

Gleichstellungsstelle für Frauen
der Landeshauptstadt München
Katrin Reichert



Die Berufsfeuerwehr München – die letzte Männerdomäne?

-eine Untersuchung zur Unterrepräsentanz von Frauen in männerdominierten Berufen
am Beispiel der Berufsfeuerwehr München

Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung.....	1
II.	Die Berufsfeuerwehr München.....	3
II.I.	Aktuelle Beschäftigungsstruktur der Berufsfeuerwehr München....	3
II.II.	Berwerbungsfrage.....	3
II.III.	Allgemeine Voraussetzungen für den Dienst bei der Berufsfeuerwehr München.....	4
II.IV.	Die Ausbildung.....	5
II.V.	Zur gegenwärtigen Öffentlichkeitsarbeit.....	6
II.VI.	Zusammenfassung.....	7
III.	Frauen in Männerberufen.....	8
III.I.	Die soziale Rolle.....	8
III.II.	Lernen durch Vorbilder.....	8
III.III.	Der segregierte Arbeitsmarkt in Deutschland.....	10
III.IV.	Das heutige Rollenverständnis.....	13
III.V.	Zusammenfassung.....	20
IV.	Die Einstellungsprüfung bei der Berufsfeuerwehr München.....	23
IV.I.	Die Einstellungsprüfung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst der Berufsfeuerwehr München.....	23
IV.II.	Der Sporttest.....	23
IV.III.	Zusammenfassung.....	30
IV.IV.	Einstellungstests für Berufsfeuerwehren in den USA.....	31
IV.V.	Zusammenfassung.....	34
V.	Werbung für die Berufsfeuerwehr München.....	35
V.I.	Auswertung der Arbeiten der berufsschülerInnen aus München....	35
V.II.	Zusammenfassung.....	40
V.III.	Weitere Möglichkeiten der Personalgewinnung.....	44

VI.	Auswertung Interviews.....	46
VI.I.	Interviews mit Beamten des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes.....	46
VI.II.	Interviews mit Beamten des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes.....	49
VI.III.	Interviews mit Beamten des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes.....	53
VI.IV.	Zusammenfassung.....	54
VII.	Literaturverzeichnis.....	56

I. Einleitung

Seit über 6 Jahrhunderten organisiert die Stadt München die Brandbekämpfung und Brandverhütung. Wo früher durch die wachsamen Augen der Feuerwächter frühzeitig Brände entdeckt und Löschzüge mit freiwilligen Feuerwehrmännern alarmiert wurden, wird seit 1879 die Berufsfeuerwehr München zu Einsätzen bei Gefährdung von Leib und Leben gerufen.

Die Berufsfeuerwehr München ist eine der letzten bestehenden Männerdomänen der Stadtverwaltung München. Die Anzahl der weiblichen Feuerwehrleute ist verschwindend gering. Trotz einer Öffnung für Frauen kann die Berufsfeuerwehr München nur einen äußerst geringen Bewerberinnenanteil und einen noch geringeren Anteil an Feuerwehrfrauen verzeichnen.

Diese Untersuchung zur Frauenunterrepräsentanz in männerdominierten Berufen am Beispiel der Berufsfeuerwehr München vom August 2007 soll Gründe aufzeigen: warum sich nur wenige Frauen für den Beruf bei der Feuerwehr interessieren, warum der Einstellungstest eine fast unüberwindbare Hürde für Frauen darstellt, und welche geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der aktuellen Situation zur Verfügung stehen.

Zur Erstellung dieser Arbeit kamen unterschiedliche Untersuchungsweisen zum Tragen:

- Befragung von BerufsschülerInnen aus frauendominierten Berufsschulklassen Münchner Berufsschulen (Zahnarthelferinnen, Systemgastronomen, Hotelkaufleute und Servicekräfte der Deutschen Bahn)
- Interviews mit 6 Berufsfeuerwehrfrauen und – männern aller Laufbahnen
- Gespräche mit den Gleichstellungsbeauftragten der Polizei Bayern und der Bundeswehr (WBK Süd)
- Anforderung einer Expertenmeinung über den Sporttest von Frau Prof. Dr. Kugelmann, sowie von Herrn Dr. Ziemainz der Universität Nürnberg- Erlangen
- Gespräche mit dem Kreisverwaltungsreferenten dessen Referat die Berufsfeuerwehr München angehört : Herrn Dr. Blume- Beyerle
- Gespräche mit dem Dienststellenleiter der Branddirektion München: Herrn Dipl. Ing. Schäuble
- Gespräche mit dem Schulleiter der Berufsfeuerweherschule München: Herrn Dipl.-Ing. Dieter Trepesch u.v.a. Kameraden der Berufsfeuerwehr München

- Gespräche mit der Vorsitzenden des Netzwerkes für Mädchen und Frauen in der Feuerwehr: Frau Dipl. Ing. Klatt
- Besichtigungen verschiedener Feuerwehreinrichtungen der Berufsfeuerwehr München
- Auswertung anderer bereits durchgeführter Studien.

Diese Untersuchung soll mit ihren Ergebnissen darauf hin weisen, dass sich die Berufsfeuerwehr München als Teil der Stadt München nicht nur nach Aussen hin, sondern auch nach Innen für Frauen öffnen muss.

Der derzeitige Frauenanteil von noch nicht einmal 1% aller Berufsfeuerwehrleute in München signalisiert Handlungsbedarf in sämtlichen Richtungen. Eine offizielle Öffnung dieses „Männerberufes“ für Frauen reicht nicht aus, um Geschlechtergerechtigkeit zu leben. Ein Umdenken in allen Bereichen scheint von Nöten.

Nicht nur, dass demographischer Wandel und Konjunkturaufschwung eine „Männerdomäne“ im öffentlichen Dienst bereits dazu zwingen, seine rein männlichen Anforderungen zu überdenken, es scheint sich sogar in Zukunft ein Wandel anzubahnen, der eine Agitation für interessierte und fähige Frauen notwendig machen wird.

Die Studie soll nicht nur die Notwendigkeit von einer gezielten Aussprache für Frauen in der Werbung für die Berufsfeuerwehr München aufzeigen, sondern ihr Hilfestellung für zukünftige Werbemaßnahmen geben.

Die Berufsfeuerwehr München ist in ihrem Verhalten durchaus nicht der alleinige Verursacher ihrer derzeitigen frauenunterrepräsentierten Situation. Es soll hiermit aber deutlich darauf hingewiesen werden, dass sie durch Resignation und Tatenlosigkeit aktuell nichts zur Verbesserung der Situation beiträgt.

II. Die Berufsfeuerwehr München

II.I. Aktuelle Beschäftigungsstruktur der Berufsfeuerwehr München

Zum Zeitpunkt der Untersuchung befinden sich 1688 Beamte und Angestellte im Dienst der Berufsfeuerwehr München. Davon sind 44 Frauen im Verwaltungs- und Feuerwehrdienst beschäftigt.

Von den 1636 Beamten sind 1538 Feuerwehrbeamte und 8 Feuerwehrbeamtinnen im aktiven Dienst der Feuerwehr. Der Frauenanteil im aktiven Feuerwehrdienst beträgt demnach rund 0,5%.

Der Frauenanteil der Gesamtbeschäftigten der Berufsfeuerwehr München beträgt mit 44 Beamtinnen und Angestellten 2,6%.

Im aktiven Feuerwehrdienst befinden sich derzeit 4 Brandmeisterinnen im mittleren Dienst, 3 Brandoberinspektorinnen im gehobenen Dienst und 1 Brandrätin im höheren Dienst.

Zur Zeit befinden sich keine Frauen in der Ausbildung des feuerwehrtechnischen Dienstes.

II.II. Bewerbungslage

Durchschnittlich erkundigen sich ca. 3000 Menschen pro Jahr, davon ca. 100 Frauen, telefonisch, per email oder persönlich bei der Branddirektion über den Beruf des Feuerwehrmannes/ der Feuerwehrfrau in der Berufsfeuerwehr München.

Für das Einstellungsjahr 2006 bewarben sich 905 Männer und 28 Frauen für den mittleren Dienst, 48 Männer und 6 Frauen für den gehobenen Dienst, sowie 20 Männer und 2 Frauen für den höheren Dienst in der Berufsfeuerwehr München. Insgesamt bewarben sich für alle Laufbahnen für das Jahr 2006 973 Männer und 36 Frauen. Der Frauenanteil der BewerberInnen betrug somit 3,7%.

Für das Folgejahr 2007 bewarben sich insgesamt 553 Männer und 17 Frauen für alle Laufbahnen der Berufsfeuerwehr, also noch 56,5% der Anzahl der Bewerber des Vorjahres. Für den mittleren Dienst bewarben sich 477 Männer und 13 Frauen, für den gehobenen Dienst 44 Männer und 4 Frauen und für den höheren Dienst 32 Männer und keine Frau. Der Frauenanteil der Bewerber lag demnach in diesem Jahr bei nur noch 3%.

Sowohl für das Jahr 2006, als auch für 2007 wurden keine Frauen in den gehobenen und höheren Dienst eingestellt.

Das Bewerberverhalten für den mittleren Dienst für das Einstellungsjahr 2008 war ähnlich dem des Vorjahres. Es bewarben sich 414 Männer und 16 Frauen, insgesamt 430 BewerberInnen. Hier lag der Frauenanteil bei 3,7% der Gesamtbewerber für den mittleren Dienst.

II.III. Allgemeine Voraussetzungen für den Dienst bei der Berufsfeuerwehr München

Um sich für den mittleren Dienst der Berufsfeuerwehr München bewerben zu können, müssen bereits einige Voraussetzungen erfüllt werden. So können sich nur StaatsbürgerInnen eines Landes der Europäischen Union mit einem einwandfreien Leumund (keine Vorstrafen) bewerben. Des weiteren sind mindestens ein Hauptschulabschluss und eine abgeschlossene, für den feuerwehrtechnischen Dienst förderliche Berufsausbildung (Handwerklicher, technischer oder medizinischer Beruf) notwendig. Der Bewerber/ die Bewerberin darf am Tag der Einstellung nicht älter als 26 und sollte mindestens 1,65m groß sein, die Führerscheinklasse B, das Deutsche Schwimmabzeichen in Bronze und keine gesundheitlichen Einschränkungen haben.

In einem 2- tägigen Einstellungsverfahren wird der Bewerber/ die Bewerberin auf seine/ ihre körperliche Leistungsfähigkeit, gesundheitlichen Zustand, Schwindelfreiheit, sowie schriftliche und praktische Eignung überprüft. Erst nach erfolgreicher Prüfung wird ein Bewerber/ eine Bewerberin als AnwärterIn für den mittleren Dienst der Berufsfeuerwehr München eingestellt.

Es werden rund 30 AnwärterInnen pro Jahr in den Dienst der Berufsfeuerwehr München übernommen.

Die Einstellungsvoraussetzungen für den gehobenen und den höheren Dienst sind ähnlich der des mittleren Dienstes.

So müssen BewerberInnen ebenso StaatsbürgerInnen eines Landes der europäischen Union mit einem einwandfreien Leumund sein, eine Mindestgröße von 1,65m vorweisen, am Tag der Einstellung nicht älter als 28 im gehobenen Dienst, nicht älter als 31 Jahre im höheren Dienst sein und den Führerschein Klasse B

besitzen. Auch das Deutsche Schwimmabzeichen in Bronze und ein tadelloser gesundheitlicher Zustand sind Voraussetzungen für die Einstellung im gehobenen und höheren Dienst.

Um in den gehobenen Dienst eingestellt zu werden, wird außerdem eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung einer Fachhochschule (oder einer Hochschule in einem Fachhochschulstudiengang) vorausgesetzt, die für den feuerwehrtechnischen Dienst förderlich ist (z.B. Bauingenieurwesen, Elektrotechnik, Verfahrenstechnik o.ä.).

Für den höheren Dienst ist eine mit Erfolg bestandene Diplomhauptprüfung in einer mathematisch-naturwissenschaftlichen oder technischen Fachrichtung an einer Universität, Technischen Universität oder Technischen Hochschule (z.B. Bauingenieurwesen, Maschinenbau, Elektrotechnik, Chemie, Physik usw.) notwendig (vgl. o.V. 2007a).

Im Gegensatz zum mittleren Dienst muss im Einstellungsverfahren zum gehobenen und höheren Dienst weder ein Sparteignungstest, noch ein praktischer Test durchgeführt werden. Diese BewerberInnen werden in einem Interview durch eine Auswahlkommission geprüft.

II.IV. Die Ausbildung

Nach erfolgreich bestandener Eignungsprüfung werden die BewerberInnen als AnwärterInnen in die jeweilige Laufbahnausbildung übernommen. Alle Laufbahnen durchlaufen eine 6- monatige Grundausbildung. Daran schließen sich laufbahnspezifische Lehrgänge und Praktika an. Die Ausbildung im gehobenen und höheren Dienst dauert insgesamt 2 Jahre und wird mit den jeweiligen Laufbahnprüfungen abgeschlossen. In der Ausbildung zum mittleren feuerwehrtechnischen Dienst schließt sich nach der Grundausbildung ein 3- monatiges Praktikum in einer Werkstatt der Berufsfeuerwehr München an (vgl. 2007a).

Zur Zeit befinden sich keine weiblichen Ausbilder an der Feuerweherschule der Berufsfeuerwehr München.

II.V. Zur gegenwärtigen Öffentlichkeitsarbeit

Die Berufsfeuerwehr München ist stets um eine positive Außenwirkung bemüht. Dies zeigt sich z.B. an dem am 21. Juli 2007 stattgefundenen „Tag der offenen Tür“ in der Hauptfeuerwache mit Unterstützung der Feuerwachen 5, 6 und 10. Des Weiteren stehen Besuche in Münchener Kindergärten auf den Dienstplänen der Berufsfeuerwehr München. Nicht zuletzt wurde sogar im Lehrplan der Grundschulen im Rahmen des Heimat- und Sachkundeunterrichts ein Tag bei der Feuerwehr integriert, so dass bereits im Kindesalter ein Bild des Berufes des Feuerwehrmannes geprägt wird. Leider können auf Grund der geringen Anzahl der Feuerwehrfrauen nicht jedes mal weibliche Feuerwehrleute bei solchen Veranstaltungen präsent sein, so dass bereits bei den Kindern ein einseitig männlich geprägtes Berufsbild entsteht.

Die Bewerberzahl hat sich in den letzten zwei Jahren deutlich verringert. Gründe hierfür könnten der demographische Wandel, sowie der Konjunkturaufschwung in Deutschland, speziell in und um München sein. Weiterhin ist Werbung in jeglichen Formen unabdingbar, um eine Vielzahl an BewerberInnen anzusprechen und um eine Vielfalt dieser zu gewährleisten. Zur Zeit verfügt die Berufsfeuerwehr München weder über Plakatwerbung, Fernsehwerbung (z.B. im regionalen Fernsehen), Radiowerbung, Kinowerbung oder Werbung in den regionalen Printmedien. Auch an Jobbörsen, Recroutingmessen, Berufsfindungstagen oder an Infotagen an den Berufsschulen ist die Berufsfeuerwehr München derzeit nicht beteiligt.

Die Berufsfeuerwehr München verfügt jedoch über einen hervorragenden Internetauftritt, der interessierten BewerberInnen ausführliche Hinweise sowohl für den beruflichen Werdegang, als auch die Einstellungsvoraussetzungen und den Einstellungstest bietet. Außerdem sind zu jeglichen Themen Ansprechpartner angegeben, die über Telefon oder email sofort zu erreichen sind. Leider reicht aber ein Internetauftritt nicht mehr aus, um zum einen die Bewerberzahl wieder zu erhöhen und zum anderen interessierte, motivierte und für diesen Beruf fähige Frauen und Männer anzusprechen.

Im nächsten Jahr öffnet sich die Berufsfeuerwehr München auch für nicht-technische Berufe. So können sich auch Menschen mit nicht handwerklichen Berufen (z.B. ArzthelferInnen, Kaufmann/ Kauffrau im Einzelhandel, KosmetikerIn) für den mittleren Dienst bewerben. Dies könnte auch dazu führen, dass sich mehr Frauen für

eine Bewerbung bei der Feuerwehr entscheiden, auch wenn sie zuvor einen Beruf gelernt haben, der i.d.R. von einer Vielzahl von Frauen ausgeübt wird.

II.VI. Zusammenfassung

Die Berufsfeuerwehr München ist eine noch immer bestehende „Männerdomäne“, die auch weiterhin durch den geringen Anteil ihrer Berufsfeuerwehrfrauen Bestand haben wird.

Natürlich dürfen gerade in diesem Beruf keine Unterschiede in Bezug auf Einstellungstest, Ausbildung und Berufschancen zwischen Frauen und Männern gemacht werden. Beide müssen sowohl in der Ausbildung als auch in der täglichen Arbeit die gleichen Leistungen erbringen. Jeder Feuerwehrmann/ jede Feuerwehrfrau muss, vornehmlich im mittleren Dienst, für jede anfallende Arbeit einsetzbar sein. Eine multifunktionale Ausbildung ist essenziell für diesen Beruf. Spezialfähigkeiten können nur teilweise eingesetzt werden.

Nichts desto trotz ist auch die Berufsfeuerwehr ein Spiegelbild unserer Gesellschaft. Jeder Feuerwehrmann/ jede Feuerwehrfrau ist ein (e) Bürger (in) in Uniform. Deshalb sollte sich dies auch im Berufsbild der Berufsfeuerwehr ausdrücken.

Ziel soll es nicht sein, die Frauenquote durch Gesetze und Vorgaben auch in Inkaufnahme von Qualitätsverlusten zu erhöhen. Es soll zunächst erst einmal herausgefunden werden, worin sich die geringe Zahl an Bewerbungen von Frauen begründet, sowie wo Gründe für den noch geringeren Anteil an Frauen, die den Einstellungstest bestehen, zu finden sind.

Ferner sind Aspekte herauszufiltern, die im Allgemeinen und auch speziell die Frauen betreffend, das Interesse am Beruf des Feuerwehrmannes/ der Feuerwehrfrau wecken.

III. Frauen in Männerberufen

III.I. Die soziale Rolle

„Weiblichkeit und Männlichkeit existieren nicht an sich, sondern sind Produkte andauernder sozialer Konstruktionsprozesse“ (Mühlen Achs 1998, S. 32). In unserer Sozialstruktur unterscheiden wir zwei Geschlechter, wobei „Mann“ und „Frau“ als Symbole dieser Zweigeschlechtlichkeit in unserer Gesellschaft stehen. Menschen werden mit äußerlich erkennbaren Geschlechtsmerkmalen geboren. Sie erfahren vom Tag ihrer Geburt an eine spezifische Rollenzuweisung, die der Geschlechtszuweisung durch Sichtung der Geschlechtsmerkmale entspricht. Diese Zuordnung der Rolle wird konsequent bis ans Lebensende fortgeführt.

Eine Rollenzuweisung an Mädchen geschieht nicht nur durch rosa Kleidung, Puppen oder Ballettunterricht, sondern auch durch frühzeitige Erziehung zur Hausarbeit bis hin durch geschlechtsspezifischer Berufsberatung. Jungen dagegen, werden anders als Mädchen, eher in gedeckten Farben gekleidet, sie werden seltener zur Hausarbeit herangezogen und unterstützen die Mutter in solchen Fällen nur, während es bei den weiblichen Familienmitgliedern zur Tagespflicht gehört. Auch sie erfahren später eine geschlechtsspezifische Berufsberatung. Auch ihnen werden nicht alle Möglichkeiten der Berufswahl aufgezeigt. Dies zeigt sich deutlich in den männerunterrepräsentierten Berufen, wie Hebamme, ErzieherIn oder ArzthelferIn.

III.II. Lernen durch Vorbilder

Menschen lernen durch Vorbilder. In Kindheit und Jugend sind es die primären Bezugspersonen, meist die Eltern und Geschwister, die zu Vorbildern werden. Diese werden unbefangen nachgeahmt. Später nehmen die jungen Erwachsenen ihre Eltern dann realistischer wahr und suchen sich meistens neue oder weitere Vorbilder, mit denen sie sich eher identifizieren können.

Das Vorleben bestimmter Lebensweisen ist jedoch für unser ganzes Leben bestimmend. Leben Eltern ihren Kindern eine klassische Rollenverteilung vor, wäre es nicht verwunderlich, wenn sich das Kind ebenso für eine solche Lebensform

entscheidet. Behält ein Kind vordergründig nur das Vorbild der Eltern nimmt die Wahrscheinlichkeit ab, eine andere Lebensform zu entdecken und diese auch zu leben. Erfährt das Kind z.B. durch Bildung, Medien oder Freunde von anderen, Möglichkeiten das Leben zu gestalten, kann es bei ausreichendem Selbstbewußtsein, neue Ziele für sich entdecken und nicht in die Fußstapfen der Eltern treten. Doch werden in unserem Bildungssystem oder Medien Frauen und Männer in ihren Rollen überhaupt der modernen Gleichstellungspolitik entsprechend dargestellt? In der Regel nicht. Noch immer werden in Büchern, Zeitungen oder Filmen die klassischen Familienbilder präsentiert, in denen der Vater der Hauptverdiener ist und die Mutter maximal Teilzeit arbeitet und dazu verdient. In nur wenigen Medien wird von sog. Karrierefrauen erzählt und noch weniger von Frauen in Männerberufen. Unsere weiblichen Jugendlichen haben somit keinerlei Vorbilder an denen sie sich orientieren können. Keine der interviewten Feuerwehrfrauen der Berufsfeuerwehr München beispielsweise hatte eine andere Feuerwehrfrau oder eine vergleichbare Frau zum Vorbild. Sie wurden durch andere Aspekte auf diesen Beruf aufmerksam.



(Quelle o.V. 2007b)

Bereits im frühesten Kindesalter werden die klassischen Rollenbilder geprägt. Es gibt fast keine Kinderbücher in Deutschland, in denen weibliche Feuerwehrleute dargestellt werden. Es fehlt den Mädchen an weiblichen Vorbildern, die bereits in sog. Männerberufen arbeiten.

In Kinderbüchern über den Beruf der Polizei werden seit einigen Jahren bereits Polizistinnen abgebildet. Dies zahlt sich mit einer hohen BewerberInnenquote für den Polizeidienst aus.

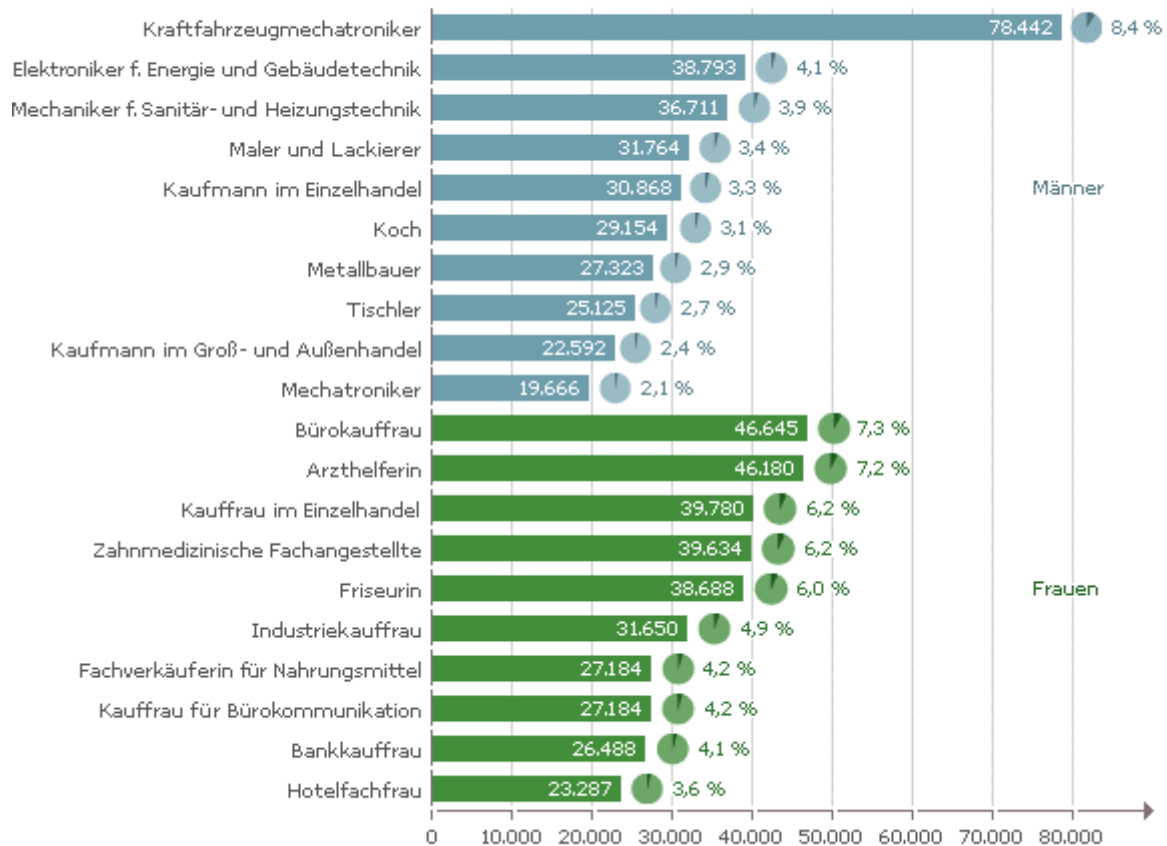
III.III. Der segregierte Arbeitsmarkt in Deutschland

Der Arbeitsmarkt in Deutschland bietet durch seine geschlechtsbezogene Segregation (Aufteilung) immernoch erschwerte Bedingungen für Frauen. Die typischen „Männer-“ und „Frauenberufe“ verbleiben resistent in unserer Gesellschaft. Karrieren von Frauen werden immer transparenter. Je höher Frauen in ihrem Beruf aufsteigen, im Gegensatz zu den Männern, werden ihre Berufskarrieren offen dargelegt, wenn es um eine Entscheidung für eine höhere Position geht. Bei Männern bedarf es keiner Begründung, wenn sie befördert werden. Weiterhin ist Deutschland noch immer Sieger in der Größe des Einkommensunterschiedes zwischen Männern und Frauen. Dieser Gender Pay Gap liegt in Deutschland bei immerhin 26% (vgl. Studie „Pay Developments, European Industrial Relations“ von 2005).

Die Existenz dieses segregierten Arbeitsmarktes hat unterschiedliche Ursachen. Sowohl eingefahrene Organisationsstrukturen, Vorurteile, diskriminierende Präferenzen gegenüber Frauen, soziale Normen oder die (Un-) Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielen eine Rolle in der Erklärung dieses Phänomens (vgl. wissenschaftlicher Vortrag „Geschlechtstypische Arbeitsmarkt- Segregation“ 2005). Doch was unterscheidet einen Frauen- von einem Männerberuf? Beispielsweise die Arbeitszeiten unterscheiden sich gravierend. Während in Männerberufen eher lange Arbeitszeiten und wenig Teilzeitmöglichkeiten bestehen, ist in Frauenberufen vorwiegend Teilzeitarbeit möglich. Für Männerberufe muss man nicht selten mobil sein. In einer Studie des Sozialen Survey aus dem Jahr 2003 wurde festgestellt, dass Frauen mit vorwiegend mittleren und geringeren Bildungsabschlüssen weniger mobil als ihre Kolleginnen mit höheren Abschlüssen sind. Auch Männer sind i.d.R. mobiler als Frauen.

■ Die zehn beliebtesten Ausbildungsberufe

In absoluten Zahlen und in Prozent nach Geschlecht, Deutschland 2003



Quelle: Statistisches Bundesamt
Stand: 11.2004

bpt: © 2005 Bundeszentrale für politische Bildung

(Quelle Statistisches Bundesamt „Die soziale Situation in Deutschland“ 2004)

Diese Übersicht fasst nocheinmal die häufigsten Berufe mit ihrer Segregation zusammen. Die beliebtesten Berufe der männlichen Auszubildenden waren im Jahre 2004 der Kraftfahrzeugmechatroniker, der Elektroinstallateur und der Mechaniker für Sanitär - und Heizungstechnik. Bei den Mädchen waren es die Berufe Bürokauffrau, die Arzthelferin und die Kauffrau im Einzelhandel.

Frauen bevorzugen eher Berufe im Dienstleistungsbereich, während Männer lieber in produzierenden oder handwerklichen Berufen tätig sein möchten. In Dienstleistungsberufen werden familienfreundlichere Arbeitszeiten und körperlich weniger anspruchsvolle Arbeiten angeboten, während sowohl handwerkliche als auch produzierende Berufe meist keine Teilzeit anbieten. Diese Berufe sind oft auch körperlich fordernd.

Frauen, die nach einer festen Struktur streben, würden eher einen frauentypischen Beruf wählen. Frauen die Karriere machen wollen und auch die Zurückstellung einer Familie in Kauf nehmen, würden sich auch für Männerberufe entscheiden.

Für die meisten Männer steht eine berufliche Karriere im Vordergrund. Sie sehen sich immer noch als Hauptverdiener der Familie und deshalb kommt ein Beruf mit wenig Arbeitszeit für sie nicht in Frage. Männer betimmen ihren Wert nachdem, was sie leisten, der Wert einer Frau hängt für sie von ihrer Reproduktionsfähigkeit ab (vgl. Meuser 1998, S. 266).

Nicht zuletzt ist der gravierende Einkommensunterschied zwischen Männer- und Frauenberufen zu betrachten. Männer, die die Hauptverdiener ihrer Familie sein wollen, wollen auch mehr Geld als ihre Frau verdienen und werden sich immer wieder für die besser bezahlten Jobs entscheiden.

Auffallend ist, dass mehr Männer in Frauenberufen arbeiten als Frauen in Männerberufen. Das heißt, „Frauenberufe sind konzentrierter als Männerberufe bzw. Männer verteilen sich besser über das berufliche Spektrum“ (wissenschaftlicher Vortrag „Geschlechtstypische Arbeitsmarkt-segregation“ 2005). Frauen bleiben in ihren zugewiesenen Berufen. Gründe dafür sind u.a. die erschwerten Zugangsmöglichkeiten zu einem Männerberuf, die Angst darin bestehen zu können, die unflexiblen Arbeitszeiten oder auch das Ausleben wollen einer klassischen Rollenverteilung.

Politisch gesehen könnte man durch verschiedene Maßnahmen den stark geschlechterspezifisch segregierten Arbeitsmarkt in Deutschland reformieren. So könnte man die Berufsorientierung und Berufswahl durch geschlechtsunspezifische Beratungen umgestalten, man könnte neue Berufsfelder, die als geschlechtsneutral betrachtet werden, schaffen und weiterhin sollte man unbedingt die Betreuungsmöglichkeiten für Kinder ausbauen, damit berufstätige Mütter ohne schlechtes Gewissen arbeiten können. Auch sollte man Frauen in Männerberufen fördern. Man sollte ihnen bewusst machen, dass sie gleichwertige Mitarbeiter sind und keine zusätzliche Belastung. Die Anwendung von Frauenquoten wird in manchen Organisationen (z.B. Bundeswehr) betrieben. Dies ist jedoch umstritten. Ein Großteil der wenigen Frauen in Männerberufen hält eine Quotenregelung für nicht sinnvoll und empfindet diese als Belastung. Bei einer Bewerbung um einen höheren Dienstposten werden sie gegenüber den Männern bevorzugt, sobald zwischen beiden die gleiche Eignung, Leistung und Befähigung besteht. Jedoch ist

dann eine Frau, die in höhere Positionen aufsteigt, für ihre männlichen Kollegen immer nur die „Quotenfrau“, die nur aufgrund der Quote deshalb diesen Posten bekommen hat, auch wenn keine adäquaten männlichen Konkurrenten zur Debatte standen. Auch Männer halten eine Quotenregelung für nicht anstrebenswert, denn dann geht es um ihren eigenen Arbeitsplatz. Diese Regelung gefährdet diesen potentiell und darf somit in ihren Augen nicht durchgesetzt werden (vgl. Höyng, Puchert 1998).

Ferner sollte man unbedingt die Berufskarrieren der Frauen fördern, indem man ein „Nebeneinander“ von Beruf und Familie unterstützt anstatt teure Reintegrationsmaßnahmen für Berufsrückkehrerinnen durchzuführen. Für Frauen darf die Familie nicht hinten anstehen, sondern stets den Beruf begleiten oder umgekehrt. Dazu gehört auch eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung- in allen Berufen.

III.IV. Das heutige Rollenverständnis

Eine qualitative Untersuchung für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) über „20- jährige Frauen und Männer heute - Lebensentwürfe, Rollenbilder, Einstellungen zur Gleichstellung“ vom Februar 2007 brachte erstaunliche Ergebnisse über die unterschiedliche Sichtweisen von jungen Menschen gegenüber Frauen in Männerberufen hervor. Im Folgenden sollen auf einige dieser Ergebnisse eingegangen und auf den Beruf Feuerwehrmann/ Feuerwehrfrau bezogen werden.

Die heutigen 20- jährigen sind die Bewerber für die Berufsfeuerwehr München von morgen. Die 20- jährigen mit Abitur befinden sich gerade in der Anfangsphase ihres Studiums, diejenigen ohne Abitur zum Großteil in der Endphase ihrer Ausbildung. Genau diese Menschen sind für unsere Untersuchung von großer Bedeutung, denn in dieser Phase entscheidet sich ein Großteil für oder gegen eine Bewerbung bei der Berufsfeuerwehr.

Die Studie des BMFSFJ unterschied die 20- jährigen in Männer und Frauen mit Abitur, mit mittleren oder mit geringeren Bildungsabschlüssen. Weiterhin charakterisierte man die 20- jährigen im Modell des sog. „Sinus- Milieus“, in dem durch permanente sozialwissenschaftliche Forschung die Lebenswelten von Deutschland untersucht werden.

Auf die zentrale Aussagen dieser Studie zurück greifend kann man sagen, dass die heutigen 20- jährigen die Gleichstellung (laut dieser Studie sprechen die jungen Menschen eher von Gleichberechtigung) von Männern und Frauen als eine wichtige Errungenschaft unserer Zeit ansehen. Die Frauen heutzutage gehen selbstverständlich mit diesem Thema um und wissen über ihre Rechte Bescheid. Jedoch gibt es große Differenzen bei der Akzeptanz von gleichstellungspolitischen Maßnahmen.

Zum Beispiel empfinden Männer mit mittlerer und geringerer Bildung die Gleichstellung als bereits abgeschlossen und jede weiteren Maßnahmen würden „über das Ziel hinaus schießen“ (Studie „ 20- jährige – Frauen und Männer heute“ vom Februar 2007, S. 8). Dagegen halten Frauen mit höheren Abschlüssen den Prozess der Gleichstellung überhaupt noch nicht für abgeschlossen und sehen weiteren Handlungsbedarf. Männer mit gleichen Bildungsabschlüssen wollen sich von den ihnen vorgelebten Rollenbildern trennen und sind aufgeschlossen gegenüber der Gleichberechtigung. Allgemein äußern sich Männer positiv über die Gleichstellung von Frauen und Männern, jedoch wehren sich auch diese Männer, sobald ihre männliche Einflussnahme und Entscheidungsfreiheit durch Gleichstellungsmaßnahmen bedroht wird (vgl. Höyng, Puchert 1998). Die höher gebildeten Männer empfinden jedoch Angst gegenüber ihren potenziellen Geschlechtspartnerinnen, da diese sowohl selbstbewusst sind, als auch ihre Schwächen nicht zeigen.

Man darf eine Unterscheidung zwischen Ost und West auch heute noch nicht vernachlässigen. Während junge Menschen, die im Osten des Landes aufgewachsen sind, vergleichbar moderne Vorbilder in Bezug auf das Rollenbildnis von Männern und Frauen hatten, wurden die westlichen Jugendlichen mit den klassischen Rollenverteilungen konfrontiert. In der ehemaligen DDR war es eine Selbstverständlichkeit, dass Frauen und Männer gleichberechtigt arbeiteten. Die Kluft zwischen Männer- und Frauenberufen war bei weitem nicht so erheblich, wie es in Westdeutschland war und heute in Gesamtdeutschland ist. Auch waren Frauen in Männerberufen in der ehemaligen DDR nichts Besonderes. Das prominenteste Beispiel ist derzeit unsere Bundeskanzlerin, die in der ehemaligen DDR Physik studierte und als Ingenieurin abschloss. Auch nach der Wende führten die ehemaligen DDR- Bürger diese Lebensweise fort. Während sich nicht- berufstätige Frauen in Westdeutschland als Hausfrauen bezeichnen, gelten ostdeutsche Frauen,

die erwerbslos sind als arbeitslos. Leider wurde in der Studie des BMFSFJ keine Unterscheidung zwischen West- und Ostdeutschland getroffen. Das unterschiedliche Rollenverständnis zwischen Ost- und Westdeutschland erklärt auch die unterschiedliche Bereitschaft von Frauen in den Freiwilligen Feuerwehren tätig zu sein. Während in Ostdeutschland der Frauenanteil in den Freiwilligen Feuerwehren bei 11% liegt, behalten sich nur 6% der westdeutschen Frauen vor dieses Ehrenamt auszuführen (vgl. „Frauen am Zug. Worum es geht“).

Männer mit mittlerer Bildung (Mittlere Reife oder vergleichbare Abschlüsse) sowie Männer mit geringerer Bildung (Hauptschulabschluss oder ohne Abschluss) sehen nach der Studie des BMFSFJ ihre Geschlechtsgenossinnen mit Skepsis. Frauen, die Karriere machen (Studium, Männerberuf o.ä.) werden von diesen Männern als eher „männlich“ und als „Ausnahme“ betrachtet. In ihren Vorstellungen arbeiten ihre Frauen nur halbtags oder gar nicht, betreuen die Kinder und versorgen den Haushalt. Aus ihrer Sicht ist diese Rollenverteilung sogar von der Natur gegeben. Die Frauen dürfen auf ihre Hausfrauentätigkeit stolz sein. Der Mann jedoch ermöglicht erst durch seine Arbeit, dass die Frau zu Hause bleiben und die Hausarbeit verrichten kann (vgl. Meuser 1998). Diese Männer möchten gern, dass das klassische Rollenverhältnis weiter fortbesteht.

Frauen mit mittlerer Reife, Hauptschulabschluss u.ä. haben ein ähnliches Verständnis, wie ihre gleichaltrigen Männer mit ähnlichen Bildungsabschlüssen. Sie kennen ihre „neuen“ Möglichkeiten, die ihnen die Gleichberechtigung bietet. Gern nehmen sie auch diese wahr, aber nur in bestimmten Bereichen. Sie präferieren vornehmlich die freie Berufswahl und das gleichberechtigte Verfügen über Geld und wichtige Entscheidungen, den Haushalt betreffend. Aber weitere Schritte in Gleichstellungsangelegenheiten stehen sie mit Bedenken gegenüber. Sie fürchten, dass weitere Schritte eine Last für Frauen werden könnten. Diese Frauen leben ein Lebensmodell, was aus Teilzeitarbeit und Kindern besteht. Dies würde durch immer mehr Gleichberechtigung in Gefahr geraten (vgl. Studie „20-jährige – Frauen und Männer heute“ vom Februar 2007).

Das Thema „Gleichstellung“ wird bei dieser Untersuchungsgruppe als alleiniges Thema für Frauen verstanden. Frauen kämpfen für die Rechte anderer Frauen. Die Gleichberechtigung bringe auch nur Verbesserungen den Frauen gegenüber. Eine Gleichstellungspolitik für beide Geschlechter wird nicht wahrgenommen.

Die heute 20- jährigen Frauen mit höherer Schulbildung verbinden Arbeiten mit einem positiven Lebensgefühl. Sie wollen nicht nur Geld verdienen, sondern auch einen Beruf mit „Aufstiegschancen, Gestaltungsfreiheiten, Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung“ (Studie „ 20- jährige – Frauen und Männer heute“ vom Februar 2007, S. 15)“ sowie einer guten Bezahlung und wollen auch einen gewissen Status ausüben.

Diese Ansprüche decken sich auch mit der höheren Bewerberinnenzahl für den gehobenen und höheren Dienst in der Berufsfeuerwehr München. Der Bewerberinnenanteil für den gehobenen Dienst (Voraussetzung ist mind. ein Fachhochschulstudium) lag für das Jahr 2006 bei 12,5% und für den gehobenen Dienst (Voraussetzung ist ein Universitätsabschluss) bei 10,0 %. Bewerbungen von Frauen für den mittleren Dienst für das gleiche Einstellungsjahr lagen bei lediglich 3,1 %.

Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen nehmen auch eine Verzögerung in der Familienplanung in Kauf. Während sie sich nach einem Studium im Alter von Mitte bis Ende 20 erstmalig auf eine Arbeitsstelle bewerben, bekommen gleichaltrige Frauen mit mittleren und geringeren Bildungsabschlüssen bereits Kinder. Zwar hat die Mehrzahl der Frauen dieser Untersuchungsgruppe auch ein klassisches Rollenverhältnis vorgelebt bekommen, wurden aber meist durch ihre Bildung weitsichtiger und offener neuen Lebensformen gegenüber.

Nicht zuletzt sei zu erwähnen, dass die hier untersuchten Frauen von der zukünftigen Gleichstellungspolitik erwarten, dass sie endlich Anerkennung in bestimmten Berufen (in den bisher männerdominierten Berufen) erfahren und auch, dass ihre körperlichen Defizite gegenüber den Männern anerkannt und akzeptiert werden.

Die 20- jährigen Männer mit höheren Bildungsabschlüssen wollen keine tradierte Rollenverteilung zurück. Zwar sind sie verunsichert, was ihnen die Zukunft bringen wird, dennoch stellen sie sich eine gleichberechtigte Partnerin vor, die ebenfalls voll berufstätig ist. Wie auch die Abiturientinnen lehnen diese Männer die Quotenregelung für Frauen grundlegend ab. „Den Job soll der bessere bekommen“ (Studie „ 20- jährige – Frauen und Männer heute“ vom Februar 2007, S. 31). Erstaunlich ist, dass, nach Meinung dieser jungen Männer, trotzdem typische Männer- und Frauenberufe beibehalten werden sollten. Die Vorstellung, dass Männer die Kinder erziehen und Frauen in den Krieg ziehen schrecke sie ab.

Die interessanteste untersuchte Gruppe für diese „Feuerwehrstudie“ sind die 20-jährigen Frauen mit mittleren und geringeren Bildungsabschlüssen, denn diese sind das Klientel, was deutlich unterrepräsentiert ist in der Berufsfeuerwehr München.

Ihre Berufswünsche entsprechen zum Großteil nicht den Anforderungen der Berufsfeuerwehr München. Frauen dieser Gruppe haben geringere Ambitionen eine Karriere zu starten. Zwar wollen sie durchaus einen Beruf erlernen, in diesem sie auch möglichst unbefristet übernommen werden, er darf sie aber „nicht überfordern, sollte ein finanzielles Auskommen ermöglichen und ein angenehmes Betriebsklima bieten“ (Studie „20-jährige – Frauen und Männer heute“ vom Februar 2007, S. 34). Selbstfindung und Persönlichkeitsentwicklung spielen bei diesen Frauen keine Rolle. Frauen der „bürgerlichen Mitte“ (siehe Sinus-Modell) suchen sich zusätzlich ihren Beruf nach Status und realen Aufstiegschancen aus. Sie wollen außerdem einen gewissen Wohlstand in ihrem Leben erreichen.

Für Frauen mit mittleren und geringeren Bildungsabschlüssen sind die Bemühungen der Gleichstellungspolitik bereits abgeschlossen. Man sieht zwar die Errungenschaften der Gleichstellung als wichtig an, doch „sehen sie sich selbst davon nicht betroffen“ (Studie „20-jährige – Frauen und Männer heute“ vom Februar 2007, S. 39). Gleichstellungspolitik sei eher für die „Karrierefrauen“ förderlich. Die jungen Frauen sehen Karrierefrauen auch als absolute Ausnahme an. Genau wie Männer sehen sie solche Frauen als nicht richtig zuzuordnen (vgl. Meuser 1998). Sie akzeptieren den Mann als „starkes“ Geschlecht und überlassen ihm gern die Karriereberufe. Karriereorientierten Menschen ordnen sie Eigenschaften zu, die vornehmlich „männlich“ geprägt sind, z.B. „Kraft, Durchsetzungsvermögen, Härte, Aggressivität, Überlegenheit“. Ganz auf die Vorteile der Emanzipation wollen diese Frauen aber auch nicht verzichten. Sie nutzen diese je nach Situation, während sie sich in anderen Fällen gern als „schutzbedürftig und emotional“ (Studie „20-jährige – Frauen und Männer heute“ vom Februar 2007, S. 39) geben. Karriere definieren diese Frauen anders als die gleichaltrigen Abiturientinnen. Solche Frauen streben eine Karriere an, die unbedingt mit der Familienplanung vereinbar sein soll. Dazu gehört ein sicherer Job mit mittlerem Einkommen, der auch als Zubrot der Familie dienen kann. Gleichstellung bedeutet für sie sogar eine Bedrohung, denn damit wird ihr Lebensmodell gefährdet. Für sie birgt die vollständige Gleichstellung Ängste wie, dass sie „für die Arbeiten körperlich nicht geeignet bzw. gegenüber Männern stets im Nachteil sind, sowie in Männerdomänen sozial isoliert zu sein und eine Opferrolle

einzunehmen“ (Studie „ 20- jährige – Frauen und Männer heute“ vom Februar 2007, S. 44). Somit sind diese Rollenvorstellungen schnell verdrängt und ein Verharren auf ihren traditionellen Rollen steht wieder im Vordergrund. Die Untersuchung des BMFSFJ lässt vermuten, dass die Gründe der geringen Bewerberinnenzahl für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst der Berufsfeuerwehr München in den Ansichten der potenziellen Bewerberinnen zu suchen sind.

Die untersuchten 20- jährigen Männer mit mittleren und geringeren Bildungsabschlüssen empfinden Karrierefrauen und Frauen in Männerberufen „männlich, stark, mutig, selbstbewußt, durchsetzungsstark und taff“ (Studie „ 20- jährige – Frauen und Männer heute“ vom Februar 2007, S. 48).

Diese Untersuchungsergebnisse spiegeln sich ebenfalls in der Befragung der BerufsschülerInnen aus den Münchener Berufsschulen wieder. Diese ordneten die gleichen und ähnliche Eigenschaften einer Berufsfeuerwehrfrau zu (hier wurde aufgrund der spezifischen Untersuchung eine direkte Berufsbezeichnung verwendet, sie steht jedoch für den Begriff „Frau im Männerberuf“). Diese befragten BerufsschülerInnen assoziierten die Eigenschaften Mut, Tapferkeit, Sportlichkeit, Kraft und Stärke am häufigsten mit einer Feuerwehrfrau.

Die jungen Männer akzeptieren zwar solche Frauen, die Karriereberufe anstreben, wollen diese jedoch nicht als potentielle Partnerin. Sie wünschen sich eine Partnerin, die weder „Businessfrau noch Tussi“ (Studie „ 20- jährige – Frauen und Männer heute“ vom Februar 2007, S. 49) ist. In ihren Wunschvorstellungen ist die Frau für Haushalt und Kinder zuständig. Er, der Mann, unterstützt seine Frau in Beidem, wenn er Lust und Zeit dafür hat.

Im mittleren Dienst der Berufsfeuerwehr München haben die meisten Feuerwehrleute einen Hauptschulabschluss oder die mittlere Reife. Sie entsprechen demnach Menschen mit mittleren und geringeren Bildungsabschlüssen, wie sie in der Studie des BMFSFJ untersucht worden sind. Vergleicht man die Aussagen der 20- jährigen mit denen der interviewten Berufsfeuerwehrmänner zeigen sich diverse Parallelen. Für die Feuerwehrmänner der Münchner Berufsfeuerwehr sind Berufsfeuerwehrfrauen außergewöhnliche Frauen. Diese Frauen haben bereits mit dem sehr anspruchsvollen Einstellungstest bewiesen, dass sie „ihren Mann stehen können“ und die gleichen Leistungen wie die männlichen Kollegen erbringen können. Diese Frauen nehmen immer noch einen Sonderstatus ein, nicht weil sie ein anderes Geschlecht haben, sondern weil sie als besonders starke Frauen von Männern

eingeorordnet werden, die auch nicht dem „normalen“ Frauenbild entsprechen. Sie können diese Frauen nicht in eine bestimmte Rolle einordnen. Sie verkörpert sowohl Weiblichkeit, hat aber parallel einige männliche Attribute.

Betont wurde stets, dass diese Frauen unbedingt die gleichen Leistungen, wie die Feuerwehrmänner erbringen müssen und dass dies sehr hart für Frauen sei. Aber es sei „nun mal nicht jeder Mann und jede Frau für diesen Job geeignet“. Auch für die Männer der Berufsfeuerwehr München entsprechen diese Frauen nicht dem Idealbild einer Frau. Auch für sie bleiben diese Frauen Ausnahmen und ihnen werden Eigenschaften, wie „männlich, selbstbewusst und stark“ zugewiesen. Man akzeptiert zwar mittlerweile die Anwesenheit der Frauen, aber viel mehr sollten es nicht werden. Manche Männer fördern sogar einzelne Frauen, die aber selber nicht ihren eigenen Arbeitsplatz gefährden, denn sie wissen, dass diese Frauen nicht an ihnen vorbeiziehen können (vgl. Höyng, Puchert 1998).

Zwar reizen Männer die Gedanken an Frauen in Männerberufen, indem sie sich erotische Bilder von leicht bekleideten Frauen in einer Männerumwelt vorstellen. Sie finden auch das Exotische an diesen Frauen sehr reizvoll, erinnern sich aber schnell daran, dass genau diese Frauen in ihre vor Frauen geschützte Männerwelt eindringen und verwerfen schnell diesen Gedanken wieder (Studie „20-jährige – Frauen und Männer heute“ vom Februar 2007, S. 53). Auch die Feuerwehr war bisher eine solche „geschützte Zone“. Man konnte unbehelligt Frauenposter aufhängen, über Frauen reden oder sog. Kraftausdrücke verwenden, ohne dass jemand etwas dagegen gesagt hätte. Sobald jedoch die ersten Frauen in diese Umwelt eindringen, wurden sowohl Poster als auch Kraftausdrücke als nicht mehr akzeptabel eingestuft und beseitigt. Frauen werden besonders in homosozialen Männergemeinschaften als die Verursacher von Störungen wahrgenommen (vgl. Meuser 1998). Die Männer fühlten/ fühlen sich in ihren Freiheiten beschnitten. Die Frauen haben ihnen auch noch ihre letzte Rückzugsmöglichkeit genommen. Dazu braucht es lediglich eine Frau. Diese reicht aus, um eine ganze Männerwelt auf den Kopf zu stellen. Die Männer können sich nicht mehr überall umziehen, sie müssen diverse Bilder abhängen, sie müssen aufpassen, was sie sagen oder ständig an die weibliche Bezeichnung für etwas denken (z.B. beim Ansprechen des Teams: „Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen..“). Für Feuerwehrmänner im mittleren Dienst reicht die Anzahl der bisherigen Frauen im Feuerwehrdienst aus. Eine Erhöhung des Frauenanteils könnte zu Konkurrenzdenken sowohl bei den Männern (sofern es um

das Buhlen der Gunst einer Kollegin geht) als auch bei den Frauen („Zickenterror“) führen. Da Frauen in den Augen der Männer nicht offen kommunizieren können, werden Probleme oft gar nicht angesprochen. Unter Männern sei das anders. Frauen suchen förmlich nach Konflikten und erfinden solche sogar. Während sie irrational handeln, wirken sie dennoch zielgerichtet gegen die Männer und bringen damit Unruhe in den bestehenden Männerbund, wie z.B. die Berufsfeuerwehr München immer noch einer ist (vgl. Meuser 1998).

III.V. Zusammenfassung

Wie könnte man die aktuelle Situation bei der Berufsfeuerwehr München verbessern? Der Fortbestand des Konjunkturaufschwungs in Deutschland, die geburtenschwachen Jahrgänge und steigende geringere Qualifikation der Schulabgänger führen schon jetzt zu einer verminderten BewerberInnenzahl, sowie immer weniger Auswahlmöglichkeiten. Um eine hohe Qualität der Berufsfeuerwehr München zu gewährleisten, bedarf es einer Vielzahl an BewerberInnen von denen nur die Besten ausgewählt werden sollen. Mit sinkender Bewerberzahl sinken auch die Auswahlmöglichkeiten. Eine Minderung der Qualität ist nicht auszuschliessen. Wie auch Polizei und Bundeswehr wird auch die Berufsfeuerwehr in Zukunft auf Frauen angewiesen sein. Auch wenn diese Vorstellung für viele noch undenkbar zu sein scheint, ist eine Erhöhung des Frauenanteils unabdingbar. Frauen erreichen zunehmend höhere Bildungsabschlüsse als Männer, sie nehmen immer mehr am Erwerbsleben teil und sie stellen nicht zuletzt die Hälfte der jungen Menschen, die ins Berufsleben einsteigen. Sinkt die Zahl der jungen Berufseinsteiger, sinkt auch die Zahl der männlichen Bewerber für die Berufsfeuerwehr München. Um jedoch die Stärke der Feuerwehr aufrecht erhalten zu können, müssen jährlich ca. 30 bis 40 Personen in den mittleren Dienst der Berufsfeuerwehr München eingestellt werden. Qualifizierte Frauen sollten deshalb explizit für die Berufsfeuerwehr München geworben werden, denn die Qualität wird in naher Zukunft nicht mehr allein durch männliche Bewerber gewährleistet werden können.

Um Frauen von einem in ihren Köpfen immer noch bestehenden Männerberuf überzeugen zu können bedarf es einer umfassenden Arbeit. Allein durch Werbemaßnahmen kann ein Umdenken der Frauen mit mittleren und geringeren Bildungsabschlüssen, die vornehmlich für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst

in Frage kommen, nicht vollzogen werden. Ein Umdenken in der Gesellschaft ist dafür von Nöten.

Beginnend mit den bereits durchgeführten Kindergartenbesuchen, die die Berufsfeuerwehr München regelmäßig durchführt, sollten Feuerwehrfrauen dabei permanent mit anwesend sein. Das Bild, dass Frauen genauso diesen Beruf ausüben können wie Männer muss sich bereits in frühester Kindheit einprägen. Desweiteren sollten die wenigen Frauen der Berufsfeuerwehr München möglichst oft bei den Besuchen der Grundschulen in den Feuerwehrräumen dabei sein. Auch hier gilt es wieder den Kindern das Bild zu präsentieren, dass die Berufsfeuerwehr kein reiner Männerberuf mehr ist. Sicherlich stoßen diese Forderungen sowohl bei den Leitenden der Berufsfeuerwehr München als auch bei den zu beteiligenden Berufsfeuerwehrfrauen auf Ablehnung. Es sei aber zu bedenken, dass genau diese Kinder den Fortbestand der Berufsfeuerwehr München in Zukunft gewährleisten. Eine weit vorausschauende Arbeit wird sich mit dem Erhalt der hohen Qualität der Münchner Feuerwehr auszahlen.

Weitere Maßnahmen könnten z.B. Schulpraktika sein. Interessierten Kindern und Jugendlichen sollte die Möglichkeit geboten werden an ein paar Tagen in den Beruf Feuerwehrmann/ Feuerwehrfrau hineinschnuppern zu können. Dies bietet den SchülerInnen einen optimalen Einblick in das Berufsfeld und fördert Interesse und Motivation für diesen Beruf.

Informationstage an Schulen und vorallem an Berufsschulen sollten das Rekrutierungsprogramm der Berufsfeuerwehr München ergänzen. Weckt man bereits früh das Interesse am Feuerwehrberuf kann man gezielt einen feuerwehrdienstlichen Beruf lernen (auch wenn dies nicht mehr unbedingt als Voraussetzung zur Einstellung gefordert ist). Bei den Besuchen in den Berufsschulen können den BerufsschülerInnen weitere Möglichkeiten ihrer beruflichen Entwicklung aufgezeigt werden.

Auch das Einstellungsalter der Berufsanfänger der Feuerwehr sollte wieder hochgesetzt werden. Oft können Lebenserfahrungen älterer Männer und Frauen als Ressource dienlich sein. Gerade Frauen ändern ihre Einstellungen mit wachsender Lebenserfahrung. Für solche Menschen sollte eine Chance auf diesem Fachgebiet eingeräumt werden.

Die Teilzeitarbeit sollte in der Berufsfeuerwehr München gefördert werden, auch wenn dies nicht einfach zu realisieren ist. Ein neues innovatives Konzept muss dafür

entwickelt werden. Sollte Teilzeit nur in Ausnahmefällen bestehen, muss ein ausgedehntes Kinderbetreuungskonzept konzipiert werden, so dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie uneingeschränkt möglich sein kann. Davon profitieren nicht nur die weiblichen Feuerwehrleute, auch ihren männlichen Kollegen würde dies zu Gute kommen.

Nicht zuletzt muss auf eine nicht geschlechtsspezifische Berufsberatung geachtet werden. Zwar ist es hauptsächlich das soziale Umfeld, welches Frauen in traditionelle Frauenberufe drängt, jedoch spielt das Geschlecht (un-)bewußt eine Rolle bei der Empfehlung von Berufen. So werden beispielweise Männer bei der Wahl des Ausbildungsplatzes eher darauf hingewiesen, dass sie mit einem handwerklichen Beruf später gute Chancen bei einer Berufsfeuerwehr haben, als Frauen. Nicht nur dass Frauen dadurch förmlich in Frauenberufe gedrängt werden, auch Männer sollten in bisher von Frauen dominierten Berufen in größerer Anzahl vertreten sein. Zum Beispiel in Erziehungsberufen fehlt es an Männern. Vor allem Kindern aus Alleinerziehenden- Haushalten fehlt es oft an männlichen Vorbildern. Es sollte zwar weiterhin nach Eigenschaften und Fähigkeiten beraten werden, es sollte aber nicht nach dem Geschlecht vorsondiert werden. Auch viele Computerprogramme zur Berufswahl sind auf das Geschlecht programmiert und somit ungeeignet.

Einen erheblichen Vorsprung in der Gleichstellungspolitik hat der Beruf des Feuerwehrmannes/ der Feuerwehrfrau aber dennoch: beide Geschlechter werden gleich bezahlt. Die Besoldung jeglicher Beamten ist nach Dienstgrad und Alter gestaffelt. Ein männlicher Brandmeister verdient genau das gleiche wie eine Brandmeisterin selben Alters. Von einem Gender Gap kann also hier nicht die Rede sein.

IV. Die Einstellungsprüfung bei der Berufsfeuerwehr München

IV.I. Die Einstellungsprüfung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst der Berufsfeuerwehr München

Im Einstellungsverfahren für den mittleren, gehobenen und höheren Dienst werden unterschiedliche Anforderungen an die BewerberInnen gestellt. Während sich BewerberInnen für den gehobenen und höheren Dienst einer Auswahlkommission stellen müssen, werden BewerberInnen für den mittleren Dienst durch ein Assessmentcenter auf ihre Eignung für den Feuerwehrdienst geprüft.

Die Berufsfeuerwehr München bietet einmal im Jahr eine Einstellungsprüfung für den mittleren Dienst der Feuerwehr für das darauffolgende Einstellungsjahr an. Dieses Einstellungsverfahren erstreckt sich über 2 Tage.

Es beinhaltet:

- eine Praktische Prüfung
(an vier Stationen handwerkliches Geschick und Improvisationstalent unter Beweis stellen)
- einen schriftlichen Test, bestehend aus:
 1. Aufsatz
 2. Schriftlicher Logiktest
 3. Rechnen
 4. Fragen zur Allgemeinbildung
- und einen Sporttest, incl. Drehleitersteigen auf Zeit

(vgl. o.V. 2007g).

IV.II. Der Sporttest

Der Sporttest findet am ersten Tag der Einstellungsprüfung statt und gilt als primäres Ausschlusskriterium in diesem Bewerbungsverfahren.

Im Folgenden sollen die derzeitigen Anforderungen dieses Sporttestes aufgeführt und mit denen des Deutschen Sportabzeichens (DSA), des Deutschen Rettungsschwimmerabzeichens der DLRG, den derzeitigen Leistungen der

Bayrischen und Deutschen Meisterschaften, dem Sparteignungstest der Polizei Bayern sowie mit den Einstellungstests für den mittleren Dienst aus anderen deutschen Berufsfeuerwehren verglichen werden.

Das Deutsche Sportabzeichen wird durch den Deutschen Sportbund verliehen und gilt u.a. auch in der Bundeswehr als Maßstab sportlicher Leistungsfähigkeit. Männer und Frauen haben hier unterschiedliche Leistungen abzulegen. Auch sind die Anforderungen des Deutschen Sportabzeichens nach Altersstufen gestaffelt. Hier sollen die Werte für Männer und Frauen im Alter von 18- 29 Jahren mit denen des Sporttests der Feuerwehr verglichen werden. Weiterhin gilt auch das Rettungsschwimmerabzeichen der DLRG als Grundlage zur Überprüfung der körperlichen Fitness bei der Bundeswehr und kann somit als Vergleichswert dienen. Nicht zuletzt sind zur Verdeutlichung der hohen Anforderungen des Sporttests der Berufsfeuerwehr München sportliche Werte aus Meisterschaften in der entsprechenden Sportart, die Sportprüfung des Einstellungstestes der Polizei Bayern sowie die Anforderungen von Berufsfeuerwehren vergleichbarer Größe hinzuzuziehen. Keine der 4 Vergleichsfeuerwehren (Berlin, Hannover, Frankfurt a.M. und Hamburg) fordern von den BewerberInnen ein solch hohes Maß an körperlicher Fitness im Sparteignungstest wie die Berufsfeuerwehr München. Auch die Polizei Bayern setzt ihre sportlichen Ansprüche deutlich tiefer an und unterscheidet sogar zwischen Leistungen für Männer und Frauen. Begründet wird dies mit den unterschiedlichen anatomischen Voraussetzungen der Geschlechter.

Im Sporttest der Berufsfeuerwehr München müssen folgende Disziplinen erfolgreich absolviert werden:

1. Disziplin: 1000m - Lauf

Mindestanforderung 4:10 min

DSA Männer: 3:50 min

DSA Frauen: 5:30 min

Der 1000m - Lauf kann mit der Mindestanforderung von 4.10 min für einen durchschnittlich trainierten Mann problemlos bewältigt werden. Für sportliche Frauen ist jedoch ein gezieltes Training notwendig, um diese Leistung zu erreichen.

Kondition ist unabdingbar in der Berufsfeuerwehr. Diese sollte auch weiterhin im Einstellungstests überprüft werden. Der 1000m - Lauf gilt im Deutschen

Sportabzeichen jedoch als Kurzstrecke und kann nur schwer die Langzeitausdauer eines Menschen messen. Die Berufsfeuerwehr Berlin testet seine BewerberInnen im 2000m - Lauf, die Feuerwehr in Hamburg sogar im 4000m - Lauf auf deren Kondition (vgl. o.V. 2007c, o.V. 2007d).

2. Disziplin: Bankdrücken

Mindestanforderung: 65 kg

DSA Männer: 20 Wiederholungen mit 70% des Körpergewichtes

DSA Frauen: 16 Wiederholungen mit 40% des Körpergewichtes

Sporteinstellungstest Polizei Bayern Männer: 9 Wiederholungen
mit 60 % des Körpergewichtes

Sporteinstellungstest Polizei Bayern Frauen: 9 Wiederholungen
mit 45 % des Körpergewichtes

Das Bankdrücken ist wohl eine der schwierigsten zu bewältigenden Disziplinen des Sporttests besonders für weibliche BewerberInnen der Berufsfeuerwehr München.

Das Niveau bei den Bayerischen Meisterschaften liegt bei Frauen im vergleichbaren Alter (21-26 Jahre) zwischen 40 und 65 kg. Auch sie sind, wie ihre männlichen Sportkameraden in Gewichts- und Altersklassen differenziert zu bewerten. Die Spitzenwerte der Männer erstrecken sich von 72 bis 180 kg je nach Alter und Gewichtsklasse. Die gleichen Regularien gelten auch für die Deutschen Meisterschaften im Bankdrücken. Hier werden Werte zwischen 37 und 85 kg bei Frauen erreicht, wobei die hohen Werte i.d.R. durch Frauen mit einem höheren Körpergewicht erzielt werden. Männer erreichen Gewichte zwischen 60 kg in der Gewichtsklasse bis 52 kg und 200 kg in der Gewichtsklasse bis 110 kg.

Für Männer liegt demnach eine Anforderung von 65 kg durchaus auf einem zwar anspruchsvollen, aber erreichbarem Niveau. Für Frauen, speziell für Frauen in den unteren Gewichtsklassen, liegen 65 kg bereits auf der höchsten Stufe der Bayrischen und auf einer hohen Stufe der Deutschen Meisterschaften im Bankdrücken für Frauen.

Die Berliner Berufsfeuerwehr orientiert sich an an den Bedingungen des Deutschen Sportabzeichens. Sie fordern beim Bankdrücken sowohl von Männern als von Frauen ein Gewicht, welches 60 % ihres eigenen Körpergewichtes entspricht, mit 6 Wiederholungen (vgl. o.V. 2007c). Dies entspricht einem ungefähren Mittelwert aus

den Anforderungen im Bankdrücken des DSA für Männer und Frauen. Die Berufsfeuerwehren Hannover, Frankfurt a.M. und Hamburg haben sowohl die Klimmzüge als auch das Bankdrücken aus ihrem Repertoire des Sporttests gestrichen. Diese Feuerwehren überprüfen die Kraftausdauer durch z.B. Hantelziehen (je Hantel 40 kg), Liegestütze oder durch das Begehen eines Schlauchturmes mit jeweils einem 20 kg Schlauchkorb in jeder Hand (vgl. o.V. 2007d, o.V. 2007e, o.V. 2007f).

Die Polizei Bayern prüft auch die Kraftausdauer der Brust- und Armmuskulatur anhand des Bankdrückens bei ihren BewerberInnen ab, jedoch unterscheidet sie deutlich zwischen Männer- und Frauenanforderungen. Außerdem wird auf das Körpergewicht des Kandidaten / der Kandidatin eingegangen und ein Prozentsatz von 45 bzw. 60 % (was bei den Männern unter der DSA-Norm liegt) desselbigen als Gewichtsgrundlage genommen (vgl. Prospekt zur Einstellungsprüfung für den Bayrischen Polizeivollzugsdienst).

Männer haben durch ihr meist muskulär bedingtes höheres Körpergewicht bereits dadurch erhebliche Vorteile gegenüber Frauen, sobald es um die Ausübung von Kraftsportarten geht. Eine Frau mit nur 55 kg Körpergewicht ist nur bedingt in der Lage 65 kg zu drücken, während ein Mann, der 80 kg schwer ist, dies mit Leichtigkeit bewältigt.

Wenn weiterhin die Notwendigkeit besteht, das Bankdrücken im Sporttest der Berufsfeuerwehr München abzu prüfen, wäre es zu überdenken, ob im Zuge der Geschlechtergerechtigkeit, eine für beide Geschlechter gültige Prozentzahl des Körpergewichtes zu finden sei, die dann als Gewichtsgrundlage dienen sollte.

3. Disziplin: 50m- Schwimmen

Mindestanforderung 49,9 sek

DSA Männer: 100 m in 1:50 min (entspricht ca. 55 sek/ 50 m)

DSA Frauen: 100 m in 2:00 min (entspricht ca. 60 sek/ 50 m)

Sporteinstellungstest Polizei Bayern Männer/ Frauen :

100 m in 2.45 min (entspricht ca. 82 sek/ 50 m)

Schwimmen ist eine Fähigkeit, die ein Feuerwehrmann/ eine Feuerwehrfrau unbedingt für diesen Beruf beherrschen muss. Nicht selten kommt es vor, dass

Personen aus Seen, Flüssen oder Bädern gerettet werden müssen. Dazu ist eine gute Schwimmleistung des Retters notwendig.

Die Anforderung für 50 m Schwimmen liegt mit 49,9 sek auf einem erreichbaren Niveau, sowohl für Männer als auch für Frauen. Eine gewisse Technik (z.B. Kraulschwimmen) muss hierfür gelernt bzw. trainiert werden, um diese Zeit zu erreichen.

Die Berufsfeuerwehren Berlin, Hamburg und Frankfurt a.M. testen im Einstellungsverfahren nicht die Schwimmfähigkeit der KandidatInnen. Sie müssen bereits in ihren schriftlichen Bewerbungen einen Nachweis über Ihre Schwimmkompetenz hinzufügen. In dem Sporttest der Berufsfeuerwehr Hannover wird Rückenschwimmen mit Grätschschwung getestet, jedoch ohne Zeitbegrenzung. Beim Einstellungstest der Polizei Bayern gelten beim 100 m- Schwimmen als einzige Disziplin der gleiche Wert für Männer und Frauen. Dieser Wert entspricht aber durchaus dem des DSA und kann somit mit einem durchschnittlichen Training erfüllt werden.

Auch weiterhin sollten gute Schwimmleistungen grundlegend für alle Feuerwehrleute sein. Ob diese Leistungen durch ein schriftliches Dokument in der Bewerbung oder vor Ort im Einstellungstest überprüft werden, ist unerheblich, denn spätestens in der Ausbildung zum Feuerwehrmann/ Feuerwehrfrau wird während des Ablegens des Deutschen Rettungsschwimmerabzeichens eine gute Schwimmfähigkeit notwendig.

4. Disziplin: Streckentauchen

Mindestanforderung 14 m

entspricht der Mindestanforderung des

Deutschen Rettungsschwimmerabzeichens des DRK in Bronze (15 m)

Das Ablegen des Deutschen Rettungsschwimmerabzeichens ist aufgrund beamtenrechtlicher Bestimmungen für alle Feuerwehrleute in Deutschland verpflichtend. Hierbei ist für das Abzeichen in Bronze eine Mindesttauchstrecke von 15 m abzulegen. Die Berufsfeuerwehr München überprüft bereits in ihrem Sparteignungstest die Tauchfähigkeit ihrer BewerberInnen mit 14 m Tauchstrecke. Diese Strecke sollte mühelos zu bewältigen sein. Abermals verzichten die Feuerwehren Berlin, Frankfurt a.M. und Hamburg auf die Tauchprüfung und legen

ihre Schwerpunkte auf andere sportliche Leistungen. Die Feuerwehr Hannover fordert von ihren KandidatInnen ebenso eine Mindesttauchstrecke von 15m.

5. Disziplin: Wechselsprünge

Mindestanforderung 10 Wechselsprünge in mindestens 14 sek

Sporteinstellungstest Polizei Bayern Männer:

42 Wechselsprünge in 30 sek

Sporteinstellungstest Polizei Bayern Frauen:

38 Wechselsprünge in 30 sek



(Quelle, o.V. 2007)) Wechselsprünge sind Sprünge mit geschlossenen Beinen über eine Langbank. Für einen Wechselsprung muss man einmal hin und zurück über die Bank springen. In keiner weiteren der Vergleichsfeuerwehren müssen Wechselsprünge in der Eignungsprüfung abgelegt werden. In Hamburg und Hannover werden z.B. stattdessen Fünfer- Sprünge (fünf Sprünge aus der Hocke nacheinander) mit einer Mindestweite von 12 m abgeprüft. Die Polizei Bayern

jedoch überprüft auch in ihrem Sparteignungstest die Sprungkraftausdauer der Beinmuskulatur, die Bewegungsschnelligkeit und Koordination anhand von Wechselsprüngen. Hier müssen auch ähnliche Leistungen zum Bestehen dieser Übung erbracht werden

6. Disziplin: Klimmzüge

Mindestanforderung 3 Klimmzüge

Bezug nehmend auf ein Gutachten über den Sparteignungstest der Berufsfeuerwehr München durch Frau Professor Dr. Claudia Kugelman, Institut für Sportwissenschaften und Sport, Universität Nürnberg- Erlangen, sowie ihren wissenschaftlichen Mitarbeiter Dr. Heiko Ziemainz, Experte in Trainingswissenschaften und Sportpsychologie, sind die Anforderungen dieses Tests deutlich höher als bei der Sparteignungsprüfung für den Studiengang Sportwissenschaften in Bayern.

Ebenso „sind gerade die Kraftübungen für Frauen extrem schwierig aufgrund ihrer genetischen Dispositionen.(...) Die geforderten Leistungen sind für manche Gewichtsklassen bereits schon deutsches Spitzenniveau“, so Herr Dr. Ziemainz in einer Stellungnahme über die Sporttestanforderungen der Berufsfeuerwehr München.

In Hamburg, Hannover und Frankfurt a.M. gibt es keine Klimmzüge mehr in der Eignungsprüfung. „Um eine Chancengleichheit für Frauen zu erreichen, wurden die Klimmzüge schon vor 10 Jahren abgeschafft“ so der Einstellungsberater für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst der Berufsfeuerwehr Hamburg. Die Berufsfeuerwehr Berlin gibt in dieser Disziplin unterschiedliche Anforderungen für Männer und Frauen vor. So beträgt die Mindestanzahl für Frauen lediglich einen Klimmzug, während für Männer, wie in München, 3 Klimmzüge mindestens zu erreichen sind.

Klimmzüge sind durch die unterschiedlichen anatomischen Voraussetzungen von Männern und Frauen kein geeignetes Auswahlkriterium, sofern man eine Geschlechtergerechtigkeit gewährleisten möchte. Außerdem stellt sich die Sinnhaftigkeit dieser Übung in Frage in Bezug auf die Relevanz im täglichen Feuerwehrdienst. Sicherlich ist die Fähigkeit, sich hochziehen zu können, in diversen Situationen von Vorteil. Jedoch stellt sich die Frage, ob ein Mann, der problemlos im Einstellungstest 3 Klimmzüge schaffte, sich auch mit komplett angelegter Feuerweherschutzuniform (Helm, Schutzjacke, Atemschutzgerät) z.B. an einer Mauer hochziehen könnte.

7. Disziplin: Kasten- Boomerang- Test

keine vergleichbaren national gültigen Werte



(Quelle 2007j). Die 7. Disziplin des Sporteignungstests ist der Kasten- Boomerang- Test. Dieser ist in einer Höchstzeit von 1:16 min zu durchlaufen. Dieser Test ist ein Parcours, der aus verschiedenen Übungen besteht: wie einer Rolle vorwärts, über einen Kasten springen,

durch einen Kasten hindurch kriechen, auf einer Langbank balancieren und einem Sprung über ein 135 cm hohes Pferd. Dieser Parcours muss jeweils drei mal wiederholt werden.

Sowohl die Berliner, als auch die Frankfurter Feuerwehren haben einen solchen oder ähnlichen Parcours in ihren Sporttest mit aufgenommen. Hier können die BewerberInnen ihre Kraft, Schnellkraft und Ausdauer unter Beweis stellen. Ein solcher Test, in dem mehrere verschiedene Übungen abzulegen sind, macht eher deutlich, wer starken Belastungen gewachsen ist. Ein Ablegen rein sportlicher Übungen kann dies nicht verdeutlichen.

8. Disziplin: Drehleitersteigen, 30 m

Anforderung 70 sek



(Quelle o.V. 2007h). Das Drehleitersteigen gehört genauso, wie das Schwimmen zu den essenziellen Grundfertigkeiten eines Feuerwehrmannes/ einer Feuerwehrfrau. Die Überprüfung der Höhenangst und der Belastung des Leitersteigens scheint in allen Berufsfeuerwehren grundlegend zu einer Eignungsprüfung für die Feuerwehr zu gehören. Das Verweigern des Drehleitersteigens führt unwiderruflich

zum Ausscheiden aus dem Bewerbungsverfahren.

Unterschiede werden nur im Nehmen von Zeiten beim Drehleitersteigen zwischen den Feuerwehren gemacht. So ist München noch die einzige Berufsfeuerwehr, die das Drehleitersteigen auf Zeit überprüft. Alle andern zum Vergleich hinzugezogene Feuerwehren verlangen von ihren BewerberInnen lediglich das Hinauf- und Heruntersteigen an einer 30 m- Drehleiter, um die Schwindelfreiheit zu überprüfen.

Zusammenfassung

Zusammenfassend kann man sagen, dass die Sparteignungsprüfung für den mittleren Dienst der Berufsfeuerwehr München nicht nur der anspruchsvollste, sondern auch der antiquierteste Test der hier verglichenen Sporttests ist.

Nicht nur dass immer noch Disziplinen abgefordert werden, die aufgrund der Geschlechtergerechtigkeit in anderen Einrichtungen bereits abgeschafft worden sind, so können die Prüfungsübungen nur zum Teil Aussagen über die körperliche Leistungsfähigkeit eines Bewerbers/ einer Bewerberin treffen.

Viele Einstellungstests von Berufsfeuerwehren wurden bereits umgestellt auf einsatznahe Prüfungssituationen. So lässt die Berufsfeuerwehr Frankfurt a.M. beispielsweise ihre KandidatInnen einen Geräte- sowie einen Atemschutzparcour durchlaufen. Sie werden weiterhin auf ihre Körperkraft und Kondition geprüft, indem sie mit zwei 20 kg schweren Schlauchkörben einen Schlauchturm hinaufsteigen müssen und natürlich wird auch die Höhentauglichkeit anhand des Drehleiteraufstieges getestet. Für beide Geschlechter gelten die gleichen Bedingungen und Zeiten.

IV.III. Einstellungstests für Berufsfeuerwehren in den USA

Wie ein anderer Aufnahmetest für eine Berufsfeuerwehr aussehen könnte, zeigen uns die Feuerwehren aus den USA. Diese „Firefighter physical performance tests“ bestehen nur aus praktischen Übungen, die sowohl Kraft, Kraftausdauer, Kondition, Schwindelfreiheit und handwerkliches Geschick überprüfen können.

Am Beispiel der Feuerwehr in Juneau, der Hauptstadt von Alaska/ USA soll ein solcher Einstellungstest vorgestellt werden, der auch in Deutschland in einer solchen oder ähnlichen Form angewandt werden könnte.

Das Leitersteigen

Die BewerberInnen werden an ein Sicherheitsseil befestigt und tragen während der Prüfung einen Schutzmantel, einen Helm, Handschuhe und die Druckluftbehälter der Atemschutzmaske. Die Atemschutzmaske wird während den ganzen Prüfungen aus rechtlichen Gründen nicht aufgesetzt. Die KandidatInnen klettern die 30 m- Drehleiter hinauf. Dabei haben sie stets jede Sprosse zu berühren und müssen mit drei Punkten mit der Leiter in Kontakt stehen. Die BewerberInnen sollen in einem zügigen und stetigen Tempo das obere Ende der Leiter erreichen und abschlagen. Es wird keine Zeit vorgegeben.

Die Übung ist nicht bestanden, sobald der 3- Punkt- Kontakt zur Leiter nicht eingehalten wird, die oberste Stufe der Leiter nicht erreicht wird und wenn beim Hinaufsteigen pausiert wird.

Das Labyrinth

Hier müssen die BewerberInnen durch einen schmalen, engen, 20 m langen Tunnel kriechen. Dieser Tunnel hat Kurven mit bis zu 180° Wendung. Auch hier tragen die KandidatInnen den Schutzanzug mit Pressluftbehältern. Sie werden angewiesen, stets der linken Wand zu folgen. Im Tunnel müssen sie verschiedene Kurven und Absätze überwinden. Es gibt keine Zeitvorgabe.

Das Ziel hat nicht erreicht, wer vorzeitig abbricht, wer das Labyrinth fehlerhaft durchquert und wer wieder am Eingang erscheint.

Das Treppensteigen

Die BewerberInnen tragen Schutzkleidung und Pressluftbehälter. Sie müssen an dieser Station ein sog. „High- Rise Pack“ (ca. 31 kg) über die Schulter nehmend in den 4. Stock befördern. Während sie hochsteigen, müssen sie eine Hand stets am Treppengeländer halten und auch jede Treppenstufe betreten. In der 4. Etage angekommen, verbringen sie das High- Rise Pack an einen dafür vorgesehenen Platz. Damit ist diese Aufgabe beendet und die KandidatInnen können zur nächsten Station wechseln.

Nicht bestanden hat bei dieser Prüfung wer das High- Rise Pack fehlerhaft trägt, wer nicht jede Treppenstufe betritt, wer nicht ständig eine Hand am Treppengeländer lässt und wer nicht den 4. Stock erreicht.

Das Schlauch ziehen

Die KandidatInnen steigen auf ein Übungsdach und halten sich währenddessen beidhändig an einem Geländer fest. Dann greifen sie nach einem Seil und ziehen eine ca. 20 kg schwere Schlauchrolle mit der Hand über Hand - Technik hoch auf die Seite des Trainingstowers. Nach dem der Schlauch die Brüstung erreicht hat, müssen sie nach vorne greifen während sie noch das Seil halten, um die

Schlauchrolle über den Randschutz zu ziehen. Zum Schluss verbringen sie die Schlauchrolle über die Seilschranke auf dem Dach und beenden somit diese Teilprüfung.

Durchgefallen ist man, wenn der Seilkontakt nicht eingehalten, wenn die Rolle nicht sachgemäß die Brüstung erreicht, und wenn die Schlauchrolle nicht innerhalb von 5 Sekunden nach dem Erreichen der Brüstung in den dafür vorgesehenen Raum verbracht wird.

Gewaltsam Eindringen

Die KandidatInnen müssen anhand einer simulierten Eindringmaschine ihre Kraft beweisen. Diese Maschine besteht aus einem Schlitten und einem Balken. Der Balken muss durch Schläge durch den Schlitten geschlagen werden. Dazu nehmen sie einen ca. 4 kg schweren Vorschlaghammer auf, schwingen ihn über den Kopf und schlagen so fest als möglich auf den vorgefertigten Balken ein. Der Hammer muss dafür mit beiden Händen gehalten werden. Die Übung ist beendet, wenn der Rand des Balkens den Rand des Schlittens kreuzt.

Wird der Hammer falsch gehalten, die Übung vorzeitig abgebrochen und mehr als 5 Sekunden zwischen den Schlägen pausiert ist diese Teilprüfung nicht bestanden.

Rettung einer Person

Hier müssen die BewerberInnen eine 90 kg schwere in Ausrüstung gekleidete Puppe im Rettungsriff unter dem Arm 15 m weit transportieren. Dann drehen sie mit der Puppe eine Runde um einen Kegel und laufen anschließend 15 m zurück über die Ziellinie.

Wer die Puppe fallen lässt oder absetzt, wer den Kegel verrückt und wer pausiert hat nicht bestanden.

Schlauch schleppen

Erneut tragen die KandidatInnen Feuerwehrkleidung und Pressluftgerät. Sie nehmen die Düse eines 60 m Schlauches auf, wickeln sie sich entweder um die Brust oder tragen sie über der Schulter und laufen damit ca. 23 m. Dort gehen sie auf die Knie,

eröffnen den Wasserstrahl und schießen damit in ein vorgegebenes Ziel. Damit ist diese Teilprüfung beendet.

Nicht bestanden hat, wer den Schlauch falsch zieht, wer mehr als 5 Sekunden pausiert, wer sich falsch beim Wasserspritzen plaziert und wer das Ziel nicht trifft.

IV.IV. Zusammenfassung

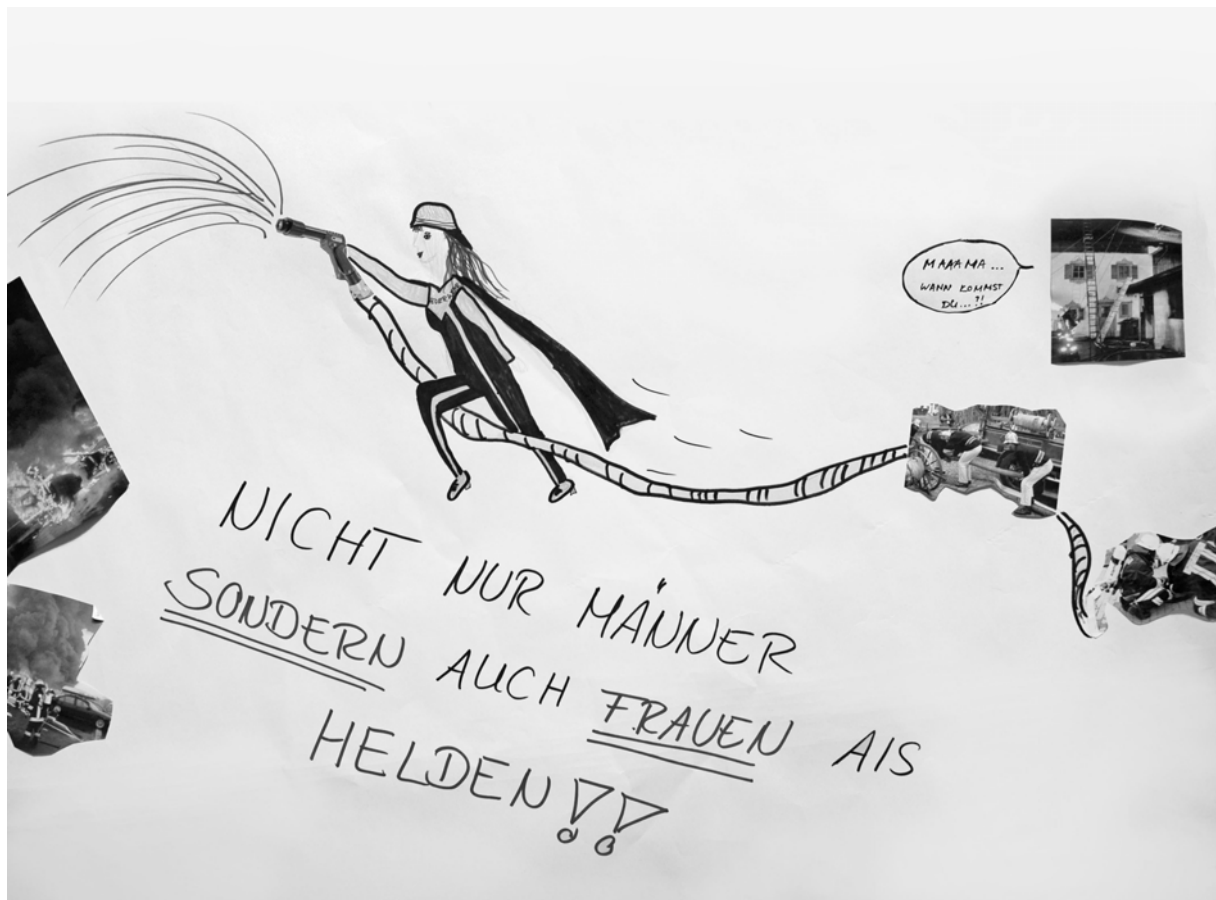
Betrachtet man sich den Einstellungstest für die Berufsfeuerwehr von Juneau/ Alaska, so kann man sich leicht vorstellen, dass dort mindestens einmal jeder Muskel im Körper beansprucht wird und eine Top- Kondition eine absolute Voraussetzung zum Bestehen dieser Prüfung ist. Diese Prüfung ist aber fair jedem Bewerber/ jeder Bewerberin gegenüber. Hier werden nur Leistungen geprüft, die auch im täglichen Feuerwehrdienst zu bewältigen sind. Sowohl im Alltag als auch im Einstellungstest werden keinerlei Unterschiede zwischen Männern und Frauen gemacht. Wer hier durchfällt, fällt wegen Nichteignung durch und nicht aufgrund geschlechtsspezifischer Nachteile.

V. Werbung für die Berufsfeuerwehr München

V.I. Auswertung der Arbeiten der BerufsschülerInnen aus München

Bei der Arbeit mit den BerufsschülerInnen der ausgewählten Münchner Berufsschulen sollte auch die Kreativität gefordert werden. Die Aufgabe der BerufsschülerInnen bestand darin, in einer Kleingruppenarbeit ein Werbeplakat oder eine kurze Kinowerbung für die Berufsfeuerwehr München in 30 Minuten zu entwickeln. Diese Werbung sollte den zukünftigen Feuerwehrynachwuchs und auch speziell den weiblichen Feuerwehrynachwuchs ansprechen. Ob das Plakat bzw. der Werbespot nur Frauen oder aber Männer und Frauen ansprechen sollte, durften die SchülerInnen selbst entscheiden.

Von 20 fertiggestellten Arbeiten wurden 18 Werbeplakate und 2 Werbespots präsentiert. Von den Plakatwerbungen sollten 8 Poster speziell Frauen ansprechen. Diese Poster bildeten meistens Frauen ab, die äußerst weiblich dargestellt worden sind und die aktiv eine feuerwehrspezifische Aufgabe (z.B. einen Feuerwehrschauch halten und gerade einen Brand löschen) durchführen.



Auf die Nachfrage, wieso die dargestellten Frauen extrem attraktiv gezeichnet wurden, begründeten dies die SchülerInnen damit, dass eine Frau, auch wenn sie einen sog. Männerberuf ausübt, ihre Weiblichkeit nicht verlieren sollte. Dieses Argument erschien ausgesprochen wichtig zu sein für diese jungen Frauen. Die Geschlechterzuordnung in unserer Gesellschaft ist vornehmlich von optischen Merkmalen von Männern und Frauen geprägt. Weiblichkeit bedeutet für viele Menschen „nicht männlich sein“. „Das Anderssein der Frau schafft eine unüberbrückbare Differenz, welche die Frau in einem existenziellen Sinne als fremd erscheinen lässt“ (Meuser 1998, S. 265). Der Begriff „Weiblichkeit“ bildet somit das Konträr zu „Männlichkeit“.

Die befragten BerufsschülerInnen waren Auszubildende in frauendominierten Berufen (Zahnrarzhelferinnen, Hotelfachleute, Sytemgastronomen, Servicekräfte der Deutschen Bahn). In solchen Berufen ist es Frauen gestattet, ihre weiblichen Merkmale (lange Haare, lange Fingernägel, enge Kleidung u.a.) offen zu präsentieren. Die Anforderungen an die Weiblichkeit, die unsere Gesellschaft den Frauen auferlegt, können von diesen Frauen problemlos erfüllt werden. Frauen in männerdominierten Berufen wird die Erfüllung dieser Anforderungen schwer gemacht. Ob bei der Bundeswehr, der Polizei oder der Berufsfeuerwehr, in all diesen Berufen werden Uniformen getragen, die kaum Platz für Individualisierung lassen. Noch dazu wird die Uniformität durch Gesetze und Vorschriften geregelt, die u.a. das Tragen von offenen Haaren, langen Fingernägeln, Make up und Schmuck verbieten. Gerade diese Besonderheiten werden unterbunden, die die Weiblichkeit in unserer Sozialstruktur unterstützen sollen. Frauen, die großen Wert auf die Erfüllung der Voraussetzungen für ihre Weiblichkeit legen, werden sich eher nicht für einen solchen Beruf entscheiden, der ihnen genau dies verbietet. Es soll jedoch nicht ausdrücken, dass Frauen, die in männerdominierten Berufen tätig sind, keinen Wert auf Weiblichkeit legen. Diese Frauen, die sich trotz allem für einen solchen Beruf entschieden haben, finden entweder durch Trennung von Beruf und Privatem oder durch Nutzen kleiner Gesetzesnischen, was z.B. das Tragen der Haare betrifft, ihren Platz als Frau im Beruf und in der Gesellschaft.

Ob nun eine besonders attraktive Frau, mit herausstechenden optisch weiblichen Merkmalen als Aufhänger einer Werbekampagne dienen sollte, ist fraglich. Eine bessere Variante wäre die Darstellung einer jungen Frau, mit der sich eine Vielzahl anderer jungen Frauen identifizieren könnte, einer Frau die nicht besonders ihre

weiblichen Attribute hervorhebt, aber auch nicht als „männlich“ gelten könnte. Desweiteren sollte sie nicht überdurchschnittlich groß und kräftig sein, denn dies würde zu einem Bild einer überdimensional starken Frau führen, in der sich die wenigsten Frauen wiederfinden würden.

Außer den besonders weiblichen Frauen wurden auf diesen Plakaten auch Männer dargestellt, die entweder die abgebildete Feuerwehrfrau unterstützen oder sie bewundern.

Mit den unterstützenden Feuerwehrmännern sollte vermutlich ein Antonym der gesellschaftlichen Dominanz von Männern über Frauen dargestellt werden. Frauen registrieren täglich die untergeordnete Rolle in ihrer sozialen Umwelt.

Der Wunsch nach einem mal umgekehrten Verhältnis zwischen Männern und Frauen, werden in solchen Bildern deutlich gemacht. Auch will man mit Werbeslogans wie „Auch Frauen können bei gefährlichen Situationen eingreifen und Menschenleben retten!“ oder „Nicht nur Männer sondern auch Frauen als Helden!“ darauf hin deuten dass Frauen immernoch eine untergeordnete Rolle im Verhältnis der Geschlechter spielen. Die BerufschülerInnen stellten deutlich heraus, dass Frauen ebenso in der Lage sind, gute Leistungen zu vollbringen, genauso wie ihre männlichen Geschlechtsgenossen. Auch ist es ein nicht alltägliches Bild, wenn Männer die untergeordnete Rolle spielen, indem sie „nur“ den Feuerwehrschauch einer Feuerwehrfrau anreichen und sie den Brand löscht.

Zusammengefasst kann man davon ausgehen, dass diese vorgeschlagenen Werbemotive darauf hinweisen sollen, dass Frauen, die in männerdominierten Berufen arbeiten, keine Frauen mit extremen maskulinen Ausprägungen sind, sondern Frauen, die ebenso auf ihre Weiblichkeit wert legen, wie Frauen anderer Berufe. Weiterhin kann auch durch Provokation der Gesellschaft, indem man Männern die untergeordnete Rolle zuschreibt, den Kampfgeist von Frauen, die männliche Dominanz in der Feuerwehr zu reduzieren, anregen.

Zwei weitere Plakatwerbungen beschäftigen sich mit dem Thema Feuerwehr und Heldentum. Mit den Werbesprüchen „Helden braucht das Land (...) mach Dich selbst zum Superheld“ und „Lust auf Action (...) werde ein/e Held/in“ sprechen sie genau dieses Thema an. Mit der Feuerwehr verbindet man Menschen, die selbstlos anderen in Gefahr geratenen Menschen helfen und somit als wahre Helden der Gesellschaft empfunden werden. Der Begriff des Helden ist bis heute meistens männlich geprägt. Beginnend in der Antike mit den Heldensagen bis hin zu den

heutigen Comics und Kinofilmen, wo männliche Helden die Hauptrolle spielen, spielen Heldinnen grundsätzlich nur eine Nebenrolle. Helden sollen eine Vorbildrolle spielen und wurden zu diesen Zwecken teilweise durch den Staat geschaffen. Zum Beispiel wurden die New Yorker Feuerwehrmänner nach dem Anschlag am 11. September 2001 sehr stark heroisiert, um der Bevölkerung Mut zuzusprechen und ihr zu zeigen, dass es Menschen gibt, die ihr eigenes Leben aufs Spiel setzen, um Menschen zu retten. Die Einwohner der USA sollten somit neue Kraft schöpfen und nicht resignieren, sondern durch diese Helden inspiriert und motiviert werden.

Eine andere Plakatwerbung griff das Thema „Verdienst bei der Feuerwehr auf“. Das nur auf einem dieser Plakate dieses Thema angesprochen wurde, scheint verwunderlich. Der Nettomonatsverdienst eines Feuerwehrbeamten im mittleren Dienst liegt zwar im Durchschnitt der deutschen Bevölkerung, ist aber deutlich höher als der Verdienst der Berufe, deren Auszubildende bei dieser Untersuchung unterstützt haben. Sicherlich lag das am Mangel an Kenntnis über die Verdienstmöglichkeiten bei der Berufsfeuerwehr München. Dieses Wissen ist aber nicht unerheblich, was die Entscheidung für den Beruf bei der Feuerwehr betrifft. Die sehr gute soziale Absicherung, die man im Beamtenstatus genießt, sollte auch in Werbekampagnen Bestandteil sein.

In Zeiten von hoher Arbeitslosigkeit, Niedriglöhnen und Jobunsicherheit spielen solche Faktoren eine sehr große Rolle.

Vier der 18 Plakate greifen das Thema „Gemeinsam stark“ auf. Damit wird die gute Zusammenarbeit zwischen Feuerwehrmännern und – frauen aufgezeigt. Dies zeigt sich in Bildern, in denen Männer und Frauen zu sehen sind. Weder das eine noch das andere Geschlecht tritt in den Vordergrund und symbolisiert somit die Gleichwertigkeit von Männern und Frauen. Auch im Interview mit den Berufsfeuerwehrfrauen wurden diese befragt, wie eine Werbung für die Berufsfeuerwehr München aussehen könne. Grundsätzlich stellten sich alle Befragten eine Kampagne vor, in der Männer und Frauen in gleichen Maßen zu sehen sind. Um sie noch realistischer zu gestalten wäre ein Verhältnis Mann zu Frau 2:1 denkbar. Das hieße, dass auf einem Bild mit 2 Männern mindestens noch 1 Frau abgebildet sein sollte. Vermittelt man solche Bilder, auch wenn sie leider noch nicht ganz der Wirklichkeit entsprechen, könnte aber ein Umdenken in unserer Gesellschaft beginnen, der zu einem solchen Zukunftsbild führen könnte. Solange Frauen nicht wissen, dass es für sie überhaupt möglich ist, einen solchen Beruf

auszuüben, werden sie sich auch nicht für entsprechende Stellen bewerben. Ebenso kann nur durch das Stellen von Bildern, indem man Frauen in das Feuerwehrbild integriert, die Angst vor einem sog. Männerberuf genommen werden. Es sollte den Frauen vermittelt werden, dass sie herzlich willkommen sind und keine Sonderrolle einnehmen.

In vielen Werbepostern wurden auch Schlagworte zur Unterstützung der Aussagekraft hinzugefügt. Diese Schlagworte waren zumeist die Eigenschaften, die die BerufsschülerInnen in der vorherigen Aufgabe einer Feuerwehrfrau zuordnen sollten. Erneut wurden vornehmlich Eigenschaften, wie Mut, Ehrgeiz, Teamfähigkeit und Hilfsbereitschaft am häufigsten genutzt. Merkmale wie Mut und Ehrgeiz werden eher den Männern zugeordnet, während Hilfsbereitschaft vornehmlich ein Frauenattribut ist. Teamfähigkeit kann beiden Geschlechtern zugewiesen werden. Nach Meinung der BerufsschülerInnen sprechen genau diese Eigenschaften das Klientel an, dass besonders für den feuerwehrtechnischen Dienst geeignet ist.

In den 2 Kinowerbefilmen, die von den SchülerInnen entworfen wurden, wurde in beiden die Thematik „Frauen in der Feuerwehr“ behandelt. Es werden Szenen gezeigt, in denen ein Wohnhaus brennt und sich noch Menschen darin befinden. In einem der beiden Filme wird eine Geschichte erzählt, in der eine Frau vor einem Haus mit ihrem Kind spielt. Dann entfacht ein Feuer in dem dahinter liegenden Haus und ein Mann schreit um Hilfe. Die Mutter reißt sich ihre Kleider vom Leib und darunter verbirgt sich eine Feuerwehruniform. Sie geht in das brennende Haus hinein und rettet den Mann. Diese Werbung soll verdeutlichen, dass Feuerwehrfrauen ganz normale Frauen (vielleicht auch mit Familie) sein können. Weiterhin nutzt sie den Überraschungseffekt, indem sich die Frau vor Ort auszieht und eine Feuerwehruniform darunter trägt. Dies erwartet man in dem Moment nicht. Natürlich ist ein solches Szenario eher unrealistisch, stellt aber durch Übertreibung die Grundaussage deutlich in den Vordergrund.

Im zweiten Kinokurzfilm wird ein an ein brennendes Haus heranfahrendes Feuerwehrfahrzeug gezeigt. Es steigt jedoch nicht eine Feuerwehrmann, was man vielleicht in diesem Moment erwarten würde, aus dem Auto, sondern eine Feuerwehrfrau, die das männliche Opfer aus dem Haus rettet. In einer weiteren Szene bedankt sich dieser aufrichtig bei ihr. Zum Ende der Werbung erscheint noch einmal die Feuerwehrfrau mit dem Slogan „Willst Du auch Leben retten? Werde EINE von uns!“.

Beide Werbungen wenden sich somit deutlich an Frauen, nutzen aber auch die Überraschungen, um Männer davon zu überzeugen, dass auch Frauen zu solchen Leistungen fähig sind.

V.II. Zusammenfassung

Wie nun könnte ein optimales Werbeplakat für die Berufsfeuerwehr München aussehen?

Sicherlich ist diese Frage, ohne Hinzunahme von Werbefachleuten nur teilweise zu beantworten. Außerdem müssten Werbemaßnahmen sich auf die verschiedenen Zielgruppen anpassen und kann nicht verallgemeinert angewendet werden. So sollten bei BerufsschülerInnen andere Werbeinhalte vermittelt werden als bei Schulkindern.

Nach Auswertung der zahlreichen Vorschläge der BerufsschülerInnen, FeuerwehrbeamtInnen und anderen an dieser Studie Beteiligten, lassen sich allerdings einige Punkte zur Gestaltung einer Werbekampagne zusammenfassen:

Werbung für Männer und Frauen

Etwa die Hälfte der BerufsschülerInnen und alle befragten Feuerwehrleute hielten eine gezielte Werbung für Frauen für weniger sinnvoll. Frauen wollen keine Sonderrolle einnehmen, sondern ein vollwertiges Mitglied in einem Team sein. Dies würde am besten präsentiert, indem man Männer und Frauen gleichermaßen auf Fotos u.ä. abbildet. Das würde die volle Integration von Frauen in männerdominierten Berufen verdeutlichen.

Werbung nur für Frauen

Die andere Hälfte der befragten BerufsschülerInnen hielten eine für Frauen ausgerichtete Werbekampagne für notwendig, um den Frauenanteil in der Berufsfeuerwehr München zu erhöhen. Sie begründeten dies damit, dass sich Frauen eher auf eine auf sie ausgerichtete Werbung angesprochen fühle und dass ihnen die Scheu genommen wird, sich zu bewerben, weil sie sich gebraucht und

nicht als „Zusatz“ zu einem Männerteam fühlen. Eine solche Methode könnte vereinzelt angewandt werden, sollte aber nur ergänzend zu einer „gemischten“ Werbekampagne laufen.

Werbung mit weiblichen Models

Egal, ob man Werbung nur für Frauen oder für Männer und Frauen gestaltet, sollten die weiblichen Models nicht zu feminin aber auch nicht zu maskulin wirken. Die von der Werbung angesprochene Person sollte sich mit dem Model identifizieren können und sich dadurch ermutigt fühlen, sich zu bewerben. Ist eine zu maskulin wirkende Frau abgebildet, würden sich nur wenige darin wiederfinden und das Vorurteil, dass nur „Mannsweiber“ zur Feuerwehr gehen schüren.

Szenen einer Werbung

Wie eine Feuerwehr- Werbekampagne gestaltet werden sollte, bleibt den Werbeexperten überlassen. Jedoch kam der Wunsch vieler Befragten hervor, Frauen einmal in umgekehrter Rolle darzustellen. Frauen würden dann sowohl in der Heldinnen- als auch in der dominierenden Rolle dargestellt werden. Nicht etwa, weil sich die Befragten diese Umkehrung herbeisehnen, sondern um anderen Menschen die Augen zu öffnen, was die Geschlechterrollenverteilung betrifft.

Helden/ Heldinnen

Das man Feuerwehrleute als Helden in unserer Gesellschaft ansieht, kam ebenfalls deutlich in dieser Arbeit hervor. Vielleicht könnte man auch den ziemlich männlich geprägten Begriff des Helden mit dem der Heldin ergänzen, indem man weibliche Feuerwehrleute vordergründig oder parallel als solche darstellt.

„Gemeinsam stark“

Frauen in männerdominierten Berufen wünschen sich keine Bevorteilung gegenüber ihren männlichen Kollegen. Dies sollte sich auch, nach Meinung der Berufsfeuerwehrfrauen und auch einigen BerufsschülerInnen, in den

Werbekampagnen ausdrücken. Frauen sollen darin nicht hervorstechen, sondern deutlich als Teil des Teams zu erkennen sein.

Aufhänger in einer Werbung

Die Attribute Mut, Ehrgeiz, Teamfähigkeit und Hilfsbereitschaft sind die meist genannten Eigenschaften, die einer Feuerwehrfrau und auch einem Feuerwehrmann zugeordnet werden. Diese Merkmale sprechen gewiss auch eine Vielzahl von Menschen, die für den feuerwehrtechnischen Dienst geeignet sind, an, so dass sie sogar als Schlagworte auf einem Werbeplakat verwendet werden sollten.

Was bietet die Feuerwehr?

Orientiert man sich an Werbekampagnen anderer Stellen des öffentlichen Dienstes findet man des öfteren Werbungen, die Angebote und Anforderungen der jeweiligen Stellen beinhalten. Es wird dabei verdeutlicht, was man dem Bewerber/ der Bewerberin bieten möchte, aber auch, welche Voraussetzungen für den Beruf erfüllt werden müssen. Diese zwei Aspekte sollten klar und prägnant formuliert werden, sodass BewerberInnen sich bewusst für oder gegen eine Bewerbung entscheiden. Die Berufsfeuerwehr München sollte u.a. mit der Vielseitigkeit des Berufes, mit den guten Aufstiegschancen, mit ihrer sozialen Absicherung und einem gutem Verdienst werben. Auch sollte hierbei darauf hingewiesen werden, dass Frauen willkommen sind und die gleichen Chancen haben wie ihre männlichen Kameraden.

Was fordert die Feuerwehr?

Anforderungen von Anfang an deutlich herauszustellen, kostet im Bewerbersauswahlverfahren weniger Zeit und Geld. Außerdem bewerben sich dann ausschließlich ernsthaft Interessierte aus denen man dann die am höchsten qualifizierten KandidatInnen auswählen kann.

Auch ist dabei wichtig, dass den BewerberInnen frühzeitig die Möglichkeit gegeben wird, sich bei Defiziten in manchen Bereichen aus- und weiterzubilden, sowie hinreichend für den anspruchsvollen Sparteignungstest zu trainieren.

Anforderungen Einstellungstest

Diese Anforderungen sollten unbedingt fester Bestandteil der Werbung für die Berufsfeuerwehr München sein. Zum Beispiel ist kaum ein Sparteignungstest für Sicherheitsberufe im öffentlichen Dienst für untrainierte BewerberInnen ohne weiteres zu schaffen. In den meisten Fällen sollte dafür gezielt trainiert werden. Deshalb ist es enorm wichtig, die geforderten Leistungen in allen Bereichen des Einstellungstests aufzuzeigen.

Informationsmöglichkeiten

Nicht zuletzt sollten den BewerberInnen ausreichend Möglichkeiten gegeben werden, um sich über den Beruf des Feuerwehrmannes/ der Feuerwehrfrau sowie den Einstellungstest zu informieren. Dazu sollte ein ständiger Ansprechpartner, der sich im vollen Umfang mit der Thematik auskennt, in jeder Werbung mit seiner Erreichbarkeit abgebildet werden. Weiterhin sollte stets auf die bereits sehr ausgereifte und informative Webseite der Berufsfeuerwehr München hingewiesen werden.

Frauen sind willkommen

Frauen haben sehr oft bei der Bewerbung als auch während des Dienstes in einem männerdominierten Beruf das Gefühl entweder eine Zusatzbelastung, eine Exotin oder schlimmstenfalls gar nicht willkommen zu sein. Allein die Vorstellung, dass eine von den drei Situationen auftreten könnte, schreckt viele Frauen bereits in der Bewerbungsphase für einen solchen Beruf ab. Deshalb ist es besonders wichtig, den interessierten Frauen das Gefühl von Anfang an zu geben, dass sie herzlich willkommen sind und sogar gebraucht werden.

Die Berufsfeuerwehren Berlin und Frankfurt verdeutlichen dies z.B. in ihren Internetauftritten indem sie Zusätze hinzufügt, wie „Da im Bereich des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes der Frauenanteil stark unterrepräsentiert ist, sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht“ (o.V. 2007c) und „Sechzehn Frauen sind zu wenig! Die Stadt Frankfurt am Main strebt an, den Anteil von Frauen

in diesem Bereich zu erhöhen. Über Bewerbungen von Frauen freuen wir uns daher besonders“ (o.V. 2007f).

V.III. Weitere Möglichkeiten der Personalgewinnung

Werbung bedeutet nicht nur Werbeplakate und Anzeigen zu offerieren. Die Berufsfeuerwehr München sollte auch durch andere Möglichkeiten nutzen, um ihre Bewerberzahlen zu erhöhen und somit die hohe Qualität ihrer Feuerwehrleute zu erhalten.

Weitere Möglichkeiten der Personalgewinnung bestünden darin, z.B. in Berufsorientierungsmessen (angeboten durch den Kreisjugendring in Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur) oder Technikmessen, wie z.B. die „Bauma“, der „AUTOMATICA“ oder der "Technik - Zukunft in Bayern!", das Bild der Berufsfeuerwehr München zu repräsentieren. Dies könnte in Form eines Informationsstandes geschehen. Zusätzlich zu einem Einstellungsberater könnten Informationsmaterial zu dem Beruf Feuerwehrmann/ -frau und dem Einstellungstest bereitgestellt werden.

Eine weitere wichtige Alternative der Personalgewinnung wäre, Projekte oder Informationstage in Berufsschulen anzubieten. Eine bedeutsame Voraussetzung zur Einstellung in den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst ist eine abgeschlossene Berufsausbildung. Viele BerufsschülerInnen werden nach ihrer Ausbildung nicht übernommen und/ oder suchen eine neue berufliche Herausforderung. Das letzte Berufsschuljahr eignet sich besonders, um den Jugendlichen Alternativen aufzuzeigen, die entweder neue oder bessere Karrieremöglichkeiten bieten.

Nicht zuletzt sollten Besuche in Kindergärten, sowie der „Tag bei der Feuerwehr“ der Grundschulklassen in jedem Fall beibehalten werden. Diese Ereignisse sind von zentraler Bedeutung im Sozialisationsprozess der Kinder. Während solcher Besuche prägt sich das Bild der Feuerwehr genau in den Vorstellungen der Kinder ein. Bietet man den Kindern ein Bild der Feuerwehr, welches nur durch Männer bestimmt wird, wie es z.B. in fast allen Feuerwehrkinderbüchern der Fall ist, kann sich ein Bild mit Feuerwehrmännern und – frauen überhaupt nicht entwickeln. Für unsere Kinder sollte es zur Normalität werden, dass nicht nur in Polizei und Bundeswehr Männer und Frauen arbeiten, sondern auch in der Berufsfeuerwehr.

Noch vor 15 Jahren war das heutige Bild der Polizei mit weiblichen Polizisten der absolute Ausnahmefall. Diese wenigen Polizistinnen wurden durch ihre Unterrepräsentanz zu mystischen Wesen, die meist als burschikos, herrschsüchtig oder als Mannsweiber beschrieben wurden. Auch weibliche Offiziere waren bis vor 6 Jahren nicht vorstellbar, obwohl bereits seit 1975 weibliche Sanitätsoffiziere in der Bundeswehr tätig waren. Aber Sanitäter gelten inoffiziell (bis heute) in der Bundeswehr nicht als Soldaten, demnach waren es auch keine weiblichen Offiziere in den Augen der anderen Truppengattungen. Auch die Bundeswehr musste den Umgang mit Vorurteilen und Bedenken der männlichen Kameraden erlernen.

Bis heute ist die Integration von Frauen weder bei der Polizei noch bei der Bundeswehr abgeschlossen. Jedoch wurde die Gleichstellung von Männern und Frauen durch umfangreiche Werbemaßnahmen, Projekte und Schulungen bereits ein weites Stück vorangetrieben.

VI. Auswertung Interviews

Für diese Untersuchung wurden sechs Feuerwehrleute interviewt, davon waren drei Feuerwehrfrauen und drei Feuerwehrmänner. Von den drei Feuerwehrfrauen waren eine aus dem mittleren Dienst und zwei aus dem gehobenen Dienst der Berufsfeuerwehr München. Einer der drei Feuerwehrmänner war aus dem mittleren feuerwehrtechnischen Dienst, einer aus dem gehobenen Dienst (Aufsteiger) und einer aus dem höheren Dienst.

VI.I. Interviews mit Beamten des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes

Beide interviewten Feuerwehrleute (jeweils eine Frau und ein Mann) im mittleren Dienst erlernten keinen „typischen Feuerwehrberuf“. Bei der Wahl ihres Ausbildungsberufes verfolgten beide noch nicht das Ziel, danach zur Berufsfeuerwehr zu wechseln.

Die Aussicht auf den Beamtenstatus hatte keinen Einfluss darauf, sich für diesen Beruf zu bewerben. Die Feuerwehrfrau des mittleren Dienstes war vor dem Eintritt in die Berufsfeuerwehr München nicht in einer Freiwilligen Feuerwehr tätig. Sie wurde durch einen Bekannten auf den Beruf aufmerksam gemacht. Der interviewte Feuerwehrmann jedoch war bereits viele Jahre vorm Eintritt in die Berufsfeuerwehr in einer Freiwilligen Feuerwehr aktiv und hat sein „Hobby zum Beruf gemacht“.

Beide sind begeisterte Feuerwehrleute, denen besonders die Abwechslung im Beruf, das umfangreiche Aufgabenspektrum und die Kollegialität gefällt. Dem Feuerwehrmann war die offene Art der Feuerwehrleute besonders wichtig. Er erlebte in seinem erlernten Beruf hohen Konkurrenzdruck, der in der Berufsfeuerwehr München überhaupt nicht besteht. Durch die Laufbahnverordnung, die für alle Beamte und Beamtinnen gilt, ist die Laufbahn für jeden transparent und „Rivalität entsteht erst gar nicht“.

Den Einstellungstest für die Berufsfeuerwehr München empfanden beide als durchaus „machbar“ und „gerecht“, denn für beide Geschlechter gelten die gleichen Anforderungen. Dies sei wichtig, denn im Alltag der Feuerwehr kann auch keine Rücksicht auf das Geschlecht genommen werden. Beide mussten, jedoch im unterschiedlichen Zeitumfang, für den Sporttest trainieren. Der Feuerwehrmann

empfand den Sporttest als „ok so“, die Feuerwehrfrau würde lediglich die Klimmzüge aus dem Programm nehmen.

An der Ausbildung würden beide nichts verbessern wollen. Auf die Frage, ob sich Männer besser eignen für den Feuerwehrberuf, betonten beide, dass es auch Männer gibt, die nicht für den Beruf geeignet sind. Der Feuerwehrmann unterstrich noch einmal, dass Frauen, sofern sie die gleichen Anforderungen wie die Männer erfüllen, geeignet für diesen Beruf sind. Der Sporttest muss für beide Geschlechter gelten, da die Erfordernisse im täglichen Dienst auch die Gleichen sind. Einen unterschiedlichen Sporttest für Männer und Frauen lehnte er kategorisch ab.

Auch die körperliche Belastung im Dienst empfanden beide Feuerwehrleute in gleichen Maßen anspruchsvoll für Männer und Frauen. Es käme auf den jeweiligen körperlichen Fitnesszustand an und nicht auf das Geschlecht.

Beide würden einer Frau, die ebenfalls zur Berufsfeuerwehr München gehen möchte, empfehlen, dass sie ausreichend für den Sporttest trainieren sollte. Der Feuerwehrmann würde weiterhin der Frau ausreichende Informationen über den Beruf und den Einstellungstest zukommen lassen, sowie sie über die Vor- und Nachteile des Schichtdienstes gerade in Bezug auf Familie, aufklären. Nicht zuletzt sollte man vorher einschätzen, ob ein Training bei der körperlichen Konstitution der jeweiligen Interessentin überhaupt sinnvoll wäre (wenn sie zu klein, zu schlank etc. ist). Die Feuerwehrfrau dagegen würde die Feuerwehrkandidatin darüber instruieren, dass sie dafür „bereit sein muss, sich einzufügen und nicht erwarten kann, dass es für sie leichter gemacht werden würde und dass sie nicht zimperlich sein darf“. Die interviewte Feuerwehrfrau hat dies bestimmt auch nicht erwartet und betonte das so stark, weil sie wahrscheinlich immer wieder während der Ausbildung darauf hingewiesen wurde, dass sie keinerlei Sonderrolle einnimmt.

Frauen in männerdominierten Berufen müssen in der Regel noch mehr leisten als ihre männlichen Kollegen, um anerkannt zu werden. Leisten sie weniger, sind viele Männer jedoch froh, denn dann sind sie in ihrer Meinung bestätigt, dass Frauen in ihrem Beruf nichts zu suchen haben. Leisten sie genauso viel, wird nicht darüber gesprochen. Leisten Frauen mehr als Männer, ernten sie entweder Anerkennung oder noch mehr soziale Isolation, weil u.a. Gerüchte über sie verbreitet werden, die sexuelle Handlungen mit Vorgesetzten nicht ausschliessen, um in höhere Positionen zu gelangen.

Auf die Frage, ob sich der/ die Interviewte mit mehr weiblichen Kollegen wohler fühlen würde, entgegneten beide mit einem zögerlichen „nein“. Einigen Frauen in männerdominierten Berufen, geniessen es, die Einzige zu sein. Sie, als einzige Feuerwehrfrau im Schichtteam ist voll anerkannt und wird ihrer Meinung nach als vollwertige Kollegin angesehen. Auch hat sie in der Gesellschaft einen hohen Status erreicht, denn nicht jeder kann, in den Augen der Gesellschaft, zur Berufsfeuerwehr gehen, es ist nur besonderen Menschen vorbehalten. Diesen Status hat sie sich sicherlich hart erarbeiten müssen. Wahrscheinlich haben Feuerwehrfrauen die von Feuerwehrleuten geforderten Attribute vollständig internalisiert und leben ebenso wie die männlichen Kollegen die Männerwelt Feuerwehr aus. Käme nun eine zweite oder dritte Frau ins Team würde auch für sie diese Welt zusammenbrechen. Ihr hoch anerkannter Status der Feuerwehrfrau würde, genauso wie für die Männer der Status Feuerwehrmann, durch das Hinzukommen mehrerer Frauen abgewertet werden. Eine Frau schadet diesem Ansehen noch nicht. Sie genießt, ob sie will oder nicht einen Sonderstatus, wird auch gern präsentiert und als Vorzeigefrau des jeweiligen Teams deklariert. Dabei möchte man auf die bereits fortgeschrittene Gleichstellung dieses Teams aufmerksam machen. Kommen nun aber mehrere Frauen in diesen Beruf, wird Aussenstehenden bewusst, dass dieser Männerberuf doch kein Beruf ist, den nur „echte harte Kerle“ ausführen können, sondern auch „zarte, weiche“ Frauen. Der Beruf wird somit entmystifiziert und im gesellschaftlichem Ansehen herabgestuft. Der befragte Feuerwehrmann, begründete sein „nein“ damit, dass man dann „noch mehr aufpassen muss, was man sagt. Sagt man das Falsche kann es schnell zu Reibereien führen. Außerdem braucht nur mal eine Gutaussehende zu kommen, dann geht gleich das Gockelgehabe los, vermute ich“. Dieser Mann fühlt sich gestört durch die Anwesenheit von Frauen. Nicht weil die Frau ihn persönlich stört, sondern weil die Frau den Männerbund stört (Doppler 2005 S. 1).

Auf die Frage, ob es bestimmte Eigenschaften gibt, die man eher einer Frau zuordnen würde, die im Feuerwehrberuf von Vorteil wären, sprach die interviewte Feuerwehrfrau die Teamfähigkeit an. Diese Eigenschaft sei tendenziell Frauen zuzuordnen und ist in der Feuerwehr unabdingbar. Der Feuerwehrmann fand keine Eigenschaft einer Frau, die dem Feuerwehrberuf dienlich ist. Auch fanden beide, dass es keinerlei Sachgebiete in der Berufsfeuerwehr München gibt, die für eine Frau besser oder weniger geeignet sind.

VI.II. Interviews mit Beamten des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes

Zwei der drei interviewten Feuerwehrleute waren Frauen, die ein Fachhochschulstudium abgeschlossen haben. Für eine der beiden spielte die Übernahme in die Beamtenlaufbahn gar keine für die andere eine kleine Rolle bei der Bewerbung für die Berufsfeuerwehr München.

Eine der Beiden war ebenfalls schon als junge Frau in der Freiwilligen Feuerwehr tätig, hat sich demnach schon lang mit diesem Thema auseinandergesetzt, während die andere erst während des Studiums durch Freunde auf diesen Beruf aufmerksam wurde.

Den Test zur Eignungsfeststellung empfanden beide Frauen als „einfach“ und „machbar“. Sie wurden jedoch beide nicht in München getestet, denn hier brauchen Anwärter für den gehobenen und höheren Dienst keinen Sporteignungstest abzulegen. Die Frauen trainierten ca. 6 Monate ihre körperliche Fitness, um allen Anforderungen gerecht zu werden. Über Verbesserungen des Sporttests waren beide unterschiedlicher Meinung. Eine der Feuerwehrfrauen würde nichts verbessern, denn „Fitness ist immer wichtig“. Auch dürfe nicht zwischen mittleren und gehobenen Dienst unterschieden werden. In beiden Einstellungstests sollte die körperliche Leistungsfähigkeit überprüft werden. Die zweite Feuerwehrfrau würde die Anforderungen im Bankdrücken um 10 kg für Frauen senken. Die Anzahl der Klimmzüge (3) hielt sie auch für Frauen für „schaffbar“.

Auch waren diese beiden Feuerwehrfrauen mit Herz und großem Engagement dabei. Beide liebten ihren Beruf wegen der „Abwechslung, der Kameradschaft (Zusammenhalt), dem Arbeiten mit Menschen, den Aufstiegschancen und der Anerkennung in der Gesellschaft“. Vergleicht man diese beiden Feuerwehrfrauen mit den 20-jährigen mit höherer Bildung der Studie des BMFSFJ lassen sich einige Parallelen ziehen. Die Wahl dieses Berufes ermöglichte den Frauen ihre Vorstellungen und Ziele, die sie im Leben erreichen wollten zu verwirklichen. Aufstiegschancen und gesellschaftliche Anerkennung spielen für Frauen dieses Milieus (Bürgerliche Mitte vgl. Studie „20-jährige – Frauen und Männer heute“ vom Februar 2007, S. 5) eine wesentliche Rolle in der Berufswahl. Der Umgang mit Menschen ebenso wie anderen Menschen helfen zu wollen sind Eigenschaften, die eher Frauen zugesprochen werden. Der Feuerwehrberuf bietet die Vereinigung all

dieser Anforderungen an einen Beruf und wurde wahrscheinlich deshalb von diesen Frauen ausgewählt.

Den beiden Feuerwehrfrauen machte während der Ausbildung besonders „das hineinschnuppern in andere Feuerwehrröten“ (in ganz Deutschland) am meisten Spaß. Verbessern würden sie an der Ausbildung nur die Einführung längere Praxisphasen und mehr Zeit für die eigene Feuerwehrröte, um diese intensiver kennenzulernen.

Die körperliche Belastung für Frauen im gehobenen und höheren Dienst schätzten beide als eher gering ein, während die Belastung im mittleren Dienst für beide Geschlechter höher sei. Auch empfanden beide die Gleichstellung für Frauen in der Berufsfeuerwehr München als abgeschlossen. Eine der beiden Feuerwehrfrauen sagte jedoch, dass man als Frau immer noch einen „Exotenstatus“ habe.

Zwar haben beide noch keine Kinder, sehen aber für eine Zukunft mit Familie keine Probleme bei der Vereinbarung mit dem Beruf. Dies sei sowohl im Tagesdienst als auch im Schichtdienst möglich.

Eine der beiden Frauen empfand Männer physisch gesehen als besser geeignet für den Feuerwehrdienst. Die andere hielt beide Geschlechter für gleich geeignet für die Feuerwehr.

Einer anderen Frau, die sich gern für die Berufsfeuerwehr München bewerben möchte, würden sie empfehlen, sich ausreichend über den Beruf zu informieren (speziell über die Einstellungsbedingungen), sie würden sie unbedingt ermutigen, sich zu bewerben und sich optimal vorzubereiten.

Beide Feuerwehrfrauen hielten technische Berufe und Studiengänge für den Feuerwehrberuf als besser geeignet als andere Berufe. Andere Berufe seien natürlich auch geeignet, sofern die BewerberInnen technisches Verständnis und Geschick mitbrächten.

In geeigneten Werbemaßnahmen für die Berufsfeuerwehr München sollten Frauen in das Bild der Feuerwehr integriert werden. Es sollten nicht nur Frauen beispielsweise auf einem Werbeplakat zu sehen sein, sondern sie sollten zwischen den Feuerwehrmännern dargestellt werden. Es sollte ein Bild vermittelt werden, in dem Frauen „normal“ sind, denn die Feuerwehrfrauen wollen „nichts Besonderes“ sein. Sie wollen einfach Teil des Teams sein.

Auch diese beiden Frauen präferierten nicht unbedingt die Erhöhung des Frauenanteils in ihrem Team. Gründe dafür könnten die gleichen sein, wie im vorherigen Kapitel beschrieben worden ist.

Eigenschaften, die man einer Frau zuordnen würde und die im Feuerwehrberuf von Vorteil wären, nannten die Frauen u.a. „Durchsetzungsvermögen, psychische Stärke, etwas einstecken können, Einfühlungsvermögen und Fingerspitzengefühl“. Auch diese Aussagen gleichen den Erkenntnissen aus der Untersuchung mit den Münchner BerufsschülerInnen über die Eigenschaften einer Feuerwehrfrau.

Für besser geeignet hielten die Feuerwehrfrauen Frauen im Rettungsdienst, speziell im Umgang mit ausländischen Frauen und mit Kindern. Ebenso könnten Frauen besser auf Probleme von Kollegen eingehen (Feinfühligkeit). Zu negativen Stimmungen führe das Problem mit der unzureichenden Infrastruktur, vornehmlich in älteren Feuerwehrräumen. Es gibt noch nicht in jeder Feuerwehrraum Münchens getrennte Frauen- und Männerunterkünfte und Sanitäreinrichtungen. Dies führt zu Spannungen zwischen den Kollegen und Kolleginnen.

Der interviewte Berufsfeuerwehrmann ist ein Aufsteiger aus dem mittleren Dienst in den gehobenen Dienst. Er erlernte seinen Beruf ebenfalls nicht gezielt, um damit in die Berufsfeuerwehr München eintreten zu können. Jedoch war auch er vor seinem Eintritt in einer Freiwilligen Feuerwehr tätig und wurde auch durch diese auf den Feuerwehrberuf aufmerksam. Er empfand den Einstellungstest als „nicht leicht“, jedoch hielt er alle Anforderungen für machbar und „nicht übertrieben“. Da er schon immer ein aktiver Sportler war, musste er auch nicht spezifisch für den Sporttest trainieren. Er empfindet die Disziplinen Bankdrücken und Klimmzüge sehr fordernd für Frauen und hält einen Test mit einem feuerwehrraumähnlichen Parcours für sinnvoller.

Auch ihm gefällt besonders „die Abwechslung, die Kameradschaft, die Teamarbeit und nicht nach Plan arbeiten zu müssen“ am Feuerwehrberuf.

Abwechslung im Beruf wurde am häufigsten in diesem Zusammenhang genannt. Es scheint eine wichtige Voraussetzung für diese Menschen gewesen zu sein, um sich für diesen Beruf zu entscheiden. Wer demnach einen geregelten Tagesablauf und Planungssicherheit bevorzugt, würde sich somit eher gegen einen solchen Beruf entscheiden.

Dem befragten Feuerwehrmann machten alle Elemente seiner Ausbildung Spaß. Es gab nichts, was er nicht gerne machte. Weiterhin würde er nichts an der Ausbildung verbessern, auch nicht im Hinblick auf die heutige Ausbildung. Der Feuerwehrnachwuchs von heute sei hoch motiviert und sehr gut ausgebildet.

Die Belastung für Männer und Frauen im Berufsalltag schätzte er als identisch ein, denn beide haben im Alltag die gleichen Funktionen und somit auch die gleichen Belastungen.

Auch er sah die Gleichstellung der Frauen in der Berufsfeuerwehr als durchgesetzt, und bestätigte, dass Frauen „keine Sonderrolle einnehmen wollen“.

Der Schichtdienst mache es den Feuerwehrleuten nicht einfach, die Familie und den Beruf miteinander verbinden zu können. Zum Beispiel sei man nicht zu allen Geburtstagen zu Hause, hätte aber wiederum an anderen Tagen frei, wo andere arbeiten müssen. „Mit der Zeit arrangiert man sich aber damit“.

Dass Männer besser geeignet seien als Frauen hielt er für „Quatsch“. Seit Frauen in der Berufsfeuerwehr München tätig sind, habe sich sogar der Umgangston verbessert. Dies sei schon lange notwendig gewesen.

Er würde Bewerberinnen für die Berufsfeuerwehr München empfehlen, sich ausreichend für den Sporttest vorzubereiten und diesen Berufswunsch auf jeden Fall fördern.

Seiner Meinung nach bringt jeder erlernte oder studierte Beruf irgendeinen Vorteil für die Feuerwehr, jedoch darf einem Feuerwehrmann/ einer Feuerwehrfrau das technische Verständnis nicht fehlen.

Um die Bewerberquote zu erhöhen, würde er Informationstage an Berufsschulen, besonders an Berufsschulen für „frauentypische Berufe“, vorschlagen. Und er würde sich sogar wohler fühlen, wenn mehr Frauen in seinem Team wären. „Ich kann mir das gut vorstellen“.

Frauen schätzt er als besonders ordnungsliebend ein und hält diese Eigenschaft im Feuerwehrdienst als vorteilhaft. Für besonders geeignet hält er Frauen im Neugeborenennotarztteam.

VI.III. Interview mit einem Beamten des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes

Dieser Feuerwehrmann war bereits in seiner Jugend in der Freiwilligen Feuerwehr tätig. Er studierte zwar einen technischen Studiengang, tat dies jedoch nicht gezielt, um sich danach bei der Berufsfeuerwehr München zu verpflichten. Zunächst wollte er „nur mal ne Zeit lang was Anderes machen“. Dann hat es ihm aber so gut gefallen, dass er bis heute geblieben ist.

Zum Test zur Eignungsfeststellung konnte er nicht viel sagen, da er selber keinen durchlaufen musste. Den aktuellen Sporttest für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst empfindet er dennoch als „in Ordnung, so wie er ist“. „Die Dinge, die man im täglichen Dienst braucht, werden dort abgeprüft“.

Ihm gefällt ganz besonders der Einsatzdienst. Dort kann er „vor Ort arbeiten, wird immer wieder vor neue Herausforderungen gestellt und muss Lösungen finden“. Dies löst in ihm „positiven Stress“ aus und er hat dabei ein „gutes Gefühl“. Im Büro säße er nicht so gern, er wäre viel lieber draussen.

Auch ihm waren während der Ausbildung die Abschnitte in auswärtigen Städten am wichtigsten. Er wünscht sich aber für die Zukunft eine etwas umfangreichere Ausbildung für den höheren Dienst. Sie sollte mehr Personalführung beinhalten und etwas strukturierter sein.

Nach seiner Meinung „stecken Frauen die Belastung“ im Alltag genauso gut weg, wie Männer. Auch sind die Frauen der Berufsfeuerwehr München gleichberechtigt. Die Einführung von Quotenfrauen hält er für nicht sinnvoll, denn dieser Begriff sei negativ behaftet.

Er findet, dass man in diesem Beruf Familie und Beruf sehr gut miteinander vereinbaren kann, jedoch ist „Teilzeit nicht gerade karrierefördernd“. Er selber habe keine Kinder, könne dies also nicht aus der Praxis, sondern nur theoretisch kommentieren.

Männer und Frauen hält er für gleichermaßen geeignet für den Feuerwehrberuf, sofern die körperliche Fitness stimmt. Es ist festzustellen, dass bei den Befragten die körperliche Fitness im Vordergrund steht. Diese ist offensichtlich die primäre Voraussetzung für diesen Beruf. Pradoxerweise wird sie aber lediglich im Einstellungstest und in Teilen in der Ausbildung überprüft. Danach werden keinerlei

Sportprüfungen (z.B. wie in der Bundeswehr 1 mal jährlich das Deutsche Sportabzeichen sowie das Leistungsabzeichen abzulegen sind) mehr eingefordert.

Weibliche Bewerber für den Feuerwehrberuf würde der Feuerwehrmann eine gute sportliche Vorbereitung empfehlen.

Er selbst findet eine provokative Werbung, wie z.B. die aktuelle Werbekampagne des Deutschen Feuerwehrverbandes „Frauen am Zug“, als wirksam und würde diese auch für die Berufsfeuerwehr München einsetzen.



(Quelle „Frauen am Zug. Worum es geht“, S. 1-3)

Ebenfalls würde er mehr weibliche Kollegen im Team befürworten, denn das Betriebsklima würde sich verbessern.

Er hält die Eigenschaften Einfühlungsvermögen und Multitaskingfähigkeit für frauentypisch und für den Feuerwehrberuf von Vorteil. Ihm sind keine Bereiche in der Feuerwehr bekannt, in denen Frauen besonders gut oder gar nicht geeignet sind.

VI.IV. Zusammenfassung

Alle befragten Feuerwehrleute kamen, mit einer Ausnahme, aus ländlichen Gegenden. Nur eine Frau, aber alle drei Männer waren vor dem Berufseintritt in einer Freiwilligen Feuerwehr aktiv. Nur eine Frau hat ihren Studiengang gezielt ausgewählt, damit sie später direkt zur Berufsfeuerwehr wechseln kann. Demnach haben fünf der sechs Befragten zunächst andere Berufskarrieren angestrebt. Die Feuerwehrmänner wurden alle drei durch die Freiwillige Feuerwehr dazu ermuntert, sich zu bewerben. Zwei der drei Frauen sind durch befreundete Feuerwehrmänner auf den Beruf aufmerksam gemacht worden. Jeder der Befragten empfand den Eignungstest als durchführbar und würde im Großen und Ganzen nichts daran

ändern. Lediglich drei Interviewte würden die Anforderungen bei den Klimmzügen und beim Bankdrücken zumindest für Frauen herabsetzen. Ein intensives Training für den Sporttest halten alle für essenziell, eine Unterscheidung zwischen Frauen und Männern jedoch nicht für sinnvoll. Die körperliche Belastung schätzten alle für beide Geschlechter gleich ein, denn dabei spielt nur die persönliche körperliche Fitness eine Rolle. Auch wurde die grundsätzliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf von allen betont. Die zwei männlichen Beamten des gehobenen und höheren Dienstes würden eine Erhöhung des Frauenanteils in ihrer unmittelbaren Umgebung befürworten, während sich alle Frauen und der Beamte des mittleren Dienstes dagegen aussprachen. Das Fürsprechen der höheren Beamten könnte daran liegen, dass ihnen ein angenehmes, zivilisiertes Arbeitsklima entgegenkommt (welches sie mit der Anwesenheit von Frauen verbanden) und/ oder dass sie sich bewußt sind, dass ihnen persönlich eine Frau keine Konkurrenz mehr sein kann.

Abschließend lässt sich sagen, dass es nach Meinung der Befragten fast keine Bereiche der Berufsfeuerwehr München gibt, in denen Frauen vorteilhaft oder besser gar nicht eingesetzt werden sollten.

Frauen haben auch nur vereinzelt und klischeehaft ausgedrückte Attribute, die im Feuerwehrdienst von Vorteil wären. Sie werden somit nicht unbedingt, wie es bei der Polizei der Fall war (Frauen sollten deeskalierend wirken), in der Berufsfeuerwehr München benötigt. Das heißt, sie sind nicht für das Berufsbild der Feuerwehr notwendig, jedoch aber für die Berufsfeuerwehr selbst. Wie an anderer Stelle bereits erwähnt, sind Frauen für die Zukunft des öffentlichen Dienstes von zentraler Bedeutung. Ohne sie wird es schwer, eine ausreichende so wie qualitativ hohe Personalausstattung aufrecht zu erhalten. Deshalb darf man sich jetzt, wo der Bedarf an geeigneten weiblichen Bewerbern bereits offensichtlich ist, erst recht nicht gegen dieses Thema verschließen, sondern muss so schnell wie möglich handeln.

VII. Literaturverzeichnis

- **Doppler, Doris (2005):** Männerbund Management - Geschlechtspezifische Ungleichheit im Spiegel soziobiologischer, psychologischer, soziologischer und ethnologischer Konzepte. Mering, Rainer Hampp Verlag
- **Höyng, Stephan; Puchert, Ralf (1998):** Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung – Männliche Verhaltensweisen und männerbündische Kultur. Aus Wissenschaftlicher Reihe, Band 108, Bielefeld, Kleine Verlag GmbH
- **Meuser, Michael (1998):** Geschlecht und Männlichkeit – Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster. Opladen, Leske + Budrich
- **Mühlen Achs, Gitta (1998):** Geschlecht bewußt gemacht - Körpersprachliche Inszenierungen. Ein Bilder – Arbeitsbuch. München, Frauenoffensive

- **Prospekt zur Einstellungsprüfung für den Bayrischen Polizeivollzugsdienst.** Werbestelle des Polizeipräsidiums München
- **„Frauen am Zug. Worum es geht“** in Florian kommen – offizielles Mitteilungsblatt des Landesfeuerwehrverbandes Bayern e.V., Nr. 70 vom 20.05.2007

- **o.V. 2007a:** Die Berufsfeuerwehr München- Bewerbungen. www.feuerwehr.muenchen.de/bd90stel/idx_90.htm vom 10.07.2007
- **o.V. 2007b** Bild Kinderbücher. Kinderbuchversand. www.ellermann.de vom 10.08.2007
- **o.V. 2007c:** Die Berufsfeuerwehr Berlin. www.berliner-feuerwehr.de vom 10.07.2007
- **o.V. 2007d:** Die Berufsfeuerwehr Hamburg. www.fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/inneres/feuerwehr/start.html vom 10.07.2007
- **o.V. 2007e:** Die Berufsfeuerwehr Hannover www.hannover.de/feuerwehr/wir/berufsfeuerwehr/index.html vom 10.07.2007
- **o.V. 2007f:** Die Berufsfeuerwehr Frankfurt a.M. www.stadt-frankfurt.de/Feuerwehr/ vom 10.07.2007

- **o.V. 2007g:** Die Berufsfeuerwehr München. www.feuerwehr.muenchen.de vom 14.07.2007
- **o.V. 2007h:** Die Freiwillige Feuerwehr Mönchengladbach- Ausbildung. www.ff.stadtmitte.de/ausbildung/drehleitersteigen.htm vom 18.07.2007
- **o.V. 2007i:** Firefighter physical performance test. http://www.juneau.org/personnel/documents/FF-Paramedic-EMTPhysicalPerformanceTest_000.pdf vom 22.07.2007
- **o.V. 2007j:** Bild Wechselsprünge. <http://images.google.de/imgres?imgurl=http://www.feuerwehr.muenchen.de/bd90stel/b91mittl/b915spor/wechsel.jpg&imgrefurl=http://www.feuerwehr.muenchen.de/bd90stel/b91mittl/b915spor/b915spor.htm&h=154&w=106&sz=6&hl=de&start=4&tbnid=qjU9QS9rQpz5kM:&tbnh=96&tbnw=66&prev=/images%3Fq%3Dwechselspr%25C3%25BCnge%26qbv%3D2%26svnum%3D10%26hl%3Dde%26sa%3DG> vom 22.07.2007
- **Studie „Pay Developements, European Industrial Realitions“ (2005)** von Mark Carly, www.bmfsfj.de/Politikbereiche/gleichstellung,did=89188.html vom 12.07.2007
- **Studie „ 20- jährige – Frauen und Männer heute“ vom Februar 2007** für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugendliche, Heidelberg, www.bmfsfj.de vom 13.07.2007
- **wissenschaftlicher Vortrag „Geschlechtstypische Arbeitsmarktsegregation“ (2005)** von Margareta Kreimer, www.gem.or.at/repository/kreimer_referat_15dez05.pdf vom 18.07.2007
- **Statistisches Bundesamt „Die soziale Situation in Deutschland“ (2004),** www.bpb.de/wissen/9XQQ5R,0,Die_zehn_beliebtesten_Ausbildungsberufe.html vom 02.08.2007