



Interview

Diversität in der Feuerwehr: Blaulicht bricht Barrieren

Die Gesellschaft ist vielfältig und Diversität spielt mittlerweile in vielen Bereichen eine Rolle – ob in der Bildung, in der Politik oder im Sport. Sie basiert darauf, dass jeder Mensch in seiner Einzigartigkeit wertvoll ist und dafür Anerkennung und Respekt verdient. Dabei geht es auch um Chancengleichheit und Integration. **Sonja Danzl** ist Diversitäts-Beauftragte im Kreisverwaltungsreferat der Landeshauptstadt München und wirbt unter anderem in der Branddirektion für mehr Vielfalt im Dienst. Darin sieht auch Münchens Oberbranddirektor **Wolfgang Schäuble** eine große Chance. **VON ULRIKE NIKOLA**

Herr Schäuble, warum ist Diversität ein wichtiges Thema für die Berufsfeuerwehr München?

Gesellschaftliche Veränderungen setzen Prozesse in Gang, doch die demographische Entwicklung der Stadt München spiegelt sich bislang nicht in der Berufsfeuerwehr wider. Es ist aber aus einem gesellschaftlichen Verständnis heraus wünschenswert, dass die verschiedenen Identitäten, Lebensmodelle und Wirklichkeiten auch in einer Feuerwehr vertreten sind. Wie gehen wir mit Veränderungen im Geschlechterverständnis um? Und wie mit der Vielfalt der Lebensformen und Herkunft? Gesellschaftliche Debatten über Migration, Inklusion, Rassismus, Antisemitismus und Homophobie sollten auch in den Feuerwehren geführt werden. Wir sollten uns daher offen damit auseinandersetzen, was die Feuerwehren sind und was sie sein wollen.

Wo steht die BF München in Sachen Diversität?

Der Status quo sieht so aus, dass wir

eine weitestgehend homogene männliche Berufsgruppe haben. Unter rund 1500 Kollegen gibt es keinen Einzigen, der sich als homosexuell geoutet hätte. Wenn man jedoch die gesellschaftlichen Statistiken anschaut, dann ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass es sehr wohl Kollegen aus dem Bereich LGBTQ gibt. Wir sollten daher ein Klima schaffen, dass es allen ermöglicht, sich tatsächlich zeigen zu können, ohne sich verstecken zu müssen. Gleichzeitig ist dies ein Signal und eine Botschaft nach außen: Alle Menschen sind bei der Feuerwehr willkommen und können hier ihren Platz in den unterschiedlichsten Bereichen finden.

Warum ist es wichtig für die Feuerwehr sich zu öffnen?

Abgesehen von der gesellschaftlichen Verantwortung, kann dies unter anderem im Einsatzalltag hilfreich sein. Denn je mehr die Vielfalt der Gesellschaft in den Feuerwehren zu finden ist, umso einfacher ist es auch in verschiedenen Situationen

angemessen zu reagieren. Ein Beispiel: Bei einem Löscheinsatz müssen Menschen, die kaum Deutsch sprechen, aus einem brennenden Gebäude geholt werden. Dann verläuft der Einsatz für alle Beteiligten reibungsloser, wenn Einsatzkräfte vielleicht sogar deren Sprache sprechen oder mit einem anderen kulturellen Verhalten vertraut sind. Der Ursprung der Feuerwehr war eine bürgerschaftliche Bewegung aus der Mitte der Gesellschaft. Das sollte sich das bestenfalls auch in der Feuerwehr von heute widerspiegeln. Es ist wichtig, dass wir die Gesellschaft, für die wir da sind, verstehen. Die Feuerwehr sollte keine Minderheit darstellen, sondern einen Querschnitt der Gesellschaft.

Wie kann das gelingen?

Das hängt unter anderem davon ab, wie das Mindset des Hauses geprägt wird. Also wie offen sind wir, dass wir anderen ohne Vorurteile begegnen, und wie offen kommunizieren wir? Dies müssen wir nach

außen bewerben, was aber nur geht, wenn wir diese Haltung auch innerhalb der Feuerwehr leben. Es muss also ein ständiger Diskurs über das Selbstverständnis der Feuerwehr geführt werden und die Öffentlichkeitsarbeit sollte auf einer gelebten Realität basieren. Ein erster Schritt ist, der Diversität einen Stellenwert einzuräumen und dies innerhalb und außerhalb unserer Organisation zu zeigen. Wenn wir dies mithilfe unserer Mitarbeitenden, die nach außen auftreten, kommunizieren können, dann ist schon viel erreicht.

Welche Angebote gibt es bereits innerhalb der Berufsfeuerwehr zum Thema Diversität?

Wir nehmen uns des Themas auf jeden Fall an. Begonnen haben wir mit der Gender- und Geschlechter-Frage, in dem wir beispielsweise versuchen, mehr Frauen für die unterschiedlichen Tätigkeiten in der Branddirektion München zu gewinnen. Es geht weiter mit Menschen, die in erster oder zweiter Generation in Deutschland leben. Von ihnen bewirbt sich leider bislang niemand. Wir müssen uns also fragen, wie wir sie besser erreichen können. Von je her sind Feuerwehren in der Mitte der Gesellschaft verortet. Wenn sich diese Mitte jedoch verschiebt, muss sich auch die Feuerwehr verändern. Es gibt schon seit längerem Fortbildungsangebote zur Vielfalt und schon in den 1990er Jahren wurden die Leitlinien 2000 durch den Stadtrat beschlossen, in denen deutlich gesagt wurde, dass Männer-Domänen keine Zukunft haben. Seit langem gibt es also schon den Diversitätsgedanken, auch in der Handreichung Demokratie in der Feuerwehr oder dem Bundesprogramm Zusammenhalt durch Teilhabe. Das wollen wir auch mit Hilfe des Teams Diversität und der Diversitäts-Beauftragten Sonja Danzl weiter ausbauen. Der Vorteil ist nun, dass es dafür eine hauptamtliche Stelle gibt. Das macht den Stellenwert der Diversität deutlich.

Welche Veränderungen wünschen Sie sich für die Zukunft der BF München?

Ich wünsche mir, dass wir verinnerlichen, dass wir als Feuerwehr in der

Mitte der Gesellschaft stehen sollten. Ich sehe auch Vorteile des demographischen Wandels, so ist beispielsweise die Zuwanderung im Hinblick auf den Fachkräftemangel wichtig.

Lange Zeit hat der Einstellungstest bei der Berufsfeuerwehr eine große Hürde dargestellt. Doch er ist in den vergangenen Jahren mehrfach bearbeitet worden, unter anderem mit einem gendergerechteren Sporttest, der von der Deutschen Sporthochschule Köln erarbeitet wurde. Wir müssen auch keine Noten mehr für sportliche Leistungen vergeben und mittlerweile ist weder ein Deutsch-Aufsatz gefordert noch eine handwerkliche Ausbildung als Voraussetzung. Die neuen Berufsfachschulen erfüllen da einen guten Zweck. Die Feuerwehr der Zukunft stelle ich mir als eine Organisation vor, die offen ist für alle Menschen und die offen ist für eine konstruktive Auseinandersetzung mit Diversität.

Vielen Dank, Herr Schäuble, für das Gespräch!

Frau Danzl, männlich, weiblich, divers – es geht um mehr als um Geschlecht und sexuelle Orientierung. Was bedeutet Diversität für Sie?

Diversity bedeutet für mich vereinfacht gesagt, die Vielfalt eines jeden Mitarbeitenden anzuerkennen. Dazu zählen Gender und Geschlechtsidentität, Alter, sexuelle Identität, Religion bzw. Weltanschauung, kognitive und körperliche Fähigkeiten, soziale Herkunft und nationale bzw. ethnische Herkunft (Migrationserfahrung). Das alles ist in Deutschland auch gesetzlich geschützt. Darüber hinaus gibt es weitere identitätsstiftende Aspekte wie etwa Familienstand, Ausbildung, Gewerkschaftszugehörigkeit und vieles mehr

Sie arbeiten im Team Diversity. Was heißt das?

Diversity Management ist mehr als eine Antidiskriminierungsarbeit. Es geht um Wertschätzung und darum, eine Umgebung zu schaffen, in der alle Mitarbeitenden ihre Fähigkeiten



Münchens Oberbranddirektor Wolfgang Schäuble

und Talente einbringen können, unabhängig von ihren persönlichen Merkmalen. Und natürlich kann erfolgreiches Diversity Management auch dazu beitragen, den Anforderungen einer diverseren Stadtgesellschaft noch besser gerecht zu werden. Genau dafür arbeite ich im Team Diversity der Kreisverwaltungsreferentin Dr. Sammler-Gratl. Und in dieser Funktion leite ich zudem das Team Vielfalt, das direkt in der Branddirektion angesiedelt ist. Eine wunderschöne Doppelaufgabe, die sich perfekt ergänzt. Effizienzsteigerung durch Diversity Management ist auch kein neuer Ansatz - insbesondere die Berufsfeuerwehren arbeiten bewusst seit Jahrzehnten sehr erfolgreich mit diesem Wissen, beispielsweise in den unterschiedlichen Ausbildungen und Professionen aus dem handwerklich/technischen Bereich.

Welche Aufgabe haben Sie als Diversitäts-Beauftragte des KVR?

Ich verbinde vorgegebene Ansätze und entwickle daraus konkrete Strategien und Maßnahmen für die Branddirektion. Außerdem berate ich bei vorhandenen Projekten aus Diversity-Sicht und wäge unterschiedliche Betrachtungsweisen ab, beispielsweise bei Neubauten, Sanierungen, Projekten zu den neuen Berufsausbildungen oder zum Personalrecruitment.

Hier gibt's mehr Infos zu Vielfaltsdimensionen für Diversity in der Arbeitswelt:





Sonja Danzl
ist Diversitäts-
Beauftragte in
der Kreisverwal-
tungsbehörde
München

Nehmen wir das Projekt „Vielfalt in der Personalgewinnung in der Branddirektion“, das die Geschäftsleiterin der Branddirektion verantwortet. Wenn wir als vielfältig zusammengestelltes Team das Projekt abgeschlossen haben, werden wir mit Sicherheit alle Kategorien von Vielfalt in der Personalgewinnung und -bindung abbilden können. Natürlich bin ich aber auch einfach das offene Ohr für alle Mitarbeitenden der Branddirektion, die Rückfragen zu den oben genannten Dimensionen haben oder Austauschbedarf. Meine Aufgabe entspricht somit dem klassischen Diversity Management.

Was möchten Sie erreichen?

Grob gesagt geht es darum, dass die Berufsfeuerwehr München auch in 20 Jahren einer stetig diverser werdenden Stadtgesellschaft mit genauso hervorragender Effizienz wie bisher gegenüber treten kann, keine Nachwuchskräfte sorgen hat und auch weiterhin im Rahmen einer Vorbildfunktion in Punkto Integration und Empathie gesellschaftlich positiv wirken soll. Zudem soll das Personal die Vielfalt Münchens ebenso abbilden.

Eines meiner Ziele ist es zu zeigen, dass Diversity uns alle betrifft und alle Mitarbeitenden hiervon profitieren können – unabhängig aller Vorbehalte. Und wo könnte das

besser funktionieren als bei der Berufsfeuerwehr, die sich immer und überall Herausforderungen stellt.

Wie setzen Sie das praktisch im Arbeitsalltag um?

Am bekanntesten sind wir in der Branddirektion durch entsprechende Schulungen zur Diversität: Ein Auseinandersetzen mit den uns allen innewohnenden Vorurteilen und Stereotypen kann dazu beitragen, den Blick für Neues zu schärfen. Hierfür bieten wir – also Mitarbeitende des Teams Vielfalt und ich – Workshops in den Wachmannschaften der Berufsfeuerwehr München an. Natürlich arbeiten wir hier eng mit entsprechenden Betroffenen zusammen Respekt und Wertschätzung darf auch in polarisierenden Diskussionen oder Meinungen niemals verloren gehen, wenn eine Organisation effizient auf Vielfalt bauen will – so schwierig das in manchen Situationen auch sein mag.

Welche neuen Projekte stehen an?

Das Projekt „inklusive Brandschutz-erziehung“ ist gerade an den Start gegangen. Wir suchen neben Mitarbeitenden aus dem Vorbeugenden Brandschutz gezielt Mitarbeitende in der Branddirektion München, die im Inklusionsbereich schon Erfahrungen haben und durch ihre persönliche Vielfalt das Projekt effizienter gestalten können. Das Fördern und Erkennen von bisher unberücksichtigten Fähigkeiten und Wissen der Belegschaft führt nun dazu, dass künftig auch Kinder mit Inklusionsbedarf eine passgenaue Brandschutz-erziehung erhalten. Gleichzeitig sprechen sie mit den Kindern und lernen von ihnen – ein positiver Kreislauf beginnt.

Warum ist es Ihrer Meinung nach wichtig, dass sich auch Feuerwehren für Diversität öffnen?

Feuerwehren haben schon immer den Vorteil von Diversität im Bereich der verschiedenen Berufsvorbildungen erkannt. Darüber hinaus lassen sich mit Blick auf die immer diverser werdende Gesellschaft grob vier Gründe festhalten:

1. **Repräsentation:** Indem die Branddirektion München Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Perspektiven einbezieht, kann die Feuerwehr besser auf die Bedürfnisse und Anliegen aller Bürgerinnen und Bürger reagieren.
2. **Fachwissen und Kompetenzen:** Menschen mit verschiedenen Hintergründen bringen unterschiedliche Kompetenzen mit, sei es in den Bereichen Sprachkenntnisse, kulturelles Verständnis, technisches Wissen oder zwischenmenschliche Fähigkeiten. Diese Vielfalt an Kompetenzen kann dazu beitragen, dass die Feuerwehr effektiver und effizienter arbeitet.
3. **Problemlösung und Innovation:** Diversität fördert kreative Ideen und innovative Lösungsansätze.
4. **Vertrauen und Akzeptanz:** Eine diverse Feuerwehr kann das Vertrauen und die Akzeptanz der Gemeinschaft stärken. Wenn Bürgerinnen und Bürger feststellen, dass ihre Feuerwehr vielfältig ist und verschiedene Menschen respektiert und einbezieht, fühlen sie sich eher repräsentiert und unterstützt.

Was man bei all diesen Vorteilen nicht vergessen darf: Diversere Teams können effizientere Lösungen erarbeiten, aber eben nur, wenn Diversity auch wertschätzend gelebt wird – auch und genau dann, wenn es einfach komplizierter wird. Diversität ist deswegen kein Selbstläufer und es braucht engagiertes und ausdauerndes Diversity Management.

Dabei geht es aber nicht nur darum, den Frauenanteil zu erhöhen?

Mit Blick auf die Vielschichtigkeit von Dimension wäre das sicherlich viel zu kurz gegriffen. Ich hoffe sehr, dass dies durch das hier gegebene Interview klar werden konnte. Aber natürlich ist das auch ein gewünschter Effekt unserer Arbeit. Frauen können andere Blickwinkel liefern, so wie jedes Individuum an sich auch immer bereits durch sich für mehr Vielfalt in einer Organisation sorgt.

Vielen Dank für das Interview, Frau Danzl! □