



# Frauen lassen nichts anbrennen.

Willkommen in  
der Freiwilligen  
Feuerwehr.



## I Inhalt

- Seite 1 Grußwort
- Seite 2 Hintergrund der Jahresaktion
- Seite 4 Forschungsbericht mit Leitlinien
- Seite 8 Tipps für die Praxis
- Seite 12 Mädchen in der Jugendfeuerwehr
- Seite 14 Argumentationshilfen für Feuerwehrfrauen

### DIE KAMPAGNE

- Seite 16 Der Kommunikationsgedanke
- Seite 20 Los geht's - Flankierende Maßnahmen

### PRESSE- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

- Seite 22 Checkliste Öffentlichkeitsarbeit
- Seite 24 Kontakte
- Seite 25 Website, Materialbestellung, Literatur

## I Impressum

„Frauen am Zug“ – Handbuch zur Feuerwehr-Jahresaktion 2007/08

Herausgeber: Deutscher Feuerwehrverband, Reinhardtstraße 25, 10117 Berlin

Kampagnenkonzept/Gestaltung: SEHSTERN Kommunikation + Design, Berlin

Illustration Titel / Seite 25: Roland Matticzki / Sehstern

Fotografie: Thomas Räse, Berlin / Markus Hauptenthal, Bonn

Texte: Silvia Darmstädter, Sönke Jacobs, Roland Matticzki, Marianne Trede, Dr. Anja Voss

Redaktion: Silvia Darmstädter

Druck: Allprint Media, Berlin

© Deutscher Feuerwehrverband, April 2007

[www.frauen-am-zug.de](http://www.frauen-am-zug.de)

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung



Karin Plehnert-Helmke  
Sprecherin der Frauen



Hans-Peter Kröger  
Präsident

## I Liebe Leserin, lieber Leser,

dass Sie dieses Arbeitsheft in Händen halten und vertiefende Informationen zu unserer Feuerwehr-Jahresaktion suchen, ist ein wichtiger Schritt auf unserem gemeinsamen Weg: Wir wollen mit Ihnen das Engagement von Frauen in den Freiwilligen Feuerwehren verstärken, wir wollen mit Ihnen die Akzeptanz von Frauen in unserer Organisation verbessern und das Interesse von Frauen an diesem besonderen Ehrenamt gewinnen.

„Frauen am Zug“ lautet das Wortspiel, mit dem wir unser Ziel plakativ und charmant irritierend vermitteln wollen – das sehen wir sowohl als Aufforderung nach innen als auch als Signal nach außen. Wir Aktive in den Freiwilligen Feuerwehren sollten uns darauf besinnen, dass die Frauen jetzt wirklich zum Zuge kommen müssen, dass sie alle Unterstützung verdienen, die wir leisten können! Und Frauen, die sich noch nicht zum Engagement in der Feuerwehr entschieden haben, wollen wir Mut machen, die Chance zu ergreifen: Jetzt sind Sie am Zug – diese Botschaft wollen wir mit der Feuerwehr-Jahresaktion vermitteln.

Wir sind überzeugt davon, dass die Argumente für mehr Frauen in unserer Organisation auf der Hand liegen: Als größte Bürgerbewegung des Landes muss es unser Ziel sein, die Geschlechter annähernd gleich stark zu repräsentieren – das sichert unser System flächendeckender Hilfe, das verstärkt die Anbindung der Feuerwehren an die Gesellschaft, das ist ein Zeichen innerer Normalität für unsere Organisation.

In diesem Handbuch finden Sie viele Praxistipps und alle Informationen zu unserer Kampagne, aber auch Hintergrundmaterial zu unserem Projekt „Mädchen und Frauen in den Freiwilligen Feuerwehren“. Diese Aktion hat allgemeine Akzeptanz gefunden und viele Feuerwehrmänner und -frauen angeregt, sich verstärkt für die Integration von Frauen und für die Geschlechtergleichstellung einzusetzen. Der Deutsche Feuerwehrverband und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wenden erhebliche Mittel auf, um dieses Projekt zum Erfolg zu führen. Insbesondere dem Ministerium danken wir für seine Unterstützung sehr.

Erfolgreich wird unsere Kampagne jedoch nur sein, wenn ihre Idee vor Ort ankommt und ihre Möglichkeiten vor Ort genutzt werden. Das ist Ihr Part: Bitte setzen Sie das Material der Feuerwehr-Jahresaktion ein, bitte machen Sie sich den Einfallsreichtum und das Organisationstalent in den Feuerwehren zu eigen und betten Sie diese Kampagne in Ihre Mitgliedergewinnung ein. Machen Sie mit uns deutlich: Jetzt sind die Frauen am Zug!

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

Langfristig strebt der Deutsche Feuerwehrverband an, den jetzigen Mitgliederstand der Feuerwehrfrauen im aktiven Dienst zu verdoppeln. Mädchen und Frauen sollen verstärkt für bürgerschaftliches Engagement gewonnen werden. Letztlich hängt davon auch ab, die Leistungsfähigkeit des Brand- und Katastrophenschutzes langfristig zu sichern.

Damit dies gelingt, wurde im Jahr 2005 vom DFV unter Beteiligung der Deutschen Jugendfeuerwehr ein Forschungsprojekt „Mädchen und Frauen in der Feuerwehr“ initiiert. Mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ging ein Forschungsteam (Prof. Angelika Wetterer, Dr. Margot Poppenhusen, Dr. Anja Voss) zunächst einmal auf die Suche nach Gründen für das Fernbleiben von Frauen in der Feuerwehr. Diese lagen beispielsweise in der mangelnden Vereinbarkeit von Ehrenamt und Familie, aber auch in den Umgangsformen sowie in der mangelnden Sichtbarkeit von Feuerwehrfrauen als ein ganz normaler Bestandteil der Feuerwehr.

Anschließend wurden Leitlinien für Modellprojekte entwickelt, die die Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr fördern. Den Abschlussbericht der Forscherinnen gibt es als Download sowie auf einer CD, die beim Bundesministerium kostenfrei angefordert werden kann. Zudem wurde der Bericht allen Stadt-, Kreis- und Landesfeuerwehrverbänden zugesandt.

In einem Folgeprojekt im Rahmen des Programms „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ des Bundesministe-

riums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend werden die Modellprojekte durch geeignete Maßnahmen umgesetzt. Dazu gehört etwa eine bessere Öffentlichkeitsarbeit für Feuerwehrfrauen ebenso wie bundesweite Regionalkonferenzen, auf denen Möglichkeiten zur Fortbildung und Vernetzung angeboten werden. Auch eine Bundeskonferenz für die Deutsche Jugendfeuerwehr wurde durchgeführt. Hinzu kommt der Internetauftritt [www.feuerwehrfrauen-netzwerk.org](http://www.feuerwehrfrauen-netzwerk.org), auf der Veranstaltungshinweise, Handreichungen, Kontaktdaten und Fachempfehlungen veröffentlicht werden. Einen weiteren Baustein bilden die Handreichungen zu den Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt“, „Vereinbarkeit von Familie und Ehrenamt“, „Schwangerschaft und Feuerwehrdienst“ sowie „Übertritt statt Austritt – Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung“. Auch diese Materialien wurden an die Basis versandt – die anhaltend hohe Nachfrage sowie die Zahl der Downloads von der Website zeugt vom Bedarf und Interesse vor Ort.

Die organisationsinternen Maßnahmen werden durch Veranstaltungen auf Länderebene weitergeführt: Vom Truppführerlehrgang mit Kinderbetreuung (Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt) über teils länderübergreifende Regionalkonferenzen und die Schulung für geschlechtergerechte Öffentlichkeitsarbeit bis hin zur Begleitung des Übergangs von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung. Hinzu kommen Schulungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und ein Mentoring-Projekt.

Die Feuerwehr-Jahresaktion „Frauen am Zug“ ergänzt nun diese eher nach innen gerichteten Maßnahmen. Vielfach ist das Bild der Feuerwehr in der Öffentlichkeit nicht zeitgemäß: Freiwillige Feuerwehr beinhaltet heutzutage nicht mehr nur Feuer löschen wie vor über 150 Jahren, als die ersten Feuerwehren von ehrenamtlich engagierten Menschen gegründet wurde. Das Einsatzspektrum hat sich vor allem in den letzten Jahren gewaltig vergrößert. Um das Netz der helfenden Hände am Leben zu erhalten, benötigen wir Einsatzkräfte, die in ihrer Vielseitigkeit dem vielfältigen Einsatzgeschehen gleichkommen – die Feuerwehr-Jahresaktion „Frauen am Zug“ ist hier ein weiterer Schritt auf dem richtigen Weg.

# FRAUEN AN DEN BRANDHERD

**Frauen am Zug.**  
Willkommen in der  
Freiwilligen Feuerwehr.



S E H S T E R N Berlin, Foto Th. Rase

Um den Brand- und Katastrophenschutz langfristig sichern zu können, müssen die Feuerwehren bei sinkenden Mitgliederzahlen ihre Ressourcen stärken bzw. besser nutzen. Zu den Ressourcen gehört auch die Minderheit der bundesweit rund sieben Prozent aktiven Feuerwehrfrauen. In den alten Bundesländern ist der Anteil mit knapp sechs Prozent im Durchschnitt (zwischen 1,2 und 7,8 Prozent in den einzelnen Bundesländern) dabei deutlicher niedriger als in den neuen Bundesländern, wo er zwischen zehn und zwölf Prozent liegt. Gleichzeitig liegt der Anteil von Mädchen in der Jugendfeuerwehr bei insgesamt 25 Prozent, wobei hier kein so großer Unterschied zwischen den neuen und alten Bundesländern festzustellen ist.

Im Rahmen eines 2005 durchgeführten Forschungsprojektes wurde der Frage nachgegangen, woran das liegt und wie sich die Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr verbessern lässt. Es wurden zwölf Leitlinien<sup>1</sup> für Modellprojekte und praktische Maßnahmen zur Förderung der Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr entwickelt, die in den Folgejahren in konkrete Maßnahmen überführt wurden und werden.<sup>2</sup> Die Leitlinien zielen jedoch darüber hinaus auf eine Modernisierung der Feuerwehr als Organisation insgesamt, die wünschenswert und notwendig ist, um dem Mitgliederschwund entgegen zu wirken und die Feuerwehr nicht nur für Frauen, sondern auch für andere gesellschaftliche Gruppen zu einem attraktiven und zeitgemäßen Feld bürgerlichen Engagements zu machen.

## 1. Frauen sichtbar machen im Erscheinungsbild der Feuerwehr

Das Erscheinungsbild der Feuerwehr nach innen und nach außen legt vielfach den Eindruck nahe, dass die Feuerwehr eigentlich nur etwas für Männer ist, obwohl inzwischen rund 71.000 Frauen (Stand: 2005) im aktiven Dienst sind. Entsprechend werden Frauen als wichtiger Teil der Einsatzabteilungen in der Öffentlichkeit wie in der Feuerwehr oftmals nicht angemessen wahrgenommen. Ein der Wirklichkeit entsprechendes Erscheinungsbild der Feuerwehr sollte deshalb deutlicher als bisher zum Ausdruck bringen, dass Frauen auf allen Ebenen und in allen Tätigkeitsbereichen ein ganz normaler Bestandteil des Arbeitsalltags in der Feuerwehr sind und dass sie dort dieselben Aufgaben erfüllen wie ihre männlichen Kollegen.

## 2. Kultur der Anerkennung

Viele Frauen in der Feuerwehr machen die Erfahrung, dass ihnen immer wieder mit Misstrauen und Skepsis begegnet wird nur darum, weil sie Frauen sind. An die Stelle dieses vorausgeschickten Misstrauens sollten Vertrauen und Anerkennung treten, denn sie sind eine wichtige Motivationsbasis, die man nicht gering schätzen sollte. Im Umgang zwischen Frauen und Männern in der Feuerwehr wäre eine Kultur der Anerkennung besonders wichtig, weil Frauen hier deutlich in der Minderheit sind und zudem noch immer stark traditionell geprägte Männlichkeitsbilder dominieren, die die Integration von Frauen nicht erleichtern, sondern erschweren.

## 3. Abbau Frauen diskriminierender Einstellungen und Verhaltensmuster

Fraundiskriminierende Einstellungen sind keine Seltenheit und erschweren das Leben der Feuerwehrfrauen oft mehr, als sie nach außen zugeben mögen. Frauenwitze und andere, manchmal entwürdigende Äußerungen, die Frauen als Frauen lächerlich machen oder herabsetzen, selbst in öffentlichen Situationen sind nach den Erfahrungen der befragten Expertinnen auch bei Führungspersonen bis in die Vorstandspitzen hinein nicht unüblich. Das widerspricht nicht nur den Regeln der Höflichkeit. Gerade eine Organisation, die – wie die Feuerwehr – auf dem freiwilligen Engagement ihrer Mitglieder beruht, kann es sich in ihrem eigenen Interesse nicht leisten, die Personen, die sie für sich gewinnen will, lächerlich zu machen oder herabzusetzen. So werden neue Mitglieder nicht gewonnen und selbst langjährige Mitglieder leichtfertig entmutigt und demotiviert.

## 4. Aktive Förderung statt passiver Toleranz

Der verbalen Akzeptanz gerade bei den aufgeschlossenen Männern in der Feuerwehr folgen sehr oft keine sichtbaren Taten. Angesichts der immer noch deutlichen Minderheitsituation der Frauen in der Feuerwehr reicht eine verbale Akzeptanz nicht aus. Die Feuerwehrfrauen sollten häufiger und auch öffentlich die Erfahrung machen, dass sie mit der tatkräftigen Unterstützung ihrer Kollegen rechnen können. Und: Die Frauen dürfen nicht die einzigen und nicht die pri-

<sup>1</sup> Eine ausführliche Fassung der Leitlinien findet sich unter [www.feuerwehrfrauen-netzwerk.org](http://www.feuerwehrfrauen-netzwerk.org)

<sup>2</sup> Das Forschungsprojekt wurde vom Deutschen Feuerwehrverband und dem BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) durchgeführt.

märe Zielgruppe zukünftiger aktiver Maßnahmen sein. Unterstützung bedeutet, dass die Männer selbst aktiv werden und sich für Veränderungen auch auf ihrer eigenen Seite einsetzen.

## 5. Kultur der Vielfalt statt männlicher Monokultur

In der öffentlichen Wahrnehmung ist das Bild der Feuerwehr immer noch geprägt von einer traditionellen männlichen Monokultur (z.B. „Löschrambos“, die gleich die ganze Wohnung unter Wasser setzen, obwohl nur der Papierkorb brennt). Dieses Bild passt nicht mehr zu der modernen Vielseitigkeit der Aufgaben der Feuerwehr, die vermehrt auch soziale Kompetenzen erfordern. Wenn die Orientierung an traditionellen Männlichkeitsbildern erhalten bleibt, besteht die Gefahr, dass die Feuerwehr vermehrt für so genannte Modernisierungsverlierer attraktiv wird. Die Feuerwehr sollte daher bestrebt sein, die Orientierung an zu eng gefassten, traditio-

nellen Männlichkeitsbildern abzubauen. Und sie sollte darauf hinwirken, dass sie auch für Gruppen unterschiedlicher sozialer Herkunft und für Akademiker/innen attraktiver wird.

## 6. Berücksichtigung veränderter Lebensverhältnisse

Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt ist für Frauen und Männer in zunehmendem Maße schwierig. Darauf sollte mehr Rücksicht genommen und flexibler reagiert werden, als dies bislang vielerorts der Fall ist. Das gilt im Übrigen für alle Beteiligten, ob sie nun Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu versorgen haben oder ob von ihnen als Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeitern, Pendlerinnen und Pendlern oder aus anderen Gründen berufliche Mobilität erwartet wird. Die Feuerwehr als Organisation sollte zum Ausdruck bringen, dass es in ihrem eigenen Interesse liegt, ihre aktiven Mitglieder in die Lage zu versetzen, sich an den Einsätzen und Übungen zu beteiligen.

<p><b>Ich bin ein Feuerlöscher.</b></p> 	<p><b>Ich bin eine Feuerlöscherin.</b></p> 	<p><b>Ich bin eine Feuerlöscherin.</b></p> 	<p><b>Wir sind Feuerlöscher!</b></p> 
<p>+</p> <p>Beruf) der Feuerwehr ist männlich besetzt.</p>	<p>Feuerwehrfrauen besitzen die gleiche Kompetenz wie Feuerwehrmänner.</p>	<p>Der Anteil der Frauen in den Freiwilligen Feuerwehren liegt unter 10%.</p>	<p>Mehr Mädchen und Frauen in die Freiwillige Feuerwehr!</p>

## 7. Lernende Organisation

Feuerwehrfrauen müssen in ihrem Bemühen, in der Feuerwehr als ganz normale Mitglieder wahrgenommen und akzeptiert zu werden, immer wieder von vorn anfangen. Frauen in der Spitzenposition sind für viele immer noch undenkbar und bei Führungslehrgängen werden sie schnell als Ausnahmeerscheinung vorgestellt. In der Feuerwehr sollten Kommunikationsformen entwickelt werden, die es ermöglichen, dass neue Erfahrungen weitergegeben werden. Dann müsste nicht jede Wehr, jeder Kreis, jeder Landesverband bei der Entwicklung neuer Modelle für Vereinbarkeitsprobleme oder für die Erleichterung des Übergangs von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung wieder am Nullpunkt anfangen. Entscheidend dafür ist die Verbesserung des Informationsflusses innerhalb des Verbandes, zwischen dem Bund, den Ländern und den Kreisen. Mit Blick auf den Abbau der Schwierigkeiten und Hindernisse, denen Mädchen und Frauen in der Feuerwehr begegnen, ist auch eine Verstärkung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Frauen und zwischen den Frauen und dem Verband wichtig.



## 8. Kooperation statt Hierarchie und Konkurrenz

Neben der mangelnden Flexibilität und Lernfähigkeit ist das Dominieren von Hierarchie- und Konkurrenzdenken ein weiteres zentrales Problem, das mit dafür verantwortlich ist, dass Verbesserungen und Veränderungen, die vorgeschlagen werden, oftmals versanden, verhindert oder verzögert werden. Für alle Ebenen der Zusammenarbeit, die nicht den Einsatz oder die Schulung für den Einsatz betreffen, sollte die Feuerwehr sich verstärkt an einem kooperativen Umgang miteinander orientieren.

## 9. Vorbildfunktion von Vorstandsgremien

Eine Schlüsselstellung bei der Umsetzung der in den Leitlinien entwickelten Veränderungsperspektiven kommt den Vorstandsgremien der Feuerwehr zu. Sie sollten in Zukunft eine Vorbildfunktion wahrnehmen und deutlich zum Ausdruck bringen, dass sie die Integration von Mädchen und Frauen zu ihrer Sache machen und damit bei sich selbst beginnen. Das heißt, dass Frauen in den Gremien auf Bundes- wie Landesebene stärker beteiligt werden. Das heißt aber auch, dass die Vorstandsgremien einen kontinuierlichen Informations- und Erfahrungsaustausch unter den Feuerwehrfrauen aktiv unterstützen und Beschlüsse, die Frauen angehen, nicht mehr ohne deren Beteiligung und Mitwirkung fassen.

## 10. Öffentliche Anerkennung und Auszeichnung vorbildlicher Leistungen und Modelle zur Frauenbeteiligung

Ein einfacher Weg öffentlicher Anerkennung wäre die Ausschreibung und öffentliche Verleihung eines Preises für vorbildliche Modelle zur besseren Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr.

## 11. Kontinuierliche Berichte in den Feuerwehrmedien über Fortschritte bei der Integration von Frauen

Berichte in den Feuerwehrmedien, die über Veranstaltungen und Treffen von Feuerwehrfrauen informieren, sollten ergänzt werden durch Berichte über praktische Maßnahmen zur besseren Integration von Frauen wie anderer Bevölkerungsgruppen und zur Erleichterung des Übergangs von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung insbesondere für junge Frauen.

## 12. Neue Schwerpunkte bei der Ausbildung von Führungskräften

Bei der Ausbildung von Führungskräften geht es bislang vor allem um die Vermittlung technischer oder organisatorischer, nicht aber um die Vermittlung sozialer Kompetenzen. Daher sollten auch die auszubildenden Kräfte mit den Leitlinien vertraut gemacht werden und sich für eine Veränderung der Organisationskultur im weitesten Sinne einsetzen.



# FRAUEN SIND ZU SCHWACH

**VERTRETEN!**

Frauen am Zug.  
Willkommen in der  
Freiwilligen Feuerwehr.

S E H S T E R N Berlin, Foto Th. Rabe

# I TIPPS AUS »FRAUEN IN DER FREIWILLIGEN FEUERWEHR«

## HANDREICHUNGEN FÜR DIE PRAXIS

Die Handreichungen für die Praxis unter dem Titel „Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr“ sind 2006 erschienen. Sie sollen konkrete Anregungen und praktische Tipps zu unterschiedlichen Themenfeldern des Feuerwehralltags geben. Sie richten sich an Frauen und Männer und sprechen sowohl Führungskräfte der Freiwilligen Feuerwehren als auch die „Feuerwehrmensen“ an der Basis an. Sie informieren zum Beispiel über rechtliche Grundlagen, berichten von Best-practice-Beispielen und sprechen Empfehlungen aus.

Einen ersten Themenblock bilden die veränderten Lebensbedingungen, denen sich viele Feuerwehrfrauen und -männer im Moment stellen müssen. Es werden Anregungen zur Vereinbarkeit von Feuerwehr und Beruf sowie von Feuerwehr und Familie gegeben. Einen zweiten Schwerpunkt bildet die Frage, inwieweit und unter welchen Bedingungen schwangere Feuerwehrfrauen an der Feuerwehr teilnehmen können

und dürfen. Ein dritter thematischer Schwerpunkt ist den jungen Nachwuchskräften gewidmet und steht unter dem Motto Übertritt statt Austritt. Der hier vorliegende Text stellt einen Auszug dar. Die komplette Handreichung im DIN A4-Format wurde an alle Landes-, Kreis- und Stadtfeuerwehrverbände versandt; zusätzlich gibt es sie zum Download unter [www.feuerwehrfrauen-netzwerk.org](http://www.feuerwehrfrauen-netzwerk.org).

### Vereinbarkeit von Feuerwehr und Beruf

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

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

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

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

Die Freiwillige Feuerwehr möchte die veränderten Lebensverhältnisse stärker berücksichtigen und die Voraussetzungen dafür ausbauen, dass ihre gut ausgebildeten Mitglieder aktiv am Dienst teilnehmen können und sich weitere Männer und Frauen für das Ehrenamt Feuerwehr begeistern können. Insbesondere die Führungskräfte sowohl auf Orts- und Kreisebene als auch auf Landesebene können zu einer guten Vereinbarkeit von Ehrenamt und Beruf beitragen, indem sie

- Flexibilität bei der Termingestaltung von Übungs- und Dienstzeiten ermöglichen
- mehr Flexibilität hinsichtlich des zeitlichen Umfangs erlauben
- Diskussionsrahmen schaffen, indem Lösungen gemeinsam als Aufgabe der Feuerwehr vor Ort entwickelt werden



- nicht auf individuelle Lösungsmöglichkeiten der Betroffenen bauen, sondern Vereinbarkeitslösungen „von oben“ anbieten.

## Vereinbarkeit von Feuerwehr und Familie

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

(aus einem Interview zum Thema Frauen + Feuerwehr)

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

Wie können Vereinbarkeitsmöglichkeiten geschaffen werden, so dass für Feuerwehrfrauen eine kontinuierliche Mitarbeit möglich ist?

*„Die Feuerwehr muss familientauglich gemacht werden.“*

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

Eine gute Vereinbarkeit von Ehrenamt und Familie ist dann möglich wenn

- die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen älteren Familienmitgliedern gewährleistet ist – und zwar bei
  - Übungs- und Ausbildungsdienst auf Ortsebene
  - Fortbildungen am Wochenende oder werktags
  - Einsätzen
- Kooperationen mit örtlichen Kindergärten geschlossen werden. In einigen Wehren gibt es bereits solche Modelle, so dass die Kinder zumindest während der Öffnungszeiten des Kindergartens dort versorgt werden.

- Flexibilität bei der Terminierung von Übungs- und Dienstzeiten ermöglicht wird. Familiäre Angelegenheiten richten sich häufig nicht nach dem Feuerwehrdienst. Beides kann vereinbart werden, wenn es in den Wehren vor Ort Terminabsprachen gibt.

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

## Schwangerschaft und Feuerwehrdienst

Schwangerschaft ist keine Krankheit, sondern ein völlig normaler Bestandteil des Lebens. Viele Feuerwehrfrauen möchten auch während dieser Zeit am Feuerwehrdienst teilnehmen und werden auch dringend gebraucht. Manchmal werden sie jedoch aus ihrer Gemeinschaft „ausgegrenzt“, da in der Wehr ein absolutes Teilnahmeverbot werdender Mütter am Übungs- oder Einsatzdienst sowie an Lehrgängen, die praktische Elemente enthalten, herrscht.

Unter welchen Bedingungen aber ist eine Teilnahme am Feuerwehrdienst möglich?

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

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

- Frauen sollten nach der Feststellung einer Schwangerschaft ihre Wehrleitung sofort darüber informieren. Körperliche bzw. gesundheitliche Schäden durch Unterlassung dieser Informationspflicht gehen nicht zu Lasten der Feuerwehr.



- Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, sie erklären sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit, und medizinische Gründe stehen dem nicht entgegen.
- Nach der Entbindung dürfen Feuerwehrfrauen bis zum Ablauf von acht Wochen (bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen) nicht beschäftigt werden.
- Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Gesundheit gefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.
- Werdende und stillende Mütter dürfen insbesondere nicht mit Arbeiten beschäftigt werden
  - a) bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg oder gelegentliche Lasten von mehr als 10 kg ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden,
  - b) bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie andauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
  - c) bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen ausgesetzt sind.

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

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

## Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung – Übertritt statt Austritt

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

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

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

- Kooperation und Akzeptanz im Umgang mit Jugendlichen

*„Es muss nicht über die Jugendlichen geredet werden, sondern mit ihnen; sie sollen nicht dirigiert werden, sondern akzeptiert.“*

(aus einem Interview zum Thema Frauen + Feuerwehr)

Die Jugendlichen, die in die Einsatzabteilung übertreten, haben häufig nicht nur einen großen Teil ihrer Jugend mit Freizeitaktivitäten in der Feuerwehr verbracht, sondern sind auch theoretisch und praktisch von der Feuerwehr ausgebil-

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

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

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

(aus einem Interview zum Thema Frauen + Feuerwehr)

- Lockerung der Dienste

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

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

- „Fließenden Übergang“ praktizieren

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

*„Jungen und Mädchen im Alter von 16 bis 18 Jahren sollten in beiden Abteilungen mitmachen können, so dass sie schon in den Ausbildungsdienst der Erwachsenen integriert werden. Oder ihnen das Angebot gemacht wird, da schon mal mitzumachen.“*

(aus einem Interview zum Thema Frauen + Feuerwehr)

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

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

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

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

- Thema „Übergang“ in Führungslehrgänge integrieren

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

## I MÄDCHEN IN DER JUGENDFEUERWEHR

---

Mädchen sind in der Jugendfeuerwehr stark bzw. stärker vertreten als in den Freiwilligen Feuerwehren. Der Mädchenanteil in den Jugendfeuerwehren beträgt in der Bundesrepublik durchschnittlich rund 25 Prozent. Warum ist das so? Was macht die Jugendfeuerwehr für die Mädchen besonders attraktiv? Was hat die Jugendfeuerwehr, das die Einsatzabteilungen nicht haben?

Mit einer Befragung wollte der Fachausschuss Mädchen- und Jungenarbeit der Deutschen Jugendfeuerwehr (unter anderem) herausfinden, warum das so ist. Dafür wurden bundesweit auf anonymer Basis 735 Jungen und 305 Mädchen sowie 105 Jugendfeuerwehrwartinnen und -warte befragt. Zum einen wurde gefragt, was den Mädchen und Jungen am meisten Spaß in der Jugendfeuerwehr macht. 45 Prozent der Mädchen gaben Dinge an, die mit dem Erleben der Gemeinschaft im direkten Zusammenhang stehen. In den Jugendfeuerwehren steht neben der Feuerwehrtechnik die allgemeine Jugendarbeit im Vordergrund, so dass dadurch eher die Möglichkeit gegeben ist, Gemeinschaft zu erleben. In der aktiven Wehr dreht sich das Ehrenamt zumeist um Einsatz- und Übungsdienst.

Des Weiteren befasste sich die Befragung mit der Fragestellung, wie die Mädchen und Jungen auf die Jugendfeuerwehr aufmerksam geworden sind. In der Auswertung der Antworten fällt auf, dass Mädchen eher als Jungen über die Familie zur Jugendfeuerwehr kommen. Die Vermutung ist, dass Mädchen oft über ihren Vater in Kontakt mit der Feuerwehr treten. Dagegen werden eher Jungen als Mädchen durch Veranstaltungen auf die Jugendfeuerwehr aufmerksam. Dies lässt vermuten, dass Mädchen auf Veranstaltungen weniger angesprochen werden bzw. sich nicht durch die Veranstaltungen angesprochen fühlen. Dieses Ergebnis ist wichtig für die Mitgliederwerbung, denn hier kann jede Feuerwehr selbst aktiv werden und die Mädchen bei Veranstaltungen aktiver ansprechen, um sie für die Feuerwehr zu gewinnen.

Zudem wurden die Erwartungen an die Jugendfeuerwehr ausgewertet: Demnach erwarten die Mädchen genauso wie Jungen in erster Linie Spiel und Spaß, bei Mädchen ist der Prozentsatz allerdings etwas höher. Die geschlechterüber-

greifende Zusammenarbeit ist den befragten Mädchen etwas wichtiger als den Jungen. Dies mag an der Erwartung der Mädchen liegen, in der Jugendfeuerwehr eher auf Jungen zu treffen, als dass die Jungen Mädchen in der Jugendfeuerwehr erwarten.

Ein Fünftel der befragten Jungen antworteten, dass sie Technik in der Jugendfeuerwehr erwarten, dagegen vermuten dies lediglich ein Zehntel der Mädchen. Um diese Aussagen zu bewerten, lassen sich lediglich Hypothesen anstellen. Zunächst kann vermutet werden, dass Mädchen sich in der Jugendfeuerwehr in den Technikfragen eher zurückhaltend verhalten, weil Jungen da sind. Dies kann begründet werden mit den Erkenntnissen, dass Mädchen auch in der Schule zum Beispiel im geschlechtsgetrennten Physikunterricht bessere Leistungen erzielen als im gemischtgeschlechtlichen Unterricht. So kann dann die Arbeit in der Jugendfeuerwehr nützlich sein, den Mädchen Technik nahe zu bringen und sie so eventuell langfristig für technische Berufe und natürlich für den Übergang in die Einsatzabteilung zu begeistern. Oft ist das Bild der aktiven Wehr in der Öffentlichkeit durch komplexe Technik geprägt, wie etwa bei der technischen Hilfeleistung.

Interessant ist, dass einigen Mädchen die Gleichstellung bzw. das gleichberechtigte Miteinander in der Jugendfeuerwehr so viel Spaß macht, dass sie dies im Fragebogen extra vermerken (zwei Prozent machten freie Angaben dazu). Das Vorhandensein von Mädchen in der Jugendfeuerwehr ist förderlich für den Übergang in die Einsatzabteilung, da der vorwiegend gleichberechtigte Umgangston in der Jugendfeuerwehr in der aktiven Wehr so weiter ausgebaut werden kann.

Die Deutsche Jugendfeuerwehr hat mit der Gründung des Fachausschusses Mädchen und Jungenarbeit im Jahre 2002 in ihrem Verband ein Zeichen gesetzt. Durch intensive Auseinandersetzung mit dem Gender-Thema und der Überlegung, wie die Strategie bis an die Basis, also bis zur kleinsten Jugendfeuerwehrgruppe, vermittelt werden kann, ist die Idee entstanden, eine praxisnahe Arbeitshilfe zu erstellen.

Gender Mainstreaming bedeutet grundsätzlich danach zu fragen, wie sich Projekte, Vorhaben und Maßnahmen jeweils auf Frauen und Männer, Mädchen und Jungen auswirken. Ob

und wie sie zum Ziel der Chancengleichheit der Geschlechter beitragen können, ist ein weiterer Teil dieser Strategie. Viele in der Jugendfeuerwehr engagierte Menschen denken, dass sie keine Unterschiede zwischen den Mädchen und Jungen machen. Allerdings werden diese Aussagen meist gemacht, ohne sie mit der Realität abzugleichen.

Aus diesem Grund erstellte der Fachausschuss Mädchen- und Jungenarbeit mit dem Arbeitsheft „Gender Mainstreaming in der Jugendfeuerwehr“ einen praxisorientierten Leitfaden für die Jugendfeuerwehrwartinnen und Jugendfeuerwehrwarte. Es soll helfen, Chancengleichheit für Mädchen und Jungen herzustellen und das Geschlechterbewusstsein bei den Betreuerinnen und Betreuern schärfen.

Zudem beinhaltet es die Ergebnisse der Befragung sowie praktische Hilfestellungen und Methoden für den Alltag in der Jugendfeuerwehr.

Mit Hilfe der Unterstützung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erhielten im Frühjahr 2007 alle knapp 18.000 Jugendfeuerwehren in der Bundesrepublik das Arbeitsheft.

Weitere Informationen zum Arbeitsheft „Gender Mainstreaming in der Jugendfeuerwehr“ sowie rund um das Thema Mädchen in der Jugendfeuerwehr gibt es bei Marianne Trede, Referentin Deutsche Jugendfeuerwehr (Adresse siehe Kontaktteil).





## Frauen sind zu schwach vertreten

Warum braucht die Feuerwehr mehr Frauen?

Viele Frauen möchten sich ehrenamtlich engagieren. Wenn die Freiwilligen Feuerwehren in Zukunft ein attraktives ehrenamtliches Betätigungsfeld für Frauen darstellen möchten, müssen sie bei sinkenden Mit-

gliederezahlen ihre Ressourcen stärken bzw. besser nutzen. Zu den Ressourcen gehört auch die Minderheit der bundesweit rund sieben Prozent aktiven Feuerwehrfrauen. Gerade mit Blick auf den demografischen Wandel sollte die Feuerwehr versuchen, diese Gruppe stärker für sich zu gewinnen und einzubinden. Da sich die klassische Verteilung geschlechtstypischer Betätigungsfelder zunehmend auflöst, haben auch die Freiwilligen Feuerwehren bei ihren facettenreichen Betätigungsfeldern im Moment die große Chance, die Minderheit der Frauen auszubauen.



## Willkommen im Blaulicht-Milieu

Was kann die Feuerwehr interessierten Frauen bieten?

Die Freiwillige Feuerwehr bietet vielfältige Betätigungsmöglichkeiten für ehrenamtliches Engagement: Da sind zum Beispiel die Bereiche des Helfens und Rettens, in denen sich

Frauen häufig engagieren. Darüber hinaus bietet sie aber auch solchen Frauen interessante Betätigungsfelder, die „mehr“ wollen, etwa im Bereich der Technik. Sie spricht außerdem solche Frauen an, die begeisterte Sportlerinnen sind. Darüber hinaus finden die Aktivitäten meistens in einer (starken) Gemeinschaft statt, in der Kooperation und Teamgeist gefragt sind und geboten werden.

## Frauen sind Katastrophen gewachsen

Deshalb sollten ihre Leistungen sowohl innerhalb der Feuerwehr als auch in der Außendarstellung deutlich sichtbar gemacht werden!

Wenn die Feuerwehren mehr Frauen für sich gewinnen möchten, sollten sie dies auch intern und extern zum Ausdruck bringen. Das Erscheinungsbild der Feuerwehr nach innen und nach außen legt vielfach den Eindruck nahe, dass die Feuerwehr eigentlich nur etwas für Männer ist. Außerdem werden Feuerwehrfrauen häufig als Exotinnen dargestellt. Um mehr Frauen für sich zu gewinnen, sollten Frauen auf allen Ebenen und in allen Tätigkeitsbereichen als ein ganz normaler Bestandteil des Arbeitsalltags in der Feuerwehr dargestellt werden, die dort dieselben Aufgaben erfüllen wie ihre männlichen Kollegen.

## Frauen an den Brand-Herd

Unter welchen Bedingungen bleiben Frauen langfristig bei der Feuerwehr?

Häufig dominieren bei Feuerwehrmännern Hierarchie- und Konkurrenzdenken. Diese Umgangsformen führen oft dazu, dass Frauen längerfristig abgeschreckt werden. Hierarchie und Konkurrenz erschweren außerdem den Übergang von der Jugendfeuerwehr zur Einsatzabteilung. Die jungen Frauen und Männer, die sich heute in der Jugendfeuerwehr engagieren, sind von dort einen kooperativen Umgangston gewohnt. Einen Kommandoton nach dem Motto „zeig erst mal, dass du überhaupt was kannst, dann sehen wir weiter“ empfinden sie als Zumutung, die sie von einem weiteren Engagement für die Feuerwehr eher Abstand nehmen lässt.

Frauen bleiben langfristig am Brandherd, wenn sie Bedingungen vorfinden, in denen ein kooperativer Umgang miteinander gelebt wird. Dies bezieht sich insbesondere auf die Lösung der folgenden Aufgaben:

- die Festlegung von Übungsterminen und Zeitplanungen (zum Beispiel auch von Sitzungen)
- die Organisation der Vereinbarkeit
- die Begründung von Entscheidungen
- das Diskutieren von neuen Vorschlägen
- die Vermittlung zwischen Alten und Jungen.



# FRAUEN AN DEN

# BRANDHERD

Frauen am Zug.  
Willkommen in der  
Freiwilligen Feuerwehr.



S. E. H. S. T. E. R. N. Berlin, Fotos Th. Råse / Markus Hauptenthal

## I DIE KAMPAGNE - DER KOMMUNIKATIONSGEDANKE

### I ZUR KOMMUNIKATION DES EHRENAMTS

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

#### 1. Die ideelle Gratifikation / Der persönliche Mehrwert

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

#### 2. Imageverbesserung des beworbenen Dienstes

Der Kenntnisstand über die einzelnen ehrenamtlichen Angebote, deren Anforderungen und Attraktivität dürfte selbst unter Interessierten noch erheblich auseinander gehen. So wird womöglich die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten manchen Dienst naheliegender erscheinen lassen als etwa den Eintritt in die Freiwillige Feuerwehr. Hier gilt es darzustellen, dass in dieser Gemeinschaft Menschen wie Du und ich ihren Dienst tun, jeder nach den eigenen Möglichkeiten. Vor allem jedoch hat unsere Kampagne ein zentrales Imageproblem zu lösen: in weiten Teilen der Bevölkerung ist die



Feuerwehr noch immer männlich besetzt. Die nach wie vor niedrige Frauenquote verstärkt zudem dieses Bild. Viele Frauen ziehen daher eine Mitarbeit erst gar nicht in Erwägung. Diese Schiefelage wollen wir korrigieren, indem wir die bislang unterrepräsentierten Feuerwehrfrauen der Öffentlichkeit glaubwürdig nahebringen. Die für viele noch immer ungewöhnliche, weil ungewohnte Kombination von Frau und Feuerwehr, kann sich dabei für die Kampagnenkommunikation als strategischer Vorteil erweisen: als nützlicher Effekt der Überraschung und Irritation, der die Aufmerksamkeit für unsere Motive nachhaltig erhöht.

### I ZUR AKTION:

#### FRAUEN IN DIE FREIWILLIGE FEUERWEHR

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

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

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

# FRAUEN SIND KATASTROPHEN

**GEWACHSEN**

Frauen am Zug.  
Willkommen in der  
Freiwilligen Feuerwehr.



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

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

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

## I DIE MEDIEN

Verglichen mit üblichen Etats bundesweiter Kampagnen verfügt die Jahresaktion des DFV über ein eher bescheidenes Budget. Dagegen bietet das vorhandene, über Kreis- und Landesverbände dicht geflochtene Netzwerk der Feuerwehren für den Vertrieb einen idealen Vorteil. Wenn es gelingt, viele Mitglieder in den Feuerwehren vor Ort als Kampagnenmultiplikatoren zu gewinnen, läßt sich auch mit begrenzten Mitteln eine breite Öffentlichkeit schaffen. Um der Vielzahl an Feuerwehren als potenzielle Verteilerstellen gerecht zu



werden, ging es ökonomisch bei der Medien-Konzeption darum, die Kampagnenbotschaft so weit wie möglich zu konzentrieren (Seitenumfang), um dafür ein Maximum an Verbreitung (Druckauflage) zu erreichen. Dieser Vorgabe Rechnung tragend, wurde als zentrales Medium ein eher kleinformatiger DIN A6-Flyer im Zickzackfalz entwickelt. Drei seiner vier Doppelseiten sind per Perforation abzutrennen und als Einzelpostkarte mit je einem Kampagnenmotiv auf der Vorderseite und einer rückseitigen Erläuterung weiterzuverwenden. Die Startauflage von ca. 600.000 Flyern ermöglicht so eine Streuung von bis zu 1,8 Millionen Postkarten. Auf einen ähnlichen Multiplikationseffekt setzen wir bei den Aufklebersets mit je vier einzeln zu nutzenden Motiven. Bei den Plakaten entsprechen die ebenfalls kleinen Formate (1 x DIN A2, 2x DIN A3) allerdings auch den Gegebenheiten vor Ort. In den Schaukästen der Gemeinden und Feuerwehren, an Pinboards von Schulen und kommunalen Einrichtungen haben kleine Größen sicher eine höhere Chance, tatsächlich auch ausgehängt zu werden. Um jedoch ebenso der Nachfrage nach eingehender Information zum Thema gerecht zu werden, kommunizieren alle Medien an prominenter Stelle die künftige interaktive Kampagnenwebsite: [www.frauen-am-zug.de](http://www.frauen-am-zug.de). Sie wird ausführlich über Frauen in der Feuerwehr berichten, links zu thematisch verwandten Seiten beinhalten, und soll Interessierten den Weg zur Feuerwehr erleichtern. Weiterhin wird über den Fortgang der Kampagne informiert und Kritik und Anregung ausgetauscht. Per Download sind alle Motive im A4-Format abrufbar (eine weitere Möglichkeit für die lokale Streuung). Angedacht ist ein online-Bestellservice für Kampagnenartikel, darunter als Referenz an die lokalen Unterstützer ein individuelles T-Shirt mit dem Aufdruck »Frauen am Zug« und dem Ortsnamen der Feuerwehr. Paradedstück könnte 2008 ein 18/1 Großflächenplakat im Straßenbild werden – warum nicht nach vorangegangener Motivabstimmung im Internet? Und wer weiß, vielleicht finden sich bei erfolgreichem Verlauf auch Unterstützer für eine parallel laufende Anzeigenkampagne in Frauen- und Jugendzeitschriften – was sicher eine ideale Ergänzung wäre.

Die Fotografien sind – stellvertretend für die Freiwilligen Feuerwehren in ganz Deutschland – in Berlin und im Havelland entstanden. Wir danken allen Mitwirkenden der Freiwilligen Feuerwehren Berlin-Staaken, Köpenick, Suarez und Kriele, sowie Frau Darmstädter und Herrn Jacobs von der DFV-Bundesgeschäftsstelle für die spannende und freundschaftliche Zusammenarbeit. Es hat Spaß gemacht.

Wir hoffen auf viel Engagement bei diesem etwas anderen Feuerwehreinsatz, wünschen der Kampagne eine gute Resonanz und natürlich allen Freiwilligen Feuerwehren künftig genügend Frauen am Brand-Herd.

Roland Matticz / SEHSTERN Berlin

Im April 2007

# WILLKOMMEN IM BLAULICHT - MILIEU

**FRAUEN AM ZUG.**

Willkommen in der  
Freiwilligen Feuerwehr.



## I LOS GEHT'S – FLANKIERENDE MASSNAHMEN

Die Feuerwehr-Jahresaktion (ehemals „Feuerwehr-Aktionswoche“) wird im zweijährigen Rhythmus durch den Deutschen Feuerwehrverband (DFV) ausgerufen. Inhaltlich abgestimmt ist sie mit den Ordentlichen Mitgliedern des DFV (16 Landesfeuerwehrverbände sowie die Bundesgruppen Berufsfeuerwehr und Werkfeuerwehr). Bei der Durchführung vor Ort wird den Feuerwehren ein Höchstmaß an Freiraum und Flexibilität gewährt. Die Feuerwehr-Jahresaktion ist nicht auf einen festen Veranstaltungszeitraum festgelegt. Feuerwehren können nach eigenem Ermessen Aktionen unter dem Motto „Frauen am Zug“ starten; die Materialien sollen im Laufe des Projekts „Mädchen und Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr“ um weitere Medien ergänzt werden. Somit kann die Kampagne auch vor Ort stetig weiter ausgebaut werden.

### I AKTUELLE INFOS AUS DEM INTERNET

Der DFV wird die Medien bundesweit auf die Ziele der Aktionswoche hinweisen und in der Folge weitere Anlässe nutzen, um die Botschaft „Frauen am Zug“ öffentlichkeitswirksam zu verbreiten. Presseinformationen, aber auch reproduktionsfähige Motive und aktualisiertes Hintergrundmaterial, finden Sie im Internet: [www.frauen-am-zug.de](http://www.frauen-am-zug.de). Dort können Sie auch dieses Handbuch downloaden.

### I FRAGEN SIE IHRE KREIS- UND LANDESVERBÄNDE

Stadt-, Kreis- und Landesfeuerwehrverbände binden die Feuerwehr-Jahresaktion in eigener Weise in ihre Veranstaltungen ein. Sie führen gegebenenfalls Aktionen mit örtlichem oder regionalem Bezug durch, um den Zielen der Kampagne stärkeres Gewicht vor Ort zu verleihen. Informieren Sie sich, was in Ihrem Kreis oder Land geplant ist und springen Sie auf den Zug auf!

### I DAS KANN ICH TUN

#### ANREGUNGEN FÜR DIE LOKALE UMSETZUNG

Primäre Zielgruppe für die Werbekampagne sind Frauen ab dem Alter, in dem sie laut Landesgesetzgebung der Einsatzabteilung einer Freiwilligen Feuerwehr beitreten können (16 bis 18 Jahre). Nach oben besteht keine Altersbeschränkung der Kampagne; hier greifen jedoch wiederum landestypische Regelungen. Ziel ist es, die Feuerwehr als



attraktive Freizeitalternative, als Ehrenamt mit Mehrwert zu vermitteln. Bei allen Aktionen sollte die Umsetzung der ersten Leitlinie „Frauen sichtbar machen“ beachtet werden.

Die Plakate und Postkartenflyer der Feuerwehr-Jahresaktion „Frauen am Zug“ sollen Sie hierbei optisch unterstützen und helfen, ihre potenziellen zukünftigen Feuerwehrmitglieder auf Ihre Feuerwehr aufmerksam zu machen. Gut, wenn Sie für eine möglichst große Verbreitung sorgen: Plakate in Schaukästen, Geschäften, öffentlichen Gebäuden, Postkartenflyer verteilt bei Veranstaltungen oder vielleicht an alle Haushalte in der Gemeinde.

## I AKTIONSWOCHE KOMMT VON AKTION

Wer der Feuerwehr beitreten möchte, muss aktiv, interessiert, motiviert und teamfähig sein. Oft sind genau die Frauen aus der Zielgruppe bereits in anderen ehrenamtlichen Bereichen aktiv – es gilt, sie vom Mehrwert der Feuerwehr zu überzeugen. Am besten gelingt es, den Menschen die Feuerwehr „begreifbar“ zu machen, indem sie selbst aktiv werden können. Hier sind viele Maßnahmen denkbar – wir möchten Ihnen einige Anregungen geben. Natürlich freuen wir uns auch über Rückmeldungen: Was hat bei Ihnen besonders gut geklappt? Woran haperte es? Welche neuen Ideen haben Sie umgesetzt?

## I TIPPS FÜR DIE UMSETZUNG

- Bei einem „Probetraining“ zeigen Feuerwehrfrauen potenziellen neuen Kameradinnen, was die Feuerwehr so alles zu bieten hat: Technische Hilfeleistung beim Umgang mit Schneidgerät und Spreizer, Löschangriff, Feuerlöschertraining, Atemschutzgerät und Chemikalienschutzanzug zum Anprobieren – natürlich immer unter Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften. Schon das Anprobieren der Feuerwehrschutzkleidung macht das Ehrenamt „begreifbar“. Feuerwehrfrauen als Ansprechpartnerinnen sorgen für eine authentische Situation und können Fragen direkt beantworten.
- Aktive Feuerwehrfrauen sind am besten geeignet, um von der Feuerwehr zu berichten. Wenn es in Ihrer Feuerwehr noch keine gibt, laden Sie weibliche Mitglieder aus den Nachbarorten zu einer Informationsveranstaltung ein – hier gibt es authentische Informationen.
- Frauen, die in der Öffentlichkeit stehen, schlüpfen einmal in die Rolle einer Feuerwehrfrau. Vielleicht macht ja die Bürgermeisterin oder Ortsvorsteherin mit? Auch Politikerinnen, Lehrerinnen, Pfarrerrinnen und Unternehmenschefinnen sind perfekt für einen „Sichtwechsel“. Die Frauen erhalten ein intensives Training; als Abschluss gibt es eine gemeinsame Übung und vielleicht gar eine Urkunde. Die andere Perspektive kann viel Interesse wecken, aber auf jeden Fall sorgt sie bei bislang unbeteiligten Personen für Verständnis.
- Raus aus der Feuerwache, rein in die Innenstadt: Ein Infostand auf dem Wochen- oder Flohmarkt (vielleicht am Samstag, das kommt den Ehrenamtlichen entgegen), dem Ortsfest, dem Verkaufsoffenen Sonntag oder ähnlichen Veranstaltungen. Hier können sich die Menschen vielleicht mit hydraulischem Rettungsgerät „eine Scheibe abschneiden“ oder ein Feuerlöschertraining absolvieren. Wenn nicht viel Platz und Ressourcen vorhanden sind, macht auch eine

„Modenschau“ der verschiedenen Schutzbekleidungen viel her: Groß ist hier die Überraschung, wenn nicht nur Männer, sondern auch Frauen unter Atemschutzgerät und Hitzeschutzanzug stecken!

- Gezielte Angebote für besondere Gruppen: Die Vorführungen des Feuerwehr-Wettkampfs beim Sportverein, die Darstellung der familienfreundlichen Übungszeiten in Mütterzentrum und Kindergarten, die Vorteile von teamfähigen Feuerwehrfrauen beim Gewerbeverein.
- Bilden Sie Teams, in denen neue Frauen von erfahrenen Feuerwehrfrauen auf ihrem Weg in die Feuerwehr begleitet werden. Hiermit gibt es eine feste Ansprechpartnerin; das schafft Vertrauen und eine persönliche Bindung an das neue Ehrenamt. Das funktioniert übrigens auch mit männlichen Neueinsteigern sowie Angehörigen der Jugendfeuerwehr!
- Begleiten Sie alle öffentlichkeitswirksamen Aktionen mit Informationen an die lokale Presse – und sei es nur das Verteilen der Plakate und Postkartenflyer. Versenden Sie zumindest eine Pressemitteilung an die Redaktionen – Beispiele finden Sie online unter [www.frauen-am-zug.de](http://www.frauen-am-zug.de).
- Machen Sie bei Bedarf öffentlich auf konkrete Probleme aufmerksam. Ihre Feuerwehr hat nicht genügend Mitglieder? Es fehlt an sanitären Einrichtungen; die Umkleiden für alle Aktiven befinden sich im Abgasstrom der Einsatzfahrzeuge? Sie wünschen sich mehr Verständnis für die Belange der Feuerwehr in Bevölkerung und Politik? Verknüpfen Sie örtliche Bezüge mit der Aktion „Frauen am Zug“. Suchen Sie das Gespräch mit den Menschen, die Sie für die Feuerwehr gewinnen möchten: In persönlichen Kontakten oder durch die Presse. Laden Sie die Medien zu einem Pressegespräch ein – oder bieten Sie als Führungskraft an, selbst für ein Redaktionsgespräch in den Verlag zu kommen.
- Verknüpfen Sie „Frauen am Zug“ mit einer Ausstellung über die Leistungen des Teams aus Männern und Frauen. Zeitungsausschnitte, aussagekräftige Fotos und Erläuterungen zur örtlichen Struktur und Arbeit Ihrer Feuerwehr führen plastisch vor Augen, was Sie leisten. Ein paar Ausrüstungsgegenstände geben einer Schau Pfiff. Nutzen Sie Gebäude, in denen viele Menschen ein- und ausgehen. Einkaufszentren, Banken und Verwaltungen stellen Ihnen oft gerne Platz für eine bestimmte Zeit zur Verfügung.
- Organisieren Sie ortsübergreifende Aktionen mit Nachbarwehren, auf Stadt- oder Kreisebene. Größere Veranstaltungen lassen sich dann leichter und günstiger verwirklichen – und die Medien können solche Events in der Vor- und Nachberichterstattung kaum vernachlässigen.

# I AN ALLES GEDACHT? CHECKLISTE FÜR DIE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Die Materialien für die Feuerwehr-Jahresaktion sind eine Sache – was Sie daraus machen die andere. Checken Sie hier noch einmal, ob Sie bei Ihren flankierenden Aktionen zur Öffentlichkeitsarbeit wichtige Punkte beachtet haben:

## I PLAKATAKTION

- Für den Einsatz von Stellschildern (können Sie eventuell bei Parteien oder anderen Vereinen leihen) benötigen Sie eine Erlaubnis der örtlichen Ordnungsbehörde.
- Viele Geschäftsinhaber hängen Plakate aus, wenn Sie höflich gefragt werden. Die Uniform als Botschafter der Feuerwehr leistet hier gute Dienste.
- Professionelle Werbeflächenvermarkter bieten für einen guten Zweck zu werbeschwachen Zeiten Klebeflächen an. Auch in Restaurants oder Kinos gibt es unter Umständen kostenfreie Möglichkeiten zum Plakataufhängen. Fragen Sie nach!
- Achten Sie darauf, dass Plakate, die von der Witterung angegriffen, verunreinigt oder zerrissen sind, entfernt bzw. ersetzt werden.
- Viele Städte bieten Schaukästen an, in denen Sie für eine gewisse Zeit werben können. Wenn Sie längere Zeit zur Verfügung haben, wechseln Sie das Motiv möglichst nach einigen Wochen, um für neue Gesichtspunkte zu sorgen. Vielleicht bieten sich ja auch Bilder und Berichte Ihrer Arbeit vor Ort an – Regionalisierung sorgt für verstärkte Identifikation!

## I PRESSEINFORMATION

- Das Wichtigste steht am Anfang. Kommen Sie schnell auf den Punkt.
- Beantworten Sie die sechs W-Fragen: Wer, was, wann, wo, warum, wie?
- Alle Namen müssen vollständig (Vor- und Nachnamen) und richtig geschrieben sein.
- Genaue Ortsangaben sind unerlässlich, auch wenn der Ort in Ihrer Stadt und Gemeinde allgemein bekannt ist.
- Zitate machen Ihre Presseinformation lebendiger.
- Geben Sie immer eine/n Ansprechpartner/in mit aktueller Telefonnummer für Rückfragen an.
- Wenn Sie Ihre Presseinformation bereits per E-Mail versenden, muss sie in den Redaktionen nicht erneut abgeschrieben werden. Klären Sie vorab, in welcher Form die Journalisten den Text erhalten möchten.

- Muster für Pressemitteilungen zur Feuerwehr-Jahresaktion finden Sie online unter [www.frauen-am-zug.de](http://www.frauen-am-zug.de). Bitte achten Sie beim Kopieren und Einfügen darauf, auch alle Platzhalternamen zu ändern!

## I PRESSEKONFERENZ

- Laden Sie nicht zu weit im Voraus ein (zwei Wochen reichen) und erinnern Sie die wichtigsten Medienvertreter/innen zwei bis drei Tage vorher noch einmal telefonisch an den interessanten Termin.
- Terminieren Sie so, dass Journalisten genug Zeit, vor allem bis zum Redaktionsschluss, haben – also am besten vormittags in der Woche, auch wenn es Ihnen als ehrenamtlich aktivem Menschen schwer fällt.
- Machen Sie die Teilnehmer/innen durch Namensschilder kenntlich.
- Ein paar (alkoholfreie!) Getränke und Gebäck zeichnen gute Gastgeber aus.
- Im Pressegespräch sollte die ganze Aufmerksamkeit der Teilnehmer/innen auf dem Podium den Journalisten gelten. Handys gehören stumm geschaltet.
- Halten Sie eine Presseinformation mit den Kernaussagen ihres Gesprächs und den Namen der wichtigsten Beteiligten einschließlich Funktion und Dienstgrad bereit.
- In einer Pressemappe sollten Sie für die Medienvertreter Postkartenflyer und Plakatmotive sowie weitere Informationen über die Arbeit Ihrer Feuerwehr bereit halten.
- Visitenkarten von Wehrleiter/in und Pressesprecher/in halten Sie bei den Journalisten auch später in Erinnerung.
- Zeitungsredakteure benötigen ein attraktives Fotomotiv, TV-Journalisten sogar bewegte Bilder und Runkfunkreporter so genannte O-Töne. Seien Sie darauf vorbereitet und organisieren Sie ein Bild – zum Beispiel Feuerwehrfrauen und Feuerwehrmänner gemeinsam „im Einsatz“, etwa beim Retten einer eingeklemmten Person aus einem Unfallfahrzeug. Auch kann man den Überraschungseffekt einbauen, wenn ein Trupp unter Atemschutz arbeitet, dann die Masken ablegt und Feuerwehrfrauen „zum Vorschein“ kommen.
- Die Personen auf Fotos müssen im Blatt namentlich genannt werden. Erleichtern Sie dem Reporter die richtige Zuordnung und schreiben Sie die Namen auf (von links nach rechts).
- Reproduktionsfähige Motive der Medien aus der Feuerwehr-Jahresaktion „Frauen am Zug“ stehen für Journalisten im Internet auch zum Download bereit: [www.frauen-am-zug.de](http://www.frauen-am-zug.de).





## I AKTIONSTAG

- Machen Sie rechtzeitig Werbung mit Plakaten, Flugblättern und in der Presse.
- Zeigen Sie, wo in Ihrer Feuerwehr „Frauen am Zug“ sind: Hilfeleistung und Löschangriff, Jugendfeuerwehr und Wettbewerbe. Wenn es in Ihrer Wehr noch keine weiblichen Aktiven gibt, laden Sie Feuerwehrfrauen aus umliegenden Gemeinden als Vorbilder ein.
- Präsentieren Sie die Leistungen Ihrer Feuerwehr im Bereich der Integration bislang unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen doppelt – mit spektakulären Aktionen, zum Beispiel einer Übung, ebenso wie mit Informationen für den Hintergrund. Ihre Feuerwehr hat familienfreundliche Übungszeiten, die zudem den in Schicht arbeitenden Mitgliedern zu Gute kommen? Es gibt ein Team aus Mitgliedern der Ehren- und Altersabteilung, die sich im Einsatzfall um die Kinder der Feuerwehrangehörigen kümmert, oder eine Kooperation mit dem Kindergarten in der Nachbarschaft? Für Mädchen und Jungen, die aus der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung übertreten, stehen aktive Feuerwehrfrauen und -männer als Ansprechpartner/innen zur Verfügung? In Ihrem Landkreis gibt es spezielle Angebote für Lehrgänge mit Kinderbetreuung? Dies sind nicht nur „best-practise-Beispiele“ für hervorragende Integration, sondern eignen sich auch gut für eine personalisierte Berichterstattung in den Medien!
- Vergessen Sie nicht, die einzuladen, die wir mit „Frauen am Zug“ ansprechen wollen: Möglicherweise können Sie über das Einwohnermeldeamt Adressen von potenziellen Feuerwehrfrauen erhalten?

## I KONTAKT AUF BUNDESEBENE

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

### Projektteam:

Silvia Darmstädter, Referentin  
(Organisation, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit)  
E-Mail [darmstaedter@dfv.org](mailto:darmstaedter@dfv.org)

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

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

Karin Plehnert-Helmke (Sprecherin der Frauen im DFV)  
E-Mail [karin.plehnert@t-online.de](mailto:karin.plehnert@t-online.de)

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

Sekretariat der Deutschen Jugendfeuerwehr  
Reinhardtstraße 25, 10117 Berlin  
Telefon (0 30) 28 88 48 8-10, Fax (0 30) 28 88 48 8-19

Marianne Trede, Referentin  
(Bildungsarbeit Deutsche Jugendfeuerwehr)  
E-Mail [trede@jugendfeuerwehr.de](mailto:trede@jugendfeuerwehr.de)

Dieses Handbuch zum Download sowie weitere Informationen zur Feuerwehr-Jahresaktion „Frauen am Zug“ und zum Projekt „Mädchen und Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr“ von DFV und BMFSFJ finden Sie im Internet unter [www.frauen-am-zug.de](http://www.frauen-am-zug.de).

Viele Informationen aus der Facharbeit, alle aktuellen Presseveröffentlichungen, Termine, Aktionen und vieles mehr finden Sie im Internet auf der DFV-Homepage: [www.dfv.org](http://www.dfv.org)

## I INTERNATIONALE FEUERWEHRFRAUEN-NETZWERKE

Deutschland  
Netzwerk für Mädchen und Frauen in der Feuerwehr - [www.feuerwehrfrauen-netzwerk.org](http://www.feuerwehrfrauen-netzwerk.org)

Australien  
Women in Firefighting - [www.firegirls.info](http://www.firegirls.info)

Großbritannien  
Networking Women in the Fire Service - [www.nwfs.net](http://www.nwfs.net)

Neuseeland  
New Zealand Fire Service - Mana Wahine - [www.women.fire.org.nz](http://www.women.fire.org.nz)

Niederlande  
Netwerk Brandweervrouwen - [www.nvbr.nl](http://www.nvbr.nl)

USA  
Women in the Fire Services, Inc. - [www.wfsi.org](http://www.wfsi.org)

## I DIE RICHTIGE STELLE IN IHREM BUNDESLAND

### Landesfeuerwehrverband **Baden-Württemberg**

Landesgeschäftsstelle, Röhrer Weg 12, 71032 Böblingen  
Tel. (0 70 31) 72 70 11, Fax (0 70 31) 72 70 15,  
Internet: [www.feuerwehr-bw.de](http://www.feuerwehr-bw.de)

### Landesfeuerwehrverband **Bayern**

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

### Landesverband der Freiwilligen Feuerwehren **Berlins**

Landesgeschäftsstelle, Voltairestraße 2, 10179 Berlin  
Telefon (0 30) 38 71 09 23, Fax (0 30) 38 71 09 29,  
Internet: [www.lvff-berlin.de](http://www.lvff-berlin.de)  
Grit Gaarz, Beauftragte Mädchen und Frauen  
Telefon (030) 514 24 71, E-Mail: [gaarz-silke@t-online.de](mailto:gaarz-silke@t-online.de)

### Landesfeuerwehrverband **Brandenburg**

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

### Landesfeuerwehrverband **Bremen**

Landesgeschäftsstelle, Martinistraße 30, 28195 Bremen  
Telefon (04 21) 30 43 45 99, Fax (04 21) 30 43 47 02  
Internet: [www.lfv-bremen.de](http://www.lfv-bremen.de)

### Landesbereich Freiwillige Feuerwehren **Hamburg**

Landesgeschäftsstelle, Westphalensweg 1, 20099 Hamburg  
Telefon (0 40) 428 51 40 81, Fax (0 40) 428 51 40 89  
Internet: [www.feuerwehr-hamburg.de](http://www.feuerwehr-hamburg.de)

### Landesfeuerwehrverband **Hessen**

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

### Landesfeuerwehrverband **Mecklenburg-Vorpommern**

Landesgeschäftsstelle, Bertha-von-Suttner-Str. 5, 19061 Schwerin  
Telefon (03 85) 303 18 02, Fax (03 85) 303 18 06  
Internet: [www.landesfeuerwehr-mv.de](http://www.landesfeuerwehr-mv.de)  
Heike Lenz, Landesjugendfeuerwehrwartin  
Telefon (0 38 66) 40 17 97, E-Mail: [lennz2007-heike@web.de](mailto:lennz2007-heike@web.de)

### Landesfeuerwehrverband **Niedersachsen**

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

### Landesfeuerwehrverband **Nordrhein-Westfalen**

Landesgeschäftsstelle, Siegburger Str. 295, 53639 Königswinter  
Telefon (0 22 44) 87 40 43, Fax (0 22 44) 87 40 44  
Internet: [www.lfv-nrw.org](http://www.lfv-nrw.org)  
Martina Grochow, Frauenreferentin  
Tel. (0 23 71) 78 35 810, Fax (0 23 71) 78 35 811,  
E-Mail: [grochow@t-online.de](mailto:grochow@t-online.de)

### Landesfeuerwehrverband **Rheinland-Pfalz**

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

### Landesfeuerwehrverband **Saarland**

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

### Landesfeuerwehrverband **Sachsen**

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

### Landesfeuerwehrverband **Sachsen-Anhalt**

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

### Landesfeuerwehrverband **Schleswig-Holstein**

Landesgeschäftsstelle, Sophienblatt 33, 24114 Kiel  
Telefon (04 31) 603 21 10, Fax (04 31) 603 21 19,  
Internet: [www.lfv-sh.de](http://www.lfv-sh.de)  
Eva-Maria Denzien, Frauenreferentin  
Telefon (0 45 22) 18 00, Fax (0 45 22) 18 90,  
E-Mail: [geschaefsstelle@kfv-ploen.de](mailto:geschaefsstelle@kfv-ploen.de)

### **Thüringer** Feuerwehr-Verband

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

### Bundesgruppe **Berufsfeuerwehr**

Feuerwehrstraße 1, 60435 Frankfurt am Main  
Telefon (0 69) 212 72 701, Fax (069) 212-72708

### Bundesgruppe **Werkfeuerwehr**

c/o WF Henkel, Henkelstraße 67, 40191 Düsseldorf  
Telefon (02 11) 797 94 62, Fax (02 11) 798 89 00,  
Internet: [www.wfvd.de](http://www.wfvd.de)

# Hot Couture



[www.frauen-am-zug.de](http://www.frauen-am-zug.de)

## | DIE WEBSITE ZUR KAMPAGNE

Begleitend zur Kampagne gibt es die Website [www.frauen-am-zug.de](http://www.frauen-am-zug.de). Auf dieser Seite finden potenzielle neue Feuerwehrfrauen Informationen über das besondere Ehrenamt sowie Antworten auf häufige Fragen. Für Sie als Organisationskräfte vor Ort hält die Website die Materialien der Feuerwehr-Jahresaktion in reproduktionsfähiger Auflösung, Muster-Pressemitteilungen zur Verwendung in Ihrer Feuerwehr sowie dieses Handbuch bereit. Bei Fragen zur Kampagne sind Sie hier ebenfalls an der richtigen Stelle. Die Website soll nach und nach ausgebaut werden.

Weitere Hintergründe zum Projekt „Mädchen und Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr“ gibt es ebenfalls online: [www.feuerwehrfrauen-netzwerk.org](http://www.feuerwehrfrauen-netzwerk.org).

## | MATERIALBESTELLUNG

Diese Broschüre, der Postkartenflyer, die Plakate und die Aufkleber können ab einer Auflage von 1000 Stück bei: [info@sehstern.de](mailto:info@sehstern.de) nachbestellt werden. Die Nachdruckkosten können bei Sehstern und der Pressestelle des Deutschen Feuerwehrverbandes angefragt werden.

## | LITERATURHINWEIS

Weitere Informationen zum Thema gibt es in folgenden Veröffentlichungen:

- „Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr“ – Handreichungen für die Praxis. Dr. Anja Voss, Deutscher Feuerwehrverband, 2006. Zum Download auf: [www.feuerwehrfrauen-netzwerk.org](http://www.feuerwehrfrauen-netzwerk.org).
- „Mädchen und Frauen in den Freiwilligen Feuerwehren“ – Abschlussbericht des Forschungsprojekts. Prof. Angelika Wetterer, Dr. Margot Poppenhusen, Dr. Anja Voss, 2006. Zum Download auf: [www.bmfsfj.de/publikationen/feuerwehr](http://www.bmfsfj.de/publikationen/feuerwehr)
- Arbeitsheft Gender Mainstreaming der Deutschen Jugendfeuerwehr, 2007. Bestellung bei Marianne Trede, [trede@jugendfeuerwehr.de](mailto:trede@jugendfeuerwehr.de).



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

## Bundesmodellprogramm Generationsübergreifende Freiwilligendienste

Die Bundesregierung hat 2005 ein Modellprogramm für Menschen aller Altersgruppen gestartet, die sich freiwillig für die Gesellschaft engagieren wollen. Mit über fünfzig Projekten zum Aufbau generationsübergreifender Freiwilligendienste reagiert die Bundesregierung auf den demografischen Wandel, stärkt die Zivilgesellschaft und setzt auf mehr Freiwilligkeit in unserer Gesellschaft. Im Verlauf einer dreijährigen Modellphase werden die Erfahrungen aus den Projekten zusammengetragen, dokumentiert und evaluiert, um übertragbare Erkenntnisse auch für andere Engagierte nutzbar zu machen und um erfahrungsbasierte Empfehlungen für die Politik zu gewinnen.

Die Kommission „Impulse für die Zivilgesellschaft“ hatte mit ihren Empfehlungen von Januar 2004 den Weg gewiesen. In Anbetracht der demographischen Entwicklung, der Lebenserfahrung und der besonderen Potentiale der älteren Generation wird in dem Kommissionsbericht empfohlen, über generationenübergreifende Freiwilligendienstmodelle nachzudenken und dabei der Zielgruppe der älteren Menschen besondere Beachtung zu schenken. Unter Einbindung sowohl des klassischen Vereins- und Verbandslebens als auch neuer Formen des bürgerschaftlichen Engagements sollten Freiwilligendienste künftig für alle Altersgruppen, für Frauen und Männer in der Erwerbs- wie in der Familienphase sowie generationsübergreifend angeboten werden, nicht zuletzt zur Ermöglichung eines neuen Miteinanders der Generationen.

Diese Empfehlungen werden im Modellprogramm aufgegriffen und umgesetzt. Der Aufbau dieser Freiwilligendienste wird zusätzliche Initiativen auf Landesebene und besonders auf kommunaler Ebene anstoßen.