



259 Bericht von Anna Bindler, Felix Böttger und Katharina Wrohlich

Freund*in und Helfer*in? Frauen sind bei Polizei, Rettungsdienst und insbesondere der Feuerwehr unterrepräsentiert

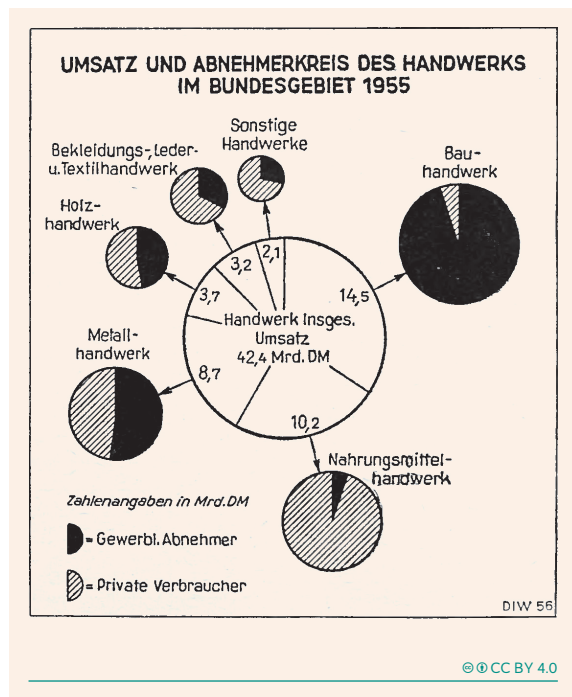
- Frauen sind in sogenannten Erstretterberufen trotz steigendem Trend nach wie vor unterrepräsentiert
- Bei der Feuerwehr große Diskrepanz beim Frauenanteil zwischen Jugend- (31 Prozent) und Berufsfeuerwehr (unter drei Prozent)
- Neben Zugangsvoraussetzungen sind auch Geschlechterstereotype eine Hürde – Politik sollte Berufsfeld für Frauen attraktiver gestalten

268 Interview mit Anna Bindler

272 Kommentar von S. Bach, P. Haan und K. Wrohlich

Ehegattensplitting-Reform bitte nicht ohne Minijob-Reform

Leistung und wirtschaftliche Verflechtung des Handwerks im Bundesgebiet¹⁾



Mit einem Anstieg der Umsatzwerte um über 14 vH auf 42,4 Mrd. DM hatte das Handwerk im Jahre 1955 einen starken Aufschwung zu verzeichnen, der seit 1948 nur während der Korea-Hausse übertroffen wurde. Er wurde von einer überaus kräftigen, allerdings durch Preissteigerungen verstärkten konjunkturellen Entwicklung getragen.

Wegen der Preissteigerungen im Bauhandwerk und in einzelnen anderen Handwerkszweigen ist die für 1955 zu verzeichnende Steigerung der durchschnittlichen Umsatzleistung je Beschäftigten nur zum Teil als eine Folge gesteigerter Produktivität anzusehen. Andererseits förderte jedoch gerade der Mangel an Arbeitskräften in einzelnen Wirtschaftszweigen die Rationalisierung. Insbesondere im Bauhandwerk erfolgte ein weiterer Ausbau und eine Modernisierung des Maschinen- und Gerätebestandes.

Aus dem Wochenbericht Nr. 18 vom 4. Mai 1956

1) Vgl. Wochenbericht des DIW, Nr. 171955, S. 67 ff.

IMPRESSUM

DIW BERLIN

DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.

Anton-Wilhelm-Amo-Straße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

Telefon: +49 30 897 89-0 E-Mail: kundenservice@diw.de

93. Jahrgang 29. April 2026

Herausgeber*innen

Prof. Anna Bindler, Ph.D.; Prof. Dr. Tomaso Duso; Sabine Fiedler; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.; Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander S. Kritikos; Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky; Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Sabine Zinn

Chefredaktion

Prof. Dr. Pio Baake; Claudia Cohnen-Beck; Sebastian Kollmann; Kristina van Deuverden

Lektorat

Adrián Santonja di Fonzo

Redaktion

Dr. Hella Engerer; Petra Jasper; Adam Mark Lederer; Frederik Schulz-Greve; Sandra Tubik

Gestaltung

Roman Wilhelm; Stefanie Reeg; Eva Kretschmer, DIW Berlin

Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Der DIW Wochenbericht ist kostenfrei unter www.diw.de/wochenbericht abrufbar. Abonnieren Sie auch unseren Wochenberichts-Newsletter unter www.diw.de/wb-anmeldung

ISSN 1860-8787

AUF EINEN BLICK

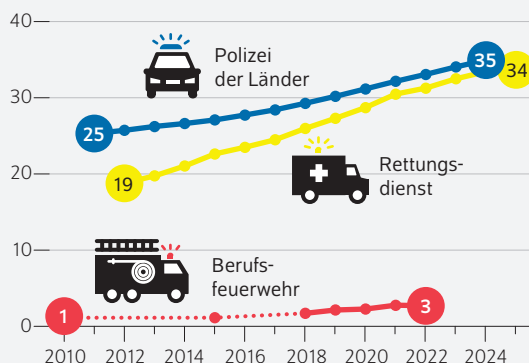
Freund*in und Helfer*in? Frauen sind bei Polizei, Rettungsdienst und insbesondere der Feuerwehr unterrepräsentiert

Von Anna Bindler, Felix Böttger und Katharina Wrohlich

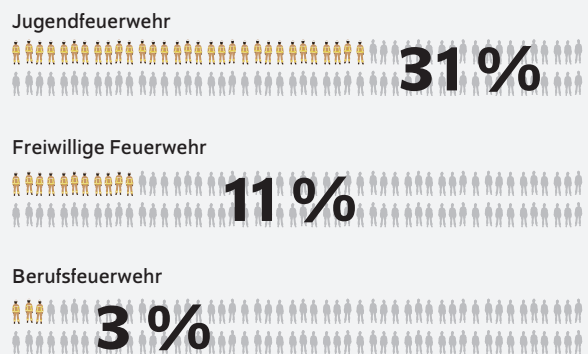
- Frauen sind in sogenannten Erstretterberufen nach wie vor unterrepräsentiert – Frauenanteil zuletzt zwar gestiegen, aber nirgends höher als etwa ein Drittel
- Frauenanteile bei Berufsfeuerwehr (unter drei Prozent) und Freiwilliger Feuerwehr (elf Prozent) besonders gering, obwohl es in Jugendfeuerwehr über 30 Prozent Frauen gibt
- Arbeitsbelastungen in der Feuerwehr sind zwar hoch, allerdings im Vergleich zur Polizei und insbesondere zum Rettungsdienst (wo deutlich mehr Frauen arbeiten) nicht viel höher
- Weitere mögliche Ursachen sind institutionelle Zugangsvoraussetzungen und geschlechterstereotype Zuschreibungen
- Da Arbeitskräftemangel in systemrelevanten Erstretterberufen groß ist, sollte die Politik dieses Berufsfeld für Frauen attraktiver gestalten

Feuerwehrfrauen sind besonders selten – Nach der Jugendfeuerwehr entscheiden sich nur wenige Frauen für diesen Beruf

Frauenanteil bei Polizei, Rettungsdienst und Feuerwehr in Deutschland
In Prozent



Frauenanteil nach verschiedenen Typen von Feuerwehren 2022
In Prozent



Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt, Deutscher Feuerwehrverband; eigene Berechnungen.

CC BY 4.0, creativecommons.org/licenses/by/4.0

ZITAT

„Erstretterberufe müssten für Frauen attraktiver werden. Dabei geht es nicht nur darum, institutionelle Hürden wie Zulassungsvoraussetzungen zu überdenken. Wichtig ist auch, geschlechterstereotype Zuschreibungen abzubauen. Informationskampagnen sind dabei ein Anfang.“

— Anna Bindler —

MEDIATHEK



Audio-Interview mit Anna Bindler
www.diw.de/mediathek

Freund*in und Helfer*in? Frauen sind bei Polizei, Rettungsdienst und insbesondere der Feuerwehr unterrepräsentiert

Von Anna Bindler, Felix Böttger und Katharina Wrohlich

ABSTRACT

Frauen sind in Erstretterberufen – dazu zählen Polizei, Rettungsdienst und Feuerwehr – unterrepräsentiert. Zwar ist der Frauenanteil im Rettungsdienst und bei der Polizei in den vergangenen Jahren gestiegen, lag zuletzt aber weiter nur bei 34 Prozent (Rettungsdienst) beziehungsweise 28 Prozent (Bundespolizei) und 35 Prozent (Durchschnitt Landespolizei). In den Berufsfeuerwehren ist der Anteil mit unter drei Prozent noch einmal deutlich geringer. Dies ist bemerkenswert, da der Mädchen- beziehungsweise Frauenanteil in der Jugendfeuerwehr und in der Freiwilligen Feuerwehr mit 31 und elf Prozent deutlich höher liegt. Zudem sind die berufsspezifischen Belastungen für Beschäftigte im Rettungsdienst und in der Feuerwehr ähnlich hoch. Mögliche Gründe für den besonders geringen Frauenanteil in der Berufsfeuerwehr sind unter anderem institutionelle Zugangsvoraussetzungen (etwa berufliche Voraussetzungen) sowie geschlechterstereotype Zuschreibungen, die mit diesem Beruf verbunden sind. Da der Arbeitskräftemangel in den systemrelevanten Erstretterberufen groß ist, sollte die Politik mit einer Überprüfung der Zugangsvoraussetzungen und Informationskampagnen versuchen, mehr Frauen für dieses Berufsfeld zu gewinnen.

Frauen sind in vielen Berufen auf dem deutschen Arbeitsmarkt unterrepräsentiert. Während einige Berufe dabei mehr Aufmerksamkeit erhalten,¹ finden andere in der Debatte bisher weniger Beachtung. Eine wichtige Gruppe unter letzteren sind die sogenannten Erstretterberufe, also Feuerwehr, Polizei und Rettungsdienst. Dabei handelt es sich um Berufe, die gesellschaftlich besonders wichtig und systemrelevant sind – nicht zuletzt, weil es im Ernstfall um Leben und Tod geht.

Traditionell ist der Frauenanteil in diesen Berufen gering. Noch bis Anfang der 1990er Jahre hatte das teilweise institutionelle Gründe: Bei der Bundespolizei wurden erstmals 1987 Frauen im Rahmen eines Pilotprojekts eingestellt.² Auf Länderebene stellte die Polizei Hamburg ab 1979 Frauen ein (unter anderem, um dem Personalmangel entgegenzuwirken).³ Bayern ermöglichte Frauen als letztes Bundesland erst ab 1990 den Dienst in der uniformierten Polizei.⁴ Bei der Berufsfeuerwehr ließ als erstes Bundesland Hamburg Frauen ab 1985 „per Gesetz“ zu, in der Praxis gab es im gleichen Jahr die erste Berufsfeuerwehrfrau in Nordrhein-Westfalen (in der Freiwilligen Feuerwehr waren sie schon früher tätig).⁵

Dieser Wochenbericht zeigt, dass der Frauenanteil in Erstretterberufen auch heute noch gering ist, und analysiert mögliche Gründe und Handlungsoptionen. Das ist aus verschiedenen Perspektiven relevant: Erstens ist die Repräsentanz von Frauen für das Vertrauen in Institutionen und die

¹ Beispielsweise gibt es regelmäßig Berichterstattung über den Frauenanteil in hohen Führungspositionen der Privatwirtschaft. Vgl. zum Beispiel Arianna Antezza, Alina Meiner und Katharina Wrohlich (2026): Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten großer Unternehmen: Aufwärtstrend der letzten Jahre kommt größtenteils zum Halt. DIW Wochenbericht Nr. 3, 17–29 (online verfügbar, abgerufen am 30. März 2026. Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt).

² Bundespolizei (2021): Sechs Meilensteine in der Geschichte der Bundespolizei (online verfügbar).

³ Inse Leiner (2013): Frauen in Uniform. Hamburger Polizei Journal Nr. 9, 20–22 (online verfügbar).

⁴ Vgl. Pressemitteilung der Bayerischen Staatsregierung vom 28. Februar 2020: Herrmann feiert 30 Jahre Frauen im uniformierten Polizeidienst (online verfügbar).

⁵ Ulrike Nikola (2016): Ein halbes Jahrhundert Frauen in der Feuerwehr. Brandwacht 4/2016 (online verfügbar). Vgl. auch Informationen auf der Website des Netzwerks Feuerwehrfrauen e. V.

Kasten 1

Datengrundlage

Die Berechnung des Frauenanteils in Erstreterberufen beruht auf Statistiken zu Beschäftigten in den jeweiligen Berufsgruppen. Für die Feuerwehr wurde die Statistik des Deutschen Feuerwehrverbands (DFV) genutzt. Sie basiert auf bundesweit zusammengeführten Angaben der Innenministerien der Länder, der Deutschen Jugendfeuerwehr, des Statistischen Bundesamts (Destatis) und der Unfallversicherer. Sie wird voraussichtlich Ende 2026 erneut aktualisiert. Ergänzend wurden Zahlen aus dem Jahresbericht 2024 des Landesfeuerwehrverbands (LFV) Schleswig-Holstein genutzt. Für die Polizei wurden die von Destatis im Statistischen Bericht „Personal des öffentlichen Dienstes“ veröffentlichten Daten zur Geschlechterverteilung im Polizeidienst im Bundes- und Landesbereich analysiert. Für Rettungsdienst und Berufe im Brandschutz wurden Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten genutzt (Berufscodes 8134 „Berufe im Rettungsdienst“ und Berufscodes 5313 „Berufe im Brandschutz“). Die Angaben zum Frauenanteil in Leitungspositionen bei der Berliner Polizei und Feuerwehr stammen aus dem 13., 14. und 15. Bericht über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes.

Angaben zu beruflichen Belastungen bei Polizei, Feuerwehr und Rettungsdienst beruhen auf der von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) entwickelten Job-Exposure-Matrix auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung¹ 2018. Diese ordnet den Berufen Expositionswerte für zentrale Arbeitsbedingungen zu. Berechnungen zu Gefährdung und Sicherheit im Beruf nutzen die Daten der in der Opferspezifika „Vollstreckungsbeamte und Rettungsdienstkräfte“ der Polizeilichen Kriminalstatistik (PKS, Bundeskriminalamt) erfassten Fälle, in denen die Betroffenheit als Opfer in sachlichem Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit steht.

1 BIBB steht für das Bundesinstitut für Berufsbildung.

Daseinsvorsorge wichtig.⁶ Zweitens gibt es in diesen Berufen Personalangel – die geringe Beteiligung von Frauen in diesen Tätigkeitsfeldern ist daher besonders kostspielig. In Berlin beispielsweise blieb bei der Berufsfeuerwehr 2024 jeder vierte Ausbildungsplatz unbesetzt,⁷ bei der Polizei 2025 etwa jeder fünfte.⁸

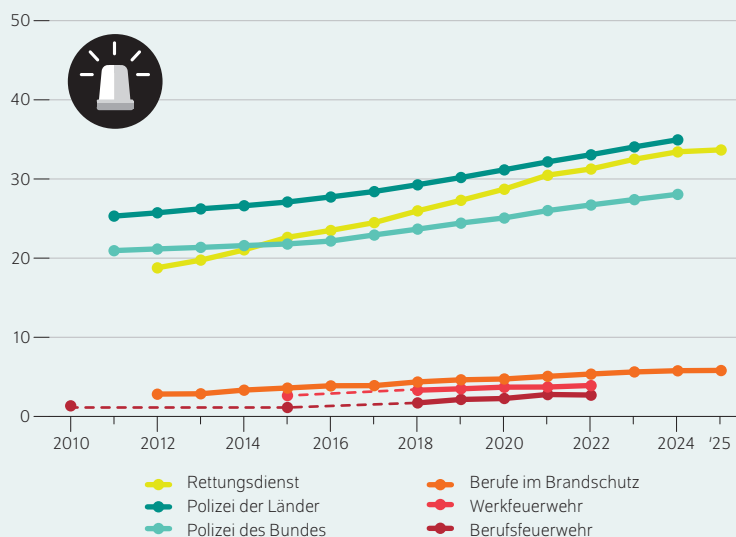
6 Vgl. zum Beispiel Sofia Amaral, Sonia Bhalotra und Nishith Prakash (2021): Gender, crime and punishment: The effects of women police stations in India. CESifo Working Paper Nr. 9002 (online verfügbar); Amalia Miller und Carmit Segal (2019): Do female officers improve law enforcement quality? Effects on crime reporting and domestic violence. Review of Economic Studies, 86, 2220–2247 (online verfügbar); OECD (2024): OECD survey on drivers of trust in public institutions – 2024 results: Building trust in a complex policy environment (online verfügbar).

7 Alexander Fröhlich (2024): Berliner Feuerwehr in der Krise. Tagesspiegel vom 15. Oktober (online verfügbar).

8 Pressemitteilung der Gewerkschaft der Polizei Berlin vom 20. August 2025: GdP schlägt Alarm – Ein Fünftel der Polizei-Ausbildungsplätze bleibt leer (online verfügbar).

Abbildung 1

Frauenanteil bei Rettungsdienst, Polizei und Feuerwehr In Prozent



Anmerkung: Für Werkfeuerwehren und Berufsfeuerwehren liegen bis 2018 nur für einzelne Jahre Daten vor. Datenlücken sind mit gestrichelten Linien gekennzeichnet.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt, Deutscher Feuerwehrverband; eigene Berechnungen.

© CC BY 4.0

Der Frauenanteil in Erstreterberufen steigt, ist aber insbesondere bei der Feuerwehr noch sehr niedrig.

Frauenanteil unter Erstreter*innen steigt auf niedrigem Niveau

Die Daten zu Beschäftigten in Erstreterberufen stammen aus verschiedenen Quellen (Kasten 1). Das liegt unter anderem daran, dass insbesondere bei Polizei und Feuerwehr der Anteil der Beamt*innen hoch ist und bei der Polizei die Unterscheidung in Polizei der Länder und des Bundes hinzukommt. Anhand der verschiedenen Datenquellen lässt sich die Entwicklung des Frauenanteils in den verschiedenen Berufen über die Zeit nachzeichnen.

Mehr Frauen bei Rettungsdienst und Polizei als bei der Feuerwehr

Der Frauenanteil ist seit 2010/11 in allen betrachteten Berufsgruppen (Rettungsdienst, Polizei, Berufs- und Werkfeuerwehr sowie Berufe im Brandschutz als übergreifende Kategorie mit besserer Datenverfügbarkeit) gestiegen (Abbildung 1).⁹ Bei der Bundespolizei lag er im Jahr 2024 bei gut 28 Prozent, bei der Landespolizei im Durchschnitt bei knapp 35 Prozent. Im Vergleich zu 2011 waren das rund sieben beziehungsweise zehn Prozentpunkte mehr. Noch stärker

9 Zu Berufen im Rettungsdienst gehören beispielsweise Rettungsassistent*innen, Notfallsanitäter*innen, Notfallmanager*innen oder Funkstellenleiter*innen. Zu Berufen im Brandschutz gehören Berufe in der Feuerwehr sowie zum Beispiel Brandschutztechniker*innen und -berater*innen, Sachverständige für Brandschutz oder Brandschutzingenieur*innen. Vgl. Informationen auf der Website der Bundesagentur für Arbeit.

ging es beim Rettungsdienst bergauf, von knapp 19 Prozent im Jahr 2012 auf fast 34 Prozent im Jahr 2025.

Bei Feuerwehr und Brandschutz zeigt sich ein anderes Bild: Zwar ist der Frauenanteil auch hier gestiegen (sowohl in Berufs- und Werkfeuerwehren als auch in Brandschutzberufen), allerdings verbleibt er auf einem deutlich niedrigeren Niveau weit unter zehn oder sogar fünf Prozent. Die neuesten Daten für die Feuerwehr sind aus dem Jahr 2022: Hier betrug der Frauenanteil bei der Berufsfeuerwehr 2,7 Prozent und bei der Werkfeuerwehr 3,9 Prozent (verglichen mit 1,2 und 2,7 Prozent im Jahr 2015). Bei Berufen im Brandschutz lag der Frauenanteil etwas höher, bei zuletzt 5,8 Prozent im vergangenen Jahr – etwa drei Prozentpunkte mehr als im Jahr 2012.

Höherer Frauenanteil in der Jugendfeuerwehr und Freiwilligen Feuerwehr als in der Berufsfeuerwehr

Die Daten zeigen, dass der Frauenanteil bei der Feuerwehr im Vergleich zu Polizei und Rettungsdienst besonders niedrig ist. Allerdings gibt es dabei Unterschiede zwischen Berufsfeuerwehr, Werkfeuerwehr, Freiwilliger Feuerwehr und Jugendfeuerwehr. Bei allen Feuerwehrtypen (Kasten 2) ist der Frauenanteil über die letzten 20 Jahre leicht gestiegen (Abbildung 2, linker Teil). Es zeigt sich aber ein Muster, das dem einer „Leaky Pipeline“ entspricht:¹⁰ Während im Jahr 2022 fast jede dritte Person in der Jugendfeuerwehr weiblich war (knapp 31 Prozent), war es bei der Freiwilligen Feuerwehr nur noch etwas mehr als jede zehnte Person (gut elf Prozent) und bei Werk- beziehungsweise Berufsfeuerwehren weniger als jede 20. Person (3,9 beziehungsweise 2,7 Prozent).

Auf Bundeslandebene stehen teils vollständigere Daten zur Verfügung. Am Beispiel Schleswig-Holstein zeigt sich dabei aber ein ähnliches Bild wie auf Bundesebene (Abbildung 2, rechter Teil): Im Jahr 2024 lag der Frauenanteil in der Jugendfeuerwehr bei 30,7 Prozent, in der Freiwilligen Feuerwehr bei 11,9 Prozent und in der Werk- beziehungsweise Berufsfeuerwehr bei 5,6 beziehungsweise 6,4 Prozent.

Beispiel Berlin zeigt: Bei Polizei und Feuerwehr wenig Frauen als Führungskräfte

Beim Frauenanteil in Leitungspositionen von Erstretterberufen ist es aufgrund der Datenlage schwierig, Aussagen für Deutschland insgesamt zu treffen. Stattdessen fokussiert sich dieser Wochenbericht auf das Land Berlin, da dort zumindest bis zum Jahr 2020 entsprechende Daten vorliegen.

Für die Berliner Polizei zeigt sich: Von etwas über 23000 Beschäftigten waren im Jahr 2020 gut 6700 Frauen (Abbildung 3, linker Teil). Das entspricht einem Frauenanteil von

¹⁰ „Leaky Pipeline“ bezeichnet das Phänomen, dass mit höheren Qualifikations- und Karrierestufen der Frauenanteil sinkt. Hier wird dieser Begriff auf den Vergleich von der Jugendfeuerwehr mit den Feuerwehren im Erwachsenenalter bezogen.

Kasten 2

Organisation der Feuerwehr in Deutschland

Die Feuerwehr in Deutschland ist regional strukturiert. Brandschutz ist Aufgabe der Länder, liegt aber operativ bei den Kommunen.¹

Mit der Jugendfeuerwehr (JF) und Kindergruppen beziehungsweise Kinderfeuerwehren spielt die Nachwuchsarbeit eine wichtige Rolle. Die JF dient als Nachwuchsquelle für die Einsatzabteilungen der Freiwilligen Feuerwehr (FF), die über eine Million ehrenamtliche Mitglieder umfasst.² Neben den zentralen Aufgaben (Retten, Löschen, Bergen und Schützen) bildet die „Technische Hilfeleistung“ einen Schwerpunkt. Zahlenmäßig deutlich kleiner ist die Berufsfeuerwehr (BF). Sie stellt die professionelle, hauptamtliche Feuerwehr in Städten dar und ist meist an eine bestimmte Einwohner*innenzahl geknüpft. In Einsatzbereitschaft im Schichtdienst übernehmen spezialisierte Einheiten je nach örtlichem Risiko komplexe urbane Notfälle, etwa in Hochhäusern, im U-Bahn-Netz oder bei Einsätzen mit hoher Verkehrsdichte. Daneben existieren in Betrieben mit hohem Risiko, etwa in der Chemiebranche oder an Flughäfen, spezialisierte Werkfeuerwehren (WF). Sie sind oft staatlich beziehungsweise behördlich angeordnet³ und machen, an der Anzahl der Personen gemessen, den kleinsten Teil der genannten Wehren aus. Sie sind vor allem für den betrieblichen Brandschutz und die technische Hilfe am Standort zuständig.

In Städten mit BF stellt diese in der Regel die Grundversorgung, während die FF je nach lokaler Alarm- und Bedarfplanung personell, örtlich oder fachlich unterstützt, etwa bei Großeinsätzen. Auf dem Land wiederum liegen Erstmaßnahmen und tragende Regelstruktur meist bei der FF.

¹ Wolfram Geier (2021): Strukturen, Akteure und Zuständigkeiten des deutschen Bevölkerungsschutzes. Bundeszentrale für politische Bildung: Aus Politik und Zeitgeschichte, Bevölkerungsschutz, 5. März (online verfügbar).

² Vgl. den Statistikbereich auf der Website des Deutschen Feuerwehrverbands.

³ Bayerisches Feuerwehrgesetz (BayFWG), Art. 15 Werkfeuerwehr, in der Fassung vom 23. Dezember 1981, Text gilt ab 16. Juli 2025 (online verfügbar).

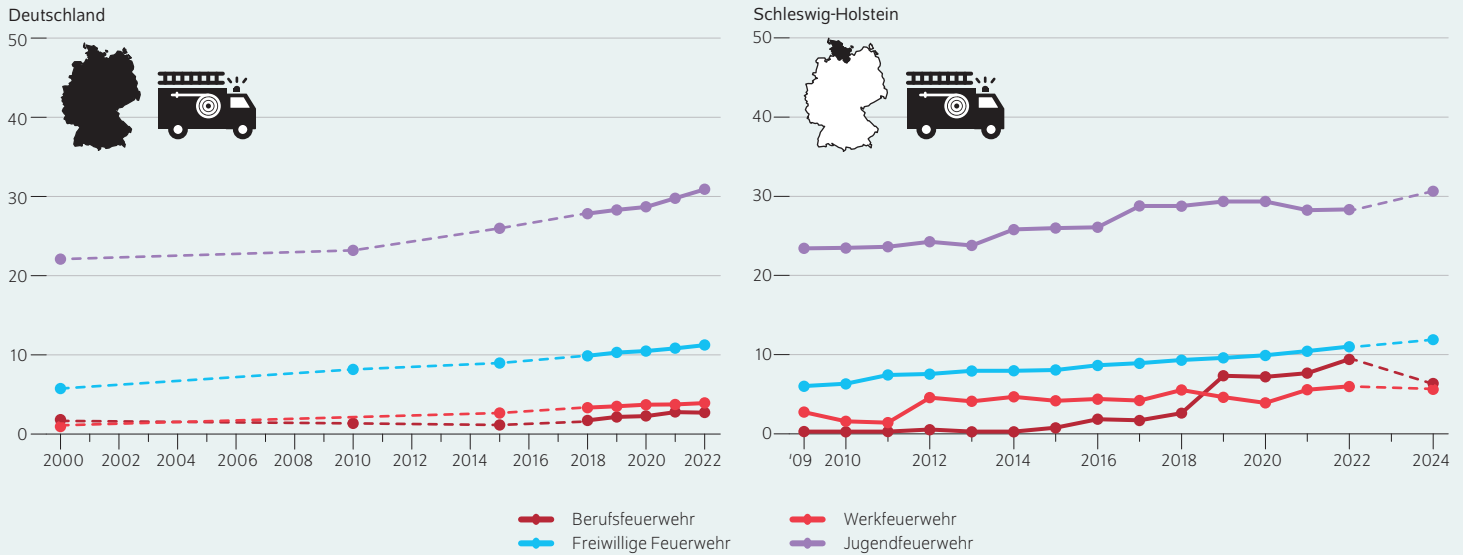
knapp 29 Prozent. Dabei ist die Tendenz seit 2016 steigend. Damals war etwa jede fünfte Leitungsposition bei der Berliner Polizei von einer Frau besetzt – 2018 und 2020 lag dieser Anteil bereits bei 23 und 27 Prozent.¹¹

Bei der Feuerwehr lassen die Daten für Berlin einen noch genaueren Blick zu: Besonders niedrig war der Frauenanteil im Jahr 2020 bei Beschäftigten im technischen Dienst mit nur 56 Frauen von insgesamt knapp 3800 Beschäftigten.

¹¹ Leitungspositionen beziehen sich auf Leitungspositionen in der Polizei insgesamt, also inklusive höherem und gehobenem Dienst. Zwischen 2018 und 2020 wurde die Erfassung von Leitungs- und Führungskräften geändert, sodass sich die Anzahl der Beschäftigten in Leitungsfunktionen insgesamt verringert hat.

Abbildung 2

Frauenanteil nach verschiedenen Typen von Feuerwehren
In Prozent



Anmerkung: Für Deutschland insgesamt liegen bis 2018 nur für einzelne Jahre Daten vor, in Schleswig-Holstein seit 2022. Datenlücken sind mit gestrichelten Linien gekennzeichnet.

Quellen: Deutscher Feuerwehrverband, Landesfeuerwehrverband Schleswig-Holstein; eigene Berechnungen.

© CC BY 4.0

Der Frauenanteil ist in der Jugendfeuerwehr deutlich höher als unter Feuerwehrleuten im Erwachsenenalter.

Das entsprach, wie auch in den Jahren 2016 und 2018, einem Frauenanteil von jeweils unter zwei Prozent (Abbildung 3, rechter Teil). Im nichttechnischen Dienst sind Frauen deutlich stärker repräsentiert, allerdings bei insgesamt niedrigeren Beschäftigtenzahlen.¹² Die aktuell verfügbaren Daten für das Jahr 2020 ergeben bei 209 Frauen von insgesamt 455 Beschäftigten einen Frauenanteil von knapp 46 Prozent. In Leitungspositionen der Berliner Feuerwehr betrug der Frauenanteil in den Jahren 2018 und 2020 jeweils rund 16 Prozent und lag damit deutlich höher als der Frauenanteil insgesamt im technischen Dienst, gleichzeitig aber auch deutlich niedriger als der Frauenanteil im nichttechnischen Dienst.

Mögliche Gründe für geringen Frauenanteil sind vielfältig

Der besonders niedrige Frauenanteil bei der Feuerwehr fällt insbesondere im Vergleich zu Polizei und Rettungsdienst auf. Im Folgenden werden mögliche Gründe dafür diskutiert.

Hohe Belastung im Beruf – allerdings nicht nur bei der Feuerwehr

Ein Grund für den geringen Frauenanteil bei der Feuerwehr könnte ein gesundheitlich und körperlich belastendes Berufsbild sein. Die Klassifizierungen der Bundesanstalt für

Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zu verschiedenen Belastungen in Berufen geben hierfür Anhaltspunkte: Bei physischen Belastungen, umgebungsbezogenen Belastungen und bei der Arbeitszeitlage erreichen Berufsfeuerwehrleute jeweils den Höchstwert (Tabelle 1). Allerdings sind die Belastungen bei Sanitärer*innen in zwei dieser drei Kategorien genauso hoch; in den übrigen Kategorien (Arbeitsintensität und Handlungsspielraum) sind sie bei der Polizei beziehungsweise im Sanitätsdienst sogar höher als bei der Feuerwehr. Insgesamt lässt sich damit feststellen, dass die Arbeitsbelastungen in der Feuerwehr zwar hoch sind – allerdings im Vergleich zur Polizei und insbesondere zum Rettungsdienst (wo deutlich mehr Frauen arbeiten) nicht viel höher. Der besonders niedrige Frauenanteil bei der Feuerwehr lässt sich daher nicht (nur) durch ein belastendes Berufsbild erklären.

Die Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) erlaubt einen Blick auf die Sicherheit im Beruf (Abbildung 4), die einen weiteren Grund für einen geringen Frauenanteil darstellen könnte. Insgesamt werden bei der Polizei mehr Beschäftigte Opfer von Straftaten als bei der Feuerwehr und im Rettungsdienst – wobei die Zahl der Opfer in allen drei Berufsgruppen seit 2012 deutlich steigt.¹³ Um das berufsbezogene Risiko, Opfer

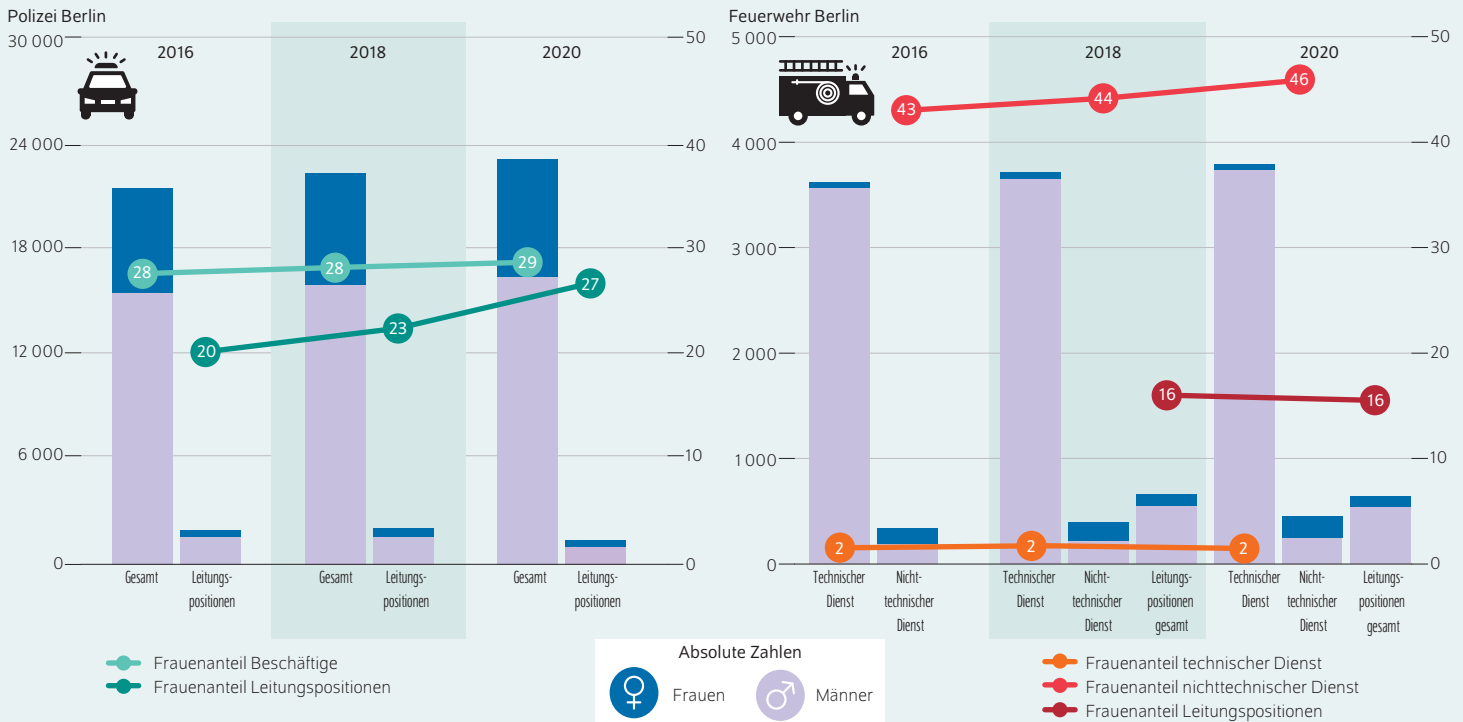
¹³ Laut Informationen des Bundeskriminalamts (auf Anfrage am 31. März 2026) umfasst die Kategorie „Polizeivollzugsbeamte“ Beamt*innen unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten Behörden (Bund, Länder). Die Kategorie „Feuerwehr“ umfasst Berufs-, Werk- und Freiwillige Feuerwehr. „Sonstige Rettungsdienste“ umfassen unter anderem Rettungsdienste, Technisches Hilfswerk, Bergwacht und Wasserrettung.

¹² Der nichttechnische Dienst umfasst zum Beispiel Verwaltungsaufgaben wie Personal-, Finanz- oder Beschaffungswesen.

Abbildung 3

Frauen in Leitungspositionen bei Polizei und Feuerwehr in Berlin

Anzahl der Beschäftigten (linke Achse), Frauenanteil in Prozent (rechte Achse)



Anmerkung: Alle Werte sind gerundet. Für die Berliner Feuerwehr liegen für das Jahr 2016 keine Daten zu Führungspositionen vor.

Quelle: Berichte über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes gemäß § 19 LGG, Senat Berlin.

© CC BY 4.0

Der Frauenanteil in Leitungspositionen der Berliner Polizei ist in den letzten Jahren gestiegen.

einer Straftat zu werden, grob abzuschätzen, können diese Zahlen in Relation zu den entsprechenden Beschäftigtenzahlen gesetzt werden. Dabei ergab sich für Polizeivollzugsbeamte im Jahr 2024 mit etwas über 30 Prozent ein deutlich größeres Risiko, bei der Berufsausübung Opfer einer Straftat zu werden, als für Feuerwehrleute mit knapp unter drei Prozent (Zahl aus dem Jahr 2022). Für andere Rettungskräfte lag das Risiko im Jahr 2024 mit fast 35 Prozent sogar noch höher als bei Polizist*innen. Allerdings sollten diese Zahlen mit Vorsicht interpretiert werden. Einerseits sind sie nur eine Annäherung: Die Daten zu Opfer- und Beschäftigtenzahlen kommen aus verschiedenen Quellen, wobei die Beschäftigtenzahlen einen engeren Personenkreis umfassen als die PKS, und in den Daten der PKS kann nicht identifiziert werden, wer mehrmals Opfer wird. Damit stellen sie vermutlich eine Obergrenze dar. Andererseits beziehen sich die Daten auf erfasste Fälle. Unterschiede im Meldeverhalten könnten demnach genauso wie Unterschiede in tatsächlichen Vorfällen zu niedrigeren oder höheren Zahlen führen. Bemerkenswert ist allerdings der Frauenanteil unter den erfassten Opfern in allen drei Gruppen: Bei der Polizei lag er im Jahr 2024 mit 24 Prozent unter dem Frauenanteil der Beschäftigten, beim sonstigen Rettungsdienst

mit 35 Prozent etwa im gleichen Bereich wie unter allen Beschäftigten. Bei der Feuerwehr dagegen überstieg der Frauenanteil unter den Opfern mit 13,5 Prozent deutlich den Frauenanteil unter den Beschäftigten im technischen Dienst.

Institutionelle Gründe: Zugangsvoraussetzungen und Ausstattung können Frauen benachteiligen

Andere Gründe für den geringen Frauenanteil in den Erstreterberufen könnten zudem in Zugangsvoraussetzungen sowie in der Ausrüstung, beispielsweise Uniformen, liegen (Tabelle 2). In allen drei Berufsfeldern (Rettungsdienst, Feuerwehr und Polizei) werden die Bewerber*innen unter anderem anhand körperlicher Eignungstests ausgewählt. Bei der Polizei unterscheiden sich diese Tests (meist) nach dem Geschlecht, bei Berufsfeuerwehr und Rettungsdienst hingegen nicht.

Bei der Feuerwehr kommt zusätzlich zu diesen Eignungstests eine weitere Zulassungsvoraussetzung hinzu: Berufsfeuerwehrleute müssen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst eine handwerkliche Ausbildung oder einen

Tabelle 1

Berufliche Belastungen bei Polizei, Feuerwehr und Rettungsdienst

Auf einer Skala von 1 bis 10

Klassifizierung (KldB92)	Berufe (Label)	Physische Belastungen (5 Indikatoren)	Umgebungsbezogene Belastungen (5 Indikatoren)	Arbeitsintensität (6 Indikatoren)	Handlungsspielraum (3 Indikatoren)	Arbeitszeitlage (3 Indikatoren)
8012	Grenzschutz-, Polizeibedienstete (höherer Dienst)	4	5	5	6	5
8013	Grenzschutz-, Polizeibedienstete (gehobener Dienst)	5	7	4	6	9
8014	Grenzschutz-, Polizeibedienstete (einfacher, mittlerer Dienst)	5	8	4	2	9
8020	Berufsfeuerwehrlaute, allgemein	10	10	4	1	10
8021	Berufsfeuerwehrlaute (höherer Dienst)	7	9	3	3	9
8022	Berufsfeuerwehrlaute (gehobener Dienst)	7	10	4	1	9
8023	Berufsfeuerwehrlaute (mittlerer Dienst)	8	10	2	1	9
8542	Sanitäter*innen	10	8	9	1	10

Lesebeispiel: Für Berufsfeuerwehrlaute allgemein erreicht der Index für physische Belastungen den Höchstwert von 10.

Anmerkung: Die Indizes für Berufsgruppen stellen jeweils eigenständige Werte dar. So ist die Klassifizierung 8020 (Berufsfeuerwehrlaute allgemein) umfassender als die Summe der Gruppen 8021, 8022 und 8023. Die Gruppe 8020 ist daher kein Mittelwert der anderen drei Gruppen.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

© CC BY 4.0

als gleichwertig anerkannten Berufsabschluss vorweisen.¹⁴ Für den gehobenen Dienst wird als Einstiegsvoraussetzung ein naturwissenschaftlich-technischer Fachhochschulabschluss verlangt, für den höheren Dienst ein naturwissenschaftlich-technischer (Fach-)Hochschulabschluss.¹⁵ In diesen Bereichen sind Frauen allerdings traditionell unterrepräsentiert: Der Frauenanteil bei Studienanfänger*innen in MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) lag im Studienjahr 2024 beim bisherigen Höchststand von 36 Prozent, bei neu gestarteten Auszubildenden allerdings nur bei zwölf Prozent.¹⁶ Die Zugangsvoraussetzungen können also von weniger Frauen als Männern überhaupt erfüllt werden.

Haben Frauen die Zugangsvoraussetzungen erfüllt, erhalten sie am Arbeitsplatz – insbesondere bei der Feuerwehr – mitunter keine passende Ausrüstung: Zwar gibt es für Polizeiuniformen und Dienstuniformen der Feuerwehr Ausführungen für Frauen und Männer, allerdings ist die Einsatzschutzkleidung der Feuerwehr (insbesondere Jacke und Hose) nur in einer Ausführung vorhanden. Diese ist jedoch in erster Linie auf die männliche Körperform ausgelegt, was bei

Feuerwehrfrauen zu einem schlechteren Sitz, geringerer Schutzwirkung und erhöhtem Unfallrisiko führt.¹⁷

Rollenbilder und soziale Normen: Speziell Feuerwehr und Polizei sind stark mit männlichen Stereotypen verbunden

Auch wenn es Frauen heute erlaubt ist, Berufe im Bereich der Erstreitung zu ergreifen, war das in Deutschland nicht immer so. Bis in die 1970er Jahre waren Frauen in der Schutzpolizei nicht zugelassen.¹⁸ Einige Bundesländer legten in den ersten Jahren nach der Zulassung von Frauen noch negative Quoten fest, um den Anteil der Frauen bei Neueinstellungen zu begrenzen.¹⁹ Auch in den Freiwilligen Feuerwehren war eine Mitgliedschaft in den westdeutschen Bundesländern bis in die 1970er Jahre nur Männern möglich.²⁰ Bei der Berufsfeuerwehr gibt es erst seit Mitte der 1980er Jahre Frauen.²¹ Nur im Rettungsdienst waren Frauen formal nie von der Berufsausübung ausgeschlossen.

¹⁴ Die Ausbildung kann je nach Bundesland variieren. Die Voraussetzung einer abgeschlossenen handwerklichen oder technischen Ausbildung gilt aber in den meisten Bundesländern. Vgl. Informationen auf der Website des Indeed Karriere-Guides.

¹⁵ Vgl. Angelika Wetterer und Margot Poppenhusen (2008): Mädchen & Frauen bei der Feuerwehr: Empirische Ergebnisse – praktische Maßnahmen. Forschungsreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 2 (online verfügbar).

¹⁶ Pressemitteilung des Statistischen Bundesamts vom 28. Januar 2026: Immer mehr Frauen entscheiden sich für ein MINT-Studium (online verfügbar).

¹⁷ Vgl. Carsten Schiffer (2023): Einfluss des Geschlechts auf die Schutzwirkung von Persönlicher Schutzausstattung bei den Freiwilligen Feuerwehren. Masterarbeit, RWTH Aachen (online verfügbar); Carsten Schiffer et al. (2024): Gleicher Einsatz, ungleiches Risiko: Geschlechtergerechtigkeit, Unfälle und Schutzkleidung bei den Freiwilligen Feuerwehren. Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Frühjahrskongress 2024 (online verfügbar).

¹⁸ Personen der Schutzpolizei sind diejenigen, die man weitläufig unter Polizei versteht (zum Beispiel Polizeistreifen). Zu den Zahlen vgl. Sabrina Ellebrecht (2023): Vielfalt rekrutieren: Wen rekrutiert die Polizei und wen nicht? – Öffnungsprozesse und Personalgewinnung der Polizeien in Deutschland seit den 1990er Jahren. Recht der Jugend und des Bildungswesens, 70(4), 516–536.

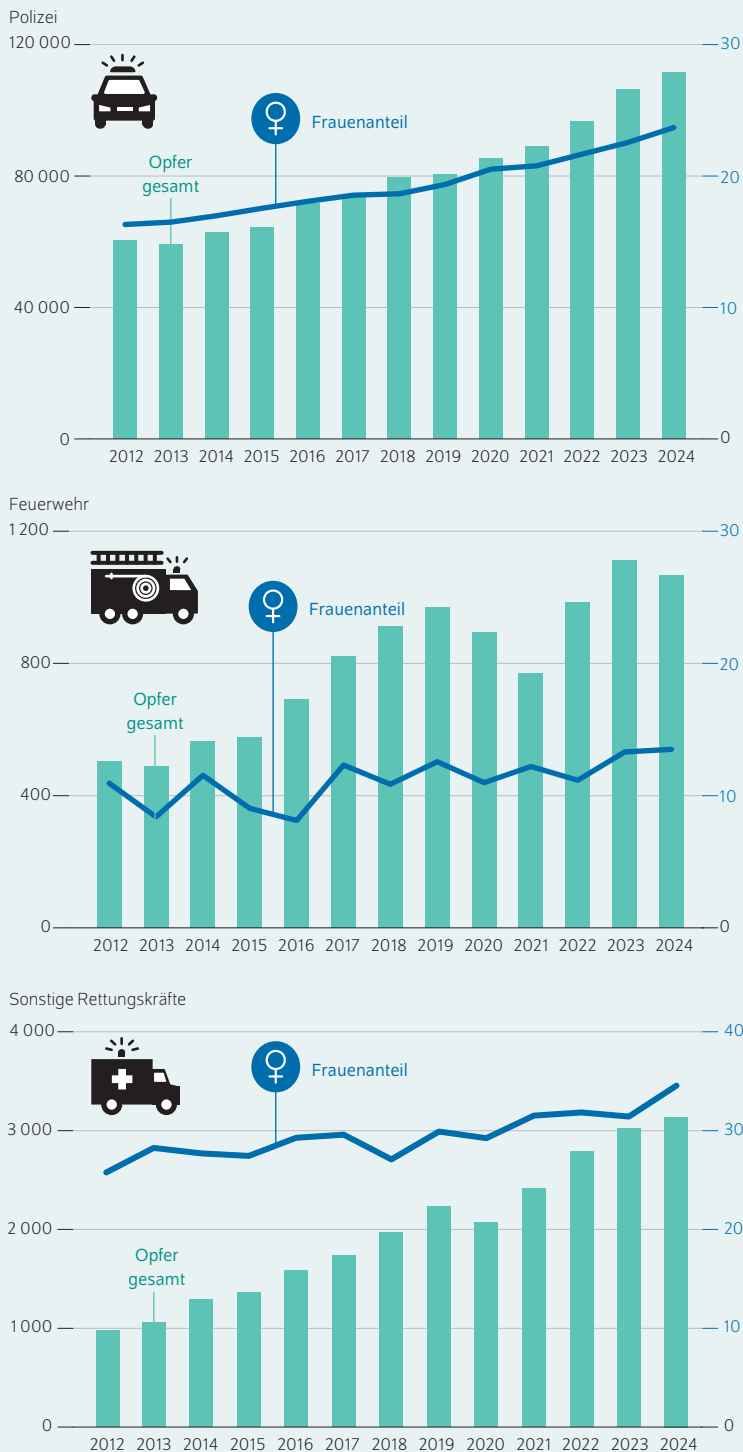
¹⁹ Der Frauenanteil unter den Neueinstellungen bei der Polizei wurde in Hamburg und Nordrhein-Westfalen bis 1987 auf 15 beziehungsweise 30 Prozent gedeckelt, in Niedersachsen und Schleswig-Holstein bis 1989 auf 30 beziehungsweise 25 Prozent. Vgl. Ellebrecht (2023), a. a. O.

²⁰ Vgl. Wetterer und Poppenhusen (2008), a. a. O.

²¹ Vgl. Wetterer und Poppenhusen (2008), a. a. O.

Abbildung 4

Gefährdung und Sicherheit von Beschäftigten bei Polizei, Feuerwehr und sonstigen Rettungskräften
Anzahl der Opfer von Straftaten im Beruf (linke Achse), Frauenanteil in Prozent (rechte Achse)



Anmerkung: Es werden nur Fälle erfasst, bei denen Personen in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit Opfer einer Straftat wurden.

Quellen: Polizeiliche Kriminalstatistik; eigene Berechnungen.

© CC BY 4.0

Die Anzahl der Opfer von Straftaten steigt in allen Berufsgruppen.

Diese Berufsverbote für Frauen, die teilweise noch vor 40 Jahren in einigen Bereichen der Polizei und bei der Feuerwehr bindend waren, können sich auch heute noch auswirken, denn die Vorstellung einer typischen Person in diesen Berufen ändert sich nur langsam. Noch 1982 sagte ein Hamburger Obermedizinaldirektor: „Frauen dürfen bei der Polizei nur eingestellt werden, wenn sie 1,80 Meter groß, 80 Kilogramm schwer und sterilisiert sind.“²² Auch wenn eine solche Aussage eines Vertreters des öffentlichen Gesundheitsdienstes heute nur noch schwer vorstellbar scheint, zeigen Untersuchungen, dass Berufe in der Polizei und Feuerwehr nach wie vor stark mit geschlechtsspezifischen Stereotypen verbunden sind. Die Vorstellung, dass Männer diese Berufe besser ausüben können, hält sich insbesondere für das Berufsfeld Feuerwehr.²³ Das lässt sich vermutlich auch dadurch erklären, wie Stereotype entstehen, nämlich durch die Beobachtung von Mitgliedern sozialer Gruppen (wie Frauen und Männer) sowie der Rollen oder Berufe, die diese ausüben.²⁴ Da sich der Frauenanteil in der Feuerwehr nur sehr langsam verändert, können sich auch die Geschlechterstereotype, die mit diesem Beruf verbunden sind, nur langsam ändern.

Fazit: Stereotype müssen besser erforscht und institutionelle Hürden abgebaut werden

Frauen sind in Erstretterberufen bei Polizei, Rettungsdienst und insbesondere Feuerwehr in der Minderheit. Die Gründe scheinen vielfältig, sind aber offenbar gerade mit Blick auf den Unterschied von Feuerwehr zu Polizei und Rettungsdienst auch mit institutionellen Hürden verknüpft. Dazu kommen Stereotype, die diese Berufe auch heute noch als Männerberufe auffassen.

Der Abbau von Geschlechterstereotypen und die daraus resultierenden Vorurteile erfordern (wie auch bei anderen Berufsbildern) eine Veränderung der Rollen, die typischerweise von Frauen und Männern eingenommen werden. Ohne eine solche Rollenveränderung besteht das Risiko, dass sich ein Teufelskreis bildet: Soziale Rollen erzeugen Stereotype, die wiederum bestehende Rollen aufrechterhalten.²⁵ Verschiedene Initiativen (zum Beispiel die Initiative Klischeefrei, der Berliner Zukunftstag Hauptstadttretterin oder der Girls' Day) setzen an dieser Stelle an. Es besteht noch Forschungsbedarf, um einerseits die Wirkung von Stereotypen und andererseits von Initiativen zur Gewinnung von Mädchen und Frauen für diese Berufe besser zu verstehen.²⁶

²² Vgl. Leiner (2013), a. a. O.

²³ Vgl. Katharina Dinhof und Jurgen Willems (2024): The odd woman out: An (in)congruity analysis of gender stereotyping in gender-dominant public sector professions. *Public Administration Review*, 84, 519–543 (online verfügbar).

²⁴ Vgl. Alice H. Eagly und Anne M. Koenig (2021): The Vicious Cycle Linking Stereotypes and Social Roles. *Current Directions in Psychological Science*, 30(4), 343–350 (online verfügbar).

²⁵ Vgl. Eagly und Koenig (2021), a. a. O.

²⁶ Einige Evaluierungsstudien dieser Art von Initiativen gibt es bereits, zum Beispiel Katharina Drescher, Simone Häckl und Julia Schmieder (2020): MINT-Berufe: Workshops mit Rollenvorbildern können Geschlechterstereotype abbauen. *DIW Wochenbericht* Nr. 13, 251–260 (online verfügbar); sowie Thomas Breda et al. (2023): How Effective are Female Role Models in Steering Girls Towards STEM? Evidence from French High Schools. *The Economic Journal* Volume 133(653), 1773–1809 (online verfügbar). Eine Literaturübersicht weiterer Evaluationsstudien zu Interventionen für den

Tabelle 2

Institutionelle Voraussetzungen in Erstreterberufen

	Polizei	Feuerwehr	Rettungsdienst
Öffnung für Frauen	Zugang von Frauen zur uniformierten Schutzpolizei seit Ende der 1970er Jahre, Öffnung im letzten Bundesland (Bayern) 1990. Einige Bundesländer (in der Vergangenheit): „negative Quoten“ bei Neueinstellungen (z. B. Schleswig-Holstein: 25 Prozent, Niedersachsen: 30 Prozent).	Westdeutsche Bundesländer: Mitgliedschaft für Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr bis in die 1970er Jahre hinein nicht möglich. Nach Reformen: noch rechtliche und praktische Hürden (zunächst keine Versicherung von Frauen in der Feuerwehr-Unfallkasse, d. h. Einsatz in Funk, Versorgung, Erste Hilfe oder Verwaltung). Erste Frauen in der Berufsfeuerwehr: Mitte der 1980er Jahre.	Frauen waren vom Rettungsdienst nicht in derselben Weise formal ausgeschlossen wie von der Schutzpolizei oder der Freiwilligen Feuerwehr; der Bereich war jedoch lange stark männlich dominiert.
Auswahltests, Sporttests, Voraussetzungen	Regelungen zur Körpergröße: je nach Bundesland unterschiedlich (teils einheitliche Mindestgrößen, teils keine feste Mindestgröße mehr). Standardisierte Auswahlverfahren, Auswahltests in der Regel formal geschlechtsneutral. Sporttest: häufig dieselben Disziplinen, Leistungsanforderungen unterscheiden sich oft nach Geschlecht, um durchschnittliche körperliche Leistungsfähigkeit auszugleichen.	Offizielles Testhandbuch zur physischen Eignungsfeststellung für die Berufsfeuerwehren in Deutschland (2014): keine Geschlechtsdifferenzierung. Orientierung an einem „durchschnittlich sportlichen Mann“ beziehungsweise einer „leistungssportlich orientierten Frau“. Freiwillige Feuerwehr: kein bundeseinheitlich standardisierter Sporttest.	Rettungsdienst: kein bundeseinheitlich standardisiertes Auswahlverfahren. Auswahl und Eignungsprüfung unterscheiden sich je nach Ausbildungsgang, Bundesland und Träger. Formale Zugangsvoraussetzungen geschlechtsneutral geregelt.
Uniform, Persönliche Schutzausrüstung (PSA)	Dienstbekleidung: in der Praxis oft in Damen- und Herrenschnitten (und Größen) vorhanden. Schutzwesten: in frauenspezifischen Varianten vorhanden, tatsächliche Verbreitung kann je nach Behörde variieren.	Einsatzschutzkleidung geschlechtsneutral beziehungsweise ohne eigene frauenspezifische Auslegung konzipiert. In der Praxis: vornehmlich auf männliche Körperform ausgelegt. Dienst- und Uniformbekleidung (Tagesdienst, Ausgehuniform) in der Regel in Damen- und Herrenausführung.	Rettungsdienst: Dienstbekleidung in der Praxis meist in Damen- und Herrengrößen beziehungsweise -schnitten vorhanden.

Quellen: Sabrina Ellebrecht (2023): Vielfalt rekrutieren: Wen rekrutiert die Polizei und wen nicht? – Öffnungsprozesse und Personalgewinnung der Polizeien in Deutschland seit den 1990er Jahren. *Recht der Jugend und des Bildungswesens*, 70(4), 516–536; Heinz Kleinöder et al. (2014): Physische Eignungsfeststellung für die Berufsfeuerwehr in Deutschland – Offizielles Testhandbuch. *Deutscher Städtetag, Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes e. V.*; Carsten Schiffer et al. (2024): Gleicher Einsatz, ungleiches Risiko: Geschlechtergerechtigkeit, Unfälle und Schutzbekleidung bei den Freiwilligen Feuerwehren. *Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Frühjahrskongress 2024*; Angelika Wetterer und Margot Poppenhusen (2008): Mädchen & Frauen bei der Feuerwehr: Empirische Ergebnisse – praktische Maßnahmen. *Forschungsreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*, Band 2.

© CC BY 4.0

Um mehr Frauen für dieses Berufsfeld gewinnen zu können, scheint auch ein Abbau der institutionellen Hürden sinnvoll, soweit sich das mit den beruflichen Bedarfen vereinbaren lässt. Insbesondere bei der Feuerwehr, bei der es

im Jugendbereich noch einen deutlichen höheren Frauenanteil gibt als bei Erwachsenen, spielen Zugangsvoraussetzungen offenbar eine Rolle. Der Beruf der Feuerwehrfrau könnte also zugänglicher gemacht werden – zum Beispiel durch eine Ausweitung der vorausgesetzten Ausbildungsberufe oder durch gezielte Informationskampagnen, die darauf hinweisen, dass Ausbildungen im handwerklich-technischen Bereich diesen Karriereweg ermöglichen.

Abbau von Geschlechterstereotypen in der Berufswahl findet sich in Maria Olsson und Sarah E. Martiny (2018): Does Exposure to Counterstereotypical Role Models Influence Girls' and Women's Gender Stereotypes and Career Choices? A Review of Social Psychological Research. *Frontiers in Psychology* 9/2018 (online verfügbar).

Anna Bindler ist Leiterin der Abteilung Kriminalität, Arbeit und Ungleichheit und Professorin für Angewandte Mikroökonomie an der Universität Potsdam | abindler@diw.de

Katharina Wrohlich ist Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics in der Abteilung Staat im DIW Berlin und Professorin für Öffentliche Finanzen, Gender- und Familienökonomie an der Universität Potsdam | kwrohlich@diw.de

Felix Böttger ist studentische wissenschaftliche Hilfskraft in der Forschungsgruppe Gender Economics in der Abteilung Staat im DIW Berlin | fboettger@diw.de

JEL: J21, J16, J28, J45

Keywords: Occupational segregation, gender inequality, female employment, first responders

INTERVIEW



„Geringer Frauenanteil ist in Erstretterberufen besonders kostspielig“

Anna Bindler, Leiterin der Abteilung Kriminalität, Arbeit und Ungleichheit im DIW Berlin und Professorin für Angewandte Mikroökonomie an der Universität Potsdam

1. **Frau Bindler, traditionell arbeiten in den sogenannten Erstretterberufen wie Feuerwehr, Polizei und Rettungsdienst weniger Frauen als Männer. Wie groß ist aktuell der Frauenanteil in diesen Berufen?** Der Frauenanteil in diesen Berufen ist nicht besonders hoch. Zwar ist er grundsätzlich in den letzten Jahren gestiegen, allerdings immer noch nicht höher als ein Drittel, teilweise beträgt er sogar nur ein Fünftel des Männeranteils.
2. **In welchen dieser Berufe arbeiten besonders wenige Frauen?** Bei den Berufen sehen wir deutliche Unterschiede. Wenn wir die letzten Zahlen nehmen, sehen wir beim Rettungsdienst einen Frauenanteil von 34 Prozent, bei der Bundespolizei beträgt er etwa 28 Prozent und bei der Landespolizei im Durchschnitt etwa 35 Prozent. Bei der Berufsfeuerwehr ist der Frauenanteil mit nur drei Prozent noch einmal deutlich geringer.
3. **Warum arbeiten gerade bei der Feuerwehr so wenige Frauen?** Dafür, dass der Anteil von Frauen in der Feuerwehr, aber auch in den anderen Erstretterberufen so gering ist, gibt es vielfältige Gründe. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass institutionelle Hürden eine große Rolle spielen, genauso wie geschlechterstereotypische Zuschreibungen.
4. **Welche institutionellen Hürden stehen Frauen in diesen Berufen im Wege?** Bei den institutionellen Gründen können wir auf die Zulassungskriterien schauen. Da gibt es einerseits die körperlichen Eignungstests. Zum Beispiel werden die Sporttests bei der Feuerwehr meist noch nicht nach Geschlecht unterschieden. Dazu kommen Zulassungsvoraussetzungen im Sinne der beruflichen Qualifizierung. Gerade bei der Feuerwehr wird in vielen Fällen eine handwerkliche Ausbildung oder ein Abschluss im naturwissenschaftlichen Bereich vorausgesetzt. In diesen Bereichen haben wir jedoch sowieso schon einen geringeren Frauenanteil. Das könnte auch ein Grund sein, warum wir zum Beispiel einen höheren Frauen- oder Mädchenanteil in der Jugendfeuerwehr sehen. Da liegen wir bei knapp über 30 Prozent und bei der Freiwilligen

Feuerwehr bei etwa elf Prozent, also deutlich höher als bei der Berufsfeuerwehr mit diesen Zugangsvoraussetzungen.

5. **Welche gesellschaftliche Relevanz hat die Beteiligung von Frauen in Erstretterberufen?** Die Frage hat unserer Ansicht nach eine hohe Relevanz. Einerseits geht es um die Repräsentanz von Menschen, die wichtig ist für das Vertrauen in Institutionen. Andererseits geht es aber auch um einen dringenden Arbeitskräftemangel, gerade in diesen systemrelevanten Berufen. Und wenn wir jetzt auf diesen Mangel schauen, ist der geringe Frauenanteil, zum Beispiel in der Feuerwehr, natürlich besonders kostspielig. Das heißt, hier stellt sich die Frage, wie bekommen wir es hin, dass Frauen sich stärker für diesen Beruf interessieren und auch qualifizieren?
6. **Was kann denn getan werden, um mehr Frauen als Erstretterinnen zu gewinnen?** Grundsätzlich ist das wie in anderen Berufen auch, das Berufsfeld muss für Frauen attraktiv sein. Zwei Dinge würden sich hier anbieten: Das eine ist der Abbau von Stereotypen, also den geschlechtsspezifischen Zuschreibungen zu diesen Berufen. Diese ließen sich durch Informationskampagnen und gezielte Initiativen, wie es sie auch schon gibt, abbauen. Zweitens, wie können wir eine Evaluierung dieser Maßnahmen mitdenken, um herauszufinden, was effektiv ist? Dazu kommen die institutionellen Hürden, über die wir gesprochen haben. Wie können wir diese überdenken? Vielleicht müssen wir über die Ausbildungsberufe nachdenken, die notwendig sind, um sich zu qualifizieren, immer natürlich auch im Hinblick auf das, was für diesen Beruf gebraucht wird.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.

© Der Artikel ist gemäß der Creative-Commons-Lizenz CC BY 4.0 nachnutzbar: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Das vollständige Interview zum Anhören finden Sie auf www.diw.de/interview

SOEP Papers Nr. 1236

2026 | Alan Piper, Min Zou, Ying Zhou



Personality, Ageing, and the Midlife Low: Longitudinal Evidence from Australia, Germany, and the UK

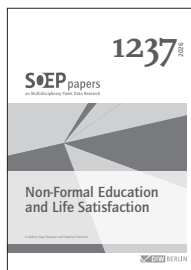
Using long running panel data spanning at least 15 years from Australia, Germany and the UK, this study investigates longitudinal age–wellbeing trajectories by the Big Five personality traits. We estimate within person (fixed effects) models separately for each country and for low/high trait subgroups, producing 30 distinct trajectories. Across all subgroups, we found the same ageing pattern: a decline in wellbeing into midlife, a clear midlife low and a subsequent recovery. However, the shape of this trajectory differs systematically across personality. Individuals high in conscientiousness, agreeableness, and emotional stability experience a steeper decline into midlife compared to those lower on these traits. In contrast, highly extraverted individuals show a more gradual early decline and a shallower midlife low, followed by a stronger recovery. These patterns are broadly consistent across the three countries. Openness, by comparison, is only weakly associated with well-being trajectories and exhibits inconsistent, country-specific patterns.

www.diw.de/publikationen/soeppapers



SOEP Papers Nr. 1237

2026 | Li Kathrin Kaja Rupieper, Stephan Thomsen



Non-Formal Education and Life Satisfaction

Lifelong learning is increasingly recognized as important for individual well-being, but causal evidence on this relationship remains scarce. This paper evaluates the effects of non-formal adult education on life satisfaction by exploiting the substantial expansion of courses at East German Volkshochschulen (VHS) following reunification. Combining individual well-being data from SOEP with administrative VHS data, we use quasi-random variation in individuals' exposure to courses to identify intention-to-treat effects. Estimation results denote small but significant and robust effects of VHS education on life satisfaction.

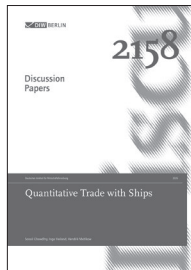
Calculations of average treatment-on-the-treated effects suggest considerably stronger impacts among actual course participants. We furthermore reveal effect heterogeneity across demographic groups. In contrast to formal education, which is commonly found to raise aspirations, we find no corresponding effect of VHS education. Overall, our findings suggest that non-formal courses and training provide an easily accessible, low-cost means of adaptation in times of transformation.

www.diw.de/publikationen/soeppapers



Discussion Papers Nr. 2158

2026 | Sonali Chowdhry, Inga Heiland, Hendrik Mahlkow



Quantitative Trade with Ships

This paper highlights an underexplored margin of heterogeneity that shapes resilience to disruptions in global maritime trade - the differential reliance of countries and sectors on specific categories of vessels. We combine US bills of lading records with ship registry and AIS-based port call data to document new stylized facts on vessel deployment, including switching patterns across ships, country specialization in shipbuilding, and the composition of fleets serving different country pairs. Exploiting the 2016 Panama Canal expansion as a quasi-natural experiment, we further provide the first direct estimate for the elasticity of substitution between vessels across size classes. Building on the empirical evidence, we

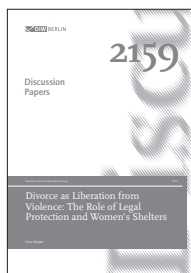
then introduce endogenous vessel choice into a quantitative general equilibrium trade model that features multiple transport modes and a global market for shipping services. The model allows us to quantify the trade and welfare effects of two recent policy proposals that target specific ship types, namely, fees for Chinese-built vessels entering US ports and the inclusion of the maritime transport sector in the EU Emission Trading System.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere



Discussion Papers Nr. 2159

2026 | Clara Schäper



Divorce as Liberation from Violence: The Role of Legal Protection and Women's Shelters

Does increased legal infrastructure empower victims to leave abusive relationships? Structural barriers often prevent victims of intimate partner violence from seeking help, with two-thirds of female victims in Europe neither reporting incidents nor accessing support. I study Germany's 2002 Act on Protection against Violence, which introduced residence bans in shared households and temporarily awarded victims sole use of the dwelling, summarized as "the aggressor goes, the victim stays". Using divorce records (1998–2005), linked on the county-level to a hand-collected database of women's shelter

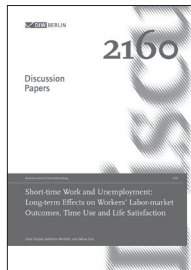
and counselling center openings (1970–2023), I estimate how divorce numbers changed in the period after the reform relative to the period before. I show that divorces rise markedly in the three years following the reform and decrease in the fourth. Trends are driven by female-initiated filings and are concentrated in West Germany, with increases appearing more persistent among non-German filers over time. To assess whether effects vary with support availability, I classify counties by pre-reform infrastructure of women's shelters and counselling centers. Changes are muted where services already existed and strongest in areas lacking support infrastructure at the time of the legal change. These patterns are consistent with a two-stage model in which pre-existing support had already led abusive marriages to dissolve and/or deterred their formation, leaving a smaller stock of detectable abusive unions.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere



Discussion Papers Nr. 2160

2026 | Clara Schäper, Katharina Wrohlich, Sabine Zinn



Short-time Work and Unemployment: Long-term Effects on Workers' Labor-market Outcomes, Time Use and Life Satisfaction

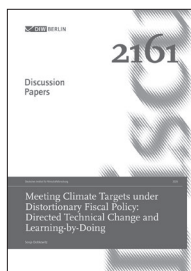
Many countries use job-retention schemes, such as short-time work (STW), to stabilize the labor market during economic downturns. While these schemes might prevent unemployment (UE) and its adverse effects on workers, STW could also deter workers from moving to more productive firms, thereby negatively affecting their labor market outcomes in the long run. We analyze the long-term effects of STW and UE on individual workers using survey data from the SOEP for 1984–2023, which allows us to examine a broad set of yearly measured outcome variables, including employment, weekly working hours, real hourly wages, time spent on unpaid care work and life satisfaction. For the empirical analysis, we employ a two-step procedure that includes propensity score matching and an event-study model with individual fixed effects. Our findings suggest that, in the German institutional context, STW had no significant negative effects on workers' labor market outcomes in the financial crisis of 2008/2009 and the economic crisis caused by the COVID-19 pandemic. This suggests that STW did not deter workers from switching to more productive firms. For the economic crisis following German reunification in the 1990s, however, we find that STW negatively affects workers' long-term outcomes, albeit less strongly than episodes of UE. These findings suggest that the stabilizing effect of STW strongly depends on the economic context.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere



Discussion Papers Nr. 2161

2026 | Sonja Dobkowitz



Meeting Climate Targets under Distortionary Fiscal Policy: Directed Technical Change and Learning-by-Doing

I study optimal implementation of climate targets in a model with distortionary fiscal policy, learning-by-doing, and directed technical change. The key mechanism is that fiscal constraints link innovation policy to labor allocation, creating a tension between directing research and directing learning-by-doing. Analytically, I show that learning-by-doing shapes the effectiveness of carbon taxation in directing research through an expertise effect: carbon taxes are more effective at steering innovation toward green technologies when green expertise is relatively high. Quantitatively, I calibrate the model to the U.S.

economy to characterize the optimal policy mix consistent with climate targets. I find that carbon should be taxed heavily, persistently exceeding the social cost of carbon. While higher carbon prices raise green expertise, they induce an excessively rapid reallocation of researchers from fossil to green technologies, generating persistent innovation misallocation. A welfare analysis shows that learning-by-doing substantially amplifies the cost of distortionary taxation, in particular during the transition to net-zero emissions.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere





S. BACH, P. HAAN UND K. WROHLICH

Ehegattensplitting- Reform bitte nicht ohne Minijob-Reform

Stefan Bach ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung Staat im DIW Berlin. Peter Haan ist Leiter der Abteilung Staat. Katharina Wrohlich (ohne Bild) ist Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics im DIW Berlin. Der Kommentar gibt die Meinung der Autor*innen wieder.

Bundesfinanzminister Lars Klingbeil hat kürzlich vorgeschlagen, das Ehegattensplitting zu reformieren. Zudem soll die beitragsfreie Mitversicherung für Ehepartner*innen in der gesetzlichen Krankenversicherung eingeschränkt werden, wie auch die Reformpläne von Gesundheitsministerin Nina Warken vorsehen. Nicht nur aus gleichstellungspolitischer Sicht werden Reformen dieser Art schon seit den 1970ern gefordert, weil sie Frauen in die Rolle der Hausfrau oder Zuverdienerin drängen. Auch aus wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Gründen sind diese Reformvorschläge hochaktuell.

Der Hintergrund ist klar: Das Erwerbspersonenpotenzial wird in den nächsten zehn Jahren deutlich sinken. Menschen im erwerbsfähigen Alter sollen mehr und länger arbeiten. Gleichzeitig geraten die Sozialversicherungen massiv unter Druck – aktuell schon die Kranken- und Pflegeversicherung, mittelfristig auch die Rente. Der Aufschrei war groß, als der Wirtschaftsflügel der Union das Recht auf Teilzeit infrage stellte (Stichwort: „Lifestyle-Teilzeit“). Mittlerweile dürfte sich jedoch herumgesprochen haben, dass Teilzeit stark von Anreizen im Steuer- und Transfersystem mitbestimmt wird. Für viele verheiratete Frauen, deren Partner durchschnittlich bis gut verdienen, lohnt sich eine Ausweitung der Arbeitszeit finanziell kaum. Das Zusammenspiel von Ehegattensplitting, Minijobprivilegien und beitragsfreier Mitversicherung sorgt dafür, dass sich zusätzliche Arbeitsstunden kaum auszahlen – vom Mehrverdienst bleibt kaum etwas übrig.

Aus rechtlichen und praktischen Gründen kann man das Ehegattensplitting allerdings nicht vollständig abschaffen, sondern nur einschränken – und beispielsweise durch ein „Realsplitting“ ersetzen. Dabei würden Einkommensunterschiede zwischen den Ehepartnern bis zur Höhe des Grundfreibetrags ausgeglichen. Die gegenseitigen Unterhaltsansprüche blieben anerkannt, der Splittingvorteil bei Normalverdienenden würde weitgehend erhalten. Das Arbeitsangebot verheirateter Frauen dürfte dadurch steigen – wobei die Effekte stark davon abhängen, für wen solche Reformen gelten sollen. Für das Ehegattensplitting ist im Vorschlag des Bundesfinanzministers

Bestandsschutz vorgesehen, die Neuregelung in Form eines Realsplittings würde also nur für neu geschlossene Ehen gelten. Im Unterschied dazu soll der Wegfall der beitragsfreien Mitversicherung in der Krankenversicherung ab sofort für alle gelten, sofern sie nicht Kinder betreuen oder Angehörige pflegen.

In der aktuellen Diskussion fehlt jedoch ein wichtiger Punkt: eine Reform der Minijobs. Sie wurden einst zur Vereinfachung eingeführt und vor gut 20 Jahren im Zuge der Hartz-Reformen ausgeweitet, um als Sprungbrett in reguläre Beschäftigung zu dienen. Zahlreiche Studien zeigen allerdings, dass Minijobs diese Funktion nicht erfüllen. Vielmehr halten sie viele Frauen in einer „Minijob-Falle“ fest, verstärkt durch Ehegattensplitting und beitragsfreie Mitversicherung. Gerade vor dem Hintergrund der „Lifestyle-Teilzeit“-Debatte sollten daher Minijobs abgeschafft werden, wobei Ausnahmen für Studierende, Schüler*innen und Rentner*innen denkbar sind.

Diese Reformen führen zu Mehreinnahmen für den Staat, einschließlich potenziell positiver Wachstumseffekte. Das bedeutet aber auch, dass viele verheiratete Paare mit größeren Einkommensunterschieden mehr Steuern zahlen müssen und bei Alleinverdienenden auch der Wegfall der kostenlosen Mitversicherung zu Buche schlägt. Im Einzelfall können betroffene Haushalte um mehrere Tausend Euro pro Jahr belastet werden. Zusätzliche Steuer- und Beitragseinnahmen sollten daher zurückgegeben werden: durch eine breite Senkung des Steuertarifs und der Sozialbeiträge, besser noch durch höhere Familienleistungen. So könnte man für Kinder neben dem Kindergeld einen zusätzlichen Steuerabzug einführen und das Ganze als „Familiensplitting“ labeln – das kommt in bürgerlichen Schichten sehr gut an und würde Familien mit Kindern bis zu hohen Einkommen immer entlasten. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund sinkender Geburtenraten wäre das ein wichtiges gesellschaftliches Signal.

© Der Artikel ist gemäß der Creative-Commons-Lizenz CC BY 4.0 nachnutzbar: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>