



Feuerwehren und gesellschaftliche Vielfalt

Ergebnisbericht einer Bestandsaufnahme im Rahmen des Projektes „Feuerwehr – gemeinsam in die Zukunft“ des Landesfeuerwehrverbands Hessen



LFVHessen



Zusammenhalt
durch Teilhabe

Impressum

Herausgeber: Landesfeuerwehrverband Hessen, Kölnische Straße 44-46, 34117 Kassel

Erstauflage April 2017

Redaktion: Selver Erol, Maruschka Güldner, Corinna Mailänder, Barbara Metzler, Jens Westphal

Titelbilder: Plakate von Kampagnen des Deutschen Feuerwehrverbandes, des Integrationsbüros Kreis Offenbach und des Landesfeuerwehrverbandes Hessen

Druck: Druckerei Imprenta, Obertshausen

Mit freundlicher Unterstützung durch das Integrationsbüro Kreis Offenbach

FEUERWEHREN UND GESELLSCHAFTLICHE VIELFALT

Inhaltsübersicht

Grußwort des Präsidenten des Landesfeuerwehrverbandes Hessen	1
Präambel	2
1. Einleitendes und Vorgehensweise	3
2. Hintergrundinformationen zu hessischen Feuerwehren	5
3. Feuerwehren und gesellschaftliche Vielfalt – über Spezifika der Feuerwehrkultur.....	9
3.1 Frauen in der Feuerwehr	14
3.2 Migranten bzw. Personen mit Migrationshintergrund in der Feuerwehr	16
4. Feuerwehr und Flüchtlingsarbeit	19
4.1 Erfahrung mit Geflüchteten	21
4.2 Möglichkeiten in der Feuerwehr für Geflüchtete bzw. Personen mit Aufenthaltsstatus	22
5. Mitgliederwerbung und -erhaltung unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt	24
5.1 Nachwuchskräfte in und aus Kinder-, und Jugendfeuerwehren	26
5.2 Mitgliedererhaltung und Gestaltung von Übergängen	28
5.3 Über Mitgliederwerbung und die Ansprache von Migranten und Geflüchteten.....	29
6. Fazit und Anregungen zur interkulturellen Öffnung und zum Umgang mit Vielfalt in der Freiwilligen Feuerwehr	32
7. Abbildungsverzeichnis.....	41

Grußwort des Präsidenten des Landesfeuerwehrverbandes Hessen

Die aktuellen Herausforderungen der hessischen Feuerwehren sind zahlreich, mit am bedeutendsten waren in den letzten Jahren die Mitgliedergewinnung unter den Bedingungen der demographischen Entwicklung und zunehmend im interkulturellen Kontext stattfindenden Einsätze. Etwa 40 % der Jugendlichen in Hessen haben einen Migrationshintergrund – 2015/2016 kamen zusätzlich viele Geflüchtete ins Land. Insbesondere für das gegenseitige Verständnis und eine leichtere Kommunikation im Einsatzgeschehen ist interkulturelle Kompetenz wichtig.



Zudem ist die Feuerwehr nicht nur für alle Menschen da, sondern sie möchte auch die gesellschaftliche Bandbreite in den eigenen Reihen abbilden und vertreten. Das bedeutet, in der Mitgliederwerbung unterrepräsentierte Gruppen gezielter anzusprechen und sich darüber bewusst zu sein, wie Feuerwehr auf Menschen unterschiedlicher Kulturen wirkt.

Zusammen mit dem Hessischen Ministerium des Innern und für Sport reagiert der LFV Hessen auf die derzeitige Situation mit dem Projekt „Feuerwehr – gemeinsam in die Zukunft“, was im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“ gefördert wird. In der ersten Projektphase wurde eine Bestandsaufnahme durchgeführt und eine Bedarfsanalyse erstellt, deren Ergebnisse in vorliegendem Bericht erläutert werden. Zeitgleich werden interkulturelle Berater als Vermittler sowohl innerhalb der Migranten als auch innerhalb der eigenen Feuerwehr ausgebildet. Darauf aufbauend werden in Kooperation mit den interkulturellen Beratern Ansätze und Konzepte für kleine Projekte vor Ort entwickelt und umgesetzt. Schließlich werden erprobte, praxisnahe Strategien und Materialien zur Unterstützung und Umsetzung von Maßnahmen für interkulturelle Öffnung kompakt und übersichtlich zur Verfügung gestellt, um die Arbeit der Berater und weiterer Akteure vor Ort zu unterstützen.

Wir knüpfen damit an den überarbeiteten Leitfaden zur Mitgliedergewinnung von 2012 an, in dem einige Aspekte bereits angesprochen wurden. Nun bieten wir eine erweiterte professionelle Hilfestellung für alle Kameradinnen und Kameraden an und verweisen auf die Präambel des Leitfadens, die die übergeordneten Ziele des LFV Hessen zusammenfasst und hier nochmals aufgeführt ist.

In den hier vorgestellten Ergebnissen findet sich bestimmt jeder wieder. Wir würden uns freuen, wenn wir mit unserem Bericht auch neue Denkansätze geben und weitere Aktivitäten und Diskussionen anstoßen können. Herzlichen Dank daher an alle Beteiligten, die sich engagiert und Einsatz gezeigt haben.

Dr. hc. Ralf Ackermann

Präsident des Landesfeuerwehrverbandes Hessen

Präambel

Der LfV Hessen ist der Zusammenschluss aller hessischen Feuerwehren. Als Dachorganisation engagiert sich der LfV Hessen für die Belange des Brand- und Katastrophenschutzwesens sowie für die soziale Fürsorge der in den Feuerwehren tätigen Einsatzkräfte (Helfer/-innen). Im Mittelpunkt stehen dabei vor allem der Mensch, die Verpflichtung zur Hilfe, die Gewährleistung von Sicherheit sowie die Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung in einem demokratischen Gemeinwesen.

Als Hilfeleistungsorganisation und zivilgesellschaftlicher Akteur setzt sich der LfV Hessen für eine solidarische, gerechte und humane Gesellschaft ein, in der alle einen Platz und Lebensperspektiven finden können.

Helfen kennt keine Grenzen – wir kümmern uns um alle Menschen.

Ziele

Menschenwürde

Vornehmliches und ureigenstes Ziel der Feuerwehr ist es, Menschen vor Gefahren zu schützen und in Notlagen wirksame Hilfe zu leisten. Hierzu gehört es auch, die Menschen in ihrer Würde zu schützen und (allen) unabhängig von sozialer und ethnischer Herkunft, Glauben, Geschlecht oder einem Handikap zu helfen.

Hilfsbereitschaft, Respekt und Toleranz sind gelebte Prinzipien des Engagements der Feuerwehren.

Wertschätzendes, aktives Miteinander in Vielfalt

Nicht nur in der Wahrnehmung ihrer originären Aufgaben, sondern auch im sozialen, humanitären und kulturellen Engagement sind die Feuerwehren vielfältig.

Pluralität und Vielfalt ist fester Bestandteil unserer Gesellschaft und kann als Chance sowie als Bereicherung an Kompetenzen genutzt werden. Die Feuerwehr versteht sich als eine weltoffene Organisation und als ein Ort für selbstbestimmtes, gemeinsames und solidarisches Engagement aller Menschen mit durchaus verschiedenen sozialen und kulturellen Prägungen. Durch gemeinschaftlich gemachte Erfahrungen in der Feuerwehr können Anerkennung, Wertschätzung und Respekt füreinander erlernt und gelebt werden.

Der LfV Hessen bejaht diese Vielfalt. Das gemeinsame Ziel und Engagement kann das Miteinander unterschiedlichen Menschen und Bevölkerungsgruppen fördern, sie verbinden und somit auch gesellschaftliche Integration fördern.

Gemeinschaft und Offenheit

Die Feuerwehren sind ein Teil unserer Gesellschaft. Sie sind offen für alle, die sich den Zielen des Brand- und Katastrophenschutzes verpflichtet fühlen. Unterschiede, die sich etwa aufgrund der ethnischen, nationalen oder sozialen Herkunft oder in Glaubensfragen ergeben, sind gegenseitig zu respektieren und zu akzeptieren. Vorurteile und menschenverachtendes Verhalten haben hierbei keinen Platz.

Gemeinschaft wird in den Feuerwehren groß geschrieben und bedeutet: „Wir treten füreinander ein und sind füreinander da – nicht nur im Ernstfall“. Ein Prinzip, das nach innen und außen aktiv gelebt wird. Alle, die dabei mithelfen wollen, sind in unserer Gemeinschaft herzlich willkommen.

Gegen Gewalt und Rassismus

Das moderne, demokratische Selbstverständnis der Feuerwehr lehnt Gewalt, Rassismus sowie rechts-/linksexxtremes Verhalten ab. Im sozialen und friedlichen Miteinander, sowohl inner- als auch außerhalb der Feuerwehr, werden derartige Verhaltensweisen keinesfalls toleriert.

ERGEBNISSE EINER BESTANDSAUFNAHME IM RAHMEN DES PROJEKTES „FEUERWEHR – GEMEINSAM IN DIE ZU- KUNFT“ DES LANDESFEUERWEHRVERBANDES HESSEN

1. Einleitendes und Vorgehensweise

Im Rahmen des Projektes „Feuerwehr – gemeinsam in die Zukunft“ des LFV Hessen wurde das Integrationsbüro des Kreises Offenbachs, welches das Projekt fachlich begleitet und unterstützt, zusammen mit einem Organisationsentwicklungsteam im Juni 2016 beauftragt, eine Bestandsaufnahme über das Thema „Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt“ in ausgewählten hessischen Freiwilligen Feuerwehren durchzuführen. Diese Bestandsaufnahme stellt eine Grundlage für die weitere Ausgestaltung des Projekts dar, dessen Laufzeit voraussichtlich bis Ende des Jahres 2019 ist.

Aufgrund der bereits in unserer Präambel beschriebenen Weltoffenheit der Organisation Feuerwehr sehen wir Pluralität und Vielfalt nicht nur als festen Bestandteil unserer Gesellschaft an, sondern möchten diese auch als Chance sehen, sodass wir schon seit einigen Jahren den Bereich „Interkulturelle Öffnung“ im Blick haben, insbesondere in Bezug auf die Gewinnung von Migranten¹ als neue Bereicherung für die Freiwillige Feuerwehr: Sowohl auf Bundes- als auch auf Länder- und Kreisebene gibt es seit Ende der 2000er-Jahre unterschiedliche Bemühungen und Kampagnen, die Zielgruppen zu erweitern. Unter anderem und insbesondere in der Deutschen Jugendfeuerwehr entstanden Maßnahmen, mit denen aktiv um Nachwuchs aus unterschiedlichen Kulturen geworben wird.² Auch der Landesfeuerwehrverband Hessen entwickelte im Jahr 2006 den Leitfaden „Mehr Menschen für die Feuerwehr“³ (2. Auflage 2012), der die Gewinnung und Stärkung von Freiwilligen für die Feuerwehren in Hessen thematisiert. In diesem existieren neben der Einbeziehung von Frauen und Familien auch Handlungsempfehlungen zur Integration von Migrantinnen und Migranten.

Aufgrund der weltpolitischen Entwicklungen im Herbst 2015 bzw. Winter 2015/2016, die zu einem Zuzug von geflüchteten Menschen aus Krisenregionen in die Kreise und Kommunen Hessens führten, gewinnen die Themen Integration und Interkulturelle Öffnung von Institutionen und Verbänden einen neuen Stellenwert. Viele Freiwillige Feuerwehren waren vor allem in der ersten Phase der Unterbringung von Geflüchteten involviert und hatten – insbesondere in ländlichen Regionen – erstmals

¹ Mit Migranten sind nicht nur selbst zugewanderte Personen gemeint, sondern auch Personen mit sogenanntem Migrationshintergrund. Darunter werden hier Menschen mit oder ohne deutschen Pass verstanden, die seit 1950 zugewandert sind oder von denen mindestens ein Elternteil ausländischer Herkunft ist. Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung sind unter „Migranten“ sowohl die weibliche als auch die männliche Geschlechterform gemeint.

² Zu nennen sind hier beispielsweise die Teilnahme des Deutschen Feuerwehrverbandes am EU-Projekt „ADDRESS“ (2005-2007), die Aktion der Deutschen Jugendfeuerwehr „Unsere Welt ist bunt“ (seit 2007) sowie die Imagekampagne „Alle brauchen die Feuerwehr – die Feuerwehr braucht dich“ des LFV Hessen (<http://www.allebrauchendich.com/>).

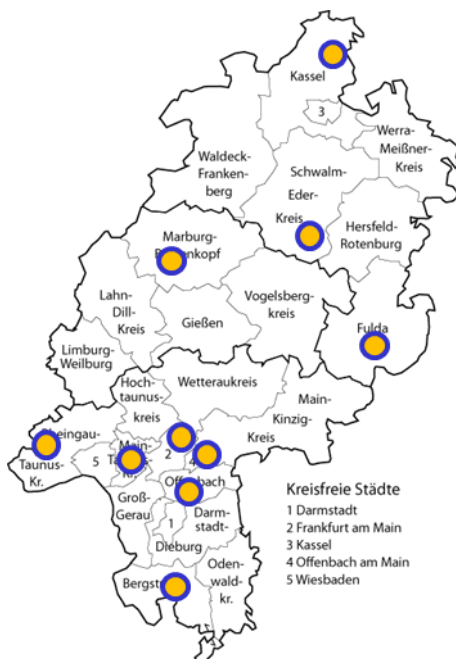
³ Zum Download unter: <https://www.feuerwehr-hessen.de/medias/pdf-downloads/leitfadenmitgliedergewinnung2012.pdf>

mit dieser Personengruppe zu tun. Durch diese Erfahrungen entsteht auf gesellschaftlicher Ebene und auch innerhalb der Feuerwehren ein neues Bewusstsein, das sich auf das Zusammenleben (auch innerhalb der Wehren) auswirkt. Welche Erfahrungen haben Feuerwehren in Hessen diesbezüglich gesammelt und welche Auswirkungen hat der Zuzug von geflüchteten Personen? Wie verändert sich dabei die Sichtweise auf das Thema „Vielfalt“ und wie beeinflusst es ggf. die Mitgliederwerbung? Diese Fragen waren ein Bestandteil der durchgeführten Umfragen, die die Basis des vorliegenden Berichts darstellen.

Vorgehensweise

Der vorliegende Befund über den Umgang hessischer Feuerwehren mit dem Thema „Vielfalt“ wurde über qualitative, themenzentrierte Interviews vorgenommen. Im Zeitraum von August 2010 bis April 2017 wurden dazu Gespräche mit ausgewählten Wehren in Hessen geführt. Dabei war es Anliegen, die unterschiedlichen Regionen Nord-Süd, Ost-West sowie das Rhein-Main-Gebiet zu berücksichtigen und die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Feuerwehren, die die Lebensräume „Stadt“ bzw. „Land“ mit sich bringen, abzubilden. Zudem wurden unterschiedliche Hierarchieebenen (KBIs und SBIs) sowie Aufgabenfelder (Jugendfeuerwehrwart und Leiter von Kindergruppen) der Feuerwehrmitglieder berücksichtigt.⁴ Die Interviewpersonen waren sowohl männlich als auch weiblich und unterschieden sich auch in ihren Altersstrukturen.

Übersicht über interviewte Personen



Region	Gesprächsform, Interviewte Personen
Landkreis Kassel	Gruppeninterview mit 4 Personen
Schwalm-Eder-Kreis	Gruppeninterview mit 2 Personen, 3 Einzelgespräche
Rheingau-Taunus-Kreis	2 Gruppeninterviews mit 2 und 3 Personen
Stadt Offenbach	Einzelgespräch
Landkreis Offenbach	2 Einzelgespräche
Landkreis Fulda	Einzelgespräch
Landkreis Bergstraße	Gruppeninterview mit 3 Personen
Main-Taunus-Kreis	Einzelgespräch
Stadt Frankfurt	Einzelgespräch
Landkreis Marburg-Biedenkopf	Gruppeninterview mit 2 Personen

Insgesamt wurden 25 Personen in 9 Einzelinterviews und 6 Gruppeninterviews mit 2 bis 4 Personen interviewt. Unter der Überschrift „Interkulturelle Öffnung“ wurden in rund 1,5-stündigen Gesprächen

⁴ Aus Datenschutzgründen werden im Bericht keine Namen und Positionen genannt.

schwerpunktmäßig die Themen „Mitgliederwerbung“ (insbesondere für Zielgruppen, die bisher in den Wehren unterrepräsentiert sind, wie beispielsweise Migranten) sowie die Rolle der Feuerwehren in der Flüchtlingsarbeit abgefragt. Des Weiteren wurden in den Gesprächen Spezifika der Kultur „Feuerwehr“ erfasst, um daraus mögliche Öffnungsstrategien für die Zukunft abzuleiten. Die Interviews wurden meist zu zweit durchgeführt, aufgezeichnet und im Anschluss wichtige Passagen auszugsweise transkribiert.

Der vorliegende Bericht fasst die Aussagen der Gesprächspartner zusammen und leitet daraus erste Empfehlungen für den LFV zur weiteren Ausgestaltung des Projektes „Feuerwehren – gemeinsam in die Zukunft“ ab.

2. Hintergrundinformationen zu hessischen Feuerwehren

Schon länger haben die Freiwilligen Feuerwehren hessen-, aber auch deutschlandweit sinkende Mitgliederzahlen zu verzeichnen. In den Jahren 2000 bis 2013 hat sich die Zahl der Freiwilligen Feuerwehrleute in **Deutschland** um knapp 60.000 Mitglieder auf 1.008.133 reduziert (vgl. Abbildung 1). Der Frauenanteil in Feuerwehren betrug 2013 knapp 9 % - ihre Zahl hat sich seit dem Jahr 2000 stetig erhöht.⁵

Nach einem Rückgang der Mitgliederzahlen bei den Jugendfeuerwehren deutschlandweit bis zum Jahr 2010, sind diese in den letzten Jahren wieder steigend (siehe Abbildung 2). Die Anzahl der Mitglieder in Berufsfeuerwehren nimmt seit einigen Jahren zu und auch in den Werkfeuerwehren ist diese zwischen den Jahren 2000 und 2013 um 2.000 auf 32.542 Mitglieder angewachsen.

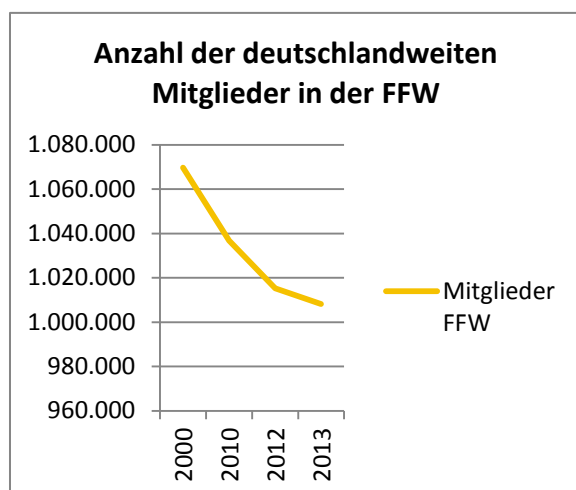


Abbildung 1 Anzahl Mitglieder in Freiwilligen Feuerwehren Deutschlands (2000-2013)

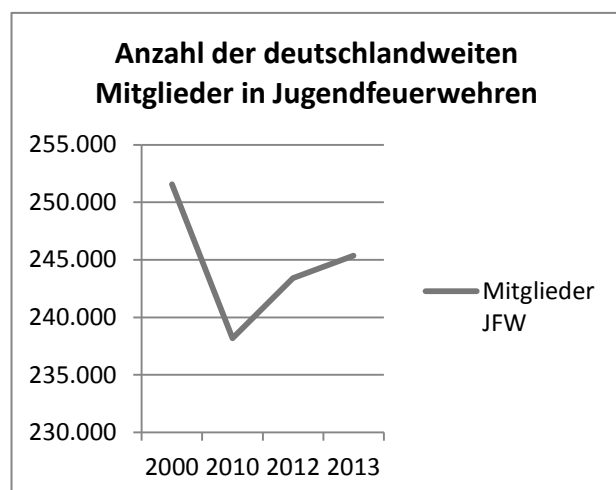


Abbildung 2 Anzahl Mitglieder in Jugendfeuerwehren Deutschlands (2000-2013)

In **Hessen** gibt es derzeit 2.600 Freiwillige Feuerwehren mit 72.068 aktiven Feuerwehrangehörigen (von insgesamt 500.000 Vereinsmitgliedern), die in drei Bezirksfeuerwehrverbände (Hessen-Darmstadt, Kurhessen-Waldeck und Hessen-Nassau) aufgeteilt sind. In diesen drei Verbänden gibt es insgesamt 27 Kreisfeuerwehrverbände, die nicht ganz deckungsgleich mit den hessischen Landkrei-

⁵ Im Jahr 2000 gab es bundesweit 61.447 Feuerwehrfrauen, 2013 waren es schon 85.694.

sen sind. Neben den Freiwilligen Feuerwehren gibt es in sechs hessischen Städten Berufsfeuerwehren, die rund 1800 Feuerwehrbeamtinnen und Feuerwehrbeamte beschäftigen sowie 63 Werkfeuerwehren mit 238 Aktiven und 1.766 nebenberuflichen Einsatzkräften.

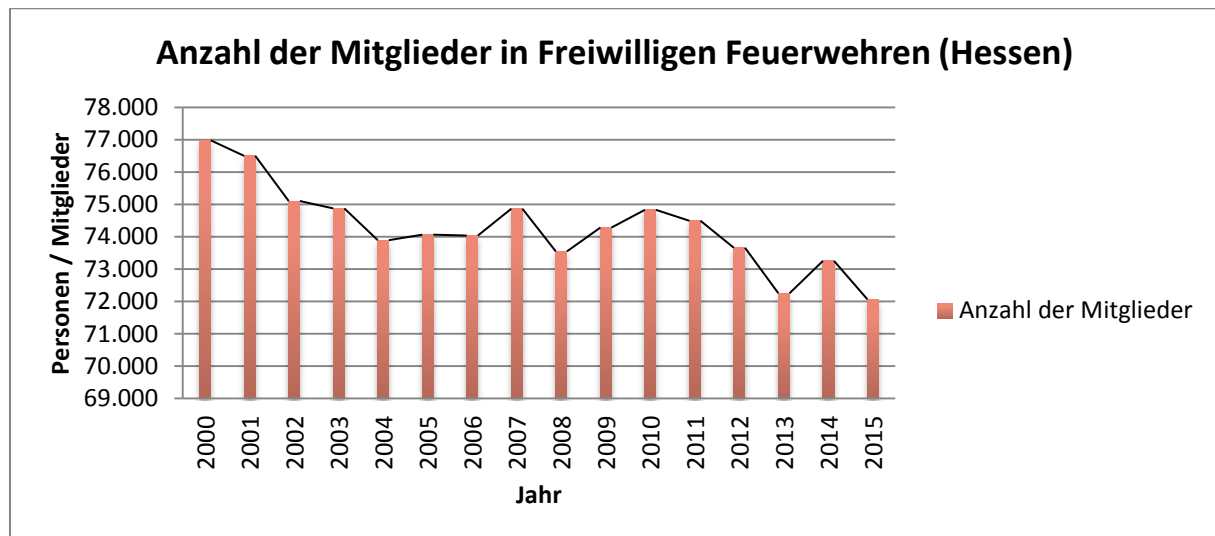


Abbildung 3 Anzahl der Mitglieder in Freiwilligen Feuerwehren Hessens (2000-2015)

Hessen hat 2.085 **Jugendfeuerwehren** (JFW) mit insgesamt 25.422 Mädchen und Jungen (Stand: 2015, siehe Abbildung 4).

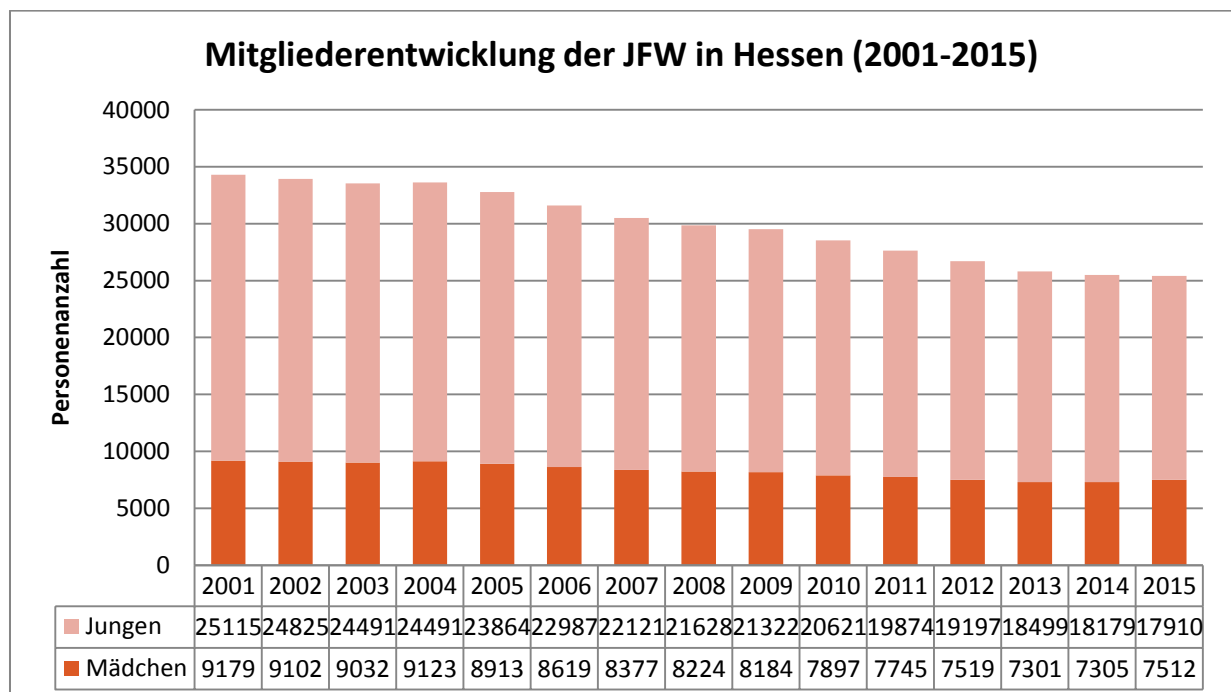


Abbildung 4 Mitgliederentwicklung der Jugendfeuerwehren in Hessen (2001-2015)

In die Einsatzabteilungen sind davon im Jahr 2015 1.574 Jugendliche übergetreten, die Anzahl der Quereinsteiger in die Einsatzabteilungen lag bei 1.978 Personen. Während die Mitglieder in den Einsatzabteilungen abnehmen, stellen die Kindergruppen ein Erfolgsmodell in den Feuerwehren dar.

Seit ihrer Einführung vor neun Jahren steigt die Zahl der **Kinderfeuerwehren** in Hessen an (siehe Abbildung 5).

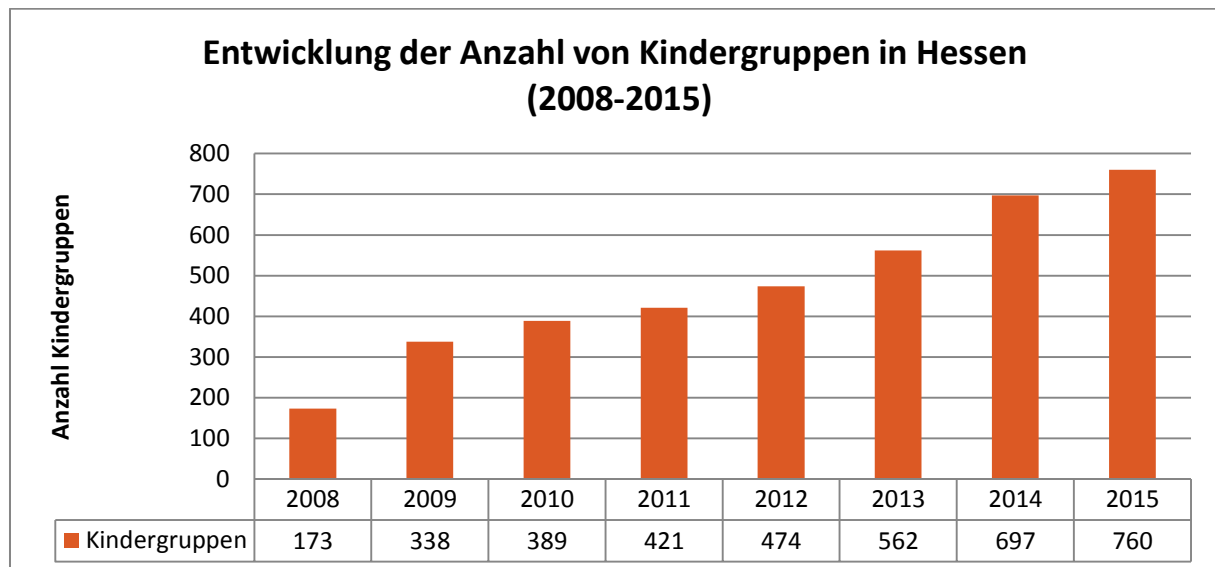


Abbildung 5 Anzahl von Kindergruppen in Freiwilligen Feuerwehren in Hessen (2008-2015)

In insgesamt 760 örtlichen Gruppen werden derzeit um die 9.800 Kinder im Alter von sechs bis zehn Jahren betreut (Stand: 2015). In Kooperation mit Schulen und mit Unterstützung der Unfallkasse Hessen stehen hier vor allem Verkehrserziehung und Erlebnistouren wie Ausflüge und Wanderungen auf dem Programm. Nach Angaben des Innenministeriums waren im Jahr 2014 etwa 5300 Jungen und knapp 2900 Mädchen in den Kinderfeuerwehren aktiv.⁶ Auch in den Jugendfeuerwehren zeigt sich der Unterschied zwischen den Geschlechtern (siehe Abbildung 4), wobei dieser bei erwachsenen Mitgliedern deutlich größer ausfällt als bei Kindern und Jugendlichen. So engagierten sich 2014 rund 63 000 Männer und etwa 8000 Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr. Damit ist der Anteil von **Frauen** in den Einsatzabteilungen deutlich geringer als der von Männern. Vom Rückgang der Mitglieder sind die Frauen allerdings weniger betroffen: Während die Zahl der Freiwilligen Feuerwehrmänner von 2009 bis 2014 um fast sechs Prozent sank, stieg die Zahl der Freiwilligen Feuerwehrfrauen um acht Prozent an.⁷

Im Vergleich zur Bevölkerungsstruktur ist auch der Anteil von **Personen mit Migrationshintergrund** (insgesamt 956 Personen im Jahr 2015) in Freiwilligen Feuerwehren gering. Dieser liegt bei knapp über einem Prozent (1,33 %), wobei die Dunkelziffer deutlich höher sein dürfte, da die Erfassung dieses Merkmals auf freiwilligen Angaben beruht. Wie aus Abbildung 6 ersichtlich wird, hat die Anzahl von Migranten in hessischen Feuerwehren in den letzten Jahren zugenommen: Im Jahr 2009 haben 397 Personen angegeben, dass sie einen Migrationshintergrund haben, im Jahr 2015 956 Personen.

⁶ Siehe <http://www.fr-online.de/rhein-main/feuerwehren-in-hessen-immer-mehr-kinderfeuerwehren,1472796,34795362.html>, zuletzt aufgerufen am 04.01.2017.

⁷ Siehe Artikel „Immer mehr Kinderfeuerwehren“ in der Frankfurter Rundschau vom 23. September 2016.

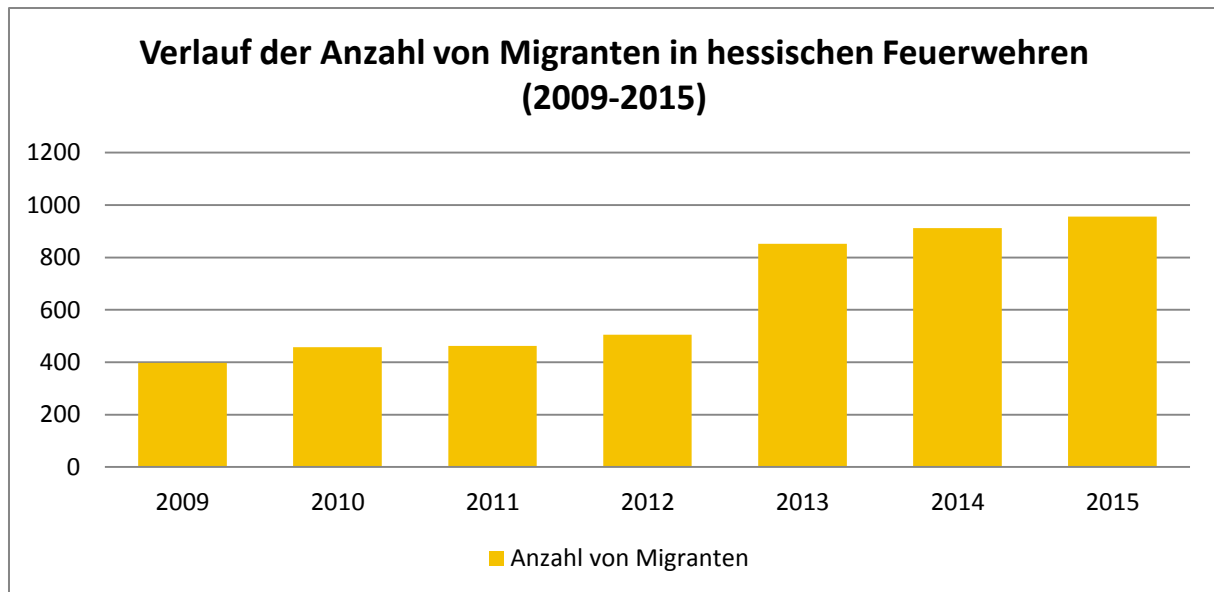


Abbildung 6 Entwicklung der Mitgliederzahlen von Migranten in hessischen Feuerwehren (2009-2015)

Im Vergleich zur Bevölkerungsstruktur ist diese Anzahl eher gering. In Hessen beträgt der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund um die 30 % (27,8 % im Jahr 2013) (vgl. Mikrozensus 2013), wobei bei der Verteilung regionale Unterschiede verzeichnen sind: In Nordhessen leben sehr viel weniger Menschen mit Migrationshintergrund als im Süden, in den dichter besiedelten Gebieten sehr viel mehr als in dünner besiedelten Gebieten.⁸ Dies zeigt sich zum Beispiel an der Verteilung von Schülerinnen und Schülern, die einen ausländischen Pass haben⁹: Im Schwalm-Eder-Kreis ist die Anzahl am niedrigsten (unter 5 %), im Landkreis Fulda liegt dieser zwischen 5 % und 7 %, im Rheingau-Taunus-Kreis zwischen 7 % und 9 % und in der Stadt Offenbach bei 27,1 %.¹⁰

Diese Hintergrundinformationen und der kurze Überblick über die Zahlen sind wichtig, um die Aussagen der jeweiligen Interviewte Person einordnen zu können und gegebenenfalls die städtischen und ländlichen Unterschiede in Bezug auf das Thema „Flüchtlingsarbeit“ sowie „interkulturelle Öffnung“ der Wehren zu betrachten. Im Folgenden werden die Ergebnisse aus den Gesprächen dargestellt, beginnend mit den Spezifika der Feuerwehrcultur, die wiederum ausschlaggebend und die Basis für den Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt ist.

⁸ Der Schwalm-Eder-Kreis gehört zu den am dünnsten besiedelten Gebieten in Hessen, mit unter 150 Einwohner/km², der Landkreis Bergstraße hat 300-1.000 Einwohner/km² und die Städte Kassel und Offenbach haben 1.000 und mehr Einwohner/km² (vgl. Hess. Kreiszahlen 2016).

⁹ Der Anteil von Personen mit ausländischem Pass lässt sich einfacher erheben als die Kategorie „Migrationshintergrund“. Laut des Mikrozensus von 2015 hat ca. die Hälfte der Menschen mit Migrationshintergrund einen ausländischen Pass.

¹⁰ Zahlen aus „Hessische Kreiszahlen“, hrsg. vom Hessischen Statistischen Landesamt, Band 1, 2016.

3. Feuerwehren und gesellschaftliche Vielfalt – über Spezifika der Feuerwehrkultur

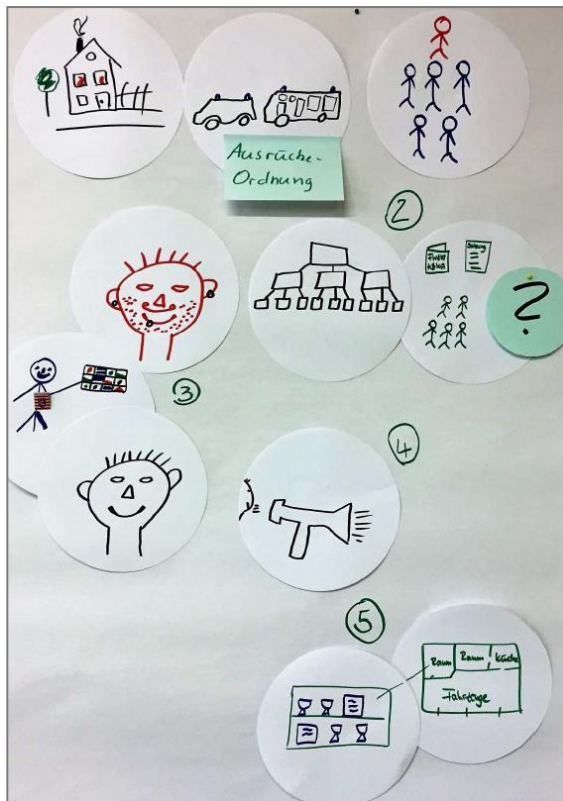


Abbildung 7 Elemente und Kennzeichen von Feuerweh-
kultur (Seminar HLFS 2016)

„Jede Feuerwehr hat ihren eigenen Charakter“ (Interviewte Person 2016) – dieses Zitat mag nicht verwundern, zumal allgemein bekannt ist, dass in Feuerwehren ganz eigene Formen des Miteinanders gelebt werden. Während jede Feuerwehr ihren Charakter hat, gibt es spezifische Elemente bzw. Kennzeichen von Feuerwehr-Kultur, die Seminarteilnehmende an der Hessischen Landesfeuerwehrschule beispielsweise wie in Abbildung 7 aufgezeigt haben. Es geht vor allem um Hierarchien, Ordnung, die Einhaltung von Dienstvorschriften und Disziplin (z. B. die Funkdisziplin: laut, deutlich, direkt, Sie-Ebene), aber auch um ein bestimmtes Vokabular (Abkürzungen, Befehlsvokabeln), Gehorsam und Vertrauen. Feuerwehren sind durch rote Fahrzeuge, Uniformen, Rang-, Orden- und Ehrenabzeichen erkennbar und ihre Räumlichkeiten zieren meist Fahnen, Pokale, Wimpel, Gruppenfotos sowie Florian-Figuren und eine Theke.

All diese „kulturellen Elemente“ sind Ergebnisse

einer langjährig gewachsenen Struktur: Freiwillige Feuerwehren prägen und gestalten seit Jahrzehnten das Leben in ländlichen Gebieten und Dörfern, aber auch in städtischen Ballungszentren. Nahezu alle interviewten Feuerwehrmitglieder sind bereits im Jugendalter der örtlichen Feuerwehr beigetreten und seither darin engagiert. Es waren vor allem in der Feuerwehr aktive Freunde, Bekannte oder Verwandte, die den Anlass zur Mitgliedschaft boten. Aber auch die technische Faszination sowie der hohe Ausbildungsstandard, den die Feuerwehr bietet, sind Gründe, warum sich Personen für eine Mitgliedschaft in der Feuerwehr entschieden haben. Gerade in **ländlichen Regionen** wird aber auch der Mangel an alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten für Jugendliche angesprochen, der den Eintritt in die Feuerwehr begünstigte: „Ich war zu blöd zum Fußballspielen und es gab nur die Möglichkeit ‚Fußball oder Feuerwehr‘“ (Interviewte Person 2016), außerdem gehöre es in der dörflichen Gemeinschaft oftmals zum guten Ton, der Feuerwehr beizutreten (vgl. Interviewte Person 2016). Die Mitgliedschaft bedeutet hier auch, Teil der Dorfgesellschaft zu sein: „*Geh zur örtlichen Feuerwehr, dann bist du gleich integriert. Da lernst du die Leute kennen, mit denen du auch täglich zu tun haben wirst in deiner Stadt*“ (Interviewte Person 2016). Dabei zeichnet sich die „Feuerwehrkultur“ – im Vergleich zu der in anderen Vereinen – vor allem durch gelebte Kameradschaft und Hilfsbereitschaft aus. Das Engagement und die Unterstützungsleistungen gehen oftmals über die „normale“ Feuerwehrtätigkeit hinaus und durchziehen nahezu alle privaten Bereiche [„*Da bist du mit dem Auto liegen geblieben, da weißt du, wen du anrufen musst, einen Kameraden, der kommt und schleppt dich ab [...]*“].

Auch beim Umzug helfen wir mit einem LKW, [...] wir organisieren fast alles“ (Interviewte Person 2016)]. Ein Gesprächspartner bezeichnet die Feuerwehr sogar als eine Art Ersatzfamilie.

Auch in **städtischen Ballungszentren** werden insbesondere die Begriffe „Kameradschaft, Teamwork, Hilfsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein“ verwendet, um die Freiwillige Feuerwehr zu beschreiben. Dennoch zeigt sich hier verstärkt ein Wandel innerhalb der meist sehr traditionell gelebten Feuerwehrkultur, der sich vor allem auf den gelebten Gemeinschaftsgedanken auswirkt. In städtischen Gebieten scheint dieser weniger ausgeprägt, was wiederum zur Folge hat, dass der In- und Outgroup-Gedanke (also ob Feuerwehrzugehörigkeit oder nicht) weniger dominiert. Die Akteure wissen um das vielfältige Freizeitangebot und die knappen zeitlichen Ressourcen ihrer Kameradinnen und Kameraden und schätzen es, wenn sich eine Person bewusst für das Mitwirken in der Feuerwehr entscheidet. Neben der Teilnahme an regelmäßigen Einsatzübungen wird das Zusammensitzen nach den Übungen nicht unbedingt als „soziale Verpflichtung“ gesehen, wie das vielleicht in ländlichen Gebieten eher der Fall ist: *„Aus der Zeit, dass wir abends immer Bier trinken, da sind wir raus. Inzwischen: mehr Fanta und Cola als Bier. Als ich angefangen habe, war das noch anders [...] und man sitzt abends auch nicht mehr so lange zusammen. Das mag vielleicht mit Veränderungen im Berufsleben zu tun haben, diese Gemeinschaft [...] ist dann auch nicht mehr so fest, wie sie früher war. Das hat Vor- und Nachteile, man kommt vielleicht eher rein, wenn eine Gemeinschaft zu eng ist, die Türen zu hat, dann heißt es mehr Aufwand betreiben, um da rein zu kommen“* (Interviewte Person 2016).

Diese Entwicklung kann als Ausdruck einer **sich ändernden Gesellschaft insgesamt** gesehen werden. Gegenwärtig wird das gesellschaftliche Zusammenleben durch Globalisierungsprozesse und weltpolitische Ereignisse immer wieder neu herausgefordert und auch die neue Konsum- und Medienorientiertheit beeinflussen die Verhaltensweisen eines jeden Einzelnen. Aufgrund von Veränderungen in der Arbeits- und Freizeitwelt (Flexibilität, unklare Abgrenzungen zwischen diesen beiden Lebensbereichen) und den zahlreichen Angeboten zur Freizeitgestaltung sind zeitliche Ressourcen knapp. Das wirkt sich sowohl auf die Mitgliedschaft als auch auf die Kultur innerhalb der Feuerwehren aus. Heutzutage habe man „andere Sorgen, als zur Feuerwehr zu gehen“ (Interviewte Person 2016). Personen, die den Weg dorthin finden, entscheiden sich bewusst für das Engagement in dem Tätigkeitsfeld und profitieren, wenn gewollt, auch von dem starken Gemeinschaftsgefühl (Kameradschaft), bei dem sich bestenfalls jeder auf den anderen verlassen kann. Ferner wird das traditionelle Bild eines Feuerwehrmannes als „harter Kerl“ (vgl. Interviewte Person 2016), der seine Gefühle zu kontrollieren hat, aufgeweicht. Viele Feuerwehren versuchen die Gefühlslagen ihrer Mitglieder nach schweren Einsätzen aufzufangen und zu berücksichtigen.

Neben den Veränderungen innerhalb der Feuerwehrkultur haben sich über die Jahre auch die Aufgabenfelder von Feuerwehren gewandelt. Was das betrifft, herrsche in der Bevölkerung eine „Vollkas-komentalität“ (Interviewte Person 2016), die Feuerwehr werde bei allen möglichen Problemlagen gerufen und als „Mädchen für alles“ (Interviewte Person 2016) gesehen. Die Brandbekämpfung alleine ist dabei schon lange nicht mehr vordergründig, vielmehr sind technische Hilfeleistungen an erster Stelle zu sehen (z. B. Ölspurbeseitigung bei Unfällen, Kellerauspumpen bei Unwetter, Tierrettungen, Wartung von Brandmeldeanlagen, Schlüsseldienste).

Wie deutlich wird, steht die Feuerwehr dabei als Institution selbst – wie Vereine und andere Strukturen des Ehrenamtes – im Spannungsfeld zwischen einer kollektivistisch geprägten Tradition und einer „neuen“ Gesellschaftsstruktur, die zunehmend von individualistischen Vorstellungen dominiert wird: „In 10 bis 15 Jahren wird es die Freiwillige Feuerwehr so nicht mehr geben, so traurig es ist. Das Problem hier ist auch die Individualisierung der Gesellschaft, immer weniger Leute machen etwas für die Gemeinschaft – vor allem wollen die Leute sich nicht mehr festlegen“ (Interviewte Person 2016). Dies gilt es bezüglich der Mitgliederwerbung im Blick zu haben und für die Institution „Feuerwehr“ nutzbar zu machen:

Feuerwehrkultur im Wandel der Zeit	
Spezifika der FW-Kultur („Tradition“)	Entwicklungen, Tendenzen („Modernisierung“, gesellschaftliche Einflüsse)
<ul style="list-style-type: none"> • Kameradschaft und Gemeinschaft (FW z. T. als Ersatzfamilie) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ingroup/Outgroup-Denken weniger stark ausgeprägt → Offenheit, aber auch weniger Verbindlichkeit
<ul style="list-style-type: none"> • Ehrenamt mit hohem zeitlichen Aufwand, hohe Einsatzbereitschaft (Tag und Nacht), Motivation • Engagement über FW-Tätigkeiten hinaus (privater Bereich) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ehrenamt mit hohem zeitlichen Aufwand ↔ Vielfältiges Freizeitangebot → Bewusste Entscheidung für Mitgliedschaft in der FW • Zeitliche Ressourcen werden knapp (→ Auswirkungen auf ehrenamtliche Tätigkeiten)
<ul style="list-style-type: none"> • Klare Aufgabenfelder: retten, löschen, bergen, schützen → insbesondere Brandbekämpfung 	<ul style="list-style-type: none"> • Hohe Anforderungen, komplexer werdende und vielfältige Aufgabenfelder: Brand-, Katastrophen-, Klimaschutz; technische Hilfeleistung, Kinder- und Jugendbetreuung; Öffentlichkeitsarbeit usw. → FW als „Mädchen für alles“ (Interviewte Person 2016)
<ul style="list-style-type: none"> • Hierarchie, Wettbewerb; Konkurrenzdenken zwischen den einzelnen Wehren einer Gebietskörperschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Hierarchie, Wettbewerb; Aber: Konkurrenzdenken abgeschwächt, da Wehren (oft aus Ressourcengründen) zusammengelegt werden → kommunales Konkurrenzdenken wird vermindert, Fokus auf Kommunikation und Interaktion
<ul style="list-style-type: none"> • FW v. a. männlich dominiert: FW = „harte Kerle“, Betonung der Hard Skills 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung innerhalb der FW, Soft Skills werden wichtiger / berücksichtigt
<ul style="list-style-type: none"> • Spezifische Ess- und Trinkkultur: v. a. Fleisch, Grillfeiern, Alkohol (gemütliches Beisammensitzen nach Einsätzen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ess- und Trinkkultur: fleischhaltig, bisweilen auch vegetarisch, zunehmend auch nicht-alkoholische Getränke

<ul style="list-style-type: none"> • Klare Zielgruppen, v. a.: Männlich, verwurzelt, einsatznaher Wohnort, handwerkliches oder technisches Berufsfeld 	<ul style="list-style-type: none"> • Heterogene Zielgruppen, u. a. zunehmend Frauen, Migranten; Entwurzelung (Flexibilität im Arbeitsumfeld; Anforderungen im Umgang mit Veränderungen), heterogene Berufsgruppen
<ul style="list-style-type: none"> • Hoher Ausbildungsgrad 	<ul style="list-style-type: none"> • Hoher Ausbildungsgrad, aber Spezialisierungen erforderlich (da Aufgabenfeld komplexer, u. a. Digitalisierung usw.)

Um besagtes Spannungsfeld ein wenig aufzulösen, sieht eine interviewte Person (2017) die Tradition eher als eine Art Werkzeug, um die Menschen abzuholen: *„Es ist wichtig, klar zu machen, dass Feuerwehr mehr ist als die Institution, die mit Einsatzfahrzeugen unterwegs ist. Sie kam da her, aber dieser Vereinsgedanke, der dahinter steht, insbesondere das ist Tradition: Kameradschaftspflege, Pflege von Netzwerken im Ortsteil, im Stadtteil, diese Verwurzelung und damit auch die Geselligkeit – das sind Dinge, auf die dürfen wir auch stolz sein. Wir sind mit die ältesten Vereine, das darf man auch nicht vergessen.“*

Dennoch schwanken viele Feuerwehren zwischen alt und neu. In den Antworten auf die Frage, wie wichtig es für die Feuerwehr sei, sich auf die Vielfalt der Menschen einzustellen und sich dafür gegebenenfalls auch selbst zu verändern, zeigt sich dieses Spannungsfeld: Die meisten Akteure gaben an, dass die Feuerwehr gerade im Hinblick auf die Mitgliederwerbung und den eigenen Erhalt die gesellschaftliche Vielfalt als Chance berücksichtigen muss. Dabei ginge es nicht nur um die Mitgliedergewinnung, sondern auch um das Miteinander innerhalb der eigenen Gruppe (vgl. Interviewte Person 2016): *„Es ist wichtig, damit man weiterhin Mitglieder hat, die zum Einsatz fahren können. Es ist auch wichtig, dass man sich der Gesellschaft in einer gewissen Form anpasst, aber Feuerwehr bleibt trotzdem Feuerwehr [...] Also es muss sich angepasst werden, aber man muss es schon im Auge behalten. Die Feuerwehr rettet immerhin noch Leben. Sie ist nicht wie Fußball, sondern hat einen ganz anderen Stellenwert“* (Interviewte Person 2016). So müsse sich auch die Gesellschaft auf die Feuerwehr einstellen, denn die müsse als solche „kulturelle Einheit“ bestehen bleiben – und als Belohnung locken Kameradschaft, Spaß und Gefühle des Stolzes (vgl. Interviewte Person 2016). Feuerwehren und die Bevölkerung insgesamt müssen sich mit der Thematik Vielfalt auseinandersetzen und individuell Möglichkeiten aufeinander zuzugehen klären (Interviewte Person 2016).

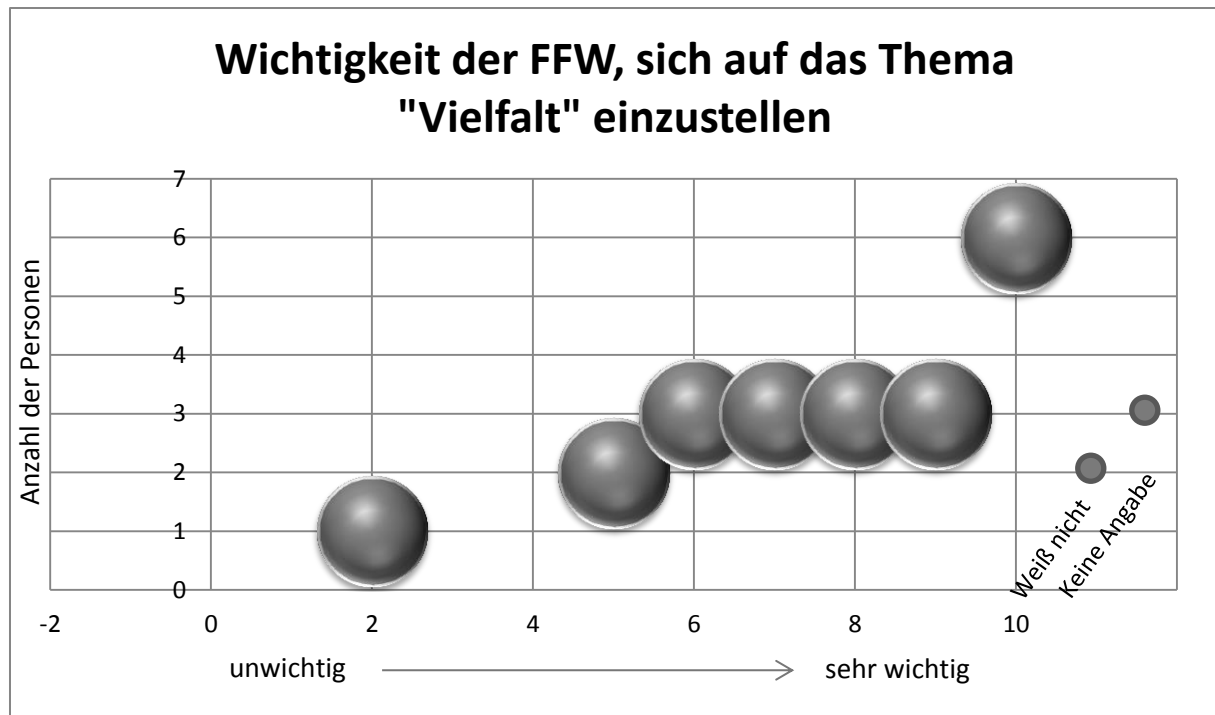


Abbildung 8 Ergebnisse auf die Frage: „Auf einer Skala von 1-10: Wie wichtig ist es für die Feuerwehr, sich auf die Vielfalt der Menschen einzustellen und sich dafür gegebenenfalls auch selbst zu verändern?“

Eine weitere interviewte Person hält das Thema „Beschäftigung mit der gesellschaftlichen Vielfalt“ insbesondere für die Zukunft für wenig relevant (2 von 10 Punkten), da der aktuelle Stand dann sein wird, dass „wir Vielfalt [in den Wehren] schon haben“ (Interviewte Person 2016). In der jüngeren Vergangenheit und auch in der Gegenwart sei diese Thematik jedoch unumgänglich (gewesen). „Es ändert sich alles und da muss man schauen, dass man vorne mit dabei ist. Aber man darf sich davon nicht abhängig machen.“ Eine andere interviewte Person (2016) äußert sich dazu folgendermaßen: „Wir brauchen Nachwuchs und die Bevölkerung wird einfach bunter (...) da muss man sich drauf einstellen (...) aber das Grundprinzip „Feuerwehr“ ändert sich nicht. Die Leute, die eintreten wollen und Interesse haben, müssen sich in der Richtung schon etwas anpassen, das muss aber jeder. Das müssen ein Deutscher, ein Italiener und ein Türke. Wenn man daran [an der Feuerwehr] Interesse hat, ist es egal, wo man herkommt. Es gibt bestimmte Regeln, die muss man einhalten“.

Insgesamt wird bei den Antworten deutlich, dass sowohl die Feuerwehr als auch Personen, die der Feuerwehr beitreten möchten, sich aufeinander einstellen müssen. Dabei hilft sicherlich das Bewusstsein, dass in Feuerwehren gewisse Umgangsformen herrschen, allerdings seien die Klischees „die Feuerwehr ist ein Trinkverein, die Feuerwehr ist rechts“ (vgl. Interviewte Person 2016) längst überholt, es gebe keinen Gruppenzwang, vielmehr überwiegen die Kameradschaft, das Beisammensein, der Spaß und das Gefühl, sich für die Gesellschaft einzusetzen [(„Die Feuerwehr ist eine der ältesten Bürgerinitiativen und zwar nicht gegen etwas, sondern für etwas – für den Schutz der Gemeinschaft“ (Interviewte Person 2016))].

Obwohl die Feuerwehr eine gesellschaftlich offene Einrichtung ist und nach Ansicht fast aller interviewten Personen jeden willkommen heißt, spiegelt sich die Vielfalt der Bevölkerung bei weitem nicht in ihren Reihen. Zwar ist in den letzten Jahren ein Zuwachs an Frauen zu verzeichnen, deren

Anzahl ist aber viel geringer als die der Männer. Ebenso liegt der Anteil von Migrant*innen deutlich unter dem Bevölkerungsdurchschnitt von circa 30 %. Eine interviewte Person (2017) trifft dies auf den Punkt: *„Da brauchen wir gar nicht lang drüber zu reden. Die Veränderung ist wichtig. Wenn wir uns nicht verändern, werden wir von außen verändert. Und das ist doch das Gefährlichste, was passieren kann: dass wir merken, wir haben einen Trend verpasst – das hat nichts mit Mode zu tun, sondern einen Trend im statistischen Sinne – wir haben da irgendwas verpasst und merken auf einmal, wir sterben aus.“*

3.1 FRAUEN IN DER FEUERWEHR

„Die Frauenquote ist stark ausbaufähig. [...] Definitiv sind Frauen hier erwünscht, zum einen weil man merkt, da wo Frauen in der Feuerwehr sind, herrscht ein anderer Umgangston [...]. Das Betriebsklima ist einfach anders und gefühlt besser. Zum anderen die Tatsache, dass gerade in kleineren Ortsteilen, in denen wenig Einsatzkräfte zur Verfügung sind, wenn da Frauen in der Feuerwehr sind, die im häuslichen Bereich als Hausfrau tätig sind oder vielleicht auch von zuhause aus arbeiten [...] dass die dann tagsüber [...] die Einsatzbereitschaft stellen.“ (Interviewte Person 2016)

Auch gegenwärtig ist die Feuerwehr ein vor allem männerdominierter Tätigkeitsbereich (siehe Kapitel 2). Gerade in Einsatzabteilungen sind Frauen immer noch unterrepräsentiert. Äußere Gegebenheiten, wie beispielsweise das Fehlen von getrennten Umkleidekabinen und Duschen – was oftmals auf die mangelhafte finanzielle Ausstattung von Feuerwehren zurückzuführen ist – werden häufig als Hinderungsgründe gesehen. Zudem könnten die gelebte „Feuerwehrkultur“ und das zum Teil noch veraltete Bild bzw. die Vorurteile, die mit „Feuerwehr“ gesellschaftlich verbunden werden, Frauen immer noch daran hindern, Mitglieder zu werden.

In der vorliegenden Erhebung wurde das Thema „Frauen in der Feuerwehr“ nur beiläufig mit erfasst und ist sicherlich eine eigene Untersuchung wert. Während in der Studie von Warneken 2011 noch aufgeführt wird, dass in manchen Abteilungen „die Ressentiments gegenüber Frauen“ noch größer seien als die gegenüber Mitgliedern mit Migrationshintergrund (Warneken 2011: 97), überwiegen in den geführten Gesprächen positive Äußerungen. Viele Feuerwehren wünschen sich mehr Kameradinnen in ihren Reihen, gerade weil Frauen das „Betriebsklima“ verbessern und freundlicher gestalten (vgl. Interviewte Person 2016). Zudem sei „manche Frau kerniger wie jeder Mann ist. Zäher, kann besser zupacken“ (Interviewte Person 2016). Frauen sind in Feuerwehren gerne gesehen und erhalten keine Sonderbehandlung: *„Ich habe jetzt noch nie erlebt, dass ich, nur weil ich eine Frau bin, von den Kameraden belächelt wurde oder so. Dass mir nicht geholfen worden wäre, dass ich irgendwie anders, mit Samthandschuhen angefasst worden wäre“* (Interviewte Person 2016). Dennoch wird auch deutlich, dass sich Frauen, ebenso wie ihre männlichen Kameraden, ein gewisses „Standing“ innerhalb der Gruppe, insbesondere in den Einsatzabteilungen, verschaffen müssen (vgl. Interviewte Person 2016).¹¹ Festzuhalten ist jedoch, dass Frauen in der Feuerwehr gerne gesehen sind und auch gezielt als Nachwuchskräfte angeworben werden, wie beispielsweise von der Offenbacher Berufs-

¹¹ Vergleiche hierzu u. a. http://www.focus.de/finanzen/karriere/perspektiven/arbeit-feuerwehrfrau-angelina-franz-hat-sich-durchgebissen_aid_1080027.html, zuletzt aufgerufen am 04.01.2017.

feuerwehr¹² oder in sonstigen Werbekampagnen, wie mit der Jahresaktion „Frauen am Zug“ des Deutschen Feuerwehrverbandes im Jahr 2007.



Abbildung 9 Werbekampagne des DFV zur Gewinnung von Frauen als Nachwuchskräfte



Abbildung 10 Plakate zur Ansprache von und Werbung für Frauen des LFV Hessen.

Wahrscheinlich ist es nicht zuletzt derartigen Aktionen zu verdanken, dass die Anzahl von Frauen in den Freiwilligen Feuerwehren seit den letzten Jahren zunimmt. Dabei ist mitunter ein Großteil der weiblichen Feuerwehrmitglieder in Jugendfeuerwehren und Kindergruppen zu finden – denn hier ist die Verteilung der Geschlechter nahezu gleich, bzw. zumindest im Verhältnis 70% männlich, 30 % weiblich. In einigen Kindergruppen und Jugendfeuerwehren überschreitet der Anteil von Mädchen bisweilen auch den der Jungen (vgl. Interviewte Person 2016). Frauen sind häufig in der Betreuung von Kindergruppen oder als Jugendfeuerwehrwart aktiv und nehmen dadurch auch wieder an Einsatzübungen teil, wie es eine Interviewpartnerin beschreibt: „Durch die Kinderfeuerwehr habe ich wieder angefangen, auch in der Einsatzabteilung tätig zu werden, weil ich es für mich wichtig finde, dass ich das den Kindern auch vermitteln kann und alles wieder auffrische“. Zudem wird auf weibliche

¹² Siehe hierzu <http://www.fr-online.de/offenbach/berufsfeuerwehr-feuerwehr-sucht-fitte-frauen,1472856,15055656.html> oder <https://www.offenbach.de/rathaus/arbeits-und-ausbildung/brandmeister-brandmeisterin.php>, zuletzt aufgerufen am 05.01.2017.

Mitglieder insbesondere in ländlichen Regionen zurückgegriffen, um die Tagesalarmsicherheit zu garantieren (vgl. Interviewte Person 2016).

3.2 MIGRANTEN BZW. PERSONEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND IN DER FEUERWEHR

„Also ich kenne das von der Werksfeuerwehr, weil wir da mehrere haben, von der Religion her, der eine ist Mohammedaner, der trinkt keinen Alkohol und der isst nur Käse, kein Rindfleisch oder Fisch, auch bei der Weihnachtsfeier. Aber das ist kein Problem das zu organisieren, wenn er das so bestellt. Und das akzeptiert jeder. Und da er keinen Alkohol trinkt, muss er auch ab und zu mal fahren (lacht) und das macht er auch. Aber der ist auch hier geboren [...], er ist sehr religiös, wir unterhalten uns auch mit ihm über die Sache [...] und es funktioniert. Und der bricht sich da keinen Zacken aus der Krone, weil – er bringt sein Frühstück samstags halt immer selbst mit. [...] Der ist voll integriert.“ (Interviewte Person)

Ähnlich wie der Anteil von Frauen, sind auch Migranten in der Feuerwehr im Vergleich zu ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung (etwa 30 %, in einigen Kommunen Hessens ist dieser Anteil deutlich höher) klar unterrepräsentiert.

In den Gesprächen wurden hierfür mehrere Gründe, bzw. Stolpersteine genannt, die zu erklären versuchen, warum Migranten der Zugang zur Freiwilligen Feuerwehr schwer fallen könnte: So wurde beispielsweise aufgeführt, dass ehrenamtliches Engagement in vielen Herkunftsländern nicht üblich und daher kaum bekannt ist. Zudem ist das System „Feuerwehr“, wie es in Deutschland existiert, nahezu einmalig. In vielen anderen Ländern ist die Feuerwehr beispielsweise dem Militär oder der Polizei zugeordnet und hat dadurch einen anderen, meist negativ behafteten Stellenwert innerhalb der Bevölkerung (vgl. Interviewte Person 2016). Des Weiteren werden insbesondere im Zusammenhang mit Geflüchteten unzureichende Sprachkenntnisse angeführt, die Personen hemmen, der Feuerwehr beizutreten oder bei der Feuerwehr aufgenommen zu werden (siehe hierzu auch Kapitel 4.2).¹³ Ist jemand hingegen gut in die Gesellschaft integriert, zeigt Bereitschaft sich einzubringen und hat ausreichende Sprachkenntnisse, falle diese als Person mit dem Merkmal „Migrationshintergrund“ gar nicht weiter auf [*„Wenn wir von gut integrierten Mitbürgern reden, die sich auch einbringen wollen, dann ist es [die Aufnahme] überhaupt kein Problem“* (Interviewte Person, 2016)].¹⁴ Vielen Feuerwehren ist gar nicht bewusst, ob und wie viele „Personen mit Migrationshintergrund“ bei ihnen tätig sind, da unklar ist, was eine derartige Bezeichnung¹⁵ ausmacht. Zudem möchten viele, die formal in

¹³ Dazu ist anzumerken, dass Menschen meist erst ehrenamtlich tätig werden, die sich in einer Gesellschaft sicher fühlen und das Gefühl haben, angekommen zu sein (vgl. hierzu die Maslow'sche Bedürfnispyramide, in der das Ehrenamt im oberen Bereich angesiedelt ist).

¹⁴ An dieser Stelle ist es wichtig, auf den Gebrauch der Begrifflichkeiten „Migranten“ und „Personen mit Migrationshintergrund“ im Kontext der Feuerwehren hinzuweisen, die in den Gesprächen meist als Synonym verwendet werden. Im Gegensatz zu Personen mit Migrationshintergrund, zeichnet die Bezeichnung „Migrant“ vor allem Menschen aus, die selbst Migrationserfahrung gesammelt haben. Meist geht damit die Verknüpfung einher, dass Migranten daher Defizite in der Sprache haben, während Personen mit Migrationshintergrund „gut integriert sind“ und in der Bevölkerung bzw. der Feuerwehr kaum auffallen. In den meisten Gesprächen wird hier aber keine bewusste Unterscheidung vorgenommen.

¹⁵ Auszug aus Interview:

diese Gruppe fallen würden, selbst nicht so bezeichnet werden, da sie keine eigene Migrationserfahrung mitbringen (vgl. Interviewgespräch 2016).

Unabhängig davon werden Migranten bzw. Personen mit Migrationshintergrund jedoch als wichtige Zielgruppe für die Feuerwehr gesehen, da die Gesellschaft „bunter“ wird und Personen mit Migrationshintergrund unter Umständen Qualifikationen mitbringen, wie beispielsweise erweiterte Sprachkenntnisse, die im Einsatzgeschehen wichtig sein können. *„Wir haben Migranten ja als Kundschaft. Es fängt mit der Leitstelle an, dass wir unsere Mitbürgerinnen und -bürger nicht mehr verstehen. [...] Das ist ein Problem. Notrufe dauern länger, Notrufe sind inhaltlich schwieriger auf [...] wichtige Informationen runterzubrechen, die ich wissen muss, um disponieren zu können“* (Interviewte Person 2016). Daher wird es als wichtig und sinnvoll angesehen, Personen aus den Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund in den Wehren und bei Einsätzen dabei zu haben, die eine ganz andere Ansprache ermöglichen und sich „einfühlen“ können (vgl. Interviewte Person 2016). Derartige Kultur- und Sprachvermittler würden einige Einsätze wesentlich einfacher machen. Die meisten Wehren bezeichnen sich daher selbst als sehr offen und geben an, dass jeder bei ihnen willkommen ist. Vor allem in ländlicheren Gebieten wird immer mehr Rücksicht auf die kulturellen Eigenheiten gelegt und bei Feuerwehrfesten beispielsweise auch vegetarische Speisen angeboten: *„Wir haben die Erfahrung gemacht, dass man das Essensangebot etwas verändern kann. Es muss kein Kind weinend vor dem Grill stehen, weil es nur Schweinewurstchen gibt. Das ist eine kleine Veränderung, aber wir haben da gute Erfahrungen mit gemacht“* (Interviewte Person 2016).

Vorbehalte gibt es meist nur, wenn die Feuerwehrcultur in ihrem Kern betroffen sein könnte: *„Jetzt stellen Sie sich mal vor, wir sind damit [mit der Aufnahme von Migranten] sehr erfolgreich, und dann kommen zehn Russlanddeutsche. Die sprengen die ganze Feuerwehr. [...] Dann ist es nicht mehr die Freiwillige Feuerwehr, wie wir sie vorher gekannt haben“* (Interviewte Person 2016). In diesem Zitat zeigt sich die Angst, die Feuerwehrcultur könnte durch die Aufnahme von zu vielen Migranten verändern (vgl. Interviewte Person 2016). Auch in anderen Gesprächen wird deutlich, dass es innerhalb der Feuerwehren, die insgesamt durchaus aufgeschlossen gegenüber der Aufnahme von Personen unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen sind, auch Mitglieder gibt, die dazu andere Einstellungen haben: *„Bei manchem Alteingesessenen ist es schwierig, dem zu sagen, ‚da ist jemand anders, der denkt vielleicht auch anders‘, den muss man dann überzeugen. Ich sag jetzt nicht, dass wir eine rechte Tendenz haben, das meine ich damit nicht, aber es ist natürlich [...] etwas Fremdes“* (Interviewte Person 2016). Zudem werde schon darauf geachtet – unabhängig von Migrationshintergrund oder nicht – wer sich der Feuerwehr anschließen möchte (vgl. Interviewte Personen 2016). Aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklungen in den letzten Jahren, die Unsicherheiten im Bereich Extremismus und Terrorismus hervorgerufen haben, zeigen sich auch innerhalb der Feuerwehren Befürchtungen, z. B. dass Personen v. a. die Gerätschaften der Feuerwehren für terroristische Akte benutzen könnten (vgl. Gespräch 2016, Stimmungsbild insbesondere nach den Anschlägen in Nizza und Berlin). Daher ist es umso wichtiger einen Blick darauf zu haben, welche Personen sich der Freiwilligen Feuerwehr anschließen

Person 1: „Es kommt auch darauf an, wen man als Mensch mit Migrationshintergrund betrachtet. Wie definiert man das? Noch mit der Definition der Großeltern? Ich zum Beispiel habe auch zwei Staatsbürgerschaften, weil meine Mutter nicht aus Deutschland kommt, aber ich fühle mich davon gar nicht angesprochen.“

Person 2: Seit dem FLORIX wird der Migrationshintergrund bei der Feuerwehr ja auch mit erfasst, man kann da ein Häkchen setzen. Aber viele Kinder sind hier geboren, haben die dann Migrationshintergrund?“

möchten: *„Ich würde zum Beispiel darauf achten, dass der Migrant, der einsteigen will, jetzt nicht unbedingt irgendwelche extremistischen Gedanken oder Vorstellungen hat, nicht dass jetzt irgendeiner kommt, der meint ‚ich will jetzt hier mit einem Turban bei der Feuerwehr Dienst machen‘ [...]. Egal, wer einsteigt, welcher Herkunft, welche Nationalität, sollte sich schon der Mehrheit [d.h. der Mehrheit der Mitglieder in der Feuerwehr] einigermaßen anpassen [...] oder unauffällig mitmachen“* (Interviewte Person 2016). Des Weiteren wird betont, dass „nicht nur auf Feuerwehrseite die Bereitschaft da sein [muss], sich zu öffnen, sondern auch auf der anderen Seite“ (Interviewte Person 2016). Dafür ist es wichtig, dass die interessierten Personen Kenntnisse über das System Feuerwehr haben, d. h. im Vorfeld müsse schon klar kommuniziert werden: *„Was ist denn die Freiwillige Feuerwehr? Wir sind ein Teil der Gesellschaft, wir sind ein Querschnitt der Gesellschaft. [...] Wir sind eine Selbsthilfeorganisation der Bevölkerung. [...] Man tut etwas für sich und seine Nachbarn. Das ist eigentlich in jeder Kultur nichts Schlechtes, sondern positiv, gut und anerkannt. [...] Ihr könnt helfen, uns zu helfen. Und damit auch euch, indem ihr zum Beispiel Sprachkompetenzen und eure Hintergründe bei uns einbringt“* (Interviewte Person 2016). Werden all diese Faktoren berücksichtigt, stehe die Aufnahme in die Freiwillige Feuerwehr jedem offen.

4. Feuerwehr und Flüchtlingsarbeit



Abbildung 11 Feuerwehren beim Bau von Notunterkünften (Michelstadt und Bad Homburg)



Abbildung 12 Flüchtlinge unterstützen die Feuerwehren



Abbildung 13 Gelebte Integration: Feuerwehr lädt Flüchtlinge zur Übung ein



Abbildung 14 Brand in einem Flüchtlingsheim (Heppenheim)



Abbildung 15 Feuerwehrübungen mit Geflüchteten

Die zusammengestellte Collage zeichnet ein Bild von Feuerwehren und ihren Tätigkeiten im Zusammenhang mit den steigenden Flüchtlingszahlen im Herbst bzw. Winter 2015/2016. Wie Feuerwehren in Hessen in die Entwicklungen involviert waren und wie sie ihre Einsätze im Bereich der Flüchtlingsarbeit wahrgenommen haben, ist ein Bestandteil der vorliegenden Erhebung. Nicht jede Feuerwehr war oder ist gleichermaßen beteiligt, einige Feuerwehren waren überhaupt nicht involviert, andere hingegen umso mehr: Sie unterstützen bei dem Bau von Notunterkünften (u. a. Befestigung von Wegen, Toiletten, Stromverlegung, Wasseranlagen), werden zu Bränden in Flüchtlingsunterkünften gerufen, führen Brandschutzerziehung in Flüchtlingsheimen durch und laden geflüchtete Menschen dazu ein, ihre Feuerwehr z. B. bei Übungen kennenzulernen. Neben Hilfsorganisationstätigkeiten und ihrer gesetzlichen Pflicht zur Brandschutzaufklärung sehen einige Feuerwehren auch die Möglichkeit, Geflüchtete als Nachwuchskräfte zu gewinnen – insbesondere diejenigen, die ein langfristiges Bleiberecht in Deutschland haben.

Fast alle der befragten Akteure waren in den Aufbau und die Organisation von Notunterkünften involviert. Während es anfangs zu Diskussionen innerhalb der Wehren kam, ob diese Tätigkeiten in ihren Zuständigkeitsbereich fallen, und sich auch einige Mitglieder weigerten, mitzufahren und bereitzustehen (vgl. Interviewte Person 2016), überwog doch die Bereitschaft, als Feuerwehrmann bzw. -frau zu helfen.

Die Einsatzerfahrungen werden allerdings in einigen Fällen als große physische und psychische Belastung beschrieben: *„Es war sehr zeitaufwändig, Einsätze über mehrere Wochen, abends und am Wochenende. Es ist sehr viel darüber diskutiert worden [...], wir sind uns alle einig, bei so einer Ad-hoc-Lage, wir werden keine Firma finden, die so etwas so schnell aufbaut, das geht nur mit den Katastrophenschutzeinheiten, [...] und die größte Einheit, die hier eingesetzt werden kann, ist die Feuerwehr. [...] Das war für die Kameradinnen und Kameraden aber auch eine starke Belastung, die waren dann wirklich über Wochen hinweg jeden Abend oder jeden zweiten Abend und an den Wochenenden mit der Errichtung beschäftigt. [...] Irgendwann ist dann auch der Motivierteste dahin [d.h. die Motivation lässt nach]“* (Interviewte Person 2016). Ein anderer Interviewpartner beschreibt die Situation damals als „schwierig“, „hart“ und als eine „Zumutung“, insbesondere für das Ehrenamt (*„man hat Dinge auf dem Rücken des Ehrenamtes ausgetragen“*). Nach eineinhalb Wochen war er „nervlich, zeitlich, psychisch und körperlich am Ende“ (Interviewte Person 2016).

Im Nachhinein betrachtet bewerten allerdings alle befragten Akteure die Einsätze im Bereich der Flüchtlingsarbeit durchweg positiv. Die Arbeit habe Spaß gemacht (vgl. Interviewte Person 2016) und es wird besonders die Zusammenarbeit der unterschiedlichen beteiligten Institutionen gelobt: *„Jetzt wissen wir, dass wir Stabsarbeit können [...] das machen wir jetzt schon vier Wochen am Stück. Es geht. Das war ein schönes Signal, zu sehen, [...] auf wen kannst du zählen“* (Interviewte Person 2016). Im Aufbau und der Organisation von Notunterkünften sind die Hilfsorganisationen zusammengewachsen und haben Hand in Hand gearbeitet: *„Früher, da haben die Malteser da gearbeitet, das Rote Kreuz da, der THW da. Und jetzt gibt es das nicht mehr. Bei uns ist das die technische Einsatzleitung, wir arbeiten zusammen. [...] Die Zusammenarbeit war wirklich super“* (Interviewte Person 2016). Die Feuerwehren erfüllen diese Einsätze durchaus auch mit einem gewissen Stolz: *„Im Nachhinein ist es von allen, die da mitgearbeitet haben, sehr souverän abgearbeitet worden. Wenn man die Luftaufnahmen sieht, in welcher Qualität, wie kerzengerade die Zelte beispielsweise stehen, [...] das geht nur,*

weil man Fachleute aus allen möglichen Fachrichtungen dabei hat [...] da wird ein Maßband rausgeholt und ein bisschen Struktur [...] Handwerksleistung, war alles mit dabei“ (Interviewte Person 2016). Die Dringlichkeit der Arbeit und Einbeziehung von unterschiedlichen Hilfsstrukturen haben etwas Neues entstehen lassen: Eine erprobte und bewerte Kooperationsstärke. Dieser „Stolz“ geht bisweilen soweit, dass es zu Enttäuschungen kommt, als die Notunterkünfte wieder abgebaut wurden: *„Wenn wir dieselbe Situation nächstes Jahr nochmal haben, könnte ich mir vorstellen, dass viele nicht mehr helfen würden, nicht weil sie nicht helfen wollen, sondern weil der Umgang seitens der Politik nicht [angemessen war]. Es sind Flüchtlingslager aufgebaut worden, Zeltstädte, [...] die dann stellenweise nach wenigen Wochen wieder abgebaut worden sind. Die örtlichen Politiker haben sehr viel danke gesagt, [...] aber von oben her ist es nicht gewürdigt worden. [...] Es wurde als Selbstverständlichkeit angesehen. [...] Es gab zwar eine Landeshelferparty, aber, ja sorry [...] der Wille war da, aber [...] ja, schwierig“* (Interviewte Person 2016). In anderen Gesprächen wird betont, dass gerade der Einsatz im Bereich Organisation von Unterkünften für Geflüchtete der Feuerwehr positive Öffentlichkeitsarbeit gebracht hat und das öffentliche Bild der Feuerwehr dadurch gestärkt wurde (vgl. Interviewte Person 2016). Dennoch verdeutlicht das letzte Zitat, dass sich die Feuerwehr – nicht nur bezogen auf ihren Einsatz während der Zunahme der Flüchtlingszahlen – insgesamt mehr Anerkennung und Wertschätzung für ihre Tätigkeiten seitens der Bevölkerung und der Politik wünscht, von der sie sich alleine gelassen fühlt. Zu oft werde die Arbeit von Feuerwehren als selbstverständlich angesehen.

4.1 ERFAHRUNG MIT GEFLÜCHTETEN

Während ihres vor allem organisatorischen und strategischen Einsatzes beim Bau von Unterkünften sind viele Feuerwehrleute, besonders in ländlichen Regionen, erstmalig mit geflüchteten Menschen in Berührung gekommen und haben sich dadurch bewusster mit dem Thema Flucht, den Hintergründen und Folgen auseinandergesetzt. *„Vorher haben viele gesagt, ‚ach die kommen hierher und haben’s gut, kriegen eine Unterkunft, werden gepflegt‘. Manche hatten die Auffassung: ‚die kommen hierher und kriegen ein Hotel‘. Nachdem sie aber selbst da waren und die Unterkunft mit aufgebaut haben und gesehen haben, wie viele Menschen da in einem mit Holzplatten abgesperrten Bereich [...] hausen müssen, da hat sich die Einstellung dann doch ein bisschen verändert“* (Interviewte Person 2016). Andere Gesprächspartner berichten davon, dass Geflüchtete selbst beim Bau ihrer Unterkunft geholfen haben, was sehr positiv aufgenommen wurde.

Dennoch wurden auch Vorbehalte angesprochen, die nicht nur in der Feuerwehr, sondern mittlerweile in unterschiedlichen Gesellschaftsgruppen vorzufinden sind. Beispielsweise wurde es von einigen Helfern als befremdlich empfunden, dass anfangs nur junge Männer in den Unterkünften wohnten. Erst später kamen Frauen und Kinder dazu. Insgesamt führte das aber wieder dazu, dass sich Feuerwehrmitglieder Gedanken über die Menschen gemacht haben, die nach Deutschland gekommen sind: *„Die [Feuerwehrleute] fragen untereinander, was muss einen Familienvater oder eine Mutter dazu bewegen, mit Kleinstkindern [...] solche Reisen mit solchen Strapazen zu unternehmen? Und wenn man dann noch gehört hat, was der ein oder andere auf der Reise erlebt hat, [...] da hat von*

denen, die da [beim Aufbau von Unterkünften] direkt mitgearbeitet haben, keiner mehr irgendwelche Sprüche losgelassen“ (Interviewte Person 2016). Es zeigt sich, dass sich innerhalb der Feuerwehren die Ansichten der Gesamtgesellschaft zur Thematik Flüchtlinge widerspiegeln. Auch der Sozialneid-Gedanke kam in den Gesprächen zum Tragen, wobei hier vor allem bedauert wird, dass die bisher knappen finanziellen Mittel, die für die Feuerwehr kommunal zur Verfügung stehen, noch mehr gekürzt wurden, Feuerwehrhäuser wurden belegt und einige Lehrgänge kamen aufgrund der damals herrschenden Situation nicht zustande. Zudem erhielten Geflüchtete in einigen Einrichtungen kostenlosen W-LAN-Zugang, was Feuerwehrleuten verwehrt geblieben ist (vgl. Interviewte Person 2016).

Ein weiterer Punkt, der in den Gesprächen immer wieder genannt wird, ist, dass Feuerwehren häufiger zu Einsätzen in Flüchtlingsunterkünften gerufen werden, die aufgrund von Fehlverhalten bezüglich der Alarmanlagen oder dem zu offenen Umgang mit Feuer (z. B. beim Kochen) ausgelöst wurden. Nicht wenige Wehren reagieren darauf mit Brandschutzaufklärungen in Flüchtlingsheimen, führen diese sogar präventiv durch. Bei anderen sind derartige Veranstaltungen noch in Planung. Dabei bemängeln die Feuerwehren manchmal das fehlende Interesse von Geflüchteten an derartigen Aufklärungsmaßnahmen, da die Resonanz und Teilnahme manchmal sehr gering sind. Einige Wehren greifen hierbei daher auf das bloße Verteilen von Flyern zurück. Insgesamt gilt es zu überlegen, welche Faktoren eine Teilnahme an der Brandschutzerziehung begünstigen und welche Vorkehrungen ergriffen werden könnten, um diese Maßnahme zielgruppengerecht und nachhaltig zu gestalten.¹⁶

4.2 MÖGLICHKEITEN IN DER FEUERWEHR FÜR GEFLÜCHTETE BZW. PERSONEN MIT AUFENTHALTSSTATUS

Neben dem „in Berührung kommen“ und der Auseinandersetzung mit der Thematik „Flucht“ und ihren Hintergründen sowie den Brandschutzaufklärungen in Flüchtlingsunterkünften, berichten einige Feuerwehren, dass Flüchtlinge und besonders Kinder von Geflüchteten auch schon Zugang zu ihrem Verein gefunden haben (vgl. Interviewte Person 2016). Jedoch kommen die Personen meistens nur ein paar Mal und bleiben dann aus für die Feuerwehr nicht erkennbaren Gründen wieder fern. Als Erklärung für das Fernbleiben wird zum Beispiel genannt, dass diese Menschen nicht lange an einem Ort bleiben, sondern auf andere Gemeinden umverteilt werden. Zudem könnte auch die logistische Erreichbarkeit der Feuerwehren ein Problem darstellen, da man gerade in ländlichen Regionen auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen ist und diese nicht immer optimal ausgebaut sind. Die Teilnahme an Feuerwehraktivitäten hat nur dort funktioniert, wo ehrenamtliche Helfer gezielt eine Familie betreut haben und deren Kinder z. B. zu den Feuerwehrübungen gebracht und wieder abgeholt haben (vgl. Interviewte Person 2016).

Grundsätzlich ist die Beteiligung von geflüchteten Personen an Feuerwehraktivitäten erwünscht. Allerdings werden Hemmnisse gesehen, die eine langfristige und aktive Mitgliedschaft schwierig machen. Viele Geflüchtete haben (noch) keinen klaren Aufenthaltsstatus und auch die **Dauer ihres Ver-**

¹⁶ Eine Orientierung diesbezüglich kann folgende Empfehlung geben:

http://www.feuerwehrverband.de/fileadmin/Inhalt/FACHWISSEN/Fachempfehlungen/DFV_vfdb_Fachempfehlung_BEBA_Fl%C3%BChtlinge.pdf, zuletzt aufgerufen am 03.04.2017.

bleibs in der jeweiligen Unterkunft ist häufig unklar. Ein aktives Mitwirken bei der Feuerwehr erfordert jedoch eine lange und spezifische Ausbildung, die Flüchtlinge dadurch nicht immer absolvieren können. Hinzu kommen fehlende Sprachkenntnisse, die die Verständigung erschweren, und oftmals die Unwissenheit darüber, wie das deutsche Feuerwehrsyste**m** aufgebaut ist und funktioniert. In vielen Herkunftsländern sind Feuerwehren anders strukturiert (unterstehen beispielsweise dem Militär und sind nicht ehrenamtlich organisiert). Diese Prägung schaffe bei Flüchtlingen Hemmschwellen und verhindere, dass sie Kontakt zu uniformierten Feuerwehrleuten aufnehmen.

Aufgrund des häufigen Ortwechsels von Geflüchteten sowie deren unklarer Verweildauer sehen es viele Feuerwehren als wenig gewinnbringend an, Flüchtlinge für den Feuerwehrdienst auszubilden: *„Das ist für die Städte und Gemeinden auch schwierig, die Leute müssen, wenn sie neu kommen, erst einmal ausgestattet werden, mit Sicherheitsbekleidung, Stiefeln, mit Helm, Handschuhen. Das sind zum Teil auch Sachen, die kann ich, wenn sie einer ein bis zwei Monate getragen hat, dem nächsten geben, wenn sie schon gebraucht sind [...]. Das ist natürlich auch ein finanzieller und logistischer Aufwand. [...] die ganze Ausbildung, die gemacht werden muss, auch die Erfahrung, die gesammelt werden muss [...]. Die Dienstvorschriften sehen zum Beispiel vor, dass einer nach dem Grundlehrgang erstmal zwei Jahre alles vertiefen und wiederholen soll. [...] Es ist eine Ausbildung, die ist auf drei bis vier Jahre angelegt [hinzukommen 40 Pflichtstunden pro Jahr], bis man die Person dann auch richtig einsetzen kann“* (Interviewte Person 2016).

Allerdings muss dies nicht als grundsätzlichen Hinderungsgrund gesehen werden, solange die Erwartungen und Rahmenbedingungen im Vorfeld geklärt werden: *„Ich muss doch nur darüber informieren, ich muss doch nur wissen, was erwartet mich dort. Innerhalb von drei Monaten krieg ich doch eh keinen Platz im Grundlehrgang, also was passiert mir denn? (...) Aber natürlich gibt es kein Patentrezept. (...) Ich glaube, ich brauche ein gutes, ausbalanciertes Mittelmaß, an dem ich für mich persönlich Erwartungsmanagement betreibe, das muss ich aber auch bei jedem anderen machen. (...) Es hat damit zu tun, dass wenn ich grundsätzlich ja sage, mir Gedanken darüber machen muss, in welchem Rahmen sowas passieren kann und passieren darf“* (Interviewte Person 2017).

Neben dem zeitlichen Aufwand, den die Ausbildung bei der Feuerwehr mit sich bringt, werden auch die fehlenden **Sprachkenntnisse** von Geflüchteten als Schwierigkeit gesehen, diese in die Einsatzabteilungen aufzunehmen. Sprachkenntnisse können in einem Einsatz immerhin überlebenswichtig sein (vgl. Interviewte Person 2016). Nahezu alle interviewten Feuerwehren sind sich einig, dass gewisse Sprachkenntnisse in Wort und Schrift von großer Bedeutung sind, da bei einem Einsatz die Befehlskette nur mündlich vonstattengeht. Der Funkkontakt sowie die interne Kommunikation muss bei einem Einsatz reibungslos funktionieren (vgl. Warneken 2011: 76). Eine interviewte Person merkt jedoch auch an, dass nicht alle Personen bei der Feuerwehr das Funken beherrschen müssen und somit auch für andere Tätigkeiten eingesetzt werden können. Eine weitere Person findet die Werte das viel Entscheidendere: *„Wenn wir darüber reden, wer sich nicht eignet, in die Feuerwehr zu kommen, dann guck ich auf die Werte, die wir haben. Natürlich sind Sprachbarrieren schwierig, aber ich glaube tatsächlich, dass die bei Flüchtlingen schneller überwunden sind, als bei Zugezogenen aus anderen Ländern, insbesondere aus dem EU-Ausland, da gibt’s nämlich keine Notwendigkeit, Deutsch zu lernen“* (Interviewte Person 2017). „Perfekte“ Deutschkenntnisse sind daher für die aktive Feuerwehrmitgliedschaft nicht erforderlich. Jedoch ist es wichtig, einige Grundbegriffe für bestimmte Ab-

läufe zu kennen, die jeder Feuerwehrmann bzw. jede -frau „erlernen“ muss, da sie teilweise sehr feuerwehrspezifisch sind (z. B. muss mit dem Wort „Rückzug“ eine Aktion verbunden werden).¹⁷

5. Mitgliederwerbung und -erhaltung unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt

„Wir sind ständig dran, das System Feuerwehr zu verbessern, technisch gesehen, aber natürlich auch personell, [...] es geht um die Qualifikation unserer Leute [...] und ihre Motivation.“ (Interviewte Person 2016)

Der Bericht „Meier. Müller. Shahadat. – Migranten bei der Feuerwehr und dem Roten Kreuz“ von Bernd Jürgen Warneken, der im Jahr 2010 erschienen ist, beschäftigt sich in einem Kapitel auch mit der Mitgliederwerbung und -aufnahme: Unter dem Titel „Von offenen und halboffenen Türen. Die Aufnahme neuer Mitglieder“ (Warneken 2011: 62) fasst er zusammen, dass es für Menschen prinzipiell immer eine Herausforderung darstellt, in geschlossene Systeme bzw. in Organisationen mit hoher sozialer Kohäsion – wie es auch die Feuerwehr ist – aufgenommen zu werden.

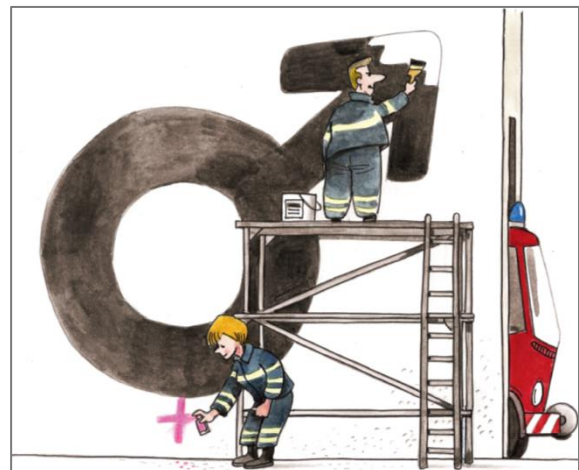


Abbildung 16 und Abbildung 17 Frauen und Personen mit Migrationshintergrund haben ähnlich schwere Voraussetzungen für den Zugang zur Feuerwehr

In den Gesprächen, die vorliegendem Bericht zugrunde liegen, wird immer wieder betont: „bei uns ist jeder willkommen, wir sind da offen“ (Interviewte Person 2016). Dennoch ist vielen interviewten Personen bewusst, dass es neue Mitglieder – egal ob Frauen oder Personen mit Migrationshintergrund – gerade am Anfang nicht immer einfach haben, in dem eingespielten Feuerwehrteam ihren Platz zu finden (vgl. Warneken 2011: 95: „Gefoppt wird immer“, ebenso Interviewte Person 2016).

¹⁷ Siehe hierzu auch Warneken 2011, S. 75f.: „Also, die Begriffe, die wichtig sind, die sollte man dann schon lernen. Begriffe, wie der ganze Ablauf ist, müssen auch wir Deutschen lernen. (...) So viele sind das bei uns dann auch nicht. Man muss auch sagen, es funkt ja nicht jeder. Unsere breite Masse sind Indianer, und es sind nur wenige Häuptlinge, und man weiß dann ja auch, manche können nicht so gut funken, dann werden sie sich auch nicht freiwillig vorne hinstellen und sagen, ich muss jetzt unbedingt funken. Und der Rest, wenn das Team miteinander arbeitet, ist überhaupt kein Problem. Ein deutscher Quereinsteiger muss das genauso lernen wie ein Migrant, also da ist kein Unterschied.“

„Die [Leute], die zu uns kommen, müssen Lust auf Gemeinschaft haben, müssen Spaß an der Sache haben, müssen auch mal einen derben Spaß vertragen können. Die müssen einfach robust sein. [...] da gibt es keinen Unterschied, ob mit oder ohne Migrationshintergrund“ (Interviewte Person 2016). „Was es [die Aufnahme] einfacher macht: Wenn man nicht jedes Wort auf die Goldwaage legt. Die Feuerwehr ist nun mal ein derber Haufen. Da muss man fest im Sattel sitzen, um das immer gut zu überstehen. Ich habe da [...] als Frau meine Erfahrungen gemacht und da wird es eben anderen, die nicht unsere Sprache sprechen, ebenso gehen. Aber das ist learning by



Abbildung 18 Karikatur

doing [...]. Man darf definitiv keine Angst haben“ (Interviewte Person 2016). Grundsätzlich freuen sich aber alle Feuerwehren über neue Mitglieder, besonders da erkannt wurde, dass ohne Zuwachs oder dem Bestreben, Mitglieder zu erhalten, die vielfältigen Aufgabengebiete auf Dauer nicht mehr gewährleistet werden können.

Neue Mitglieder finden vor allem über Familie, Freunde oder Bekannte zur Freiwilligen Feuerwehr „Mein Vater war stellvertretender Wehrführer“, „Meine Freunde sind auch zur Feuerwehr gegangen“ (Interviewte Personen 2016)], weshalb Feuerwehr in gewisser Weise als „vererbtes Hobby“ gesehen werden kann.

Wie Abbildung 18 sowie das Kapitel 3 über die Feuerwehrcultur verdeutlicht, verschließen sich diese Zugänge in der heutigen Zeit zunehmend aufgrund wachsender Parallelangebote an Beschäftigungs- und Freizeitmöglichkeiten für Jugendliche und junge Erwachsene [„Die unter 30-Jährigen wollen sich nicht langfristig binden, es gibt viel zu viele Freizeitangebote und sie werden stark von ihrer Berufsarbeit gefordert“ (Interviewte Person 2016)]. Obwohl der Zugang über Bekannte immer noch ein beliebter ist, gehen Feuerwehren bezüglich der Mitgliederwerbung verschiedene und auf ihre



Abbildung 19 Feuerwehrleute machen bei einem Verkehrsunfall auf ein Fehlverhalten der Autofahrer aufmerksam und werben dabei auf ungewöhnliche Art um Mitglieder.

Gegebenheiten vor Ort angepasste Wege. Die direkte und persönliche Ansprache von Bürgerinnen und Bürgern scheint dabei immer noch am erfolgreichsten, gerade um sogenannte **Quereinsteiger**, d. h. Menschen, die bisher keinen Bezug zur Feuerwehr hatten, zu erreichen. So werden z. B. in kleineren Ortschaften manchmal Flyer von der Feuerwehr mit wichtigen Telefonnummern und Kontaktpersonen an Zugezogene verteilt, um sie auf die Aktivitäten der Feuerwehr aufmerksam zu machen (vgl.

Interviewte Person 2016). Des Weiteren werden Personen gerne bei feuerwehrspezifischen oder sonstigen öffentlichen Veranstaltungen (z. B. auf Festen) angesprochen und gerade auch Einsatzgeschehen dazu genutzt, interessierte Zuschauer zum Mitmachen zu gewinnen: *„Manchmal steht eine Mama mit ihrem Kind vor der Tür, wenn wir zum Beispiel von einem von einem Einsatz zurückkommen. Dann lotse ich die natürlich rein, zeige ihnen alles. Sobald jemand vor dem Tor steht, einen Blick reinwirft, geht eigentlich immer jemand von uns raus und sucht das Gespräch“* (Interviewte Person 2016).

Insgesamt wird die Mitgliederwerbung aber als sehr zeitaufwändig gesehen, insbesondere bezüglich Input und Outcome, also des Verhältnisses zwischen Aufwand und dem damit verbundenen Ergebnis. Um wirklich einen Aktiven für die Feuerwehr zu gewinnen, vergeht oft viel Zeit und Anstrengung. Nicht alle Aktionen sind erfolgversprechend, was zu Resignationen und Frustration innerhalb der Feuerwehr führt. *„Beim Mitgliederwerben haben die Feuerwehren Land auf, Land ab schon so gut wie alles probiert. Vom Landesfeuerwehrverband gab es dazu auch schon entsprechende Hinweise, Broschüren, was man machen kann [...] Es ist alles schon irgendwo irgendwie ausprobiert. Die Mitgliederzahlen stagnieren trotzdem oder gehen zurück. [...] Unabhängig davon, wieviel Arbeit wir da reinstecken, habe ich mehr das Gefühl, [...] und vertrete die Ansicht, wir müssen Hauptamtliche haben, um Ehrenamtlichkeit zu erhalten“* (Interviewte Person 2016). Nicht selten betreiben Feuerwehren gar nicht mehr gezielt Mitgliederwerbung, sondern konzentrieren sich auf Personen, die selbst die Feuerwehr aufsuchen [Man versuche nicht, *„irgendwelche Leute, die von sich aus kein Interesse zeigen, noch zu aktivieren, weil die Manpower haben wir nicht. Die, die auf uns zukommen, werden integriert. Aber der, der nicht will, den lassen wir in Ruhe.“* (Interviewte Person 2016)]. Da auch die Resonanz und das Interesse an Info-Tischen oder bei Seminaren oftmals sehr gering sind, legen einige Feuerwehren ihren Fokus vermehrt auf die Mitgliedererhaltung anstatt darauf, neue zu gewinnen (vgl. Interviewte Person 2016).

Als vielversprechend – bisher aber auch etwas vernachlässigt – wird die Zusammenarbeit mit diversen Kooperationspartnern oder das Nutzen vorhandener Netzwerke gesehen, um neue Personen für das Mitwirken bei der Freiwilligen Feuerwehr zu begeistern. Während einige Feuerwehren ihren Kontakt zu städtischen Integrationsbeauftragten, Vereinen, Migrantenselbstorganisationen oder dem Ausländerbeirat als mangelhaft bzw. nicht vorhanden bezeichnen, besteht mit Kindergärten oder Schulen häufig eine sehr enge Kooperation (vgl. interviewte Personen 2016). Vor allem Kinder- und Jugendfeuerwehren finden dadurch Zugang zu neuen Mitgliedern.

5.1 NACHWUCHSKRÄFTE IN UND AUS KINDER-, UND JUGENDFEUERWEHREN

Die Kinder- und Jugendfeuerwehren sind in den meisten Freiwilligen Feuerwehren gut besucht und es wird viel Zeit investiert, den Nachwuchs zu unterhalten, zu begeistern und auszubilden. Mit Kindergärten und Grundschulen besteht diesbezüglich oft eine gute Kooperation: Regelmäßig wird hier Brandschutzerziehung durchgeführt, es gibt Projektwochen, Ferienprogramme oder nachmittägige

Arbeitsgruppen in Grundschulen, die das Thema Feuerwehr behandeln. *„Der Spieletag und die Brandschutzerziehung sind sehr wichtig, um Nachwuchs zu gewinnen. Das funktioniert. Auch in der Kita“* (Interviewte Person, 2016). Bei vielen Schulfesten haben die Kinder- oder Jugendfeuerwehren Stände und auch in den Ferien wird in einigen Orten Programm, wie beispielsweise ein Kinderfeuerwehrtag, angeboten oder es werden Ausflüge mit den Kindern unternommen (vgl. Interviewte Personen 2016). Diese Formen der Kinderbetreuung und Feuerwehrpräsenz stellen für die Feuerwehrmitglieder selbst eine große zeitliche Herausforderung dar, da derartige Projekte vormittags oder am frühen Nachmittag zu Schulzeiten stattfinden und viele Feuerwehrmitglieder zu dieser Zeit selbst einer hauptamtlichen Beschäftigung nachgehen. Daher werden derartige Projekte meist von Studenten oder Menschen mit flexiblen Arbeitszeiten betreut (vgl. Interviewte Person 2016). Neben der Kooperation mit Schulen und Kindergärten, richtet die Feuerwehr auch verschiedene Großveranstaltungen für Kinder und Jugendliche, wie Zeltlager o. Ä. aus. Durch solche öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen erhält die Feuerwehr Aufmerksamkeit. Tage der offenen Tür erhalten beispielsweise unter der Überschrift „Red Car Day“ oder „Blaulichttag“ eine neue Aufmachung, mit dem Ziel, zusätzlich zum Sammeln von Spenden für gemeinnützige Projekte Interesse zu generieren und damit bisher noch nicht aktive Personen anzusprechen (vgl. Interviewte Person 2016).



Abbildung 20 Die Jugend zeigt den Großen, wie es richtig geht: Beim „Red Car Day“ unterhielt die Feuerwehr in Obertshausen mit Show und Wissenswertem (2015)

Im sehr ländlichen Bereich wird die Mitgliedergewinnung v. a. dadurch erschwert, dass die Feuerwehr mit öffentlichen Verkehrsmitteln kaum erreichbar ist, was die Teilnahme an Übungen oder Projekten für viele schwierig macht. In der Praxis bedeutet das, dass einige Kinder daran nicht teilnehmen können, wenn die Kinderfeuerwehrstunden nicht direkt im Anschluss oder während der Schulzeit stattfinden, weil sie, sofern ihre Eltern nicht als Fahrdienst zur Verfügung stehen, nicht mehr nach Hause oder eben zur Veranstaltung kommen können. Ist die Feuerwehr hingegen im gleichen Ortsteil, ist diese besonders in ländlichen Regionen eine gern angenommene Freizeitbeschäftigung für Jugendliche, die hier mit ihren Freunden Zeit verbringen.

Über Aktivitäten im Bereich der Kinder- und Jugendfeuerwehr, z. B. bei Brandschutzerziehung, werden oft Eltern, aber auch andere Kooperationspartner wie Erzieher oder Lehrer für eine Mitgliedschaft in der Feuerwehr gewonnen. *„Über die Kinderfeuerwehr kommt man mit Eltern in Kontakt und wenn die sich dann dafür interessieren, dann ist unser Wehrführer ganz schnell und holt sich die Eltern“* (Interviewte Person 2016).

5.2 MITGLIEDERERHALTUNG UND GESTALTUNG VON ÜBERGÄNGEN

Neben der Gewinnung und Werbung von neuen Mitgliedern ist es für die Freiwillige Feuerwehr von zentraler Bedeutung, Mitglieder zu erhalten. Eine wichtige Schnittstelle dabei ist die Gestaltung des **Übergangs von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilungen**, der nicht überall ohne Verluste verläuft, da sich Heranwachsende zwischen 16 und 20 Jahren in einer Lebensphase befinden, die von Umbrüchen gekennzeichnet ist: Die erste schulische Laufbahn endet, es beginnt ein weiterer Ausbildungsabschnitt (Beruf, Studium), für den viele auch ihren Heimatort verlassen. Neben diesen äußeren Gegebenheiten bedeutet dieser Übergang aber auch eine Veränderung der bisher bekannten Feuerwehrumgebung: *„In der Jugendfeuerwehr herrscht ja eine gewisse Kultur des Umgangs. Und dann kommen [die Jugendlichen] in die doch eher strafferen Organisations- und Hierarchiestrukturen. [...] In der Jugendfeuerwehr waren sie die Alten, [...] da zeigen sie den Kleinen, wie die Welt funktioniert, jetzt kommen sie in die Freiwillige Feuerwehr, da heißt es dann erstmal ‚hier, Besen, kehren‘ [...] Jetzt bist du hier der Kleine wieder [...] und glaub ja nicht, dass du alles weißt. [...] Du musst zwar nicht bei null, aber schon von ziemlich weit vorne anfangen, Feuerwehr zu lernen. [...] Das ist schon ein Unterschied und da gehen Leute verloren“* (Interviewte Person 2016). Eine weitere interviewte Person gibt an, dass sich die Einstellungen von jungen Menschen verändert habe: *„Früher konnte man sagen ‚jetzt hast du Mist gebaut‘ und es wurde mal geschimpft. Wenn du heute einen Kameraden oder eine Kameradin angehst, kommt: ‚ich bin hier freiwillig‘, dann drehen sie den Kopf rum und ‚da komm ich nicht mehr‘“*. Das Zwischenmenschliche und ein gewisses Fingerspitzengefühl seien wichtig, um Mitglieder zu halten. Daher sollte bei Übungen auf Disziplin, Gehorsam und die Befähigung geachtet werden und im Anschluss auf ein gutes Miteinander, dass Zusammensetzen und die Pflege der Kameradschaft im Vordergrund stehen, um die Leute zu halten (vgl. Interviewte Person 2016).

Meist gelingt der Übertritt der Jugendlichen in Einsatzabteilungen aber reibungslos, da dieser in vielen Wehren vorbereitet und begleitet wird, beispielsweise mit sogenannten **Patenschafts-, Mentor- oder Tandemmodellen**. Bei derartigen Modellen wird den Jugendlichen jeweils ein/e Ansprechpartnerin bzw. -partner aus der Einsatzabteilung zur Seite gestellt, die/der ihnen Fragen beantwortet und sie in ihrer Feuerwehrausbildung begleitet. Das kann zum Beispiel auch soweit gehen, dass die Paten die Personen, die sie begleiten, motivieren, mit zur Feuerwehrübung zu gehen und diese sogar dorthin bringen (vgl. Interviewte Person 2016). Des Weiteren bieten viele Feuerwehren Jugendlichen ab 16 Jahren auch an, bei Einsätzen und Übungen der Erwachsenen teilzunehmen, um auf diese Weise die Truppe kennenzulernen. Während der Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilungen auf diese Weise sehr fließend gestaltet wird – oftmals wechselt auch eine ganze Freundesclique –, berichten viele interviewte Personen von dem Problem, dass die Jugendlichen zwar noch in die Einsatzabteilungen wechseln, aber anschließend (nach ein paar Monaten oder Jahren) der Feuerwehr fern bleiben. Gründe hierfür sind sicherlich im Lebensabschnitt der Heranwachsenden zu finden, der durch schulische, berufliche oder familiäre Umstrukturierungen gekennzeichnet ist. In dieser Phase ändern sich oftmals die Prioritäten und damit auch die Interessen für eine Tätigkeit in der Freiwilligen Feuerwehr (vgl. Interviewte Personen 2016).

Ein weiteres Kriterium, das für den Erhalt von Mitgliedern in der Feuerwehr wichtig ist und von Gesprächspartnern bemängelt wird, ist das Thema der **Anerkennung** und **Wertschätzung**. Insbesondere

seitens einiger Kommunalpolitiker und Kreisregierungen, aber auch seitens der Bevölkerung erhalte die Freiwillige Feuerwehr nicht immer die Unterstützung und Wertschätzung für ihre Arbeit, die ihr gebühre (vgl. Interviewte Person 2016). Warneken beschreibt diese Wahrnehmung mit einer Karikatur, die einen Feuerwehrmann als fliegenden Engel mit einer Fußfessel zeigt (Abbildung 21).



Abbildung 21 Das ambivalente Bild der FFW in der Öffentlichkeit

Tätigkeiten der Feuerwehr sollen dabei nicht als selbstverständlich erachtet und auch von der Politik entsprechend gewürdigt werden (vgl. Interviewte Personen 2016), da soziale Anerkennung Ehrenamtliche motiviere und ihren Aktivitäten mehr Sinn gebe.¹⁸ „Die Formen der Anerkennung reichen dabei von verbaler Honorierung über positive Aufmerksamkeit durch öffentliche Berichterstattung bis hin zu unterstützenden Gesten – zum Beispiel, dass Verwandte und Freunde der Ehrenamtlichen diese zu Festen der Hilfsorganisation begleiten“ (Warneken 2011: 108). Auch in den geführten Interviews wurden Tätigkeiten angesprochen, die die Leistungen der Freiwilligen Feuerwehr würdigen. So erhalten Feuerwehrmitglieder häufig kostenlosen oder vergünstigten Eintritt in Schwimmbäder oder Fitnessstudios. Des Weiteren wird es in einigen Kommunen als Arbeitgeberin gerne gesehen, wenn die Bewerberin oder der Bewerber Mitglied bei der Freiwilligen Feuerwehr ist, da deren Dienste und Erfahrungen dann der Kommune insgesamt zugutekommen. Gerade weil sich das Bild der Feuerwehr in der Gesellschaft hin zu einen „Mädchen für alles“ entwickelt, ist es notwendig, auf höhere Ebene Formen der Anerkennung für die ehrenamtliche Tätigkeit zu schaffen – auch um motivierte Mitglieder nicht zu verlieren.

5.3 ÜBER MITGLIEDERWERBUNG UND DIE ANSPRACHE VON MIGRANTEN UND GEFLÜCHTETEN

„Ganz selbstverständlich ist es [die Offenheit] nicht. Da [in der Feuerwehr] gibt es schon welche, die mit verschränkten Armen dastehen, Nase hoch, kritischer Blick, nach dem Motto ‚was kommt denn da? Wollen wir die hier?‘“ (Interviewte Person 2016). Wie bei Frauen auch, müsse das Thema „Aufnahme von Migranten und Geflüchteten in die Feuerwehr“ vielerorts erst mit positiven Beispielen und Vorbildern „gepflegt“ werden (vgl. Interviewte Person 2016). Dies ist nicht selten auch schon der Fall: Einige interviewte Personen berichten davon, dass bei ihnen Personen mit Migrationshintergrund in der Feuerwehr sind, diese als Personen mit diesem Merkmal aber nicht wahrgenommen werden, da sie „voll integriert“ seien und die Feuerwehrkultur als solche auch akzeptieren.¹⁹ Daher

¹⁸ „So schreiben Dirk Halm und Martina Sauer von der „Stiftung Zentrum für Türkeistudien“ in ihrer Untersuchung zu freiwilligem Engagement von Türiinnen und Türiken in Deutschland: „Zur Steigerung des Engagements türiestämmiger Migranten ist weniger der formalrechtliche Status, sondern vielmehr die umfassende Teilhabe und soziale Anerkennung des Migrantenengagements sowohl in herkunfts- als auch in aufnahmegesellschaftlichen Kontexten wichtig.““ (Warneken 2011: 107f.)

¹⁹ Siehe hierzu z. B. folgendes Zitat: „Da [unter Kammeraden] redet man spaßeshalber, das is’ ’n Kümmeltürk oder sowas, dann ist das aber [innerhalb der Gruppe] vereinbart und klar, dass die so miteinander umgehen dürfen. Was ja auch zeigt,

sehen es die Wehren nicht als erforderlich an, die Personengruppe von Migranten gezielt anzusprechen. Des Weiteren sind einige Feuerwehren bisher in ihrem Wirkungskreis kaum mit Personen mit Migrationshintergrund in Berührung gekommen, da diese Personengruppe statistisch gesehen in einigen, insbesondere ländlichen Regionen Hessens nur einen sehr geringen Teil der Bevölkerung ausmacht. Gerade in diesen Regionen ist das Bewusstsein für kulturelle Unterschiede vor allem durch den **Kontakt mit Geflüchteten** gekommen. In den Gesprächen fiel auf, dass die befragten Personen bei der Frage nach feuerwehrspezifischen Aktionen und Maßnahmen, die die kulturelle Vielfalt der Bevölkerung berücksichtigen und v. a. Migranten ansprechen, meist in Bezug auf die 2015 hinzugekommenen Flüchtlinge geantwortet haben. Diese Aussagen verdeutlichen wiederum, dass Migranten v. a. in ländlichen Regionen für die Freiwilligen Feuerwehren bisher kaum ein Thema waren. Nun wurde etwa berichtet, dass Kinder von Geflüchteten bereits die Feuerwehr besucht und auch längerfristig bei ihr mitgewirkt haben. Insbesondere Kinder- und Jugendfeuerwehren sind in diesem Bereich stark aktiv und laden beispielsweise zu Festen gezielt geflüchtete Familien mit ihren Kindern ein.²⁰ Häufig finden geflüchtete Eltern und Kinder (wie das Beispiel aus dem Landkreis Hersfeld-Rotenburg zeigt²¹) über ehrenamtliche Unterstützerkreise Zugang zur Feuerwehr:

„Bei uns gibt es einen Asylkreis [...], das ist von der Feuerwehr aus unser einziger Kontakt zu den Flüchtlingen. Die Mutter eines Feuerwehrmanns betreut hier eine Familie. Die beiden großen Kinder waren bei uns eine Zeit lang in der Feuerwehr. Der Junge ist mit acht Jahren zu uns gekommen, der war total [...] traumatisiert, mittlerweile hat sich das ein bisschen gegeben, er hat sich eingelebt. Jetzt hat er seine Prioritäten auf Fußball gelegt, das ist für ihn wichtiger. Seine kleine Schwester würde gerne wieder kommen, kann oder darf aber nicht alleine [...] Die Mutter ist nicht so flexibel, die haben kein Auto. [...] Das heißt, die Eltern müssen viel, viel mehr angesprochen und mitgenommen werden. Man muss denen alles dreimal erklären und die Betreuerin vom Asylkreis immer wieder als Ansprechpartnerin mit involvieren, z. B. dass sie teilweise den Fahrdienst übernimmt. [...] Die Eltern sind da sehr vorsichtig, wem sie ihre Kinder anvertrauen. Das ist ein bisschen schwieriger, die brauchen eine persönliche Betreuung und wenn diese nicht mehr gegeben ist, sind die weg. [...] Jetzt versuchen wir eine Fahrgemeinschaft zu organisieren, aber das ist im Prinzip wieder Mehraufwand.“ Der hier angesprochene Mehraufwand ist sicherlich gerechtfertigt, sofern auch für die Feuerwehr bei ihren Aktionen ein Mehrwert erkennbar wird. Meist brechen Kontakte zu Geflüchteten aber dann ab, wenn sie mit ihrer Familien umziehen müssen oder sich deren Kinder für andere Freizeitaktivitäten, wie z. B. Fußballspielen, entscheiden (vgl. Interviewte Person 2016).

Auch über Brandschutzaufklärung und -erziehung wurde seitens der Feuerwehr **Kontakt mit Flüchtlingsunterkünften** gepflegt, der dazu führte, dass sich einige junge Männer für die Arbeit der Feuerwehr interessierten (vgl. Interviewte Person 2016). Eine langfristige Aufnahme in die Feuerwehr wird

dass er auch emanzipiert ist. Dann ist das offensichtlich völlig in Ordnung, dann ist der aber auch als Gleicher da drin [in der Feuerwehr], so wie es sein muss.“ (Interviewte Person 2016)

²⁰ Siehe hierzu den Bericht über das erste Osterfeuer der Jugendfeuerwehr Laubach 2016, in dem es heißt: Da man in den drei Laubacher Gemeinschaftsunterkünften für Flüchtlinge im Vorfeld gezielt Einladungen in verschiedenen Sprachen aufgehängt hatte, bereicherten auch mehr als 50 Gäste aus verschiedenen Ländern die Veranstaltung im Sinne von „Alte Laubacher treffen neue Laubacher“. (<http://www.giessener-zeitung.de/laubach/beitrag/110744/erstes-osterfeuer-der-jugendfeuerwehr-ein-voller-erfolg/>, zuletzt aufgerufen am 10.01.2017)

²¹ Siehe hierzu: <http://osthessen-news.de/n11546588/so-funktioniert-integration-bei-der-feuerwehr-eyad-packt-mit-an.html>, zuletzt aufgerufen am 10.01.2017

jedoch als eher unwahrscheinlich betrachtet, da die Verweildauer der Personen an dem jeweiligen Ort unklar ist und oftmals mangelnde Sprachkenntnisse angeführt werden, die ein professionelles Mitwirken verhindern (siehe hierzu Kapitel 4.2). Nichtsdestotrotz gibt es auch hierfür hessenweit Beispiele für die Integration von Flüchtlingen in die Feuerwehr, die „fleißig Deutsch lernen“ und bereits bei Einsätzen mitfahren dürfen, bis sie den Grundlehrgang absolvieren und in die Einsatzabteilungen aufgenommen werden (siehe Fußnote 21). Feuerwehren organisierten diesbezüglich extra Einsteigerkurse für Quereinsteiger, bei der Interessierte teilnehmen können und die die Feuerwehr erklären.²²

Während bei einigen Feuerwehren das Thema „kulturelle Vielfalt und Mitgliederwerbung“ relativ neu ist und erst durch die Zunahme an Geflüchteten präsenter wurde – beispielsweise hat dadurch die Nachfrage an interkulturellen Kompetenztrainings von Feuerwehren zugenommen – beschäftigen sich etliche Freiwillige Feuerwehren schon seit Jahren mit der „**multikulturellen**“ **Nachwuchsgewinnung**. Hier gibt und gab es unterschiedliche Versuche, gezielt Personen mit Migrationshintergrund bzw. Migranten für die Feuerwehr zu gewinnen. Um diese Zielgruppe zu erreichen, wurden beispielsweise Kontakte zu Kulturvereinen, Migrantenselbstorganisationen oder Moscheeverbänden und dem Ausländerbeirat gesucht, die einen Zugang zur Personengruppe versprechen. Allerdings wurden derartige Versuche als wenig erfolgversprechend bezeichnet, da sich die Bemühungen nicht auszahlt haben: *„Wir haben den Versuch eines Kontaktes mit einer muslimischen Gemeinde gemacht. Es war ein gutes Treffen, es konnte viel erklärt werden, gab auch einen Gegenbesuch zu einem Gemeindefest [...]. Aber es blieb dabei, keiner ist in die Feuerwehr eingetreten“* (Interviewte Person 2016). Andere interviewte Personen berichten davon, dass sie gemeinsam mit dem Ausländerbeirat, verschiedenen Migrantenselbstorganisationen und der Stadtverwaltung Veranstaltungen (Vorträge, Workshops, Diskussionsrunden) zur Mitgliedergewinnung unter dem Thema „Feuerwehrdialog Integration“ durchgeführt haben. Anfangs gut besucht, ließ das Interesse immer mehr nach. Letztlich blieben auch hier die Bemühungen, neue Mitglieder zu werben, erfolglos (vgl. Interviewte Personen). In einigen Kommunen wird die Zusammenarbeit mit der Freiwilligen Feuerwehr sogar im Integrationskonzept unter „Integrationsmaßnahmen zur kulturellen Verständigung und Vermittlung“ angesprochen. Eine Kontaktaufnahme mit den Stadtteilfeuerwehren inkl. Kinder- und Jugendfeuerwehren sei durchaus vorgesehen „mit dem Ziel einer gemeinsamen mehrsprachigen Informationsveranstaltung von Ausländerbeirat und Feuerwehr für ausländische Familien zur Senkung bestehender Eintrittshürden in die Kinder- und Jugendabteilungen.“²³ Wie die konkrete Umsetzung hier vonstattengeht, bleibt offen, allerdings überwiegen in den Gesprächen die Ansichten, dass Bemühungen der Feuerwehren in diese Richtung sehr wenig bewirken, was die Motivation senkt, in dem ohnehin schon sehr zeitaufwändigen Ehrenamt diesbezüglich weitere Bestrebungen vorzunehmen. Die Mitgliederwerbung wird daher in vielen Fällen nicht explizit für Personen mit Migrationshintergrund betrieben, sondern hält sich eher allgemein, wie z. B. durch Feuerwehr-Imagefilme²⁴. Wenn dabei

²² Vgl. hierzu <http://www.feuerwehr-bruchkoebel.de/2016/03/feuerwehr-startet-neue-einsteigergruppe-unverbindlich-reinschnuppern/>, zuletzt aufgerufen am 10.01.2017.

²³ Siehe Integrationskonzept der Stadt Eltville, zugänglich unter: http://www.eltville.de/fileadmin/downloads/presse/2015/IntegratKonzept_2015.pdf, zuletzt aufgerufen am 13.01.2017.

²⁴ <http://www.morgenweb.de/region/bergstrasser-anzeiger/bensheim/feuerwehr-spielt-die-hauptrolle-1.2949397>, zuletzt aufgerufen 10.01.2017.

auch noch die Interkulturalität der Gesellschaft berücksichtigt wird, ist dieser Vorgehensweise nichts entgegenzusetzen.

Entscheidend ist außerdem, über das System Feuerwehr, wie es in Deutschland existiert, aufzuklären. In vielen Ländern ist die Feuerwehr ein Teil des Militärs oder eine andere staatliche Einrichtung und daher negativ behaftet – teilweise werden mit der Feuerwehr sogar Existenzängste verbunden. Dies im Kopf zu haben und zu erklären, dass es hier komplett anders funktioniert, kann für das gegenseitige Verständnis äußerst hilfreich sein (vgl. Interviewte Person 2017).

6. Fazit und Anregungen zur interkulturellen Öffnung und zum Umgang mit Vielfalt in der Freiwilligen Feuerwehr

Insgesamt zeigt der Bericht, dass das Thema „Vielfalt“ in der Feuerwehr nicht neu ist, sondern viele Wehren dieses auf unterschiedliche Weise – bewusst oder unterbewusst – behandeln und damit zur interkulturellen Öffnung ihres Verbandes beitragen. Auch mit dem Leitfaden zur Mitgliedergewinnung „Mehr Menschen für die Feuerwehr“ (2012) des Landesfeuerwehrverbandes wird diese Thematik angesprochen und seit Jahren, z. B. auch durch spezielle Seminarangebote, thematisiert. Vorliegender Bericht knüpft an die bestehenden Ansätze an und erweitert diese.

Wie in anderen Bereichen auch, haben gerade die Entwicklungen im Herbst 2015, die zu einer erhöhten Zunahme von Geflüchteten geführt haben, die Beschäftigung mit dieser Thematik begünstigt, da viele Feuerwehren in den Aufbau von Notunterkünften involviert waren und sich einige darüber hinaus auch weiterhin der Integration von Flüchtlingen annehmen, indem sie beispielsweise Brand-schutzerziehungsmaßnahmen durchführen oder Geflüchtete (insbesondere auch deren Kinder) in die Feuerwehren aufnehmen. Obwohl viele Feuerwehrangehörige die Aufnahme von Flüchtlingen in die Einsatzabteilungen aufgrund von Sprachbarrieren als schwierig erachten, gibt es doch Beispiele, wie dies gelingen kann. So wurden Einsteigerkurse durchgeführt oder interessierte Flüchtlinge zu Einsätzen mitgenommen. Derartige „Modellprojekte“ sind bisher jedoch eher die Seltenheit und immer von den Einstellungen und Haltungen der einzelnen Feuerwehrmitglieder und den äußeren Umständen²⁵ (z. B. auch inwieweit die Feuerwehr Zugang zu Flüchtlingsinitiativen vor Ort hat oder Unterstützungen seitens der Politik) abhängig.

Das Thema „Vielfalt in der Feuerwehr“ ist den Mitgliedern insbesondere in der Hinsicht bewusst, dass sich ihr Verein aus Personen mit unterschiedlichsten beruflichen Hintergründen zusammensetzt. Das führe u. a. zu dem positiven Nebeneffekt, dass aktive Mitglieder für alle Lebensbereiche, also auch im privaten Bereich, Ansprechpartner in der Feuerwehr finden. Durch die Mitgliedschaft in der Feuerwehr wird man in ein großes Netzwerk eingebunden, dass für die Integration innerhalb der Dorfgemeinschaft sehr förderlich sein kann. Dennoch ist es für Außenseiter nicht immer einfach, Zugang zum System „Feuerwehr“ zu finden, das in sich immer noch eine **eigene Kultur**, die von Hierarchien, Disziplin und Gehorsam geprägt ist, pflegt. Zwar unterliegt die „Feuerwehrkultur“ einem Wandel, der auf gesamtgesellschaftliche Veränderungen zurückzuführen ist (vgl. Kapitel 3), dennoch

²⁵ Z. B. von der Größe der Feuerwehr und ihrem Einsatzgebiet (Stadt/Land), den Netzwerken, z. B. zu örtlichen Flüchtlingsinitiativen und der Unterstützung seitens der Politik.

scheint der Ausdruck von Warneken (2010), der von „offenen und halboffenen Türen“ in der Feuerwehr spricht, immer noch aktuell. Nahezu alle Feuerwehren bezeichnen sich als offen, d. h. jeder, der möchte, könne zu ihnen kommen und sei willkommen, wobei von Neuzugängen aber auch erwartet wird, dass diese die vorhandenen Strukturen und Umgangsweisen „akzeptieren“. Diese Einstellung erschwert es wiederum gerade für Personen, die bisher wenig in der Freiwilligen Feuerwehr vertreten sind, wie Frauen oder Migranten, in die Reihen der Feuerwehren aufgenommen zu werden und erklärt vielleicht – neben den nicht unerheblichen Aspekten der mangelnden zeitlichen Ressourcen und zahlreichen Freizeitmöglichkeiten – deren Unterrepräsentanz im Vergleich zur Bevölkerungsstruktur.

Die meisten Freiwilligen Feuerwehren haben nach eigenem Bemessen bereits viel unternommen, um neue Mitglieder zu werben und andere Zielgruppen zu erreichen, da sie das als Erfordernis sehen, um ihre Feuerwehr zu erhalten. Die Vorgehensweise bei der Mitgliederwerbung, insbesondere bezogen auf die Zielgruppe „Personen mit Migrationshintergrund“, fällt dabei sehr unterschiedlich aus, da sie in vielen Fällen keinen Erfolg versprach und häufig gar nicht als zentrales Thema gesehen wird. Andere Themen, wie die finanzielle und technische Ausstattung sowie die Umstellung auf den Digitalfunk, stehen mehr im Mittelpunkt. Dennoch gibt es auch für die Mitgliederwerbung unzählige positive Beispiele, mit welchen Aktionen und Projekten Feuerwehren dies versuchen und welche Kooperationspartner dabei eine Rolle spielen (vgl. Kapitel 5).

Es wird dennoch deutlich, dass das Thema „Vielfalt“ und der Umgang damit, in viele Bereiche der Freiwilligen Feuerwehr greift. Insgesamt und auf den Gesprächen basierend, ergeben sich daher folgende Anregungen, um Freiwillige Feuerwehren bei interkulturellen Öffnungsprozessen zu unterstützen und das Bewusstsein dafür zu fördern:

- ❖ **Bewährtes behalten und ausbauen – bei gleichzeitiger Offenheit für Neues: ein neues Bewusstsein für aktuelle gesellschaftliche Anforderungen und daraus hervorgehende Neuausrichtung der Leistungen schaffen sowie das Selbstbild innerhalb der Feuerwehren stärken, da sich auch die Feuerwehrkultur selbst im Wandel befindet**

„So banal es ist, muss es doch immer noch betont werden: Mehrsprachige Flyer, Plakate, auf denen weißhäutige und farbige Feuerwehrleute zu sehen sind, Seminare, auf denen Diversity Management gelehrt wird, Initiativen, die von ‚oben‘ kommen, werden wenig nützen, wenn sie von der Basis nicht mitgetragen werden. Im Alltag der Vereine, an der „Belegschaftskultur“, entscheidet sich, ob Neumitglieder, egal ob mit Migrationshintergrund oder ohne, sich willkommen fühlen können.“ (Warneken 2011: 61)

Wie vorangestelltes Zitat verdeutlicht, ist es von der „Belegschaftskultur“ abhängig, wie offen ein Verein oder eine Institutionen gegenüber der Aufnahme von Neuen sind. Wie in Kapitel 3 deutlich wurde, befindet sich die von Tradition geprägte Feuerwehrkultur bzw. -struktur im Wandel. Diesen Wandel, der nicht nur auf die gesellschaftliche Vielfalt, sondern vor allem auch auf Individualisierungsprozesse und die Anforderungen einer modernen Arbeits- und

Freizeitwelt, zurückzuführen ist, gilt es sich innerhalb der eigenen Vereine bewusst zu machen und zuzulassen. In der Freiwilligen Feuerwehr sind alle Generationen (Baby-boomer, Generation x, Generation y) und verschiedenste Berufsgruppen zu finden, die unterschiedliche Wertevorstellungen, Einstellungen und Bedürfnisse haben. Diese gilt



Abbildung 22 Karikatur

es zu berücksichtigen und mit der bereits vorhandenen Vielfalt innerhalb der Freiwilligen Feuerwehren konstruktiv umzugehen und diese noch mehr als **Ressource** wahrzunehmen. Feuerwehren sollten sich verstärkt als moderne und lernende Institutionen bzw. Organisation²⁶ begreifen und dieses neue Bild nach außen tragen. Dazu gehört es auch, innerhalb der Wehren zu klären: Wie und als was verstehen sich die Freiwilligen Feuerwehren unter Berücksichtigung der spezifischen Bedingungen vor Ort? Welche Aufgaben möchten und müssen sie neben ihren gesetzlichen Pflichten noch leisten? Die Auseinandersetzung mit der Stellung der Freiwilligen Feuerwehr innerhalb der Gesellschaft (z. B. „Mädchen für alles“) gilt es dabei zu reflektieren und das **Selbstbild** nach außen zu tragen.

Die Beschäftigung mit gesellschaftsrelevanten Thematiken und die Rückbesinnung auf bzw. Neugestaltung von Leistungen und Leitbildern, kann ein neues Selbstbewusstsein der Feuerwehren unterstützen und den Teamgeist stärken. Dabei ist es wichtig, auch die Frage nach dem Umgang mit Neuzugängen zu stellen und Feuerwehrmitglieder neben der technischen Ausbildung auch in Soft-Skill-Bereichen (wie bspw. interkulturelle Kompetenz, Konfliktmanagement, Argumentationstraining, Workshop zum Thema „Willkommenskultur“) zu qualifizieren.

❖ Öffentlichkeitsarbeit „modernisieren“ und neue Feuerwehrekultur bewusst inszenieren

Einige Feuerwehren betreiben Öffentlichkeitsarbeit sehr vorbildlich und greifen dabei auch auf neue Formen und Medien der Kommunikation zurück. Unter anderem werden dabei Online-Netzwerke und Blogs genutzt, Newsletter und Feuerwehrzeitschriften herausgegeben oder beispielsweise Imagefilme (mit örtlichem Bezug) gedreht, die dann in kommunalen Kinos laufen. Bei anderen Feuerwehren mangelt es hingegen oftmals schon an einem eigenen Internetauftritt. Es ist zu überlegen, zwar Werbemaßnahmen auf Ebene des Bundes bzw. der Länder anzusiedeln – diese könnten aber auf einfache Weise mit einem **lokalen Bezug** versehen werden (z. B. vorgefertigte Plakate/Flyer mit Platzhaltern, Fernsehspots und Kurzfilme, die kommunalen Bezug zulassen).

Neben der Erschließung neuer Medien könnte zudem darauf geachtet werden, die „neue Feuerwehrekultur“ (vgl. Kapitel 3) noch bewusster hervorzuheben und z. B. neben dem klassi-

²⁶ Der Begriff lernende Organisation wird hier im Sinne von Peter Senge verstanden, der lernende Organisationen als Gebilde versteht, das die Fähigkeit besitzt, sich von Ansichten zu lösen, die mit der traditionellen Hierarchie verbunden sind, hin zur Fähigkeit aller Mitarbeiter bzw. Mitglieder, gängige Denkmuster herauszufordern und eine ausgeglichene Perspektive zu finden. Die fünf wichtigsten Elemente einer lernenden Organisation nach Senge sind die Selbstfindung und Persönlichkeitsentwicklung, das systemische Denken, die gemeinsamen Visionen sowie Teambildung.

schen Einsatzbereichen der Feuerwehr das vielfältige Aufgabenspektrum innerhalb der Gesellschaft aufzuzeigen, aber auch bewusst einzugrenzen. Beispiele hierfür könnten sein:

- Betreuung und Leitung von Kinder- und Jugendgruppen
- Eventmanagement – Organisation von Veranstaltungen und Festen
- Marketing und Öffentlichkeitsarbeit
- Musikzüge
- Pflege von internationalen Partnerschaften und Kooperationen
- Interkulturelle Beratung
- Teamentwicklung, Coaching und Führung
- Koordination organisationsübergreifender Zusammenarbeit im Katastrophenschutz

Durch die Hervorhebung der vielfältigen Tätigkeitsmöglichkeiten und den bewussten Blick darauf, dass die Angebote interkulturell oder zielgruppenspezifisch ausgerichtet sind, könnten bisher unterrepräsentierte Zielgruppen wie Frauen oder Migranten angesprochen und für den Einsatz in der Feuerwehr motiviert werden. Gleichzeitig müssen die Ressourcen und das Kräfteverhältnis aber realistisch eingeschätzt werden (keine Überlastung!). Falls die Aufgaben bzw. Leistungen der Freiwilligen Feuerwehr auf Dauer nicht mehr durch ehrenamtliches Engagement erbracht werden könne, gilt es zu überlegen, welche **Anreize**, Entschädigungs- und Anerkennungsformen geschaffen werden können, um das freiwillige Engagement nachhaltig zu sichern. Statt einer bloßen „Komm-zu-uns-Strategie“ sollte vermehrt auch eine aufsuchende „**Wir-kommen-zu-euch-Strategie**“ verwirklicht werden, indem z. B. in der Schule nicht nur Brandschutzerziehung geleistet wird, sondern nachhaltig auf den Aufbau einer Schulfirewehrgruppe o. Ä. in Anlehnung an den Schulsanitäter-Dienst gesetzt wird.

Unter der Überschrift „Zukunftsperspektiven der Freiwilligen Feuerwehr – Sicherheit für alle?!“ sollten (kommunale) Strategien und Konzepte entwickelt werden, die u. a. auch Plan-spiele enthalten („Was wäre, wenn es keine Freiwillige Feuerwehr vor Ort mehr gibt?“).

Fakten

Viele Feuerwehren betreiben kaum Öffentlichkeitsarbeit
Gerätehäuser gleichen geschlossenen Burgen...





...und selbst die Fahrzeugbeschriftungen lassen nicht erkennen, dass es sich um ehrenamtliche Helfer handelt

Dabei geht es auch anders...

„Rollende Werbeträger“ - genutzt

Warum informieren wir nur so selten auch optisch darüber, dass...



...dies durch Ehrenamtliche in der Freizeit und zusätzlich zum Beruf geschieht ???

Abbildung 23 Folien aus einer Präsentation des LFV Hessen zur Optimierung der Öffentlichkeitsarbeit von Feuerwehren (2013)

❖ **Mitgliederwerbung bei gleichzeitiger Aufklärung über die Rolle der Freiwilligen Feuerwehren (Ehrenamt)**

Unter dem Aspekt „Wir sagen: Die Tür ist für jeden offen. Aber zeigen wir denen auch, wo die Tür ist?“ (Warneken 2011: 54f.) ist festzuhalten, dass es in der Bevölkerung häufig an Wissen darüber mangelt, für welche Aufgaben die Feuerwehr zuständig ist, und darüber, dass die Arbeit der Feuerwehr vor allem auf Freiwilligkeit und ehrenamtlicher Arbeit basiert.

Daher sind Informationsveranstaltungen, die das Aufgabenfeld Feuerwehr an sich vorstellen, ebenso wichtig wie eine gesamtgesellschaftliche Aufklärung darüber, was Ehrenamt bedeutet. Dabei gilt es, die Spezifika der ehrenamtlichen Tätigkeit in der Feuerwehr (im Vergleich zu anderen Vereinen) hervorzuheben und u. a. zu betonen, dass eine aktive Mitgliedschaft beispielsweise Vorteile auf dem Arbeitsmarkt (Einstellungschancen bei Arbeitgebern werden dadurch erhöht)²⁷ bietet, da in der Feuerwehr ein **hoher Ausbildungsstandard** herrscht, **Teamfähigkeit** und **Hilfsbereitschaft** an erste Stelle stehen sowie neben **handwerklichen/technischen Qualifikationen** auch **Leistungs- und Führungserfahrungen** gesammelt werden können. Des Weiteren könnten zudem die kostenlose Mitgliedschaft sowie das starke **Gemeinschafts- und Wir-Gefühl**, das in der Feuerwehr zum Tragen kommt, stärker betont werden.

Insgesamt sollte die Aufklärungsarbeit über Feuerwehrstrukturen in Regelangebote, wie beispielsweise den Schulunterricht und explizit auch die Integrationskurse (!), übernommen werden.



Abbildung 24 Karikatur Ehrenamt

❖ **Person benennen, die für Neuzugänge sowie die Ausgestaltung des Begriffs „Willkommenskultur bzw. Offenheit“ innerhalb der eigenen Feuerwehr zuständig ist**

Gerade um den Einstieg für Neue in die Feuerwehr zu erleichtern, wird ein klarer Ansprechpartner als sinnvoll erachtet, der interessierte Personen einführt und eine Zeitlang begleitet. In Anlehnung an bereits bekannte und praktizierte Patenschafts- bzw. Mentoren-Modelle (vgl. ebenso Warneken 2011: 64), die in der Feuerwehr v. a. beim Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilungen Anwendung finden [„*Wer neu kommt, bekommt einen Paten [Mentor]. Dass sie alles finden, Gruppenzuteilung, persönlich an die Hand nehmen. Da ist das Beste, was man machen kann*“ (interviewte Person 2016)], könnte eine **Arbeitsgruppe** „neue Kameraden“ oder „**Willkommen in unserer Feuerwehr**“ gegründet werden, die u. a. für Mitgliederwerbung zuständig ist, aber auch die Empfangssituation in ihrer eigenen Wehr kritisch betrachtet, verbessert und neue Kameradinnen und Kameraden begleitet. Diese Personen gilt es u. U. gesondert zu schulen und ggf. auch fachlich zu begleiten – die Weiterbil-

²⁷ Hier wurde berichtet, dass einige Kommunen sogar bewusst Feuerwehrangehörige in der Stadtverwaltung einstellen, um die Tagesalarmsicherheit sicherzustellen (vgl. Interviewte Person 2016).

dungsangebote der Hessischen Landesfeuerweherschule zum **Interkulturellen Berater** können dafür in Anspruch genommen werden.

❖ **Mitgliederwerbung interkulturell und zielgruppenspezifisch denken, Kooperationspartner suchen**

Insgesamt wird in der Feuerwehr, insbesondere auf Bundes-, Landes- und Kreisebene viel Öffentlichkeitsarbeit betrieben und es werden diverse Materialien bereitgestellt, um neue Mitglieder zu gewinnen. Wie die einzelnen Kampagnen allerdings in den Wehren vor Ort ankommen, genutzt und umgesetzt werden, ist sehr unterschiedlich und individuell. Um zielgruppengerecht vorgehen zu können, ist es wichtig, dass die vorhandenen Materialien vor Ort

ankommen, bekannt gemacht und an die spezifischen lokalen Bedingungen angepasst werden können (z. B. Poster mit örtlichem Bezug). Da eine direkte Ansprache (z. B. auch über Freunde und Bekannte) insbesondere bei in Deutschland aufgewachsenen Personen immer noch als erfolgreicher Weg gesehen wird, Personen für die Feuerwehr zu gewinnen, sollte diese Methode ein Schwerpunkt bei der Mitgliederwerbung bleiben. Dennoch muss sich die Frage gestellt werden, wie Personen erreicht werden können, die bisher keinerlei Bezug zum Thema Feuerwehr hatten. Hierfür wird z. B. als sinnvoll erachtet, bestehende Feste oder Veranstaltungen der Feuerwehr „interkulturell“ zu denken („Tag der weltoffenen Tür“) und mit entsprechenden Kooperationspartnern neu auszurichten. Gerade im Bereich Flüchtlingsarbeit gibt es hier schöne Beispiele seitens der Feuerwehr, z. B. die interkulturelle Ausrichtung des Osterfestes, die Einladung von Flüchtlingskindern zum Sport- und Aktiv-Tag, die Beteiligung des Ausländerbeirats bei Jubiläumsfeiern usw.

Auch die Brandschutzerziehung und Aufklärungsangebote müssen interkulturell und zielgruppengerecht angeboten werden. Dafür könnten beispielsweise vorhandene Strukturen und Kooperationspartner (wie beispielsweise Integrationsstellen vor Ort oder bestehende Materialien) genutzt und beteiligt werden. Es ist wichtig, diesbezüglich Kooperationspartner vor Ort zu suchen und sein Netzwerk auszubauen (z. B. mit örtlichen Integrationsstellen, Flüchtlingshilfen, Ausländerbeiräten).

❖ **Grundausbildung anpassen und ggf. in abgeschwächter Form / kürzerer Zeitspanne anbieten**

Die Ausbildung zu einem richtigen Feuerwehrmann bzw. einer Feuerwehrfrau ist sehr langwierig und zeitaufwändig. Hier sollten Überlegungen angestellt werden, wie diese verkürzt

Interkulturelle Beraterinnen bzw. Berater bei der Feuerwehr...

- ... sind sensibilisiert für interkulturelles Handeln.
- ... treten ein für Chancengleichheit und erkennen und beseitigen diesbezügliche Stolpersteine.
- ... legen Wert auf eine erfolgreiche Kommunikation und Interaktion.
- ... gestalten Dialoge.
- ... beraten bei (interkulturellen) Einsätzen.
- ... sind Vertrauenspersonen für ihre Kameradinnen und Kameraden.
- ... sind Vermittler in Konfliktsituationen.
- ... leisten Netzwerkarbeit und pflegen Kontakte zu relevanten Stellen vor Ort.
- ... entwickeln und begleiten Projekte zur interkulturellen Öffnung und sind Vertreter einer kultursensiblen und offenen Feuerwehr.

Abbildung 25 Aufgabenprofil interkulturelle/r Berater/in

oder mit anderen Schwerpunkten angeboten werden könnten. Zum Beispiel könnten Zertifikate für erbrachte Leistungen, wie es beispielsweise für den Erste Hilfe-Kurs bereits gibt (vgl. Warneken 2011: 80f.) ausgestellt werden, um Anreize zu erhöhen. Gleichzeitig würden damit weitere Verpflichtungen, die oftmals die Mitgliedschaft hemmen, abgebaut. Das in Aussichtstellen von kurzfristigen kleinen Erfolgen kann Interessierte motivieren, weiterzumachen und entsprechende Bescheinigungen können die Integration z. B. in den Arbeitsmarkt erhöhen. Zudem besteht auf diesem Wege die Möglichkeit, auch Personen, die keinen langfristigen ehrenamtlichen Einsatz garantieren können, wie beispielsweise Geflüchtete ohne klaren Aufenthaltsstatus, Erfahrungen zu sammeln und spezifisches Wissen anzueignen, die lebensrelevant sein können.

Ein anderer Aspekt, der überlegt werden sollte, ist das Thema „Interkulturelle Kompetenz“ im Rahmen der Grundausbildung. Auch wenn es bspw. nur eine kurze Einheit ist, hätten zumindest alle Teilnehmer schon davon gehört und die Möglichkeit, sich mental damit zu beschäftigen. Für diejenigen, die sich dann stärker dafür interessieren, werden separate Seminare angeboten, um tiefer in die Thematik einzusteigen.

❖ **Kindergruppen und Jugendfeuerwehr weiter fördern und Übergänge in die Einsatzabteilungen aktiv gestalten**

Kindergruppen und Jugendfeuerwehren haben sich als wichtiger Baustein innerhalb der Feuerwehrstrukturen entwickelt und gelten als elementar für die Mitgliedergewinnung. Kooperationen mit Kindergärten und Schulen sollten gepflegt und ausgebaut werden (z. B. Brandschutzerziehung, Sporttage, Feuerwehr-AG an Schulen o. Ä.). Da alle Kinder und Jugendlichen zur Schule gehen, werden hierüber die unterschiedlichsten gesellschaftlichen Gruppen auf einmal erreicht. Dies stellt somit eine äußerst effektive Art der Mitgliederwerbung dar, weshalb die Schularbeit künftig noch verstärkt in den Fokus genommen werden sollte. Zudem könnte eine Zusammenarbeit mit Sportvereinen oder ansässigen Jugendhäusern hergestellt werden, um Jugendliche an das Thema Feuerwehr heranzuführen.

Meist erfolgt der Zugang zur Feuerwehr über Kinder. Auch Flüchtlingskinder sind häufiger in den Kindergruppen, da Sprachbarrieren hier kaum wahrgenommen werden (anders als bei Erwachsenen) bzw. im Vergleich zur Einsatzabteilung noch nicht so entscheidend sind. Hat die Feuerwehr erst einmal Zugang zu den Kindern, können über sie auch die Eltern erreicht werden. Die Feuerwehr leistet auf diese Weise Integrationsarbeit in jeder Hinsicht. Neben dem Betreuungsprogramm für Kinder könnten deren Eltern separat motiviert werden, sich z. B. an Ausflügen oder Festen zu beteiligen. Durch gezielte „Elternarbeit“ können diese für die Feuerwehr gewonnen werden.

❖ **Anerkennung und Wertschätzung der Freiwilligen Feuerwehr erhöhen, um Mitglieder zu erhalten bzw. zu binden**

Die Interviews haben gezeigt, dass Feuerwehrmitglieder häufig Wertschätzung und Anerkennung seitens der Politik, aber auch in der Bevölkerung vermissen. Gerade um Mitglieder bei der Feuerwehr zu halten, ist es wichtig, ihnen Anreize zu schaffen und ggf. Aufwandsentschädigungen, z. B. in Form von kostenlosen Eintritten in Schwimmbäder sowie eine kostenlose Mitgliedschaft im Fitnessstudio zu ermöglichen. Verantwortlichkeiten auf kommunaler Ebene gilt es diesbezüglich zu klären und zu verpflichten.

Ferner sollte aber auch innerhalb der Feuerwehr der Aspekt der „Freiwilligkeit“ und des „Ehrenamtes“ klar und verbindlich kommuniziert werden (es ist ein Amt, das wegen Menschlichkeit und nicht aufgrund der Bezahlung übernommen wurde (vgl. Warneken 2011: 52).

Mitgliederbindung: Möglichkeiten

- Aktive Kommunikation zwischen Führung und Basis
- Begleitung bei Umzug (Informationsaustausch alte/neue Wehr)
- Beurlaubung auf Zeit
- Doppelmitgliedschaften ermöglichen
- Familie in Leben der Einsatzabteilung einbinden
- Flexibilität für Vereinbarkeit Feuerwehrdienst/Umfeld
- Hinweis an Arbeitgeber zu besonderen Fähigkeiten (Einsatzmöglichkeit als Brandschutzbeauftragter?!)
- Kinderbetreuung bei Einsätzen sicherstellen
- Übergangsphase JF/FF verbessern (Mentoren)
- Verbesserte Menschenführung
- ...und, und, und...

Extrem wichtig: Analyse der Austrittsgründe

Abbildung 26 Mitgliederbindung

❖ **Geduld und langer Atem**

Tage der offenen Tür oder Brandschutzaufklärungen insgesamt oder auch insbesondere in Flüchtlingsheimen haben nicht immer gleich die erhofften Wirkungen und stoßen nicht immer auf große Begeisterung oder Aufnahmebereitschaft (insbesondere auch seitens der Geflüchteten). Gerade im Umgang mit dieser Zielgruppe, aber auch insgesamt gesellschaftlich betrachtet, sind hier Geduld, Empathie und ein langer Atem gefragt. Immer wieder Aktionen anzubieten und auf die Personen zuzugehen, fördert langfristig gesehen Vertrauen. Meist werden die Früchte der präventiven Arbeit erst Jahre später sichtbar.

Was bleibt, ist auch gegenwärtig eine Auseinandersetzung mit der Frage der Zukunft der Feuerwehren: Wie lange wird die Freiwillige Feuerwehr als wichtiger Dienstleister der Gesellschaft in als Ehrenamt noch erhalten bleiben und inwiefern wird die Verlagerung in hauptamtliche Strukturen dabei eine Rolle spielen? Die rückgemeldeten **Zukunftsvisionen** der Feuerwehren in den Interviews zeichnen hier ein eindeutiges Bild: Die gesellschaftlichen Ansprüche an die Feuerwehr werden nicht geringer werden. Vielmehr wird der Anspruch an die Qualität der Ausbildung und die der Einsätze zunehmen und spezifischere Aufgabenfelder abdecken. Zeitliche Ressourcen von ehrenamtlichen Helfern werden noch knapper und auch die finanzielle Ausstattung von Feuerwehren sehen viele interviewte Personen nicht optimistisch. Es wird vermutet, dass aufgrund von Mitgliedermangel immer mehr Wehren zusammengelegt werden müssen und die Kommunen ein Problem damit bekommen, die

Tagesalarmsicherheit sicherzustellen. Die Rede ist auch von der Einführung von sogenannten Pflichtfeuerwehren. Das, wofür die Freiwilligen Feuerwehren jedoch stehen und was sie auszeichnet, würde damit verloren gehen. **Wünsche** der Interviewpartner für ihre Feuerwehren lassen sich daher wie folgt in drei Stichworten zusammenfassen:

- 1) Finanzielle und personelle Ausstattung verbessern (Nachwuchsprobleme beheben, gesamtgesellschaftliche Ausrichtung und „interkulturelle Öffnung“, Modernisierung der Gerätschaften, Zuschüsse zu Wohnungen im Einsatzgebiet)
- 2) Anerkennung in der Bevölkerung erhöhen und die Freiwillige Feuerwehr nicht als Selbstverständlichkeit betrachten
- 3) Weniger Bürokratie

Bezüglich der Feuerwehren selbst ist es wünschenswert, den Mut, den sie in äußerst vielfältigen Einsatzbereichen tagtäglich beweisen, auch auf andere gesellschaftliche Herausforderungen anwenden. Dieser Bericht soll daher mit seinen Beispielen und Vorschlägen an Maßnahmen dazu ermutigen, agil zu bleiben und Neues zu wagen, ohne alles Altbewährte aufgeben zu müssen.

7. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Anzahl Mitglieder in Freiwilligen Feuerwehren Deutschlands (2000-2013) (Quelle: http://www.feuerwehrverband.de/statistik.html , zuletzt aufgerufen am 04.01.2017).....	5
Abbildung 2 Anzahl Mitglieder in Jugendfeuerwehren Deutschlands (2000-2013) (Quelle: http://www.jugendfeuerwehr.de/fileadmin/user_upload/DJF/Download/Verwaltung/Jahresstatistik/Jahresstatistik_DJF_2015.pdf , zuletzt aufgerufen am 18.04.2017)	5
Abbildung 3 Anzahl der Mitglieder in Freiwilligen Feuerwehren Hessens (2000-2015) (Quelle: LfV Hessen)	6
Abbildung 4 Mitgliederentwicklung der Jugendfeuerwehren in Hessen (2001-2015) (Quelle: LfV Hessen)	6
Abbildung 5 Anzahl von Kindergruppen in Freiwilligen Feuerwehren in Hessen (2008-2015) (Quelle: LfV Hessen)	7
Abbildung 6 Entwicklung der Mitgliederzahlen von Migranten in hessischen Feuerwehren (2009-2015) (Quelle: LfV Hessen)	8
Abbildung 7 Elemente und Kennzeichen von Feuerwehrkultur (Zeichnung von Seminarteilnehmenden an der Hessischen Landesfeuerwehrschule 2016)	9
Abbildung 8 Ergebnisse auf die Frage: „Auf einer Skala von 1-10: Wie wichtig ist es für die Feuerwehr, sich auf die Vielfalt der Menschen einzustellen und sich dafür gegebenenfalls auch selbst zu verändern?“	13
Abbildung 9 Werbekampagne des DFV zur Gewinnung von Frauen als Nachwuchskräfte	15
Abbildung 10 Plakate zur Ansprache von und Werbung für Frauen des LfV Hessen (https://www.op-online.de/hessen/stell-vor-brennt-niemand-loescht-588588.html , zuletzt aufgerufen am 04.01.2017).	15
Abbildung 11 Feuerwehren beim Bau von Notunterkünften (Quellen: http://www.echo-online.de/lokales/odenwaldkreis/michelstadt/industriehalle-wird-zu-heimat-auf-zeit_16241930.htm , http://www.taunus-zeitung.de/lokales/hochtaunus/vordertaunus/Einsatz-in-der-Sporthalle;art48711,1662578 , http://www.op-online.de/welt/fluechtlinge-unterstuetzen-feuerwehren-in-deutschland-zr-6550061.html zuletzt aufgerufen am 29.12.2016)	19
Abbildung 12 Flüchtlinge unterstützen die Feuerwehren (Quelle: www.op-online.de , zuletzt aufgerufen am 13.12.2017)	19
Abbildung 13 Gelebte Integration: Feuerwehr lädt Flüchtlinge zur Übung ein (Quelle: http://feuerwehren-echzell.de/20150925_Uebung.htm , zuletzt aufgerufen am 29.12.2016)	19
Abbildung 14 Brand in einem Flüchtlingsheim (Heppenheim) (Quelle: ZDF heute)	19
Abbildung 15 Feuerwehrübungen mit Geflüchteten (Quelle: http://www.nnp.de/lokales/limburg_und_umgebung/Integrative-Arbeit-an-Schlauch-und-Feuerwehr-Pumpe;art680,1698348 , http://www.kreis-anzeiger.de/lokales/wetteraukreis/nidda/bewegend-zu-sehen-wie-sich-alle-naeherkamen_16450246.htm , zuletzt aufgerufen am 29.12.2016)	19

Abbildung 16 und Abbildung 17 Frauen und Personen mit Migrationshintergrund haben ähnlich schwere Voraussetzungen für den Zugang zur Feuerwehr (Quelle: Warneken 2011: 90, 117)	24
Abbildung 18 Karikatur (Quelle: Warneken 2011: 49).....	25
Abbildung 19 Feuerwehrleute machen bei einem Verkehrsunfall auf ein Fehlverhalten der Autofahrer aufmerksam und (Quelle: http://hessenschau.de/gesellschaft/feuerwehr-gegen-gaffer-vielleicht-bewirkt-das-ein-umdenken,feuerwehr-gaffer-100.html , zuletzt aufgerufen am 09.09.2016)	25
Abbildung 20 Die Jugend zeigt den Großen, wie es richtig geht (Quelle: https://www.op-online.de/region/obertshausen/red-car-day-freiwillige-feuerwehr-obertshausen-2015-5522865.html , zuletzt aufgerufen am 02.02.2017)	27
Abbildung 21 Das ambivalente Bild der FFW in der Öffentlichkeit (Quelle: Warneken 2011: 106).....	29
Abbildung 22 Karikatur (Quelle: Warneken 2011: 62).....	34
Abbildung 23 Folien aus einer Präsentation des LFV Hessen zur Optimierung der Öffentlichkeitsarbeit von Feuerwehren (2013).....	35
Abbildung 24 Karikatur Ehrenamt (Quelle: Warneken 2011: 120).....	36
Abbildung 25 Aufgabenprofil interkulturelle/r Berater/in	37
Abbildung 26 Mitgliederbindung (angelehnt an eine Präsentation des LFV 2013).....	39



LFVHessen

Landesfeuerwehrverband Hessen
Geschäftsstelle
Kölnische Straße 44-46
34117 Kassel
Tel.: 0561/7889-45147
Fax: 0561/7889-44997
www.feuerwehr-hessen.de
E-Mail: info@feuerwehr-hessen.de

Gefördert durch das Bundesministerium des Innern im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages