

Prof. Dr. Angelika Wetterer  
Dr. Margot Poppenhusen  
Dr. Anja Voss

## **Abschlussbericht**

des Forschungsprojektes

# **Mädchen und Frauen bei der Freiwilligen Feuerwehr**

Entwicklung von Leitlinien für Modellprojekte  
zur Förderung der Integration von Mädchen und Frauen  
in die Feuerwehr

Graz, Hannover und Köln im März 2006

## Inhaltsverzeichnis

<i>Vorwort</i>	4
<b>1. Fragestellung und Zielsetzung des Forschungsprojektes</b>	5
<b>2. Kurze statistische Übersicht</b> mit einem Vergleich zwischen neuen und alten Bundesländern	7
<b>3. Methoden und Vorgehen</b>	13
3.1 Methodenwahl: ExpertInnen-Interviews und Workshop	13
3.2 Entwicklung des Interview-Leitfadens	15
3.3 Auswahl der ExpertInnen	15
3.4 Durchführung der Interviews	16
3.5 Vorgehen bei der Auswertung	17
3.5.1. Einzelfallanalyse: kontrastives Auswertungsraster	17
3.5.2. Querauswertung: Computergestützte Textauswertung mit MaxQDA 2	18
<b>4. Zur Organisationsstruktur der Feuerwehr</b>	20
<b>5. Erfahrungen der Feuerwehrfrauen</b>	23
5.1 Grunderfahrungen	23
5.1.1 Zugangswege	23
5.1.2 Motivation und Engagement	24
5.1.3 Zwischen Normalität und Ausnahmestatus	26
5.2 Einzelne Erfahrungsfelder	27
5.2.1 Die unsichtbare Feuerwehrfrau	27
5.2.2 Vom rauen Umgangston zur Diskriminierung	29
5.2.3 Geschlechtliche Spezialisierungen in den Wehren und im Verband	31
5.2.4 Vereinbarkeitschancen – nicht nur im Interesse der Frauen	34
5.3 Organisationskultur: zwischen Beharrung und Innovation	36
5.3.1 Skepsis gegenüber Veränderungen und allem Neuen	36
5.3.2 Hierarchie und Konkurrenz statt Kooperation	38
5.3.3 Männliche Monokultur	40
5.4 Von Ort zu Ort verschieden	42
5.4.1 Gleichberechtigung in den alten und neuen Bundesländern	43
5.4.2 Fördern ja – aber nicht zu sehr	45
5.4.3 Mitgliederverluste durch feuerwehrexterne Rahmenbedingungen	47
5.5 Ausbildung von Führungskräften	48

5.6	<i>Übergang von der Jugendfeuerwehr zur Erwachsenenwehr</i>	50
5.6.1	Kooperation und Anerkennung in der Jugendfeuerwehr	50
5.6.2	Von der freien Jugendarbeit zum Dienst	51
5.6.3	Fehlende Anerkennung und hierarchischer Führungsstil in der Einsatzwehr	52
5.6.4	Erfolge durch frühzeitige Kontakte und anerkennende Einbindung	53
<b>6.</b>	<b><i>Maßnahmen aus ExpertInnen-sicht</i></b>	<b>55</b>
6.1	Erscheinungsbild der Feuerwehr	55
6.2	Öffentlichkeitsarbeit	56
6.3	Ämter und Positionen im Verband	58
6.4	Teilnahme an weiterführenden Lehrgängen	59
6.5	Vernetzung von Feuerwehrfrauen	60
6.6	Vereinbarungsmöglichkeiten	60
6.7	Übergang Jugendfeuerwehr – Einsatzwehr	61
<b>7.</b>	<b><i>Ergebnisse des Workshops</i></b>	<b>62</b>
<b>8.</b>	<b><i>Leitlinien</i></b>	<b>65</b>
8.1	Präambel	65
8.2	Leitlinien 1 – 8: allgemeine Zielvorstellungen	66
8.3	Leitlinien 9 – 12: Vorschläge zur kurzfristigen Umsetzung	73
	<b><i>Literatur</i></b>	<b>77</b>

## ***Anhang***

Tabellen zu Kapitel 2

Interview-Leitfaden

Auswertungsraster für die Einzelfallanalysen

Code-Verzeichnis für die Querauswertung mit MaxQDA 2

Workshop-Programm

## Vorwort

Das Projekt „Mädchen und Frauen bei der Freiwilligen Feuerwehr – Entwicklung von Leitlinien für Modellprojekte zur Förderung der Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr“ wurde am 24. Oktober 2004 beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beantragt und mit Bescheid vom 23.12.2004 bewilligt. Der Bewilligungszeitraum umfasste die Zeit vom 01.01.2005 bis zum 31.12.2005. Die Trägerschaft hat der Deutsche Feuerwehrverband (DFV), Berlin, übernommen; die wissenschaftliche Projektleitung lag bei Frau Prof. Dr. Angelika Wetterer, Universität Graz.

Der hier vorgelegte Abschlussbericht gibt einen Überblick über die Forschungsergebnisse, die im Rahmen des Projekts erarbeitet worden sind. Er beginnt mit vier einleitenden Kapiteln, die den thematischen und methodischen Rahmen der Untersuchung abstecken, über die im Folgenden berichtet wird: *Kapitel 1* erläutert die Fragestellungen und die Zielsetzung des Forschungsprojekts; *Kapitel 2* gibt einen quantitativen Überblick über die Beteiligung von Mädchen und Frauen bei der Feuerwehr im zeitlichen Verlauf; *Kapitel 3* begründet das methodische Vorgehen und die einzelnen Untersuchungsschritte; *Kapitel 4* erläutert ergänzend die Organisationsstrukturen der Feuerwehr, auf die in den anschließenden Berichtsteilen Bezug genommen wird.

Im Hauptteil des Berichts – den Kapiteln 5 bis 7 – werden die Ergebnisse der ExpertInnen-Befragung und des Workshops dargestellt, die im Berichtszeitraum durchgeführt worden sind. *Kapitel 5* beschreibt die Erfahrungen, die Mädchen und Frauen bei der Feuerwehr machen, und konzentriert sich dabei schwerpunktmäßig auf die Hindernisse und Schwierigkeiten, die ihrer Integration entgegenstehen. *Kapitel 6* gibt einen Überblick über die praktischen Maßnahmen, die von den befragten ExpertInnen vorgeschlagen wurden, um diese Schwierigkeiten und Hindernisse abbauen zu können. *Kapitel 7* fasst zusammen, was während eines Workshops nach Abschluss der Expertenbefragung mit Blick auf die Umsetzung der Forschungsergebnisse erarbeitet worden ist.

Das abschließende *Kapitel 8* stellt die Leitlinien vor, an denen sich Modellprojekte und andere praktische Maßnahmen zur Förderung der Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr orientieren sollten, um die Integrationschancen von Mädchen und Frauen in Zukunft gezielt verbessern zu können.

Da das Forschungsprojekt eine explizit praxisorientierte Zielrichtung hatte, ist in dem hier vorgelegten Bericht - abgesehen von den Ausführungen zum methodischen Vorgehen - weitgehend auf eine wissenschaftliche Terminologie und theoretische Überlegungen verzichtet worden. Der Bericht ist so geschrieben, dass er für diejenigen verständlich ist, die in der Feuerwehr arbeiten und sie verändern wollen.

## 1. Zielsetzung und Fragestellung des Forschungsprojektes

Ziel des Forschungsprojektes „Mädchen und Frauen in der Feuerwehr“ war die Entwicklung von Leitlinien zur Förderung der Integration von Frauen und Mädchen in die Freiwillige Feuerwehr, an denen sich künftige Modellprojekte in diesem Bereich orientieren können. Das Projekt konnte dabei anknüpfen an die Ergebnisse einer Vorstudie, die 2001 an der Universität Dortmund durchgeführt worden ist und gezeigt hat, dass die Mädchen- und Frauenbeteiligung in der Feuerwehr in den letzten drei Jahrzehnten zwar einerseits erkennbare Fortschritte gemacht hat, dass ihr aber andererseits noch immer teilweise erhebliche Hindernisse im Wege stehen.

Die gesellschaftspolitische Relevanz der freiwilligen ehrenamtlichen Arbeit von Frauen und Männern hat in den letzten Jahren zunehmende Aufmerksamkeit erlangt. Die Enquêtekommision des Deutschen Bundestages „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ bietet mit dem Bericht „Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft“ (2002) eine breite Grundlage für Überlegungen und Konzepte, die der Förderung dieses Engagements dienen. Diesem Bericht liegt mit dem Freiwilligensurvey von 1999 eine erste umfangreiche Erhebung zugrunde, der im Jahre 2004 ein zweiter Freiwilligensurvey folgte, der die Entwicklung freiwilligen Bürgerengagements in den letzten Jahren verfolgt.

Die etwas über eine Million Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren erfüllen durch ihr Engagement in erster Linie und jederzeit den gesetzlichen Auftrag der Vorbeugung und Bekämpfung von kleineren und größeren Unglücksfällen wie Bränden, Überschwemmungen, Chemie- oder Verkehrsunfällen u.v.a.m. Darüber hinaus gewährleistet der Einsatz von freiwilligen Helfern und Helferinnen gerade auch aus den Feuerwehren bei den zunehmend häufiger auftretenden Katastrophenfällen den Schutz der Bevölkerung (z.B.: Flutkatastrophe 2002, Schneechaos 2006).

Die aktive Mitarbeit bei der Feuerwehr setzt ein Mindestmaß an technischem Interesse und Verständnis voraus. Das unterscheidet sie von den weitaus zahlreicheren Vereinen und Verbänden, die ehrenamtlich im sozialen Dienstleistungsbereich tätig sind. Techniknahe Tätigkeitsfelder sind allerdings nach wie vor männlich dominiert und konnotiert, dies ist auch bei der Feuerwehr nicht anders. Der Anteil aktiver Feuerwehrfrauen ist entsprechend relativ gering: Bundesweit lag er im Jahr 2003 bei 6,4 Prozent; deutlich höher ist der Mädchenanteil bei der Jugendfeuerwehr, der im selben Jahr bereits 22,7 Prozent betrug.

Angesichts der vielfältigen gesellschaftlich notwendigen Aufgaben, die die Freiwilligen Feuerwehren erfüllen, und angesichts der Tatsache, dass die Zahl der männlichen Mitglieder der Feuerwehr seit längerem rückläufig ist, gewinnt die Frage danach, wie das bürgerschaftliche Engagement von Frauen hier gefördert werden kann, besondere Bedeutung. Damit Modellprojekte, die dieses Ziel verfolgen, sich von Anfang an zielgerichtet auf die Bereiche konzentrieren können, die der Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr bislang im Wege stehen, richteten sich die zentralen Forschungsfragen des Projektes auf die folgenden Fragekomplexe:

- Welchen Schwierigkeiten sehen sich Mädchen und Frauen in der Feuerwehr konfrontiert und welche Hindernisse stehen ihrer Integration in den Wehren entgegen?
- Welche positiven Erfahrungen machen Mädchen und Frauen bei der Feuerwehr und was motiviert sie, dabei zu bleiben?
- Was sind die Gründe dafür, dass sehr viel mehr Mädchen als Jungen die Feuerwehr wieder verlassen?
- Worauf ist der über die Jahre relativ stabile große Unterschied zwischen dem Mädchenanteil in der Jugendfeuerwehr und dem Frauenanteil in der Freiwilligen Feuerwehr zurückzuführen?
- Wie ist der im zeitlichen Verlauf ebenfalls vergleichsweise stabile Unterschied in der Frauenbeteiligung bei den Wehren der alten und der neuen Bundesländern zu erklären?
- Mit welchen praktischen Maßnahmen kann dem aus der Perspektive der Feuerwehrfrauen entgegengewirkt werden?

Zur Beantwortung dieser und einer Reihe weiterer Forschungsfragen wurden im Rahmen des Projekts Experten-Interviews mit Feuerwehrfrauen und einem Feuerwehrmann durchgeführt, die über langjährige Erfahrungen in den Wehren verfügen und zudem in den Landesverbänden bzw. dem Bundesverband der Feuerwehr Funktionen übernommen haben, die sich mit den spezifischen Problemen der Integration von Mädchen und Frauen befassen. Die Leitlinien zur Förderung der Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr, die am Ende dieses Projektsberichts formuliert werden, stützen sich auf die Auswertung dieser Experten-Interviews und damit auf eine breite Basis von Erfahrungen in den Wehren vor Ort wie in der Verbandsarbeit.

## 2. Kurze statistische Übersicht

*mit einem Vergleich zwischen neuen und alten Bundesländern*

Die statistischen Daten über den Anteil von Mädchen und Frauen in der Feuerwehr, die in der Dortmunder Vorstudie 2001 und in den folgenden Jahren auf der Grundlage der Feuerwehrjahrbücher zusammengestellt wurden, sollen hier kurz zusammengefasst und aktualisiert aufgeführt werden, weil sie der Ausgangs- und Bezugspunkt wichtiger Fragestellungen sind, die in diesem Forschungsprojekt verfolgt worden sind (vgl. Poppenhusen 2001, Wetterer/Poppenhusen 2003). Dabei liegt der Schwerpunkt auf der Zeit nach der ‚Wende‘.

Die Beteiligung von Frauen am aktiven Einsatz in der Feuerwehr hat über die letzten gut drei Jahrzehnte ständig an Bedeutung gewonnen. Während die Zahl der Feuerwehrmänner seit Mitte der 1990er Jahre kontinuierlich zurückgeht (1993: 1.094.256; 2003: 988.837), steigt die Zahl der Feuerwehrfrauen ebenso kontinuierlich an (1993: 45.099; 2003: 67.310; s. Tabelle 3 im Anhang). Dieser Anstieg erfolgt allerdings über einen langen Zeitraum und erhält erst durch das Hinzukommen der neuen Bundesländer einen etwas kräftigeren Schub. Laut Statistik des Feuerwehr-Jahrbuchs des Deutschen Feuerwehrverbandes (DFV) steigt der Anteil der Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr in den fünfzehn Jahren von 1974 bis 1989 von 0,3 auf 1,8 Prozent, der Anteil der Mädchen in der Jugendfeuerwehr von 4,3 auf 12,4 Prozent. Unmittelbar nach der Wende hat sich binnen Jahresfrist der Anteil der Feuerwehrfrauen bundesweit auf 3,2 Prozent im Jahre 1990 nahezu verdoppelt und erreicht 2003 6,4 Prozent. Der Anteil der Mädchen in der Jugendfeuerwehr macht 2003 bundesweit mit 22,7 Prozent schon mehr als ein Fünftel aus (für die Zeit seit 1991 s. Tabellen 4a – 5c im Anhang).

### *Die regionalen Unterschiede*

Die Integration von Frauen in die Freiwillige Feuerwehr ist allerdings in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich weit vorangeschritten. Dabei lassen sich vor allem deutliche Unterschiede zwischen den neuen und den alten Bundesländern feststellen. In *jedem* der neuen Bundesländer ist der Anteil der Frauen unter den Aktiven höher als in *allen* alten Bundesländern. Im Jahre 2003 sind in Sachsen-Anhalt als dem Spitzenreiter 14,2 Prozent der freiwilligen Feuerwehrleute Frauen, in Sachsen sind demgegenüber ‚nur‘ 9,3 Prozent Frauen bei der Freiwilligen Feuerwehr tätig; Hessen folgt als erstes der alten Bundesländer mit einem Frauenanteil von 7,7 Prozent, und Rheinland-Pfalz bildet mit 1,2 Prozent das Schlusslicht. Die Unterschiede setzen sich fort, wenn man innerhalb der einzelnen Bundesländer Regierungsbezirke miteinander vergleicht. So lag in Bayern, für das entsprechende Daten veröffentlicht sind, der Anteil der Frauen 2003 im Regierungsbezirk Oberpfalz bei 11,2 Prozent, im Regierungsbezirk Schwaben bei 3,2 Prozent.

Der nicht unerhebliche Unterschied zwischen den westdeutschen und den ostdeutschen Bundesländern wird noch einmal deutlich, wenn man ihn in einer Gesamtperspektive betrachtet. Während in den westdeutschen Bundesländern der Frauenanteil zwischen 1991

und 2003 zwar weiterhin stetig, aber dennoch vergleichsweise langsam von 2,06 Prozent auf 5,10 Prozent angestiegen ist, lag er in den ostdeutschen Bundesländern im gleichen Zeitraum – trotz des Umbaus nach der Wende – mit nur leichten Schwankungen kontinuierlich zwischen 10 und 12 Prozent und damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt und noch deutlicher über dem Durchschnitt der alten Bundesländer (s. Graphik und Tabelle 1). Das ist auch deshalb bemerkenswert, weil die Frauenbeteiligung in den neuen Bundesländern damit schon heute der Zielvorstellung entspricht, die das Präsidium des DFV in den nächsten Jahren für das gesamte Bundesgebiet anstrebt.

Der ‚Vorsprung‘ der neuen Bundesländer macht auf die Relevanz der feuerwehrexternen Rahmenbedingungen aufmerksam: In der DDR waren Frauen auch in den techniknahen Berufsfeldern in weit höherem Maße präsent als in der BRD und dort hatten zudem die tradierten bipolaren Geschlechterbilder insgesamt erheblich an Orientierungskraft verloren. Diese sozialen und kulturellen Unterschiede kommen auch in den Interviews mit den Feuerwehrfrauen aus den neuen Bundesländern sehr deutlich zum Ausdruck (vgl. unten Kapitel 5.4.1). Da sich derartige gesellschaftliche Rahmenbedingungen nur langsam verändern und zudem insgesamt die Tendenz besteht, dass sich die neuen Bundesländer in vielen Belangen eher den alten Bundesländern angleichen als umgekehrt, werden energische gleichstellungspolitische Anstrengungen unternommen werden müssen, um den ‚Nachholbedarf‘ im Westen auszugleichen und das Ziel des DFV zu erreichen: eine kurzfristige Verdoppelung des Anteils von Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr.

### *Das Verschwinden der Mädchen*

Die Jugendfeuerwehr (JF) stellt das wichtigste Rekrutierungspotenzial der Freiwilligen Feuerwehr dar. Bedenkt man, dass der Anteil der Mädchen in der JF inzwischen fast ein Viertel beträgt, so stimmt nachdenklich, dass im aktiven Dienst der Anteil der Frauen bundesweit nur etwas über 6 Prozent erreicht hat.

Dabei sind in der Jugendfeuerwehr durchaus erfolgreiche Anstrengungen unternommen worden, mehr Mädchen zu gewinnen. In zwölf Jahren ist ihr Anteil von 15,0 Prozent (1991) auf 22,7 Prozent (2003) gestiegen. Auch die Zahl der Jugendfeuerwehrgruppen, die Mädchen aufgenommen haben und nicht mehr reine Jungengruppen sind, hat sich in dieser Zeit von 50,4 bundesweit auf 77,6 Prozent erhöht. Zur Erfolgsbilanz zählt ferner, dass der Anteil der Mädchen unter allen Jugendlichen, die in die Freiwillige Feuerwehr übernommen wurden, von 8,1 Prozent im Jahre 1991 auf 17,4 Prozent im Jahr 2003 angestiegen ist.

Auch hier bietet ein Vergleich zwischen den neuen und den alten Bundesländern interessante Aufschlüsse. Der Anteil der Mädchen in der Jugendfeuerwehr in den ostdeutschen Bundesländern hat 2003 bereits 25,75 Prozent erreicht, aber in den westdeutschen Bundesländern liegt dieser Anteil mit 21,68 Prozent nicht sehr weit darunter (s. Graphik und Tabelle 2). Jedenfalls ist die Diskrepanz zwischen Ost und West bei den Mädchen bei weitem nicht so groß wie bei den Frauen, wo dieser Abstand mehr als das Doppelte beträgt. Das legt den Schluss nahe, dass beim Übergang von der Jugendfeuerwehr zur aktiven Wehr im Westen deutlich mehr Mädchen ‚verloren‘ gehen als im Osten, dass also die Hürden und Hindernisse

in den Wehren der alten Bundesländer für die Aufnahme bzw. die Akzeptanz von jungen Frauen um einiges höher liegen als in den neuen Bundesländern.

Tabelle 1

**Anteil von Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr 1991 – 2002**  
**Durchschnitt Westdeutsche Bundesländer, ostdeutsche Bundesländer und gesamte Bundesrepublik**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Westdeutsche Bundesländer</b>														
<b>Mitglieder insgesamt</b>	911.051	898.709	902.036	898.341	897.035	879.028	873.561	866.185	861.243	850.560	841.192	840.532	840.330	
<b>Frauen</b>	18.781	19.982	21.533	22.241	23.330	28.024	30.086	32.801	34.899	37.252	38.885	41.506	42.953	
<b>Anteil Frauen</b>	<b>2,06 %</b>	<b>2,22 %</b>	<b>2,39 %</b>	<b>2,48 %</b>	<b>2,60 %</b>	<b>3,19 %</b>	<b>3,44 %</b>	<b>3,79 %</b>	<b>4,05 %</b>	<b>4,38 %</b>	<b>4,62 %</b>	<b>4,94 %</b>	<b>5,10 %</b>	
<b>Ostdeutsche Bundesländer</b>														
<b>Mitglieder insgesamt</b>	250.403	233.569	236.072	218.347	220.817	221.399	224.004	216.133	218.268	217.733	216.814	215.887	214.325	
<b>Frauen</b>	29.805	25.452	23.496	22.302	22.056	23.261	24.180	23.493	23.311	24.100	23.793	23.930	24.259	
<b>Anteil Frauen</b>	<b>11,90 %</b>	<b>10,90 %</b>	<b>9,95 %</b>	<b>10,22 %</b>	<b>9,99 %</b>	<b>10,51 %</b>	<b>10,80 %</b>	<b>10,87 %</b>	<b>10,68 %</b>	<b>11,07 %</b>	<b>10,97 %</b>	<b>11,08 %</b>	<b>11,32 %</b>	
<b>Gesamt Durchschnitt</b>	<b>4,19 %</b>	<b>4,01 %</b>	<b>3,96 %</b>	<b>3,98 %</b>	<b>4,06 %</b>	<b>4,66 %</b>	<b>4,95 %</b>	<b>5,20 %</b>	<b>5,39 %</b>	<b>5,74 %</b>	<b>5,92 %</b>	<b>6,19 %</b>	<b>6,37 %</b>	

Bundesländer Ost und West ohne Berlin, weil dort nach der Wende Ost- und Westteil zusammen kommen  
Gesamtdurchschnitt einschließlich Berlin

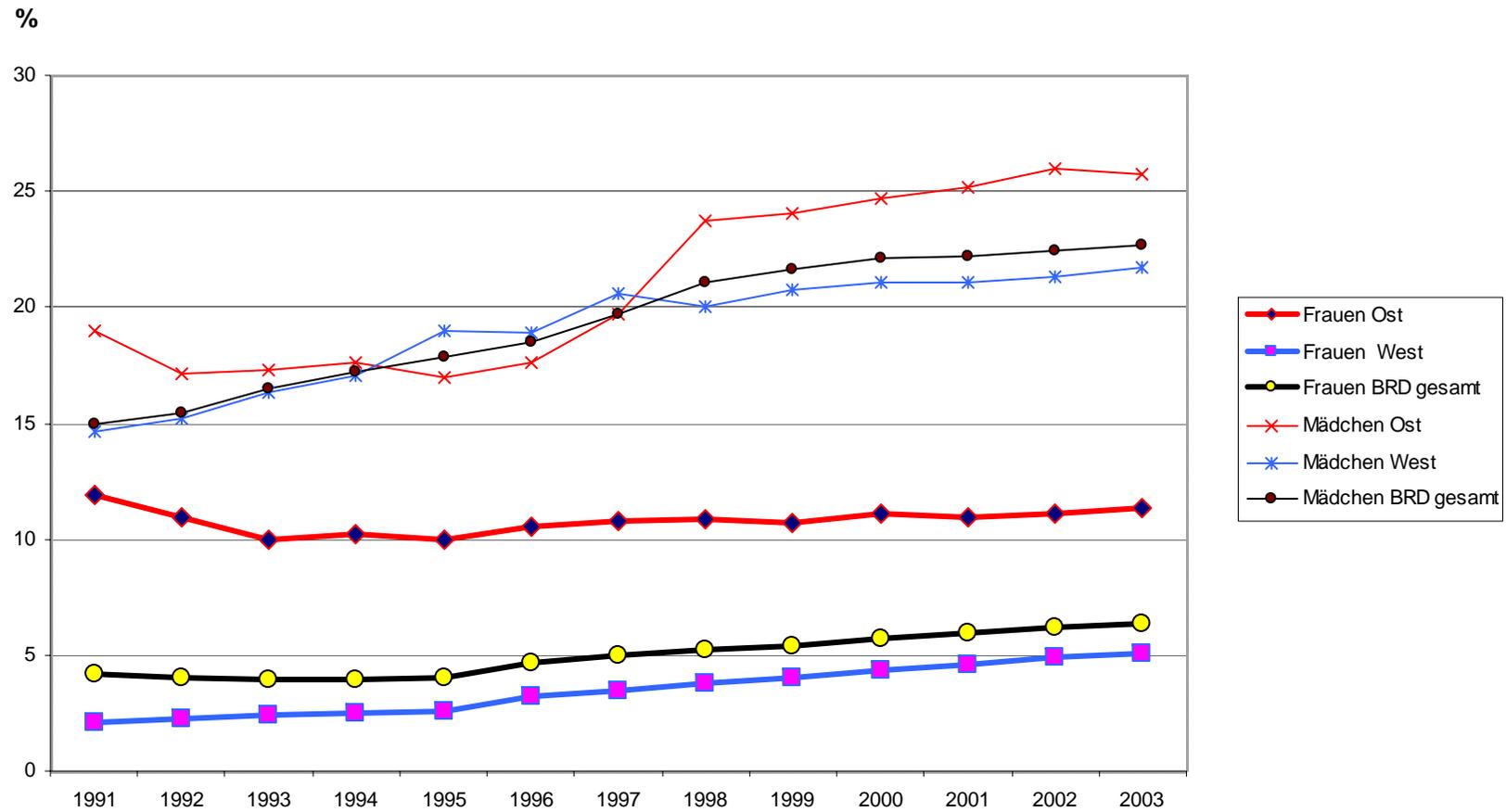
Tabelle 2

**Anteil von Mädchen in der Jugendfeuerwehr 1991 – 2002**  
**Durchschnitt westdeutsche Bundesländer, ostdeutsche Bundesländer und gesamte Bundesrepublik**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Westdeutsche Bundesländer</b>														
<b>Mitglieder insgesamt</b>	118.714	126.726	137.554	142.798	147.033	151.092	152.571	167.659	176.014	180.031	187.115	191.565	195.182	
<b>Mädchen</b>	17.399	19.292	22.477	24.399	26.606	28.518	31.458	33.621	36.531	37.973	39.414	40.772	42.306	
<b>Anteil Mädchen</b>	<b>14,66 %</b>	<b>15,22 %</b>	<b>16,34 %</b>	<b>17,09 %</b>	<b>18,95 %</b>	<b>18,88 %</b>	<b>20,62 %</b>	<b>20,05 %</b>	<b>20,76 %</b>	<b>21,09 %</b>	<b>21,07 %</b>	<b>21,28 %</b>	<b>21,68 %</b>	
<b>Ostdeutsche Bundesländer</b>														
<b>Mitglieder insgesamt</b>	9.895	18.300	26.143	39.091	45.726	54.212	60.691	65.827	68.475	70.541	69.001	66.766	64.889	
<b>Mädchen</b>	1.879	3.129	4.523	6.883	7.767	9.551	11.959	15.593	16.439	17.446	17.359	17.323	16.707	
<b>Anteil Mädchen</b>	<b>18,99 %</b>	<b>17,10 %</b>	<b>17,30 %</b>	<b>17,61 %</b>	<b>16,99 %</b>	<b>17,62 %</b>	<b>19,70 %</b>	<b>23,69 %</b>	<b>24,01 %</b>	<b>24,73 %</b>	<b>25,16 %</b>	<b>25,95 %</b>	<b>25,75 %</b>	
<b>Gesamt Durchschnitt</b>	<b>15,00 %</b>	<b>15,48 %</b>	<b>16,50 %</b>	<b>17,20 %</b>	<b>17,83 %</b>	<b>18,51 %</b>	<b>19,67 %</b>	<b>21,05 %</b>	<b>21,64 %</b>	<b>22,08 %</b>	<b>22,18 %</b>	<b>22,44 %</b>	<b>22,66 %</b>	

Bundesländer Ost und West ohne Berlin, weil dort nach der Wende Ost- und Westteil zusammen kommen  
Gesamtdurchschnitt einschließlich Berlin

## Anteil von Mädchen und Frauen in der Feuerwehr 1991-2003 Bundesländer Ost, West und BRD gesamt



### 3. Methoden und Vorgehen

#### 3.1 Methodenwahl

Um bestimmen zu können, welche feuerwehrinternen Voraussetzungen und Arbeitsbedingungen und welche feuerwehrexternen regionalen Rahmenbedingungen einer verstärkten Beteiligung von Mädchen und Frauen in der Feuerwehr im Einzelnen im Wege stehen und durch welche Maßnahmen die Arbeit bei der Feuerwehr für sie attraktiver gestaltet werden könnte, wurde die *Methode des Experteninterviews* gewählt, da sie geeignet ist, in einem relativ kurzen Zeitrahmen zu empirisch abgesicherten Forschungsergebnissen zu führen. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass im Vorfeld eine präzise und methodisch reflektierte Bestimmung dessen erfolgt, wer als Experte bzw. Expertin zu gelten hat, welche Art Wissen mit Blick auf die Forschungsfragestellung als Expertenwissen zu verstehen ist und welches methodische Vorgehen bei der Auswahl der ExpertInnen und der Handhabung des Interviewleitfadens im Projektverlauf verfolgt werden soll.

Zur Klärung der damit angesprochenen Fragen erfolgte in der Anfangsphase des Projekts eine eingehende Auseinandersetzung mit neueren Veröffentlichungen zur Methode des Experteninterviews (vgl. vor allem Gläser/Laudel 2004 und die Beiträge in Bogner et al. 2002). Im Anschluss daran wurde der *Expertenbegriff* so präzisiert, dass er im Prinzip zwei Gruppen einschließt: (1) diejenigen, die sich aufgrund ihrer Funktion in der Feuerwehr mit Fragen der Integration von Mädchen und Frauen befasst haben und die hier ‚von Amts wegen‘ sachkundig und zuständig sind, und (2) diejenigen, die sich in der Feuerwehr – unabhängig von ihrer formalen Funktion – als besonders engagiert und sachkundig in ‚Frauenfragen‘ profiliert haben:

‚Experten sind Feuerwehrangehörige, die sich qua Amt oder aus eigenem Engagement in der Vergangenheit und Gegenwart erkennbar für die Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr eingesetzt haben und dafür in der Feuerwehr be- und anerkannt sind.‘

Außerdem wurde genauer bestimmt, was in Hinblick auf die Fragestellung und Zielsetzung des Projekts als Expertenwissen gelten soll. Auch hier fiel die Entscheidung für eine eher offene Definition, die zwei in der Forschungsliteratur unterschiedene Arten von Wissen gleichermaßen einbezieht: Handlungswissen, das aus der alltäglichen Vertrautheit mit der Arbeit bei der Feuerwehr resultiert, und Funktionswissen, das sich auf die Organisations- und Entscheidungsstrukturen der Feuerwehr bezieht:

‚Expertenwissen schließt Handlungs- und Funktionswissen ein. *Handlungswissen* ist auf Erfahrung basierendes Wissen um die alltäglichen Arbeitsabläufe und Kommunikations- und Interaktionsformen bei der Feuerwehr. *Funktionswissen* ist das durch Erfahrung und Qualifizierung erworbene Wissen über die formalen Organisations- und Entscheidungsstrukturen der Feuerwehr.‘

Die hier dargestellten Präzisierungen wurden zur Grundlage für zwei weitere, methodisch wichtige Weichenstellungen. Sie betreffen das Vorgehen bei der Auswahl der ExpertInnen und die Handhabung des Interviewleitfadens im Projektverlauf.

Die *Auswahl der ExpertInnen* orientierte sich am sogenannten *iterativen Verfahren*, das vorsieht, den Auswahlprozess im Projektverlauf flexibel zu handhaben und die Entscheidung über die jeweils als nächstes zu interviewenden ExpertInnen auch von den Ergebnissen der bereits durchgeführten Interviews abhängig zu machen. Dies eröffnete die Möglichkeit, nach einer ersten Runde von Interviews weitere ExpertInnen einzubeziehen, entweder weil sie von den bereits Befragten als besonders sachkundig empfohlen wurden und/oder weil sie z.B. aufgrund ihrer Funktion in einem der Feuerwehrverbände dazu beitragen können, bis dahin nur unzureichend thematisierte Problemfelder gezielt zu erschließen.

Dem iterativen Auswahlverfahren korrespondiert eine *flexible Handhabung des Interviewleitfadens*. Ein in der Grundstruktur feststehender Leitfaden wird von Interview zu Interview modifiziert, um dem spezifischen Erfahrungshintergrund und dem entsprechend je verschiedenen ‚Wissensschatz‘ jeder einzelnen befragten ExpertIn gerecht werden zu können. Diese Vorgehensweise gewährleistet, dass die Forschungsergebnisse die Vielfalt und ggf. Heterogenität des untersuchten sozialen Feldes widerspiegeln, statt vorab dessen Einheitlichkeit zu unterstellen. Sie lag im Fall des Frauen-Feuerwehr-Projekts auch deshalb nahe, weil die beträchtlichen Unterschiede zwischen Jugend- und Freiwilliger Feuerwehr sowie zwischen den einzelnen Bundesländern andernfalls kaum angemessen hätten erfasst werden können.

Die hier kurz umrissenen methodischen Vorentscheidungen haben sich im Zuge der Durchführung des Projekts als sehr produktiv und ertragreich erwiesen. Die relativ offene Präzisierung des Expertenbegriffs und die zweigleisige Bestimmung des Expertenwissens, das iterative Auswahlverfahren und die flexible Handhabung des Interviewleitfadens haben wesentlich dazu beigetragen, dass die Interviews ein sehr differenziertes und vielschichtiges Bild der Situation von Mädchen und Frauen bei der Feuerwehr zeichnen und sehr konkrete Anhaltspunkte für Veränderungsstrategien enthalten, die möglich, machbar und wünschenswert sind.

Nach Abschluss der Interviews und einem ersten Auswertungsdurchgang wurde ein zweitägiger *Workshop* durchgeführt, dem auch in methodischer Hinsicht eine wichtige Funktion zukam. Der erste Tag des Workshops diente in der Hauptsache der kommunikativen Validierung der bis dahin erarbeiteten Forschungsergebnisse: Sie wurden vom Forschungsteam vorgestellt und mit den befragten Expertinnen diskutiert, um etwaige Missverständnisse ausräumen und Präzisierungen und Ergänzungen vornehmen zu können.

Parallel dazu war der Workshop als erster Schritt zur Übersetzung der wissenschaftlichen Ergebnisse in praktische Maßnahmen konzipiert. Diese ‚Transferfunktion‘ des Workshops begann am ersten Tag mit dem intensiven Austausch und der bundesweiten Vernetzung der Feuerwehrfrauen untereinander, die sich an die Diskussion der Forschungsergebnisse anschloss, und fand seine Fortsetzung am zweiten Tag darin, dass nun auch Mitglieder des DFV-Präsidiums in diese Diskussionen einbezogen wurden. Diese Vorgehensweise zielte auf eine Intensivierung des Austausches der Frauen mit Spitzenvertretern des DFV und auf den

Abbau entsprechender Kommunikationsbarrieren, die in den Interviews häufig moniert worden waren.

### **3.2 Entwicklung des Interview-Leitfadens**

Nach der zuvor dargestellten Präzisierung des methodischen Vorgehens wurde ein Interview-Leitfaden erstellt (s. Anlage), der die im Antrag skizzierten Themenfeldern abdeckte (s. dort S. 10 ff). Im Anschluss an eine biografisch orientierte Einleitungsphase konzentrierte sich der Leitfaden zunächst auf die Bereiche, die geeignet sind, den *Status quo* von Mädchen und Frauen in der Feuerwehr differenziert zu erfassen:

- feuerwehrinterne Arbeitsabläufe, Kommunikationsformen und Organisationsstrukturen;
- Motive und Erwartungen von Feuerwehrfrauen und –mädchen;
- Erfahrungen, die Frauen und Mädchen in der Feuerwehr machen;
- feuerwehrexternen Rahmenbedingungen der Feuerwehrarbeit.

Darüber hinaus enthielt der Leitfaden Fragenkomplexe, die sich auf mögliche und wünschenswerte zukünftige Maßnahmen zur besseren Integration von Mädchen und Frauen richten, Strategien ihrer Implementierung ansprechen und die Hindernisse thematisieren, die dem nach den Erfahrungen der Befragten bislang entgegenstehen:

- bestehende Förderung für und Widerstände gegen die Integration von Frauen;
- bisheriges eigenes Engagement für Feuerwehrfrauen;
- mögliche zukünftige Maßnahmen.

Der Leitfaden wurde in verschiedenen Varianten erstellt, die sich zwar in der Grundstruktur gleichen, aber in Teilbereichen jeweils so modifiziert worden sind, dass sie es erlauben, dem im Einzelnen unterschiedlichen Erfahrungshintergrund der verschiedenen ExpertInnen gezielt und differenziert Rechnung zu tragen (siehe oben: flexible Handhabung des Leitfadens). Die Varianten unterscheiden sich vor allem in der unterschiedlichen Ausführlichkeit, mit der Bezug genommen wird auf

- Fragen der regionalen Zugehörigkeit und dementsprechende Erfahrungen (Unterschiede in den Bundesländern, vor allem Ost – West, aber auch Stadt – Land);
- Probleme, mit denen insbesondere Mädchen beim Übergang von der Jugendfeuerwehr zur Freiwilligen Feuerwehr konfrontiert sind.

### **3.3 Auswahl der Expertinnen**

Um ein Interview gebeten wurden in einem ersten Schritt alle Frauen, die laut Feuerwehrjahrbuch 2003/2004 die Funktion der Landesfrauensprecherin in dem jeweiligen Landesfeuerwehrverband innehatten bzw. als Delegierte im Fachausschuss Frauenarbeit des DFV tätig waren. Auf diese Weise konnten Expertinnen aus acht Bundesländern einbezogen werden, die sowohl alte wie neue Bundesländer einschließen, das Nord-Süd-Spektrum relativ

gut abdecken und schließlich auch den städtischen wie den ländlichen Bereich der Freiwilligen Feuerwehr.

Um neben den regionalen Unterschieden in der Frauenbeteiligung bei der Feuerwehr auch die Unterschiede zwischen Jugend- und Freiwilliger Feuerwehr angemessen berücksichtigen zu können, erwies es sich als sinnvoll und notwendig, in einem zweiten Schritt Expertinnen in die Auswahl einzubeziehen, die – nach Auskunft der bereits Befragten – über einschlägige Erfahrungen mit der Jugendarbeit der Feuerwehr verfügen. Im Zuge des iterativen Verfahrens (s.o.) konnten so drei weitere Expertinnen in die Untersuchung einbezogen werden. Außerdem wurde ein Mitglied des Präsidiums des DFV befragt, und schließlich erwies es sich für das Verständnis der Interviews als sinnvoll, einen Vertreter der obersten Organisationsebene des DFV wegen der äußerst komplexen Organisationsstruktur des Deutschen Feuerwehrverbandes zu interviewen. So konnte sich das Projekt schließlich auf einen Fundus von insgesamt 13 teils umfangreichen ExpertInnen-Interviews stützen.

Die befragten Feuerwehrfrauen hatten alle jahrzehntelange Erfahrungen als Mitglieder von örtlichen Wehren wie auch als Funktionsträgerinnen auf Verbandsebene: Sie waren zwischen 35 und 59 Jahre alt und zwischen 16 und 33 Jahren Mitglied der Feuerwehr, hatten fast alle Kinder und hatten alle bereits an Führungslehrgängen teilgenommen. Drei Frauen kamen aus den neuen Bundesländern, acht aus den alten Bundesländern. Acht Frauen waren mit einem Feuerwehrmann verheiratet und bei ebenso vielen Frauen waren noch weitere Familienmitglieder aktiv in der Freiwilligen Feuerwehr. Vier Personen wohnten in einem Dorf, zwei in einer Großstadt und die anderen in kleineren bzw. mittelgroßen Städten. Das bedeutet, dass die von uns befragten Expertinnen tatsächlich ein sehr breites Spektrum sowohl von Handlungswissen wie von Funktionswissen abdeckten.

### **3.4 Durchführung der Interviews**

Die Mehrzahl der Interviews fand zwischen Anfang März und Anfang Mai 2005 statt, das letzte Interview Ende Juni 2005. Sie wurden parallel ab Mitte März transkribiert. Die Interviews fanden in der Regel am Wohnort der Befragten statt und dauerten zwischen 1 ½ und 2 ½ Stunden. Dabei war die Bereitschaft der ExpertInnen, sich für diese Befragung ausreichend Zeit zu nehmen und ausführlich Auskunft zu geben, durchweg außerordentlich hoch. Bemerkenswert ist zudem, dass keine(r) derjenigen, die um ein Interview gebeten wurde, dies abgelehnt hat. Beides dürfte auch damit zusammenhängen, dass viele der Befragten mit ihrer Teilnahme an der Untersuchung die Hoffnung verbunden haben, dass ihre Erfahrungen in der Feuerwehr wissenschaftlich dokumentiert und zum Anlass und Anstoß dafür werden, Veränderungen einzuleiten, die die Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr in Zukunft deutlich und nachhaltig verbessern.

### 3.5 *Vorgehen bei der Auswertung*

Anders als in den meisten Forschungsprojekten mit ExpertInnen-Interviews waren die von uns Befragten nicht neutrale ExpertInnen, die aus der Distanz heraus den interessierenden Gegenstand beobachten, beschreiben und beurteilen. Die Feuerwehrfrauen, die befragt wurden, waren durch ihre Mitarbeit in einer Wehr sowie durch ihre Funktion im Verband als Akteurinnen in das Geschehen unmittelbar involviert und berichteten aus der Perspektive lebensweltlicher Erfahrungen. Das machte es erforderlich, bei der Auswertung mehrdimensional vorzugehen: Einerseits benötigten wir eine möglichst umfassende Übersicht über das ‚faktische Geschehen‘ in der Freiwilligen Feuerwehr aus der Sicht der befragten Frauen, über alles, was als Beschreibung der Realität gelten kann. Andererseits erwies es sich als sinnvoll, die lebensgeschichtlichen Aspekte mit einzubeziehen, die für alle Befragten ganz offensichtlich mit Ambivalenzen und Spannungsverhältnissen verbunden sind und sich auch in den Bemühungen niederschlagen, eine Balance zwischen widersprüchlichen Erfahrungs- und Verarbeitungsmustern herzustellen.

Für die systematische Erfassung der deskriptiven Textpassagen, die sich auf die verschiedenen Aspekte des Feuerwehr-Alltags beziehen, wurde mit dem Textauswertungsprogramm MaxQDA 2 gearbeitet (vgl. unten Kap. 3.5.2: Querauswertung). Für die nur im größeren Textzusammenhang eines Interviews zu erfassenden Ambivalenzen und Widersprüche, die vor allem aus dem Umgang mit der Geschlechterdifferenz resultieren, und für die Bewältigungsstrategien zur Lösung dieser Spannungsverhältnisse wurde ein kontrastives Auswertungsraster entwickelt, das der jeweiligen Einzelfall-Auswertung zu Grunde lag (vgl. unten Kap. 3.5.1: Einzelfall-Auswertung). Sowohl die Querauswertung wie die Einzelfall-Analyse orientierten sich in der Grundstruktur am Aufbau des Interviewleitfadens.

#### 3.5.1 *Einzelfallanalyse: Kontrastives Auswertungsraster*

Bei der Analyse der einzelnen Interviews ging es vorrangig darum, die (subjektiven) Erfahrungen, die die einzelnen Frauen bei ihrem Engagement für die Feuerwehr machen, und die Formen von deren Verarbeitung herauszuarbeiten (vgl. Antrag S.11ff). Diese Erfahrungen sind mit ausschlaggebend für die Identifikation mit der Feuerwehr und die Intensität und Dauer des Engagements; sie können bei anderen aber auch zur Aufkündigung dieses Engagements führen. Festzuhalten ist, dass diese Erfahrungen keineswegs widerspruchsfrei sind, sondern sich auch bei denjenigen, die dabei bleiben, in einem Spannungsfeld zwischen positiven und negativen Erfahrungen bewegen. Zu deren Verarbeitung vollziehen die Feuerwehrfrauen einen oft nicht ganz einfachen Balanceakt, um die Identifikation mit der Feuerwehr aufrechterhalten zu können.

Um die oft nur unterschwellig auftretenden Ambivalenzen erfassen zu können, wurde ein Auswertungsbogen entwickelt, der die Erfahrungen der Feuerwehrfrauen entlang der häufigsten Gegensatz-Paare erfasst (s. Anhang). Die wichtigsten von ihnen sind:

- Sichtbarkeit versus Unsichtbarkeit von Frauen im Erscheinungsbild der Feuerwehr,

- Vielfalt versus Stereotypisierung von Frauen in der öffentlichen Selbstdarstellung der Feuerwehr,
- Normalität versus Ausnahmestatus von Frauen im Feuerwehr-Alltag,
- Anerkennung versus Abwertung von oder Skepsis gegenüber der Arbeit von Feuerwehrfrauen,
- Vertrauen versus Misstrauen gegenüber Feuerwehrfrauen,
- Unterstützung versus Desinteresse gegenüber Feuerwehrfrauen,
- Integration versus Segregation oder Marginalisierung bei der Aufgabenverteilung innerhalb der Wehren,
- Kooperation versus Hierarchie und Konkurrenz im Umgang miteinander,
- Partizipation versus Ausgrenzung in der Verbandsarbeit.

Der dreiseitige Auswertungsbogen bildete die Grundlage, um für jedes Interview die zum Teil weit verstreuten Textpassagen aufzufinden, die auf solche Spannungsverhältnisse hinweisen, und ermöglichte zudem eine relativ schnelle Übersicht darüber, welche von ihnen – auch im Vergleich der Interviews – besonders häufig und nachdrücklich zum Ausdruck kommen.

### 3.5.2 Querauswertung: Computergestützte Textauswertung mit MaxQDA 2

Die Querauswertung des umfangreichen Textmaterials fand – parallel zur Einzelfall-Analyse – Computer gestützt mit der Software MaxQDA 2 statt und orientierte sich an dem von Meuser/Nagel (1991, 1997) entwickelten Modell zur Auswertung von ExpertInneninterviews (vgl. Zwischenbericht). Die Computersoftware MaxQDA 2 ist nicht an einen bestimmten methodischen Ansatz gebunden und bot sich für die vorliegende Fragestellung auch deshalb an, weil sie das Codieren und das Arbeiten mit Kategorien unterstützt und sicherstellt, dass alle relevanten Textpassagen in die Auswertung einbezogen werden und schnell zugänglich sind.

Die Interviewtexte wurden im *ersten Schritt* am Bildschirm codiert (Kuckartz 2005, S. 67f). Das *Codieren* fand nach dem Prinzip der Offenheit statt, das in der qualitativen Sozialforschung besondere Beachtung erfährt (vgl. Lamnek 2005, 21f). Das heißt, es wurden keine Hypothesen im Voraus formuliert, die ‚überprüft‘ werden sollten, sondern die Kategorien wurden mit größtmöglicher Offenheit gegenüber dem Interviewmaterial erstellt. Forschungsleitend waren dabei die zentrale Fragestellung des Projekts und das Ziel, Leitlinien für zukünftige Maßnahmen zu entwickeln. Das vorliegende Interviewmaterial wurde auf zwei Wegen codiert und verarbeitet: Zum einen deduktiv, wobei einzelne Textpassagen den Kategorien zugeordnet wurden, die implizit im Interviewleitfaden und den forschungsleitenden Fragestellungen angelegt waren; zum anderen induktiv, wobei die Kategorien aus dem Textmaterial heraus entwickelt wurden. Die für die Auswertung relevanten Textpassagen stammen – anders als im Fall der Einzelfall-Analyse – aus allen Interviews.

Der *zweite Auswertungsschritt*, der *thematische Vergleich* (Meuser/Nagel 1991, S.459f; 1997, S. 489), entspricht dem Codieren, allerdings wurden nun thematisch vergleichbare Textpassagen aus verschiedenen Interviews zu Kategorien gebündelt. Das Codesystem wurde mit der Eingabe eines jeden Interviews kontinuierlich erweitert, bis es gesättigt schien. Die

vorgenommenen Kategorisierungen wurden kontinuierlich überprüft und gegebenenfalls revidiert, so dass sukzessive ein hierarchisches Codesystem entstand (Kuckartz 2005, S.184), das Ober- und Unterkategorien erfasst. Nach gegenseitiger Absprache im Forschungsteam wurden alle Texte dann einer erneuten Codierung unterzogen, um unterschiedliche Ergebnisse und Sichtweisen zu überprüfen und in das Codesystem einbauen zu können.<sup>1</sup>

In jeder der Kategorien des Codesystems ist, so lässt sich abschließend festhalten, „das Besondere des gemeinsam geteilten Wissens von ExpertInnen verdichtet und explizit gemacht“ (Meuser/Nagel 1997, S. 489). Das Codesystem enthält die folgenden Oberkategorien (eine vollständige Liste der Ober- und Unterkategorien findet sich im Anhang dieses Berichts):

- Alltägliches Erscheinungsbild der Feuerwehr
- Öffentlichkeitsarbeit
- Mitgliederverluste
- Männliche Monokultur
- Grunderfahrungen als Feuerwehrfrau
- Erfahrungsfelder
- Übergang Jugendwehr-Erwachsenenwehr
- Ausbildung von Führungskräften
- Gleichstellung in den neuen und alten Bundesländer
- Maßnahmen aus ExpertInnensicht
- Geschlechterwissen

Für den qualitativen Forschungsprozess hat sich die Anwendung der Computersoftware MaxQDA 2 insofern als hilfreich erwiesen, als es die Analyse des Textmaterials – insbesondere durch die Verfügbarkeit von Werkzeugen für systematische Formen der Textbearbeitung (vgl. Zwischenbericht) – sehr erleichterte und für die Beteiligten transparent ablaufen konnte.

---

<sup>1</sup> Anders als bei Meuser/Nagel (1991, 1997) vorgesehen, haben wir auf den dritten Schritt, die soziologische Konzeptualisierung, verzichtet, da das Forschungsprojekt nicht theorie-, sondern praxisorientiert war.

#### 4. Zur Organisationsstruktur der Feuerwehr

Schon bei den ersten Interviews stellte sich heraus, dass viele Aussagen der Feuerwehrfrauen über ihre Erfahrungen in der Feuerwehr ohne eine genauere Kenntnis der Organisationsstruktur der Feuerwehr nicht richtig zu verstehen und einzuordnen sind. Es wurde daher sehr bald ein hauptamtliches, geschäftsführendes Mitglied der Feuerwehr als weiterer Interviewpartner einbezogen, um den Kenntnisstand diesbezüglich zu erweitern. Die Organisation Feuerwehr ist tatsächlich außerordentlich komplex und diese Komplexität muss auch in Hinsicht auf die Durchsetzbarkeit und den Erfolg von innovativen Maßnahmen berücksichtigt werden. Im Folgenden soll nur auf die für dieses Forschungsprojekt wichtigsten Elemente dieser Struktur kurz eingegangen werden.

##### *Feuerwehr ist Ländersache – sowohl öffentlich-rechtlich wie vereinsrechtlich!*

Dass die Feuerwehr Ländersache ist, bedeutet zunächst, dass die Feuerwehrgesetze Landesgesetze sind, die zwar nicht im grundsätzlichen Ziel, aber doch in einzelnen Handlungsanweisungen durchaus unterschiedlich sein können. So haben z.B. die Länder in den 1970er und 1980er Jahren zu unterschiedlichen Zeitpunkten und mit unterschiedlichen Formulierungen Frauen zum aktiven Feuerwehrdienst zugelassen. Aber auch in neuester Zeit gibt es Unterschiede z.B. bei der Formulierung und Durchführung des Mutterschutzes für Feuerwehrfrauen. Das heißt, was in einem Bundesland möglich ist, kann in einem anderen durchaus auf Schwierigkeiten stoßen und umgekehrt.

Die Feuerwehr ist aber nicht nur in Hinsicht auf diese öffentlich-rechtliche Seite Ländersache. Auch die als Verein im vereinsrechtlichen Sinne organisierten Landesfeuerwehrverbände und örtlichen Feuerwehrvereine haben in Vielem eigene Gestaltungsmöglichkeiten, bei denen sie sich nicht mit dem Dachverband bzw. untereinander abstimmen müssen. So haben z.B. nicht alle Landesfeuerwehrverbände Landesfrauensprecherinnen, und wo es solche gibt, sind sie mal in den Vorstand integriert und mal nicht, was z.B. Einfluss auf die Teilhabe an Informationen oder auf die Verteilung der Mittel hat oder haben kann. Das kann durch Satzungsänderungen relativ kurzfristig geändert werden, nicht selten ohne dass die Betroffenen vorher rechtzeitig davon erfahren. Einige Äußerungen aus Interviews weisen darauf hin, dass dieser „Eigensinn“ der Landesfeuerwehrverbände zudem zur Folge hat, dass der Informationsaustausch zwischen den Verbänden nicht sehr intensiv ist, weil – wie eine der Expertinnen sagte – ‚sie sich nicht gern in die Karten schauen lassen‘. Vieles hängt hier auch von der Politik des jeweiligen i.d.R. hauptamtlich tätigen Landesgeschäftsführers ab. Der Austausch zwischen den Landesfeuerwehrverbänden ist also auch in Hinsicht auf positive Entwicklungen und nachahmenswerte Beispiele für die Integration von Mädchen und Frauen sehr gering.

##### *Ortsbrandmeister sind dem Bürgermeister der Gemeinde verpflichtet*

Die örtlichen Wehren sind Pflichtbestandteil der Gemeindeorganisation. Die OrtsbrandmeisterInnen, WehrführerInnen, StadtbrandinspektorInnen oder Kommandanten

und Kommandantinnen (je nach Land und Größe der Kommune sind die Bezeichnungen unterschiedlich) werden auf Vorschlag der Wehrmitglieder vom Bürgermeister ernannt. Es ist im direkten Sinne des Wortes ein Ehrenamt, er oder sie ist ein Ehrenbeamter im Sinne des Beamtenrechtes und damit dem Bürgermeister der Kommune verpflichtet. Er/sie steht der gesamten Feuerwehr auf lokaler Ebene vor, ist verantwortlich für die Einsatzbereitschaft, also z.B. Aufstellung und Ausrüstung, den Einsatz und die Übungszeiten, verhandelt mit der Gemeinde über die notwendigen finanziellen Mittel und meldet interessierte Mitglieder der Feuerwehr zu Aus- und Weiterbildungen an, die ebenfalls von der Gemeinde (sie ist Aufgaben- und Kostenträger) bezahlt werden. Insofern ist er oder sie als Ehrenbeamte/r in erster Linie dem öffentlich-rechtlichen Bereich verpflichtet. Außerdem ist er bzw. sie auch Chef/in der lokalen Jugendfeuerwehr, auch wenn diese von eigenen Jugendfeuerwehrwarten geleitet wird. Aber schon die gemeinsame Benutzung eines Feuerwehrhauses und vor allem die Regelung des Übergangs in die Einsatzwehren macht eine Kooperation notwendig.

Im Prinzip sind die Führungspersonen bis hin zum „feuerwehrtechnischen Aufsichtsbeamten“ (Kreisbrandmeister, Kreiswehrführer, Kreisbrandinspektor u.a.) ehrenamtlich tätig. Diese Aufsichtsbeamten haben größere und umfassendere Organisations- und Kontrollbefugnisse. Aber auch das ist nicht in allen Ländern gleich. So sind z.B. in Hessen die Kreisbrandinspektoren (so heißen dort die feuerwehrtechnischen Aufsichtsbeamten) hauptamtlich, andernorts sind bei einigen Feuerwehren mit hohem Einsatzaufkommen und/oder größerer Bevölkerungsdichte manchmal schon die Leiter der örtlichen Feuerwehren (Ortsbrandmeister/Stadtbrandinspektor bzw. Wehrführer) hauptamtlich.

Die enge rechtliche Anbindung an die Gemeindestrukturen, verbunden mit einer für ein Ehrenamt langfristigen und fundierten Ausbildung und hoher lokaler Verantwortlichkeit führt dazu, dass der Einfluss der Kreis- und Landesfeuerwehrverbände oder gar des Deutschen Feuerwehrverbandes auf die Entscheidungen dieser Funktionsträger vergleichsweise gering ist. In durchweg allen Interviews wurde die Überzeugung geäußert, dass dieses die entscheidenden Personen für das Geschehen in der Feuerwehr sind. Wenn ein Ortsbrandmeister keine Frauen in der Wehr haben will, dann wird er alles dafür tun, um die Aufnahme von Frauen zu verhindern. Ist er aufgeschlossen, so kann er manchmal auch gegen Widerstände aus seiner Wehr die Aufnahme von Frauen durchsetzen; und manche haben das auch schon sehr frühzeitig und mit Erfolg getan. Der Erfolg innovativer Maßnahmen zur besseren Integration von Frauen und Mädchen in die Feuerwehr wird also wesentlich von der positiven Bereitschaft zur Mitarbeit (Führungskompetenz und –persönlichkeit sowie soziale Kompetenz) gerade dieser unteren und mittleren Ebene der Feuerwehrorganisation abhängen, deren Mitarbeit sorgfältig vorbereitet werden sollte.

#### *Eine berufsnaher Ausbildung zur ‚qualifizierten‘ Ehrenamtlichkeit*

Bereits im Forschungsantrag vom Oktober 2004 wurde darauf hingewiesen (s. dort S. 4f), dass die aktive Mitarbeit im Ehrenamt Feuerwehr sich von den meisten vorwiegend im sozialen Bereich angesiedelten Ehrenämtern dadurch unterscheidet, dass sie eine differenzierte, berufsähnliche Ausbildung voraussetzt, die teilweise auch für Leitungsfunktionen qualifiziert. Diese Ausbildung erstreckt sich in mehreren Stufen über Jahre hinweg.

Basis für jede/n aktive/n Feuerwehrfrau oder Feuerwehrmann ist die Grundausbildung, die über insgesamt zwei Jahre auf *Ortsebene* abends oder an Wochenenden stattfindet. Danach erst sind die FeuerwehranwärterInnen Feuerwehrfrauen bzw. –männer und als Truppmann oder –frau voll integriertes Mitglied der Wehr. Ebenfalls auf Ortsebene finden der Truppführerlehrgang<sup>2</sup> sowie einige Fachlehrgänge für AtemschutzgeräteträgerInnen, SprechfunkerInnen oder MaschinistInnen statt. Diese Fachlehrgänge, zu denen die Feuerwehrleute je nach eigenem Wunsch und Eignung vom Ortsbrandmeister angemeldet werden, finden z.T. auch auf *Kreisebene* statt. Alle diese Lehrgänge lassen sich relativ problemlos am oder vom Wohnort aus besuchen.

Die Führungslehrgänge, die Voraussetzung mindestens für jeden Wehrführer oder Kommandanten sind, finden auf *Landesebene* an den Landesfeuerweherschulen statt und dauern jeweils zwei bis drei Wochen. Und damit beginnen die Schwierigkeiten für die Feuerwehrfrauen, die sich oft nur sehr schwer von Beruf und Familie für diese Lehrgänge freinehmen können und daher auch vergleichsweise seltener die Voraussetzung für eine Führungsposition, z.B. die Leitung einer Feuerwehr (Wehrführung), erfüllen können. Auch auf diese Schwierigkeit als Folge der Vereinbarkeitsprobleme wurde in den Interviews mehrmals hingewiesen.

Die Führungslehrgänge sind wiederum mehrfach gegliedert. Grundlegend ist der Gruppenführerlehrgang, der zur Führung einer Gruppe befähigt (1 Gruppenführer und 8 Feuerwehrleute, die den verschiedenen Trupps zugeordnet sind). Dem übergeordnet ist der Zugführer bzw. die Zugführerin, die einen Zug leitet, der aus zwei Gruppen besteht. Unter den Führungskräften gibt es wiederum unterschiedliche Dienstgrade wie BrandmeisterIn, OberbrandmeisterIn und HauptbrandmeisterIn. Für diese Dienstgrade ist zwar die Absolvierung von Führungslehrgängen Voraussetzung, aber eine Ernennung erfolgt nicht automatisch nach der Ausbildung, sondern erst dann, wenn eine solche Position in der Gemeinde oder dem Kreis frei wird. Die länderübergreifende Anerkennung der Ausbildung und damit die Möglichkeit, bestimmte Dienstgrade zu erreichen und auch im Falle eines Umzugs zu bewahren, ist wiederum von Land zu Land verschieden.

Insgesamt gesehen ist die Feuerwehr eine schon von den Bezeichnungen her stark hierarchisch gegliederte, manchmal auch von der Sprache her etwas militärisch anmutende Organisation, in der die Luft nach oben für die Frauen immer dünner wird. Nicht selten ist nur eine Frau in einem Führungslehrgang und steht deshalb unter erhöhtem Druck zu beweisen, dass sie die Anforderungen erfüllt – und das dann möglichst noch besser als ein Großteil der Männer. (s. hierzu auch unten Kap. 5.5)

---

<sup>2</sup> Ein Trupp besteht grundsätzlich aus zwei, manchmal drei Personen: einem Truppführer und ein oder zwei Truppmännern bzw. Truppfrauen. Es gibt in jeder Wehr drei Trupps: den Wassertrupp an der Pumpe, den Schlauchtrupp zur Bedienung des Schlauches und den Angriffstrupp zum Retten und Spritzen am und im Gebäude.

## 5. Erfahrungen der Feuerwehrfrauen

### 5.1 Grunderfahrungen

In fast allen Interviews wird eine Reihe von durchgängigen Motivationen und Erfahrungen thematisiert, wenn die Frage danach aufgeworfen wird, aus welchen Gründen die Befragten zur Feuerwehr gegangen sind und welche Erfahrungen sie dort gemacht haben. Nach Ansicht der Expertinnen treffen diese allgemeinen, überwiegend positiven Erfahrungen nicht nur für sie selbst, sondern für einen Großteil der Frauen zu, die jahrelang bei der Feuerwehr im aktiven Dienst mitarbeiten. Diese Grunderfahrungen sollen hier vorangestellt werden. Sie sind der Hintergrund, vor dem die problematischen Seiten einzelner Erfahrungsfelder in der Feuerwehr zu sehen sind, bei denen Veränderungen durch geeignete Maßnahmen stattfinden müssen, wenn die Integration der Mädchen und Frauen in die Feuerwehr verbessert werden soll.

#### 5.1.1 Zugangswege

Es gibt einige klassische Zugangswege, über die nicht nur die meisten Frauen zur Feuerwehr kommen, sondern auch die meisten männlichen Mitglieder.

In erster Linie ist hier die *Jugendfeuerwehr* als die Nachwuchsorganisation der Feuerwehr zu nennen. Insbesondere im ländlichen Bereich ist die Jugendfeuerwehr oft die einzige vorhandene und gut organisierte Jugendgruppe für Jugendliche ab 10 oder 12 Jahren. Durchweg gilt für die Jugendfeuerwehr: 50 Prozent der Zeit ist für Ausbildung, Technik und Wettkämpfe vorgesehen und 50 Prozent für freie Jugendarbeit vom Disco-Besuch und den beliebten Zeltlagern bis zum weihnachtlichen Krippenspiel und zeitweiligem Altpapiersammeln u.ä.. Die Feuerwehr erfüllt damit gleichzeitig wichtige Sozialisationsaufgaben, die in ihrer gesellschaftlichen Bedeutung kaum unterschätzt werden können. Den Anstoß, zur Feuerwehr zu gehen, geben entweder Freunde, die bereits in der Jugendfeuerwehr sind, oder die Brandschutzerziehung, die meist in der 3. und 4. Klasse der Schulen stattfindet.

Der zweite und oft mit dem ersten parallel laufende Zugangsweg ist die *Familie*. Zum Teil sind Familienmitglieder bereits in der zweiten und dritten Generation in der Feuerwehr. Eltern, Onkeln, Tanten und Großväter lassen die Familienmitglieder in verschiedenster Weise in die Feuerwehr hineinwachsen. Eine der Befragten sagt: „*Die Zukunft der Feuerwehr sind immer noch die Angehörigen. Das sind so viele Traditionen*“ (8:3).<sup>3</sup> Auf diese Weise lernen sie auch am besten die komplizierten Strukturen dieser Organisation kennen, so „*dass nur ganz wenige unbedarft zur Feuerwehr stoßen*“ (2:4). Unter den Interviewpartnerinnen war nur eine klassische sogenannte Seiteneinsteigerin, die ohne solche Vorkenntnisse und ohne einen derartigen familiären Hintergrund als Erwachsene zur Feuerwehr gekommen ist; sie berichtet, dass sie lange gebraucht habe, bis sie die Entscheidungs- und Machtstrukturen der Feuerwehr einigermaßen durchschaut habe.

---

<sup>3</sup> Wir haben die Interviews nummeriert. Die erste Zahl in der Klammer nach dem Zitat ist die Nummer des Interviews, die zweite Zahl gibt die Seitenzahl im transkribierten Text des betreffenden Interviews an.

Ein bei Frauen häufig zu findender Zugang zur Feuerwehr ist schließlich der über den *Partner und Ehemann*. Von den zehn befragten Frauen waren acht mit einem Feuerwehrmann verheiratet, von denen wiederum drei Ortsbrandmeister bzw. Wehrführer waren und zwei weitere Führungspositionen im Verband hatten. Vier Frauen sind erst durch ihren Ehemann zur Feuerwehr gekommen. In ländlichen Regionen, wo die Feuerwehr eine wichtige Rolle im gemeinschaftlichen Leben des Ortes spielt, treten manchmal ganze Ehefrauengruppen in die aktive Wehr ein, die vorher meist schon im örtlichen Feuerwehrverein bei den Festen fürs Kuchenbacken u.ä. zuständig waren und denen das jetzt einfach nicht mehr genügt. *„Unsere Männer waren schon dabei, und dann waren wir zwölf Frauen (...) und wir haben uns zusammengeschlossen und sind in die Feuerwehr eingetreten“* (9:1), berichtet eine. Bei einer anderen waren es *„elf Meckerinnen“* (2:1), die nicht mehr am Rande immer nur bei den Wettkämpfen zusehen wollten. Alle haben auch gleich mit z.T. beachtlichem Ehrgeiz die notwendigen Übungsstunden und Lehrgänge absolviert.

Die beiden folgenden Äußerungen fassen (als Beispiel für viele ähnliche Aussagen) diese wichtigsten Motive und Zugangswege zusammen:

*„Also ich denke aber, ein starkes Motiv, dass Frauen in der Feuerwehr mitmachen, sind schon Freunde, Bekannte, Ehemänner und so.“* (1:11)

*„Aber ich glaube, der prozentuale Anteil derer, die man nun wirklich in einem erwachsenen Alter noch zur Feuerwehr bekommt, ist ziemlich gering. Also im Verhältnis zu dem, was aus der Jugendfeuerwehr kommt.“* (10:11)

### 5.1.2 Motivation und Engagement

Bei dem Entschluss, in einer Feuerwehr aktiv mitzuarbeiten, spielt der Wunsch, *helfen zu wollen*, eine ganz wichtige Rolle. Das kommt in allen Interviews zum Ausdruck, und es gilt nicht nur für die Befragten selbst, sondern auch für die vielen anderen Feuerwehrfrauen, mit denen sie bei den gelegentlichen Treffen zusammenkommen:

*„Die Motivation ist eben, und das ist das, was auch das Positive ist, sie möchten ihren Mitbürgern helfen, das wird nach wie vor immer in den Vordergrund gestellt. Und sie haben das Gefühl, dass sie etwas Nützliches tun und nicht irgendwie ihre Zeit mit irgendwelchen anderen Sachen verplempern.“* (7:20)

Was hier relativ nüchtern allgemein beschrieben wird, wird von einer anderen Feuerwehrfrau mit deutlich spürbarer Leidenschaft formuliert: *„Ich muss immer sagen, das ist für mich eine Erfüllung, wenn ich zum Einsatz fahre und ich kann helfen“* (9:18).

Auch die sportlichen *Wettkämpfe* und die *Technik* können die Frauen begeistern:

*„Klar und die Technik auch noch, wenn man die körperlichen und technischen Anforderungen besteht, also dieser Atemschutzstreckendurchgang oder jetzt war bei uns dieser Übungscontainer, das ist schon was, oder ein Feuerwehrauto zu fahren. Klar, je nach Interesse kommt man da mit Tätigkeiten in Berührung, die einem im täglichen Leben halt nicht begegnen oder zumindest bei Frauen weniger passieren als bei Männern.“* (1:18)

Auch auf die große *Vielseitigkeit* wird von vielen hingewiesen, die dazu führt, dass es immer wieder etwas Neues zu lernen und zu erfahren gibt:

*„Ich muss ehrlich sagen, ohne Feuerwehr könnte ich es mir nicht vorstellen. Es wäre irgendwie langweilig. Weil es sind immer andere Situationen, es sind immer irgendwelche Aktionen da.“ (4:2)*

Und alles verbindet der Zusammenhalt, die *Kameradschaft*, die von ausnahmslos allen Expertinnen hervorgehoben wird. *„Das ist für mich immer eine große Familie gewesen“* (4:2), sagt eine von ihnen. Wer in die große Feuerwehrfamilie integriert ist, der hat dort einen sozialen Mittelpunkt gefunden, der über die reine Feuerwehrtätigkeit hinausgeht und feuerwehr-interne Probleme immer wieder überwinden hilft:

*„Und eben die Kameradschaft mit den Leuten, das ist sehr, sehr wichtig, und untereinander dieses Gefühl der Verbundenheit. Hat einer irgendwie familiär Kummer, kann man mit Feuerwehrleuten darüber reden, hat einer in Haus und Garten was zu tun, da kann man sich auf die Leute verlassen, es ist eben wirklich ein toller Zusammenhalt. Und jetzt in einer dörflichen Gemeinschaft sowieso noch, weil es da ja noch intensiver ist mit vielen Dingen als in der Stadt. Aber es ist nach wie vor heute noch so, wenn man zu jemandem in der Feuerwehr Vertrauen hat oder wenn man irgend jemanden braucht, dann rufen sie jemanden an und sie können sich darauf verlassen: der kommt. Und das ist das, was wirklich so positiv ist.“ (7:20)*

Das alles zusammen führt dazu, dass die von uns befragten Frauen mit einer Begeisterung und Einsatzbereitschaft für dies außerordentlich zeitaufwendige Ehrenamt tätig sind, die beeindruckend ist. Daneben bleibt kaum noch Zeit für Hobbies, die nichts mit der Feuerwehr zu tun haben. Auch Freundschaften außerhalb des Feuerwehrgeschehens gibt es kaum noch, sie werden reduziert oder ganz „aufs Eis“ gelegt.

Ein Leben lang so eng mit der Feuerwehr im Ehrenamt wie im Privaten verbunden zu sein, hat aber auch eine problematische Seite, die vor allem Jugendliche wahrnehmen. Unter den Interviewpartnerinnen war auch eine junge Frau aus der Jugendfeuerwehr, die mit Leib und Seele und großer Begeisterung dabei war und auch schon ein Amt im Jugendfeuerwehrverband hatte. Aber selbst sie formulierte das Problem so: *„Weil immer nur Feuerwehr, da wirst du ja irgendwann wahnsinnig. Also ich kenne so Leute, und so will ich auf keinen Fall werden!“* (12:14). Feuerwehr als lebenslanger Lebensmittelpunkt ist etwas, was manche Jugendliche heute vermutlich davon abhält, sich so für die Feuerwehr zu engagieren, wie die von uns Befragten. Das verstehen manche der Älteren in den Einsatzwehren nicht, die seit Jahrzehnten mit der Feuerwehr eng verbunden sind. Das kann manchmal sogar zum Ausschluss aus einer Wehr führen, wenn einzelne Jugendliche dreimal nicht da sein konnten oder zu spät kamen, wie uns in einigen Interviews berichtet wurde, denn *„dann ist das eben ein Lascher, den wollen wir nicht oder den können wir nicht gebrauchen“* (7:16). Dabei ist es, wie einige der Expertinnen betonen, nicht immer mangelndes Engagement, wenn junge Feuerwehrleute zu bestimmten Zeiten wegen anderer Interessen, Aufgaben, Beruf oder Ausbildung, die sie noch neben der Feuerwehr haben, nicht ganz so regelmäßig zum Dienst erscheinen.

### 5.1.3. Zwischen Normalität und Ausnahmestatus

Bei den befragten Feuerwehrfrauen kann man ohne Zweifel sagen, dass sie voll integrierte Mitglieder der Feuerwehr sind. Dennoch kommt in allen Interviews – manchmal sehr deutlich, manchmal etwas weniger ausgeprägt, manchmal eher unterschwellig – die Erfahrung zum Ausdruck, dass es eines ziemlich schwierigen und dauerhaften Balanceaktes bedarf, um als Frau in der Männerwelt Feuerwehr als gleichberechtigtes, ganz normales Mitglied anerkannt zu werden.

Auf der einen Seite ist da die oben beschriebene Kameradschaft, das intensive Gefühl der Verbundenheit, der tolle Zusammenhalt in der Feuerwehrfamilie. Auf der anderen Seite bleibt bei manchen selbst nach jahrzehntelangem aktivem Einsatz das Gefühl *„Ich bin immer noch ein Exot“* (6:30). Dieses Gefühl des Ausnahmestatus steht fast für jede Frau am Anfang ihrer Feuerwehrkarriere und es schwindet nie ganz, auch wenn es sich einer Normalität annähert:

*„Ja, es war am Anfang schon so ein bisschen, dass man sich vorgekommen ist wie ein Exot. (...) Es hat schon eine gute Zeit gedauert und es ist noch nicht überall normal. Man wird immer noch von einigen Leuten – für die ist das immer noch Neuland.“* (8:2)

Die Erfüllung des Wunsches, *„einfach nur als Frau ein Feuerwehrmann“* (8:13) zu sein, gleichberechtigt den Dienst und Einsatz mitmachen zu können und vielleicht hinterher noch ein bisschen gesellig beisammen zu sein, bleibt oft in einem labilen Schwebestadium und muss immer von Neuem erkämpft werden.

Um die Balance zwischen Normalität und Ausnahmestatus zu halten, müssen die Feuerwehrfrauen eine erhebliche Anpassungsleistung erbringen. Die besteht nicht zuletzt darin, alles zu vermeiden, was den Eindruck erwecken könnte, dass sie eine Sonderrolle für sich beanspruchen:

*„Ich hab nie eine Extra-Rolle spielen wollen, ich habe alles mitgemacht, ich habe mit den Männern zusammen geschlafen, das macht mir alles überhaupt nichts aus. Und das hat wohl, denke ich, das Ganze mit geprägt, dass man dann wohl gesagt hat, so schlimm sind ja die Frauen gar nicht.“* (6:20)

Eine andere betont immer wieder im Laufe des Interviews in verschiedenen Variationen: *„Es ist sehr gefährlich als Frau, weil man jetzt ne Frau in der Feuerwehr ist, dass man jetzt auf einmal im Vordergrund steht“* (8:13). Sie begründet das damit, dass jede Sonderbehandlung einer gelungenen Integration entgegensteht: *„Weil, ich will ja nichts Besonderes in der Feuerwehr sein, sondern ich will ja integriert sein.“* (8:14)

Darum legen die Befragten bei allen Maßnahmen zur Förderung der Integration von Frauen großes Gewicht darauf, dass dabei mit viel Feingefühl vorgegangen wird: *„Da müssen wir ganz viel Fingerspitzengefühl haben, sonst versalzt man die Suppe. Warum sollten wir denn besser sein als die Männer?“* (2:28)

Die Feuerwehrfrauen, die es schaffen, diese dauerhafte Integrationsleistung zu erbringen, sind dann auch mit einer Leidenschaft dabei, die nicht selten doch dazu führt, dass sie besser sind als manche Männer. Nach übereinstimmenden Berichten verbessern sie meist den

Umgangston in einer Wehr und auch die Lehrgänge auf den Feuerweherschulen gewinnen häufig an Niveau, wenn Frauen teilnehmen. Wir hatten allerdings nicht die Möglichkeit, auch solche Frauen zu befragen, die nicht bereit waren, diese einseitige Anpassungsleistung auf Dauer zu erbringen und die deshalb die Feuerwehr wieder verlassen haben. Doch auch in den Interviews der befragten Expertinnen finden sich viele Hinweise darauf, dass es eine Reihe teils gravierender Probleme gibt, die dazu führen (können), dass Frauen wieder aus der Feuerwehr austreten. Von ihnen wird in den folgenden Kapiteln die Rede sein.

## 5.2. Einzelne Erfahrungsfelder

Alle befragten Expertinnen waren begeisterte Feuerwehrfrauen, fühlten sich gut integriert in die Feuerwehr und auch von den meisten Feuerwehrmännern anerkannt. Sie wussten also sehr viel Positives über die Feuerwehr zu berichten. Da es das Ziel des Forschungsprojektes war, Leitlinien für eine bessere Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr zu entwickeln, werden in den folgenden Kapiteln jedoch vorrangig jene Bereiche vorgestellt, bei denen die Expertinnen teilweise deutliche, manchmal auch scharfe Kritik äußern und Verbesserungen oder Veränderungen für nötig halten.

### 5.2.1 Die unsichtbare Feuerwehrfrau

Ein vordringliches Anliegen, das die meisten Expertinnen nennen und zum Teil mit Nachdruck wiederholt äußern, ist, dass Frauen in der Feuerwehr überhaupt wahrgenommen, sichtbar werden und zwar sowohl für die Öffentlichkeit als auch innerhalb der Feuerwehr. *„Bei der Feuerwehr haben alle nur den Mann im Sinn“* (7:5), und das gilt für die Bevölkerung genauso wie innerhalb der Organisation Feuerwehr. Das Erscheinungsbild der Feuerwehr ist – bis auf wenige Ansätze in den letzten Jahren – nach außen wie nach innen immer noch durch und durch männlich geprägt.

Die Bevölkerung weiß meistens weder, dass überhaupt Frauen in der Feuerwehr mitarbeiten und schon gar nicht, dass sie genau dieselben Arbeiten machen wie die Männer, geschweige denn, dass sie eine Ahnung von der großen Vielseitigkeit der Arbeit in der Feuerwehr haben.

*„Also dieses Bewusstsein, was Feuerwehr überhaupt macht – gut, das ist sicher auf dem Land noch ein bisschen mehr vorhanden als in der Stadt –, aber dass das Ganze auch für Frauen offen ist, dass Frauen das Gleiche machen können wie Männer, oder überhaupt diese Vielfältigkeit der Aufgaben in den Feuerwehren, dass das eigentlich auch jemandem Raum bietet, der jetzt nicht der hardcore Techniker ist oder es unbedingt nur in den Oberarmen hat – das ist vielen nicht bewusst.“* (1:5)

So ist es denn auch kein Wunder, dass man immer wieder in allen Variationen und an den verschiedensten Orten der erstaunten Frage begegnet „Was? Frauen in der Feuerwehr? Gibt es das überhaupt?“ Eine Öffentlichkeitsarbeit der Feuerwehr, die mit Nachdruck darauf abzielt, dieses Missverständnis zu beheben, ist jedoch kaum zu bemerken.

Dass die Öffentlichkeitsarbeit der Feuerwehr wenig wirksam ist, gilt nach Ansicht der Expertinnen im Übrigen nicht nur für die Frauen, sondern wird von mehreren auch ganz allgemein moniert: *„Darstellen tun wir uns über unsere Arbeit, und das kommt eben teilweise nicht bei allen Bürgern so an“* (2:3). Eine andere Befragte kritisiert mit noch mehr Nachdruck die Öffentlichkeitsarbeit der Feuerwehr insgesamt: *„Die Feuerwehr hat einfach so ein Selbstverständnis, wir sind ja gut und deswegen müssen wir es nicht mehr zeigen“* (10:10). Die Öffentlichkeitsarbeit der Feuerwehr ist trotz zahlreicher Feuerwehrzeitschriften und Flyer im Grunde weniger nach außen gerichtet, sondern eher eine Selbstdarstellung für die eigenen Mitglieder: *„Was wir an Öffentlichkeitsarbeit tun, ist nach innen gerichtet, wir beweihräuchern uns selber, wir klopfen uns selber auf die Schulter“* (11:10), meint selbst ein Führungsmitglied des DFV.

Auch nach innen hin gilt für das Erscheinungsbild der Feuerwehr, dass die inzwischen immerhin rund 67.000 aktiven Feuerwehrfrauen, ohne die mancherorts der Dienst nicht mehr gewährleistet wäre, allenfalls ein Nebenaspekt sind. Auf den Bildern des Feuerwehrjahrbuches des DFV gibt es – außer in den Berichten der Jugendfeuerwehr – fast nur Männer. In den wichtigsten und deshalb hier und da abgebildeten Gremien des Verbandes muss man Frauen mit der Lupe suchen. Auch für die zahlreichen Zulieferer und Vertragspartner der Feuerwehr, die im Jahrbuch und in den Feuerwehrzeitschriften für sich werben, scheinen Frauen in der Feuerwehr nicht zu existieren. Auf der Ausstellung Interschutz, erzählt eine der Befragten, habe der Vertreter für technische Geräte immer nur die Männer angesprochen, nie die Frauen (10:16). Eine der Expertinnen, die sich seit vielen Jahren immer wieder darum bemüht, Frauen in der Feuerwehr sichtbar zu machen, gibt ihrer Verzweiflung über ihren weitgehenden Misserfolg energisch Ausdruck:

*„Die Frauen müssen mehr optisch und ich weiß nicht wie präsent sein. In den Medien, in allen Bereichen überhaupt, dass es jedem praktisch immer ins Auge fällt. Nicht nur Frauen, sondern Frauen mit Männern, aber Frauen müssen dabei sein. Feuerwehr-Unfallkasse z.B. auch: Wenn die Broschüren herausgeben – bei den ersten Broschüren bin ich an die Decke gesprungen! – es müssen Frauen da mit auf die Bilder, wenn da falsche oder richtige Situationen geschildert werden. Es ist nicht machbar! (...) Oder wenn die einen Kalender raus geben: Himmel Herrgott, es ist doch gar nicht so schwierig und tut doch keinem weh, wenn da ne Frau mit drauf ist!“* (7:36f)

Nach jahrzehntelangem Bemühen meint sie resigniert: *„Was nicht irgendwo auftaucht, das ist nicht da. Sowohl augen-, als auch sprech- und hörmäßig, das ist eben nicht vorhanden“* (7:25).

Es ist kein Zufall, dass Feuerwehrfrauen in der Werbung und den schriftlichen bzw. bildlichen Darstellungen der Feuerwehr so gut wie nicht vorkommen. In dieser Männerwelt werden Frauen vielfach allenfalls am Rande registriert, aber ansonsten möglichst nicht weiter berücksichtigt, wenn nicht gar gerne übersehen. *„Auf unserer letzten Jahreshauptversammlung“*, beklagt sich eine, *„haben Frauen nicht stattgefunden“* (1:6), obwohl auf eben dieser Versammlung über den Mitgliederschwund diskutiert wurde und dringend neue Mitglieder geworben werden müssten. In den Delegiertenversammlungen auf Landes- und Bundesebene tauchen nur sehr wenige Frauen auf, und wenn das doch der Fall

ist, werden sie von den Männern nicht selten übersehen, geschnitten oder absichtlich nicht begrüßt.

Bei einer solchen Nichtwahrnehmung der Frauen in ihrer eigenen Organisation, die teils absichtlich, teils aus Gewohnheit stattfindet, kommen die meisten Feuerwehrmänner nur selten von alleine auf die Idee, die Existenz der Feuerwehrfrauen nach innen wie nach außen sichtbar zu machen. Die Frauen, die um die Wirkung dieser Sichtbarkeit sehr wohl wissen, stehen aber vor dem oben schon erwähnten Problem: Frauen sollen zwar sichtbar sein, aber bloß nicht als etwas Besonderes erscheinen. *„Wenn Frauen besonders hervorgehoben werden, wird der Exotencharakter mehr unterstrichen, als wenn es gemischt läuft“* (2:4), meint eine. Und das, meint eine andere, schadet eher, als dass es nützt, weil die Männer es nicht gerne sehen, wenn die Frauen in den Vordergrund rücken (8:12f). Also muss mit viel Feingefühl vorgegangen werden, so dass sogar das Angebot einer Fernsehsendung über Feuerwehrfrauen ausgeschlagen wird aus Angst, dass dann die Frauen zu sehr herausgehoben werden aus der mit Mühe erreichten und immer wieder gefährdeten Normalität als Feuerwehrmitglied.

Was hinter diesem Balanceakt um die Sichtbarkeit steht, sind Erfahrungen damit, dass viele Feuerwehrmänner es nicht vertragen können, wenn nach außen zu deutlich wird, dass auch Frauen in der Feuerwehr eine Rolle spielen. Sie werden dann von manchen Kommandanten bei öffentlichen Treffen absichtlich übersehen oder ihr Vordringen in den Männerclub wird ihnen bei passender Gelegenheit mit Sticheleien heimgezahlt. *„Du willst ja gleichbehandelt werden“*, begrüßt ein Kreiswehrführer abfällig eine Feuerwehrfrau bei einem Treffen, nachdem er ostentativ zuerst den Männern die Hand gegeben hat; *„Ich kriegte immer irgendwo so 'n Hieb“* (6:14), sagt die Betroffene. Manchmal werden dabei auch die Grenzen von einem etwas ruppigen Umgangston zur Diskriminierung überschritten.

### 5.2.2 Vom rauen Umgangston zur Diskriminierung

Auf unsere Frage nach den Arbeits- und Umgangsformen haben die meisten Expertinnen geantwortet, der Ton sei im allgemeinen relativ rau, aber da dürfe man nicht empfindlich sein. In der Feuerwehr geht es oft genug um schnellen, häufig körperlich zupackenden Einsatz. Eine der befragten Expertinnen beschreibt die Situation sehr anschaulich:

*„Rau, aber herzlich! (...) Da muss man einfach mit leben. Es ist eine schwere Arbeit, man muss das machen können und es sind vorwiegend Männer, da werden eben auch nicht die Worte auf die Goldwaage gelegt. Gut, wenn dann Frauen dabei sind, wird vielleicht nicht mehr ganz so wild geflucht und die Witze werden vielleicht im Niveau wieder nach oben gefahren statt nach unten. Aber man muss schon über vieles weghören, also empfindlich sein darf man nicht, das weiß man, und wenn man das nicht kann, dann muss man das lassen oder lässt es dann auch schnell. Aber ansonsten Rücksicht nehmen tun die Männer nicht auf die Frauen, und die Frauen wollen ja auch nicht, dass Rücksicht genommen wird. Wenn, dann macht man das alles und dann akzeptiert man das auch. Und dann wird man auch mal angebrüllt. Wir hatten eine Kameradin, die konnte das nicht ab, dass da jemand böse mit ihr gesprochen hat und eben auch etwas kräftiger. Die ist heulend da weggegangen (...) Die war da nicht von*

*zu überzeugen, dass sie das nun überstehen muss oder dass sie damit leben muss.“ (7:20f)*

Dieser Umgangston ist für viele Frauen zuerst ungewohnt, und nicht alle sind schließlich bereit, das zu akzeptieren, sondern verlassen die Feuerwehr wieder. Für die anderen gilt: *„Ich muss als Frau lernen, in der Feuerwehr ‚meinen Mann‘ zu stehen, dass ich gleichberechtigt bin und mich durchsetzen muss“ (4:16)*. Klar ist dabei auch, dass die Anpassungsleistung weitgehend von den Frauen erbracht wird und dass das, was als unhinterfragbar normal gilt, von den Männern vorgegeben ist. *„Damit muss man normal umgehen können“ (5:27)*, meint eine Feuerwehrfrau, aber wonach sich diese ‚Normalität‘ richtet, ob sie vielleicht verbesserungsbedürftig und verbesserungsfähig ist, steht gar nicht zur Debatte.

Es gibt aber Hinweise darauf, dass die Normalität auch anders sein könnte. *„Wenn Frauen in der Wehr sind, heißt es, die Kameradschaft ist besser, es geht gesitteter zu“ (9:17)*, weiß eine Expertin zu berichten. Eine andere hat die Erfahrung gemacht: *„Wo Frauen sind, ist ein wesentlich besseres Arbeiten und Umgangston, als wenn es nur Männer sind“ (6:15)*. Eine weitere stellt schließlich eine Forderung auf, die allgemein auf eine Veränderung der Umgangsformen abzielt, die eine ‚Anpassungsleistung‘ auch von den Männern verlangt: *„Es muss sich ganz viel ändern im Umgang miteinander, dass man mehr eingehen muss auf die Leute.“ (1:30)*

Wenn schon der allgemeine Umgangston den Frauen einiges abverlangt, womit sie aber nolens volens bereit sind sich zu arrangieren, so ist es etwas anderes, wenn es um Äußerungen geht, bei denen Frauen herabgesetzt, belächelt und bspöttelt werden, nur weil sie Frauen sind: *„Ich hab das Gefühl, dass wir als Frau (...) so ein bisschen belächelt werden“ (5:25)*. Frauen werden in der Feuerwehr grundsätzlich erst mal kritischer betrachtet als Männer: *„Man muss als Frau schon immer noch beweisen, dass man was kann“ (1:21)*. Erst wenn sie das bewiesen haben, haben sie auch Aussicht auf Anerkennung – von diesem Problem wissen ausnahmslos alle Frauen zu berichten.

Eine Grenze wird dort überschritten, wo es um Frauen diskriminierende Sprüche und Frauenwitze geht. *„Derbe Sprüche muss man sich zur Not heute auch noch mal den einen oder anderen anhören. Auch Flintenweiber, das Wort fällt heute noch“ (2:2)*, wird berichtet. Man muss als Frau schon sehr begeistert vom Ehrenamt Feuerwehr sein, um solche Witze, wenn auch oft nur achselzuckend, wegzustecken.

*„Es liegt mit Sicherheit nicht jeder Frau in einem Kreis von Feuerwehrkameraden zu leben und dort mitzumachen. Da ist schon manches Mal, ja, ‘n rauer Ton oder derbe Witze. (...) Wo man viel mit Männern zusammen ist, da bleibt das nicht aus. Und es gibt immer noch ‘n paar Männer, die dann noch immer einen drauf setzen müssen so nach dem Motto: jetzt aber! Aber man kann damit leben.“ (6:15)*

Leben können bzw. müssen die Feuerwehrfrauen damit, weil es für sie sehr schwierig ist, sich dagegen zu wehren. Eine der Interviewten berichtet von dem Dilemma, in dem eine Frau in so einer Situation steckt, wenn das auch noch in aller Öffentlichkeit zelebriert wird:

*„Ein Mitglied unseres Landesvorstandes hält eine Rede und schließt seine Rede ab mit einem Frauenwitz. Das ist ihm in den letzten vier Wochen zweimal passiert. So, was soll ich denn dazu sagen? Da ist man natürlich in der Zwickmühle. Ich wäre geneigt aufzustehen und dem die Leviten zu lesen und zu sagen, was ihm eigentlich einfällt, was er denn für ein Idiot ist, dass er vor so vielen Leuten so was erzählt, solche dämlichen Witze da loslässt. Aber nein, da muss man gute Miene zum bösen Spiel machen, weil wenn ich da jetzt aufstehe, mache ich mich auch lächerlich, weil da sitzen eh fast nur Männer. Haha, das ist ja lustig! Also das sind dann so Dinge, da hat man als Frau wirklich ein Problem. Da hab ich dann auch ein Problem, wie weit kann ich gehen, inwieweit mache ich mich lächerlich, wenn ich dazu was sage, oder lache ich mit und sage, na ja, lass ihn doch seine blöden Witze erzählen.“ (10:37)*

Nur wenige sind in so einer Situation so schlagfertig, dass sie mit einem Witz darauf reagieren können. Die verbalen Diskriminierungen werden von den Männern ganz selbstverständlich und von den Frauen notgedrungen dem normalen rauen Umgangston zugeordnet. Es ist sehr schwer für Frauen, sich gegen Diskriminierungen zu wehren, denn das macht sie nur noch angreifbarer, weil manche Männer dann gerade ‚immer noch einen drauf setzen müssen‘. Also arrangieren sie sich, auch wenn sie innerlich betroffen und wütend sind. Es ist durchaus vorstellbar und wird auch von einigen Expertinnen angedeutet, dass manche gut ausgebildete Feuerwehrfrau das auf Dauer nicht mitmacht und die Feuerwehr wieder verlässt.

### 5.2.3. Geschlechtliche Spezialisierungen in den Wehren und im Verband

Auf die Frage, ob es beim Einsatz typisch männliche oder typisch weibliche Spezialisierungen gäbe, lautete die Antwort zunächst spontan und manchmal mit Nachdruck fast unisono: Nein, Spezialisierungen gäbe es keine, das sei allenfalls ausbildungsabhängig, aber grundsätzlich mache jeder im Grunde alles und müsse auch alles können, das sei ganz unabhängig vom Geschlecht:

*„Ob das unter schwerem Atemschutz ist, es können nicht alle Frauen unter schwerem Atemschutz gehen, aber es können auch nicht alle Männer. Es können nicht alle Frauen schwer tragen, es können aber auch nicht alle Männer schwer tragen. Insofern findet jeder für sich einen Part, wo er stark und wo er schwach ist.“ (6:8)*

Und überhaupt: *„Frauen wollen das Gleiche machen wie die Männer, wollen sich da nicht zurücksetzen“ (9:10)*. In dieser Hinsicht sind die Frauen zumindest in der Feuerwehr *„auch sehr rigoros und sagen: Jetzt sind wir hier in der Feuerwehr und nicht zu Hause!“ (7:11)* Wenn sie schon mitarbeiten, dann wollen sie auch richtig mit zum Einsatz fahren, auch als Maschinistinnen und Atemschutzträgerinnen, und nicht nur als Reserve oder für den Brandschutz und die Verpflegung eingesetzt werden. Wer eine bestimmte Ausbildung hat, die ja von der Gemeinde bezahlt wird, soll auch dementsprechend eingesetzt werden, gleich welchen Geschlechts. In diesen Äußerungen klingt aber doch an, dass die Frauen sich manchmal ziemlich energisch durchsetzen müssen, um wirklich das Gleiche machen zu dürfen wie die Männer und *„nicht wie zu Hause“* in die Küche geschickt zu werden.

Die Aussagen zur geschlechtlichen Spezialisierung in den Wehren sind auffallend widersprüchlich. Einerseits wird mit Nachdruck der Anspruch formuliert, dass Frauen genau das Gleiche machen (können) wie die Männer. Andererseits gibt es aber auch Äußerungen, in denen, zwar oft nur zögerlich, thematisiert wird, dass es Arbeiten gibt, die eher von Frauen, und andere, die eher von Männern ausgeführt werden:

*„Es gibt so ein paar Sachen, wo Frauen, denk ich, auch so ein bisschen mehr (kurzes Zögern) hingetrieben wurden. Also gerade in der Vergangenheit z.B. Funk, weil reden können sie ja gut, das finde ich auch nichts Schlimmes.“ (1:9)*

Von einer anderen Expertin wird das ganz pragmatisch folgendermaßen begründet:

*„Dann fragen Sie doch mal in den Einsatzzentralen nach, die sagen: Frauen haben eine freundlichere Stimme, eine verständlichere Stimme und bleiben am Funk. (...) Junge Männer haben immer das Gefühl, sie verpassen da was, wenn da 'ne Weile mal nichts los ist. Da kann es auch mal passieren, dass der Funk unbesetzt ist. (...) Frauen führen eine übertragene Aufgabe eben aus.“ (2:9)*

schließt sie mit einem gewissen Stolz. Eine weitere Expertin berichtet:

*„Ich höre es immer wieder, dass Frauen sich selber so reinstupsen lassen in die Jugendarbeit, die Öffentlichkeitsarbeit, die eigentlich gar nicht mehr so in diesem normalen Einsatz sind. Sagen wir mal, so die Versorgung der Truppe ist so ein Punkt, so Sachen, die man halt versucht, diesen Frauen dann als eine Aufgabe zu geben innerhalb der Feuerwehr, die ja vielleicht sehr nützlich sind, aber nicht unbedingt von Frauen ausgeübt werden müssen.“ (8:11)*

Auch Erste Hilfe, die Betreuung von Verletzten *„oder wenn man bei einem Unfall irgendwelche Leute ein bisschen psychisch betüddeln muss, da wird immer unterstellt, das können die Frauen besser“ (1:19)*. Grundsätzlich ist es natürlich *„nichts Schlimmes“*, bei der Vielfalt der wichtigen Aufgaben, jede und jeden nach ihren oder seinen besten Fähigkeiten einzusetzen. Aber Formulierungen wie *„hingetrieben“*, *„reinstupsen lassen“*, *„es wird unterstellt“* machen doch darauf aufmerksam, dass das nicht immer ganz im Sinne der Feuerwehrfrauen ist, die größten Wert darauf legen, das Gleiche machen zu können und zu dürfen wie die Männer.

Ob es zu geschlechtlichen Spezialisierungen bei der Verteilung der Arbeit in den Wehren entgegen dem Wunsch der Frauen kommt, hängt vor allem davon ab, ob die Frauen an den weiterführenden Lehrgängen nach der zweijährigen Grundausbildung teilnehmen können. Da kommt es auf die Einstellung des jeweiligen Orts- oder Kreisbrandmeisters an, der die Feuerwehrleute zu den Lehrgängen anmelden muss, und diese Führungskräfte sträuben sich oft lange und hartnäckig, dem Wunsch der Frauen nach solchen Lehrgängen zu entsprechen. Für manche sind Frauen in der Feuerwehr *„einfach ein rotes Tuch“ (6:14)*, und daher muss man Frauen ganz gewiss nicht auch noch fördern. Damit wird darüber entschieden, ob Feuerwehrfrauen erweiterte Einsatzmöglichkeiten und Aufstiegschancen eingeräumt werden oder ob sie nur die von Feuerwehrmännern geringer geschätzten, also eigentlich eher marginalen Arbeiten zugeteilt bekommen.

Die Interviewpartnerinnen hatten allesamt schon Führungslehrgänge gemacht und berichteten daher – soweit es sie selbst betraf – fast alle sehr positiv über Unterstützung, die ihnen in dieser Hinsicht zu Teil geworden war. Aber selbst unter ihnen ist es vorgekommen, dass eine von ihrem Ortsbrandmeister am Besuch von weiterführenden Lehrgängen mit dem Argument gehindert wurde: *„Du brauchst keine Lehrgänge, weil du heiratest sowieso und ziehst dann weg“* (10:2). So ist sie erst über Umwege dazu gekommen. Von einer anderen Feuerwehrfrau, die gerne den Maschinistenlehrgang machen wollte, wird berichtet, dass es jedes Mal bei der Anmeldung hieß, der Lehrgang sei schon voll belegt und kein Platz mehr für sie frei, bis sie beschloss, sich gleich für den übernächsten Kurs anzumelden, denn *„dann könnt ihr nicht mehr sagen, der ist schon voll“* (3:15). Die Frauen müssen also mit besonderem Nachdruck und manchmal mit Tricks ihren Wunsch nach Fortbildung vertreten:

*„Bis zum Truppführer kommt man noch, da kommt man noch leicht hin. Aber Gruppenführer – da wird auch innerhalb der Feuerwehr geguckt, wer könnte Gruppenführer machen, da wird auch lieber bei den männlichen Mitgliedern geguckt als bei den Frauen. Oder man sagt dann wirklich, ich möchte das gerne machen. Man muss als Frau wirklich sagen, ich will es machen. Habt ihr was dagegen? (...) Von alleine würde keiner auf eine Frau zutreten.“* (5:32)

Manchmal ist es allerdings auch einfach das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Ehrenamt, das die Frauen daran hindert, an den zwei bis drei Wochen dauernden Führungslehrgängen in den Landesfeuerwehrschulen teilzunehmen. Festzustellen bleibt deshalb, dass die Frauen verglichen mit den Männern eine Reihe zusätzlicher Hürden zu überwinden haben, um die Voraussetzungen für Führungsfunktionen zu erfüllen.

In der Verbandsarbeit gibt es ebenfalls Aufgaben, die gern den Frauen zugeschoben werden, auch wenn es auf Orts- und Kreisebene nach Aussagen der Expertinnen zunehmend mehr Frauen in Führungspositionen und sogar als Vorsitzende gibt, weil die Männer aus beruflichen Gründen oftmals keine Zeit mehr dafür haben. Bis in die Fachausschüsse und Gremien auf Landes- oder Bundesebene ist diese Entwicklung allerdings noch nicht vorgedrungen, wie bereits im Kapitel über die „unsichtbaren Frauen“ festgestellt wurde. Wenn nicht gerade eine Frau im Landesvorstand sitzt, die bei passender Gelegenheit immer darauf hinweist, *„denkt daran, wir haben auch Frauen und sprecht die mit an“* (3:17), dann sähe das Bild z.B. in den Fachausschüssen der Landesverbände noch trüber aus.

Für die Verbandsarbeit gilt häufig: *„Die Männer haben es gerne, wenn die Frauen das tun, was sie sonst auch immer machen“* (7:11), und das ist Kochen, Erste Hilfe und vor allem Schreibarbeiten. Deshalb wird immer wieder festgestellt, Frauen sind oft Schriftführerinnen und machen *„alle Dinge, die mit ein bisschen mehr Aufwand verbunden sind“* (7:12). Doch dieselbe Expertin beeilt sich zu betonen *„Aber ansonsten bestehen die Frauen schon darauf, dass sie da nicht in diese Bereiche immer abgeschoben werden. Die möchten eigentlich lieber das gar nicht machen“* (7:11). Mit leichter Verwunderung stellt sie außerdem fest, dass die Männer gern Öffentlichkeitsarbeit machen:

*„...komischerweise (...), obwohl sie das manchmal nicht so gut können oder lieber überhaupt nicht. (...) Da steht man dann ja an erster Stelle und kann was Wichtiges*

*sagen. Ob man es dann gut macht, ist 'ne andere Frage. Aber es sind dann ja meist die Führungskräfte, die da Stellungnahmen abgeben. Und das sind eben nach wie vor hauptsächlich Männer.“ (7:12)*

Ein Einschätzung, mit der sie unter den Befragten nicht alleine dasteht.

Es gibt eine weitere Position in der Verbandsarbeit unter den Führungskräften, die vergleichsweise häufig von Frauen besetzt ist: das ist die Stellvertreterfunktion. Darauf weist eine der Expertinnen hin, die selber eine solche Position innehat:

*„Also mein Eindruck ist, dass viele Frauen gerade, weil sie nebenbei noch Familie, Haushalt und so weiter haben, eher dazu neigen, einen Stellvertreterposten anzunehmen als an erster Stelle zu stehen. (...) Und ähnlich ist es wohl in anderen Funktionen auch. Also ich denke, das ist immer leichter, weil man ist ein bisschen flexibler und man muss eben nicht bei jedem Termin dabei sein. Ja gut, man sollte natürlich auch als Stellvertreter, aber die Verantwortung ist nicht ganz so groß.“ (10:22)*

Hier kommt erneut das Vereinbarkeitsproblem zum Tragen. Aber es spielt keineswegs immer die einzige und manchmal auch nicht die ausschlaggebende Rolle:

*„Und dann ist natürlich auch die Frage, wie weit ein vorwiegend aus Männern bestehendes Gremium damit leben kann, eine Frau an der Spitze zu haben. Als Stellvertreter kann man ja noch leicht jemanden da haben, auch wenn das eine Frau ist, aber jemanden wirklich an der Spitze zu haben, so, dann wird es für manche schon ganz schwierig.“ (10:24)*

So gibt es denn auch Stellvertreterinnen, die das Vereinbarkeitsproblem gar nicht haben, die die Mehrheit der Feuerwehrmänner bei der Wahl im Verein oder Verband aber schließlich doch lieber in der zweiten Reihe als an der Spitze gesehen hat.

#### 5.2.4. Vereinbarkeitschancen – nicht nur im Interesse der Frauen

Von vielen der befragten Expertinnen wird darauf hingewiesen, dass die mangelnde Präsenz von Frauen in Führungspositionen unter anderem mit ihren familiären Verpflichtungen zusammenhängt. Es erfordert zweifellos von vielen Frauen mit kleinen Kindern ein gehöriges Organisationstalent und die Unterstützung eines emanzipierten Ehemannes, wenn nicht der ganzen Familie, um an den zwei- bis dreiwöchigen Vollzeit-Lehrgängen in den Landesfeuerwehrschulen teilnehmen zu können. Aber auch beim Einsatz, so wurde mehrfach bestätigt, *„bleibt doch meist die Frau bei den Kindern und der Mann geht zum Einsatz“ (6:5)*, insbesondere wenn die Kinder noch klein sind.

*„Ich denke mal, bei der Frau ist das so, dass sie verloren geht auch als Führungskraft, weil sie nachher 'ne Familie gründet und dann gehen sie auch raus. (...) Die machen 'ne Pause eindeutig, weil sie einfach nicht mehr die Zeit haben.“ (5:33)*

Aber es ist nicht allein dieses Zeitproblem, viele Feuerwehrfrauen machen ja auch mit kleinen Kindern weiter ihren Feuerwehrdienst. Es ist vielmehr die Selbstverständlichkeit, mit der von den Männern vorausgesetzt wird, dass es die Sache der Frauen ist, Kinderbetreuung und Hausarbeit irgendwie zu regeln. Und die meisten Frauen fügen sich auch widerspruchslos

diesen Anforderungen. So hören sich manche der Antworten auf die Frage nach diesem Problem zunächst an, als gäbe es das Problem eigentlich gar nicht. *„Bei uns wirft das keine Probleme auf“* (5:11), heißt es da z.B. oder *„Kinderbetreuung war eine Sache der Frauen, die haben das gelöst“* (7:4). Eine Expertin beschreibt die Situation folgendermaßen:

*„Da muss man halt ein bisschen Fantasie haben oder sehen, dass man das mit generösem Blick löst. Wir haben teilweise unsere Kinder alle mitgebracht zur Wache, eine Frau hat auf die Kinder aufgepasst (...) und dann konnten die anderen ihre Übungen machen. Und wir haben uns auch mal abgewechselt. Das war überhaupt kein Problem. Aber das sind Dinge, da kommen die Männer natürlich gar nicht drauf. Die haben immer freitags von 8 bis 10 ihren Dienstabend und immer sonntags morgens, wenn Muttern eigentlich das Mittagessen kochen muss.“* (7:4)

Eine andere berichtet, dass sie manchmal versucht habe, Anregungen für gemeinsame Lösungen zu geben, *„aber da stoße ich noch auf sehr taube Ohren“* (6:6). Besonders schwierig wird die Situation dann, wenn eine Feuerwehrfrau nicht nur für die Familie zuständig, sondern auch noch voll berufstätig ist:

*„Das muss ich mir schon genau überlegen, ob ich das leisten kann, ob das geht. Und dann kommt noch hinzu, als Frau ist man natürlich auch noch fürs Haus zuständig und natürlich auch für alles andere, was am Haus ist (...). Und wenn ich die Sachen hier liegen lasse, dann bleiben sie liegen. Und wenn ich wiederkomme, dann liegt es hier immer noch.“* (10:9)

Hinzu kommt, dass es zunehmend mehr pflegebedürftige Familienmitglieder gibt, deren Versorgung ebenfalls meistens als Sache der Frauen angesehen wird, wie eine Expertin berichtet:

*„Frauen sind aber auch mit der Erwachsenenbetreuung, sprich Eltern, Schwiegereltern betraut, und dann wird es eben noch viel schwieriger. Fahren Sie mal so ein Pflegebett mal eben vors Gerätehaus, das geht schon mal gar nicht. Eine Kameradin hat derzeit ihre schwerst pflegebedürftige Mutter (...) und sie kann die kaum noch allein lassen.“* (2:21f)

Trotz dieser Zwickmühlen, in denen sich die Feuerwehrfrauen befinden, stößt die Einführung von Maßnahmen zur Lösung des Vereinbarkeitsproblems bei den meisten Befragten eher auf Zurückhaltung. Je nach der personellen Besetzung der jeweiligen Wehr – sind Frauen mit kleinen Kindern dabei oder nicht – stellt das Problem sich mehr oder weniger dringlich, und auch im nicht planbaren Einsatzfall ist es grundsätzlich schwierig zu lösen. Hinzu kommt, dass manche Frauen fürchten, dadurch wieder in jene Sonderrolle gedrängt zu werden, gegen die sie permanent ankämpfen. Deshalb ziehen sie es vor, mehr oder minder stillschweigend diesbezügliche Probleme selbst zu lösen, denn wie eine Expertin sagt: *„Der Umdenkungsprozess muss bei den Männern anfangen, die Frauen sagen: das kriegen wir schon irgendwie geregelt“* (2:8).

Bei der Lösung der Vereinbarkeit von Ehrenamt, Familie und Beruf geht es aber inzwischen gar nicht mehr nur um Maßnahmen, die allein den Frauen zugute kommen. Das klassische Familienmodell – der Mann arbeitet, die Frau bleibt zu Hause bei den Kindern – ist nicht mehr überall verbreitet. Mehr und mehr Männer befinden sich heute in der gleichen Situation

als Alleinerziehende oder arbeitslose Hausmänner, wenn nur noch die Frau verdient. Es wird zudem in den Interviews mehrfach darauf hingewiesen, dass Schicht- und Nachtarbeit, Prüfungstermine und Pendlerberufe eine größere Flexibilität und eine stärkere Berücksichtigung veränderter Lebensverhältnisse bei der Organisation der Feuerwehr verlangen:

*„Ja, wenn eine Krankenschwester ist und erst um 9 Uhr Feierabend hat, dann kann die erst um halb 10 und ist kaputt wie tausend Russen. Männer natürlich auch, egal, was sie jetzt gemacht haben. (...) Aber das sind Dinge, da sind die Feuerwehrführungskräfte immer noch sehr unflexibel. Ich merke das auch an den vielen Anrufen, die kommen. Dann möchten sie die rauswerfen, weil sie die eben nicht mehr haben wollen, die passen ihnen nicht in ihr System. Statt dass sie umdenken und sagen, woran liegt das denn, dass die nicht kommen, und sagen, ja gut, der kann jetzt nicht. Oder einer hat jetzt seine Prüfungsvorbereitungen, egal ob jetzt Handwerksberuf oder Schule, Uni oder ich weiß nicht was, dann hat man keine Zeit.“ (7:16f)*

Das erfordert von vielen Feuerwehrmännern eine Abkehr von traditionellen Gewohnheiten und eine bislang offensichtlich wenig verbreitete Bereitschaft, etwas Neues auszuprobieren. Vereinzelt wird von Beispielen berichtet, durch die hier und da erfolgreich *„die Feuerwehr familientauglich“* (1:8) gemacht wurde oder durch Änderung der Zeiten Schichtdienstlern die Teilnahme an den Übungen und Diensten ermöglicht wurde. *„Aber letzten Endes sind das sehr individuelle Lösungen“* (1:8). Die Feuerwehrorganisation insgesamt hat sich darauf noch nicht eingestellt.

### **5.3 Organisationskultur: zwischen Beharrung und Innovation**

In der dominierenden Organisationskultur der Feuerwehr liegt in der Tat ein Hauptproblem für eine Verbesserung der Integration nicht nur von Frauen, sondern auch von anderen in der Feuerwehr unterrepräsentierten Gruppen wie z.B. Migranten, Akademiker, Schwule usw.. Eine so komplexe und vielfältige Organisation wie die Feuerwehr mit insgesamt über 1,3 Millionen Mitgliedern ist nicht so beweglich wie kleinere und weniger kompliziert strukturierte Organisationen. Hier soll zunächst dargestellt werden, welche Probleme die befragten ExpertInnen in diesem Zusammenhang ansprechen.

#### *5.3.1 Skepsis gegenüber Veränderungen und allem Neuen*

Bereits bei der Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf, Ehrenamt und Familie hat sich gezeigt, dass manche Probleme deshalb unlösbar erscheinen, weil an eingefahrenen Strukturen nicht gerüttelt wird. Das wird von den Expertinnen immer wieder beklagt: *„Insgesamt sind sie sehr unflexibel“* (1:9) oder *„Die sind einfach zu schwerfällig, die halten an vielen alten Dingen fest und tun sich schwer mit Fragen“* (5:34) und *„Das ganze System ist noch zu starr“* (7:16), heißt es da. Wenn Vorschläge gemacht werden, etwas Neues auszuprobieren, z.B. andere Dienstzeiten, damit alle Mitglieder einer Wehr besser an den

Übungen teilnehmen können, wird häufig abgeblockt: „Das ist seit zwanzig Jahren so und so rührt jetzt keiner dran“ (1:8). Wenn es gar um einen Vorschlag zur Änderung von Strukturen in einem Landesverband geht, löst das Empörung aus:

*„Die sind aus allen Wolken gefallen, die haben gesagt, ob wir denn total verrückt wären, wie wir denn auf die Idee kommen würden, hier neue Strukturen einzuführen.“ (10:43)*

Diese Schwerfälligkeit, das Beharren auf dem Althergebrachten, macht es der Feuerwehr als Organisation sehr schwer, sich veränderten Lebensbedingungen anzupassen. In einzelnen Wehren kann das durchaus klappen, wenn ein Wehrführer oder Kommandant bereit ist, sich auf neue Bedingungen einzustellen. Aber bei der Organisation insgesamt ist noch wenig Bewegung zu erkennen. Auf dieses Grundproblem mangelnder zeitgemäßer Modernisierungsbereitschaft geht eine Expertin ausführlich ein:

*„Aber das Leben hat sich insgesamt geändert, und die Feuerwehr lebt da noch in Strukturen wie vor 20 oder 30 Jahren, die haben ein System, wo ich erst mal 10 Jahre brauche – vielleicht sind 10 Jahre etwas übertrieben. Also die Mitwirkung: ich will jetzt was machen, ich will aber nur das eine machen und nicht gleich das ganze Paket – das geht in der Feuerwehr nicht. Und ich glaube nicht, dass das auf Dauer gut gehen kann. Ich denke, dass sich ganz viel ändern muss halt auch im Umgang miteinander, dass man mehr eingehen muss auf die Leute. Heute gilt doch noch, wenn er nicht kommt, hat er halt nicht gewollt, dann bleibt er halt weg. Aber das werden wir uns nicht mehr erlauben können.“ (1:27)*

Zu den ‚Neuerungen‘, die manche Feuerwehrmänner bis heute nicht akzeptieren können, gehört die Tatsache, dass Frauen gleichberechtigte Mitglieder einer Wehr sind, die genau die gleiche Arbeit machen können wie Männer. Da wird Frauen die Aufnahme in eine Wehr nach wie vor mit dem längst überholten Argument verwehrt, es gäbe keine eigenen Toiletten und Umkleieräume für sie, obwohl die Gesetzeslage sich diesbezüglich längst geändert hat und landauf, landab hundertfach individuelle Lösungen gefunden wurden. Häufig wird gar nicht erst nach Argumenten gesucht, sondern: „Die blocken dann ab, die sind stur. Die wollen nicht, und dann wollen sie nicht“ (9:17), selbst wenn Mitgliederschwund droht. Es wird von manchen Feuerwehrleuten geradezu als Zumutung empfunden, wenn sie auch noch begründen sollen, warum sie keine Mädchen oder Frauen aufnehmen wollen:

*„Die sollten die Frage beantworten, warum sie keine Mädchen aufnehmen. Und das wollten sie nicht. Sie wollten nicht zugeben, warum das so ist. Also die haben sich geweigert, diesen Fragebogen auszufüllen, weil sehr kritische Fragen gestellt worden sind (...), die Hinterfragung, warum nehmt ihr keine Mädchen auf, das war ihnen zu viel.“ (5:6)*

Kritik an dem, was immer schon so war, ist bei einer solchen Einstellung undenkbar, die Bereitschaft, sich auf Veränderungen einzulassen, ebenso. Angesichts solcher „Betonköpfe“ sei alle Mühe vergebens, meint eine Expertin (6:22), die ihre letzte Hoffnung auf Veränderung in den Stoßseufzer legt „Und das wünsch ich mir, dass das endlich mal zu Ende ist“ (6:12), dass Männer keine Mädchen und Frauen in der Feuerwehr haben wollen.

Mehrere Expertinnen äußern den Eindruck, dass sich eigentlich nicht viel in der Einstellung gegenüber Frauen in der Feuerwehr geändert hat, obwohl sie seit über 30 Jahren dabei sind und es inzwischen über 67.000 weibliche Mitglieder in der Freiwilligen Feuerwehr gibt. *„Und ich habe manchmal das Gefühl, wir fangen jetzt noch mal mit den gleichen Dingen an, die wir vor 30 Jahren gemacht haben“* (7:2), meint eine Interviewpartnerin leicht entnervt, denn entgegen aller Hoffnung sind die jungen Feuerwehrleute heute nicht unbedingt aufgeschlossener als die alten.

Die Feuerwehrfrauen stehen hier vor einem Problem, das sich auf verschiedenen Stufen durch ihre ganze Feuerwehrkarriere zieht: Sie sind eben vielfach doch immer noch Exoten und müssen immer von Neuem beweisen, dass sie ganz normale Feuerwehrmitglieder sind. In einem Interview wird das sehr konkret beschrieben:

*„Aber das zieht sich eigentlich von Anfang bis Ende der Feuerwehr hier bei dieser Laufbahn durch. In jeder Stufe müssen die Frauen sich wieder neu bewähren. (...) Es wäre ja eigentlich gut, wenn sie die Grundausbildung, die Grundlehrgänge alle gemacht haben, dann müsste man ja eigentlich sagen, gut, dann spielt es keine Rolle mehr, die haben es gekonnt, dann ist es gut. Aber gehen sie jetzt zum nächst höheren Lehrgang auf Kreisebene, dann geht das gleiche Spielchen wieder von vorne los. Gehen sie zum Institut der Feuerwehr, also auf Landesebene, geht das gleiche Spielchen wieder von vorne los. Wollen sie vielleicht noch Wehrführerin werden – oder von Wollen ist gar nicht die Rede, also dass die Männer vielleicht mal sogar sagen, die könnte das sogar vielleicht mal –, aber auch da muss man wieder eigentlich doppelt arbeiten und immer besser sein als die Männer, um akzeptiert zu werden.“* (7:20)

Dieses Immer-wieder-von-vorn-anfangen-müssen, immer wieder neu unter Beweis stellen zu müssen, dass Frauen das auch können, bedeutet einen enormen zusätzlichen Kraftaufwand, wie er von den Männern nicht erwartet wird. Möglich, dass deswegen bei den Frauen wirklich nur die Besten und Ehrgeizigsten durchhalten: *„Die Frauen, das merke ich ja immer, wenn ich zu den Leistungsprüfungen fahre, sind viel ehrgeiziger als die Männer, ganz, ganz ehrgeizig“* (9:2), betont eine Befragte mehrmals. Dabeibleiben diejenigen, die – wie die meisten Expertinnen – von sich selbst sagen: *„Für mich war das immer ein Ansporn, ein Ansporn gleich als erste da hinzugehen und denen allen das zu zeigen“* (10:38). Viele, die nicht so ein Selbstbewusstsein mitbringen, wird es eher abschrecken.

### 5.3.2 Hierarchie und Konkurrenz statt Kooperation

Das Beharren auf dem Althergebrachten, das sich bei vielen Feuerwehrleuten auch unter Führungskräften wie Wehrführern, Kommandanten, Orts- und Kreisbrandmeistern findet, hat zur Folge, dass oft die Bereitschaft gering ist, über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen und von guten Beispielen und Experimenten anderswo zu lernen. Das trägt mehr zur Schwerfälligkeit bei notwendigen Innovationen bei als die komplizierte Organisationsstruktur der Feuerwehr. Eine Folge dieser Haltung ist die mangelnde Kommunikation untereinander, die von mehreren Expertinnen beklagt wird:

*„Ich hab schon öfter versucht, auch mal in den anderen Bundesländern ein bisschen detaillierter zu gucken, aber die lassen sich nicht in ihre Karten gucken oder nur sehr ungern.“ (1:3)*

So erfährt selbst die Geschäftsstelle des Deutschen Feuerwehrverbandes manchmal nichts davon, wenn in einem Bundesland Programme zur besseren Integration von Frauen ausprobiert werden. Aber auch von Ort zu Ort, so scheint es, weiß man manchmal wenig voneinander.

Für die Implementierung von Maßnahmen, die der besseren Integration von Frauen dienen sollen, stellt sich des Weiteren als hinderlich heraus, dass die Landesfrauensprecherinnen nicht immer Mitglied im jeweiligen Landesvorstand sind. Da außerdem viel zu wenige Frauen in den Gremien sitzen, erhalten sie oft viele Informationen nicht, die für sie wichtig wären. Den Vorteil, ein Vorstandsmitglied zu sein, beschreibt eine der Frauen:

*„Wenn ich z.B. Versammlung halte und lade meine Bezirksfrauenbeauftragten ein, die fragen ja dann, was war da, ob wir Auskunft geben können. (...) und da muss man eigentlich schon was mitbekommen und wissen.“ (9:11)*

Öfter wird jedoch davon berichtet, dass die Frauen Informationen zu spät oder gar nicht erhalten, manchmal ‚nur‘ aus Unüberlegtheit, aber manchmal auch gezielt, damit sie die Entscheidungen im Vorstand nicht beeinflussen können.

*„Und da hat man dann auch irgendwann versucht, mich da auszubooten, und es ist am Ende dann auch gelungen, weil man mich mit so wenig Informationen versorgt hat, dass man mich absichtlich am langen Arm hat verhungern lassen.“ (10:7)*

Die männlichen Mitglieder der Landesvorstände haben häufig keine Vorstellung davon, wie bestimmte Beschlüsse oder Formulierungen von den Frauen beurteilt werden. Das hat zur Folge, dass die Frauen oft gar nicht oder viel zu spät z.B. von Satzungsänderungen in ihrem Landesverband erfahren, die durchaus auch ihre Arbeit betreffen.

Bei der zuletzt zitierten Äußerung zeigt sich, dass das Zurückhalten bzw. Vorenthalten von Informationen gezielt eingesetzt wird, um unliebsame Konkurrenz auszuschalten. Das trifft keineswegs nur, aber doch in stärkerem Maße Frauen, weil ihr Karrierestreben vielen Männern nicht ganz geheuer ist. Von einer Frau wird z.B. berichtet, dass alle in ihrer Wehr es zunächst zwar ganz toll fanden, dass sie sich im Verband so engagierte. Aber als sie auch höhere Führungsfunktionen übernahm, fingen die Männer an, ihr mit permanenten Sticheleien das Leben so schwer zu machen, dass sie schließlich in die Nachbarwehr überwechselte, in der es diesbezüglich keinerlei Probleme gab. *„Konkurrenz und Neid können Sie gar nicht immer verhindern. (...) Aber das heißt nicht, dass das nur auf Frauen zu münzen ist“ (2:19)*, meint eine Expertin. Es ist also offensichtlich ein grundsätzliches Problem in der Feuerwehr.

Verstärkt wird das Konkurrenzdenken teilweise durch die bei der Arbeit der Feuerwehr vorgegebene Hierarchie. Im Einsatzfall, wo es um die entschlossene Abwehr von Gefahren und um schnelle Hilfeleistung geht, muss den Entscheidungen des verantwortlichen Einsatzleiters selbstverständlich ohne Diskussionen Folge geleistet werden. Dieses Hierarchiedenken setzt sich jedoch außerhalb der Einsatzsituation – u.a. in stark

ausdifferenzierten Stufen von Dienstgraden – fort. Jede höhere Stufe wird als eine persönliche Wertsteigerung empfunden.

*„Ich glaube, dass die ein ausgeprägtes Hierarchiedenken haben und so ein Statusdenken. Also ich bin wichtig. Und alle, die hier im Vorstand sind, die sind auch wichtig, sehr wichtig, und wir fühlen uns auch alle wichtig.“ (10:45)*

Und je wichtiger jemand ist, umso weniger mag er sich – so scheint es – reinreden lassen. Jedenfalls wird in fast allen Interviews der Expertinnen deutlich, dass Hierarchie und Konkurrenz aus ihrer Sicht vor allem dafür verantwortlich sind, dass Verbesserungen, die vorgeschlagen werden, entweder versanden oder verhindert werden oder allenfalls mit großen Verzögerungen, begleitet von einer gehörigen Portion Skepsis, akzeptiert werden.

*„Das größte Problem macht sich die Feuerwehr selber und da ist immer ein Konkurrenzdenken. Von da her gibt es überhaupt nur die Probleme, glaube ich, wenn es das nicht gäbe, hätten wir überhaupt keine Probleme untereinander. Einer gönnt dem anderen nichts.“ (10:36)*

Aus vielen sozialwissenschaftlichen Untersuchungen ist bekannt, dass Frauen eher flache Hierarchien, einen eher kooperativen Arbeitsstil bevorzugen. Deshalb reagieren auch die Interviewten besonders empfindlich auf dieses Hierarchie- und Konkurrenzproblem. Aber es sind nicht nur die Frauen, die mit dieser nicht mehr zeitgemäßen Organisationskultur einige Schwierigkeiten haben. Junge Feuerwehrfrauen und Feuerwehrmänner, die aus der Jugendfeuerwehr in die Einsatzwehren überwechseln, sind einen ganz anderen kooperativen Umgangsstil gewohnt und werden durch einen allzu harschen Befehlston abgeschreckt. Darauf weisen die Expertinnen, die sich besonders in der Jugendfeuerwehr engagieren oder engagiert haben, immer wieder hin (s. Kap. 5.6). Auch anderen gesellschaftlichen Gruppen, die die Feuerwehr gerne vermehrt einbeziehen würde, kommt eine solche Organisationskultur nicht gerade entgegen.

### 5.3.3 Männliche Monokultur

Wie bereits im Kapitel über die unsichtbare Feuerwehrfrau (s. Kap. 5.2.1) dargestellt, erscheint die Feuerwehr meistens als reine Männerdomäne. Das gilt nicht nur für die öffentliche Wahrnehmung, auch im Bewusstsein vieler Feuerwehrmänner ist die Feuerwehr ein Bereich, in dem Frauen eigentlich nichts zu suchen haben: Frauen sind doch für die Familie zuständig und allenfalls bei der Versorgung im Hintergrund für die Erbsensuppe und die Kuchen. Deshalb gibt es bis heute überall im Lande noch Wehren, die sich strikt weigern, Frauen als aktive Mitglieder in die Einsatzgruppe aufzunehmen. Selbst bei der Jugendfeuerwehr gibt es Gruppen, die keine Mädchen aufnehmen, weil der örtliche Kommandant verhindern will, dass er später möglicherweise Frauen in die Einsatzwehr übernehmen muss, wozu er nach dem Feuerwehrgesetz verpflichtet wäre. Wenn dann Frauen plötzlich in ganzen Gruppen auftauchen und mitmachen wollen, führt das manchmal dazu, dass Feuerwehrmänner austreten oder Kommandanten zurücktreten oder ganz plötzlich ein Aufnahmestopp verhängt wird, so dass weder Frauen noch Männer aufgenommen werden können. Dabei wird sogar in Kauf genommen, dass eine Wehr wegen Unterbesetzung funktionsuntüchtig wird. Wenn Frauen versuchen, sich mit gerichtlichem Druck Zugang zu

verschaffen, gibt es häufig einen unerfreulichen Kleinkrieg, an dessen Ende entweder die Frau wieder hinausgeekelt ist oder einige Männer die Feuerwehr verlassen haben.

Von solchen und ähnlichen Vorkommnissen wird in fast jedem Interview berichtet. Auch in der öffentlichen Presse findet man fast jedes Jahr irgendwo einen kleineren Skandal dieser Art. Das ist zwar nicht repräsentativ für die gesamte Feuerwehr, aber die Beispiele weisen doch darauf hin, dass in der Feuerwehr eine negative Einstellung verschworener Männergemeinschaften gegenüber Frauen noch relativ weit verbreitet ist. Auch hier hängt es wieder sehr von den Wehrführern ab, ob sie für Neuerungen aufgeschlossen sind oder nicht.

*„Und dann eben die Wehrführer, das sind die entscheidenden Leute. Wenn die die Sache positiv sehen, läuft das von Anfang an positiv. Die versuchen dann auch Möglichkeiten zu finden, das auch gleich positiv zu machen. Aber wenn die negativ eingestellt sind, dann blocken sie wirklich alles ab und suchen auch nach Möglichkeiten, wirklich keine Mädchen und Frauen reinkommen zu lassen.“ (7:23f)*

Mit einer solchen Einstellung wird der Zugang von Frauen gebremst, denn nur vergleichsweise selbstbewusste Frauen werden sich gegen solche Widerstände durchsetzen.

Bei der männlichen Monokultur handelt es sich nicht nur um ein rein quantitatives Problem, es geht weniger darum, ob der Anteil von Frauen größer oder kleiner ist. Es geht vielmehr um die zentrale Frage, ob die Feuerwehr offener, moderner werden, sich anderen Gruppen öffnen kann, oder ob sie sich weiterhin an relativ eng gefassten traditionellen Männlichkeitsbildern orientieren will.

Die Feuerwehr war lange Zeit ein Rückzugsort, wo Männer unter sich sein konnten, und für manche Männer ist das noch heute so. Mehrere Expertinnen, die teilweise schon seit Jahrzehnten dabei sind, haben lange Zeit gehofft, dass die alten „Betonköpfe“ (6:22) irgendwann aussterben und es mit den Jungen dann endlich besser wird. Aber diese Hoffnung hat sich zumindest teilweise zerschlagen: „Es sind oft die Jungen schlimmer als die Alten“ (9:17), meint nicht nur eine von ihnen. Aufgrund der zunehmend schwierigen Arbeitsmarktlage auch für jüngere Menschen wächst die Gruppe der Männer, die Schwierigkeiten haben, sich im Berufsbereich zu integrieren und deshalb nach anderen Feldern suchen, wo sie ihre gefährdete Identität als Mann bestätigen können. Als eines dieser Felder bietet sich die Feuerwehr offensichtlich immer noch an. Eine der Befragten beschreibt ihre Erfahrungen mit solchen „Märchenerzählern“, wie sie sie nennt, die Berichte über einen Einsatz so gestalten, dass am Ende vor allem klar ist, wie toll sie selbst doch wieder gewesen sind:

*„Ich fahre hier jeden Einsatz mit, hab Tag und Nacht einen Melder und fahre jeden Einsatz mit. Aber häufig ist es so, dass bei Männern der Einsatz im Nachhinein – dann frage ich mich immer, bis du eigentlich da gewesen? – der ist viel dramatischer, viel aufgebauschter als das, was ich erzähle, was ich erlebt habe. Und das sind auch so Sachen, wenn jetzt Frauen das hören, diese Dramatik, die dann in diesen Einsätzen liegt, bei der Schilderung, da haben sie vielleicht häufig Angst und sagen, das wäre nichts für mich, das kann ich nicht. Dabei ist es gar nicht so schlimm.“ (6:5)*

Im Deutschen Feuerwehrverband gibt es Überlegungen, dass das Bild einer männlichen Monokultur nicht mehr zu einer modernen Feuerwehr und der Vielseitigkeit ihrer Aufgaben

passt. Im Feuerwehrjahrbuch 2003/04 hat sich der DFV-Vizepräsident Ulrich Behrendt in einem Artikel über „Frauen – unterschätztes Potenzial“ (S. 82-85) dazu geäußert. Es geht aber nicht nur um die Frauen, um die der Bundesverband sich verstärkt bemühen will. Es geht genauso um andere gesellschaftliche Gruppen, die der Feuerwehr zunehmend abhanden gekommen sind. In einem Interview wird darauf hingewiesen, dass „Löschrambos“ (11:15), die ohne zu überlegen lieber im Sturm eine ganze Wohnung unter Wasser setzen, wenn nur der Papierkorb brennt, zu einem negativen Image der Feuerwehr beitragen:

*„Dass z.B. die akademischen Berufe sich nicht mehr für die Feuerwehr interessieren. Die Freiwilligen Feuerwehren sind irgendwo zu Arbeiterfeuerwehren runtergekommen. Das ist auch ein Problem, wir müssen die wieder attraktiv machen, um wirklich einen Querschnitt durch die Bevölkerung zu kriegen“ (11:14)*

Früher engagierten sich vor allem im ländlichen und kleinstädtischen Bereich in der Freiwilligen Feuerwehr auch der örtliche Apotheker, der Lehrer oder ein Ingenieur. Solche und ähnliche Berufe wie Chemiker, Biologen u.ä. könnten gerade heute bei den zunehmend komplizierten Gefahrstoffunfällen ihr Wissen vorteilhaft einbringen. Aber die gibt es kaum noch: *„Die Leute werden nicht gefördert manches Mal“*, sie suchen zwar die Integration, aber sie finden *„oft keine Ansprechpartner in der Feuerwehr. Sie sind oft ein bisschen allein“* (6:16), und dann verlassen sie die Feuerwehr bald wieder, heißt es in einem Interview.

Die Feuerwehr braucht nicht nur technische Innovation. Im Sinne einer modernen Dienstleistungsorganisation braucht sie auch soziale Vielfalt, die sie beweglicher macht, um ihre immer komplexeren Aufgaben erfüllen zu können. Der erkennbare Mitgliederschwund vor allem bei den Männern, der manche Führungskräfte in der Feuerwehr zu Recht beunruhigt, ist nicht nur eine Frage der Demografie, sondern auch eine Frage, inwieweit die Feuerwehr imstande ist, von dieser männlichen Monokultur Abschied zu nehmen und sich innovativen Vorstellungen in Hinsicht auf ihre Organisationskultur zu öffnen.

#### **5.4 Von Ort zu Ort verschieden**

Im Antrag zu diesem Forschungsprojekt wurde der Frage große Bedeutung beigemessen, wie die erheblichen regionalen Unterschiede in der Beteiligung von Mädchen und Frauen in der Feuerwehr zu erklären seien. Eine Beantwortung dieser Frage könnte wichtige Hinweise darauf geben, wodurch die Feuerwehr für Mädchen und Frauen attraktiv wird und unter welchen Bedingungen sie langfristig für ein Engagement bei der Feuerwehr gewonnen werden können. Dementsprechend waren Fragen zu diesem Themenbereich im Interview-Leitfaden vorgesehen.

Es stellte sich jedoch sehr bald heraus, dass die befragten ExpertInnen hierzu meistens selber keine genaueren Erklärungen geben konnten. Wie im Kapitel 3.5 dargestellt wurde, berichteten sie nicht aus analysierender und beobachtender Distanz, sondern als in das Geschehen unmittelbar involvierte Akteurinnen und Akteure aus lebensweltlicher Erfahrung. Hinzu kommt der geringe Informationsfluss von Ort zu Ort und Land zu Land (s. Kap. 5.3.2). Übereinstimmung bestand nur darin, dass es von Ort zu Ort sehr verschieden sein kann, ob

Frauen und Mädchen in der Feuerwehr gut aufgenommen werden oder nicht, und dass das in erster Linie von der Einstellung der Führungspersonen vor Ort und im Kreis abhängt. Nur in einer Hinsicht gab es – wie vermutet – erkennbare und erklärbare regionale Unterschiede: nämlich zwischen den neuen und den alten Bundesländern.

#### 5.4.1. Gleichberechtigung in den alten und neuen Bundesländern

Bereits anhand der statistischen Daten konnte festgestellt werden (s. Kap. 2) dass in den ostdeutschen Bundesländern der Anteil der Mädchen, vor allem aber derjenige der Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr deutlich höher ist als in den westdeutschen Bundesländern. In Letzteren ist der Verlust an Mädchen beim Übergang von der Jugendfeuerwehr zur Einsatzwehr höher als in den neuen Bundesländern. In den Interviews mit Feuerwehrfrauen aus den ostdeutschen Bundesländern, die im Folgenden ausschließlich zu Wort kommen, wird dieses Erkenntnis durchweg bestätigt:

*„Bei uns gibt es keine Wehr, die sagt, ich nehme die Jugendlichen aus der Jugendfeuerwehr nicht rüber. Also die Mädchen, die in der Jugendfeuerwehr waren, können alle Mitglieder in der Erwachsenenwehr werden. In den westlichen Bundesländern ist es zum Teil so, dass die Mädchen nicht rüber gehen können. Nee, das gibt es bei uns hier nicht!“ (4:14)*

Deshalb sind die Frauen hier auch *„keine Exoten in der Feuerwehr und werden auch nicht als solche betrachtet“* (4:22). Der permanente Kampf um die Normalität scheint hier nicht stattgefunden zu haben. Eine andere Expertin meint:

*„Ich kann jetzt nicht sagen, dass es irgendwo Probleme gab, dass wir von den Männern nicht anerkannt wurden. Wir waren gleichberechtigte Partner und wurden auch als solche behandelt.“ (3:3)*

Entsprechend fassungslos standen diese Frauen manchmal vor allem, was sie nach der Wende in den Wehren im Westen über das Verhältnis der Geschlechter dort erlebten. 40 Jahre staatlich verordnete Gleichstellungspolitik hat bewirkt, dass es für die Feuerwehrmänner im Osten einfach nicht möglich war, Frauen aus den Wehren auszuschließen. *„Das hab ich früher nicht geglaubt, dass es Jugendwehren und Feuerwehren gibt, die keine Mädchen und Frauen aufnehmen“* (5:6), bemerkt eine Expertin und stellt nach wie vor erstaunt fest, dass es im Westen immer noch viele Männer gibt, *„die wollen die Frauen nicht haben“* (5:21), die kennen keine Frauen in der Feuerwehr und können es kaum fassen, wenn eine Frau in Feuerwehruniform zu einer Versammlung kommt.

Einen ständigen Anlass zum gegenseitigen Wundern gab und gibt immer wieder das getrennte bzw. nicht getrennte Umkleiden vor dem Einsatz:

*„Ich weiß, dass es – das war unsere Partnerfeuerwehr – für die Männer am Anfang ein Problem war, als sie mitkriegten, wenn bei uns die Sirene ging und es wurde ausgerückt und es kamen Männlein und Weiblein angerannt und ließen die Hüllen fallen, rutschten in die Einsatzkluft und setzten sich auf die Autos, dass wir uns gemeinsam in einem Bereich umgezogen haben. (...) Die konnten das nicht glauben! Wieso habt ihr keine separaten Umkleidekabinen?“ (3:32)*

Auch die Probleme der Westfrauen, an Fortbildungslehrgängen teilnehmen zu können und in Führungspositionen zu kommen, scheinen zumindest früher in der DDR nicht ausgeprägt gewesen zu sein:

*Wir hatten viele Frauen auch zu DDR-Zeiten in vielen Führungspositionen. Aber in den letzten fünf Jahren, muss ich sagen, ist es speziell mir direkt aufgefallen, dass der Chef immer männlich sein muss und nicht weiblich.“ (3:15)*

Hier klingt bereits an, dass die Expertinnen aus dem Osten befürchten, dass der Einfluss des Westens sich mit der Zeit (auch) in Hinsicht auf die Rolle der Frauen in der Feuerwehr negativ auswirken könnte. So wird von einer Frau berichtet, dass sie (nach der Wende) lange kämpfen musste, bis sie ihren Maschinistenlehrgang machen durfte. Der Trend nehme zu, dass Wehrführer nicht so gerne Frauen in der Feuerwehr haben wollen. Und auch bei der Besetzung der Gremien müssen Männer immer wieder daran erinnert werden, dass sie auch Frauen z.B. für die Fachausschüsse heranziehen, denn „von alleine vergessen sie es gerne“ (3:17). Da kann es inzwischen vorkommen, dass einige Wehren sagen:

*„Die Frau muss bestimmte Voraussetzungen mitbringen, um Mitglied in der Feuerwehr zu sein, z.B. muss sie atemschutztauglich sein. Da kann man dann aber sagen, unser Brandschutzgesetz sagt was anderes, und was für Männer gilt, muss auch für Frauen gelten. Und damit kann man dem Ganzen eigentlich schon einen Riegel verschieben.“ (4:19f)*

Die Feuerwehrfrauen aus den neuen Bundesländern vertrauen durchweg der Kraft der Argumente. Wo die Feuerwehrfrauen aus dem Westen nur resigniert feststellen: wenn die Männer keine Frauen wollen, dann wollen sie es eben nicht und da kann man nichts machen, versuchen es die Frauen aus dem Osten immer wieder mit Argumenten und wundern sich, wenn die Männer im Westen sich dagegen vehement sperren:

*„Und dann sind da Wehrführer aufgestanden und haben gesagt: ‚Ich will die nicht!‘, aber die konnten es objektiv nicht so begründen, dass man sagen konnte: Na gut, ich akzeptiere seine Meinung (...). Am Ende kam für mich das Ergebnis heraus: Der wusste eigentlich selber nicht, warum er die Mädels nicht haben wollte.“ (3:31f)*

Inzwischen haben die Feuerwehrfrauen im Osten offensichtlich zunehmend bei ihren eigenen Feuerwehrmännern damit zu kämpfen, dass rationale Argumente nicht mehr ausreichen, dass da etwas vom Westen ‚herüberschwappt‘ (3:14), gegen das mit argumentativen Mitteln schwer anzukämpfen ist. Vor allem stellen sie fest, dass die Überzeugungsarbeit einer immer größeren Ausdauer bedarf:

*„Bloß das ist eben die Frage, welche Argumente bringen die Männer eigentlich noch, dass sie sagen, die Frauen können nicht dort rein oder die wollen wir nicht. Sie haben eigentlich keine, die plausibel sind, weil man sie ihnen alle widerlegen kann. Bloß dieses Widerlegen – das ist eine Heidenarbeit.“ (3:32)*

Dieselbe Expertin, die ansonsten immer wieder mit Nachdruck die Meinung vertritt, ‚bei uns gibt es keine Probleme mit den Frauen in der Feuerwehr‘, sagt an anderer Stelle, dass man,

wenn alles nichts hilft „dann einfach sagt, man holt sich doch noch jemanden dazu, der dann dessen Argumente abtötet“ (3:31).

Auf die Frage, wo denn dann Veränderungen ansetzen müssten, die die Integration der Mädchen und Frauen in die Feuerwehr im Westen verbessert – und die Situation für die Feuerwehrfrauen im Osten nicht verschlechtert – lautete die Antwort:

*„Auf jeden Fall auch erst mal in den alten Bundesländern diese andere Denkweise reinkriegen, dass Frauen in der Feuerwehr durchaus tätig werden können. Dass man da nicht so verbockt ist und sagt: Nein, Frauen gehören hinter den Herd! Sondern dass man da auch wirklich sieht, auch Frauen können in der Feuerwehr was leisten und sich einbringen.“ (4:26)*

Es geht also um jenen Umdenkungsprozess, der bei den Männern anfangen muss, wie es schon eine Expertin aus dem Westen gefordert hat (2:8). Ein solcher Umdenkungsprozess wird für die gesamte Organisationskultur der Feuerwehr von mehreren Expertinnen als unumgänglich angesehen, wenn sie denn Innovationsprozesse zulassen und zeitgemäß sein will. In den neuen Bundesländern geht es vor allem darum, dass hier nicht womöglich ein Rückschritt gegenüber dem längst Erreichten stattfindet. Denn (noch) entspricht der Frauenanteil von 10 - 12 Prozent hier genau dem Ziel, das das DFV-Präsidium sich für die Feuerwehr in der Bundesrepublik insgesamt vorgenommen hat.

#### 5.4.2 Fördern ja – aber nicht zu sehr

Die seit über drei Jahrzehnten langsam, aber stetig steigende Zunahme des Anteils von Frauen und Mädchen in der Feuerwehr wäre nicht denkbar, wenn es nicht unter den Feuerwehrleuten auch eine ganze Reihe von Männern gäbe, die die Frauen fördern und unterstützen und das zum Teil schon seit vielen Jahren. Eine Expertin erinnert sich an einen Kreisbrandmeister zur Zeit ihrer Anfänge in der Feuerwehr: „Er war sehr aufgeschlossen und auch sein Nachfolger hat uns 18 Jahre lang keinen Stein in den Weg geräumt und getan, was er konnte, um sie auszuräumen“ (2:12). Eine andere ist ebenfalls von Beginn an sehr gut aufgenommen worden:

*„Die damaligen Vorsitzenden waren sehr, sehr positiv. Die haben mich auch überall mitgenommen, um zu zeigen, dass es Frauen in der Feuerwehr gibt. Also wenn irgendwelche offiziellen Anlässe waren, haben die mich eigentlich immer vorgeschoben, haben mich auch mal integriert in Sachen, wo man sagen würde, eine Frau hat doch da keine Ahnung. So auf der Interschutz in Augsburg, da habe ich ja auch mit einem Feuerwehrkollegen zusammen den ganzen Stand gestaltet, und da hat er mich auch von der technischen Seite als Beraterin eingesetzt. (...) Und das fand ich eigentlich von unserem Vorstand sehr schön. Das hat mir auch den Weg geebnet.“ (8:15)*

Wieder andere berichten davon, wie sie von Anfang an zu den Lehrgängen geschickt wurden, manchmal auch vom Orts- oder Kreisbrandmeister ganz bewusst als „Vorführmodell“, um „mal ein positives Beispiel (zu) geben, dass das geht und dass es von uns gewollt ist“ (2:2f).

Auch der Übergang von der Jugendwehr in die Erwachsenenwehr ist für diejenigen Befragten, die aus der Jugendfeuerwehr kamen, kein Problem gewesen.

Vielen Feuerwehrleuten ist bewusst, dass die Feuerwehr angesichts sinkender Mitgliederzahlen auf die aktive Mitarbeit der Frauen in den Einsatzwehren nicht verzichten kann. Aber diese Einsicht kann, worauf schon mehrfach hingewiesen wurde, von Ort zu Ort und Land zu Land sehr verschieden sein. Teilweise hängt das mit der Organisationsstruktur zusammen, die die lokale und regionale Eigenständigkeit der Entscheidungen fördert (s. Kap. 4). Wenn diese lokale Eigenständigkeit mit mehr oder weniger ausgeprägten traditionellen Männlichkeitsbildern und Rollenzuschreibungen zusammentrifft (s. Kap. 5.3.3), dann wollen die Feuerwehrmänner eben keine Frauen haben. Nicht selten ist die Bereitschaft, Frauen in die Wehr aufzunehmen, eine Folge davon, dass die Mitgliederzahl einer Feuerwehr so sehr gesunken ist, dass ihr Bestand gefährdet ist. Einige Frauen meinen denn auch, Frauen würden eigentlich nur dann gefördert, wenn Männer fehlen:

*„Und wenn es keine Männer gibt, die Feuerwehr soll ja nicht kaputt gehen, dann müssen wir eben notgedrungen – oder sagen wir mal nicht notgedrungen, aber dann ist die Notwendigkeit einzusehen, dass die Frauen das auch können, etwas größer. (...) Dann geht es aber nicht darum, dass ich die Frauen will, sondern weil ich die Organisation halten will und alles, was eben damit verbunden ist, ja nicht kaputt gehen lassen will.“ (7:22)*

Eine Expertin bringt das auf die knappe Formel: *„Wir sind keine Lückenbüßerinnen, aber wir füllen Lücken“ (2:11).*

Nicht selten finden solche Integrationsbestrebungen eher zurückhaltend statt. Zwar wird sehr häufig verbal durchaus akzeptiert, dass Frauen zur Feuerwehr gehören. Eine Expertin berichtet über Diskussionen mit den Kameraden über die Frage, ob es Frauenvertreterinnen geben sollte:

*„Und die sagen eben: ‘Wieso? Was sollen wir denn noch alles tun? Wir haben doch gar nichts gegen Frauen.’ Ich hab diese Diskussion jetzt mit mehreren geführt, wo ich immer wieder erschreckt bin ‘Wozu brauchen wir ‘ne Vertretung der Frauen? Wieso diskutieren wir über das Thema Frauen in der Feuerwehr? Die Frauen kommen ja nicht, die wollen ja nicht. Wenn meine Frau nun mal lieber Kuchen backt, als Feuerwehr zu machen.’ Das sind Argumente – was will man dem entgegen?“ (1:26)*

Bei solchen ‚Argumenten‘ ist verständlich, dass manche Feuerwehrfrauen sich nicht darum drängen, als Kreisfrauensprecherinnen aufgestellt zu werden. Ihre mühsam errungene Stellung als ganz normales Feuerwehrmitglied könnte dadurch gefährdet werden (s. Kap. 5.1.3). Nur ziehen die Männer daraus häufig den Schluss, dass man darüber nicht zu diskutieren braucht, weil die Frauen selbst offensichtlich gar keine Interessenvertreterinnen haben wollen. Womit sich das Thema für sie erledigt hat.

Einige Expertinnen sprechen die ambivalente Haltung der Männer gegenüber Frauen in der Feuerwehr an. Da heißt es: *„Ich will gar nicht überall unterstellen, dass sie die Frauen unterdrücken, aber sie versuchen doch schon zu vermeiden, dass sie ihnen zu nahe kommen“ (2:26).* Eine andere sagt – jedenfalls für ihr Bundesland:

*„Also man kann nicht sagen, da ist ‘ne Ebene, die unterstützt es besonders, und da ist ‘ne Ebene, die unterstützt es nicht. Dagegen hat eigentlich keiner mehr was, wenn Frauen sich treffen. Das ist subtiler. Es wird nicht wirklich behindert, aber von Fördern sind wir auch noch weit weg.“ (1:29)*

Zwar wird anerkannt, dass von Seiten des Präsidiums des DFV der gute Wille besteht, die Integration der Frauen zu fördern:

*„Aber ich hab noch nicht den Eindruck, dass jetzt irgendwelche wesentlich anderen Dinge passiert sind als eben vorher auch. Also ich will jetzt nicht sagen, dass sie es nicht unterstützen wollen, aber sie haben sich auch nicht mit Akribie irgendwelche Dinge ausgedacht.“ (7:25)*

Dem stimmt eine der Befragte zu, wenn sie meint: *„Also ich denke, die Überzeugung, da was tun zu müssen, ist da. Aber dem müssen Taten folgen“ (1:31)*. So erfahren die Frauen zwar häufig verbale Akzeptanz, aber sie sind der Ansicht, dass eine wirklich aktive Unterstützung der Gesamtorganisation bislang fehlt<sup>4</sup> – mit Ausnahme der erwähnten lokal begrenzten guten Beispielen, die so selten zwar nicht sind, aber eben doch (noch) von höchstens regionaler Wirkung.

#### 5.4.3. *Mitgliederverluste durch feuerwehrexterne Rahmenbedingungen*

Zu den feuerwehrexternen Rahmenbedingungen, auf die die Feuerwehr keinen Einfluss hat, die jedoch die Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr fördern bzw. dafür eher hinderlich sind, konnten die ausgewählten Expertinnen nur einige wenige Hinweise geben. Im Vordergrund stand das Problem der prekären Arbeitsmarktsituation und der dadurch notgedrungen zunehmenden beruflichen Mobilität. Das fängt bereits mit der Ausbildung an und führt dazu, dass sowohl die erwachsenen Feuerwehrmitglieder als auch die Jugendlichen viel häufiger als früher vom Wohnort wegziehen und damit sehr oft auch der Feuerwehr verloren gehen.

*„Also ein Hauptgrund dabei ist sicherlich der Beruf oder die Ausbildung. Viele Jugendliche müssen ja ihren Heimatort verlassen, wenn sie eine Ausbildung anfangen. Und das ist eigentlich einer der Hauptgründe, warum gesagt wird, wir müssen die Feuerwehr verlassen.“ (4:13)*

Das trifft – wie auch andere Expertinnen bestätigen (2:16; 6:3) – auf Mädchen wie Jungen, Frauen wie Männer zu. Eine Expertin meint allerdings: *„Mädchen nabeln sich schneller ab. Die sind eher bereit, flexibel hierhin zur Arbeit, dorthin zum Studium irgendwo zu gehen“ (6:10)*. Sie vermutet, dass deshalb die Mädchen eher weggehen und die Jungs dabei bleiben.

---

<sup>4</sup> Das hat sich erst nach der Durchführung unserer Interviews durch die Bewilligung des Folgeprojektes geändert, dessen Ziel es ist, erstmals bundesweit Maßnahmen zur Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr zu implementieren. Auf dieses Folgeprojekt haben die Frauen sehr positiv und mit Zuversicht reagiert, und die meisten der befragten Expertinnen sind seitdem auch an den weiteren Planungen beteiligt. Damit bringen sie ihre Hoffnung zum Ausdruck, dass durch dieses Projekt Veränderungen angestoßen werden können.

Die angespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt hat außerdem immer häufiger zur Folge, dass selbst diejenigen *„die am Ort sind, nicht jederzeit frei darüber verfügen können, vom Arbeitsplatz weg zu kommen“* (11:12), weil die Betriebe vielerorts – wenn auch nicht überall, wie die Aktion des DFV „Partner der Feuerwehr“ zeigt – den Angestellten im Einsatzfall nicht frei geben und deshalb bei der Einstellung mancher auch gar nicht erst sagt, dass er oder sie Feuerwehrmitglied ist.

Das Problem, dass durch Wohnortwechsel wegen eines neuen Arbeitsplatzes Feuerwehrmitglieder verloren gehen, ist in den neuen Bundesländern stärker ausgeprägt, weil dort noch mehr Arbeitsplätze wegfallen, als in den alten Bundesländern:

*„Unter den Frauen waren auch viele, wo jetzt beruflicherseits die Wende kam und manche der Arbeit nachziehen mussten. Und ich glaube, dass die dann, wenn sie nicht wirklich hundertprozentig dafür gebrannt haben, irgendwo verloren gehen, weil sie an dem neuen Wohnort sich erst mal um das Berufliche kümmern und dann nicht gleich als nächstes zur Feuerwehr gehen und sagen: Ich war Kameradin und möchte wieder mitmachen.“* (3:18)

Im Verlauf des Interviews kommt dieselbe Expertin noch einmal auf dieses Thema zurück und weist auf die Schwierigkeiten hin, die solch ein Neuanfang in einer Feuerwehr in einem anderen Ort mit sich bringen kann:

*„Weil dann doch dort, könnte ich mir vorstellen, ein gewisses Hemmnis bei einigen besteht, wo man sagt: Ich komm jetzt aus einer gewachsenen Interessengruppe, wo man sich zusammengerauft hat, in eine, wo ich Neuling bin. Wo man dann sagt: Muss ich mir zweimal was Neues antun? Einmal ‘ne neue Arbeitsstelle, ‘ne neue Umgebung und dann auch neu in einem Hobby, das mir eigentlich gefällt.“* (3:27)

Hier zeigt sich ein Problem, das auch in anderem Zusammenhang immer wieder auftaucht: Die örtlichen Feuerwehrgruppen sind im positiven Sinne häufig eine verschworene Gemeinschaft, die füreinander auch außerhalb der Einsätze und der Übungszeiten einsteht. Das kann zur Folge haben, dass sie Neulingen von außen skeptisch gegenüberstehen, selbst wenn es sich um voll ausgebildete und erfahrene Feuerwehrleute handelt. Das kann insbesondere Frauen treffen, wenn sie in einen Ort ziehen, wo es bis dahin noch keine Frau in der örtlichen Wehr gibt. Von einer Frau wurde berichtet, die erst einen schriftlichen Antrag stellen musste und schließlich in einem geheimen Abstimmungsverfahren mit drei Stimmen Mehrheit doch aufgenommen wurde. Eine solche Einstellung kann zu Mitgliederverlusten führen, die sich durch eine flexiblere und offenere Organisationskultur (s. Kap. 5.3.1) vermeiden lassen könnten, auch wenn die aktuelle Ursache solcher Integrationsprobleme nicht unmittelbar durch die Feuerwehr ausgelöst worden ist.

### **5.5. Ausbildung von Führungskräften**

Die Ausbildung für die Führungskräfte der Feuerwehr, vor allem der GruppenführerInnenlehrgang und der ZugführerInnenlehrgang, ist Ländersache und sie findet,

wie bereits erwähnt (s. Kap. 4), in den Landesfeuerwehrschulen statt. Zwar ist die Führungsausbildung heute meistens nicht mehr so autoritär wie früher, wie ein Experte meint:

*„Ich habe sie selber noch im autoritären Stil erlebt (...) Also die Führungskräfte, die wir heute ausbilden, bekommen eine andere Ausbildung und stehen nicht auf dem Standpunkt, da habe ich durch gemusst, da müssen auch alle, die nach mir kommen, durch.“ (11:20)*

Dennoch bleibt als wichtiges Manko, dass die gerade für die Führungsaufgaben der WehrführerInnen oder ZugführerInnen so wichtige soziale Kompetenz noch heute weitgehend vernachlässigt wird:

*„Das Augenmerk wird ja bei der Ausbildung auch bei den Feuerwehrleuten immer nur auf diese technischen Dinge gerichtet. Alles andere hat man durch seine Funktion sich angeeignet.“ (7:16)*

Das gilt in erster Linie für die Einsatzwehren. In der Ausbildung der JugendleiterInnen bei der Jugendfeuerwehr ist das durchweg anders. Dort gehört die Vermittlung von Führungsqualitäten, von Unterrichtsgestaltung und Pädagogik selbstverständlich dazu, wie die ExpertInnen versichern: *„Also bei der Jugendfeuerwehr ist das sehr stark ausgeprägt eigentlich, und beim Erwachsenenverband nichts eigentlich“ (10:27)*. Von einem Bundesland wurde berichtet, dass dort wohl mehrere Lehrgänge in Menschenführung angeboten wurden, aber es habe nicht überall gefruchtet. Das scheint vor allem damit zusammenzuhängen, dass diese Kurse freiwillig waren und für die Laufbahn keine Bedeutung hatten. Die Expertin meint dazu

*„...dass wir diese Lehrgänge angeboten haben, die dann auch kostenfrei waren (...) für Integration und Menschenführung, und das sollte bewirken, dass die Jugendlichen – darauf war gerade ein Schwerpunkt gelegt – es einfacher haben, in die aktive Wehr zu gehen. Aber die Sparkasse hat das nur für zwei Jahre übernommen, das war so ein Projekt und dann nicht mehr. Und dann wird das den Gemeinden zu teuer. (...) die Laufbahnlehrgänge muss ja die Gemeinde bezahlen, aber dieses sind keine Laufbahnlehrgänge. Insofern haperte es dann am Geld und wir kriegten diese Lehrgänge nicht mehr besetzt. Und dann mussten wir sie einstellen.“ (6:17)*

Wenn man sich vor Augen führt, welche Verantwortung die Führungspersonen in den unterschiedlichsten Situationen mit den verschiedensten Menschen haben, wieviel soziale Kompetenz dabei häufig erforderlich ist, dann erscheint es verwunderlich, dass bei der Feuerwehr so wenig Wert auf die Ausbildung solcher Kompetenzen gelegt wird. Kaum ein mittleres Management-Training kommt heute ohne solche Teile in der Weiterbildung aus.

In Hinsicht auf die Frauen kommt ein Aspekt hinzu, auf den einige Expertinnen im Zusammenhang der Fragen nach dem Umgangston und dem Arbeitsstil zu sprechen kamen:

*„Und ich sag, dieses Thema gerade mit der sexuellen Belästigung oder grad mit diesen Provokationen das muss man auch sehr vorsichtig mal in der Ausbildung ansprechen, auch schon in der Grundausbildung. (...) Das war die ganze Zeit ein Tabu-Thema. Man hat sich mit der Sache gar nicht auseinandergesetzt. ‚Ach, das passiert nicht!‘ Aber das passiert in jedem Verein, das passiert immer, in der Schule – egal wo.“ (8:28)*

Einige Expertinnen haben auch von solchen Vorfällen berichtet. Da der Deutsche Feuerwehrverband in seiner Satzung inzwischen das Gender Mainstreaming verankert hat, wäre es nur angemessen, wenn er sich dafür einsetzen würde, dass diese Thematik ebenfalls in die Ausbildung der Führungskräfte mit aufgenommen würde.

Einige der Befragten wiesen noch auf eine andere Möglichkeit für Frauen im Bereich der Ausbildung hin. Es sei nämlich sehr wichtig, dass Frauen sich auch selbst in der Ausbildung engagieren. Auf Kreisebene sei das schon immer häufiger möglich, berichtet eine Expertin: *„Und wenn Feuerwehrleute von Frauen ausgebildet werden, dann ist das der beste Schritt, ihnen zu zeigen, dass Frauen in der Feuerwehr ‘ne Selbstverständlichkeit sind“* (1:31). Aber auch in den Landesfeuerwehrschulen sollte es mehr Ausbilderinnen geben, zumal in diesem Bereich die Arbeitsbedingungen für Frauen gut geeignet sind:

*„Bei den Landesfeuerwehrschulen könnten eigentlich viel mehr Frauen Ausbildungstätigkeiten machen, weil eben die ganzen Problematiken, die ich jetzt im Einsatzdienst habe, im Wachalltag, die sind weg. Da habe ich normalen Tagesdienst, Bürotätigkeit, Lehrtätigkeit. Also die hätten die allerwenigsten Probleme, Frauen da drin zu haben und sozusagen auch nach außen hin darzustellen für die, die als Schüler reinkommen, die Frauen sichtbar zu machen und zu einem ganz selbstverständlichen Alltagsbild zu machen.“* (11:20)

Trotz dieser überzeugenden Argumentation – bislang scheint diese Idee weitgehend im Konjunktiv zu bestehen, obwohl auf diese Weise mehrere bereits angesprochene Probleme angegangen werden könnten wie z.B. die Selbstverständlichkeit, die Normalität, die interne Sichtbarkeit als kompetente Feuerwehrfrauen. Denn auf die Landesfeuerwehrschulen müssen alle Führungskräfte gehen.

## **5.6 Der Übergang von der Jugendfeuerwehr zur Einsatzwehr**

Beim Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzwehren manifestieren sich eine Reihe der in Kapitel 5.3 dargestellten Probleme, die mit der Organisationskultur in der Feuerwehr zusammenhängen. Die mangelnde Flexibilität und die Dominanz von Hierarchie, Konkurrenz und männlicher Monokultur werden in mehreren Interviews als Gründe dafür genannt, dass der Übergang von der Jugend- zur Einsatzwehr eine Schnittstelle darstellt, an der mehr Mädchen als Jungen die Feuerwehr verlassen. Auf der anderen Seite zeichnet sich in den Interviews aber auch ab, dass manche Wehren schon mit Erfolg positive Ansätze erproben, um den Übergang in die Einsatzwehren für Mädchen und auch für Jungen zu erleichtern.

### *5.6.1 Kooperation und Anerkennung in der Jugendfeuerwehr*

Die derzeit mehr als 260.000 in der DJF organisierten Jugendlichen erfahren neben der allgemeinen Jugendarbeit in Form von z.B. Sport und Spiel, Basteln und Werken sowie Zeltlagern eine qualifizierte feuerwehrtechnische Ausbildung. Sie verbringen also einen großen Teil ihrer Jugend mit Freizeitaktivitäten in der Feuerwehr und erhalten außerdem

fachbezogene theoretische und praktische Ausbildungen. Beim Wechsel von der Jugend- in die Einsatzwehr liegt es nahe, dass sie von der Organisation, für die sie fundiert ausgebildet wurden, auch eine entsprechende Anerkennung für ihr Wissen erhalten. Die Jugendlichen erwarten, so berichtet eine Interviewpartnerin, dass sie

*„akzeptiert werden von den Erwachsenen wirklich als vollwertiges Mitglied der Feuerwehr von Anfang an. Vor allen Dingen weil sie genau wissen, sie sind gut ausgebildet. Dass sie wirklich akzeptiert werden und dass man auch mal auf die Jugendlichen hört.“ (5:22)*

Jugendliche, die in die Einsatzwehr übertreten, wollen aber nicht nur hinsichtlich ihres feuerwehrtechnischen Wissens ernst genommen werden, sondern auch mit Blick auf soziale Umgangsformen. Im Umgang mit Kameraden und Kameradinnen aus der Einsatzwehr ist ihnen eine kooperative, auf gegenseitige Anerkennung beruhende Form wichtig. Dazu gehört z.B. *„jeden zu Wort kommen zu lassen, auch jemanden, der gerade aus der Jugendfeuerwehr kommt“ (10:35).*

Eine Interviewpartnerin berichtet von einem gleichberechtigten Miteinander von ‚Alten‘ und ‚Jungen‘ in ihrer Wehr sowohl im sozialen Umgang als auch in der Anerkennung von feuerwehrtechnischem Wissen:

*„Wir machen es hier so, da ist einer mit 17, der ist im Sprechfunkerlehrgang gewesen, da hatten wir einen Dienst Sprechfunker, da hat nicht der Funkbeauftragte den Dienst gemacht, sondern dieser Jugendliche, weil wir haben gesagt: ‚Du warst doch beim Lehrgang, du bist doch ganz frisch, du weißt doch die ganzen neuen Sachen, halt du doch mal vor uns Alten den Dienst.‘ Und der fand das ganz klasse. (...) ‚Du hast das doch gelernt jetzt, dann erzähl doch mal, dann lern ich auch noch was dazu.‘ Und das ist eine tolle Sache, das kommt echt ganz klasse an, weil dadurch fühlt sich dieser Jugendliche, der ja nun eigentlich fast schon in der Erwachsenenwehr ist, ernst genommen, und alle anderen nehmen ihn auch ernst, weil sie sehen, der gibt sich Mühe und der erklärt uns das jetzt.“ (10:35)*

Dieses Verhalten hat zudem den Vorteil eines wehrinternen fachlichen Austauschs, da auch die Feuerwehrleute der Einsatzwehr *„auf den neusten Stand kommen und nicht auf Informationen sitzen, die 20 Jahre alt sind.“ (10:35)*

### 5.6.2 Von der freien Jugendarbeit zum Dienst

Während die Jugendfeuerwehrarbeit zu etwa gleichen Teilen aus Feuerwehrtechnik und freier Jugendarbeit besteht, geht es in der Einsatzwehr fast ausschließlich um den Einsatz und die Übungen dazu. Diese Aufgaben verlangen ein hohes Maß an Verantwortung und eine starke Einschränkung der gemeinsamen Freizeitaktivitäten. Eine Expertin zitiert z.B. einen Wehrleiter bei der feierlichen Übergabe des Dienstausweises an die Jugendlichen: *„Bis hierher war alles freiwillig, und wenn du den Schritt gegangen bist, hast du auch Pflichten, an die du dich halten musst“ (3:21f).* Für die Jugendlichen ist allerdings weniger die Übernahme von Pflichten das Problem, vielmehr ist es der abrupte Wegfall der gemeinsamen Freizeitaktivitäten: *„...und mit 18 Jahren: Feuerwehr null allgemeine Jugendarbeit. Und*

*gerade heutzutage, die sind ja mit 18 noch nicht fertig, die wollen ja mit 18 auch noch untereinander was machen. Und das ist, glaube ich, ziemlich krass“ (1:14).*

Erschwerend kommt hinzu, dass sie sich in Dienste und eingefahrene Strukturen einfügen müssen:

*„Also man weiß genau, wenn man 17 ist oder 18 wird, dann kommt man in die aktive Wehr. (...) Die werden dann, schnack, in den aktiven Zug übernommen und müssen sich da auch einfügen. Da wird nicht viel gefragt, bist du jetzt neu. Gut, dann wird ihnen alles gezeigt, aber dann sind sie halt da in dem Zug. (...) Das normale Zugleben, also was eben sonst alles ist, da kommen die rein und dann müssen sie schwimmen.“ (7:17f)*

Mehrere Expertinnen berichten, dass der strenge Einsatzdienst für Jugendliche häufig ernüchternd und unattraktiv ist. Sie fordern eine Lockerung der Dienste, z.B. durch gemeinsame Aktivitäten. Außerdem bemängeln sie, dass der Kontakt zwischen Jugend- und Einsatzwehr häufig mit dem Übertritt abbricht. Den Jugendlichen fehlt der Kontakt zu und das gesellige Leben mit Gleichaltrigen

*„und die Kommunikation miteinander, untereinander, auch mal Ulk zu machen. Die sind eben noch jung und wollen noch Blödsinn machen, Action wollen sie immer noch haben. Aber da kommt dann bei uns, wenn sie im Erwachsenenbereich sind, die Ernüchterung. Da müssen sie alles nüchtern sehen. Da wird kein Zeltlager mehr gemacht, dann geht's nicht ins Kino, ins Theater oder dass man mal irgendwie bauen kann, rumwerkeln kann.“ (5:35)*

Bei kleineren Einsatzwehren kommen noch Probleme durch den großen Altersunterschied dazu, der zwischen 18 bis fast 60 Jahre liegen kann. Manchmal tritt nur eine Person aus einem Jahrgang von der Jugendfeuerwehr in die aktive Wehr über. Und diese Person muss unter Umständen ein paar Jahre warten, bis eine/r andere/r Jugendliche/r nachrückt. Dies kann nach Auskunft einer Interviewpartnerin dazu führen, dass sie das Interesse an der Feuerwehr verlieren und abspringen. Insbesondere

*„wenn das dann Feuerwehren sind, die nicht so häufig üben, die nicht so häufig Einsätze haben, wo nichts passiert, dann tritt die Langeweile ein oder dann fragen die sich bestimmt ‚Was soll ich hier eigentlich noch? Dann kann ich lieber etwas anderes machen.‘“ (6:10)*

### 5.6.3 *Fehlende Anerkennung und hierarchischer Führungsstil in der Einsatzwehr*

Probleme bei der Integration Jugendlicher in die Einsatzwehr werden von den ExpertInnen primär darin gesehen, dass sie beim Übergang häufig mit der Dominanzkultur der älteren Feuerwehrleute konfrontiert werden, wenn z.B. ein altgedienter Feuerwehrmann sie spüren lässt: *„Was willst du junger Spund? Ich hab schon 10, 20 Einsätze gemacht und werde es immer weiter so machen, auch wenn es verkehrt ist. Du kannst mir gar nichts sagen“ (5:18f).* Das Festhalten an Positionen, die mit mehr oder weniger Macht besetzt sind, geht soweit, dass Ältere selbst solche Posten wie den Gerätewart bis in die Ehrenabteilung retten, auch wenn die Jugendlichen deutlich signalisieren, dass sie gerne helfen würden (6:10).

Wie auch bei der Ausbildung von Führungskräften oder bei einem Umzug von Feuerwehrleuten in einen anderen Wohnort wird jugendlichen Frauen und Männern beim Eintritt in die Einsatzwehr nicht selten mit Misstrauen und Ablehnung begegnet. Dies äußert sich z. B. darin, dass ihnen signalisiert wird, dass sie wieder von vorne anfangen müssen. Eine Expertin beschreibt das so:

*„Die kommen mit 17 oder 18 aus der Jugendfeuerwehr, da waren sie die Großen. Da waren sie wer, egal, ob Mädchen oder Jungen, wenn sie denn so lange dabei waren. Nun kommen sie in die Einsatzabteilung, und dann geht es erst mal los: da musst du wieder zeigen, was du kannst. Das ist vielleicht nicht allgemein, aber ich glaube doch, oft so. Klamotte - du willst gleich was Neues? Zeig erst mal, dass du dabei bleibst. Dann können wir in ein paar Jahren darüber reden, jetzt ziehst du die abgelegten Sachen an.“*  
(1:14)

Durch die Abwertung ihres Wissens und durch die mangelnde Bereitschaft, ihnen Verantwortung zu übergeben, werden die Jugendlichen mit einem hierarchischen System von Über- und Unterordnung konfrontiert, das sie verunsichert und ihnen die Freude an der Arbeit nimmt. Eine Interviewpartnerin beschreibt das folgendermaßen:

*„Wenn einer allein in die Einsatzabteilung kommt, hat er sowieso schon große Probleme, egal ob Mädchen oder Junge, weil dann fühlt er sich sowieso immer als der ‚Blödmann‘, der ja sowieso nichts weiß. Obwohl die aus der Jugendfeuerwehr oftmals hundertmal mehr wissen als die, die schon 20 Jahre in der Feuerwehr sind, weil die sich nämlich nie wieder damit befassen haben und die Jugendlichen sind noch frisch im Thema. (...) Wenn sie allerdings in der ersten Zeit dafür verwendet werden, den Hof zu fegen, und wenn ihnen nichts zugetraut wird, dann verlieren sie auch ganz schnell die Lust.“* (10:31f)

Während nach Informationen der Interviewten häufig auf subtile Weise mangelnde Anerkennung und Misstrauen sowohl Männern als auch Frauen gegenüber geäußert werden, konzentrieren sich offensichtliche Ausgrenzungs- und Ablehnungsabsichten primär auf Frauen. Dies gilt umso mehr, je stärker eine Wehr nur mit Männern besetzt ist. Die Mädchen kommen *„in ‘ne ziemliche Eiseskälte. Die kündigen oft von alleine wieder. Und das ist dann auch von den Männern gewollt“* (2:15f).

#### 5.6.4 Erfolge durch frühzeitige Kontakte und anerkennende Einbindung

In mehreren Interviews wird deutlich zum Ausdruck gebracht, dass die Jugendlichen (und auf institutioneller Ebene die Jugendfeuerwehren) die beste und größte Ressource der Freiwilligen Feuerwehr sind und es deswegen zu empfehlen ist, dass sie dementsprechend frühzeitig eingebunden werden, denn

*„Eigentlich ist es ja die Feuerwehr, die dann vielleicht in einigen Jahren die älteren mal ablöst. (...) Und ich glaube, es wird kein älterer Kamerad sagen, nein, wir möchten es nicht, denn es ist nun mal der Nachwuchs. Und jede Feuerwehr wird froh sein, eine Jugendfeuerwehr zu haben.“* (4:15)

Der Wechsel von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzwehr verläuft nach Auskunft der Interviewpartnerinnen dann positiv, wenn es einen „fließenden Übergang“ gibt, d.h. wenn Mädchen und Jungen im Alter von 16-18 Jahren die Teilnahme in beiden Wehren ermöglicht wird:

*„Also es ist nicht mehr so von einem Tag auf den anderen der Schubs raus aus der Jugendfeuerwehr und rein in die Einsatzabteilung, sondern es ist eben so dieses Langsame. Ich gucke da schon mal, mach da schon mal mit oder mache vielleicht schon mal beim Wettbewerb da mit oder fahre mal mit raus, wenn die was haben. Und dadurch fällt es den Jugendlichen leichter.“ (10:32)*

Die Teilnahme allein genügt aber nicht, sondern erst wenn sie mit einer kooperativen Organisationskultur einhergeht, die eine aktive, anerkennende Einbindung zum Ziel hat, werden sich die Jugendlichen von den Erwachsenen akzeptiert fühlen. Für eine langfristige Integration der Jugendlichen in die Einsatzwehr empfehlen mehrere Interviewpartnerinnen, dass sich *beide Wehren* für einen gelingenden Übergang verantwortlich fühlen,

*„dass man die Jugendfeuerwehren bei bestimmten Veranstaltungen oder auch bei bestimmten Diensten, z.B. beim Einsammeln der Weihnachtsbäume, beim Tag der offenen Tür, ganz selbstverständlich in diese Abläufe mit einbindet, sich die aktive Wehr aber auch in die Veranstaltungen der Jugendfeuerwehr unterstützend mit einbringt. Gerade für die Bereiche, die die nicht so mit abdecken können. Wir sehen das hier beim Osterbasar oder auch wenn die mal Tag der offenen Tür oder Zeltlager haben, dass dann die aktive Wehr ganz selbstverständlich sagt, wir unterstützen die Jugendfeuerwehr, wir aber auch Sachen haben, gemeindeweit und hier, wo ich es auch kreisweit weiß, dass die aktiven Wehren die Jugendwehren an ihren Veranstaltungen teilhaben lassen.“ (2:17)*

Des Weiteren kommt in mehreren Interviews zum Ausdruck, dass es sich positiv auswirkt, wenn die Integration der Jugendlichen nicht nur über soziale Aktivitäten, sondern auch über eine fachliche Einbindung stattfinden. Das heißt, dass die Jugendlichen sowohl an Weihnachtsfeiern oder am Tag der offenen Tür bei den Aktiven teilnehmen können, als auch dass sie zu Übungen, Dienstabenden oder Ausbildungstagen eingeladen werden. Im günstigen Fall verläuft das nach Aussage einer Expertin so:

*„Sie werden auf jeden Fall informiert, wie das normale Leben in der Wehr abläuft. D.h. sie wissen, wann Dienstabende sind, sie wissen, wann auch außerhalb der Dienstabende Ausbildungstage oder -stunden stattfinden. Sie können dran teilnehmen und werden dann eigentlich auch von den älteren Kameraden mit herangezogen, dass man sagt, komm ich will dir was zeigen.“ (4:14f)*

Für eine gelungene Einbindung sind nach Meinung der Befragten außerdem andere Umgangsformen wichtig. Die oft bestehenden Hierarchien sind dabei eher hinderlich. Verhaltensweisen, die den Jugendlichen vermitteln, dass sie wieder von vorne anfangen müssen, wirken eher abschreckend. Statt dessen kann ihnen gezeigt werden, dass sie

*„akzeptiert werden von den Erwachsenen wirklich als vollwertiges Mitglied der Feuerwehr von Anfang an. Vor allen Dingen weil sie genau wissen, sie sind gut ausgebildet. Dass sie wirklich akzeptiert werden und dass man auch mal auf die*

*Jugendlichen hört. Gut, wir haben unsere Erfahrungen, aber wir können auch von den Jugendlichen lernen. Und wir sollten das auch. Und das ist ganz, ganz wichtig, denn die sind unsere Zukunft. Wenn wir die nicht ernst nehmen, dann sind wir bald alleine.“*  
(5:22)

Für die Integration von Mädchen kann sich positiv auswirken, wenn Feuerwehrfrauen Vorbildfunktion ausüben und insbesondere bei solchen Veranstaltungen, in denen Jugendliche in den Einsatzdienst eingeführt werden, dabei sind (s. Kap 6.7). Die Mädchen wie die Jungen können auf diese Weise sehen und erfahren, dass es in der Einsatzabteilung Frauen gibt und dass sie vielfältige Aufgaben in der Feuerwehr innehaben. Bei gemeinsamen Übungen können z.B. die Feuerwehrfrauen Mädchen an ihre Seite nehmen *„und die macht dann mit mir den Job, den ich ausüben muss und unterstützt mich dabei.“* (8:18)

## **6. Maßnahmen aus der Sicht der Expertinnen**

Fragen nach möglichen praktischen Maßnahmen zur besseren Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr stellten den letzten Fragenkomplex im Interviewleitfaden dar. Dabei ging es um Fragen danach a) wo die ExpertInnen Ansatzpunkte für Veränderungen sehen und b) welche Maßnahmen sie vorschlagen. Einige der Anregungen wurden von mehreren ExpertInnen genannt, andere nur von einer/m Befragten.

### **6.1 Zum Erscheinungsbild der Feuerwehr**

*„Dass man nicht nur sagt, die können ja, sondern dass man sagt, hier sind sie.“* (2:27)

Die Notwendigkeit, die Existenz der rund 67.000 im DFV organisierten Frauen im Erscheinungsbild der Feuerwehr sichtbarer zu machen als bisher üblich, wurde in mehreren Interviews deutlich zum Ausdruck gebracht. Für konkrete Maßnahmen wurden im Wesentlichen zwei Ziele genannt:

Zum einen sei es sehr wichtig, Frauen *innerhalb* der Feuerwehr sichtbarer zu machen, zum anderen sollte ihre Sichtbarkeit für die Bevölkerung in der *Außendarstellung* der Feuerwehr verbessert werden. Für die Umsetzung dieser Ziele legt ein Teil der Interviewten großen Wert darauf, Feuerwehrfrauen als normalen Bestandteil der Feuerwehr darzustellen und nicht, wie in der Vergangenheit häufig geschehen, als Ausnahme.

Im Folgenden werden zunächst diejenigen Maßnahmen aufgeführt, die sowohl die Innen- als auch die Außendarstellung betreffen. Anschließend werden Anregungen vorgestellt, die sich nur auf einen der beiden Repräsentanzbereiche beziehen. Maßnahmen für beide Bereiche beziehen sich auf solche Medien, die zwar primär von Feuerwehrmitgliedern genutzt werden, aber auch für Außenstehende zugänglich sind, wie z.B. Feuerwehrzeitschriften, das

Feuerwehrjahrbuch, die Homepages des DFV und der Landesverbände. Um die Präsenz von Frauen in diesen Medien zu erhöhen, kristallisieren sich in den Interviews drei Änderungsvorschläge heraus:

- Ein Teil der Interviewten schlägt vor, dass Frauen in der Berichterstattung mehr Erwähnung finden sollen, denn *„was nirgendwo auftaucht, das ist auch nicht da“* (7:25).
- Des Weiteren wird von mehreren ExpertInnen gefordert, die Bilder und Fotos der Feuerwehrmedien so zu gestalten, dass die Abbildungen sowohl Männer als auch Frauen (re)präsentieren. Wobei auch hier zu beachten ist, dass *„nicht nur Frauen drauf sein (müssen), dass ist ja auch nicht die Wirklichkeit, aber es müssen auch Frauen drauf sein oder mal auch Frauen erscheinen, weil es sich sonst nicht einprägt.“* (7:3)
- Eine dritte Maßnahme zielt darauf ab, dass in der Sprache in den feuerwehrinternen Papieren (Satzungen u.ä.), in allen Feuerwehrmedien und möglichst auch in den Vorlagen der Feuerwehrunfallkasse u.ä. offensichtlich wird, dass es hier immer um Feuerwehrfrauen *und* Feuerwehrmänner geht (7:25).

Zur Verbesserung der feuerwehrinternen Sichtbarkeit fordern die ExpertInnen eine Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien. Maßnahmen dazu werden unter ‚Ämter und Positionen im Verband‘ aufgeführt (s. unten Kap. 6.3).

Mit Blick auf eine Verbesserung der *Außendarstellung* der Feuerwehr werden die folgenden zwei Maßnahmen angesprochen:

- Eindrucksvoll, sichtbar und ohne großen Aufwand lässt sich erstens ein *„fifty fifty“* - Auftritt von Feuerwehrmännern und -frauen bei Präsentationen der Feuerwehr z.B. über Infostände bei öffentlichen Veranstaltungen realisieren, denn *„das ist das Beste, was uns passieren kann, dass das gemischte Auftreten selbstverständlich ist“* (2:27).
- Zweitens sollte der Bevölkerung besser vermittelt werden, dass die vielseitigen Aufgaben in der Feuerwehr von Männern und Frauen gleichermaßen ausgeführt werden können. Für die Außendarstellung wird von einer Expertin angeregt, dass alle Bereiche auch von beiden Geschlechtern präsentiert werden: *„50% Männer und 50% Frauen (...), die die Aufgaben des Landesfeuerwehrverbandes und der Brandschutzerziehung da präsentieren. Und zwar beides zu gleichen Prozenten, also nicht nur Frauen für die Brandschutzerziehung und Männer für die Verbandsarbeit, sondern auch Frauen für die Verbandsarbeit und auch Männer für die Brandschutzerziehung.“* (2:27)

## 6.2 Öffentlichkeitsarbeit

*„Wir müssen mit Frauen mehr raus, und wir müssen auch dahin, wo die Bevölkerung ist.“* (11:8)

Um die Wahrnehmung und Akzeptanz von Feuerwehrfrauen in der Bevölkerung zu steigern, ist es aus Sicht der Befragten sehr wichtig, die Öffentlichkeit nicht nur darüber zu informieren, dass es in der Feuerwehr Frauen gibt, sondern auch zu zeigen, dass sie nicht nur die gleichen Aufgaben wie die Männer machen können, sondern tatsächlich auch machen. Zudem könne es auch wirkungsvoll sein, wenn Frauen gezielt angesprochen werden, um sie

als Mitglieder zu gewinnen. Die Maßnahmen richten sich dabei auf zwei Schwerpunkte: *Pressearbeit* und *Werbung*.

Mit Blick auf die *Pressearbeit* kommt in den Interviews zum Ausdruck, dass ein guter Kontakt zur Presse für die Feuerwehr auf allen Ebenen wichtig ist, um eine kontinuierliche Medienpräsenz gewährleisten zu können. Es werden von den ExpertInnen zwei Anregungen gegeben:

- Zum einen sollten in der Berichterstattung über Tätigkeiten und Leistungen der Feuerwehr neben den Feuerwehrmännern auch die Feuerwehrfrauen stärkere Berücksichtigung finden.
- Zum anderen sei es wichtig, in der Berichterstattung die Vielfalt der Angebote bei der Feuerwehr transparent zu machen. Die Feuerwehr sollte als Betätigungsfeld ausgewiesen werden, in dem *„Frauen das Gleiche machen können wie Männer oder überhaupt diese Vielfältigkeit der Aufgaben (...), dass das eigentlich auch jemandem Raum bietet, der jetzt nicht der hardcore Techniker ist oder es unbedingt nur in den Oberarmen hat.“* (1:5)

Die von den ExpertInnen angesprochenen *Werbemaßnahmen* haben drei Schwerpunkte: Entwicklung von *Werbematerial*, Durchführung von *Werbeaktionen* und Durchführung von *Werbekampagnen*.

*Werbematerial* existiert nach Auskunft der Befragten in fast allen Bundesländern z.B. in Form von Flyern oder Wandtafeln. Meistens wird es allerdings feuerwehrintern genutzt und z.B. auf Brandschutztagen verteilt.

- Einige Expertinnen empfehlen, Werbematerial so zu gestalten und einzusetzen, dass es speziell diejenige Bevölkerung anspricht, die noch keinen oder wenig Kontakt zur Feuerwehr hatte. *„Denn in der Bevölkerung, die mit der Feuerwehr an sich nichts zu tun hat, herrscht ja so ein bisschen der Eindruck vor, die Frauen in der Feuerwehr kümmern sich um Verpflegung und ums Saubermachen“* (4:20f). Solches Werbematerial kann auf öffentlichen Veranstaltungen wie z.B. Stadtfesten oder in Einkaufszentren an die Frau und an den Mann gebracht werden.

Als *Werbeaktionen* schlagen die ExpertInnen zweierlei vor:

- Erstens wird (auf Kreis- oder Ortsebene) die Durchführung von Informationsveranstaltungen für Frauen in Form von Schnupperwochenenden oder -kursen angeregt. Dabei nehmen interessierte Frauen nicht als „Zuschauerinnen“ an einem normalen Dienstabend teil, sondern können sich in einer Gruppe über die Feuerwehr informieren und auch praktisch tätig werden. Als Ziel solch einer Veranstaltung wird formuliert, *„dass die Frauen mehr das Gefühl haben, sie sind da willkommen. Können erst mal gucken, können wir das überhaupt, alle Geräte erst mal in die Hand nehmen, wie fühlt sich das an, wie sieht das aus, sich mal in so ein Auto rein setzen, sich mal diese ganzen Brocken anziehen. Sich wirklich auch erst mal mit dem Material ganz unverbindlich vertraut zu machen und dann zu gucken und zu sagen, will ich das wohl, kann ich das wohl.“* (7:31)
- Zweitens wird angeregt, bei öffentlichen Veranstaltungen einen Stand zum Thema *„Frauen in der Feuerwehr“* anzubieten. Analog zum Umgang mit Werbematerial geht es

auch hier nicht um Werbung auf feuerwehrinternen Veranstaltungen, sondern um eine Öffentlichkeitsarbeit, die nach außen die Bevölkerung über die vielfältigen Aufgaben, die Frauen bei der Feuerwehr ausüben können, informiert.

Werbekampagnen werden von den meisten Befragten mit Skepsis betrachtet. Das beruht vermutlich auf der Erfahrung mit Werbekampagnen, die im Vergleich zum Aufwand nicht so viel gebracht haben. Ein weiterer Grund für die Skepsis mag in der mangelnden Realisierbarkeit aufgrund fehlender Finanzmittel liegen. So gibt es in den Interviews auch keine konkreten Vorschläge. Für potenzielle Kampagnen erscheint es aber sinnvoll, die oben bereits erwähnte Vielfalt der Feuerwehr zu nutzen, um neue Frauen (und auch Männer) zu gewinnen.

In mehreren Interviews wird Bezug zur niederländischen Kampagne „Nichts für Püppchen“ genommen. Nur ein Teil der ExpertInnen befürwortet die Durchführung einer ähnlichen Kampagne in Deutschland: „Wenn man das hier probieren würde und kriegte auch noch ein paar Männer in die Feuerwehr, das würde der Gleichberechtigung voll Genüge tun“ (2:29). Gefordert wird aber eine Berücksichtigung der strukturellen und institutionellen Unterschiede in der Organisation der Feuerwehr zwischen Deutschland und den Niederlanden. Die Mehrheit der ExpertInnen steht dieser Kampagne jedoch skeptisch gegenüber, bzw. lehnt sie ganz ab und zwar vor allem, weil die Unterschiede eben doch zu groß seien (sehr viel engere organisatorische Verbindung von Berufs- und Freiwilliger Feuerwehr und daraus resultierende andere Zugangsvoraussetzungen auch für die Freiwilliger Feuerwehr).

### 6.3 Ämter und Positionen im Verband

„Der DFV sagt, er ist das Spitzengremium der Deutschen Feuerwehr, und wenn der für 67.000 weibliche Mitglieder steht, dann muss da irgendwo auch mal ne Frau auftauchen.“ (2:12f)

In den Interviews wird häufig die Forderung laut, den Anteil der Frauen in den Gremien zu erhöhen. Als Voraussetzung dafür wird eine Reflexion der Verbandsstrukturen unter geschlechtsbezogenen Aspekten vorgeschlagen. Die von den Befragten formulierten Maßnahmen beziehen sich auf die *Bundes-* wie auch auf die *Landes-* und *Kreisebene*. Gleichgültig auf welcher Ebene – darauf verweisen die meisten ExpertInnen – sollte die Realisierung der Maßnahmen nach dem Top-Down-Prinzip stattfinden:

- Auf *Bundesebene* wird eine Frau möglichst als stimmberechtigtes Präsidiumsmitglied gefordert: „Die muss jetzt nicht Vizepräsidentin heißen, (...) aber die soll zum Präsidium gehören“ (2:12f). Dies wird sowohl aus Gründen der Mitsprache von Frauen als wichtig erachtet, aber auch, um eine Beteiligung am Informationsfluss in der Feuerwehr zu gewährleisten. Außerdem nehmen Frauen dadurch eine Vorbildfunktion qua Position ein: „Dann würde vielleicht der eine oder andere altbackene Feuerwehrmann (...) sagen, ‚Mensch, wenn der Deutsche Feuerwehr Verband das jetzt eingeführt hat, dann kann das ja gar nicht so schlecht sein.‘“ (8:38)
- Eine weitere Maßnahme betrifft die *Landesebene*. Aus Expertinnensicht sollte es für jedes Bundesland eine Landesfrauensprecherin geben, die Mitglied im Landesvorstand ist.

- Drittens wird in den Interviews für die *Kreisebene* häufig – wenn auch nicht von allen Expertinnen – vorgeschlagen, möglichst in jedem Bezirk, bzw. Kreis eine Kreisfrauensprecherin zu benennen. Die Kreise, in denen es bereits Kreisfrauensprecherinnen gibt, blicken auf positive Erfahrungen zurück, denn *„wo früh Kreisfrauensprecherinnen waren, waren auch früh Frauen, sind heute viele Frauen da. Wo spät Kreisfrauensprecherinnen gekommen sind, da gibt es auch wenige Frauen“* (2:12f). Die Kreisfrauensprecherin ist zum einen Ansprechpartnerin für alle Probleme, die die Geschlechterfrage in der Feuerwehr auf Orts- und Kreisebene betrifft. Sie nimmt aber auch eine Vermittlerposition zwischen Orts- und Landesebene ein.
- Des Weiteren sollte es in der Bundesgeschäftsstelle des DFV dauerhaft ein/e Ansprechpartner/in für Informationen über Frauen in der Feuerwehr geben. D.h. nicht unbedingt, dass dort ein neuer Posten eingerichtet werden muss, aber es sollte sichergestellt werden, dass Anfragen nicht verloren gehen, sondern an die zuständigen Personen weitergeleitet werden.

Trotz ihres Wunsches nach Einrichtung eines Postens für die Belange von Frauen, ist es für die Expertinnen sehr wichtig, dass sie als ganz normale, gleichberechtigte Feuerwehrfrauen wahrgenommen werden (s. auch Kap. 5.1.3). Deshalb halten sie wenig davon, solche Positionen auf kommunaler oder Länderebene „Gleichstellungsbeauftragte“ in Anlehnung an eine Gleichstellungspolitik auf politischer Ebene zu nennen. Sondern *„das muss ganz neutral formuliert sein“* (7:35), damit so weit wie möglich der Eindruck vermieden wird, die Frauen seien eben doch Exotinnen und müssten deshalb auch besonders behandelt werden.

#### **6.4 Teilnahme an weiterführenden Lehrgängen**

Der DFV sollte mehr *„dafür sorgen, dass wirklich in jedem Land in jeder Feuerwehr die Möglichkeit ist, dass Frauen die gleiche Ausbildung bekommen, wenn sie es wollen. Und dass sie nicht zurückstecken müssen.“* (5:40)

Mit Blick auf eine gleichberechtigte Teilnahme an weiterführenden Lehrgängen wird in den Interviews deutlich, dass zum einen die Aufstiegsmöglichkeiten von Feuerwehrfrauen verbesserungsbedürftig sind. Zum anderen werden Ergänzungen in der inhaltlichen Gestaltung der Aus- und Fortbildung angeregt. In den Interviews mit den ExpertInnen kristallisieren sich dabei drei Änderungsvorschläge heraus:

- Erstens wird für notwendig erachtet, dass die Chancen auf eine Teilnahme von Frauen an weiterführenden Lehrgängen nach der Grundausbildung verbessert werden.
- Eine weitere Maßnahme zielt darauf ab, mehr Frauen als Ausbilderinnen zu gewinnen (auf Kreis- wie auf Landesebene). Dadurch könnte deutlich werden, dass Frauen so viel Fachkompetenz haben, dass nicht nur Männer, sondern auch Frauen Feuerwehrleute auf allen Ebenen ausbilden können. Außerdem würden sie dadurch eine Vorbildfunktion ausüben: *„Wenn da irgendwo in einem Lehrgang eine Frau ist, die ist gut, die zeigt, sie kann was - sie ansprechen, wir suchen Kreisausbilder, wir möchten gerne Mann und Frau. Und wenn Feuerwehrleute von Frauen ausgebildet werden, dann ist das der beste Schritt, ihnen zu zeigen, dass Frauen in der Feuerwehr 'ne Selbstverständlichkeit sind.“* (1:31)

- Eine letzte Anregung bezieht sich auf die inhaltliche Gestaltung der Aus- und Fortbildung vor allem von Führungskräften. Geschlechtsbezogene Themen sowie Themen zur Sozial- und Führungskompetenz von Feuerwehrmännern und -frauen sind dort bislang nicht berücksichtigt worden. In den Interviews wird angeregt, diese beiden Punkte in die Aus- und Fortbildung zu integrieren möglichst vom Gruppenführerlehrgang an.

### 6.5 Vernetzung von Feuerwehrfrauen

*„Wir brauchen, um irgendwas vernünftig zu initiieren, eigentlich nicht so einen Fachausschuss, sondern wir brauchen eigentlich einen Länder übergreifenden Erfahrungsaustausch.“ (1:3f)*

In den Interviews wird der Wunsch nach Vernetzung von Feuerwehrfrauen auf unterschiedlichen Ebenen zum Ausdruck gebracht. Konkrete Veranstaltungen sollten sowohl dem Zweck der persönlichen Kontaktaufnahme dienen als auch den Informationsflusses über Feuerwehrangelegenheiten im Verband wie in den Wehren zwischen den Feuerwehrfrauen verbessern. Dabei sollte sowohl ein allgemeiner Erfahrungsaustausch gefördert wie fachliche Auseinandersetzungen angeregt werden.

Wünschenswert wären Vernetzungsmaßnahmen außer auf Bundesebene (Fachausschuss Frauenarbeit, s. einleitendes Zitat für diesen Abschnitt) auch auf Landesebene z.B. zwischen den Kreisfrauensprecherinnen:

- Treffen zwischen Stadt- und Kreisfrauensprecherinnen sollten organisiert werden mit dem Ziel *„dass auch die Gemeinschaft der Frauen untereinander gefördert wird. (...) Das Ganze ist eigentlich mehr als Erfahrungsaustausch gedacht, d.h. wenn es Probleme gibt innerhalb der Wehren, dann werden die angesprochen, dann wird versucht, die Probleme zu klären, zu beseitigen. Die Frauen möchten sich untereinander auch mal unterhalten, dass man sich über verschiedene Dinge austauscht und versucht zu klären, was ist hier besser, was kann man bei uns verändern.“ (4:18f)*
- Für die Landesebene wird weiter empfohlen, Fachtagungen speziell für Feuerwehrfrauen anzubieten. Wie bereits in einigen Bundesländern gehandhabt, hat es sich bewährt, wenn solche Fachtagungen über einen strukturierten Erfahrungsaustausch hinausgehen und Workshops zu unterschiedlichen theoretischen und praktischen Feuerwehrthemen anbieten. *„Workshops wie Atemschutz, Motorsäge usw. (...); dann kommt vom Landkreis jemand, der macht das mit der Verkehrsunfallgeschichte, die technische Hilfeleistung also, Öffentlichkeitsarbeit macht eine Kreissprecherin, Erste Hilfe macht hier der leitende Notarzt.“ (1:28f)*

### 6.6 Vereinbarkeitmöglichkeiten

*„Wir nehmen jetzt Rücksicht auf alle, wir machen die Abfrage und richten uns danach. (...) Und seitdem wir das machen, ist die Dienstbeteiligung auch besser.“ (10:18)*

Auf die Schaffung von Vereinbarkeitsmöglichkeiten zwischen Ehrenamt, Familie und Beruf wurde in den Interviews kein besonderes Gewicht gelegt (s. Kap. 5.2.4). Dennoch wurden von einigen Expertinnen Vorschläge genannt, deren Realisierbarkeit allerdings von den örtlichen Bedingungen abhängig ist. Durch die Schaffung von Vereinbarkeitsmöglichkeiten wird für Feuerwehrfrauen eine kontinuierliche Mitarbeit bei der Feuerwehr erleichtert. Vereinbarkeit bezieht sich dabei zum einen darauf, das Ehrenamt ‚Feuerwehr‘ *„familientauglich“* (1:8) zu machen. Zum anderen ist es wegen der zunehmenden Vielfalt der Berufs- und Ausbildungsverhältnisse immer wichtiger geworden, dass darauf bei der Feuerwehr mit mehr Flexibilität hinsichtlich hauptberuflicher Verpflichtungen sowohl von Frauen wie von Männern reagiert wird.

Das bedeutet, dass Lösungen für Vereinbarkeitsprobleme nicht – wie bislang – individuell und nur von den Frauen gefunden werden, sondern *„den Umdenkprozess muss man bei den Männern einleiten“* (2:8). Es ist die Aufgabe der bislang fast ausschließlich von Männern geführten Organisation Feuerwehr insgesamt, Vereinbarkeitsmodelle zu initiieren. Das schließt ein, dass die unterschiedliche Situation der einzelnen Wehren Berücksichtigung findet und flexibel, entsprechend den Gegebenheiten vor Ort, darauf reagiert wird.

Eine Maßnahme visiert die Verbesserung der Betreuungsmöglichkeiten von Kindern und pflegebedürftigen älteren Familienmitgliedern an:

- Eine Betreuungsmöglichkeit für Kinder kann in der Mobilisierung von Ehrenmitgliedern liegen: *„Wir haben ja Ehrenmitglieder, wir haben ältere Kameraden, die nicht mehr zu den Einsätzen mit ausrücken, die ja dann auch einen Melder haben könnten, um dann in die Feuerwache zu gehen und die Kinder zu übernehmen, wenn die Frau jetzt mit dem Kind angelaufen kommt.“* (6:6)
- Weiterhin werden Kooperationen mit örtlichen Kindergärten angeregt. In einigen Wehren gibt es bereits solche Modelle, so dass die Kinder zumindest während der Öffnungszeiten des Kindergartens dort versorgt werden können.

Bei der Betreuung pflegebedürftiger älterer Familienmitglieder werden allerdings größere Schwierigkeiten gesehen. Konkrete Vorschläge hierzu gab es keine, auch wenn das Problem gesehen wurde.

- Eine bessere Vereinbarkeit von Ehrenamt und Beruf kann aus der Perspektive der ExpertInnen auch dadurch gewährleistet werden, dass es seitens der Feuerwehr mehr Flexibilität in der Terminierung von Diensten und Übungen gibt. Dies kann z. B. durch Terminabsprachen in den Wehren vor Ort geregelt werden: *„Und dann haben wir zwei Schichtdienstler dabei, einen Mann und eine Frau, die im Schichtdienst arbeiten, und dann haben wir die Dienste so gelegt – die haben glücklicherweise in der gleichen Woche Spätschicht – dass wir dann immer in der anderen Woche den Dienst machen.“* (10:18)

## **6.7 Übergang Jugendfeuerwehr – Einsatzwehren**

*„In der Jugendfeuerwehr ist es eben kameradschaftlich und in der Einsatzwehr kommt doch die Hierarchie stark durch. Und gleichermaßen für Mädchen und Jungs gilt, erstmal wenn*

*einer allein in die Einsatzabteilung kommt, (...) dann fühlt er sich sowieso immer als der ‚Blödmann.‘“ (10:31)*

Der Übergang von der Jugend- zur Erwachsenenwehr stellt eine Schnittstelle dar, an der mehr Mädchen als Jungen die Feuerwehr verlassen. Eine Möglichkeit, um dieser Fluktuation entgegen zu wirken, wird von einigen Befragten in einer frühzeitigen Kooperation zwischen Jugend- und Erwachsenenwehr gesehen. So wird – wie in manchen Wehren bereits praktiziert – ein „*fließenden Übergang*“ angeregt, in dem Mädchen und Jungen im Alter von 16-18 Jahren in beiden Wehren mitmachen können, „*dass sie (...) schon in den Ausbildungsdienst der Erwachsenen integriert werden. Oder ihnen das Angebot gemacht wird, da schon mal mitzumachen.*“ (1:16)

- Die Teilnahme sollte mit Bemühungen um Einarbeitung verbunden sein. An dieser Stelle kann die Integration von Mädchen besonders gefördert werden, indem Feuerwehrfrauen gerade bei solchen Veranstaltungen, in denen Jugendliche in die Einsatzwehren eingeführt werden, dabei sind. Auf diese Weise erfüllen sie eine Vorbildfunktion, durch die für die Mädchen wie auch für die Jungen sichtbar wird, dass in der Einsatzabteilung Frauen erfolgreich mitarbeiten.
- Nach dem Motto „*die Frauen kümmern sich um die Mädchen*“ (8:18) können z.B. bei gemeinsamen Übungen die Feuerwehrfrauen die Mädchen an ihre Seite nehmen „*und die macht dann mit mir den Job, den ich ausüben muss und unterstützt mich dabei*“ (8:18). Das bedeutet allerdings nicht, dass die Frauen sich ausschließlich um die Mädchen kümmern, sondern auch um die Jungen. Sie stehen aber als Ansprechpartnerinnen für die Mädchen zur Verfügung.
- Eine weitere mögliche Maßnahme baut auf den letzten Punkt auf und richtet den Blick auf eine Art Coaching System für junge Frauen in der Einsatzwehr durch ältere Kameradinnen. Dies verlangt mehr Engagement, als es im vorherigen Punkt angesprochen wurde und umfasst nicht nur die Betreuung bei gemeinsamen Übungen, sondern ein „*an die Hand nehmen*“ von Mädchen z.B. auch mit Blick auf Verbandstätigkeiten.

## **7. Ergebnisse des Workshops**

Nach Abschluss der Interviews und einem ersten Auswertungsdurchgang fand ein zweitägiger *Workshop* statt, der in der Hauptsache zwei Funktionen erfüllen sollte (vgl. oben Kap. 3.1): Zum einen die in methodischer Hinsicht wichtige Funktion der kommunikativen Validierung, deren Ziel es ist zu klären, ob die Forschungsergebnisse die Problemsicht der befragten ExpertInnen angemessen erfassen; zum anderen eine Transferfunktion, die darauf abzielt, die Übersetzung der Forschungsergebnisse in praktische Maßnahmen zur Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr vorzubereiten und einzuleiten. Eingeladen zum Workshop waren entsprechend alle befragten ExpertInnen; am zweiten Tag wurden zudem

Mitglieder des DFV-Präsidiums in die Diskussionen einbezogen (vgl. das Workshop-Programm im Anhang).

Der Workshop begann am ersten Tag mit einer Präsentation der bis dahin erarbeiteten Forschungsergebnisse, in deren Mittelpunkt die Darstellung der Schwierigkeiten und Hindernisse stand, die einer besseren Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr gegenwärtig im Wege stehen. Die anschließende rege Diskussion führte in einzelnen Punkten zu wichtigen Ergänzungen und Präzisierungen, insgesamt dominierte aber sehr deutlich eine breite Zustimmung. Die befragten Feuerwehrfrauen brachten wiederholt zum Ausdruck, dass sie ihre Erfahrungen und Einschätzungen in den Berichten des Forschungsteams genau und differenziert erfasst sahen und verbanden damit die Hoffnung, dass die Feuerwehr diesen Erfahrungen und Einschätzung in Zukunft mehr Beachtung schenkt, weil sie nun auch mit der Autorität wissenschaftlichen Sachverstands vorgetragen werden können.

Eines der wesentlichen Hindernisse, mit denen die Frauen in der Feuerwehr konfrontiert sind, wurde bereits im Verlauf der Diskussion unmittelbar deutlich: Die mangelnde Gelegenheit zur Kommunikation und zum kontinuierlichen Erfahrungsaustausch untereinander. So zeigte sich wiederholt, dass Erfahrungen, die in einem Bundesland gemacht worden sind, und Maßnahmen zur Förderung der Integration von Mädchen und Frauen, die in einem anderen Bundesland bereits erfolgreich durchgeführt und auf Dauer gestellt worden waren, oftmals schon in den unmittelbar benachbarten Bundesländern völlig unbekannt waren. Die Folge ist jenes ‚Immer-wieder-von-vorne-Anfangen‘, das manche Expertinnen schon in den Interviews beklagt hatten (vgl. oben Kap. 5.3.1). Teilweise war während des Workshops das gegenseitige Staunen über bereits erprobte Handlungs- und Veränderungsmöglichkeiten unübersehbar, und der Wunsch, den Erfahrungsaustausch kontinuierlich fortsetzen und voneinander lernen zu können, wurde mehrfach artikuliert.

Die Diskussion der Forschungsergebnisse trug auf diese Weise dazu bei, dass der Workshop auch seine Transferfunktion realisieren konnte. Erste Schritte zu einer besseren Vernetzung der Frauen untereinander wurden in den Kaffeepausen zwischen den Vorträgen und bei einer abendlichen informellen Gesprächsrunde sogleich in die Tat umgesetzt; es kam zu einem regen Erfahrungs- und Adressenaustausch, und Strategien und Zukunftspläne gewannen bereits erste Gestalt.

Am zweiten Tag des Workshops wurde die Diskussion unter den Feuerwehrfrauen erweitert um die Diskussion mit dem Präsidenten und dem Vizepräsidenten des DFV. Ausgangspunkt für diese zweite Diskussionsrunde war die Vorstellung der Leitlinien für zukünftige praktische Maßnahmen zur besseren Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr, die im Rahmen des Forschungsprojekts entwickelt worden sind. Auch in diesem Zusammenhang ließ sich schon während des Workshops beobachten, wie die mit Blick auf die Transferfunktion des Workshops angestrebte Intensivierung des Austausches zwischen den Frauen und den Spitzenvertretern des DFV erste Konturen gewann. Zwar waren die Feuerwehrfrauen anfangs deutlich zurückhaltender als am ersten Tag. Doch diese Zurückhaltung wich sehr schnell einer intensiven Diskussionsbeteiligung, als einzelne Teilergebnisse des Forschungsprojekts von Seiten des DFV-Präsidiums vorsichtig in Frage gestellt wurden (Anlass war z.B. das Cover-Foto auf einem der letzten Feuerwehrjahrbücher). Hatten die Feuerwehrfrauen bis dahin den Wissenschaftlerinnen das Reden überlassen, sicher

auch in der bereits erwähnten Hoffnung, dass diese eher auf offene Ohren bei den Vertretern des Präsidiums treffen würden als sie selbst, so meldeten sie sich jedoch sehr engagiert zu Wort, sobald sie in den Äußerungen des Präsidiums nicht nur die Forschungsergebnisse, sondern ganz offensichtlich ihre eigenen Erfahrungen und Wahrnehmungen in Zweifel gezogen sahen.

Grundsätzlich fanden die in den Leitlinien zusammengefassten Perspektiven für eine Modernisierung der Feuerwehr, die diese nicht nur für Frauen, sondern auch für andere bislang allenfalls marginal vertretene Bevölkerungsgruppen attraktiver machen soll, auch seitens des Präsidiums sehr viel Zustimmung. Maßgeblich dazu beigetragen hat, wie in den Reaktionen immer wieder deutlich wurde, vor allem die sehr konkrete und praxisbezogene Ausrichtung der Veränderungsperspektiven, die in dieser Form von einem wissenschaftlichen Projekt offenbar nicht erwartet oder gar erhofft worden war. Man wird entsprechend davon ausgehen können, dass auch bei den Vertretern des Präsidiums die Ergebnisse des Forschungsprojekts als – unerwartet! – realitätshaltig wahrgenommen wurden.

Ein Gradmesser für die Akzeptanz der Leitlinien ist darin zu sehen, dass noch während des Workshops erste Schritte zu deren Übersetzung in praktische Maßnahmen nicht nur andiskutiert, sondern sehr konkret ins Auge gefasst und geplant wurden. Aus der Sicht des Forschungsteams war dies auch deshalb wichtig, weil so darauf hingewirkt werden konnte, dass sich das bereits angelaufene Folgeprojekt, dessen Ziel die Entwicklung praktischer Maßnahmen zur besseren Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr ist, an diesen Leitlinien orientiert und Fehler vermeidet, die in anderen Handlungsfeldern mit Frauenfördermaßnahmen gemacht worden sind, die auf einer nur unzureichenden Problemanalyse basierten.

Dass diese Gefahr auch im Falle der Feuerwehr durchaus besteht, zeigte sich vor allem darin, dass die ersten Maßnahmen, die in den Diskussionen des zweiten Tages ins Auge gefasst wurden, durchweg bei den Frauen als Zielgruppe ansetzten. Allen Beteiligten schien selbstverständlich, dass es auch in Zukunft die Feuerwehrfrauen sein werden (und sollen), die die Dinge in die Hand nehmen. Dass ihnen dafür von Seiten des Präsidiums auch finanzielle Unterstützung im Rahmen des Folgeprojekts zugesagt wurde, ist ohne jeden Zweifel begrüßenswert. Problematisch wird diese spontane ‚Frauzentrierung‘ jedoch vor dem Hintergrund der Forschungsergebnisse, die sehr deutlich zeigen, dass die Modernisierungsdefizite der Feuerwehr gerade nicht bei den Frauen liegen, sondern bei noch immer vielen Feuerwehrmännern und bei der Feuerwehr als Organisation.

Nicht die Frauen sind es, die ein Problem mit ihrer Integration in die Feuerwehr haben, das wird im folgenden Kapitel zu den Leitlinien und ihrer Begründung noch im Einzelnen erläutert werden. Es sind vielerorts die Feuerwehrmänner, für die die Präsenz von Frauen in den Wehren noch immer ein Problem darstellt. Sollte sich das Folgeprojekt primär auf die Frauen als Zielgruppe konzentrieren, so würde dies entsprechend eine Problemdefinition stützen und verstärken, die zwar in der Feuerwehr weit verbreitet ist, die aber dessen ungeachtet in die Irre führt und den hier dokumentierten Forschungsergebnissen in vielem diametral entgegengesetzt ist. Misslich wäre das nicht nur auf der Ebene symbolischer Politik. Misslich wäre es vor allem deshalb, weil so absehbar die Gefahr besteht, dass sich die im Rahmen des Folgeprojekts durchgeführten Maßnahmen eher auf ein Kurieren von

Symptomen konzentrieren, statt die zentralen Modernisierungsdefizite der Feuerwehr in den Mittelpunkt zu stellen.

Zusammenfassend lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass der Workshop sowohl mit Blick auf seine Validierungsfunktion wie mit Blick auf seine Transferfunktion sehr ertragreich war. Eine wichtige Voraussetzung dafür, dass die Übersetzung der Forschungsergebnisse in praktische Schritte der Veränderungen allen Beteiligten ganz offensichtlich leicht fiel, ist darin zu sehen, dass bei der Präsentation der Projektergebnisse großer Wert darauf gelegt wurde, diese verständlich und erfahrungsnah zu formulieren. Der weitgehende Verzicht auf eine wissenschaftliche Terminologie und auf theoretische Überlegungen ist deshalb auch für diesen Projektbericht beibehalten worden. Abgesehen von den Ausführungen zum methodischen Vorgehen, die einer wissenschaftlichen Begründung bedürfen, ist der Bericht als Bericht für die Praxis geschrieben und entsprechend so formuliert worden, dass er für diejenigen verständlich ist, die in der Feuerwehr arbeiten und sie verändern wollen.

## **8. Leitlinien**

### **8.1 Präambel**

Die hier vorgestellten Leitlinien stellen Perspektiven und Ansatzpunkte für eine Modernisierung der Freiwilligen Feuerwehr dar, an denen sich zukünftige Modellprojekte und praktische Maßnahmen zur Förderung der Integration von Mädchen und Frauen orientieren können. Die Leitlinien stützen sich auf die Ergebnisse der Interviews mit Expertinnen und Experten, die im Rahmen des Forschungsprojekts „Mädchen und Frauen bei der Feuerwehr“ im Jahr 2005 durchgeführt worden sind und die Aufschluss geben über die Schwierigkeiten und Hindernisse, denen sich Mädchen und Frauen in der Feuerwehr noch immer vielerorts konfrontiert sehen. Mit einbezogen wurden Forschungsergebnisse zur Situation von Frauen in männerdominierten Berufsbereichen. Auch wenn die Tätigkeit in der Freiwilligen Feuerwehr kein Beruf ist, sondern eine Form des bürgerschaftlichen Engagements, so gibt es doch eine ganze Reihe von Überschneidungen und Ähnlichkeiten zwischen beiden Bereichen, die darauf zurückzuführen sind, dass die Minderheitensituation von Frauen in einem von Männern dominierten Handlungsfeld für die Frauen – in Beruf und Ehrenamt – mit durchaus vergleichbaren Problemen verbunden ist.

Die Leitlinien zielen insgesamt auf eine Modernisierung der Feuerwehr als Organisation, die wünschenswert und notwendig ist, um dem Mitgliederschwund entgegen zu wirken und die Feuerwehr nicht nur für Frauen, sondern auch für andere gesellschaftliche Gruppen zu einem attraktiven und zeitgemäßen Feld bürgerschaftlichen Engagements zu machen.

- Sie zielen auf eine bessere Integration von Frauen ab.
- Sie berücksichtigen gleichzeitig die Notwendigkeit, neue Gruppen von Männern für die Feuerwehr zu gewinnen.

- Sie tragen den veränderten Lebensbedingungen der Menschen in der gegenwärtigen Gesellschaft Rechnung.
- Und sie beziehen die Tatsache ein, dass sich die Aufgabenbereiche der Feuerwehr im Laufe der Jahre deutlich erweitert und verändert haben.

Die Leitlinien gliedern sich in zwei Gruppen. In der ersten Gruppe, die die Leitlinien 1 – 8 umfasst, stehen allgemeine Zielvorstellungen und Perspektiven der Veränderung im Mittelpunkt, an denen sich die Feuerwehr mittel- bis langfristig orientieren sollte. Die Umsetzung dieser Zielvorstellungen und Veränderungsperspektiven setzt einen intensiven Diskussionsprozess in der Feuerwehr voraus, der alle Ebenen der Organisation einbezieht. Anstoß dafür könnte – wie das Beispiel anderer Organisationen zeigt – eine Initiative des Präsidiums sein, einen Ethik-Kodex für die Feuerwehr zu erarbeiten, in dem diese sich verpflichtet, ihr Handeln in Zukunft an den Grundsätzen zu orientieren, die in den Leitlinien 1 – 8 formuliert sind.

In der zweiten Gruppe, die die Leitlinien 9 – 12 umfasst, werden konkrete erste Schritte der Umsetzung benannt, von denen die meisten sich auch kurzfristig und weitgehend ohne größeren Mittelaufwand realisieren lassen. Sie sind vor allem mit Blick auf das Folgeprojekt praxisnah formuliert worden und zeigen beispielhaft, wie die Veränderungsperspektiven der Leitlinien 1 – 8 in praktische Maßnahmen übersetzt werden können.

## **8.1 Leitlinien 1 – 8: Allgemeine Zielvorstellungen**

### ***1. Frauen sichtbar machen im Erscheinungsbild der Feuerwehr***

Das Erscheinungsbild der Feuerwehr nach innen und nach außen legt vielfach den Eindruck nahe, dass die Feuerwehr eigentlich nur etwas für Männer ist, obwohl inzwischen rund 67.000 Frauen im aktiven Einsatz sind. Entsprechend werden Frauen als wichtiger Teil der Einsatzwehren in der Öffentlichkeit wie in der Feuerwehr oftmals nicht angemessen wahrgenommen (s. Kap. 5.2.1). Ein der Wirklichkeit entsprechendes Erscheinungsbild der Feuerwehr sollte deshalb deutlicher als bisher zum Ausdruck bringen:

- dass Frauen auf allen Ebenen und in allen Tätigkeitsbereichen ein ganz *normaler Bestandteil des Arbeitsalltags* in der Feuerwehr sind und dass sie dort dieselben Aufgaben erfüllen wie ihre männlichen Kollegen.
- Dabei sollte sorgfältig darauf geachtet werden, dass *traditionelle Frauenbilder* und *Weiblichkeitsstereotype vermieden werden*. Das Titelbild des Feuerwehrjahrbuchs 2004/05 – ein fröhliches kleines Mädchen in den starken Armen eines großen Mannes, während auf der Rückseite ein Feuerwehrmann sich vom Einsatz ausruht – vermittelt z.B. die Stereotype schwache, schützenswerte Frau – starker arbeitender Mann, weibliche Verspieltheit – professionelle männliche Kompetenz. Derartige Frauenbilder werden der Alltagswirklichkeit und dem Selbstverständnis der Feuerwehrfrauen und –mädchen nicht gerecht.

- Ebenso sollte aber auch auf *Stereotype von Super Woman verzichtet werden*. Feuerwehrfrauen verstehen sich als ganz normale gleichberechtigte Feuerwehrmitglieder und sollten als solche ernst genommen, statt auf ihre Geschlechtszugehörigkeit in der einen oder anderen Weise reduziert zu werden.

Das hier angesprochene Problem ist aus vielen Untersuchungen über Frauen in Männerdomänen bekannt und gut belegt: In der traditionellen Geschlechter-Wahrnehmung widerspricht es dem Frau-Sein, professionelle Kompetenz zu zeigen, während umgekehrt professionelle Kompetenz die Weiblichkeit in Frage stellt. Dieses Problem haben Männer nicht, weil Kompetenz und Männlichkeit sich in dieser Sicht wechselseitig stützen, statt einander zu widersprechen. Der schwierige Balanceakt zwischen Normalität und Ausnahmestatus, den die Feuerwehrfrauen zu leisten haben und der in den Expertinnen-Interviews wiederholt thematisiert worden ist (s. Kap. 5.1.3), wird durch Bilder von Feuerwehrfrauen und -mädchen, die an Geschlechterstereotype der alten oder der vermeintlich neuen Form anschließen, zusätzlich belastet. Davon sollte deshalb in Zukunft im Interesse der Frauen wie der Feuerwehr selbst Abstand genommen werden.

## 2. *Kultur der Anerkennung*

Frauen in der Feuerwehr machen die Erfahrung, dass ihnen oft und immer wieder mit Misstrauen und Skepsis begegnet wird nur darum, weil sie Frauen sind („Können Frauen das auch wirklich?“). An die Stelle dieses vorausgeschickten Misstrauens sollten Vertrauen und Anerkennung treten. Die Kultur der Anerkennung, die heute in allen Überlegungen zur Organisationskultur eine wichtige Rolle spielt, nimmt ernst, dass Anerkennung und Vertrauen eine wichtige Motivationsbasis sind und Ressourcen darstellen, die man nicht gering schätzen sollte. Im Umgang zwischen Frauen und Männern in der Feuerwehr wäre eine Kultur der Anerkennung besonders wichtig, weil Frauen hier deutlich in der Minderheit sind und zudem noch immer stark traditionell geprägte Männlichkeitsbilder dominieren (s. Kap. 5.3.3), die die Integration von Frauen nicht erleichtern, sondern erschweren.

- Die Feuerwehr sollte sich deshalb verstärkt darum bemühen, dass die Devise *Vertrauen und Anerkennung statt Misstrauen und Skepsis* zur Leitvorstellung des Miteinander-Umgehens wird. Das vielerorts noch immer verbreitete Misstrauen hat zur Folge, dass Mädchen und Frauen immer neue Anstrengungen unternehmen müssen, um als selbstverständlich anerkannt zu werden und sich als dazugehörig zu erfahren. Vertrauen und Anerkennung hingegen würden sie unterstützen und so eine dauerhafte Motivationsbasis gewährleisten.
- Auch gegenüber den *jungen Feuerwehrleuten*, die aus der Jugendfeuerwehr kooperative Umgangsformen gewohnt sind, sollte eine Kultur der Anerkennung und des Akzeptierens selbstverständlich werden, um ihnen den Übergang in die Einsatzwehren zu erleichtern und sie zu motivieren, ihr Engagement für die Feuerwehr auch als junge Erwachsene fortzusetzen.
- Schließlich sind Akzeptanz und Vertrauen auch wichtig für Männer wie Frauen aus bisher in der Feuerwehr unterrepräsentierten Schichten, wie z.B. *AkademikerInnen und*

*MigrantInnen*. Auch sie werden dauerhaft nur für die Arbeit in der Feuerwehr gewonnen werden können, wenn man ihnen Vertrauen entgegenbringt und das Gefühl vermittelt, anerkannt zu werden.

### 3. *Abbau frauendiskriminierender Einstellungen und Verhaltensmuster*

Fraudiskriminierende Einstellungen sind, wie die ExpertInnen-Interviews deutlich zeigen, keine Seltenheit und erschweren das Leben der Feuerwehrfrauen oft mehr, als sie nach außen zugeben mögen. Frauenwitze und andere, manchmal entwürdigende Äußerungen selbst in öffentlichen Situationen sind nach den Erfahrungen der befragten Expertinnen auch bei Führungspersonen bis in die Vorstandsspitzen hinein nicht unüblich (s. Kap. 5.2.2). Das widerspricht nicht nur den Regeln der Höflichkeit und den in unserer Gesellschaft geltenden demokratischen Prinzipien des Miteinander-Umgehens. Es ist auch dysfunktional und kontraproduktiv: Gerade eine Organisation, die – wie die Feuerwehr – auf dem freiwilligen Engagement ihrer Mitglieder beruht, kann es sich in ihrem eigenen Interesse nicht leisten, die Personen, die sie für sich gewinnen will, lächerlich zu machen oder herabzusetzen. So werden neue Mitglieder nicht gewonnen und selbst langjährige Mitglieder leichtfertig entmutigt und demotiviert.

Die Frauen diskriminierenden Äußerungen weisen deutlich darauf hin, *dass es noch immer zahlreiche Feuerwehrmänner sind, die ein Problem mit den Frauen haben, und dass es nicht die Frauen sind, die ein Problem mit der Feuerwehr haben.*

- Es kann vor diesem Hintergrund nicht primär die Aufgabe der Frauen sein, sondern es sollte zur *Aufgabe der aufgeschlossenen Männer* in den Gremien und Wehren werden, Frauen diskriminierenden Verhaltensweisen und Äußerungen auch öffentlich entgegenzutreten.
- Solange dies den Frauen selbst überlassen bleibt, wird weiter die irreführende Einschätzung dominieren, es seien die Frauen, die ein Problem haben. Das ist auch deshalb kontraproduktiv, weil sich die Frauen, wenn sie selbst Protest anmelden, nach den Erfahrungen der von uns befragten Expertinnen oft zusätzlich exponieren und angreifbar machen und dann nicht selten unversehens als Zicken oder Emanzen diskreditiert werden.
- Hier könnten und sollten vor allem das Präsidium des DFV und die Vorstände der Landesverbände *ein deutliches Signal geben*, dass derartige Verhaltensweisen in der Feuerwehr nicht länger auf Akzeptanz oder Schweigen rechnen können, weil sie mit dem Bild einer modernen Feuerwehr nicht mehr zu vereinbaren sind.

### 4. *Aktive Förderung statt passiver Toleranz*

Äußerungen wie „Wir haben ja gar nichts gegen Frauen, aber ...“ oder „Ihnen stehen alle Tore offen, nun machen Sie mal!“ scheinen ein Grundtenor vieler Feuerwehrmänner zu sein, wenn es um die Belange der Frauen geht. Dieser verbalen Akzeptanz gerade bei den

aufgeschlossenen Männern in der Feuerwehr folgen nach den Erfahrungen der befragten Expertinnen aber sehr oft keine sichtbaren Taten (s. Kap. 5.4.2). Und wenn tatsächlich etwas geschieht, dann oft nur, weil die Feuerwehrfrauen sich selber darum kümmern – etwa bei der Betreuung von Kindern im Übungs- oder Einsatzfall. Hinzu kommt, dass die Frauen teilweise auch dann, wenn sie etwas tun wollen, häufig nur wenig Unterstützung erfahren. Teilweise werden ihre Vorlagen jahrelang hin und her geschoben wie die Erläuterungen zum Tätigkeitsbereich der Frauensprecherinnen, der 2002 vom Fachausschuss Frauenarbeit formuliert, aber erst 2005 im Präsidium verabschiedet worden ist.

- Angesichts der immer noch deutlichen Minderheitssituation der Frauen in der Feuerwehr *reicht eine verbale Akzeptanz nicht aus*. Den Worten müssen Taten folgen. Die Feuerwehrfrauen sollten häufiger und auch öffentlich die Erfahrung machen, dass sie auf die tatkräftige Unterstützung ihrer Kollegen rechnen können.
- Und: Die Frauen dürfen nicht die einzigen und nicht die primäre Zielgruppe zukünftiger aktiver Maßnahmen sein. Unterstützung bedeutet, dass die *Männer selbst aktiv werden* und sich für Veränderungen auch auf ihrer Seite einsetzen.

Die Beziehungen zwischen Frauen und Männern werden in der Feuerwehr wie anderswo durch beide Geschlechter aktiv gestaltet. Alle mit den Geschlechterbeziehungen zusammenhängenden Fragen sind lange genug als reine Frauenprobleme verstanden worden, für die nur die Frauen zuständig sind. Die Zukunft der Frauen in der Feuerwehr wird auch davon abhängen, dass die Männer in der Feuerwehr und die Feuerwehr als Organisation ihren Teil zu einer aktiven Umgestaltung der Geschlechterverhältnisse beitragen. Die tatkräftige Unterstützung der Frauen, die sich als Frauensprecherinnen oder in anderen Positionen für die Integration von Frauen einsetzen, sollte in diesem Zusammenhang zu einer Selbstverständlichkeit werden.

## 5. *Kultur der Vielfalt statt männlicher Monokultur*

In der öffentlichen Wahrnehmung ist das Bild der Feuerwehr immer noch geprägt von einer traditionellen männlichen Monokultur. Da gibt es „Löschrambos“ oder „Märchenerzähler“, die ihre Heldentaten aufbauschen und dadurch Frauen und auch manche Männer von einer Mitarbeit in der Feuerwehr abhalten, die sich mit einer solchen Männlichkeitskultur nicht identifizieren können und/oder wollen (s. Kap. 5.3.3). Dieses Bild passt nicht mehr zu der modernen Vielseitigkeit der Aufgaben der Feuerwehr, die vermehrt auch soziale Kompetenzen erfordern. Es ist zudem ein Hindernis, wenn die Feuerwehr neue Mitglieder auch aus gesellschaftlichen Gruppen gewinnen will, die in ihr derzeit nur marginal vertreten sind.

Wenn die Orientierung an traditionellen Männlichkeitsbildern erhalten bleibt, besteht die Gefahr, dass die Feuerwehr vermehrt für sogenannte *Modernisierungsverlierer* attraktiv wird, die aufgrund der zunehmend problematischen Arbeitsmarktlage Schwierigkeiten haben, über den Beruf ihre männliche Identität bestätigt zu finden. Sie werden der Integration von Frauen, MigrantInnen oder AkademikerInnen kaum positiv gegenüberstehen, sondern sie vielmehr als Konkurrenten abzuwehren suchen.

- Die Feuerwehr sollte daher bestrebt sein, die Orientierung an zu eng gefassten, *traditionellen Männlichkeitsbildern abzubauen*.
- Und sie sollte darauf hinwirken, dass sie auch für *Gruppen unterschiedlicher sozialer Herkunft* attraktiver wird. Auch gegenüber diesen Gruppen gilt, dass eine Kultur der Anerkennung eine zentrale Voraussetzung dafür ist, sie für ein Engagement bei der Feuerwehr dauerhaft zu gewinnen.

## 6. *Berücksichtigung veränderter Lebensverhältnisse*

Die *Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt* ist für Frauen und Männer in zunehmendem Maße schwierig. Darauf sollte mehr Rücksicht genommen und flexibler reagiert werden, als dies bislang vielerorts der Fall ist (s. Kap. 5.2.4). Es liegt im wohlverstandenen Interesse der Feuerwehr, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass ihre gut ausgebildeten Mitglieder aktiv am Dienst teilnehmen können. Das gilt im Übrigen für alle Beteiligten, ob sie nun *Kinder oder pflegebedürftige Angehörige* zu versorgen haben oder ob von ihnen als *SchichtarbeiterInnen, PendlerInnen* oder aus anderen Gründen *berufliche Mobilität* erwartet wird. Die oft mangelnde Flexibilität der Führungskräfte, sich auf diese veränderten gesellschaftlichen Bedingungen einzustellen, wird in den Interviews mit den Expertinnen und Experten immer wieder beklagt (s. Kap. 5.3.1).

- Die *Feuerwehr als Organisation* sollte zum Ausdruck bringen, dass es in ihrem eigenen Interesse liegt, ihre aktiven Mitglieder in die Lage zu versetzen, sich an den Einsätzen und Übungen zu beteiligen.
- Die Probleme, die aus der oft mangelnden Flexibilität mancher Führungskräfte resultieren, sollte die Feuerwehr als die ihren begreifen und *nicht länger auf individuelle Lösungen der jeweils Betroffenen vertrauen*, sondern verstärkt selbst nach Lösungsmöglichkeiten suchen, damit ihre Mitglieder Ehrenamt, Familie und Beruf miteinander vereinbaren können.
- Die individuelle Leistung der Frauen, das Vereinbarkeitsproblem insbesondere in Hinsicht auf die Familie zu lösen, wird viel eher als selbstverständlich vorausgesetzt, als dies im Falle von Schichtarbeit oder bei Berufspendlern geschieht. Für jeden dieser Fälle, ebenso wie für familienbedingte Vereinbarkeitsprobleme, sollte ein *Diskussionsrahmen geschaffen werden, in dem Lösungen gemeinsam als Aufgabe der Feuerwehr vor Ort* entwickelt und umgesetzt werden.

## 7. *Lernende Organisation*

In den Experten-Interviews wird wiederholt das Problem angesprochen, dass Feuerwehrfrauen in ihrem Bemühen, in der Feuerwehr als ganz normale Mitglieder wahrgenommen und akzeptiert zu werden, *immer wieder von vorn anfangen müssen*. Mehrere der Befragten berichten, dass in den Wehren zum Teil immer noch die gleichen abwehrenden Argumente gegenüber einer Beteiligung von Frauen vorgebracht werden wie vor 30 Jahren auch schon. Immer wieder sind es die fehlenden getrennten Toiletten und

Umkleideräume, die der Aufnahme von Frauen entgegenstehen, obwohl es längst gesetzliche und praktische andere Lösungen gibt (s. Kap. 5.3.1).

Auch bei *Aufstieg und weiterführenden Lehrgängen* machen Frauen die Erfahrung, dass sie immer wieder neu Hindernisse aus dem Weg räumen müssen, mit denen sie auch in der Vergangenheit schon konfrontiert waren. Frauen in der Spitzenposition sind für viele noch immer undenkbar (s. Kap. 5.2.3); und bei Führungslehrgängen werden sie schnell als Ausnahmeerscheinung vorgestellt. Auf jeder Stufe ihrer Feuerwehrlaufbahn sehen sie sich neu genötigt, unter besonderer, kritischer Beobachtung noch einmal zu beweisen, dass auch Frauen ‚das können‘. In dieser Hinsicht sind auch die *Gremien* des Feuerwehrverbandes keine Ausnahme, in denen Frauen als vollwertige Mitglieder nicht selten übersehen oder nicht akzeptiert werden.

Die Erfahrung des Immer-Neu-Anfangen-Müssens machen gut ausgebildete Feuerwehrfrauen (und –männer) schließlich auch, wenn sie umziehen und am neuen Wohnort in der neuen Wehr auf eine Haltung treffen, die Ausdruck von Misstrauen gegenüber Fremdem und Neuem ist, anstatt dass sie willkommen geheißen werden (s. auch Kap. 5.4.3). Hier wie in den zuvor genannten Fällen ist leicht ersichtlich, dass die beständigen Neu-Anfänge mit erheblichen Reibungsverlusten verbunden sind, dass sie Energien, Motivation und Einsatzbereitschaft lähmen, statt sie zu fördern, und dass sie teilweise dazu beitragen, dass wertvolle Ressourcen und Fähigkeiten, in deren Ausbildung viel Zeit investiert worden ist, brach liegen.

Die mangelnde Flexibilität, die Schwerfälligkeit und die Abwehr alles Neuen, kurz: die wenig ausgeprägte Lernbereitschaft ist einer der Kritikpunkte, die in den ExpertInnen-Interviews besonders häufig und nachdrücklich zur Sprache gebracht werden (s. Kap. 5.3.1). Die Feuerwehr sollte, um diesen in der Tat gewichtigen Defiziten in Zukunft besser begegnen zu können, Schritte unternehmen, um sich zu einer lernenden Organisation zu entwickeln.

- Von entscheidender Bedeutung für eine lernende Organisation ist die *Institutionalisierung von Lernprozessen*. Sie sollte bei der Ausbildung von Führungskräften, bei den Delegierten und in den Gremien des Verbandes ansetzen und dann sukzessive alle Organisationsebenen der Feuerwehr einbeziehen.
- Lernende Organisation heißt auch und vor allem, dass in der Feuerwehr *Kommunikationsstrukturen* entwickelt werden, die es auf zuverlässig antizipierbare Weise ermöglichen, dass neue Erfahrungen weitergegeben und tradiert werden und nicht länger jede Wehr, jeder Kreis oder jeder Landesverband bei der Entwicklung neuer Modelle für die Vereinbarkeit von Familie, Ehrenamt und Beruf oder für die Erleichterung des Übergangs von der Jugend- in die Einsatzwehren wieder am Nullpunkt anfangen muss.
- Entscheidend für diese Institutionalisierung von Lernprozessen ist die *Verbesserung und Verstetigung des Informationsflusses* innerhalb des Verbandes, zwischen dem Bund, den Ländern und den Kreisen. Entscheidend ist zudem mit Blick auf den Abbau der Schwierigkeiten und Hindernisse, denen sich Mädchen und Frauen in der Feuerwehr konfrontiert sehen, eine *Verstetigung des Informations- und*

*Erfahrungsaustausches zwischen den Frauen und zwischen den Frauen und dem Verband.*

## **8. Kooperation statt Hierarchie und Konkurrenz**

Neben der mangelnden Flexibilität und Lernfähigkeit ist das Dominieren von Hierarchie- und Konkurrenzdenken aus Sicht der befragten Expertinnen ein weiteres zentrales Problem, das mit dafür verantwortlich ist, dass Verbesserungen und Veränderungen, die vorgeschlagen werden, oftmals versanden, verhindert oder verzögert werden (s. Kap. 5.3.2).

Hierarchie und Konkurrenz erschweren zudem der *Übergang von der Jugendfeuerwehr zur Erwachsenenwehr*. Die jungen Frauen und Männer, die sich heute in der Jugendfeuerwehr engagieren, sind von dort her einen kooperativen Umgangston gewohnt (s. Kap. 5.6.1). Sie sind eine neue Generation, die mit anderen Erwartungen und anderen Ansprüchen an die Feuerwehr in die Einsatzabteilungen kommt. Einen Kommandoton nach dem Motto „zeig erst mal, dass du überhaupt was kannst, dann sehen wir weiter“, empfinden sie als Zumutung, die sie von einem weiteren Engagement für die Feuerwehr eher Abstand nehmen lässt (s. Kap. 5.6.3).

- Für alle Ebenen der Zusammenarbeit, die nicht den Einsatz oder die Schulung für den Einsatz betreffen, sollte die Feuerwehr sich verstärkt an *einem kooperativen Umgang miteinander* orientieren. Das Kommunikationsmuster, das sich an der Struktur von Befehl und Gehorsam orientiert, sollte auf die Bereiche beschränkt bleiben, in denen es von den Einsatzaufgaben her unbedingt notwendig ist. In den anderen Feldern der Feuerwehrarbeit sollten neue Formen entwickelt werden, die Lösung gemeinsamer Aufgaben gemeinsam zu erarbeiten und zu planen.
- Eine *kooperative und nicht-hierarchische, sondern symmetrische Kommunikation* ist vor allem für die Lösung der folgenden Aufgaben weitaus angemessener als eine hierarchische Kommunikation, die einseitig von oben nach unten verläuft:
  - die Festlegung von Übungsterminen und Zeitplanungen (z.B. auch von Sitzungen)
  - die Organisation der Vereinbarkeit
  - die Begründung von Entscheidungen
  - das Diskutieren von neuen Vorschlägen
  - die Vermittlung zwischen Alten und Jungen.

Das mag hier und da zeitaufwendiger erscheinen. Die Erfahrung zeigt aber, dass es letztendlich Reibungsverluste erspart und das Arbeitsklima und den Umgangston fördert.

### **8.2 Leitlinien 9 – 12 : Vorschläge zur kurzfristigen Umsetzung**

Die in den Leitlinien 1 – 8 formulierten Zielvorstellungen lassen sich nicht von heute auf morgen umsetzen. Sie erfordern Vorbereitung und einen längeren Lernprozess. Die nun

folgenden Leitlinien 9 – 12 zeigen in der Mehrheit beispielhaft, auf welche Weise relativ kurzfristig und ohne großen Kostenaufwand mit der Umsetzung der zuvor entwickelten Zielvorstellungen begonnen werden kann.

### **9. Vorbildfunktion von Vorstandsgremien**

Eine Schlüsselstellung bei der Umsetzung der in den Leitlinien entwickelten Veränderungsperspektiven kommt den Vorstandsgremien der Feuerwehr zu. Sie sollten in Zukunft eine Vorbildfunktion wahrnehmen und deutlich zum Ausdruck bringen, dass sie die Integration von Mädchen und Frauen zu ihrer Sache machen und damit bei sich selbst beginnen. Das heißt, dass *Frauen in den Gremien auf Bundes- wie Landesebene stärker beteiligt werden*. Das wäre ein Signal an die Frauen, dass sie in Prozesse der Entscheidungsbildung aktiv einbezogen werden, und es wäre ein Signal an die Feuerwehr, dass Frauen einen gewichtigen und verantwortlichen Beitrag zur Weiterentwicklung der Feuerwehr als Organisation leisten.

Die Umsetzung dieses Vorschlages trägt zur größeren Sichtbarkeit der Frauen auf allen Ebenen der Feuerwehr bei und entspricht damit der in Leitlinie 1 formulierten Zielvorstellung. Sie ist deutlicher Ausdruck einer Kultur der Anerkennung und folgt damit der in Leitlinie 2 festgehaltenen Veränderungsperspektive. Und sie ist ein Beitrag zur Entwicklung einer lernenden Organisation, zur Verbesserung der Kommunikation und des Informationsflusses und trägt damit zur Umsetzung der in Leitlinie 7 entwickelten Zielsetzung bei.

Das Präsidium, der Präsidialrat und die Vorstände der Landesverbände sollten ihrer Vorbildfunktion in Zukunft auch dadurch Rechnung tragen, dass sie einen kontinuierlichen Informations- und Erfahrungsaustausch unter den Feuerwehrfrauen aktiv unterstützen und Beschlüsse, die Frauen angehen, nicht mehr ohne deren Beteiligung und Mitwirkung fassen. Auch dies wäre Ausdruck einer Kultur der Anerkennung (Leitlinie 2) und ein Beitrag zur Entwicklung einer lernenden Organisation (Leitlinie 7). Und es würde zudem deutlich sichtbar machen, dass in den Vorstandsgremien ein Prozess des Umdenkens begonnen hat, der – wie in Leitlinie 8 festgehalten – kooperativen und partizipativen Kommunikationsformen den Vorzug gibt und sich von hierarchischen Kommunikationsmustern verabschiedet. Dass der Präsidialrat einen Beschluss zum Gender Mainstreaming fasst, ohne den Fachausschuss Frauenarbeit auch nur einzuberufen und daran zu beteiligen, sollte in Zukunft auf jeden Fall der Vergangenheit angehören.

Im Einzelnen könnten der DFV, der Präsidialrat und die Vorstände der Landesverbände ihrer Vorbildfunktion folgendermaßen gerecht werden:

- Die *Bundesfrauensprecherin* sollte baldmöglichst zum ständigen und stimmberechtigten Mitglied im Präsidialrat werden. Außerdem wird empfohlen, die Bundesfrauensprecherin als Vertreterin der 67.000 weiblichen Mitgliedern der Feuerwehr (2003: Berufsfeuerwehren 27.606, Werkfeuerwehren 30.113) als ständiges Mitglied ins Präsidium aufzunehmen.
- Jedes Bundesland sollte eine *Landesfrauensprecherin* wählen, die immer auch Mitglied im Landesvorstand ist.

- Die Landesfrauensprecherinnen sollten sich regelmäßig zu einem *Erfahrungs- und Informationsaustausch* treffen über das, was in den verschiedenen Bundesländern an Aktivitäten in Hinsicht auf eine bessere Integration von Frauen, aber auch von Mädchen und Jungen in die Feuerwehr geschieht. Das würde auch der vielfach gewünschten *Vernetzung* Rechnung tragen (s. Kap 6.5). Zudem sollte berücksichtigt werden, dass der Fachausschuss Frauenarbeit nicht behandelt werden kann wie andere Fachausschüsse, weil er mit Querschnittsaufgaben befasst ist, die alle Bereiche der Feuerwehr betreffen.
- Mehr *Frauen in die Fachausschüsse!* Das wäre auf Bundes- wie auf Landesebene für die Normalisierung der Situation der Frauen in der Feuerwehr von herausragender Bedeutung. Solange Feuerwehrfrauen vornehmlich als Landesfrauensprecherinnen in den Gremien sitzen, ist es weiterhin ihre Besonderheit, die im Vordergrund steht. Erst ihre Beteiligung in den Fachausschüssen würde signalisieren: dass sie ganz normal dazugehören.

Im Übrigen verlangt auch die Verwirklichung der Gender-Mainstreaming-Richtlinie eine Beteiligung von Frauen als gleichberechtigte Mitglieder in allen Bereichen der Feuerwehr.

### ***10. öffentliche Anerkennung und Auszeichnung vorbildlicher Leistungen und Modelle zur Frauenbeteiligung***

Die öffentliche Anerkennung und Auszeichnung vorbildlicher Leistungen und Modelle zur Frauenbeteiligung stellt einen weiteren Schritt der Umsetzung der in den Leitlinien 1 – 8 entwickelten Veränderungsperspektiven dar. Ein einfacher Weg der Realisierung wäre hier die Ausschreibung und öffentliche Verleihung eines Preises für einzelne Wehren, Kreise oder Bezirke, die vorbildliche Modelle zur besseren Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr entwickelt und erprobt haben.

Eine derartige Maßnahme ist sichtbarer Ausdruck der Kultur der Anerkennung (Leitlinie 2). Sie ist ein Beitrag, um Mädchen und Frauen in der Feuerwehr wie in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen (Leitlinie 1). Sie kann so angelegt sein, dass sie Maßnahmen fördert, die den veränderten Lebensbedingungen und den Problemen der Vereinbarkeit Rechnung tragen (Leitlinie 6). Und sie enthält die Chance, dass vorbildliche Maßnahmen und Modelle überregional bekannt werden und ein Erfahrungs- und Informationsaustausch an die Stelle des „Immer-wieder-von-Anfangens“ tritt (Leitlinie 7).

Damit die Ausschreibung und öffentliche Verleihung eines Preises in der genannten Weise als Chance genutzt werden kann, sollten nicht Einzelpersonen oder besonders zahlreiche Jahre des Engagements in der Feuerwehr ausgezeichnet werden. Im Mittelpunkt sollten andere Kriterien stehen:

- An einzelne *Wehren, Kreise oder Bezirke u.ä. werden Preise verliehen*, wenn durch eigene Maßnahmen der Frauenanteil auch in den Führungspositionen deutlich gestiegen ist. Derartige Maßnahmen könnten sich u.a. beziehen auf Fragen der Vereinbarkeit, auf die Teilnahme an weiterführenden Lehrgängen oder auf Verbesserung des Übergangs von der Jugendfeuerwehr zur Erwachsenenwehr.

- Die Ergebnisse der Preisverleihung werden in der *Medienöffentlichkeit* (Presse, evtl. Fernsehen) und *feuerwehr-öffentlich* (DFV-Jahrbücher, Feuerwehrzeitschriften auf Bundes- und Landesebene, Internet etc.) bekannt gegeben, so dass auch die Verbreitung dieser Information zugleich mit dem Vorbildcharakter der Maßnahme gewährleistet ist.

### ***11. Kontinuierliche Berichte in den Feuerwehr-Medien über Fortschritte bei der Integration von Frauen***

In manchen Veröffentlichungen der Feuerwehr finden sich auch heute schon immer wieder kurze Berichte über Veranstaltungen und Treffen von Feuerwehrfrauen, und das sollte im Sinne der Sichtbarkeit von Frauen in der Feuerwehr fortgesetzt werden. Sie sollten in Zukunft kontinuierlich ergänzt werden durch Berichte über praktische Maßnahmen, die im Sinne der Leitlinien 1 – 8 beitragen zur besseren Integration von Frauen wie anderer Bevölkerungsgruppen, zur Erleichterung des Übergangs von der Jugendfeuerwehr in die Erwachsenenwehr insbesondere für junge Frauen, und zur Erweiterung des Ausbildungsprogramms für Führungskräfte in Hinsicht auf soziale Kompetenz und Gender Aspekte.

- Die kontinuierliche Berichterstattung ist eine wichtige Voraussetzung dafür, um in der Feuerwehr Schritt für Schritt ein *höheres Maß an Aufmerksamkeit* für die Fragen zu entwickeln, die in den Leitlinien angesprochen sind und verbessert den *Informations- und Erfahrungsaustausch*.
- Kristallisationspunkt für diese Berichte und zugleich Anstoß für einen intensiven *Diskussionsprozess* in allen Teilen der Feuerwehr könnte der eingangs gemachte Vorschlag sein, einen *Ethik-Kodex* für die Feuerwehr zu entwickeln, der sich von althergebrachten Gewohnheiten und der männlichen Monokultur verabschiedet und die Feuerwehr auf neue Ziele und neue Formen des Umgangs miteinander orientiert.

### ***12. Neue Schwerpunkte bei der Ausbildung von Führungskräften***

Bei der Ausbildung von Führungskräften, d.h. ab dem Gruppenführer, geht es nach Aussagen der befragten Expertinnen bislang vor allem um die Vermittlung technischer oder organisatorischer, nicht aber um die Vermittlung sozialer Kompetenzen. Besondere Lehrgänge hierzu, die hier und da angeboten worden sind, wurden aus Kostengründen wieder eingestellt, auch weil sie nicht zur Laufbahnausbildung gehören. Die Vermittlung sozialer Kompetenzen in der Ausbildung von Führungskräften ist aber inzwischen aus modernen Organisationen nicht mehr wegzudenken. Angesichts der zunehmend komplexeren und verantwortungsvollen Aufgaben eines Wehrführers oder einer Wehrführerin ist die Beschränkung auf technische und organisatorische Inhalte für eine zeitgemäße Ausbildung von Führungskräften ein zu enger Rahmen.

Hinzu kommt, dass der Ausbildung von Führungskräften – neben der Vorbildfunktion der Vorstandsgremien – eine Schlüsselstellung bei der Vermittlung der in den Leitlinien 1 – 8 formulierten Veränderungsperspektiven zukommt. Hier besteht die Chance, kontinuierlich

und nachhaltig den Prozess der Entwicklung der Feuerwehr hin zu einer lernenden Organisation in die Wege zu leiten und gleichzeitig für die in den Leitlinien 1 – 8 formulierten Veränderungsperspektiven zu sensibilisieren.

- Bei der Ausbildung von Führungskräften sollten deshalb mittelfristig neue Akzente auf den Weg gebracht werden, die die *Aufmerksamkeit auf die in den Leitlinien 1 – 8 formulierten Veränderungsperspektiven und Zielvorstellungen* richten und für sie sensibilisieren.
- Das setzt voraus, dass auch die *Ausbilder mit den Leitlinien vertraut gemacht werden* und sich für eine Veränderung der Organisationskultur im weitesten Sinne einsetzen.
- Für das *Curriculum der Ausbildung von Führungskräften* ist es empfehlenswert, ein *Modul zur Schulung von Umgangsformen und Diskussionskultur* einzufügen, dessen Ziel die Vermittlung sozialer Kompetenz bei der Führung von Gruppen, Wehren, Zügen etc. ist.
- *Genderkompetenz* sollte dabei als Teil der sozialen Kompetenz auch in die Weiterbildung von Führungskräften integriert werden.

Maßnahmen, die diese Leitlinien berücksichtigen, werden der Feuerwehr-Organisation als Ganzes zu gute kommen. Die derzeitige Bundesfrauensprecherin hat dafür eine Formulierung gefunden, die hier zum Abschluss zitiert werden soll:

*„Es ist wichtig zu sagen, dass wir nicht auf die Schiene gehen: wir wollen jetzt nur was ändern, weil wir mehr Frauen wollen. (...) Wir müssen die Feuerwehr zeitgemäßer gestalten, und zu dem zeitgemäßen Gestalten der Feuerwehr gehören die Frauen dazu. Aber das heißt auch, dass sich insgesamt etwas ändern muss.“*

## Literatur

- Argyris, Chris / Schön, Donald A. (2002): Die lernende Organisation, 2. Auflage, Stuttgart: Klett-Cotta.
- Bogner, Alexander / Littig, Beate / Menz, Wolfgang (Hg.) (2002): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Opladen: Leske und Budrich.
- Braun, Joachim / Klages, Helmut (Hg.) (2001): Freiwilliges Engagement in Deutschland – Freiwilligensurvey 1999. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Bd. 2: Zugangswege. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Bd. 194.2). Stuttgart: Verlag Kohlhammer.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004): Perspektiven für Freiwilligendienste und Zivildienst in Deutschland. Bericht der Kommission „Impulse für die Zivilgesellschaft“. Berlin, Januar 2004.
- De Olde, Cora (2001): Frauen in der Feuerwehr. Bericht über die Untersuchung bei den Feuerwehren nach Stand, Erfahrungen, Chancen und Problemen in Bezug zur Integration von Frauen in der Feuerwehr. Untersuchung im Auftrag des Niederländischen Innenministeriums. Februar 2001, MS.
- De Olde, Cora / Schalkwijk, Saskia (2002): Kinderbetreuung und die Kombination von Arbeit und Erziehung bei der Feuerwehr. Untersuchung im Auftrag des „Netzwerk Brandweervrouwen“ in Zusammenarbeit mit dem Niederländischen Innenministerium. Utrecht, März 2002, MS.
- Deutscher Feuerwehrverband (Hg.): Feuerwehr-Jahrbücher 1974 – 2003/2004, Bonn.
- Enquête-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ (2002): Bericht der Enquête-Kommission „Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft.“ Deutscher Bundestag, 14. Wahlperiode, Drucksache 14/8900. Berlin.
- Garz, Detlef / Kraimer, Klaus (Hg.) (1991): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen: Westdeutscher Studienverlag.
- Gildemeister, Regine; Robert, Günther (1999): Vergeschlechtlichung – Entgrenzung – Reversgeschlechtlichung. Geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung zwischen Rationalisierung der Arbeitswelt und „postindustriellem Haushaltssektor“. In: Honegger et al. (Hg.): Grenzenlose Gesellschaft? Verhandlungen des 29. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Bd. 2., Opladen: Leske + Budrich, S. 110-126.
- Gläser, Jochen / Laudel, Grit (2004): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kuckartz, Udo (2005): Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Meuser, Michael / Nagel, Ulrike (1991): Experteninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Detlef / Kraimer, Klaus (Hrsg.), Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen: Westdeutscher Studienverlag, S. 441-471.

- Meuser, Michael / Nagel, Ulrike (1997): Das Experteninterview – Wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung. In: Friebertshäuser, Barbara / Prengel, Annedore (Hrsg.), Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim / Basel: Juventa, S. 481-491.
- Notz, Gisela (1989): Frauen im sozialen Ehrenamt. Ausgewählte Handlungsfelder: Rahmenbedingungen und Optionen. Freiburg i.Br.
- Picot, Sibylle (Hg.) (2000): Freiwilliges Engagement in Deutschland – Freiwilligensurvey 1999. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Bd. 3: Frauen und Männer, Jugend, Senioren, Sport. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Bd. 194.3). Stuttgart: Verlag Kohlhammer.
- Poppenhusen, Margot (2001): Zur gegenwärtigen Situation von Frauen bei der Feuerwehr. Forschungsbericht im Auftrag der Professur für Frauenforschung am Institut für Soziologie der Universität Dortmund. August 2001. (unveröffentlichtes Manuskript)
- Poppenhusen, Margot / Wetterer, Angelika (2003): Mädchen und Frauen bei der Feuerwehr. Ein Bericht aus der Forschungswerkstatt. In: Netzwerk Frauenforschung NRW, Journal Nr. 15, S. 42-54.
- Rosenblatt, Bernhard (Hg.) (2001): Freiwilliges Engagement in Deutschland – Freiwilligensurvey 1999. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Bd. 1: Gesamtübersicht. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Bd. 194.1). Stuttgart: Verlag Kohlhammer.
- Schmidt, Christiane (1997): „Am Material“: Auswertungstechniken für Leitfadeninterviews. In: Friebertshäuser, Barbara / Prengel, Annedore (Hg.), Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim/ Basel: Juventa, S. 544-568.
- Wetterer, Angelika (Hg.) (1995): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt a. M. / New York: Campus Verlag.
- Wetterer, Angelika (1999): Ausschließende Einschließung – marginalisierende Integration. Geschlechterkonstruktionen in Professionalisierungsprozessen. In: Neusel, Aylâ / Wetterer, Angelika (Hg.): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt a. M. / New York: Campus Verlag, S. 223-253.
- Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK Verlag.
- Wilz, Sylvia (2002): Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bedingungen und kontingente Koppelungen. Opladen: Leske und Budrich.
- Zimmer, Annette / Vilain, Michael (2005): Bürgerschaftliches Engagement heute. Ibbenbüren: Schriftenreihe der Stiftung Westfalen-Initiative, Bd. 10.

# Anhang

- zu Kap. 2      Tabelle 3: Mitglieder in der FF in der Bundesrepublik 1991-2003
- Tabelle 4a: Anteil von Frauen in der FF in den Bundesländern 1991-2003
- Tabelle 4b: Anzahl der Frauen in der FF in der Bundesländern 1991-2003
- Tabelle 4c: Mitglieder der FF in den Bundesländern 1991-2003
- Tabelle 5a: Anteil von Mädchen in der JF in den Bundesländern 1991-2003
- Tabelle 5b: Anzahl der Mädchen in der JF in den Bundesländern 1991-2003
- Tabelle 5c: Mitglieder in der JF in den Bundesländern 1991-2003
  
- zu Kap. 3.2    Interview-Leitfaden
- zu Kap. 3.5    Auswertungsraster für Einzelfallanalyse
- Code-Verzeichnis für Querauswertung mit MaxQDA
  
- zu Kap. 7      Programm des Workshops

**Tabelle 3****Mitglieder in den Freiwilligen Feuerwehr in der Bundesrepublik 1991 – 2003**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Mitglieder	1.162.751	1.133.620	1.139.355	1.117.914	1.119.190	1.101.797	1.098.716	1.083.716	1.080.983	1.069.765	1.059.497	1.057.906	1.056.147	
davon Männer	1.114.089	1.088.115	1.094.256	1.073.439	1.073.729	1.050.434	1.044.368	1.027.333	1.022.695	1.008.318	996.725	992.371	988.837	
davon Frauen	48.662	45.505	45.099	44.475	45.461	51.363	54.348	56.383	58.288	61.447	62.772	65.535	67.310	
Frauen in Prozent	4,19	4,01	3,96	3,98	4,06	4,66	4,95	5,20	5,39	5,74	5,92	6,19	6,37	

**Tabelle 4a Anteil von Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr in den Bundesländern 1991 – 2003**

	1991 %	1992 %	1993 %	1994 %	1995 %	1996 %	1997 %	1998 %	1999 %	2000 %	2001 %	2002 %	2003 %	2004 %
Baden-Württemberg	0,94	0,85	0,92	1,01	1,17	1,34	1,50	1,67	1,78	2,00	2,17	2,44	2,60	
Bayern	2,46	2,61	2,61	2,61	2,61	3,58	3,93	4,31	4,63	4,93	5,21	5,53	5,73	
Hessen	4,04	4,70	4,79	4,96	5,32	5,69	5,97	6,79	6,68	7,47	7,74	7,74	7,74	
Niedersachsen	2,76	3,28	3,81	4,00	4,27	4,69	5,04	5,42	5,82	6,33	6,75	7,49	7,51	
Nordrhein-Westfalen	0,76	0,69	0,84	1,01	1,09	1,50	1,59	1,76	2,14	2,40	2,40	2,40	3,13	
Rheinland-Pfalz	0,62	0,62	0,70	0,73	0,73	0,70	0,73	0,85	1,11	1,11	1,17	1,17	1,15	
Saarland	0,71	0,71	1,19	?	2,00	2,61	2,92	3,25	3,38	4,00	4,26	4,54	5,12	
Schleswig-Holstein	0,98	0,98	1,45	1,82	1,97	2,96	3,06	3,52	3,36	3,70	4,29	4,74	4,94	
Brandenburg	10,33	10,33	8,95	10,26	10,18	10,46	10,66	11,29	12,30	12,59	13,53	13,27	13,01	
Mecklenburg-Vorpommern	9,77	9,21	6,60	7,87	8,26	9,85	9,54	10,93	10,57	11,77	9,66	11,20	12,06	
Sachsen	11,94	11,10	10,32	10,10	9,76	10,01	9,96	9,64	8,03	8,38	8,34	8,34	9,26	
Sachsen-Anhalt	16,47	14,32	14,16	13,18	13,45	14,38	14,81	14,53	14,63	15,17	14,97	14,65	14,18	
Thüringen	10,44	9,32	9,49	9,07	8,48	8,23	9,11	8,52	8,61	8,54	8,53	8,68	8,90	
Berlin	5,86	5,24	5,70	5,50	5,61	5,69	5,79	6,23	5,30	6,45	6,30	6,66	6,57	
Bremen	0,49	1,09	1,13	1,28	1,30	1,40	1,12	1,43	1,10	1,27	1,42	2,35	3,48	
Hamburg	0	0	0,55	0,66	1,19	1,57	2,20	2,61	3,07	3,23	3,56	4,40	4,86	
Gesamt Durchschnitt	4,19	4,01	3,96	3,98	4,06	4,66	4,95	5,20	5,39	5,74	5,92	6,19	6,37	

**Durchschnitt westdeutsche Bundesländer 2003: 5,1 %, ostdeutsche Bundesländer 2003: 11,3 %**

**Tabelle 4 b Anzahl der Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr in den Bundesländern 1991-2003**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Baden-Württemberg	1.077	962	1.059	1.160	1.329	1.510	1.668	1.839	1.949	2.185	2.357	2.634	2.810	
Bayern	8.582	9.038	9.038	9.038	9.038	11.883	13.067	14.397	15.332	16.246	16.945	17.908	18.454	
Hessen	3.583	3.766	3.970	4.018	4.266	4.531	4.656	4.926	5.144	5.241	5.366	5.366	5.366	
Niedersachsen	3.890	4.635	5.365	5.559	5.952	6.464	6.904	7.353	7.818	8.508	8.790	9.913	9.913	
Nordrhein-Westfalen	640	572	709	842	951	1.265	1.334	1.475	1.786	1.996	1.996	1.996	2.513	
Rheinland-Pfalz	402	402	452	466	478	459	472	536	652	652	700	700	750	
Saarland	85	85	139	6 Musik	235	307	344	378	390	455	483	510	578	
Schleswig-Holstein	519	519	779	982	1.042	1.555	1.582	1.821	1.741	1.878	2.148	2.355	2.426	
Brandenburg	4.979	4.979	<b>4.149</b>	4.649	4.649	4.918	5.114	5.455	5.934	6.165	6.726	6.645	6.431	
Mecklenburg-Vorpommern	2.896	2.830	2.550	2.179	2.204	2.668	2.645	3.144	3.017	3.317	2.702	3.175	3.334	
Sachsen	7.509	6.556	5.929	5.561	5.053	5.448	5.325	4.707	4.195	4.311	4.229	4.229	4.653	
Sachsen-Anhalt	8.116	6.238	6.024	5.546	5.761	6.081	6.372	6.055	6.025	6.164	6.032	5.775	5.639	
Thüringen	6.305	4.849	4.844	4.372	4.389	4.146	4.724	4.132	4.140	4.143	4.104	4.106	4.202	
Berlin	76	67	70	71	75	78	82	89	78	95	94	99	98	
Bremen	3	7	7	8	8	9	7	9	8	8	9	15	22	
Hamburg	0	0	15	18	31	41	52	67	79	83	91	109	121	
Gesamt	48.662	45.505	45.099	44.475	45.461	51.363	54.348	56.383	58.288	61.447	62.772	65.535	67.310	

**Tabelle 4c Mitglieder in der Freiwilligen Feuerwehr in den Bundesländern 1991 – 2003**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Baden-Württemberg	114.303	113.795	114.805	115.186	113.880	112.377	111.453	110.247	109.563	109.282	108.822	107.972	107.944	
Bayern	349.155	346.429	346.429	346.429	346.429	332.226	332.226	333.878	331.211	329.368	325.266	323.783	322.292	
Hessen	88.752	80.119	82.906	81.025	80.190	79.615	78.011	72.555	<b>77.010</b>	70.116	69.299	69.299	69.299	
Niedersachsen	141.044	141.517	140.824	139.096	139.369	137.783	136.933	135.726	134.325	134.400	130.132	132.331	131.941	
Nordrhein-Westfalen	84.306	83.358	84.202	83.528	83.938	84.121	83.953	83.830	83.551	83.112	83.112	83.112	80.288	
Rheinland-Pfalz	65.077	65.077	64.250	64.205	65.412	65.315	64.601	63.300	58.994	58.994	60.000	60.000	65.000	
Saarland	11.988	11.988	11.690	11.545	11.774	11.770	11.773	11.629	11.535	11.386	11.345	11.234	11.284	
Schleswig-Holstein	53.140	53.140	53.580	53.930	52.816	52.574	51.621	51.793	51.752	50.700	50.031	49.689	49.158	
Brandenburg	48.219	48.219	46.339	45.332	45.663	47.030	47.961	48.332	48.242	48.971	49.711	50.075	49.413	
Mecklenburg-Vorpommern	29.635	30.735	<b>38.662</b>	27.704	26.672	27.073	27.726	28.762	28.542	28.172	27.978	28.349	27.635	
Sachsen	62.880	59.043	57.458	55.049	53.892	54.665	53.438	<b>48.850</b>	52.223	51.458	50.725	50.725	50.246	
Sachsen-Anhalt	49.271	43.550	42.553	42.069	42.840	42.282	43.038	41.669	41.178	40.637	40.304	39.416	39.772	
Thüringen	60.398	52.022	51.060	48.193	51.750	50.349	51.841	48.520	48.083	48.495	48.096	47.322	47.259	
Berlin	1.297	1.278	1.227	1.291	1.338	1.370	1.416	1.428	1.472	1.472	1.491	1.487	1.492	
Bremen	615	642	618	624	614	642	627	629	728	632	632	635	633	
Hamburg	2.671	2.708	2.752	2.708	2.613	2.605	2.363	2.568	2.574	2.570	2.553	2.477	2.491	
Gesamt	1162.751	1133.620	1139.355	1117.914	1119.190	1101.797	1098.981	1083.716	1080.983	1069.765	1059.497	1057.906	1056.147	

**Tabelle 5a: Anteil von Mädchen in der Jugendfeuerwehr in den Bundesländern 1991 – 2003**

	1991 %	1992 %	1993 %	1994 %	1995 %	1996 %	1997 %	1998 %	1999 %	2000 %	2001 %	2002 %	2003 %	2004 %
Baden-Württemberg	7,52	8,29	9,17	9,84	11,23	12,04	12,63	13,45	14,01	14,39	14,55	14,12	14,87	
Bayern	6,63	7,74	9,14	10,84	14,29	15,10	16,99	17,58	19,42	19,95	20,30	20,89	21,71	
Hessen	22,26	22,62	23,96	24,89	25,44	26,18	26,46	26,68	26,46	26,66	26,77	26,83	26,94	
Niedersachsen	21,38	21,88	22,80	23,06	23,54	24,44	25,47	25,59	26,10	26,62	26,43	26,78	27,41	
Nordrhein-Westfalen	6,85	8,33	9,14	9,64	10,09	10,96	12,02	12,33	13,24	13,41	13,50	13,53	13,57	
Rheinland-Pfalz	12,48	13,44	15,30	15,90	16,17	17,25	18,23	18,83	20,12	20,27	20,10	20,22	20,10	
Saarland	11,42	11,71	11,93	12,24	12,49	12,96	13,73	13,77	14,84	16,89	17,34	17,90	17,82	
Schleswig-Holstein	15,10	15,65	16,84	17,62	17,43	18,61	19,48	21,14	21,64	22,04	22,29	23,07	23,13	
Brandenburg	22,30	19,13	19,82	19,75	19,75	19,17	23,04	25,68	27,43	28,91	29,34	31,34	30,02	
Mecklenburg-Vorpommern	13,72	16,90	16,46	16,24	17,00	18,84	21,30	24,68	25,20	25,29	26,12	27,54	27,54	
Sachsen	17,39	15,81	14,69	14,12	14,00	14,37	15,75	18,02	18,30	18,39	18,53	19,12	19,46	
Sachsen-Anhalt	23,55	19,84	19,84	20,73	23,15	23,52	24,68	25,13	26,07	26,99	27,16	27,46	27,58	
Thüringen	16,77	15,07	17,11	17,09	11,13	11,91	13,46	24,68	22,16	23,55	24,32	24,31	24,31	
Berlin	19,31	21,43	19,96	16,41	17,35	9,05	9,74	14,39	14,39	13,71	6,92	6,92	13,78	
Bremen	14,13	11,19	11,94	12,14	12,21	13,33	14,69	16,22	21,86	19,23	16,58	19,13	16,44	
Hamburg	5,6	10,25	11,93	14,54	14,09	14,14	13,72	16,74	18,95	18,94	19,39	18,34	19,26	
Gesamt	15,00	15,48	16,50	17,20	17,83	18,51	19,67	21,05	21,64	22,08	22,18	22,44	22,66	

**Durchschnitt westdeutsche Bundesländer 2003: 21,69 %, ostdeutsche Bundesländer 2003: 25,75 %**

**Tabelle 5b: Anzahl der Mädchen in der Jugendfeuerwehr in den Bundesländern 1991-2003**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Baden-Württemberg	1.103	1.364	1.672	1.907	2.292	2.517	2.847	3.232	3.509	3.738	3.955	3.974	4.296	
Bayern	1.436	1.751	2.222	2.808	3.830	4.305	5.342	6.088	7.437	8.014	8.930	9.591	10.416	
Hessen	6.784	7.019	7.986	8.453	8.607	8.922	9.194	9.255	9.167	9.145	9.179	9.102	9.032	
Niedersachsen	5.158	5.569	6.251	6.574	6.877	7.228	7.815	8.141	8.695	8.985	9.242	9.493	9.839	
Nordrhein-Westfalen	751	1.034	1.235	1.329	1.439	1.603	1.850	2.000	2.269	2.346	2.417	2.575	2.663	
Rheinland-Pfalz	1.040	1.263	1.630	1.741	1.929	2.148	2.388	2.557	2.845	2.985	2.974	3.041	3.006	
Saarland	390	428	456	475	482	487	538	551	621	697	709	721	705	
Schleswig-Holstein	710	812	951	1.022	1.062	1.211	1.380	1.664	1.818	1.899	2.009	2.110	2.170	
Brandenburg	217	512	1.043	1.497	1.497	2.156	2.933	3.683	4.143	4.669	4.654	4.713	4.174	
Mecklenburg-Vorpommern	128	398	588	931	1.261	1.585	2.057	2.521	2.764	2.829	2.684	2.720	2.720	
Sachsen	570	817	1.051	1.292	1.415	1.654	1.949	2.338	2.552	2.635	2.595	2.594	2.484	
Sachsen-Anhalt	604	754	754	1.826	2.501	2.859	3.365	3.686	3.945	4.022	3.893	3.670	3.703	
Thüringen	360	648	1.087	1.337	1.093	1.297	1.655	3.365	3.034	3.291	3.533	3.626	3.626	
Berlin	67	90	99	96	101	54	67	120	120	135	56	56	117	
Bremen	13	15	16	17	16	16	21	24	40	35	31	35	36	
Hamburg	14	37	58	73	72	81	83	109	130	129	128	130	143	
Gesamt	19.345	22.511	27.099	31.378	34.474	38.123	43.484	49.334	53.089	55.554	56.989	58.151	59.130	

## INTERVIEW - LEITFADEN

**Daten:** Geboren  
 Familienstand  
 Kinder  
 Berufsausbildung

Berufstätigkeit  
 Dienstgrad in der FF

### I. Biografisches

- **Seit wie vielen Jahren** sind Sie bei der Feuerwehr?
- **Wie sind Sie darauf gekommen, zur Feuerwehr zu gehen?** was war der Anlass?
  - Was hat Sie an der Feuerwehr *besonders interessiert?*
- **Welche Erfahrungen** haben Sie bei der Feuerwehr gemacht?
- Wie ist es dazu gekommen, dass Sie ..... geworden sind?

### II. Allgemeines

#### (1) Feuerwehrinterne Voraussetzungen

*(Sachfragen zu Ablauf und Organisationsstruktur)*

- Wie **stellt die Feuerwehr sich nach außen dar** ? Was tut sie, um **neue Mitglieder** zu gewinnen?
  - Wie werden Jugendliche durch die Feuerwehr angesprochen?  
 ( unterschiedliche Zielgruppen? Gymnasien-Hauptschule, Stadt-Land)
  - Gibt es dabei besondere Bemühungen um Mädchen? Wenn ja: in welcher Weise?
- Werden bei der Freiwilligen Feuerwehr Frauen in besonderer Weise angesprochen und motiviert?

- Werden dabei die möglicherweise unterschiedlichen Interessen und Lebensbedingungen von Männern und Frauen berücksichtigt?
- **Wie sind die Arbeitsbedingungen in der Freiwilligen Feuerwehr?**
  - Wie oft finden Treffen der Wehren/Gruppen statt ?
  - Wie oft gibt es Übungen oder Fortbildungen
  - Wie oft tritt der Ernstfall eines Einsatzes ein?
- **Ist die Integration in das tägliche Leben von Männern und Frauen leicht oder eher schwierig?**

(Kinderbetreuung, Vereinbarkeit von Ehrenamt, Beruf und Familie, Freunde; Pendler; ...)
- **Gibt es typisch männliche bzw. typisch weibliche Spezialisierungen beim Einsatz?**

(Durchweg, teilweise, wechselnd; in den einzelnen Feuerwehren unterschiedlich, hängt vom Orts-/Kreisfeuerwehrführer ab...)

  - Was für Spezialisierungen sind das?

(Funk, Löschen, Maschinenbedienung, Wagen fahren, Straßen sperren...)
  - Wie kommt das zustande ?

(Frauen geben dem selber den Vorzug; Zuschreibung von Männern)
- **Gibt es unterschiedliche Schwerpunkte bei der Verteilung und Besetzung von Ämtern und Positionen für Männer bzw. Frauen?**

(Wehr: WehrführerInnen, stellvertretende WehrführerInnen, Kassenwarte, Gerätewarte, JugendleiterInnen, Brandschutzerziehung usw.

Verein: Vorsitzende, stellvertr. Vorsitzende, Kassenwarte, Schriftführer )

  - Welche Positionen sind eher von Frauen, welche eher von Männern besetzt, und welche sind gemischt?

Frage nur an Ost-Frauen:

- In welcher Weise haben sich all diese feuerwehrinternen Voraussetzungen **nach der Wende geändert?**
- Welche **Folgen hat das für Teilnahme von Frauen gehabt?**

## (2) Motive und Erwartungen von Jugendlichen an die JF

- Was macht die **Jugendfeuerwehr für Jugendliche attraktiv?**  
*(Technikinteresse, Wettkampf und Leistung, Abenteuer und Risiko, Retten und Helfen, sozialer Zusammenhalt, Gruppenerfahrungen, Teamarbeit)*
  - Welches sind die am meisten verbreiteten **Erwartungen**, mit denen sie zur Feuerwehr kommen?
  - Gibt es dabei **Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen?**
  
- Aus welchen Gründen **verlassen Jugendliche die Feuerwehr wieder** ? Sind die Gründe bei Mädchen und Jungen verschieden oder ähnlich ?  
*(feuerwehrintern: Enttäuschte Erwartungen hinsichtlich: eigene Wünsche kommen nicht zur Geltung, zu wenige Mädchen, ...)*  
*(feuerwehrextern: neue persönliche Orientierungen, neue Interessen, Umzug wegen Ausbildung, Studium, Arbeit – oder auch von Freundinnen, Freunden)*
  - Gibt es dabei so etwas wie ein „kritisches“ Alter?
  
- Wie vollzieht sich der **Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilungen der Freiwilligen Feuerwehr?**
  - Was wird für die **Durchlässigkeit** getan – von Seiten der Jugendfeuerwehr wie der Erwachsenenwehren?
  - Was für **Wünsche oder Vorstellungen haben Sie**, um diesen Übergang zu erleichtern?
  
- Aus welchem **Anlass und mit welchen Erwartungen kommen Frauen zur Freiwilligen Feuerwehr (direkt, nicht über JF)?**  
*(Verwandte, Freunde, Werbung durch die Feuerwehr, auf dem Lande oder in der Stadt)*

## (3) Erfahrungen

- Was für **Erfahrungen machen Frauen** in der Feuerwehr sowohl im positiven wie im negativen Sinne?  
*(positiv: Teamarbeit, gesellschaftlich und sozial sinnvolle Tätigkeit, Anerkennung in der Gruppe und im persönlichen Umfeld u.ä.)*

negativ: fehlende Anerkennung, Zurücksetzung, wenn's drauf ankommt nur für „Zubringertätigkeiten“ erwünscht, keine gute Integration in die Gruppe, besonders hohe Leistungsanforderungen an Frauen „sich doppelt bewähren müssen“, Überbetonung von Hierarchie, erschwerte Vereinbarkeit von Ehrenamt-Familie-Beruf u.ä.)

- Wie sind die **Arbeits- und Umgangsformen** in der Feuerwehr?
  - In welcher Weise vermitteln sie Frauen **und Männern** das Gefühl dazu zu gehören?
  - Was führt dazu, dass Frauen sich dazugehörig, akzeptiert fühlen?

Frage nur an Ost-Frauen:

- Welche Erfahrungen haben die Frauen mit und in der Feuerwehr durch die **Veränderungen nach der Wende** gemacht ?

#### (4) Förderung für und Widerstände gegen Integration von Frauen / Mädchen

- Was wird zur **Förderung der Integration** von Mädchen und Frauen in der Feuerwehr getan?
  - (Ansprechendere Werbung; Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei Fortbildung wie Einsatz, Training; Präsidium; regionale oder lokale Förderer...)
  - Wer setzt sich besonders für sie ein  
(regionale und lokale Förderer / Kommune, Ortsbrandmeister u.ä.)
  - und auf welcher Ebene der Organisation?  
(Landes- oder Bundespräsidium; lokaler Feuerwehrverein)
- Wo gibt es eher **Hindernisse und Widerstände** gegen die Aufnahme von Mädchen und Frauen in der Feuerwehr? **Wo in der Feuerwehr sind solche Positionen** besonders verbreitet?
  - (Betonung der Befehlshierarchie, interne Kommunikations- und Organisationskultur, traditionelle Frauenbilder)

#### (5) Feuerwehrexterne Rahmenbedingungen

- Wie erklären Sie sich die **großen regionalen Unterschiede** im Anteil von Mädchen und Frauen bei der Feuerwehr?

*(Stadt – Land, Regionen in einem Bundesland; Ost – West ?)*

- Inwiefern spielt die lokale/regionale **politisch-kulturelle Situation** in den Regionen / Kommunen bei der Integration von Frauen in der Feuerwehr eine Rolle?

*(politische Richtung der Kommune – Frauenförderung;  
Regional eher konservative oder eher liberale Traditionen;  
Arbeitsmarktsituation, Freizeitangebote, etc.)*

### **(6) Eigene Position**

*Sie sind Landesfrauensprecherin der Freiwilligen Feuerwehr in .....*

- ..... ist das ..... **Bundesland**, in dem der **Frauenanteil** ..... ist. Worauf führen Sie das zurück ?
- Was **haben Sie selbst** bisher für die Sache der Feuerwehrfrauen unternehmen können ?
- Auf welcher **Organisations-Ebene** finden Ihre Vorschläge am **ehesten Gehör**?  
- Wo erfahren Sie den **größten Widerstand**?

### **(7) Schlussfragen: mögliche praktische Maßnahmen**

- Wo müssten Ihrer Ansicht nach **Veränderungen** ansetzen?
- Welche **konkreten Maßnahmen** halten Sie für besonders erfolgversprechend bei Mädchen bzw. Frauen?
- Auf welcher **Ebene** der Feuerwehr müsste das ansetzen?  
*(von oben, Landesebene, lokal; im Westen anders als im Osten ...)*

## Einzelfall-Analyse: Auswertungsraster

**Interview Nr. Xa**

<b>Relevante Bereiche</b> (feuerwehrintern)	<b>Auswertungsdimensionen</b>	<b>Inhaltliche Schwerpunkte</b> <b>im Interview</b>	<b>Fundstelle</b> <b>Seite</b>
<b><i>Das alltägliche Erscheinungsbild der Feuerwehr</i></b>			
nach außen	Sichtbarkeit versus Unsichtbarkeit  Vielfalt versus Stereotypisierung <i>(d.h. keine Weiblichkeitsstereotype)</i>		
nach innen	Sichtbarkeit versus Unsichtbarkeit  Vielfalt versus Stereotypisierung		
<b><i>Öffentlichkeitsarbeit</i></b> (Werbemaßnahmen)			
	Sichtbarkeit versus Unsichtbarkeit  Vielfalt versus Stereotypisierung <i>(d.h. keine Weiblichkeitsstereotype)</i>		

## Interview Nr. Xb

Relevante Bereiche (feuerwehrintern)	Auswertungsdimensionen	Inhaltliche Schwerpunkte im Interview	Fundstelle Seite
Grunderfahrung der Frauen	Normalität versus Ausnahmestand		
Erfahrungsfelder			
Arbeits- und Umgangsformen	Kooperation versus Hierarchie Vertrauen versus Misstrauen		
Sexuelle Belästigung	verschweigen versus thematisieren		
Organisationskultur	Anerkennung versus Abwertung Vertrauen versus Misstrauen Institutionalisierung von Lernprozessen versus individuelles Lernen		
Arbeitsbereiche in den Wehren	Integration versus Segregation ( <i>geschlechtstypische Aufgaben, horizontal</i> )  Integration versus Marginalisierung (Männer wichtig, Frauen randständig, vertikal)		

**Interview Nr. Xc**

<b>Relevante Bereiche</b> (feuerwehrintern)	<b>Auswertungsdimensionen</b>	<b>Inhaltliche Schwerpunkte</b> <b>im Interview</b>	<b>Fundstelle</b> <b>Seite</b>
Teilnahme an weiterführenden Lehrgängen	Aufstieg versus Stagnation		
Ämter und Positionen im Verband	Partizipation versus Ausgrenzung		
Vereinbarkeitschancen Ehrenamt / Familie / Beruf	Kontinuität versus Diskontinuität  Lösungsangebote der Organisation versus individuelle Lösungen		
Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzwehr	Positive Identifikation versus Zweifel  Akzeptanz versus Skepsis		
<b>Ausbildung von Führungskräften</b>	Technik <i>und</i> soziale Kompetenz		

## Codesystem

### 1. Das alltägliche Erscheinungsbild der Feuerwehr

- 1.1. nach außen der Bevölkerung gegenüber
- 1.2. nach innen den Mitgliedern gegenüber

### 2. Öffentlichkeitsarbeit (Beschreibung und Beurteilung)

- 2.1. Zielgruppen (Mitglieder, Verwandtschaft, Schulen u.ä.)
- 2.2. frauen- oder Mädchenspezifisch (ja oder nein)
- 2.3. Mittel der Mitgliederwerbung (Flyer, Plakate, Stände, Tag der offenen Tür etc.)

### 3. Mitgliederverluste durch

- 3.1. Externe Einflüsse: Arbeitsplatzwechsel, Ausbildung, Wohnungswechsel
- 3.2. Interne Strukturen
- 3.3. Demografischer Wandel

### 4. männliche Monokultur

- 4.1. Männer wollen keine Mädchen und Frauen haben
- 4.2. Alte Betonköpfe – Hoffnung auf Junge
- 4.3. Junge nicht besser – neuere Tendenzen
- 4.4. Löschrambos, männliche „Märchenerzähler“, Rückzugsort u.ä.

### 5. Grunderfahrung als Feuerwehrfrau

- 5.1. positive Erfahrungen, Motivation, Engagement...
- 5.2. problematische Erfahrungen (Exot, Sonderrolle, Skepsis, Ausgrenzungen ...)
- 5.3. Normalität erstreben / erhalten

### 6. Einzelne Erfahrungsfelder

#### 6.1. *Arbeits- und Umgangsformen*

- 6.1.1. weniger zugetraut – sich beweisen müssen
- 6.1.2. rauer Umgangston
- 6.1.3. Umgangston durch Frauen positiv verändert
- 6.1.4. Diskriminierungen: Frauenwitze bis sexuelle Belästigung

#### 6.2. *geschlechtliche Arbeitsteilung*

- 6.2.1. in den Wehren (Arbeitsbereiche und Funktionen)
- 6.2.2. im Verband (Ämter und Positionen)
- 6.2.3. Frau als Konkurrenz für den Mann bes. bei Führungspositionen / Karriere

#### 6.3. *Vereinbarkeit Familie / Beruf / Ehrenamt*

- 6.3.1. Schwierige Integration ins tägliche Leben (Zeitaufwand)
- 6.3.2. individuelle Lösungen durch Frauen: keine Probleme
- 6.3.3. individuelle Lösungen der Frauen: Schwierigkeiten, aufhören, pausieren
- 6.3.4. Probleme für andere Gruppen (Schicht- und Nachtarbeit, Pendler, Prüfungen u.ä.)

#### 6.4. *Teilnahme an weiterführenden Lehrgängen*

- 6.4.1. Keine Probleme, wird gefördert
- 6.4.2. Hindernisse werden in den Weg gelegt

#### 6.4.3. Probleme durch Vereinbarkeit

#### 6.5. *Organisationskultur*

- 6.5.1. Flexibel – unflexibel, Neuem gegenüber misstrauisch
- 6.5.2. Immer von vorn anfangen müssen
- 6.5.3. Informationsprobleme
- 6.5.4. Konkurrenz und Hierarchie statt Kooperation
- 6.5.5. Zeitgemäßer gestalten, Umdenken, Notwendigkeit der Modernisierung

#### 6.6. *Integrationsbestrebungen*

- 6.6.1. Förderung
- 6.6.2. Hindernisse
- 6.6.3. Frauen nur, wenn Männer fehlen
- 6.6.4. Nicht hindern – nicht fördern; verbale Akzeptanz - keine wirkliche Förderung

### **7. Übergang Jugendfeuerwehr - Einsatzwehren**

- 7.1. Erwartungen der Jugendlichen: Kooperation, Gleichberechtigung, Anerkennung
- 7.2. Freie Jugendarbeit gegenüber Dienst
- 7.3. Problematischer Übergang: keine Anerkennung, Misstrauen
- 7.4. Erfolgreicher Übergang durch frühzeitige Kontakte, anerkennende Einbindung

### **8. Ausbildung von Führungskräften**

- 8.1. Vernachlässigung sozialer Kompetenz
- 8.2. Fehlende Sensibilisierung für die Integration von Frauen

### **9. Der rückständige Westen aus Sicht der Ost-Frauen**

- 9.1. In ehem. DDR Frauen als gleichberechtigte Partner, auch als Führungskräfte
- 9.2. Erstaunen über den Westen, negativer Einfluss von West auf Ost

### **10. Maßnahmen aus Expertinnensicht**

- 10.1. Erscheinungsbild
- 10.2. Öffentlichkeitsarbeit
- 10.3. Ämter und Positionen im Verband
- 10.4. Teilnahme an weiterführenden Lehrgängen
- 10.5. Vernetzung
- 10.6. Vereinbarkeitsmöglichkeiten
- 10.7. Übergang Jugendfeuerwehr – Einsatzwehren

### **11. Geschlechterwissen**

- 11.1. Gleichheit als Anspruch und Norm
- 11.2. Gleichheit als Erfahrung
- 11.3. Ungleichheit als Erfahrung
- 11.4. Differenzenerfahrung – positiv gewendet

## **„Mädchen und Frauen in der Feuerwehr“**

**Erste Ergebnisse des Forschungsprojektes zur Förderung der Integration  
von Mädchen und Frauen in die Freiwillige Feuerwehr**

**Workshop am 07. / 08. November 2005 im Feuerwehrmuseum in Fulda**

### **Montag, den 07.11.2005**

- |                      |  |
|----------------------|--|
| <b>13.00 –14.00</b>  | <b>Ankunft mit Imbiss</b>  |
| <b>14.00- 16.00</b>  | <b>Begrüßung und Einführung</b> (ca. 10 Min.)<br>Prof. Dr. Angelika Wetterer   |
|                      | <b>Vom schwierigen Balanceakt, eine ganz normale<br/>Feuerwehrfrau zu sein (ca. 30 Min.)</b><br><br>Dr. Margot Poppenhusen |
|                      | <b>Maßnahmen aus der Sicht der Expertinnen (ca. 20 Min.)</b><br>Dr. Anja Voss  |
|                      | <b>Diskussion mit den Expertinnen (1 Std.)</b><br><br>Moderation: Prof. Dr. Angelika Wetterer                              |
| <b>16.00 – 16.30</b> | <b>Kaffeepause</b>   |
| <b>16.30 – 18.00</b> | <b>Leitlinien zur Integration von Mädchen und Frauen in die<br/>Feuerwehr (ca. 30 Min.)</b><br><br>Dr. Margot Poppenhusen  |
|                      | <b>Diskussion, mit Zusammenfassung für Dienstag (1 Std.)</b><br><br>Moderation: Prof. Dr. Angelika Wetterer                |
| <b>19.00</b>         | <b>gemeinsames Essen</b>   |
| <b>ab ca. 20.00</b>  | <b>gemeinsamer Abend mit kleinen Überraschungen</b>  |

**Dienstag, den 08.11.2005**

**10.00 – 13.00      Leitlinien zur Integration von Mädchen und Frauen in die  
Feuerwehr (ca. 30 Min.)**

**Prof. Dr. Angelika Wetterer**

**Wie können diese Leitlinien umgesetzt werden?**

**Diskussion zwischen den Expertinnen, Mitgliedern des  
Präsidiums**

**und dem Forschungsteam**

**Moderation: Dr. Margot Poppenhusen**

**13.00 – 14.00      Imbiss und Verabschiedung**