



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Forschungsreihe Band 2

Mädchen & Frauen bei der Feuerwehr

Empirische Ergebnisse – praktische Maßnahmen

Nomos Verlag

Mädchen & Frauen bei der Feuerwehr

Empirische Ergebnisse – praktische Maßnahmen

Angelika Wetterer & Margot Poppenhusen
unter Mitarbeit von Anja Voss

Band 2
Forschungsreihe des Bundesministeriums für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend

Nomos Verlag

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://www.d-nd.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8329-3237-4

In der Forschungsreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend werden Forschungsergebnisse, Untersuchungen, Umfragen usw. als Diskussionsgrundlage veröffentlicht. Die Verantwortung für den Inhalt obliegt der jeweiligen Autorin bzw. dem jeweiligen Autor.

Alle Rechte vorbehalten. Auch fotomechanische Vervielfältigung des Werkes (Fotokopie/Mikrokopie) oder von Teilen daraus bedarf der vorherigen Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

1. Auflage – Nomos Verlag Baden-Baden

Inhalt – im Überblick

Vorwort

Ergebniszusammenstellung des Forschungsberichtes

I. Einleitung

1. Chronologie eines praxisorientierten Forschungsprozesses
2. Wissenschaft in praktischer Absicht: Die Kooperation mit dem DFV
3. Unschärfe Grenzen: Zwischen Kooperation & Komplizenschaft
4. Berichterstattung mit Adressatenbezug
5. Dankeschön

II. Bestandsaufnahme

1. Stand der Forschung
2. Organisationsvielfalt: Berufsfeuerwehr, Werkfeuerwehr, Freiwillige Feuerwehr und Jugendfeuerwehr
3. Die Beteiligung von Frauen und Mädchen in der Feuerwehr: Entwicklungstendenzen und regionale Unterschiede

III. Empirische Ergebnisse: Die Expertinnen und Experten-Befragung (2005)

1. Fragestellung und Zielsetzung des Forschungsprojektes
2. Methoden und Vorgehen
3. Zur Organisationsstruktur der Freiwilligen Feuerwehr
4. Erfahrungen der Feuerwehrfrauen
5. Praktische Maßnahmen aus Expertinnen- und Expertensicht
6. Ergebnisse des Workshops
7. Leitlinien

IV. Praktische Massnahmen: Das Praxisprojekt (2005–2008)

1. Vorbemerkung
2. Praktische Maßnahmen und Projekte
3. Evaluation
4. Fazit und erste Einschätzung

V. Abschließender Ausblick

VI. Literaturverzeichnis

VII. ANHANG

- Zu Teil II.
- Zu Teil III.
- Zu Teil IV.

Inhalt – im Einzelnen

Vorwort	4
Ergebniszusammenstellung des Forschungsberichtes	10
I. Einleitung	14
1. Chronologie eines praxisorientierten Forschungsprozesses.....	14
1.1 Der erste Schritt: Die Vorstudie (2001–2002).....	15
1.2 Der zweite Schritt: Die Expertinnen- und Experten-Befragung (2005).....	15
1.3 Der dritte Schritt: Das Praxisprojekt (2005–2008).....	16
2. Wissenschaft in praktischer Absicht: Die Kooperation mit dem DFV	16
3. Unscharfe Grenzen: Zwischen Kooperation und Komplizenschaft	18
4. Berichterstattung mit Adressatenbezug	22
5. Dankeschön	23
II. Bestandsaufnahme	26
1. Stand der Forschung	26
1.1 Frauen und Mädchen in der Feuerwehr	26
1.2 Geschlechtersegregationen in Beruf und Freiwilligenarbeit	28
1.3 Hochkonjunktur und Krise des Ehrenamtes: Gewinner und Verlierer	32
2. Organisationsvielfalt: Berufsfeuerwehr, Werkfeuerwehr, Freiwillige Feuerwehr und Jugendfeuerwehr	36
3. Die Beteiligung von Frauen und Mädchen in der Feuerwehr – Entwicklungstendenzen und regionale Unterschiede	40
3.1 Die Freiwillige Feuerwehr – noch immer eine Männerdomäne?	41
3.2 Die regionalen Unterschiede	44
3.3 Das „Verschwinden“ der Mädchen	51
Exkurs: Frauen und Mädchen in der Feuerwehr in der DDR	55
III. Empirische Ergebnisse: Die Expertinnen- und Experten-Befragung 2005..	57
1. Zielsetzung und Fragestellung des Forschungsprojektes	58
2. Methoden und Vorgehen	59
2.1 Methodenwahl: Expertinnen- und Experten-Interviews und Workshop	59
2.2 Entwicklung des Interviewleitfadens	61
2.3 Auswahl der Expertinnen und Experten	62
2.4 Durchführung der Interviews	63
2.5 Vorgehen bei der Auswertung	63
2.5.1 Einzelfallanalyse: Kontrastives Auswertungsraster	64
2.5.2 Querauswertung: Computergestützte Textauswertung	65
3. Zur Organisationsstruktur der Freiwilligen Feuerwehr	66
4. Erfahrungen der Feuerwehrfrauen	69
4.1 Grunderfahrungen	69

4.1.1	Zugangswege	70
4.1.2	Motivation und Engagement	71
4.1.3	Zwischen Normalität und Ausnahmestatus	73
4.2	Einzelne Erfahrungsfelder	74
4.2.1	Die unsichtbare Feuerwehrfrau	74
4.2.2	Vom rauen Umgangston zur Diskriminierung	77
4.2.3	Geschlechtliche Spezialisierungen in den Wehren und im Verband	79
4.2.4	Vereinbarkeitschancen – nicht nur im Interesse der Frauen	82
4.3	Organisationskultur: zwischen Beharrung und Innovation	84
4.3.1	Skepsis gegenüber Veränderungen und allem Neuen	85
4.3.2	Hierarchie und Konkurrenz statt Kooperation	87
4.3.3	Männliche Monokultur	89
4.4	Von Ort zu Ort verschieden	91
4.4.1	Gleichberechtigung in den alten und neuen Bundesländern	92
4.4.2	Fördern ja – aber nicht zu sehr	94
4.4.3	Mitgliederverluste durch feuerwehrexterne Rahmenbedingungen	96
4.5	Ausbildung von Führungskräften	98
4.6	Der Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzwehr	100
4.6.1	Kooperation und Anerkennung in der Jugendfeuerwehr	100
4.6.2	Von der freien Jugendarbeit zum „Dienst“	101
4.6.3	Fehlende Anerkennung und hierarchischer Führungsstil in der Einsatzwehr	102
4.6.4	Erfolge durch frühzeitige Kontakte und anerkennende Einbindung	103
5.	Praktische Maßnahmen aus der Sicht der Expertinnen und Experten	105
5.1	Erscheinungsbild der Feuerwehr	105
5.2	Öffentlichkeitsarbeit	106
5.3	Ämter und Positionen im Verband	108
5.4	Teilnahme an weiterführenden Lehrgängen	109
5.5	Vernetzung von Feuerwehrfrauen	110
5.6	Vereinbarkeitsmöglichkeiten	111
5.7	Übergang Jugendfeuerwehr – Einsatzwehr	112
6.	Ergebnisse des Workshops	113
7.	Leitlinien	116
7.1	Präambel	116
7.2	Leitlinien 1 bis 8: Allgemeine Zielvorstellungen	117
7.3	Leitlinien 9 bis 12: Vorschläge zur kurzfristigen Umsetzung	123

IV. Praktische Maßnahmen: Das Praxisprojekt 2005–2008	128
1. Vorbemerkung.....	128
2. Praktische Maßnahmen und Projekte.....	129
2.1 Vorbereitende Schritte: Information der Führungsgremien und Installierung einer Projektarbeitsgruppe	129
2.2 Regionalkonferenzen	131
2.3 Bundeskonferenz der Deutschen Jugendfeuerwehr.....	134
2.4 Öffentlichkeitsarbeit.....	134
2.5 Handreichungen für den Feuerwehralltag	136
2.6 Aus- und Weiterbildung für Führungskräfte	137
2.6.1 Weiterbildung von Führungskräften	138
2.6.2 Erweiterung des Ausbildungsprogramms um soziale Kompetenz	138
2.7 Geplante Aktionen und Vorhaben für 2007/2008.....	139
2.7.1 Projekte der Länder	139
2.7.2 Feuerwehr-Jahresaktionen 2007/2008 des DFV	140
2.7.3 Mentoring-Projekt „Tandem“	141
2.7.4 Preis für vorbildliche Integrationsleistungen	141
3. Evaluation	142
4. Fazit und erste Einschätzung.....	143
V. Abschließender Ausblick.....	146
1. Offene Forschungsfragen.....	147
1.1 Die regionalen Unterschiede.....	147
1.2 Geschlechtliche Spezialisierungen und Aufgabenteilung in den Wehren.....	148
2. Was folgt aus unserer Untersuchung und dem Praxisprojekt?	149
2.1 Wer hat mit wem ein Problem?.....	150
2.2 Organisationsbezogene Passgenauigkeit und Antwort auf den sozialen Wandel.....	151
VI. Literaturverzeichnis.....	154
VII. Anhang.....	163
Zu Teil II: Tabellen.....	165
Zu Teil III: Interviewleitfaden	189
Zu Teil III: Codeverzeichnis für die Querauswertung	193
Zu Teil III: Einzelfallanalyse: Auswertungsraster.....	196
Zu Teil IV: Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr – Handreichungen für die Praxis	199
Zur Jahresaktion 2007/08 „Frauen am Zug“	215

Ergebniszusammenstellung des Forschungsberichtes „Mädchen und Frauen bei der Feuerwehr. Empirische Ergebnisse – praktische Maßnahmen“

2005 wurde in der Trägerschaft des Deutschen Feuerwehrverbandes ein vom BMFSFJ im Rahmen der GüF gefördertes Forschungsprojekt „Mädchen und Frauen bei der Freiwilligen Feuerwehr. Entwicklung von Leitlinien für Modellprojekte zur Förderung der Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr“ durchgeführt.

Noch während dieses Projektes begann bereits im September 2005 ein weiteres, auf drei Jahre angelegtes Praxisprojekt „Mädchen und Frauen in den Freiwilligen Feuerwehren. Modellprojekte für bürgerschaftliches Engagement“, das ebenfalls vom BMFSFJ gefördert wurde.

Der Bericht, der auch einen Zwischenstand des Praxisprojektes gibt, liegt jetzt unter dem Titel „Mädchen und Frauen bei der Feuerwehr. Empirische Ergebnisse – praktische Maßnahmen“ zur Veröffentlichung in der neuen Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vor. Auf CD ist die Untersuchung auf Initiative des BMFSFJ bereits veröffentlicht.

Bislang wurde zum Thema im engeren Sinne kaum geforscht. Es lässt sich feststellen, dass die Geschlechtersegregation im Ehrenamt entlang derselben Trennungslinien verläuft wie im Erwerbsleben.

Das Ehrenamt verändert sich zunehmend durch

- ▮ Umfeldveränderungen (größere (berufliche) Mobilität, „Patchwork-Biografien“)
- ▮ Professionalisierung,
- ▮ Anspruchsveränderungen („Spaß haben“ als Teilmotivation für ehrenamtliches Engagement).

Diese Veränderungen treffen ehrenamtlich arbeitende Organisationen unterschiedlich, wobei es Gewinner und Verlierer gibt.

Die Freiwilligen Feuerwehren stellen eine sehr große Organisation mit über 1 Mio. Mitglieder (2005) dar, die durch sehr hierarchische Strukturen gekennzeichnet ist und bei einem Frauenanteil von knapp 7% noch eine ausgesprochene Männerdomäne darstellt. Noch bis 1978 war z. B. in Niedersachsen die Mitgliedschaft in der Feuerwehr nur Männern vorbehalten. Nur in den Jugendfeuerwehren (eine Viertelmillion Mitglieder) liegt der Mädchenanteil bei etwas unter einem Viertel.

Während die Mitgliederzahlen der Freiwilligen Feuerwehren insgesamt sinken, steigt die Zahl der Feuerwehrfrauen. Beim Anteil der Frauen gibt es sehr große regionale Unterschiede: In den östlichen Bundesländern (knapp 9% bis zu 14%) liegt er deutlich höher als in den westlichen, wo er überall darunter liegt und in Rheinland-Pfalz bis auf 1,2%(!) sinkt.

Es fällt auch auf, dass beim Übergang von der Jugendfeuerwehr zur Feuerwehr besonders viele Mädchen „verloren gehen“ – sehr viel mehr als Jungen.

Zwei Fragen stehen bei der Untersuchung im Mittelpunkt:

- ▮ Welchen Schwierigkeiten sehen sich Frauen und Mädchen in der Feuerwehr gegenüber und was steht ihrer Integration im Wege?
- ▮ Welche positiven Erfahrungen machen sie bei der Feuerwehr und wie kann ihre Integration gefördert werden?

Der sehr praxisorientierte Forschungsansatz sah Experteninterviews und im Anschluss einen zweitägigen Workshop vor.

Zunächst äußerten die Expertinnen, dass ihr Engagement von großer Begeisterung für die Feuerwehr getragen wird, durch das Helfen – Wollen, aber auch das Interesse an Technik und – nicht zuletzt – die große Kameradschaft in der „Feuerwehr-Familie“.

Auf der anderen Seite erleben die Frauen in der „männlichen Monokultur“ Feuerwehr unterschiedliche Schwierigkeiten, die sich wie folgt zusammenfassen lassen:

- ▮ „Unsichtbarkeit“ der Frauen in der Öffentlichkeit, auch in der Feuerwehr intern
- ▮ ein rauer Umgangston
- ▮ sexistische Sprüche und Witze
- ▮ Festlegung der Frauen auf „frauenspezifische Tätigkeiten“ (z. B. Pflege, Funken)
- ▮ schlechte Vereinbarkeit des Feuerwehrdienstes mit Familie und Beruf

Die Organisation ist veränderungsresistent und gekennzeichnet von Hierarchie und Konkurrenz. Die Ausbildung beschränkt sich i. d. R. auf das Fachliche; Kommunikation und soziale Kompetenz sind nicht Teil der Lehrpläne.

Nicht nur für Mädchen wichtig sind die Schwierigkeiten beim Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzwehr. Die Jugendwehren sind meistens sehr viel zeitgemäßer, d. h. hier spielt Kooperation eine große Rolle, die Verantwortlichen für die Jugendarbeit werden auch pädagogisch geschult. Der Übergang aber erfolgt abrupt und die Heranwachsenden, die oft schon eine jahrelange Ausbildung hinter sich haben, erfahren keine Anerkennung dieser erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten, sondern müssen in jeder Hinsicht „bei null anfangen“.

Neben den Kritikpunkten wurden in den Interviews bereits praktische Maßnahmen genannt, die über den Workshop schließlich in die folgenden zwölf Leitlinien mündeten:

a) Allgemeine Zielvorstellungen

- 1 Frauen sichtbar machen im Erscheinungsbild der Feuerwehr
- 2 Kultur der Anerkennung
- 3 Abbau Frauen diskriminierender Einstellungen und Verhaltensmuster
- 4 Aktive Förderung statt passiver Toleranz
- 5 Kultur der Vielfalt statt männliche Monokultur
- 6 Berücksichtigung veränderter Lebensverhältnisse
- 7 Lernende Organisation
- 8 Kooperation statt Hierarchie und Konkurrenz

b) Vorschläge zur kurzfristigen Umsetzung

- 9 Vorbildfunktion von Vorstandsgremien
- 10 Öffentliche Anerkennung und Auszeichnung vorbildlicher Leistungen und Modelle zur Frauenbeteiligung
- 11 Kontinuierliche Berichte in den Feuerwehr-Medien über Fortschritte bei der Integration von Frauen
- 12 Neue Schwerpunkte bei der Ausbildung von Führungskräften

Maßnahmen, die diese Leitlinien berücksichtigen, werden nicht nur den Frauen, sondern der gesamten Feuerwehr-Organisation zugutekommen.

Im letzten Teil des Forschungsberichtes skizzieren die Autorinnen den Zwischenstand des Praxisprojektes. Die große Nähe zur Praxis hat die Akzeptanz der Forschungsarbeit bei den Betroffenen – und zwar sowohl bei den Frauen als auch bei der (männlichen) Feuerwehrführung – erheblich erhöht.

Zunächst wurden die Führungsgremien auf Bundes- und Landesebene über das Projekt ausführlich informiert und eine Projektarbeitsgruppe gebildet, die vor allem die Frauenvertreterinnen auf der Führungsebene einschließt.

Fünf Regionalkonferenzen mit über 315 Teilnehmerinnen und einigen Teilnehmern sollten

- ! dem Gedankenaustausch und der Vernetzung der Feuerwehrfrauen dienen,
- ! den Frauen die Teilnahme an feuerwehrtechnischen Workshops ermöglichen,
- ! zur feuerwehrinternen Verbreitung der Leitlinien beitragen und
- ! der Öffentlichkeitsarbeit dienen.

Die Konferenzen waren ein erster Schritt zur Umsetzung der Leitlinien und trafen auf ein sehr positives Echo. Besonders der überregionale Aspekt – es waren immer Teilnehmerinnen aus verschiedenen Bundesländern anwesend – wurde besonders geschätzt.

Bei der Öffentlichkeitsarbeit ist im Rahmen des Projektes inzwischen ein neues, vom BMFSFJ unterstütztes Internetportal entstanden: www.feuerwehrraumenetzwerk.org, auf dem man auch Handreichungen für den Feuerwehraltag findet, die der Umsetzung der Leitlinien dienen. Auch die Internetseite des Deutschen Feuerwehrverbandes (www.dfv.de) begrüßt den Besucher mit „Frauen am Zug“, der Feuerwehr-Jahresaktion 2007/08 des Deutschen Feuerwehrverbandes für mehr Frauen in den Freiwilligen Feuerwehren.

Dr. Angela Icken

I. Einleitung

Die Feuerwehr ist eine der letzten Männerdomänen, die sich in den vergangenen drei Jahrzehnten zunächst zögernd, seit Beginn der 1990er Jahre dann in zunehmendem Maße für Mädchen und Frauen geöffnet hat. Heute gibt es in der Freiwilligen Feuerwehr mehr als 71.000 aktive Feuerwehrfrauen, was einem Mitgliederanteil von bundesweit knapp 7 Prozent entspricht, und in der Jugendfeuerwehr engagieren sich gut 60 000 Mädchen, die hier schon fast ein Viertel der Mitglieder stellen.

Während die Öffnung vergleichbar männerdominierter und männlich konnotierter Tätigkeitsfelder wie Polizei und Militär seit Jahren nicht nur öffentlich wahrgenommen und diskutiert wird, sondern schon früh auch das Interesse der Forschung geweckt hat, trifft man in Hinsicht auf die Feuerwehr in Wissenschaft, Öffentlichkeit und alltagsweltlichen Diskussionszusammenhängen immer noch und immer wieder als Erstes auf die erstaunte Reaktion: „Frauen bei der Feuerwehr? Gibt es die überhaupt?“

Mit der Frage nach der Situation, dem Selbstverständnis und den Erfahrungen von Mädchen und Frauen bei der Feuerwehr wird also – jedenfalls im deutschsprachigen Bereich – Neuland betreten, auch in wissenschaftlicher Hinsicht. Über die ersten Schritte der Erschließung dieses Neulandes werden wir im Folgenden berichten.

1. Chronologie eines praxisorientierten Forschungsprozesses

Die ersten Überlegungen, Geschlechterdifferenzierungen in der Feuerwehr, also in einem Feld ehrenamtlichen oder bürgerschaftlichen Engagements zu untersuchen und nicht – wie bis dahin meist üblich – im Berufsbereich, gehen bis in die späten 90er Jahre zurück. Konkretisiert und in erste Untersuchungsschritte übersetzt werden konnten sie Anfang der 2000er Jahre an der Universität Dortmund. Der inzwischen mehr als sechsjährige Forschungs- und Reflektionsprozess, der seit Ende 2005 auch die wissenschaftliche Begleitung praktischer Maßnahmen zur Veränderung eingespielter Handlungsroutinen und Organisationsstrukturen in der Feuerwehr einschließt, gliederte sich in drei Phasen, die hier zunächst im Überblick vorgestellt werden sollen, weil sich auch der Aufbau der folgenden Ausführungen an dieser Chronologie orientiert.

1.1 Der erste Schritt: Die Vorstudie (2001–2002)

Am Anfang unserer Forschungen und am Anfang deshalb auch des folgenden Berichts stand bzw. steht eine Bestandsaufnahme, die im Wesentlichen in den Jahren 2001–2002 in der Vorstudie „Mädchen und Frauen bei der Feuerwehr“ erarbeitet und seitdem kontinuierlich aktualisiert worden ist (Teil II). Die Vorstudie, die vom Forschungsschwerpunkt „Dynamik der Geschlechterkonstellationen“ der Universität Dortmund unterstützt wurde, konzentrierte sich auf drei Schwerpunkte:

1. die Erschließung des Forschungsstandes (Teil II. 1.);
2. die Rekonstruktion der Organisationsvielfalt im Bereich der Feuerwehren (Teil II. 2.);
3. die Dokumentation der quantitativen Beteiligung von Mädchen und Frauen in den verschiedenen Organisationen der Feuerwehr seit 1974 (Teil II. 3.).

Hinzu kamen Internet-Recherchen und erste Informationsgespräche mit Feuerwehrfrauen, die der weiteren Erschließung des Forschungsfeldes und der Vorbereitung eines größeren Forschungsprojektes dienten, das sich zunächst vor allem an theoretischen Fragen aus dem Bereich der Geschlechterforschung orientierte (vgl. Poppenhusen 2001; Poppenhusen/Wetterer 2003).

1.2 Der zweite Schritt: Die Expertinnen- und Experten-Befragung (2005)

Eine Fortsetzung fand die wissenschaftliche Erschließung des Neulandes „Feuerwehrfrauen“ mit dem Forschungsprojekt „Mädchen und Frauen bei der Freiwilligen Feuerwehr. Entwicklung von Leitlinien für Modellprojekte zur Förderung der Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr“, das von Januar bis Dezember 2005 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) finanziert worden ist und in der Trägerschaft des Deutschen Feuerwehrverbandes (DFV) durchgeführt wurde.

Wie schon der Untertitel des Projekts anzeigt, standen dabei nicht mehr die zunächst ins Auge gefassten geschlechtertheoretischen, sondern praxisorientierte Fragestellungen im Mittelpunkt des Forschungsinteresses. Ziel des Projektes war es, erste empirisch fundierte Erkenntnisse über die Faktoren und Rahmenbedingungen zu gewinnen, die die Beteiligung von Mädchen und Frauen in der Feuerwehr fördern oder sie erschweren, und auf dieser Grundlage Leitlinien für praktische Maßnahmen und Modellprojekte zu entwickeln, die die Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr unterstützen und Hindernisse abbauen, die dem im Wege stehen.

Die Ergebnisse der Expertinnen- und Experten-Interviews mit Mitgliedern der Freiwilligen Feuerwehr und der Jugendfeuerwehr, die im Rahmen dieses Forschungsprojektes durchgeführt wurden, sowie die im Anschluss daran entwickelten „Leitlinien für Modellprojekte“ stehen im Mittelpunkt dieses Buches (Teil III).

1.3 Der dritte Schritt: Das Praxisprojekt (2005–2008)

Eine Besonderheit, die unsere Untersuchungen über Mädchen und Frauen in der Feuerwehr von vergleichbaren wissenschaftlichen Arbeiten unterscheidet, liegt darin, dass mit der praktischen Umsetzung der Forschungsergebnisse noch während der Auswertung der Expertinnen- und Experten-Befragung begonnen wurde. Bereits auf der Grundlage des im Sommer 2005 vorgelegten Zwischenberichts (Wetterer u. a. 2005) beantragte der Deutsche Feuerwehrverband auf Empfehlung des BMFSFJ das auf eine Laufzeit von insgesamt drei Jahren angelegte Praxisprojekt „Mädchen und Frauen in den Freiwilligen Feuerwehren. Modellprojekte für bürgerschaftliches Engagement“, das seine Arbeit im September 2005 aufnehmen konnte.

Das Praxisprojekt knüpft direkt an die „Leitlinien für Modellprojekte“ an und entwickelt und implementiert sukzessive unterschiedliche, einander ergänzende praktische Maßnahmen, die die Integrations- und Partizipationschancen von Mädchen und Frauen in der Feuerwehr auf verschiedenen Ebenen voranbringen sollen (Teil IV). Das ebenfalls vom BMFSFJ geförderte Projekt ist bei der Geschäftsstelle des Deutschen Feuerwehrverbandes angesiedelt und damit direkt in die Regie der Feuerwehr selbst übergegangen. Zum Projektteam gehören drei hauptamtliche Mitarbeiterinnen, die eng mit dem Präsidium des DFV und dem „Fachbereich Frauenarbeit“ zusammenarbeiten.

In teils beratender, teils direkt an der Entwicklung der Maßnahmen beteiligter Funktion sind auch die Mitarbeiterinnen des vorhergehenden Forschungsprojekts in die Arbeit eingebunden. Bei den Wissenschaftlerinnen liegt zudem weiterhin die „Leitlinienkompetenz“ für das Praxisprojekt und damit die Aufgabe, die Passgenauigkeit zwischen den wissenschaftlich begründeten Leitlinien und den auf ihre praktische Umsetzung zielenden Veränderungsstrategien kontinuierlich zu reflektieren und zur Diskussion zu stellen.

2. Wissenschaft in praktischer Absicht: Die Kooperation mit dem DFV

Die Erschließung des wissenschaftlichen Neulandes „Mädchen und Frauen bei der Feuerwehr“ war in der Anfangsphase, davon war eingangs bereits kurz die Rede, vor allem von der Intention getragen, theoretischen Fragen zu Prozessen der Geschlechterkonstruktion in einem bis dahin weitgehend unerforschten Feld sozialer Praxis empirisch genauer auf die Spur zu kommen (so noch: Poppenhusen/Wetterer 2003). Im Zuge des Forschungsprozesses kam es dann aber sehr bald zu einer zunehmend engen Kooperation mit den „Praktikerinnen und Praktikern“ in diesem Feld und im Gefolge dessen zu einer sukzessiven Reformulierung der Forschungsfragen, die sich mehr und mehr an den sehr konkreten Veränderungsinteressen nicht nur vieler Feuerwehrfrauen, sondern auch des Präsidiums des Deutschen Feuerwehrverbandes zu orientieren begannen. Aus der anvisierten

empirischen Forschung in theoretischer Absicht wurde im Verlauf dieses Annäherungsprozesses eine Forschung für die Praxis: Eine Forschung, die Fragen aus der Praxis zu den ihren machte und theoretisches Wissen und empirisches Know-how einsetzte, um Vorschläge für die Veränderung eingespielter Handlungsrountinen und Organisationsstrukturen zu erarbeiten.

Der Erfolg dieses Vorhabens, der sich spätestens mit Beginn des Praxisprojektes abzuzeichnen begann, hat uns selbst am meisten überrascht, womöglich gerade deshalb, weil wir anfangs anderes im Sinn hatten. Es ist ja nicht unbedingt die Regel, dass mit der Entwicklung praktischer Maßnahmen begonnen wird, noch bevor die wissenschaftlichen Forschungsergebnisse, die sie begründen sollen, vollständig vorliegen; ganz ebenso wenig wie es die Regel ist, dass die „Beforschten“ dabei nicht allein das Heft des Handelns selbst in die Hand nehmen, sondern zugleich nachdrücklich darauf beharren, dass die Wissenschaftlerinnen weiter „im Boot“ bleiben und insbesondere ihre Leitlinienkompetenz weiter wahrnehmen.

Ein wesentlicher Schlüssel zu diesem Erfolg war und ist die Kooperation mit dem Deutschen Feuerwehrverband, die bereits während der Vorstudie begann. Aus ersten Kontakten, die anfangs vor allem der Informationsgewinnung dienten und den Feldzugang sichern sollten, wurde bald ein regelmäßiger Gedankenaustausch mit Mitgliedern des „Fachbereichs Frauenarbeit“ im DFV, in dem Sprecherinnen der Feuerwehrfrauen aus den verschiedenen Bundesländern zusammenkommen, und mit dem Präsidium des DFV. Dabei wurde deutlich, dass auch aufseiten der Feuerwehr großes Interesse an einer wissenschaftlichen Untersuchung der Situation von Mädchen und Frauen bei der Feuerwehr bestand.

Bei den Mitgliedern des Fachbereiches Frauenarbeit, die teils bereits eigene Untersuchungen zur Situation und zum Selbstverständnis von Feuerwehrfrauen durchzuführen begonnen hatten, standen dabei zwei Interessen im Vordergrund: Das Interesse daran, endlich wahr- und ernst genommen zu werden und Gehör zu finden für ihre teils leidvollen Erfahrungen mit Ausgrenzungs- und Marginalisierungsprozessen in den Feuerwehren vor Ort und in den Gremien des DFV. Hinzu kam zweitens der immer wieder nachdrücklich vorgetragene Wunsch, dass „endlich etwas passiert“, dass sich endlich etwas ändert, nicht nur in den Köpfen so mancher „Kameraden“, sondern auch in den starren und wenig flexiblen Organisationsrountinen der einzelnen Wehren, die mit den veränderten Lebensbedingungen und Orientierungsmustern keineswegs nur junger Frauen vielfach kaum noch kompatibel sind und ihnen eine kontinuierliche Mitarbeit eher erschweren als diese zu ermöglichen.

Teilweise durchaus ähnlich gelagerte Veränderungsinteressen gab es auch beim Präsidium des DFV. Das Präsidium hatte sich zum Zeitpunkt unserer ersten Kontaktaufnahme das Ziel gesetzt, den Frauenanteil in der Freiwilligen Feuerwehr innerhalb der nächsten Jahre auf 10 Prozent zu erhöhen, um den Rekrutierungsproblemen begegnen zu können, die auf den seit längerem zu beobachtenden Rückgang der Zahl männlicher Mitglieder zurückzuführen sind. Vor diesem Hin-

tergrund schien eine wissenschaftliche Untersuchung der Hürden, die Mädchen und Frauen ein Engagement bei der Feuerwehr erschweren, ein wichtiger erster Schritt, um die für die Zukunft geplanten Aktionsprogramme zielgenau entwickeln und umsetzen zu können. Anzunehmen ist ferner, dass die „change agents“ im DFV damit auch die Hoffnung verbanden, die notwendigen und für viele längst überfälligen Strategien der Modernisierung der Feuerwehr innerhalb des Verbandes auf eine Weise begründen zu können, die von der Autorität wissenschaftlicher Expertise profitiert.

Die Grundlagen für die enge Verbindung zwischen der wissenschaftlichen Untersuchung der Situation von Mädchen und Frauen bei der Feuerwehr und den praktischen Maßnahmen zur Förderung ihrer Integrations- und Partizipationschancen sind in dieser Anfangsphase gelegt worden. Sie hatten ihre Basis in einer zumindest partiellen Interessenkongruenz: Beide Seiten wollten, wenn auch zunächst aus unterschiedlich Gründen, eine Untersuchung über Feuerwehrfrauen, und beide waren in etwa zum gleichen Zeitpunkt damit befasst, diese Untersuchung auf den Weg zu bringen.

Der von daher nahe liegende nächste Schritt, die Untersuchungsziele mit- und aufeinander abzustimmen und das geplante Forschungsvorhaben gemeinsam beim BMFSFJ vorzustellen und zu beantragen, hätte allein aber noch nicht unbedingt zum Erfolg geführt, wenn nicht auch das Ministerium zu diesem Zeitpunkt der Förderung des bürgerschaftlichen Engagements und der Freiwilligendienste hohe Priorität eingeräumt und sich wenig zuvor den Grundsätzen des Gender Mainstreaming verpflichtet hätte. Auch auf dieser Seite „passte“ das Feuerwehrprojekt und dessen Konzentration auf die Feuerwehrfrauen und -mädchen gut auf die Agenda. Und so waren es in der Phase der Durchführung und Auswertung der Expertinnen- und Experten-Befragung denn auch nicht nur der DFV und die Feuerwehrfrauen, es war auch das Ministerium, das ungeduldig nach den Forschungsergebnissen und dem Abschlussbericht fragte, damit sich das bereits angelaufene Praxisprojekt an den „Leitlinien für Modellprojekte“ ausrichten und klare Konturen gewinnen könne.

3. Unscharfe Grenzen: Zwischen Kooperation und Komplizenschaft

Spätestens im Zuge der gemeinsamen Antragstellung für das Feuerwehrprojekt und im Laufe des sich über zwei Jahre in die Länge ziehenden Bewilligungsprozesses entwickelte sich aus der Kooperation zwischen uns Wissenschaftlerinnen und dem Präsidium des DFV in ersten Ansätzen und scheinbar wie von selbst so etwas wie eine stillschweigende Komplizenschaft. Mit den fließenden und unscharfen Grenzen zwischen Kooperation und Komplizenschaft wurden wir auch im weiteren Verlauf des Projekts immer wieder konfrontiert.

Anfangs gab es „uns“ Antragstellerinnen/Antragsteller und „die“ im Ministerium, auf deren Bewilligungsbescheid wir zunehmend ungeduldig warteten. Das war von der Sache her nahe liegend und unproblematisch. Schwieriger wurde es, als sich die Trennlinien zwischen „uns“ und „den anderen“ entlang feuerwehrinterner Konfliktlinien zu organisieren begannen. In bestimmten Projektphasen und Konstellationen gab es unversehens „uns“ Frauen und „die“ in den Gremien des DFV oder „die“ Männer in der Feuerwehr. In anderen Konstellationen sahen wir uns plötzlich „eingemeindet“ in die Gruppe der Modernisierer in der Feuerwehr und damit zugleich „den anderen“ gegenübergestellt, die jede Veränderung mit Sorge betrachten oder ihr gar mit Misstrauen und Abwehr begegnen.

Als das Projekt endlich bewilligt war und wir uns mit Mitgliedern des DFV-Präsidiums im Feuerwehrmuseum in Fulda zur Abstimmung des weiteren Vorgehens trafen, überreichte uns der Präsident des DFV recht feierlich eine Feuerwehrnadel mit dem Kommentar „Sie gehören ja jetzt auch zu uns“. Natürlich haben wir uns gefreut – über die Feuerwehrnadel und über die Anerkennung, die in dem Dazugehören unüberhörbar mitschwang. Aber derartige Grenzüberschreitungen sind verlockend und problematisch zugleich.

Kooperationsbeziehungen eröffnen für beide Seiten neue Handlungsspielräume und schaffen wechselseitige Obligationen, die einer möglichst klaren Absprache bedürfen.¹ Ihre Basis ist Reziprozität und Transparenz. Eine unausgesprochene Komplizenschaft nach dem skizzierten Muster des „wir und die anderen“ folgt hingegen einer anderen Logik: Sie unterstellt stillschweigend eine Konvergenz der Sichtweisen und Interessen, die zwar fiktiv sein mag, aber dessen ungeachtet Vertrauen implizit voraussetzt und – was wichtiger ist – zu generieren vermag. Das ist die verlockende Seite, denn auch Konsensfiktionen können Türen öffnen, die einen sehr genauen und vergleichsweise unverstellten Zugang zu Teilaspekten des Forschungsgegenstandes ermöglichen.

Unweigerlich werden damit aber zugleich andere Sichtweisen und Ausschnitte des Forschungsgegenstandes dem Blick entzogen und das ist nicht nur deshalb problematisch, weil auf diese Weise das Bild unvollständig bleibt. Problematisch ist auch und vor allem, dass so eine der wichtigsten Ressourcen gefährdet wird, die die Wissenschaft in eine Kooperation wie die unsere mit dem DFV einbringen kann: Die Ressource einer „unparteiischen“, von den konfligierenden Interessen im Feld gerade nicht tangierten wissenschaftlichen Expertise, die Ressource des neutralen Blicks (der im Übrigen selbst ein Stück weit fiktiv ist).

Als wir uns wieder einmal im Feuerwehrmuseum in Fulda trafen, bei einem Workshop zur ersten Vorstellung und Diskussion der „Leitlinien für Modellprojekte“,

1 Die Notwendigkeit, möglichst früh klare Absprachen über die jeweiligen Zuständigkeiten, Rechte und Pflichten der beteiligten Kooperationspartner zu treffen, ergab sich im Rahmen des Feuerwehrprojekts insbesondere daraus, dass der DFV als Projektträger fungierte und zugleich Teil unseres Untersuchungsgegenstandes war. Entsprechend wurden schon vor Beginn des Forschungsprojekts wichtige Aspekte der weiteren Zusammenarbeit auch vertraglich vereinbart, um mögliche Konflikte und Interessenkollisionen auszuschließen.

an dem auch viele der zuvor befragten Feuerwehrfrauen teilnahmen, waren die anwesenden Präsidiumsmitglieder des DFV sichtlich überrascht und sichtbar angetan davon, dass unsere Forschungsergebnisse und die an sie anschließenden Leitlinien weder wissenschaftlich abstrakt noch irgendwie weltfremd waren, sondern recht genau einige der Probleme erfasst und benannt hatten, mit denen die Feuerwehr sich derzeit konfrontiert sieht. Sehr klar war aber auch, dass nicht alle Mitglieder und Gremien der Feuerwehr von den notwendigen Veränderungen spontan begeistert sein würden.

In dieser Situation begegnete uns wieder einmal eine Formel, die wir auch vorher schon verschiedentlich gehört hatten: „Das muss von außen kommen! Das müssen Sie (,als Wissenschaftlerinnen‘) denen (den Delegierten, den Landesverbänden etc.) sagen!“ Hier war einerseits genau die Ressource gefragt, die durch eine stillschweigende Komplizenschaft mit einzelnen Akteuren im Feld auf prekäre Weise gefährdet wird. Auch und gerade eine Wissenschaft in praktischer Absicht muss erkennbar „draußen“ bleiben, muss als Akteurin im Feld kenntlich sein und bleiben, die „unparteiisch“ gerade darin ist, dass sie eigenen Regeln folgt und verpflichtet ist. Nur deshalb verdient sie Gehör auch bei denjenigen, deren Sichtweisen die Untersuchungsergebnisse womöglich zuwiderlaufen.

Die Aufforderung „das müssen Sie ‚denen‘ sagen“ enthielt aber noch eine latente zweite Botschaft: Die Botschaft, wir sollten gleichsam stellvertretend für die „change agents“ im Präsidium „den anderen“ die Augen öffnen für den Modernisierungsbedarf in der Feuerwehr. Und zwar unverzüglich und möglichst gleich bei der nächsten Sitzung eines wichtigen DFV-Gremiums, denn nun sei ja in erfreulicher Weise deutlich geworden, „dass man mit den Ergebnissen der Untersuchung tatsächlich etwas anfangen kann“. Das war ein großes Lob. Und es war ein Stopp-Schild.

Das Problem lag nicht darin, die Forschungsergebnisse einer breiteren Feuerwehröffentlichkeit vorzustellen – das war für die Zukunft ohnedies vorgesehen. Das Problem war auch nicht nur der Zeitpunkt – die Auswertung der Experten-Interviews war noch keineswegs abgeschlossen. Das Problem lag in der unausgesprochenen Vereinnahmung für eine bestimmte „Partei“ im DFV und in der latent mitschwingenden Botschaft, das Präsidium befände sich bereits in dieser Phase des Forschungsprozesses in der Position, darüber zu entscheiden, wann „man“ (wer?) mit den (welchen?) Forschungsergebnissen „etwas (was?) anfangen kann“.

In dieser Situation schien es uns, umso mehr als sie **a coram publico** stattfand, sinnvoll und notwendig, die Differenz der Positionen noch einmal kenntlich zu machen und jenen Abstand wieder herzustellen, der uns als Wissenschaftlerinnen von den Akteuren in dem Handlungsfeld trennt, das wir untersuchen, und zwar nach unseren, nach wissenschaftlichen Regeln untersuchen. Nicht das Präsidium entscheidet, sondern wir entscheiden, wann es an der Zeit ist, mit den Forschungsergebnissen an eine breitere Öffentlichkeit zu treten. Und wir sind es auch, die entscheiden, mit welchen Forschungsergebnissen man zunächst einmal

aus wissenschaftlicher Sicht etwas anfangen kann. Was dann der DFV mit diesen Forschungsergebnissen anfangen kann, ist erst der zweite Schritt und eine ganz andere Sache, bei deren Konkretisierung wir gerne weiter mitwirken können. Aber zuerst müssen wir unsere Arbeit tun.

Da wir aus der Sicht des DFV-Präsidiums zu diesem Zeitpunkt eigentlich sowieso schon dazugehörten, kam unser Eigensinn in dieser Sache für die Präsidiumsmitglieder überraschend. Aber die „boundary work“, die interaktive „Arbeit“ an der Grenzziehung zwischen wissenschaftlichen Verpflichtungen und praktischen Verwertungsinteressen, war – im Nachhinein betrachtet – ein wichtiger Schritt, um die soziale Ressource und die Position zu (be)wahren, von der ja gerade auch das zunächst etwas vor den Kopf gestoßene Präsidium zu profitieren hoffte: die Ressource des neutralen Blicks und die Position des unabhängigen Gutachters, wie auch immer fiktiv beide in methodologischer Hinsicht sein mögen.

Aus der Sicht des höchst aufmerksam zuschauenden und zuhörenden Publikums, aus der Sicht der von uns befragten Feuerwehrfrauen, die dieses Publikum bildeten, hatten wir durch unsere „boundary work“ – wie wir in informellen Gesprächen am Rande des Workshops erfuhren – unsere Position als Wissenschaftlerinnen recht gut behauptet, hatten wir deutlich gemacht, dass es eine Grenze gibt zwischen unseren wissenschaftlichen Verpflichtungen und den Interessen des Präsidiums, und damit an Vertrauen und Glaubwürdigkeit gewonnen – mit dem paradoxen Ergebnis, dass sich unversehens eine neue Konstellation stillschweigender Komplizenschaft am Horizont abzuzeichnen begann, die uns zu diesem Zeitpunkt nicht mehr ganz unbekannt war: „wir Frauen“ und „die Herren im Präsidium“.

Die Balance zwischen Nähe und Distanz, zwischen „Dazugehören“ und „Draußenbleiben“, ist – wie das Beispiel zeigt – nicht so sehr ein im engeren Sinne wissenschaftliches Problem, sondern eine Frage der **sozialen** Positionierung im Feld, die es in jeder Phase des Forschungsprozesses neu auszutarieren und ggf. auch auszuhandeln gilt. Im Verlauf des Feuerwehrprojekts ist es vor allem eine anfangs stillschweigende, später gezielt hergestellte Arbeits- und Rollenverteilung im Forschungsteam gewesen, die sich als der gangbarste Weg erwiesen hat, um diese Balance zwischen Nähe und Distanz immer neu herzustellen.

Die Projektmitarbeiterinnen, von denen eine die Experten-Interviews durchführte und die andere ihren Arbeitsplatz in der Geschäftsstelle des DFV hatte, waren – und zwar im Verlauf des Projekts in zunehmendem Maße – so „nah dran“, dass sie schließlich wohl nicht mehr nur aus der Sicht der Befragten „eigentlich dazugehörten“. Für sie hätte eine gezielte Inszenierung der Differenz der Positionen oftmals zugleich die Qualität der Forschungsergebnisse und den Fortgang ihrer Arbeit infrage gestellt. Entsprechend fiel die Aufgabe des Abstand-Wahrens und Draußen-Bleibens weitgehend der Projektleiterin zu, die zwar nur selten auch wirklich dabei war, aber das hat der „boundary work“ vom Ergebnis her betrachtet keinen Abbruch getan. Wichtig für das kontinuierliche Austarieren von Nähe und Distanz und zudem für alle Beteiligten entlastend war das Wissen, dass die Position einer „Hüterin der wissenschaftlichen Regeln“, die in bestimmten Situ-

ationen ein Stopp-Schild (oder einen Wegweiser) aufstellen könnte, überhaupt besetzt war und dass alle Beteiligten in ein oder zwei strategisch wichtigen Situationen die Erfahrung hatten machen können, dass sie gegebenenfalls tatsächlich „stopp“ sagt.²

4. Berichterstattung mit Adressatenbezug

Ziel des Forschungsprojekts „Mädchen und Frauen bei der Freiwilligen Feuerwehr“ war die Entwicklung von Leitlinien für zukünftige praktische Maßnahmen und Modellprojekte, die dazu beitragen, die verschiedenen Organisationseinheiten der Feuerwehr für Mädchen und Frauen offener und attraktiver zu gestalten. Dass die Mitglieder und Gremien der Feuerwehr mit unseren Forschungsergebnissen auch tatsächlich „etwas anfangen können“, war von daher ein integraler Bestandteil unseres Forschungsauftrages, dem nicht nur die Fragestellungen des Projekts, sondern auch und vor allem die Berichterstattung über dessen Ergebnisse Rechnung zu tragen hat.

Dies gilt umso mehr, als im Rahmen des Praxisprojekts inzwischen auf vielen Ebenen damit begonnen wurde, die in den Leitlinien zusammengefassten Ratschläge und Perspektiven für einen geschlechtergerechten Umbau der Feuerwehr zu übersetzen in einzelne Schritte der Veränderung, an deren Realisierung zahlreiche Feuerwehrfrauen und Feuerwehrmänner in den verschiedenen Bundesländern mit großem Engagement beteiligt sind.

Mit Blick auf diesen Adressatenkreis haben wir bereits den Forschungsbericht geschrieben, der im März 2006 dem BMFSFJ und dem Präsidium des DFV vorgelegt worden ist. Und mit Blick auf diesen Adressatenkreis haben wir nun auch diese abschließende Veröffentlichung geschrieben. Das „Publikum“, das wir bei unserer Darstellung der Forschungsergebnisse vor Augen haben, ist also nicht in erster Linie die „scientific community“, sondern die Feuerwehr. Der Bericht ist – mit Ausnahme der im engeren Sinne methodischen Überlegungen – in Gedankenführung und Sprache so abgefasst, dass vor allem die Gremien und Mitglieder der Feuerwehr, die inzwischen damit begonnen haben, praktische Konsequenzen aus unseren Forschungsergebnissen zu ziehen, ihn verstehen und mit ihm arbeiten können.

Vor diesem Hintergrund haben wir uns auch dafür entschieden, die Darstellung der Ergebnisse der Expertinnen- und Experten-Interviews und die Leitlinien für Modellprojekte weitgehend unverändert aus dem Forschungsbericht des letzten

2 Es wäre in diesem Zusammenhang aufschlussreich, im Vergleich mit anderen praxisorientierten Forschungsprojekten der Frage nachzugehen, ob die Notwendigkeit einer gezielten „boundary work“ und einer immer neuen Austarierung von Nähe und Distanz sich womöglich als weniger dringlich erweist, wenn der Part der Wissenschaft nicht von Frauen, sondern von Männern übernommen wird. Es könnte sein, dass in einer solchen Konstellation nicht nur die Zuschreibung von Kompetenz und wissenschaftlicher Autorität routinemäßig erfolgt, sondern auch die Differenz der Positionen von Anfang an klarer konturiert ist.

Jahres in diese Publikation zu übernehmen (Teil III). Die Leitlinien sind in dieser Form inzwischen an verschiedenen Orten veröffentlicht worden; mit ihnen wird bereits gearbeitet und sie haben sich, soweit sich dies heute schon beurteilen lässt, in der Praxis als hilfreich erwiesen und bewährt.

Die Darstellung der Ergebnisse der Expertinnen- und Experten-Interviews ist im Rahmen eines Feedback-Prozesses im vergangenen Jahr von allen Befragten gelesen worden und es ist uns wichtig, sie nun auch in der Form zu belassen, die von den Befragten autorisiert worden ist. Sie haben uns im Rahmen der teilweise mehrstündigen Interviews viel Vertrauen entgegengebracht und sie haben dies auch in der Hoffnung getan, durch unsere Untersuchung endlich Gehör zu finden für ihre Erfahrungen in und mit der Feuerwehr. Der für uns daraus erwachsenden Verpflichtung, ihnen nun auch im Rahmen dieser Veröffentlichung eine Stimme zu geben, die sie als die ihre wiedererkennen, kommen wir gerne und selbstverständlich nach.

5. Dankeschön

Das Forschungsprojekt „Frauen und Mädchen bei der Feuerwehr“ hat in den Jahren seit der Vorstudie von vielen Seiten Unterstützung erfahren. Dafür möchten wir uns zum Schluss bei all denen bedanken, die zum Gelingen des Projekts beigetragen haben.

In der Anfangszeit an der Universität Dortmund ist es vor allem der interdisziplinäre Forschungsschwerpunkt „Dynamik der Geschlechterkonstellationen“ gewesen, der uns durch eine Anschubfinanzierung die Möglichkeit gegeben hat, die Erkundung des Neulands „Frauen bei der Feuerwehr“ auch nach der Vorstudie fortzusetzen und den Antrag für das Forschungsprojekt zu erarbeiten. Ein spätes Dankeschön geht zudem an Marianne Wortmann, die als Studentische Hilfskraft durch ihre Literatur- und Internetrecherchen viele wichtige Informationen schon für die Vorstudie zusammengetragen und die ersten Kontaktadressen von Feuerwehrfrauen „gegoogelt“ hat, die unser Projekt teilweise bis in die Gegenwart begleitet und unterstützt haben.

Zu ihnen gehört an erster Stelle und in ganz besonderer Weise Dorothea Schneider, die gewissermaßen die erste Feuerwehrfrau in unserem Leben war. Sie hatte immer ein offenes Ohr und Zeit für unsere zahlreichen Fragen und hat uns – ebenso wie ihr Ehemann – an ihrem großen Fundus an Erfahrungen, Wissen und jahrzehntelangem ehrenamtlichen Engagement in der Feuerwehr teilhaben lassen. Dem Ehepaar Schneider verdanken wir nicht nur viele juristische und historische Details zur Entwicklung der Frauenbeteiligung in der Feuerwehr, sondern auch die eindrucksvolle Erfahrung, dass das Ehrenamt Feuerwehr zu einem zentralen Lebensmittelpunkt werden kann.

Die Durchführung des Forschungs- und des anschließenden Praxisprojekts ist durch Mittel aus dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanziert worden. Unser Dank geht hier insbesondere an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesministeriums, die schon nach der Vorstudie ein sicheres Gespür dafür hatten, welche wissenschaftlichen und vor allem welche politischen und praxisbezogenen Potenziale in dem Feuerwehrfrauen-Projekt stecken. Ihr kompetenter Rat und ihre Unterstützung sind für uns immer eine wichtige Hilfe gewesen und haben uns darin bestärkt, am Ball oder – in der Sprache der Feuerwehrleute – am Zug zu bleiben.

Dass die Kooperation mit dem Präsidium des Deutschen Feuerwehrverbands eine der tragenden Säulen des Forschungsprojekts gewesen ist, ist schon in den bisherigen Ausführungen immer wieder deutlich geworden. Für die gute und produktive Zusammenarbeit möchten wir hier vor allem Hans-Peter Kröger danken, der – zunächst als Vizepräsident, dann als Präsident des DFV – von Anfang an die Überzeugung vertreten hat, dass mehr Frauen der Feuerwehr nur guttun können, und der diese Überzeugung mit großem Nachdruck und nicht weniger großem strategisch-diplomatischen Geschick verfolgt hat – innerhalb der Feuerwehr wie nach außen. Seinem Engagement und der Unterstützung und Offenheit seines Vorgängers Gerald Schäuble, der die ersten Verhandlungen mit dem Ministerium geführt hat, ist es ganz wesentlich zu verdanken, dass wir unser Forschungsvorhaben und der DFV das anschließende Praxisprojekt realisieren konnte(n).

Unser Dank gilt aber auch dem Vizepräsidenten des DFV, Ulrich Behrendt, der dem Forschungsprojekt viele Türen geöffnet und seinen Fortgang stets mit großem Interesse begleitet hat. Er hat während des Praxisprojekts mit bewundernswerter Ausdauer unzählige Kilometer kreuz und quer durch Deutschland zurückgelegt, um bei jeder Regionalkonferenz dabei zu sein, und er hat auf diese und viele andere Weisen zum Ausdruck gebracht, dass die Belange der Feuerwehrfrauen und -mädchen zur Vorstandssache geworden sind und dass der Vorstand selbst mit gutem Beispiel vorangeht.

Neben dem Präsidium ist es die Geschäftsstelle des DFV gewesen, die uns immer wieder mit Rat und Tat zur Seite stand. Zu großem Dank verpflichtet sind wir Sönke Jacobs, der als Geschäftsführer und Pressesprecher des DFV nicht nur unser ständiger Ansprechpartner war und uns immer wieder aufschlussreiche Einblicke in die komplizierten Organisationsstrukturen der Feuerwehr gegeben hat. Er ist mit zunehmender Überzeugungskraft für die in den Leitlinien formulierten Veränderungsperspektiven eingetreten und ihm ist es ganz wesentlich zu verdanken, dass die Leitlinien zum Orientierungsrahmen für das Praxisprojekt geworden sind. Der Antrag und damit auch das Konzept für das Praxisprojekt stammen aus seiner Feder.

Viele wichtige und für uns „Außenseiter“ weiterführende Informationen über die internen Organisationsstrukturen des DFV und der Wehren vor Ort verdanken wir zudem Rudolf Römer, der uns auch die Feuerwehrfachsprache immer wieder geduldig erklärt hat und jederzeit bereit war, neu aufgetauchte Fragen so zu beantworten, dass auch wir einigermaßen einen Durchblick gewinnen konnten.

Zu den ungeschriebenen Regeln von Danksagungen gehört es, diejenigen, denen man am allermeisten verdankt, stets am Ende zu nennen. Das ist auch in diesem Fall nicht anders: Unser „Dankeschön“ gehört vor allen anderen den Feuerwehrfrauen, die uns in den Expertinnen-Interviews mit großer Begeisterung über ihr Engagement bei der Feuerwehr berichtet, aber auch ihre teilweise schmerzlichen Erfahrungen in und mit den Gremien des DFV und den Wehren vor Ort nicht ausgespart haben. Ohne ihr Vertrauen und ihre Bereitschaft, uns Einblick in den Alltag von Feuerwehrfrauen und -mädchen zu geben, hätten wir die Leitlinien für Modellprojekte nicht so praxisnah formulieren können.

Wenn unser Forschungsprojekt einen Beitrag leisten kann zur besseren Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr und zu einer Modernisierung der Feuerwehr, die diese aufgeschlossener macht auch für andere bislang unterrepräsentierte Gruppen der Bevölkerung und offener für kontinuierliche Lernprozesse und kooperative demokratische Formen des Miteinander-Umgehens, dann ist das nicht zuletzt ihr Verdienst.

II. Bestandsaufnahme

1. Stand der Forschung

1.1 Mädchen und Frauen in der Feuerwehr

Den Stand der Forschung zum Thema „Frauen und Mädchen in der Feuerwehr“ zu beschreiben, bedeutet in erster Linie, auf ein fast vollständiges Defizit hinzuweisen. Wissenschaftliche Untersuchungen zu diesem Gegenstandsbereich finden sich im deutschsprachigen Raum so gut wie gar nicht und die wenigen, die sich überhaupt damit beschäftigt haben, tun dies meist im Rahmen anderer thematischer Schwerpunkte.

Für Deutschland liegt bislang nur eine einschlägige Untersuchung vor, die im Auftrag des Deutschen Feuerwehrverbandes durchgeführt wurde (Homfeldt et al. 1995). In ihrem Zentrum steht die Jugendverbandsarbeit bei der Jugendfeuerwehr, wobei ausführlich auch die Situation der Mädchen thematisiert wird. Dabei gelangt sie zu dem Ergebnis, „daß Mädchen in den Jugendfeuerwehren gar nicht als eigenständige Persönlichkeiten, mit eigenen Stärken und Schwächen gesehen werden“ (ebd. 203). Das Fazit lautet entsprechend: „Es entsteht der Eindruck, daß der Feuerwehrverband nach wie vor die Ausbildung von Mädchen sozusagen zu Feuerwehrmännern statt zu Feuerwehrfrauen anstrebt.“ (ebd. 204). Dass hier einer der Gründe dafür liegen könnte, dass mehr Mädchen als Jungen die Feuerwehr wieder verlassen, ist naheliegend, bedarf aber weiterer Untersuchungen, zumal die Deutsche Jugendfeuerwehr (DJF) in der Zwischenzeit große Anstrengungen unternommen hat, die Jugendfeuerwehren gerade in Hinsicht auf Chancengleichheit von Mädchen und Jungen zu modernisieren (s. Teil II. 3.).

In dem vom BMFSFJ herausgegebenen Freiwilligensurvey (Rosenblatt 2001) finden sich zwar wichtige Erkenntnisse über den Bereich Rettungsdienste/Freiwillige Feuerwehr, so z. B. über dessen Besonderheiten gegenüber sozial orientiertem Engagement. Dazu gehören vor allem der größere Ausbildungsbedarf, der dem aktiven Einsatz vorausgeht, der wesentlich höhere Zeitaufwand der freiwilligen Arbeit, die längere Dauer des Engagements und die überwiegend durch Familie und Freunde beeinflussten Zugangswege (ebd. Braun/Klages 2001, 249 ff.). Auf das Engagement von Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr wird dabei aber nur ein relativ kurzer Blick geworfen und zudem irrtümlich davon ausgegangen, dass der geringe Anteil von Frauen hier wenig überrascht, „da Mädchen und junge Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr erst seit Anfang der 1990er Jahre Zugang haben“ (Zierau 2001, 37). Damit werden gut 20 Jahre aktiver Mitarbeit von Frauen bei der Feuerwehr unterschlagen und suggeriert, bei der Feuerwehr könnten sich nur „junge“ Frauen engagieren. Die Frauen, die seit mehr als 10, ja manchmal 30 Jahren bei der Feuerwehr tätig sind, werden so einmal mehr unsichtbar (gemacht).

Misslich ist auch, dass Frauen und Mädchen implizit als einheitliche Gruppe behandelt werden und so wichtige Unterschiede zwischen Jugendfeuerwehr und den Einsatzabteilungen der Freiwilligen Feuerwehr³ unberücksichtigt bleiben. Dieses Defizit fällt umso mehr ins Gewicht, als auch im Kapitel über das freiwillige Engagement Jugendlicher kaum ein erhellender Blick auf die Mädchen im Allgemeinen oder auf Mädchen bei der Jugendfeuerwehr im Besonderen geworfen wird. Hier ist fast durchgängig von „den“ Jugendlichen die Rede, während unterschiedliche Schwerpunkte im freiwilligen Engagement junger Frauen und Männer nur kurz thematisiert werden (Picot 2000, 168-174). Bei einem Blick auf die Interessenschwerpunkte sowohl bei den Erwachsenen wie bei den Jugendlichen wird allerdings sehr deutlich: Rettungsdienste und Freiwillige Feuerwehr rangieren bei allen befragten Frauen weit hinten in der Rangfolge, bei den befragten Männern dagegen im oberen Mittelfeld (Rosenblatt 2001, 137; Zierau 2000, 35 f., Picot 2000, 170 f.).

Seit Anfang der 1970er Jahre gibt es immer wieder vereinzelt Aufsätze von aktiven Feuerwehrfrauen im Feuerwehrjahrbuch des DFV und in den Zeitschriften der Landesfeuerwehrverbände (z. B. BrandSchutz [Newsletter des DFV], Florian Hessen, Florian komm! [Bayern], Der Feuerwehrmann [NRW], Lauffeuer [Jugendfeuerwehr] etc.). Teilweise wurden auch Gutachten über die Befähigung der Frauen zum feuerwehrtechnischen Dienst – oft auf den Druck von Feuerwehrfrauen hin – in Auftrag gegeben (z. B. Konietzko 1987). Sie sind jedoch ebenso wie die Studienarbeiten einiger angehender Berufsfeuerwehrfrauen nicht veröffentlicht worden. Es handelt sich hier überwiegend um verbandsinterne Informationen, die regional und thematisch begrenzt oder nur auf das jeweilige Bundesland bezogen sind, und die oft nur schwer zugänglich sind, was auch mit dem meist wenig ausgeprägten verbands- oder grenzüberschreitenden Informationsbedürfnis der Orts- und Landesverbände zusammenhängen dürfte (s. hierzu auch Teil III. 3.).

Die Deutsche Jugendfeuerwehr hat mehrere Arbeitshefte und Broschüren herausgegeben, die die Modernisierungsbestrebungen der DJF dokumentieren (vgl. Deutsche Jugendfeuerwehr im DFV, 2003 und 2004). Zuletzt ist im Auftrag des Fachbereichs „Mädchen und Jungenarbeit“ im Deutschen Feuerwehrverband (DFV) im Jahre 2006 ein Arbeitsheft „Gender Mainstreaming in der Jugendfeuerwehr“ herausgekommen, das ausdrücklich das Geschlechterbewusstsein bei den Betreuern und Betreuerinnen schärfen und auf diese Weise Chancengleichheit für Mädchen und Jungen herstellen will. Alle diese Schriften aus dem Kreis der Feuerwehr selbst (vgl. z. B. auch Schneider 1973 und 1997, Klatt 1999, Voss 1999, Plehnert-

3 „Einsatzabteilung“ ist die offizielle Bezeichnung im DFV für die beim Einsatz aktiven Wehren der Freiwilligen Feuerwehr. Wir werden im Folgenden meistens die umgangssprachlich gebräuchlichere Formulierung „Einsatzwehr“ benutzen, damit der Text auch für Nicht-Feuerwehrleute leichter verständlich ist.

Helmke 2004) bieten interessantes Material für die Forschung.⁴ Sie entsprechen aber aus naheliegenden Gründen nicht immer wissenschaftlichen Standards und wollen dies in der Regel auch gar nicht.

Auf internationaler Ebene ist der Forschungsstand über „Frauen in der Feuerwehr“ etwas ertragreicher. In den angelsächsischen Ländern, insbesondere in den USA, aber auch in Großbritannien, sind seit Mitte der 1990er Jahre die ersten Publikationen erschienen, die über die Ergebnisse empirischer Untersuchungen berichten. Sie konzentrieren sich allerdings mehrheitlich auf Probleme von Berufsfeuerwehrfrauen, die für die Analyse der Situation bei der Jugend- und der Freiwilligen Feuerwehr hierzulande nur mittelbar von Bedeutung sind. Untersucht wurden insbesondere die „Token“-Situation von Berufsfeuerwehrfrauen (Beaton et al. 1997, Judd/Oswald 1997, Baigent 1999), deren gesundheitliche Belastbarkeit (Murphy et al. 1994), die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (Rosell et al. 1995) sowie die doppelte Diskriminierung ethnischer Minderheiten (Chetkovitch 1997, Yoder/Berendsen 2001).

In den Niederlanden wurde im Auftrag des Innenministeriums eine Studie über „Frauen in der Feuerwehr“ erstellt (de Olde 2001), der eine weitere über „Kinderbetreuung und die Kombination von Arbeit und Erziehung bei der Feuerwehr“ folgte (de Olde/Schalkwyk 2002). Beide Studien registrieren für die Niederlande große regionale Unterschiede beim Anteil von Frauen in der Feuerwehr und stellen fest, dass die Arbeitsbedingungen, insbesondere aufgrund fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten, den Frauen die Mitarbeit erheblich erschweren. Beide Studien beschränken sich aber auf einen primär deskriptiven ersten Überblick, der sich auf die Situation in Deutschland auch deshalb nur begrenzt beziehen lässt, weil die Feuerwehren in den Niederlanden eine andere Organisationsstruktur aufweisen: Berufs- und Freiwillige Feuerwehr sind dort weit weniger getrennt als hierzulande und die Ausbildungsanforderungen an die Mitglieder auch der Freiwilligen Feuerwehr sind entsprechend höher. Dafür erhalten Feuerwehrleute in den Niederlanden eine Bezahlung, die sich aus einem Grundsalar und einem Stundenlohn zusammensetzt, sodass wir es hier – anders als in Deutschland – mit einem bezahlten Ehrenamt zu tun haben.⁵

1.2 Geschlechtersegregationen in Beruf und Freiwilligenarbeit

Deutlich aufschlussreicher ist die Forschungslage, wenn man sich angrenzenden Themenfeldern zuwendet, die für die Analyse der Situation von Mädchen und

⁴ Eine zwar nicht repräsentative, aber aufschlussreiche Umfrage unter 151 Hessischen Feuerwehrfrauen hat Karin Plehnert-Helmke, Bundes- und Landesfrauensprecherin der Feuerwehrfrauen, 2004 auf einem Workshop durchgeführt (Infodienst des Landesfeuerwehrverbandes Hessen, S. 12 f.). Zudem wurde im selben Jahr für das Arbeitsheft „Gender Mainstreaming in der Jugendfeuerwehr“ des Fachbereichs Mädchen- und Jungenarbeit des DFV (2006) eine bundesweite Umfrage unter 305 Mädchen und 735 Jungen sowie 105 Jugendfeuerwehrwartinnen und Jugendfeuerwehrwarten durchgeführt. Auf die Ergebnisse beider Untersuchungen werden wir später eingehen (vgl. Teil II.3. und Teil III.4.2.4/4.3.1).

⁵ Diese Information verdanken wir Ulrich Behrendt, der Vizepräsident des DFV ist und die beiden niederländischen Studien ins Deutsche übersetzt hat.

Frauen bei der Feuerwehr vermittelt von Interesse sind. Dies gilt erstens für die Arbeiten aus der Segregations- und Organisationsforschung, die die geschlechtliche Arbeitsteilung im Erwerbsbereich untersucht haben, und hier insbesondere für die zahlreichen Studien zu den Komplexen „Frauen und Technik“ und „Frauen in Männerdomänen“. Und es gilt zweitens für die Arbeiten über Ehrenamt, bürgerschaftliches Engagement und Freiwilligenarbeit, die seit Ende der 1990er Jahre deutlich zahlreicher geworden sind und zunehmend auch die Frage nach Segregations- und Differenzierungsprozessen entlang der Trennlinie Geschlecht einbezogen haben.

Die empirischen Untersuchungen und theoretischen Analysen zur Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes und zur Integration von Frauen in von Männern dominierte Berufsbereiche und Professionen haben deutlich gemacht, dass stereotype Geschlechterbilder noch immer sehr zählebig sind (Ridgeway 2001) und dass die Integration von Frauen in vormals Männern vorbehaltenen Berufe und Organisationen vielfach einem Muster folgt, das als „marginalisierende Integration“ bzw. als „Integration durch Segregation“ bezeichnet wird (vgl. Wetterer 1999a & b, 2002). Informelle Schließungs- und Hierarchisierungsprozesse führen dazu, dass die Öffnung von Männerdomänen für Frauen von berufs- und organisationsinternen Segregationsprozessen begleitet wird, die den Frauen nicht nur die vorgeblich geschlechtskompatiblen, sondern damit zugleich die statusniedrigen Positionen zuweisen, während sie aus den status- und prestigeträchtigen Teilbereichen vielfach ausgeschlossen bleiben, sodass deren Geschlechtsexklusivität weiter bewahrt werden kann.

Besonders hartnäckig haben sich berufliche Segregationen und die sie legitimierenden stereotypen Geschlechterbilder im technischen oder techniknahen Bereich gehalten, der im Alltagswissen in besonderem Maße als männlich gilt. Aufschlussreich für die Untersuchung der Probleme, denen sich Mädchen und Frauen konfrontiert sehen, sofern sie hier Fuß zu fassen suchen, sind deshalb die zahlreichen Untersuchungen, die seit den 1980er Jahren im Zuge der von Bundes- und Landesregierungen geförderten Modellversuche „Mädchen in gewerblich-technische Berufe!“ durchgeführt worden sind. Sie haben durchweg den Nachweis erbracht, dass Mädchen und junge Frauen für technische Tätigkeiten sehr wohl zu begeistern sind und in technikorientierten Berufen erfolgreich arbeiten, dass also die im Alltagswissen unterstellte „Technikdistanz“ oder gar technische Inkompetenz der Frauen Teil eines stereotypen Frauenbildes ist, das einer genaueren empirischen Prüfung nicht standhält (vgl. u. a. Alt et al. 1988, Hübner/Ostendorf/Rudolph 1991, Morschäuser 1993, Ostendorf 1994, Poppenhusen 1999). Das hat jedoch wenig daran geändert, dass stereotype Deutungsmuster – manchmal mehr, manchmal weniger direkt – als Legitimation für eine sehr zögerliche Aufnahme in, wenn nicht gar für den Ausschluss von Frauen aus diesen Bereichen weiterhin herangezogen werden und ihren Teil dazu beitragen, dass die Zunahme des Frauenanteils in diesen Berufsfeldern eher bescheiden ausgefallen ist.

Nun unterscheidet sich ehrenamtliches Engagement zweifellos in wesentlichen Belangen von der Erwerbsarbeit: Bürgerschaftliches Engagement ist freiwillig; es gibt hier keine vergleichbare Konkurrenz um die Existenz sichernden Arbeitsplätze; und so könnte man vermuten, dass individuelle Motivationen bei der Entscheidung zur Teilnahme breiteren Raum einnehmen. Gleichwohl kann inzwischen als gesichert gelten, was der Freiwilligensurvey der Bundesregierung belegt (2000) und was Regine Gildemeister und Petra Krüger in ihrer Untersuchung zur „Geschlechterdifferenzierung im ehrenamtlichen Engagement“ folgendermaßen zusammenfassen:

„Ganz offenkundig gibt es auch im Bereich des ehrenamtlichen Engagements ‚vergeschlechtlichte‘ Arbeitsbereiche – der Tatbestand der Segregation ist ja auch ein Ergebnis der neueren quantitativen Studien zum freiwilligen Engagement in Deutschland. Es lässt sich daher vermuten, dass sich im ehrenamtlichen Engagement Geschlechterdifferenzierungen in durchaus ähnlicher Art und Weise manifestieren wie im Bereich der Erwerbsarbeit.“ (Gildemeister/Krüger 2002, 4)

Wie berechtigt diese Vermutung ist, zeigt auch der erste Freiwilligensurvey der Bundesregierung, der 1999 im Rahmen einer repräsentativen Erhebung zur Freiwilligenarbeit 14 Bereiche ehrenamtlichen Engagements erfasst und auch im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen und Männern verglichen hat. Dabei lassen sich drei größere Gruppen ehrenamtlichen Engagements voneinander unterscheiden (vgl. Zierau 2000, 32–39).

1. Der weitaus größte Teil ehrenamtlichen Engagements findet in den Feldern Sport und Bewegung, Freizeit und Geselligkeit sowie Kultur und Musik statt. In diesen Bereichen ist das Engagement von Frauen und Männern quantitativ weitgehend gleich ausgeprägt bzw. die Unterschiede sind nicht so erheblich, dass man von geschlechtstypischen Schwerpunkten des Engagements sprechen könnte.
2. Eine weitere Gruppe ehrenamtlichen Engagements ist zahlenmäßig von Frauen dominiert: Hierzu gehören die Bereiche Soziales, Kirche und andere religiöse Bereiche, Schule und Kindergarten sowie Gesundheit.
3. Eindeutig von Männern dominiert ist schließlich die dritte Gruppe, die ein Engagement in den Bereichen Politik und politische Interessenvertretung sowie Rettungsdienste und Freiwillige Feuerwehr umfasst.

Die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages kommt vor diesem Hintergrund zu dem Schluss:

„Die Unterschiede in den einzelnen Engagementbereichen spiegeln damit auch eine gesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern wider, die auch die Erwerbsarbeit strukturiert.“ (Bericht der Kommission 2002, 93)

Dem Berufsbereich ähnliche Vergeschlechtlichungs- und Segregationsprozesse lassen sich im Übrigen nicht nur beobachten, wenn man verschiedene Felder ehrenamtlichen Engagements miteinander vergleicht, sondern auch, wenn man einzelne dieser Felder differenzierter betrachtet. So haben Regine Gildemeister und Petra Krüger in ihrer bereits zitierten Untersuchung über ausgewählte ehrenamtlich arbeitende Dienste danach gefragt, ob innerhalb der einzelnen Engagementbereiche **interne** Geschlechterdifferenzierungen zu beobachten sind (Gildemeister/Krüger 2002, 82 ff.).

Einbezogen in diese Untersuchung, die in einer süddeutschen Stadt mittlerer Größe durchgeführt wurde, wurden die AWO-Kleiderkammer, das Technische Hilfswerk (THW) und die Mittelstädter Tafel. In der AWO-Kleiderkammer sind ausschließlich Frauen tätig. Bei der Mittelstädter Tafel sind zwar mehr Frauen, aber doch auch eine nennenswerte Anzahl von Männern engagiert, wobei sich eine charakteristische Arbeitsteilung eingespielt hat: Die Außenvertretung der Tafel und den Transport haben ausschließlich Männer übernommen, während „wie von selbst“ (88) im Laden nur Frauen tätig sind. Beim THW wiederum finden sich fast nur Männer, die hier auch anstandslos sonst als „weiblich“ konnotierte Tätigkeiten wie das Kochen übernehmen. Es gibt aber auch einige wenige Frauen. Sie sind in der „Frauennische“ der Fachgruppe Hundestaffel anzutreffen, die THW-intern als Tätigkeit wahrgenommen wird, die vor allem „mit Hunden“ zu tun hat, aber nicht als vollgültige Einbindung in die Gesamtorganisation (54).

Sowohl die Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern bei der Mittelstädter Tafel wie beim THW weisen darauf hin, dass vergeschlechtlichte Zuständigkeitsbereiche nicht nur im Berufsbereich, sondern auch im Feld ehrenamtlichen Engagements mit einer versteckten oder offen zutage liegenden Hierarchisierung der Frauen- und Männerterrains verbunden sind. Dass derartige Hierarchisierungen auch dann wichtig und folgenreich sind, wenn man die Schwerpunkte des ehrenamtlichen Engagements von Frauen und Männern insgesamt vergleicht, haben Regine Gildemeister und Günter Robert schon Ende der 1990er Jahre zu bedenken gegeben. Sie vertreten die inzwischen durch die Ergebnisse des Freiwilligen-Surveys teilweise bestätigte These, dass sich gegenwärtig zwei Typen von Ehrenamt entwickeln (können):

„Ein ‚Ehrenamt 1‘ bestände in einer Art ‚qualifizierter Ehrenamtlichkeit‘, die nahe am beruflichen Handeln anzusiedeln ist (...) dieser Bereich ist durch seine Nähe und Strukturähnlichkeit zu beruflichem Handeln auch attraktiv für Männer“ (Gildemeister/Robert 1999, 119).

Ein Engagement in diesem Bereich ehrenamtlicher Arbeit setzt in der Regel eine Ausbildung voraus, die berufsnah ist, teilweise für Leitungsfunktionen qualifiziert und damit Erfahrungen und Kenntnisse vermittelt, die auch als Vorbereitung auf eine vergleichbare Berufstätigkeit wichtig sein können und den Einstieg in sie erleichtern und unterstützen.

Das „**Ehrenamt 2**“ hingegen würde vor allem die alltagsnahen personenbezogenen Dienstleistungen umfassen, die – sofern es nicht um die Besetzung von Führungspositionen geht – fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen werden. Charakteristisch für ein Engagement in diesen Bereichen ist, dass keine spezielle Ausbildung zu durchlaufen ist, weil gemeinhin angenommen wird, dass Frauen die dafür erforderlichen Kompetenzen aufgrund ihrer geschlechtsspezifischen Sozialisation ohnedies „mitbringen“. Sollte sich dieser Trend in Zukunft fortsetzen, so könnte im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements eine neue Spielart der tradierten geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilung entstehen, die zur Reproduktion von Geschlechterstereotypen ebenso beiträgt wie zur Reproduktion geschlechtshierarchischer Strukturen und Anerkennungschancen.

Bei der Feuerwehr haben wir es nicht nur mit einem im oben genannten Sinne berufsnahen Teilbereich ehrenamtlicher Arbeit, also mit einem „**Ehrenamt 1**“ zu tun, sondern zudem mit einem technikhnen Bereich, der in besonderer Weise als Männerdomäne kodiert ist. Im Anschluss an die bislang dargestellten Ergebnisse der Segregationsforschung und die These von Gildemeister/Robert zur Etablierung von zwei unterschiedlich vergeschlechtlichten und unterschiedlich bewerteten Typen von Ehrenamt wäre deshalb besonderes Augenmerk darauf zu richten, ob und inwiefern auch die Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr von organisationsinternen Segregationsprozessen begleitet wird, die die berufsnahen und ausbildungsintensiven Teilbereiche als Männerdomäne bewahren und andere, weniger prestigeträchtige Felder für Mädchen und Frauen öffnen.

1.3 Hochkonjunktur und Krise des Ehrenamtes: Gewinner und Verlierer

Seit Anfang der 1990er Jahre deutlich geworden ist, dass die gesellschaftlich verfügbare Menge bezahlter Arbeit zurückgeht und damit der Rückbau öffentlicher sozialer Leistungen einhergeht, sehen Politikerinnen oder Politiker und Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler eine Lösung dieser „Krise der Arbeitsgesellschaft“ im Ausbau des sogenannten Dritten Sektors (Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997, Rifkin 1995, Strachwitz 1998). Das „neue Ehrenamt“ oder das freiwillige bürgerschaftliche Engagement erfährt in diesem Kontext auch international eine zunehmende gesellschaftliche Aufwertung. So wurde im Jahre 2001 von der UNO das „Internationale Jahr der Freiwilligen“ ausgerufen; die Bundesregierung hat 1999 einen ersten Freiwilligensurvey in Auftrag gegeben und die Enquete-Kommission „Bürgerschaftliches Engagement“ eingesetzt (Bericht der Kommission 2002).

Fünf Jahre nach dem ersten Freiwilligensurvey ist von der Bundesregierung ein zweiter Freiwilligensurvey in Auftrag gegeben worden, der erfassen sollte, welche Veränderungen und Entwicklungen im bürgerschaftlichen Engagement sich in der Zwischenzeit vollzogen haben. Dieser zweite Freiwilligensurvey stellt eine steigende Bereitschaft der Bevölkerung zum freiwilligen Engagement fest:

„70% der Bevölkerung ab 14 Jahren in Deutschland sind zurzeit über ihre beruflichen und privaten Verpflichtungen und Aktivitäten hinaus in Gruppen, Vereinen, Organisationen und öffentlichen Einrichtungen aktiv beteiligt, das sind 4 Prozentpunkte mehr als 1999. (...) Größte Wachstumsgruppe des freiwilligen Engagements sind ältere Menschen ab 55 Jahren mit 6%.“ (BMFSFJ, 2. Freiwilligensurvey 2004, Kurz)

Mitten in dieser offensichtlichen Hochkonjunktur des bürgerschaftlichen Engagements deutet sich jedoch an, dass es auch eine Krise ehrenamtlicher Tätigkeit geben könnte⁶, die insbesondere jene Bevölkerungsgruppen betrifft, auf die auch die Freiwillige Feuerwehr bei ihrer Einsatzfähigkeit besonders angewiesen ist: die jüngeren und mittleren Jahrgänge. Annette Zimmer und Michael Vilain haben in ihrem Buch „Bürgerschaftliches Engagement heute“ (2005) acht Thesen formuliert, die auf folgenreiche Veränderungen im Ehrenamt hinweisen und die Herausforderungen benennen, die daraus für Politik, Wissenschaft, Vereine und Verbände entstehen (s. dort Kap. 8, 101–131). Im Folgenden wollen wir auf die ersten fünf der acht Thesen kurz eingehen, weil sie für die Freiwillige Feuerwehr von besonderer Bedeutung sind.

Die erste These: *„Ehrenamt wird trotz Konjunktur knapp. Verbände professionalisieren sich“* (101–103) verweist nicht nur auf die Folgen des demografischen Wandels, den auch der DFV zu spüren bekommt. Die Autorinnen und Autoren stellen darüber hinaus fest, dass insbesondere jene Organisationen zu den Gewinnern des steigenden bürgerschaftlichen Engagements zählen, die ihren Mitgliedern verstärkt Fort- und Weiterbildungsangebote machen und die zudem auch die Verbandsentwicklung selbst zum Thema machen. Auf die Notwendigkeit, sich zu einer lernenden Organisation zu entwickeln, um im Zeichen der Konkurrenz zwischen ehrenamtlichen Organisationen mithalten zu können, verweist des Weiteren die

Zweite These: *„Veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen erzwingen Anpassungen bei den Engagementangeboten der Organisationen“* (103–108). Der immer schnellere gesellschaftliche Wandel, die sich ständig ändernden ökonomischen Rahmenbedingungen lassen veränderte Bedürfnisse und damit auch eine veränderte Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement entstehen. Zu den veränderten Rahmenbedingungen zählen vor allem:

! **Patchwork-Biografien:** Durch die immer selbstverständlicher werdenden Wechsel von Phasen der Berufstätigkeit und Phasen der Arbeitslosigkeit und die Notwendigkeit zu kontinuierlichen Neuorientierungen im beruflichen wie privaten Leben entstehen neue Lebenslaufmuster, die ein hohes Maß an Flexibilität der Lebensgestaltung erfordern. Vor allem Organisationen, die – wie der DFV – durch gewachsene Strukturen und eingefahrene Hierarchien gekennzeichnet sind, haben es schwer, sich auf die neuen Erfordernisse einzustellen und sich von hergebrachten Traditionen zu trennen.

⁶ Vgl. hierzu auch Notz 1998, S. 20 ff., mit einem besonderen Blick auf die Frauen, die in den sozial-kulturell-ökologischen Bereichen als (unbezahlte) Dienstleisterinnen ausgenutzt werden.

- Auflösung traditioneller Milieus:** Stabile soziale Milieus haben für die traditionsreichen ehrenamtlichen Organisationen eine wichtige Rolle bei der Rekrutierung der jeweils nächsten Generation von Mitgliedern gespielt; ihre Auflösung ist entsprechend von zunehmenden Rekrutierungsproblemen begleitet. Zimmer/Vilain haben hier vor allem die Auflösung der klassischen Arbeitermilieus mit den Folgen für Gewerkschaften, Arbeiterwohlfahrt und ähnliche Organisationen vor Augen. Zu fragen ist aber auch im Hinblick auf die Freiwillige Feuerwehr, inwiefern die Auflösung traditioneller städtischer Milieus durch die erhöhte Mobilität und das Schwinden familiärer Bindungen daran beteiligt ist, dass sich die herkömmlichen Rekrutierungskanäle zunehmend verschließen. Nur in vielen ländlichen Bereichen, in denen mangels Alternativen die Gemeindestrukturen und die familiären Bindungen noch weitgehend intakt sind, könnten die bewährten Rekrutierungsmechanismen, die bei der Feuerwehr bislang vor allem über Familienmitglieder und Freunde funktionieren, noch für ausreichenden Nachwuchs sorgen.
- Veränderte Arbeitswelten:** Von den Arbeitnehmern wird immer mehr Flexibilität und Mobilität verlangt. Das hat mangelnde Planbarkeit der freiwilligen Tätigkeit zur Folge. *„Innerhalb der auf kontinuierliche Mitarbeit und Präsenz aufbauenden Vereinshierarchien bedeutet dies nicht selten die Ausgrenzung insbesondere von Leistungsträgern“* (106). Bei Arbeitgebern schwindet zudem die Bereitschaft, ihre Mitarbeiter zum Beispiel für einen Einsatz bei der Feuerwehr freizustellen.
- Konsumorientiertes Freizeitverhalten:** Das Freizeitangebot hat sich vor allem in städtischen Regionen, aber in abgeschwächter Form auch im ländlichen Bereich beträchtlich ausgeweitet. Jahrelanges, zeitintensives ehrenamtliches Engagement, wie es z. B. beim Einsatz für die Feuerwehr erwartet wird, steht zunehmend in Konkurrenz zu wechselnden Konsumbedürfnissen.

Zimmer/Vilain konstatieren abschließend zu dieser für die Freiwillige Feuerwehr bedenkenswerten These:

„Hierarchien, die lediglich im Rahmen eines mehrjährigen kontinuierlichen Engagements zu überwinden sind, (...) fehlendes Verständnis für kurzfristige Veränderungen in der persönlichen Lebenslage und mangelnde Unterstützung bei der schnellen Integration neuer Ehrenamtlicher gehören derzeit in den Vereinen und Verbänden zu den großen Hemmschuhen.“ (108)

Die **dritte These** schließt an die zweite These über die veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und die wechselnden Lebenslagen eng an, denn daraus ergeben sich auch Veränderungen für die Motivation zu ehrenamtlicher Tätigkeit: *„Die Deutschen sind kein Volk von ‚Ichlingen‘. Die Motivlagen Ehrenamtlicher sind komplex. Es gilt das Prinzip des Gebens und Nehmens.“* (109–113) Die Bereitschaft, freiwillig für die Gesellschaft aktiv zu werden, ist durchaus vorhanden, aber unter dem Einfluss des allgemeinen Wertewandels hat eine Verschiebung von altruistischen zu individualisierten Motiven stattgefunden (vgl. auch Notz 1998, 23). Auch der Freiwilligensurvey stellt fest, dass „Spaß haben“ und „mit sympathischen Menschen zusammenkommen“ (Rosenblatt 2000, 113) die Rangskala der Motive

anführen. Wenn junge Feuerwehrleute beim Eintritt in die Einsatzwehren feststellen, dass es nur noch um den Ernst der Sache geht und von „Spaß“ keine Spur mehr ist, kann ihnen die Lust an längerfristiger Mitarbeit schon einmal vergehen.

Die **vierte These**: *„Nicht alle NPOs (Non Profit Organisations) sind von den Entwicklungen gleichermaßen betroffen. Es gibt Gewinner und Verlierer“* (113–115), weist noch einmal darauf hin, dass es vor allem den traditionell hierarchisch gegliederten Organisationen mit ihren starren Strukturen, formalisierten Abläufen, strikten Verantwortungsabgrenzungen auf der einen Seite und unterentwickelten partizipativen und demokratischen Elementen auf der anderen Seite nicht gelingt, das eigentlich vorhandene Potenzial an freiwilligem Engagement aufgrund ihrer Innovationsdefizite auszuschöpfen.

Daran schließt die auch für die Freiwillige Feuerwehr besonders wichtige **fünfte These** von Zimmer/Vilain unmittelbar an: *„Die Anpassungsprobleme von NPOs haben zumeist strukturelle Ursachen.“* (115–119) Auf dem Hintergrund der veränderten Rahmenbedingungen müssen insbesondere große traditionelle Freiwilligenorganisationen erhebliche Anstrengungen zur Modernisierung unternehmen, um den Bedürfnissen der modernen Engagierten gerecht zu werden. Die Aufnahme neuer Freiwilliger sollte nicht – wie bisher vielfach auch in der Freiwilligen Feuerwehr noch üblich – mit der Erwartung einer vollständigen Unterordnung unter die bestehenden Gruppennormen einhergehen, vor deren Hintergrund jeder Störung des traditionellen Gruppenlebens mit Skepsis oder gar mit Ausschluss begegnet wird. Professionelles Management-Know-how wird Zimmer/Vilain zufolge ebenfalls oft mit Skepsis betrachtet, häufig aus Angst vor einer Entwertung der Ehrenamtlichkeit. Selbst wenn ein Dachverband versucht, auf mehr Professionalisierung hinzuarbeiten, findet sich in den regionalen oder lokalen Verbandsgliederungen oftmals kein Verständnis dafür. Ein ganzheitliches Konzept *„von der Anwerbung Freiwilliger über den Erstkontakt, die Integration und Betreuung bis hin zu einem möglichen Ausstieg“* (119) ist nur selten zu finden.

Die in den Thesen von Zimmer und Vilain dargestellten Probleme, deren Lösung mit darüber entscheiden wird, ob eine ehrenamtliche Organisation zu den Gewinnern oder zu den Verlierern der Hochkonjunktur des Ehrenamtes zählt, gelten – wie sich im Folgenden immer wieder zeigen wird – in großem Maße für den Deutschen Feuerwehrverband, der nicht nur eine sehr komplexe, sondern darüber hinaus auch sehr traditionsbewusste Organisation ist. Die Rekrutierungsprobleme, mit denen auch die Feuerwehr konfrontiert ist, haben zwar nicht nur feuerwehrinterne Ursachen. Aber die Thesen von Zimmer und Vilain weisen gleichwohl darauf hin, dass der Verband ihnen nur als lernende Organisation wird begegnen können, die bereit ist, sich zu modernisieren und von manchen althergebrachten Strukturen Abstand zu nehmen.

2. Organisationsvielfalt: Berufsfeuerwehr, Werkfeuerwehr, Freiwillige Feuerwehr und Jugendfeuerwehr

Die Feuerwehr ist eine außerordentlich komplexe und vielfältige Organisation mit über 1,3 Millionen Mitgliedern, die verschiedene, weitgehend selbstständige Unterorganisationen umfasst. Im Alltagsverständnis wird meistens kein Unterschied zwischen den verschiedenen Feuerwehrsparten gemacht, zumal diese vor allem bei größeren Einsätzen häufig zusammenarbeiten. Zur Klärung sollen hier einige Informationen vorausgeschickt werden, die einen Überblick über die Gesamtorganisation „Feuerwehr“ geben und damit auch für den organisationalen Kontext aufschlussreich sind, in dem Frauen bei der Feuerwehr stehen. Unsere 2001 an der Universität Dortmund durchgeführte Vorstudie „Zur gegenwärtigen Situation von Frauen bei der Feuerwehr“, die u. a. eine Sekundärauswertung der Statistiken des Deutschen Feuerwehrverbandes aus den Feuerwehrjahrbüchern von 1964–1999 umfasste, hat gezeigt, dass Frauen (und Mädchen) bislang nur bei den Freiwilligen Feuerwehren und der Jugendfeuerwehr in nennenswertem und ständig steigendem Maße beteiligt sind. Bei den Berufsfeuerwehren und den Werkfeuerwehren hingegen sind bis heute bundesweit insgesamt nur wenige Hundert Frauen tätig.

Der Deutsche Feuerwehrverband (DFV) ist die Dachorganisation für alle Feuerwehrsparten, die wiederum jeweils in eigenen Verbänden organisiert sind: Berufsfeuerwehr (BF), Werkfeuerwehr (WF), Freiwillige Feuerwehr (FF) und Jugendfeuerwehr (JF). Die gesetzliche Verpflichtung und Zuständigkeit für den Brandschutz liegt bei den Bundesländern, die rechtlichen Grundlagen der Feuerwehren finden sich daher in den jeweiligen Landesgesetzen; der Bund hat hier kein Mitwirkungsrecht – außer beim erweiterten Katastrophenschutz (Zivilschutz). Im Einzelnen sind die Feuerwehren Einrichtungen der Kommunen, wobei in der Regel erst in Städten ab ca. 100.000 Einwohnern Berufsfeuerwehren einzurichten sind. Freiwillige oder hauptberufliche Werkfeuerwehren gibt es dort, wo besondere Risiken bei Bränden herrschen wie z. B. auf Flughäfen, in Krankenhäusern, auf ausgedehnten Messegeländen und im industriellen Bereich; sie sind nur für den Schutz ihres jeweiligen Zuständigkeitsbereiches verantwortlich.

Tabelle 1: Mitglieder in den verschiedenen Feuerwehrsparten (FF, JF, BF, WF)

	1990	1992	1994	1997	2001	2005
Freiwillige Feuerwehr	1.176.063	1.133.620	1.117.914	1.098.981	1.059.497	1.042.435
Jugendfeuerwehr	112.90*	145.446	182.474	221.035	256.925	254.593
Berufsfeuerwehr	26.074	28.256	27.838	27.606	27.627	28.056
Werkfeuerwehr	57.852	43.510	41.385	36.108	32.171	31.259
insgesamt	1.372.890	1.350.832	1.369.611	1.383.730	1.376.220	1.375.558

* Für die neuen Bundesländer gibt es 1990 noch keine Zahlen zur Jugendfeuerwehr. Erst 1991 wird die Gesamtzahl Ost/West angegeben mit 128.956 Mitgliedern.

Quelle: Jahrbücher des Deutschen Feuerwehrverbandes 1991/92, 1993/94, 1995/96, 1998/99, 2002/03, 2006/07

Wie Tabelle 1 zeigt, hat die Freiwillige Feuerwehr die weitaus meisten Mitglieder⁷, gefolgt von der Jugendfeuerwehr und, in großem Abstand, der Werk- und Berufsfeuerwehr.

Während Anzahl und Anteil der Mitglieder in der Berufsfeuerwehr zwischen 1990 und 2005⁸ relativ konstant bleiben, gehen sie sowohl bei der Freiwilligen Feuerwehr als auch bei der Werkfeuerwehr zurück. Nur bei der Jugendfeuerwehr ist ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen. Dies scheint jedoch nicht zu einer quantitativen Verstärkung der Einsatzwehren beizutragen, obwohl hier der Nachwuchs vor allem für die Freiwillige Feuerwehr ausgebildet wird. Möglicherweise ist der Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilungen aus verschiedenen Gründen heute weit weniger selbstverständlich als früher. Eine möglichst breite Jugendarbeit bei der Jugendfeuerwehr ist daher unerlässlich, um wenigstens den allernotwendigsten Nachwuchs für die Feuerwehren zu sichern. Im Übrigen gehen manche Jugendliche von der Jugendfeuerwehr auch direkt zur Berufsfeuerwehr, sodass der Deutsche Jugendfeuerwehrverband damit auch eine Art Berufsvorbildung betreibt.

Die Einsatzfähigkeit der Feuerwehren insgesamt umfasst – laut Jahrbüchern des DFV – außer Bränden und Explosionen (ca. 6%–10%), Katastrophenalarmen, Technischen Hilfeleistungen (ca. 15%), Rettung von Tieren und Entfernung von Insekten etc. – vor allem verschiedene Notfalleinsätze (ca. 45%–50%) und Krankentrans-

⁷ Die Freiwillige Feuerwehr hat in geringem Maße hauptamtliche Mitarbeiter. 2005 waren es 6.219 Personen, bzw. 0,6 Prozent der Mitglieder. Hauptamtliche Freiwillige Feuerwehrleute gibt es vor allem in Städten, die noch keine Berufsfeuerwehr haben (müssen), aber bereits einen so großen Aufgabenbereich abdecken, dass er ehrenamtlich nicht mehr zu leisten ist. Bei den Werkfeuerwehren sind 25,3 Prozent hauptamtlich tätig.

⁸ Bei den Tabellen und Berechnungen beginnen wir fast durchweg mit dem Jahr 1990, also nach der Wende, sodass die neuen Bundesländer immer miteinbezogen sind.

porte (zwischen 20% und 25%). Ein nicht ganz unbeträchtlicher Teil der Arbeit wird durch etwa 6% Fehlalarmierungen verursacht.

Betrachtet man die Gesamtzahl der Einsätze der verschiedenen Feuerwehren (FF, BF, WF), so ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 2: Einsätze der verschiedenen Feuerwehrsparten (FF, BF, WF)

	1990 absolut/Prozent	1995 absolut/Prozent	2000 absolut/Prozent	2005 absolut/Prozent
Freiwillige Feuerwehr	939.284/32,6	995.565/31,4	1.153.391/33,3	1.115.285/32,8
Berufsfeuerwehr	1.708.024/59,2	1.988.907/62,7	2.138.464/61,7	2.152.540/63,2
Werkfeuerwehr	237.234/8,2	189.829/5,0	171.564/5,0	138.851/4,1
Einsätze insgesamt	2.884.542/100	3.174.301/100	3.463.401/100	3.406.676/100

Quelle: Jahrbücher des Deutschen Feuerwehrverbandes 1991/92, 1996/97, 2001/02, 2006/07 und eigene Berechnungen

Auf den ersten Blick überrascht die Tatsache, dass zwei Prozent aller im aktiven Feuerwehrdienst Tätigen, nämlich die Berufsfeuerwehren, fast zwei Drittel aller Einsätze der Feuerwehren bestreiten, die mit großem Abstand mitgliederstärkste Freiwillige Feuerwehr (2005: 76 Prozent) hingegen nur knapp ein Drittel der Einsätze. Das weist auf die unterschiedliche Bedeutung der jeweiligen Feuerwehrsparten hin.

Berufsfeuerwehren gibt es in der Regel in Städten über 100.000 Einwohner, die Freiwilligen Feuerwehren dagegen in jeder Gemeinde, also auch in kleineren Dörfern, die sich niemals eine Berufsfeuerwehr mit ihren verbeamteten Mitarbeitern leisten könnten. Die Freiwillige Feuerwehr, die es auch in den größeren Städten gibt, garantiert ehrenamtlich flächendeckend für die gesamte Bundesrepublik an jedem Ort Brandschutz und Notfalleinsatz in schnellstmöglicher Zeit (ca. 10 Minuten nach der Notfallmeldung am Einsatzort). Die Berufsfeuerwehren sichern diesen Schutz vor allem in Großstädten und dicht besiedelten Regionen mit sehr viel größerem Gefahrenpotenzial und häufigeren Einsatzanforderungen, die im Rahmen ehrenamtlicher Tätigkeit nicht zu bewältigen wären. So verzeichnet Nordrhein-Westfalen im Jahre 2005 mit etwas über 1,6 Millionen Einsätzen mit großem Abstand die meisten (davon 942.400 durch die BF und 682.357 durch die FF), gefolgt von Berlin mit etwas über 300.000 Einsätzen im selben Jahr (286.530 BF/20.188 FF), Niedersachsen mit knapp einer viertel Million Einsätzen (167.863 BF/61.139 FF) und Hamburg mit etwas über 200.000 Einsätzen (202.458 BF/4.391 FF).

In allen zuvor genannten Bundesländern wird die Mehrheit der Einsätze also von der Berufsfeuerwehr übernommen. In einem noch weitgehend ländlich strukturierten Flächenland wie Bayern dagegen haben die Freiwilligen Feuerwehren weit mehr Einsätze (103.374) als die Berufsfeuerwehren (70.714). Und auch in Baden-Württemberg (28.523 BF/65.314 FF) und Rheinland-Pfalz (9.700 BF/24.450 FF) sind überwiegend Freiwillige Feuerwehren im Einsatz.

Gemeinsam mit den Werkfeuerwehren bilden Berufsfeuerwehr und Freiwillige Feuerwehr ein Netz zum Schutz der Bevölkerung vor den deutlich zunehmenden Gefahren (ca. 18 Prozent mehr Einsätze von 1990 bis 2005), das durch mehrere dem Umfang und der Verbreitung nach kleinere Rettungsdienste (z. B. THW) noch ergänzt wird.

Die hohe Anzahl der Einsätze der Berufsfeuerwehr kommt vor allem durch die zahlreichen Rettungsdienste mit Krankenwagen in dichtbesiedeltem Gebiet zustande. Die Freiwilligen Feuerwehren, die oft gar keinen Krankenwagen haben und auch kaum dafür voll ausgebildete Fachkräfte, sind dagegen fast doppelt so häufig bei Bränden im Einsatz. Auffällig ist schließlich, dass die Freiwillige Feuerwehr trotz sinkender Mitgliederzahlen immer mehr Einsätze zu bestreiten hat: Von 1990 bis 2005 ist eine Zunahme um gut 18 Prozent festzustellen. Vor diesem Hintergrund sind die Sorgen des Präsidiums des DFV zu verstehen, dass bald nicht mehr genug Mitglieder vorhanden sein werden, um den staatlichen Auftrag zum flächendeckenden Schutz der Bevölkerung zu erfüllen, und dass deshalb mehr neue Mitglieder auch aus bislang in der Feuerwehr kaum oder nicht vertretenen Bevölkerungsgruppen gewonnen werden müssen – so z. B. Frauen.

Frauen haben bisher zu den verschiedenen Feuerwehrsparten in vergleichsweise geringem und außerdem sehr unterschiedlichem Ausmaß Zugang gefunden. Für das Jahr 2005 verzeichnet das Jahrbuch des Deutschen Feuerwehrverbandes folgende Zahlen für die einzelnen Feuerwehrsparten:

Tabelle 3: Frauen in der FF, BF, WF und DJF 2005

	2005	
	absolut	Prozent
Freiwillige Feuerwehr	71.239	6,8
Berufsfeuerwehr	196	0,7
Werkfeuerwehr	360	1,1
Jugendfeuerwehr	60.717	23,9

Quelle: Jahrbuch des Deutschen Feuerwehrverbandes 2006/2007

Bei der Berufsfeuerwehr gibt es Frauen erst seit 1986 und ihr Anteil an den Berufsfeuerwehrleuten beträgt 2005 noch nicht einmal ein Prozent. Berufsfeuerwehrfrauen und -männer müssen für diese Beamtenlaufbahn Eingangsvoraussetzungen mitbringen, über die Frauen – anders als z. B. bei der Polizei – vergleichsweise selten(er) verfügen. Als Einstiegsvoraussetzung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst wird mindestens eine handwerkliche Ausbildung oder ein als gleichwertig anerkannter Berufsabschluss verlangt, für den gehobenen Dienst ein naturwissenschaftlich-technischer Fachhochschulabschluss und für den höheren Dienst ein naturwissenschaftlich-technischer universitärer Abschluss. In diesen Ausbildungs- und Fachbereichen sind Frauen ohnehin schon unterrepräsentiert. Ähnliche Gründe dürften auch den minimalen Frauenanteil von wenig über einem Prozent bei den Werkfeuerwehren wenigstens zum Teil erklären.

Die ersten aktiven Frauen bei der Freiwilligen Feuerwehr verzeichnet die Statistik für die Bundesrepublik (West) Anfang der 1970er Jahre. Für die Teilnahme am aktiven Einsatz wird neben der Bereitschaft zu mehreren Grundausbildungskursen vor Ort innerhalb von zwei Jahren ausschließlich freiwilliges Engagement gefordert. Inzwischen gibt es bundesweit über 71.000 aktive Feuerwehrfrauen, die einen Anteil von 6,8 Prozent aller Feuerwehrleute ausmachen. Bei der Jugendfeuerwehr ist der Anteil der weiblichen Mitglieder von allen Feuerwehrsparten mit Abstand am größten: Im Jahre 2005 waren hier schon über 60.000 Mädchen, die fast ein Viertel der jugendlichen Feuerwehrleute ausmachen (s. Tabelle 3).

3. Die Beteiligung von Frauen und Mädchen in der Feuerwehr – Entwicklungstendenzen und regionale Unterschiede

Die Freiwillige Feuerwehr ist die einzige der vier oben genannten Feuerwehrsparten, die **flächendeckend** den gesetzlichen Auftrag des Brandschutzes, der Notfallhilfe und des Katastrophenschutzes durch freiwilliges bürgerschaftliches Engagement erfüllt und jederzeit vor Ort erreichbar und auf Anforderung sofort einsatzbereit ist. Sie löscht keineswegs nur Brände aller Art (das macht inzwischen nur einen prozentual kleineren Teil ihrer Einsätze aus), sondern sie kommt – unter dem Motto „Löschen, Bergen, Retten, Schützen“ – bei vielerlei Notfällen zum Einsatz, leistet technische Hilfe, ist bei Verkehrsunfällen zur Stelle, führt Krankentransporte durch, rettet Menschen und Tiere, pumpt bei den immer häufiger auftretenden kleineren wie größeren Überschwemmungen Keller aus und ist selbstverständlich bei jedem Katastrophenalarm sofort einsatzbereit. Jedes Bundesland hat seinen eigenen Feuerwehr-Landesverband, jede Kommune ihre eigene Wehr. Die Deutsche Jugendfeuerwehr ist die Hauptrekrutierungsquelle für den Nachwuchs der Einsatzwehren. Gerade deshalb ist die Feuerwehr auch in besonderem Maße prädestiniert für die Intensivierung eines generationenübergreifenden freiwilligen, bürgerschaftlichen Engagements, wie es auch der Bericht der Kommission „Impulse für die Zivilgesellschaft“ fordert (2004, 27).

3.1 Die Freiwillige Feuerwehr – noch immer eine Männerdomäne?

Die Feuerwehr ist traditionell eine Männerdomäne, für Frauen galt hier ursprünglich sogar eine Einschränkung der Bürgerrechte. Frauen wurden zwar nicht ausdrücklich von der Feuerwehr ausgeschlossen, aber die Zugangsmöglichkeiten waren auf Männer beschränkt – was dem Ausschluss von Frauen gleichkam. In den Landesfeuerwehrgesetzen der Bundesländer (West) war die Mitgliedschaft in der Freiwilligen Feuerwehr bis in die 1970er Jahre hinein nur für Männer möglich. So heißt es z. B. im Landesfeuerwehrgesetz von Niedersachsen bis 1978 „Zum Eintritt in die Freiwillige Feuerwehr werden nur unbescholtene männliche Einwohner über 18 Jahre zugelassen.“⁹ Und selbst als Frauen schließlich zugelassen wurden, durften sie anfangs nicht alle Tätigkeiten ausüben.

Als „Feuerwehrlieferanten“ oder „Feuerwehrassistentinnen“ (Schneider 1973a, 26) waren sie zunächst nicht in der Feuerwehr-Unfallkasse versichert und wurden daher oft nur für den Funk, die Versorgung der Wehr im Einsatzfall und die Erste Hilfe zugelassen und waren vor allem bei der Unterstützung des Verwaltungsdienstes der Wehren gerne gesehen (Schneider 1973b, 13 f.) – also möglichst weit von den unmittelbaren Gefahrenherden entfernt. „Frauen nur bis zum Verteiler!“ (Chronik des Landesfeuerwehrverbandes Niedersachsen, 1993, 441) – das heißt bis zu Funk, Ordnungsdienst oder Versorgung – war daher oft das Motto. Auch gab es lange Zeit in einigen Bundesländern eine Feuerwehrabgabe, die nur die Männer einer Gemeinde zu zahlen hatten, die nicht in der Feuerwehr waren; Frauen waren davon ausgenommen, weil sie auch nicht für den Feuerwehrdienst verpflichtet werden konnten. Dieses Gesetz galt z. B. in Baden-Württemberg noch bis 1995 und wurde dort schließlich erst durch ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts auf der Grundlage eines Urteils des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte von 1994 als Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot verurteilt und daraufhin abgeschafft.¹⁰

Neben diesen inzwischen aufgehobenen gesetzlichen Ungleichbehandlungen kommt die dominierende Männerkultur in einer nach wie vor üblichen Terminologie zum Ausdruck, die eine enge Beziehung zu militärischen Vorbildern aufweist. Das zeigt sich z. B. bei den Bezeichnungen für die ohnehin in der Feuerwehr stark ausgeprägten Hierarchien und Befehlsstrukturen. Da gibt es Kommandanten, Wehrführer, Truppführer, Zug- und Verbandsführer, und nur sehr zögerlich werden hier und da auch die weiblichen Sprachformen benutzt. Selbst die Bezeichnung einzelner Tätigkeitsbereiche erweckt sofort militärische Assoziationen: so der „Innenangriff“, bei dem mit „schwerem Gerät“ innerhalb brennender Gebäude Brandherde bekämpft werden.

Auch bei der Gestaltung der Uniformen ist eine Anlehnung an Militärisches bis hin in die Rangabzeichen unübersehbar. Bei Einladungen zu offiziellen Verbands-

9 So lautete der § 11 des Brandschutzgesetzes des Landes Niedersachsen. Quelle: 125 Jahre Landesfeuerwehrverband Niedersachsen. Chronik 1868 – 1993. Hannover 1993, S.441.

10 Vgl. dazu auch den interessanten Kommentar von Silvana Parodi: Zum „Frauenfeuerwehrdienst“ nach dem Grundgesetz, in: „Die Öffentliche Verwaltung“, Oktober 1984, Heft 19, S. 799-804.

treffen wird meist darauf hingewiesen, dass bei Teilnahme Uniform zu tragen ist. Zwar gibt es inzwischen unterschiedliche Schnitte für Frauen und Männer, aber viele Frauen beklagen sich noch heute immer wieder darüber, dass die offiziellen Uniform-Schneider trotz wiederholter Aufforderungen häufig nicht imstande sind, für Frauen vernünftige Schnitte zu entwerfen. Im Gesamtbild solcher Veranstaltungen verschwinden die relativ wenigen Frauen dann fast ganz im Bild einer männlichen, uniformierten Versammlung.

So hat sich im Alltagsverständnis der Eindruck festgesetzt, die Feuerwehr sei ein männerdominierter Tätigkeitsbereich, bei dem technische Ausrüstung, Geräte und Fahrzeuge eine bedeutsame Rolle spielen und ein Maß an technischem Interesse für die aktive Mitarbeit vorausgesetzt wird, das Frauen im Allgemeinen nicht zugetraut wird. Wie bei vielen techniknahen Berufen erschwert das für Frauen aus unterschiedlichen Gründen¹¹ den Zugang.

Gleichwohl sind Frauen schon sehr viel länger im Feuerwehreinsatz tätig als im Allgemeinen bekannt ist. Vor allem und immer wieder in Kriegszeiten, wenn nicht genug Männer verfügbar waren, standen Frauen (und Jugendliche) „an der Spritze“. Aber nicht nur dann: Die Zeitschrift „Der Feuerwehrmann“ aus Nordrhein-Westfalen berichtet 1895: „In Flötzingen (Württemberg) besitzt die Feuerwehr Wasserträgerinnen, die sich in zwei Abteilungen in Reihe und Glied bei Übungen mitbeteiligen“, und auch in Eggfling (Bayern) hätten „14 Mädchen“ die Spritzen bedient, während die Männer Vieh und Inventar retteten (Jg. 1895, S. 7). Im Jahr 1917, also während des Ersten Weltkrieges, findet sich in derselben Zeitschrift eine Notiz unter der Überschrift „Die Frau als Feuerwehrmann“, die aus dem thüringischen Feuerwehrewesen über eine Feuerwehr mit 33 männlichen und 33 weiblichen Mitgliedern berichtet:

„Über die damit gemachten guten Erfahrungen berichtet ein Bezirksbrandmeister: (...) Was mir vor allem gefallen hat, das war der Ernst bei der Übung. Kein Lärmen und Schreien, kein Necken herüber und hinüber. Ich fragte die Mädchen: ‚Ist's euch denn nicht zu schwer, die Spritze zu drücken?‘ Sie sagten: ‚Nein, beim Heuaufladen und Abladen haben wir's viel saurer mit der Arbeit.‘ Aus allem sah man, dass sie den Dienst gern verrichteten und als etwas ganz Selbstverständliches.“ (Der Feuerwehrmann, Jg. 1917, S. 208)

In der Bundesrepublik (West) gibt es seit mehr als 35 Jahren Frauen im aktiven Einsatz in der Freiwilligen Feuerwehr und fast ebenso lange (nämlich seit 1973) einen Fachausschuss Frauenarbeit beim DFV, in dem Frauensprecherinnen der Feuerwehrfrauen aus verschiedenen Bundesländern zusammenkommen. Die Zahl der Frauen unter den aktiven Mitgliedern in den westdeutschen Bundesländern hat bis heute langsam, aber doch stetig zugenommen, anfangs waren es nur wenige Hundert, heute sind es in den alten Bundesländern fast über 47.000. (s. Tabelle 6;

¹¹ Diesen Gründen kann hier nicht weiter nachgegangen werden. Nicht nur im Zusammenhang mit dem Bundesprogramm „Mädchen in gewerblich-technische Berufe“ in den 1980er Jahren ist hierzu eine umfangreiche Literatur entstanden, die nachgewiesen hat, dass Mädchen und Frauen keineswegs geringer für Technik befähigt sind. Das Haupthindernis liegt danach nicht in mangelndem Können oder Interesse, sondern in den Zugangsbarrieren, die sich Frauen in diesen Berufen entgegenstellen und sie von ihnen ausschließen.

zur Entwicklung in der DDR siehe den Exkurs am Ende dieses Kapitels). Die Anzahl der Feuerwehrmänner ist bundesweit seit 1990 um über 165.000 Mitglieder zurückgegangen (s. Tabelle 4 A im Anhang). Die Bedeutung der Frauen für die Aufrechterhaltung des Feuerwehrdienstes in den Kommunen ist daher eindeutig gewachsen und manche Feuerwehren würden ohne Frauen gar nicht mehr einsatzfähig sein.

Dennoch halten sich nach wie vor hartnäckige Vorurteile bei manchen Feuerwehrmännern, die sowohl die Aufnahme wie die dauerhafte Integration von Frauen und Mädchen in die Feuerwehr erschweren: Das sei keine Arbeit für Frauen, wegen der Kinderbetreuung hätten sie sowieso keine Zeit und sie brächten höchsten Unruhe in die Truppe, so lauten immer wiederholte Stereotype, die auch durch vielfältige Beweise des Gegenteils offenbar schwer abzubauen sind. Fast jedes Jahr findet sich irgendein „Skandal“ über Diskriminierung von Frauen oder Mädchen bei der Feuerwehr in Feuerwehrzeitschriften oder öffentlichen Medien, so z. B. im Jahre 2002 jener Wehrführer in Schleswig-Holstein, der die Aufnahme eines Mädchens in seine Jugendgruppe ablehnte. Er und seine Feuerwehrkameraden wollten keine Frauen im blauen Rock sehen, das sei „Kommandobeschluss“. Frauen „backen Kuchen, kochen Erbsensuppe, versorgen die Feuerwehrkameraden und bleiben im Hintergrund“, wurde er landauf landab zitiert (z. B. in: Florian Hessen 2/2002, S. 5; Feuerwehrmagazin Bremen 8/2002, S.95).

Die Statistik des Feuerwehrjahrbuchs des DFV verzeichnet seit 1974 regelmäßig den Anteil von Frauen und Mädchen bei der Feuerwehr, der über einen langen Zeitraum relativ langsam gestiegen ist. In den 15 Jahren von 1974 bis 1989 waren pro Jahr bundesweit etwa 1.000 Frauen zur Freiwilligen Feuerwehr und 750 Mädchen zur Jugendfeuerwehr neu dazugekommen. Nach der Wende lässt sich ein deutlicher Aufschwung feststellen. Wie Tabelle 4 zeigt, hat sich der Anteil der Frauen an den Feuerwehrmitgliedern innerhalb eines Jahres nahezu verdoppelt, ihre Anzahl ist sogar über das Doppelte gewachsen:

Tabelle 4: Veränderung des Frauenanteils bei der Freiwilligen Feuerwehr und des Mädchenanteils bei der Jugendfeuerwehr von 1974–1989 (alte BRD) und 1990–2005 (neue BRD)

	1974–1989		1990–2005	
	abs./%	abs./%	abs./%	abs./%
Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr	2.254/0,3	16.126/1,8	38.108/3,2	71.239/6,8
Mädchen in der Jugendfeuerwehr	2.396/4,3	13.402/12,4	19.345/15,0*	60.717/23,9

**Zahl für 1991, dem ersten Jahr, in dem es – wegen der Umstrukturierung der JF nach der Wende – Zahlen für die Jugendfeuerwehr in den neuen Bundesländern gibt.*

Quelle: Jahrbücher des Deutschen Feuerwehrverbandes 1975, 1989/90, 1991/92, 2006/07

In der DDR war die Integration von Frauen in die Feuerwehr weiter vorangeschritten als in der alten BRD, es gab dort prozentual wesentlich mehr aktive Feuerwehrfrauen. Auch wenn vor allem in den ersten Jahren nach der Wende von westdeutschen Feuerwehrleuten immer wieder darauf hingewiesen wurde, dass viele Frauen der Feuerwehr in der DDR nicht im aktiven Einsatz tätig gewesen seien, sondern nur im vorsorgenden Brandschutz, so kann diese Erklärung nur für die ersten Jahre (bis 1993/94) herangezogen werden. Danach war die Umstrukturierung und Angleichung der ostdeutschen Feuerwehren an die westdeutsche Feuerwehrstruktur, die keinen vorsorgenden Brandschutz in diesem Sinne kennt, weitgehend abgeschlossen, ohne dass der Frauenanteil in den neuen Bundesländern auf das in den alten Ländern übliche Niveau gesunken ist.

Tabelle 4 zeigt auch, dass der Anteil der Mädchen in der Jugendfeuerwehr durchweg erheblich höher ist als derjenige der Frauen bei den Einsatzabteilungen der Freiwilligen Feuerwehr. Allerdings ist die Zunahme unmittelbar nach der Wende bei den Mädchen weder absolut noch prozentual im gleichen Maße ausgeprägt wie bei den Frauen.

3.2 Die regionalen Unterschiede

Ein Blick auf die Situation in den verschiedenen Bundesländern zeigt, wie unterschiedlich weit die Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr dort jeweils vorangeschritten ist. Dabei zeigen sich nicht nur erneut die immer noch beachtlichen Unterschiede zwischen den alten und den neuen Bundesländern, sondern auch unter den alten und unter den neuen Bundesländern sind die Differenzen in der Frauenbeteiligung bemerkenswert.

Aus Tabelle 5 geht hervor, dass in jedem der neuen Bundesländer der Anteil der Frauen unter den Aktiven höher ist als in irgendeinem der alten Bundesländer, dass teilweise große Unterschiede aber auch dann zu verzeichnen sind, wenn man nur die alten und/oder nur die neuen Bundesländer miteinander vergleicht:

Tabelle 5: Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr und Mädchen in der Jugendfeuerwehr in den Bundesländern 2005

Bundesländer	Frauen		Mädchen	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Baden-Württemberg	3.138	2,9	4.621	15,5
Bayern	19.860	6,2	12.589	24,7
Hessen	5.917	8,6	8.913	27,2
Niedersachsen	10.841	8,4	9.570	27,8
Nordrhein-Westfalen	2.973	3,6	2.956	14,6
Rheinland-Pfalz	750	1,2	2.914	20,0
Saarland	644	5,7	666	18,0
Schleswig-Holstein	2.500	5,1	2.249	23,6
Brandenburg	6.747	14,0	3.739	31,3
Mecklenburg-Vorpommern	3.761	13,3	2.022	27,0
Sachsen	4.596	9,3	2.283	20,4
Sachsen-Anhalt	5.398	14,0	4.212	36,6
Thüringen	3.826	8,8	3.664	25,4
Berlin	106	7,2	122	15,1
Bremen	28	4,4	41	19,6
Hamburg	154	5,8	156	19,3
Gesamt	71.239	6,8	60.717	23,9

Quelle: Jahrbuch des Deutschen Feuerwehrverbandes 2006/07 und eigene Berechnungen

Im Jahre 2005 sind Brandenburg und Sachsen-Anhalt mit 14,0 Prozent bundesweit Spitzenreiter, in Thüringen sind demgegenüber „nur“ 8,8 Prozent Frauen bei der Freiwilligen Feuerwehr tätig. Hessen und Niedersachsen folgen als erste der alten Bundesländer dicht darauf mit einem Frauenanteil von 8,6 und 8,4 Prozent. Rheinland-Pfalz bildet mit 1,2 Prozent bundesweit das Schlusslicht. Die Unterschiede setzen sich fort, wenn man innerhalb der einzelnen Bundesländer Regierungsbezirke miteinander vergleicht. So lag in Bayern, für das entsprechende Daten im Internet veröffentlicht sind, der Anteil der Frauen 2005 im Regierungsbezirk Oberpfalz bei 11,4 Prozent, im Regierungsbezirk Schwaben jedoch bei nur 3,6 Prozent.

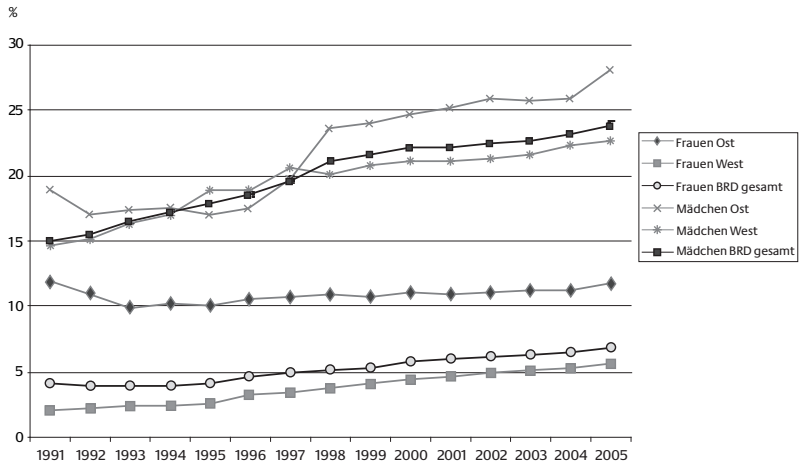
Auch der Mädchenanteil in der Jugendfeuerwehr weist große regionale Unterschiede auf, die von 14,6 Prozent in Nordrhein-Westfalen bis zu 36,6 Prozent in Sachsen-Anhalt reichen, und auch hier stellen die neuen Bundesländer die Spitzenreiter, während die meisten der alten Bundesländer auf den hinteren Rängen anzutreffen sind. Allerdings ist die Ost-West-Differenz hier nicht ganz so durchgängig ausgeprägt wie bei den Feuerwehrfrauen, weil auch Hessen (27,2 Prozent) und Niedersachsen (27,8 Prozent) sehr hohe Mädchenanteile verzeichnen können, während Sachsen mit seinen 20,4 Prozent Feuerwehrmädchen von mehreren alten Bundesländern übertroffen wird.

Ein Blick auf die absoluten Zahlen in Tabelle 5 weist auf einen weiteren aufschlussreichen Sachverhalt hin: das „Verschwinden“ vieler Mädchen, auf das wir im folgenden Abschnitt noch einmal zurückkommen werden. So hat die Jugendfeuerwehr in Rheinland-Pfalz, wo das „Verschwinden“ der Mädchen am deutlichsten ausgeprägt ist, zwar 2.914 Mädchen als Mitglieder, ihnen stehen in den Einsatzwehren aber nur 750 Frauen gegenüber. Während sich die Anzahl der Mädchen in der Jugendfeuerwehr in diesem Bundesland von 1991 bis 2005 fast verdreifacht hat (von 1.040 bis auf 2.914), hat sich die der rheinland-pfälzischen Feuerwehrfrauen noch nicht einmal verdoppelt (von 402 auf 750). Hier verschwinden also buchstäblich Hunderte gut ausgebildeter Mädchen auf dem Wege in die Einsatzabteilungen der Freiwilligen Feuerwehr oder sie treten schon vorher wieder aus. Ein ähnlicher Trend lässt sich aber auch für Hessen feststellen, das unter den westdeutschen Bundesländern Spitzenwerte beim Anteil von Mädchen **und** Frauen in der Feuerwehr erreicht: In der Jugendfeuerwehr sind knapp 9.000 Mädchen, in der Freiwilligen Feuerwehr aber nur knapp 6.000 Frauen engagiert; auch hier gehen also mutmaßlich viele Mädchen auf dem Weg in die Einsatzwehren „verloren“.

Deutlich anders sind die Gewichte nur in Bayern und in (fast) allen ostdeutschen Bundesländern verteilt, die wesentlich mehr Frauen als Mädchen in ihren Reihen haben. Sieht man von Thüringen ab, so ist es offenbar eine westdeutsche Besonderheit, dass die Anzahl der Mädchen in den Jugendfeuerwehren in etwa der Anzahl der Frauen in den Einsatzwehren entspricht oder – wie in Rheinland-Pfalz und Hessen – beträchtlich darüber liegt. Das Potenzial für eine Erhöhung auch des Frauenanteils in den Einsatzwehren wäre also durchaus vorhanden, gerade auch im Westen.

Die großen Unterschiede zwischen den westdeutschen und den ostdeutschen Bundesländern, die auch in Teil III dieses Forschungsberichts eine große Rolle spielen werden, werden noch einmal in anderer Weise deutlich, wenn man sie in einer Gesamtperspektive betrachtet. Während in den westdeutschen Bundesländern der Frauenanteil zwischen 1991 und 2005 im Durchschnitt zwar weiterhin stetig, aber dennoch vergleichsweise langsam von 2,1 Prozent auf 5,6 Prozent angestiegen ist, lag der Durchschnitt 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. Grafik unten und Tabelle 6).

Anteil von Mädchen und Frauen in der Feuerwehr 1991–2005, Bundesländer Ost, West und BRD gesamt



Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der Daten aus den Feuerwehrjahrenbüchern 1992/93–2006/07

Tabelle 6: Anteil von Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr 1991–2005, Durchschnitt westdeutsche Bundesländer, ostdeutsche Bundesländer und gesamte BRD

	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Westdeutsche Bundesländer						
Mitglieder insgesamt	911.051	898.709	902.036	898.341	897.035	879.028
Frauen	18.781	19.982	21.533	22.241	23.330	28.024
Anteil Frauen	2,06%	2,22%	2,39%	2,48%	2,60%	3,19%
Ostdeutsche Bundesländer						
Mitglieder insgesamt	250.403	233.569	236.072	218.347	220.817	221.399
Frauen	29.805	25.452	23.496	22.302	22.056	23.261
Anteil Frauen	11,90%	10,90%	9,95%	10,22%	9,99%	10,51%
Gesamt Durchschnitt	4,19%	4,01%	3,96%	3,98%	4,06%	4,66%

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

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der Daten aus den Feuerwehrjahrenbüchern 1992/93–2006/07

Fortsetzung von Tabelle 6:

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
873.561	866.185	861.243	850.560	841.192	840.532	840.330	843.599	832.786
30.086	32.801	34.899	37.252	38.885	41.506	42.953	45.230	46.805
3,44%	3,79%	4,05%	4,38%	4,62%	4,94%	5,10%	5,36%	5,62%
224.004	216.133	218.268	217.733	216.814	215.887	214.325	210.153	208.172
24.180	23.493	23.311	24.100	23.793	23.930	24.259	23.817	24.387
10,80%	10,87%	10,68%	11,07%	10,97%	11,08%	11,32%	11,33%	11,69%
4,95%	5,20%	5,39%	5,74%	5,92%	6,19%	6,37%	6,55%	6,83%

Tabelle 7: Anteil von Mädchen in der Jugendfeuerwehr 1991–2005, Durchschnitt westdeutsche Bundesländer, ostdeutsche Bundesländer und gesamte Bundesrepublik

	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Westdeutsche Bundesländer						
Mitglieder insgesamt	118.714	126.726	137.554	142.798	147.033	151.092
Mädchen	17.399	19.292	22.477	24.399	26.606	28.518
Anteil Mädchen	14,66%	15,22%	16,34%	17,09%	18,95%	18,88%
Ostdeutsche Bundesländer						
Mitglieder insgesamt	9.895	18.300	26.143	39.091	45.726	54.212
Mädchen	1.879	3.129	4.523	6.883	7.767	9.551
Anteil Mädchen	18,99%	17,10%	17,30%	17,61%	16,99%	17,62%
Gesamt Durchschnitt	15,00%	15,48%	16,50%	17,20%	17,83%	18,51%

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

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der Daten aus den Feuerwehrjahrbüchern 1992/93–2006/07

Von Vertreterinnen und Vertretern der Feuerwehr werden die großen regionalen Unterschiede in der Regel auf Unterschiede zwischen BRD und DDR und auf Unterschiede zwischen Stadt und Land zurückgeführt. Beide Erklärungsmuster können eine gewisse Plausibilität für sich reklamieren: In der DDR waren Frauen auch in techniknahen Berufsfeldern in weit höherem Maße präsent als in der BRD und dort hatten zudem die tradierten bipolaren Geschlechterbilder deutlich an Orientierungskraft verloren, was u. a. in der höheren Erwerbsbeteiligung der Frauen in den neuen Bundesländern vielfach fortwirkt. Die Grenzen dieses Erklärungsmusters werden allerdings deutlich, wenn man nach den zum Teil nicht unbeträchtlichen Unterschieden in der Frauenbeteiligung bei der Feuerwehr fragt, die sowohl zwischen verschiedenen neuen, wie zwischen verschiedenen alten Bundesländern zu konstatieren sind.

Auch der Verweis auf Stadt-Land-Unterschiede ist plausibel und begrenzt zugleich, zumal er den eigentlich paradoxen und so jedenfalls überraschenden Tatbestand zu erklären hätte, dass die Integration von Frauen in die Feuerwehr auf dem Land oftmals weiter fortgeschritten ist als in der Stadt, dass es also häufig dort mehr Feuerwehrfrauen und -mädchen gibt, wo man eher traditionelle Geschlechterbilder

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
152.571	167.659	176.014	180.031	187.115	191.565	195.182	197.539	197.192
31.458	33.621	36.531	37.973	39.414	40.772	42.306	44.232	44.675
20,62%	20,05%	20,76%	21,09%	21,07%	21,28%	21,68%	22,39%	22,66%
60.691	65.827	68.475	70.541	69.001	66.766	64.889	63.105	56.594
11.959	15.593	16.439	17.446	17.359	17.323	16.707	16.365	15.920
19,70%	23,69%	24,01%	24,73%	25,16%	25,95%	25,75%	25,93%	28,13%
19,67%	21,05%	21,64%	22,08%	22,18%	22,44%	22,66%	23,22%	23,85%

erwarten würde, während Feuerwehrfrauen wie -mädchen dort vergleichsweise selten sind, wo man eher egalitäre Orientierungsmuster voraussetzen könnte. Selbst wenn plausibel erscheint, dass ländliche Pendlergemeinden, wie man sie in der Oberpfalz findet, auf Feuerwehrfrauen besonders angewiesen sind, weil die Männer im Falle eines Einsatzes nicht vor Ort, sondern weit entfernt an ihrem Arbeitsplatz sind, bleibt die Frage, wieso dies in den zahlreichen Pendlergemeinden z. B. auf der schwäbischen Alp oder im Pfälzer Wald anders zu sein scheint oder warum Feuerwehrfrauen in vielen städtischen Regionen besonders rar sind.

Schon eine erste und punktuelle Analyse der regionalen Unterschiede weist darauf hin, dass einfache und eindimensionale Erklärungsmuster schnell an ihre Grenzen stoßen. Die großen regionalen Unterschiede sind über das herkömmliche Stadt-Land- und Ost-West-Argument hinaus erklärungsbedürftig und sollten bei allen Überlegungen zu den Faktoren, die die Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr fördern oder erschweren, zentral einbezogen werden. Dabei wird man nicht nur – wie in den zuvor angeführten Plausibilitätsannahmen – die regionalen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen haben, auf die die Feuerwehr kaum Einfluss nehmen kann, sondern besonderes Augenmerk auf die feu-

erwehrinternen Voraussetzungen zu richten haben, zu denen vor allem anderen die Bereitschaft vor Ort gehört, sich für die Integration von Mädchen und Frauen einzusetzen.

3.3 Das „Verschwinden“ der Mädchen

Wir haben oben bereits einen auffälligen regionalen Unterschied festgestellt: In einigen Bundesländern gehen beim Übergang von der Jugendfeuerwehr zu den Einsatzwehren offensichtlich vergleichsweise mehr Mädchen „verloren“ als in anderen Bundesländern. Auch aus anderen Daten der Feuerwehr-Jahrbücher des DFV lässt sich schließen, dass das Rekrutierungspotenzial, das die Jugendfeuerwehr für die Einsatzwehren ja bedeutet, aufseiten der Mädchen nicht in gleichem Maße ausgeschöpft wird wie aufseiten der Jungen.

Dabei sind in der Jugendfeuerwehr durchaus erfolgreiche Anstrengungen unternommen worden, mehr Mädchen zu gewinnen, wie Tabelle 8 zeigt:

Tabelle 8: Steigende Anteile von Mädchen in der JF und bei der Übernahme in die Einsatzwehren

	1991	2005
Mädchen in der JF insgesamt	15,0%	23,9%
gemischtgeschlechtliche Jugendfeuerwehrgruppen	50,4%	78,1%
übernommene Mädchen *	8,1%	18,3%

** Die Übernahmequote bezieht sich hier auf die in die Einsatzwehren übernommenen Jugendlichen insgesamt*

Quelle: eigene Berechnungen nach den Feuerwehr-Jahrbüchern des DFV 1992/93 und 2006/07

In fünfzehn Jahren ist der Mädchen-Anteil in der JF von 15,0 Prozent (1991) auf 23,9 Prozent (2005) gestiegen. Auch die Zahl der Jugendfeuerwehrgruppen, die Mädchen aufgenommen haben und nicht mehr reine Jungengruppen sind, hat sich in dieser Zeit um mehr als die Hälfte von 50,4 Prozent bundesweit auf 78,1 Prozent erhöht (s. auch Tabelle 10 A mit regionaler Aufschlüsselung im Anhang). 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 18,3 Prozent im Jahr 2005 angestiegen ist (s. auch Tabelle 11 A im Anhang).

Die Daten weisen neben derartigen Erfolgen aber auch auf das Fortbestehen offensichtlicher geschlechtlicher Disparitäten hin. Bezieht man die Angaben zur „Übernahmequote“ nicht auf alle Jugendlichen, sondern jeweils gesondert auf Mädchen und Jungen, so ergibt sich, dass in den fünfzehn Jahren zwischen 1991 und 2005 im

Durchschnitt 6,5 Prozent (Tendenz allerdings eindeutig steigend) aller Feuerwehrmädchen, aber 10,5 Prozent aller Feuerwehrjungen (mit leichten Schwankungen auf gleichem Niveau) in die Freiwillige Feuerwehr übernommen wurden (s. auch Tabelle 12 A im Anhang):

Tabelle 9: Vergleich Übernahme- und Austrittsquote von Mädchen und Jungen der Jugendfeuerwehr

	1991	2005	Durchschnitt 1991–2005
Mädchen			
in die FF übernommen *	5,3%	8,1%	6,5%
aus JF ausgetreten	15,2%	16,0%	16,3%
Jungen			
in die FF übernommen *	10,6%	11,4%	10,5%
aus JF ausgetreten	9,5%	11,2%	11,2%

**Die Übernahmequote bezieht sich hier nur auf die Anzahl der Mädchen bzw. der Jungen in der JF*

Quelle: eigene Berechnungen nach den Feuerwehr-Jahrbüchern des DFV 1992/93 bis 2006/07

Mädchen werden also immer noch proportional seltener in die Einsatzwehren übernommen, obwohl hier eine leicht steigende Tendenz festzustellen ist. Und: Sie treten häufiger als die Jungen aus der Jugendfeuerwehr wieder aus: Während die Austrittsquote bei den Mädchen zwischen 1991 und 2005 im Schnitt bei 16,3 Prozent lag, betrug sie bei den Jungen lediglich 11,2 Prozent, woran sich – von leichten Schwankungen abgesehen – im Zeitverlauf wenig geändert hat (s. auch Tabelle 13 A im Anhang).

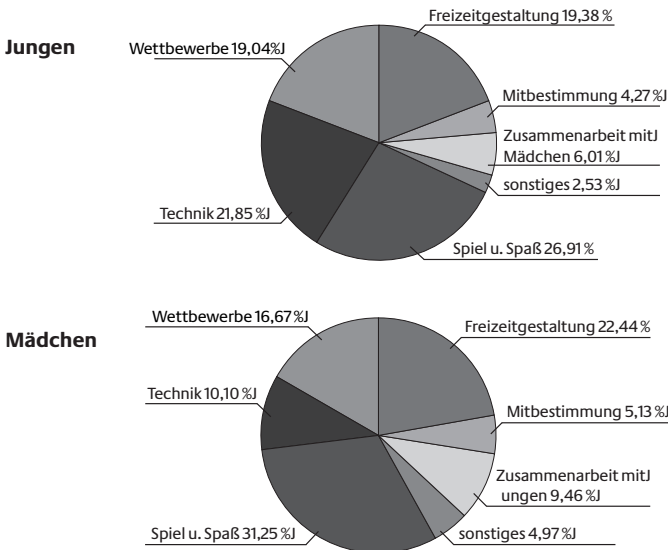
Darauf, dass viele Mädchen insbesondere beim Übergang in die Einsatzwehren „verloren gehen“, weist auch eine Befragung des Fachbereichs Mädchen und Jungenarbeit im DFV aus dem Jahre 2004 hin (s. Deutsche Jugendfeuerwehr „Gender Mainstreaming in der Jugendfeuerwehr“, 2006). In diesem Rahmen wurden bundesweit 735 Jungen und 305 Mädchen und 105 Jugendwartinnen und Jugendwarte befragt. Bei vielen Fragen z. B. zur Gleichbehandlung von Mädchen und Jungen durch die Jugendfeuerwehrwarte, zur Qualität der Zusammenarbeit zwischen Mädchen und Jungen und der gegenseitigen Anerkennung, zu Mitspracherecht und Mitbestimmung, zur gleichen Berücksichtigung der Wünsche von Mädchen und Jungen u. Ä. liegen Mädchen und Jungen gar nicht oder nur wenig in ihrer durchweg positiven Einschätzung auseinander. Selbst bei den Erwartungen, die sie beim Eintritt in die Feuerwehr hatten (Wettbewerbe, Freizeitgestaltung, Spiel

und Spaß, Mitbestimmung, Technik), sind Unterschiede nur in Hinsicht auf Technik bemerkenswert: 21,9 Prozent der Jungen gegenüber 10,1 Prozent der Mädchen legen hierauf besonderes Gewicht, bei den Mädchen ist der Wunsch nach Spiel, Spaß und Freizeit demgegenüber etwas mehr ausgeprägt (s. unten, Diagramm 1).

Bei der Erfüllung dieser Erwartungen ist hingegen eine erste merkliche Verschiebung der Gewichte festzustellen: 74,4 Prozent der Jungen, aber nur 60,7 Prozent der Mädchen sehen ihre Erwartungen stark oder sehr stark erfüllt; 22,2 Prozent der Jungen und 32,5 Prozent der Mädchen finden, dass das nur teils-teils der Fall war (s. unten, Diagramm 2).

Auf die Frage danach, ob sie nach der Jugendfeuerwehrzeit in die Einsatzabteilung ihrer Feuerwehr gehen wollen, trennen sich die Meinungen dann so deutlich wie bei sonst keiner Frage: 87,2 Prozent der Jungen aber nur 49,3 Prozent der Mädchen beantworten sie mit „Ja“ (s. unten, Diagramm 3). Hier zeichnet sich also erneut ab, dass das Potenzial, das in der Jugendfeuerwehr angelegt worden ist, beim Übergang in die Einsatzwehren vor allem bei den Mädchen nicht ausgeschöpft wird.

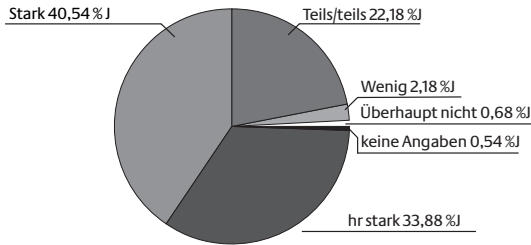
Diagramm 1: Deine Erwartungen bei der Jugendfeuerwehr¹²



¹² Diese Diagramme haben wir mit freundlicher Genehmigung der Broschüre der Deutschen Jugendfeuerwehr „Gender Mainstreaming in der Jugendfeuerwehr“ entnommen

Diagramm 2: Erfüllung deiner Erwartungen

Jungen



Mädchen

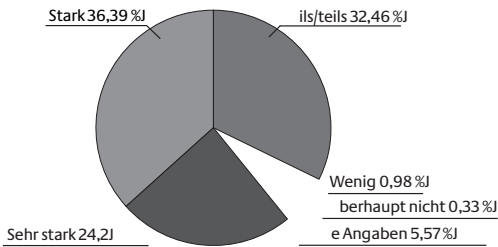
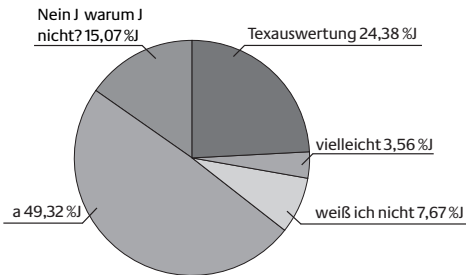
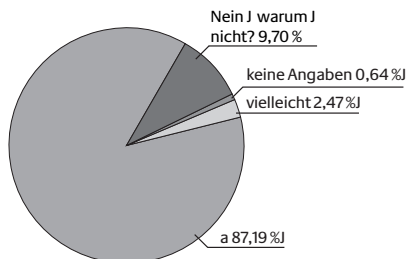


Diagramm 3: Wirst du nach der Jugendfeuerwehrzeit in die Einsatzabteilungen deiner Feuerwehr gehen?

Jungen



Mädchen



Exkurs: Frauen und Mädchen in der Feuerwehr in der DDR¹³

Abschließend soll ein kurzer Blick auf die Beteiligung von Frauen bei der Feuerwehr in der DDR geworfen werden, weil vor diesem Hintergrund nicht nur die Unterschiede in der Frauenbeteiligung, sondern auch die noch immer bestehenden Verständigungsprobleme zwischen den Feuerwehrleuten aus Ost und West besser verständlich werden. Dabei erging es den Frauen Ost in ihrer Feuerwehr anfangs nicht sehr viel anders als den Frauen West und auch bei einigen Schritten zur Integration der Frauen in die Feuerwehr lassen sich bei genauerem Hinschauen erstaunliche Ähnlichkeiten bemerken.

Die aktive Teilnahme von Frauen in den „Löschgruppen“, wie die Wehren in der DDR hießen, war in den ersten Jahren nach der Staatsgründung 1949 auch in der DDR kein Thema. Die Frauen hatten nach Auffassung des Staates andere Aufgaben beim Wiederaufbau zu erfüllen und die Annahme, dass Frauen in der Feuerwehr nichts zu suchen hätten, war auch hier zunächst weitverbreitet. Anfang der 1950er Jahre gab es nur ganz vereinzelt Frauenlöschgruppen, die in Abwesenheit der Männer für das Löschen in ihrer Gemeinde bereitstanden. Ab Mitte der 1950er Jahre wurde das Hauptaufgabengebiet dieser Frauengruppen der vorbeugende Brandschutz, wobei Brandschutzkontrollen in kleineren Betrieben, in Verkaufsstätten, Kindergärten und Schulen sowie im Wohnbereich durchgeführt wurden.

Außerdem gab es ebenfalls ab Mitte der 1950er Jahre eigene Feuerwehrkampf-sportgruppen für Frauen. Insbesondere bei den Wettkämpfen wurde sehr darauf geachtet, dass auch ausreichend Frauen in den Gruppen teilnahmen. Daher ist es nicht verwunderlich, wenn manche Feuerwehrfrau in den ostdeutschen Bundesländern noch heute sagt: „Ich bin über den Sport zur Feuerwehr gekommen“ – eben über den Feuerwehrsport. Aber weder die Brandschutzgruppen noch die Feuerwehrsportgruppen waren aktive Einsatzwehren im Sinne der westdeutschen Freiwilligen Feuerwehren.

Erst als 1961 mit Einführung der Wehrpflicht in der DDR ein Absinken der Zahl der Männer für den aktiven Dienst in den Feuerwehren befürchtet wurde, begann man verstärkt auch Frauen in den „operativen“ Dienst einzubeziehen, und die Bildung von Frauenlöschgruppen wurde gefördert und gefordert. So kam es seit Mitte der 1960er Jahre in der DDR zu einem sprunghaften Anstieg der Beteiligung von Frauen im Feuerwehrdienst: Allein von 1963 auf 1964 stieg ihr Anteil an den Mitgliedern in der Freiwilligen Feuerwehr von 6,6 Prozent (18.700) auf 8,4 Prozent (25.000). Ähnlich wie in der Bundesrepublik hatten aber auch die Feuerwehrfrauen der DDR lange mit dem Kleiderproblem zu kämpfen: *„Trotz zahlreicher Proteste aus den Reihen der Frauen in der Volkspolizei und der Feuerwehr (...) mussten weibliche Feuerwehrangehörige bis 1964 noch ‚Männeruniformen‘ tragen.“* (Gläser et al., 2006, S.141)

¹³ Der folgende Abschnitt stützt sich in erster Linie auf das Buch von H. Gläser et. al. „Wasser marsch in der DDR“, 2006, S. 140–147.

Zudem lagen die Hauptbetätigungsfelder der Feuerwehrfrauen auch in der DDR zunächst eher im Hintergrund, bei der Verbands- und Öffentlichkeitsarbeit, der Vorbereitung von Ausbildung und Veranstaltungen, der Anleitung der AG „Junge Brandschutzhelfer“. Darüber hinaus wurden Frauen „*im operativen Einsatzdienst (...) gern als Melder eingesetzt*“ (H. Gläser et al., S.143), also in den Nachrichten- und Alarmzentralen. Immerhin hatten aber bis 1967 allein im politischen Bezirk Halle bereits 249 Frauen die Qualifikation des Gruppenführers erreicht, und 4.110 Frauen und Mädchen¹⁴ waren sowohl im vorbeugenden als auch im aktiven Dienst tätig. Das sind Zahlen, die für die gesamte Bundesrepublik West erst 1976 knapp (3.955) erreicht wurden. 1979 waren insgesamt 13 Prozent der Mitglieder der örtlichen Freiwilligen Feuerwehren in der DDR Frauen. In den Leitungsfunktionen („Leitungskader“) der Feuerwehr blieben aber auch in der DDR die Feuerwehrmänner lange unter sich. Das scheint sich erst in den 1980er Jahren geändert zu haben: 1986 waren 543 Frauen als Wehrleiterinnen ehrenamtlich tätig, einige sogar schon zum Major oder Oberleutnant in der Feuerwehr aufgestiegen.¹⁵

In jedem Falle aber wurde die aktive Mitarbeit von Frauen in der Feuerwehr von staatlicher Seite schon vergleichsweise früh nachdrücklich gefördert – auch wenn selbst hier der Gleichheitsanspruch oft nicht bis zur „vorderen Front“, den akuten Gefahrenherden reichte. Das Bewusstsein, als Frauen in der Feuerwehr voll anerkannt und gleichwertig zu sein, war und ist daher viel stärker ausgeprägt als bei den Feuerwehrfrauen in den alten Bundesländern, die um eine solche „Normalität“ in der Feuerwehr nach wie vor und manchmal heftig ringen müssen. Die für die Westfeuerwehrfrauen charakteristische Ambivalenz zwischen selbstbewusstem Auftreten und vorsichtiger Zurückhaltung haben wir im Rahmen des Forschungs- und des folgenden Praxisprojekts jedenfalls bei den ostdeutschen Feuerwehrfrauen nicht bemerken können, die vielfach ihre Verwunderung darüber zum Ausdruck gebracht haben, mit welchen Problemen ihre Kolleginnen aus dem Westen (noch) zu kämpfen haben.

Eine Jugendfeuerwehr im westlichen Sinne gab es in der DDR nicht. Die Jugendlöschzüge, Pionierbrandschutzgruppen (die Namen wechseln in den ersten Jahren) und ab 1962 die Arbeitsgemeinschaften „Junge Brandschutzhelfer“ gehörten vielmehr zum außerschulischen Freizeitprogramm, an dem teilzunehmen vom Staat als verpflichtend angeordnet wurde. Der Mitgliedschaft von Mädchen wurde dabei von Beginn an große Bedeutung beigemessen und sie wurde entsprechend gefördert und gefordert (vgl. auch Deutsche Jugendfeuerwehr, 2004, S.57-60). Der Eintritt in die Freiwillige Feuerwehr nach Abschluss der 10. Klasse, also mit 16 Jahren, wurde durch die Statuten für Jungen wie Mädchen gewährleistet. Insgesamt kann man auch für die Jugendfeuerwehr in der DDR sagen, dass die Beteiligung von Mädchen sehr viel früher selbstverständlich war als im Westen.

14 Es handelt sich hier um Mädchen ab 16 Jahre, die in den Löschgruppen (Einsatzabteilungen) mitarbeiten, also nicht um „Mädchen aus der Jugendfeuerwehr“ im Sinne der BRD.

15 Es ist bei den wenigen Quellen und Angaben nicht immer ganz leicht zu unterscheiden, welche Frauen nun wirklich im operativen oder im vorbeugenden Dienst tätig waren (manchmal scheint es auch beides zu sein), welche eher der Berufsfeuerwehr und welche eindeutig der Freiwilligen Feuerwehr zuzuordnen sind. Das hängt auch mit der im Vergleich zur BRD eben nicht föderalistisch, sondern zentralstaatlich organisierten Entwicklung zusammen.

III.

Empirische Ergebnisse: Die Expertinnen- und Experten- Befragung 2005

Vorwort

Der folgende Teil III dieser abschließenden Veröffentlichung über das Forschungsprojekt „Frauen und Mädchen bei der Feuerwehr“ gibt einen Überblick über die empirischen Ergebnisse, die im Rahmen des Projekts erarbeitet worden sind, und erläutert die Leitlinien für Modellprojekte und praktische Maßnahmen zur Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr, die in der Schlussphase des Projekts entwickelt worden sind. Er beginnt mit drei einleitenden Kapiteln, die den thematischen und methodischen Rahmen der Untersuchung abstecken: **Kapitel 1** erläutert die Fragestellungen und die Zielsetzung des Forschungsprojekts; **Kapitel 2** begründet das methodische Vorgehen und die einzelnen Untersuchungsschritte; **Kapitel 3** erläutert ergänzend die Organisationsstrukturen der Freiwilligen Feuerwehr, auf die in den anschließenden Ausführungen Bezug genommen wird.

Im Hauptteil – den Kapiteln 4–6 – werden die Ergebnisse der Expertinnen und Experten-Befragung und des Workshops dargestellt, die im Jahr 2005 durchgeführt worden sind. **Kapitel 4** 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 5** gibt einen Überblick über die praktischen Maßnahmen, die von den befragten Expertinnen und Experten vorgeschlagen wurden, um diese Schwierigkeiten und Hindernisse abbauen zu können. **Kapitel 6** fasst zusammen, was während eines Workshops nach Abschluss der Expertenbefragung mit Blick auf die Umsetzung der Forschungsergebnisse erarbeitet worden ist.

Das abschließende **Kapitel 7** stellt die Leitlinien für Modellprojekte und praktische Maßnahmen zur Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr vor, die inzwischen im Rahmen des Praxisprojekts „Mädchen und Frauen bei der Feuerwehr. Modellprojekte für bürgerschaftliches Engagement“ vielfach aufgegriffen worden sind (s. Teil IV).

Teil III ist, wie in der Einleitung bereits ausgeführt (s. Teil I. 4.), im Wesentlichen deckungsgleich mit dem Abschlussbericht, der im März 2006 vorgelegt worden ist und der inzwischen auf Initiative des BMFSFJ auch als CD-ROM in deutscher und englischer Sprache erschienen ist (Wetterer u. a. 2006 & 2006). Von einigen Kürzungen abgesehen, die durch Umstellungen in der Gliederung bedingt waren,¹⁶

¹⁶ Das ursprüngliche 2. Kapitel „Kurze statistische Übersicht“ ist hier inzwischen ganz entfallen, da es in erheblich erweiterter Form in die „Bestandsaufnahme“ (Teil II. 3.) eingegangen ist. Gekürzt und teilweise modifiziert wurden zudem die einleitenden Ausführungen zu den Zielsetzungen und Fragestellungen des Forschungsprojekts, die bereits in Teil I erläutert worden sind.

haben wir uns bei der Überarbeitung darauf beschränkt, die Ausführungen in einzelnen Punkten zu präzisieren und mögliche Unklarheiten auszuräumen.

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. Aufgrund dieser praxisorientierten Zielsetzung konzentrierte sich die zentralen Forschungsfragen des Projekts auf zwei komplementäre Fragerichtungen. Das Projekt sollte zum einen Aufschluss darüber geben, welchen Schwierigkeiten sich Frauen und Mädchen in der Feuerwehr gegenwärtig konfrontiert sehen und welche Hindernisse ihrer Integration im Wege stehen. Und es sollte zum anderen zur Klärung der Frage beitragen, welche positiven Erfahrungen Mädchen und Frauen bei der Feuerwehr machen und auf welche Weise die Feuerwehr für sie offener werden und ihre Integration gefördert werden könnte.

Bei der Präzisierung dieser Ausgangsfragen konnte zurückgegriffen werden auf die Ergebnisse der Vorstudie, die in den Jahren 2001 und 2002 an der Universität Dortmund durchgeführt worden ist und die vor allem auf zwei Problembereiche aufmerksam gemacht hat: Die großen regionalen Unterschiede in der Frauenbeteiligung bei der Freiwilligen Feuerwehr und das „Verschwinden“ vieler Mädchen vor allem beim Übergang in die Einsatzwehren, das ebenfalls teilweise beträchtlichen regionalen Schwankungen unterliegt (s. Teil II. 3.).

Auf dieser Grundlage wurden zu Beginn des Forschungsprojekts die folgenden Forschungsfragen formuliert:

- ▮ 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 Bundesländer zu erklären?

- I Welche feuerwehrinternen Voraussetzungen und Arbeitsbedingungen und welche feuerwehrexternen regionalen Rahmenbedingungen sind ausschlaggebend für die auch sonst teilweise großen regionalen Unterschiede in der Mädchen- und Frauenbeteiligung?
- I Mit welchen praktischen Maßnahmen kann die Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr gefördert und unterstützt werden?

Zur Beantwortung dieser und einer Reihe weiterer Forschungsfragen wurden im Rahmen des Projekts Experten-Interviews mit Feuerwehrfrauen und zwei Feuerwehrmännern 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 von Teil III vorgestellt werden, stützen sich auf die Auswertung dieser Experten-Interviews und damit auf eine relativ breite Basis von Erfahrungen in den Wehren vor Ort wie in der Verbandsarbeit.

2. Methoden und Vorgehen

2.1 Methodenwahl: Expertinnen- und Experten-Interviews und Workshop

Um bestimmen zu können, welche Schwierigkeiten und Hindernisse 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 Experten-Interviews** 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 oder Experten 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 Experten-Interviews (vgl. vor allem Gläser/Laudel 2004, die Beiträge in Bogner et al. 2002 und Froschauer/Lueger 2003). 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 im 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 häufig 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 oder Experten und die Handhabung des Interviewleitfadens im Projektverlauf.

Die **Auswahl der Expertinnen und Experten** orientierte sich am sogenannten **interaktiven Verfahren**, das vorsieht, den Auswahlprozess im Projektverlauf flexibel zu handhaben und die Entscheidung über die jeweils als nächstes zu interviewenden Expertinnen und Experten auch von den Ergebnissen der bereits durchgeführten Interviews abhängig zu machen. Dies eröffnete die Möglichkeit, nach einer ersten Runde von Interviews weitere Expertinnen und Experten 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 dementsprechend je verschiedenen „Wissensschatz“ jeder einzelnen befragten Expertin und Experten 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 (**Validierungsfunktion**): 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.

2.2 Entwicklung des Interviewleitfadens

Nach der zuvor dargestellten Präzisierung des methodischen Vorgehens wurde ein Interviewleitfaden erstellt (s. Anlage), der die in den Forschungsfragen angesprochenen Themenfelder abdeckte. 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;
- ! externe regionale 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 Hin-

dernisse 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 und Experten 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.

2.3 Auswahl der Expertinnen und Experten

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 auch den städtischen wie den ländlichen Bereich der Freiwilligen Feuerwehr umfassen.

Um neben den regionalen Unterschieden in der Frauenbeteiligung 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 konnten so drei weitere Expertinnen in die Untersuchung einbezogen werden, darunter eine junge Frau aus der Jugendfeuerwehr, die kurz vor dem Übergang in die Einsatzwehr steht. 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- und Experten-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.

2.4 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 und Experten, 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.

2.5 Vorgehen bei der Auswertung

Anders als in den meisten Forschungsprojekten mit Expertinnen- und Experten-Interviews waren die von uns Befragten nicht neutrale Expertinnen und Experten, 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 miteinzubeziehen, 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. 2.5.2: 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 zugrunde lag (vgl. unten, Kap. 2.5.1: Einzelfallanalyse). Sowohl die Querauswertung wie die Einzelfallanalyse orientierten sich in der Grundstruktur am Aufbau des Interviewleitfadens.

2.5.1 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. 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 dabeibleiben, 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.

2.5.2 Querauswertung: Computergestützte Textauswertung

Die Querauswertung des umfangreichen Textmaterials fand – parallel zur Einzelfallanalyse – computergestützt mit der Software MaxQDA 2 statt und orientierte sich an dem von Meuser/Nagel (1991, 1997) entwickelten Modell zur Auswertung von Expertinnen- und Experten-Interviews. 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. 67 f.). Das **Codieren** fand nach dem Prinzip der Offenheit statt, das in der qualitativen Sozialforschung besondere Beachtung erfährt (vgl. Lamnek 2005, 21 f.). 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 Einzelfallanalyse – aus allen Interviews.

Der **zweite Auswertungsschritt**, der **thematische Vergleich** (Meuser/Nagel 1991, S. 459 f.; 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, sodass 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.¹⁷

¹⁷ 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.

In jeder der Kategorien des Codesystems ist, so lässt sich abschließend festhalten, „das Besondere des gemeinsam geteilten Wissens von Expertinnen und Experten 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 – Einsatzabteilung
- | Ausbildung von Führungskräften
- | Gleichstellung in den neuen und alten Bundesländern
- | Maßnahmen aus Expertinnen- und Expertensicht
- | Geschlechterwissen

Für den qualitativen Forschungsprozess hat sich die Anwendung der Computersoftware MaxQDA 2 insofern als hilfreich erwiesen, als sie die Analyse des Textmaterials – insbesondere durch die Verfügbarkeit von Werkzeugen für systematische Formen der Textbearbeitung – erleichterte und systematisierte und zudem die Gewähr dafür bot, dass sie für alle Beteiligten transparent ablaufen konnte.

3. Zur Organisationsstruktur der Freiwilligen Feuerwehr

Schon bei den ersten Interviews stellte sich heraus, dass viele Aussagen der Feuerwehrfrauen über ihre Erfahrungen in den Wehren vor Ort ohne eine genauere Kenntnis der Organisationsstruktur der Freiwilligen 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 diesbezüglichen Kenntnisstand 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 sollen deshalb die Aspekte der Organisationsstruktur der Freiwilligen Feuerwehr genauer erläutert werden, die für das Verständnis der in den Interviews geschilderten Erfahrungen wichtig sind und die auch mit Blick auf die Leitlinien zur Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr zu berücksichtigen sind.

Feuerwehr ist Ländersache – sowohl öffentlich-rechtlich wie vereinsrechtlich!

Dass die Feuerwehr – wie bereits in Teil II. 2. ausgeführt – 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 etwa 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 die örtlichen Feuerwehrvereine haben in Vielem eigene Gestaltungsmöglichkeiten, bei denen sie sich weder mit dem Dachverband noch 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 erheblichen 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 und Ortsbrandmeister, Wehrführerinnen und Wehrführer, Stadtbrandinspektorinnen und Stadtbrandinspektoren oder Kommandantinnen und Kommandanten (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 als Aufgaben- und Kostenträger bezahlt werden. Insofern ist er oder sie als Ehrenbeamtin/Ehrenbeamter in erster Linie dem öffentlich-rechtlichen Bereich verpflichtet. Außerdem ist er bzw. sie auch Chefin/Chef 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 Einsatzabteilungen der Freiwilligen Feuerwehr 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 tätig, andernorts sind bei einigen Feuerwehren mit hohem Einsatzaufkommen und/oder größerer Bevölkerungsdichte manchmal schon die Leiter der örtlichen Feuerwehren (Ortsbrandmeister/Stadtbrandinspektor bzw. Wehrführer) hauptamtlich beschäftigt.

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 Expertinnen- und Experten-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, von der Führungskompetenz und -persönlichkeit sowie der sozialen Kompetenz gerade dieser unteren und mittleren Ebene der Feuerwehrorganisation abhängen, deren Mitarbeit sorgfältig vorbereitet werden sollte.

Eine berufsnahe Ausbildung zur „qualifizierten“ Ehrenamtlichkeit

Die aktive Mitarbeit im Ehrenamt Feuerwehr unterscheidet sich von den meisten vorwiegend im sozialen Bereich angesiedelten Feldern bürgerschaftlichen Engagements dadurch, 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 und Feuerwehranwärter Feuerwehrfrauen bzw. -männer und als Truppmann oder -frau voll integriertes Mitglied der Wehr. Ebenfalls auf Ortsebene finden der Truppführerlehrgang¹⁸ sowie einige Fachlehrgänge für Atemschutzgeräteträgerinnen und Atemschutz-

18 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.

geräteträger, Sprechfunkerinnen und Sprechfunker oder Maschinistinnen und Maschinisten 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 Landesfeuerwehrschulen 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 frei nehmen 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, der bzw. die einen Zug leitet, der aus zwei Gruppen besteht. Unter den Führungskräften gibt es wiederum unterschiedliche Dienstgrade wie Brandmeisterin und Brandmeister, Oberbrandmeisterin oder Oberbrandmeister und Hauptbrandmeisterin oder Hauptbrandmeister. 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 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. 4.5)

4. Erfahrungen der Feuerwehrfrauen

4.1 Grunderfahrungen

In fast allen Interviews wird eine Reihe von durchgängigen Motivationen und Erfahrungen thematisiert, wenn die Frage aufgeworfen wird, aus welchen Gründen die Befragten zur Feuerwehr gegangen sind und welche Erfahrungen sie dort gemacht haben. Nach Ansicht der von uns befragten 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 auch die problematischen Seiten einzelner Erfahrungsfelder in der Feuerwehr zu sehen sind, bei denen Veränderungen durch geeignete Maßnahmen stattfinden sollten, um die Integration der Mädchen und Frauen in die Feuerwehr zu verbessern.

4.1.1 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 vor Ort 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, Onkel, 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).¹⁹ Auf diese Weise lernen die „Neulinge“ auch am besten die komplizierten Strukturen dieser Organisation kennen, so „*dass nur ganz wenige unbedarft zur Feuerwehr stoßen*“ (2:4). Unter unseren 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, um die Entscheidungs- und Machtstrukturen in der Feuerwehr einigermaßen zu durchschauen.

Ein bei Frauen häufig zu findender Zugang zur Feuerwehr ist schließlich der über den **Partner und Ehemann**. Von den zehn von uns 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 gemeinschaft-

¹⁹ 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.

lichen 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)

4.1.2 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 ihr außerordentlich zeitaufwendiges Ehrenamt tätig sind, die beeindruckend ist. Daneben bleibt kaum noch Zeit für Hobbys, die nichts mit der Feuerwehr zu tun haben. Auch Freundschaften außerhalb des Feuerwehrgeschehens gibt es kaum noch, sie werden reduziert oder ganz „auf 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 unseren 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 innehatte. Aber selbst sie sieht ein mögliches Problem auf sich zukommen: *„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 – das ist etwas, was manche Jugendliche heute womöglich davon abhält, sich so für die Feuerwehr zu engagieren, wie die von uns Befragten dies seit vielen Jahren tun. Das verstehen manche der Älteren in den Einsatzabteilungen nicht, die seit Jahrzehnten mit der Feuerwehr eng verbunden sind. Und das kann manchmal sogar bis 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: *„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 und Aufgaben oder wegen ihres Berufs oder der Ausbildung nicht ganz so regelmäßig zum Dienst erscheinen. Sie haben eben auch ein Leben neben und außerhalb der Feuerwehr.

4.1.3 Zwischen Normalität und Ausnahmestatus

Bei den von uns befragten Feuerwehrfrauen kann man ohne jeden 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 dann nicht, wenn es Schritt für Schritt zu einer Normalisierung kommt:

„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 Schwebezustand und muss immer von Neuem erkämpft werden.

Um die Balance zwischen Normalität und Ausnahmestatus immer neu herstellen zu können, müssen die Feuerwehrfrauen erhebliche Anpassungsleistungen erbringen. Dabei geht es immer wieder vor allem darum, alles zu vermeiden, was den Eindruck erwecken könnte, die Frauen würden 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 mitgeprägt, 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 mit Blick auf alle Maßnahmen zur Förderung der Integration von Frauen großes Gewicht darauf, dass dabei mit sehr 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 eben 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.

4.2 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.

4.2.1 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 und 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 – jedenfalls nicht vor der Durchführung des Praxisprojekts, das hier inzwischen einiges bewegt hat (s. Teil IV).

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 großem 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 71.000 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. Und 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 andere 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 rausgeben: 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).*

Aus der Sicht der Expertinnen ist es 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 und darüber diskutiert wurde, dass 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. Und die Frauen, die um die Wirkung dieser Sichtbarkeit sehr wohl wissen, stehen vor dem bereits 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, gibt eine andere zu bedenken, schadet eher, als dass es nützt, weil die Männer es nicht gerne sehen, wenn die Frauen in den Vordergrund rücken (8:12 f.). Also muss – wir haben es schon gehört – mit sehr viel Feingefühl vorgegangen werden. In einem Fall ist sogar das Angebot, eine Fernsehsendung über Feuerwehrfrauen zu machen, ausgeschlagen worden aus Angst heraus, dass die Frauen dadurch zu sehr herausgehoben werden könnten 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 sichtbar 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 Gele-

genheit 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.

4.2.2 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.“ (7:20 f.)

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 wird. „*Damit muss man normal umgehen können*“ (5:27), meint eine Feuerwehrfrau. Aber woran sich diese „Normalität“ orientiert und bemisst und ob hier vielleicht manches verbesserungsbedürftig und verbesserungsfähig ist, steht gar nicht zur Debatte.

Es gibt aber sehr wohl Hinweise darauf, dass sich die Normalität des Feuerwehr-Alltags verändert, wenn Frauen dabei sind: „*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 rauher 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 draufsetzen 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:

„*Unser Landesfeuerwehrverbandspräsident 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, der ist sowieso ein Idiot, 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. Dabei ist es für die Frauen auch deshalb sehr schwer, sich gegen Diskriminierungen zu wehren, weil sie sich dadurch erst recht exponieren und weil manche Männer gerade dann „immer noch einen draufsetzen müssen“. Also arrangieren sie sich, selbst 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.

4.2.3 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. Hier scheinen sich Anspruch und Wirklichkeit in den Darstellungen mitunter heftig in die Quere zu kommen: Auf der einen Seite wird mit großem Nachdruck immer wieder der Anspruch bekräftigt, dass Frauen genau das Gleiche machen (können) wie die Männer. Auf der anderen Seite gibt es aber immer wieder auch Äußerungen, in denen teils zögerlich zum Ausdruck kommt, dass es de facto eben doch manche 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.“ (2:9)

„Frauen führen eine übertragene Aufgabe eben aus“, schließt sie mit einem gewissen Stolz (ebd.). Und eine weitere unserer Expertinnen 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 betüdeln 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 auch entgegen dem Wunsch der Frauen kommt, hängt vor allem davon ab, ob die Frauen an den weiterführenden Lehrgängen nach der zweijährigen Grundausbildung teilnehmen können. Dabei 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 dagegen, dem Wunsch der Frauen nach solchen Lehrgängen zu entsprechen. Für manche sind Frauen in der Feuerwehr *„einfach ein rotes Tuch“ (6:14)*, und daher solle man Frauen ganz gewiss nicht auch noch besonders fördern. Auf diese Weise 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.

Unsere Interviewpartnerinnen hatten allesamt schon Führungslehrgänge absolviert und berichteten daher – soweit es sie selbst betraf – fast durchweg sehr positiv über die Unterstützung, die ihnen in dieser Hinsicht zuteilgeworden 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 anzumel-

den, 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.

Dafür spricht auch das Ergebnis einer kleinen Umfrage unter 180 Hessischen Feuerwehrfrauen, die 2004 an einem zweitägigen Workshop teilgenommen haben. Nur 7 Prozent der Frauen hatten einen höheren Dienstgrad (über dem der Hauptfeuerwehrfrau), alle anderen waren einfache Feuerwehrfrauen. (s. Plehnert 2004)

Nicht nur in den Wehren, sondern auch in der Verbandsarbeit gibt es Aufgaben, die offenbar 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 Schreibebeiten. 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)

Eine 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.

4.2.4 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 so 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, was eine der Expertinnen zu der überraschenden und überraschend widersprüchlichen Schlussfolgerung führt: *„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.“ (7:16 f.)

Das erfordert von vielen Feuerwehrmännern eine Abkehr von traditionellen Gewohnheiten und eine bislang offensichtlich wenig verbreitete Bereitschaft, 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.

4.3 Organisationskultur: zwischen Beharrung und Innovation

In der dominierenden Organisationskultur der Feuerwehr liegt ein Hauptproblem für eine Verbesserung der Integration nicht nur von Frauen, sondern auch von anderen bislang unterrepräsentierten Gruppen wie z. B. Migrant*innen, Akademiker*innen, 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 darge-

stellt werden, welche Probleme die befragten Expertinnen und Experten in diesem Zusammenhang ansprechen.

4.3.1 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 erstmal 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 71.000 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 müssen, dass Frauen das auch können, bedeutet einen enormen zusätzlichen Kraftaufwand, wie er von den Männern nicht erwartet wird. Auch bei

der oben bereits erwähnten Umfrage unter Hessischen Feuerwehrfrauen geben selbst unter den Frauen, die schon zehn oder mehr Jahre dabei sind, immer noch 12 Prozent an, dass sie oft erst beweisen müssen, dass sie etwas können (s. Plehnert 2004). 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. Dabei bleiben 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.

4.3.2 Hierarchie und Konkurrenz statt Kooperation

Das Beharren auf dem Althergebrachten, das sich oftmals 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 teilweise 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 zudem 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 – dreinreden 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 daher 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)

Eine Reihe von Forschungsergebnissen spricht dafür, dass Frauen eher flache Hierarchien und einen kooperativen Arbeitsstil bevorzugen. Auch die von uns befragten Expertinnen reagieren besonders empfindlich auf starre Hierarchien und Konkurrenzprobleme. 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 Einsatzwehr 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. 4.6). Auch anderen gesellschaftlichen Gruppen, die die Feuerwehr gerne vermehrt einbeziehen würde, kommt eine solche Organisationskultur nicht gerade entgegen.

4.3.3 Männliche Monokultur

Wie bereits im Kapitel über die unsichtbare Feuerwehrfrau (s. Kap. 4.2.1) 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 Einsatzwehr 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 Einsatzabteilung der Freiwilligen Feuerwehr 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, sodass 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.

Vonsolchen 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 die abwehrende und abwertende Einstellung einer verschworenen Männergemeinschaft 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, bist du eigentlich da gewesen? – der ist viel dramatischer, viel aufgebauchter 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 über-

legen 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 es gibt sie 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.

4.4 Von Ort zu Ort verschieden

Die regionalen Unterschiede in der Beteiligung von Mädchen und Frauen in der Feuerwehr, die in Teil II.3. bereits dargestellt wurden, werfen die Frage auf, worauf diese teilweise erheblichen Differenzen zwischen den Ländern und zwischen verschiedenen Regionen innerhalb einzelner Länder zurückzuführen sind. 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 auch im Interviewleitfaden vorgesehen.

Es stellte sich jedoch sehr bald heraus, dass die befragten Expertinnen und Experten hierzu meistens selber keine genaueren Erklärungen geben konnten. Sie berichteten, wie in Kapitel 2.5 bereits kurz festgehalten, nicht aus einer analysierenden und beobachtenden Distanz heraus, sondern als in das Geschehen unmittelbar involvierte Akteurinnen und Akteure, die sich auf ihre lebensweltliche Erfahrung „vor Ort“ stützen. Hinzu kommt der geringe Informationsfluss von Ort zu Ort und Land zu Land (s. Kap. 4.3.2). Übereinstimmung bestand unter den Expertinnen und Experten zwar darin, dass es von Ort zu Ort sehr verschieden sein kann, ob Frau-

en und Mädchen in der Feuerwehr gut aufgenommen werden oder nicht, und dass dies in erster Linie von der Einstellung der Führungspersonen vor Ort und im Kreis abhängt. Aber nur in einer Hinsicht gab es ausführlichere Beschreibungen und Erklärungen solcher regionalen Unterschiede: nämlich in Hinblick auf Differenzen zwischen den neuen und den alten Bundesländern, die vor allem in den Interviews mit Frauen aus den neuen Bundesländern immer wieder zur Sprache gebracht wurden.

4.4.1 Gleichberechtigung in den alten und neuen Bundesländern

In den ostdeutschen Bundesländern ist der Anteil der Mädchen, vor allem aber der Anteil der Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr deutlich höher als in den westdeutschen Bundesländern. Und: In den alten Bundesländern „verschwinden“ weitaus mehr Mädchen beim Übergang von der Jugendfeuerwehr zur Einsatzwehr als in den neuen Bundesländern (s. Teil II. 3.). In den Interviews mit Feuerwehrfrauen aus den ostdeutschen Bundesländern, die im Folgenden ausschließlich zu Wort kommen, wird diese 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 Einsatzabteilung werden. In den westlichen Bundesländern ist es zum Teil so, dass die Mädchen nicht rübergehen können. Nee, das gibt es bei uns hier nicht!“ (4:14)

Deshalb sind die Frauen in den ostdeutschen Ländern 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 all dem, was sie nach der Wende in den Wehren im Westen über das Verhältnis der Geschlechter dort erlebten. 40 Jahre staatlich verordnete Gleichstellungspolitik haben bewirkt, dass es für die Feuerwehrmänner im Osten einfach nicht (mehr) 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 sichtlich 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 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 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 müssten Männer immer wieder daran erinnert werden, dass sie auch Frauen z.B. für die Ausschüsse heranziehen, denn *„von alleine vergessen sie es gerne“* (3:17). Da kann es inzwischen sogar 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 oft 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.“ (3:31 f.)

Inzwischen haben die Feuerwehrfrauen im Osten offensichtlich zunehmend bei ihren eigenen Feuerwehrmännern damit zu kämpfen, dass rationale Argumente allein nicht mehr ausreichen, dass da etwas vom Westen *„herüberschwappt“* (3:14),

gegen das mit argumentativen Mitteln schwer anzukämpfen ist. Vor allem aber 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 bzw. werden will. In den neuen Bundesländern geht es dabei vor allem darum, dass es nicht zu Rückschritten gegenüber dem längst Erreichten kommt. Denn nur hier, nur in den neuen Bundesländern entspricht der Frauenanteil von 10–12 Prozent schon heute dem Ziel, das sich das DFV-Präsidium für die Feuerwehr in der Bundesrepublik insgesamt vorgenommen hat.

4.4.2 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 „Vorführomodell“, um „mal ein positives Beispiel (zu) geben, dass das geht und dass es von uns gewollt ist“ (2:2 f.). Auch der Übergang von der Jugendwehr in die Einsatzwehr 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. 3). Wenn diese lokale Eigenständigkeit mit mehr oder weniger ausgeprägten traditionellen Männlichkeitsbildern und Rollenzuschreibungen zusammentrifft (s. Kap. 4.3.3), dann wollen die Feuerwehrmänner eben keine Frauen haben. Nicht selten ist die Bereitschaft, Frauen in die Wehr aufzunehmen, eine Folge dessen, 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, aber diese Akzeptanz hat Grenzen. Eine Expertin berichtet über Diskussionen mit den Kameraden zu der 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 dis-

„kutieren 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. 4.1.3). 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 vonseiten 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 andere der Befragten 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 fehlt²⁰ – mit Ausnahme der erwähnten lokal begrenzten guten Beispielen die so selten zwar nicht sind, aber eben doch (noch) von höchstens regionaler Wirkung.

4.4.3 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 durchaus fördern oder behindern können, konnten die ausgewählten Expertinnen

²⁰ 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. (s. hierzu Teil IV)

nur einige wenige Hinweise geben. Im Vordergrund stand dabei 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 dabeibleiben.

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 wegzukommen“ (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. 4.3.1) vermeiden ließen, auch wenn die aktuellen Ursachen solcher Integrationsprobleme nicht unmittelbar durch die Feuerwehr ausgelöst worden sind.

4.5 Ausbildung von Führungskräften

Die Ausbildung für die Führungskräfte der Feuerwehr, vor allem der Gruppenführerinnen- und Gruppenführerlehrgang und der Zugführerinnen- und Zugführerlehrgang, ist Ländersache und sie findet, wie bereits erwähnt (s. Kap. 3), 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 durchgemusst, da müssen auch alle, die nach mir kommen, durch.“ (11:20)

Dennoch bleibt als wichtiges Manko, dass die gerade für die Führungsaufgaben der Wehrführerinnen und Wehrführer oder Zugführerinnen und Zugführer 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 und Jugendleiter bei der Jugendfeuerwehr ist das durchweg anders. Dort gehört die Vermittlung von Führungsqualitäten, von Unterrichtsgestaltung und Pädagogik selbstverständlich dazu, wie die Expertinnen und Experten 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 mitaufgenommen 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 von Feuerwehrleuten 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 der kompetenten Feuerwehrfrauen. Denn auf die Landesfeuerwehrschulen müssen alle Führungskräfte gehen.

4.6 Der Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzwehr

Beim Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilungen der Freiwilligen Feuerwehr manifestieren sich eine Reihe der in Kapitel 4.3 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.

4.6.1 Kooperation und Anerkennung in der Jugendfeuerwehr

Die derzeit etwa 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 Einsatzabteilung 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 Einsatzabteilung *„auf den neusten Stand kommen und nicht auf Informationen sitzen, die 20 Jahre alt sind.“ (10:35)*

4.6.2 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 dafür. 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“ (3:21 f.).* 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.“ (7:17 f.)

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)

4.6.3 Fehlende Anerkennung und hierarchischer Führungsstil in der Einsatzwehr

Probleme bei der Integration Jugendlicher in die Einsatzwehr werden von den Expertinnen und Experten 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 des Gerätewarts 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 Einsatzabteilung der Freiwilligen Feuerwehr 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 befasst 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.“ (10:31 f.)

Während nach Informationen der Interviewten häufig auf subtile Weise mangelnde Anerkennung und Misstrauen sowohl jungen Männern als auch jungen Frauen gegenüber geäußert werden, konzentrieren sich offensichtliche Ausgrenzungs- und Ablehnungsabsichten primär auf die jungen 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“ (2:15 f.)*.

4.6.4 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:

„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 Einsatzabteilung der Freiwilligen Feuerwehr empfehlen daher 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 miteinbringt. Gerade für die Bereiche, die die nicht so mitabdecken 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 stattfindet. 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.“ (4:14 f.)

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. Stattdessen 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 eine Vorbildfunktion ausüben und insbesondere bei solchen Veranstaltungen, in denen Jugendliche in den Einsatzdienst eingeführt werden, dabei sind (s. Kap. 5.7). Die Mädchen wie die Jungen können auf diese Weise sehen und erfahren, dass es in der Einsatzwehr 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)

5. Praktische Maßnahmen aus der Sicht der Expertinnen und Experten

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, wo die Expertinnen und Experten Ansatzpunkte für Veränderungen sehen, und um Fragen danach, welche Maßnahmen sie vorschlugen. Einige der Anregungen wurden von mehreren Expertinnen und Experten genannt, andere nur von einer/m Befragten.

5.1 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 71.000 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 **Außen-darstellung** 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 und Experten 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), das 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 und Experten eine Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien. Maßnahmen dazu werden unter „Ämter und Positionen im Verband“ aufgeführt (s. unten, Kap. 5.3).

Mit Blick auf eine Verbesserung der **Außen**darstellung 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)

5.2 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 und Experten 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 und Experten 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“* (4:20 f.). 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 und Experten 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 reinsetzen, 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)

I 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 und Experten 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 Freiwillige Feuerwehr).

5.3 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.“ (2:12 f.)

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 und Experten – 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“* (2:12 f.). 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“* (2:12 f.). 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. Das heißt 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. 4.1.3). 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.

5.4 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 und Experten 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 Kreis-ausbilder, 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 ange-regt, diese beiden Punkte in die Aus- und Fortbildung zu integrieren, möglichst vom Gruppenführerlehrgang an.

5.5 Vernetzung von Feuerwehrfrauen

„Wir brauchen, um irgendwas vernünftig zu initiieren, eigentlich nicht so einen Fach-ausschuss, sondern wir brauchen eigentlich einen länderübergreifenden Erfahrungsaustausch.“ (1:3 f.)

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 Informationsfluss über Feuerwehrangelegenheiten im Verband wie in den Wehren zwischen den Feuerwehrfrauen verbessern. Dabei sollten sowohl ein all-gemeiner Erfahrungsaustausch gefördert wie fachliche Auseinandersetzungen angeregt werden.

Wünschenswert wären Vernetzungsmaßnahmen außer auf Bundesebene (Fach-ausschuss Frauenarbeit, s. einleitendes Zitat für diesen Abschnitt) auch auf Landes-ebene, 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.“* (4:18 f.)
- Für die Landesebene wird weiter empfohlen, Fachtagnungen speziell für Feuerwehrfrauen anzubieten. Wie bereits in einigen Bundesländern gehandhabt, hat es sich bewährt, wenn solche Fachtagnungen 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.“* (1:28 f.)

5.6 Vereinbarkeitsmöglichkeiten

„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. 4.2.4). 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“ *„familiäntauglich“* (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, sodass 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 und Experten 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)

5.7 Übergang Jugendfeuerwehr – Einsatzwehr

„In der Jugendfeuerwehr ist es eben kameradschaftlich und in der Einsatzabteilung 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 Einsatzabteilung stellt eine Schnittstelle dar, an der mehr Mädchen als Jungen die Feuerwehr verlassen. Eine Möglichkeit, um dieser Fluktuation entgegenzuwirken, wird von einigen Befragten in einer frühzeitigen Kooperation zwischen Jugend- und Einsatzabteilung gesehen. So wird – wie in manchen Wehren bereits praktiziert – ein **„fließender 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 Einsatzwehr 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 Einsatzwehr 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.

6. 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. 2.1): 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 und Experten 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 und Experten; am zweiten Tag wurden zudem Mitglieder des DFV-Präsidiums in die Diskussionen einbezogen.

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 anwesenden 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 Einschätzungen 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. 4.3.1). 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 vonseiten des DFV-Präsidiums vorsichtig infrage gestellt wurden (Anlass war z. B. das Cover-Foto auf dem Feuerwehr-Jahrbuch 2004/05). 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 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 vonseiten 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 weitverbreitet 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 – wie in der Einleitung bereits erläutert (s. Teil I. 4.) – auch in dieser abschließenden Veröffentlichung beibehalten worden.

7. Leitlinien

7.1 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 entgegenzuwirken 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.

7.2 Leitlinien 1 bis 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 71.000 Frauen im aktiven Einsatz sind. Entsprechend werden Frauen als wichtiger Teil der Einsatzabteilungen in der Öffentlichkeit wie in der Feuerwehr oftmals nicht angemessen wahrgenommen (s. Kap. 4.2.1). 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 Geschlechterwahrnehmung widerspricht es dem Frau-Sein, professionelle Kompetenz zu zeigen, während umgekehrt professionelle Kompetenz die Weiblichkeit infrage 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. 4.1.3), 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. 4.3.3), 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/Akademiker und Migrantinnen/Migranten**. 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 Frauen diskriminierender Einstellungen und Verhaltensmuster

Frauen diskriminierende Einstellungen sind, wie die Expertinnen- und Experten-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. 4.2.2). Das widerspricht nicht nur den Regeln der Höflichkeit und den in unserer Gesellschaft geltenden demokratischen Prinzipien des Miteinander-Umgehens. Es ist auch dysfunktional und krontraproduktiv: 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 mit 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 garnichts 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. 4.4.2). 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 mit der tatkräftigen Unterstützung ihrer Kollegen rechnen können.
- | Und: Die Frauen dürfen nicht die einzige 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. 4.3.3). 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 und Migranten oder Akademikerinnen und Akademiker kaum positiv gegenüberstehen, sondern sie vielmehr als Konkurrenten abzuwehren suchen.

I Die Feuerwehr sollte daher bestrebt sein, die Orientierung an zu eng gefassten, **traditionellen Männlichkeitsbildern abzubauen**.

I 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. 4.2.4). 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 und Schichtarbeiter, Pendlerinnen und Pendler** oder aus anderen Gründen **beruf-**

liche 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. 4.3.1).

- I 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.
- I 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.
- I 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 Umkleieräume, die der Aufnahme von Frauen entgegenstehen, obwohl es längst gesetzliche und praktische andere Lösungen gibt (s. Kap. 4.3.1).

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. 4.2.3); 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 wer-

den (s. auch Kap. 4.4.3). 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, brachliegen.

Die mangelnde Flexibilität, die Schwerfälligkeit und die Abwehr alles Neuen, kurz: Die wenig ausgeprägte Lernbereitschaft ist einer der Kritikpunkte, der in den Expertinnen- und Experten-Interviews besonders häufig und nachdrücklich zur Sprache gebracht wird (s. Kap. 4.3.1). 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 Einsatzwehr 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. 4.3.2).

Hierarchie und Konkurrenz erschweren zudem den **Übergang von der Jugendfeuerwehr zur Einsatzabteilung**. Die jungen Frauen und Männer, die sich heute in der Jugendfeuerwehr engagieren, sind von dorthin einen kooperativen Umgangston gewohnt (s. Kap. 4.6.1). 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. 4.6.3).

- | 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.

7.3 Leitlinien 9 bis 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 Feuerwehrfrauen 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 5.5). 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:

- I 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 die Verbesserung des Übergangs von der Jugendfeuerwehr zur Einsatzabteilung.
- I 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, sodass 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 Einsatzabteilung der Freiwilligen Feuerwehr, insbesondere für junge Frauen, und zur Erweiterung

des Ausbildungsprogramms für Führungskräfte in Hinsicht auf soziale Kompetenz und Gender-Aspekte.

- I 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**.
- I 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.

- I 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.
- I Das setzt voraus, dass auch die **Ausbilder mit den Leitlinien vertraut gemacht werden** und sich für eine Veränderung der Organisationskultur im weitesten Sinne einsetzen.
- I 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.

I 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 zugute 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.“

IV.

Praktische Maßnahmen: Das Praxisprojekt 2005–2008

1. Vorbemerkung

In der Einleitung zu diesem Forschungsbericht wurde bereits dargestellt, wie eng das Praxisprojekt „Frauen und Mädchen in der Freiwilligen Feuerwehr“ mit dem ihm vorausgehenden Forschungsprojekt verbunden war. Das betrifft nicht nur die zeitliche Überlappung, die daraus resultierte, dass mit der Umsetzung der Forschungsergebnisse noch während der Auswertung der Expertinnen- und Expertenbefragung begonnen wurde. Es betrifft ebenso die Tatsache, dass die Wissenschaftlerinnen während der Laufzeit des Praxisprojektes diesem weiterhin nicht nur beratend zur Seite standen – auf ausdrücklichen Wunsch der „Praktiker“ sollten sie weiterhin die Leitlinienkompetenz wahrnehmen –, sondern dass eine der Wissenschaftlerinnen als ständige Mitarbeiterin in das Projektteam eingebunden wurde. Und es betrifft schließlich die Tatsache, dass die im Forschungsprojekt entwickelten Leitlinien als Diskussions- und Handlungsgrundlage auf verschiedenen Ebenen, vom Präsidium des DFV bis hinunter auf die Kreisebene in den Ländern, immer wieder herangezogen wurden und auch viele der einzelnen Maßnahmen in den folgenden Jahren mitprägten.

Wir wollen darum im Folgenden zumindest einen kurzen Überblick über die bereits durchgeführten und noch geplanten Maßnahmen, Veranstaltungen und Aktionen des Praxisprojektes geben, das für drei Jahre vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) im Rahmen des Bundesprogramms „Generationenübergreifende Freiwilligendienste“ gefördert wird. Zwar kann noch keine abschließende Beurteilung gegeben werden, da gegenwärtig erst etwa die Hälfte der Projektzeit vorüber ist. Aber es lässt sich doch schon jetzt zeigen, wie eine so große Organisation bürgerschaftlichen Engagements wie die Feuerwehr umfassende Denkprozesse auf breiter Ebene initiieren kann, die einen Veränderungs- und Modernisierungsprozess einleiten und anstoßen, der nicht nur zur Integration von Mädchen und Frauen beiträgt, sondern auch dazu, dass die Organisationsstrukturen und die Organisationskultur den veränderten Lebensbedingungen und Orientierungsmustern ihrer Mitglieder besser Rechnung tragen als bislang.

2. Praktische Maßnahmen und Projekte

2.1 Vorbereitende Schritte: Information der Führungsgremien und Installierung einer Projektarbeitsgruppe

Da die Feuerwehr im Bereich des freiwilligen bürgerschaftlichen Engagements zweifellos zu den besonders traditionsbewussten und zudem stark hierarchisch gegliederten Organisationen gehört, die auf Modernisierungsbemühungen zum Teil skeptisch oder zumindest schwerfällig reagieren (s. auch Teil II. 1.3), war es wichtig, von Anfang an einige Regeln zu beachten, um Misstrauen und Missverständnisse vor allem bei den Führungsgremien des Verbandes so weit möglich abzubauen. Das war und ist eine zentrale Voraussetzung dafür, dass die Vorstandsgremien sich hinter das Projekt stellen, es unterstützen und deutlich machen, dass sie mit den angestrebten Veränderungen auch bei sich selbst beginnen (s. Leitlinie 9: „Vorbildfunktion von Vorstandsgremien“).

Das **Präsidium** des DFV hatte schon vor Beginn des Forschungsprojektes großes Interesse daran, praktische Maßnahmen zur Integration von Frauen und Mädchen in die Feuerwehr zu initiieren. Um dafür wissenschaftlich begründete Erkenntnisse zu gewinnen, hatte das Präsidium zunächst das Forschungsprojekt mit auf den Weg gebracht und danach das Praxisprojekt selbst beantragt. Von dieser Seite war die Unterstützung des Forschungs- wie des Praxisprojektes also von Anfang an gegeben. Für die Durchführung der im Rahmen des Praxisprojektes geplanten Vorhaben mussten im nächsten Schritt die Bundesländer verstärkt einbezogen werden. Dafür war es von entscheidender Bedeutung, möglichst frühzeitig dem **Präsidialrat**, in dem die Landesvorsitzenden zusammenkommen, die Leitlinien vorzustellen und die Vertreter der Länder für das Praxisprojekt zu gewinnen. Dies geschah im Mai 2006 mit dem Ergebnis, dass auch der Präsidialrat dem Praxisprojekt zustimmte – manche Mitglieder wohl noch nicht mit voller Überzeugung, aber immerhin war der Beschluss gefasst, sodass der notwendige Denkprozess eingeleitet werden konnte.

Bei dieser Gelegenheit wurde auch ein erster Vorschlag aus dem Forschungsprojekt umgesetzt, der sich auf die Vorbildfunktion der Vorstandsgremien bezieht (s. Leitlinie 9): Die Leiterin des Fachbereiches Frauenarbeit im DFV wird als ständiger Gast zum Präsidialrat eingeladen und berichtet dort über den Verlauf des Projektes. Die Aufwertung der Position der Leiterin des Fachbereiches Frauenarbeit, die für die Laufzeit des Praxisprojektes zur **„Sprecherin der Frauen im DFV“** wurde, kommt auch darin zum Ausdruck, dass sie an den allermeisten Planungen der Folgezeit aktiv beteiligt war und teilweise auch durch Mitunterschrift bei offiziellen Einladungen oder Vorworten in Broschüren in ihrer Rolle sichtbar wurde (z. B. Handreichungen, s. unten, Teil IV. 2.5, und „Frauen lassen nichts anbrennen“ Broschüre zur Jahresaktion 2007/08, s. unten, Teil IV. 2.7.2).

Eine weitere Gruppe von Führungskräften auf Länderebene, die nicht nur für die Akzeptanz der geplanten praktischen Maßnahmen, sondern auch für die Vermittlung der ihnen zugrunde liegenden Überlegungen an die Basis bedeutsam ist, sind die **Landesgeschäftsführerinnen und -führer**. Sie geben Informationen weiter oder blockieren sie, sie unterstützen das Vorhaben aktiv oder verhalten sich passiv dazu. Auch diese Gruppe ist frühzeitig informiert worden, um Skepsis zu überwinden und Interesse für die Sache zu wecken (s. auch Leitlinie 4: „Aktive Förderung statt passiver Toleranz“). Bei allen diesen Informationsveranstaltungen für Führungsgremien war es im Übrigen wichtig, dass die im Forschungsprojekt entwickelten Leitlinien von den Wissenschaftlerinnen selbst vorgestellt wurden. Das war vom Vorstand des DFV auch ausdrücklich so gewünscht worden, um sichtbar zu machen, dass die Leitlinien sich auf die Ergebnisse einer wissenschaftlichen Untersuchung stützen und von daher besondere Beachtung verdienen.

Schließlich wurde bereits gegen Ende des Forschungsprojektes im Dezember 2005 eine **Projektarbeitsgruppe** eingerichtet. Sie besteht aus:

- ! den Sprecherinnen der Feuerwehrfrauen der Länder bzw. den für das Projekt benannten Ansprechpartnerinnen,
- ! der Sprecherin der Frauen im DFV,
- ! dem für den Fachbereich Frauen zuständigen Mitglied des Präsidiums,
- ! den für das Projekt bei der Bundesgeschäftsstelle des DFV eingestellten hauptamtlichen Referentinnen
- ! sowie zwei Wissenschaftlerinnen aus dem Forschungsprojekt.

Die Projektarbeitsgruppe umfasst also sowohl Personen, die schon in die Planung und Durchführung des Forschungsprojektes eingebunden waren, als auch solche, die die Durchführung des Praxisprojektes als Projektteam hauptamtlich organisieren und bezieht zudem Vertreterinnen aus den Ländern ein. Die Arbeitsgruppe, die sich zwei- bis dreimal jährlich trifft, hat die Funktion eines internen Expertinnen- und Expertengremiums, das zwar keine Entscheidungsmacht, aber die Aufgabe hat, das Praxisprojekt zu begleiten und im Sinne der Ergebnisse des Forschungsprojektes beratend tätig zu sein. Darüber hinaus dient dieses Gremium der besseren Vernetzung, einer Verstetigung des Informationsflusses und dem Auf- und Ausbau von Kommunikationsstrukturen sowohl unter den Frauen als auch zwischen den Frauen, dem Präsidium und der Bundesgeschäftsstelle. Die Projektarbeitsgruppe fördert und verstetigt also in vielerlei Hinsicht und auf verschiedenen Ebenen die Lernprozesse, die in Leitlinie 7 zur „Lernenden Organisation“ vorgeschlagen worden sind.

Da im Projektverlauf in einigen Bundesländern bei der Feuerwehr neue Ansprechpartnerinnen für die Frauenarbeit gewonnen werden konnten, ist das Gremium bereits gewachsen. Hier ist also durch das Praxisprojekt ein aktivierender Effekt zu verzeichnen, der von der Spitze des Verbandes auf weitere Ebenen der Organisation ausstrahlt.

2.2 Regionalkonferenzen

Während die im letzten Abschnitt beschriebenen vorbereitenden Maßnahmen dazu dienten, die maßgeblichen Führungskräfte des Verbandes frühzeitig in das Projekt einzubinden, richtete sich das zentrale Vorhaben im ersten Jahr des Praxisprojektes vorwiegend an die Basis: an die Feuerwehrfrauen. Zu den fünf Regionalkonferenzen, die das aufwendigste, vorbereitungsintensivste, aber auch öffentlichkeitswirksamste Projektangebot in dieser Phase darstellten, kamen insgesamt 315 Teilnehmerinnen sowie auch einzelne Teilnehmer. Die Regionalkonferenzen verfolgten mehrere Ziele:

- ▮ Sie sollten die Kontakte, den Erfahrungs- und Gedankenaustausch zwischen den Feuerwehrfrauen länderübergreifend intensivieren und damit die Vernetzung der Feuerwehrfrauen untereinander fördern (Leitlinie 7 und Leitlinie 9).
- ▮ Sie sollten den Frauen die Möglichkeit geben, nach ihrer Wahl an feuerwehrtechnischen und -praktischen Workshops teilzunehmen, ohne unter den stets kritischen Blicken der Feuerwehrmänner zu stehen (hier konnte auf die positiven Erfahrungen mit ähnlichen Veranstaltungen in Hessen zurückgegriffen werden). Diese Workshops waren ein Weiterbildungsangebot ohne jeden Zertifizierungsdruck, das für die Frauen in geografischer wie zeitlicher Hinsicht gut erreichbar war.
- ▮ Sie sollten zur feuerwehrinternen Verbreitung der im Forschungsprojekt entwickelten Leitlinien beitragen.
- ▮ Und schließlich boten sie Gelegenheit zu einer feuerwehrinternen wie feuerwehrexternen intensiven Öffentlichkeitsarbeit (Leitlinie 1 „Frauen sichtbar machen“).

Alle Regionalkonferenzen wurden als zweitägige Veranstaltungen geplant und in den Ausbildungseinrichtungen der Feuerwehren auf Landesebene durchgeführt. Die Planung und Organisation fand in enger Abstimmung zwischen dem Projektteam und den Frauensprecherinnen aus den jeweiligen Ländern statt, in die Programmgestaltung flossen daher auch die Ideen und Wünsche der regionalen Frauensprecherinnen ein, die an der Gestaltung „ihrer“ Regionalkonferenz aktiv beteiligt waren. Das Vorgehen, nicht allen Veranstaltungen das gleiche Programm vorzugeben, sondern auf die regionalen Bedingungen und Anliegen einzugehen, erwies sich auch als sinnvoll, um z. B. die jeweilige Infrastruktur für unterschiedliche Praxisangebote zu nutzen. Die fünf Konferenzen, an denen jeweils zwei bis fünf Bundesländer beteiligt waren, fanden zwischen Mitte Juni und Mitte August 2006 an folgenden Orten statt:

- ▮ Hessische Landesfeuerwehrschule Kassel (Hessen, Rheinland-Pfalz, Thüringen)
- ▮ Bayerische Feuerweherschule Regensburg (Baden-Württemberg, Bayern, Saarland)
- ▮ Brand- und Katastrophenschutzschule Heyrothsberge (Sachsen und Sachsen-Anhalt)

- ▮ Landesfeuerwehrschule Celle (Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein)
- ▮ Fachschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege Güstrow (Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern)

Der erste Tag galt vor allem den feuerwehrpraktischen Übungen und Themen wie z. B. Atemschutz, Gefahrgut, Notfallseelsorge oder Öffentlichkeitsarbeit. Dieser Tag war nur für Feuerwehrfrauen reserviert: Frauensprecherinnen auf Landes-, Kreis- oder lokaler Ebene, Funktionsträgerinnen, Ausbilderinnen wie einfache Wehrmitglieder.

Am zweiten Tag wurden die im Forschungsprojekt entwickelten Leitlinien im Rahmen eines Vortrages dargestellt und anschließend in Arbeitskreisen, die sich auf einzelne der Leitlinien konzentrierten, im Hinblick auf die Möglichkeiten ihrer Umsetzung in der Arbeit vor Ort diskutiert. Da die Leitlinien auch Vorschläge zur Modernisierung der Organisation Feuerwehr insgesamt enthalten (Leitlinie 7: „Lernende Organisation“), waren für diesen zweiten Tag ausdrücklich auch männliche Führungskräfte und Funktionsträger eingeladen, da grundlegende Veränderungen in der Feuerwehr nur zu erreichen sind, wenn auch die Männer selbst aktiv werden und sich für Veränderungen einsetzen (Leitlinie 4 „Aktive Förderung statt passiver Toleranz“). Leider folgten nur sehr wenige dieser Einladung, vermutlich weil sie sich nicht angesprochen fühlten, sondern davon ausgingen, das ganze Projekt sei „nur“ etwas für Frauen. Um dem entgegenzuwirken, sind in einem nächsten Schritt Fortbildungen für Führungskräfte des Verbandes konzipiert worden (s. Teil IV. 2.6.1)

Die Ergebnisse der Arbeitskreise wurden dokumentiert und sollen im zweiten Projektjahr ausgewertet werden. Besonders für die folgenden Themen zeichnete sich dringender Handlungsbedarf ab, denn sie wurden in allen Arbeitsgruppen engagiert diskutiert:

- ▮ der Übergang aus der Jugendfeuerwehr in die Einsatzwehr,
- ▮ die Verbesserung der Ausbildung, und zwar insbesondere in Hinsicht auf soziale Kompetenzen (in der Feuerwehr heißt das bevorzugt „Menschenführung“), wobei auch die Behandlung des Geschlechterthemas gewünscht wurde (Leitlinie 12: „Ausbildung von Führungskräften“);
- ▮ die Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit, um Feuerwehrfrauen besser sichtbar zu machen (Leitlinie 1). In diesem Zusammenhang kamen die Frauen öfter auch darauf zu sprechen, dass ihnen die vorgeschriebenen Uniformen nicht gefielen.

Resümierend kann festgehalten werden, dass die Veranstaltungen ein erster Schritt waren, um einige der in den Leitlinien formulierten Zielsetzungen zu diskutieren und teilweise auch mit deren Umsetzung zu beginnen. Es fand eine Vernetzung zwischen den Feuerwehrfrauen statt, die durch die Einbeziehung mehrerer Bundesländer in die Konferenzen auch länderübergreifend war. Hier erwies sich die Mischung von Ost- und Westländern, wo sie aus organisatorischen Gründen mög-

lich war, für die Diskussion als sehr fruchtbar und half, Vorurteile auf beiden Seiten abzubauen. Die Gelegenheit zur fachlichen Diskussion in geschlechtshomogenen Gruppen stieß auf große Zustimmung und der Wunsch nach einer Kontinuität solcher Veranstaltungen wurde immer wieder geäußert. Positiv aufgenommen wurde zudem die kontinuierliche und aktive Beteiligung eines Präsidiumsmitglieds an allen Regionalkonferenzen, weil sie deutlich machte, dass die Bedeutung des Themas „Frauen“ auch in den Führungsgremien des DFV wahrgenommen wird (Leitlinie 9 „Vorbildfunktion von Vorstandsgremien“).

Einige der vielen Rückmeldungen, die in der Bundesgeschäftsstelle nach den Regionalkonferenzen eingingen, mögen zeigen, wie diese Veranstaltungen von den Frauen aufgenommen wurden. Sie stammen von drei verschiedenen Regionalkonferenzen, aus dem Osten wie dem Westen, und stehen hier als Beispiele für viele Äußerungen aus all diesen Veranstaltungen:

„Auch auf der Fahrt nach Hause schwärmten die Kameradinnen von dem schönen aktiven Wochenende. Besonders gut kam an, dass die Frauen mal ohne den ‚männlichen Druck‘ ihre Grenzen ausprobieren konnten beim Klettern, im Brandhaus und auch auf der Atemschutzstrecke. Selbst die technische Strecke fand großes Interesse. Unsere Frauen haben mir ans Herz gelegt, sie ja bei einer nächsten Aktion nicht zu vergessen, sie wollen wieder dabei sein. Es gibt auch einige Gedanken von den Frauen im KFV (Kreisfeuerwehrverband) aktiver für die Frauen in Erscheinung zu treten. Das wollten wir doch!“

„Erstmal ein gaaanz großes Lob zur Regionalkonferenz (...). Waren zwei schöne Tage, an denen wir einiges erfahren und austauschen konnten. Besonders waren wir von dem Workshop zur Notfallseelsorge begeistert.“

„Allein schon die Erfahrung, mal so viele Feuerwehrfrauen auf einmal zu treffen. Wir sind zwar relativ viele in der Kommune, allerdings ist der Ausbildungsstand bei den Kameradinnen sehr gering. Bei weiterführenden Lehrgängen sitzt man ja meist allein unter Männern. – In unserer Kommune wurde meine Anmeldung belächelt. Ich schaffte es zwar, dass die Einladung jedem Wehrführer mit Feuerwehrfrauen zukam, allerdings glaube ich kaum, dass dies ernst genommen wurde.“

Diese Rückmeldungen zeigen, was für die Frauen besonders wichtig war: Es waren zum einen die praktischen Übungen. Und es war die Chance zum Informations- und Erfahrungsaustausch und zur Vernetzung. Deshalb fanden auch die praxisbezogenen und kommunikativen Elemente besonders großen Anklang, während die aus der Sicht der Teilnehmerinnen eher theoretischen Vorträge u. a. zu den Leitlinien, die nicht nur für die Feuerwehrfrauen, sondern auch für die nicht erschienenen Führungskräfte gedacht waren, für manche einen zu breiten Raum einnahmen.

Nicht nur die Abwesenheit der Führungskräfte, sondern auch die Tatsache, dass die Einladung zu den Regionalkonferenzen von manchen „Kameraden“ belächelt

und darum oft gar nicht weitergeleitet wurde, weist darauf hin, wie notwendig ein allgemeiner Lernprozess in der Organisation Feuerwehr ist. Eine isolierte „Förderung“ von Frauen wird von Männern eher abschätzig beurteilt und auch von vielen Frauen nicht ausdrücklich befürwortet (s. Leitlinie 4: „Aktive Förderung statt passiver Toleranz“). Möglicherweise sind durch den Erfolg der Regionalkonferenzen hier und da allerdings bereits erste Denkprozesse eingeleitet worden, denn inzwischen ist auch von manchen Feuerwehrmännern der Wunsch geäußert worden, man solle für sie doch ähnliche Veranstaltungen organisieren.

2.3 Bundeskonferenz der Deutschen Jugendfeuerwehr

Beim Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilungen der Freiwilligen Feuerwehr gehen viele Mädchen und auch Jungen dem Ehrenamt Feuerwehr „verloren“ (s. Teil II. 3.3). Im Rahmen des Praxisprojektes fand daher im Oktober 2006 in Heyrothsberge, Sachsen-Anhalt, eine Bundeskonferenz der Deutschen Jugendfeuerwehr statt, die sich an das Konzept der Regionalkonferenzen anlehnte. Auch hier wurden am ersten Tag praktische Workshops angeboten und am zweiten Tag über die Leitlinien diskutiert. Die Diskussionen unter den 33 Teilnehmerinnen und 34 Teilnehmern (Jugendfeuerwehrangehörige, Jugendwartinnen und Jugendwart, Mitglieder des Deutschen Jugendfeuerwehrausschusses sowie Vorsitzende der DJF-Fachausschüsse), die aus verschiedenen Bundesländern kamen und sehr unterschiedlichen Altersgruppen angehörten, waren ein wichtiger Schritt zum besseren Verständnis der Situation junger Feuerwehrfrauen, die in den aktiven Dienst übertreten wollen. Auch bei dieser Veranstaltung wurde im Übrigen die Chance zur länderübergreifenden Vernetzung aller Beteiligten und zum Erfahrungsaustausch untereinander begrüßt und intensiv genutzt.

2.4 Öffentlichkeitsarbeit

Großes Gewicht wurde im Praxisprojekt von Anfang an auf die Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit gelegt, um sichtbar zu machen, dass Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr auf allen Ebenen und in allen Tätigkeitsbereichen ein normaler Bestandteil des Arbeitsalltags der Feuerwehr sind (Leitlinie 1: „Frauen sichtbar machen“). Gleich zu Beginn des Praxisprojektes noch im September 2005 ist daher beim DFV eine Referentin für Öffentlichkeitsarbeit eingestellt worden, die seitdem die Medien- und Pressearbeit übernommen und erheblich ausgebaut hat. In der zentralen Zeitschrift des Feuerwehrverbandes „Deutsche Feuerwehrzeitung“ wird seitdem regelmäßig über den Fortgang des Projektes berichtet und auch in den Zeitschriften der Feuerwehr-Landesverbände finden sich inzwischen immer wieder Informationen über das Projekt (ganz im Sinne der Leitlinie 11 „Kontinuierliche Berichte in den Feuerwehrmedien“). Bei allen öffentlichen Veranstaltungen, wie z. B. den Regionalkonferenzen, werden zudem die regionalen wie überregionalen Medien informiert.

Das hat dazu geführt, dass das Medienecho bundesweit in überregionalen wie regionalen Zeitungen spürbar gewachsen ist. Während anfangs der Anreiz vor

allein in der Exotinnen-Rolle von Feuerwehrfrauen lag – und sicherlich zum Teil auch noch liegt –, hat sich die Aufmerksamkeit hier und da auch auf die grundsätzlichen Probleme gerichtet, die in den Leitlinien herausgearbeitet worden sind. So wurde z. B. in den Kieler Nachrichten vom 19.3.2007 über eine Veranstaltung des Kreisfeuerwehrverbandes Plön berichtet und dabei im Zusammenhang mit den Sorgen wegen des „Mitgliederschwunds“ nicht nur auf das notwendige und erfreuliche „Wachsen des weiblichen Mitglieder-Anteils“ hingewiesen, sondern auch auf andere Vorschläge der Leitlinien Bezug genommen:

„Um gegenzusteuern sei auch ein kooperativer Führungsstil, das Einbinden der Partner und das Ansprechen ausländischer Mitbürger geraten, zudem sollten die Ansprüche an die Aktiven nicht zu hoch geschraubt und die jungen Kameraden gut betreut werden.“

Inzwischen besteht ein starkes wechselseitiges Interesse an Informationen zwischen dem Verband und den Medien, das nicht zuletzt dadurch befördert wird, dass sich herumgesprochen hat, dass beim Feuerwehrverband eine „Fachfrau“ angesprochen werden kann. Es kommen daher zunehmend gezielte Anfragen zum Thema Feuerwehrfrauen, weil man sich auf fachkundige Antworten verlassen kann.

Die Referentin für Öffentlichkeitsarbeit ist inzwischen auch über die vom BMFSFJ geförderte Laufzeit des Praxisprojektes hinaus vom DFV fest angestellt worden. Das ist ein beachtlicher Fortschritt im Vergleich mit dem Stand zu Beginn des Forschungsprojektes Anfang 2005, als sich eine der befragten Expertinnen noch darüber beklagte, dass bei der Bundesgeschäftsstelle des DFV keinerlei Auskunft über Feuerwehrfrauen zu erhalten sei.

Über die Medienarbeit hinaus wurden wiederholt Möglichkeiten wahrgenommen, bei denen das Projektteam das Praxisprojekt vorstellen konnte. So beim Tag der offenen Tür der Bundesministerien, bei dem im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 26./27. August 2006 auch die Bundesministerin selbst mit Feuerwehrfrauen den Einsatz mit dem Feuerlöscher üben konnte. Auch beim Kongress der SPD-Bundestagsfraktion „Unser Engagement für das Engagement – Freiwilligendienste fördern“ im September 2006 wurde das Projekt „Frauen und Mädchen in der Freiwilligen Feuerwehr“ vorgestellt. Auf diese Weise erhalten auch jene Politikerinnen und Politiker, in deren Zuständigkeitsbereich die Feuerwehr fällt, Informationen darüber, dass es nicht nur Feuerwehrmänner, sondern auch Feuerwehrfrauen gibt. Außerdem stellte eine Mitarbeiterin des Projektteams bundesweit bei verschiedenen Landesveranstaltungen der Feuerwehrverbände die Leitlinien und aktuelle Maßnahmen vor.

2.4.1 Aufbau einer Website „Frauen in der Feuerwehr“

Ein weiteres Projekt, das gleich zu Beginn des Praxisprojektes 2005 in Angriff genommen wurde, war die Einrichtung der Website „Frauen in der Feuerwehr“ (www.feuerwehrfrauen-netzwerk.org). Sie dient in erster Linie der besseren Vernetzung von Feuerwehrfrauen und dem Informationsaustausch – auch für Füh-

rungskräfte. Im ersten Projektjahr war sie zudem eine große Hilfe bei der Organisation der Regionalkonferenzen, weil viele Informationen zu diesen Veranstaltungen hier zu finden waren. Während des gesamten Projektverlaufs wird die Website ständig aktualisiert, wobei auch die Mitglieder der Projektgruppe inhaltlich zurarbeiten. Inzwischen findet sich hier ein breites Spektrum an Informationen, das von Frauen, aber auch Männern, von der Basis ebenso wie von Führungskräften intensiv genutzt wird (in den ersten drei Monaten 2007 mit knapp 34.000 Zugriffen).

Auf der Homepage kann man derzeit u. a. finden:

- ! die Leitlinien,
- ! die Handreichungen (s. Teil IV. 2.5),
- ! Kontaktadressen der Landesfrauensprecherinnen, weitere wichtige Kontaktadressen,
- ! Fachempfehlungen für Kreisfrauensprecherinnen,
- ! kurze Berichte und Presseschau, Bilder,
- ! Termine, Meldungen zu und über Veranstaltungen,
- ! eine Link-Liste (in Zusammenarbeit mit der Internationalen Vereinigung des Feuerwehr- und Rettungswesens CTIF),
- ! Informationen über die Jahresaktion 2007/08.

Auf diese Weise werden durch die Homepage auf verschiedenen Ebenen Diskussionen angestoßen und verknüpft, sodass sie für die Feuerwehr zu einem Forum werden könnte, das auf dem Weg hin zu einer „lernenden Organisation“ eine wichtige Rolle spielt.

2.5 Handreichungen für den Feuerwehralltag

Einen weiteren Baustein stellte die Entwicklung von Handreichungen zur Umsetzung der Leitlinien dar, die ebenfalls im ersten Projektjahr erstellt wurden. Die Handreichungen geben konkrete Anregungen und praktische Tipps zu unterschiedlichen Themenfeldern des Feuerwehralltags. Sie informieren über rechtliche Grundlagen, berichten von Best Practice-Beispielen und sprechen Empfehlungen aus (s. Anhang zu Teil IV). Zielgruppen sind sowohl Frauen als auch Männer, sowohl Führungskräfte der Freiwilligen Feuerwehren als auch Feuerwehrmensen an der Basis. Die Handreichungen umfassen folgende Themenblöcke:

1. Vereinbarkeit von Feuerwehr und Beruf
2. Vereinbarkeit von Feuerwehr und Familie
3. Schwangerschaft und Feuerwehrdienst
4. Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzwehr

Die ersten beiden Themenbereiche widmen sich den veränderten Lebensbedingungen, denen sich viele Feuerwehrfrauen – und auch -männer – heute stellen müssen (vgl. Leitlinie 6 „Berücksichtigung veränderter Lebensverhältnisse“). Hier geht es darum, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Mitglieder der Feuer-

wehr kontinuierlich am aktiven Dienst teilnehmen können. Angesprochen sind in diesem Zusammenhang insbesondere die Führungskräfte auf Orts- und Kreisebene, um durch größere Flexibilität und Kooperationsbereitschaft im Dienstalltag die Teilnahmechancen der Feuerwehrleute zu verbessern (vgl. Leitlinie 8 „Kooperation statt Hierarchie und Konkurrenz“). Zahlreiche Beispiele aus der Praxis beschreiben, wie z. B. die Integration von Pendler/innen aber auch von Menschen, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen haben, gelingen kann.

Die Handreichung „Schwangerschaft und Feuerwehrdienst“ berücksichtigt den Wunsch vieler Feuerwehrfrauen, auch während der Schwangerschaft am Feuerwehrdienst oder an Fortbildungen teilnehmen zu können. Sowohl werdende Mütter als auch Führungskräfte werden über die rechtlichen Bedingungen informiert, unter denen eine Teilnahme möglich ist.

Der vierte Themenblock widmet sich dem Übergang von der Jugendfeuerwehr in die aktive Einsatzwehr. Dies ist eine Schnittstelle, an der viele Jugendliche, und zwar vor allem junge Frauen, die Feuerwehr verlassen. Nach dem Motto „Übertritt statt Austritt“ werden zahlreiche Tipps gegeben, um diesen Übergang für die Nachwuchskräfte zu erleichtern und sie langfristig für den aktiven Einsatzdienst zu gewinnen und zu begeistern. An dieser Stelle werden Hinweise vor allem aus der Leitlinie 2 „Kultur der Anerkennung“ umgesetzt.

Neben den Handreichungen i. e. S. enthält die Broschüre Informationen über den DFV und über Kontaktstellen auf Bundes- und Länderebene sowie internationale Kontakte.

Allen Landes-, Bezirks-, Stadt- und Kreisfeuerwehrverbänden wurde ein Kontingent dieser Broschüren zur Verfügung gestellt. Wohl gerade weil die Handreichungen in der Art einfacher, anschaulicher „Rezepte“ gestaltet sind, fanden sie großen Anklang, und es gehen immer noch weitere Bestellungen ein. Hier zeigt sich ein weiteres Mal, wie wichtig die schon im Abschlussbericht des Forschungsprojektes angelegte Praxisnähe für den Erfolg des gesamten Unternehmens war und ist.

2.6 Aus- und Weiterbildung für Führungskräfte

Die Regionalkonferenzen haben gezeigt, dass die Führungskräfte der Landesverbände zwar rechtzeitig informiert worden waren und dem Praxisprojekt als Ganzem auch zugestimmt hatten, es aber doch eher als eine Art Frauenförderung verstanden, die sie selbst im Grunde nicht betrifft. In einer hierarchisch strukturierten Organisation wie der Feuerwehr kommt aber gerade den Führungskräften eine Schlüsselstellung bei der Vermittlung von Veränderungsperspektiven und der Entwicklung einer neuen Organisationskultur zu (Leitlinie 4: „Aktive Förderung statt passiver Toleranz“). Wenn die Feuerwehr zu einer lernenden Organisation werden will, um den veränderten Lebensverhältnissen Rechnung zu tragen und die dafür notwendigen Schritte zur Modernisierung einzuleiten, dann müssen diese Lernprozesse die Führungskräfte, die Delegierten und Gremien des Ver-

bandes einbeziehen (Leitlinie 7: „Lernende Organisation“). Ein solches Vorhaben braucht Zeit und ist nicht mit einer größeren Veranstaltung allein zu erreichen, sondern muss langfristig auf zwei Ebenen ansetzen: bei der Weiterbildung der gegenwärtigen Führungskräfte und der Ausbildung von zukünftigen Führungskräften (Leitlinie 12: „Ausbildung von Führungskräften“).

2.6.1 Weiterbildung von Führungskräften

Für die Weiterbildung von Führungskräften des Verbandes ist inzwischen ein Konzept entwickelt und erprobt worden. Unter dem Titel „Führungskompetenz und Geschlechtergerechtigkeit“ fand im März 2007 eine erste Pilot-Schulung für Führungskräfte des Verbandes statt. Die Einladung – unterschrieben von einem Präsidiumsmitglied und der Sprecherin der Frauen im DFV – ging an Mitglieder des Präsidiums, Vertreterinnen und Vertreter der Fachausschüsse und der Jugendfeuerwehr, Mitglieder des Fachbereiches Presse im DFV, Vorstände und Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen der Landesverbände, also an Männer wie Frauen in Führungspositionen. Ein externer Referent, der in solchen Veranstaltungen erfahren ist, leitete die Diskussion, deren Ziel es war, die teilnehmenden Führungskräfte für das Entstehen von Geschlechterungleichheiten zu sensibilisieren und ihre Aufmerksamkeit dafür zu schärfen, dass auch sie selbst vielfach beteiligt sind an Prozessen der Marginalisierung oder Abwertung von Frauen und der Herstellung und Bewahrung einer männlich dominierten Organisationskultur. Eine wichtige Rolle spielte zudem die Diskussion darüber, wie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer als Führungskräfte in der Organisation Feuerwehr Veränderungen initiieren können, die zur Gleichberechtigung der Geschlechter beitragen.

Nach einer ersten Einschätzung lässt sich sagen, dass die Veranstaltung insofern ihren Zweck erfüllt hat, als sich die Teilnehmer und Teilnehmerinnen intensiv mit Fragen der Genderkompetenz auseinandergesetzt haben. Deutlich wurde aber auch, dass sich Genderkompetenz nicht so einfach wie ein Rezept lernen und verbreiten lässt, sondern dass es dazu eines längeren Sensibilisierungs- und Lernprozesses bedarf. Geschlechtergerechtigkeit heißt ja vor allem auch Abgeben von Macht und das stellt in einer Organisation wie der Feuerwehr, in der Hierarchie- und Konkurrenzdenken stark ausgeprägt sind, ein nicht unerhebliches Problem dar (vgl. Leitlinie 8: „Kooperation statt Hierarchie und Konkurrenz“). Umso wichtiger sind solche Fortbildungen, von denen weitere für die nächste Zeit auf verschiedenen Ebenen der Organisation geplant sind.

2.6.2 Erweiterung des Ausbildungsprogramms um soziale Kompetenz

Was mit der Weiterbildung für Führungskräfte gewissermaßen „nachgeholt“ wird, könnte und sollte bei den zukünftigen Führungskräften bereits Bestandteil der Ausbildung sein (Leitlinie 12: „Ausbildung von Führungskräften“). Auch die entsprechend notwendigen Veränderungen des bestehenden Ausbildungsprogramms der Feuerwehr stellen ein langfristigeres Unterfangen dar, zumal jedes Bundesland seine eigenen Landesfeuerwehrschulen und sein eigenes Programm hat und deshalb unterschiedliche Gremien an Änderungen beteiligt sind und beteiligt werden müssen.

Erste Schritte konnten dennoch auch in dieser Hinsicht unternommen werden. Im November 2006 hat ein erstes Treffen in kleiner Runde stattgefunden, bei dem die für die Ausbildung maßgeblichen Führungskräfte des Verbandes, die Sprecherin der Frauen im DFV und die Wissenschaftlerinnen beteiligt waren und bei dem das weitere Vorgehen besprochen wurde. Dabei hat es sich als günstig erwiesen, dass in einem Bundesland ohnehin eine Aktualisierung der Ausbildungspläne für die Freiwillige Feuerwehr ansteht. Es wird derzeit überlegt, ob dieses Land eine Vorreiterrolle übernehmen und die Erweiterung der Ausbildung um Fragen der Genderkompetenz erproben könnte, sodass andere Länder auf die dort bereits gemachten Erfahrungen zurückgreifen und dem Beispiel folgen können.

Vorbereitend sind inzwischen die Gremien und Ausschüsse, die sich mit der Aus- und Fortbildung von Feuerwehrleuten beschäftigen, mit den Leitlinien vertraut gemacht worden.

2.7 Geplante Aktionen und Vorhaben für 2007/2008

Für die Jahre 2007 und 2008 sind eine ganze Reihe weiterer, vom BMFSFJ finanziell geförderter Aktionen und Vorhaben geplant, die das Gesamtkonzept zur besseren Integration von Frauen und Mädchen in die Freiwillige Feuerwehr erweitern und abrunden sollen. Obwohl sie sich noch im Stadium einer fortgeschrittenen Planung befinden und über ihre Umsetzungen und Auswirkungen also noch nichts berichtet werden kann, sollen sie kurz dargestellt werden, um einen Einblick in die Vielfalt der Vorhaben zu geben, die Anregungen aus den im Forschungsprojekt entwickelten Leitlinien aufnehmen.

2.7.1 Projekte der Länder

Zu Beginn des zweiten Projektjahres konnten die Landesfeuerwehrverbände Anträge zur Förderung von Maßnahmen im Rahmen des Praxisprojektes stellen. Bis auf einige wenige Ausnahmen haben fast alle Bundesländer Anträge eingereicht, die in ihrer Vielfalt zeigen, dass ein Diskussionsprozess begonnen hat, der auch auf den Erfolg der Regionalkonferenzen des Jahres 2006 zurückzuführen ist. Einige Anträge schließen direkt an diese Regionalkonferenzen an und wollen ähnliche Veranstaltungen teilweise mit mehreren Bundesländern, teilweise in nur einem Bundesland durchführen. In einem Falle wird sogar eine internationale Konferenz mit angrenzenden europäischen Ländern geplant. Je nach Zielrichtung des geplanten Programms variiert die anvisierte Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zwischen 15 und 300 Personen. Folgende Themen wurden genannt, einige davon mehrfach:

- ! „geschlechtergerechte“ Öffentlichkeitsarbeit: „Frauen sichtbar machen“,
- ! Schulung von Führungskräften und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren,
- ! Verbesserung des Übergangs von der Jugendfeuerwehr zur Einsatzwehr,
- ! feuerwehrtechnische Workshops,
- ! Brandschutzerziehung,
- ! Mutterschutz und Maßnahmen zur Frauenförderung,

- | Kinderbetreuung bei Führungslehrgängen für Frauen wie Männer,
- | Frauen in Führungspositionen,
- | Erfahrungsaustausch und Vernetzung von Frauen.

Zwar richten sich die meisten Veranstaltungen an Feuerwehrfrauen, Frauensprecherinnen, Jugendfeuerwehrwartinnen oder Frauen in Führungspositionen, viele jedoch auch an Frauen und Männer und immer wieder an interessierte Führungskräfte und Vertreter oder Vertreterinnen der Landesverbände. Eine Veranstaltung bezieht auch die Politik mit ein und möchte Ministerien des Landes und Kreis- und Stadtverwaltungen als die für ihre Feuerwehren Verantwortlichen in die Diskussion einbinden. Die Veranstaltungen zum Übergang von der Jugendfeuerwehr zur Einsatzwehr richten sich auch an die älteren Jugendlichen, die vor diesem Übergang stehen, Mädchen wie Jungen. Bei den größeren Veranstaltungen ist zudem oft daran gedacht, auch die Öffentlichkeit anzusprechen, um für Frauen in der Feuerwehr zu werben.

2.7.2 Feuerwehr-Jahresaktionen 2007/2008 des DFV

Von der Geschäftsstelle des DFV wird für die Jahre 2007 und 2008 eine große Öffentlichkeitsaktion geplant. Dazu sind bereits eine Reihe von Motiven unter dem Titel „Frauen am Zug“ entworfen worden, die Feuerwehrfrauen einzeln und in Gruppen in ihrer Dienstbekleidung mit Feuerwehrautos oder -geräten darstellen (s. hierzu den Anhang zu Teil IV). Alle Landes-, Kreis- und Stadtverbände erhalten kostenlos ein Medienpaket, das Plakate, Postkartenflyer und Aufkleber mit diesen Motiven enthält. Hinzu kommt ein Handbuch mit dem Titel „Frauen lassen nichts anbrennen“, das Hintergrundinformationen (darunter auch Kurzfassungen der Leitlinien und der Handreichungen), Tipps und Hinweise gibt, was man mit diesen Materialien machen kann (und sollte). Hierbei geht es vor allem darum, der Öffentlichkeit zu zeigen, dass Frauen bei der Feuerwehr in allen Tätigkeitsfeldern im Einsatz sind und gebraucht werden. Bei einem Fototermin mit der Bundesfamilienministerin von der Leyen Ende April wurden die Motive der politischen Öffentlichkeit vorgestellt. Der interne Startschuss für diese breite Öffentlichkeitsaktion wurde bei der Verbandstagung des DFV im Mai 2007 gegeben, wo das Präsidium, der Präsidialrat und die Delegierten der Länder zusammenkommen. Damit ist diese Aktion sowohl nach außen an die Öffentlichkeit wie auch nach innen an die Feuerwehr gerichtet.

Im dritten Projektjahr sollen die Materialien der Werbekampagne um ein Großflächenplakat erweitert werden.

2.7.3 Mentoring-Projekt „Tandem“²¹

Zur Förderung junger Frauen hat die Deutsche Jugendfeuerwehr (DJF) im Rahmen des Praxisprojekts das Mentoring-Konzept „Tandem“ entwickelt, dessen langfristiges Ziel darin besteht, junge Feuerwehrfrauen auf Führungspositionen innerhalb der Feuerwehr vorzubereiten und ihre Chancen zu verbessern, diese zu erreichen. Wie wichtig das ist, zeigt ein Blick in die Führungsgremien des DFV: ehren- und hauptamtliche Entscheidungsträgerinnen kommen dort so gut wie gar nicht vor. Auch hier besteht also Handlungsbedarf (Leitlinie 9 forderte deshalb u. a.: „Mehr Frauen in die Fachausschüsse!“).

Das Mentoring-Projekt ist zunächst als Pilot-Projekt mit einer kleinen Gruppe von ca. 3–5 Mentorinnen und ebenso vielen Mentees geplant und soll im Zeitraum von Juni 2007 bis Juni 2008 stattfinden. Es ist vorgesehen, dass nach Abschluss des Praxisprojektes weitere Tandems gebildet werden.

Die Mentorinnen sollen Feuerwehrfrauen in Führungspositionen auf Landesebene sein, die in dem Tandem-Projekt u. a. folgende Aufgaben übernehmen:

- ! Ansprechpartnerin und Beraterin sein,
- ! den Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzwehr begleiten und betreuen,
- ! in feuerwehrinterne Netzwerke einführen,
- ! Kontakte zu Personen in Führungspositionen knüpfen,
- ! das Engagement in ehrenamtlichen Aktionsfeldern fördern und erweitern.

Als zu betreuende Mentees sind weibliche Jugendfeuerwehrangehörige und junge Feuerwehrfrauen vorgesehen, die vor Kurzem in die aktive Wehr übergetreten sind und die Organisation Feuerwehr schon relativ gut kennen, also seit mindestens drei bis fünf Jahren Mitglied sind und in der Jugendfeuerwehr bereits Funktionen in Führungsgremien übernommen haben oder sich vorstellen können, in Zukunft derartige Aufgaben zu übernehmen.

2.7.4 Preis für vorbildliche Integrationsleistungen

In einer der Leitlinien wurde vorgeschlagen, dass besonders vorbildliche Leistungen zur besseren Integration von Frauen und Mädchen in die Feuerwehr als Zeichen der „Kultur der Anerkennung“ (Leitlinie 2) auch öffentlich ausgezeichnet werden sollten (Leitlinie 10: „Auszeichnung vorbildlicher Leistungen“). Solche Leistungen könnten dann als Best Practice-Beispiele überregional publik gemacht werden und dadurch den Informationsaustausch über den engen lokalen Bereich hinaus fördern. Die Einführung eines solchen Preises wurde bereits auf dem Workshop des Forschungsprojektes im November 2005 beschlossen.

²¹ Das Technische Hilfswerk (THW), das trotz anderer Rahmenbedingungen eine der Feuerwehr in manchem ähnliche, männerdominierte ehrenamtliche Organisation ist und vor allem beim Katastrophenschutz auch mit der Feuerwehr zusammenarbeitet, hat 2004 ebenfalls ein „Mentor/innen-System zur Erhöhung des Frauenanteils im THW“ eingerichtet. Weitere Informationen unter www.thw-mentorinnen-system.de.

Der Preis soll nicht an Einzelpersonen, sondern an einzelne Wehren, Kreise oder Bezirke u. Ä. vergeben werden, die Integrationsmaßnahmen für Frauen und Mädchen, aber auch für andere in der Feuerwehr bislang unterrepräsentierte Gruppen entwickelt und erprobt haben. Die Projektarbeitsgruppe hat als Grundlage für die Ausschreibung des Preises, die 2007 erstmals stattfinden wird, u. a. folgende Kriterien entwickelt:

- ! Förderung der Vereinbarkeit von Ehrenamt, Familie und Beruf (z. B. Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Personen, zeitliche Flexibilität),
- ! Erhöhung des Anteils von Mädchen und Frauen in der Feuerwehr,
- ! Erhöhung des Anteils von anderen in der Feuerwehr bislang unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen (z. B. Personen mit Migrationshintergrund, Akademikerinnen und Akademiker, alleinerziehende Eltern),
- ! Erleichterung des Übergangs von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzwehr,
- ! Förderung der Qualifizierung für Führungspositionen für Personen aus unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen,
- ! Mitwirkung von Personen aus solchen Gruppen in den Führungsgremien,
- ! Sonstige originelle Ideen, die dem Ziel dieses Preises entsprechen.

3. Evaluation

Wie jedes vom Bund finanziell geförderte Projekt wird auch das Praxisprojekt der Feuerwehr „Frauen und Mädchen in den Freiwilligen Feuerwehren“ durch eine externe Institution evaluiert. Das ist in diesem Falle das Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (ZZE, www.zze-freiburg.de²²) an der Evangelischen Fachhochschule in Freiburg i.Br., das die Evaluation aller Projekte durchführt, die durch das Bundesprogramm „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ gefördert werden. Über die Ergebnisse dieser Evaluation wird an anderer Stelle zu gegebenem Zeitpunkt berichtet werden.

Da der Deutsche Feuerwehrverband an den Ergebnissen des Praxisprojektes selber großes Interesse hat, weil sie für die Zukunftsplanung des Verbandes wichtig sind, ist zugleich eine eigene interne Evaluation initiiert worden. So wurde bei den Regionalkonferenzen ein kurzer Fragebogen an die Teilnehmerinnen verteilt, der noch vor Ort zu beantworten war. Erfragt wurden darin die bisherigen persönlichen Erfahrungen mit dem Gesamtprojekt, Vorschläge für weitere praktische Schritte und eine Bewertung der Regionalkonferenz. Fast alle 315 Teilnehmerinnen haben diesen Fragebogen ausgefüllt; die Auswertung ist zu diesem Zeitpunkt noch nicht beendet, einige Ergebnisse sind hier aber bereits in den Abschnitt über die Regionalkonferenzen (Teil IV. 2.2) eingegangen. Darüber hinaus wurden die Ergebnisse der Arbeitskreise bei den Regionalkonferenzen und der Bundeskonferenz der DJF dokumentiert und werden noch ausgewertet.

²² Es gibt inzwischen erste Zwischenergebnisse des Modellprogramms bei ZZE.

Für die geplanten regionalen Aktionen (s. Teil IV. 2.7.1) sind ebenfalls Fragebögen konzipiert worden, und auch beim Mentoring-Projekt wird es eine Fragebogenerhebung geben, die die Erwartungen und Erfahrungen der Mentorinnen und Mentees jeweils zu Beginn, in der Mitte und am Ende des einjährigen Probelaufes erfassen wird.

Die interne Evaluation soll sicherstellen, dass die Erfahrungen und Lernprozesse, die im Rahmen der verschiedenen Maßnahmen des Praxisprojekts gemacht worden sind, festgehalten und bei der Planung zukünftiger Maßnahmen berücksichtigt werden können. Auch die interne Evaluation ist damit ein wichtiger Beitrag zur Entwicklung der Feuerwehr hin zu einer lernenden Organisation (Leitlinie 7).

4. Fazit und erste Einschätzung

Schon dieser kurze Überblick über die bereits durchgeführten und für die Zukunft geplanten praktischen Maßnahmen und Projekte zur Förderung der Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr zeigt, dass das Praxisprojekt in vergleichsweise kurzer Zeit sehr viel bewegt hat und dass sich viele der Leitlinien aus dem Forschungsprojekt dabei als Orientierungshilfe und Richtschnur bewährt haben.

- I Das Praxisprojekt hat eine auch länderübergreifende **Vernetzung unter den Feuerwehrfrauen** bewirkt und einen Informationsaustausch ermöglicht, wie es ihn vorher nicht gegeben hat, schon gar nicht den Austausch zwischen Frauen aus den alten und den neuen Bundesländern.
- I Es hat einen **Diskussionsprozess in der Feuerwehr** in Gang gesetzt, der die spezifischen Belange und Interessen der Feuerwehrfrauen ebenso zum Thema hat wie Fragen der Organisationskultur und der Modernisierung der Feuerwehr, die diese aufgeschlossener macht für die veränderten Lebensbedingungen und Orientierungsmuster ihrer Mitglieder.
- I Die **Öffentlichkeitsarbeit**, insbesondere in Hinsicht auf die aktive Teilnahme von Frauen in der Feuerwehr, ist professionalisiert und ganz erheblich ausgebaut worden.
- I Die **Vorstandsgremien des DFV** sind in die Entwicklung des Praxisprojekts einbezogen und werden laufend informiert; Fragen der Geschlechtergerechtigkeit sind damit auf einem guten Weg, um auch in den Ländern zur Vorstandssache zu werden.
- I Erleichterungen beim **Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzwehr** sind ins Auge gefasst und erste Schritte dazu geplant worden.
- I Und erste Weichen sind auch dafür gestellt worden, dass die **Fortbildung und die Ausbildung von Führungskräften** in Zukunft Fragen der sozialen Kompetenz und der Genderkompetenz einbeziehen werden.

Auch wenn das Praxisprojekt in manchen dieser Punkte nur einen ersten Anfang gemacht hat, so sind die Erfolge doch eindrucksvoll genug, das zeigt nicht zuletzt

das breite Engagement der Länder bei der Entwicklung eigener regionaler Projekte für das kommende Jahr. Es sind aber nicht nur die Erfolge des Praxisprojekts, die wichtig und zukunftsweisend sind. Mindestens ebenso bedeutsam sind die Erfahrungen, die es darüber vermittelt hat, wo mit Schwierigkeiten zu rechnen ist und wo die Defizite besonders ausgeprägt und beharrlich sind, die einer Modernisierung der Feuerwehr entgegenstehen, und zwar vor allem dann entgegenstehen, wenn man die Integration von Mädchen und Frauen nicht als ein Problem betrachtet, das die Frauen mit der Feuerwehr haben, sondern als ein Problem, dass noch immer viele Feuerwehrmänner mit den Frauen haben (vgl. Leitlinie 3: „Abbau Frauen diskriminierender Einstellungen“).

Als schwierig erwies sich bei den Regionalkonferenzen, der wichtigsten „Aktion“ im ersten Jahr des Praxisprojekts, vor allem die Beteiligung der Führungskräfte sowie insgesamt die Einbindung der Feuerwehrmänner in den begonnenen Diskussions- und Modernisierungsprozess. Die Regionalkonferenzen haben damit auf ein Problem aufmerksam gemacht, das für die Nachhaltigkeit des angestrebten Veränderungsprozesses von grundlegender Bedeutung ist. Wenn man so will, erwies sich das, was den großen Erfolg dieser Konferenzen bei den Feuerwehrfrauen ermöglichte, zugleich als beträchtliches Hindernis bei der Einbeziehung auch der Führungskräfte und Feuerwehrmänner: Gerade weil die Regionalkonferenzen – jedenfalls an ihrem ersten Tag – ausdrücklich und besonders auf die Interessen der Feuerwehrfrauen Bezug nahmen und sie in den Mittelpunkt stellten, machten sie es den Führungskräften und Feuerwehrmännern leicht, sich auch am zweiten Tag nicht wirklich angesprochen zu fühlen.

Daraus lässt sich eine Schlussfolgerung ziehen, die die Konzipierung und Durchführung von Maßnahmen der Frauenförderung und der Gleichstellung der Geschlechter (nicht nur) in Organisationen des bürgerschaftlichen Engagements durchweg vor große Herausforderungen stellt: Je stärker diese Maßnahmen die Frauen und ihre Erfahrungen, Interessen und Bedürfnisse in den Mittelpunkt stellen, weil sie bis dahin kaum Gehör und Beachtung gefunden haben, umso größer ist die Gefahr, dass Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit weiter als bloßes Frauenproblem missverstanden und abgewertet werden.

Ein langfristiger Erfolg des in der Feuerwehr begonnenen Veränderungsprozesses wird aber auch und in besonderem Maße davon abhängen, ob es gelingt, die Feuerwehrmänner und die Führungskräfte des Verbandes in diesen Prozess miteinzubeziehen. Auch in dieser Hinsicht hat das Praxisprojekt wichtige erste Schritte unternommen, etwa mit dem Weiterbildungsangebot für Führungskräfte und den Plänen, die Ausbildung von Führungskräften in Zukunft um Fragen der sozialen Kompetenz und der Genderkompetenz zu erweitern. Hier liegt aber auch eine gewisse Einseitigkeit des bisherigen Praxisprojekts, die angesichts der Fülle der zu bewältigenden Aufgaben nur allzu verständlich und nachvollziehbar ist, der aber in Zukunft deutlicher entgegengewirkt werden sollte.

In diesem Zusammenhang sollten vier Leitlinien, die bislang noch gar nicht oder teilweise vor allem in einem appellativen Sinne aufgegriffen worden sind, deutlich mehr Beachtung finden: Die Leitlinien, die vor allem auf die Beteiligung und das Engagement der Feuerwehrmänner setzen und nicht in erster Linie auf die Feuerwehrfrauen, deren Interessen sich auch deshalb leicht(er) aufgreifen lassen, weil sie ein besonderes Interesse daran haben, „dass endlich etwas passiert“, wie wir schon in der Einleitung zitiert haben. Zu den Leitlinien, deren Umsetzung in erster Linie von den Feuerwehrmännern abhängen wird, die noch immer die große Mehrheit in der Feuerwehr sind, gehören:

- ▮ Leitlinie 3: „Abbau Frauen diskriminierender Einstellungsmuster und Verhaltensweisen“,
- ▮ Leitlinie 4: „Aktive Förderung statt passiver Toleranz“,
- ▮ Leitlinie 5: „Kultur der Vielfalt statt männliche Monokultur“,
- ▮ Leitlinie 8: „Kooperation statt Hierarchie und Konkurrenz“.

Die ausdrückliche Berücksichtigung dieser Leitlinien im weiteren Verlauf des Praxisprojekts ist auch deshalb wichtig, weil der langfristige Erfolg des Praxisprojekts nicht zuletzt davon abhängen wird, ob es gelingt, die Veränderungs- und Modernisierungsbemühungen fortzusetzen, wenn die Förderung durch das BMFSFJ ausläuft. Das wird ohne eine stärkere Einbindung der Feuerwehrmänner, ohne die aktive Beteiligung der Führungskräfte und ohne ein Engagement der Landesverbände, das hinausgeht über eine allgemeine Zustimmung zum Praxisprojekt und die Durchführung von Teilprojekten, für die Bundesmittel in Aussicht gestellt sind, nicht einfach werden.

Fazit und Ausblick also: Es ist sehr viel bewegt worden durch das Praxisprojekt, weit mehr bewegt worden, als wir bei der Formulierung der Leitlinien für möglich gehalten hätten. Aber: Es bleibt noch sehr viel zu tun. Kein Wunder also.

V. Abschließender Ausblick

Mit dem Forschungsprojekt „Frauen und Mädchen bei der Freiwilligen Feuerwehr“ ist ein erster Schritt getan, um Prozesse der Geschlechterdifferenzierung und der Marginalisierung von Frauen in einem Feld bürgerschaftlichen Engagements zu untersuchen, das auf der wissenschaftlichen Landkarte bis dahin kaum erschlossen war. Dabei konnten eine Reihe der Forschungsfragen, die wir uns zu Beginn unserer Untersuchung gestellt haben, in wichtigen Teilen beantwortet werden. Diese Antworten sind zwar nicht erschöpfend und manche von ihnen bedürfen der weiteren empirischen Differenzierung und Fundierung. Sie haben sich aber – dank der Einigkeit unserer Expertinnen und Experten in vielen Punkten – als tragfähig genug erwiesen, um in den Leitlinien einige sehr konkrete und weitreichende Ansatzpunkte und Perspektiven für eine Modernisierung der Feuerwehr aufzuzeigen, die nicht nur den Mädchen und Frauen zugute kommen und der Feuerwehr neue Mitglieder erschließen könnten, sondern auch dazu beitragen, dass diese große, komplexe und traditionsreiche Organisation bürgerschaftlichen Engagements insgesamt an Flexibilität und Lernfähigkeit gewinnt und damit zeitgemäßer wird. Die große Resonanz, auf die die Leitlinien innerhalb der Feuerwehr gestoßen sind, spricht dafür, dass dabei Probleme identifiziert und benannt wurden, die auch in der Organisation selbst als solche wahrgenommen werden.

Die Schwierigkeiten und Hindernisse, mit denen Frauen in den Einsatzabteilungen und in den Gremien des Verbandes immer wieder zu kämpfen haben; die Probleme, denen sich nicht nur Mädchen beim Übergang von der Jugend- in die Freiwillige Feuerwehr konfrontiert sehen; und die nach wie vor erheblichen Unterschiede in der Frauenbeteiligung und im Selbstverständnis der Feuerwehrfrauen in den alten und neuen Bundesländern sind in Teil III ausführlich dargestellt worden. Das soll hier nicht wiederholt werden, zumal die wichtigsten Aspekte in der Begründung und Erläuterung der Leitlinien bereits aufgegriffen und zusammenfassend dargestellt worden sind.

Wir wollen diesen abschließenden Ausblick statt dessen nutzen, um zunächst auf einige offene Forschungsfragen zu verweisen, die auch deshalb einer weiteren Untersuchung bedürfen, weil ihre Beantwortung zusätzliche Erkenntnisse darüber erbringen dürfte, wo für die Zukunft Veränderungsbedarf besteht und worauf die Feuerwehr auch nach Abschluss des Praxisprojekts ihr besonderes Augenmerk richten sollte. Im Anschluss daran werden wir uns dann abschließend der Frage zuwenden, was sich aus unserem Forschungs- und dem anschließenden Praxisprojekt lernen ließe – für die Feuerwehr und für vergleichbare Organisationen bürgerschaftlichen Engagements, die sich auf den Weg der Modernisierung begeben haben oder machen wollen.

1. Offene Forschungsfragen

Offene Forschungsfragen sind am Ende unseres Projekts vor allem für zwei Bereiche zu konstatieren: zum einen in Hinblick auf die Ursachen der regionalen Unterschiede in der Frauen- und Mädchenbeteiligung bei der Feuerwehr, zum anderen in Hinblick auf die möglichen Muster einer feuerwehrinternen geschlechterdifferenzierenden Aufgaben- und Arbeitsteilung, die sich vor allem im Rahmen der Analyse des Forschungsstandes als wichtiger Problembereich erwiesen hatte. Auf beide Bereiche werden wir im Folgenden kurz eingehen.

1.1 Die regionalen Unterschiede

Die großen regionalen Unterschiede in der Frauenbeteiligung bei der Freiwilligen Feuerwehr, die sich zum Teil auch in der Mädchenbeteiligung bei der Jugendfeuerwehr fortsetzen, sind eines der auffälligsten Phänomene, auf das die Mitgliederstatistiken des Deutschen Feuerwehrverbandes und der Landesfeuerwehrverbände aufmerksam machen. Worauf diese regionalen Unterschiede, die keineswegs auf Differenzen zwischen alten und neuen Bundesländern beschränkt sind, zurückzuführen sind, war deshalb von Anfang an eine der zentralen Fragen, über die wir mit unserem Forschungsprojekt Aufschluss zu gewinnen hofften. Diese Hoffnung hat sich leider nur in sehr begrenztem Maße erfüllt. Hier zeigten sich sehr deutlich die Grenzen der Methode des Expertinnen- und Experten-Interviews und insbesondere der Präzisierung des Expertenbegriffs und der Auswahl der Expertinnen und Experten, die wir aus pragmatischen Gründen vorgenommen haben.

So ertragreich es in vieler Hinsicht war, Feuerwehrmitglieder zu befragen, die über langjährige Erfahrungen in den Einsatzabteilungen und im Verband verfügen und aus der Perspektive lebensweltlicher Erfahrung und also als Expertinnen und Experten in eigener Sache berichten, so vorsichtig und tentativ waren die Auskünfte dieser Expertinnen und Experten dort, wo die Grenzen ihrer eigenen Erfahrungswelt überschritten wurden. Und das aus gutem Grund: Spekulieren mochten unsere Expertinnen und Experten nicht, und zu Spekulationen hätten sie bei der Frage nach den Ursachen der teilweise beträchtlichen regionalen Unterschiede nicht zuletzt deshalb greifen müssen, weil die große Eigenständigkeit der lokalen und regionalen Feuerwehreinheiten es in der Tat kaum möglich macht, aus der Binnensicht heraus darüber Auskunft zu geben, inwiefern oder gar warum es anderswo anders ist als im jeweils eigenen Erfahrungsbereich.

Hier wären in der Zukunft andere und auch aufwendigere Untersuchungsmethoden notwendig, um unterschiedliche regionalen Kontexte miteinander vergleichen und dabei feuerwehrexterne Rahmenbedingungen und feuerwehrinterne Voraussetzungen nicht nur gleichermaßen einbeziehen, sondern – was weit schwieriger ist – auch voneinander unterscheiden zu können. Auf der Grundlage unserer Expertinnen und Experten-Interviews lässt sich hier vorerst nur eine allerdings gut begründete Vermutung formulieren, die die Feuerwehr gerade in Hinblick auf praktische Veränderungsstrategien vor einige Herausforderung stel-

len dürfte, zumal sie an ein womöglich heikles Thema rührt: Die große Entscheidungsmacht der lokalen und regionalen „Häuptlinge“, der Ortskommandanten und regionalen Brandmeister oder -inspektoren.

Sie sind vor Ort die „gate keeper“. Sie sind es, die nach Auskunft unserer Expertinnen und Experten teilweise recht autokratisch die Weichen dafür stellen (können), ob Mädchen und Frauen Zugang zur Feuerwehr finden und ob ihnen Aufstiegsmöglichkeiten in den Einsatzabteilungen und im Verband offen stehen oder verschlossen sind. Über sie und die Verfahren ihrer Rekrutierung und Einbindung in lokale Netzwerke wissen wir bislang nichts. Mit einiger Sicherheit absehen lässt sich aber bereits auf der Grundlage unserer Untersuchung, wie wichtig es wäre, diese „Regionalfürsten“ in den Prozess der Modernisierung der Feuerwehr einzubeziehen und sie für diesen Prozess zu gewinnen.

1.2 Geschlechtliche Spezialisierungen und Aufgabenteilung in den Wehren

Es gibt auch noch einen zweiten Bereich, zu dem die Auskünfte unserer Expertinnen und Experten vergleichsweise spärlich waren und zudem nicht immer leicht zu entschlüsseln. Allerdings hatten die Zögerlichkeiten hier einen anderen Grund. Auf die Frage nach einer feuerwehrinternen Arbeits- und Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern waren die Antworten auffällig widersprüchlich und teilweise konnten wir hier erst durch wiederholtes Nachfragen dann doch den einen oder anderen Trend heraushören. Für die Beantwortung dieser Frage fehlte den Expertinnen und Experten, wie sich dann im zweiten und dritten Anlauf zeigte, zwar keineswegs die Erfahrungsbasis. Aber hier kam ihnen beim Antworten ihr immer wieder mit großem Nachdruck bekräftigter Anspruch in die Quere, als Feuerwehrfrauen genau das zu tun und zu können, was auch ihre Kameraden tun und können.

Es gibt aus der Sicht der von uns befragten Expertinnen und Experten nur einen legitimen Grund, der die Spezialisierung von Feuerwehrleuten auf bestimmte Aufgabenbereiche erklärt und begründet: Das ist die Ausbildung, ansonsten gibt es allenfalls individuelle Unterschiede in den Präferenzen und Fähigkeiten sowohl unter Feuerwehrmännern wie unter Feuerwehrfrauen. Geschlechtstypischen und also kollektiven Zuschreibungen hingegen fehlt offenkundig jede Legitimität. Was die Feuerwehrfrauen wollen und warum sie immer wieder ringen, ist, *„als Frau einfach nur ein Feuerwehrmann zu sein“* (8: 13). Und dieser Wunsch und Anspruch bestimmte sehr deutlich die erste Antwort, die wir auf die Frage nach möglichen Mustern einer geschlechtlichen Arbeitsteilung in fast allen Interviews erhielten: Wir sind nicht anders, wir sind nicht besonders, wir machen das, wozu wir ausgebildet worden sind, wir erfüllen die Aufgaben, die wir übernommen haben, und wir tun das ganz genauso (gut) wie jeder andere Feuerwehrmann auch.

Dass die Wirklichkeit in den Einsatzabteilungen diesem Anspruch nicht immer gerecht wird, dass es also durchaus Anzeichen dafür gibt, dass den Frauen häu-

fig die weniger „heldenhaften“ Aufgaben eines Feuerwehrmanns zufallen oder zugeteilt werden – darüber waren viele nur ungern bereit, überhaupt Auskunft zu geben. Und auch dafür hatten sie gute Gründe: Es hätte sich nur schwer in ihr Selbstverständnis integrieren lassen und es hätte ihren Gleichheitsanspruch untergraben.

Wir wissen inzwischen aus vielen Untersuchungen zum Berufsbereich, dass insbesondere Untersuchungsmethoden, die sich auf die Deutungsmuster der Berufs- und Organisationsangehörigen stützen, eine Diskrepanz zwischen Diskurs und Praxis zutage fördern, die teilweise beträchtliche Ausmaße hat (vgl. Wetterer 2006; Gildemeister/Wetterer 2007). Gefragt nach der Bedeutung der Geschlechterzugehörigkeit für den Einstieg und Aufstieg oder die Arbeitsteilung im Beruf, erhält man im ersten Anlauf in vielen Studien immer wieder mit Vorliebe die eine Antwort: Geschlecht spielt keine Rolle (mehr). Fragt man nach oder bezieht auch andere Daten in die Untersuchung ein, so zeigt sich, dass häufig das Gegenteil der Fall ist und dass die unterschiedlichsten Formen der Differenzierung und Hierarchisierung der Geschlechter fortbestehen, obwohl sie im Berufs- und Selbstverständnis der Berufstätigen keinen legitimen Ort mehr haben und über sie deshalb lieber geschwiegen als gesprochen wird.

Vor dem Hintergrund dieser Forschungsergebnisse lässt sich auch für die Feuerwehr vermuten, dass eingespielte Formen einer geschlechterdifferenzierenden und geschlechterhierarchischen Arbeitsteilung womöglich deutlichere Konturen gewinnen, wenn man dieses traditionsreiche Feld ehrenamtlichen Engagements auch mithilfe anderer Untersuchungsmethoden erforscht, als sie uns in unserer ersten explorativen Studie aus Gründen der Zeit und der personellen Ressourcen zur Verfügung standen. Die Auskünfte, die wir unseren Expertinnen und Experten zur Arbeitsteilung in den Einsatzabteilungen und in weit größerem Maße zur Aufgabenverteilung in den Verbandsgremien schließlich doch entlocken konnten, lassen es jedenfalls als vielversprechend erscheinen, dem weiter nachzugehen – auch deshalb, weil gerade **die** Mädchen und Frauen, die sich für eine Mitarbeit in der Feuerwehr entscheiden, in ihrem Engagement entmutigt und enttäuscht werden könnten, wenn sie sich auch im Rahmen ihrer Freiwilligenarbeit den vorgeblich besonders frauentauglichen und damit in aller Regel auch den weniger prestigeträchtigen Tätigkeitsfeldern zugeordnet sehen.

2. Was folgt aus unserer Untersuchung und dem Praxisprojekt?

Die enge Verzahnung zwischen dem Forschungsprojekt über Frauen und Mädchen bei der Feuerwehr und dem anschließenden Praxisprojekt, das ihre Integration fördern und Hindernisse aus dem Weg räumen soll, die ihnen das Dazugehören und Dabeibleiben schwer machen, eröffnet die Möglichkeit, hier zum Schluss auf einige Aspekte aufmerksam zu machen, die für einen geschlechtergerechten Umbau nicht nur der Feuerwehr, sondern auch vergleichbarer Organisationen

bürgerschaftlichen Engagements hilfreich sein könnten. Diese Chance wollen wir am Ende unseres Berichts mit aller gebotenen Vorsicht nutzen.

2.1 Wer hat mit wem ein Problem?

Es gibt zwei Aussagen, die sich wie ein roter Faden durch viele unserer Interviews mit Feuerwehrfrauen ziehen: Zum einen der Wunsch, *„einfach nur als Frau ein Feuerwehrmann zu sein“* (8:13). Und zum anderen die Einsicht, dass die Erfüllung dieses Wunsches vor allem einen Prozess des Umdenkens bei den Feuerwehrmännern voraussetzt. Die spannungsreiche Beziehung, die zwischen diesem scheinbar bescheidenen, zugleich aber höchst anspruchsvollen Wunsch und der Einsicht besteht, dass die Wunscherfüllung gerade von denjenigen nicht abhängt, die den Wunsch haben, steckt die Koordinaten ab, innerhalb derer sich die Veränderungsbemühungen der Feuerwehr bewegen, wenn sie mehr Mädchen und Frauen für sich gewinnen will.

Die Feuerwehr war und ist noch immer in hohem Maße eine Männerdomäne, nicht nur, was die zahlenmäßige Dominanz der Männer anbelangt, sondern auch und vor allem, was die Organisationskultur und die gesellschaftlich gängigen Vorstellungen über den Feuerwehrmann betrifft, der nicht nur in Kinder- und Jugendbüchern noch immer als Inbegriff einer bestimmten Form von Männlichkeit dargestellt wird. In diesem Organisationskontext und in dieser Vorstellungswelt *„einfach nur als Frau ein Feuerwehrmann“* sein zu wollen, scheint verwegen, ist letztlich aber nichts anderes als die paradoxe und ungewöhnlich hellsichtige Formulierung des Anspruchs, als Person und nicht als Angehörige eines Geschlechts wahr- und ernst genommen zu werden.

Die große Begeisterung und das Engagement, mit dem zunehmend mehr Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr auch dann mitarbeiten, wenn sie dort nicht eben mit offenen Armen empfangen werden und nicht immer die ihnen gebührende Anerkennung erfahren, zeigt, dass die *„Bringschuld“* in diesem Fall nicht bei den Frauen liegt. So wichtig und unerlässlich es unter den gegenwärtigen Bedingungen ist, die Vernetzung und den Gedanken- und Erfahrungsaustausch unter den Feuerwehrfrauen zu fördern und zu verstetigen, um ihnen so die Möglichkeit zu geben, sich (wenigstens!) gegenseitig den Rücken zu stärken, so deutlich hat unsere Untersuchung gezeigt, dass es eben nicht die Frauen sind, die ein Problem mit der Feuerwehr haben, sondern dass es noch immer viele Feuerwehrmänner gibt, die offenbar ein Problem bekommen, wenn sie sich aufgefordert sehen, eine oder mehrere Kameradinnen in ihren Kreis aufzunehmen und als dazugehörig anzuerkennen.

Damit ist ein letztes Mal ein Thema und Problem angesprochen, das inzwischen schon mehrfach benannt und ausführlich erläutert worden ist: Bei der Darstellung der Ergebnisse der Expertinnen- und Expertenbefragung kam es immer wieder zur Sprache; in den Leitlinien ist es entsprechend eingehend und mehrfach berücksichtigt worden; im Rahmen des Berichts über den Workshop Ende 2005 wurde

dem gerade eben anlaufenden Praxisprojekt noch einmal nachdrücklich empfohlen, die schon zu diesem Zeitpunkt absehbare Konzentration der praktischen Maßnahmen und Projekte auf Feuerwehrfrauen zu korrigieren; und da dieser Rat zunächst relativ ungehört verhallte, ist das Problem dann wie ein Bumerang auch in der ersten Einschätzung des Praxisprojekts im vierten Teil dieses Buches noch einmal thematisiert worden.

Das Problem dürfte inzwischen also hinlänglich klar sein und soll hier nicht ein fünftes Mal ausführlich erklärt und begründet werden. Nur eines noch: Die Feuerwehrfrauen und die Mädchen in der Jugendfeuerwehr verdienen jede Unterstützung. Aber gleichzeitig sollten nun verstärkt auch die Feuerwehrmänner motiviert und ermutigt werden, ihrerseits ihre Hausaufgaben zu machen. Das Praxisprojekt ist hier inzwischen bereits auf einem guten Weg, die dafür erforderlichen Lehr- und Lernmittel bereitzustellen. Aber das Lernen wird den Feuerwehrmännern niemand abnehmen können. Das müssen sie schon selber tun. Und es dürfte vielen von ihnen leichter fallen, wenn andere Männer es ihnen nahelegen und vormachen und nicht die Frauen, denen manche das Problem ohnedies am liebsten überlassen würden.

2.2 Organisationsbezogene Passgenauigkeit und Antwort auf den sozialen Wandel

Schon das zuvor noch einmal angesprochene Problem, das einem Bumerang gleich im Verlauf unserer Beschäftigung mit der Feuerwehr immer wieder zum Vorschein gekommen ist, enthält eine erste Lektion, die auch für vergleichbare Organisationen bürgerschaftlichen Engagements von Bedeutung ist. Der **Veränderungsbedarf** ist nicht immer bei denjenigen am größten, die ihn am deutlichsten formulieren. Langfristig käme es aber darauf an, die Mehrheit der Organisationsmitglieder zu erreichen, die gerade in den traditionsreichen Feldern ehrenamtlicher Arbeit mit den gewohnten und lieb gewordenen Strukturen und Handlungsroutrinen bis dahin recht gut leben konnten und kaum einen Grund sehen, daran etwas zu ändern.

Das erfordert nicht nur das von unseren Expertinnen und Experten immer wieder beschworene Fingerspitzengefühl, sondern Einfallsreichtum, strategisches Geschick und einen langen Atem. Und es erfordert in Organisationen, die – wie die Feuerwehr – stark von hierarchischen Kommunikationsabläufen geprägt sind, „change agents“ in den Führungsgremien, die sich nachdrücklich und sichtbar für die Modernisierung ihrer Organisation einsetzen und dabei die Probleme des sozialen Wandels im Blick haben, die Annette Zimmer und Michael Villain (2005) in ihrer Analyse des ehrenamtlichen Engagements herausgearbeitet haben (s. Teil II.1.).

Ohne die ebenso nachhaltige wie nachdrückliche Unterstützung durch solche „change agents“ im Präsidium und in der Geschäftsstelle des Deutschen Feuerwehrverbandes hätten unser Forschungsprojekt und das anschließende Praxispro-

jekt nicht mit den Leitlinien und den ersten Schritten zu ihrer Realisierung eine Doppelstrategie entwickeln und erproben können, die auch für andere Organisationen bürgerschaftlichen Engagements wegweisend sein könnte. Diese Doppelstrategie besteht darin, die von Zimmer und Villain in ihren Thesen zum Ehrenamt dargestellten grundlegenden Aspekte des sozialen Wandels zu übersetzen in Problem- und Aufgabenstellungen, die anschlussfähig sind für das Selbstverständnis und die Problemwahrnehmung der Organisation, um die es jeweils geht und die sich auf den Weg der Modernisierung gemacht hat oder diesen beschreiten will.

Die in der Einleitung schon einmal beschriebene Reaktion der Präsidiumsmitglieder auf unsere erste Präsentation der Forschungsergebnisse und der Leitlinien: Die ebenso überraschte wie erfreute Feststellung, da seien ja tatsächlich Forschungsergebnisse und Veränderungsvorschläge herausgekommen, mit denen die Feuerwehr etwas anfangen kann, war für uns ein wichtiger erster Indikator dafür, dass wir uns dank unserer Expertinnen und Experten hier auf einem richtigen Weg befanden.

Traditionsreiche Organisationen bürgerschaftlichen Engagements haben ein ausgeprägtes Selbstverständnis und Selbstbewusstsein, und das gilt auch für deren Mitglieder. Als „outsider“ hat man da, selbst wenn man von der Wertschätzung wissenschaftlichen Sachverstands zehren kann, kaum eine Chance, Gehör zu finden, sofern es nicht gelingt, glaubwürdig zu vermitteln, dass man sich sehr genau kundig gemacht und verstanden hat, was – in unserem Fall – in der Feuerwehr „Sache ist“, wie sie funktioniert und worauf es ankommt im Alltag. Dass die Mitarbeiterin des Forschungsprojekts, die die Expertinnen- und Experten-Interviews durchgeführt hat, von den Feuerwehrfrauen schließlich einige Male als „fast schon eine der ihren“ bezeichnet wurde, kam da – trotz der in der Einleitung thematisierten Probleme dieses Dazugehörens – durchaus der Verleihung eines Ordens gleich: Nur wer es gelernt hat, die Organisation auch aus der Binnenperspektive heraus wahrzunehmen, ist aus der Sicht der Organisationsmitglieder autorisiert, Vorschläge zur Verbesserung machen, die gehört und ernst genommen zu werden.

Das ist die kommunikative Seite der „Modernisierungsberatung“, die zugleich einen wichtigen Hinweis auf die konzeptionelle Seite enthält: Konzepte „von der Stange“, vorgefertigte Maßnahmenpakete für die Modernisierung, insbesondere der großen und traditionsreichen Organisationen ehrenamtlicher Arbeit, die Zimmer und Villain zufolge zu den Verlierern der gegenwärtigen Hochkonjunktur bürgerschaftlicher Engagementbereitschaft zählen (könnten), machen wenig Sinn.

Zwar lassen sich die Rekrutierungsprobleme dieser Organisationen immer auch als Indikator dafür betrachten, dass sie nicht ausreichend flexibel auf die veränderten Lebensbedingungen und Motivlagen ihrer gegenwärtigen und zukünftigen Mitglieder reagieren. Und ebenso lässt sich relativ allgemein konstatieren, dass starre und hierarchische Organisationsstrukturen, eingefahrene Handlungsroutinen und langwierige hürdenreiche Bewährungsproben auf dem Weg in die Organisa-

tion entscheidenden Anteil daran haben, dass auch sehr engagierte „Neulinge“ oft schnell den Mut und die Lust verlieren. Maßnahmen, die zu größerer Flexibilität und Lernfähigkeit der Organisation beitragen, und partizipative demokratische Elemente, die der Kooperation den Vorzug geben, die Hierarchien abbauen und eine Kultur der Anerkennung und Wertschätzung vermitteln, sind vor diesem Hintergrund in jedem Fall ein Gewinn auf dem Weg zu einer zeitgemäße(re)n Organisation bürgerschaftlichen Engagements.

Aber wie genau diese Maßnahmen im Einzelnen auszusehen hätten und wo genau sie in der Organisation einzupassen wären – das sind Fragen, für deren Beantwortung es keine allgemeingültigen Rezepte gibt. Die organisationsbezogene Passgenauigkeit auch der Maßnahmen, die zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in den Organisationen bürgerschaftlichen Engagements beitragen, kann nur durch eine genaue Analyse des Einzelfalls erarbeitet werden. Hier sind „Maßanfertigungen“ erforderlich, und zwar nicht nur deshalb, weil die Veränderungsstrategien sehr genau auf die Organisationsstrukturen zugeschnitten sein müssen, die es zu transformieren gilt. Die Anpassungsprobleme der Non-Profit-Organisationen, zu denen auch die Feuerwehr zählt, haben nicht nur, worauf Zimmer und Villain den Hauptakzent legen, „zumeist strukturelle Ursachen“ (Zimmer/Villain 2005: 115–119). Mindestens ebenso bedeutsam sind – wie unser Forschungsprojekt gezeigt hat – Anpassungsprobleme, die aus der Organisationskultur resultieren; sind Probleme also, die eng zusammenhängen mit den kulturellen Deutungsmustern, den Leitbildern und dem Selbstverständnis der Organisationsmitglieder.

Organisationsstrukturen werden aufrecht und am Leben erhalten durch das Handeln der Organisationsmitglieder, und sie werden getragen von einer Organisationskultur, die ihnen Selbstverständlichkeit verleiht und Legitimität. Das Fingerpitzengefühl, das unsere Expertinnen und Experten immer dann für ganz, ganz entscheidend hielten, wenn es um Maßnahmen zur Förderung der Integration von Mädchen und Frauen ging, lässt sich in diesem Zusammenhang als Aufforderung lesen, auch und gerade im Hinblick auf die Organisationskultur größten Wert zu legen auf die organisationsbezogene Passgenauigkeit der Veränderungsstrategien. Auch und gerade hier sind Maßanfertigungen notwendig, auch hier muss es passen.

Der Deutsche Feuerwehrverband hat mit den Plakaten, die für die Jahresaktion „Frauen am Zug“ entwickelt worden sind, einen mutigen Schritt zur Veränderung der Organisationskultur getan. Uns bleibt am Schluss unseres Forschungsberichts nichts anderes, als ihm und allen im Praxisprojekt engagierten Feuerwehrleuten dabei für die Zukunft jeden erdenklichen Erfolg zu wünschen.

VI.

Literaturverzeichnis

Alt, Christel; Wolf, Brigitte; Arndt, Herbert (1988): Thesen zur Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe. Materialien zur Diskussion von Möglichkeiten und Grenzen einer Ausweitung des Berufsspektrums für junge Frauen in der Praxis. Berlin und Bonn (Bundesinstitut für Berufsbildung, Heft 98).

Anheier, Helmut K.; Priller, Eckhard; Seibel, Wolfgang; Zimmer, Annette (Hg.) (1997): Der Dritte Sektor in Deutschland. Organisationen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel. Berlin.

Arbeitsgemeinschaft für Feuerwehr und Brandschutzgeschichte im CTIF (Hg.) (2002): Internationale Tagung Jugend und Frauen in der Feuerwehr.

Argyris, Chris; Schön, Donald A. (2002): Die lernende Organisation, 2. Auflage, Stuttgart: Klett-Cotta.

Baigent, David (1999): Who rings the bell? A gender study looking at the British Fire Service. (unpublished dissertation for BA).

Beaton, Randal D.; Murphy, Shirley A.; Pike, Kenneth C.; Corneil, Wayne (1997): Social Support and Network Conflict in Firefighter and Paramedics, Sage Publications.

Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hg.) (2002): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Opladen: Leske und Budrich.

Born, Claudia; Krüger, Helga; Lorenz-Meyer, Dagmar (1996): Der unentdeckte Wandel. Annäherung an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf. Berlin.

Braun, Joachim, und 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.

Braun, Joachim (2001): Engagementpotenzial in Deutschland. Neueste Ergebnisse der empirischen Sozialforschung. In: Jahrbuch für Kulturpolitik 2000, Band 1, S.97-104.

Braun, Sebastian (2001): Bürgerschaftliches Engagement – Konjunktur und Ambivalenz einer gesellschaftspolitischen Debatte. In: Leviathan 29, S. 83-109.

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.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2004): 2. Freiwilligensurvey 2004 – Ehrenamt, Freiwilligenarbeit, Bürgerschaftliches Engagement. Kurzzusammenfassung (www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Arbeitsgruppen/Pdf-Anlagen/2.freiwilligensurvey-kurzzusammenfassung.pdf; Stand: 13.04.05).

Chetkovich, Carol (1997): Real Heat: Gender and Race in the Urban Fire Service. Rutgers University Press.

Cyba, Eva (2000): Geschlecht und soziale Ungleichheit. Konstellationen der Frauenbenachteiligung.

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 (Übersetzung: Ulrich Behrendt, DFV).

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 (Übersetzung: Ulrich Behrendt, DFV).

Deutscher Feuerwehrverband (Hg.): Feuerwehr-Jahrbücher 1974–2006/2007, Bonn.

Deutsche Jugendfeuerwehr im DFV (Hg.): Zukunftsschmiede Jugendfeuerwehr. Tips, Anregungen und Praxisbeispiele für einen fortschrittlichen Umgang mit Neueinsteigern, Umsteigern und potentiellen Aussteigern. Bonn 2003.

Deutsche Jugendfeuerwehr im DFV (Hg.): Schlaglichter – 40 Jahre Jugendfeuerwehr. Daten – Fakten – Ziele. Bonn 2004.

Deutsche Jugendfeuerwehr im DFV (Hg.): Gender Mainstreaming in der Jugendfeuerwehr. Eine Arbeitshilfe zur Umsetzung von Chancengleichheit von Mädchen und Jungen in der Jugendfeuerwehr. Berlin 2006.

Enquête-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ (2002): Bericht „Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft.“ Deutscher Bundestag, Drucksache 14/8900, Berlin.

Flick, Uwe (2002): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg.

Froschauer, Ulrike; Lueger, Manfred (2003): Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. Wien.

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.

Gildemeister, Regine; Krüger, Petra (2002): Projekt: Geschlechterdifferenzierungen im ehrenamtlichen Engagement: Motivierungs-, Rekrutierungs- und Qualifikationsmuster von ehrenamtlich tätigen Frauen und Männern. Abschlussbericht. Tübingen.

Gildemeister, Regine; Wetterer, Angelika (Hg.) (2007) Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster. Verlag Westfälisches Dampfboot.

Gläser, Heinz und Autorenkollektiv (2006): „Wasser marsch in der DDR“. Feuerwehr und Brandschutz in der Sowjetischen Besatzungszone und in der Deutschen Demokratischen Republik. 2. Auflage. Berlin.

Gläser, Jochen; Laudel, Grit (2004): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Gorissen, Bettina (2003): Belastungen im Einsatz – Stress im Wachalltag. Ein Vergleich zwischen Feuerwehrfrauen und Feuerwehrmännern. In: BrandSchutz 8/2003, S. 587–597.

Heintz, Bettina u. a. (1997): Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt a. M./New York.

Heintz, Bettina; Nadai, Eva (1998): Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: Zeitschrift für Soziologie, 19/3, S. 573–588.

Homfeldt, Hans Günther; Schulze, Jürgen; Schenk, Manfred; Seyl, Stephan; Michels, Christoph (1995): Jugendverbandsarbeit auf dem Prüfstand. Die Jugendfeuerwehr – Perspektiven für das verbandliche Prinzip der Jugendarbeit. Weinheim/München: Juventa Verlag.

Hübner, Sabine; Ostendorf, Helga; Rudolph, Hedwig (1991): Stolpersteine, Sprungbretter, Höhenflüge – Facetten von Berufsverläufen gewerblich-technisch qualifizierter Frauen in Berlin. In: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hg.): Gewerblich-technisch ausgebildete Frauen. Zwei Untersuchungen zu Berufsübergang und Berufsverläufen in Niedersachsen und Berlin. Bad Honnef, S. 222–264.

Klammer, Ute; Klenner, Christina (1999): Hoffnungsträger „Dritter Sektor“ Neue Arbeit für Frauen? In: Stolz-Willig, Brigitte; Veil, Mechthild (Hg.): Es rettet uns kein höh'eres Wesen ... Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft. Hamburg, S. 59–93.

Klatt, Susanne (1999): Frauen in der Feuerwehr. (Studienarbeit im Fachbereich Sicherheitstechnik an der Universität Wuppertal, MS)

Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996/97): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen – Teil I, II und III. Bonn.

Kuckartz, Udo (2005): Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Martin, Molly (ed.) (1988): Hard-Hatted Women. Washington: Seal Press.

Martin, Susan Ehrlich (1990): On the Move: The Status of Women in Policing. Washington D.C.

Martin, Susan Ehrlich; Jurik, Nancy (1996): Doing Justice, Doing Gender. Thousand Oaks/London/New Delhi.

Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (1991): Experteninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Detlef; Kraimer, Klaus (Hg.): 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 (Hg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim/Basel: Juventa, S. 481–491.

Morschhäuser, Martina (1993): Frauen in Männerdomänen. Wege zur Integration von Facharbeiterinnen im Betrieb. Köln: Bund-Verlag.

Müller-Franke, Waltraud; Pfeil, Patricia; Wilz, Sylvia (2002): Polizei und Gender. In: Zeitschrift des Interdisziplinären Frauenforschungszentrums Bielefeld, 19/24; S. 24–42.

Müller-Franke, Waltraud; Pfeil, Patricia; Wilz, Sylvia (2004): Alles eine Frage der Zeit? Zur Situation von Frauen und Männern in der Polizei. Villingen-Schwenningen (Texte der FH Villingen-Schwenningen/Hochschule der Polizei, Nr. 37).

Murphy, Shirley A.; Beaton, Randal D.; Cain, Kevin; Pike, Kenneth (1994): Gender Differences in Fire Fighter Job Stressors and Symptoms of Stress. *Women & Health*, vol. 22(2), The Hayworth Press, Binghampton.

Nadai, Eva (1999): Kontextualisierung der Geschlechterdifferenz? Geschlechtliche Grenzziehungen im Beruf. In: Honegger, Claudia; Hradil, Stefan, und Traxler, Franz (Hg.): *Grenzenlose Gesellschaft? Verhandlungen des 29. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, des 16. Kongresses der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie und des 11. Kongresses der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie* in Freiburg i.Br. 1998, Teil 2. Opladen: Leske + Budrich, S.138–150.

Niedersächsische Jugendfeuerwehr (Hg.) (1993): Ende der Jugendfeuerwehrzeit – was nun? Handreichungen zur Vorbereitung des Wechsels von der Jugendfeuerwehr in die aktive Abteilung der Freiwilligen Feuerwehr. Rosdorf.

Notz, Gisela (1989): Frauen im sozialen Ehrenamt. Ausgewählte Handlungsfelder: Rahmenbedingungen und Optionen. Freiburg i. Br.

Notz, Gisela (1999): Die neuen Freiwilligen: Das Ehrenamt – eine Antwort auf die Krise? Ulm: AG SPAK.

Ostendorf, Helga (1994): Öffnung von Männerberufen für Frauen – Erfolgreiche oder symbolische Politik? In: *WSI Mitteilungen* 12/1994, S. 752–762.

Perkins, Kenneth B. (1987): Volunteer Firefighters in the U.S.: A Sociological Profile of America's Bravest. National Volunteer Fire Council.

Picot, Sibylle (Hg.) (2000): Freiwilliges Engagement in Deutschland – Freiwilligen-survey 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.

Picot, Sibylle (2000): Jugend und Freiwilliges Engagement. In: Picot, Sibylle (Hg.) (2000): *Freiwilliges Engagement in Deutschland*. Bd. 3: Frauen und Männer, Jugend, Senioren, Sport. S. 111–207.

Plehnert-Helmke, Karin (2000): Frauen in der Feuerwehr. Referat zum Themenbereich „Menschen im Vordergrund“ auf der Fachtagung des DFV am 21. 06. 2000 beim Deutschen Feuerwehrtag in Augsburg (MS).

Plehnert-Helmke, Karin (2004): Erste Ergebnisse einer Umfrage beim Treffen der Hessischen Feuerwehrfrauen 2004. Infodienst des Landesfeuerwehr-Verbandes Hessen, S. 23–24.

Poppenhusen, Margot (1999): Noch lange nicht selbstverständlich. Frauen in gewerblich-technischen Berufen. In: Ritter, Martina (Hg.): Bits und Bytes vom Apfel der Erkenntnis. Frauen – Technik – Männer. Münster: Westfälisches Dampfboot, S.217–231.

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. (MS, „Vorstudie“)

Poppenhusen, Margot; Wetterer, Angelika (2003): Mädchen und Frauen bei der Feuerwehr. Ein Bericht aus der Forschungswerkstatt. In: Netzwerk Frauenforschung NRW, Journal Nr. 15/2003, S. 42–54.

Prein, Gerald; Kelle, Udo; Kluge, Susann (1993): Strategien zur Integration quantitativer und qualitativer Auswertungsverfahren. Arbeitspapier Nr. 19 des SFB 186, Universität Bremen.

Priller, Eckard; Zimmer, Annette; Anheier, Helmut K. (1999): Der Dritte Sektor in Deutschland. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B9/99, S. 12–21 (ähnlich auch dies. 2006).

Ridgeway, Cecilia L. (2001): Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechter-Ungleichheit in der Arbeitswelt. In: Heintz, Bettina (Hg.): Geschlechtersoziologie. KZfSS Sonderheft 41/2001, S. 250–275.

Rifkin, Jeremy (1995): Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Frankfurt a. M./New York.

Rosell, Ellen; Miller, Kathy; Barber, Karen (1995): Fire fighting Women and Sexual Harassment. In: Public Personnel Management, v. 24, no.3, p. S. 339–350.

Rosenblatt, Bernhard v. (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 Leitfadenterviews. In: Friebertshäuser, Barbara; Prengel, Annedore (Hg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim/Basel: Juventa, S. 544–568.

Schneider, Dorothea (1973a): Frauen in der Feuerwehr. In: der Feuerwehrmann. Organ der Freiwilligen Feuerwehren im Lande Nordrhein-Westfalen, 23.Jg. Nr.2, S. 25–27.

Schneider, Dorothea (1973b): Mitwirkung von Frauen im Feuerwehrdienst. Referat beim 7. Internationalen Symposium des CTIF in Brünn/CSSR am 12. Juli 1973. Deutscher Feuerwehrverband (Hg.), Bonn.

Schneider, Dorothea (1973c): Frauen und Mädchen in der Feuerwehr. In: Feuerwehr-Jahrbuch 1973, Deutscher Feuerwehr Verband Hg. S. 78–79.

Schneider, Dorothea (1974): Frauenarbeit. In: Feuerwehr-Jahrbuch 1974/75, Deutscher Feuerwehr Verband Hg. S. 78–80.

Schneider, Dorothea (1997): 25 Jahre sind genug ...! In: Der Feuerwehrmann, Organ der Feuerwehren im Lande Nordrhein-Westfalen, S. 189.

Schüll, Peter (2004): Motive Ehrenamtlicher. Eine soziologische Studie zum freiwilligen Engagement in ausgewählten Ehrenamtsbereichen. Berlin.

Senatsverwaltung Berlin (1998): Die Sackgassen der Zukunftskommission – Streitschrift wider die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen. Berlin.

Strachwitz, Rupert Graf (Hg.) (1998): Dritter Sektor – Dritte Kraft. Versuch einer Standortbestimmung. Düsseldorf.

Voss, Sabine (1999): Berufsfeuerwehrfrauen – immer noch Exotinnen? In: Deutsche Feuerwehrzeitung „BrandtSchutz“ 5/1999, S. 464–467.

Wetterer, Angelika (Hg.) (1995): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt a. M./New York: Campus Verlag.

Wetterer, Angelika (1999a): Theoretische Entwicklungen der Frauen- und Geschlechterforschung über Studium, Hochschule und Beruf – ein einleitender Rückblick. In: Neusel, Aylâ; Wetterer, Angelika (Hg.): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt a. M./New York: Campus Verlag, S. 15–34.

Wetterer, Angelika (1999b): 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.

Wetterer, Angelika; Poppenhusen, Margot; Voss, Anja (2005): Mädchen und Frauen bei der Freiwilligen Feuerwehr. Entwicklung von Leitlinien für Modellprojekte zur Förderung der Integration von Mädchen und Frauen in der Feuerwehr. Zwischenbericht zum Forschungsprojekt, Juni 2005. (MS)

Wetterer, Angelika; Poppenhusen, Margot; Voss, Anja (2006) a): Mädchen und Frauen bei der Freiwilligen Feuerwehr. Entwicklung von Leitlinien für Modellprojekte zur Förderung der Integration von Mädchen und Frauen in der Feuerwehr. CD-ROM. Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und Deutscher Feuerwehrverband, Rostock.

Wetterer, Angelika; Poppenhusen, Margot; Voss, Anja (2006) b): Girls and Women in the Volunteer Fire Brigade, CD-ROM. Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und Deutscher Feuerwehrverband, Rostock.

Wetterer, Angelika (2006): Ordentliche Unordnung? Widersprüche im sozialen Wandel der Geschlechterverhältnisse. Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 31. Jg. Heft 4/2006.

Williams, Christine (1989): Gender Differences at Work: Women and Men in Non-traditional Occupations. Berkeley.

Women in the Fireservice: www.wfsi.org Homepage der USA-Feuerwehrfrauen mit umfangreichen Informationen.

Yoder, Janice D. (1989): Women at West Point: Lessons for Token Women in Male-Dominated Occupations. In: Freeman, Jo (Hg.): Women. A Feminist Perspective. Mountain View, pp. 523–537.

Yoder, Janice D.; Berendsen, Lynne L. (2001): „Outsider Within the Firehouse“: African American and White Women Firefighters. In: Psychology of Women, March 2001, vol. 25, no 1, pp. 27–36.

Zierau, Johanna (2000): Genderperspektive – Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit und bürgerschaftliches Engagement bei Männern und Frauen. In: Picot, Sibylle (Hg.) (2000): Freiwilliges Engagement in Deutschland – Freiwilligensurvey 1999, S. 16–110.

Zimmer, Annette; Priller, Eckard (Hg.) (2004): Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. Ergebnisse der Dritte-Sektor-Forschung, Opladen.

Zimmer, Annette; Vilain, Michael (2005): Bürgerschaftliches Engagement heute. Ibbenbüren. Schriftenreihe der Stiftung Westfalen-Initiative.

VII.

Anhang

Zu Teil II: Tabellen

- Tabelle 1 A Mitglieder in der Freiwilligen Feuerwehr in den Bundesländern 1991–2005
- Tabelle 2 A Anzahl der Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr in den Bundesländern 1991–2005
- Tabelle 3 A Anteil von Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr in den Bundesländern 1991–2005
- Tabelle 4 A Mitglieder in der Freiwilligen Feuerwehr in der Bundesrepublik 1991–2005
- Tabelle 5 A Mitglieder in den Jugendfeuerwehren in den Bundesländern 1991–2005
- Tabelle 6 A Anzahl der Mädchen in der Jugendfeuerwehr in den Bundesländern 1991–2005
- Tabelle 7 A Anteil von Mädchen in der Jugendfeuerwehr in den Bundesländern 1991–2005
- Tabelle 8 A Anzahl von Jugendfeuerwehrgruppen in den Bundesländern 1991–2005
- Tabelle 9 A Anzahl von gemischtgeschlechtlichen Jugendfeuerwehrgruppen in den Bundesländern 1991–2005
- Tabelle 10 A Anteil von gemischtgeschlechtlichen Jugendfeuerwehrgruppen in den Bundesländern 1991–2005
- Tabelle 11 A Aus der Jugendfeuerwehr in die Freiwillige Feuerwehr übernommene Jugendliche, Bundesrepublik 1991–2005
- Tabelle 12 A Aus der Jugendfeuerwehr in die Freiwillige Feuerwehr übernommene Mädchen und Jungen, Bundesrepublik 1991–2005
- Tabelle 13 A Aus der Jugendfeuerwehr ausgetretene Mädchen und Jungen, Bundesrepublik 1991–2005

Wer die folgenden Tabellen aufmerksam betrachtet, wird im Einzelnen einige kleinere Unstimmigkeiten bemerken: Manchmal tauchen einige Jahre in einigen Bundesländern hintereinander die gleichen Zahlen auf, dann wieder gibt es in einem Jahr bei einem Bundesland auffällige Sprünge oder es fehlen die Daten für eine Position ganz. Das mag an dem relativ langen Übertragungsweg liegen: Alle Feuerwehren erhalten einen (bundeseinheitlichen) Erhebungsbogen, der an die Innenministerien der Länder geschickt wird, die diese Daten an den DFV übermitteln. Nicht immer gelingt es, diese Daten rechtzeitig zur Drucklegung des Feuerwehrjahrbuches abzugeben und manchmal mögen sich auch Übertragungsfehler eingeschlichen haben. Das Ergebnis einer informativen und interessanten Gesamtübersicht, das diese verdienstvollen jährlichen Statistiken bieten, wird dadurch aber nur sehr selten und auch nur kurzfristig beeinflusst.

Tabelle 1 A: Mitglieder in der Freiwilligen Feuerwehr in den Bundesländern 1991–2005

	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Baden-Württemberg	114.303	113.795	114.805	115.186	113.880	112.377
Bayern	349.155	346.429	346.429	346.429	346.429	332.226
Hessen	88.752	80.119	82.906	81.025	80.190	79.615
Niedersachsen	141.044	141.517	140.824	139.096	139.369	137.783
Nordrhein-Westfalen	84.306	83.358	84.202	83.528	83.938	84.121
Rheinland-Pfalz	65.077	65.077	64.250	64.205	65.412	65.315
Saarland	11.988	11.988	11.690	11.545	11.774	11.770
Schleswig-Holstein	53.140	53.140	53.580	53.930	52.816	52.574
Brandenburg	48.219	48.219	46.339	45.332	45.663	47.030
Mecklenburg-Vorpommern	29.635	30.735	38.662	27.704	26.672	27.073
Sachsen	62.880	59.043	57.458	55.049	53.892	54.665
Sachsen-Anhalt	49.271	43.550	42.553	42.069	42.840	42.282
Thüringen	60.398	52.022	51.060	48.193	51.750	50.349
Berlin	1.297	1.278	1.227	1.291	1.338	1.370
Bremen	615	642	618	624	614	642
Hamburg	2.671	2.708	2.752	2.708	2.613	2.605
Gesamt	1.162.751	1.133.620	1.139.355	1.117.914	1.119.190	1.101.797

Fortsetzung von Tabelle 1 A:

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
111.453	110.247	109.563	109.282	108.822	107.972	107.944	107.240	107.143
332.226	333.878	331.211	329.368	325.266	323.783	322.292	320.676	320.536
78.011	72.555	77.010	70.116	69.299	69.299	69.299	74.392	68.654
136.933	135.726	134.325	134.400	130.132	132.331	131.941	131.216	129.351
83.953	83.830	83.551	83.112	83.112	83.112	80.288	81.575	83.681
64.601	63.300	58.994	58.994	60.000	60.000	65.000	65.000	60.000
11.773	11.629	11.535	11.386	11.345	11.234	11.284	11.274	11.345
51.621	51.793	51.752	50.700	50.031	49.689	49.158	49.026	48.784
47.961	48.332	48.242	48.971	49.711	50.075	49.413	48.600	48.211
27.726	28.762	28.542	28.172	27.978	28.349	27.635	28.011	28.308
53.438	48.850	52.223	51.458	50.725	50.725	50.246	49.405	49.546
43.038	41.669	41.178	40.637	40.304	39.416	39.772	38.766	38.544
51.841	48.520	48.083	48.495	48.096	47.322	47.259	45.371	43.563
1.416	1.428	1.472	1.472	1.491	1.487	1.492	1.503	1.477
627	629	728	632	632	635	633	629	637
2.363	2.568	2.574	2.570	2.553	2.477	2.491	2.571	2.655
1.098.981	1.083.716	1.080.983	1.069.765	1.059.497	1.057.906	1.056.147	1.055.255	1.042.435

**Tabelle 2 A: Anzahl der Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr in den Bundesländern
1991–2005**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Baden-Württemberg	1.077	962	1.059	1.160	1.329	1.510
Bayern	8.582	9.038	9.038	9.038	9.038	11.883
Hessen	3.583	3.766	3.970	4.018	4.266	4.531
Niedersachsen	3.890	4.635	5.365	5.559	5.952	6.464
Nordrhein-Westfalen	640	572	709	842	951	1.265
Rheinland-Pfalz	402	402	452	466	478	459
Saarland	85	85	139	6 Musik?	235	307
Schleswig-Holstein	519	519	779	982	1.042	1.555
Brandenburg	4.979	4.979	4.149	4.649	4.649	4.918
Mecklenburg- Vorpommern	2.896	2.830	2.550	2.179	2.204	2.668
Sachsen	7.509	6.556	5.929	5.561	5.053	5.448
Sachsen-Anhalt	8.116	6.238	6.024	5.546	5.761	6.081
Thüringen	6.305	4.849	4.844	4.372	4.389	4.146
Berlin	76	67	70	71	75	78
Bremen	3	7	7	8	8	9
Hamburg	0	0	15	18	31	41
Gesamt	48.662	45.505	45.099	44.475	45.461	51.363

Fortsetzung von Tabelle 2 A:

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1.668	1.839	1.949	2.185	2.357	2.634	2.810	2.925	3.138
13.067	14.397	15.332	16.246	16.945	17.908	18.454	19.337	19.860
4.656	4.926	5.144	5.241	5.366	5.366	5.366	6.126	5.917
6.904	7.353	7.818	8.508	8.790	9.913	9.913	10.196	10.841
1.334	1.475	1.786	1.996	1.996	1.996	2.513	2.621	2.973
472	536	652	652	700	700	750	750	750
344	378	390	455	483	510	578	617	644
1.582	1.821	1.741	1.878	2.148	2.355	2.426	2.496	2.500
5.114	5.455	5.934	6.165	6.726	6.645	6.431	6.563	6.747
2.645	3.144	3.017	3.317	2.702	3.175	3.334	3.481	3.761
5.325	4.707	4.195	4.311	4.229	4.229	4.653	4.295	4.596
6.372	6.055	6.025	6.164	6.032	5.775	5.639	5.566	5.398
4.724	4.132	4.140	4.143	4.104	4.106	4.202	3.912	3.826
82	89	78	95	94	99	98	98	106
7	9	8	8	9	15	22	23	28
52	67	79	83	91	109	121	139	154
54.348	56.383	58.288	61.447	62.772	65.535	67.310	69.145	71.239

**Tabelle 3 A: Anteil von Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr in den Bundesländern
1991-2005**

	1991 %	1992 %	1993 %	1994 %	1995 %	1996 %
Baden-Württemberg	0,94	0,85	0,92	1,01	1,17	1,34
Bayern	2,46	2,61	2,61	2,61	2,61	3,58
Hessen	4,04	4,70	4,79	4,96	5,32	5,69
Niedersachsen	2,76	3,28	3,81	4,00	4,27	4,69
Nordrhein-Westfalen	0,76	0,69	0,84	1,01	1,09	1,50
Rheinland-Pfalz	0,62	0,62	0,70	0,73	0,73	0,70
Saarland	0,71	0,71	1,19	?	2,00	2,61
Schleswig-Holstein	0,98	0,98	1,45	1,82	1,97	2,96
Brandenburg	10,33	10,33	8,95	10,26	10,18	10,46
Mecklenburg- Vorpommern	9,77	9,21	6,60	7,87	8,26	9,85
Sachsen	11,94	11,10	10,32	10,10	9,76	10,01
Sachsen-Anhalt	16,47	14,32	14,16	13,18	13,45	14,38
Thüringen	10,44	9,32	9,49	9,07	8,48	8,23
Berlin	5,86	5,24	5,70	5,50	5,61	5,69
Bremen	0,49	1,09	1,13	1,28	1,30	1,40
Hamburg	0	0	0,55	0,66	1,19	1,57
Gesamt Durchschnitt	4,19	4,01	3,96	3,98	4,06	4,66

*Durchschnitt (ohne Berlin) westdeutsche Bundesländer 2005: 5,19%
ostdeutsche Bundesländer 2005: 11,87%*

**Tabelle 3 A: Anteil von Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr in den Bundesländern
1991-2005**

	1991 %	1992 %	1993 %	1994 %	1995 %	1996 %
Baden-Württemberg	0,94	0,85	0,92	1,01	1,17	1,34
Bayern	2,46	2,61	2,61	2,61	2,61	3,58
Hessen	4,04	4,70	4,79	4,96	5,32	5,69
Niedersachsen	2,76	3,28	3,81	4,00	4,27	4,69
Nordrhein-Westfalen	0,76	0,69	0,84	1,01	1,09	1,50
Rheinland-Pfalz	0,62	0,62	0,70	0,73	0,73	0,70
Saarland	0,71	0,71	1,19	?	2,00	2,61
Schleswig-Holstein	0,98	0,98	1,45	1,82	1,97	2,96
Brandenburg	10,33	10,33	8,95	10,26	10,18	10,46
Mecklenburg- Vorpommern	9,77	9,21	6,60	7,87	8,26	9,85
Sachsen	11,94	11,10	10,32	10,10	9,76	10,01
Sachsen-Anhalt	16,47	14,32	14,16	13,18	13,45	14,38
Thüringen	10,44	9,32	9,49	9,07	8,48	8,23
Berlin	5,86	5,24	5,70	5,50	5,61	5,69
Bremen	0,49	1,09	1,13	1,28	1,30	1,40
Hamburg	0	0	0,55	0,66	1,19	1,57
Gesamt Durchschnitt	4,19	4,01	3,96	3,98	4,06	4,66

*Durchschnitt (ohne Berlin) westdeutsche Bundesländer 2005: 5,19%
ostdeutsche Bundesländer 2005: 11,87%*

Tabelle 4 A: Mitglieder in der Freiwilligen Feuerwehr in der Bundesrepublik 1991–2005

	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Mitglieder	1.162.751	1.133.620	1.139.355	1.117.914	1.119.190	1.101.797
davon Männer	1.114.089	1.088.115	1.094.256	1.073.439	1.073.729	1.050.434
davon Frauen	48.662	45.505	45.099	44.475	45.461	51.363
Frauen in Prozent	4,19	4,01	3,96	3,98	4,06	4,66

Rückgang der Mitgliederzahl 1991–2005 insgesamt: 120.316

Rückgang der männlichen Mitglieder 1991–2005: 142.893

Fortsetzung von Tabelle 4 A:

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1.098.716	1.083.716	1.080.983	1.069.765	1.059.497	1.057.906	1.056.147	1.055.255	1.042.435
1.044.368	1.027.333	1.022.695	1.008.318	996.725	992.371	988.837	986.110	971.196
54.348	56.383	58.288	61.447	62.772	65.535	67.310	69.145	71.239
4,95	5,20	5,39	5,74	5,92	6,19	6,37	6,55	6,83

Tabelle 5 A: Mitglieder in den Jugendfeuerwehren in den Bundesländern 1991–2005

	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Baden-Württemberg	14.677	16.456	18.235	19.384	20.402	20.900
Bayern	21.672	22.637	24.320	25.893	26.797	28.500
Hessen	30.482	31.034	33.329	33.956	33.838	34.080
Niedersachsen	24.122	25.456	27.413	28.508	29.213	29.572
Nordrhein-Westfalen	10.966	12.411	13.515	13.787	14.257	14.628
Rheinland-Pfalz	8.335	9.394	10.652	10.947	11.930	12.451
Saarland	3.416	3.656	3.823	3.881	3.860	3.759
Schleswig-Holstein	4.702	5.187	5.647	5.800	6.094	6.509
Brandenburg	973	2.676	5.263	7.581	7.581	11.248
Mecklenburg-Vorpommern	933	2.355	3.572	5.732	7.417	8.413
Sachsen	3.277	5.167	7.156	9.147	10.105	11.507
Sachsen-Anhalt	2.565	3.801	3.801	8.807	10.802	12.154
Thüringen	2.147	4.301	6.351	7.824	9.821	10.890
Berlin	347	420	496	585	582	597
Bremen	92	134	134	140	131	120
Hamburg	250	361	486	502	511	573
Gesamt	128.956	145.446	164.195	182.474	193.341	205.901

Fortsetzung von Tabelle 5 A:

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
22.543	24.038	25.039	25.982	27.186	28.137	28.885	29.430	29.839
31.439	34.634	38.289	40.170	43.996	45.918	47.988	50.612	51.029
34.744	34.695	34.641	34.298	34.294	33.927	33.523	33.332	32.777
30.680	31.813	33.318	33.752	34.972	35.448	35.902	35.191	34.431
15.392	16.225	17.134	17.499	17.900	19.028	19.629	19.837	20.283
13.105	13.581	14.138	14.723	14.817	15.041	14.954	14.705	14.562
3.920	4.001	4.186	4.127	4.088	4.028	3.957	3.948	3.695
7.085	7.873	8.400	8.617	9.015	9.146	9.382	9.456	9.528
12.731	14.343	15.104	16.148	15.863	15.040	13.906	13.906	11.949
9.659	10.214	10.968	11.188	10.276	9.878	9.878	8.805	7.504
12.372	12.971	13.943	14.330	14.007	13.567	12.765	11.860	11.183
13.633	14.666	15.130	14.901	14.332	13.365	13.426	13.426	11.519
12.296	13.633	13.330	13.974	14.523	14.916	14.914	15.108	14.439
688	834	834	985	809	809	849	801	807
143	148	183	182	187	183	219	219	209
605	651	686	681	660	709	743	809	839
221.035	234.320	245.323	251.557	256.929	259.149	260.922	261.445	254.593

**Tabelle 6 A: Anzahl der Mädchen in der Jugendfeuerwehr in den Bundesländern
1991-2005**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Baden-Württemberg	1.103	1.364	1.672	1.907	2.292	2.517
Bayern	1.436	1.751	2.222	2.808	3.830	4.305
Hessen	6.784	7.019	7.986	8.453	8.607	8.922
Niedersachsen	5.158	5.569	6.251	6.574	6.877	7.228
Nordrhein-Westfalen	751	1.034	1.235	1.329	1.439	1.603
Rheinland-Pfalz	1.040	1.263	1.630	1.741	1.929	2.148
Saarland	390	428	456	475	482	487
Schleswig-Holstein	710	812	951	1.022	1.062	1.211
Brandenburg	217	512	1.043	1.497	1.497	2.156
Mecklenburg- Vorpommern	128	398	588	931	1.261	1.585
Sachsen	570	817	1.051	1.292	1.415	1.654
Sachsen-Anhalt	604	754	754	1.826	2.501	2.859
Thüringen	360	648	1.087	1.337	1.093	1.297
Berlin	67	90	99	96	101	54
Bremen	13	15	16	17	16	16
Hamburg	14	37	58	73	72	81
Gesamt	19.345	22.511	27.099	31.378	34.474	38.123

Fortsetzung von Tabelle 6 A:

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
2.847	3.232	3.509	3.738	3.955	3.974	4.296	4.495	4.621
5.342	6.088	7.437	8.014	8.930	9.591	10.416	12.060	12.589
9.194	9.255	9.167	9.145	9.179	9.102	9.032	9.123	8.913
7.815	8.141	8.695	8.985	9.242	9.493	9.839	9.695	9.570
1.850	2.000	2.269	2.346	2.417	2.575	2.663	2.805	2.956
2.388	2.557	2.845	2.985	2.974	3.041	3.006	2.928	2.914
538	551	621	697	709	721	705	743	666
1.380	1.664	1.818	1.899	2.009	2.110	2.170	2.196	2.249
2.933	3.683	4.143	4.669	4.654	4.713	4.174	4.174	3.739
2.057	2.521	2.764	2.829	2.684	2.720	2.720	2.423	2.022
1.949	2.338	2.552	2.635	2.595	2.594	2.484	2.353	2.283
3.365	3.686	3.945	4.022	3.893	3.670	3.703	3.703	4.212
1.655	3.365	3.034	3.291	3.533	3.626	3.626	3.712	3.664
67	120	120	135	56	56	117	121	122
21	24	40	35	31	35	36	39	41
83	109	130	129	128	130	143	147	156
43.484	49.334	53.089	55.554	56.989	58.151	59.130	60.717	60.717

**Tabelle 7 A: Anteil von Mädchen in der Jugendfeuerwehr in den Bundesländern
1991–2005**

	1991 %	1992 %	1993 %	1994 %	1995 %	1996 %
Baden-Württemberg	7,52	8,29	9,17	9,84	11,23	12,04
Bayern	6,63	7,74	9,14	10,84	14,29	15,10
Hessen	22,26	22,62	23,96	24,89	25,44	26,18
Niedersachsen	21,38	21,88	22,80	23,06	23,54	24,44
Nordrhein-Westfalen	6,85	8,33	9,14	9,64	10,09	10,96
Rheinland-Pfalz	12,48	13,44	15,30	15,90	16,17	17,25
Saarland	11,42	11,71	11,93	12,24	12,49	12,96
Schleswig-Holstein	15,10	15,65	16,84	17,62	17,43	18,61
Brandenburg	22,30	19,13	19,82	19,75	19,75	19,17
Mecklenburg- Vorpommern	13,72	16,90	16,46	16,24	17,00	18,84
Sachsen	17,39	15,81	14,69	14,12	14,00	14,37
Sachsen-Anhalt	23,55	19,84	19,84	20,73	23,15	23,52
Thüringen	16,77	15,07	17,11	17,09	11,13	11,91
Berlin	19,31	21,43	19,96	16,41	17,35	9,05
Bremen	14,13	11,19	11,94	12,14	12,21	13,33
Hamburg	5,6	10,25	11,93	14,54	14,09	14,14
Gesamt	15,00	15,48	16,50	17,20	17,83	18,51

*Durchschnitt (ohne Berlin) westdeutsche Bundesländer 2005: 21,03
ostdeutsche Bundesländer 2005: 28,12*

Fortsetzung von Tabelle 7 A:

1997 %	1998 %	1999 %	2000 %	2001 %	2002 %	2003 %	2004 %	2005 %
12,63	13,45	14,01	14,39	14,55	14,12	14,87	15,27	15,49
16,99	17,58	19,42	19,95	20,30	20,89	21,71	23,83	24,67
26,46	26,68	26,46	26,66	26,77	26,83	26,94	27,37	27,19
25,47	25,59	26,10	26,62	26,43	26,78	27,41	27,55	27,79
12,02	12,33	13,24	13,41	13,50	13,53	13,57	14,14	14,59
18,23	18,83	20,12	20,27	20,10	20,22	20,10	19,91	20,01
13,73	13,77	14,84	16,89	17,34	17,90	17,82	18,82	18,02
19,48	21,14	21,64	22,04	22,29	23,07	23,13	23,22	23,60
23,04	25,68	27,43	28,91	29,34	31,34	30,02	30,02	31,29
21,30	24,68	25,20	25,29	26,12	27,54	27,54	27,52	26,95
15,75	18,02	18,30	18,39	18,53	19,12	19,46	19,84	20,42
24,68	25,13	26,07	26,99	27,16	27,46	27,58	27,58	36,57
13,46	24,68	22,16	23,55	24,32	24,31	24,31	24,57	25,38
9,74	14,39	14,39	13,71	6,92	6,92	13,78	15,11	15,12
14,69	16,22	21,86	19,23	16,58	19,13	16,44	17,81	19,62
13,72	16,74	18,95	18,94	19,39	18,34	19,26	18,17	19,28
19,67	21,05	21,64	22,08	22,18	22,44	22,66	23,22	23,85

Tabelle 8 A: Anzahl von Jugendfeuerwehrgruppen in den Bundesländern 1991–2005

	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Baden-Württemberg	961	1.024	1.072	1.112	1.161	1.194
Bayern	2.095	2.247	2.529	2.603	2.715	3.036
Hessen	1.879	1.895	1.942	1.982	2.010	2.034
Niedersachsen	1.432	1.471	1.536	1.580	1.612	1.639
Nordrhein-Westfalen	699	738	772	790	816	833
Rheinland-Pfalz	572	620	683	724	781	828
Saarland	276	284	290	293	294	294
Schleswig-Holstein	227	237	247	253	266	285
Brandenburg	93	218	344	517	517	723
Mecklenburg-Vorpommern	82	156	268	395	527	585
Sachsen	241	379	486	570	668	751
Sachsen-Anhalt	171	267	267	586	706	798
Thüringen	174	318	492	603	748	851
Berlin	22	25	27	27	28	33
Bremen	7	10	10	10	10	10
Hamburg	18	22	28	28	28	31
Gesamt	8.949	9.911	10.993	12.073	12.887	13.925

Fortsetzung von Tabelle 8 A:

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1.230	1.261	1.299	1.336	1.364	1.352	1.381	997	968
3.329	3.573	3.774	3.928	4.068	4.042	4.533	4.505	4.614
2.060	2.080	2.093	2.099	2.115	2.116	2.117	2.119	2.130
1.669	1.704	1.744	1.779	1.824	1.858	1.896	1.914	1.928
864	885	924	932	944	998	1.027	1.050	1.080
866	900	948	999	1.022	1.054	1.066	1.080	1.095
292	295	301	299	302	304	305	310	309
298	316	331	344	359	370	379	386	397
920	1.032	1.123	1.198	1.217	1.227	1.200	1.200	1.125
651	689	723	753	756	798	798	731	704
804	850	922	972	1.002	1.015	1.017	1.014	1.008
878	945	1.005	1.029	1.059	1.065	1.070	1.070	1.018
912	878	1.018	911	1.118	1.139	1.139	1.135	1.125
36	40	40	43	43	43	44	45	46
9	9	10	10	11	11	12	12	12
34	35	38	38	41	42	43	46	49
14.852	15.492	16.293	16.670	17.245	17.386	18.027	17.614	17.608

Tabelle 9 A: Anzahl von gemischtgeschlechtlichen Jugendfeuerwehrgruppen in den Bundesländern 1991–2005

	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Baden-Württemberg	346	406	489	565	654	385
Bayern	451	754	835	1.053	1.216	1.341
Hessen	1.330	1.429	1.513	1.614	1.675	1.728
Niedersachsen	993	1.092	1.208	1.275	1.328	1.395
Nordrhein-Westfalen	263	344	458	477	432	569
Rheinland-Pfalz	308	510	548	593	604	693
Saarland	123	134	148	156	173	185
Schleswig-Holstein	137	150	179	198	220	235
Brandenburg	64	190	296	355	355	473
Mecklenburg-Vorpommern	17	114	175	215	279	362
Sachsen	165	238	310	398	394	439
Sachsen-Anhalt	125	173	173	466	515	655
Thüringen	158	310	487	529	528	647
Berlin	16	19	27	27	28	28
Bremen	4	7	7	7	7	6
Hamburg	9	17	18	22	22	27
Gesamt	4.509	5.887	6.871	7.950	8.430	9.168

Fortsetzung von Tabelle 9 A:

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
743	810	883	1.071	1.083	1.106	1.088	928	900
1.700	1.899	2.179	2.674	2.633	2.812	2.874	3.043	3.223
1.765	1.785	1.808	1.750	1.814	1.728	1.827	1.820	1.820
1.450	1.498	1.557	1.562	1.641	1.679	1.726	1.756	1.735
618	670	656	639	673	684	744	773	848
726	671	726	753	802	874	789	844	820
182	192	206	202	206	195	210	226	214
263	290	310	329	344	347	357	360	367
773	683	859	603	1.003	963	1.004	1.004	905
443	585	581	623	652	750	750	442 (?)	325
579	595	15(?)	768	748	744	757	733	728
725	785	845	878	839	891	893	893	927
702	725	727	727	k.A.	788	788	871	852
29	32	32	38	40	40	40	44	38
7	8	9	9	9	10	12	11	11
30	32	36	34	35	40	41	43	45
10.735	11.260	11.429	12.660	12.522	13.699	13.900	13.791	13.758

Tabelle 10 A: Anteil von gemischtgeschlechtlichen Jugendfeuerwehrgruppen in den Bundesländern 1991–2005

	1991 %	1992 %	1993 %	1994 %	1995 %	1996 %
Baden-Württemberg	36,00	39,65	45,62	50,81	56,33	32,24
Bayern	21,53	33,56	33,03	40,45	44,79	44,17
Hessen	70,78	75,41	77,91	81,43	83,28	84,96
Niedersachsen	69,34	74,24	78,65	80,70	82,38	85,11
Nordrhein-Westfalen	37,63	46,61	59,33	60,38	52,94	68,31
Rheinland-Pfalz	53,85	82,26	80,23	81,91	77,34	83,70
Saarland	44,57	47,18	51,03	53,24	58,84	62,93
Schleswig-Holstein	60,35	63,29	72,47	78,26	82,71	82,46
Brandenburg	68,82	87,16	86,05	68,67	68,67	65,42
Mecklenburg-Vorpommern	20,73	73,08	65,30	54,43	52,94	61,88
Sachsen	68,46	62,80	63,79	69,82	58,98	58,46
Sachsen-Anhalt	73,10	64,79	64,79	79,52	72,95	82,08
Thüringen	90,80	97,48	98,93	87,73	70,59	76,03
Berlin	72,73	76,00	100	100	100	84,85
Bremen	57,14	70,00	77,00	70,00	70,00	60,00
Hamburg	50,00	77,27	64,29	78,57	78,57	87,10
Durchschnitt	50,39	59,40	62,50	65,85	65,41	65,84

Fortsetzung von Tabelle 10 A:

1997 %	1998 %	1999 %	2000 %	2001 %	2002 %	2003 %	2004 %	2005 %
60,41	64,23	67,98	80,16	79,40	81,80	78,78	93,00	92,98
51,07	53,15	57,74	68,08	64,72	69,57	63,40	67,55	69,85
85,68	85,82	86,38	83,37	85,77	81,66	86,30	85,89	85,45
86,88	87,91	89,28	87,80	89,97	90,37	91,03	91,75	89,99
73,05	75,71	71,00	68,56	71,29	68,54	72,44	73,62	78,52
83,83	74,56	76,58	75,38	87,47	82,92	74,02	78,15	74,89
62,33	65,08	68,44	67,56	68,21	64,14	68,85	72,90	69,26
88,26	91,77	93,66	95,64	95,82	93,78	94,20	93,26	92,44
84,02	66,18	76,49	50,33	82,42	78,48	83,67	83,67	80,44
68,05	84,91	80,36	82,74	86,24	93,98	93,98	58,93	46,16
72,01	70,00	?	79,01	74,65	73,30	74,43	72,29	72,22
82,57	83,07	84,08	85,33	79,23	83,66	83,46	83,46	91,06
76,97	82,57	71,41	79,80	k. A.	69,18	69,18	74,74	75,73
80,56	80,00	80,00	88,37	93,02	93,02	90,91	97,78	82,61
77,78	88,89	90,00	90,00	81,82	90,91	100	91,67	91,67
88,23	91,43	94,74	89,47	85,37	95,24	95,35	93,48	91,84
72,28	72,68	70,15	75,94	72,61	78,97	72,11	78,30	78,13

Tabelle 11 A: Aus der Jugendfeuerwehr in die Freiwillige Feuerwehr übernommene Jugendliche, Bundesrepublik 1991–2005

	1991	1992	1993	1994	1995	1996
In die FF übernommen	12.653	13.454	14.079	16.640	20.974	21.737
davon Mädchen	1.023	1.309	1.327	1.485	2.034	2.469
Mädchen in Prozent	8,09	9,73	9,43	8,92	9,70	11,36

Tabelle 12 A: Aus der Jugendfeuerwehr in die Freiwillige Feuerwehr übernommene Mädchen und Jungen, Bundesrepublik 1991–2005

	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Mädchen						
Mitglieder insgesamt	19.345	22.511	27.099	31.378	34.474	38.612
In die FF übernommen	1.023	1.309	1.327	1.485	2.034	2.469
Übernahmequote *	5,29	5,81	4,90	4,73	5,90	6,39
Jungen						
Mitglieder insgesamt	109.611	122.935	137.096	151.096	159.936	167.289
In die FF übernommen	11.630	12.145	12.752	15.155	18.940	19.268
Übernahmequote *	10,61	9,88	9,30	10,03	11,84	11,52

**Die Übernahmequote bezieht sich auf die jeweilige Mitgliederzahl (Mädchen bzw. Jungen)*

Übernahme im Durchschnitt 1991–2005:

Mädchen: 6,48% mit insgesamt steigender Tendenz

Jungen: 10,50% mit leichten Schwankungen auf gleichem Niveau

Fortsetzung von Tabelle 11 A:

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
21.862	22.691	24.224	24.110	23.496	23.815	24.930	25.834	26.923
2.867	3.293	3.674	3.803	4.005	4.102	4.329	4.658	4.913
13,11	14,51	15,17	15,77	17,05	17,22	17,36	18,03	18,25

Fortsetzung von Tabelle 12 A:

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
43.484	49.484	53.089	55.554	56.989	58.151	59.130	60.717	60.717
2.867	3.293	3.674	3.803	4.005	4.102	4.329	4.658	4.913
6,59	6,65	6,92	6,85	7,03	7,05	7,32	7,67	8,09
177.551	184.986	192.234	196.003	199.936	200.989	201.792	200.728	193.876
18.995	19.398	20.550	20.307	19.491	19.713	20.601	21.175	22.010
10,70	10,49	11,11	10,36	9,75	9,81	10,21	10,55	11,35

**Tabelle 13 A: Aus der Jugendfeuerwehr ausgetretene Mädchen und Jungen,
Bundesrepublik 1991–2005**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Mädchen						
Mitglieder insgesamt	19.345	22.511	27.099	31.378	34.474	38.612
ausgetreten	2.948	3.615	3.921	5.060	6.965	6.774
Austrittsquote *	15,24	16,06	14,47	16,13	20,20	17,54
Jungen						
Mitglieder insgesamt	109.611	122.935	137.096	151.096	159.936	167.289
ausgetreten	10.381	12.516	13.712	16.727	19.085	18.981
Austrittsquote *	9,47	10,18	10,00	11,07	11,90	11,35

** Die Austrittsquote bezieht sich auf die jeweilige Mitgliederzahl
(Mädchen bzw. Jungen)*

Austritte im Durchschnitt 1991–2005:

Mädchen: 16,31% mit leichten Schwankungen auf gleichem Niveau

Jungen: 11,17% mit leichten Schwankungen auf gleichem Niveau

Fortsetzung von Tabelle 13 A:

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
43.484	49.484	53.089	55.554	56.989	58.151	59.130	60.717	60.717
6.917	7.487	8.561	9.431	9.607	9.485	9.502	9.432	9.743
15,91	15,18	16,13	16,98	16,86	16,31	16,07	15,53	16,01
177.551	184.986	192.234	196.003	199.936	200.989	201.792	200.728	193.876
18.726	19.933	22.196	23.898	23.854	23.958	23.329	23.996	21.628
10,55	10,78	11,55	12,19	11,87	11,92	11,56	11,95	11,16

Zu Teil III: Interviewleitfaden

Daten: Geboren
Familienstand
Kinder
Berufsausbildung
Berufstätigkeit
Dienstgrad in der FF

I. Biografisches

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

II. Allgemeines

- (1) **Feuerwehrinterne Voraussetzungen (Sachfragen zu Ablauf und Organisationsstruktur)**
- I Wie **stellt die Feuerwehr sich nach außen dar?** Was tut sie, um **neue Mitglieder** zu gewinnen?
 - I Wie werden **Jugendliche** durch die Feuerwehr angesprochen?
(unterschiedliche Zielgruppen? Gymnasien-Hauptschulen, Stadt-Land)
 - I Gibt es dabei besondere **Bemühungen um Mädchen?** Wenn ja: In welcher Weise?
- I Werden bei der **Freiwilligen Feuerwehr Frauen** in besonderer Weise angesprochen und motiviert?
 - I Werden dabei die möglicherweise **unterschiedlichen Interessen und Lebensbedingungen** von Männern und Frauen berücksichtigt?
- I Wie sind die **Arbeitsbedingungen** in der Freiwilligen Feuerwehr?
 - I Wie oft finden **Treffen** der Wehren/Gruppen statt?
 - I Wie oft gibt es **Übungen** oder **Fortbildungen**?
 - I Wie oft tritt der Ernstfall eines **Einsatzes** ein?
- I Ist die **Integration in das tägliche Leben von Männern und Frauen** leicht oder eher schwierig?
(Kinderbetreuung; Vereinbarkeit von Ehrenamt, Beruf und Familie, Freunde; Pendler; ...)

I Gibt es typisch männliche bzw. **typisch weibliche Spezialisierungen beim Einsatz?**

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

I Was für Spezialisierungen sind das?

(Funk, Löschen, Maschinenbedienung, Wagen fahren, Straßen sperren...)

I Wie kommt das zustande?

(Frauen geben dem selber den Vorzug; Zuschreibung von Männern)

I Gibt es unterschiedliche **Schwerpunkte bei der Verteilung und Besetzung von Ämtern und Positionen** für Männer bzw. Frauen?

(**Wehr:** Wehrführerinnen und Wehrführer, stellvertretende Wehrführerinnen und Wehrführer, Kassenwarte, Gerätewarte, Jugendleiterinnen und Jugendleiter, Brandschutzerziehung usw.)

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

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

I Frage nur an Ost-Frauen:

I In welcher Weise haben sich all diese feuerwehrinternen Voraussetzungen **nach der Wende geändert?**

I Welche **Folgen hat das für Teilnahme von Frauen** gehabt?

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

I Was macht die **Jugendfeuerwehr für Jugendliche attraktiv?**

(Technikinteresse, Wettkampf und Leistung, Abenteuer und Risiko, Retten und Helfen, sozialer Zusammenhalt, Gruppenerfahrungen, Teamarbeit)

I Welches sind die am meisten verbreiteten **Erwartungen**, mit denen sie zur Feuerwehr kommen?

I Gibt es dabei **Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen?**

I 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)

I Gibt es dabei so etwas wie ein „kritisches“ Alter?

I Wie vollzieht sich der **Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilungen** der Freiwilligen Feuerwehr?

I Was wird für die **Durchlässigkeit** getan – vonseiten der Jugendfeuerwehr wie der Einsatzwehren?

I 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 dazugehören?

! 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

I 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?)

I 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

I ist das **Bundesland**, in dem der **Frauenanteil** ist. Worauf führen Sie das zurück?

I Was **haben Sie selbst** bisher für die Sache der Feuerwehrfrauen unternehmen können?

I Auf welcher **Organisationsebene** finden Ihre Vorschläge am **ehesten Gehör**?

I Wo erfahren Sie den **größten Widerstand**?

(7) Schlussfragen: mögliche praktische Maßnahmen

I Wo müssten Ihrer Ansicht nach **Veränderungen** ansetzen?

I Welche **konkreten Maßnahmen** halten Sie für besonders Erfolg versprechend bei Mädchen bzw. Frauen?

I Auf welcher **Ebene** der Feuerwehr müsste das ansetzen?

(von oben, Landesebene, lokal; im Westen anders als im Osten ...)

Zu Teil III: Codeverzeichnis für die Querauswertung

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 – Einsatzwehr**
 - 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 Differenzerfahrung – positiv gewendet

zu Teil III: Einzelfallanalyse: Auswertungsraster

Interview Nr. Xa

Relevante Bereiche (feuerwehrintern)	Auswertungs- dimensionen	Inhaltliche Schwerpunkte im Interview	Fundstelle Seite
Das alltägliche Erscheinungsbild der Feuerwehr			
nach außen	Sichtbarkeit versus Unsichtbarkeit Vielfalt versus Stereo- typisierung (d. h. keine Weiblich- keitsstereotype)		
nach innen	Sichtbarkeit versus Unsichtbarkeit Vielfalt versus Stereo- typisierung		
Öffentlichkeitsarbeit (Werbemaßnahmen)			
	Sichtbarkeit versus Unsichtbarkeit Vielfalt versus Stereo- typisierung (d. h. keine Weiblich- keitsstereotype)		

Interview Nr. Xb

Relevante Bereiche (feuerwehrintern)	Auswertungs- dimensionen	Inhaltliche Schwerpunkte im Interview	Fundstelle Seite
Grunderfahrung der Frauen	Normalität versus Ausnahmезustand		
Erfahrungsfelder			
Arbeits- und Um- gangsformen	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 (geschlechtstypische Aufgaben, horizon- tal) Integration versus Marginalisierung (Männer wichtig, Frauen randständig, vertikal)		

Interview Nr. Xc

Relevante Bereiche (feuerwehrintern)	Auswertungs- dimensionen	Inhaltliche Schwerpunkte im Interview	Fundstelle Seite
Teilnahme an weiterführenden Lehrgängen	Aufstieg versus Stagnation		
Ämter und Positionen im Verband	Partizipation versus Ausgrenzung		
Vereinbarkeits- chancen Ehrenamt/Familie/ Beruf	Kontinuität versus Diskontinuität Lösungsangebote der Organisation versus individuelle Lösungen		
Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzwehr	Positive Identifikati- on versus Zweifel Akzeptanz versus Skepsis		
Ausbildung von Führungskräften	Technik und soziale Kompetenz		

Zu Teil IV: Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr Handreichungen für die Praxis²³

Inhalt

Editorial – Begeisterung fürs Ehrenamt.....	201
Worum es geht – Hintergrund der Handreichungen	202
Vereinbarkeit von Feuerwehr und Beruf.....	203
Vereinbarkeit von Feuerwehr und Familie	205
Schwangerschaft und Feuerwehrdienst	206
Übergang: Von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung.....	208
Einer für alle – Der Deutsche Feuerwehrverband	211
Kontakt auf Bundesebene	212
Die richtige Stelle in Ihrem Bundesland	213
Internationale Feuerwehrfrauen-Netzwerke	215

²³ Diese Handreichungen wurden 2006 an alle Landes-, Kreis- und Stadtfeuerwehrverbände versandt; zusätzlich gibt es sie zum Download unter www.feuerwehrfrauen-netzwerk.org. Hier abgedruckt ist nur der vollständige Text ohne Bilder, Impressum und Adressen. Eine kürzere Fassung davon ist auch in die Kampagnenbroschüre 2007/08 „Frauen lassen nichts anbrennen“ aufgenommen worden (s. auch unter www.frauen-am-zug.de).

Editorial – Begeisterung fürs Ehrenamt

Die langfristige Sicherung des Brand- und Katastrophenschutzes hängt maßgeblich von der aktiven Beteiligung engagierter Männer und Frauen ab. Dabei liegt das Engagement der Männer bislang deutlich über dem der Frauen. Die Frauen bilden im Jahr 2006 mit bundesweit etwa sieben Prozent immer noch eine kleine Minderheit. Der Deutsche Feuerwehrverband (DFV) hat es sich zu einem seiner Schwerpunkte gemacht, Frauen besser in den Dienst der Freiwilligen Feuerwehren zu integrieren. Das heißt, er möchte

- ! mehr Frauen für das Ehrenamt Feuerwehr begeistern,
- ! den Mädchen aus den Jugendfeuerwehren den Übertritt in die Einsatzabteilungen erleichtern,
- ! die Voraussetzungen dafür verbessern, dass Frauen langfristig im aktiven Feuerwehrdienst tätig sind.

Hinter diesen Schwerpunkten steht aber auch das Ziel, die Feuerwehr den veränderten Lebensbedingungen von Männern und Frauen anzupassen. Außerdem möchten wir die Feuerwehr insgesamt moderner gestalten und auch für solche Menschen öffnen, die wir bislang weniger angesprochen haben.

Erste Schritte in diese Richtung konnten im Jahr 2005 gegangen werden: Mit Unterstützung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurde ein außergewöhnliches Projekt im DFV durchgeführt, um die Freiwilligen Feuerwehren für Frauen attraktiver zu gestalten. In dem Projekt wurde eine wissenschaftliche Studie durchgeführt, an deren Ende konkrete Leitlinien für Modellprojekte und praktische Maßnahmen standen.

Anschließend wurden diese Maßnahmen im Rahmen eines Folgeprojektes innerhalb des Programms „Generationenübergreifende Freiwilligendienste“ des Bundesministeriums konkret umgesetzt. Die Handreichungen, die Sie in den Händen halten, bilden einen Baustein zur Umsetzung der Leitlinien – an dieser Stelle herzlichen Dank an die Autorin Dr. Anja Voss! Weitere Informationen zu den Zielen und Inhalten der Projekte unter www.feuerwehrfrauen-netzwerk.org.

Wir hoffen, dass Sie viele neue Anregungen aus den Handreichungen erhalten und dass die geschlechtssensible Perspektive Ihr Handeln im Feuerwehralltag bereichert!

Karin Plehnert-Helmke
Vorsitzende des Fachbereichs Frauen
Deutscher Feuerwehrverband

Ulrich Behrendt
Vizepräsident
Deutscher Feuerwehrverband

Worum es geht – Hintergrund der Handreichungen

„Wir beschreiten neue Wege“ – so umschreibt der DFV-Präsident Hans-Peter Kröger die aktuelle Situation im Deutschen Feuerwehrverband.

Zu diesen neuen Wegen gehört auch das Bemühen, Mädchen und Frauen verstärkt für bürgerschaftliches Engagement zu gewinnen. Letztlich hängt davon auch ab, die Leistungsfähigkeit des Brand- und Katastrophenschutzes langfristig zu sichern.

Frauen sind in der Feuerwehr noch immer unterrepräsentiert. Der Anteil der weiblichen Angehörigen im aktiven Dienst ist in den vergangenen Jahren langsam auf derzeit circa sieben Prozent gestiegen. Dabei ist in den alten Bundesländern der Anteil mit knapp sechs Prozent im Durchschnitt dabei deutlich niedriger als in den neuen Bundesländern, wo er bei rund elf Prozent liegt. Eine stärkere Beteiligung ist in den Jugendfeuerwehren zu verzeichnen. Dort sind durchschnittlich mehr als 20 Prozent der Mitglieder Mädchen, wobei hier kein großer Unterschied zwischen den neuen und alten Bundesländern festzustellen ist.

Langfristig strebt der DFV an, den jetzigen Mitgliederstand der Feuerwehrfrauen im aktiven Dienst zu verdoppeln. Damit dies gelingt, wurde im Jahr 2005 vom DFV unter Beteiligung der Deutschen Jugendfeuerwehr ein Forschungsprojekt **„Mädchen und Frauen in der Feuerwehr“** initiiert. Mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ging ein Forschungsteam zunächst einmal auf die Suche nach Gründen für das Fernbleiben von Frauen in der Feuerwehr. Diese lagen beispielsweise in der mangelnden Vereinbarkeit von Ehrenamt und Familie, aber auch in den Umgangsformen sowie in der mangelnden Sichtbarkeit von Feuerwehrfrauen als ein ganz normaler Bestandteil der Feuerwehr.

Anschließend wurden Leitlinien für Modellprojekte entwickelt, die die Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr fördern. In einem Folgeprojekt wurden die Modellprojekte durch geeignete Maßnahmen umgesetzt. Zu den Maßnahmen gehört etwa eine bessere Öffentlichkeitsarbeit für Feuerwehrfrauen ebenso wie bundesweite Regionalkonferenzen, auf denen Möglichkeiten zur Fortbildung und Vernetzung angeboten werden.

Die vorliegenden Handreichungen bilden einen weiteren Baustein und sollen konkrete Anregungen und praktische Tipps zu unterschiedlichen Themenfeldern des Feuerwehralltags geben. Sie informieren zum Beispiel über rechtliche Grundlagen, berichten von Best Practice-Beispielen und sprechen Empfehlungen aus.

Sie richten sich an Frauen und Männer und sprechen sowohl Führungskräfte der Freiwilligen Feuerwehren als auch die „Feuerwehrmensen“ an der Basis an.

Einen ersten Themenblock der Handreichungen bilden die veränderten Lebensbedingungen, denen sich viele Feuerwehrfrauen und -männer im Moment stellen müssen. Es werden Anregungen zur **Vereinbarkeit von Ehrenamt und Beruf** sowie von **Ehrenamt und Familie** gegeben. Einen zweiten Schwerpunkt bildet die Frage, inwieweit und unter welchen Bedingungen **schwängere Feuerwehrfrauen** an der Feuerwehr teilnehmen können und dürfen. Ein dritter thematischer Schwerpunkt ist den jungen Nachwuchskräften gewidmet und steht unter dem Motto **Übertritt statt Austritt**.

Vereinbarkeit von Feuerwehr und Beruf

„Ich bin Bauingenieur, und glücklicherweise unterstützt mein Chef mein Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr. Wenn ein großer Einsatz länger dauert, kann ich morgens auch später zur Arbeit kommen. Seit einiger Zeit muss ich beruflich aber oft quer durch die Republik reisen, bin tagelang weg.

Meine Wehrleitung hatte damit anfangs echt ein Problem, da ich nur noch unregelmäßig zu Übungs- und Ausbildungsabenden kommen konnte. Dann haben wir uns aber zusammengesetzt und Termine gefunden, die für alle passen. Zusätzlich gibt es jetzt am Wochenende Sonderausbildungen, an denen man auch ein Thema einen halben Tag lang in Theorie und Praxis bearbeiten kann – und ich kann auch fast immer daran teilnehmen.“ (Thomas W., 35 Jahre, Gruppenführer)

Ehrenamtlich engagierte Menschen haben völlig zu Recht bei Personalchefs einen guten Ruf: Gerade Ehrenamtlerinnen und Ehrenamtler zeigen meist auch in ihrem Beruf große Einsatzbereitschaft. Die Betriebe haben zahlreiche Möglichkeiten, um die Vereinbarkeit von Ehrenamt und Beruf zu unterstützen.

Die Palette umfasst zum Beispiel

- ▮ gesetzliche oder tarifliche Rechte auf bezahlte Freistellung,
- ▮ flexible Handhabung der Arbeitszeiten,
- ▮ informelle Absprachen mit Vorgesetzten und Kollegium, um kurzfristig ehrenamtliche Aufgaben ausüben zu können.

Der Beruf erfordert heutzutage immer mehr Mobilität: Man muss zur Arbeitsstelle pendeln, am Wochenende, im Schichtbetrieb oder nachts arbeiten. Aber auch Prüfungstermine in der beruflichen Ausbildungsphase erschweren die Vereinbarkeit von Ehrenamt und Beruf.

„Ich war immer da, bei Einsätzen und Übungen, nachts, am Wochenende – bis dann in meinem Betrieb bei einer Umstrukturierung Stellen abgebaut wurden. Da stellte sich dann die Frage: Arbeit oder Feuerwehr? Ich habe zwei Kinder, meine Frau ist ohne Job – da war die Antwort klar. Jetzt bin ich für sechs Monate bei der Feuerwehr entschuldigt und hoffe, dass ich dann wieder häufiger zum Dienst kommen kann.“ (Harald B., 45 Jahre, Maschinist)

Die Freiwillige Feuerwehr möchte die veränderten Lebensverhältnisse stärker berücksichtigen und die Voraussetzungen dafür ausbauen, dass ihre gut ausgebildeten Mitglieder aktiv am Dienst teilnehmen können und sich weitere Männer und Frauen für das Ehrenamt Feuerwehr begeistern können.

„Als Krankenschwester habe ich alle zwei Wochen erst um acht Uhr abends Feierabend und muss dann noch 50 Kilometer bis nach Hause fahren. Dann ist es zu spät, um noch am Dienst teilzunehmen. In Absprache mit der Wehrleitung haben wir jetzt den Übungsdienst genau in die freie Woche gelegt, sodass ich auch daran teilnehmen kann. Wir überlegen, ob wir nicht auch jede Woche Unterrichts- und Übungsdienst anbieten können – das wäre auch praktisch für die anderen Schichtarbeiter.“ (Johanna B., 25 Jahre, Atemschutzgeräteträgerin)

Insbesondere die Führungskräfte sowohl auf Orts- und Kreisebene als auch auf Landesebene können zu einer guten Vereinbarkeit von Ehrenamt und Beruf beitragen, indem sie

- ▮ Flexibilität bei der Termingestaltung von Übungs- und Dienstzeiten ermöglichen,
- ▮ mehr Flexibilität hinsichtlich des zeitlichen Umfangs erlauben,
- ▮ Diskussionsrahmen schaffen, in dem Lösungen gemeinsam als Aufgabe der Feuerwehr vor Ort entwickelt werden,
- ▮ nicht auf individuelle Lösungsmöglichkeiten der Betroffenen bauen, sondern Vereinbarkeitslösungen „von oben“ anbieten.

Im Mittelpunkt stehen informelle Erleichterungen und ein Entgegenkommen durch Vorgesetzte sowie Kollegen und Kolleginnen. Lösungsmöglichkeiten sind abhängig von den Bedingungen vor Ort und sollten in Absprache mit allen Beteiligten erfolgen.

„Bei Frauen ist es oft so, dass sie verloren gehen auch als Führungskraft, weil sie neben dem Beruf auch noch die Familie haben ... und da muss dann vor Ort klar gemacht werden: Du bist wichtig für die Feuerwehr und wir sind bereit, althergebrachte Strukturen auch mal über den Haufen zu werfen – da haben ja letztendlich alle was davon!“ (aus einem Forschungsinterview zum Thema Frauen + Feuerwehr)

Sowohl Männer als auch Frauen sind an ehrenamtlicher Betätigung gleichermaßen interessiert. Dennoch ist eine langfristige Beteiligung am Ehrenamt für Frauen häufig schlechter zu verwirklichen, da ihnen die Verantwortlichkeit für Familie und Haushalt zufällt. Auch hier sind besonders die Führungskräfte vor Ort angesprochen, mit den Frauen Vereinbarkeitslösungen zu entwickeln (siehe auch Thema „Vereinbarkeit von Feuerwehr und Familie“).

Vereinbarkeit von Feuerwehr und Familie

„Frauen sind aber nicht nur mit der Betreuung der Kinder, sondern auch mit der Erwachsenenbetreuung, sprich Eltern, Schwiegereltern betraut, und dann wird es eben noch viel schwieriger. Fahren Sie so ein Pflegebett mal eben vors Gerätehaus, das geht schon mal gar nicht.“ (aus einem Forschungsinterview zum Thema Frauen + Feuerwehr)

Es gibt zwar weniger Feuerwehrfrauen als -männer. Das bedeutet aber nicht, dass Frauen der Feuerwehr skeptischer gegenüberstehen als Männer. Ihr Engagement scheitert allerdings häufig an mangelnder Vereinbarkeit mit der Familie. Wer kümmert sich um die Kinder, wenn ein Einsatz ist? Wer betreut den pflegebedürftigen Schwiegervater während Übungs- und Unterrichtsdienst?

Wie können Vereinbarkeitsoptionen geschaffen werden, sodass für Feuerwehrfrauen eine kontinuierliche Mitarbeit möglich ist?

„Die Feuerwehr muss familientauglich gemacht werden.“, lautet der Vorschlag einer Feuerwehrfrau. Ein erster Schritt in diese Richtung sieht vor, Lösungen für Vereinbarkeitsprobleme nicht den betroffenen Frauen (und Männern) zu überlassen. Stattdessen können besonders die Führungskräfte sowohl auf Orts- und Kreisebene als auch auf Landesebene dazu beitragen, Feuerwehrangehörigen mit Familie eine kontinuierliche Mitarbeit zu ermöglichen. Gefordert sind insbesondere die Wehren vor Ort, da die Umsetzung von Vereinbarkeitsmodellen stark von den örtlichen Bedingungen abhängig ist.

Eine gute Vereinbarkeit von Ehrenamt und Familie ist dann möglich, wenn

1. die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen älteren Familienmitgliedern gewährleistet ist – und zwar bei
 - ▮ Übungs- und Ausbildungsdienst auf Ortsebene,
 - ▮ Fortbildungen am Wochenende oder werktags,
 - ▮ Einsätzen.

„Wir haben ja Mitglieder in der Altersabteilung, die nicht mehr mit zu den Einsätzen können. Die könnte man dann bei Einsätzen mobilisieren, um dann in der Feuerwache die Kinder zu übernehmen, wenn die Frau jetzt tagsüber mit dem Kind angelaufen kommt.“ (aus einem Forschungsinterview zum Thema Frauen + Feuerwehr)

„Meine Frau und ich sind immer beide zusammen zu Einsätzen gefahren. Jetzt haben wir ein Kind, und damit wir trotzdem vor allem nachts noch mitfahren können, habe ich nach Vorschlag der Wehrleitung die Alarmschleife gewechselt. So müssen wir nicht beide nachts für eine Ölspur oder einen brennenden Container raus, sondern wechseln uns ab. Bei größeren Einsätzen fährt dann der, der zuerst alarmiert wurde – aber zum Glück sind diese Alarme bei uns recht selten.“ (Jörg H., 32 Jahre, Truppführer)

2. Kooperationen mit örtlichen Kindergärten geschlossen werden. In einigen Wehren gibt es bereits solche Modelle, so dass die Kinder zumindest während der Öffnungszeiten des Kindergartens dort versorgt werden.
3. Flexibilität bei der Terminierung von Übungs- und Dienstzeiten ermöglicht wird. Familiäre Angelegenheiten richten sich häufig nicht nach dem Feuerwehrdienst. Beides kann vereinbart werden, wenn es in den Wehren vor Ort Terminabsprachen gibt.

„Früher war in unserer Feuerwehr der Übungsdienst immer sonntags morgens – das war praktisch, weil wir eine junge Clique waren und danach noch was gemeinsam unternommen haben. Jetzt haben fast alle Familie und Kinder, da ist der Terminplan immer richtig voll. Gemeinsam versuchen wir nun, einen besseren Termin zu finden, der möglichst vielen passt. Die Nachwuchskräfte freuen sich schon, wenn sie sonntags wieder ausschlafen können.“ (Ursula und Achim N., 37 Jahre, Truppführerin/Zentralist)

4. ein Diskussionsrahmen geschaffen wird, in dem Lösungen gemeinsam als Aufgabe der Feuerwehr vor Ort entwickelt werden. Das Finden von Lösungsmöglichkeiten sollte weder den betroffenen Frauen (oder Männern) noch den Führungskräften allein überlassen werden. Die Wehren vor Ort sollten versuchen, gemeinsam Lösungen zu finden. Da alle Seiten an diesem Prozess beteiligt sind, wird es auch leichter sein, sich an die Vereinbarungen zu halten.

Schwangerschaft und Feuerwehrdienst

„Ich bin in der neunten Woche schwanger und habe am Wochenende den letzten Block meiner Ausbildung zur Truppführerin. Darf ich an dem Lehrgang teilnehmen?“ (Marlis B., 22 Jahre, Maschinistin)

„Ich bin 27 Jahre alt, lebe in der Feuerwehr, mit der Feuerwehr, um die Feuerwehr herum – alles dreht sich in unserem Leben um Feuerwehr. Nun bin ich schwanger. Was wird sich alles ändern? Wie lange darf ich Einsätze mitfahren? Was ist mit Übungen in Theorie und Praxis?“ (Simone K., 27 Jahre, Gruppenführerin)

„Natürlich muss ich bei einer Frau, die schwanger ist, berücksichtigen: Wie weit kann sie am Feuerwehrdienst teilnehmen? Wie lange kann sie eingesetzt werden? Welche Aufgaben kann sie übernehmen? Was ist mit der Versicherung? Das sind natürlich Fragen, die dann aufkommen, die geklärt werden müssen; aber ich finde, das kann kein Argument sein, überhaupt keine Frau in die Einsatzabteilung aufzunehmen!“ (Martin H., 53 Jahre, Wehrleiter)

Schwangerschaft ist keine Krankheit, sondern ein völlig normaler Bestandteil des Lebens. Viele Feuerwehrfrauen möchten auch während dieser Zeit am Feuerwehrdienst teilnehmen und werden in ihrer Wehr außerdem dringend gebraucht. Manchmal werden sie jedoch aus ihrer Gemeinschaft „ausgegrenzt“, da in der

Wehr ein absolutes Teilnahmeverbot werdender Mütter am Übungs- oder Einsatzdienst sowie an Lehrgängen, die praktische Elemente enthalten, herrscht.

Unter welchen Bedingungen aber ist eine Teilnahme am Feuerwehrdienst möglich und welche Aspekte gilt es im Umgang mit einer Schwangerschaft sowohl für die werdenden Mütter als auch für die Führungskräfte zu beachten?

In den ersten zwölf Wochen einer Schwangerschaft verläuft die Entwicklung des Fötus fast explosiv. Organe, Gehirn und zentrales Nervensystem bilden sich in dieser Zeit aus. In dieser Zeit ist der Fötus „sehr verletzlich“. Ein Fötus von 16 Wochen ist ein kompletter Mensch in einer Umhüllung: Alle Gliedmaßen und inneren Organe sind vollständig ausgebildet. Die restliche Zeit der Schwangerschaft benötigt der Fötus zum Wachsen und zur weiteren Entwicklung.

Der Deutsche Feuerwehrverband empfiehlt – auf der Basis des Mutterschutzgesetzes und der Mutterschutzrichtlinienverordnung – folgenden Umgang mit werdenden Müttern im Feuerwehrdienst. Über allem steht die Gewährleistung eines umfassenden Schutzes sowohl für die werdende Mutter als auch für das ungeborene Leben:

- ▮ Frauen sollten nach der Feststellung einer Schwangerschaft ihre Wehrleitung sofort darüber informieren. Körperliche bzw. gesundheitliche Schäden durch Unterlassung dieser Informationspflicht gehen nicht zulasten der Feuerwehr.
- ▮ Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, sie erklären sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit, und medizinische Gründe stehen dem nicht entgegen. Die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.
- ▮ Nach der Entbindung dürfen Feuerwehrfrauen bis zum Ablauf von acht Wochen (bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen) nicht beschäftigt werden.
- ▮ Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Gesundheit gefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.
- ▮ Werdende und stillende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden
 - a) mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentliche Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden,
 - b) mit Arbeiten, bei denen sie häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie andauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
 - c) mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen ausgesetzt sind.

Die Einhaltung dieser Bedingungen kann bei Einsätzen nicht gewährleistet werden, sodass verantwortlichen Führungskräften im Rahmen ihrer Fürsorgepflichten empfohlen wird, eine Dienstausbildung durch schwangere Feuerwehrangehörige grundsätzlich zu unterbinden.

„Als ich erfahren habe, dass ich schwanger bin, habe ich das sofort meiner Wehrleitung mitgeteilt. Die hat mich darüber informiert, dass ich jetzt zum Schutz des Kindes nicht mehr am Einsatzdienst teilnehmen kann. Da die Feuerwehr aber ein Teil meines Lebens ist und sie auch im Moment nicht auf mich verzichten können (und auch nicht wollen), habe ich jetzt solche Aufgaben übernommen, in denen ich mich nicht körperlich betätigen muss und die sowohl für mich als auch für mein Kind ungefährlich sind. Dazu gehört etwa der Funkdienst in der Telefonzentrale.“ (Julia S., 34 Jahre, Zugführerin)

Unter Berücksichtigung der oben genannten Einschränkungen ist gegen eine Teilnahme an Übungen und dienstlichen Veranstaltungen ohne körperliche Belastungen, wie zum Beispiel theoretische Schulungsveranstaltungen, Objektbehaltungen oder rückwärtige Dienste im Fernmeldebereich, nichts einzuwenden. Neben den aufgeführten formalen Regelungen ist sowohl bei der werdenden bzw. stillenden Mutter selbst als auch bei den Führungskräften in diesen besonderen Fällen ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein erforderlich.

Übergang: Von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung – Übertritt statt Austritt

Der Übergang von der Jugendfeuerwehr in den aktiven Einsatzdienst stellt eine Schnittstelle dar, an der viele Jugendliche die Feuerwehr verlassen. Der Deutsche Feuerwehrverband möchte Bedingungen schaffen, um diesen Übergang für seine gut ausgebildeten jugendlichen Nachwuchskräfte zu erleichtern und sie langfristig für den aktiven Einsatzdienst zu begeistern.

An dem Prozess der Übernahme sind die betreffenden Jugendlichen vorrangig zu beteiligen, aber auch Jugendfeuerwehrwartinnen und -warte sowie Führungskräfte auf Ortsebene.

Was können die Beteiligten tun, um den Jugendlichen den Übergang zu erleichtern?

! Kooperation und Akzeptanz im Umgang mit Jugendlichen

„Es muss nicht über die Jugendlichen geredet werden, sondern mit ihnen; sie sollen nicht dirigiert werden, sondern akzeptiert.“ (aus einem Forschungsinterview zum Thema Frauen + Feuerwehr)

Die Jugendlichen, die in die aktive Wehr übertreten, haben häufig nicht nur einen großen Teil ihrer Jugend mit Freizeitaktivitäten in der Feuerwehr verbracht, sondern sind auch theoretisch und praktisch von der Feuerwehr ausgebildet worden.

Beim Wechsel in die aktive Wehr sollten sie von Mitgliedern der Organisation, für die sie fundiert ausgebildet wurden, auch eine entsprechende Anerkennung für ihr Wissen erhalten. Jugendliche sollten aber nicht nur im Hinblick auf feuerwehrtechnisches Wissen ernst genommen werden, sondern auch hinsichtlich der sozialen Umgangsformen.

! Das beinhaltet zum Beispiel einen kooperativen, auf Anerkennung beruhenden Umgang:

„Bei uns ist ein 18-Jähriger auf dem Sprechfunkerlehrgang gewesen. Kurz drauf hatten wir einen Ausbildungs- und Übungsdienst zum Thema Funk, da hat nicht der Funkbeauftragte den Dienst gemacht, sondern dieser Jugendliche. Wir haben gesagt: ‚Du warst doch beim Lehrgang, du bist noch ganz frisch, du weißt doch die ganz neuen Sachen und da lernen wir noch was dazu.‘ Und der Jugendliche fand das auch ganz klasse.“ (aus einem Forschungsinterview zum Thema Frauen + Feuerwehr)

! Lockerung der Dienste

Im Gegensatz zur Jugendfeuerwehr mit allgemeiner Jugendarbeit und feuerwehrtechnischer Ausbildung geht es in der Einsatzabteilung zumeist nur noch um die Feuerwehrtechnik und -taktik. Statt Ausbildung, Ausflügen, Basteln und Sport geht es fast ausschließlich um Übungen und Einsatz. Diese Aufgaben verlangen allen ein hohes Maß an Verantwortung und Pflichtbewusstsein ab. Dies ist für die meisten Jugendlichen kein Problem, wohl aber der abrupte Wegfall der gemeinsamen Freizeitaktivitäten verbunden mit der Pflicht, sich in Dienste und eingefahrene Strukturen einfügen zu müssen. Der strenge Dienst in der Einsatzabteilung ist für Jugendliche häufig ernüchternd und unattraktiv:

„Mit 17 oder 18 Jahren wird man in die Einsatzabteilung übernommen und muss sich da auch einfügen. Da wird nicht viel gefragt, da kommt man rein und dann muss man schwimmen.“ (aus einem Forschungsinterview zum Thema Frauen + Feuerwehr)

Die Beteiligten sollten etwa durch gemeinsame Aktivitäten von Jugendfeuerwehr und Einsatzabteilung die Atmosphäre etwas lockern – wenn man beim Übertritt eigentlich nur die Ausbilderinnen und Ausbilder aus der Jugendfeuerwehr kennt, schafft dies relativ wenig Sicherheit. Wenn zudem der Kontakt zur Jugendfeuerwehr nicht mit dem Übertritt abbricht, sondern weiterhin Kontakt möglich ist – etwa als Betreuungsperson für Zeltlager oder mit einer Leistungsspannengruppe, erleichtert dies den Übergang.

! „Fließenden Übergang“ praktizieren

Sowohl Einsatzabteilung als auch Jugendfeuerwehr sollten sich um eine frühzeitige Kooperation kümmern.

„Jungen und Mädchen im Alter von 16 bis 18 Jahren sollten in beiden Abteilungen mitmachen können, sodass sie schon in den Ausbildungsdienst der Erwachsenen integriert werden. Oder ihnen das Angebot gemacht wird, da schon mal mitzumachen.“ (aus einem Forschungsinterview zum Thema Frauen + Feuerwehr)

An den frühzeitigen Kooperationen sollten sich vor allem Führungskräfte von Jugendfeuerwehr und Einsatzabteilung beteiligen. Im Mittelpunkt steht das gegenseitige Kennenlernen sowie erste Erfahrungen mit dem späteren Umfeld.

Die Teilnahme an den Übungsdiensten und sonstigen Aktivitäten beider Abteilungen sollte mit Bemühungen um Einarbeitung verbunden sein. Das bedeutet, frühzeitig auf die Jugendlichen zuzugehen und sie auf die Übernahme als aktives Mitglied vorzubereiten. Die Jugendlichen nehmen nicht nur an Veranstaltungen teil, sondern werden auch aktiv einbezogen. Sie können etwa an Weihnachtsfeiern oder am Tag der offenen Tür teilnehmen, werden aber auch in Dienstabende oder Ausbildungstage einbezogen.

Hier kann die Integration von Mädchen besonders gefördert werden, indem Feuerwehrfrauen gerade bei solchen Veranstaltungen, in denen Jugendliche in die Einsatzabteilung eingeführt werden, dabei sind. Auf diese Weise erfüllen sie eine Vorbildfunktion, durch die für die Mädchen wie für die Jungen sichtbar wird, dass Frauen ein ganz normaler Bestandteil der Feuerwehr sind und in der Einsatzabteilung erfolgreich mitarbeiten. Auch die männlichen Feuerwehrleute sollten ihrer Vorbildfunktion gerecht werden und den Jugendlichen eine kooperative Umgangsform vorleben.

Nach dem Motto „Frauen kümmern sich um die Mädchen“ können Feuerwehrfrauen nicht nur zeigen, dass es sie in der Feuerwehr gibt, sondern sie nehmen etwa bei gemeinsamen Übungen Mädchen an ihre Seite und bringen ihnen die unterschiedlichen Tätigkeiten und Aufgaben nahe. Allerdings sollte diese „Coaching“-Funktion auch geschlechterübergreifend wahrgenommen werden.

! Thema „Übergang“ in Führungslehrgänge integrieren

„Was haben wir davon, wenn wir in zweiwöchigen Gruppenführerlehrgängen unsere Leute schulen, eine Gruppe zu führen, wenn wir es dann nicht mehr schaffen, die Gruppe voll zu bekommen?“ (Bernhard P., 54 Jahre, Ausbilder)

Damit der Übertritt nicht zum Austritt wird, sollte das Thema des Übergangs von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung auch in Führungslehrgänge eingebunden werden. Im Mittelpunkt solcher Fortbildungseinheiten sollte es darum gehen, dass die am Übergang beteiligten Personen die oben aufgeführten Punkte 1 bis 3 auf Orts- und Kreisebene konkret für ihre Wehr umsetzen können.

Einer für alle – Der Deutsche Feuerwehrverband

Rund 1,38 Millionen Angehörige in Freiwilligen-, Jugend-, Berufs- und Werkfeuerwehren an bundesweit 34.000 Feuerwachen und Gerätehäusern – damit sind die Feuerwehren eine starke Gemeinschaft und ein verlässlicher Partner für Sicherheit. Die flächendeckende Gefahrenabwehr trägt der dichten Besiedlung Deutschlands Rechnung und bringt den Bürgern schnelle Hilfe an jedem Ort.

Ohne fachlichen Austausch, gemeinsame Aktionen und eine gebündelte Interessenvertretung wäre das deutsche Feuerwehrwesen wohl nicht so, wie es ist – schnell, kompetent und zuverlässig, aber auch geprägt von einem hohen Maß an Eigenverantwortung der Feuerwehrangehörigen und der Träger der Feuerwehren. Die Feuerwehrverbände in Städten, Kreisen, Ländern und Bund haben immer wieder Weichen gestellt und bilden die Klammer um dieses erfolgreiche System.

Der Deutsche Feuerwehrverband bündelt und vertritt die Interessen seiner ordentlichen Mitglieder: der 16 Landesfeuerwehrverbände und der beiden Bundesgruppen. 14 Fachbereiche, zum Teil in Kooperation mit der Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes (vfdb) und der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren (AGBF), analysieren in Ad-hoc-Arbeitskreisen Probleme und Ereignisse, begleiten Entwicklungen, erarbeiten fachliche Stellungnahmen und Konzepte für die Arbeit der Feuerwehren und für die Vertretung der Feuerwehrinteressen.

Der DFV organisiert gemeinsam mit seinen Partnern auf Landes-, Kreis- und Ortsebene die Deutschen Feuerwehrtage, die Feuerwehr-Jahresaktion, Wettbewerbe, Leistungsbewertungen und andere Veranstaltungen. Er ist eng mit dem Deutschen Feuerwehr-Museum in Fulda und der Stiftung „Hilfe für Helfer“ für die psychosoziale Notfallversorgung verbunden. In Zusammenarbeit mit seinem Versandhaus in Bonn gibt der DFV das „Feuerwehr-Jahrbuch“ heraus. Zudem vertritt er die deutschen Feuerwehren aktiv in der Internationalen Vereinigung des Feuerwehr- und Rettungswesens CTIF.

Auch die Verbandsarbeit der Feuerwehren lebt auf allen Ebenen von Menschen, die sich in ihrer Freizeit für die Belange der Feuerwehren und ihrer Mitglieder einsetzen. Ehrenamtlichkeit ist auch das Grundprinzip des Deutschen Feuerwehrverbandes. Seine Gremien sind die Delegiertenversammlung, der Präsidialrat, in dem die Ordentlichen Mitglieder Sitz und Stimme haben, sowie das Präsidium, das sich aus dem Präsidenten, fünf Vizepräsidenten und dem Bundesjugendleiter zusammensetzt. Die Deutsche Jugendfeuerwehr ist Teil des Deutschen Feuerwehrverbandes, hat aber mit eigenen Gremien und einem eigenen Sekretariat weitgehende Eigenverantwortung.

Kontakt auf Bundesebene

Bundesgeschäftsstelle des Deutschen
Feuerwehrverbandes
Reinhardtstraße 25, 10117 Berlin
Telefon: 0 30/28 88 48 8-00
Fax: 0 30/28 88 48 8-09

Projektteam:

Silvia Darmstädter
Referentin
(Organisation, Presse- und Öffentlich-
keitsarbeit)
E-Mail: darmstaedter@dfv.org

Dr. Anja Voss
Referentin
(Wissenschaftliche Begleitung)
E-Mail: voss@dfv.org

Caroline Conrad
(Organisation)
E-Mail: conrad@dfv.org

Karin Plehnert-Helmke
(Bundesfrauensprecherin)
E-Mail: karin.plehnert@t-online.de

Ulrich Behrendt
(Vizepräsident)
E-Mail: dfv.vize5@dfv.org

Sekretariat der
Deutschen Jugendfeuerwehr
Reinhardtstraße 25
10117 Berlin
Telefon: 0 30/28 88 48 8-10
Fax: 0 30/28 88 48 8-19

Marianne Trede, Referentin
(Bildungsarbeit Deutsche Jugend-
feuerwehr)
E-Mail: trede@jugendfeuerwehr.de

Diese Handreichungen zum Down-
load sowie weitere Informationen zur
Studie „Mädchen und Frauen in der
Freiwilligen Feuerwehr“ finden Sie im
Internet unter
www.feuerwehrfrauen-netzwerk.org

Viele Informationen aus der Fach-
arbeit, alle aktuellen Presseveröf-
fentlichungen, Termine, Aktionen,
Wettkampfergebnisse und vieles mehr
finden Sie im Internet auf der DFV-
Homepage: **www.dfv.org**

Die richtige Stelle in Ihrem Bundesland

Landesfeuerwehrverband

Baden-Württemberg

Landesgeschäftsstelle
Röhler Weg 12
71032 Böblingen
Telefon: 0 70 31/72 70 11
Fax: 0 70 31/72 70 15
Internet: www.feuerwehr-bw.de

Landesfeuerwehrverband Bayern

Landesgeschäftsstelle
Pündterplatz 5
80803 München
Telefon: 0 89/38 83 72 0
Fax 0 89/38 83 72 18
Internet: www.lfv-bayern.de
Erika Riedl
Landesfrauenbeauftragte
Telefon: 0 92 87/53 84
Fax: 0 92 87/95 46 08
E-Mail: erika.riedl@gmx.de

Landesverband der Freiwilligen Feuerwehren Berlins

Landesgeschäftsstelle
Voltairestraße 2
10179 Berlin
Telefon: 0 30/38 71 09 23
Fax: 0 30/38 71 09 29
Internet: www.lvff-berlin.de
Brigitte Schiffel
Amtierende
Landesverbandsvorsitzende,
Landesgeschäftsführerin
E-Mail: Brigitte.Schiffel@berliner-feuerwehr.de

Landesfeuerwehrverband

Brandenburg

Landesgeschäftsstelle
Karl-Marx-Straße 13
14822 Borkheide
Telefon: 03 38 45/3 04 42
Fax: 03 38 45/3 04 51
Internet: www.lfv-bb.de
Katrin Lehmann
FA-Vorsitzende Frauenarbeit
E-Mail: florian-kurier@t-online.de

Landesfeuerwehrverband Bremen

Landesgeschäftsstelle
Martinistraße 30
28195 Bremen
Telefon: 04 21/30 43 45 99
Fax: 04 21/30 43 47 02
Internet: www.lfv-bremen.de

Landesbereich Freiwillige Feuerwehren Hamburg

Landesgeschäftsstelle
Westphalensweg 1
20099 Hamburg
Telefon: 0 40/428 51 40 81
Fax: 0 40/428 51 40 89
Internet: www.feuerwehr-hamburg.de

Landesfeuerwehrverband Hessen

Landesgeschäftsstelle
Kölnische Straße 44–46
34117 Kassel
Telefon: 05 61/78 89 63 08
Fax: 05 61/78 89 67 35
Internet: www.feuerwehr-hessen.de
Karin Plehnert-Helmke
Landessprecherin
Telefon: 0 56 61/92 39 37
E-Mail: karin.plehnert@t-online.de

**Landesfeuerwehrverband
Mecklenburg-Vorpommern**

Landesgeschäftsstelle
Bertha-von-Suttner-Straße 5
19061 Schwerin
Telefon: 03 85/303 18 02
Fax: 03 85/303 18 06
Internet: www.landesfeuerwehr-mv.de
Heike Lenz
Landesjugendfeuerwehrwartin
E-Mail: H._Lenz@web.de

**Landesfeuerwehrverband
Niedersachsen**

Landesgeschäftsstelle
Aegidiendamm 7
30169 Hannover
Telefon: 05 11/88 81 12
Fax: 05 11/88 61 12
Internet: www.lfv-nds.de
Karla Weißfinger
Landesfrauenbeauftragte
Telefon: 0 52 71/55 34
E-Mail: k.weissfinger@t-online.de

**Landesfeuerwehrverband
Nordrhein-Westfalen**

Landesgeschäftsstelle
Siegburger Straße 295
53639 Königswinter
Telefon: 0 22 44/87 40 43
Fax: 0 22 44/87 40 44
Internet: [www.feuerwehrmann.de/
informationen/lfv-info.htm](http://www.feuerwehrmann.de/informationen/lfv-info.htm)
Martina Grochow
Frauenreferentin
Telefon: 0 23 71/78 35 810
Fax: 0 23 71/78 35 811
E-Mail: grochow@t-online.de

**Landesfeuerwehrverband
Rheinland-Pfalz**

Landesgeschäftsstelle
Lindenallee 41–43
56077 Koblenz
Telefon: 02 61/974 34 0
Fax: 02 61/974 34 34
Internet: www.lfv-rp.de
Sabine Ehlen
Landesfrauensprecherin
Telefon: 0 65 32/24 52
E-Mail: feuerwehrfrau@vr-web.de

Landesfeuerwehrverband Saarland

Landesgeschäftsstelle
Zum Schacht 3
66287 Quierschied-Göttelborn
Telefon: 0 68 25/40 30 42
Fax: 0 68 25/40 30 42
Internet: www.lfv-saarland.de
Stephanie Stoll
Beauftragte für
Frauenangelegenheiten
Telefon: 0 68 98/3 14 92
E-Mail: stollsp@aol.com

Landesfeuerwehrverband Sachsen

Landesgeschäftsstelle
Hauptstraße 30
01619 Zeithain
Telefon: 0 35 25/76 49 80
Fax: 0 35 25/76 49 81
Internet: www.lfv-sachsen.de
Viola Eyke
Kassenwartin
Telefon: 0 35 78/30 84 69
Fax: 0 35 78/30 76 18

Landesfeuerwehrverband Sachsen-Anhalt

Landesgeschäftsstelle
Am Alten Theater 7
39104 Magdeburg
Telefon: 03 91/73 67 427
Fax: 03 91/73 67 485
Internet: www.landeseuerwehrverband-st.de
Viola Holste
Landesfrauensprecherin, Beisitzerin
Telefon: 03 91/72 15 971
E-Mail: viola.holste@feuerwehr-lsa.de

Landesfeuerwehrverband Schleswig-Holstein

Landesgeschäftsstelle
Sophienblatt 33
24114 Kiel
Telefon: 04 31/603 21 10
Fax: 04 31/603 13 96
Internet: www.lfv-sh.de
Eva-Maria Denzien
Frauenreferentin
Telefon: 0 45 22/18 00
E-Mail: geschaeftsstelle@kfv-ploen.de

Thüringer Feuerwehr-Verband

Landesgeschäftsstelle
Magdeburger Allee 4
99086 Erfurt
Telefon: 03 61/551 83 00
Fax: 03 61/551 83 01
Internet: www.thfv.de
Margitt Wolf
Landesfrauensprecherin
Telefon: 03 68 48/3 06 15
E-Mail: romankirchnerheizung-sanitaer@web.de

Bundesgruppe Berufsfeuerwehr

Feuerwehrstraße 1
60435 Frankfurt am Main
Telefon: 0 69/212 72 701
Fax: 069/212-72708

Bundesgruppe Werkfeuerwehr

c/o WF Henkel
Am Nettchesfeld 2
40589 Düsseldorf
Telefon: 02 11/797 94 62
Fax: 02 11/798 89 00
Internet: www.wfvd.de

Internationale Feuerwehrfrauen-Netzwerke

Australien

Women in Firefighting
www.firegirls.info

Großbritannien

Networking Women in the Fire Service
www.nwfs.net

Neuseeland

New Zealand Fire Service –
Mana Wahine
www.women.fire.org.nz

Niederlande

Netwerk Brandweervrouwen
www.nvbr.nl

USA

Women in the Fire Services, Inc.
www.wfsi.org

Zur Jahresaktion 2007/08 „Frauen am Zug“

Der folgende Text gibt (geringfügig am Ende gekürzt) eines der Kapitel aus der Broschüre „Frauen lassen nichts anbrennen“ zu der Jahresaktion des DFV wieder, in dem das zugrunde liegende Gestaltungsprinzip der Kampagne beschrieben wird. Die Broschüre enthält neben den vielen Abbildungen und praktischen Tipps u. a. eine Kurzfassung der Leitlinien und der Handreichungen. Die auf diesen Text folgenden Plakat-Motive sind ebenfalls darin zu finden.

Die Kampagne – der Kommunikationsgedanke

Zur Kommunikation des Ehrenamtes

Der wachsende Bedarf und soziale Wert des Ehrenamtes wird sicher von niemandem ernsthaft in Frage gestellt, auch dank einer breiten Berichterstattung in den öffentlichen Medien. Bereichsbezogene Kampagnen (Sport, Gesundheit, Jugend etc.) greifen regional und bundesweit regelmäßig das Thema auf, zudem lernt wohl jeder irgendwann aus eigener guter Erfahrung ehrenamtliches Engagement zu schätzen. Wenn dennoch bislang nicht genügend Freiwillige soziale Verantwortung in Form eines Ehrenamtes übernehmen, muss eine Akquisekampagne mindestens zwei Botschaften zum Inhalt haben:

1. Die ideelle Gratifikation/Der persönliche Mehrwert

In einem zunehmend konsumorientierten Umfeld, wo offenbar nur noch materielle Zielsetzungen und Werte zählen, verlieren traditionelle Orientierungsgrößen an Einfluss (Kirche, Parteien, Familie etc.) Angesichts einer immer komplexeren und technisierteren Welt hilft das Ehrenamt bei der persönlichen Identitätsfindung, gibt durch die Übernahme sozialer Verantwortung Halt und Orientierung zurück. Statt materieller Vergütung bereichert das Ehrenamt sowohl durch die Begegnung mit anderen sozial motivierten Menschen als auch durch das gute Gefühl, helfendes Mitglied der Gemeinschaft zu sein. Ebenso wichtig: Ehrenamtliche erwerben fachliche und soziale Kompetenz, gewinnen damit über ihr Amt hinaus an Profil und Selbstvertrauen. Ehrenamt lohnt sich.

2. Imageverbesserung des beworbenen Dienstes

Der Kenntnisstand über die einzelnen ehrenamtlichen Angebote, deren Anforderungen und Attraktivität dürfte selbst unter Interessierten noch erheblich auseinandergehen. So wird womöglich die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten manchen Dienst nahe liegender erscheinen lassen als etwa den Eintritt in die Freiwillige Feuerwehr. Hier gilt es darzustellen, dass in dieser Gemeinschaft Menschen wie du und ich ihren Dienst tun. Jeder nach den eigenen Möglichkeiten. Vor allem jedoch hat unsere Kampagne ein zentrales Imageproblem zu lösen: In weiten Teilen der Bevölkerung ist die Feuerwehr noch immer männlich besetzt. Die nach wie vor niedrige Frauenquote verstärkt zudem dieses Bild. Viele Frauen ziehen daher eine Mitarbeit erst gar nicht in Erwägung. Diese Schieflage wollen wir korrigieren,

indem wir die bislang unterrepräsentierten Feuerwehrfrauen der Öffentlichkeit glaubwürdig nahebringen. Die für viele noch immer ungewöhnliche, weil ungewohnte Kombination von Frau und Feuerwehr, kann sich dabei für die Kampagnenkommunikation als strategischer Vorteil erweisen: als nützlicher Effekt der Überraschung und Irritation, der die Aufmerksamkeit für unsere Motive nachhaltig erhöht.

Zur Aktion: Frauen in die Freiwillige Feuerwehr

Unser Kampagnenansatz ist eine Hommage an alle Menschen, vornehmlich an alle Frauen, die sich ehrenamtlich bereits in den Feuerwehren engagieren. Sie sind unsere „Stars“, über das Mittel der authentischen Porträtfotografie geht es uns neben der Attraktivität ihrer Tätigkeit vor allem um die dahinterstehenden Persönlichkeiten. Auf den Feuerwachen, die wir besuchen durften, haben wir sie gefunden: Frauen und Mädchen, deren Kompetenz, Engagement und selbstbewusste Ausstrahlung mehr erzählen, als dies eine Simulation mit Models je leisten könnte. Stellvertretend für alle Kameradinnen rücken wir Feuerwehrfrauen prominent ins Licht. Sie kommen aus allen sozialen Schichten, mit beiden Beinen fest auf dem Boden. Ihr Charisma kann weitere Frauen motivieren, soll die Schwelle für Interessierte senken, sich dieser attraktiven Gemeinschaft anzuschließen: Auch ich könnte zu diesem starken Team gehören, könnte auf dem Bild vertreten sein. Die Gruppenfotos besagen zugleich, dass das Ehrenamt alle miteinander verbindet: Generationen, Ethnien und Geschlechter.

Die unbunt gehaltenen Fotografien unterstreichen den dokumentarischen Auftritt. Gestalterisch bietet sich darüber die reizvolle Variante, durch Hervorhebung aller im Bild enthaltenen Feuerwehrobjekte in der Hausfarbe Rot sowie der Warnfarbe Gelb den Absender eindeutig zu signalisieren. Die reduzierte Farbgebung hilft zudem, die unterschiedlichen Aktionsmedien prägnant zu vereinheitlichen.

Die saloppen Head-Texte dagegen sollen irritieren und amüsieren. Ausgediente Vorurteile und tradierte Vorstellungen über die Rolle der Frau wollen wir humorvoll konterkarieren und einer gewandelten Realität gegenüberstellen. Wir alle wissen, dass trotz erfolgreicher Genderpolitik vielerorts, zuweilen auch innerhalb der Feuerwehr, noch manch alter Zopf hochgehalten wird. Jüngst erntete die TV-Moderatorin Eva Herrmann viel öffentliche Aufmerksamkeit für ihre These, Frauen gehören zurück an den heimischen Herd.

Dankbar greifen wir ihre Worte auf, versehen sie allerdings mit einer kleinen, entscheidenden Ergänzung: Frauen an den [Brand-] Herd! In weiteren Slogans wird ähnliches Stammtischvokabular ironisiert – jedoch nicht zum spaßigen Selbstzweck. Bei aller Überzeugungskraft gut gemeinter Sachargumente ist es doch oft eher die satirische Brechung, die den Betrachter zum Nachdenken anregt. Und es ist der Humor, der die Botschaft sympathisch macht.

Wir möchten auf diesem Wege all den Frauen, die in der Feuerwehr tagtäglich ihren Job machen, mit einem Lächeln Respekt erweisen und Unterstützung bieten. Über die doppelte Bedeutung der zentralen Kampagnenbotschaft „Frauen am Zug“ positionieren wir zudem die Feuerwehr selbst als eine moderne Institution in der Mitte unserer Gesellschaft.

Keinesfalls aber wollen wir die Feuerwehrfrauen zu engelhaften Gutmenschen idealisieren, geschweige denn gegenüber ihren männlichen Kameraden unglaublich überhöhen. In den Freiwilligen Feuerwehren verrichten Frauen wie Männer eine anstrengende wie sinnstiftende Arbeit. Zusammen bilden sie ein erfolgreiches Team, eine lebendige Gemeinschaft. Aus der Kooperation erwachsen Freundschaften, man veranstaltet lokale Feste und scherzt auch schon mal als Kumpels deftig miteinander. Hemdsärmelige Bonmots wie „Willkommen im Blaulichtmilieu“ und „Hot Couture“ sollen den lockeren, unverkrampften Umgang miteinander spiegeln, könnten auch vor Ort entstanden sein. Die Aktion braucht Akzeptanz auch innerhalb der Feuerwehren, muss alle Aktiven mitnehmen. Von deren Engagement und Unterstützung hängt wesentlich der Erfolg der Kampagne ab.

Die Medien

Verglichen mit üblichen Etats bundesweiter Kampagnen verfügt die Jahresaktion des DFV über ein eher bescheidenes Budget. Dagegen bietet das vorhandene, über Kreis- und Landesverbände dicht geflochtene Netzwerk der Feuerwehren für den Vertrieb einen idealen Vorteil. Wenn es gelingt, viele Mitglieder in den Feuerwehren vor Ort als Kampagnenmultiplikatoren zu gewinnen, lässt sich auch mit begrenzten Mitteln eine breite Öffentlichkeit schaffen. Um der Vielzahl an Feuerwehren als potenziellen Verteilerstellen gerecht zu werden, ging es ökonomisch bei der Medien-Konzeption darum, die Kampagnenbotschaft soweit wie möglich zu konzentrieren (Seitenumfang), um dafür ein Maximum an Verbreitung (Druckauflage) zu erreichen. Dieser Vorgabe Rechnung tragend, wurde als zentrales Medium ein eher kleinformatiger DIN A6-Flyer im Zickzackfalz entwickelt. Drei seiner vier Doppelseiten sind per Perforation abzutrennen und als Einzelpostkarte mit je einem Kampagnenmotiv auf der Vorderseite und einer rückseitigen Erläuterung weiterzuverwenden. Die Startauflage von ca. 600.000 Flyern ermöglicht so eine Streuung von bis zu 1,8 Millionen Postkarten. Auf einen ähnlichen Multiplikationseffekt setzen wir bei den Aufklebersets mit je vier einzeln zu nutzenden Motiven. Bei den Plakaten entsprechen die ebenfalls kleinen Formate (1 x DIN A2, 2 x DIN A3) allerdings auch den Gegebenheiten vor Ort. In den Schaukästen der Gemeinden und Feuerwehren, an Pinboards von Schulen und kommunalen Einrichtungen haben kleine Größen sicher eine höhere Chance, tatsächlich auch ausgehängt zu werden. Um jedoch ebenso der Nachfrage nach eingehender Information zum Thema gerecht zu werden, kommunizieren alle Medien an prominenter Stelle die künftige interaktive Kampagnenwebsite: www.frauen-am-zug.de. Sie wird ausführlich über Frauen in der Feuerwehr berichten, Links zu thematisch verwandten Seiten beinhalten, und soll Interessierten den Weg zur Feuerwehr erleichtern.

Weiterhin wird über den Fortgang der Kampagne informiert und Kritik und Anregung ausgetauscht. Per Download sind alle Motive im A4-Format abrufbar (eine weitere Möglichkeit für die lokale Streuung). Angedacht ist ein Online-Bestellservice für Kampagnenartikel, darunter als Referenz für die lokalen Unterstützer ein individuelles T-Shirt mit dem Aufdruck „Frauen am Zug“ und dem Ortsnamen der Feuerwehr. Paradestück könnte ein 18/1 Großflächenplakat im Stadtbild werden – warum nicht nach vorangegangener Motivabstimmung im Internet? Und wer weiß, vielleicht finden sich bei erfolgreichem Verlauf auch Unterstützer für eine parallel laufende Anzeigenkampagne in Frauen- und Jugendzeitschriften – was sicher eine ideale Ergänzung wäre.

(...)

Roland Matticz/SEHSTERN Berlin

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
Internet: www.bmfsfj.de

Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 0 18 05/77 80 90*
Fax: 0 18 05/77 80 94*
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: www.bmfsfj.de

Stand: September 2007

Gestaltung: KIWI GmbH, Osnabrück

Druck: DruckVogt GmbH, Berlin

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 0 18 01/90 70 50**
Fax: 0 30 18/5 55 44 00
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

* jeder Anruf kostet 14 Cent pro Minute aus dem deutschen Festnetz,
abweichende Preise aus den Mobilfunknetzen möglich

** nur Anrufe aus dem Festnetz, 3,9 Cent
pro angefangene Minute