

Hochschule für Angewandte Wissenschaften
Fakultät Life Sciences
Studiengang Rescue Engineering

Frauenkarrieren bei der Berufsfeuerwehr –
Eine Studie zu den Berufswünschen und -vorstellungen von RE-Studentinnen
im Hinblick auf den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst

Bachelorarbeit

Vorgelegt von:

Anne-Kathrin Fiedler

Betreuender Prüfer: Prof. Dr. Jürgen Lorenz

Zweite Prüfende: Prof. Dr. Carmen Gransee

Zusammenfassung

Es gibt einen eklatanten Fachkräftemangel in Deutschland, besonders in den Ingenieurberufen. Um diesem beizukommen, wird versucht, mehr Frauen für die Ingenieurstudiengänge und -berufe zu interessieren. Es stellt sich aber kein rechter Erfolg ein, der Frauenanteil steigt nur sehr langsam an.

Dieser Fachkräftemangel betrifft ebenfalls die nichtpolizeiliche Gefahrenabwehr, vor allem die Berufsfeuerwehren in Deutschland, die Ingenieurinnen und Ingenieure für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst anwerben. Eine Abhilfe verspricht man sich von neuen Studiengängen zu, die speziell Führungspersonal für die nicht-polizeiliche Gefahrenabwehr ausbildet. Einer dieser Studiengänge ist der im Sommersemester 2006 neu eingeführte Studiengang „Rescue Engineering“ an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg. Durch seine Ausrichtung könnte „Rescue Engineering“ geeignet sein, nicht nur Abhilfe in Bezug auf den Fachkräftemangel zu schaffen, sondern auch den geringen Frauenanteil bei den Berufsfeuerwehren zu erhöhen. Dieser Studiengang begann mit einem Frauenanteil von 20%.

Gegenstand dieser Arbeit ist daher die Frage, wie beliebt die Berufsperspektive „gehobener feuerwehrtechnischer Dienst“ bei den Studentinnen von „Rescue Engineering“ ist und welche Gründe die Berufsfeuerwehren für die Unterrepräsentanz von Frauen bei den Berufsfeuerwehren sehen.

Um diese Fragen zu beantworten, wurden die Studierenden des Studienganges mit einem Fragebogen befragt und Experteninterviews mit Angehörigen der Berufsfeuerwehren geführt.

Nur ein kleiner Teil der Studentinnen möchte bei der Berufsfeuerwehr im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst arbeiten und der Frauenanteil im Studiengang fällt im Laufe der Semester, obwohl die Voraussetzungen für Frauen gut zu sein scheinen. Die Feuerwehren sehen die Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den Berufsfeuerwehren zum einen im körperlichen Eignungstest und in der berufsbezogenen Qualifikationsvoraussetzung. Ein weiteres Problem stellt der Informationsmangel über die Personalstrukturen der Feuerwehren dar, wodurch vielen Frauen nicht bewusst ist, dass auch sie den Feuerwehrberuf ergreifen können und er nicht den Männern vorbehalten ist.

Abschließend werden verschiedene Lösungsansätze vorgestellt und diskutiert.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Fragestellung	2
1.2	Methodenwahl	2
1.3	Studentinnen in den Studienbereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT)	3
1.4	Rescue Engineering	5
1.5	Gehobener feuerwehrtechnischer Dienst	6
1.6	Ingenieurinnen in der Berufsfeuerwehr	8
2	Methoden	14
2.1	Schriftliche Befragung mittels eines Fragebogens	14
2.2	Auswertungshinweise zum Fragebogen	15
2.3	Erstellung der Experteninterviews	17
2.4	Auswertungshinweise zu den Experteninterviews	18
3	Ergebnisse	18
3.1	Fragebogenauswertung	19
3.1.1	Allgemeine Angaben zu den Studierenden	19
3.1.2	Bisherige Studien der Studierenden	21
3.1.3	Berufsausbildungen der Studierenden	22
3.1.4	Ehrenamtliche Tätigkeiten der Studierenden	23
3.1.5	Berufswünsche der Studierenden	24
3.1.6	Einflussfaktoren für die Studienwahl	27
3.1.7	Beruf der Eltern	32
3.1.8	Zusammenfassung	32
3.2	Experteninterviewauswertung	34
3.2.1	Unterrepräsentanz von Frauen in den handwerklichen Berufen	35
3.2.2	Der körperliche Eignungstest	36
3.2.3	Mangelnder Informationsfluss	37
3.2.4	Die aus der Unterrepräsentanz entstehenden Probleme	40
3.2.5	Zusammenfassung	41

4 Diskussion.....	42
4.1 Hindernisgründe bei der Feuerwehr Hamburg	43
4.2 Hindernisgründe bei der HAW Hamburg.....	47
5 Schlussfolgerung	49
Literaturverzeichnis	52
Anhang I: Fragebogen für RE-Studierende	55
Anhang II: Interviewleitfaden Experteninterview, Berufsfeuerwehr Hamburg.....	59
Anhang III: Interviewleitfaden Vorstandsvorsitzende des „Netzwerks Feuerwehrfrauen e. V.“	61
Anhang IV: Ausschnitte Interview Berufsfeuerwehr Hamburg.....	63
Anhang V: Ausschnitte Interview Vorstandsvorsitzende des „Netzwerks Feuerwehrfrauen e. V.“	66
Anhang VI: Liste der abgebrochenen Studiengänge.....	71
Anhang VII: Liste Ausbildungsberufe.....	72
Anhang VIII: Liste ehrenamtliche Tätigkeiten	73
Anhang IX: Liste Berufswünsche und mögliche Masterstudiengänge	74
Anhang X: Berufsliste zum Auswahlverfahren Rescue Engineering.....	75

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Altersverteilung der Studierenden (in %)	20
Abbildung 2: Häufigkeitsverteilungen der Schulabschlüsse der Studierenden (in %)	20
Abbildung 3: Häufigkeitsverteilungen der ehrenamtlichen Engagements der Studierenden (in %)	24
Abbildung 4: Berufswünsche der Studierenden (in %)	26
Abbildung 5: Übersicht über die Einflussfaktoren auf die Studiengangswahl (in %)	29
Abbildung 6: Übersicht über die curricularen Einflussfaktoren auf die Studiengangswahl (in %)	30

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Studienstruktur nach Modulen. Quelle: modifiziert nach URL: http://www.haw-hamburg.de/7128.html?&L=2\%22 , Stand: 09.09.2009 [30].....	7
Tabelle 2: Vergleich der Ergebnisse aus der Befragung der männlichen und weiblichen Studierenden	31

Abkürzungsverzeichnis

AGBF-Bund	Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in der Bundesrepublik Deutschland
bzw.	beziehungsweise
CMI	Community Mechanism Induction
DFV	Deutscher Feuerwehrverband
DST	Deutscher Städtetag
e.V.	eingetragener Verein
HAW Hamburg	Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
LNA	Leitender Notarzt
OrgL	Organisatorischer Leiter Rettungsdienst
RE	Rescue Engineering
u. a.	unter anderem
z.B.	zum Beispiel

1 Einleitung

In Deutschland gibt es einen eklatanten Fachkräftemangel und dazu die Überlegungen, wie dem beizukommen sei und welche Potenziale man noch ausschöpfen könne. Ein solches Arbeitskräftepotenzial stellen Frauen dar.

Eine besondere Ausprägung hat dieses Problem im Bereich der Ingenieursberufe. Obwohl es bereits viele Aktionen zur Förderung von Frauen in den Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (kurz: MINT) gibt, stellt sich kein rechter Erfolg ein. Der Frauenanteil in den Ingenieursberufen steigt nur schleppend an. Dies betrifft auch die nichtpolizeiliche Gefahrenabwehr, vor allem die Feuerwehren, die für ihren gehobenen Dienst Ingenieure anwirbt. Dazu stellt sich die Frage nach den Ursachen für dieses Ungleichgewicht. Diese können auf der Seite des Berufsfeldes liegen, wenn beispielsweise die Anforderungsstruktur für Männer eher als für Frauen passend ist. Sie können aber auch auf der Seite der Arbeitskräfte liegen und von Informationsmangel über Vorurteile bis zu berechtigten Ängsten, in einem männerdominierten Bereich zu arbeiten, reichen. Auf jeden Fall ist es sinnvoll und wichtig, diesen Ursachen genauer auf den Grund zu gehen. Beispielhaft lassen sich diese Fragen an einem Studiengang untersuchen, der sich unter anderem zum Ziel gesetzt hat, das Ungleichgewicht der Geschlechter in technischen Berufen zu reduzieren.

An der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg) wurde im Sommersemester 2006 erstmalig der Studiengang „Rescue Engineering“ eingerichtet, der Führungspersonal für die nichtpolizeiliche Gefahrenabwehr und die Entwicklungs- und humanitäre Hilfe ausbildet. Dieser Studiengang ist durch seine genaue Ausrichtung auf die späteren Laufbahnen geeignet, Abhilfe beim Fachkräftemangel der Feuerwehren zu schaffen, was nicht zwangsläufig den Frauenanteil dort erhöht. Auch hier gibt es allerdings, genau wie in den anderen Ingenieurstudiengängen, ein Ungleichgewicht in der Anzahl der studierenden Frauen und Männer. Dennoch lag der Studentinnenanteil in der ersten Kohorte bereits bei 20%.

In dieser Studie soll es nicht um allgemeine Fragen zu diesem Studiengang gehen, sondern es soll geklärt werden, welchen Beitrag dieses Studium zur Behebung des Fachkräftemangels im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst leisten kann. Dazu ist es sinnvoll, die Entscheidungsgrundlagen der Studentinnen für „Rescue Engineering“ und ihre Berufswünsche zu erfragen sowie die Gründe zu erfahren, was die Studentinnen daran hindern könnten, sich für die Berufsperspektive „gehobener feuerwehrtechnischer Dienst“ zu entscheiden. Es erscheint aber nötig, nicht nur die Studentinnen und ihre Berufswünsche zu betrachten,

sondern auch die berufliche Wirklichkeit mit in den Blick zu nehmen, auf die diese Wünsche und Erwartungen treffen.

1.1 Fragestellung

Der Fokus dieser Arbeit soll auf den Berufswünschen der Studentinnen des Studienganges liegen. Die männlichen Studierenden werden als Vergleichsgruppe mit einbezogen, um Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu ermitteln. Bei keinem anderen Ingenieursstudiengang kann so explizit nach den Berufsfeldern in der nicht-polizeilichen Gefahrenabwehr gefragt werden, da nur ein geringer Teil der Studierenden anderer Studienrichtungen diese Berufsperspektive überhaupt in Erwägung zieht.

Hierzu ergeben sich folgende Fragestellungen an die Studentinnen:

- Wie beliebt ist die Berufsperspektive „gehobener feuerwehrtechnischer Dienst“?
- Über welche berufliche Vorbildung verfügen die Studentinnen?
- Engagieren sie sich ehrenamtlich?
- Welche Faktoren beeinflussten die Wahl des Studiengangs?

An die Feuerwehr sind folgende Fragen gerichtet:

- Welches Konzept verfolgen die Berufsfeuerwehren, um den Frauenanteil zu erhöhen?
- Welche Hürden hindern Frauen beim Berufseinstieg in die Feuerwehr?
- Wie können diese Hürden abgebaut werden?

1.2 Methodenwahl

Um die Fragestellungen an die Studentinnen zu beantworten, wurde ein Fragebogen erstellt, der von den Studentinnen des Studienganges „Rescue Engineering“ ausgefüllt wurde. Als Vergleichsgruppe füllten männliche Studenten diesen Fragebogen aus, um Unterschiede und Gemeinsamkeiten feststellen zu können.

Es wurde versucht, so viele Studentinnen und Studenten wie möglich zu erreichen, um möglichst den gesamten Studiengang zu erreichen.

Im Fragebogen wurden auch noch andere Informationen erfragt, wie Alter, Geschlecht und ehrenamtliches Engagement, um ein Bild der Studentinnen und Studenten des Studienganges zu erhalten.

Der Fragebogen besteht aus Gründen der Auswertungsobjektivität und -ökonomie hauptsächlich aus geschlossenen Fragen mit Mehrfachantworten und der Möglichkeit, noch etwas selbständig hinzuzufügen. Fragen zur Motivation der Studentinnen, diesen Studien-

gang zu beginnen ist nicht Teil dieser Untersuchung, da es eine nicht aufwendbare Auswertungsarbeit gekostet und damit die Möglichkeiten dieser Arbeit überstiegen hätte.

Anders als bei den Studierenden wurde die Befragung der Feuerwehren nicht mit Hilfe eines Fragebogens durchgeführt, es wurde eine qualitative Erhebung durch ein leitfragengestütztes offenes Interview als Methode gewählt. Vorteil dieser Methode ist, dass die InterviewpartnerInnen ausführlicher zu Wort kommen können [3]. So konnte sowohl auf interessante Punkte, die nicht Inhalt der Leitfragen waren, eingegangen werden, als auch auf Punkte, die den InterviewpartnerInnen zum Thema Frauen in der Berufsfeuerwehr ebenfalls noch wichtig waren. Aus Gründen der Auswertungsökonomie wurden nur zwei InterviewpartnerInnen ausgewählt, da Weitere die Auswertungen zu aufwendig gemacht hätten und die Möglichkeiten dieser Untersuchung überstiegen hätten.

Es wurden ExpertInnen aus dem Bereich der Berufsfeuerwehr gewählt. Zum einen den Personalleiter der Berufsfeuerwehr Hamburg, die den Studiengang mit initiiert hat und ein Kooperationspartner des Studienganges war. Zum anderen wird eine Berufsfeuerwehrfrau aus dem höheren Dienst der Berufsfeuerwehr Essen interviewt, die von ihren eigenen Erfahrungen zur Situation von Frauen in der Feuerwehr berichten kann und als Vorstandsvorsitzende des Vereins „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“ viel Erfahrung zum Thema Feuerwehrfrauen sammeln konnte.

1.3 Studentinnen in den Studienbereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT)

Wie oben bereits erwähnt, ist in Deutschland trotz großer Bemühungen aus Politik und Wissenschaft der Frauenanteil in den Ingenieurstudiengängen gering.

Im Jahr 2006 waren von den 80.700 Studienanfängerinnen und Studienanfängern (1. Fachsemester) in den Ingenieurwissenschaften nur 21% Frauen, damit ergibt sich seit 1996 nur eine Steigerung um ein Prozent [2].

Dabei ist zu beachten, dass es große Unterschiede bezüglich der Frauenanteile in den sogenannten MINT-Fächern gibt. Einen hohen Frauenanteil von über 20% haben interdisziplinäre Studiengänge, wie z. B. Wirtschaftsingenieurwesen. Hingegen haben Studiengänge wie Elektrotechnik eher einen Frauenanteil von unter 10% [4].

Zum Beispiel waren 54% der Studienanfängerinnen und Studienanfänger im Jahr 2003 in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften weiblich [13]. Anzustreben wäre ein Frauenanteil von 50% auch in den MINT-Fächern.

Die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in den MINT-Fächern sind vielseitig und liegen oft schon in der frühen Erziehung der Mädchen. Bereits in der Grundschule ist

das Wissen von Mädchen im Technikbereich geringer als die der Jungen. Die Gründe für unterschiedliches Interesse an Technik und das Wählen eines naturwissenschaftlich-technischen Studienganges wird schon in der Erziehung gesehen. „Biographieanalytische Rekonstruktionen zeigen, dass junge Frauen, die naturwissenschaftlich-technische Studiengänge wählen, auf eine vaterzentrierte Sozialisation zurückblicken.“ [15, S. 6] Das heißt, dass Mädchen und junge Frauen von ihren Eltern, speziell vom Vater zu einem solchen Studium ermutigt werden [6]. Folglich ist die Ausbildung der Eltern, die Aufgeschlossenheit in Bezug auf Technik und die Erziehung ein Wegbereiter für die Studienwahl. Dennoch wählen viele Frauen trotz Technikinteresses kein MINT-Studienfach. Denn nicht nur die Erziehung hat Einfluss auf die Entscheidung: Im Studium sind viele Studentinnen wegen der wenigen praktischen Anteile unzufrieden. Sie möchten mit Geräten arbeiten, um die technischen Zusammenhänge zu verstehen. „Hier spiegelt sich offensichtlich die Tatsache wider, dass die Studenten doppelt so häufig wie die Studentinnen eine Ausbildung im Vorfeld zu ihrem Studium absolviert haben.“ [21, S. 20] Das Studium ist eher auf einen bestimmten Typ Studierenden ausgelegt: den klassischen Ingenieurstudenten, der eine technische Ausbildung (zum Beispiel Kfz-Mechaniker) gemacht hat und dieses Wissen in seinem Studium vertieft (zum Beispiel Fahrzeugbau). Dazu kommt die Problematik, dass sie als Absolventinnen im Durchschnitt über weniger Berufspraxis verfügen, da sie seltener vor dem Studium eine Ausbildung absolviert haben und nicht genug praktische Anteile im Studium durchlaufen haben. [10]

Ein weiteres Problem, das während des Studiums auftritt, ist das Fehlen von weiblichen Vorbildern. Im Jahr 2004 betrug der Professorinnenanteil in Deutschland insgesamt 14% [16], in den Ingenieurwissenschaften lag der Frauenanteil bei den Professoren sogar nur bei 6,2%. [8]. Durch eine erhöhte Präsenz von Professorinnen in den MINT-Studiengängen, aber auch durch andere weibliche Rollenmodelle, wie beruflich erfolgreiche Ingenieurinnen, könnten für junge Frauen Vorbilder sichtbar werden. Solche Erfolgsmodelle könnten mehr junge Frauen motivieren ein Ingenieurstudium zu beginnen. Auch während des Studiums sind weibliche Vorbilder wichtig, an denen sich die Studentinnen orientieren können, um einer hohen Studienabbruchquote unter Studentinnen vorzubeugen. Denn die Wahrscheinlichkeit eines Studienabbruches von Frauen in den Ingenieurstudiengängen ist höher als die der männlichen Kommilitonen. Als ein Grund wird der Identifikationsverlust mit dem Technikstudium genannt, der durch wenige Rollenmodelle für Studentinnen noch unterstützt wird [15].

Nach Beendigung des Studiums sind die Schwierigkeiten für die Absolventinnen in den MINT-Bereichen noch nicht überwunden. „Nach einer sozial-psychologischen Untersu-

chung an der Universität Erlangen-Nürnberg haben trotz ähnlicher Noten, Studiendauern und beruflicher Orientierungen Frauen ein halbes Jahr nach Abschluss auch bei gleich hoher ‚Selbsteffizienzerwartung‘ seltener eine Stelle als ihre männlichen Fachkollegen.“ [18, S. 69] Das führt dazu, dass zum Beispiel im Jahr 2007 die Arbeitslosigkeit bei Ingenieurinnen bei 8,4% lag, während nur 3,2% der Ingenieure arbeitslos waren [19]. Die Arbeitslosigkeit ist unter den Frauen somit im Vergleich zu Männern mehr als doppelt so hoch und erschwert dazu noch die Berufsfindung der Absolventinnen.

Hat eine Frau einen Arbeitsplatz in dem Bereich, in dem sie studiert hat, erhalten, kommt häufig die nächste Hürde auf sie zu, denn sie wird in ihrer Arbeit seltener unterstützt und seltener befördert, so dass sich „die Karriere von Frauen langsamer entwickelt und früher stagniert, weil Männer in den Betrieb besser integriert sind“ [5, S. 1]. Eine Erklärung hierfür ist die Tatsache, dass es sich bei den MINT-Berufen meist um männlich dominierte Berufe handelt, welche mit ständiger Verfügbarkeit in Verbindung stehen und somit eine schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht [15].

Die oben genannten Probleme und Schwierigkeiten können erklären, warum die Frauenquote in den MINT-Studiengängen gering ist. „So entsteht ein Teufelskreis: Die schwache Präsenz von Frauen in den MINT-Berufen führt dazu, dass Eltern und ihre Töchter geringe Karriereerwartungen an diese Berufe haben. Dies wiederum erzeugt eine technikabgewandte Sozialisation von Mädchen – mit der Folgewirkung, dass nur wenige Mädchen und junge Frauen sich für diese Fächer interessieren und diese studieren.“ [14, S. 5]

Der Studiengang Rescue Engineering an der HAW Hamburg hatte einen 20% Frauenanteil in der ersten Kohorte im Sommersemester 2006. Ein Anteil, der nach dem Willen der Hochschule auch weiter ausgebaut werden soll.

Die Studieninhalte bieten prinzipiell günstige Voraussetzungen für einen hohen Studentinnenanteil. Daher soll dieser Studiengang im weiteren Verlauf vorgestellt werden.

1.4 Rescue Engineering

Der Studiengang Rescue Engineering wurde an der HAW Hamburg im Sommersemester 2006 neu eingeführt, bis dato gab es nur zwei ähnliche Studiengänge in Deutschland: „Rettungsingenieurwesen“¹ an der Fachhochschule Köln und „Sicherheit und Gefahrenabwehr“² an der Hochschule Magdeburg-Stendal.

Es handelt sich bei dem Studiengang Rescue Engineering um einen interdisziplinären Ingenieurstudiengang, der neben ingenieurwissenschaftlichen auch betriebswirtschaftliche,

¹ erste Kohorte begann im Wintersemester 2002/2003

² Der Studiengang wird seit 2003 angeboten

medizinische sowie rettungs- und feuerwehrtechnische Inhalte besitzt³. Die Zusammenfassung des Curriculums nach Modulen ist in Tabelle 1 zu finden.

Ziel des Studiums ist es, Führungskräfte für die nichtpolizeiliche Gefahrenabwehr⁴ und die Entwicklungs- und humanitäre Hilfe auszubilden, die nicht mehr aufwendig in den Organisationen fortgebildet werden müssen, um die spezifischen Aufgaben bewältigen zu können. Die Attraktivität des Studienganges besteht für die Studentinnen und Studenten in seiner Vielseitigkeit, die von Technik bis Medizin reicht. So erzielte der Studiengang mit 9 Studentinnen von 45 Studierenden in der ersten Kohorte einen Frauenanteil von 20%, der in den nächsten Semestern noch erhöht werden sollte.

Die ersten StudentInnen beendeten Ende des Sommersemesters 2009 ihr Studium. Es wird erwartet, dass ein großer Teil der AbsolventInnen im Bereich der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr tätig wird, die Beschäftigungsfelder sind dabei sehr vielfältig.

In dieser Arbeit wird der Blick auf den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst gerichtet, deren Voraussetzungen, der Ausbildungsverlauf und die spätere Einsatzmöglichkeit am Beispiel der Berufsfeuerwehr Hamburg im weiteren Verlauf dargestellt wird.

1.5 Gehobener feuerwehrtechnischer Dienst

Die hier genannten Zugangsvoraussetzungen, die Ausbildung und die späteren Einsatzgebiete des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes werden beispielhaft von der Berufsfeuerwehr Hamburg beschrieben⁵.

Im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst werden die Ingenieurinnen und Ingenieure nach erfolgreicher Beendigung der Laufbahnausbildung BeamtInnen auf Probe, um als FahrzeugführerIn an einer Feuer- und Rettungswache eingesetzt zu werden. Es besteht die Möglichkeit zum Aufstieg zur stellvertretenden Wachabteilungsführerin/zum stellvertretenden Wachabteilungsführer, später dann WachabteilungsführerIn. Sie sind damit zuständig für die „Organisation des Dienstbetriebes, die Personalführung und die Aus- und Fortbildung“ [24]. Außerdem besteht die Möglichkeit nach langjähriger Erfahrung als Lehrkraft an der Landesfeuerwehrschule zu arbeiten oder in die Verwaltung zu gehen.

³ nähere Informationen sind auf der Homepage der HAW Hamburg unter: <http://www.haw-hamburg.de/7123.html> zu finden

⁴ Mögliche Arbeitgeber sind unter anderem das Technische Hilfswerk, die Berufsfeuerwehren und die Rettungsdienste

⁵ Nach Art. 70 ff Grundgesetz ist das Feuerwehrwesen weder Inhalt der ausschließlichen noch der konkurrierenden Gesetzgebung und obliegt daher der Gesetzgebung und Verwaltung der Länder, genauer der Kommunen. Daher werden hier die Zugangsvoraussetzungen und Aufgabenfelder des Berufsfeuerwehrmannes im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst beispielhaft an der Berufsfeuerwehr Hamburg dargestellt.

Modul	Vorlesungsveranstaltungen/Inhalte
Mathematisch-naturwissenschaftliche Grundlagen	Mathematik
	Physik
	Werkstoffkunde
	Chemie
Humanwissenschaften	Humanbiologie
	Hygiene
	Psychologie und Soziologie
	Notfallmedizin
Technische Grundlagen und Anwendungen	Technische Mechanik
	Einführung in die EDV
	Bautechnik
	Messtechnik
	Biomedizinische Mess- und Gerätetechnik
	Elektrotechnik
	Fahrzeugtechnik
	Energietechnik
	Logistik
	Kommunikations- und Datensysteme
Gefahrenabwehr	Arbeitssicherheit und -medizin
	Grundlagen der Gefahrenabwehr
	Human Resource Management und Simulation von Schadensfallszenarien
	Rettungsdiensttechnik
	Qualitätsmanagement im Rettungswesen
Führung und Verwaltung	Einführung in Recht und BWL
	Recht im Gesundheits- und Rettungswesen
	Investition und Finanzierung
	Betriebliches Rechnungswesen
	Personalführung
	Projektmanagement
Wahlpflichtfächer	Schwerpunkt Umwelt und Gesundheit
	Schwerpunkt Rettungsdiensttechnik unter besonderen Bedingungen
	Schwerpunkt Führung und Kommunikation
	Alternativ zu einem Schwerpunkt: Studienprojekt
Praxissemester und Bachelorarbeit	Kolloquium zum Praxissemester
	Anleitung zum ingenieurmäßigen Arbeiten

Tabelle 1: Studienstruktur nach Modulen. Quelle: modifiziert nach URL: <http://www.haw-hamburg.de/7128.html?&L=2>, Stand: 09.09.2009 [30]

In Abgrenzung zum mittleren feuerwehrtechnischen Dienst übernehmen die Ingenieurinnen und Ingenieure nach abgeschlossener Laufbahnausbildung somit Führungsfunktionen und führen die Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes im Einsatzfall. Die Beamtinnen und Beamten im mittleren Dienst sind hingegen in der rettungsdienstlichen Versorgung tätig, werden im Bereich des Brandschutzes eingesetzt und leisten technische Hilfe [25].

Die Zugangsvoraussetzung zum gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst der Berufsfeuerwehr Hamburg ist ein geeignetes Fachhochschul- oder Bachelorstudium, bevorzugt mit technischer Fachrichtung. Man darf nicht älter als 35 Jahre alt sein, muss körperlich fit sein, also die gesundheitliche Eignung für den Feuerwehrdienst mitbringen sowie mindestens das deutsche Schwimmbadabzeichen in Silber haben. Außerdem wird ein Führerschein der Klasse B gefordert [23].

Nach erfolgreichem Bestehen des Einstellungstests durchlaufen die IngenieurInnen eine zweijährige Ausbildung, die in zwei Abschnitte gegliedert ist und mit einer Laufbahnprüfung abgeschlossen wird. Im ersten Ausbildungsabschnitt, der Grundausbildung, erhalten die Ingenieurinnen eine feuerwehrtechnische Ausbildung sowie eine rettungsdienstliche Grundausbildung und machen ein Praktikum im Einsatzdienst.

Der zweite Abschnitt der Ausbildung nennt sich „Ausbildung zum Führen eines Löschzuges“. Hier hospitieren die IngenieurInnen in den Verwaltungs- und Servicebereichen, absolvieren ein Praktikum als FahrzeugführerIn und schließen die Ausbildung mit der Laufbahnprüfung ab [22].

1.6 Ingenieurinnen in der Berufsfeuerwehr

Die Unterrepräsentanz von Frauen im Feuerwehrberuf ist nicht allein mit dem Aspekt zu erklären, dass der Frauenanteil in den Ingenieurstudiengängen und in handwerklichen Berufen so gering ist. Seit der Öffnung der Berufsfeuerwehr für Frauen im Jahre 1986 ist der Frauenanteil erst auf 0,77% gestiegen, was etwa 210 Berufsfeuerwehrfrauen entspricht⁶ [17]. Anders sieht es in den Freiwilligen Feuerwehren aus, dort liegt der Frauenanteil derzeit bei 7% und bei der Jugendfeuerwehr liegt der Mädchenanteil sogar bei 13,3%⁷ [17].

⁶ Die Angaben resultieren aus dem Mittelwert von 2005 und 2006

⁷ Der prozentuale Werte wurden aus den Angaben im Statistischen Jahrbuch 2008 für die Bundesrepublik Deutschland errechnet, Angaben von 2005 und 2006

Die Mitglieder-Rekrutierung in den Freiwilligen Feuerwehren wird immer wichtiger. Die Freiwillige Feuerwehr erlebt einen Mitgliederschwund, da immer mehr junge Männer und Frauen für ihre Ausbildung ihren Heimatort verlassen oder flexibel auf Arbeitszeiten eingehen müssen, während eigentlich die Dienste der Freiwilligen Feuerwehr stattfinden. Dieses Problem betrifft auch alle anderen Organisationen, die mit Ehrenamtlichen arbeiten. Aufgrund des Mitgliederschwundes wurden schon einige wissenschaftliche Arbeiten zum Thema „Erhalt des ehrenamtlichen Engagements in Hilfsorganisationen“ verfasst. Eine Studie, die die Problematik der Frauen in den Freiwilligen Feuerwehren betrifft, ist von Wetterer und Poppenhusen „Mädchen und Frauen in der Feuerwehr“ [20]. Eine gute Übersicht zu den Problemen, auf die Frauen treffen, wenn sie sich für die Berufsfeuerwehr entscheiden, gibt die Arbeit von Reichert-Baierlein „Die Berufsfeuerwehr – Ein klassischer Männerberuf?“ [12].

Die Studie von Wetterer und Poppenhusen bezieht sich auf Daten, die vom 1.1.2005 bis zum 31.12.2005 erhoben wurden und hatte das Ziel, herauszufinden, warum viele Mitglieder den Übergang von der Jugend- in die Freiwillige Feuerwehr nicht vollziehen und welche Probleme dabei speziell für Mädchen und Frauen vorliegen.

Diese Studie ist für die vorliegende Arbeit interessant, da auch die Freiwilligen Feuerwehren männerdominierend sind. Auch Wetterer und Poppenhusen beziehen in ihre Studie Erfahrungen aus dem Berufsalltag anderer männerdominierter Berufe ein, die viele Überschneidungen und Ähnlichkeiten zur Situation bei den Feuerwehren aufweisen [20].

Ziel der Studie von Wetterer und Poppenhusen war die Entwicklung von Leitlinien, die die Integration von Mädchen und Frauen in den Freiwilligen Feuerwehren steigern sollen. Dazu wurden Interviews mit Landesfrauensprecherinnen, Feuerwehrfrauen mit Erfahrung in der Jugendarbeit der Feuerwehr und einem Mitglied des Präsidiums des Deutschen Feuerwehrverbandes durchgeführt. Der Deutsche Feuerwehrverband (DFV) ist die Dachorganisation für alle Feuerwehrebereiche⁸. Seit 1973 existiert beim DFV der Fachausschuss Frauenarbeit [11].

Die in dieser Studie erstellten Leitlinien wurden gemeinsam mit den Expertinnen und VertreterInnen des DFV formuliert. Sie sollen die Probleme für Frauen und Mädchen in der Feuerwehr widerspiegeln und praktische Maßnahmen darstellen, um die Situation zu verbessern. „Die Leitlinien zielen insgesamt auf eine Modernisierung der Feuerwehr als Organisation, die wünschenswert und notwendig ist, um dem Mitgliederschwund entgegen zu wirken und die Feuerwehr nicht nur für Frauen, sondern auch für andere gesellschaftli-

⁸ Werkfeuerwehr, Berufsfeuerwehr, Freiwillige Feuerwehr und Jugendfeuerwehr

che Gruppen zu einem attraktiven und zeitgemäßen Feld bürgerschaftlichen Engagements zu machen.“ [20, S. 65] Einige Kernpunkte der Studie sollen aufgrund ihrer Übertragbarkeit auf die Problematik in der Berufsfeuerwehr hier im weiteren Verlauf vorgestellt werden.

Für viele Frauen bestehen die Probleme darin, dass die Feuerwehrfrauen nicht öffentlich in Erscheinung treten. Große Teile der Bevölkerung wissen noch nicht einmal, dass es Feuerwehrfrauen überhaupt gibt. Für viele Frauen ist es ein großes Problem, den Beruf, die Familie und das Ehrenamt zu vereinbaren, weil sich die Freiwillige Feuerwehr sehr unflexibel und starr in Bezug auf Änderungen der Gewohnheiten zeigt. So werden weiterführende, zwei bis drei Wochen dauernden Lehrgänge häufig an den Landesfeuerwehrschulen durchgeführt. Die Frauen können nur an den Wochenenden nach Hause fahren und die Kinderbetreuung muss durch andere geleistet werden [20]. Auf diese Probleme reagiert die Studie gleich in der ersten Leitlinie mit: „Frauen sichtbar machen im Erscheinungsbild der Feuerwehr.“ [12, S. 66]

Wie oben bereits erwähnt, fehlen häufig die weiblichen Vorbilder, wodurch viele Mädchen und Frauen zögern, in die Freiwillige oder Berufsfeuerwehr einzutreten. „Alleine die starke, hierarchische Struktur mit der verbundenen Parallelität zum Militär, die Unwissenheit über den Beruf an sich und der übermäßig stark vertretene Männeranteil führt zu geringem Interesse von Frauen in diesem Beruf.“ [12, S. 132] Daher sollten Feuerwehrfrauen als ein „ganz normaler Bestandteil des Arbeitsalltages“ gesehen und stärker präsentiert werden [20, S. 66].

Um die Diskriminierungen abzubauen, wird in den Leitlinien vorgeschlagen, eine Kultur der Anerkennung zu schaffen und Frauen aktiv zu fördern. Ein Abbau der frauendiskriminierenden Einstellungen würde automatisch mit einem höheren Frauenanteil einhergehen. Mehr Anerkennung und Toleranz könnte nicht nur der Anteil von Frauen, sondern auch von MigrantInnen und AkademikerInnen steigen, wodurch eine Bereicherung für die Freiwilligen Feuerwehren entstehen würde.

Auch die „Berücksichtigung veränderter Lebensweisen“ wird als Leitlinie genannt, um mehr Möglichkeiten zu finden, wie die Feuerwehrleute Familie, Beruf und Ehrenamt besser miteinander vereinbaren können. Wie oben bereits erwähnt, ist dies nicht nur ein Problem von Frauen. Die Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehren müssen flexibel auf Arbeitszeiten reagieren, in Schichtdiensten und an den Wochenenden arbeiten. Diese Arbeitszeiten könnten mit den Zeiten der Dienstabende kollidieren. Daher wäre eine Veränderung der Strukturen zu empfehlen, denn die Feuerwehren können es sich nicht leisten, diese von der Einsatzwehr auszuschließen, weil sie dem starren Dienstsysteem nicht mehr Folge leis-

ten können. Denn so würden sie unnötigerweise den Mitgliederschwund noch vorantreiben.

Des Weiteren soll der „Abbau von Hierarchie und Konkurrenz“ gefördert werden. „Aus vielen sozialwissenschaftlichen Untersuchungen ist bekannt, dass Frauen eher flache Hierarchien, einen eher kooperativen Arbeitsstil bevorzugen.“ [20, S. 40] Wobei zu beachten ist, dass im Einsatz der Erhalt der eher starren Strukturen wichtig und dem schnellen Abarbeiten eines Einsatzgeschehens dienlich ist. Außerhalb des Einsatzes, unter Kollegen, sollte ein militärisch anmutender Ton jedoch einem kameradschaftlichen Miteinander weichen und sich nicht verselbständigen. Die Expertinnen, die für die Studie interviewt wurden, sind außerdem der Ansicht, dass diese Hierarchie und die Konkurrenz dafür verantwortlich sind, dass entsprechende Verbesserungsvorschläge versanden, verzögert oder ganz verhindert werden.

Eine ständige Vertretung von Frauen in den verschiedenen Gremien auf Bundes- und Landesebene würde die Integration von Frauen vorantreiben und wird daher ebenfalls in den Leitlinien gefordert. Die Vernetzung der Frauensprecherinnen bundesweit könnte darüber hinaus noch die Möglichkeit geben, dass „Erfolgsrezepte ausgetauscht“ werden könnten.

Die Umsetzung dieser und der nicht genannten Leitlinien des Konzeptes unterliegen jedoch dem „Effekt der Trägheit“. Damit ist gemeint, dass das Ändern von alten Strukturen und Verhaltensweisen mit der Größe und dem Alter einer Organisation immer schwieriger wird und somit die Integration von Frauen mehr Zeit benötigt [12]. Außerdem ist die „Top-Down“-Umsetzung durch die relativ hohe Eigenständigkeit der einzelnen Feuerwehren erschwert. Die einzelnen Wehren müssen selbst ein Interesse daran haben, die Leitlinien umzusetzen, um mehr Frauen und Mädchen aufzunehmen und zu integrieren.

In der Diplom-Arbeit „Die Berufsfeuerwehr – ein klassischer Männerberuf?“ von Reichert-Baierlein, die an der Fakultät für Pädagogik der Universität der Bundeswehr München vorgelegt wurde, handelt es sich um eine Studie über Frauen bei der Berufsfeuerwehr; ein Themengebiet, das in Deutschland bisher kaum wissenschaftlich betrachtet wurde. Daher soll nach Reichert-Baierlein ihre Arbeit als Grundstein für die wissenschaftliche Untersuchung auf dem Arbeitsfeld dienen [12]. Dabei konzentriert sie sich auf die Probleme, auf die Frauen treffen, wenn sie in den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst eintreten möchten und das Problem, dass das weibliche Interesse am Feuerwehrberuf gering ist.

Reichert-Baierlein hat sich in der Studie mit den gesetzlichen Grundlagen beschäftigt, die zur Integration von Frauen in der Berufsfeuerwehr beitragen sollen. Außerdem sollte anhand einer Umfrage unter Berufsfeuerwehrleuten im mittleren Dienst und in Experteninterviews festgestellt werden, welche Maßnahmen überhaupt notwendig wären, um den

Frauenanteil zu erhöhen. In einer weiteren Umfrage, deren Rücklauf zu gering war, um sie statistisch auszuwerten, wurden BewerberInnen zu dem Einstellungstest befragt. Auch hier werden kurz einige Ergebnisse der Studie vorgestellt.

Die Situation für Frauen im mittleren Dienst wurde am Beispiel der Münchner Berufsfeuerwehr untersucht. Dabei wurde festgestellt, dass die gesetzlichen Grundlagen⁹ keine Hindernisse für die Integration von Frauen aufzeigen. Weiter wurde in der Studie darauf aufmerksam gemacht, dass die Bewerberzahl in der Berufsfeuerwehr sinkt und somit auch die Auswahlmöglichkeit für gutes Personal. Hinzu kommt, dass sich das Einsatzspektrum geändert hat und der Einstellungstest daher auf seine Aktualität geprüft werden sollte. Es geht nicht mehr alleine darum, dass Kraft zum Feuerlöschen gefragt ist. Mithin wurde festgestellt, dass der körperliche Einstellungstest für Bewerberinnen kaum zu bewältigen ist und in den Jahren 2004 bis 2008 nur 1,7% der Neueinstellungen der Münchener Berufsfeuerwehr weiblich waren. Bei der Berufsfeuerwehr Nürnberg liegt der Frauenanteil hingegen bei 0%. Daraufhin wurde angestrebt, dass der Einstellungstest auf Mängel untersucht wird. Bis zum Ende der Studie lagen diesbezüglich jedoch noch keine Ergebnisse vor.

Die Hoffnung der Berufsfeuerwehr München, dass durch die bisher eingestellten Feuerwehrfrauen das Interesse von Frauen für die Feuerwehr steigt, konnte nicht bestätigt werden. „Dieses Unbehagen [als einzige Frau unter männlichen Kollegen zu sein und sich deshalb ‚Anzüglichkeiten‘ auszusetzen, d. Verf.] von Mädchen sowie die Annahme einer Unvereinbarkeit von Beruf und Familie insbesondere in MINT-Berufen wird scheinbar erst dann aufgebrochen, wenn Mädchen bekannt ist, dass es weitere Frauen im Berufsfeld gibt.“ [15, S. 12] Aber es gibt noch andere Gründe, die das Interesse von Frauen mindern, zur Berufsfeuerwehr gehen zu wollen. Ein Grund ist die geringe geschlechtersensible Werbung. Zwar nimmt die Berufsfeuerwehr am „Girls’ Day“¹⁰ teil und stellt den Feuerwehrberuf Kindern und Jugendlichen vor, aber die frauenspezifische Werbung auf dem Arbeitsmarkt bleibt aus.

Im mittleren Dienst liegt, wie auch im gehobenen Dienst, das Problem vor, dass zu wenige Frauen die Zugangsvoraussetzungen erfüllen. Im gehobenen Dienst liegt das Problem beim geringen Anteil an Ingenieurinnen, im mittleren Dienst haben wenige Frauen eine geeignete technische Berufsausbildung. Die Berufsfeuerwehr München hat hier viel Verbesserungsarbeit geleistet. Seit 2008 ist die Voraussetzung für die Einstellung im mittleren feu-

⁹ Dazu wurde das Grundgesetz als Bundesgesetz und die entsprechenden Landesgesetze des Freistaates Bayern im Hinblick auf die Fragestellung analysiert.

¹⁰ Am „Girls’ Day“ erkunden Schülerinnen Technik und Naturwissenschaften und erhalten damit Einblick in Bereiche, die im Prozess der Berufsorientierung nur selten in Betracht ziehen [29].

erwehrtechnischen Dienst der Berufsfeuerwehr München, eine abgeschlossene Berufsausbildung zu haben. Sie muss nicht mehr dem Feuerwehrdienst dienlich sein, wie es die anderen Berufsfeuerwehren in Bayern weiterhin verlangen [12].

Die starre Hierarchie, die militärische Strukturen aufweist, wird auch in dieser Studie als Problem angesehen. Sie scheint nicht nur abschreckend auf die Frauen zu wirken, sondern auch umgekehrt wirken die Frauen abschreckend auf die „Inhaber militärisch geprägter Positionen“ [12, S. 130]. Folglich ist auch die Akzeptanz von Frauen eher gering und die Zusammenarbeit erschwert, wenn hierarchische Strukturen vorliegen.

Auch in der Studie „Die Berufsfeuerwehr – ein klassischer Männerberuf“ werden Vorschläge gemacht, wie die Nachwuchsprobleme in den Berufsfeuerwehren gelöst werden sollen. Es wird unter anderem vorgeschlagen, den Sporttest an die Anforderungen, die im Einsatz vorliegen, anzupassen, mehr Werbung in den richtigen Kreisen zu machen und speziell Mädchen und Frauen intensiver über den Feuerwehrberuf zu informieren. Dabei wird darauf eingegangen, dass mehr Interesse in den Freiwilligen Feuerwehren für den Beruf geweckt werden sollte. In Umfragen bei den Berufsfeuerwehrleuten wurde festgestellt, dass ein großer Teil bereits vorher in einer Freiwilligen Feuerwehr aktiv war. Hier finden sich auch Mädchen und Frauen, die bereits ein Interesse an Technik haben. Sie sollten speziell durch Feuerwehrfrauen ermutigt werden, sich bei der Berufsfeuerwehr zu bewerben. „Eine umfassende Eigenwerbung, und die damit verbundene Aufklärung über den Feuerwehrberuf können somit zu einer Erhöhung des Feuerwehrfrauenanteils beitragen.“ [12, S. 171]

Diese Ergebnisse lassen sich auf den gehobenen Dienst übertragen. Denn auch für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst müssen die Berufsfeuerwehren mehr Eigenwerbung machen, denn die Nachwuchskräfte sind Ingenieure, die vom Arbeitsmarkt abgeworben werden müssen. Sie durchlaufen ebenfalls intern eine Ausbildung, da sie auf die spezifischen Aufgaben der Feuerwehr vorbereitet werden müssen.

Auch andere Organisationen, die in der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr und im Katastrophenschutz tätig sind, müssen ihre Führungskräfte selbst ausbilden. Dazu werden entweder eigene Einsatzkräfte fortgebildet oder es werden fachfremde Ingenieure eingestellt und auf die spezifischen Aufgaben vorbereitet. Der andere Weg für die Einsatzkräfte, in die Führungsebene aufzusteigen, ist die Aufnahme eines fachfremden Ingenieurstudiums. Dies wirkt auf viele Einsatzkräfte motivationshemmend und wird daher selten in Anspruch genommen.

Zusammenfassend: in der Studie zur Freiwilligen Feuerwehr werden ähnliche Probleme erkannt wie in der Studie zur Berufsfeuerwehr. Bei der Freiwilligen Feuerwehr spielen Vorurteile, dass es für Frauen keine Einsatzmöglichkeiten gäbe, die schlechte Vereinbarkeit von Ehrenamt, Beruf und Familie, mögliche Diskriminierung der Frauen sowie starre Hierarchien und Konkurrenz zu Männern wesentliche Rollen. Die Leitlinien, die aufgrund der Probleme erstellt wurden, enthalten daher, dass Frauen in den Freiwilligen Feuerwehren sichtbar gemacht werden müssen, um als weibliche Vorbilder zu dienen. Außerdem soll eine Kultur der Anerkennung geschaffen werden, um Diskriminierung von Frauen entgegenzuwirken. Veränderte Lebensweisen sollen berücksichtigt sowie die Hierarchie und Konkurrenz abgebaut werden.

In der Studie zu der Berufsfeuerwehr, in der hauptsächlich der mittlere Dienst betrachtet wurde, werden ganz ähnliche Probleme benannt. Der körperliche Eignungstest stellt für viele Bewerberinnen ein unüberwindbares Hindernis dar, es gibt wenig geschlechtersensible Werbung und Frauen verfügen meist nicht über die berufsbezogene Qualifikationsvoraussetzung. Auch hier werden Frauen von starren Hierarchien, die militärische Strukturen aufweisen, abgeschreckt. Als mögliche Lösungen gelten die Angleichung des körperlichen Eignungstest an die tatsächlichen Anforderungen im feuerwehrtechnischen Dienst sowie umfassende, speziell auf Frauen ausgerichtete Eigenwerbung und Aufklärung. Diese Werbung sollte auch in den Freiwilligen Feuerwehren ankommen, da viele Berufsfeuerwehrleute vorher dort aktiv waren. Die Anforderung, vor Eintritt in die Feuerwehrlaufbahn einen handwerklichen Beruf erlernt zu haben, soll zugunsten eines allgemeinen Berufsabschlusses zurück genommen werden. Viele der oben genannten Aspekte lassen sich auf den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst übertragen.

2 Methoden

Im weiteren Verlauf werden zum einen die Entwicklung und die Auswertungshinweise zu dem Fragebogen, der an die Studierenden des Studienganges „Rescue Engineering“ ausgeteilt wurde, beschrieben.

Außerdem werden Erstellung und die Auswertungshinweise zu den Experteninterviews, die mit Angehörigen der Berufsfeuerwehren geführt wurden, beschrieben.

2.1 Schriftliche Befragung mittels eines Fragebogens

Zur Ermittlung der Berufswünsche der Studentinnen und Studenten des Studienganges RE wurde ein Fragebogen verfasst, der sich im Anhang I befindet. Die Erstellung des Fragebogens beruht auf den Inhalten der in der Einleitung aufgeführten Studien und Artikel.

Die Studentinnen und Studenten wurden nach allgemeinen Angaben zur Person, wie Geschlecht, Alter, Familienstand, Schulabschluss und Fachsemester gefragt. Außerdem werden Fragen über die Lieblingsfächer in der Schule, die curricularen Inhalte, die zur Entscheidung beigetragen haben und andere Entscheidungsgründe gestellt, um mehr über den Hintergrund zu erfahren, warum die Befragten dieses Studium gewählt haben. Die Studierenden werden auch gefragt, ob sie bereits eine Ausbildung abgeschlossen haben und welche es ist, um mehr über ihre beruflichen Vorkenntnisse in Erfahrung zu bringen. Des Weiteren soll mit Hilfe des Fragebogens ermittelt werden, ob ein ausgeübtes Ehrenamt oder eine technische Berufsausbildung der Eltern Einflussfaktoren für die Studiengangswahl dargestellt haben. Eine zentrale Rolle spielt die Frage nach den Berufswünschen, die zeigen soll, wie viele Studentinnen und Studenten an dem Beruf „gehobener feuerwehrtechnischer Dienst“ überhaupt interessiert sind und welche Berufsperspektiven favorisiert werden.

Zum großen Teil wurden in dem Fragebogen geschlossene Fragen gestellt, wie „ja“ – „nein“ - Fragen, Alternativfragen oder „Auswahlfragen“, wie Ranking oder Fragen mit Mehrfachantworten, die angekreuzt werden sollten. Diese geschlossenen Fragen haben dabei die Vorteile, dass die Antworten vergleichbar sind, die Befragten weniger Zeit bei der Beantwortung aufwenden müssen und die Auswertung weniger Bearbeitungszeit in Anspruch nimmt [3].

Um den größtmöglichen Rücklauf zu erhalten und eine einfache Art der Anonymisierung durchführen zu können, wurden die Fragebögen in den Vorlesungen, hauptsächlich in Pflichtvorlesungen, ausgefüllt. Einige Studenten und Studentinnen konnten auf dem Campus nicht erreicht werden. Daher wurde der Fragebogen nochmals an den Emailverteiler des Studienganges geschickt. Einige Fragen konnten außerdem noch mit eigenen Stellungnahmen oder Antwortmöglichkeiten ergänzt werden.

2.2 Auswertungshinweise zum Fragebogen

Bei dieser Auswertung soll ein Bild der Studentinnen und Studenten des Studienganges Rescue Engineering entstehen, sowie die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Studentinnen und Studenten hervorgehoben werden.

Die Auswertung der Fragebögen wurde mit dem Statistik-Programm PASW Statistics (ehemals SPSS) Version 17.0 durchgeführt. Um die Graphiken zu erstellen, wurden die ausgewerteten Daten in Microsoft Excel übertragen und dort bildlich dargestellt.

Hauptsächlich wurde eine deskriptive Analyse der Daten durchgeführt. Außerdem wurden Daten durch Kreuztabellen miteinander verglichen und auf Zusammenhänge geprüft. Um

die Zusammenhänge zu ermitteln, wurde die statistische Signifikanz errechnet, das heißt es wurde festgestellt, ob reale Zusammenhänge möglich sind und wie stark diese sind. Dafür wurde der Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstest nach Pearson angewendet. Danach liegt ein Zusammenhang vor, wenn die asymptotische Signifikanz (p) nahe Null ist [9]. Hier wird von einem Zusammenhang ausgegangen, wenn der Wert $p < 0,05$ ist, das heißt eine Wahrscheinlichkeit für den Zusammenhang von 95% besteht, bei einer Vierfelder-Tafel muss der Wert des Chi-Quadrats $x^2 \geq 3,84$ sein. In der Auswertung handelt es sich ausschließlich um Vierfelder-Tafeln und ist daher die Bezugsgröße bei der Auswertung. Eine Auswertung nach Pearson empfiehlt sich bei einem Stichprobenumfang von $n \geq 60$ [7], es wurden für diese Arbeit 112 Fragebögen ausgefüllt. Somit kann diese Art der Auswertung angewendet werden.

Wenn ein Zusammenhang mit dem Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstest festgestellt wurde, muss noch die Stärke des Zusammenhangs ermittelt werden. Dies wird bei einer Vierfeldertafel mit Hilfe des Phi-Koeffizienten (φ) durchgeführt, dem einfachsten Maß. Bei Tafeln die größer als 2×2 sind, wird Cramer's V angewendet, bei einer 2×2 -Tabelle sind φ und Cramer's V identisch [1], daher wird im weiteren Verlauf nur Cramer's V angegeben. Es gilt, „je größer der Wert von φ [oder Cramer's V, d. Verf.] ist, desto stärker ist der Zusammenhang.“ [1, S. 244] Der Wert Cramer's V liegt zwischen 0 und 1, in den Sozialwissenschaften ist bei einem Wert größer als 0,3 von einem bedeutsamen Zusammenhang auszugehen [1]. Es ist zu beachten, dass es sich hier um sehr kleine Fallzahlen handelt, was die Zusammenhangsberechnung beeinflusst und die Zusammenhänge schwächer erscheinen lassen kann. Außerdem sollte in der Auswertung bei den prozentualen Angaben darauf geachtet werden, dass es hier geringe Fallzahlen und eine unterschiedliche Anzahl von befragten weiblichen und männlichen Studierenden gibt.

Mithin wurde versucht, alle Studentinnen und Studenten mit der Umfrage zu erreichen. Insgesamt haben 21 Studentinnen und 92 Studenten an der Umfrage teilgenommen. Absolut sind 24 Studentinnen und 128 Studenten für den Studiengang Rescue Engineering eingeschrieben, inklusive der Autorin dieser Arbeit.

Ein Fragebogen einer Studentin wurde nicht mit in die Auswertung aufgenommen, da zu viele Angaben fehlten oder Fragen fehlerhaft beantwortet wurden. Folglich standen 20 ausgefüllte Fragebögen von Frauen zur Verfügung. Alle Fragebögen der 92 männlichen Studenten konnten ausgewertet werden. Falls nur wenige Angaben fehlten, wurden die Fragebögen ausgewertet. Bei den betreffenden fehlenden Angaben wird dies in der Auswertung vermerkt.

Die Frage 8.: „Was waren deine Lieblingsfächer in der Schule“ wurde von 10 Studentinnen und 42 Studenten fehlerhaft beantwortet. Es sollten lediglich die drei Lieblingsfächer in der Schule genannt werden, viele haben aber mehr als drei angekreuzt. Daher wurde diese Frage nicht in die Auswertung übernommen, um einem verzerrten Bild vorzubeugen.

2.3 Erstellung der Experteninterviews

Die Experteninterviews wurden als leitfragengestützte offene Interviews durchgeführt, um auf interessante Aspekte und Gedankengänge, die im Leitfaden nicht vorgesehen waren, spontan eingehen zu können. Der Begriff „Experte“ oder „Expertin“ darf dabei nicht zu eng gefasst werden. Nicht nur Wissenschaftler oder Gutachter, die Angehörige der so genannten „Funktionselite“ sind, gelten als ExpertInnen. Auch das Wissen über soziale Kontexte (zum Beispiel in Unternehmen oder Organisationen) in denen die Person arbeitet, macht sie zu einer Expertin, bzw. zu einem Experten [5].

Die hier gewählten ExpertInnen sind Angehörige der Feuerwehr. Zum einen ist es der Personalleiter der Berufsfeuerwehr Hamburg, der aufgrund seiner Position direkt mit der Unterrepräsentanz von Frauen in der Berufsfeuerwehr zu tun hat. Er ist für die Bereiche Personalverwaltung und Personalbetreuung zuständig. Das umfasst alle „UniformträgerInnen“ also alle Personen im feuerwehrtechnischen Dienst, und alle „Nicht-UniformträgerInnen“, wie die MitarbeiterInnen im Technikzentrum, die dort zum Beispiel als Kfz-MechanikerInnen angestellt sind.

Zum anderen wurde eine Wachabteilungsleiterin der Berufsfeuerwehr Essen interviewt, die als Führungsperson etwas zu der Situation in den Berufsfeuerwehren sagen kann. Außerdem kann sie als Frau über ihre eigenen Erfahrungen sprechen. Des Weiteren ist sie als Vorstandsvorsitzende des Vereins „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“ mit dem Problem der Marginalisierung der Frau in den Berufsfeuerwehren befasst. Als Wachabteilungsleiterin ist sie in Ihrer Schicht für die Wachabteilung zuständig und ist Einsatzleiterin bei größeren Einsätzen. Außerdem ist sie für Personalführung und unter anderem für die Koordinierung der Aus- und Fortbildung zuständig.

Das „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“ wurde 2006 von Berufsfeuerwehrfrauen gegründet, um unter anderem die Gleichberechtigung von Frauen in den Feuerwehren zu fördern und auch den weiblichen Nachwuchs zu unterstützen, von der Akquise bis zur Förderung der Aus- und Weiterbildung. Sie beschränken sich dabei nicht ausschließlich auf die Berufsfeuerwehr, sondern geben auch Auskunft über die Arbeit in der Werks- oder Freiwilligen Feuerwehr. Ein weiteres Ziel des Vereins ist die Förderung der Öffentlichkeitsarbeit, um

die Arbeit der Feuerwehr im Sinne des Feuerschutzes, der Unfallverhütung und der Lebensrettung öffentlichkeitswirksam darzustellen¹¹.

Aufgrund der Unterschiedlichkeit ihrer Positionen ermöglichen diese ExpertInnen auch Einblicke aus verschiedenen Blickwinkeln. Durch die Tätigkeiten und die Funktionen, die beide ExpertInnen innehaben, sind sie über organisationsgebundene Vorgänge informiert und können daher einen guten Einblick in die Thematik geben. Daher wurden die Interviewleitfäden an die jeweilige Funktion angepasst. Außerdem musste aufgrund der Begleitumstände jeweils eine unterschiedliche Art der Durchführung gewählt werden¹².

Das Interview mit dem Personalleiter der Hamburger Berufsfeuerwehr persönlich durchgeführt und mit einem Diktiergerät aufgenommen. Das Gespräch mit der Vorstandsvorsitzenden des „Netzwerks Feuerwehrfrauen e. V.“ wurde ebenfalls persönlich, aber am Telefon durchgeführt und mit einem Diktiergerät aufgenommen.

Die Interviewleitfäden wurden als Anhaltspunkte verstanden, an denen das Gespräch entlang geleitet werden sollte. Bei interessanten Punkten, die nicht vom Interviewleitfaden erfasst wurden, wurde dann vom Leitfaden abgewichen und darauf eingegangen. Durch diese Form der Interviews wurde der interviewten Person außerdem die Möglichkeit gegeben, ausführlicher zu Wort zu kommen und ihre Sichtweisen auszuformulieren [3].

2.4 Auswertungshinweise zu den Experteninterviews

Die Interviews wurden mit einem Diktiergerät mitgeschnitten und daraufhin transkribiert. Da es sich nur um zwei Interviews handelt, wurde keine analytische Auswertung vorgenommen, hier wird auf die wichtigsten Aspekte eingegangen und zusammengefasst. Im Anhang IV und V sind die Zusammenfassungen der Interviews nach Themen geordnet und mit Nummern versehen. In den Ergebnissen werden wörtliche Zitate mit diesen Nummern gekennzeichnet.

3 Ergebnisse

Wie oben bereits erwähnt, handelt es sich um eine quantitative und eine qualitative Datenerhebung. Außerdem handelt es sich um zwei verschiedene Interessengruppen, die potenziellen BewerberInnen bei der Berufsfeuerwehr und die VertreterInnen der Berufsfeuerwehr. Daher werden auch die Ergebnisse getrennt voneinander dargestellt.

Im weiteren Verlauf folgen zunächst die Ergebnisse der Auswertung der Fragebogenaktion mit den Studierenden des Studienganges Rescue Engineering.

¹¹ weitere Informationen auch auf der Homepage des Vereins ‚Netzwerk Feuerwehrfrauen e.V.‘ unter: <http://www.netzwerk-feuerwehrfrauen.com/>

¹² Die Interviewleitfäden sind in Anhang II und III zu finden

3.1 Fragebogenauswertung

An der Befragung haben 113 von 152 Studierenden des Studienganges Rescue Engineering teilgenommen. Davon sind 21 weiblich und 92 männlich. Der Fragebogen von einer Studentin konnte jedoch nicht gewertet werden, woraus sich 20 ausgefüllte Fragebögen von Studentinnen und 92 Fragebögen von Studenten ergeben. Die Befragten sind zum Zeitpunkt der Befragung im ersten, dritten, fünften und siebten Fachsemester, da in diesem Studiengang an der HAW nur jährlich Studierende aufgenommen werden.

Bei den 152 Studierenden, die derzeit für den Studiengang „Rescue Engineering“ immatrikuliert sind, liegt folgende Aufteilung auf die einzelnen Fachsemester vor:

- 1. Semester: 4 weiblich (w) und 36 männlich (m)
- 3. Semester: 5 w und 36 m
- 5. Semester: 8 w und 22 m
- 7. Semester: 7w und 34 m

3.1.1 Allgemeine Angaben zu den Studierenden

Von den 112 befragten Studierenden gibt es folgende Aufteilung auf die Fachsemester:

- 1. Semester: 4 w und 31 m
- 3. Semester: 4 w und 22 m
- 5. Semester: 6 w und 15 m
- 7. Semester: 6 w und 24 m

Die Studentinnen und Studenten sind zwischen 20 und 37 Jahre alt. Bei den Studentinnen liegen der Mittelwert bei 25,25 Jahren und der Modus bei 23 und 24 Jahren (mit jeweils 5 Studentinnen). Bei den Studenten liegen der Mittelwert bei 25,65 Jahren und der Modus bei 24 Jahren (mit 17 Studenten).

Eine Darstellung der prozentualen Altersverteilung von den Studentinnen und Studenten ist in Abbildung 1 zu sehen.

Alle befragten Studentinnen sind ledig und haben keine Kinder, während 84 Studenten ledig (91,3%) und sieben Studenten verheiratet (7,6%) sind. Ein Student hat keine Angabe zum Alter gemacht. Zwei ledige und drei verheiratete Studenten haben Kinder.

Drei der Studentinnen (15%) haben die Fachhochschulreife und 17 (85%) das Abitur als Zugangsvoraussetzung absolviert.

Bei den Studenten haben 28 Personen (30,4%) die Fachhochschulreife und 63 Personen (68,5%) das Abitur gemacht. Ein Student hat hier keine Angabe zum Alter gemacht. Die prozentuale Aufteilung des Schulabschlusses ist in der Abbildung 2 zu sehen.

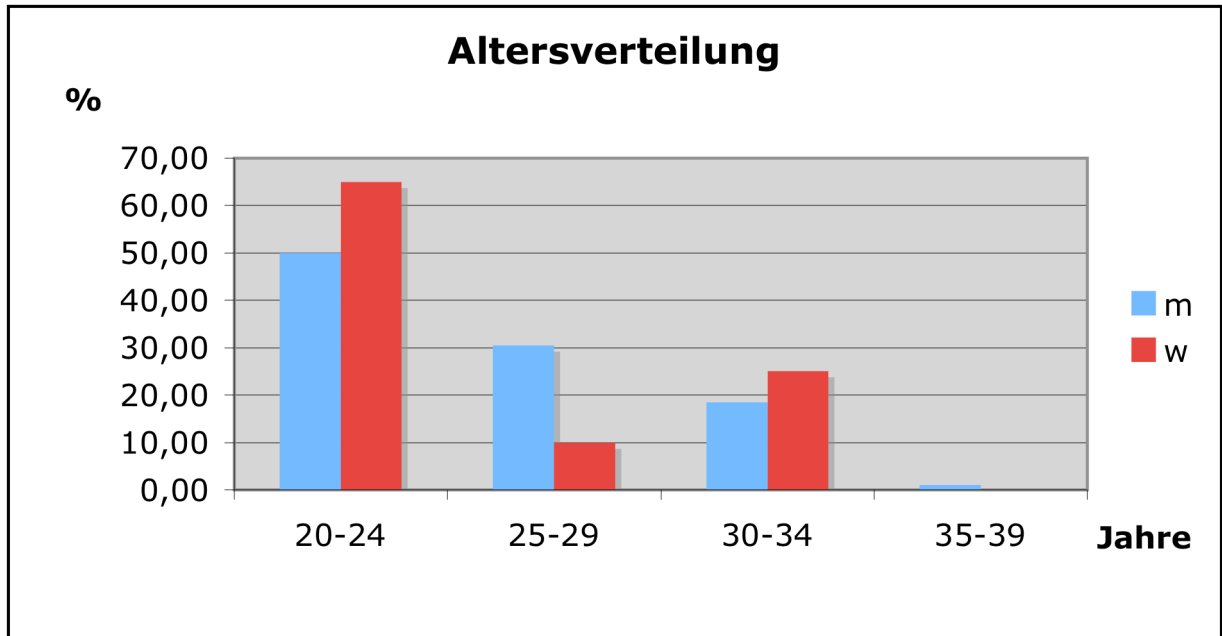


Abbildung 1: Altersverteilung der Studierenden (in %)

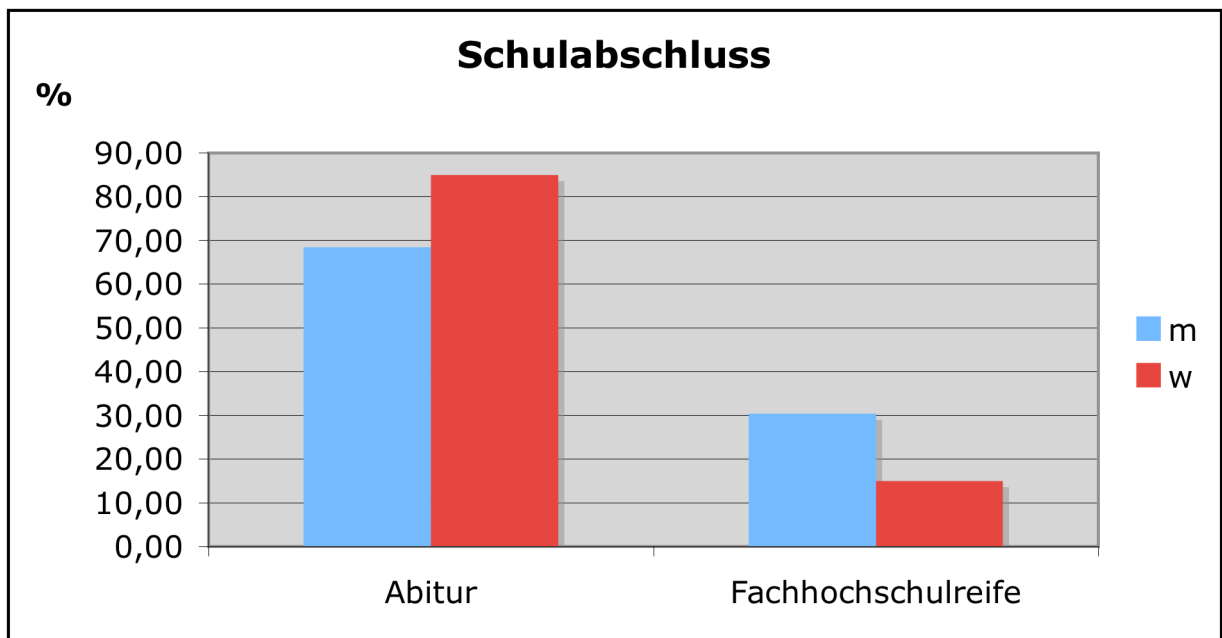


Abbildung 2: Häufigkeitsverteilungen der Schulabschlüsse der Studierenden (in %)

3.1.2 Bisherige Studien der Studierenden

Die Studierenden wurden gefragt, ob sie vor dem Beginn des RE-Studiums bereits studiert haben und warum sie das Studium abgebrochen haben. Bei den weiblichen Studierenden haben sechs bereits studiert (30%) und das Studium abgebrochen, drei davon haben vorher bereits in einem Ingenieurstudiengang studiert. Eine weitere Studentin studierte Biologie¹³. Als Gründe für den Abbruch des Studiums wurden die möglichen Gründe: „kein Interesse am Studiengang“, „keine guten Berufsperspektiven“, „keine Erfolge in der Benotung“ und „Rescue Engineering entdeckt“ vorgegeben. Es war möglich mehrere Gründe anzukreuzen und auch noch andere Gründe zu notieren. Dabei ist zu beachten, dass es eine sehr kleine Gruppe an Studentinnen ist, die hier Gründe angeben musste. Von daher können die beschriebenen Gründe schwerlich interpretiert werden.

Die Gründe für den Studienabbruch der weiblichen Studierenden sind:

1. 2x wurde „fehlendes Interesse am Studiengang“ genannt (33,3% der Studienabbrecherinnen)
2. 2x „Rescue Engineering entdeckt“ (33,3%)
3. 1x „keine Erfolge in der Benotung“ (16,7%)
4. 3x „andere Gründe“ (50%)

Als „andere Gründe“ gab eine Studentin an, dass sie in ihrem vorherigen Studium exmatrikuliert wurde, eine Studentin empfand ein Fernstudium für sich als ungeeignet und einer gefiel der Studienort nicht.

29 der befragten männlichen Studierenden haben bereits vorher studiert (31,5%) und das Studium abgebrochen, siebzehn (18,5%) haben bereits vorher einen Ingenieurstudiengang studiert, acht (8,7%) haben Medizin studiert.

Folgende Häufigkeiten haben sich bei den Gründen für den Abbruch ergeben:

1. 13 x wurde „Rescue Engineering entdeckt“ als Grund angegeben (44,8% der Studienabbrecher)
2. 8 x „keine Erfolge in der Benotung“ (27,6%)
3. 7 x „fehlendes Interesse an dem Studiengang“ (24,1%)
4. 2 x „keine guten Berufsperspektiven“ (6,9%)
5. 6 x „andere Gründe“ (20,7%)

¹³ Die Liste der Studiengänge, die abgebrochen wurden, ist in Anhang VI

Als „andere Gründe“ haben zwei Studenten angegeben, dass sie das vorherige Studium nur begonnen hatten, um die Zeit bis zum Sommersemester zu überbrücken, in dem man sich für RE einschreiben konnte. Ein Student hatte sein vorheriges Studium abgebrochen, weil er als Werkstudent eine Festanstellung erhalten hatte, ein weiterer wurde zum Physikum in der Humanmedizin nicht zugelassen und einer gab an, sein vorheriges Studium sei zu theoretisch und zu lang gewesen. Für einen Studenten hat der Bezug zu den Professoren an seiner vorherigen Fachhochschule gefehlt.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass bei den Studentinnen kein eindeutiges Bild zu erkennen ist, warum sie ihr vorheriges Studium abgebrochen haben. Eine Studentin, die ein Ingenieurstudium bereits vorher studiert hatte, hatte keine Erfolge in der Benotung, eine andere hat RE entdeckt und sich daher neu entschieden. Folglich haben circa 30% der befragten Studentinnen und etwa 30% der befragten Studenten, sich für Rescue Engineering entschieden, nachdem sie ein anderes Studium abgebrochen haben.

Eine Studentin hat ein Studium bereits abgeschlossen, sie studierte Betriebswirtschaftslehre.

3.1.3 Berufsausbildungen der Studierenden

Bei den weiblichen Studierenden haben 11 (55%) eine Ausbildung abgeschlossen, davon sind vier (20%) Rettungsassistentinnen. Weitere zwei (10%) Studentinnen haben eine Ausbildung zur Brandmeisterin im mittleren Dienst und die Ausbildung zur Rettungsassistentin absolviert.

Außerdem haben jeweils eine Studentin (je 5%) eine Ausbildung zur Hauswirtschafterin, zur Polizeibeamtin, zur chemisch-technischen Assistentin sowie zur Gesundheits- und Krankenpflegerin gemacht¹⁴.

Von den männlichen Studierenden haben 53 (57%) eine abgeschlossene Berufsausbildung, die Angabe eines Studenten fehlt. Davon sind 20 (21,7%) Rettungsassistenten, dazu kommen vier Rettungsassistenten, die neben der Ausbildung zum Rettungsassistenten noch eine weitere Ausbildung gemacht haben. Zehn (10,9%) Studenten haben eine abgeschlossene Ausbildung als Mechaniker. Neun (9,8%) Studenten haben eine Ausbildung als Installateur abgeschlossen. Drei (3,3%) sind Vermessungstechniker, zwei (2,2%) sind Informatiker, vier (4,3%) sind Tischler. Zwei (2,2%) haben bereits die Ausbildung zum Brandmeister im mittleren Dienst abgeschlossen. Ein Student (1,1%) hat eine Ausbildung zum Ver- und Entsorger gemacht. Nur zwei Studenten (2,2%) haben eine nicht-technische und

¹⁴ Eine Liste mit den abgeschlossenen Berufsausbildungen der Studentinnen und Studenten ist in Anhang VII

nicht-medizinische Ausbildung gemacht, einer als Bürokaufmann und einer als Fitness- und Kampfkunsttrainer.

Die Ausbildung zum Rettungssanitäter wird nicht mit berücksichtigt, da sie für viele der Befragten nicht als Berufsausbildung gilt und somit nicht immer angegeben wurde.

Keine Studentin hat eine handwerkliche Ausbildung abgeschlossen, die zwei Feuerwehrfrauen haben als Voraussetzung für den mittleren Dienst eine Ausbildung zur Rettungsassistentin absolviert. Im Gegensatz dazu haben 28 (30,4%) Studenten eine handwerkliche Ausbildung abgeschlossen, bevor sie ihr Studium begonnen haben. Hinzu kommen die 20 (21,7%) Studenten, die eine Ausbildung zum Rettungsassistenten absolviert haben.

3.1.4 Ehrenamtliche Tätigkeiten der Studierenden

Fünf Studentinnen (25%) sind ehrenamtlich für eine Organisation tätig. Davon engagieren sich drei bei der Freiwilligen Feuerwehr, eine beim Bayerischen Roten Kreuz (BRK) und eine beim DRK. Sie haben keine ehemaligen ehrenamtlichen Engagements.

In Abbildung 3 ist eine Übersicht, wie viele Studentinnen und Studenten sich ehrenamtlich engagieren.

Außerdem haben sich vier (20%) Studentinnen früher ehrenamtlich engagiert. Sie waren bei dem BRK, dem DRK, dem Malteser Hilfsdienst (MHD) und dem Deutschen Jugendrotkreuz (JRK) aktiv. Sie beendeten ihre ehrenamtliche Tätigkeit mit 20 bzw. 21 Jahren.

Eine ehrenamtliche Tätigkeit betreiben 71 (77,2%) der männlichen Studenten, überwiegend sind sie in der Freiwilligen Feuerwehr (43 Personen, das sind 46,7% der befragten Studenten). Von den 43 Studenten, die bei der Freiwilligen Feuerwehr tätig sind, gehen 30 Personen ausschließlich diesem einen Ehrenamt nach. Viele Studenten sind jedoch in zwei bis fünf Organisationen tätig. Neben der Feuerwehr sind die Studenten ehrenamtlich unter anderem beim Technischen Hilfswerk (THW), beim Deutschen Roten Kreuz (DRK) oder bei der Johanniter Unfallhilfe (JUH) aktiv¹⁵.

Vier der derzeit aktiven ehrenamtlich tätigen Studenten haben auch ehemalige ehrenamtliche Engagements und vier Studenten, die kein Ehrenamt derzeit haben, waren früher ehrenamtlich tätig. Darunter sind unter anderem die Freiwillige Feuerwehr, das DRK und die JUH.

Hier ist wieder ein deutlicher Unterschied zwischen den Studentinnen und Studenten zu sehen. Nur ein geringer Teil der Studenten (22,8%) ist nicht ehrenamtlich aktiv, während 75% der Studentinnen kein Ehrenamt ausführen.

¹⁵ Eine vollständige Liste der ehrenamtlichen Engagements ist in Anhang VIII

Dazu fällt auf, dass 21 männliche Studierende (22,8%) in zwei bis fünf Organisationen ehrenamtlich tätig sind und nur wenige ein begonnenes Ehrenamt wieder beendet haben. Bei den weiblichen Studierenden haben vier (20%) bereits ein ehrenamtliches Engagement beendet. Gründe hierfür sind nicht bekannt.

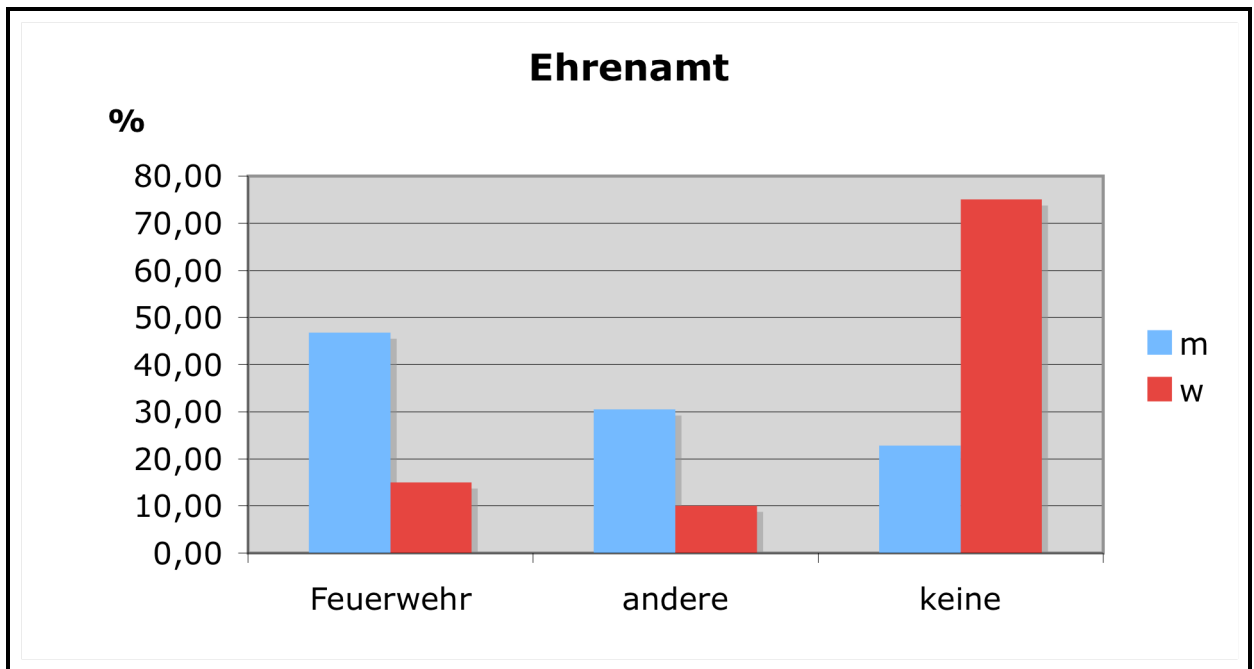


Abbildung 3: Häufigkeitsverteilungen der ehrenamtlichen Engagements der Studierenden (in %)

3.1.5 Berufswünsche der Studierenden

Die Studentinnen und Studenten wurden in dem Fragebogen nach ihren Berufswünschen gefragt. Als mögliche Antworten wurden „gehobener Dienst der Feuerwehr“, „Rettungsdienst“, „Katastrophenschutz“, „Produktentwicklung“, „Sicherheitstechnik“ sowie „Entwicklungs- und humanitäre Hilfe“ angegeben. Außerdem konnte noch „keine Ahnung“, „andere Möglichkeiten“ und „ich möchte gleich darauf den Master machen, in...“ als mögliche Antwort angegeben. Die Befragten konnten mehrere Antwortmöglichkeiten ankreuzen.

Bei den 20 befragten Studentinnen hat sich dabei folgende Rangfolge von den Berufswünschen ergeben.

1. 15x gaben die Studentinnen den Katastrophenschutz als Berufswunsch an (75%)
2. 13x Entwicklungs- und humanitäre Hilfe (65%)
3. 7x Rettungsdienst (35%)
4. 5x Sicherheitstechnik (25%)
5. 5x Gehobener Dienst der Feuerwehr (25%)
6. 4x Master (20%)

7. jeweils 2x Produktentwicklung und „keine Ahnung“ (10%)
8. 1x Andere Möglichkeiten (5%)

Die genannten möglichen Master-Studiengänge sind Rescue Engineering und Sicherheitstechnik. Zwei Studentinnen hatten noch keine konkreten Vorstellungen. „Als „andere Möglichkeiten“ wurde von einer Studentin die Bundespolizei genannt.

Bei zwei der fünf Studentinnen, die angegeben haben, dass sie den gehobenen Dienst der Feuerwehr anstreben, ist dies der einzige Berufswunsch, den sie angegeben haben. Beide sind derzeit schon bei der Berufsfeuerwehr als Beamtin im mittleren Dienst tätig. Bei allen anderen Berufswünschen wurden immer mehrere Möglichkeiten, einmal wurde ausschließlich die Antwort „keine Ahnung“ angegeben.

Folgende Rangfolge hat sich bei den männlichen Studierenden ergeben:

1. 52x wurde die Arbeit im Katastrophenschutz als Berufswunsch angegeben (56,5%)
2. 46x Entwicklungs- und humanitäre Hilfe (50%)
3. 44x Sicherheitstechnik (47,8%)
4. 43x Rettungsdienst (46,7%)
5. 41x Gehobener Dienst der Feuerwehr (44,6%)
6. 22x Master (23,9%)
7. 14x Produktentwicklung (15,2%)
8. 11x Andere (12,0%)
9. 4x Keine Ahnung (4,3%)

Von den vier männlichen Studierenden, die „keine Ahnung“ als Antwortmöglichkeit angekreuzt haben, hat eine Person noch die Optionen Rettungsdienst und Produktentwicklung angekreuzt. Die anderen drei Studenten haben keine weiteren Optionen angekreuzt¹⁶.

Bei den 92 befragten männlichen Studierenden können sich 41 vorstellen, im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst zu arbeiten. Davon gaben 3 Studenten an, dass dies die einzige Option sei. Andere gaben auch mehrere Berufswünsche an.

Die Rangfolgen der häufigsten Berufswünsche sind sich sehr ähnlich, so steht bei den Studentinnen wie bei den Studenten die Arbeit im Katastrophenschutz an erster Stelle. Wobei auf der Abbildung 4, welche die Angabe der Berufswünsche in Prozent zeigt, zu sehen ist, dass die Abstufung bei den Frauen markanter ist als bei den Männern. Was aber auch mit der Diskrepanz der Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Befragung zusammen hängt.

¹⁶ Eine Liste mit den Antworten, die unter „Andere Möglichkeiten“ genannt wurden und eine Aufzählung der möglichen Masterstudiengänge der Studenten befinden im Anhang IX

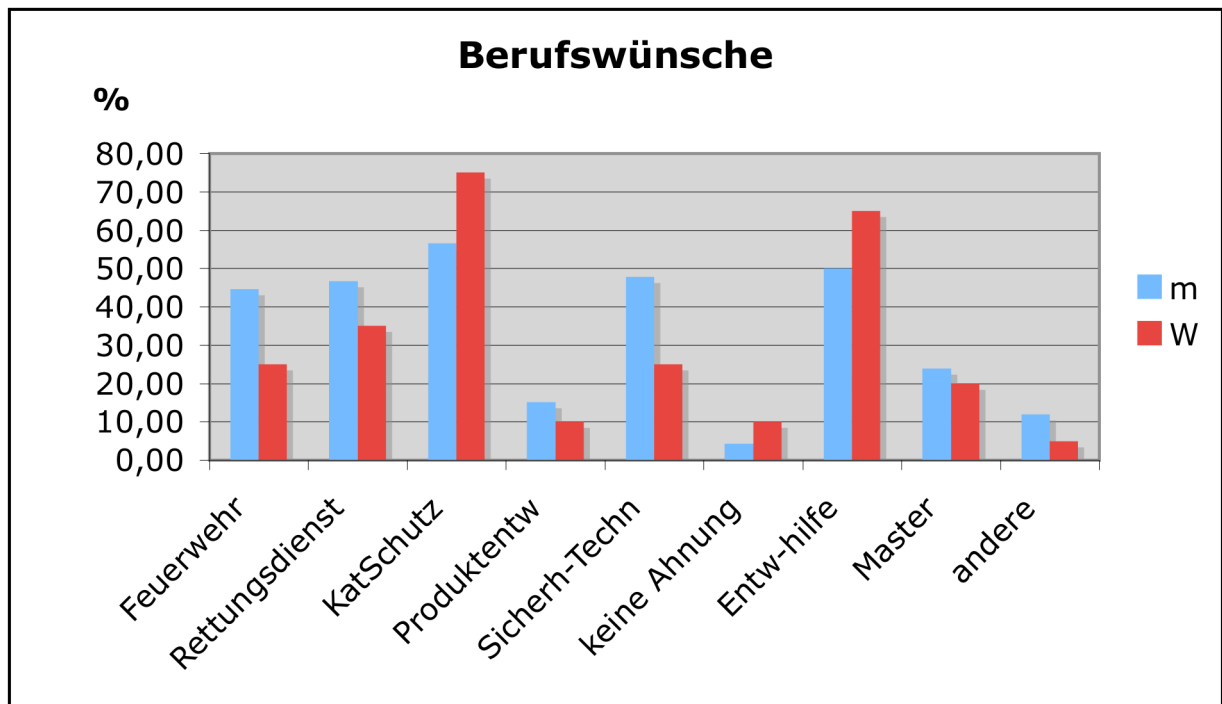


Abbildung 4: Berufswünsche der Studierenden (in %)

Im Ranking steht der Berufswunsch „gehobener feuerwehrtechnischer Dienst“ bei den männlichen als auch bei den weiblichen Studierenden auf Platz 5 von insgesamt 9 Plätzen. Hier scheint diese Berufsperspektive gleich beliebt oder unbeliebt zu sein. Im prozentualen Vergleich ist der Anteil der Studenten, die zur Feuerwehr möchten, mit 44,5% deutlich größer, als der Teil der Studentinnen, die zur Feuerwehr möchten, der nur 25% beträgt. Prozentual gesehen, können sich fast doppelt so viele männliche Studierende vorstellen zur Feuerwehr zu gehen als weibliche Studierende. Dazu ist sehr auffällig, dass 27 der 41 männlichen Studierenden, die zur Berufsfeuerwehr möchten, auch ehrenamtlich bei der Freiwilligen Feuerwehr tätig sind. Hinzu kommen 10 Studenten, die in anderen Organisationen, zum Beispiel beim THW, DRK oder bei der DLRG, tätig sind. Nur vier männliche Studierende, die zur Berufsfeuerwehr wollen, sind nicht ehrenamtlich in einer Organisation tätig. Folglich sind 37 der 41 Studenten, die den Berufswunsch Feuerwehr haben, bereits ehrenamtlich in Hilfsorganisationen tätig.

Bei den weiblichen Studierenden sind drei der fünf ehrenamtlich bei der freiwilligen Feuerwehr tätig. Die anderen beiden Studentinnen sind nicht ehrenamtlich in einer Organisation aktiv. Wobei eine der beiden bereits im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst der Berufsfeuerwehr arbeitet. Das heißt, nur eine Studentin, die zur Berufsfeuerwehr möchte, hatte bisher noch keinen Kontakt zur Feuerwehr, ob Freiwillige oder Berufsfeuerwehr gehabt.

Nach dem Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstest nach Pearson besteht ein Zusammenhang zwischen dem Ausüben eines Ehrenamtes und dem Berufswunsch „gehobener feuerwehrtechnischer Dienst“, dabei beträgt $p=0,001$ mit $\chi^2=16,197$. Es ist außerdem mit einem Cramer's V von 0,380 ein starker Zusammenhang. Noch stärker ist der Zusammenhang, wenn man die Mitgliedschaft in der Freiwilligen Feuerwehr und dem Berufswunsch Feuerwehr anschaut. Hier liegt $p=0,001$ und $\chi^2=18,804$ und die Stärke nach Cramer's V beträgt 0,410.

Bei keinem anderen Vergleich zwischen Ehrenamt und Berufswunsch ist der Zusammenhang so stark. Es besteht zwar noch ein Zusammenhang zwischen dem Wunsch in der Entwicklungs- und humanitären Hilfe tätig zu sein und dem Ausüben eines Ehrenamtes ($p=0,041$; $\chi^2=4,164$) bzw. der Mitgliedschaft in der Freiwilligen Feuerwehr ($p=0,044$; $\chi^2=4,051$). In beiden Fällen ist die Stärke des Zusammenhangs mit Cramer's V=0,193 (Entwicklungs- und humanitäre Hilfe) und Cramer's V=0,190 (Freiwillige Feuerwehr) nicht sehr stark und gilt damit nicht als bedeutsamer Zusammenhang. Des Weiteren besteht ein Zusammenhang zwischen dem Berufswunsch „Sicherheitstechnik“ und der Mitgliedschaft in der Freiwilligen Feuerwehr mit $p=0,023$ und $\chi^2=5,174$; die Stärke beträgt nach Cramer's V jedoch nur 0,215 und ist somit auch nicht bedeutsam.

Folglich gibt es einen signifikanten Zusammenhang zwischen der ehrenamtlichen Tätigkeit in der Freiwilligen Feuerwehr und dem Berufswunsch „gehobener feuerwehrtechnischer Dienst“. Das heißt, dass die Studierenden eher den Berufswunsch zur Feuerwehr zu gehen entwickeln, wenn sie bereits in einer Freiwilligen Feuerwehr tätig sind, oder umgekehrt, dass jemand, der in der Freiwilligen Feuerwehr tätig ist, häufiger den Berufswunsch entwickelt, in der Berufsfeuerwehr arbeiten zu wollen und daher dieses Studium beginnt.

Ob diese Aussage auch gilt, wenn nur die weiblichen Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr betrachtet werden, kann hier aufgrund der geringen Anzahl von befragten Studentinnen nicht beantwortet werden. Denn wenn nur der Zusammenhang zwischen der ehrenamtlichen Tätigkeit und dem Berufswunsch gehobener feuerwehrtechnischer Dienst bei Frauen betrachtet wird, ist aufgrund der geringen Datenmenge kein Zusammenhang zu erkennen.

3.1.6 Einflussfaktoren für die Studienwahl

Die Berufswünsche der Studentinnen und Studenten spiegeln sich auch in den Einflussfaktoren, sich für dieses Studium zu entscheiden, wieder.

Die Studierenden konnten auf einer Skala von eins bis fünf angeben, inwieweit die angegebenen Aussagen zur Entscheidung beigetragen haben. Als Beeinflussung werden die

ersten zwei Skala-Punkte „trifft voll zu“ und „trifft zu“ gewertet. Alle anderen Skala-Punkte wurden als keine Beeinflussung gewertet. Als Einflussfaktoren wurden das „Interesse am Curriculum“, die „guten Berufsperspektiven durch das Studium“, die Möglichkeit danach im gehobenen Dienst der Feuerwehr, im Rettungsdienst, im Katastrophenschutz, in der Produktentwicklung, in der Sicherheitstechnik oder in der humanitären und Entwicklungshilfe zu arbeiten angegeben, die gewichtet werden sollten.

Folgende Faktoren haben die Studentinnen beeinflusst:

1. 15x wurde angegeben, dass die Option nach dem Studium in der Entwicklungs- und humanitären Hilfe zu arbeiten die Entscheidung beeinflusst hat (75%)
2. 13x war das Curriculum mit ausschlaggebend (65%)
3. 11x Katastrophenschutz (55%).
4. 10x „gute Berufsperspektiven“ (50%)
5. 10x Rettungsdienst (50%)
6. 10x Sicherheitstechnik (50%)
7. 6x Gehobener Dienst der Feuerwehr (30%)
8. 3x Produktentwicklung (15%)

Folgende Faktoren haben die männlichen Studierenden bei ihrer Studienwahl beeinflusst:

1. 63x wurde das Curriculum als Einflussfaktor gesehen (68,5%)
2. 51x Entwicklungs- und humanitäre Hilfe (55,4%)
3. 46x „gute Berufsperspektiven“ (50%)
4. 43x Katastrophenschutz (46,7%)
5. 41x Sicherheitstechnik (44,6%)
6. 30x Gehobener Dienst der Feuerwehr (32,6%)
7. 26x Rettungsdienst (28,3%)
8. 18x Produktentwicklung (19,6%)

Die prozentualen Anteile der Einflussfaktoren sind in Abbildung 5 zu sehen.

30% der weiblichen Studierenden sahen sich durch die Möglichkeit, nach dem Studium im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst arbeiten zu können, beeinflusst, sich für das Studium „Rescue Engineering“ zu entscheiden. Im Gegensatz dazu haben 25% den Berufswunsch „gehobener feuerwehrtechnischer Dienst“. Bei den männlichen Studierenden sind es 32,6%, die sich durch diese Berufsperspektive in ihrer Entscheidung für das Studium „Rescue Engineering“ beeinflusst sehen, aber 44,6% sehen diese Berufsperspektive als möglichen Berufswunsch an.

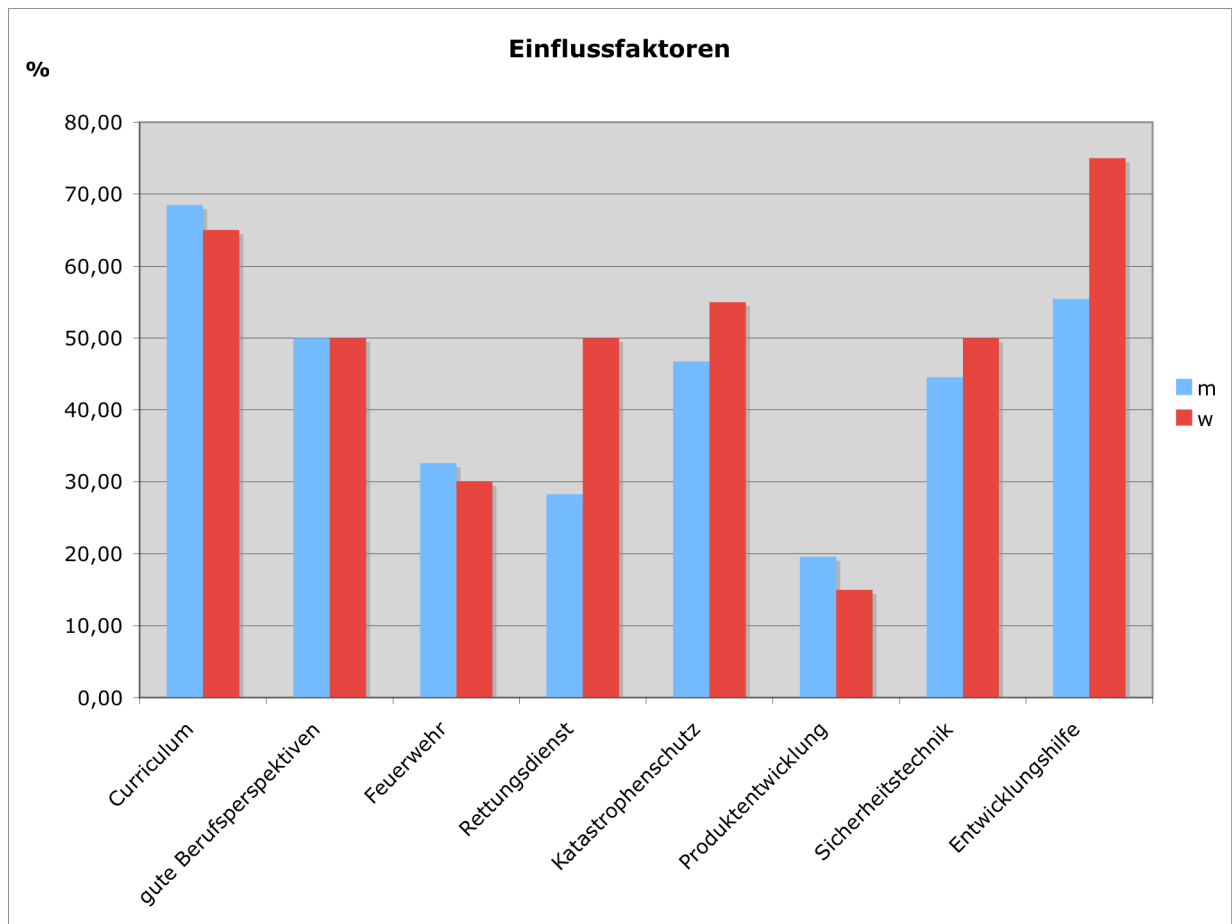


Abbildung 5: Übersicht über die Einflussfaktoren auf die Studiengangswahl (in %)

Außerdem sind von den 30 männlichen Studierenden, welche die Arbeit im gehobenen Dienst der Feuerwehr als Einflussfaktor sehen, 22 auch in der Freiwilligen Feuerwehr tätig. Bei den Studentinnen sind es drei der sechs, die sich durch die mögliche Berufsperspektive „gehobener feuerwehrtechnischer Dienst“ beeinflusst sahen, dass Studium zu beginnen, in der Freiwilligen Feuerwehr tätig.

Des Weiteren wurden die Studierenden gefragt, ob die curricularen Inhalte des Studiums sie beeinflusst haben, den Studiengang zu wählen. Dabei wurde gefragt, inwiefern das Grundstudium (Mathe, Physik, Chemie, Elektrotechnik etc.), die betriebswirtschaftlichen Inhalte (Betriebswirtschaftslehre, Kostenrechnung, Materialwirtschaft etc.), die medizinisch orientierten Vorlesungen (Notfallmedizin, Psychologie etc.), die (feuerwehr-)technischen Fächer (Fahrzeugbau, Gefahrenabwehr) und die Inhalte über Management und Personalführung ihre Entscheidung beeinflusst hat, sich für den Studiengang zu entscheiden.

Die Studierenden konnten den Einfluss auf einer Skala von 1 (hat in hohem Maße zur Entscheidung beigetragen) bis 5 (hat gar nicht zur Entscheidung beigetragen). Als Beeinflussung wurden die Punkt 1 und 2 bewertet.

Keine der befragten Studentinnen sah das Grundstudium als Einflussfaktor an. Die betriebswirtschaftlichen Inhalte wurden nur ein Mal als beeinflussend angesehen. Dahingegen fanden alle 20 Studentinnen (100%) die medizinisch orientierten Fächer ausschlaggebend. Die technischen Fächer hielten 12 (60%) und die Vorlesungen über Management und Personalführung hielten 15 (75%) Studentinnen für ausschlaggebend.

Für 15 (16,3%) männliche Studenten war das Grundstudium mit ausschlaggebend, für 13 (14,1%) Studenten BWL. Für die meisten männlichen Studenten waren mit 74 (80,4%) Zustimmungen die medizinisch orientierten Fächer mit ausschlaggebend, gefolgt von 73 (79,3) Studenten, die unter anderem die Managementfächer als ausschlaggebend empfanden. Die technisch orientierten Fächer haben 66 (71,7%) männliche Studierende zur Wahl beeinflusst.

In der Abbildung 6 ist die prozentuale Gewichtung des Einflusses durch das Curriculum dargestellt.

Auch hier ergibt sich wieder ein ganz ähnliches Bild zwischen den Studentinnen und Studenten, dass das Grundstudium und die betriebswirtschaftlichen Fächer eher unbeliebt und die medizinischen sowie die (feuerwehr-)technischen Fächer und die Managementfächer eher beliebt sind. Sehr auffallend ist, dass sich keine Studentin wegen des Grundstudiums, sich aber alle wegen der medizinisch orientierten Inhalte für das Studium entschieden haben. Bei den männlichen Studierenden ist dies ausgeglichener.

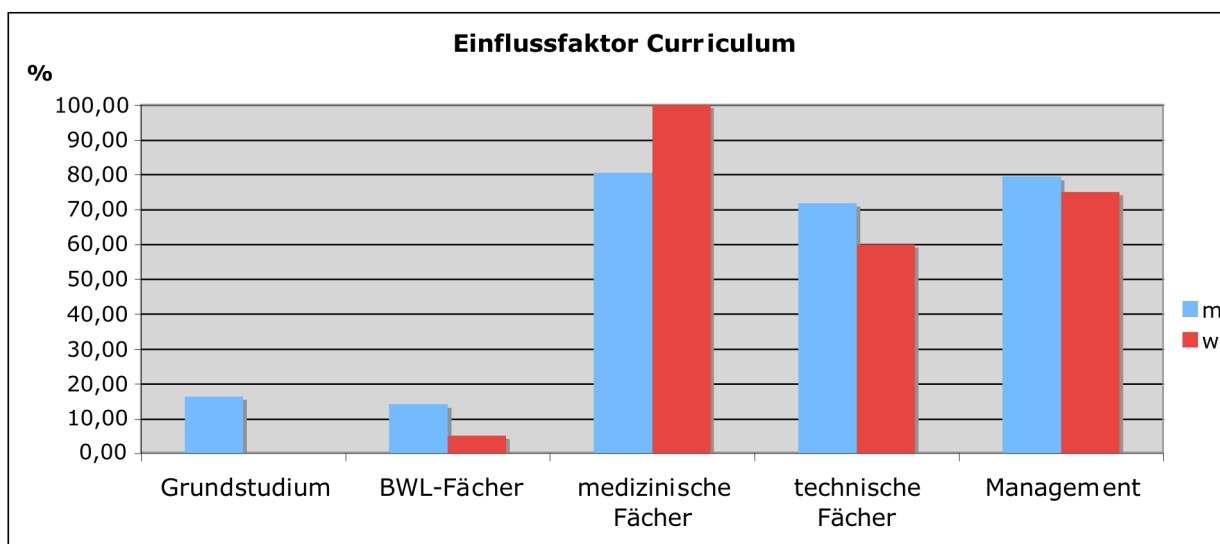


Abbildung 6: Übersicht über die curricularen Einflussfaktoren auf die Studiengangswahl (in %)

Untersuchungsgegenstand		weiblich	männlich
Durchschnittliches Alter		25,25 Jahre	25,65 Jahre
Familienstand	ledig	20 (100%)	84 (91,3%)
	verheiratet	0 (0%)	7 (7,6%)
Schulabschluss	Fachhochschulreife	3 (15%)	28 (30,4%)
	Abitur	17 (85%)	63 (68,5%)
Studium abgebrochen		6 (30%)	29 (31,5%)
Ausbildung abgeschlossen		11 (55%)	53 (57%)
Ehrenamtliche Tätigkeit		5 (25%)	71 (77,2%)
Mitglied in der Freiwilligen Feuerwehr		3 (15%)	43 (46,7%)
Berufswünsche	Berufsfeuerwehr	5 (25%)	41 (44,6%)
	Entwicklungs- und humanitäre Hilfe	13 (65%)	46 (50%)
	Rettungsdienst	7 (35%)	43 (46,7%)
	Katastrophenschutz	15 (75%)	52 (56,5%)
	Sicherheitstechnik	5 (25%)	44 (47,8%)
	Produktentwicklung	2 (10%)	14 (15,2%)
	Andere Möglichkeiten	1 (5%)	11 (12,0%)
	Master	4 (20%)	22 (23,9%)
Einflussfaktoren Curriculum	Grundstudium	0 (0%)	15 (16,3%)
	betriebswirtschaftlichen Inhalte	1 (5%)	13 (14,1)
	medizinische orientierte Fächer	20 (100%)	74 (80,4%)
	(feuerwehr-) technische Inhalte	12 (60%)	66 (71,7%)
	Management und Personalführung	15 (75%)	73 (79,3%)
Einflussfaktoren	Interesse am Curriculum	13 (65%)	63 (68,5%)
	gute Berufsperspektiven	10 (50%)	46 (50%)
	Berufsperspektive Berufsfeuerwehr	6 (30%)	30 (32,6%)
	Berufsperspektive Rettungsdienst	10 (50%)	26 (28,3%)
	Berufsperspektive Katastrophenschutz	11 (55%)	43 (46,7%)
	Berufsperspektive Produktentwicklung	3 (15%)	18 (19,6%)
	Berufsperspektive Sicherheitstechnik	10 (50%)	41 (44,6%)
	Berufsperspektive Entwicklungs- und humanitäre Hilfe	15 (75%)	51 (55,4%)

Tabelle 2: Vergleich der Ergebnisse aus der Befragung der männlichen und weiblichen Studierenden

3.1.7 Beruf der Eltern

In der Einleitung genannten Studien wird erwähnt, dass häufig der Beruf der Eltern einen Einfluss auf die Berufs- und Studienwahl der Kinder hat. So fangen mehr Mädchen und Frauen eine technisch orientierte Ausbildung oder ein technisch orientiertes Studium an, wenn mindestens ein Elternteil einen technischen Beruf erlernt hat oder ausübt und ihr Kind bei dieser Entscheidung unterstützt. Die Studentinnen und Studenten wurden daher befragt, ob ein Elternteil einen technischen Beruf erlernt oder Ingenieurwissenschaften studiert hat.

Dies liegt bei 10 Studentinnen (50%) und bei 53 der Studenten (57,6%) vor.

Die weiblichen Studierenden haben ungefähr genauso häufig wie die männlichen Studierenden Eltern, die eine technische Vorbildung haben. Die oben aufgeführten These, dass Frauen häufiger ein Studium im MINT-Bereich beginnen, wenn sie Eltern haben, die ebenfalls eine technische (berufliche oder universitäre) Ausbildung haben, kann mit diesen Ergebnissen somit nicht gestützt werden.

Bei der Berechnung des statistischen Zusammenhangs mittels des Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstests nach Pearson zwischen dem Beruf der Eltern und dem Berufswunsch „gehobener feuerwehrtechnischer Dienst“ konnte kein Zusammenhang festgestellt werden. Außerdem liegt kein Zusammenhang zwischen dem Beruf der Eltern und dem ehrenamtlichen Engagement bei der Freiwilligen Feuerwehr vor. Gleiches gilt für den Zusammenhang zwischen dem Beruf der Eltern und der Beeinflussung der curricularen Inhalte. Das heißt, dass die Studierenden sich nicht aufgrund der technischen Vorbildung der Eltern für bestimmte curriculare Inhalte mehr interessieren und sie deshalb das Studium gewählt haben.

3.1.8 Zusammenfassung

Die weiblichen Studierenden sind durchschnittlich 25 Jahre alt, ledig und haben größtenteils das Abitur (17 Personen, 85%). Elf (55%) von ihnen haben bereits eine Ausbildung abgeschlossen, allerdings nicht in handwerklichen Berufen. Fünf Studentinnen (25%) sind ehrenamtlich in einer Organisation tätig, davon drei (15%) in der Freiwilligen Feuerwehr. Fünf Studentinnen (25%) gaben an, sich eine Laufbahn in der Berufsfeuerwehr vorstellen zu können, davon sind zwei bereits im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst tätig.

Im Ranking steht der Berufswunsch „gehobener feuerwehrtechnischer Dienst“ auf Platz 5 von insgesamt 9 Plätzen. Von den fünf Studentinnen, die den Berufswunsch Feuerwehr angegebenen haben, sind drei in der Freiwilligen Feuerwehr (eine im mittleren feuerwehr-

technischen Dienst) tätig und eine bei der Berufsfeuerwehr. Nur eine Studentin hat bisher noch keinen Kontakt zur Feuerwehr gehabt.

Für keine der weiblichen Studierenden war das Grundstudium ein ausschlaggebender Faktor, sich für das Studium zu entscheiden. Dahingegen sahen alle Studentinnen die medizinisch orientierten Vorlesungsveranstaltungen als Einflussfaktor. Die betriebswirtschaftlichen Inhalte haben eine (5%), die (feuerwehr-)technischen Fächer haben zwölf (60%) und die Inhalte über Management haben fünfzehn (75%) der weiblichen Studierenden beeinflusst, sich für das Studium zu entscheiden.

Die männlichen Studierenden sind ebenfalls im Schnitt etwa 25 Jahre alt, ein Großteil ist ledig (84 Studenten, das sind 91,3%), sieben sind verheiratet (7,6%), einer hat keine Angaben zum Alter gemacht. Fünf männliche Studierende haben bereits Kinder.

Von den Studierenden haben 63 (68,5%) das Abitur und 28 Personen (30,4%) die Fachhochschulreife. Außerdem haben 53 männliche Studierende (57,5%) eine Ausbildung abgeschlossen, davon haben 28 (30,4%) eine handwerkliche Ausbildung. 71 (77,2%) sind ehrenamtlich in einer Organisation tätig, davon 41 (46,7%) in der Freiwilligen Feuerwehr. Viele männliche Studierende sind sogar in zwei bis fünf Organisationen tätig.

Im Ranking steht der Berufswunsch „gehobener feuerwehrtechnischer Dienst“ ebenfalls auf Platz 5 von insgesamt 9 Plätzen, aber hier interessieren sich fast doppelt so viele (44,6%) der männlichen (im Vergleich zu 25% der weiblichen Studierenden) für den Berufswunsch Feuerwehr. Von den 41 männlichen Studierenden, die sich vorstellen können bei der Berufsfeuerwehr zu arbeiten, sind 27 in der Freiwilligen Feuerwehr und weitere 10 sind in anderen Organisationen ehrenamtlich tätig. Daraus lässt sich schließen, dass Personen, die bereits in der Freiwilligen Feuerwehr tätig sind, häufiger den Berufswunsch „gehobener feuerwehrtechnischer Dienst“ äußern als andere. Der Zusammenhang konnte in dieser Untersuchung auch statistisch nachgewiesen werden.

15 männliche Studierende (16,3%) gaben an, dass sie auch wegen des Grundstudiums für das Studium entschlossen haben. 74 (80,4%) sahen sich durch die medizinisch orientierten Fächer, 13 (14,1%) durch die betriebswirtschaftlichen Inhalte, 66 (71,7%) durch die (feuerwehr-)technischen Fächer und 73 (79,3%) durch die Inhalte über Management beeinflusst, sich für dieses Studium zu entscheiden.

3.2 Experteninterviewauswertung

In den Gesprächen war der erste Eindruck, dass auch die Feuerwehren immer mehr den Fachkräftemangel zu spüren bekommen und nun umdenken müssen, um den Feuerwehrberuf attraktiver zu machen. Sie müssen die Zugangsvoraussetzungen ändern, um weiterhin aus einem großen Pool von Bewerberinnen und Bewerbern die Besten aussuchen zu können. In den Gesprächen wurden die Probleme benannt, die bei der Mitarbeiterwerbung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst auftauchen. Diese sind jedoch größtenteils auf den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst übertragbar und daher wichtig zu erwähnen.

Derzeit ist vieles im Umbuch, über viele Innovationen wird nachgedacht und einiges ist bereits umgesetzt, die Auswirkungen können noch nicht erfasst werden, aber es bewegt sich anscheinend viel.

In der Berufsfeuerwehr Hamburg sind derzeit 26 Frauen im feuerwehrtechnischen Dienst tätig, von insgesamt 1840 Feuerwehrleuten. Das ist ein Frauenanteil von 1,4 %, dazu kommt, dass nur 13 der 26 Frauen derzeit im aktiven Dienst tätig sind, also 0,7%. Die anderen 13 Frauen sind aus gesundheitlichen Gründen und Schwangerschaft derzeit nicht im aktiven Dienst, werden „*zwischengelagert*“ und verrichten unter anderem Verwaltungstätigkeiten, wie der Personalleiter erklärt (Interview mit dem Personalleiter der Berufsfeuerwehr Hamburg, Nr. 1). Von den 26 Feuerwehrfrauen sind 23 im mittleren, 2 im gehobenen und eine im höheren feuerwehrtechnischen Dienst tätig.

In der Berufsfeuerwehr Essen ist der Frauenanteil ebenfalls gering, derzeit sind dort drei Frauen beschäftigt, eine im mittleren Dienst, eine absolviert derzeit die Ausbildung zum mittleren Dienst und eine im höheren Dienst. Zum nächsten Einstellungstermin kommen zwei weitere Frauen in den mittleren Dienst hinzu. Trotzdem sind es nur 5 Frauen auf insgesamt 700 Feuerwehrleute. Das ist ein Frauenanteil von ebenfalls 0,7%.

Der Frauenanteil ist somit nicht nur sehr gering, sondern wenige Frauen bewerben sich bei den Berufsfeuerwehren und noch weniger Frauen werden auch eingestellt. Im Schnitt haben sich für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst zwischen Januar und August 2009 monatlich 7 Frauen bei der Berufsfeuerwehr Hamburg beworben. Von diesen insgesamt 58 Frauen wurde nur eine eingestellt.

Für diesen Missstand gibt es zwei Gründe: zum einen die Probleme, die aus den Einstellungsvoraussetzungen selbst entstehen und zum anderen der mangelnde Informationsfluss. Die Probleme, die aus den Einstellungsvoraussetzungen selbst entstehen, umfassen die bereits zuvor angesprochene Thematik des körperlichen Eignungstests und die fehlende

berufsbezogene Qualifikationsvoraussetzung, durch die Unterrepräsentanz von Frauen in handwerklichen Berufen.

Ein mangelnder Informationsfluss besteht in der Hinsicht, dass große Unkenntnis unter den Frauen bezüglich der Berufsfeuerwehr herrscht. So wissen viele Frauen nicht, dass sie überhaupt als Berufsfeuerwehrfrau arbeiten könnten und dass es Möglichkeiten gibt, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Weitere Beispiele für die große Unkenntnis sind das Unwissen über vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten, wie die Möglichkeit, auch auf Teilzeitbasis zu arbeiten und über die Varianten der Arbeitsorganisationen, die zum Beispiel das Thema Schichtdienst mit umfassen.

Aus der Unterrepräsentanz der Frauen in den Berufsfeuerwehren resultieren weitere Probleme, welche die Akzeptanz der wenigen Frauen herabsetzen könnten.

3.2.1 Unterrepräsentanz von Frauen in den handwerklichen Berufen

Der Personalleiter der Berufsfeuerwehr Hamburg antwortet auf die Frage, was die Gründe für so wenige Bewerbungen von Frauen für den mittleren Dienst sind, dass für viele Bewerberinnen der körperliche Eignungstest ein Problem darstellt. Außerdem ist der Frauenanteil in handwerklichen Berufen gering und von den wenigen Frauen in handwerklichen Berufen, interessieren sich noch weniger für die Berufsfeuerwehr.

Die Wachabteilungsleiterin der Berufsfeuerwehr Essen und Vorstandsvorsitzende des „Netzwerks Feuerwehrfrauen e. V.“ gab als Gründe für den Mangel an Feuerwehrfrauen ebenfalls den körperlichen Eignungstest und den geringen Frauenanteil in den handwerklichen Berufen an. Die Berufsfeuerwehr Hamburg hat daher schon seit längerem die Eingangsvoraussetzungen geändert und lässt auch bereits seit längerer Zeit medizinische Berufe wie RettungsassistentInnen zu.

Eine nächste Überlegung geht dahin, ebenso wie die Berufsfeuerwehr Düsseldorf einen Ausbildungsberuf¹⁷ einzuführen, für den keine handwerkliche Ausbildung als Zugangsvoraussetzung verlangt wird, da sie innerhalb der Ausbildung kompakt gelehrt wird.

Eine andere Möglichkeit ist das Anerkennen von außerberuflichen Kompetenzen die aufgrund einer derzeitigen Beamtenrechtsnovellierung hinzugefügt werden soll.

„Wenn wir sagen, da ist jemand, der ist seit 10 Jahren Zugführer in der Freiwilligen Feuerwehr, ist ansonsten Bankkaufmann. Der hat als Bankkaufmann derzeit keine Chance, aber wir wollen diese anderen Dinge wenigstens berücksichtigen dürfen. Und deswegen

¹⁷ Es ist eine dreijährige Berufsausbildung für Schulabgänger mit mindestens Fachoberschulreife, es werden 18 Monate handwerkliche Inhalte und 18 Monate feuerwehrtechnische Inhalte ausgebildet und schließen mit einer Laufbahnausbildung zur Brandmeisterin bzw. zum Brandmeister ab [26, 27].

weiten wir das da schon ein bisschen aus.“ (Interview mit dem Personalleiter der Berufsfeuerwehr Hamburg, Nr. 7)

Diese Ausweitung befürwortet die Vorstandsvorsitzende des „Netzwerks Feuerwehrfrauen e. V.“ ebenfalls. Sie erzählt von zwei Bekannten, der eine sei Industriekaufmann, bastele aber seit seinem 10. Lebensjahr an Maschinen und habe ein großes handwerkliches Verständnis. Er habe aber große Probleme gehabt, eine Stelle bei der Berufsfeuerwehr zu bekommen, weil ihm die handwerkliche Ausbildung fehlte.

„Ein anderer Bekannter hat Maler und Lackierer gelernt, weil er nichts anderes gekriegt hat. Da kann ich besser tapezieren als der. Der ist so was von unbegabt, aber der hatte überhaupt gar kein Problem eine Stelle bei der Berufsfeuerwehr zu kriegen, weil er als Maler und Lackierer eine handwerkliche Ausbildung hat.“ (Interview mit der Vorstandsvorsitzenden des „Netzwerks Feuerwehrfrauen e. V.“, Nr. 3)

Sie sagt daher, es müsse eine praktische Einstellungsprüfung geben, in der man gewisse handwerkliche Grundvoraussetzungen testen könne.

3.2.2 Der körperliche Eignungstest

Nach Informationen der Vorstandsvorsitzenden des „Netzwerks Feuerwehrfrauen e. V.“ haben sich auch die Vertreter des Deutschen Städtetags (DST) 2009 gefragt, warum so wenige Frauen bei der Berufsfeuerwehr sind. Daran teilgenommen hat auch die Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in der Bundesrepublik Deutschland (AGBF-Bund)¹⁸, die eine sich selbst tragende Vereinigung im DST ist.

Bei dieser Veranstaltung des Deutschen Städtetags (DST) wurde festgestellt, dass der körperliche Eignungstest für viele Frauen ein großes Problem darstellt. Daher wurde die Sporthochschule Köln beauftragt, einen neuen, mehr auf die Bedürfnisse der Feuerwehr ausgerichteten Sporttest zu erstellen, den man auch ohne besondere Hilfsmittel trainieren kann. Dazu gab es zum Zeitpunkt des Interviews mit der Vorstandsvorsitzenden des „Netzwerks Feuerwehrfrauen e. V.“ jedoch noch keine Ergebnisse.

Dabei muss beachtet werden, dass die Feuerwehren kommunal organisiert sind und die AGBF und der DST nur Empfehlungen aussprechen können. Die Feuerwehren wären daher nicht an die neuen Empfehlungen zur Änderung des körperlichen Eignungstests gebunden, so dass sich nicht zwangsläufig eine Besserung der Situation einstellen würde.

¹⁸ Die AGBF-Bund hat die Aufgabe, den Erfahrungsaustausch zu pflegen, auf eine Koordination in wichtigen Fragen Feuerwehren hinzuwirken sowie Grundsätze und Empfehlungen im Bereich des Feuerwehrwesens, des Rettungsdienstes, des Katastrophenschutzes und der Gefahrenabwehr auf dem Gebiet des Umweltschutzes zu entwickeln. Neben der AGBF-Bund gibt es in jedem Land eine AGBF. Sie bestehen aus den Leitern der Berufsfeuerwehren des jeweiligen Landes [31].

Die Vorstandsvorsitzende des Vereins „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“ verlangt bei der Novellierung des körperlichen Eignungstest keine unterschiedlichen Anforderungen an männliche und weibliche Bewerber, denn sie weiß, dass sie im Einsatz mit absolut gleichen Anforderungen konfrontiert werden. Ein Wunsch wäre jedoch, dass es bei dem Test nur um „bestanden“ oder „nicht bestanden“ geht und noch keine weitere Wertung vorgenommen würde. Denn auch sehr gut trainierte Frauen werden sich im Vergleich zu den männlichen Bewerbern nur im Mittelfeld befinden. Der körperliche Eignungstest ist die erste Instanz und nur die Besten werden zum nächsten Test eingeladen. Somit verringert sich natürlich die Zahl der weiblichen Bewerber schnell. Daher schlägt die Vorstandsvorsitzende des Vereins „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“ vor *„da noch kein Ranking zu machen, das kann man sicherlich ganz zum Schluss machen, so als Zünglein an der Waage nehmen. Es sind Leute gleich, wen davon nehme ich jetzt? Da könnte man das hinzuziehen, aber nicht vornherein.“* (Interview mit der Vorstandsvorsitzenden des Vereins „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“, Nr. 7) Sie sieht aber ein, dass es die Bewerbungssituation sehr erschweren würde, wenn man nicht schon durch den körperlichen Eignungstest aussortieren kann.

Dabei muss bedacht werden, dass der schwere körperliche Eignungstest nicht zwangsläufig ein Argument für die Abwesenheit von Frauen im gehobenen Dienst ist. Denn nicht alle Berufsfeuerwehren führen beim Einstellungstest für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst einen körperlichen Eignungstest durch. So führt die Berufsfeuerwehr Hamburg zwar einen körperlichen Eignungstest für den gehobenen Dienst durch, die Berufsfeuerwehr München hingegen nicht. Die Vorstandsvorsitzende des „Netzwerks Feuerwehrfrauen e. V.“ erklärt dazu, dass die Arbeit im gehobenen Dienst körperlich nicht so anspruchsvoll ist wie im mittleren Dienst.

3.2.3 Mangelnder Informationsfluss

Weiter spricht die Vorstandsvorsitzende des „Netzwerks Feuerwehrfrauen e. V.“ den geringen Informationsfluss zwischen den Feuerwehren und den potenziell interessierten Frauen an.

Die Berufsfeuerwehr Hamburg sieht es als ausreichend an, in ihren Ausschreibungen zu erwähnen, dass Frauen sich besonders angesprochen fühlen sollen. Dazu sagt die Vorstandsvorsitzende des „Netzwerks Feuerwehrfrauen e.V.“, dass viele Frauen sich diese Ausschreibung gar nicht so weit durchlesen würden, um zu dem Satz: „Frauen sollen sich besonders angesprochen fühlen“ zu gelangen.

Eine Möglichkeit wäre eine innovative Personalwerbung, die auch Frauen mit anspricht. So hat die Berufsfeuerwehr Hamburg dieses Jahr angefangen, verstärkt Personalwerbung an den Gewerbeschulen zu machen, um die baldigen Absolventinnen und Absolventen auf den Feuerwehrberuf aufmerksam zu machen und abzuwerben. Eine Personalwerbung extra für weibliche Absolventen ist aber nicht geplant.

Dazu schlägt die Vorstandsvorsitzende des „Netzwerks Feuerwehrfrauen e. V.“ vor, auch andere Medien zu nutzen, um Frauen und Männer auf den Feuerwehrberuf aufmerksam zu machen, denn viele junge Menschen lesen sich keine Stellenanzeigen in einer Tageszeitung durch, sondern nutzen eher das Internet, um sich zu informieren. Eine Möglichkeit bestünde darin, in so genannten „Social Networks“, wie „StudiVZ“ oder „Facebook“ über die Berufsfeuerwehr zu informieren.

Die Vorstandsvorsitzende des „Netzwerks Feuerwehrfrauen e. V.“ hat die Erfahrung gemacht, dass viele Frauen noch immer nicht wissen, dass Frauen überhaupt im feuerwehrtechnischen Dienst arbeiten können. Somit würden sie gar keine Anzeige lesen, in der zum Beispiel eine Brandmeisteranwärterin ausgeschrieben wird. Daher ist es ein Ziel des Netzwerks, Frauen über den Feuerwehrberuf zu informieren. Viele Frauen denken, dass der Schichtdienst der Feuerwehr nicht vereinbar mit der Familie ist und es keine Teilzeitangebote gäbe. Die Vorstandsvorsitzende des „Netzwerks Feuerwehrfrauen e. V.“ wird häufig von interessierten Frauen gefragt, ob es überhaupt die Möglichkeit gäbe, in Teilzeit zu arbeiten. Doch nach Informationen der Berufsfeuerwehr Hamburg als auch nach der Vorstandsvorsitzenden des „Netzwerks Feuerwehrfrauen e. V.“ werden von den Feuerwehren Reduzierungen auf Teilzeitarbeit angeboten und auch von vielen Feuerwehrmännern genutzt. Die Berufsfeuerwehr Hamburg bietet sogar seit zwei Jahren eine Kindernotfallbetreuung an, in der die Kinder in Notfallsituationen bis zu vier Tage kostenlos betreut werden können. Nach Aussage des Personalleiters der Berufsfeuerwehr Hamburg lohnt sich ein Betriebskindergarten jedoch nicht, da viele Feuerwehrfrauen und -männer außerhalb Hamburgs leben und ihre Kinder in der häuslichen Umgebung unterbringen möchten. Wie oben bereits erwähnt, haben sich die Vertreter des DST 2009 gefragt, warum so wenige Frauen bei der Berufsfeuerwehr sind. Neben dem Grund, dass der körperliche Eignungstest eine Hürde für die Frauen darstellt, wurde auch festgestellt, dass einem großen Teil der Bevölkerung nicht bewusst ist, dass es Frauen in der Berufsfeuerwehr gibt. Diese Erfahrung macht auch die Vorstandsvorsitzende des Vereins „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“ immer wieder. Sie erzählte, dass viele Frauen, denen sie von ihrem Beruf erzählt, sehr erstaunt sind, dass es Feuerwehrfrauen überhaupt gibt. Viele denken, dass es nur vereinzelt „Kampfmaschinen“ gäbe, die das körperlich überhaupt durchstehen. (Interview mit der

Vorstandsvorsitzenden des Vereins „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“, Nr. 2) Viele Frauen scheinen die Angst zu haben, dass sie ihre weibliche Seite unterdrücken müssten, wenn sie in einem solchen männerdominierten Bereich arbeiten würden.

Ein weiterer Irrglaube dabei ist, dass viele, sogar Angehörige der Berufsfeuerwehren denken, dass die meisten Frauen im gehobenen und höheren Dienst arbeiten, weil das körperlich nicht so anspruchsvoll sei. Das ist aber nicht richtig, die meisten Frauen arbeiten im mittleren Dienst.

Die Vorstandsvorsitzende des „Netzwerks Feuerwehrfrauen e.V.“ ist der Meinung, dass eine gute Art, Frauen für den Feuerwehrberuf anzuwerben, die Erhöhung des Frauenanteils ist. Sie hat die Beobachtung gemacht, dass es Feuerwehren gibt, *„wo anscheinend eine kritische Masse überschritten worden ist und auf einmal kamen die Bewerbungen, weil es völlig normal – sagen wir mal normaler war, dass bei fast jeder Einsatzstelle auch eine Frau zu sehen war.“* (Interview mit der Vorstandsvorsitzende des Vereins „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“, Nr. 4) Daher wünscht sich der Verein eine Berichterstattung und Werbung, die auch Feuerwehrfrauen zeigt, integriert und gleichberechtigt mit den Feuerwehrmännern zusammen, damit es zur Selbstverständlichkeit wird, dass es Feuerwehrfrauen gibt und sie keine Ausnahmeerscheinung sind. Hier müsste auch nicht unterschieden werden, ob es sich nun um den Einsatz im mittleren, gehobenen oder höheren Dienst handelt. Der Verein „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“ hat sogar überlegt, ein Malbuch zu gestalten, in dem Feuerwehrfrauen dargestellt werden, die mit ihren Kolleginnen und Kollegen ein Feuer löschen, um schon bei kleinen Kindern das Bild der Feuerwehrfrau zur Selbstverständlichkeit werden zu lassen. Damit auch kleine Mädchen nicht nur Polizistinnen, sondern auch Feuerwehrfrauen werden möchten und den Beruf dann auch später ergreifen.

Für eine große Werbekampagne wäre aber viel Abstimmungsarbeit zu leisten, denn die Feuerwehr ist kommunal organisiert, somit auch ihre Öffentlichkeitsarbeit. Für eine einzelne Feuerwehr ist es daher kaum finanziell möglich, eine Kampagne zur Förderung von Frauen in den Berufsfeuerwehren zu starten. Die Vorstandsvorsitzende des Vereins „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“ schlägt daher vor, dass man eine bundesweite Kampagne initiieren sollte. Sie schlägt vor, dass der Deutsche Feuerwehrverband (DFV) als Dachorganisation diese Aufgabe übernehmen könnte. Der DFV hat bereits die Kampagne „Frauen am Zug“ durchgeführt. In dieser Kampagne wurden bundesweit provokative Plakate aufgehängt und eine Internetseite mit Ansprechpartnern eingerichtet.

Leider wird aber nach Aussage der Vorstandsvorsitzende des Vereins „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“ die Werbung für die Berufsfeuerwehr, speziell die Werbung von Frauen,

vernachlässigt. Trotzdem steht das „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“ im engen Kontakt zum DFV, denn durch Einpflegen des Links des Vereins auf der Seite des Feuerwehrfrauen-Netzwerks¹⁹ konnten bereits viele Interessentinnen an den Verein „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“ weitergeleitet werden.

3.2.4 Die aus der Unterrepräsentanz entstehenden Probleme

Durch die Unterrepräsentanz von Frauen in den Berufsfeuerwehren entstehen weitere Probleme, die viele Frauen zum Grund nehmen könnten, sich gegen einen Feuerwehrberuf zu entscheiden, auch wenn das Interesse besteht.

Die Vorstandsvorsitzende des Vereins „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“ berichtet, dass sie durch das Netzwerk viele Frauen kennen gelernt hat, die riesige Probleme mit sehr unterschiedlichen Ursachen haben. Einige von ihnen wurden als richtige „*Quotenfrauen*“ eingestellt, obwohl die Eignung anscheinend nicht vorlag (Interview mit der Vorstandsvorsitzenden des Vereins „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“, Nr. 5). Andere wiederum haben mit völlig falschen Vorstellungen angefangen, z. B. war ihnen nicht bewusst, dass sie als einzige Frau auf der Wache arbeiten würden. Daher ist der Vorstandsvorsitzenden des Vereins „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“ beim Informieren der Interessentinnen sehr wichtig, dass sie auch die negativen Seiten erfahren. Sie sprechen an, dass es immer noch Probleme zwischen Männern und Frauen geben kann, ganz besonders, wenn die Frauen in Führungspositionen sind. Wobei der Personalleiter der Berufsfeuerwehr Hamburg betont, dass dies muss nicht unbedingt damit zusammenhängen muss, dass die Führungsperson eine Frau ist. Er erzählt, dass die Feuerwehr Hamburg in Bewerbungsgesprächen und im Assessment Center versucht, die Führungsqualitäten eines Bewerbers bzw. einer Bewerberin festzustellen. Dies gelingt leider nicht immer und daher werden manchmal auch Führungspersonen ohne Führungsqualität eingestellt. Da der Frauenanteil im gehobenen und höheren Dienst aber sehr gering ist, fällt eine schlecht führende Feuerwehrfrau natürlich umso mehr auf. Für schlecht führende Männer in Führungspositionen ist das natürlich schon problematisch, aber diese haben noch ihr Netzwerk in der Ausbildung und später auch auf der Wache, weil sie mit vielen Männern zusammen lernen oder arbeiten, die sie darauf ansprechen könnten. Außerdem gibt es eine ganze Reihe von männlichen Führungspersonen. Dadurch wird das schlechte Führungsverhalten nicht mit dem Geschlecht in Verbindung gebracht. Frauen in den Führungspositionen haben damit mehr Probleme.

¹⁹ Das Feuerwehrfrauen Netzwerk ist ein Netzwerk für Mädchen und Frauen in der Feuerwehr, was ein Projekt des DFV ist und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wurde. Das Projekt von Wetterer, Poppenhusen und Voss: „Frauen und Mädchen bei der Freiwilligen Feuerwehr“ ist ein Teil davon.

Häufig gibt es dort so wenige Frauen, dass ihre Kompetenz direkt mit ihrem Geschlecht in Verbindung gebracht wird. Daher sieht sich der Verein „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“ auch als Ersatznetzwerk für diese Probleme, die dann besprochen werden können und man gemeinsam Lösungswege finden kann.

Natürlich ist auch für solche Themen die Gleichstellungsbeauftragte eine gute Adresse, die von dem Personalleiter der Berufsfeuerwehr Hamburg und von der Vorstandsvorsitzenden des Vereins „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“ als sinnvolle und nötige Einrichtung angesehen wird. Wobei der Personalleiter der Berufsfeuerwehr Hamburg die Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr als eine so dringende Instanz ansieht, wie bei der Einführung des Gleichstellungsgesetzes, weil die im Gesetz verlangte Gleichstellung zu der Zeit der Einführung noch nicht gelebt wurde. Doch gibt es Situationen, in denen die Gleichstellungsstelle wichtige Arbeit leistet.

Die Vorstandsvorsitzende des Vereins „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“ betont hingegen, dass sie keine Förderung um jeden Preis möchte. Für sie ist der körperliche Eignungstest ein wichtiger Punkt, der nicht so weit abgeändert werden darf, dass eine große Anzahl von Frauen ihn zwar bestehen kann, sie damit aber nicht mehr den körperlichen Anforderungen gewachsen sind. Denn sie möchte nicht, dass die Gleichstellungsstelle so großen Druck auf die Feuerwehren ausübt, dass „*Quotenfrauen*“ eingestellt werden, „*nach dem Motto, die nächst Beste, die sich bewirbt, die stellen wir ein, weil dann die Gleichstellungsstelle endlich Ruhe gibt*“ (Interview mit der Vorstandsvorsitzenden des Vereins „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“, Nr. 5 und 9) und sie im Nachhinein große Probleme hat, den Anforderungen zu entsprechen. Damit täte man den Frauen auch keinen Gefallen.

3.2.5 Zusammenfassung

Die Experteninterviews wurden mit einer Wachabteilungsleiterin der Berufsfeuerwehr Essen, die gleichzeitig die Vorstandsvorsitzende des Vereins „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“ ist und dem Personalleiter der Berufsfeuerwehr Hamburg geführt.

Der Frauenanteil der Berufsfeuerwehren Hamburg und Essen ist, wie in der gesamten Bundesrepublik, sehr gering und liegt bei 1,4% bzw. 0,7%. Das hängt zum einen mit den Einstellungsvoraussetzungen und zum anderen mit dem mangelnden Informationsfluss zusammen. Außerdem ergeben sich noch weitere Hinderungsgründe aus der Unterrepräsentanz der Frauen.

Einstellungsvoraussetzung bei vielen Feuerwehren ist noch immer ein handwerklicher Beruf. Aber nur wenige Frauen haben eine handwerkliche Ausbildung absolviert. Im Wissen um diese Problematik verändern viele Berufsfeuerwehren ihre Anforderungen, indem sie

auch medizinische Berufe bzw. abgeschlossene Ausbildungen im Allgemeinen anerkennen. Die Berufsfeuerwehr Hamburg plant, auch außerberufliche Qualifikationen anzuerkennen. Die Feuerwehr Düsseldorf hat eine Ausbildung konzipiert, in der die Auszubildenden die erforderlichen handwerklichen Fertigkeiten erlernen sollen.

Ein weiteres Problem stellt der körperliche Eignungstest dar. Daher will man diesen an die Anforderungen der späteren Ausübung des Berufes anpassen. Wie er dann aussehen wird und ob er von mehr Frauen zu bestehen ist, muss man abwarten, da der Test erst entwickelt wird.

Ein weiterer Grund ist mangelnder Informationsfluss. Viele Frauen wissen gar nicht, dass sie in der Berufsfeuerwehr tätig werden können und würden daher die Stellenausschreibung einer Feuerwehr nicht bis zu dem Satz: „Frauen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt“ lesen. Es muss frauenspezifische Werbung entwickelt werden, die den Anliegen der Frauen entgegenkommt, sie informiert und so ihr Interesse für diese Berufsperspektive weckt. Dabei ist auch wichtig zu zeigen, dass es bereits Frauen bei der Berufsfeuerwehr gibt. Wie die Vorstandsvorsitzende des „Netzwerks Feuerwehrfrauen e. V.“ anmerkte, steigt die Anzahl der Bewerberinnen, wenn es zur Normalität geworden ist, dass Feuerwehrfrauen an den Einsatzstellen zu sehen sind. Doch bis genug Frauen in der Feuerwehr sind, um weitere Frauen für diesen Beruf zu interessieren, müssen andere Wege gefunden werden, um den Frauenanteil zu erhöhen. Die Einstellung von so genannten Quotenfrauen wird nicht für sinnvoll gehalten. Frauen müssen über die für den Beruf wichtigen Qualifikationen verfügen, um von BerufskollegInnen akzeptiert zu werden.

4 Diskussion

Für die vorliegende Untersuchung war die Frage leitend, warum nur wenige Frauen die Berufslaufbahn „gehobener feuerwehrtechnischer Dienst“ wählen. Dabei hat sich zweierlei herausgestellt: es haben nicht nur auffallend wenige Frauen ein Interesse an der Berufsperspektive Feuerwehr gezeigt, sondern es kommt auch noch Problem verschärfend hinzu, dass ausgerechnet in dem Studiengang, von dem man sich einen Zuwachs an Bewerberinnen erhoffte, der Anteil der Studentinnen deutlich fällt.

Daher wurden die Studierenden befragt, wie beliebt die Berufsperspektive „gehobener feuerwehrtechnischer Dienst“ ist, welche berufliche Vorbildung sie haben, ob sie sich ehrenamtlich engagieren und welche Aspekte sie beeinflusst haben, sich für dieses Studium zu entscheiden. Im Weiteren soll die angeführte Problematik an den beiden Beispielen Berufsfeuerwehr und Studiengang Rescue Engineering genauer angesehen werden.

Auf den ersten Blick unterscheidet sich das Ranking der Berufswünsche von weiblichen und männlichen Studierenden kaum; die Berufsperspektive „gehobener feuerwehrtechnischer Dienst“ ist jeweils auf Platz 5 von insgesamt 9 Plätzen. Nur die Berufsperspektive „Produktentwicklung“ hat dabei schlechter abgeschnitten. Beim Vergleich der absoluten Zahlen fällt auf, dass nur ein Viertel der befragten weiblichen, aber die Hälfte der befragten männlichen Studierenden sich vorstellen können, zur Feuerwehr zu gehen. Prozentual gesehen heißt das, dass doppelt so viele männliche als weibliche Studierende sich vorstellen könnten in der Berufsfeuerwehr zu arbeiten. So können sich 41 der 92 befragten männlichen Studierenden vorstellen in der Berufsfeuerwehr tätig zu sein, von denen 27 in der Freiwilligen Feuerwehr und weitere zehn in anderen Organisationen ehrenamtlich tätig sind.

Bei den weiblichen Studierenden sind es fünf der 20 Befragten, davon sind drei ebenfalls in der Freiwilligen Feuerwehr tätig (eine ist bereits im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst tätig), eine weitere ist Berufsfeuerwehrfrau und nur eine hat bisher keinen Kontakt zur Feuerwehr gehabt. Es wurde ein statistischer Zusammenhang zwischen dem Ausüben eines Ehrenamtes und dem Berufswunsch Feuerwehr und ein noch stärkerer statistischer Zusammenhang zwischen der Mitgliedschaft in einer Freiwilligen Feuerwehr und dem Berufswunsch Feuerwehr ermittelt.

Eine ehrenamtliche Tätigkeit betreiben 71 der männlichen Studierenden (77,2%), viele sogar in zwei bis fünf Organisationen, während nur fünf weibliche Studierende (25%) ein ehrenamtliches Engagement ausüben und sich auf eine Organisation beschränken.

4.1 Hindernisgründe bei der Feuerwehr Hamburg

Ein Studentinnenanteil mit dem Berufswunsch „gehobener feuerwehrtechnischer Dienst“ in einem u. a. auf die Feuerwehr ausgerichteten Studium scheint mit 25% (5 von 20) sehr gering. Hinzu kommt, dass viele Studentinnen noch weitere Berufswünsche neben der Perspektive Berufsfeuerwehr angekreuzt haben. Zwei Frauen gaben die Perspektive zwar als einzigen Berufswunsch an, diese sind aber beide bereits im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst tätig und sehen das Studium vermutlich als Sprungbrett in den gehobenen Dienst, bzw. als Möglichkeit der persönlichen Weiterbildung. Das heißt, dass die Feuerwehr nur auf drei Studentinnen eine Anziehungskraft ausüben und sie neu für diesen Bereich werben konnte. Denn die zwei Studentinnen, die bereits in der Berufsfeuerwehr tätig sind, haben sich schon vor Aufnahme dieses Studiums für die Feuerwehr interessiert und für diesen Beruf entschieden. Somit sinkt die Prozentzahl der „Neurekrutierten“ auf 15% (3 von 20).

Die Option, in der Entwicklungs- und humanitären Hilfe zu arbeiten ist dagegen sehr beliebt, 65% der Studentinnen geben diesen Berufswunsch an, was nachvollziehbar ist, da die Entwicklungshilfe zu den eher typisch weiblichen Handlungsfeldern gehört. Außerdem zeigt sich beim Blick ins Internet, dass es viele Entsendeorganisationen gibt, die sich sogar dafür bezahlen lassen, dass sie jungen Menschen eine Möglichkeit geben, Entwicklungshilfe zu leisten und dass dies anscheinend großen Anklang findet.

Auch bei den männlichen Studierenden schafft es die Berufsperspektive „gehobener feuerwehrtechnischer Dienst“ im Ranking nur auf Platz 5 von insgesamt 9 Plätzen und auch hier hat nur die Perspektive, später in der Produktentwicklung zu arbeiten, schlechter abgeschnitten. Aber im Gegensatz zu 25% weiblichen Studierenden wollen 44,6% der männlichen Studierenden zur Berufsfeuerwehr.

Im Ranking steht bei den weiblichen als auch bei den männlichen Studierenden der Katastrophenschutz ganz vorn. Bei den Studentinnen gibt es einen Unterschied vom Berufswunsch „Katastrophenschutz“ zum Berufswunsch „Berufsfeuerwehr“ von 75% zu 25%. Das heißt, 75% der Studentinnen können sich vorstellen, im Katastrophenschutz zu arbeiten, aber nur 25% können sich vorstellen, im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst zu arbeiten.

Das Bemerkenswerte daran ist, dass – bis auf das erste Semester²⁰ – die Studierenden mit der Feuerwehr Hamburg als Kooperationspartner studieren und daher bereits eine große Nähe zur Feuerwehr besteht. Trotzdem ist der Beliebtheitsgrad für diese Berufsperspektive gering.

Die HAW Hamburg hat den Studiengang „Rescue Engineering“ mit der Feuerwehr Hamburg gemeinsam entwickelt und war bis zum Sommersemester 2008 auch Kooperationspartner²¹. Das heißt, dass die Studierenden, die während der Befragung im dritten Semester waren, auch noch vom Kooperationspartner profitieren, denn die Kooperation bleibt für die Fachsemester 3, 5, 7 bis zum Ende der Regelstudienzeit des 3. Semesters bestehen.

Zurzeit ist noch fraglich, ob es erneut eine Kooperation zwischen der HAW Hamburg und der Feuerwehr Hamburg geben wird, von der die Studierenden unter anderem durch viele Praxisanteile profitieren könnten. Während der Bearbeitung dieser Arbeit war noch nicht abzusehen, inwiefern eine weitere Kooperation entstehen könnte.

²⁰ Das Semester, das zur Zeit der Befragung im ersten Fachsemester eingeschrieben war

²¹ Nach dem Sommersemester 2008 lief der Kooperationsvertrag zwischen der HAW Hamburg und der Feuerwehr Hamburg aus und wurde bisher nicht erneuert.

Die Feuerwehr Hamburg stellt unter anderem DozentInnen und richtet Praktika aus. So wird zum Beispiel im Praktikum zur Vorlesung „Rettungsdiensttechnik 2“ ein Auto unter Anleitung erfahrener Feuerwehrleute fachgerecht mit „Schere/Spreizer“ zerschnitten. Außerdem bietet die Hamburger Feuerwehr an, dass Studierende eine fünfwöchige rettungsdienstliche Vorpraxis bei ihr absolvieren können. Dies bietet bereits im Studium die Möglichkeit, die Feuerwehr und ihre Arbeit kennen zu lernen und aus dieser Nähe zu profitieren. Dazu gibt es neben den Praxisanteilen auch die Möglichkeit, in der Freizeit an Übungen teilzunehmen, wie z. B. an der Abschlussübung des Lehrgangs für Leitende Notärzte und Organisatorische Leiter Rettungsdienst²², wo sich die Studierenden aktiv als reale UnfalldarstellerInnen, SzenarienmanagerInnen oder BetreuerInnen einbringen können [28]. Eine weitere Möglichkeit sind die CMI-Übungen²³, an der die Studierenden ebenfalls als reale UnfalldarstellerInnen teilnehmen können. Es besteht aber auch die Möglichkeit, einen Flüchtling oder den Leibwächter, bzw. die Leibwächterin eines Ministers oder einer Ministerin zu „spielen“ [28]. Bei beiden Übungen gibt es darüber hinaus noch die Möglichkeit, im so genannten Doku-Team mit einer Kamera-Ausstattung das Geschehen aufzunehmen. Durch viele Praxisanteile haben die Studierenden also die Möglichkeit, Einblicke in den späteren Beruf zu nehmen. Daher läge eigentlich die Vermutung nahe, dass durch die Nähe zur Feuerwehr und die Teilnahme an verschiedenen Übungen und Praktika die Berufsperspektive eine gewisse Anziehungskraft auf die Studentinnen haben müsste. Das wirft die Frage auf, ob vielleicht die Kenntnis über die Verhältnisse in der Berufsfeuerwehr das Desinteresse der weiblichen Studierenden am Feuerwehrberuf begründet. Denn sie machen dabei unter anderem die Erfahrung, dass es bei der Feuerwehr wenig Frauen gibt. Die geringe Präsenz von weiblichen Dozenten ist auch ein Problem der Berufsfeuerwehr. Im Verlauf des Studiums lehren immer mehr männliche Dozenten, denn in den spezifischeren Fächern wie Gefahrenabwehr, Rettungsdiensttechnik oder Fahrzeugtechnik werden häufig DozentInnen von der Feuerwehr Hamburg gestellt, die, wenn sie aus dem feuerwehrtechnischen Dienst kommen, ausschließlich männlich sind. Bisher hat die Feuerwehr Hamburg noch keine Dozentinnen aus dem feuerwehrtechnischen Dienst eingesetzt, um an der HAW Hamburg zu lehren. Dabei könnten diese Dozentinnen nicht nur Vorbilder

²² Lehrgang zur Ausbildung von Führungskräften für Großschadensereignisse, zum Abschluss des Lehrganges wird eine Großübung auf dem Gelände der Landesfeuerweherschule Hamburg durchgeführt. [28]

²³ Community Mechanism Induction, Inhalt eines europäischen Vertrages, der regelt, wie die europäische Hilfe im Katastrophenfall geregelt wird. Die Führungskräfte sollen dabei in Speziallehrgängen auf den Auslandseinsatz vorbereitet werden. Diese Kurse werden derzeit von der Landesfeuerweherschule Hamburg organisiert. [28]

für die Studentinnen sein, sondern auch über die Situation von Frauen in den Feuerwehren informieren. Die Durchführung ist natürlich nicht einfach, denn der Anteil von Frauen im gehobenen und höheren Dienst ist eher gering: derzeit arbeiten in der Feuerwehr Hamburg nur zwei Frauen im gehobenen und eine Frau im höheren feuerwehrtechnischen Dienst.

Den Studentinnen wird es nicht ausreichen, dass der Frauenanteil im mittleren Dienst ansteigt. Denn sie müssen sich als zukünftige Führungspersonen nicht nur die Frage stellen: „Kann und möchte ich mit so vielen Männern zusammen arbeiten?“ Wenn eine Feuerwehrfrau die einzige Frau im mittleren Dienst auf der Wache ist, wird sie dort keine weiblich geprägten Netzwerke haben, muss sich aber womöglich ständig behaupten und zeigen, dass sie gut ist, vielleicht sogar besser als der Durchschnitt, um als „vollwertiger Kollege“ akzeptiert zu werden. Eine Ingenieurin, bzw. eine Studentin, die in den gehobenen Dienst einsteigen möchte, muss in der Fragestellung noch viel weiter gehen und sich fragen: „Kann ich eine Gruppe, die fast ausschließlich aus Männern besteht, führen?“

Daher wird es Studentinnen nicht ausreichen, nur Feuerwehrfrauen zu sehen, die im mittleren Dienst tätig sind. Sie werden Frauen als Vorbilder brauchen, die bereits in den Positionen sind, in denen sie später arbeiten möchten; vermutlich sogar als Ansprechpartnerinnen, um über ihre Befürchtungen zu sprechen. Das heißt, um mehr Interesse und den Berufswunsch „gehobener feuerwehrtechnischer Dienst“ bei den Studentinnen zu wecken, müssen ihnen weibliche Vorbilder gegeben werden.

Der Verein „Netzwerk Feuerwehrfrauen e.V.“ ist dafür ein gutes Beispiel, da dort Ansprechpartnerinnen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes in der gesamten Bundesrepublik vermittelt werden, die aus eigener Erfahrung über Probleme, aber auch über Erfolgserlebnisse sowie über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf berichten können.

In den Feuerwehren ist die Zahl der weiblichen Vorbilder trotzdem noch zu gering. Es ist ein Teufelskreis: es gibt zu wenige Frauen in der Berufsfeuerwehr und ein Grund dafür ist das Fehlen von weiblichen Vorbildern, die aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen auch nicht vorhanden sein können. Auch der Studiengang Rescue Engineering erfüllt die Hoffnung, dass sich mehr Frauen für die Feuerwehr interessieren, nicht. Folglich muss dieser Teufelskreis mit anderen Methoden durchbrochen werden und den Feuerwehrberuf auf andere Weise attraktiver für Frauen machen. Auf der einen Seite sollten die wenigen Frauen, die bereits in der Berufsfeuerwehr tätig sind, befragt und mit einbezogen werden, um die Attraktivität zu steigern. Auf der anderen Seite müssen Frauen besser informiert werden und man muss zeigen, dass die Feuerwehr an ihnen interessiert ist. Wie von der Vorstandsvorsitzenden des „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“ bereits erwähnt, werden

sich nicht mehr Frauen für den Feuerwehrberuf interessieren, wenn in den Stellenausschreibungen nur der Satz: „Frauen werden bei gleicher Eignung bevorzugt“ steht. Eine Möglichkeit wäre, den Studentinnen von „Rescue Engineering“ anzubieten, dass sie bei der Feuerwehr Hamburg für den körperlichen Eignungstest, der in Hamburg immer noch vorausgesetzt wird, trainieren können. Damit würde den Studentinnen signalisiert, dass die Feuerwehr an ihnen interessiert ist.

Die weiblichen Studierenden müssen dabei das Gefühl bekommen, dass die Feuerwehren nicht an ihnen interessiert sind, nur um das Reservoir „Frauen“ anzuzapfen, denn das wird nicht funktionieren. Die Feuerwehren müssen den Studentinnen zeigen, dass sie an ihren Fähigkeiten interessiert sind.

Die oben genannten Vorschläge können dazu beitragen, dass mehr Studentinnen sich für die Berufsfeuerwehr interessieren und damit auch mehr Studentinnen den Berufswunsch „gehobener feuerwehrtechnischen Dienst“ entwickeln. Denn die Auswertung der Berufswünsche der Studentinnen zeigt, dass sich viele noch nicht auf einen bestimmten Bereich festgelegt haben, sondern mehrere Berufsperspektiven als Wünsche angegeben haben. Wenn die Berufsfeuerwehren nun um diese noch nicht beruflich fest orientierten Studentinnen werben, könnte es sein, dass deren Interesse geweckt wird und sie sich bei den Berufsfeuerwehren bewerben.

Trotzdem müsste noch der geringe Frauenanteil im Studiengang gesteigert werden.

4.2 Hindernisgründe bei der HAW Hamburg

Zwar hat der Studiengang in der ersten Kohorte zu Beginn des Studienganges im Sommersemester 2006 einen Frauenanteil von 20% gehabt und, der auch innerhalb der sieben Studiensemester²⁴ konstant geblieben ist. Auch die zweite Kohorte, also das 5. Fachsemester, hat einen hohen Frauenanteil von 27%. Man konnte annehmen, dass der Frauenanteil von Semester zu Semester weiter ansteigen würde. Doch dann gab es einen Einbruch auf 12,2% im 3. Fachsemester und auf 10% im 1. Fachsemester. Im Gegensatz dazu steigt der Frauenanteil an der Fachhochschule Köln in dem ganz ähnlichen Studiengang Rettungswesen stetig an, obwohl dort unter anderem weitaus weniger medizinische Anteile gelehrt werden. Nach Aussage der Fachhochschule Köln hat man noch keinen eindeutigen Grund für den Anstieg des Frauenanteils ermitteln können, da sich weder im Curriculum

²⁴ Damit sind die Studierenden des Semesters gemeint, die zur Zeit der Umfrage im Sommersemester 2009 im 7. Fachsemester eingeschrieben waren.

noch an der Nähe zu Organisationen, zum Beispiel durch Kooperationen, etwas verändert hat.

Das erste Problem ist, wie auch bei der Feuerwehr Hamburg, dass es immer noch zu wenige Dozentinnen an der HAW Hamburg gibt. Die Hochschule ist zwar bemüht, mehr Dozentinnen einzustellen und in vielen Fächern wie Mathematik, Physik, Statistik und Empirische Sozialforschung und Technische Mechanik werden auch Dozentinnen eingesetzt. Doch im Verlauf des Studiums werden es immer weniger. Häufig liegt das nicht an der Hochschule selbst, denn viele DozentInnen werden von den Kooperationspartnern gestellt. Schon im dritten Semester wird derzeit nur in einer von den sieben Vorlesungsveranstaltungen von einer Dozentin gelehrt. Im vierten Semester ist es ebenso und im 5. Semester sind es zwei Dozentinnen. Folglich ist auch von Seiten der Hochschule die Präsenz von weiblichen Vorbildern eher gering.

Ein weiterer möglicher Grund, warum sich der Frauenanteil verringert, ist die neue Art der Berechnung des Numerus Clausus. So wird nicht nur die Endnote des Abiturs oder der Fachhochschulreife berücksichtigt, sondern über ein Berechnungssystem können bestimmte Ausbildungen²⁵ diese Note verbessern. Dabei handelt es sich größtenteils um handwerkliche Berufe, wie Chirurgie-, Gießerei-, Industrie- und TextilmechanikerIn. Auch medizinische Berufe werden anerkannt, wie Krankenschwester/Krankenpfleger, ArzthelferIn oder RettungsassistentIn. Doch wie oben bereits erwähnt, absolvieren doppelt so viele Studenten als Studentinnen vor dem Studium eine Ausbildung [35]. Die Studentinnen müssen also entweder eine Ausbildung in den anerkannten Berufen, die meist männerdominiert sind, abgeschlossen haben, oder eine sehr gute Abschlussnote im Abitur oder in der Fachhochschulreife erreicht haben, um einen Studienplatz zu erhalten. Den Studentinnen wurden somit von Seiten der Hochschule Hürden erbaut, die dem Willen der HAW Hamburg, mehr Frauen an die Hochschule zu holen, zuwider läuft. Dieses neue Berechnungssystem wurde eingeführt, als sich die Studierenden, die sich bei der Befragung im dritten Fachsemester befanden, beworben haben. Es scheint eine Auswirkung auf den Frauenanteil zu haben, denn in dem Semester fiel der Frauenanteil von über 20% auf ungefähr 12%. Genauere Aussagen können aufgrund der geringen Datenmenge jedoch nicht gemacht werden.

Grund für diese Vorgabe ist, dass mehr Personen aus dem Berufsleben den Weg an die Hochschule finden und den Studiengang als Möglichkeit des Karriereaufstiegs nutzen kön-

²⁵ Die Liste der Ausbildungen, die für den Numerus Clausus angerechnet werden, ist im Anhang X zu finden

nen. Doch durch die Förderung von Berufstätigen, die in der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr tätig sind, scheint es, dass die Förderung von jungen Frauen vernachlässigt wird. Denn sie beginnen häufig das Studium direkt nach dem Schulabschluss und müssen daher eine viel bessere Endnote haben, um die fehlende Berufsausbildung zu kompensieren, die die Note noch verbessern würde. Die Befragung der Studierenden zeigt auch, dass mehr Studentinnen als Studenten ein höheres Schulbildungsniveau haben.

Der Anteil an weiblichen Studierenden mit Berufsausbildung ist zwar mit dem Anteil an männlichen Studierenden mit Berufsausbildung zu vergleichen, beide liegen bei etwa 55%. Aber keine Studentin hat eine handwerkliche Ausbildung, während 30,4% der männlichen Studierenden eine handwerkliche Ausbildung haben. Nur 40% der Studentinnen haben eine anerkannte Berufsausbildung, während bei den männlichen Studierenden 52% einen Beruf gelernt haben, der anerkannt wird. Daher sollte eine Möglichkeit gefunden werden, wie man die Berufstätigen fördern kann, „Rescue Engineering“ zu studieren, ohne dabei die Förderung der Frauen zu vernachlässigen.

In der Befragung gaben alle Studentinnen an, dass sie sich unter anderem wegen der medizinischen Inhalte im Curriculum für das Studium entschieden haben. Wegen der Fächer des Grundstudiums, wie Mathematik, Physik, Elektrotechnik oder Technische Mechanik hat sich im Gegensatz dazu aber keine Studentin für das Studium entschieden. Außerdem war für 65% der Studentinnen das Curriculum ein Einflussfaktor, sich für dieses Studium zu entscheiden. Auch die weit gefächerten Berufsperspektiven wurden von 50% der Studentinnen als Einflussfaktor angesehen.

Daraus lässt sich schließen, dass „Rescue Engineering“ durch seinen interdisziplinären Aufbau und der Vielfalt an möglichen Tätigkeiten eigentlich ein Studiengang ist, der sich großer Beliebtheit bei Frauen erfreuen müsste. In einer qualitativen Befragung der Studentinnen über ihre Motivationen und Gründe für die Studiengangswahl sowie ihre Berufswünsche könnten diese Aspekte in Erfahrung gebracht werden.

5 Schlussfolgerung

Nur ein Viertel der befragten weiblichen Studierenden äußert den Berufswunsch „gehobener feuerwehrtechnischer Dienst“. Die Berufsfeuerwehren äußern den Wunsch, mehr Frauen einzustellen und die Unterrepräsentanz von Frauen in den Wehren zu beenden. Auch die HAW Hamburg ist an einem hohen Frauenanteil interessiert, unter anderem im Studiengang „Rescue Engineering“. Trotzdem nimmt die Anzahl der Studentinnen im genannten Studiengang immer mehr ab. Von den ohnehin wenigen weiblichen Studierenden wollen

noch weniger zur Berufsfeuerwehr, außer sie haben bereits einschlägige Erfahrung durch die Mitgliedschaft in einer Freiwilligen Feuerwehr oder durch die berufliche Tätigkeit in einer Berufsfeuerwehr.

Damit sich mehr Frauen bzw. Studentinnen für die Berufsfeuerwehr interessieren, braucht es weibliche Vorbilder, die es aber nicht gibt, da noch zu wenige Frauen dort arbeiten – ein Teufelskreis. Dieser muss durch andere Maßnahmen als bisher durchbrochen werden, bis eine große Anzahl von Feuerwehrfrauen das Interesse weiterer Frauen wecken kann. Daher sollten die Feuerwehren sich fragen, wie sie das Interesse von Frauen auf anderem Wege wecken können. Vor allem muss ihnen signalisiert werden, dass man sich für sie wegen ihrer Qualitäten interessiert und nicht nur, weil es einen Mangel an potenziellen männlichen Bewerbern gibt. Die Personalwerbung sollte frauenspezifische Anteile enthalten. Es gibt dabei unterschiedliche Aspekte und unterschiedliche Typen von Frauen, die sie ansprechen könnten. Zum einen wäre es möglich, „Pionierinnen“ anzusprechen, die es reizen könnte, das neue Land Berufsfeuerwehr zu erobern, Wege für weitere Frauen gangbar zu machen und so die männlich dominierte Organisation von innen zu verändern. Die Werbung sollte aber auch die Frauen ansprechen, die ihre so genannten soft skills wie besondere Team-, Kommunikations- sowie Empathiefähigkeit einsetzen möchten. Die Feuerwehren müssen betonen, dass diese Fähigkeiten auch bei ihnen gebraucht werden.

Dies scheint aber ein weit reichender Schritt zu sein, vor dem die Feuerwehren prüfen müssen, ob sie sich wirklich so stark verändern wollen. Dazu sollten sich die Feuerwehren kritisch mit ihrer bisherigen Außenwirkung auf potenzielle Bewerberinnen auseinandersetzen und vor allem die Frauen selbst befragen, was diese ausmacht.

Damit sich mehr junge Frauen für den Studiengang „Rescue Engineering“ interessieren, werden auch an der HAW Hamburg weibliche Vorbilder gebraucht. Die Hochschule ist zwar bemüht, mehr weibliche Professoren einzustellen, doch auch hier ist der Anteil bisher gering. Es ist ein ähnlicher Teufelskreis wie bei den Feuerwehren entstanden.

Die HAW Hamburg muss alternative Wege finden, um dieses Studium für Frauen attraktiver zu machen. Als erstes sollte dringend ermittelt werden, ob sich die neue Berechnung des Numerus Clausus wirklich so negativ auf den Frauenanteil auswirkt, wie es derzeit scheint.

Die Auswirkungen des seit dem Wintersemester 2007/2008 neu eingeführte Studiengang „Hazard Control“, der ebenfalls gemeinsam mit der Feuerwehr Hamburg initiiert wurde und als feuerwehrorientierter und technischer gilt, sollten in die Überprüfung einbezogen werden. Hier wäre zu fragen, wie hoch dessen Frauenanteil und wie beliebt die Berufssper-

spektive „gehobener feuerwehrtechnischer Dienst“ ist und ob man sich möglicherweise innere Konkurrenz geschaffen hat.

Die Motivation von Frauen sich für dieses Studium zu entscheiden, sollte durch eine qualitative Befragung festgestellt werden. Dabei könnten die Außenwirkung der HAW und Wünsche nach Aussagen, die Frauen in der Werbung für den Studiengang ansprechen würden, erfragt werden.

Diese Untersuchung zeigt, dass nur wenige Frauen den Wunsch haben, zur Berufsfeuerwehr zu gehen. Demgegenüber stehen die Öffnung und die Bemühung der Feuerwehren und der HAW Hamburg, Frauen neue Berufsperspektiven zu bieten. Es wäre eine verpasste Chance wenn nicht untersucht werden würde, wie Frauen ein neues Berufsfeld eröffnet werden könnte, um ihnen interessante Arbeitsplätze in einem bisher männerdominierten Bereich bieten zu können. Daher sollte weiter untersucht werden, wie das Interesse von Frauen für den Studiengang „Rescue Engineering“ und für die Berufsfeuerwehr gesteigert werden kann.

Der Untersuchungsbedarf besteht und es wäre ein gesamtgesellschaftlicher Fortschritt, wenn Frauen diese Berufsperspektive ergreifen würden.

Literaturverzeichnis

1. Backhaus, K.; Erichson, B.; Plinke, W.; Weiber, R.: *Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung*. Berlin: Springer, 2006
2. Bundesministerium für Bildung und Forschung: *Komm mach MINT: Absolventinnen und Absolventen in Ingenieurwissenschaften im Jahr 2007* [URL: <http://www.komm-mach-mint.de/content/download/1708/16910/file/Absolventinnen%20und%20Absolventen%20Ingenieurwissenschaften%202007.pdf>, Stand: 09.09.2009]
3. Diekmann, A.: *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 2008
4. Erlemann, Ch.: *Ich trauer meinem Ingenieurdasein nicht mehr nach. Warum viele Ingenieurinnen den Beruf wechseln – eine qualitative empirische Studie*. Bielefeld: Usp-Publishing, 2002
5. Gläser, J.; Laudel, G.: *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2009
6. Hannover, B.; Kessels, U.: Monoeduktiver Anfangsunterricht in Physik in der Gesamtschule. Auswirkungen auf Motivation, Selbstkonzept und Einteilung in Grund- und Fortgeschrittenenkurse. In: *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Theorie*, 34 (2001), S. 201-215
7. Hartung, J.; Elpelt, B.; Klöser, K.-H.: *Statistik: Lehr- und Handbuch der angewandten Statistik*. München: Oldenbourg, 2007
8. Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit: *Frauen in den Ingenieurwissenschaften*. Bielefeld: Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit, 2007. [URL: http://www.kompetenzz.de/content/download/4600/34500/file/Frauen%20in%20den%20Ingenieurwissenschaften_2006.pdf, Stand: 09.09.2009]
9. Martens, J.: *Statistische Datenanalyse mit SPSS für Windows*. München: Oldenbourg, 2003
10. Minks, K.-H.: *Frauen aus technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen – Ein Vergleich der Berufsübergänge von Absolventinnen und Absolventen*. HIS Hochschul-Informations-System, 1996 (HIS: Hochschulplanung 116)

11. Poppenhusen, M.; Wetterer, A.: Mädchen und Frauen bei der Feuerwehr: Ein Bericht aus der Forschungswerkstatt. In: *Netzwerk Frauenforschung NRW*, 15 (2003), S. 42-54
12. Reichert-Baierlein, K.: *Die Berufsfeuerwehr – ein klassischer Männerberuf? Über die Ursachen der Marginalität von Frauen in der Berufsfeuerwehr am Beispiel der Berufsfeuerwehr München*. München, Universität der Bundeswehr München, Fakultät für Pädagogik, Diplomarbeit, 2008
13. Scharfe, S.: Übergang von Bachelor- zum Masterstudiengang an deutschen Hochschulen. In: Statistisches Bundesamt: *Wirtschaft und Statistik*. Wiesbaden, 2005, S. 330-339. [URL: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/BildungForschung-Kultur/BildungbachelorMaster,property=file.pdf>, Stand: 09.09.2009]
14. Solga, H.; Pfahl, L.: Wer mehr Ingenieurinnen will, muss bessere Karrierechancen für Frauen in Technikberufen schaffen. In: *WZ Brief Bildung*, 7 (2009), S. 1-6
15. Solga, H.; Pfahl, L.: Doing Gender im naturwissenschaftlichen Bereich. In Milberg, J. (Hrsg.): *Förderung des Nachwuchses in Technik und Naturwissenschaft: Beiträge zu den zentralen Handlungsfeldern*. Berlin: Springer, 2009, S. 155-219
16. Statistisches Bundesamt: *Hochschulstandort Deutschland 2005*. Wiesbaden, 2005. [URL: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2005/Hochschulstandort/Pressebrochure__Hochschul2005,property=file.pdf, Stand: 09.09.2009]
17. Statistisches Bundesamt: *Statistisches Jahrbuch 2008: Kapitel 7 Kultur, Freizeit, Sport*. [URL: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/SharedContent/Oeffentlich/AI/IC/Publikationen/Jahrbuch/Kultur,property=file.pdf>, Stand: 09.09.2009]
18. Stewart, G.: Wie kann man mehr junge Frauen für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge interessieren? In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 25 (2003), Nr. 4, S. 56-81
19. VDI Verein Deutscher Ingenieure: *VDI monitor-Ing: Schule – Hochschule – Arbeitsmarkt*. Düsseldorf: VDI, 2008. [URL: http://www.vdi.de/fileadmin/vdi_de/redakteur_dateien/bag_dateien/Beruf_und_Arbeitsmarkt/Borschure_monitorIng_2008.pdf, Stand: 20.06.2009]

20. Wetterer, A.; Poppenhusen, M.; Voss, A.: *Abschlussbericht des Forschungsprojektes: Mädchen und Frauen bei der Freiwilligen Feuerwehr*. Hannover: 2006. [URL: <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Publikationen/feuerwehr/01-Redaktion/PDF-Anlagen/gesamtdokument,property=pdf,bereich=feuerwehr,sprache=de,rwb=true.pdf>, 09.09.2009]
21. Wolffram, A.: Bewältigungsstrategien von Frauen im Ingenieurstudium. In: *Soziale Technik*, 1 (2004), S. 19-21
22. URL: <http://www.hamburg.de/ausbildung-gehobener-dienst/>, Stand: 24.08.2009
23. URL: <http://www.hamburg.de/voraussetzungen-gehobener-dienst/>, Stand: 24.08.2009
24. URL: <http://www.hamburg.de/einsatzbereiche-gehobener-dienst/>, Stand: 24.08.2009
25. URL: <http://www.hamburg.de/einsatzbereiche-mittlerer-dienst/>, Stand: 24.08.2009
26. URL: <http://www.duesseldorf.de/feuerwehr/auf/feuerweherschule/ausbfw.shtml#feuer>, Stand: 24.08.2009
27. URL: <http://www.duesseldorf.de/feuerwehr/auf/pilotnausbildung.shtml>, Stand: 09.09.2009
28. URL: http://www.haw-navigator.de/PDF/barrierefrei/pdf_HCRE_virtuelleStudienberatung_Modul_Studienkultur.pdf, Stand: 09.09.2009
29. URL: http://www.girls-day.de/Girls_Day_Info/Girls_Day_-_Maedchen-Zukunftstag, Stand: 09.09.2009
30. URL: <http://www.haw-hamburg.de/7128.html?&L=2\%22>, Stand: 09.09.2009
31. URL: <http://www.agbf.de/wuberuns.htm>, Stand: 09.09.2009

Anhang I: Fragebogen für RE-Studierende

Fragebogen für RE-Studenten

Um die Kästchen abzuhacken, klicke bitte auf das Kästchen / Textfeld und schreibe ein „x“ hinein.

Bitte kreuze pro Frage nur eine Antwort an, soweit nichts anderes angegeben ist.

1. **Wie alt bist du?** _____ Jahre

2. **Geschlecht** männlich weiblich

3. **Familienstand** (Bitte kreuze alle zutreffenden Antworten an)

ledig verheiratet Kinder

4. **Welchen Schulabschluss hast du?**

Fachhochschulreife Abitur sonstige

5. **In welchem Fachsemester bist du?** _____ Fachsemester

6. **Hast du bereits vorher studiert?**

Ja, aber das Studium abgebrochen, im Fach _____

Ja, das Studium beendet, im Fach _____

Nein Ich mache RE als Zweitstudium

7. **Wenn du das Studium abgebrochen hast, welche Gründe hattest du?** (Bitte kreuze alle zutreffenden Antworten an)

Kein Interesse an dem Studiengang Keine guten Berufsperspektiven

Keine Erfolge in der Benotung Den Studiengang RE entdeckt

Andere: _____

8. **Was waren deine 3 Lieblingsfächer in der Schule?** (1 für das Fach, das du am liebsten mochtest; 3 für das Fach, das du am wenigsten mochtest)

1	2	3	Schulfach
			Biologie
			Chemie
			Erdkunde, Geschichte, Religion
			Sprachen, z.B. Deutsch, Englisch, Französisch etc.
			Mathematik
			Physik
			andere:

9. Hat ein Elternteil von dir Ingenieurwissenschaften studiert oder einen technischen Beruf erlernt? (Bitte kreuze alle zutreffenden Antworten an!)

- Ja, mein Vater hat ein Studium in den Ingenieurwissenschaften absolviert
- Ja, meine Mutter hat ein Studium in den Ingenieurwissenschaften absolviert
- Ja, mein Vater hat einen technischen Beruf erlernt
- Ja, meine Mutter hat einen technischen Beruf erlernt
- Nein

10. Hast du bereits eine Ausbildung abgeschlossen?

- Ja, als _____
- Nein

11. Bist oder warst du in einer ehrenamtlichen Organisation tätig? (Bitte kreuze alle zutreffenden Antworten an!)

- Ja, in der Organisation _____
- Ja, früher in _____ im Alter von _____ bis _____
- Nein

12. Bitte kreuze an, welche Aussagen bei dir eher zutreffen und welche nicht. „Ich habe mich für dieses Studium entschieden, ...“

- | trifft zu | | trifft nicht zu | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Weil mich das Curriculum interessiert |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Wegen der guten Berufsperspektiven |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Um im gehobenen Dienst der Feuerwehr zu arbeiten |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Um im Rettungsdienst tätig zu sein |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Um im Katastrophenschutz zu arbeiten |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Um in der Produktentwicklung zu arbeiten |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Um im Sicherheitstechnikbereich zu arbeiten |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Um in der Entwicklungs- und humanitären Hilfe zu arbeiten |

13. Welche curricularen Inhalte haben zu deiner Entscheidung für diesen Studiengang maßgeblich beigetragen?

In hohem Maße

weniger

- Das Grundstudium mit Mathe, Physik, Chemie, Elektrotechnik etc.
- Die betriebswirtschaftlichen Inhalte wie BWL und Kostenrechnung
- Die medizinisch orientierten Fächer wie Notfallmedizin und Psychologie
- Die (feuerwehr-)technischen Fächer wie Fahrzeugbau & Gefahrenabwehr
- Die Fächer über Management und Personalführung

14. Welche Berufsperspektive ist dein Berufswunsch? (Bitte kreuze alle zutreffenden

Antworten an!)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Gehobener Dienst der Feuerwehr | <input type="checkbox"/> Rettungsdienst |
| <input type="checkbox"/> Katastrophenschutz | <input type="checkbox"/> Produktentwicklung |
| <input type="checkbox"/> Sicherheitstechnik | <input type="checkbox"/> Keine Ahnung |
| <input type="checkbox"/> Humanitäre und Entwicklungshilfe | |
| <input type="checkbox"/> Ich möchte gleich darauf den Master machen in _____ | |
| <input type="checkbox"/> Andere Möglichkeiten: _____ | |

15. Hat sich dein Berufswunsch nach Beginn des Studiums geändert?

- Ja Nein
- Ich habe das Studium ohne konkreten Berufswunsch begonnen

16. Falls sich dein Berufswunsch geändert hat, was ist der Grund dafür? (Bitte

kreuze alle zutreffenden Antworten an!)

- Das Studium hat mir mehr Berufsmöglichkeiten ausgezeigt
- Das nähere Kennen lernen des Berufes in Vorlesungen hat zur Meinungsänderung geführt
- Andere Gründe: _____

17. Wenn du dir vorstellen kannst, in den gehobenen Dienst von der Feuerwehr einzusteigen, hättest du auch einen „technischeren“ Studiengang wie Maschinenbau oder Fahrzeugbau gewählt, um die Voraussetzungen zu erfüllen?

Ja Nein Darüber habe ich mir keine Gedanken gemacht

Ich möchte nicht in den gehobenen Dienst der Feuerwehr

18. Bist du neben dem Studium berufstätig (z. B. in Teilzeit)

Ja, als _____

Nein

19. Möchtest du zu diesem Thema noch etwas hinzufügen? Dann schreib es bitte hier hin!

Vielen Dank für deine Teilnahme!

Bitte schicke den Fragebogen bis zum 8.7.2009 an:

anne-kathrin.fiedler@haw-hamburg.de

Alle Daten werden vertraulich behandelt!

Anhang II: Interviewleitfaden Experteninterview, Berufsfeuerwehr Hamburg

Interviewleitfaden Experteninterview mit der Vertretung der Personalabteilung der Feuerwehr Hamburg

Vorbemerkung:

Ich schreibe eine Bachelorarbeit über die Karrieremöglichkeiten von Frauen im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst.

Dafür habe ich eine Umfrage bei den Studentinnen und Studenten des Studiengangs Rescue Engineering gemacht, um ein wenig über deren Hintergründe zu erfahren.

Außerdem habe ich nach den Berufswünschen der Studentinnen und Studenten gefragt.

Dabei habe ich festgestellt, dass nur ein kleiner Teil der Studentinnen zur Berufsfeuerwehr wollen (25%).

Nun möchte ich gerne von Ihnen wissen, was die Berufsfeuerwehr Hamburg bereits tut, um mehr Frauen für die Arbeit zu interessieren und was Ihrer Meinung nach noch getan werden könnte.

1. Wie lange arbeiten Sie bereits in der Personalabteilung der Berufsfeuerwehr Hamburg?
Was ist Ihre Aufgabe?
2. Was haben Sie vorher gemacht, welche Ausbildung haben Sie?
3. Wie viele Frauen und Männer sind derzeit bei der Feuerwehr Hamburg beschäftigt?
 - a. Wie viele Frauen und Männer sind davon im gehobenen Dienst beschäftigt?
 - b. Wie viele im mittleren Dienst?
 - c. Wie viele im höheren Dienst?
 - d. Wie viele Frauen und Männer bewerben sich durchschnittlich für den gehobenen Dienst?
4. Welche Gründe gibt es Ihrer Meinung nach dafür, dass Frauen in den Berufsfeuerwehren in Deutschland deutlich unterrepräsentiert sind?
5. Ist die Erhöhung des Frauenanteils unter den Mitarbeitern des gehobenen und höheren Dienstes ein wichtiges Anliegen der BF Hamburg?
6. Wenn ja, welches Konzept verfolgen Sie, um den Frauenanteil zu erhöhen?
7. Sehen Sie Möglichkeiten außerhalb Ihres unmittelbaren Wirkungsbereiches (z.B. Freiwillige Feuerwehren, Schule etc.) das Interesse von Frauen/Mädchen zu fördern?
8. Häufig ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Problem für viele Frauen. Wie sieht es bei der BF Hamburg aus, bieten Sie Teilzeitangebote oder sonstige Regelungen an, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern?
9. Welche Maßnahmen haben Sie bereits durchgeführt, um den Beruf für Frauen attraktiver zu machen?

10. Fühlen sich männliche Beschäftigte durch die Frauenförderung ungerecht behandelt?
11. Wie beurteilen Sie die Akzeptanz von weiblichen Kollegen allgemein?
12. Wie beurteilen Sie die Akzeptanz von weiblichen Führungskräften im gehobenen Dienst?
13. Halten Sie die Einrichtung von Frauenbeauftragten für sinnvoll?
14. Gibt es an der BF Hamburg eine Frauenbeauftragte?
 - a. Welche Aufgaben hat sie?
 - b. Wie ist die Akzeptanz bei den männlichen Beschäftigten, dass eine Frauenbeauftragte gibt?
 - c. Wie ist die Akzeptanz bei den weiblichen Beschäftigten, wird sie in Anspruch genommen?
15. Gibt es Ihrer Meinung nach besondere Fähigkeiten und Eignungsmerkmale weiblicher im Vergleich zu männlichen Bewerbern für den gehobenen und höheren Dienst bei BF?
16. Sind Sie über den Studiengang Rescue Engineering informiert?

Ist der Studiengang Ihrer Meinung nach eine gute Voraussetzung für eine Laufbahn bei der Berufsfeuerwehr?

Anhang III: Interviewleitfaden Vorstandsvorsitzende des „Netzwerks Feuerwehrfrauen e. V.“

Interviewleitfaden Experteninterview mit einer Wachabteilungsleiterin der BF Essen, die gleichzeitig Vorstandsvorsitzende des „Netzwerk Feuerwehrfrauen e.V.“ ist.

Vorbemerkung:

Ich schreibe eine Bachelorarbeit über die Karrieremöglichkeiten von Frauen im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst.

Dafür habe ich eine Umfrage bei den Studentinnen und Studenten des Studiengangs Rescue Engineering gemacht, um ein wenig über deren Hintergründe zu erfahren.

Außerdem habe ich nach den Berufswünschen der Studentinnen und Studenten gefragt.

Dabei habe ich festgestellt, dass nur ein kleiner Teil der Studentinnen zur Berufsfeuerwehr wollen (25%).

Nun würde ich gerne von Ihnen wissen, was Ihrer Meinung getan werden muss, bzw. was bereits getan würde, um den Feuerwehrberuf für Frauen interessanter zu machen.

1. Was ist Ihre Aufgabe in der Berufsfeuerwehr Essen?
2. Wie sieht Ihre Tätigkeit im Einzelnen aus?
3. Was haben Sie vorher gemacht, welche Ausbildung haben Sie?
4. Wie lange arbeiten Sie bereits in dieser Position?
5. Was ist das Netzwerk für Feuerwehrfrauen?
6. Was sind die Aufgaben des Vereins?
7. Wie wichtig ist die Vernetzung von Feuerwehrfrauen? Zum Beispiel durch den Bundeskongress für Berufsfeuerwehrfrauen?
8. Was hat sich seit der Vernetzung geändert?
9. Wie erfolgreich ist das Netzwerk für Feuerwehrfrauen?
 - a. Wie viele Mitglieder?
 - b. Auch männliche Mitglieder, die die Sache unterstützen?
10. Wie ist die Akzeptanz und Resonanz bei den männlichen Feuerwehrleuten?
11. Haben Sie Ihrer Meinung nach schon viel erreicht? Was haben Sie bisher erreicht?
12. Hat der Verein Netzwerk Feuerwehrfrauen viele Anfragen von interessierten Mädchen und Frauen, die zur Feuerwehr wollen, aber noch zögern?
13. Was wollen Sie noch erreichen?
14. Wie viele Frauen sind derzeit bei der Berufsfeuerwehr Essen beschäftigt?
15. Welche Gründe gibt es Ihrer Meinung nach dafür, dass Frauen in den Berufsfeuerwehren in Deutschland deutlich unterrepräsentiert sind?

16. Was müsste Ihrer Meinung nach noch getan werden, damit mehr Frauen zur Berufsfeuerwehr wollen?
17. Was tun die Berufsfeuerwehren, um den Frauenanteil zu erhöhen?
18. Wo sehen Sie die größten Hürden für Frauen, um zur Berufsfeuerwehr zu gehen?
Wie würden Sie diese Hürden abbauen?
19. Halten Sie die Einrichtung von Frauenbeauftragten in den Berufsfeuerwehren für sinnvoll?
20. Was kennzeichnet Ihrer Meinung nach ein vorbildliches Konzept für eine Frauenförderung in der Berufsfeuerwehr?
21. Sie sind neben Ihrer Tätigkeit als Wachabteilungsleiterin auch Vorstandsvorsitzende des Vereines Netzwerk Feuerwehrfrauen. Wie kommt der Verein bei den Feuerwehrleuten an?

Anhang IV: Ausschnitte Interview Berufsfeuerwehr Hamburg

Ausschnitte aus dem Experteninterview mit dem Personalleiter der Berufsfeuerwehr Hamburg

1. *Auf die Frage, wie viele Männer und Frauen derzeit im feuerwehrtechnischen Dienst beschäftigt sind:* Also wir haben eine Größenordnung von 1840 Leuten im Einsatzdienst, also Rettungsdienst und Brandschutz und wir haben im Moment 26 Frauen. Von über Achtezhundert, also das spricht schon für sich. Und von diesen 26 Frauen sind zurzeit 13 an den Wachen, so, die anderen sind irgendwo zwischengeparkt, -gelagert, wegen Schwangerschaft oder gesundheitlichen Gründen oder so. Also richtig mit den roten Autos hinausfahren tun nur 13.
2. Wir haben Bewerbungen von Frauen gehabt, im
 - Januar: 13
 - Februar: 6
 - März: 9
 - April: 2
 - Mai: 4
 - Juni: 7
 - Juli: 6
 - August: 11

Von diesen ganzen Bewerbungen haben wir eine eingestellt.
3. Also wir haben das eigentlich hier oder wir praktizieren es hier, wie in der Verwaltung auch, dass wir auch in den Ausschreibung, wenn wir sagen: so Frauen mögen sich doch bitte besonders angesprochen fühlen. Weil wir haben nichts gegen Frauen, wir wollen sie sogar reinziehen. Wir haben natürlich das Problem, dass haben wir bei den männlichen Bewerbern in ähnlicher Breite, dass wir Leute einstellen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, möglichst handwerklicher Fachrichtung oder medizinischer. Und in den handwerklichen Bereichen sind es bisher immer noch Männerdomänen.
4. wir stellen die gleichen körperlichen Anforderungen an die Frauen wie an die Männer, das heißt unser Sporttest ist für alle gleich
5. Wir haben dieses Jahr angefangen verstärkt Personalwerbung zu machen, also für alle. Und fangen jetzt an, zum Beispiel auch an die Gewerbeschulen zu gehen und zu gucken, so sind da welche, die wir schon ansprechen können. Wo wir für uns werben: „So Leute kommt wenn ihr fertig seid zur Feuerwehr.“

6. Und je mehr Frauenanteil an den Gewerbeschulen ist, je mehr werden wir auch abschöpfen. Und eine prozentuale Steigerung erfahren.
7. *Auf die Frage, ob die Berufsfeuerwehr Hamburg auch überlegt nicht mehr nur handwerkliche Berufe und die Ausbildung zur Rettungsassistentin bzw. zum Rettungsassistent zuzulassen:* Wir sind gerade jetzt dabei genau diese Gedanken anzustellen. Also zum einen gibt es Düsseldorf, da gibt es einen Lehrberuf Feuerwehrmann/Feuerwehrfrau. ... Und das überlegen wir. Und wir überlegen natürlich auch, gerade wo wir jetzt die ganzen Beamtenrechtsnovellierungen haben, also die Laufbahnverordnung, das Beamtengesetz, Besoldung. Das wird gerade alles neu gemacht. Und da bauen wir zumindest ein, dass wir für uns, wenn wir sagen, so da ist jemand, der ist, seit 10 Jahren Zugführer in der Freiwilligen Feuerwehr, ist ansonsten Bankkaufmann. So der hat als Bankkaufmann derzeit keine Chance, aber wir wollen diese anderen Dinge wenigstens berücksichtigen dürfen. Und deswegen weiten wir das da schon so ein bisschen aus. ... Also an diese Öffnung ist schon gedacht, sie ist noch nicht vollends umgesetzt, aber wir praktizieren es in Teilen schon.
8. *Auf die Frage, ob die Berufsfeuerwehr Hamburg weitere Konzepte haben, um den Frauenanteil zu erhöhen:* Über die Werbung hinaus, die die also alles abdecken soll ... Darüber hinaus haben wir kein Konzept in der Tasche.
9. *Auf die Frage, was für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Berufsfeuerwehr Hamburg angeboten wird:* Ja, also wir haben wie in allen anderen Bereichen auch, im Beamtenrecht die Möglichkeit der Reduzierung der Arbeitszeit, um Tage oder Prozente, wie auch immer. Also das haben wir bei den Frauen wie bei den Männern aber auch. ... Wir haben, ich glaube, seit zwei Jahren eine Kindernotfallbetreuung eingerichtet. Das heißt, wenn aus irgendwelchen unvorhersehbaren Gründen, für die Kinderbetreuung zu Hause nicht gesorgt ist, dann haben wir Kindergartenplätze, die dann 1,2,3,4 Tage in der Notfallsituation eben kostenlos genutzt werden können. An so was wie einen Betriebskindergarten ist mal gedacht worden, aber so vor dem Hintergrund der Nutzung dieser Notfallplätze, die wir anbieten, haben wir gesagt, das lohnt nicht. Dafür hätten wir zu wenig, weil die meisten Frauen, wie Männer sagen, sie möchten die Kinder schon in ihrer Umgebung irgendwo im Kindergarten belassen.
10. *Auf die Frage, wie die Akzeptanz von Frauen im gehobenen Dienst ist:* Da haben wir ein Problem, aber nicht, weil sie eine Frau ist, sondern ob der sozialen Verhaltensweisen. Das ist natürlich auch für uns immer ein Problem in den Einstellungsverfahren. Wir versuchen natürlich bei allen Führungsfunktionen die wir Nachbesetzen wollen oder Ausschreiben, die soziale Kompetenz abzuprüfen. Aber es ist schwierig. ... Aber das kriegt man nicht immer hin mit den Auswahlverfahren. Also weil wir, selbst wenn wir ein Assessment Center machen, da kriegt man ganz, ganz viele Eindrücke und Informationen heraus, aber so

die 100%ige Gewissheit die kriegt man nicht. Das schafft man nicht. Auch wenn das Verfahren noch so gut ist.

11. *Auf die Frage, ob der Personalleiter die Einrichtung von einer Gleichstellungsbeauftragten für wichtig empfindet:* Es war damals [als das Gleichstellungsgesetz eingeführt wurde, d. Verf.] jedenfalls ganz wichtig und notwendig. Das gesetzlich zu regeln, weil es nicht gelebt wurde. ... Sie sollte bleiben, ich halte sie für wichtig, ich sehe aber ihre Aufgabe nicht mehr als so dringend an. Weil ich finde es läuft in großen Teilen von selbst

Anhang V: Ausschnitte Interview Vorstandsvorsitzende des „Netzwerks Feuerwehrfrauen e. V.“

Ausschnitte aus dem Experteninterview mit einer Wachabteilungsleiterin der Berufsfeuerwehr Essen, die die Vorstandsvorsitzende des Vereins „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“ ist

1. *Zum Thema, was der Verein „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“ für Aufgaben hat:* Dann kommen natürlich ganz viele Frauen, die Fragen zum Thema: „Wie kann ich bei den Berufsfeuerwehren anfangen, was muss ich machen, welche Ausbildung soll ich wählen, wie ist der Werdegang.“
2. *Zum Thema, warum es so wenig Frauen in der Berufsfeuerwehr gibt:* Ich bin letztens in einem Arbeitskreis gewesen, vom Deutschen Städtetag, und da ging es genau um die Fragestellung: „Warum gibt es nach wie vor so wenig Frauen in den Berufsfeuerwehren?“ Und wir haben dabei auch herausgefunden, dass einfach dieses Bild in der Bevölkerung, dass Feuerwehrfrauen ein Beruf für Frauen ist, einfach gar nicht herrscht. Sowohl im Eigenbild von vielen Frauen, wenn ich mich mit einigen Frauen unterhalte, die vorher mit der Feuerwehr noch nie was zu tun hatten, die sind dann völlig erstaunt, und sagen: „Das wusste ich gar nicht, dass es so was gibt“ und sie haben gedacht, das wäre so die ein oder andere, ja, wie man immer so sagt, so die ein oder andere Kampfmaschine, die das körperlich durchsteht. Aber nicht, dass das halt wirklich etwas für Frauen ist, und auch was für viele Frauen. ... Viele glauben auch, und viele Männer in den Berufsfeuerwehren glauben das immer noch, dass wenn Frauen in der Berufsfeuerwehr sind, dass sie meist dann im gehobenen und höheren Dienst sind, weil das körperlich nicht so anspruchsvoll ist. Dabei stimmt das nicht, die allermeisten sind im mittleren Dienst. ... Denn wenn jemand so eine Stellenanzeige liest, viele gucken gar nicht so weit dahin, diesen Satz zu lesen: „Bewerbungen von Frauen begrüßen wir ausdrücklich“, zumal das so weit da sogar drin stehen muss, heutzutage. ... Und von daher denke ich schon, dass man da einfach mehr Öffentlichkeitsarbeit machen muss und das auch ein Stück weit normaler darstellen, dass Feuerwehr auch ein Beruf für Frauen ist. ... Worüber wir [beim DST, d. Verf.] auch gesprochen haben, ist zum Beispiel, dass die Zielgruppe, also junge Menschen, gar nicht mehr die sind, die so in einer Tageszeitung nach Stellenanzeigen gucken. Sondern da muss man sich dann auch überlegen, wie kann ich andere Medien nutzen, um genau diese Zielgruppe zu erreichen. ... Muss ich vielleicht als Feuerwehr irgendwie bei „StudiVZ“ oder „MeinVZ“ mich präsentieren, um meine Zielgruppe überhaupt mal anzusprechen, damit sie sich mal mit dem Thema beschäftigen. ... Aber wir haben halt auch gesagt, es darf nicht dahin gehen, dass es nachher so wirkt, als dass wir Frauen überreden wollten, in die Feuerwehr zu ge-

hen, es darf halt nicht um jeden Preis geschehen. ... Es können natürlich noch so Geschichten reinspielen, wie der Zweifel daran: wie lässt sich das vereinbaren mit meiner Familie, mit dem Schichtdienst.

3. *Zum Thema, ob die Berufsfeuerwehr nicht nur handwerkliche Berufe als Zugangsvoraussetzung gelten lassen sollte:* Also ich kenne Leute, und zwar jetzt zwei Männer, der eine hat Industriekaufmann gelernt, weil der Betrieb gerade so vor seinem Wohnort passend lag und das hat gut hingehauen, er musste morgens nicht lange fahren und hat so seine Lehrstelle gefunden. Er ist aber jemand, der seit seinem 10. Lebensjahr den Kartoffelruder seines Cousins auseinander schraubt und damit arbeitet. Der hat sicherlich handwerklich was auf den Kasten, hat aber keinen Schein dafür. Ein anderer Bekannter hat Maler und Lackierer gelernt, weil der nichts anderes gekriegt hat. Da kann ich besser tapezieren als der. Der ist so was von unbegabt, aber der hatte überhaupt gar kein Problem eine Stelle bei der Berufsfeuerwehr zu kriegen, weil er als Maler und Lackierer eine handwerkliche Ausbildung hat. Der andere Kollege als Industriekaufmann, der echt pfiffig ist, voll was auf dem Kasten hat, das war super schwer für den, dass der eine Stelle gekriegt hat, weil sie fast alle sofort gesagt haben: „Ach nee, Industriekaufmann, vergiss es, machen wir gar nicht erst.“ Und da frag ich mich: „okay, das liegt nicht nur an dem Schein, den man mitbringt“, es ist sicherlich gut, wenn man gewisses handwerkliches Grundverständnis hat, aber ich muss heutzutage bei der Bewerbersituation vielleicht an anderen Karten ziehen und eine praktische Einstellungsprüfung gewisse Dinge machen, wo man sagen kann: „okay, ich prüfe das ab, kann er mit Hammer und Nagel umgehen. Kriegt er ein Loch gebohrt, weiß er wie er eine Säge bedient.“ Oder so was, um halt so gewisse handwerkliche Grundvoraussetzungen zu testen. ... die Feuerwehren, die nach wie vor immer noch eine handwerkliche Ausbildung verlangen, haben natürlich das Problem, dass in der Grundgesamtheit schon sehr wenige Frauen sind, die überhaupt in Frage kommen.
4. *Zum Thema, was noch gemacht werden muss und was der Verein „Netzwerk Feuerwehrfrauen e. V.“ tut, um mehr Frauen für die Berufsfeuerwehr zu interessieren:* Es ist dann natürlich toll, wenn man sieht, ja es läuft! Und es kommt an und wir werden ernst genommen und es ist halbwegs seriös. Und wir machen nicht den Eindruck, als ob wir jetzt alle mit Gewalt überreden wollen, in eine Feuerwehr einzutreten. ... Und es gibt Bücher [Kinderbücher über die Feuerwehr, d. Verf.], wo eine Frau mit dabei ist und was macht sie ganz häufig? Sie sitzt in der Zentrale, die rettet die Katze vom Baum, die sitzt auf dem RTW, die macht aber kein Feuer aus. Da denk ich mir auch, da müssen wir dann doch wieder an unsere Malbuch-Geschichte ran. Und zeigen, dass schon die kleinen Kinder damit ganz normal aufwachsen und für die ist das nichts ungewöhnliches, wie heutzutage, dass es Polizistinnen gibt. Dann ist das auch ein Selbstläufer, dass sie sich bei der Feuerwehr bewerben, weil sie wissen, ja, klar, das ist ein ganz normaler Beruf, wie alle anderen auch. ... Wir ha-

ben auch festgestellt, dass es Feuerwehren gibt, wo es anscheinend eine kritische Masse überschritten worden ist und auf mal kamen die Bewerbungen, weil es völlig normal – sagen wir mal, es war normaler, dass bei fast jeder Einsatzstelle auch eine Frau gesehen hat. Und auf mal war das nicht mehr so, einmal in 10 Jahren sieht man diese Frau, sondern, bei fast jeder Einsatzstelle, bei fast jedem Einsatz. Und in der Bevölkerung wurde es dann mal wahrgenommen und gesehen, und die sagten wirklich, auf mal kamen die Bewerbungen. Dann auch, wenn man Werbung macht, würde ich auch nicht so nur auf Frauen abzielen, sondern auch schon in der Werbung darstellen, Leute, Frauen sind auch dabei. Oder vielleicht halt nicht nur eine Frau, nach dem Motto: Frauen können alles, Frauen sind toll. Sondern irgendwie Frauen und ein Mann oder so. ... Es wäre schön, wenn man das bundesweit koordinieren könnte. Wobei das ein Problem ist, weil Feuerwehr ja wieder kommunal organisiert ist und wenn ich jetzt als einzelne Feuerwehr eine Kampagne starten würde, so eine Stadt wie Hamburg, als Stadt-Staat, kriege ich das wahrscheinlich noch eher hin, aber wenn ich mir da so eine kleine Feuerwehr angucke, die müssten die gleichen finanziellen Ressourcen in Anspruch nehmen, wie Hamburg, um so eine Kampagne zu entwickeln. Also macht eine kleine Feuerwehr das nicht. ... Wenn man stattdessen natürlich was bundesweit oder landesweites etwas machen kann, wo man sich einfach ins gemachte Nest setzen kann, auf den Zug mit aufspringen und vielleicht nur noch irgendwie die Kontaktdaten oder die Kontaktperson austauscht. ... Der DFV hat ja schon die Kampagne „Frauen am Zug“ gemacht. Die zum Teil auch provozierend war, aber ich fand sie nicht schlecht, wie „Frauen gehören an den Brandherd“ und „Willkommen im Blaulichtmilieu“. Ich fand sie ganz gut. Also so was sollte auch bundesweit für die Berufsfeuerwehr gemacht werden. Wobei ich finde, dass der DFV, der ja der Dachverband für alle Feuerwehren ist, also auch für die Berufsfeuerwehren, und damit auch für die Berufsfeuerwehrfrauen, für den Bereich Berufsfeuerwehr gar nichts macht. Ich habe immer den Eindruck, dass die sich nur um die Freiwillige Feuerwehren kümmern. ... Wenn man schon Gelder in die Kampagne in die Hand nimmt, das man dann auch sagt, wir machen das jetzt nicht nur für die Freiwilligen Feuerwehren, weil die Nachwuchsprobleme haben, die Berufsfeuerwehren sieht genauso mau aus. Und gestalten die Kampagne so, dass man sowohl als auch daraus interpretieren kann. Oder auf der Internetseite Kontaktdaten hinterlegen, falls jemand Informationen zur Berufsfeuerwehr sucht. Auf der Seite wurden dann auch unsere Kontaktdaten hinterlegt und über diesen Weg kamen dann auch viele Anfragen, die dann an das Feuerwehrfrauen-Netzwerk geschrieben haben und die das dann alles schön an mich weiter geleitet haben und darüber kam dann auch viele Anfragen und Kontakte zustande. ... Deswegen suchen wir auch den Kontakt zu den DFV und tauschen uns aus und informieren uns über die ganzen Kampagnen.

5. *Zum Thema, wie die Resonanz von Feuerwehrfrauen bei den männlichen Kollegen ist:* Ich weiß, ich kenn Kolleginnen, die haben riesige Probleme. Die werden ihres Lebens wahrscheinlich nicht mehr froh mit diesem Beruf. Und es hat total unterschiedliche Gründe. Es gibt da noch so ein paar, die sind als wirkliche Quotenfrau eingestellt worden, nach dem Motto, die Nächst-beste, die sich bewirbt, die stellen wir ein, weil dann die Gleichstellungsstelle endlich Ruhe gibt, ob sie dann geeignet ist oder nicht. ... Es ist halt sehr unterschiedlich, es gibt natürlich auch Frauen, die mit völlig falschen Vorstellungen da anfangen. Auch bei solchen hoffen wir natürlich, dass wir das vorher aufklären und wir eben nicht alles schön reden, sondern auch die Probleme berichten, dass sie sich wirklich ein Bild davon machen können und sagen, ja ist das was für mich, für meine Persönlichkeit oder nicht. Weil man muss sich unglaublich viel auf diese anderen Menschen, vor allen Dingen auf die Männer, einstellen und einlassen und sagen: „Okay, ich bin in der Minderheit.“
6. *Zum Thema, wie viele Frauen es in der Berufsfeuerwehr Essen gibt:* Wir sind im Augenblick drei, eine im mittleren Dienst, eine in der Ausbildung im mittleren Dienst und ich im höheren Dienst. Und mindestens eine fängt zum ersten Oktober an, vielleicht sogar zwei, da warten wir noch das Gutachten vom Amtsarzt ab. Und dann auch in den mittleren Dienst. Dann wären wir 5 von 700 Leuten, das ist nicht viel.
7. *Zum Thema, auf welche Hürden Frauen treffen, wenn sie sich bei den Berufsfeuerwehren bewerben wollen:* Wenn sich dann Frauen bewerben, scheitern viele Frauen am körperlichen Einstellungstest. ... Ja, was wir mal vorgeschlagen haben, was wir aus den USA übernommen haben, was auch in diese Arbeitsgruppe von diesem Deutschen Städtetag mit eingeflossen ist und wo auch die Sporthochschule Köln jetzt die entsprechenden Tests entwickeln und vorschlagen soll. ... Wobei wir erstmal versuchen das mit Geräten aus dem normalen Fitnessstudio abbilden zu können. ... Und da warten wir noch auf die Ergebnisse, wie das nachher umgesetzt werden kann, und das größte Problem, was halt kommen wird, ist dann die Akzeptanz in den Feuerwehren. Denn es ist in Deutschland nun mal kommunal organisiert, und wenn der Deutsche Städtetag einen Vorschlag macht, eine Empfehlung gibt, dann ist das die eine Sache, aber so was selber umzusetzen die andere. ... Dieser körperliche Einstellungstest sollte beim Einstellungstest das erste sein und da sollte man nur noch gucken, ob bestanden oder nicht bestanden. Ohne da schon ein Ranking zu machen. Und wenn man das halt erstmal bewältigt hat, dann kann man natürlich noch gucken, okay, da sind Leute gleich, dann guckt man, was haben die im Sport abgeschnitten. Denn das Problem der Frauen ist ja immer, auch wenn ich das bestehe, ist die Wahrscheinlichkeit, dass ich das ganz doll bestehe ja nicht besonders hoch. Ich werde, wenn ich gut trainiert bin, werde ich irgendwo im Mittelfeld sein. Wenn aber die ersten 10 von 40 genommen werden, bin ich zwar gut, ich habe das bestanden, aber ich bin trotzdem nicht dabei. ... Und

deswegen habe ich dafür plädiert, da noch kein Ranking zu machen, das kann man sicherlich ganz zum Schluss so als Zünglein an der Waage nehmen. Es sind Leute gleich, wen davon nehme ich jetzt, könnte man das mit hinzuziehen, aber nicht von vornherein. Und jetzt habe ich ein Protokoll AGBF AK Ausbildungs-Sitzung gelesen, und da haben sich alle dafür ausgesprochen, das Ranking dafür weiter beizubehalten. Es ist halt einfacher. Wenn ich Punkte vergeben kann, dann muss ich mir keine Gedanken machen, über die Person, weil es sind dann halt Punkte. ... Aber der Eignungstest muss für alle gleich sein. Weil ich nachher die absolut gleichen Anforderungen hab und ich kann es mir zumindest am Anfang nicht aussuchen, wo ich die Frau hinsetze.

8. *Zum Thema, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen wird:* Wenn wir Fragen kriegen, dann fragen halt auch viele, wie sieht es aus, kann man das überhaupt mit der Familie vereinbaren? Und wie sieht das dann später aus, wenn ich vielleicht mal Kinder kriegen will, gibt es die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten. Natürlich gibt es die Möglichkeit, ich kenn genug Männer, die Teilzeitstellen haben. Und die Kommunen haben sich nun mal dazu verpflichtet, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und da gehören die Feuerwehren genauso dazu.
9. *Zum Thema, ob die Einrichtung von Gleichstellungsbeauftragten sinnvoll ist:* Doch, ich denke schon, wenn es um Gleichstellung geht ja. ... Aber nicht, wenn sie es so um jeden Preis machen wollen. ... Und von daher finde ich, machen die gute Arbeit. Die sind jetzt nämlich nicht so, ihr müsst unbedingt und um jeden Preis. Sondern da wo es geht unterstützen die, und sagen aber auch okay, es gibt auch Grenzen und die müssen wir einhalten. ... Bei den Männern ist das so, die haben ihr Netzwerk auf der Wache, die haben schon mit der Grundausbildung ganz viele Gleichgesinnte, die dann einen auch mal beiseite nehmen. Bei Männern und Frauen ist das dann halt immer so eine Sache. Es gibt welche, die kommen damit auch ganz gut klar, die können dann auch Kritik annehmen und nehmen das nicht persönlich, sondern sagen, stimmt. Es ist halt ein Unterschied, ob ich mit Männern rede oder ob ich einen ganzen Haufen Frauen vor mir habe. Die Kommunikation ist etwas anders.

Anhang VI: Liste der abgebrochenen Studiengänge

Liste der abgebrochenen Studiengänge der männlichen Studierenden:

Studiengang	Anzahl
Bauingenieurwesen	4
Biologie	1
Biotechnologie/Verfahrenstechnik	1
Elektrotechnik	1
Humanmedizin	8
Informatik, Germanistik, Philosophie	1
Maschinenbau	6
Medizintechnik	2
Sicherheitstechnik	1
Technische Informatik	1
Verfahrenstechnik	1
Wirtschaft	1

Liste der abgebrochenen Studiengänge der weiblichen Studierenden:

Studiengang	Anzahl
Allgemeine Ingenieurwissenschaften	1
Bauingenieurwesen	1
Behindertenpädagogik	1
Biologie	1
Betriebswirtschaftslehre	1
Maschinenbau	1

Anhang VII: Liste Ausbildungsberufe

Ausbildungsberufe der Studentinnen

Name der Ausbildung	Anzahl
Rettungsassistentin	4
Feuerwehrbeamtin im mittleren Dienst und Rettungsassistentin	2
Chemisch-technische Assistentin	1
Gesundheits- und Krankenpflegerin	1
Hauswirtschafterin	1
Polizeibeamtin	1

Ausbildungsberufe der Studenten

Name der Ausbildung	Anzahl
Rettungsassistent	20
Rettungsassistent und Elektriker	2
Rettungsassistent und Industriemechaniker	1
Feuerwehrbeamter und Rettungsassistent und Gas- und Wasserinstallateur	1
Feuerwehrbeamter	1
Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Pharmazeutisch-technischer Assistent	1
Automobil-, Kfz-Mechaniker oder Mechatroniker	4
Bürokaufmann	1
Elektriker	3
Fach- oder Wirtschaftsinformatiker	2
Feinwerkmechaniker	1
Gas- und Wasserinstallateur	3
Industriemechaniker	3
Kampfkunst- und Fitnesstrainer	1
Tischler	4
Ver- und Entsorger	1
Vermessungstechniker	3
Zweiradmechaniker	1

Anhang VIII: Liste ehrenamtliche Tätigkeiten

Ehrenamtliche Tätigkeiten der Studentinnen

Organisation	Anzahl
Freiwillige Feuerwehr	3
Bayerisches Rotes Kreuz	1
Deutsches Rotes Kreuz	1

Ehrenamtliche Tätigkeit der Studenten

Organisation	Anzahl
Arbeiter Samariter Bund (ASB)	1
Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft (DLRG)	4
Deutsches Rotes Kreuz (DRK)	7
Freiwillige Feuerwehr (FF)	30
Johanniter-Unfall-Hilfe (JUH)	4
Kirche	1
Malteser Hilfsdienst (MHD)	1
Privater Rettungsdienst	1
Schnell-Einsatz-Gruppe Katastrophenschutz	1
Technisches Hilfswerk (THW)	3
ASB, DRK, Kirche	1
DRK, Bund der Pfadfinderinnen und Pfadfinder (BdP)	1
DRK, FF	1
DRK, BdP, THW	1
FF, DLRG	2
FF, DLRG, ASB	1
FF, DRK	1
FF, DRK, THW	1
FF, Ingenieure ohne Grenzen (INGOG)	1
FF, JUH	2
FF, Kirche	1
FF, MHD	1
FF, THW	1
FF, Bayerisches Rotes Kreuz (BRK), JUH, ASB, DRK	1
JUH, DRK	1
Verband christlicher Pfadfinderinnen und Pfadfinder (VCP), DLRG	1

Anhang IX: Liste Berufswünsche und mögliche Masterstudiengänge

Andere Berufswünsche der männlichen Studierenden

Berufswunsch	Anzahl
Aus- und Fortbildungssektor	1
Behördliche Arbeit	1
Generelles Projektmanagement	1
In der Kommunalverwaltung für die Rettungsdienstplanung, strategische Organisation und ähnliches	1
Industrie	1
Ingenieurmethoden im Brandschutz oder ähnliches	1
Institute, Wirtschaft allgemein, Behörde für Inneres, Verwaltung	1
MSZ*	1
Werkfeuerwehr	1
Wiederaufnahme des Medizinstudiums	1

*die genaue Bedeutung ist mir nicht genannt, es könnte unter anderem das maritime Sicherheitszentrum, Multimedia Support Zentrum oder auch das Institut für Medizinische Strahlenkunde und Zellforschung gemeint sein.

Mögliche Masterstudiengänge der männlichen Studierenden:

Studiengang	Anzahl
Brandschutz	1
Generelle Ingenieurwissenschaften	1
Geographie	1
Humanitäre Hilfe	2
Keine Angaben, noch nicht festgelegt	11
Rescue Engineering	3
Sicherheit und Gefahrenabwehr	3

Anhang X: Berufsliste zum Auswahlverfahren Rescue Engineering

Anlagenmechaniker/ Anlagenmechanikerin

Anlagenmechaniker/ Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik

Arzthelfer/ Arzthelferin

Aufbereitungsmechaniker/ Aufbereitungsmechanikerin

Augenoptiker/ Augenoptikerin

Baustoffprüfer/ Baustoffprüferin

Bauwerksmechaniker/ Bauwerksmechanikerin für Abbruch und Betontrenntechnik

Bauzeichner/ Bauzeichnerin

Behälter- und Apparatebauer/ Behälter- und Apparatebauerin

Bergmechaniker

Bergvermessungstechniker/ Bergvermessungstechnikerin

Beton- und Stahlbetonbauer/ Beton- und Stahlbetonbauerin

Betonfertigteilbauer/ Betonfertigteilbauerin

Biologielaborant/ Biologielaborantin

Biologiemodellmacher/ Biologiemodellmacherin

Bootsbauer/ Bootsbauerin

Büchsenmacher/ Büchsenmacherin

Chemielaborant/ Chemielaborantin

Chemikant/ Chemikantin

Chirurgiemechaniker/ Chirurgiemechanikerin

Dachdecker/ Dachdeckerin

Drogist/ Drogistin

Elektroanlagenmonteur/ Elektroanlagenmonteurin

Elektroniker für Automatisierungstechnik/ Elektronikerin für Automatisierungstechnik

Elektroniker für Betriebstechnik/ Elektronikerin für Betriebstechnik

Elektroniker für Gebäude- und Infrastruktursysteme/ Elektronikerin für Gebäude- und

Infrastruktursysteme

Elektroniker für Geräte und Systeme/ Elektronikerin für Geräte und Systeme

Elektroniker für luftfahrttechnische Systeme/ Elektronikerin für luftfahrttechnische Systeme

Elektroniker für Maschinen und Antriebstechnik/ Elektronikerin für Maschinen und Antriebstechnik

Elektroniker/ Elektronikerin

Fachinformatiker/ Fachinformatikerin

Fachkraft für Schutz und Sicherheit

Fahrzeuginnenausstatter/ Fahrzeuginnenausstatterin
Feinoptiker/ Feinoptikerin
Feinwerkmechaniker/ Feinwerkmechanikerin
Fertigungsmechaniker/ Fertigungsmechanikerin
Feuerungs- und Schornsteinbauer/ Feuerungs- und Schornsteinbauerin
Fluggerätmechaniker/ Fluggerätmechanikerin
Fräser/ Fräserin
Gießereimechaniker/ Gießereimechanikerin
Glasapparatebauer/ Glasapparatebauerin
Hochbaufacharbeiter/ Hochbaufacharbeiterin
Holzbearbeitungsmechaniker/ Holzbearbeitungsmechanikerin
Holzmechaniker/ Holzmechanikerin
Hörgeräteakustiker/ Hörgeräteakustikerin
Industrie-Isolierer/ Industrie-Isoliererin
Industriekeramiker/ Industriekeramikerin
Industriemechaniker/ Industriemechanikerin
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/ Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin
Kälteanlagenbauer/ Kälteanlagenbauerin
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/ Karosserie- und Fahrzeugbaumechanikerin
Klempner/ Klempnerin
Konstruktionsmechaniker/ Konstruktionsmechanikerin
Kraftfahrzeugmechatroniker/ Kraftfahrzeugmechatronikerin
Kraftfahrzeugservicemechaniker/ Kraftfahrzeugservicemechanikerin
Lacklaborant/ Lacklaborantin
Landwirtschaftlich-technischer Laborant, Landwirtschaftlicher Laborant/ Landwirtschaftlich-technische Laborantin, Landwirtschaftliche Laborantin
Leichtflugzeugbauer/ Leichtflugzeugbauerin
Mathematisch-technischer Assistent/ Mathematisch-technische Assistentin
Maurer/ Maurerin
Mechaniker für Karosserieinstandhaltungstechnik/ Mechanikerin für Karosserieinstandhaltungstechnik
Mechaniker für Land- und Baumaschinentechnik/ Mechanikerin für Land- und Baumaschinentechnik
Mechaniker für Reifen- und Vulkanisationstechnik/ Mechanikerin für Reifen- und Vulkanisationstechnik
Mechatroniker/ Mechatronikerin

Metallbauer/ Metallbauerin
Mikrotechnologe/ Mikrotechnologin
Milchwirtschaftlicher Laborant/ Milchwirtschaftliche Laborantin
Modellbauer/ Modellbauerin
Modellbaumechaniker/ Modellbaumechanikerin
Orgel- und Harmoniumbauer/ Orgel- und Harmoniumbauerin
Orthopädiemechaniker und Bandagist/ Orthopädiemechanikerin und Bandagistin
Orthopädieschuhmacher/ Orthopädieschuhmacherin
Pharmakant/ Pharmakantin
Physiklaborant/ Physiklaborantin
Rohrleitungsbauer/ Rohrleitungsbauerin
Schädlingsbekämpfer/ Schädlingsbekämpferin
Schiffszimmerer/ Schiffszimmerin
Schneidwerkzeugmechaniker/ Schneidwerkzeugmechanikerin
Schornsteinfeger/ Schornsteinfegerin
Spezialtiefbauer/ Spezialtiefbauerin
Stoffprüfer (Chemie)/ Stoffprüferin (Chemie) Glas-, Keramische Industrie sowie Steine und Erden
Systemelektroniker/ Systemelektronikerin
Systeminformatiker/ Systeminformatikerin
Technischer Konfektionär/ Technische Konfektionärin
Technischer Zeichner/ Technische Zeichnerin
Textillaborant/ Textillaborantin
Textilmechaniker/ Textilmechanikerin Bandweberei
Textilmechaniker/ Textilmechanikerin Maschenindustrie
Textilmechaniker/ Textilmechanikerin Spinnerei
Textilmechaniker/ Textilmechanikerin Tufting
Textilmechaniker/ Textilmechanikerin Vliesstoff
Textilmechaniker/ Textilmechanikerin Weberei
Tiefbaufacharbeiter/ Tiefbaufacharbeiterin
Tierarzhelfer/ Tierarzhelferin
Tischler/ Tischlerin
Uhrmacher/ Uhrmacherin
Verfahrensmechaniker für Beschichtungstechnik/ Verfahrensmechanikerin für Beschichtungstechnik
Verfahrensmechaniker für Brillenoptik/ Verfahrensmechanikerin für Brillenoptik
Verfahrensmechaniker in der Hütten- und Halbzeugindustrie/ Verfahrensmechanikerin in der Hütten- und Halbzeugindustrie

Verfahrensmechaniker in der Steine- und Erdenindustrie/ Verfahrensmechanikerin in der Steine- und Erdenindustrie

Verfahrensmechaniker/ Verfahrensmechanikerin für Kunststoff- und Kautschuktechnik

Verfahrensmechaniker/ Verfahrensmechanikerin Glastechnik

Vermessungstechniker/ Vermessungstechnikerin

Verpackungsmittelmechaniker/ Verpackungsmittelmechanikerin

Werkstoffprüfer/ Werkstoffprüferin

Werkzeugmechaniker/ Werkzeugmechanikerin

Zahntechniker/ Zahntechnikerin

Zerspanungsmechaniker/ Zerspanungsmechanikerin

Zimmerer/ Zimmerin

Außerdem:

Krankenschwester/Krankenpfleger (mit 3-jähriger Ausbildung)

Medizinisch-Technischer Assistent/Medizinisch-Technische Assistentin

Pharmazeutisch-Technischer Assistent/Pharmazeutisch-Technische Assistentin

Brandmeister/Brandmeisterin des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes

Rettungsassistent/Rettungsassistentin

Polizeimeister/Polizeimeisterin