

Frauen in der Berufsfeuerwehr

Bericht

**der gleichnamigen Arbeitsgruppe
im Deutschen Städtetag**

März 2009

1. Zielsetzung des Berichtes

Im aktiven Dienst der Berufsfeuerwehren beträgt der Anteil der Frauen bundesweit etwa 1 Prozent, angestrebt wird eine deutliche Erhöhung dieses außerordentlich geringen Prozentsatzes innerhalb einer Berufsgruppe.

Der Bericht stellt als Ergebnis einer Expertinnen- und Expertenkommission zunächst die ermittelten Gründe für diese Unterrepräsentanz dar und empfiehlt Maßnahmen, die dem entgegenwirken können.

In Kooperation untersucht das Soziologische Institut der Ludwig-Maximilians-Universität, München, die Situation bereits im Feuerwehrberuf tätiger Frauen aus der Sicht beider Geschlechter. Das Ergebnis, mit dem Mitte des Jahres zu rechnen ist, wird in den vorliegenden Bericht integriert.

Die einzelnen Maßnahme wurden daraufhin bewertet, ob eine Umsetzung vor Ort durch die Kommune, oder zentral gesteuert sinnvoll erscheint, ebenso wie die Erfolgsaussicht jeder Maßnahme, den Anteil der Frauen in der Berufsfeuerwehr zu erhöhen.

2. Inhaltsverzeichnis

	Seitenzahl
1. Zielsetzung des Berichtes	2
2. Inhaltsverzeichnis	3
3. Zusammenfassung (Vorbericht für Präsidiumssitzung)	4
4. Projektinitiierung	7
5. Mitglieder der AG	7
6. Vorgehensweise der AG	9
7. Feststellung des Ist-Zustandes	9
8. Gründe für den niedrigen Frauenanteil in der Berufsfeuerwehr	12
9. Generelle und konkrete Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils in der Berufsfeuerwehr	14
10. Erfolgskontrolle	20
11. Anlagen	
11.1 Ergebnis der Umfrage „Frauenanteil in der BF in den Städten“	
11.2 Niederschriften der Sitzungen der Arbeitsgruppe	
11.2.1 Niederschrift der 1. Sitzung	
11.2.2 Niederschrift der 2. Sitzung	
11.2.3 Niederschrift der 3. Sitzung	
11.2.4 Niederschrift der 4. Sitzung	
11.3 Düsseldorfer Modell	
11.4 Entwicklung des Frauenanteils bei Bundeswehr und Polizei	
www.bundeswehr.de	
11.5 Unterlagen zum körperlichen Eignungstest in den USA	
www.netzwerkfeuerwehrfrauen.com/resources/CPAT+deutsch.pdf	
11.6 Projekt des DFV –	
(Hinweis: Zielgruppe sind hier die Frauen, die sich ehrenamtlich in der Freiwilligen Feuerwehr engagieren, nicht die möglichen Berufsfeuerwehrfrauen)	
www.feuerwehrfrauen-netzwerk.org/20.html	
11.7 Studie der Ludwig Max Uni München ...	
(wird nach Veröffentlichung eingefügt)	

3. Zusammenfassung

Als Zusammenfassung dient nachfolgend der Vorbericht, der dem Präsidium des Deutschen Städtetages in seiner 373. Sitzung am 24.03.2009 zusammen mit diesem Bericht vorgelegt wurde.



Postfach 51 06 20
50942 Köln

Lindenallee 13 - 17
50968 Köln

09.03.2009

Telefon +49 221 3771-0
Durchwahl 3771-1 12
Telefax +49 221 3771-128

E-Mail

Norbert.kronenberg@staedtetag.de

Vorbericht

für die 373. Sitzung
des Präsidiums
am 24.03.2009
in Aachen

Bearbeitet von
Norbert Kronenberg

Aktenzeichen

37.06.70 D

Umdruck-Nr.

E 283

TOP 8: Förderung der Chancengleichheit von Frauen bei der Berufsfeuerwehr

Berichterstatter: Beigeordneter Jens Lattmann

I. Beschlussvorschlag:

1. Das Präsidium begrüßt die Initiative zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Berufsfeuerwehr.
2. Den Mitgliedstädten wird empfohlen, die vorgeschlagenen Maßnahmen auf ihre Anwendbarkeit vor Ort hin zu prüfen und entsprechend umzusetzen.
3. Soweit die vorgeschlagenen Maßnahmen bundesweiter Koordination und Finanzierung bedürfen, begrüßt das Präsidium die Bereitschaft des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie der Deutschen Sporthochschule zur Unterstützung.

II. Begründung:

Die Sicherheitsarchitektur in Deutschland stützt sich in maßgeblichen Teilen auf die kommunalen Berufsfeuerwehren. Diese sichern sich in Umfragen zum Image bestimmter Berufsgruppen regelmäßig den ersten Platz - Feuerwehrleute sind beliebt, ihr Beruf erfährt eine hohe Wertschätzung.

Dem gegenüber steht ein Frauenanteil von lediglich 1% bundesweit. Bei anderen Berufsgruppen, in denen Frauen lange Zeit kaum denkbar waren, liegt der Anteil deutlich höher, Soldatinnen im Truppendienst stellen etwa 8%, Polizistinnen etwa 18%, Tendenz steigend.

Der für Feuerwehr zuständige Referent trug hierzu im Ausschuss für Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten des DST vor. Die Hauptgeschäftsstelle richtete 2008 eine Arbeitsgruppe mit dem Auftrag ein:

- die wesentlichen Gründe für die auffällige Unterrepräsentanz zu ermitteln
- Maßnahmen zu entwickeln, die dem entgegenwirken können.

Die Arbeitsgruppe wurde aus Mitgliedern des Ausschusses für Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten sowie Leitern großer, kommunaler Feuerwehren zusammengesetzt. Das Arbeitsergebnis ist als Bericht in der **Anlage 1** beigelegt.

In Kooperation untersucht das Soziologische Institut der Ludwig-Maximilians-Universität, München, die Situation bereits im Feuerwehrberuf tätiger Frauen aus der Sicht beider Geschlechter. Das Ergebnis, mit dem Mitte des Jahres zu rechnen ist, wird in den vorliegenden Bericht integriert.

Zusammenfassung des Berichtes:

Da belastbare, aktuelle Zahlen nicht vorlagen, ermittelte die AG zunächst den Frauenanteil aller kommunalen Berufsfeuerwehren in Deutschland. Dieser beträgt bundesweit in den einzelnen Laufbahnen:

- mittlerer Dienst = 0,97 %
- gehobener Dienst = 1,18 %
- höherer Dienst = 1,67 %

Einzelangaben sowie auf Länderebene kumulierte Angaben können dem Bericht entnommen werden.

Als wesentliche Gründe der Unterrepräsentanz wurden ermittelt:

- Der körperliche Eignungstest wird nicht bestanden oder schreckt ab
- Die Auswahl der für eine Einstellung geforderten Handwerksberufe wird bei Einstellungen eng gefasst. Es gibt wenige Frauen mit einer traditionell akzeptierten, handwerklicher Ausbildung.

- Sowohl in der eigenen als auch in der öffentlichen Wahrnehmung ist Feuerwehr(frau) kein Frauenberuf.
- Es bestehen Bedenken bezüglich der physischen Belastung, insbesondere werden Probleme mit zunehmendem Alter gesehen.

Der Bericht schlägt im wesentlichen folgende Gegenmaßnahmen vor:

- Die derzeit durchgeführten Tests zur Ermittlung der körperlichen Eignung sind vorrangig auf die männliche Physiognomie ausgerichtet, Frauen können diese bei gleicher Fitness kaum bestehen. Eine Einschätzung der tatsächlichen, körperlichen Leistungsfähigkeit ist nicht möglich. Es soll ein praxisorientierter, körperlicher Eignungstest entwickelt werden, der kein Geschlecht bevorzugt. Anforderungen und Bewertungskriterien für Frauen und Männer sind identisch. Die allumfassende Einsatzfähigkeit der Feuerwehrleute muss gewährleistet sein. Eine bundesweite Anwendung dieses Tests wird angestrebt.
Vorgespräche mit der Deutschen Sporthochschule zur Entwicklung wurden geführt, deren grundsätzliche Zusage liegt vor. Weitere Aktivitäten erfolgen nach dem Beschluss des Präsidiums.
- Die Ausbildung zur Feuerwehrfrau oder zum Feuerwehrmann setzt eine handwerkliche Ausbildung voraus. In landesrechtlichen Bestimmungen wird geregelt, welche Ausbildungsberufe anerkannt werden. Diese sind in den Bundesländern unterschiedlich weit gefasst. Eine Reduzierung auf traditionelle Bauhandwerksberufe hat zur Folge, dass Frauen minimierte Chancen auf eine Einstellung bei der Feuerwehr haben. In einigen Mitgliedstädten gibt es positive Beispiele für Zulassungen über Bauhandwerksberufe hinaus. Die Hauptgeschäftsstelle wird die Mitgliedsverbände bitten, in den Bundesländern für eine Erweiterung des Zulassungskataloges tätig zu werden. Die Nutzung erweiterter Möglichkeiten (z.B. aus dem Kranken- und Pflgerbereich) wird den Städten empfohlen.
- In einer bundesweiten Kampagne soll die Wahrnehmung des Berufes Feuerwehrfrau erhöht werden. Dies kann, in Abhängigkeit der finanziellen Möglichkeiten, über Film, Fernsehen, Internet und Werbematerial zur Nutzung vor Ort erreicht werden. Hochschulen mit entsprechender Ausrichtung sollen ebenso eingebunden werden wie private Partnerschaften.
Weiterhin wird die Auslobung eines zielgerichteten Journalisten-, Kinderbuch- oder Filmpreises als erfolversprechend angesehen.

Soweit diese Vorschläge nicht allein vor Ort umsetzbar sind, sondern einer bundesweiten Koordination bzw. entsprechender Finanzmittel bedürfen, hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend seine grundsätzliche Unterstützung zugesagt.

Die Hauptgeschäftsstelle wird nach dem Beschluss des Präsidiums mit dem BFSFJ Kontakt aufnehmen, um das weitere Vorgehen abzustimmen.

Anlage: Bericht der Arbeitsgruppe „Frauen in der Berufsfeuerwehr“

4. Projektinitiierung

Sowohl in den Gremien der Feuerwehren als auch in den Gremien, die mit Gleichstellungsfragen befasst sind, wird der geringe Anteil weiblicher Berufsfeuerwehrleute diskutiert. Im mittleren Dienst, der innerhalb der Berufsfeuerwehr den weitaus größten Anteil stellt, ist dies besonders gravierend. Bundesweit beträgt hier der Anteil der Frauen gerade einmal 0,97 %. Der für die Feuerwehren zuständige Referent trug hierzu in der 30. Sitzung des Ausschusses für Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten vor. Als Ergebnis der Diskussion wurde die Einrichtung einer Arbeitsgruppe abgesprochen, die Ausschussvorsitzende sicherte eine Beteiligung aus dem Kreis der Mitglieder zu. Federführend soll das für Feuerwehr zuständige Referat sein.

5. Mitglieder der AG

Grundlegender Gedanke der Projektarbeit war eine praxisnahe Ausrichtung, in der sowohl die Sicht der Frauenförderung, als auch die der Berufsfeuerwehr Berücksichtigung findet. Um dies zu gewährleisten, wurde die Arbeitsgruppe nahezu paritätisch mit städtischen Gleichstellungsbeauftragten und leitenden Feuerwehrlenten besetzt.

Petra Messinger,	Frauenbeauftragte Stadt Saarbrücken
Roswitha Bocklage,	Gleichstellungsbeauftragte Stadt Wuppertal
Petra Engel,	Amt für Gleichstellung Stadt Köln
Maybritt Hugo,	Gleichstellungsbeauftragte Stadt Braunschweig
Petra Glöß,	Erste Beigeordnete Stadt Castrop-Rauxel
Dipl.- Ing. Stephan Neuhoff	Direktor der Berufsfeuerwehr Stadt Köln
Dipl.-Ing. Susanne Klatt	Oberbrandrätin Stadt Essen
Dipl. –Ing. Wolfgang Hülsebeck	Branddirektor Stadt Potsdam
Johannes Buchhauser	Brandoberrat Stadt Regensburg
Dipl. –Ing. Hermann Greven	Branddirektor

	Stadt Leverkusen
Dipl. -Ing. Christoph Altheim	Brandoberrat Stadt München
Sabine Drees	Referentin Deutscher Städtetag
Norbert Kronenberg	Hauptreferent Deutscher Städtetag

6. Vorgehensweise der AG

- Feststellung des Ist-Zustandes
- Technik der AG
(heuristische Verfahren auf der Grundlage von Kartenabfragen)
- Ermitteln der Gründe für den niedrigen Frauenanteil
- Priorisieren der Gründe nach Erfolgsaussichten
(Auswahl der wesentlichen Gründe, die weiterhin von der AG betrachtet werden sollen)
- Ermitteln der generellen Maßnahmen
- Vorschlagen konkreter Aktionen
- Bericht an das Präsidium, Beschluss der Maßnahmen
- Umsetzen der beschlossene Maßnahmen
- Später – Erfolgsermittlung, Ergänzung des Berichtes

7. Feststellung des Ist-Zustandes

Mit der Aufnahme der Projektarbeit beschloss die Arbeitsgruppe, eine Umfrage unter Einbeziehung aller Berufsfeuerwehren in Deutschland durchzuführen. Die vorhandenen Angaben beruhten auf nicht aktuellen, rudimentären Zahlen. Die Umfrage wurde im Mai 2008 gestartet, die Gesamtliste Ende 2008 in einer bestätigenden Abfrage verifiziert. Die dargestellten Ergebnisse weisen den Stand Januar 2009 aus.









Ermittelt wurden, unterschieden nach Laufbahnen:










- Anzahl Männer im aktiven Dienst der Berufsfeuerwehr
- Anzahl Frauen im aktiven Dienst der Berufsfeuerwehr
- Anzahl Männer in der Ausbildung der Berufsfeuerwehr
- Anzahl Frauen in der Ausbildung der Berufsfeuerwehr

Die beiden letztgenannten Angaben wurden in die Ermittlung des prozentualen Anteils der Frauen nicht berücksichtigt, mit Vorbehalt kann hieraus eine Tendenz ermittelt werden.

Nachfolgend die kumulierten Zahlen nach Bundesländern sowie bundesweit, Einzelangaben der Städte befinden sich in der Anlage.

**Frauen in der Berufsfeuerwehr in Deutschland
und den Bundesländern**

Stand: 01/2009	Laufbahn	im Dienst		in Ausbildung		Frauen im Dienst in Pro- zent	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer		
	Deutschland	mfD	229	23357	34	1631	0,97
		gfD	34	2854	7	125	1,18
		hfD	5	295	1	16	1,67
	Baden - Württemberg	mfD	10	1157	0	64	0,86
		gfD	0	166	0	7	0,00
		hfD	0	32	0	3	0,00
	Bayern	mfD	5	2235	0	105	0,22
		gfD	5	204	0	12	2,39
		hfD	1	27	0	3	3,57
	Berlin	mfD	20	2878	7	317	0,69
		gfD	0	324	2	20	0,00
		hfD	2	30	0	0	6,25
	Brandenburg	mfD	29	490	0	9	5,59
		gfD	1	59	0	0	1,67
		hfD	0	6	0	1	0,00
	Bremen	mfD	14	602	2	41	2,27
		gfD	0	75	0	7	0,00
		hfD	0	7	0	0	0,00
	Hamburg	mfD	17	1762	5	89	0,96
		gfD	1	346	1	4	0,29
		hfD	1	18	0	1	5,26
	Hessen	mfD	17	1446	3	100	1,16
		gfD	7	252	1	8	2,70
		hfD	0	25	0	3	0,00

	Mecklenburg – Vorpommern	mfD	16	595	0	18	2,62
		gfD	2	68	0	0	2,86
		hfD	0	7	0	0	0,00
	Niedersachsen	mfD	16	1567	1	149	1,01
		gfD	4	159	1	20	2,45
		hfD	0	16	0	1	0,00
	Nordrhein-Westfalen	mfD	45	7078	14	516	0,63
		gfD	10	763	2	19	1,29
		hfD	1	85	1	4	1,16
	Rheinland-Pfalz	mfD	4	571	1	54	0,70
		gfD	0	77	0	5	0,00
		hfD	0	8	0	0	0,00
	Saarland	mfD	1	159	0	10	0,63
		gfD	0	14	0	1	0,00
		hfD	0	2	0	0	0,00
	Sachsen	mfD	14	1246	1	81	1,11
		gfD	1	160	0	8	0,62
		hfD	0	15	0	0	0,00
	Sachsen-Anhalt	mfD	3	469	0	30	0,64
		gfD	1	58	0	7	1,69
		hfD	0	8	0	0	0,00
	Schleswig-Holstein	mfD	4	573	0	25	0,69
		gfD	0	53	0	4	0,00
		hfD	0	5	0	0	0,00
	Thüringen	mfD	14	529	0	23	2,58
		gfD	2	76	0	3	2,56
		hfD	0	4	0	0	0,00

8. Gründe für den niedrigen Frauenanteil in der Berufsfeuerwehr

(Die Entwicklung der Arbeitsergebnisse kann den einzelnen Sitzungsniederschriften in der Anlage entnommen werden)

Die Gründe wurden mittels Kartenabfrage ermittelt, in der anschließenden Priorisierung sind zwei Kriterien berücksichtigt worden:

- in welchem Maße beeinflusst der genannte Grund die Unterrepräsentanz
- wie erheblich sind die Auswirkungen zu Gunsten einer Erhöhung des Frauenanteils, wenn der Grund beseitigt werden kann.

Im weiteren Verlauf des Projektes wurden die 4 höchstgewichteten, erfolgversprechensten Gründe bzw. Thesen betrachtet.

Thesen:	
Priorisiert	
1	Der körperliche Eignungstest wird nicht bestanden (oder schreckt ab)
2	Die Auswahl der für eine Einstellung geforderten Handwerksberufe wird eng gefasst. Es gibt wenige Frauen mit einer traditionell akzeptierten, handwerklicher Ausbildung.
3	Sowohl in der eigenen als auch in der <u>öffentlichen</u> Wahrnehmung ist Feuerwehr(frau) kein Frauenberuf
4	Es bestehen Bedenken bezüglich der physischen Belastung, insbesondere werden Probleme mit zunehmendem Alter gesehen.

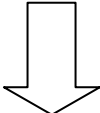
Die nachfolgenden Nennungen wurden im einzelnen nicht weiter betrachtet, sind Teilen aber in Maßnahmenfindung enthalten.

	<p>Gäbe es mehr Frauen, wäre die Bereitschaft weiterer Frauen höher (die kritische Menge wird nicht erreicht)</p> <p><i>(Dies würde mit einer erhöhten Anzahl Frauen entfallen)</i></p>
	<p>Befürchtung, dass der Einsatz vorwiegend im Rettungsdienst erfolgt. (wenn die Feuerwehr den Rettungsdienst leistet)</p>
	<p>Ungünstige Arbeitszeiten</p> <p><i>(Ist mit einem flexiblen Schichtplan zu beheben, Teilzeitarbeit ist möglich. Diese Information ist nach außen zu kommunizieren)</i></p>
	<p>Der Beruf ist gefährlich</p> <p><i>(Die Risiken sollten realistisch dargestellt werden)</i></p>
	<p>Bedenken bezüglich der psychischen Belastung</p>
	<p>Ein später Einstieg ist aufgrund einer Altersbegrenzung nicht möglich (problematisch für Berufsrückkehrerinnen)</p>
	<p>Die <u>zusätzliche</u> Ausbildung zur Feuerwehrfrau, die eine handwerkliche Ausbildung voraussetzt, schreckt ab.</p> <p><i>(Auf die Stufenausbildung der Berufsfeuerwehr Düsseldorf wir hingewiesen, die eine 18-monatige, auf die Bedürfnisse der Feuerwehr zugeschnittene, handwerkliche Ausbildung anbietet. Dieser schließt sich die eigentliche Feuerwehrausbildung an. Ggf. sind vorab landesrechtliche Bestimmungen anzupassen. Einzelheiten können der Anlage entnommen werden.)</i></p>
	<p>Die Bezahlung im öffentlichen Dienst wird als unattraktiv angesehen.</p> <p><i>(Diese pauschale Aussage sollte, auch mit vergleichenden Zahlen, relativiert werden)</i></p>
	<p>Es gibt Vorbehalte des Arbeitgebers</p>
	<p>Ein Akzeptanzproblem der Kollegen wird befürchtet.</p> <p><i>(Beruhen in erster Linie auf der körperlichen Leistungsfähigkeit, könnten mit einem geeigneten Einstellungstest abgebaut werden).</i></p>

9. Generelle und konkrete Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils in der Berufsfeuerwehr

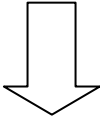
Die erarbeiteten Maßnahmen sind nachfolgend aufgelistet. Sie wurden entsprechend ihrer Erfolgsaussichten gewichtet, die höchstbewertete Maßnahme steht hinter den Thesen jeweils auf der 1. Position. Mit aufgenommen wurde der Hinweis, ob die Umsetzung vor Ort, also durch die Kommune bzw. Feuerwehr oder ob es einer zentralen Initiative, zB. durch die Hauptgeschäftsstelle bedarf.

Insbesondere die zentralen Initiativen erfordern Geldmittel, die derzeit nicht zur Verfügung stehen. Eine Anfrage um Unterstützung an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurde positiv bewertet, grundsätzliche Unterstützung zugesagt.

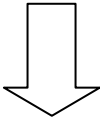
These 1	Der körperliche Eignungstest wird nicht bestanden (oder schreckt ab)	Umsetzung vor Ort oder zentral:
		
1.	<p>Einen körperlichen Eignungstest mit Disziplinen erarbeiten, die sich an den Erfordernissen eines Feuerwehreinsatzes orientieren. Die Bevorzugung oder Benachteiligung eines Geschlechtes muss ausgeschlossen sein.</p>	<p>Entwicklung zentral durch HGSt, Anwendung vor Ort.</p>
<p><i>Es bestand Einvernehmen darüber, dass dies als konkrete, gemeinschaftliche Aktion vorgeschlagen wird, aber auf eine fundierte, wissenschaftliche Grundlage zu stellen ist. Hervorragend und mit einer hohen Akzeptanz versehen wäre eine Ausarbeitung durch die Deutsche Sporthochschule. Auf den in den USA entwickelten und angewendeten Test in der Anlage wird hingewiesen.</i></p> <p><i>Die AG wünscht sich - falls dies möglich ist – in einem neu zu entwickelnden Test auch Aussagen über die voraussichtliche Entwicklung der Fitness.</i></p> <p>Protokollnotiz: <i>Die AG gibt zu Protokoll, dass die Frage, wie grundsätzlich die Fitness gehalten werden kann, ein ganz erhebliches Problem für die BF darstellt. Eine Behandlung dieses Themas ist nicht Arbeitsauftrag der AG, eine Befassung damit dringend</i></p>		

<p><i>erforderlich.</i></p> <p><i>Anmerkung: Die Zusage der Deutschen Sporthochschule, einen entsprechenden Eignungstest in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Städtetag zu entwickeln, liegt zwischenzeitlich vor. Leiter des entsprechenden Instituts ist Prof. Ströder.</i></p>	
<p>2. Interkommunal gleiche Tests für alle Berufsfeuerwehren</p>	<p>Initiierung zentral durch HGSt</p>
<p><i>Nach der Entwicklung eines neuen Tests sollte dieser den Mitgliedern des Deutschen Städtetages empfohlen werden. Angestrebt werden soll die bundesweite Anwendung dieses einen Tests.</i></p>	
<p>3. Erarbeiten von Hinweisen, wie diese alternativen Disziplinen mit einfachen Mitteln vorab trainiert werden können.</p>	<p>Zentral durch HGSt</p>
<p><i>Könnte Bestandteil der Entwicklung durch die Deutsche Sporthochschule sein.</i></p>	
<p>4. Gleiche Tests für Männer und Frauen</p>	<p>Zentral durch HGSt</p>
<p><i>Diesem Punkt wurde nach intensiver Diskussion zugestimmt unter der Voraussetzung der vorgenannten, geschlechterneutralen Testentwicklung.</i></p>	
<p>5. Ranking abschaffen – es gibt nur „Eignungstest bestanden“ oder „Eignungstest nicht bestanden“.</p>	<p>Vor Ort</p>
<p><i>Die AG stimmte dem zu.</i></p>	
<p>6. Bessere Information über den körperlichen Eignungstest</p>	<p>Vor Ort</p>
<p><i>Da dem körperlichen Eignungstest eine hohe Bedeutung zukommt, soll im Informationsmaterial zur Feuerwehr entsprechend darauf eingegangen werden. Eine Darstellung als „hohe Hürde“ soll vermieden werden. Die Botschaft sollte sein: Gut vorbereitet ist der Test auch gut zu schaffen.</i></p>	
<p>7. Trainingskurse zur Vorbereitung des Tests anbieten</p>	<p>Vor Ort</p>
<p><i>Im Vorfeld der Einstellungen sollten von der Feuerwehr Trainingskurse angeboten werden, die dem realen körperlichen Eignungstest entsprechen. Möglich ist auch eine Kooperation mit ortsansässigen privaten Einrichtungen wie zB. Fitnessstudios.</i></p> <p><i>Diese Kurse sollten sowohl für Männer als auch für Frauen angeboten werden, jedoch getrennt, um Frauen nicht den Eindruck zu vermitteln, sie sollten ihre körperlichen Kräfte mit Männern messen.</i></p> <p><i>Diese Maßnahme sollte gebührend beworben werden.</i></p>	

8. Unverbindlichen Probetest anbieten	Vor Ort
<p><i>Die Feuerwehren sollten Termine für Probetests anbieten. Diese sollten so liegen, dass Interessentinnen und Interessenten Zeit für gezieltes Training bleibt. Frauen sollten im Probetest auch von Frauen angeleitet und betreut werden.</i></p>	

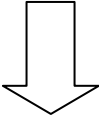
These 2	Die Auswahl der für eine Einstellung geforderten Handwerksberufe wird eng gefasst. Es gibt wenige Frauen mit einer traditionell akzeptierten, handwerklicher Ausbildung.	Umsetzung vor Ort oder zentral:
		
	1. Erweiterung der für die Berufsfeuerwehr zugelassenen Handwerksberufe	Initiative durch die Mitgliedsverbände des DST
	<p><i>In landesrechtlichen Bestimmungen wird geregelt, welche Berufe anerkannt werden. Diese sind in den Bundesländern unterschiedlich weit gefasst. Die AG regt an, hier auf Landesebene aktiv zu werden. Insbesondere wird die Zulassung von Berufen aus dem Gesundheitsbereich wie RettungsassistentInnen und Kranken-/AltenpflegerInnen gefordert.</i></p>	
	2. Die gesamte Breite der zugelassenen Handwerksberufe nutzen.	Vor Ort
	<p><i>Die für eine Einstellung zugelassenen Berufe ist in einigen Bundesländern relativ weit gefasst. In NRW beispielsweise sind alle in Anlage A und B der Handwerksordnung aufgeführten Handwerke zulässig (siehe Anlage). Im Anforderungsprofil für Feuerwehrleute werden diese vielfach auf die klassischen Bau-Handwerkberufe reduziert. Frauen sind in diesen Berufen allerdings kaum zu finden. Eine Erweiterung des Profils im Rahmen bereits bestehender rechtlicher Möglichkeiten, wird von der AG als zielführend bewertet. Damit einhergehen sollte eine offensive Informationspolitik. Vielen Frauen, die sich zur Feuerwehrfrau entscheiden könnten, ist nicht bewusst, dass ihr erlernter Beruf den Zugang zur</i></p>	

<i>Feuerwehr ermöglicht. Berufsberatende Stellen können gegeben werden, die Möglichkeiten bereits vor einer Ausbildung zu kommunizieren.</i>	
3. Zusätzliche Ausbildungsberufe zulassen	Initiative durch die Mitgliedsverbände des DST
<i>Initiativen wie das Düsseldorfer Modell mit einer 18-monatigen, handwerklichen Kompaktausbildung vor der traditionellen Feuerwehrausbildung (siehe Anlage) sollten gefördert werden. Dies auch durch die Anerkennung als Ausbildungsberuf.</i>	
4. Aktionstag für bestimmte Zielgruppen	Vor Ort
<i>Zielgruppen definieren, die aufgrund ihrer Eigenschaften gesondert beworben werden (zB. Krankenpflegerinnen).</i>	
5. Technische Ausbildung in städtischen Lehrwerkstätten ermöglichen.	Vor Ort
<i>Die AG schlägt vor, diese Möglichkeiten einzurichten bzw. zu intensivieren und hierzu Frauen besonders anzusprechen.</i>	

These 3	Sowohl in der <u>eigenen</u> als auch in der <u>öffentlichen</u> Wahrnehmung ist Feuerwehr(frau) kein Frauenberuf	Umsetzung vor Ort oder zentral:
		
1. Darstellen, dass die Feuerwehr (vor Ort) nicht ausschließlich männlich ist.		Vor Ort
<p><i>Frauen scheuen sich – nachvollziehbar – davor, als einzige ihres Geschlechts in eine männlich dominierte Berufsgruppe einzudringen. Arbeitet in einer Kommune / Wache bereits eine Feuerwehrfrau, könnte diese Hemmschwelle reduziert werden. Voraussetzung ist, dass dies ausreichend bekannt gemacht wird.</i></p> <p><i>Hier erscheinen auch regionale Kooperationen sinnvoll.</i></p> <p><i>Darstellen, dass der Beruf Feuerwehrfrau auch im Schichtdienst mit Familie vereinbar ist. Die Möglichkeiten sollen offen dargestellt werden, evtl. auch in einem Beratungstermin.</i></p>		

<p><i>Ebenso sollte die Möglichkeit von Teilzeitarbeit geprüft werden, zur Zeit wird dies z.B. in München diskutiert. Eine Realisierung wird hier aber in Abhängigkeit von der Größe der Feuerwehr gesehen.</i></p>	
<p>2. Die Präsenz von Feuerwehrfrauen in der Öffentlichkeit erhöhen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ PR-Kampagne (Vor dem Hintergrund des ehrenamtlichen Engagements hatte der Deutsche Feuerwehrverband eine Kampagne zur Gewinnung von Frauen für die freiwillige FW gestartet. Erfahrungen hieraus könnten genutzt werden. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass die Zielgruppe eine gänzlich andere ist – dieser Bericht betrachtet den Beruf der Feuerwehrfrau.) ○ Werbematerial grundsätzlich mit Feuerwehrfrauen <u>und</u> Feuerwehrmännern ausstatten, dies sollte auch für die Werbung auf Feuerwehrfahrzeugen genutzt werden. ○ Funk/Fernsehen nutzen zB. durch Reportagen, Serie mit Feuerwehrfrau, Projekt mit Medienhochschulen ○ Periodische Termine mit Feuerwehrfrauen in Kindergärten, (Abschluss)Schulklassen, Jugendzentren. Hilfreich wäre hier ein kurzer Film als Anschauungsmaterial. ○ Einbeziehung der Eltern einer Zielgruppe 	<p>Entwicklung zentral, Nutzung der Materialien vor Ort</p>
<p>3. Frauen aus der freiwilligen Feuerwehr ansprechen, ob ihr Engagement auch ein Beruf werden könne</p>	<p>Vor Ort</p>
<p>4. Beteiligung der BF an Jobmessen mit gezielter Ansprache der Frauen</p>	<p>Vor Ort</p>
<p>5. Nutzung des Internets</p>	<p>Vor Ort, Entwicklung einer Werbe-/Infoseite zentral</p>
<p><i>Unter www.feuerwehrfrauen.de werden bereits Informationen angeboten. Hilfreich wäre eine Verlinkung dorthin aus den kommunalen Internetauftritten der Feuerwehr. Informationen sowie Links im Bereich des städtischen Intranets, in dem gezielt Frauen angesprochen werden (zB im Bereich der Gleichstellungsstelle). Aus der Homepage der Kommunen eine Verlinkung auf eine kompakte Werbe-/Infoseite.</i></p>	<p>zentral</p>
<p>6. Einsatz von Feuerwehrfrauen zur Betreuung während des Girlsdays</p>	<p>zentral</p>
<p><i>Damit wird den Mädchen bewusst gemacht, dass die Feuerwehrfrau real existiert.</i></p>	

<p><i>Infoblatt an die Eltern mitgeben, um auch deren Wahrnehmung des Berufes zu schärfen. Informationen vermitteln, die aus der Sicht der Eltern wichtig sind.</i></p>	
<p>7. Hersteller von Serienspielzeug von der Feuerwehrfrau als Spielzeugfigur überzeugen.</p>	<p>zentral</p>
<p><i>Mittlerweile hat sich herausgestellt, dass dies zumindest von einem Hersteller umgesetzt wurde. Die Bemühungen sollten auf andere ausgedehnt werden.</i></p>	
<p>8. Journalistenpreis (für Reportage), Kinderbuchpreis, Filmpreis ausloben</p>	<p>zentral</p>

<p>These 4</p>	<p>Es bestehen Bedenken bezüglich der physischen Belastung, insbesondere werden Probleme mit zunehmendem Alter gesehen.</p>	<p>Umsetzung vor Ort oder zentral:</p>
<p>Es ist absolut unstrittig, dass eine hohe, physische Belastung der Berufsfeuerwehrleute besteht. Wenig verantwortlich und zielführend wäre eine verniedlichende Darstellung, ebenso die Entwicklung von Maßnahmen, um die Bedenken zu reduzieren.</p> <p>Die Arbeitsgruppe verständigte sich darauf, dass Informationen bezüglich der Belastung vermittelt werden sollten, auch um bei Frauen eine reale Vorstellung der tatsächlichen Belastung zu erzeugen. Diese Informationen können - teilweise – über die unter These 3 genannten Materialien transportiert werden.</p>		
		
<ul style="list-style-type: none"> • Das Problem der physischen, aber auch psychischen Belastung im Alter betrifft sowohl Männer als auch Frauen. <p><i>Anmerkung: Der Anteil der Feuerwehrleute, die aufgrund hoher Belastung vorzeitig in den Ruhestand eintreten, beträgt vereinzelt bis zu 40 %. Den Kommunen wird geraten, alternative Konzepte zum Vorruhestand zu entwickeln.</i></p>		

- **Nützlich ist ein diesbezügliches Gespräch von „Frau zu Feuerwehrfrau“**
- **Belastung bei der Atemschutzübung demonstrieren (Gibt es andere Belastungssimulatoren?).**
- **Bereitschaft und Eigeninitiative zum Erhalt der Fitness ist wesentlich.**
- **Praktika für Frauen anbieten. Bei Kooperationen mit anderen Feuerwehren ergeben sich eventuell erweiterte Möglichkeiten. (Freistellung durch den aktuellen Arbeitgeber organisieren)**
- **Vergleichsmodelle entwickeln = Eine Stunde Einsatz entspricht einer Stunde in einer bestimmten Sportart (oder einem anderen Beruf). Ggf. auch die Belastung durch den Rettungsdienst berücksichtigen.**

10. Erfolgskontrolle

Die Arbeit der AG ist mit Abschluss dieses Berichtes beendet. Ihr ist es wichtig, dass in einem angemessenen Zeitrahmen der Anteil der Frauen in der Berufsfeuerwehr neu ermittelt wird. Einige der vorgeschlagenen Maßnahmen können zeitnah umgesetzt werden, andere benötigen einen längeren Vorlauf. In Anbetracht dessen und unter Berücksichtigung der Ausbildungszeiten soll in etwa 4 – 5 Jahren eine Reaktivierung der AG erfolgen mit dem Ziel:

- Ermitteln der dann aktuellen Zahlen und Vergleich mit den derzeit aktuellen.
- Ermitteln, welche Maßnahmen den größten Erfolg erzielt haben
- Nachjustieren der Maßnahmen.

11. Anlagen