

---

# Bevölkerungsschutz im demografischen und gesellschaftlichen Wandel

Good-Practices Analyse: Innovationen zum bürgerschaftlichen Engagement in Bevölkerungsschutzorganisationen am Beispiel der (Freiwilligen) Feuerwehr

Stephanie Bremstahler

Lara Schartau

Holger Spieckermann

Das diesem Bericht zugrundeliegende Forschungsvorhaben wurde im Rahmen des Förderprogramms FH Struktur des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

Projektleitung:

Prof. Dr. Dr. Herbert Schubert (Projektleitung)

Projektbearbeitung:

Stephanie Bremstahler, M.A.

Lara Schartau, M.Sc., M.A.

Holger Spieckermann, M.A.

SRM-Arbeitspapier 66

Forschungsschwerpunkt Sozial • Raum • Management (SRM)  
Technische Hochschule Köln  
Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften  
Ubierring 48  
50678 Köln  
<http://www.th-koeln.de/srm>

Köln, im November 2017

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einführung</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Methodik</b> .....	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>State-of-the-art: Bevölkerungsschutz im demografischen und gesellschaftlichen Wandel</b> .....	<b>12</b>
	3.1 Demografischer Wandel.....	12
	3.2 Sozialer Wandel.....	13
	3.3 Regionale Unterschiede.....	16
<b>4</b>	<b>Organisationale Herausforderungen für die Freiwillige Feuerwehr</b> .....	<b>18</b>
	4.1 Organisationsstruktur.....	18
	4.2 Management und Prozesse.....	20
	4.3 Organisationskultur.....	23
<b>5</b>	<b>Gute Beispiele innovativer Bevölkerungsschutzorganisationen</b> .....	<b>27</b>
	5.1 Zukunftsinitiative „Starke Kommunen – Starkes Land“.....	27
	5.2 Kindergeburtstage mit der Feuerwehr.....	30
	5.3 Interkulturelle Öffnung der Freiwilligen Feuerwehr.....	32
	5.4 Integration von Asylbewerbern.....	34
	5.5 Studentische Feuerwehr-Hochschulgruppe.....	36
	5.6 Generationenübergreifende Präventionsarbeit.....	38
	5.7 Partnerhochschule der Feuerwehren und Hilfsorganisationen.....	40
	5.8 Entwicklung eines Nachwuchsgewinnungskonzepts.....	43
	5.9 Kooperation mit der Stadtverwaltung und Einführung einer Doppelmitgliedschaft.....	46
	5.10 Einrichten einer Großtagespflegestelle „Löschknirpse“.....	48
	5.11 Kooperation mit dem Ausländerbeirat.....	51
	5.12 Integration von Jugendlichen mit Behinderungen.....	53
<b>6</b>	<b>Zusammenfassung und Ausblick</b> .....	<b>56</b>
	6.1 Hohe Zufriedenheit mit den Maßnahmen und Nachahmungseffekte.....	57
	6.2 Nutzung von Ressourcen von Menschen ab 60 Jahren.....	57
	6.3 Beteiligung von Kindern und Jugendlichen.....	58
	6.4 Aufbau interkultureller Kompetenzen.....	58
	6.5 Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Engagement bei (jungen) Erwachsenen.....	59
	6.6 Familienfreundliche Projekte.....	60
<b>7</b>	<b>Verzeichnisse</b> .....	<b>61</b>
	7.1 Literatur.....	61
	7.2 Tabellenverzeichnis.....	69

## 1 Einführung

Die ehrenamtlich getragenen Organisationen der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr stehen zunehmend vor dem Problem der Mitgliedergewinnung und -haltung. Diese Veränderungen sind im gesellschaftlichen und im demografischen Wandel begründet. Zum einen stehen weniger junge und mittelalte Menschen für ein ehrenamtliches Engagement<sup>1</sup> zur Verfügung. Zum anderen scheint das „klassische Ehrenamt“ (vgl. Klie 2013, S.351) bei der Freiwilligen Feuerwehr, beim Deutschen Roten Kreuz oder beim Technischen Hilfswerk nicht mehr in den Lebensalltag vieler Menschen zu passen, da es mit ihren familiären und beruflichen Verpflichtungen oftmals nicht mehr vereinbar ist (vgl. Seiters 2015, S.9). Der daraus resultierende Mitgliederschwund bei den Organisationen verursacht Engpässe und Probleme in der Gewährleistung eines adäquaten Schutzniveaus im Bevölkerungsschutz. Dies gilt insbesondere für periphere Regionen, die am stärksten von einem Bevölkerungsrückgang betroffen sind. Sofern es weiterhin im Interesse der Bevölkerung Deutschlands ist, das Feuerwehrwesen auf ehrenamtliche Strukturen zu stützen, müssen Lösungen gefunden und umgesetzt werden, die die Organisationen des Bevölkerungsschutzes für die Herausforderungen des sozialen und demografischen Wandels fit machen. Andernfalls drohen perspektivisch manchenorts die Einrichtung von Pflichtfeuerwehren sowie Überlegungen zur (kostenintensiven) Verstaatlichung oder Privatisierung des Bevölkerungsschutzes.

Während die Problemlage noch kaum in der öffentlichen Wahrnehmung angekommen scheint, setzen sich die betroffenen Organisationen des Bevölkerungsschutzes, Politik und Forschung zunehmend mit den heutigen Fragen des Freiwilligenmanagements im Bevölkerungsschutz auseinander. Zahlreiche, oft kooperative Projekte wurden in den letzten 15 Jahren durchgeführt. So befasste sich die Enquete-Kommission des Bundestages „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ bereits in der 14. Wahlperiode mit der schwindenden Zahl von Ehrenamtlichen aufgrund demografischer Prognosen (1999 und 2002) (Bundestag 2002). Es folgten unter anderem wissenschaftliche Analysen zu den Auswirkungen des gesellschaftlichen Wandels unter der Federführung des Bundeamts für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) (bis 2014), Organisationsstudien für einzelne Bundesländer wie beispielsweise für Schleswig-Holstein, große vom Bund geförderte Verbundprojekte zur Erarbeitung von Lösungen zur professionellen Integration freiwilligen Engagements (Forschungsprojekt INKA – „Professionelle Integration von freiwilligen Helfern in Krisenmanagement und Katastrophenschutz“ (vgl. INKA-Forschungsverbund 2015), sowie wissenschaftlicher begleiteter Kampagnen und Projekte wie das Projekt Feuerwehrensache in NRW (vgl. Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) 2014; Bledau et al. 2015a; Geschäftsstelle des Projekts Feuerwehrensache 2016). Das Problem eines schwächelnden ehrenamtlich getragenen Bevölkerungsschutzes sowie konkrete Handlungsmöglichkeiten sind demnach seit bald zwei Jahrzehnten identifiziert. Nichtsdestotrotz, so bemängelte Cronenberg im Jahr 2012, sei wenig von den bisher entwickelten Zukunftsstrategien und Handlungsempfehlungen von Politik und Organisationen des Bevölkerungsschutzes umgesetzt worden (vgl. ebd., S.16). In der Tat haben sich die meisten seitdem entstandenen Handlungsempfehlungen bislang in Pilotprojekten und nicht in der Breite niedergeschlagen.

---

<sup>1</sup> Das Engagement der Bürgerinnen und Bürger wird in der Politik, Wissenschaft und Öffentlichkeit mit verschiedenen Begrifflichkeiten beschrieben. Die Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ entschied sich in diesem Kontext für den Oberbegriff „bürgerschaftliches Engagement“. Im Fokus steht die Verbindung einer klassischen Gemeinschaftstätigkeit durch Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben (z.B. als Schöffe oder in der Freiwilligen Feuerwehr (vgl. Wenzel et al. 2015, S. 18). Der Begriff „Ehrenamt“ dagegen steht für formalisierte, regelgebundene und dauerhafte Aktivitäten des Engagements. Der Begriff des „freiwilligen Engagements“ ist mit dem Begriff „bürgerschaftliches Engagement“ vergleichbar, wobei die Freiwilligkeit der Tätigkeit stärker betont wird (vgl. ebd.). Im Freiwilligenurvey 2014 verwenden die Engagierten zur Beschreibung ihrer Tätigkeit überwiegend die Begriffe „Freiwilligenarbeit“ (43%) oder „Ehrenamt“ (36%) (vgl. ebd. S.19). Deutlich wird, dass die Trennlinien zwischen den Engagementbegriffen nicht eindeutig gezogen werden können. Die Begriffe „bürgerschaftliches Engagement“, „Ehrenamt“, „Freiwilligenarbeit“ und „freiwilliges Ehrenamt“ werden in diesem Arbeitsbericht daher synonym verwendet.

Vor diesem Hintergrund wurde Anfang 2016 der Forschungsschwerpunkt „Bevölkerungsschutz im gesellschaftlichen Wandel (BigWa) an der Technischen Hochschule gegründet, um interdisziplinäre Lösungskonzepte für den Bevölkerungsschutz zu entwickeln. Zum Auftakt fand am 16. und 17. Juni 2016 ein erster Stakeholder-Workshop an der TH Köln mit dem Titel „Gesellschaftlicher Wandel und Technologien: Wie entstehen Innovationen im Bereich Bevölkerungsschutz?“ statt (vgl. Forschungsschwerpunkt "Bevölkerungsschutz im gesellschaftlichen Wandel" (BigWa) 2016). Das Ziel war es, vor allem aus der Perspektive der Praxis aufzuarbeiten, welche Aspekte des Wandels in den vergangenen Jahren prägend waren, welche in Zukunft relevant sein werden und welche Maßnahmen bislang für ein zukunftsfähiges Freiwilligenmanagement in den einzelnen Organisationen getroffen wurden. Aus den Präsentationen und Diskussionen ergab sich unter anderem die Forderung nach einer Kompetenzentwicklung innerhalb der betroffenen Organisationen, damit diese auf die lokalen Anforderungen reagieren und den damit verbundenen notwendigen spezifischen Organisationswandel steuern können. Denn obgleich die Herstellung förderlicher regionaler Rahmenbedingungen Auftrag der Politik ist, obliegt es lokalen Akteuren innerhalb der Organisationen, auf lokalspezifische Anforderungen einzugehen, passende Antworten zu finden und umzusetzen. Der demografische und soziale Wandel stellt sich deutschlandweit durchaus unterschiedlich dar, sodass sich Unterschiede beispielsweise aus der regionalen Lage oder der zu erreichenden Zielgruppen ergeben.

Der vorliegende Beitrag soll sich deshalb vor allem auch der praktischen Anpassung von Organisationen des Bevölkerungsschutzes an die Herausforderungen des sozialen und demografischen Wandels widmen. Dabei bedarf es zur Einordnung zunächst einer Übersicht zu den Auswirkungen des gesellschaftlichen und demografischen Wandels auf die Organisationen des Bevölkerungsschutzes sowie die Herausforderungen und Entwicklungsbedarfe für die derzeitigen Strukturen, Prozesse und Organisationskulturen. Im Anschluss daran sollen Gute Beispiele identifiziert werden, bei denen Organisationen des Bevölkerungsschutzes vor dem Hintergrund des gesellschaftlich-demografischen Wandels innovative und nachhaltige (sozial und ökonomisch) Wege beschritten haben. Die aus dem deutschsprachigen Raum kommenden Guten Beispiele wurden dafür anhand von zuvor entwickelten Dimensionen und Kriterien der Organisationssoziologie und der Literatur der Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben ausgewählt und bezeichnen die lokalen Versuche, dem Bedarf an neuen Anreizstrukturen, Anerkennungsformen und Organisationsformaten zu entsprechen (vgl. Kalisch et al. 2014, S.8). Der Fokus liegt dabei auf der Organisation der Freiwilligen Feuerwehr, die wegen ihrer hierarchischen Organisationsstruktur, einer ehemals maskulin geprägten Organisationskultur und zeitintensiven Prozessen im besonderen Maße von den Entwicklungen des gesellschaftlichen und demografischen Wandel betroffen scheint.

Im Folgenden wird zunächst die methodische Herangehensweise hinsichtlich der durchgeführten Literaturanalyse, der Entwicklung der Dimensionen und Kriterien sowie der Auswahl der Guten Beispiele ausgeführt. Im Anschluss daran sollen die Auswirkungen des gesellschaftlichen Wandels auf die Organisationen des Bevölkerungsschutzes – mit einem Fokus auf die Freiwilligen Feuerwehren - beschrieben und die sich daraus ergebenden Entwicklungsbedarfe analysiert werden. Die Sammlung Guter Beispiele stellt daraufhin innovative Ansätze einiger Organisationen im Bevölkerungsschutz vor. Die Diskussion skizziert abschließend, welche Entwicklungsprozesse innerhalb der Organisationen des Bevölkerungsschutzes angestoßen und gefördert werden müssen, damit innovative Ansätze auch in anderen Organisationen Einzug halten.

## **2 Methodik**

Im Zentrum dieser Arbeit steht die Organisation „Freiwillige Feuerwehr“, insbesondere ihre Strukturen, Prozesse und Organisationskultur. Um auf die veränderten Anforderungen, die sich aus dem gesellschaftlichen und demografischen Wandel für die Mitgliedergewinnung und -haltung ergeben, erfolgreich reagieren zu können, muss die Organisation der Freiwilligen Feuerwehr, so lautet die These, ihre informellen und

formellen Organisationsstrukturen verändern. Ein Organisationswandel ist gefordert, der den Ansprüchen der heutigen potenziellen Freiwilligen gerecht wird. Auch wenn diese Arbeit die Frage der spezifischen Transformationsprozesse nicht zu beantworten sucht, sondern die bereits identifizierten Probleme übersichtsartig darstellen will, bedient sie sich organisationssoziologischer Konzepte zur systematischen Erfassung der organisationalen Problemwelten. Denn bereits auf dem ersten Blick wird deutlich, dass sich die Anforderungen des gesellschaftlichen und sozialen Wandels entlang gängiger Schlüsselprobleme von Organisationen mehr oder weniger stark ausgeprägt verorten lassen: „(1) Entscheidungen in und von Organisationen, (2) Kommunikationsprozesse in Organisationen, (3) Führungsprobleme, (4) Macht und Kontrolle in Organisationen, (5) Konflikte in Organisationen, (6) Organisationswandel und organisationales Lernen“ (vgl. Hatch 1997 und Hall 2002 in Preisendörfer 2011, S.19). Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, die bestehende Organisation Freiwillige Feuerwehr mithilfe organisationssoziologischer Konzepte zu beschreiben und so die Schwachstellen aus der Sicht der organisationalen sozio-kulturellen Umwelt zu identifizieren.

Die Übersichtsarbeit bedient sich der Konzepte der organisationalen soziologischen Forschung, wobei an dieser Stelle kein Anspruch auf theoretische Kohärenz besteht. Vielmehr dienen die Konzepte zur systematischen Analyse der Organisation Freiwillige Feuerwehr. Die Ausarbeitung orientiert sich an den von Preisendörfer (2011) herausgestellten fünf Hauptdimensionen der formalen Organisationsstruktur: (1) Arbeitsteilung, (2) Koordination, (3) Hierarchie, (4) Delegation, (4) Formalisierung (vgl. ebd. S.67). Anders als bei Preisendörfers Darstellung wird anschließend die Organisationskultur der Freiwilligen Feuerwehr nicht als Unterkategorie der (2) Koordination verstanden, sondern als essentielles Organisationsmerkmal in einem eigenständigen Abschnitt behandelt. Die Freiwillige Feuerwehr bildet einen lang gewachsenen Mikrokosmos, der sowohl für das Binnenimage als auch das Außenimage eine wichtige Rolle spielt. Zu guter Letzt sollen als dritter Punkt einige organisationale Prozesse herausgearbeitet werden. Die Organisationssoziologie nimmt die konzeptionelle Unterscheidung zwischen Struktur und Prozessen aufgrund fehlender Trennschärfe und offenkundiger Abhängigkeiten häufig nicht mehr vor (vgl. ebd., S.66). Dennoch bietet sie für das hier vorhandene Forschungsinteresse nützliche Blickwinkel.

Die Literaturanalyse beinhaltete eine Sichtung relevanter Literatur aus Wissenschaft, Politik und Praxis. Die Recherche gestaltete sich anhand gängiger wissenschaftlicher Modalitäten. Neben der Recherche in einschlägigen Bibliotheken und anhand thematischer Suchbegriffe in Suchmaschinen wissenschaftlicher Texte wurden die Webauftritte der Organisationen des Bevölkerungsschutzes und der als in dem Feld aktiv identifizierten Parlamente und Forschungsinstitute durchsucht. Die Recherche und Analyse galt als abgeschlossen, nachdem keine neuen Erkenntnisse mehr aus den bis dato recherchierten Werken herauszuziehen/ abzuleiten waren. Die Literaturanalyse erzielt damit gegebenenfalls keine Repräsentativität der gesamten Forschungs-, Politik- und Praxislandschaft in diesem Themenbereich; allerdings strebt sie eine inhaltliche Repräsentativität für den deutschen Raum an. Aufgrund der bereits vorhandenen Diversität zum Beispiel zu Organisationsstrukturen der Freiwilligen Feuerwehr angesichts 16 verschiedener Landesgesetze galt dies als ausreichend. Zudem ließ sich anhand der analysierten Literatur ein Konsens erkennen, dass ein Abrücken von ehrenamtlichen Strukturen zugunsten einer Privatisierung oder einer „Verstaatlichung“ von Sicherheitsaufgaben gesellschaftlich nicht gewollt sei (vgl. Kalisch et al. 2014, S.12; vgl. Steinführer 2014, S.182f.; vgl. Wenzel et al. 2015, S.29).

Für die Identifizierung der Guten Beispiele konnte auf der Literaturanalyse aufgebaut werden. Zunächst wurden auch hier eine Internetrecherche und eine Dokumentenanalyse durchgeführt. Die Recherche fand gezielt anhand der analysierten Problembereiche und etwaiger Lösungen, beispielsweise über Themen wie der Kinderbetreuung statt. Zudem wurde eine Recherche über Wettbewerbe und Preise (beispielsweise Oberbayrischer Feuerwehrpreis, Helfende Hand) durchgeführt sowie diese mithilfe der in der Literatur genannten Guten Beispiele ergänzt. Die Projekte und Maßnahmen wurden im Verlauf der Recherche mithilfe

organisationssoziologischer Dimensionen und Kriterien systematisiert. Die Dimensionen „Organisationsstruktur“, „Management und Prozesse“ sowie „Organisationskultur und Werteorientierung“ wurden im Zuge dessen an das Forschungsinteresse – Innovationen im Ehrenamt „Freiwillige Feuerwehr“ – angepasst (vgl. Tabelle 1). Hierbei zeigte sich, dass einige Gute Beispiele zumeist nicht nur eine Dimension/ein Kriterium berührten, sondern auf einer Kombination von Dimensionen und Kriterien ansetzten. Deshalb wurde bei Projekten und Maßnahmen, die sich in Dimensionen und Kriterien glichen, im Anschluss anhand der Kriterien

- (1) Zielgruppe (welche Zielgruppe soll durch das Projekt oder die Maßnahme angesprochen werden?),  
und
- (2) Effektivität (wie hoch kann die Wirksamkeit der Maßnahme oder des Projekts anhand der vorhandenen Informationen eingeschätzt werden?)

das prägnanteste Projekt bzw. die prägnanteste Maßnahme ausgewählt. Die Organisationen, die die Projekte und Maßnahmen durchführen bzw. durchgeführt haben, wurden anschließend mit der Anfrage nach einem Telefoninterview kontaktiert.

**Tabelle 1: Kriterienkatalog Best-Practice Beispiele „Neue Wege in Organisationen des BevS**

Dimension	Kriterium	Erläuterung
Organisationsstruktur	Neue Positionen / Aufgabenfelder / Ausdifferenzierung der Aufgabenfelder	Strukturelle Öffnung der Feuerwehr für Ehrenamtliche außerhalb des aktiven Dienstes bzw. Schaffung neuer Stellen/Aufgabenbereiche. Implementation von neuen Aufgabenfeldern, auch zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und Verbesserung des Images
	Flexibilisierung der Mitgliedschaft / des Einsatzes	Reduzierung festgelegter Regeln und Strukturen, um Kompatibilität mit privaten und beruflichen Verpflichtungen der Mitgliedschaft zu erreichen
	Infrastruktur/Technologien <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technologische Lösungen</li> <li>• Bauliche Infrastruktur</li> <li>• Soziale Infrastruktur</li> </ul>	IT-Lösungen, bauliche Einrichtungen, soziale Angebote
Management und Prozesse	Neue Managementstrategien	Planung, Entwicklung und Umsetzung von inhaltlichen Zielen und Ausrichtungen der Organisation. Flexible Reaktion auf Anforderungen und Bereitschaft Innovationen zuzulassen
	Aus- und Fortbildung	Überarbeitung oder Erweiterung des Fortbildungsangebots
	Öffentlichkeitsarbeit/Marketing, z.B. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Webbasierte Medien</li> <li>• Events</li> <li>• Initiativen/Marketingkonzepte</li> </ul>	Erschließung neuer Kommunikationswege zur Erreichung neuer Zielgruppen
	Nachwuchsgewinnung/Integration neuer Zielgruppen	Spezifizierung der neuen Zielgruppen: Frauen, Personen mit Migrationshintergrund/Fluchterfahrung, ältere Personen, Quereinsteiger*innen, Kinder, Personen mit Behinderung
	Netzwerkarbeit	Netzwerkarbeit zur Aktivierung des Stakeholderkreises: <ul style="list-style-type: none"> <li>• andere Organisationen im Bevölkerungsschutz</li> <li>• Kooperation mit Akteuren der Länder/des Bundes,</li> <li>• Kooperationen mit bzw. Unterstützung und Förderung durch Kommunen/ Landkreise</li> <li>• Kooperationen mit wissenschaftlichen Einrichtungen</li> <li>• Akteure der Zivilgesellschaft (z.B. lokale Initiativen und Vereine)</li> <li>• Akteure der Privatwirtschaft</li> </ul>
Organisationskultur und Werteorientierung	Kulturelle Öffnung	Maßnahmen zur Öffnung der Organisationskultur für neue Zielgruppen

Für die Telefoninterviews wurde anhand von Kriterien der Prozessevaluation ein Leitfaden entwickelt (vgl. Farrokhzad und Mäder 2014). Mithilfe von Kriterien auf den Programmdimensionen Kontext, Struktur, Inputs und Incomes konnten die Ausgangsbedingungen in den Organisationen des Bevölkerungsschutzes erfasst werden, die zu dem Konzept der Maßnahme bzw. des Projekts führten. Zudem konnten mithilfe der Dimensionen Aktivitäten, Outputs, Outcomes und nicht-intendierten Resultaten Abläufe und Herausforderungen während der Umsetzung sowie die Resultate der Maßnahmen und Projekte erfasst werden (vgl. Tab. 3).

Insgesamt 16 Organisationen wurden im April 2017 kontaktiert und nach ihrer Bereitschaft für ein Interview gefragt. Die Akteure wurden insgesamt zwei Mal per E-Mail angeschrieben und um Mitwirkung gebeten. Am Ende waren zwölf Vertreter\*innen von Organisationen bereit, ein Interview zu geben (vgl. Tab.2). Die Telefoninterviews mit Repräsentantinnen und Repräsentanten der jeweiligen Organisation dauerten zwischen 30 bis 70 Minuten. Dabei wurden die Interviewpartnerinnen und -partner zunächst um eine Einschätzung der jeweiligen Dimension („Bitte nehmen Sie eine kurze Beschreibung Ihrer Organisation vor“) gebeten und anschließend zu offen gebliebenen Punkten gezielt befragt. Die in den Interviews erhobenen Da-

ten wurden anschließend ausgewertet und in die Steckbriefe der guten Beispiele überführt. Diese wurden den Vertreter\*innen der Organisationen zur inhaltlichen Korrektur in den Sommermonaten Juli bis August 2017 übermittelt. Im Anschluss erfolgte die Berichtlegung.

**Tabelle 2: Interviewpartner\*innen, Themen und Zielgruppe(n)**

Projektmaßnahme	Ort	Inhaltlicher Schwerpunkt	Zielgruppe(n)
Zukunftsinitiative „Starke Kommunen – Starkes Landes“ (vgl. Kap. 5.1)	Verbandsgemeinden Hagenbach und Kandel	Entwicklung eines Zukunftsstrategiepapiers für eine interkommunale Zusammenarbeit	Jugendliche
Kindergeburtstage mit der Feuerwehr (vgl. Kap. 5.2)	Wolfershausen/Felsberg	Veranstaltung von Kindergeburtstagen bei der Freiwilligen Feuerwehr	Kinder, Eltern
Interkulturelle Öffnung der Freiwilligen Feuerwehr (vgl. Kap. 5.3)	Arnsberg	Interkulturelle Öffnung durch Präsenz und Werbung für die Freiwillige Feuerwehr in Kursen für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Entwicklung eines mehrsprachigen Einsatzleiterwörterbuchs	Menschen mit Migrationshintergrund
Integration von Asylbewerbern (vgl. Kap. 5.4)	Schwäbisch Gmünd	Modellprojekt zur Integration von Asylbewerber*innen durch die Möglichkeit einer Ausbildung bei der Freiwilligen Feuerwehr	Geflüchtete, Menschen mit Migrationshintergrund
Studentische Feuerwehr-Hochschulgruppe (vgl. Kap. 5.5)	Passau	Gründung einer Feuerwehrhochschulgruppe an der Universität Passau	Ehemalige Aktive, studierende Quereinsteiger*innen
Generationenübergreifende Präventionsarbeit (vgl. Kap. 5.6)	Bad Homburg	Engagement bei generationenübergreifender Präventionsarbeit im Unfall- und Brandschutz	Senioren und Seniorinnen (60- bzw. über 65-jährige Feuerwehrleute) sowie Kinder und Quereinsteiger*innen
Partnerhochschule der Feuerwehren und Hilfsorganisationen (vgl. Kap. 5.7)	Augsburg	Kooperation der Hochschule Augsburg mit der Freiwilligen Feuerwehr und Behörden/Organisationen mit Sicherheitsaufgaben	Studierende
Nachwuchsgewinnungskonzept (vgl. Kap. 5.8)	Böblingen	Entwicklung eines Gesamtkonzepts zur Ansprache verschiedener Zielgruppen	9-12-jährige, 13-15-jährige, Fahrschüler*innen, Quereinsteiger*innen und bereits aktive Feuerwehrangehörige
Kooperation mit der Stadtverwaltung, Einrichten einer Doppelmitgliedschaft (vgl. 5.9)	Odenthal	Kooperation der Freiwilligen Feuerwehr Odenthal mit der Stadt, um neue Mitglieder zu akquirieren	Neue Zielgruppen (z.B. Quereinsteiger*innen)
Einrichten einer Großtages-pflegestelle (vgl. Kap. 5.10)	Hannover	Einrichtung einer Großtagespflegestelle für Feuerwehrkräfte der Berufsfeuerwehr in Kooperation mit dem Fachbereich Jugend und Familie der Stadt Hannover	Feuerwehrdienstleistende der eigenen Organisationen und neue Bewerber*innen (z.B. Frauen)
Kooperation mit dem Ausländerbeirat (vgl. Kap. 5.11)	Bad Arolsen	Kooperation der Freiwilligen Feuerwehr mit dem Ausländerbeirat von Bad Arolsen zur gezielten Mitgliederwerbung	Menschen mit Migrationshintergrund
Integration von Jugendlichen mit Behinderung (vgl. Kap. 5.12)	Praunheim	Integration von Jugendlichen mit geistiger und/oder körperlicher Behinderung bei der Freiwilligen Feuerwehr	Kinder und Jugendliche mit geistiger und/oder körperlicher Behinderung sowie deren Eltern

**Tabelle 3: Programmdimensionen**

Dimensionen	Kriterien	Definition der Kriterien
<b>Ausgangsbedingungen</b>	Individuelle Beschreibung der Organisation	
<b>Kontext</b>	Raumtypisierung/ Regionstypen	Raumtypisierung wachsend/schrumpfend und Regionstyp nach BBSR (vgl. Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) (o.J.)
<b>Struktur</b>	Problemdefinition	lokale Herausforderungen des demografischen und sozialen Wandels
	Mitgliederstruktur	Mitgliederzahlen
	Hauptamtliche Mitarbeiter*innen	vorhandene professionelle Strukturen, Anzahl Mitarbeiter*innen
	Kooperationen/Netzwerkarbeit	Stakeholdernetzung und Verantwortungsübernahme
<b>Inputs</b>	Initiatoren	Innovationstreibende Kräfte innerhalb oder außerhalb der Organisation
	Investitionen	Finanzielle, personale oder andere Ressourcen, die in das Projekt/die Maßnahme investiert wurden
	Kommunikations- und Beteiligungsstruktur während des Prozesses	Diskussions- und Entscheidungsgremien; Top-down oder Bottom-up
	Unterstützung durch Organisation	z.B. Widerstand der Betroffenen, Existenz von Interessenkonflikten, sozio-emotionale Problemen bei Einführung des Projekts/der Maßnahme
<b>Incomes</b>	Zielgruppe	Identifiziertes Milieu
	Analyse der Zielgruppeneigenschaften	Identifiziertes Vorwissen und Bedürfnisse der Zielgruppe; Lebensweltnähe
<b>Konzept</b>	Verantwortliche	Verantwortlichkeiten bei der Umsetzung
	Steuerung	Verantwortlichkeiten bei der Steuerung
	Zielbeschreibung/Handlungsbereich	Formulierung des Ziels und Begründung sowie Umsetzungsschritte zur Erreichung des Ziels
<b>Umsetzung/ Aktivitäten</b>	Art der Intervention	Projektbeschreibung
	Förderliche und hemmende Faktoren	Faktoren, die zur Erreichung des Projektziels beigetragen haben oder das Projekt/die Maßnahme erschwerten wie z.B. Macht-/ Konfliktprozesse, Interessendurchsetzung
	Kompetenzerwerb	Erweiterung des Handlungsspielraumes innerhalb der eigenen Organisation
<b>Outputs</b>	Direktes Resultat der Intervention	Unmittelbare Resultate der Maßnahme/des Projekts
	Zufriedenheit der Zielgruppe mit der Intervention	Akzeptanz der Maßnahme/des Projekts nach Abschluss durch die Zielgruppe
	Organisationsinterne Bewertung/ Zufriedenheit der eigenen Organisation	Akzeptanz der Maßnahme/des Projekts nach Abschluss durch die eigene Organisation
<b>Outcomes</b>	Intendierte Resultate	Ziele der Organisation (z.B. Rekrutierung weiterer Mitglieder)
	Nachhaltigkeit des Projekts	Weiterführung des Projekts bzw. Wiederholung der Maßnahme; nächste geplante Schritte
<b>Nicht-intendierte Resultate</b>		Erfahrungen und Entwicklungen, die vor dem Projekt nicht zu erwarten waren

### **3 State-of-the-art: Bevölkerungsschutz im demografischen und gesellschaftlichen Wandel**

#### **3.1 Demografischer Wandel**

Die hoheitliche Pflicht des Bevölkerungsschutzes wird in Deutschland historisch durch ehrenamtlich Engagierte wahrgenommen (vgl. Wenzel et al. 2015, S.2). Der demografische Wandel stellt die Organisationen des Bevölkerungsschutzes vor die Herausforderung, ausreichend Engagierte aus einem kleineren den Pool an möglichen Freiwilligen zu gewinnen. Denn Deutschlands Bevölkerung wird „weniger, älter, bunter“ (vgl. Dienel 2010, S. 3). Unter dem demografischen Wandel ist dabei die Alterung, der Rückgang und die Heterogenisierung der Bevölkerung zu verstehen, die sich aus einem Rückgang der Fertilitätsrate, der höheren Lebenserwartung und aus der Immigration in die Bundesrepublik ergeben (vgl. Klee 2010, S. 13). Die niedrigeren Geburtenraten führen dabei nicht nur unmittelbar zu einem Schrumpfen der Bevölkerung; weniger Frauen im gebärfähigen Alter verstärken den Trend der Bevölkerungsabnahme darüber hinaus. Prognosen auf Grundlage diverser Szenarien mit unterschiedlichen Fertilitäts- und Migrationsraten gehen dabei von einem Rückgang der Bevölkerung von 7 bis 20 Millionen bis zum Jahr 2060 aus (vgl. Schmidt 2013, S. 73). Mit dem Anstieg der Lebenserwartungen verändert sich dabei die Bevölkerungszusammensetzung zugunsten der älteren Bevölkerungsteile, während der Kreis der jungen Menschen weiter abnimmt. Bei gleich bleibenden Fertilitäts- und Migrationsraten könnte 2060 jeder dritte Mensch in Deutschland über 65 Jahre alt und jeder siebte über 80 Jahre alt sein (ebd., S.74). Diese Entwicklungen gelten inzwischen als unumkehrbar (vgl. ebd., S.72).

Zuwanderung kann die zu erwartende Bevölkerungsabnahme nicht zum Halt bringen, sondern allerhöchstens abfedern (vgl. Maizière 2016; Schmidt 2013, S.73). Denn Immigration und damit potenziell positive Effekte für das Bevölkerungswachstum hängen davon ab, ob Deutschland als Einwanderungsland für Ausländerinnen und Ausländer attraktiv erscheint. Die derzeitige Lage lässt zwar demografiepolitisch frohlocken: Im Jahr 2015 lebten mit 11,5 Millionen 5,5 Prozent mehr Zuwanderinnen und Zuwanderer in Deutschland als im Vorjahr (vgl. Statistisches Bundesamt 16.09.2016, S.1). Weitaus ausschlaggebender für die Bundesrepublik dürften jedoch die politischen Reglementierungen der Einwanderungspolitik sein, die den dauerhaften Zuzug von Menschen aus dem Ausland nach Deutschland begrenzen (vgl. ebd.). Die gesetzlichen Rahmenbedingungen führten so dazu, dass noch Anfang der 2000er gar ein abfallendes Wanderungssaldo zu verzeichnen war (vgl. Klee 2010, S.9). Auch die derzeitig vergleichbar hohen Zahlen von Geflüchteten, die in Deutschland Asyl suchen, unterliegen rechtlichen Einschränkungen wie temporären Asylbescheiden. Ob sich die Netto-Zuwanderung dauerhaft derart positiv darstellen wird, ist somit von schwer zu kalkulierbaren Faktoren abhängig.

Die von den demografischen Entwicklungen betroffene Bundesrepublik Deutschland ist zur Abmilderung der Schrumpfung der Bevölkerung von Migration abhängig. Dadurch wird sich die Gesellschaft auch in Zukunft weiter heterogenisieren und internationalisieren. Die Zahl der in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund ist seit dem Jahr 2005 um etwa 12 Prozent angestiegen; die Definition umfasst dabei Menschen, die nicht als deutsche Staatsbürgerinnen und -bürger in Deutschland geboren wurden oder bei denen mindestens ein Elternteil nicht als deutsche Staatsbürgerin oder -bürger geboren wurde (vgl. Brückner 2016, S.218; vgl. Statistisches Bundesamt 16.09.2016, S.1). Für das Jahr 2015 ermittelte das Statistische Bundesamt einen Bevölkerungsanteil von 21 Prozent von Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung (vgl. Statistisches Bundesamt 16.09.2016, S.1). Die Menschen kamen dabei aus 199 verschiedenen Staaten, wobei die meisten Menschen ihre Wurzeln in der Türkei, in Polen und Italien haben. Die Internationalisierung der deutschen Bevölkerung ist damit nicht mehr nur von Spätaussiedlerinnen und -siedlern, Menschen aus Gastarbeiteranwerbeländern sowie Migrantinnen und Migranten aus den EU15-Ländern, sondern auch zunehmend von Menschen aus den osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten so-

wie Drittländern geprägt (vgl. Brückner 2016, S.220-221). Für die Organisationen des Bevölkerungsschutzes bedeutet dies eine kulturelle Herausforderung sowohl in der differenzierten Ansprache potenzieller Ehrenamtlicher als auch im Umgang mit Menschen verschiedener Kulturen während des Einsatzgeschehens.

Im gesamten Katastrophenschutz engagieren sich gegenwärtig etwa 1,7 Millionen Menschen in staatlichen Behörden oder privaten Hilfsorganisationen (vgl. Ely und Weber 2015, S.13). In der Freiwilligen Feuerwehr waren Ende 2014 knapp 999.000 Ehrenamtliche tätig; etwa 7 Prozent weniger als im Jahr 2000 (vgl. Deutscher Feuerwehrverband e.V. 2015). Steinführer (2014) berichtet für den Zeitraum 1991 bis 2009 gar von einem Rückgang von 11% der Aktiven oder 122.500 Personen (vgl. S.174).

Der Rückgang an Engagierten zeigt bereits erste Folgen für die Versorgung der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr. Für 2009 schätzen Yildirim-Krannig et al. (2014) die Zahl der Freiwilligen Feuerwehren in Deutschland auf etwa 23.000 gegenüber 105 Berufswehren (vgl. Schwarz 2009 in Yildirim-Krannig et al. 2014, S.131). Der Präsident des Deutschen Feuerwehrverbandes Hans-Peter-Kröger beziffert die Anzahl Freiwilliger Feuerwehren im selben Zeitraum höher und gibt an, in Deutschland gebe es rund 32.000 Freiwillige Feuerwehren (vgl. Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) 2009, S.14). Im Jahr 2012 stellten Ziebs und Jacobs (2015) fest, es seien 243 Feuerwehrstandorte, einem Rückgang von 0,75 Prozent entsprechend, aufgelöst worden (vgl. S.37). Es ist davon auszugehen, dass es mittelfristig neben einem Rückgang der Zahlen der Ehrenamtlichen bei der Feuerwehr auch noch einen qualitativen Rückgang der Leistungsfähigkeit des Brand- und Katastrophenschutzes geben wird, da der demografische Wandel auch eine Veränderung des Verhältnisses junger und körperlich leistungsstarker Menschen mit sich bringt (vgl. Bledau et al. 2015b, S. 28).

Der Rückgang von Engagierten im klassischen Ehrenamt Feuerwehr korrespondiert allerdings nicht mit der Freiwilligenarbeit insgesamt. Tatsächlich stellt sich das freiwillige Engagement seit Jahren als stabil und sogar (schwach) wachsend dar (vgl. Ruge 2009, S.13; Klie 2013; Simonson et al. 2017a, S.21)<sup>2</sup>. Die Ausbreitung des freiwilligen Engagements zwischen 1999 bis 2004 wird laut Freiwilligensurvey 2014 entschieden von der Altersgruppe ab 55 Jahren, weswegen sie einen wichtigen Motor für die Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagements darstellt (vgl. Klie 2013, S.352).

### **3.2 Sozialer Wandel**

Das „neue“ Ehrenamt ist Folge des sozialen Wandels, der in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts einsetzte und seitdem andauert (vgl. Müller-Schneider 2008, S. 307-308). Der Begriff „sozialer Wandel“ stellt dabei „eine Art Sammelbecken zur Bestimmung vielfältiger sozialer Prozesse“ (Jäger und Weinzierl 2007, S.13) dar, wobei sich der Wandel hin zu einer sich stetig ausdifferenzierenden und pluralisierenden Gesellschaft für die Veränderung des Ehrenamts der ausschlaggebendste sein dürfte. Tradierte Familien- und Beschäftigungsstrukturen der industrialisierten Gesellschaft begannen sich aufzulösen und ein Individualisierungs-

---

<sup>2</sup> Für Furore sorgten die Ergebnisse des 2016 erschienenen Freiwilligensurveys für das Jahr 2014, der einen Anstieg der Engagementquote (Engagierte Wohnbevölkerung ab 14 Jahren) um knapp 10 Prozent für die letzten 15 Jahre festgestellt hat (vgl. Simonson et al. 2017b). Der Freiwilligensurvey für das Jahr 2014 ist aufgrund einer veränderten Methodenwahl allerdings insbesondere gegenüber den Vorgängerversionen kritisch zu betrachten. Es sei unter anderem eine weitgehendere Definition des freiwilligen Engagements angesetzt worden, sodass die Zahlen zum einen eine Verzerrung nach oben darstellten und zum anderen kaum mit den vorangegangenen Surveys zu vergleichen wären (vgl. Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) 10/ 2016). Eine „wundersame Engagementvermehrung“ sei im Zeitraum normaler Entwicklungen schlicht „ungewöhnlich“; für die Jahre 2015 und 2016 sei aufgrund der Aufnahmekrise hingegen mit einer starken Steigung des (ungebundenen) Engagements in der Geflüchtetenhilfe zu rechnen, die der Survey noch nicht abdecke (vgl. ebd.). So verzeichnet der Freiwilligensurvey 2014 entgegen der vom Deutschen Feuerwehrverband e.V. (2015) publizierten rückläufigen Zahlen einen leichten Zuwachs Engagierter in der Freiwilligen Feuerwehr (vgl. Simonson et al. 2017a S.21).

schub setzte ein (vgl. Jäger und Weinzierl 2007; Müller-Schneider 2008). Die Erhöhung des Lebensstandards und die damit verbundenen Zunahme an Konsummöglichkeiten gilt dabei als Entwicklungsmotor. Denn durch die Verbesserung der Lebensverhältnisse entstand Raum für einen Wertewandel. Ehemalige Pflicht- und Akzeptanzwerte, die aus den Konventionen und Regeln sozialer Klassen sowie ehemaliger Familien-, Ehe- und Geschlechterverhältnisse abgeleitet worden waren, wurden in Frage gestellt. Die selbstbestimmte Lebensgestaltung rückte in den Vordergrund und mit ihr individuelle Selbstentfaltungswerte (vgl. Klages 2001 in Müller-Schneider 2008, S. 308).

In der heutigen „Multioptionsgesellschaft“ besitzt das Individuum zunehmend Handlungs- und Entscheidungsspielräume über die Ausgestaltung des eigenen Lebens (vgl. Gross 1994 in Suchanek 2008, S.104). Im Zuge dieses Prozesses verschwimmt die Rolle von sozialer Schicht und Herkunft für das individuelle Selbstverständnis; ausschlaggebend für das Selbstbild erscheinen nun individuelle Eigenschaften und Handlungsweisen. Die individuellen Interessen, Vorlieben oder Abneigungen verdichten sich über übergreifende Geschmacksmuster zu einem Lebensstil (vgl. Müller-Schneider 2008, S.310).

Die Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe kann sich nun anhand dieses Lebensstils und den grundlegenden Werten, Zielen und Lebensprinzipien, die von der sozialen Gruppe eines Lebensstils geteilt werden, orientieren (vgl. ebd., S.311). Für das klassische Ehrenamt bedeutet dies, diejenigen sozialen Milieus zu identifizieren, deren Lebensstil mit den Anforderungen und Werten des Bevölkerungsschutzes sowie der Organisationen korrespondiert. Im Rahmen einer Sozialstrukturanalyse können soziale Gruppen, die ähnliche Werte und Lebensstile sowie vergleichbare Einkommen, Berufe, Alter und Bildung teilen, in soziale Milieus zusammengefasst werden. Die Differenzierung der sozialen Milieus versucht dabei, die Lebenswelt der Menschen ganzheitlich abzubilden (vgl. ebd. S.313). So einen die sozialen Milieus nicht nur die genannten gruppenspezifischen Komponenten. Die Mitglieder eines Milieus stehen darüber hinaus auch häufiger auf Grundlage gleicher Lebensstile miteinander in Kontakt als mit Vertreterinnen und Vertreter anderer Milieus.

Eine Form der Milieueinteilung, die für zukünftige Forschungsvorhaben zu Rate gezogen werden könnte, stellen die Sinus-Milieus dar. Die regelmäßig überarbeitete Konzeption der Sinus-Milieus differenziert derzeit zehn Milieus, die sich entlang zweier Dimensionen, der sozialen Lage und der Grundorientierung, positionieren. Auf der Achse der sozialen Lage wird in Oberschicht/Obere Mittelschicht, Mittlere Mittelschicht und Untere Mittelschicht/Unterschicht differenziert (vgl. SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH 2016). Die Achse der Grundorientierung lässt sich in Tradition (Festhalten, Bewahren), Modernisierung/Individualisierung (Haben & Genießen, Sein & Verändern) und Neuorientierung (Machen & Erleben, Grenzen überwinden) unterscheiden (vgl. ebd.). Obgleich sich die sozialen Milieus nicht trennscharf voneinander abgrenzen lassen, ist eine grobe Aufteilung der Milieus für jedes Feld des Koordinatensystems erkennbar. So findet die Bürgerliche Mitte, mit 13 Prozent der Bevölkerung unter der mittleren Mittelschicht sowie unteren Mittelschicht/Unterschicht und der Modernisierung/Individualisierung ihre Zugehörigkeit. Die Gruppe der Hedonisten (15 Prozent) gehört vornehmlich der unteren Mittelschicht/Unterschicht an, positioniert sich jedoch auch bei der Mittleren Mittelschicht. Von der Grundausrichtung kann sie sowohl der Modernisierung/Individualisierung als auch der Neuorientierung zugeordnet werden. Die Gruppen, die sich traditionellen Werten zugehörig fühlen, aber auch bei der Modernisierung/Individualisierung verortet werden, betragen mit zehn Prozent die Konservativen-Etablierten (Oberschicht/Obere Mittelschicht sowie Mittlere Mittelschicht), 13 Prozent die Traditionellen (Mittlere Mittelschicht sowie Untere Mittelschicht/Unterschicht). Die Gruppe der Prekären positioniert sich hinsichtlich der Sozialen Lage mit neun Prozent bei der Unteren Mittelschicht/Unterschicht und kann in Bezug auf die Grundorientierung der Modernisierung/Individualisierung zugeordnet werden (vgl. ebd.).

Obwohl es derzeit noch Forschungsbedarf zum Zusammenhang sozialer Milieus und ehrenamtlichen Engagements, der Bereitschaft dazu und der bevorzugten Engagementformen gibt, scheint Engagement immer

noch ein Mittelschichtphänomen zu sein (vgl. Blinkert & Klie 2004 in Klie 2013, S.354). Für die Freiwillige Feuerwehr, die sich anhand traditioneller Pflichterfüllung und Ordnung organisiert, bedeutet der Vielfalt der sozialen Lagen und Werteorientierungen eine Herausforderung, wenn sie auch Menschen anderer sozialer Milieus für das Ehrenamt aktivieren will.

Das „neue“ Ehrenamt ist ein Spiegel der sich individualisierenden Gesellschaft, in der sich die Pflicht eines Ehrenamts wie der Freiwilligen Feuerwehr zugunsten der Selbstverwirklichung und Verpflichtung auf Zeit als neues Paradigma einer fluiden Gesellschaft wandelt (vgl. Baumann in Jäger und Weinzierl 2007; Böhme 2007, S.144). Es ist deshalb häufig projekt- oder situationsbezogen und Ehrenamtliche agieren informell ohne längerfristige Bindung an eine Organisation (vgl. Ely und Weber 2015, S.13; Klie 2013, S.350). Selbst Hobbys und Engagement müssen flexibel und der jeweiligen Lebenssituation anpassbar sein. Sind sie dies nicht, werden sie zugunsten anderer Projekte geopfert. Dass ein Engagement in individuell organisierten Gruppen im gleichen Zeitraum an Bedeutung gewinnt, fügt sich in das Bild des selbstbestimmten, sich selbst verwirklichenden Subjekts (vgl. Simonson et al. 2017b, S.15; vgl. Kalisch et al. 2014, S.14-15). Das Ehrenamt und somit auch das Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr stellt ein mögliches Hobby unter vielen dar (vgl. Weber und Ely 2015, S.49).

Gemäß des Freiwilligensurveys 2014 gibt knapp ein Drittel der Befragten (30,7%) an, bereits seit elf Jahren oder länger freiwillig engagiert zu sein (vgl. Hameister et al. 2017, S.350). Doch wer sich heutzutage engagiert, der wendet insgesamt weniger Zeit für das Ehrenamt auf. So sank die Wochenstundenzahl, die Ehrenamtliche durchschnittlich für das Engagement aufwenden (vgl. ebd., S.340). Mehr als die Hälfte der Ehrenamtlichen engagiert sich bis zu zwei Stunden pro Woche (58,1 Prozent); ein Engagement von sechs Stunden und mehr pro Woche führten 2014 nur noch 18,1 Prozent gegenüber 22,9 Prozent in 1999 aus (ebd.).

Auch wenn insbesondere im Unfall- und Rettungsdienst sowie bei der Freiwilligen Feuerwehr 56,1% der Engagierten seit elf Jahren und mehr tätig sind und dieser Bereich des Ehrenamts sich durch eine lange Dauer der Tätigkeit auszeichnet (vgl. ebd., S.350), stellt der Rückgang der zur Verfügung stehenden Zeit grundsätzlich betrachtet ein Problem dar, da die Freiwillige Feuerwehr eine Tageseinsatzbereitschaft garantieren und für den fachgerechten Einsatz regelmäßige Trainings und Weiterbildungen durchführen muss.

Neben der Bevorzugung eines projektgebundenen, zeitlich nicht allzu intensiven Engagements, verschärfen die Anforderungen der flexiblen Arbeitswelt die Situation weiter und sind sicherlich ein entscheidender Grund für den Rückgang der Wochenstundenzahlen. Mit dem Alter wird die Erwerbstätigkeit zunehmend zum strukturschaffenden Rahmen, in dem sich Freizeit und auch ein Ehrenamt einzuordnen haben (vgl. Gensicke & Geiss 2010 in Wenzel et al. 2015, S.14). So kann mit 57 Prozent etwa die Hälfte der Erwerbstätigen ihre Freizeit unter der Woche verlässlich planen; 23 Prozent der Erwerbstätigen ist dies nicht möglich (ebd.). Eine zeitintensive Schul-, Ausbildungs- und Studienlaufbahn, häufige Jobwechsel und weite Arbeitswege fordern darüber hinaus einen hohen Tribut zum Nachteil fester Bindungen und Loyalitäten, auch gegenüber der Feuerwehr (vgl. Suchanek 2008, S.104). Die gestiegene Mobilität der Menschen führt zu mehr Pendlerbewegungen in Deutschland. Weber und Ely (2015) führen aus, dass in Deutschland etwa 35 Millionen Menschen arbeitstäglich mehr als zehn Kilometer zwischen Wohnort und Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz pendeln (vgl. ebd. S.49). In NRW pendelten im Jahr 2015 beispielweise etwa die Hälfte der knapp neun Millionen Erwerbstätigen täglich über die Grenzen ihres Wohnortes hinweg (vgl. IT.NRW 18.01.2017). Aktive bei der Freiwilligen Feuerwehr stehen so häufig nicht mehr für die Tageseinsatzbereitschaft zur Verfügung. Notwendig werdende Wohnortwechsel reißen weitere Löcher in die knappe Personaldecke der Freiwilligen Feuerwehren. Von der wachsenden Mobilität zeigen sich vor allem die peripheren ländlichen Regionen am meisten betroffen.

### 3.3 Regionale Unterschiede

Die demografischen und gesellschaftlichen Entwicklungen stellen sich zeitlich und regional unterschiedlich dar (vgl. Klee 2010; vgl. Böhme 2007, S.141). Hinsichtlich der demografischen Entwicklungen fasst Klee (2010) die Ergebnisse mehrerer Forschungsarbeiten zusammen: Sowohl Geburtenhäufigkeit, Lebenserwartung als auch Zuwanderung durch Immigration weisen regionale Unterschiede auf (vgl. ebd. S.10). In Bezug auf die Geburtenhäufigkeit zeigt sich beispielsweise, dass die Geburtenziffer in allen Bundesländern angestiegen ist. In den ostdeutschen Bundesländern ist die Geburtenziffer jedoch mit 1,54 Kindern je Frau höher als im Westen, wo sie 1,47 Kinder je Frau beträgt (vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) 2017). Regionen lassen sich dabei in drei Raumtypen unterscheiden. Ländlich-periphere Gebiete seien zunehmend von der Alterung, dem Rückgang und der Abwanderung der Bevölkerung in städtische Ballungsgebiete gekennzeichnet. Das Fehlen wirtschaftlicher Potenziale setze ländlich-periphere Räume darüber hinaus unter Druck, für notwendige Pull- bzw. Haltefaktoren der sich anders orientierenden jungen Menschen zu sorgen. So entstehen Probleme zur Bereitstellung wichtiger Infrastrukturen für die ansonsten abwandernde Bevölkerung sowie für die ortsgebundene älter werdende Bevölkerung (vgl. Klee 2010, S.16). Auch suburbane Regionen seien nicht auf den Rückgang und die Alterung der Bevölkerung vorbereitet. Waren diese Gebiete in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts von dem Zuzug junger Familien gekennzeichnet, würden sie nun von eben jenen in die Jahre gekommenen Seniorinnen und Senioren bewohnt (vgl. ebd.). Die Entwicklungen in Großstädten müssen differenziert werden. Während hauptsächlich ostdeutsche und inzwischen auch altindustrialisierte Städte mit vergleichbaren Entwicklungen der peripheren und suburbanen Gebiete umzugehen hätten, kommen in (mehrheitlich westdeutschen) Großstädten andere Faktoren zum Tragen. Hier stelle sich neben der Alterung der Bevölkerung aufgrund des Zuzugs aus den anderen Gebieten kein Schrumpfen ein, sondern die Bevölkerung wachse. Aus wirtschaftlichen Gründen wüchse dort auch die ausländische Bevölkerung, sodass eine Heterogenisierung und Internationalisierung der Bevölkerung festzustellen sei (vgl. ebd. S.17). Die unterschiedlichen Entwicklungslinien haben Konsequenzen für die Verfügbarkeit von potenziellen Ehrenamtlichen oder finanzieller Unterstützung. Ein einziges Konzept zur Mitgliederwerbung und -haltung wird den unterschiedlichen Bedarfslagen nicht gerecht. Es bedarf damit räumlich differenzierter Lösungsvorschläge (vgl. Schöneborn 2014, S.9).

Insbesondere ländliche Regionen sind am stärksten vom freiwilligen Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr abhängig. So gibt es in mehr als 280 der 396 Städte und Gemeinden in Nordrhein-Westfalen eine rein ehrenamtliche Feuerwehr (vgl. ebd.). Berufswehren hingegen setzen sich hauptsächlich aus verbeamteten Feuerwehrtätigen zusammen. Sie sind größtenteils in Städten verortet, um die Versorgung zu garantieren. Die jeweilige Landesgesetzgebung definiert die Notwendigkeit der Bereitstellung einer Berufsfeuerwehr anhand bundeslandspezifisch festgelegter Richtwerte wie der Einwohnerzahl oder dem Status einer Kommune (vgl. Wenzel et al. 2015, S.10). Vor diesem Hintergrund sind insbesondere Feuerwehren in ländlichen Strukturen auf die erfolgreiche Gewinnung und Haltung von Freiwilligen angewiesen (vgl. Kalisch et al. 2014, S.28). Diese rekrutieren sich größtenteils aus Ehrenamtlichen, die hauptberuflich anderen Tätigkeiten nachgehen. Einige Feuerwehren können dabei auf professionelle Leitungsebenen zurückgreifen, wohingegen das Gros der in der Feuerwehr tätigen auf ehrenamtlichen Einsatz basiert.

In vielen ländlichen Regionen schrumpft die Bevölkerung, da sie am stärksten von der gestiegenen Mobilität betroffen sind. Nicht nur, dass viele Menschen im Rahmen ihrer Ausbildung oder ihres Berufs in die städtischen Ballungszentren pendeln, der gesellschaftliche Wandel beinhaltet auch eine zunehmende Landflucht. Die Abwanderung findet dabei tendenziell „sozial selektiv“ statt, da hauptsächlich junge Menschen die peripheren Gebiete dauerhaft hinter sich lassen (vgl. Klee 2010; Dienel 2010, S.16). Frauen und damit potenzielle Mütter seien häufiger dazu bereit, abzuwandern (vgl. Dienel 2010 S.16). Demgegenüber steht das freiwillige Engagement als Kennzeichen ländlicher Räume (vgl. Simonson et al. 2017b, S.26). Das ausgeprägteste bürgerschaftliche Engagement nach Ortsgroßen findet in Orten bis 20.000 Einwohner mit einer

Ehrenamtlichenquote von 41% statt (vgl. Ruge 2009, S.13). Das Ehrenamt wurde damit als ein wichtiger Faktor identifiziert, der Menschen an die Region bindet (vgl. Dienel 2010, S.17). Die regional unterschiedlichen Ausgangsbedingungen gelte es bei Konzeptionen zur Mitgliedergewinnung und -haltung bei der Freiwilligen Feuerwehr unbedingt einzubeziehen (vgl. Ruge 2009, S.13).

## 4 Organisationale Herausforderungen für die Freiwillige Feuerwehr

### 4.1 Organisationsstruktur

Die Organisationen des Bevölkerungsschutzes sind Produkt der Moderne, deren Strukturen für die Anforderungen der heutigen Gesellschaft überarbeitungswürdig wirken. Durch die Brandgefahren einer sich industrialisierenden und urbanisierenden Gesellschaft entstand im Verlauf des 19. Jahrhunderts der direkte Vorläufer der Berufsfeuerwehren sowie durch die Bürgermilitär-Corps gewisse Leitprinzipien für die Freiwillige Feuerwehr (vgl. Apelt 2014, S.72-73). Obwohl die Bürgermilitär-Corps nicht als direkte Vorläufer der Freiwilligen Feuerwehr zu betrachten sind, begründet sich durch sie ein (scheinbar) offenkundig struktureller und kultureller Widerspruch zwischen militärischer Disziplin und binnenorganisationalem Zusammenhalt zwischen den Eingebundenen. Die Organisation der Freiwilligen Feuerwehr beruht zum einen auf hierarchischen Strukturen, die während des Einsatzgeschehens einen geordneten und effizienten Ablauf bewerkstelligen sollen. Zwischen den Einsätzen beruht die Zusammenarbeit jedoch auf kameradschaftlichen, gleichgestellten Werten. „Die am Militär angelehnten Strukturelemente sollten rein funktional begründet sein, die Individualität der Feuerwehrleute dürfe dadurch nicht eingeschränkt werden“ (vgl. Apelt 2014, S.73). Dem „Emanzipationsbedürfnis des städtischen Bürgertums“ musste bei dem Aufbau der Freiwilligen Feuerwehr folglich entsprochen werden (vgl. ebd.).

Nicht nur aus diesem Grund stellen Freiwillige Feuerwehren organisationssoziologisch „hybride Organisationen“ dar (vgl. Apelt 2014, S. 69). Sie zählen zu den „Gewährleistungsorganisationen“, deren Ziel und Zweck die Gewährleistung von Sicherheit, insbesondere des Brand- und Katastrophenschutzes, darstellt (ebd.). Wie auch andere Gewährleistungsorganisationen beruhen Feuerwehren auf strukturell bürokratischen Aufgabendifferenzierungen, der Hierarchie oder der Qualifizierungen der Aktiven. Gleichzeitig stehen sie vor der Herausforderung „für das (wirklich) Unerwartbare weiter offen zu bleiben“ und auf Unvorhersehbares angemessen reagieren zu können (ebd.). Dabei haben sich klare Verantwortungs- und Befehlsstrukturen bewährt, um Gefahren handhabbar zu machen. Der daraus erwachsene Anspruch an eine klare Arbeitsteilung und institutionalisierte Handlungsrountinen fördert folglich eine höchst durchorganisierte Organisationsstruktur.

Die funktionale Arbeitsteilung der Feuerwehren ist in Umfang und Art häufig hoch. Jeder und jedem Aktiven ist eine spezifische Position in der Organisation zugeordnet. Die Einsätze folgen standardisierten Programmen und werden zeitintensiv und regelmäßig von den Feuerwehrkräften trainiert. Die Rollen und Verantwortlichkeiten der Einsatzkräfte ergeben sich aus ihren Qualifikationen. Auch der Grad der Formalisierung ist hoch: Die spezifischen Aufgabenbereiche werden in Organigrammen und Einsatzplänen festgehalten.

Während sich die Ausdifferenzierung der einzelnen Rollen und Verantwortlichkeiten im Einsatz als sinnvoll erweist, stellt die Institutionalisierung allerdings eine Hürde in der organisationalen Anpassungsfähigkeit dar. Durch die bürokratisch anmutende Festlegung von Handlungsrountinen und -strategien entwickelt sich über die Zeit ein „organizational imprinting“, das für eine organisationale Trägheit („organizational inertia“) sorgt (vgl. Preisendörfer 2011, S.142). Die Organisationsstrukturen tendieren dazu, hinsichtlich neuer Bedarfe unflexibel zu sein und Veränderungen gelten als zäh umzusetzen (vgl. Schill und Strate 2015, S.85).

Die Organisationsstrukturen in den Freiwilligen Feuerwehren können sich bundesweit sehr unterschiedlich darstellen. Die Unterschiede sind häufig regionalspezifisch historisch gewachsen und liegen heutzutage in der Ländergesetzgebung, der kommunalen Finanzlage und der lokalen Anforderungen begründet (vgl. Apelt 2014, S.73). 16 verschiedene Brand- und Katastrophenschutzgesetze definieren die Rahmenbedingungen für die Gewährleistung und den Organisationsaufbau der Freiwilligen Feuerwehren abhängig von regionalen Bedingungen, denn der Bevölkerungsschutz obliegt der Bundesländer (vgl. Yildirim-Krannig et

al. 2014, S.130). Die Kommunen sind gemäß dem Subsidiaritätsprinzip für die Umsetzung und die Sicherstellung des Brand- und Katastrophenschutzes verantwortlich. Neben den Zuschüssen durch die Feuerchutzsteuer entscheiden die Kommunen abhängig von ihrer Finanzlage über zusätzliche finanzielle Ausgaben für Ausstattung und Infrastruktur. Vor diesem Hintergrund ergeben sich weitere Unterschiede im strukturellen Aufbau beispielsweise in Hinblick auf eine spezielle Ausrüstung (vgl. ebd.).

Die Kommunen sind dabei der Hauptakteur in der Sicherstellung geeigneter Rahmenbedingungen für die Ehrenamtlichen der Freiwilligen Feuerwehr. Sie können über finanzielle Zuwendungen für verbesserte Rahmenbedingungen sorgen, die die Motivation der Ehrenamtlichen stärkt. Weiterhin können sie weitere Anreize schaffen, sich für die Freiwillige Feuerwehr oder andere Organisationen des Bevölkerungsschutzes zu engagieren. Durch das demografisch bedingte Schrumpfen und Altern vieler Kommunen geraten diese allerdings unter Druck, die Daseinsvorsorge und die Infrastrukturen für die Bevölkerung anzupassen und sicherzustellen. Für periphere und suburbane Gebiete hat der Rückgang der Bevölkerung „sowohl negative Effekte auf der Einnahmeseite als auch auf der Ausgabenseite“ (vgl. Bogumil et al. 2013, S.260). Die Herausforderungen können eine Negativspirale für die Kommunen in Gang setzen, die auch die Bereitstellung des Brandschutzes betrifft. Schon heute werden die schlechte Finanzlage der Feuerwehren und der Mangel an Atemschutzgeräten als problematisch von den Ehrenamtlichen bewertet (vgl. Müller 2009 in Steinführer 2014, S.175). Kann die Kommune nicht für ausreichende Anreize sorgen, muss sie letztlich kostenintensive hauptamtliche Feuerwehrstrukturen zurückgreifen (vgl. Ziebs und Jacobs 2015, S.39).

Strukturunterschiede in den Freiwilligen Feuerwehren lassen sich zudem auf lokale Anforderungen zurückführen. Je nach räumlichen Begebenheiten, die häufige Höhen- oder Tauchrettungen implizieren, sowie nach industriellen Anforderungen, beispielsweise im Bereich des Chemieschutzes, ergeben sich andere Anforderungen an die Feuerwehren und dadurch andere aufgabenbezogene Strukturen (vgl. Yildirim-Krannig et al. 2014, S.132-133). Die strukturellen Unterschiede, die sich allein aus den Faktoren der unterschiedlichen Gesetzeslage, der Ressourcen und der Sicherheitsprofile, verdeutlichen ein weiteres Mal, dass es *die eine* Lösungsstrategie zur Bewältigung der neuen Anforderungen voraussichtlich nicht geben wird, sondern dass Handlungsmöglichkeiten sowohl auf lokaler als auch auf überregionaler Ebene zu suchen sein werden.

Ähnliches gilt für eine etwaige Auseinandersetzung mit dem Aufgabenspektrum der Freiwilligen Feuerwehren. Feuerwehren haben ein breiteres Aufgabenspektrum als gemeinhin angenommen, dessen Kommunikation auf lokaler Ebene die Attraktivität des Ehrenamts Feuerwehr erhöhen könnte. Denn während in der Öffentlichkeit das Bild feuerlöschender Feuerwehrkräfte dominiert, fallen laut Yildirim-Krannig et al. (2014) etwa 70 Prozent der Aufgaben „in die Bereiche Umwelt- und Katastrophenschutz, Verkehrsunfälle, technische Nothilfe und Rettung von Menschen und Tieren“ (vgl. S.130). Neben dieser Positivliste an Aufgaben, stehen auf der Negativliste Dienste, die einige Feuerwehrleute gerne aus der Aufgabenbeschreibung der Freiwilligen Feuerwehren genommen sähen. So war ein Streitapfel der Reform des Brand- und Katastrophenschutzgesetzes 2015 im Landtag Nordrhein-Westfalen die Frage, inwiefern ehrenamtliche Kräfte von der Beseitigung der Straßen von Tierkadavern und Ölsuren zu befreien seien (vgl. Verband der Feuerwehren in NRW et al. 2015, S.2). Nicht die Feuerwehr, sondern die Straßenbauträger seien verantwortlich für die Beseitigung. Das Streichen von Aufgaben, die nicht dem Kernanliegen der Feuerwehren entsprechen, wie Räum- und Säuberungseinsätze, würde für eine Entlastung der Ehrenamtlichen sorgen. Als Primat des Landesgesetzgebers könnte die Landespolitik dazu beitragen, das Aufgabenspektrum des Ehrenamts Feuerwehr auf die personalen Engpässe der Wehren anzupassen.

Dass dies perspektivisch notwendig sein könnte, weisen sowohl der quantitative Anstieg von Feuerwehreinräumungen als auch eine qualitative Aufgabenerweiterung hin. Trotz eines leichten Bevölkerungsrückgangs stieg die Zahl der Einsätze zwischen 1991 und 2009 bundesweit um etwa 37 Prozent (vgl. Steinführer 2014, S.171-172). Auch seit 2009 erhöhen sich die jährlichen Einsatzzahlen. Die Zahl der Brände und Explosionen

nimmt zwar kontinuierlich ab (197.154 Vorfälle in 2000, respektive 175.354 in 2014) (vgl. Deutscher Feuerwehrverband e.V. 2015). Technische Hilfeleistungen und Notfallrettungen stiegen im selben Zeitraum aber beispielsweise deutlich an (vgl. ebd.). Feuerwehrkräfte sehen sich mit wachsenden Ansprüchen der Bevölkerung konfrontiert (vgl. Steinführer 2014, S.179). In der Risikogesellschaft wird zwar auf der einen Seite beständig daran gearbeitet, Risiken zu minimieren. Gleichzeitig werden durch die Technisierung der Gesellschaft und der katastrophalen Nebenwirkungen der menschlichen Umweltzerstörung aber auch neue Risiken und Gefahren geschaffen, die es einzugrenzen und unter Kontrolle zu bringen gilt (vgl. Beck in Suchanek 2008, S.102-103). Vorfälle mit Seniorinnen und Senioren werden zukünftig wohl auch ein Grund für steigende Einsatzzahlen sein, da es vor allem zu einer Zunahme von Wohnungsbränden, insbesondere mit Menschengefährdung, Notfällen im Wohnumfeld oder Straßenunfällen in Verbindung mit hilflosen, vereinsamten oder verwirrten Menschen kommen wird (vgl. Schallhorn 2010 in Ziebs und Jacobs 2015, S.37).

Mit dem Anwachsen des Aufgabenportfolios der Feuerwehren gehen prozessuale Veränderungen, insbesondere der Aus- und Weiterbildungen einher.

## **4.2 Management und Prozesse**

Die neue Qualität der Gefahren stellt die Feuerwehrkräfte vor neue Anforderungen, die sie in ihr Aufgabenportfolio sowie in ihre ohnehin zeitintensiven Weiterbildungs- und Trainingsprogramme aufnehmen müssen. Um sich bei der Feuerwehr engagieren zu können, muss zunächst eine Grundausbildung zum Truppmann (Teil 1) von mindestens 70 Stunden durchlaufen werden (vgl. Laier 2010; Lorenz 2016). Darauf aufbauend erfolgen Weiterbildungen und Spezialisierungen. Die Rekrutierung von Vorgesetzten erfolgt in der Regel aus eigenen Organisationen. Diese haben dann meistens unterschiedliche Positionen durchlaufen (vgl. Apelt 2014, S.77). Engagement bei der Feuerwehr bedeutet demnach nicht nur der Wille, sich regelmäßig für die Bereitschaft und für Einsatzzeiten zur Verfügung zu stellen, sondern auch die Teilnahme an wiederkehrenden Weiterbildungen und Übungen mit hohem Zeitaufwand. Vor dem Hintergrund der technologischen Entwicklung der Gesellschaft nehmen auch die technologischen Anforderungen an die Mitglieder der Feuerwehren zu. Es bedarf dabei zum einen der Anpassung an neue Systeme, wie der Umstellung auf Digitalfunk, um die Qualität der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr zu erhöhen. Zum anderen müssen sich die Feuerwehrdienstleistenden Wissen theoretisches und praktischen Wissen über neuen Technologien wie Photovoltaik- oder Solartechnologien für den Falle eines Einsatzes aneignen (vgl. Steinführer 2014, S.179).

Neben wachsenden technischen und koordinatorschen Herausforderungen sind die Einsatzkräfte auch mit Situationen konfrontiert, in denen Soft Skills gefragt sind. Denn sie müssen zunehmend kommunikative, soziale und interkulturelle Anforderungen erfüllen (vgl. Ziebs und Jacobs 2015 in Steinführer 2014, S.179). Die Alterung der Gesellschaft macht beispielsweise erweiterte Kompetenzen für die Rettung von älteren, körperlich eingeschränkten oder dementen Menschen notwendig (vgl. Schallhorn 2010 in Ziebs und Jacobs 2015, S.37). In einer heterogenen und internationalisierten Gesellschaft bedarf es aber auch interkultureller Kompetenzen im Umgang mit von Schadensfällen betroffenen Menschen im Migrationshintergrund. Für den Erwerb dieser Kompetenzen müssen sich Feuerwehrdienstleistende dabei nicht nur für den Notfall öffnen, sondern auch in Hinblick auf die personale Zusammensetzung der eigenen Wehr.

Obwohl es mit der Feuerwehrdienstvorschrift standardisierte Regelungen zu Aus- und Weiterbildungsplänen für alle Feuerwehrtypen gibt, weisen die Schulungen in der Praxis Unterschiede auf, die einer einfachen Übertragbarkeit beispielsweise bei einem Umzug eines Feuerwehrengagierten in das Einzugsgebiet einer anderen Feuerwehr im Wege stehen können. Kalisch et al. (2014) verdeutlichen die Unterschiede in Qualität und Intensität der Ausbildung mit dem Hinweis, dass die meisten Organisationen des Bevölkerungsschutzes ihre eigenen Ausbildungen durchführen (vgl. ebd. S.73-74). In der Regel sind auch hier die Kommunen oder die jeweilige Feuerwehr für die Durchführung der Ausbildung verantwortlich. Formal glichen oder

ähnelten sich die Ausbildungen deshalb, doch würde dies in der Praxis zu Qualitätsunterschieden führen. Bei einem gemeindeübergreifenden Großeinsatz wäre somit nicht immer von Anfang an nachvollziehbar, welche tatsächlichen Fähigkeiten die Einsatzkräfte vor Ort mitbrächten (ebd.). Der Umstand unterschiedlicher Ausbildungen birgt nicht nur potenzielle Sicherheitsprobleme, sondern wirft ein Licht auf die fehlende Übertragbarkeit von Ausbildungen. Mindeststandards und die Harmonisierung von Lehrplänen könnten den Übertritt in eine andere Freiwillige Feuerwehr erleichtern (vgl. Kalisch et al. 2014, S.73-74).

Die Frage, inwiefern jede Organisation des Bevölkerungsschutzes ihre eigenen Schulungen durchführen muss oder sollte, stellt sich auch in Hinblick auf die Effizienz und die Belastung des Ehrenamtes. Schulungen binden Ehrenamtliche, die für die Schulungen als Ausbildungsleiterin oder -leiter zur Verfügung stehen müssen.

Der demografische und soziale Wandel bringt neben einem Mitgliederschwund auch Veränderungen in der Ansprache von *alten und neuen Zielgruppen* mit sich. Gab es vormals soziale Gruppen, aus denen traditionell neue Feuerwehrkräfte rekrutiert wurden, weichen diese Bezugspunkte heutzutage auf. So rekrutierten insbesondere die Freiwilligen Feuerwehren in ländlich geprägten Regionen ihren Nachwuchs häufig über bereits eingebundene Mitglieder einer Familie, mit der Konsequenz, dass sich dort häufig ganze „Feuerwehrdynastien“ zurückverfolgen lassen. Eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Nachwuchsgewinnung war in der Vergangenheit dort nicht notwendig. Durch berufliche Anforderungen an höhere Mobilität und die Abwanderung vieler junger Menschen in städtische Ballungsgebiete geraten die natürlichen Rekrutierungswege jedoch unter Druck. Mit der politischen Entscheidung der Abschaffung des Wehr- und Zivildienstes wurde außerdem ein wichtiger Hebel aufgelöst, über den in der Vergangenheit viele Freiwillige gewonnen werden konnten. Um den Wehrdienst umgehen zu können, verpflichteten sich junge Männer häufig für längere Zeit bei der Feuerwehr und erhielten so Zugang auch zu den freiwilligen Engagementstrukturen (vgl. Wenzel et al. 2015, S.12).

Der persönliche Kontakt zu Aktiven in der Freiwilligen Feuerwehr stellt auch heutzutage einen wichtigen Türöffner für das eigene Engagement dar: Eine Mitgliederbefragung in Sachsen ergab, dass 83,3 Prozent der antwortenden Befragten über persönliche Kontakte in die Freiwillige Feuerwehr kamen (vgl. Arbeitsgruppe "Freiwillige Feuerwehren Sachsen 2020" 2014, S.55). Jugendliche (und junge Männer) waren und sind in diesem Zusammenhang weiterhin die primäre Zielgruppe zur Gewinnung neuer Mitglieder für die Freiwillige Feuerwehr. Ihr Eintrittsalter in die Feuerwehr bzw. das Übertrittsalter in die Einsatzabteilungen variiert zwischen den Bundesländern und liegt durchschnittlich bei 10 bzw. 17 Jahren (vgl. Ely und Weber 2015, S.11). Die Freiwilligen Feuerwehren rekrutierten demnach viele ihre Mitglieder aus den eigenen Jugendorganisationen. Auch die anderen Organisationen des Bevölkerungsschutzes gewannen die meisten ihrer Mitglieder im Jugend- oder jungen Erwachsenenalter. Für das Deutsche Rote Kreuz gilt beispielsweise, dass mehr als die Hälfte der von ihnen Befragten unter 20 Jahre und weitere 40 Prozent zwischen 20 und 39 Jahren alt waren, als sie ihr Engagement im DRK aufnahmen (vgl. ebd., S.47-48). Wird ehrenamtliches Engagement nicht schon in jungen Jahren ausgeübt und von den Eltern vorgelebt, sinkt zudem die Wahrscheinlichkeit, sich in späteren Jahren für die Freiwilligenarbeit zu interessieren und einzusetzen (vgl. Dienel 2010, S.7).

Die Freiwilligen Feuerwehren zeigen sich jedoch zunehmend erfolgloser bei der Werbung junger Mitglieder, die der Feuerwehr dauerhaft treu bleiben. Zwar stellen sich die Mitgliederzahlen bei der Jugendfeuerwehr zwischen 2000 und 2014 nur leicht fallend dar – von 251.557 auf 245.817 Mitglieder (vgl. Deutscher Feuerwehrverband e.V. 2015). Dies liegt unter anderem daran, dass Maßnahmen zur früheren Ansprache der jungen Menschen bereits an vielen Orten durchgeführt werden. Doch sehen sich die Freiwilligen Feuerwehren unter dem Druck, mit anderen Freizeitaktivitäten konkurrieren müssen, an die Kinder schon früh herangeführt werden (vgl. Steinführer 2014, S.179). Vor diesem Hintergrund wurden in den letzten Jahren allerorten Kinderfeuerwehren eingerichtet, bei denen das spielerische Heranführen an die Arbeit und das

Ehrenamt bei der Feuerwehr beabsichtigt ist. Allein in Nordrhein-Westfalen gab es im Jahr 2017 beispielsweise insgesamt 50 Kinderfeuerwehren mit über 1000 Mädchen und Jungen (vgl. Verband der Feuerwehren in NRW e. V. - VdF NRW o.J.). Und auch in Hessen gibt es im Berichtszeitraum bereits 791 Kindergruppen, bei denen fast 9700 Kinder in die Welt der Feuerwehr hineinschnuppern können (vgl. Hessisches Ministerium des Innern und für Sport o.J.b).

Wenn die Kinder das Alter für die Kinderfeuerwehr erreicht haben, sind sie häufig schon in Sportvereinen oder anderen Aktivitäten eingebunden (vgl. Arbeitsgruppe "Freiwillige Feuerwehren Sachsen 2020" 2014, S.51-52; vgl. Steinführer 2014, S.180). Dennoch stellt die Kinderfeuerwehr eine Möglichkeit der Öffentlichkeitsarbeit, Nachwuchsgewinnung und Brandschutzerziehung dar. In NRW beispielsweise erlaubt das jeweilige Brandschutzgesetz (§13 Abs. 2 Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz (BHKG) vom 17.12.2015) den Freiwilligen Feuerwehren, Kinder vom vollendeten sechsten Lebensjahr bis zum vollendeten zwölften Lebensjahr aufzunehmen (vgl. Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen 2017). In Hessen können Kinder vom vollendeten sechsten bis zum vollendeten zehnten Lebensjahres Mitglied bei der Kinderfeuerwehr – sogenannten Bambinifeuerwehren– werden (vgl. Hessisches Ministerium des Innern und für Sport o.J.b). Die Jugendfeuerwehr Bayern weist in ihrer Handreichung für die Kinderfeuerwehr darauf hin, dass insbesondere jüngere Kinder sehr begeisterungsfähig für die Feuerwehr sind, was eine Chance für die Nachwuchsförderung darstellen kann. Sie macht aber gleichzeitig auch auf das Problem aufmerksam, dass die Feuerwehren mit ihren regulären Aufgaben oftmals ausgelastet sind und deshalb keine Möglichkeit haben, eine Kinderfeuerwehr einzurichten (vgl. LandesFeuerwehrVerband Bayern e.V., Geschäftsstelle des LFV Bayern e.V. 2017, S. 3). Der Herabsetzung des Eintrittsalters für die Jugendfeuerwehr, welches in Bayern und einigen anderen Bundesländern bei 12 Jahren liegt, steht sie skeptisch gegenüber, da es die körperliche Konstitution von Kindern unter 12 Jahren ihrer Auffassung nach nicht erlaubt, mit den regulären feuerwehrtechnischen Geräten zu arbeiten. Darüber hinaus verweist die Landesfeuerwehr Bayern auf die Wichtigkeit, dass Kinder unter 12 Jahren einer anderen pädagogischen Betreuung bedürfen als ältere Jugendliche (vgl. ebd.).

Das größere Problem scheint aber inzwischen bei der längerfristigen Bindung der Feuerwehr für junge Erwachsene zu liegen. Die Jugendarbeit der Freiwilligen Feuerwehren sieht sich mit dem Problem konfrontiert, dass entgegen früheren Zeiten weniger junge Menschen der Feuerwehr dauerhaft treu bleiben (vgl. Arbeitsgruppe "Freiwillige Feuerwehren Sachsen 2020" 2014, S.51-52). Neben der Konkurrenz zu anderen Freizeitaktivitäten werden junge Menschen stark von den Schul- und Studieneinrichtungen gefordert. Nicht nur, dass es zu einer Verdichtung der Ausbildungszeiten kam, in einer individualisierten Gesellschaft stehen junge Menschen vor großen Entscheidungen hinsichtlich ihrer Lebenswege und Karrieren. „Da die Übergänge von Schule in Ausbildung und Beruf länger, ausdifferenzierter, unübersichtlicher, komplexer und risikoreicher geworden sind, sind die Anforderungen an das biographische Handeln Jugendlicher in einer Risikogesellschaft besonders hoch“ (Suchanek 2008, S.104).

Da die traditionellen Wege nicht mehr ausreichend Nachwuchs fördern, bedarf es der Ansprache neuer Zielgruppen und der organisationalen Weiterentwicklung, um sich an die wandelnden Werte und kulturellen Praktiken der Umwelt anzupassen sowie neuer Anreizstrukturen, die potenziellen Freiwilligen einen persönlichen Mehrwert im Engagement bei der Feuerwehr erkennen lassen (vgl. Kalisch et al. 2014, S.8). Derzeit stehen wohl fast alle Bemühungen vonseiten aller Organisationen des Bevölkerungsschutzes in den Kinderschuhen beziehungsweise in Pilotprojekten; ob neue Strategien sich als effektiv darstellen, wurde bislang kaum überprüft (ebd. S.31). Vielmehr gibt es keine gemeinsame Linie bei den Organisationen des Bevölkerungsschutzes zur Ansprache neuer Bevölkerungsgruppen, da sich diese häufig unter Konkurrenzdruck fühlen (ebd. S.29).

Ebenso wenig wie es in der Vergangenheit einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit zur Nachwuchsgewinnung bedurfte, brauchte es eine Netzwerkarbeit mit städtischen, privaten und wirtschaftlichen Akteuren, um Zielgruppen zu erschließen oder Anreizstrukturen zu schaffen.

Zunehmend sehen sich die Freiwilligen Feuerwehren nun vor der Herausforderung, mit anderen um die knappen kommunalen Ressourcen konkurrieren zu müssen, um ihre Infrastruktur oder Anreize für Ehrenamtliche attraktiv zu halten. Der Bedarf nach Netzwerkarbeit zeigt sich auch gegenüber privatwirtschaftlichen Akteuren. Vor dem Hintergrund wirtschaftlichen Druckes zeigen sich Unternehmen weniger offen für die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

### 4.3 Organisationskultur

Organisationen bilden neben formalen Strukturen auch informale Regeln aus. Eine solche Organisationskultur beinhaltet Sprachcodes, gruppeninterne Symbol- und Wertesysteme (vgl. Preisendörfer 2011, S.116). Feuerwehren müssen unter den gegebenen strukturellen Umständen einen Spagat meistern: Auf der einen Seite sind sie organisational hierarchisch aufgebaut. Bei Einsätzen folgen die Einsatzkräfte somit klaren Hierarchien und Befehlsstrukturen. Unterordnung ist Pflicht. Auf der anderen Seite muss die Feuerwehr als ein Angebot ehrenamtlichen Engagements die Rahmenbedingungen liefern, Freiwilligen einen Raum der Freizeitgestaltung und der Selbstverwirklichung zu bieten. Dies macht die Feuerwehr zu einer Organisation der Gemeinschaft. Der Einsatz und die Bereitschaft bei Befehlen Folge zu leisten, bedarf Vertrauen in die anderen Freiwilligen und die Leitung und die Zusammenarbeit der Gruppe sowie ein ausgeprägtes Zusammengehörigkeitsgefühl (vgl. Kalisch et al. 2014, S.31). Das Engagement in der Feuerwehr erfordert demnach nicht nur Kompetenzen und den Kompetenzerwerb für die Einsätze, sondern es stellt auch Anforderungen an persönliche Ressourcen in der Gemeinschaft sowie an den Willen, sich mit der Gruppe zu identifizieren und sich in ihr zu sozialisieren. Deshalb sind Traditionen und Bräuche eng mit dem Gemeinschaftswesen der (Freiwilligen) Feuerwehren verbunden. Regelmäßige gemeinsame Feste, Ehrungen und Veranstaltungen stellen einen integralen Bestandteil der Organisationskultur dar. Sie wirken gemeinschaftsstiftend und bieten einen referenziellen Rahmen der Legitimation des eigenen Engagements.

Die Pflege der Feuerwehrgemeinschaft und der -traditionen erfolgt bei Freiwilligen Feuerwehren. Die tatsächliche Ausgestaltung unterliegt allerdings lokalen Aushandlungsprozessen. Yildirim-Krannig et al. (2014) weisen dahingehend auf eine sinnvolle Unterscheidung zwischen der „institutionellen“ „Feuerwehrcultur“ und der „handlungsbezogenen“ „Feuerwehrwachenkultur“ hin (ebd. S.134ff.). Die institutionelle Feuerwehrcultur bezieht sich dabei auf gesetzliche Bestimmungen und Leitbilder, wie den heiligen Florian als Schutzpatron, die „sowohl handlungsleitend sind als auch als Orientierung in Bezug auf die Funktion und Rolle ‚der Feuerwehr‘ dienen“ (ebd. S.134).

Die lokale Feuerwehrcultur, die so genannte Feuerwachenkultur, ergibt sich aus der Interaktion lokaler Strukturen, Prozesse und Individuen: Lokaltypische Handlungsfelder und Alltagsroutinen, die Entstehung lokaler Rituale und Traditionen in der Interaktion mit den in der Feuerwehr eingebundenen Individuen formen eine originäre Feuerwachenkultur, die ihrerseits identifikationsstiftend ist. Die Feuerwachenkultur der eigenen Wache stellt noch vor der Feuerwehrcultur den primären Identifikationsrahmen dar (vgl. Arbeitsgruppe "Freiwillige Feuerwehren Sachsen 2020" 2014, S.55; vgl. Yildirim-Krannig et al. 2014, S.134). Denn der Einsatz für die Feuerwehr ist meist auch eng mit der Gemeinde verbunden, in der man lebt (vgl. Ziebs und Jacobs 2015, S.38-39). Dies zeigt sich beispielsweise anhand negativer Erfahrungen als Feuerwehren über die Köpfe der Ehrenamtlichen hin fusioniert wurden. Ehrenamtliche, die sich nun in anderen Gemeinden einsetzen sollten, zogen sich nach der Fusion häufig aus dem Ehrenamt zurück (vgl. ebd. S.37f.).

Die Pflege der Gemeinschaftsstrukturen sorgt für die Entstehung eines Mikrokosmos, der zum einen wichtigen Halt spenden, zum anderen aber auch resistent gegenüber Notwendigem sein kann. In Interviews, die

mit Aktiven in Sachsen geführt wurden, zeigt sich beispielsweise ein Generationenkonflikt zwischen älteren und jüngeren Vertreterinnen und Vertretern der Freiwilligen Feuerwehr. Die jüngeren Aktiven sähen sich mit festgefahrenen formalen und informalen Strukturen konfrontiert. Ihrer Meinung nach herrsche häufig ein Widerwillen der Älteren, sich auf neue Ideen und Technologien einzulassen (vgl. Arbeitsgruppe "Freiwillige Feuerwehren Sachsen 2020" 2014, S.55). Das Beharren auf tradierte Herangehensweisen und Strukturen durch etablierte Feuerwehrkräfte birgt die Gefahr, das klassische Ehrenamt Feuerwehr für junge Menschen unattraktiv zu machen. Die Organisation Feuerwehr bewegt sich in einer dynamischen globalen Umwelt. Der sich in der Gesellschaft vollstreckende Wertewandel hin zu Werten der Selbstverwirklichung oder Hedonismus steht in einem potenziellen Konflikt zu den Traditionen und Werten der Feuerwehren. Ein Beharren auf traditionelle Herangehensweisen kann einen Legitimationsverlust nach innen, aber auch nach außen nach sich ziehen.

Eine nach innen Bindung schaffende Organisationskultur besitzt Mechanismen der sozialen Schließung gegenüber der Außenwelt. Zwar können wohl alle Organisationen als offene Systeme verstanden werden, die im Zusammenhang und Austausch mit der Außenwelt stehen (vgl. Preisendörfer 2011, S.131ff.). Allerdings haben akzeptierte soziale Praktiken innerhalb einer Organisation das Potenzial, In- und Outgroups zu definieren und darüber Außenstehenden den Zugang zu erschweren.

Offiziell sind *Frauen* als eine Zielgruppe in der Feuerwehr beispielsweise zwar gleichgestellt und willkommen, doch die weiterhin vorherrschende Männerdominanz ist ein Indikator für ein exkludierendes maskulines Wertesystem innerhalb der Feuerwehr. Frauen sind in der (Freiwilligen) Feuerwehr noch immer kaum vertreten. Die Zahl der Frauen, die sich in der Feuerwehr engagieren, stieg mit 42 Prozent von 2000 auf 2014 zwar deutlich an (vgl. Deutscher Feuerwehrverband e.V. 2015). Allerdings stellen Frauen mit etwa 87.500 Engagierten weiterhin nur einen prozentualen Bruchteil von insgesamt etwa 999.000 Freiwilligen in der Freiwilligen Feuerwehr dar (ebd.). Bei den Berufsfeuerwehren pendelte die Zahl der Frauen bundesweit zwischen 2000 und 2014 sogar nur bei etwa 400 Frauen gegenüber etwa 30 000 Feuerwehrkräften insgesamt (vgl. ebd.). Interessant ist diesbezüglich, dass sich bei dem weiblichen Engagement zumindest im Jahr 2005 noch deutliche regionale Unterschiede zeigten. Während die östlichen Bundesländer 10 Prozent Frauenanteil verzeichneten, waren es in den alten Bundesländern nur 1,5 Prozent (vgl. Ellebrecht und Jenki 2014, S.38).

In Österreich untersuchte Horwarth das Wertefundament bezüglich der Geschlechtergleichstellung innerhalb der Feuerwehr. Sie fand eine Reihe von Einstellungen vertreten, angefangen von traditionalistischen über paternalistischen, ambivalent-flexiblen egalitären bis hin zu reflektierten Gleichstellungsorientierungen (vgl. Horwarth 2013, S.315). Ellebrecht und Jenki (2014) bemerken in diesem Kontext, dass Aufgaben und Prozesse in der Feuerwehr im Sinne des maskulinen Verständnisses konzeptioniert seien, sodass Frauen sie aufgrund körperlicher Eigenschaften oder der zeitlichen Anforderungen häufig nicht übernehmen könnten (vgl. S.38-39). Dabei gäbe es strukturelle und prozessuale Ansatzpunkte, um Frauen die Teilhabe am Ehrenamt Feuerwehr zu ermöglichen beziehungsweise Anreize zu schaffen. Eine Umstrukturierung von Aufgaben böte beispielsweise die Möglichkeit einer Einbindung von Frauen in die Prozesse der Feuerwehr. Dies entspricht einer Ausdifferenzierung oder Neukonzeptionierung der Aufgaben innerhalb der Feuerwehr, aber auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Ehrenamt und Familie (vgl. u.a. Kalisch et al. 2014, S.51). Während Nachwuchs bei Männern häufig zu einem Anstieg des eigenen Engagements führt, sind die Aktivitäten bei Frauen rückläufig, da das Ehrenamt sowohl mit dem Beruf als auch der Familienzeit konkurrieren muss (vgl. Dienel 2010, S.8). Die Relevanz, Frauen für die Freiwillige Feuerwehr zu begeistern, zeigt sich für ländliche Regionen nicht nur in der Notwendigkeit der Nachwuchsgewinnung, sondern darin, Engagierte an die Einrichtung zu binden und nach einem möglichen Umzug die Fortsetzung des Engagements bei Frauen und Familien zu fördern.

Nicht nur etwaige informale Barrieren, sondern insbesondere formale Hürden erschweren auch *älteren Menschen* als eine weitere Zielgruppe ein Engagement bei der Freiwilligen Feuerwehr. So formulieren die Landesgesetze Höchstaltersgrenzen, bis zu welchem ein Engagement in der aktiven Feuerwehr möglich ist. Je nach Bundesland variiert die Altersobergrenze bei 60 bis 67 Jahren. Gemäß §13, Abs.1, Satz 5 des Feuerwehrgesetzes des Landes Baden-Württemberg endet der Feuerwehrdienst in einer Einsatzabteilung beispielsweise, wenn der ehrenamtlich tätige Angehörige der Gemeindefeuerwehr das 65. Lebensjahr vollendet hat (vgl. Landesfeuerweherschule Baden-Württemberg 2015). In Rheinland-Pfalz dagegen endet der ehrenamtliche Feuerwehrdienst gemäß §12 Abs.1 bereits mit dem vollendeten 63. Lebensjahr (vgl. juris GmbH - Juristisches Informationssystem für die Bundesrepublik Deutschland 2017b). In Schleswig-Holstein ist es gemäß §9, Abs. 5 möglich, bis zum Ende des Jahres, in dem das 67. Lebensjahr vollendet wird, im aktiven Dienst zu bleiben (vgl. juris GmbH - Juristisches Informationssystem für die Bundesrepublik Deutschland 2017a).

Die Altersgrenzen haben ihre Begründung in der Gewährleistung eines sicheren Brand- und Katastrophenschutzes, denn Feuerwehreinsätze sind häufig körperlich sehr belastend und fordern eine gewisse körperliche Leistungsfähigkeit. In Zeiten, in denen die Bevölkerungsgruppe der über 60jährigen anwächst und in denen das Bild des aktiven Alterns proklamiert wird, ist eine starre Grenze von 60 Jahren allerdings kontraproduktiv. Denn das Erreichen der Höchstaltersgrenze bedeuten häufig immer noch das Ausscheiden aus allen Aufgaben des aktiven Dienstes und der Eintritt in die Alters- und Ehrenabteilung. Dabei wird insbesondere für ältere Menschen das Ehrenamt wieder attraktiv; neben den in der Feuerwehr bereits sozialisierten Kameradinnen und Kameraden könnte eine neue Zielgruppe für neue Aufgaben erschlossen werden. Für NRW zitiert Dienel (2010) beispielsweise Ergebnisse von Befragungen Ehrenamtlicher, die das Potenzial von älteren Menschen für das Ehrenamt aufzeigen. Demnach haben 17 Prozent der 55- bis 69-jährigen sowie etwa 40 Prozent der über 70-jährigen Engagierten ihr Ehrenamt erst nach dem 50. Geburtstag aufgenommen (vgl. S.23). Dabei bleibt allerdings zu bedenken, dass Menschen im Seniorenalter häufig ein anderes Interesse am Ehrenamt haben als jüngere: „Soziokulturelles Engagement ist anziehender als soziales oder politisches Engagement, Eigentätigkeit und Beziehungspflege ist wichtiger als Verpflichtung und Altruismus, Selbstbestimmung und Selbstorganisation spielen eine große Rolle“ (Albrecht 2001 in Dienel 2010, S.24).

Eine weitere Zielgruppe bilden *Menschen mit Migrationshintergrund*. Sie sind in der Feuerwehr unterrepräsentiert, wobei genaue Statistiken darüber Mangelware sind. Forschungsarbeiten zu den Gründen fehlender Beteiligung zeigen, dass auf beiden Seiten, auf Seiten der Feuerwehrkräfte und auf Seiten der heterogenen Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund, Unwissen, Klischees und Vorurteile gegenüber der Lebenswelt der jeweils anderen vorherrschen. Befragt nach ihrer Sichtweise, wieso Menschen mit Migrationshintergrund selten im klassischen Ehrenamt engagierten, erklärten Feuerwehrdienstleistende, dass diese Bevölkerungsgruppe ihrer Meinung nach „ein geringes Interesse an einem Ehrenamt“ habe (vgl. Kalisch et al. 2014, S.49). Menschen mit Migrationsgeschichte würden häufig abgeschottet in ihren eigenen Ortsteilen und in ihren Großfamilien leben (vgl. ebd.). Auch wurde ihnen durch die Feuerwehrdienstleistenden eine ablehnende Haltung gegenüber Uniformierten oder der Organisation Feuerwehr attestiert, die in den Herkunftsländern häufig als korrupt gälten (vgl. ebd.). Auf der anderen Seite zeigte sich bei der Kontaktaufnahme mit Migrantengruppen, dass bei vielen Menschen mit Migrationshintergrund Unwissen darüber bestünde, dass es sich bei dem Ehrenamt Feuerwehr um eine offene Organisation handele, bei der auch ihr Engagement gewünscht sei (vgl. ebd. S.50). Neben dem Unwissen über die Lebenswelt der jeweils anderen Gruppe wurden jedoch noch andere Hemmnisse wie die Aufenthaltsdauer, mangelnde Sprachkenntnisse und generelle Diskriminierungserfahrungen zur Teilhabe identifiziert (vgl. ebd. S.14). Auch die fehlende Repräsentation von unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen in ehrenamtlichen Organisationen stellt ein Hindernis dar, das Engagement aufzunehmen (vgl. Dienel 2010, S.22).

Die Organisationen des Bevölkerungsschutzes haben – mit Ausnahme einer vorsichtigen Kontaktaufnahme – bislang keine Strategie und Sprache entwickelt, gezielt auf die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund zuzugehen (vgl. Kalisch et al. 2014, S.49). Dabei geht es, neben der Auseinandersetzung mit organisationalen Eintrittsbarrieren, auch darum, nach sozialen Milieus innerhalb der Migrantengemeinschaften zu differenzieren und diejenigen anzusprechen, die eine höhere Engagementbereitschaft mitbringen. Vorurteile gegenüber zurückgezogen lebenden Migrantinnen und Migranten sollten von einer differenzierten Betrachtung abgelöst werden. „Nach den Sinus-Milieustudien ist die Engagementbereitschaft innerhalb der Migranten besonders ausgeprägt bei den bürgerlichen Milieus (Statusorientiertes Milieu und Adaptivbürgerliches Milieu sowie Intellektuell-kosmopolitisches Milieu), aber auch im traditionellen Arbeitermilieu, während das entwurzelte Milieu (ebenso wie bei den Nicht-Migranten), aber auch das religiös-traditionelle Milieu sich als weniger engagementbereiter zeigen“ (vgl. Beck in Dienel 2010, S.21). Dass sich Menschen mit Migrationshintergrund also tatsächlich vergleichsweise weniger engagierten, korrespondiert mit niedrigeren Schul- und Berufsqualifikationen. Dieses Phänomen sei auch bei Menschen deutscher Herkunft feststellbar; in der Regel engagierten sich Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen und beruflichen Positionen häufiger (vgl. ebd. S.21-22).

Der Feuerwehrleitung kommt bei der Öffnung der Feuerwehren eine wichtige Rolle zu, da sie die Feuerwehr nach außen sowie nach innen vertritt. Überhaupt hat das Führungspersonal einer Feuerwehr einen wichtigen Einfluss auf die Organisationskultur, das Verhältnis der Feuerwehrengagierten untereinander und für ihre Motivation. Die Feuerwehrführung hat dabei eine schwierige Doppelrolle inne. Zum einen übernimmt sie die Einsatzleitung und muss dort als kompetente Kraft, die Feuerwehrcräfte koordinieren und ihnen im Bedarfsfall Befehle erteilen, die auszuführen sind (vgl. Apelt 2014, S.77; vgl. Arbeitsgruppe "Freiwillige Feuerwehren Sachsen 2020" 2014, S.57). Zum anderen stellt die Leitung Ansprech- und Vertrauensperson für die Freiwilligen dar. Sie nimmt in diesem Sinne Aufgaben des Personalmanagements wahr. In der Position der Wehrleitung manifestiert sich somit derzeit der beschriebene Spagat zwischen einer strengen Hierarchie und einer gleichgestellten Kameradschaft. Apelt (2014) führt dazu aus: „Organisationen des Notfalls gehen mit dem Paradox um, dass sie strenge Hierarchien ausbilden müssen, die prinzipiell unabhängig von den persönlichen Qualitäten der Positionsinhaber gelten, zugleich benötigen sie aber für den (absoluten) Notfall starke Führungspersönlichkeiten. Diese Organisationen beruhen also nicht nur auf Professionalität und starken formalen Hierarchien, sondern zugleich auf einer starken Organisationskultur“ (ebd. S.77). Neben Führungsqualitäten benötigt die Einsatzleitung Charisma und Einfühlungsvermögen (vgl. Kalisch et al. 2014, S.31-32). Nur wenn Vertrauen in die Einsatzleitung vorhanden ist, kann die Feuerwehr funktionieren (vgl. Apelt 2014, S.77).

Gab es früher noch häufig Kampfabstimmungen zwischen Kandidatinnen und Kandidaten für das Amt der Feuerwehrleitung, stellt dies heute häufig eine Ausnahmesituation dar (vgl. Steinführer 2014, S.179). Die anspruchsvollen und zeitintensiven Aufgaben der Leitungsebene wollen heutzutage nur noch die wenigsten übernehmen. Neben dem von den Freiwilligen vorgetragenen und eigenen Ansprüchen an eine kompetente Führung haben diese Kräfte Führungskräfte-seminare und andere Weiterbildungen zu absolvieren. Der aufgrund der körperlichen Leistungsfähigkeit und der Ausbildung als Führungspersonal bevorzugte Personenkreis der 25- bis 40-jährigen sieht sich zu diesem Zeitpunkt allerdings mit der Konsolidierung des eigenen Lebensentwurfs konfrontiert (vgl. Bledau et al. 2015b, S.29). Die Verlängerung dieser Phase aufgrund der Biografisierung führt zu engen Zeitkapazitäten und folglich zu einem geringeren Interesse, eine Führungsrolle im Freiwilligendienst einzunehmen (ebd.; vgl. auch Dienel 2010, S.8).

## 5 Gute Beispiele innovativer Bevölkerungsschutzorganisationen

Die Bevölkerungsschutzorganisationen und Freiwilligen Feuerwehren sind mit der Herausforderung konfrontiert, dem Mitgliederschwund mit innovativen Konzepten entgegen zu wirken. Nachfolgend werden zwölf Praxisbeispiele vorgestellt, die neuartige Wege der Mitgliederhaltung – und Gewinnung eingeschlagen haben. Zu den Zielgruppen zählen beispielsweise Menschen mit Migrationshintergrund, Seniorinnen und Senioren, Frauen, Studierende, Kinder und Quereinsteiger\*innen.

Zu den Dimensionen und Kriterien, die im Rahmen dieser Praxisbeispiele berührt werden, zählt unter anderem die Dimension „*Management/Prozesse*“ (u.a. Nachwuchsgewinnung, Netzwerkarbeit, neue Managementstrategien, Öffentlichkeitsarbeit/Marketing, Aus- und Fortbildung). So trägt die *Hochschule Augsburg* durch Kooperation mit verschiedenen Organisationen des Bevölkerungsschutzes und der Freiwilligen Feuerwehr beispielsweise dazu bei, die Attraktivität für ein Engagement bei den Hilfsorganisationen zu erhöhen und eventuelle Zugangsbarrieren für Studieninteressierte zu reduzieren. Auch die *Feuerwehr Hannover* versucht im Rahmen der Dimension *Management/Prozesse* durch Einrichtung einer betriebsnahen Großtagespflegestelle für Kinder in einem Alter von ein bis drei Jahren die Attraktivität der Stadt Hannover als Arbeitgeber zu verbessern. Durch das Erschließen eines neuen Aufgabenfeldes wird aber nicht nur das Image der Stadt Hannover verbessert, wodurch eine weitere Dimension angesprochen wird, zu der die „*Organisationsstruktur*“ (neue Positionen/ Handlungsfelder, Ausbildung von neuen Aufgaben, Infrastruktur, Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität bzw. Imagepflege) zählt. Da sich nicht nur Eltern der Berufsfeuerwehr, sondern auch Eltern der Freiwilligen Feuerwehr angesichts der Schichtdienstzeiten mit Betreuungsschwierigkeiten konfrontiert sehen, bietet dieses Praxisbeispiel interessante Hinweise, wie ein Transfer bei der Freiwilligen Feuerwehr gelingen kann. Auch die *Freiwillige Feuerwehr Bad Homburg* hat in der Vergangenheit einen neuen Handlungsstrang erschlossen, in dem sie durch die generationsübergreifende Präventionsarbeit die Zielgruppe der Seniorinnen und Senioren stärker fokussiert und somit sowohl eine systematische Ressourcennutzung und als auch den anschließenden Transfer innerhalb der Organisationsstrukturen beabsichtigt.

Darüber hinaus steht die Dimension „*Organisationskultur/Werteorientierung*“ (durch kulturelle Öffnung) häufig im Fokus der Beispiele. Die *Freiwillige Feuerwehr Bad Arolsen* beispielsweise hat durch Kooperation mit dem Ausländerbeirat nicht nur das Ziel verfolgt, neue Mitglieder zu gewinnen, sondern sieht auch den Erwerb kultureller Kompetenzen als Handlungsziel. Damit bietet das Praxisbeispiel erkenntnisreiche Informationen, welche Strategien für die Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund zielführend sein können. Auch die *Feuerwehr Arnsberg* verfolgt eine Weiterentwicklung im Bereich Organisationskultur, wie sich anhand der Erstellung eines mehrsprachigen Einsatzleiterwörterbuchs exemplarisch zeigt. Es handelt sich dabei um eine mehrsprachige Einsatzhilfe für Feuerwehr-Einsatzleiter, die in Kooperation mit Universität Bielefeld entwickelt wurde.

### 5.1 Zukunftsinitiative „Starke Kommunen – Starkes Land“

Die Verbandsgemeinden Kandel und Hagenbach wurden an dem vom Ministerium des Innern, für Sport und Infrastruktur des Landes Rheinland-Pfalz initiierten Modellvorhabens „Starke Kommunen – Starkes Land“ im Jahr 2014 beteiligt, um innerhalb von drei Jahren Möglichkeiten einer zukunftsfesten kommunalen Zusammenarbeit zu entwickeln und neue Ideen zu Fragen der Kooperation und Bürgerbeteiligung für einen Zeitraum von drei Jahren modellhaft auszuprobieren (Verbandsgemeinde Hagenbach o.J.). Im Projektverlauf wurde zu diesem Zweck von der Feuerwehr der Verbandsgemeinden Hagenbach und Kandel ein Zukunftsstrategiepapier für eine interkommunale Zusammenarbeit im Brandschutz erarbeitet. Verschiedene Arbeitsgemeinschaften erprobten über zwei Jahre verschiedene Strategien; die AG „Jugendarbeit“ setzte sich in diesem Kontext beispielsweise mit einer zeitgerechten Ansprache von Jugendlichen auseinander.

Die AG „Wartung, Pflege und Instandsetzung“ führte auf Grundlage der Feststellung, dass eine gemeinsame Wartung effizienter sei, ein Pilotprojekt zur zentralen Wartung in Kandel durch. Die drei Arbeitsgruppen bestanden aus Freiwilligen der Feuerwehren inklusive jeweils einer Leitungsperson sowie einer Person des koordinierenden Projektteams, die die AG moderierte. Initiiert wurde das Projekt von den Bürgermeistern der Verbandsgemeinden.

**Tabelle 3: Zukunftsinitiative "Starke Kommunen – Starkes Land"**

<b>Zukunftsinitiative „Starke Kommunen – Starkes Land“</b>	
<b>Organisation</b>	Feuerwehren der Verbandsgemeinden Hagenbach und Kandel
<b>Ort</b>	Modellregion Verbandsgemeinden Hagenbach und Kandel
<b>Regionstyp</b>	Kandel: Kleine Kleinstadt, überdurchschnittlich wachsend Hagenbach: Kleine Kleinstadt, keine eindeutige Entwicklungsrichtung
<b>Kontakt/Homepage</b>	<a href="http://www.abenteuerverantwortung.de/">http://www.abenteuerverantwortung.de/</a> <a href="https://de-de.facebook.com/Feuerwehren-in-der-VG-Hagenbach-und-VG-Kandel-843999238944270/">https://de-de.facebook.com/Feuerwehren-in-der-VG-Hagenbach-und-VG-Kandel-843999238944270/</a> Mike.Schoenlaub@vg-kandel.de
<b>Beschreibung der Organisation</b>	Bei den Feuerwehren Kandel und Hagenbach handelt es sich um Freiwillige Feuerwehren. Die Feuerwehren der Verbandsgemeinde Kandel konnten vor Projektbeginn auf einen hauptamtlichen Gerätewart zurückgreifen. Bei den Freiwilligen Feuerwehren der VG Kandel sind 250 aktive Mitglieder und 30 Jugendliche engagiert. Bei den Feuerwehren der VG Hagenbach sind es 110 Aktive und 30 Jugendliche.
<b>Innovation</b>	Im Rahmen der rheinland-pfälzischen Zukunftsinitiative wurden ein Zukunftsstrategiepapier für eine interkommunale Zusammenarbeit im Bereich Brandschutz erarbeitet und gemeinsame Projekte durchgeführt.
<b>Dimension/ Kriterien</b>	<p><b>Organisationstruktur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Neue Positionen/ Aufgabenfelder/ Ausdifferenzierung der Aufgaben</li> <li>• Infrastruktur</li> </ul> <p><b>Management und Prozesse</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aus- und Fortbildung</li> <li>▪ Nachwuchsgewinnung/Integration neuer Zielgruppen (Jugendliche)</li> <li>▪ Neue Managementstrategien</li> <li>▪ Öffentlichkeitsarbeit/Marketing (Nutzung webbasierter Medien zur Kommunikation; Initiativen/Marketing-Konzepte)</li> <li>▪ Netzwerkarbeit (andere Organisationen im Bevölkerungsschutz; der Kommunen/Landkreise; Akteure der Länder/des Bundes; wissenschaftliche Einrichtungen)</li> </ul>

<p><b>Beschreibung und Problemhintergrund des Projekts/der Maßnahme</b></p>	<p>Innerhalb der Zukunftsinitiative bildeten sich drei Arbeitsgruppen (AG) zur 1. Wartung, Pflege und Instandsetzung, 2. Jugendarbeit und 3. Werbung aus den Interessen- und Problemlagen der Feuerwehren heraus. Die AGs trafen sich über zwei Jahre jeden Monat zur Auseinandersetzung mit der Situation vor Ort, der Planung und Durchführung von interkommunalen Projekten.</p> <p>Die AG Wartung, Pflege und Instandsetzung führte auf Grundlage der Feststellung, dass eine gemeinsame Wartung effizienter sei, ein Pilotprojekt zur zentralen Wartung in Kandel durch. Dafür fanden sich fünf Freiwillige der Feuerwehr Kandel, die die Wartung für zwei Jahre übernahmen. In der AG Jugendarbeit setzte man sich mit einer zeitgemäßen Ansprache von Jugendlichen auseinander. So wurden die Jugendwarte der Feuerwehren in einem Coaching mit Professionellen der Verbandsgemeindejugendpflege zusammengeführt, um Kommunikationsstrategien zu erarbeiten. Auch die AG Werbung beschäftigte sich mit der Ansprache von potenziellen Mitgliedern, wobei der Fokus auf der Gestaltung von Werbemitteln wie Slogans, Plakaten, einer gemeinsamen Webseite und einer Facebookseite lag.</p>
<p><b>Initiatoren und Beteiligte</b></p>	<p>Der Bereich Feuerwehr und Brandschutz wurde als ein wichtiges Handlungsfeld bei der Zukunftsinitiative „Starke Kommunen, starkes Land“ des Landes Rheinland-Pfalz in den Jahren 2014-2016 gefördert. Die Bürgermeister der Verbandsgemeinde gingen zu Beginn der Förderung auf die Feuerwehren zu, und erfragten ihr Interesse als Teilprojekt daran mitzuwirken.</p> <p>Die drei Arbeitsgruppen bestanden aus Freiwilligen der Feuerwehren inklusive jeweils einer Leitungsperson sowie einer Person des koordinierenden Projektteams, die die AG moderierte. Für die Erarbeitung und Durchführung waren die Feuerwehren verantwortlich.</p>
<p><b>Förderliche und hemmende Faktoren bei der Umsetzung</b></p>	<p>Bei den Feuerwehren gab es vor Beginn des Projekts eine gewisse Skepsis über die zusätzlichen Belastungen und den zu erwartenden Mehrwert. Diese Skepsis konnte aber bereits bei dem Kick-off-Meeting aus der Welt geschaffen werden, da sich das Potenzial des Projekts zeigte.</p> <p>Für die Zusammenarbeit in der Gerätewartung gab es die Herausforderung, für das Pilotprojekt Freiwillige zu finden, die die Wartung übernahmen.</p>
<p><b>Erfolge und Wirkungen</b></p>	<p>Das Pilotprojekt zur zentralen, gemeinsamen Wartung und Instandhaltung am Standort Kandel mündete in eine Zweckvereinbarung zur zukünftigen Zusammenarbeit. Während des Projekts war die Verbandsgemeinde Jockgrim zudem auf die Verbandfeuerwehren Hagenbach und Kandel zugegangen und schloss sich dem Projekt und der Zweckvereinbarung an. Derzeit wird ein Servicezentrum in Kandel eingerichtet, indem die Gerätewartung stattfinden soll.</p> <p>Bei der Arbeitsgruppe Jugendarbeit ergab sich ein Umdenken in der</p>

	<p>altersgerechten Ansprache. Die Jugendarbeit wird nun geprägt von einer gemeinsamen Konzeption und Durchführung von Schulaktionstagen an weiterführenden Schulen sowie der Installation eines Netzwerks „Jugendwarte“ unter Einbezug der Verbandsgemeindejugendpflege. Die Grundausbildung findet nun in Kooperation mit einem gemeinsamen „Terminkalender“ und zentralen Angeboten statt.</p> <p>Darüber hinaus wurde eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit in Form einer „Corporate Identity“ sowie einer webbasierten Kampagne gestartet, um insbesondere junge Leute anzusprechen und für die Feuerwehr zu begeistern. Dafür wurden Slogans und Plakate entwickelt, die nun bei Informationsveranstaltungen und –ständen genutzt werden können.</p>
<b>Bemerkungen</b>	Noch weitere Gemeinden und Feuerwehren wurden innerhalb der Zukunftsinitiative „Starke Kommunen – starkes Land“ gefördert, wie die Verbandsgemeinden Wallmerod und Westerburg.
<b>Quellen</b>	Verbandsgemeinden Hagenbach und Kandel 2013; Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz 2016; Interview vom 09.05.2017

## 5.2 Kindergeburtstage mit der Feuerwehr

Bei dem Projekt „Kindergeburtstage mit der Feuerwehr“ wird Kindern und ihren Eltern Gelegenheit gegeben, bei der Freiwilligen Feuerwehr Wolfershausen (Nordhessen) Kindergeburtstag zu feiern. Die Kinder erhalten dadurch nicht nur einen Einblick in das Feuerwehrwesen, auch die Integration neuer Zielgruppen steht im Fokus der Maßnahme. Für das Konzept „Kindergeburtstage mit der Feuerwehr“ erhielt die Freiwillige Feuerwehr 2014 den Sonderpreis 2 des hessischen Feuerwehrpreises. Besonders hervorgehoben wurden dabei die Imagearbeit und die einfache Übertragbarkeit des Konzepts.

**Tabelle 4: Kindergeburtstage bei der Feuerwehr**

<b>Kindergeburtstage mit der Feuerwehr</b>	
<b>Organisation</b>	Freiwillige Feuerwehr Wolfershausen
<b>Ort</b>	Felsberg im Schwalm-Eder-Kreis
<b>Regionstyp</b>	Größere Kleinstadt, keine eindeutige Entwicklungsrichtung
<b>Kontakt/Homepage</b>	www.feuerwehr-wolfershausen.de/ kindergruppe@feuerwehr-wolfershausen.de
<b>Beschreibung der Organisation</b>	Die rein freiwillige Feuerwehr Wolfershausen besitzt eine Einsatzabteilung mit 28 Kameradinnen und Kameraden, 18 Jugendliche in der Jugendabteilung und 21 Kinder in der Kindergruppe (elf Jungs und zehn Mädchen). In der Kindergruppe kann man von 5 bis zum 10. Geburtstag mitmachen. Danach kann man sich in der Regel bis 18 in der Jugendfeuerwehr einbringen.
<b>Innovation</b>	Bei der Freiwilligen Feuerwehr Wolfershausen können Kindergeburtstage veranstaltet und den Kindern so ein Einblick in das Feuerwehr-

	wesen gewährt werden.
<b>Dimension/ Kriterien</b>	<p><b>Organisationsstruktur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Neue Positionen / Aufgabenfelder</li> </ul> <p><b>Management und Prozesse</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Neue Managementstrategien</li> <li>▪ Nachwuchsgewinnung/Integration neuer Zielgruppen (Kinder, Eltern)</li> <li>▪ Öffentlichkeitsarbeit/Marketing (Events)</li> </ul>
<b>Beschreibung und Problemhintergrund des Projekts/der Maßnahme</b>	<p>Um die Nachwuchsgewinnung bei der Freiwilligen Feuerwehr Wolfershausen zu verbessern, wurden gemeinsam Handlungsmöglichkeiten gesucht. Zu diesem Zeitpunkt war die Kinderfeuerwehr in Wolfershausen mit fünf Kindern und häufig wechselnden Betreuern nicht sehr erfolgreich. Bei dem Brainstorming wurde die Idee der Ausrichtung von Kindergeburtstagen bei der Feuerwehr geboren, über welche das Interesse der Kinder an der Feuerwehr geweckt werden soll. Auch die Eltern der Kinder sollen als mögliche Freiwillige erreicht werden. Das Konzept sieht fünf bis sechs Kindergeburtstage pro Jahr vor. Wird ein Kindergeburtstag bei der Feuerwehr ausgerichtet, können sich die Kinder auf Schnitzeljagden mit Walky-Talkys, Schlauchweitwürfen, Wasserspielen mit Kübelspritzen oder einem Puzzle aus Feuerwehrarmaturen freuen. Dabei gibt es eine Auswahl an Spielen für schönes sowie für schlechtes Wetter.</p>
<b>Initiatoren und Beteiligte</b>	<p>Bei einem gemeinsamen Frühstück der Freiwilligen Feuerwehr Wolfershausen, das dem Brainstorming von Handlungsmöglichkeiten für die Nachwuchsgewinnung galt, wurde die Idee der Veranstaltung von Kindergeburtstagen gemeinsam von einer Runde von etwa 25 Feuerwehrleuten entwickelt. Zwei Kameradinnen übernahmen die Leitung der Kindergruppe sowie die Planung des Konzeptes der Kindergeburtstage. Es wurde ein „Testgeburtstag“ veranstaltet, bei dem ein junges Mitglied der Jugendfeuerwehr seinen Geburtstag bei der Feuerwehr ausrichtete.</p>
<b>Förderliche und hemmende Faktoren bei der Umsetzung</b>	<p>Die Veranstaltung eines Kindergeburtstages ist personalintensiv. Bei einem Geburtstagsfest werden vier bis sieben Menschen aus der Einsatzabteilung benötigt, die bei der Durchführung sowie beim Auf- und Abbau mithelfen. Das Engagement ist zusätzlich zu dem normalen Ehrenamt bei der Freiwilligen Feuerwehr. Zudem musste anfangs die Versicherungslage geklärt werden. Kindergeburtstage zählen nun als Schnuppertag und sind damit über die Wehr versichert.</p>
<b>Erfolge und Wirkungen</b>	<p>Seit 2014 wurden fünf Geburtstagsfeiern durchgeführt, durch die bereits sieben Kinder für die Kinderfeuerwehr gewonnen werden konnten. Eltern konnten allerdings noch nicht gewonnen werden.</p> <p>Für das Konzept „Kindergeburtstage mit der Feuerwehr“ erhielt die Freiwillige Feuerwehr 2014 den Sonderpreis 2 des hessischen Feuer-</p>

	wehrpreis insbesondere für die Imagearbeit und die einfache Übertragbarkeit des Konzepts.
<b>Quellen</b>	Hessischer Feuerwehrpreis 2014; Feaux de Lacroix 2014; Interview vom 04.05.2017

### 5.3 Interkulturelle Öffnung der Freiwilligen Feuerwehr

Das Projekt „Interkulturelle Öffnung der Freiwilligen Feuerwehr Arnsberg“ (Nordrhein-Westfalen) widmet sich der kulturellen Öffnung, indem die Feuerwehr unter anderem an Kursen für Menschen mit Migrationsgeschichte teilnimmt (z.B. Orientierungskurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF)). Im Fokus stehen die Vermittlung von Wissen über den Brandschutz, der Abbau von Barrieren und die Werbung für ein Ehrenamt bei der Freiwilligen Feuerwehr. Innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr wurde ein Arbeitskreis (AK) gegründet, der sich mit Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung befasste. Die Wehrführung sowie der Bürgermeister der Stadt Arnsberg stärken den Ehrenamtlichen des AK's den Rücken.

**Tabelle 5: Interkulturelle Öffnung der Freiwilligen Feuerwehr**

<b>Interkulturelle Öffnung der Freiwilligen Feuerwehr</b>	
<b>Organisation</b>	Freiwillige Feuerwehr Arnsberg
<b>Ort</b>	Arnsberg
<b>Regionstyp</b>	Mittelstadt, schrumpfend
<b>Kontakt/Homepage</b>	<a href="http://www.feuerwehr-arnsberg.de/">http://www.feuerwehr-arnsberg.de/</a> integration@feuerwehr-arnsberg.de
<b>Beschreibung der Organisation</b>	Die Freiwillige Feuerwehr Arnsberg ist eine Feuerwehr mit etwa 800 Mitgliedern, von denen etwa 500 in der Einsatzabteilung (etwa 90 Prozent Ehrenamtliche, 10 Prozent Hauptamtliche), 150 in der Jugendfeuerwehr, 170 in der Ehrenabteilung sind. Zudem wird derzeit eine Kinderfeuerwehr in allen sechs Basis-Löschzügen etabliert.
<b>Innovation</b>	Die Arnsberger Feuerwehr widmet sich der kulturellen Öffnung ihrer Organisation. In diesem Rahmen zeigt sie Präsenz unter anderem in Kursen für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, um Wissen über den Brandschutz zu vermitteln, Barrieren abzubauen und für ein Ehrenamt bei der Feuerwehr zu werben.
<b>Dimension/ Kriterien</b>	<p><b>Management und Prozesse</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nachwuchsgewinnung/Integration neuer Zielgruppen (Menschen mit Migrationshintergrund)</li> <li>▪ Öffentlichkeitsarbeit/Marketing</li> <li>▪ Netzwerkarbeit (Akteure der Zivilgesellschaft; wissenschaftliche Einrichtungen; Akteure der Länder/des Bundes)</li> </ul> <p><b>Organisationskultur und Werteorientierung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kulturelle Öffnung</li> </ul>

<p><b>Beschreibung und Problemhintergrund des Projekts/der Maßnahme</b></p>	<p>Seit 2011 arbeitet die Feuerwehr Arnsberg an der interkulturellen Öffnung ihrer Organisation, wobei sie drei gleichwertige Ziele verfolgt. Zum einen sollen interkulturelle Kompetenzen der Feuerwehrkräfte für die Einsätze sowie für den Umgang mit Feuerwehrangehörigen mit Zuwanderungsgeschichte entwickelt werden. Zweitens will die Feuerwehr Menschen mit Migrations-/Fluchthintergrund für das Feuerwehrwesen (Brandschutzaufklärung, Aufbau deutscher Feuerwehren und ihre Einsätze, Ehrenamt Feuerwehr) sensibilisieren sowie drittens zur Aufnahme eines Ehrenamtes bewegen.</p> <p>Durch das Herantreten an migrantische Kulturvereine konnte ein erster Kontakt hergestellt werden. Inzwischen besucht die Feuerwehr Arnsberg auch Orientierungskurse des BAMF, die für Menschen angeboten werden, die die deutsche Staatsangehörigkeit erwerben möchten, sowie auch Deutschkurse für Geflüchtete. Dabei versucht sie zum einen, das Ehrenamt bei der Feuerwehr als Teil der deutschen Kultur verständlich zu machen und zum anderen Interessierte für ein eigenes Ehrenamt zu finden. Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sind für die Feuerwehr Arnsberg dabei auch wegen ihrer Sprachkenntnisse als Dolmetscher interessant.</p>
<p><b>Initiatoren und Beteiligte</b></p>	<p>Innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr wurde ein Arbeitskreis (AK) gegründet, der sich mit Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung befasste. Die Wehrführung sowie der Bürgermeister der Stadt Arnsberg stärken den Ehrenamtlichen des AK's den Rücken. Diese Unterstützung war und ist wichtig, da innerhalb der Feuerwehr eine Überzeugungsarbeit geleistet werden muss, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen.</p> <p>Kooperationspartner der Freiwilligen Feuerwehr sind die Volkshochschule, der Internationale Bund und das kommunale Amt für Integration der Stadt Arnsberg, das bei der Vermittlung von Kontakten zu Kulturvereinen half. Die Universität Bielefeld half bei der Erstellung eines mehrsprachigen Einsatzleiterwörterbuchs.</p>
<p><b>Förderliche und hemmende Faktoren bei der Umsetzung</b></p>	<p>Die eigene Organisation mitzunehmen, stellt die größte Herausforderung dar, denn man muss zunächst innerhalb der traditionsgeprägten Organisation Feuerwehr deutlich machen, dass sich diese Arbeit lohnt. Auch deshalb ist ein „langer Atem“ erforderlich, denn es handelt sich um einen längerfristigen Entwicklungsprozess.</p> <p>Damit Menschen mit Flucht- und/oder Zuwanderungsgeschichte sich im Ehrenamt engagieren können, sind Deutschkenntnisse mindestens auf dem Sprachniveau B1 des Europäischen Sprachkompetenzrahmens eine Voraussetzung. Dieses Niveau wird im Orientierungskurs vermittelt.</p>
<p><b>Erfolge und Wirkungen</b></p>	<p>Durch den AK wurde ein mehrsprachiges Einsatzleiterwörterbuch herausgebracht, das bereits von vielen Feuerwehren angefragt und u.a. vom nordrhein-westfälischen Innenministerium mehrfach in Druck gebracht wurde. Darüber hinaus wurde ein Übersetzungsteam</p>

	<p>ins Leben gerufen, in dem mehrsprachige Feuerwehrkräfte aktiv sind, die bei Bedarf zu einem Einsatz gerufen werden können, in dem sprachliche Hürden zu überwinden sind.</p> <p>Bislang haben in Einzelfällen Menschen mit Fluchthintergrund ihr Interesse an der Arbeit bzw. einem Ehrenamt bei der Feuerwehr geäußert bzw. eine geflüchtete Person ist im Jahr 2015 beigetreten. Allerdings ist davon auszugehen, dass eher Menschen der zweiten Generation über die Kinder- und Jugendgruppen für ein Ehrenamt zu begeistern sein werden. Die Jugendfeuerwehr sei der Mechanismus, über den auch in der Vergangenheit mehr Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund zur Feuerwehr Arnsberg gekommen seien.</p>
<b>Quellen</b>	Arnsberger Feuerwehr o.J.a, o.J.b; o.V. 2015; Wegler-Pöttgen 2016; Feuerwehr der Stadt Arnsberg 2014; Interview vom 25.04.2017

## 5.4 Integration von Asylbewerbern

Die Freiwillige Feuerwehr in Schwäbisch Gmünd hat im Rahmen des Gmünder Wegs zur Integration von Geflüchteten ein Modellprojekt zur Integration von Asylbewerbern entwickelt, bei dem Geflüchtete die Ausbildung für die Freiwillige Feuerwehr absolvieren können. Vor dem Hintergrund der Personalbelastung bei den Schnuppertagen sowie der Ergebnisse entschied man sich im Projektverlauf, das Engagement auf alle Menschen mit Migrationshintergrund in Schwäbisch Gmünd auszuweiten und das Konzept dahingehend anzupassen. Nun finden zweimal pro Jahr Informationsnachmittage statt. Zudem macht die Freiwillige Feuerwehr im Integrationsbeirat der Stadt Werbung für das Ehrenamt bei der Freiwilligen Feuerwehr.

**Tabelle 6: Integration von Asylbewerbern**

<b>Integration von Asylbewerbern</b>	
<b>Organisation</b>	Freiwillige Feuerwehr Schwäbisch Gmünd
<b>Ort</b>	Schwäbisch Gmünd
<b>Regionstyp</b>	Mittelstadt, wachsend
<b>Kontakt/Homepage</b>	www.feuerwehr-schwaebisch-gmuend.de feuerwehr@schwaebisch-gmuend.de
<b>Beschreibung der Organisation</b>	Die Freiwillige Feuerwehr Schwäbisch Gmünd kann auf 462 aktive Feuerwehrangehörige, 219 Jugend- und Kinderfeuerwehrangehörige und 174 Kameraden in der Altersabteilung in zwölf Abteilungen zurückgreifen. Zwei hauptamtliche Kräfte leiten die Feuerwehr und werden von acht feuerwehrtechnischen Angestellten unterstützt.
<b>Innovation</b>	Die Freiwillige Feuerwehr in Schwäbisch Gmünd hat im Rahmen des Gmünder Wegs zur Integration von Geflüchteten ein Modellprojekt zur Integration von Asylbewerbern entwickelt, bei dem Geflüchtete die Ausbildung für die Freiwillige Feuerwehr absolvieren können.
<b>Dimension/ Kriterien</b>	<b>Management und Prozesse</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aus- und Fortbildung</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nachwuchsgewinnung/Integration neuer Zielgruppen (Geflüchtete, Menschen mit Migrationshintergrund)</li> <li>▪ Netzwerkarbeit (Akteure der Kommunen/ Landkreise)</li> </ul> <p><b>Organisationskultur / Werteorientierung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kulturelle Öffnung</li> </ul>
<p><b>Beschreibung und Problemhintergrund des Projekts/der Maßnahme</b></p>	<p>Der Gmünder Weg zur Mitgliederwerbung bei der Freiwilligen Feuerwehr hat sowohl die Integration von Geflüchteten als auch die Verbesserung der Tageseinsatzbereitschaft zum Ziel.</p> <p>Bei vier aufeinander aufbauenden Schnuppertagen wurden Geflüchtete an das Feuerwehrwesen herangeführt. Erfüllten sie die Ausgangsvoraussetzungen wie die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift, konnten sie an der Grundausbildung teilnehmen. Jeder Schüler wurde dabei von einer eigenen Patin bzw. einem eigenen Paten begleitet. Beim ersten Schnuppertag waren 50 Teilnehmende da, wobei sich die Zahl der Interessierten und Fähigen über die Dauer der vier Tage auf 12 Menschen reduzierte, die zu diesem Zeitpunkt die Voraussetzungen für die Grundausbildung erfüllten.</p>
<p><b>Initiatoren und Beteiligte</b></p>	<p>Im Juni 2013 wurde das „Bündnis für Menschlichkeit“ von Oberbürgermeister Richard Arnold und Landrat Klaus Pavel ins Leben gerufen, bei dem diverse Organisationen wie kirchliche Akteure, Zivildorganisationen und Wohlfahrtsverbände beteiligt sind. Im Rahmen dieses Bündnis entstand auch der Gmünder Weg für das Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr, da die Feuerwehr Geflüchteten für die Integration wichtige Werte wie Motivation, Halt und Anerkennung bieten kann und gleichzeitig wegen des demografischen Wandels neue Mitglieder benötigt.</p> <p>Die zwei hauptamtlichen Kräfte entwickelten im Austausch mit den Abteilungskommandanten der zwölf Abteilungen das Konzept der Schnuppertage.</p>
<p><b>Förderliche und hemmende Faktoren bei der Umsetzung</b></p>	<p>Die oberste Prämisse für die Feuerwehr Schwäbisch Gmünd war es, dass interessierte Geflüchtete die notwendigen Sprachkenntnisse für den Einsatz mitbringen müssen. Viele erfüllten diese Voraussetzung zum Zeitpunkt der Schnupperkurse noch nicht.</p> <p>Der Druck, der auf den geflüchteten Menschen lastet, eine Schulausbildung abzuschließen oder Arbeit zu finden, erschwert die Bereitschaft für ein Ehrenamt bei der Feuerwehr. Von den 12 Menschen, die die Voraussetzungen für die Grundausbildung erfüllten, entschieden sich sechs zwar als Feuerwehranwärter aufgenommen zu werden, aber nicht die Ausbildung zu machen, da diese nicht mit ihrer momentanen Lebenswelt wie Ausbildung oder der Arbeitssuche zu vereinbaren waren.</p> <p>Eine Person, die erfolgreich ausgebildet wurde und sich engagiert in der Einsatzabteilung einbrachte, wurde schließlich abgeschoben.</p>

	<p>Dies sorgte für Frustration bei den Engagierten bei der Feuerwehr Schwäbisch Gmünd.</p> <p>Mit 20-25 Freiwilligen pro Schnuppertag war das Konzept der vier Schnuppertage sehr personalintensiv.</p>
<b>Erfolge und Wirkungen</b>	<p>Von zwölf Geflüchteten, die die Voraussetzungen zur Grundausbildung erfüllten, nahmen sechs an der Ausbildung teil. Drei davon bestanden die Grundausbildung. Die anderen drei nehmen als Feuerwehranwärter erneut an der Ausbildung teil.</p> <p>Auch vor dem Hintergrund der Personalbelastung bei den Schnuppertagen sowie der Ergebnisse entschied man sich, das Engagement auf alle Menschen mit Migrationshintergrund in Schwäbisch Gmünd auszuweiten und das Konzept dahingehend anzupassen. Nun finden zweimal pro Jahr Informationsnachmittage statt. Zudem macht die Freiwillige Feuerwehr im Integrationsbeirat der Stadt Werbung für das Ehrenamt bei der Freiwilligen Feuerwehr.</p>
<b>Bemerkungen</b>	<p>Der Gmünder Weg stellt ein ganzheitliches Fünf-Stufen-Modell zur Integration von Geflüchteten dar, das bundesweit als Gutes Beispiel für die Integration von Menschen mit Fluchterfahrung in die städtische Gesellschaft gilt.</p>
<b>Quellen</b>	<p>Bläse und Schubert o.J.; Interview 04.05.2017</p>

## 5.5 Studentische Feuerwehr-Hochschulgruppe

An der Universität Passau in Bayern wurde eine Hochschulgruppe gegründet, die neben ihrem Studium in einem der drei Löschzüge der Feuerwehr Passau aktiven Feuerwehrdienst leistet. In ihrer Freizeit engagieren sich Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr Passau im Übungs- und Einsatzdienst. Darüber hinaus kümmern sie sich um die Mitgliederbetreuung der Feuerwehr an der Universität. Über die Hochschulgruppe konnten bereits mehrere Quereinsteiger\*innen für das Ehrenamt gewonnen werden. Für ihr ganzheitliches Konzept, insbesondere für die Gründung der Hochschulgruppe, wurde die Freiwillige Feuerwehr Passau mit dem ersten Platz des Ostbayerischen Feuerwehrpreises 2014 geehrt.

**Tabelle 7: Studentische Feuerwehr-Hochschulgruppe**

<b>Studentische Feuerwehr-Hochschulgruppe</b>	
<b>Organisation</b>	Freiwillige Feuerwehr Passau
<b>Ort</b>	Passau
<b>Regionstyp</b>	Mittelstadt, überdurchschnittlich wachsend
<b>Kontakt/Homepage</b>	<p>www.ffpassau.de</p> <p><a href="https://www.facebook.com/studenten.feuerwehr/?hc_ref=PAGES_TIMELINE;%20PDF%20Bewerbung_Passau">https://www.facebook.com/studenten.feuerwehr/?hc_ref=PAGES_TIMELINE;%20PDF%20Bewerbung_Passau</a></p> <p>studenten@ffpassau.de</p>
<b>Beschreibung der Organisation</b>	Die studentische Feuerwehr-Hochschulgruppe hat 20 ordentliche

	Mitglieder, die zugleich Studierende der Universität Passau sowie Aktive in einem Löschzug der Feuerwehr Passau sind. Zudem hat sie zehn außerordentliche Mitglieder, die Absolventen oder derzeitige Mitarbeiter der Universität sind und die zum Teil nicht mehr in der Feuerwehr aktiv sind.
<b>Innovation</b>	An der Universität Passau wurde eine Feuerwehrhochschulgruppe gegründet, die Anknüpfungspunkt für ehemals Aktive ist und bei Studierenden Werbung für das Ehrenamt bei der Feuerwehr macht.
<b>Dimension/ Kriterien</b>	<p><b>Management und Prozesse</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nachwuchsgewinnung/Integration neuer Zielgruppen (ehemalige Aktive, studierende Quereinsteiger*innen)</li> <li>▪ Netzwerkarbeit (wissenschaftliche Akteure)</li> <li>▪ Öffentlichkeitsarbeit/Marketing (Informationsveranstaltungen, Werbevideos)</li> </ul>
<b>Beschreibung und Problemhintergrund des Projekts/der Maßnahme</b>	Da sich die bisherigen Instrumente der Mitgliederwerbung nicht als ausreichend darstellten, entwickelte die Freiwillige Feuerwehr Passau ein umfassendes Konzept zur Mitgliedergewinnung. Ein Aspekt war der Fokus auf die Zielgruppe der Studierenden. Mit der Gründung der Studentischen Feuerwehr-Hochschulgruppe an der Universität Passau sollen sowohl unerfahrene, Feuerwehr interessierte Studierende als auch ehemals aktive Feuerwehrleute angesprochen werden, die zum Studium nach Passau kamen. Die Hochschulgruppe organisiert dafür u.a. Informationsveranstaltungen zur Bewerbung des aktiven Dienstes.
<b>Initiatoren und Beteiligte</b>	In der Freiwilligen Feuerwehr hatten sich 2012 einige studierende Aktive gefunden, die gemeinsam beschlossen, eine Hochschulgruppe zu gründen. Ursprungsidee war es, ehemalige Aktive zu gewinnen, die für ihr Studium nach Passau gekommen sind. Danach erweiterte man den Fokus auch auf die Bewerbung von Quereinsteiger*innen. Die Freiwillige Feuerwehr Passau unterstützte das Engagement ihrer Freiwilligen und auch die Hochschule Passau steht hinter der Arbeit der Hochschulgruppe.
<b>Förderliche und hemmende Faktoren bei der Umsetzung</b>	Innerhalb der Studierendenschaft gibt es sehr viel Unwissen über das Ehrenamt Feuerwehr. Die Intensität des Hobbys Feuerwehr schreckt darüber hinaus viele Studierende ab, sich bei der Hochschulgruppe zu engagieren. Auch für Aktive heißen Auslandssemester oder Jobsuche, das Ehrenamt aufzugeben. Die Freiwillige Feuerwehr Passau musste sich deshalb auf einen häufigeren Mitgliederwandel einstellen, der ungewohnt für alteingesessene Feuerwehrkräfte sein kann. Nicht nur ein Organisationswandel im Sozialgefüge, sondern auch die prozessuale Veränderungen in der regelmäßigen Bewerbung und Ausbildung neuer Mitglieder stellt eine Herausforderung für die Feuerwehr dar.
<b>Erfolge und Wirkungen</b>	Von 57 aktiven Mitgliedern des Löschzugs Hauptwache der Freiwilli-

	<p>gen Feuerwehr sind derzeit 16 Studierende. Über die Hochschulgruppe konnten bereits mehrere Quereinsteiger*innen für das Ehrenamt gewonnen werden. Derzeit sind sechs der studierenden Feuerwehrkräfte Quereinsteiger*innen. Der Altersdurchschnitt des Löschzugs liegt damit ohne Einberechnung der Jugendfeuerwehr bei 31 Jahren. Mit der Universität Passau kooperierte die Hochschulgruppe für ein Imagevideo der Freiwilligen Feuerwehr sowie für Ausnahme, bei denen Ehrenamtliche Seminare zugunsten des Ehrenamtes verschieben dürfen. Zudem dürfen ordentliche Mitglieder der Hochschulgruppe ihr Auto im Parkhaus der Universität parken, für den Fall, dass sie zum Einsatz gerufen werden. Seit der Gründung der Feuerwehrgruppe hat sich auch eine Hochschulgruppe des Bayerischen Roten Kreuzes und der Wasserwacht gebildet.</p> <p>Für ihr ganzheitliches Konzept, insbesondere für die Gründung der Hochschulgruppe, wurde die Freiwillige Feuerwehr Passau mit dem ersten Platz des Ostbayerischen Feuerwehrpreises 2014 geehrt.</p>
<b>Quellen</b>	Freiwillige Feuerwehr Passau 2014; Ostbayerischer Feuerwehrpreis 2014; Interview 26.04.2017

## 5.6 Generationenübergreifende Präventionsarbeit

Im Projekt „Generationsübergreifende Präventionsarbeit“ der Freiwilligen Feuerwehr Bad Homburg (Hessen) engagieren sich über 60- bzw. 65-jährige Feuerwehrleute im Rahmen einer generationenübergreifenden Präventionsarbeit, die vom Vorschulalter bis zum Rentenalter reicht. So übernehmen die ehemals aktiven Feuerwehrdienstleistenden beispielsweise die Brandschutzerziehung in Kindergärten und Schulen oder bieten Seminare für ältere Menschen an. Die Freiwillige Feuerwehr Bad Homburg gewann für ihr Gesamtkonzept zur generationsübergreifenden Prävention 2015 den ersten Platz des Hessischen Feuerwehrpreises.

**Tabelle 8: Generationenübergreifende Präventionsarbeit**

<b>Generationenübergreifende Präventionsarbeit (mit Fokus auf die Arbeit mit Seniorinnen und Senioren)</b>	
<b>Organisation</b>	Freiwillige Feuerwehr Bad Homburg
<b>Ort</b>	Bad Homburg v. d. Höhe
<b>Regionstyp</b>	Mittelstadt, wachsend
<b>Kontakt/Homepage</b>	<a href="http://www.stadtkreisfeuerwehrverband-bad-homburg.de/">http://www.stadtkreisfeuerwehrverband-bad-homburg.de/</a> manfred.desor@37.bad-homburg.de
<b>Beschreibung der Organisation</b>	In Bad Homburg v. d. Höhe gibt es sechs Freiwillige Feuerwehren, die zwischen 6 und 18 Uhr von 20 Hauptamtlichen unterstützt werden, sodass die Tagesbereitschaft garantiert werden kann. In der Freiwilligen Feuerwehr sind etwa 300 Kameradinnen und Kameraden aktiv, 103 Jugendliche sind in der Jugendfeuerwehr, 46 Kinder sind in einer der inzwischen vier Mini-

	feuerwehren und 138 Menschen sind in der Alters- und Ehrenabteilung.
<b>Innovation</b>	Von der Altershöchstgrenze betroffene, über 60- bzw. 65-jährige Feuerwehrleute engagieren sich bei der generationenübergreifenden Präventionsarbeit im Unfall- und Brandschutz für Seniorinnen und Senioren.
<b>Dimension/ Kriterien</b>	<p><b>Organisationstruktur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Neue Positionen/Aufgabenfelder</li> </ul> <p><b>Management und Prozesse</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Neue Managementstrategien</li> <li>▪ Nachwuchsgewinnung/Integration neuer Zielgruppen (Seniorinnen und Senioren sowie Kinder und Quereinsteiger*innen)</li> <li>▪ Netzwerkarbeit (Akteure der Zivilgesellschaft)</li> </ul>
<b>Beschreibung und Problemhintergrund des Projekts/der Maßnahme</b>	Die Freiwillige Feuerwehr Bad Homburg v. d. Höhe hat ein umfassendes Konzept zur generationenübergreifenden Präventionsarbeit entwickelt, dass vom Vorschul- bis zum Seniorenalter altersgerecht aufgebaut ist. Neben dem Ausbau der Minifeuerwehr gibt es das Angebot einer altersgerechten Brandschutzaufklärung für Seniorinnen und Senioren. Dabei übernehmen ehemals aktive Feuerwehrdienstleistende, insbesondere ehemalige Wehrführer, die Brandschutzerziehung in Schulen oder Kindergärten oder bieten Seminare für ältere Menschen an. Altengerechte Brandschutzaufklärung ist dabei ein vergleichbar neues Aufgabenfeld, wobei seit 2013 inzwischen sechsmal im Jahr altengerechte Vorträge stattfinden.
<b>Initiatoren und Beteiligte</b>	<p>Ein ehemaliger Wehrführer und ein Vertreter des Brandschutzamtes brachten die seniorengerechte Brandschutzaufklärung als Thema ein. Der ehemalige Wehrführer bildete sich in dem Bereich weiter und entwickelte ein Konzept. Daraufhin wurde das Projekt in die Alters- und Ehrenabteilung hineingetragen, um das Projekt in die Breite des Vereins zu bringen. Nach einer Hospitation bei einem Vortrag können motivierte ehemalige Feuerwehrdienstleistende auch Vorträge durchführen.</p> <p>Bei regelmäßigen Treffen der lokalen Vereinsringe wurden die Vorstände der Vereine für das Thema Brandschutzaufklärung sensibilisiert und aufgefordert, sich bei Interesse mit ihren Seniorengruppen an die Freiwillige Feuerwehr zu wenden.</p>
<b>Förderliche und hemmende Faktoren bei der Umsetzung</b>	<p>Seniorengerechte Vorträge sollten von Gleichaltrigen durchgeführt werden, um glaubhaft zu sein, dachten sich die Initiatoren. Es bedurfte allerdings Überzeugungsarbeit, um die Vertreterinnen und Vertreter der Alters- und Ehrenabteilung für seniorengerechte Vorträge zu begeistern. Dabei musste deutlich gemacht werden, dass die Vorträge nicht belehrend, sondern in Form einer partnerschaftlichen Beratung wirken sollten. Auch den aktiven Feuerwehrdienstleistenden mussten zunächst von dem Mehrwert überzeugt werden.</p> <p>Gezielt wurde auf ehemalige Wehrführer zugegangen, die die notwendigen Kompetenzen in der Vermittlung von brandschutzrelevanten Inhalten</p>

	mitbrachten.
<b>Erfolge und Wirkungen</b>	<p>Die Präventionsarbeit wird als erfolgreich bewertet, da die Bevölkerung besser sensibilisiert sei und sich wohnungsspezifische Vorfälle (Vergessen des Topfs auf dem Herd) seltener vorkämen. Vonseiten der Vereine gibt es regelmäßig Anfragen, ob ein Vortrag gehalten werden kann.</p> <p>Die Freiwillige Feuerwehr Bad Homburg gewann für ihr Gesamtkonzept zur generationsübergreifenden Prävention 2015 den ersten Platz des Hessischen Feuerwehrpreises.</p>
<b>Bemerkungen</b>	<p>Bevor das Land Hessen neue Regelungen zur Höchstaltersgrenze und Versicherungsmöglichkeit verabschiedete, hatte die Bad Homburger Feuerwehr zuvor in Kooperation mit der Stadtverwaltung eine gesonderte Versicherung für aktive Seniorinnen und Senioren abschließen müssen. Mithilfe der neuen Versicherungslage können ältere Feuerwehrleute beispielsweise bei der Brandschutzerziehung, Gerätewartung, Verwaltungsarbeit oder Pressearbeit miteinbezogen werden.</p> <p>Das Gesamtkonzept beinhaltet weitere innovative Ansätze für die Zielgruppen Kinder und Quereinsteiger*innen.</p>
<b>Quellen</b>	Böker 2016; Hegemann 2016; Hessisches Ministerium des Inneren und für Sport 2016; Interview 02.05.2017

## 5.7 Partnerhochschule der Feuerwehren und Hilfsorganisationen

Zwischen der Hochschule Augsburg, dem Stadtfeuerwehrverband „Augsburg e.V.“ und „Augsburg hilft! – Arbeitsgemeinschaft der Augsburger Hilfsorganisationen“ wurde eine Kooperationsbeziehung eingegangen, die eine bessere Vereinbarkeit von Studium und ehrenamtlichen Engagement zum Ziel hat. Studieninteressierten, die einem Ehrenamt nachgehen, wird in diesem Zusammenhang beispielsweise über das örtliche Auswahlverfahren der Zugang zum Studium erleichtert. Ferner besteht die Möglichkeit, einen angepassten Stundenplan zu erhalten oder sich in diesem Bereich mit anderen engagierten Studentinnen und Studenten zu vernetzen. Auch der Technologie- und Wissenstransfer steht im Fokus des Projekts. Die Augsburger Partnerschaft wurde im Jahr 2015 mit dem zweiten Platz des Wettbewerbs „Helfende Hand“ ausgezeichnet.

**Tabelle 9: Partnerhochschule der Feuerwehren und Hilfsorganisationen**

<b>Partnerhochschule der Feuerwehren und Hilfsorganisationen</b>	
<b>Organisation</b>	Hochschule Augsburg in Kooperation mit Feuerwehren und Hilfsorganisationen
<b>Ort</b>	Augsburg
<b>Regionstyp</b>	Großstadt, überdurchschnittlich wachsend
<b>Kontakt/Homepage</b>	<a href="https://www.hs-augsburg.de/Partnerhochschule-der-Feuerwehren-und-Hilfsorganisationen.html">https://www.hs-augsburg.de/Partnerhochschule-der-Feuerwehren-und-Hilfsorganisationen.html</a>
<b>Beschreibung der Organisation</b>	Die Hochschule Augsburg wurde 1971 gegründet und richtet ihren

	Fokus auf naturwissenschaftliche Fächer. Sie bietet 17 Bachelor- und 17 Masterstudiengänge an. Zum Erhebungszeitpunkt hat sie 6224 Studierende.
<b>Innovation</b>	Das Augsburger Modell beinhaltet Maßnahmen, die zur Vereinbarkeit von Studium und Ehrenamt beitragen.
<b>Dimension/ Kriterien</b>	<p><b>Organisationsstruktur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Flexibilisierung der Mitgliedschaft</li> </ul> <p><b>Management und Prozesse</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nachwuchsgewinnung/Integration neuer Zielgruppen (Studierende)</li> <li>▪ Netzwerkarbeit (wissenschaftliche Einrichtungen)</li> <li>▪ Öffentlichkeitsarbeit/Marketing (z.B. Pressearbeit, Berichterstattung)</li> </ul>
<b>Beschreibung und Problemhintergrund des Projekts/der Maßnahme</b>	<p>Im Jahr 2015 schloss die Hochschule Augsburg eine Vereinbarung mit zwei Organisationen des nichtpolizeilichen Gefahrenschutzes (Vereinigungen der Feuerwehren und „Augsburg hilft“), um Studium und Ehrenamt besser miteinander vereinbaren zu können. Die Idee basiert auf der Tatsache, dass viele Hochschulen Partnerhochschulen vom Spitzensport sind. Bei den Partnerschaften im Spitzensport gibt es Klauseln und entsprechende Verträge. Der Initiator des Projekts wertete die verschiedenen Kooperationsverträge aus und prüfte die Transferchancen im Hinblick auf das Ehrenamt bzw. BOS (Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben). Die Vereinbarung basiert auf drei Säulen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Studieninteressierten, die einem Ehrenamt nachgehen, wird über das örtliche Auswahlverfahren der Zugang zum Studium erleichtert. Gemäß Angaben des Interviewpartners ist 1% der Studierendenzahlen für „Leistungsträger“ des BOS reserviert, sodass eine Zulassung – unabhängig des Numerus Clausus – möglich ist. Eine Bewerberkommission (bestehend aus einem/r Vertreter*in der Hochschule und einem/r Vertreter*in zweier Organisationen) sichtet die Bewerbungen, sofern die Bewerbungen mehr als 1% betragen.</li> <li>2) Ein wichtiger Aspekt der Maßnahme ist die Vernetzung mit anderen ehrenamtlichen Studierenden, damit die Studierenden ein bis zweimal Mal pro Semester die Möglichkeit zum Austausch erhalten. Im Verlauf der Treffen können Fragen und Probleme erörtert werden (bspw. Terminkollision zwischen Übungen der Freiwilligen Feuerwehr und Veranstaltungen der Hochschule).</li> </ol> <p>Im Rahmen der Vereinbarung können Ehrenamtliche ihr Studium mit mehr Flexibilität gestalten. Sie können einen auf das Ehrenamt angepassten Stundenplan erhalten. Über-</p>

	<p>dies besteht die Möglichkeit, gesonderte Urlaubssemester oder Termin-Flexibilität bei Prüfungsleistungen in Anspruch zu nehmen. Mentorinnen und Mentoren unterstützen die ehrenamtlich tätigen Studierenden während ihres Studiums.</p> <p>3) Die ehrenamtlich tätigen Studierenden erhalten außerdem die Möglichkeit, sich an Aus- und Weiterbildungen in den Organisationen am Studienort zu beteiligen, sodass die für alle ehrenamtlich tätigen Mitglieder der Feuerwehren und Hilfsorganisationen notwendige Aus- und Weiterbildung nicht nur am Heimatort stattfinden muss.</p> <p>Darüber hinaus soll der Technologie- und Wissenstransfer zwischen den Partnern gefördert werden.</p>
<p><b>Initiatoren und Beteiligte</b></p>	<p>Hochschule Augsburg in Kooperation mit dem Stadtfeuerwehrverband Augsburg e.V. und Augsburg hilft! – Arbeitsgemeinschaft der Augsburger Hilfsorganisationen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Arbeiter-Samariter-Bund (ASB), Regionalverband Augsburg,</li> <li>▪ Bayerisches Rotes Kreuz (BRK), Kreisverband Augsburg Stadt,</li> <li>▪ Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft e.V. (DLRG), Kreisverband Augsburg/Aichach-Friedberg,</li> <li>▪ Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. (JUH), Regionalverband Schwaben</li> <li>▪ Malteser Hilfsdienst e.V. (MHD), Geschäftsstelle für Stadt und Landkreis Augsburg</li> <li>▪ Assoziiertes Mitglied: Technisches Hilfswerk (THW) – Ortsverband Augsburg</li> </ul> <p>Zudem übernahm der bayerische Innenminister Joachim Herrmann die Schirmherrschaft für die Kooperation.</p>
<p><b>Förderliche und hemmende Faktoren bei der Umsetzung</b></p>	<p>Als förderlich wird im Interviewverlauf insbesondere die Begeisterung der Hochschulleitung beschrieben, das Projekt zu unterstützen. Bedenken gab es hinsichtlich juristischer Fragen. Trotz des von allen Seiten positiv beurteilten Projekts mussten diese Bedenken erst ausgeräumt werden.</p> <p>Im Interview wird es weiterhin als Herausforderung beschrieben, das Projekt innerhalb des Hochschulalltags bekannt zu machen. Dozentinnen und Dozenten müssten sich erst noch an das Engagement gewöhnen und das Engagement der Studierenden wertschätzen sowie entsprechende Erfahrungen im Umgang mit dem Projekt sammeln. Ein Problem könnte in diesem Zusammenhang sein, dass wenige Dozentinnen und Dozenten selbst im BOS-Bereich tätig sind.</p> <p>Neben der Herausforderung der Erweiterung des Bekanntheitsgrads des Projekts innerhalb der Hochschule ist eine weitere Herausforderung auch den Bekanntheitsgrad außerhalb der Hochschule zu vergrößern. Hier helfen jedoch immer wiederkehrende Berichterstattun-</p>

	<p>gen und Presseinformationen.</p> <p>Die Umsetzung der Idee dauerte circa 1,5 Jahre. Im Juni 2015 kam es zur Vertragsunterzeichnung. Erstmals wurde das Projekt im Sommersemester 2016 beworben. Die rasche Umsetzung der Idee wird unter anderem darauf zurückgeführt, dass es durch die Kooperationen mit dem Spitzensport möglich war, Vergleiche zu ziehen und Konsequenzen für das Projekt abzuleiten. Als förderlich wird die kostenneutrale Umsetzung bewertet.</p>
<b>Erfolge und Wirkungen</b>	<p>Das Augsburger Modell wurde im Jahr 2015 mit dem zweiten Platz des Wettbewerbs „Helfende Hand“ ausgezeichnet.</p> <p>Vonseiten zwei Organisationen gab es ein positives Feedback. Die Möglichkeit, dass die Organisationen auf die Hochschule zugehen, wenn sie Unterstützung seitens der Studierenden benötigen (z.B. beim Aufbau einer Website oder bei technischen Fragestellungen), wurde in der Vergangenheit seitens der Organisationen bislang kaum genutzt.</p> <p>45-55 Personen seien in der Vergangenheit „vernetzt“ worden. 15-20 Personen kommen immer noch zu den Vernetzungstreffen oder führen Besichtigungen von Feuerwehren und Hilfsorganisationen durch.</p> <p>Die Möglichkeit, 2,5 Credits im Rahmen eines Seminars „Organisation und Technik in Feuerwehren und Hilfsorganisationen“ zu erwerben, kommt bei den Studierenden sehr gut an. Durch das Seminar lernen die Studierenden die Organisationsstrukturen und Prozesse ihrer aber insbesondere auch der anderen Organisationen besser kennen. Sie arbeiten zwar in den Einsätzen miteinander, kennen jedoch die Organisationsstrukturen anderer Organisationen in der Regel nicht.</p>
<b>Quellen</b>	Hochschule Augsburg 2016; Doderer 2016; Arbeitsgemeinschaft der Augsburger Hilfsorganisationen o.J.; Interview 10.05.2017

### 5.8 Entwicklung eines Nachwuchsgewinnungskonzepts

Die Freiwillige Feuerwehr Böblingen (Baden-Württemberg) entwickelte ein umfangreiches Gesamtkonzept zur Ansprache von eigens dafür identifizierten Zielgruppen. Zu den Zielgruppen zählen 9-12-jährige, 13-15-jährige, Fahrschülerinnen und -schüler, Erwachsene (Frauen als neues Thema) und bereits aktive Feuerwehrangehörige. Für jede Zielgruppe wurden verschiedene Informationsmaterialien konzipiert und Maßnahmen durchgeführt. Zum Erhebungszeitraum wird an einer neuen Kampagne gearbeitet. Diese soll im Jahr 2018 fertiggestellt und erprobt werden.

**Tabelle 10: Nachwuchsgewinnungskonzept**

<b>Entwicklung eines Nachwuchsgewinnungskonzept</b>	
<b>Organisation</b>	Freiwillige Feuerwehr Böblingen
<b>Ort</b>	Böblingen

<b>Regionstyp</b>	Mittelstadt, überdurchschnittlich wachsend
<b>Kontakt/Homepage</b>	<a href="http://www.feuerwehr-boeblingen.de/">http://www.feuerwehr-boeblingen.de/</a> <a href="https://www.facebook.com/feuerwehrboeblingen/">https://www.facebook.com/feuerwehrboeblingen/</a>
<b>Beschreibung der Organisation</b>	Nach Auskunft des Interviewpartners ist die Freiwillige Feuerwehr Böblingen eine Stützpunktfeuerwehr für circa 50.000 Einwohner*innen und einen zusätzlichen Stadtteil mit 6000-7000 Einwohner*innen. Zum Erhebungszeitpunkt sind 160 Personen im aktiven Wehrdienst, davon 18 Personen als hauptehrenamtliche Mitglieder. In der Jugendfeuerwehr engagieren sich 30-40 Jugendliche. Nach Angaben des Interviewpartners hat die Freiwillige Feuerwehr Böblingen 524 Einsätze pro Jahr.
<b>Innovation</b>	Die Freiwillige Feuerwehr Böblingen entwickelte ein umfangreiches Gesamtkonzept zur Ansprache von eigens dafür identifizierten Zielgruppen.
<b>Dimension/ Kriterien</b>	<b>Management und Prozesse</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Neue Managementstrategien</li> <li>▪ Nachwuchsgewinnung/Integration neuer Zielgruppen (9-12-jährigen, 13-15-jährige, Fahrlehrerinnen und -schüler, Quereinsteiger*innen und bereits aktive Feuerwehrangehörige)</li> <li>▪ Öffentlichkeitsarbeit/Marketing (Initiativen/Marketing-Konzepte)</li> </ul>
<b>Beschreibung und Problemhintergrund des Projekts/der Maßnahme</b>	Die Auseinandersetzung mit der zukünftigen Mitgliederentwicklung ermittelte einen zu erwartenden Personalrückgang aus Altersgründen um 50% Prozent bis zum Jahr 2039 für die Feuerwehr Böblingen. Nicht eingerechnet waren die Abgänge aus anderen Gründen (z.B. Wegzug, Erkrankung). Im Verlauf des Interviews wird der Prozentsatz der altersbedingten Abgänge auf 75% erhöht.  Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und Problems der Garantie der Tagesalarmbereitschaft werden laut Aussage des Interviewpartners mindestens 200 neue Mitglieder benötigt. Dies erfordere eine Mitgliedergewinnung von mindestens vier Personen pro Jahr.  Daran anknüpfend wurde in der Vergangenheit nicht nur hauptamtliches Personal installiert, sondern parallel seitens der Leitung des Arbeitskreises Öffentlichkeitsarbeit an der Entwicklung eines Konzepts zur Nachwuchsgewinnung bzw. -haltung von fünf Zielgruppen gearbeitet: 9-12-jährige, 13-15-jährige, Fahrlehrerinnen und -schüler, Erwachsene (Frauen als neues Thema) und bereits aktive Feuerwehrangehörige.  Für jede der Zielgruppen wurden entsprechende Informationsmaterialien (z.B. neue Flyer mit Feuerwehrfrauen und -männern in Freizeitkleidung), Formate (z.B. Teilnahme an Ehrenamtsbörsen und

	<p>beim Neubürgerempfang, Ferienprogramm mit Werbung in Zeitung, Teilnahme an Messen für Kinderwelten) und Maßnahmen (z.B. Durchführung eines Castings an Schulen) entwickelt und durchgeführt, um eine zielgruppenorientierte Ansprache herzustellen.</p> <p>Ziel ist es beispielsweise, bei der Jugendfeuerwehr in drei bis fünf Jahren circa 60 neue Mitglieder zu gewinnen (pro Jahr gehen 1-2 Mitglieder in die Hauptwehr. Die Jugend, die sich seit 2013 engagiert, steht der aktiven Wehr erst in circa 4-6 Jahren zu Verfügung).</p> <p>Bei der Kinderfeuerwehr wird beabsichtigt, sie bereits für Kinder ab 6 Jahren zu öffnen.</p>
<p><b>Initiatoren und Beteiligte</b></p>	<p>Das Konzept wurde vom Pressesprecher der Freiwilligen Feuerwehr Böblingen initiiert. Die Stelle und Zuständigkeit für die Federführung der Kampagne wurde im Verlauf der Zeit personell neu besetzt. Der Arbeitskreis Werbung und Öffentlichkeitsarbeit besteht aus zehn Personen der Freiwilligen Feuerwehr.</p>
<p><b>Förderliche und hemmende Faktoren bei der Umsetzung</b></p>	<p>In Bezug auf die Kinderfeuerwehr stellt es eine Herausforderung dar, die Kinder bis zu ihrem 18. Lebensjahr zu motivieren, bei der Freiwilligen Feuerwehr zu bleiben (z.B. aufgrund von Pubertät, Schule als Erschwernis). In diesem Zusammenhang ist es auch schwierig, geeignete Pädagogen zu finden, die die Kinderfeuerwehr unterstützen.</p> <p>Im Rahmen der Mitgliederkampagne wurde es als Herausforderung empfunden, die Berührungspunkte der Frauen (Feuerwehr als „Männerdomäne“) abzubauen.</p> <p>Von der Kampagne „Mitglieder werben Mitglieder“ hatte man sich viel versprochen, leider war die Maßnahme nicht zielführend. Auch die Idee Sportabzeichenabsolventen anzusprechen wurde verworfen.</p> <p>In den Fahrschulen wurden die Jugendlichen zusätzlich angesprochen. Da sie zu beschäftigt mit dem Erwerb eines Führerscheins waren, verlief die Ansprache nicht erfolgreich.</p> <p>Eine Person mit Migrationshintergrund konnte außerdem gewonnen werden. Eine Hürde stellen jedoch die Deutschkenntnisse dar sowie Fragen zum aktuellen Aufenthaltsstatus und einer damit eventuell verbundenen Abschiebung.</p> <p>Das bisherige Mitgliederkonzept kostet 27 Euro pro neuem Mitglied, eine finanzielle Förderung wäre wünschenswert.</p> <p>Im gesamten Projektverlauf wurde kein Widerstand seitens der Mitglieder in Bezug auf das neue Konzept beobachtet, da der Bedarf der Mitgliederakquisition von allen Teilnehmer*innen gesehen wurde. Dennoch sei es eine Herausforderung gewesen, die Leute von der Dringlichkeit zu überzeugen. Um die Mitgliedergewinnung zu optimieren, erhält jedes neue Mitglied einen Paten. Außerdem wird der Fokus auf die Mitgliederhaltung gerichtet („Habt ihr alles getan?“).</p> <p>Im Interview wird darauf verwiesen, dass die Freiwillige Feuerwehr</p>

	<p>Böblingen auf die Welle der neuen Mitglieder nicht ausreichend vorbereitet gewesen war. Als Fehler wird es seitens des Interviewpartners beispielsweise bewertet, dass die Interessenten der Freiwilligen Feuerwehr bis zur Entscheidungsfindung, ob sie bei der Freiwilligen Feuerwehr Mitglied werden möchten, Zeit benötigen. Der Prozess der Entscheidungsfindung kann Wochen und Monate dauern und erfordere ein „wohl dosiertes Einstreuen“.</p>
<b>Erfolge und Wirkungen</b>	<p>Im Verlauf der ersten Konzeption konnten zwar 50 neue Mitglieder gewonnen werden, jedoch sind nur fünf Personen in der aktiven Wehr verblieben. Deshalb wurde das Konzept modifiziert, sodass auf die Punkte „Haltung“ („Haben wir alles dafür getan, damit die neuen Mitglieder bleiben?“) und „Selektion“ besser eingegangen wird. Außerdem wird verstärkt auf die Nutzung neuer Kanäle (z.B. YouTube, Ansprache von Firmen) und soziale Medien gesetzt. Überdies werden Flyer stets erneuert.</p> <p>Das Ergebnis wird als „akzeptabel“ bewertet, da sich die Mitgliedererwerbungs laut Angaben des Interviewpartners in der Waage hält. Dennoch wird der Verlust von 45 Mitgliedern als Rückschlag bewertet.</p> <p>Zum Erhebungszeitraum wird an einer neuen Kampagne gearbeitet. Diese soll im Jahr 2018 fertiggestellt und erprobt werden. Ende 2017/Anfang 2018 wird es beispielsweise Buswerbung, Plakate in der Stadt und Flyer geben. Außerdem werden gezielt Kanäle angesprochen (z.B. Firmen wg. Doppelmitgliedschaft und Praktikum in der Wache).</p> <p>Von anderen Feuerwehren im Landkreis gibt es diverse Anfragen zu dem Projekt.</p> <p>Für ihr Konzept zur „Systematisierung der Nachwuchsgewinnung“ wurde die Freiwillige Feuerwehr Böblingen 2013 mit dem Preis „Goldenes Sammelstück“ ausgezeichnet.</p>
<b>Quellen</b>	<p>Zimmermann 2015; Hesse 2014; Wegner 2013; Feuerwehr Böblingen 2013; Interview 11.05.2017</p>

## 5.9 Kooperation mit der Stadtverwaltung und Einführung einer Doppelmitgliedschaft

Die Freiwillige Feuerwehr Odenthal (Nordrhein-Westfalen) kooperiert eng mit der Stadt, um über verschiedene (Werbe)-Aktionen neue Mitglieder für die Freiwillige Feuerwehr zu gewinnen. Aufgrund der Kooperation der Stadtverwaltung und der Freiwilligen Feuerwehr erfolgte unter anderem die Einführung der Doppelmitgliedschaft in Odenthal.

**Tabelle 11: Kooperation mit der Stadtverwaltung und Einführung einer Doppelmitgliedschaft**

<b>Kooperation mit der Stadtverwaltung und Einführung einer Doppelmitgliedschaft</b>	
<b>Ort</b>	Odenthal
<b>Regionstyp</b>	Größere Kleinstadt, keine eindeutige Entwicklungsrichtung
<b>Kontakt/Homepage</b>	<a href="http://www.feuerwehr-odenthal.de">http://www.feuerwehr-odenthal.de</a> wehrleitung@feuerwehr-odenthal.de
<b>Beschreibung der Organisation</b>	Die Freiwillige Feuerwehr Odenthal ist eine rein freiwillige Wehr mit 195 Mitgliedern. 117 Mitglieder sind im aktiven Einsatzdienst, 51 sind in der Jugendfeuerwehr und 27 in der Alters- und Ehrenabteilung. Die Kameradinnen und Kameraden fahren etwa 130-150 Einsätze im Jahr.
<b>Innovation</b>	Die Freiwillige Feuerwehr Odenthal kooperiert eng mit der Stadt, um über verschiedene (Werbe)-Aktionen neue Mitglieder für die Freiwillige Feuerwehr zu gewinnen.
<b>Dimension/ Kriterien</b>	<p><b>Organisationsstruktur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Flexibilisierung der Mitgliedschaft bzw. des Einsatzes</li> </ul> <p><b>Management und Prozesse</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nachwuchsgewinnung/Integration neuer Zielgruppen (Quereinsteiger*innen)</li> <li>▪ Netzwerkarbeit (Akteure der Kommunen und Landkreise; andere Organisationen im Bevölkerungsschutz)</li> </ul>
<b>Beschreibung und Problemhintergrund des Projekts/der Maßnahme</b>	<p>Im Jahr 2013 wurden vom Kreisbrandmeister im Rhein-Bergischen Kreis festgestellt, dass es in Odenthal weiße Flecken gebe, also Orte, die die Freiwillige Feuerwehr Odenthal nicht innerhalb der Hilfsfrist erreichen könne. Vor diesem Hintergrund wurde entschieden, in den Stadtteilen Eikamp und in Voiswinkel neue Gerätehäuser zu bauen und für diese Wachen neue Mitglieder anzuwerben. Für die Nachwuchsgewinnung wurde die Zusammenarbeit mit der Stadtverwaltung angestrebt.</p> <p>Aufgrund der Kooperation der Stadtverwaltung und der Freiwilligen Feuerwehr erfolgte die Einführung der Doppelmitgliedschaft in Odenthal. Die Doppelmitgliedschaft ermöglicht Mitgliedern der Freiwilligen Feuerwehr, deren Wohn- und Arbeitsort sich unterscheidet, am Arbeitsort bei der hiesigen Freiwilligen Feuerwehr eingesetzt zu werden. Zudem wurde die Attraktivität der Feuerwehr mit guter Ausrüstung, neuen Fahrzeugen und neuen Uniformen für jedes Mitglied gefördert. Auch ein Team zur psychosozialen Unterstützung wurde innerhalb der Feuerwehr gegründet.</p> <p>Bei Stellenbesetzungen in der Gemeindeverwaltung sollen Angehörige der Feuerwehr bevorzugt werden. So wird bei manchen Stellenausschreibungen der Stadtverwaltung nun zum Teil auch die Mitgliedschaft in der FF Odenthal bzw. die Bereitschaft zu einer Doppel-</p>

	<p>mitgliedschaft vorausgesetzt.</p> <p>Anfang 2017 führte die FF Odenthal im Rahmen der Einweihung des neuen Gerätehauses in Eikamp eine Werbeaktion durch, bei der knapp 600 rote Eimer an Menschen im Alter von 18 bis 45 Jahren verteilt wurden. In den Eimern befanden sich Löschkarten mit dem wenig ernst gemeinten Tipp: „Keine Feuerwehr vor Ort – Haushaltslöschkübel mit Wasser befüllen, Nachbarn informieren und Kübelkette bilden.“ Über diese Aktion sollte den Eikämpfern der Bedarf an neuen Mitgliedern deutlich gemacht werden.</p>
<b>Initiatoren und Beteiligte</b>	<p>Ein für die Mitgliedergewinnung gegründeter Arbeitskreis bestehend aus aktiven Feuerwehrdienstleistenden, aus Mitgliedern der Jugendfeuerwehr und Repräsentantinnen und Repräsentanten der Stadtverwaltung Odenthal war für die Initiierung des Projekts verantwortlich. Die Stadtverwaltung beteiligte sich über die Stadtspitze, bei den Einwohnermeldedaten und finanziell.</p>
<b>Förderliche oder hemmende Faktoren:</b>	<p>Die Doppelmitgliedschaft wird als förderlicher Faktor bewertet, da auf diesem Wege neue Mitglieder - die nicht in Odenthal wohnen aber dort arbeiten - rekrutiert werden konnten. Insbesondere in Gebieten, in denen zwei Kommunen aneinandergrenzen, wird auf diese Weise die Tagesverfügbarkeit der Feuerwehr vor Ort stabilisiert.</p> <p>Auch das Ziel, das seitens der Gemeinde eingeführt wurde, bei Besetzung einer freien Stelle in der Gemeinde eine Mitgliedschaft bei der Feuerwehr vorauszusetzen, wird als förderlich für die Rekrutierung neuer Mitglieder und die Tagesverfügbarkeit bewertet.</p>
<b>Erfolge und Wirkungen</b>	<p>Eine im Jahr 2013 gestartete Werbekampagne brachte elf Erwachsene und einige Kinder zur Freiwilligen Feuerwehr Odenthal. Durch die Werbeaktion mit den roten Eimern konnten 16 neue Mitglieder aus Eikamp gewonnen werden.</p>
<b>Quellen</b>	<p>Fobbe-Klemm 2015, 2017; Interview 26.04.2017 und 18.07.2017</p>

### 5.10 Einrichten einer Großtagespflegestelle „Löschknirpse“

Der Fachbereich Feuerwehr hat in Kooperation mit dem Fachbereich Jugend und Familie der Landeshauptstadt Hannover eine Großtagespflegestelle für Kinder von Feuerwehrkräften der Berufsfeuerwehr eingerichtet. Insgesamt zehn Kinder können von montags bis freitags in der Zeit von 6.30 Uhr bis 17.30 Uhr von zwei Erzieherinnen und drei Sozialarbeitsassistenzen betreut werden.

**Tabelle 12: Einrichten einer Großtagespflegestelle „Löschknirpse“**

<b>Einrichten einer Großtagespflegestelle „Löschknirpse“</b>	
<b>Organisation</b>	Feuerwehr Hannover
<b>Ort</b>	Landeshauptstadt Hannover

<b>Regionstyp</b>	Großstadt, überdurchschnittlich wachsend
<b>Kontakt/Homepage</b>	www.feuerwehr-hannover.de
<b>Beschreibung der Organisation</b>	Die Feuerwehr Hannover beschäftigt im Erhebungszeitraum rund 850 hauptberuflich tätige Mitarbeiter*innen in sechs Feuer- und Rettungswachen. Darüber hinaus gibt es in der Stadt Hannover eine Freiwillige Feuerwehr mit rund 750 ehrenamtlich tätigen Mitgliedern in der Einsatzabteilung.
<b>Innovation</b>	Eine Kindertagesstätte mit erweiterten Öffnungszeiten ermöglicht Feuerwehrkräften der Berufsfeuerwehr im Schichtdienst zu arbeiten.
<b>Dimension/ Kriterien</b>	<p><b>Organisationsstruktur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Infrastruktur (Soziale Infrastruktur)</li> <li>▪ Neue Positionen/Aufgabenfelder</li> </ul> <p><b>Management und Prozesse</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Neue Managementstrategien</li> <li>▪ Nachwuchsgewinnung/Integration neuer Zielgruppen (Eltern)</li> <li>▪ Netzwerkarbeit (Akteure der Kommunen/Landkreise)</li> </ul>
<b>Beschreibung und Problemhintergrund des Projekts/der Maßnahme</b>	In diversen Gesprächen zwischen der Leitungsebene der Landeshauptstadt Hannover (Fachbereich Feuerwehr) und den Mitarbeiter*innen der Feuerwehr Hannover wurde das Problem benannt, dass reguläre Kinderbetreuungsangebote für die Feuerwehrkräfte im Schichtdienst aufgrund eingeschränkter Öffnungszeiten oftmals ein Hindernis darstellen. Das Betreuungsproblem wird vielfach auch dadurch verstärkt, wenn Feuerwehrkräfte (Ehe)Partner haben, die ebenfalls im Schichtdienst arbeiten. In diesem Kontext wurde auch festgestellt, dass bei der Feuerwehr Hannover ein geringer Teil an weiblichen Feuerwehrkräften zu verzeichnen ist. Ende 2012 wurde von der Stadt Hannover deshalb eine Großtagespflegestelle eröffnet, deren Öffnungszeiten an den Schichtdienst der Feuerwehren angepasst sind. Insgesamt zehn Kinder können in der Zeit von 6.30 Uhr bis 17.30 Uhr von zwei Erzieher*innen und drei Sozialarbeitsassistenzen betreut werden. Durch die verlängerten Öffnungszeiten soll die Vereinbarkeit von Feuerwehrwesen und Familie verbessert und die Attraktivität der Stadt Hannover als Arbeitgeberin gesteigert werden.
<b>Initiatoren und Beteiligte</b>	Mit einer Bedarfsumfrage startete die Feuerwehr Hannover im August 2011 das Projekt zur hauseigenen Kinderbetreuung. Dazu wurde eine Sachbearbeitungsstelle in Teilzeit geschaffen. Das Ergebnis der Umfrage zeigte, dass rund 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum damaligen Zeitpunkt einen Betreuungsplatz für ein Kind im Krippenalter benötigten. In Kooperation mit dem Fachbereich Jugend und Familie der Stadt Hannover wurde an der Entwicklung und Umsetzung einer Großtagespflegestelle, die eine Betreuung über 10 Stunden anbietet, gearbeitet. Im Sommer 2013 öffnete die Großtages-

	<p>pflegestelle offiziell.</p>
<p><b>Förderliche und hemmende Faktoren bei der Umsetzung</b></p>	<p>Im Interview wird darauf verwiesen, dass der Fachbereich Feuerwehr der Stadt Hannover keine Erfahrungen im pädagogischen Bereich und mit rechtlichen Vorgaben vorzuweisen hatte. Durch die enge Kooperation mit dem Fachbereich Jugend und Familie der Stadt Hannover habe man sich innerstädtisch im guten Austausch befunden, sodass die fachlichen Fragen adäquat beantwortet werden konnten. Förderlich sei gewesen, dass Dienstwohnungen auf der Feuerwache 5 frei wurden, die die Stadt Hannover für die Großtagespflegestelle ausbauen ließ.</p>
<p><b>Erfolge und Wirkungen</b></p>	<p>Nach Angaben des Interviewpartners ist die Einrichtung einer Großtagespflegestelle auf positive Resonanz – sowohl bei den eigenen Mitarbeiter*innen, als auch extern (z.B. bei der Stadtpolitik, anderen Kommunen und Feuerwehren) – gestoßen. Die Auslastung der Großtagespflegestelle ist ebenfalls gut. Nach Information des Interviewpartners ist nicht messbar, ob die Feuerwehr Hannover als Arbeitgeber durch diese Maßnahme attraktiver geworden ist. Bei vielen Vorstellungsgesprächen sei jedoch die Rückmeldung gegeben worden, allein der Ansatz der Feuerwehr Hannover, seinem Personal ein derartiges Angebot zu unterbreiten, sage vieles über die Einstellung zum eigenen Personal aus und sei ein Motivationsgrund gewesen, sich bei der Feuerwehr um eine Stelle als Mitarbeiter*in zu bewerben.</p>
<p><b>Bemerkungen</b></p>	<p>Im Jahr 2012 arbeiteten die Feuerwehrkräfte der Stadt Hannover in einem anderen Schichtdienstsystem als im Erhebungszeitraum: Die Tagschicht dauerte von 7.30 Uhr bis 17.30 Uhr und die Nachtschicht von 17.30 Uhr bis 7.30 Uhr. Seit dem Jahr 2014 arbeiten die Feuerwehrkräfte in 24 Stunden Diensten. Dennoch wurden die Betreuungszeiten im Rahmen der Großtagespflege beibehalten. Bei besonderen Schadenlagen ist eine Betreuung nach 17.30 Uhr möglich. Außerdem wird den Mitarbeiter*innen die Möglichkeit eingeräumt, sich an die Feuer- und Rettungswache 5 versetzen zu lassen, um in unmittelbarer Nähe zur Großtagespflegestelle arbeiten zu können.</p> <p>Nehmen alle Eltern eine durchgängig wöchentliche Betreuung in Anspruch, bietet die Großtagespflegestelle für zehn Kinder Platz. Wird ein Platz nur in Anspruch genommen, während der/die Mitarbeiter*in Schicht hat, können mehr Kinder in der Großtagespflege aufgenommen werden. Bisher favorisieren alle Eltern eine durchgängige, wöchentliche Betreuung, um dem Bedürfnis der Kinder nach fester Struktur entsprechend gerecht werden zu können.</p>
<p><b>Quellen</b></p>	<p>Landeshauptstadt Hannover o.J.; Meyer 2013; Interview 10.08.2017</p>

## 5.11 Kooperation mit dem Ausländerbeirat

Die Freiwillige Feuerwehr Bad Arolsen (Hessen) hat bis zur Auflösung im Jahr 2015 mit dem Ausländerbeirat kooperiert, um eine bessere Mitgliederwerbung zu erzielen. Die Freiwillige Feuerwehr Bad Arolsen nahm dazu im Jahr 2009 Kontakt zu dem Ausländerbeirat auf. Dieser verpflichtete sich daraufhin, bei künftigen Veranstaltungen regelmäßig auf die Wichtigkeit ehrenamtlichen Engagements und über die Möglichkeit eines Engagements bei der Freiwilligen Feuerwehr zu informieren. Überdies nahm der Vorstand des Vereins an den Sitzungen des Ausländerbeirats teil und es bestand ein reger Austausch. Seit 2015 kooperiert die Freiwillige Feuerwehr Bad Arolsen mit ehrenamtlichen Flüchtlingshelfern.

**Tabelle 13: Kooperation mit dem Ausländerbeirat**

<b>Kooperation mit dem Ausländerbeirat (2009-2015)</b>	
<b>Organisation</b>	Freiwillige Feuerwehr Bad Arolsen
<b>Ort</b>	Großgemeinde Bad Arolsen
<b>Regionstyp</b>	Größere Kleinstadt, keine eindeutige Entwicklungsrichtung
<b>Kontakt/Homepage</b>	<a href="http://www.feuerwehr-bad-arolsen.de/">http://www.feuerwehr-bad-arolsen.de/</a> webmaster@feuerwehr-bad-arolsen.de
<b>Beschreibung der Organisation</b>	<p>Die Feuerwehr Bad Arolsen hat zum Zeitpunkt des Interviews 74 Einsatzkräfte. Es handelt sich um ehrenamtliche Mitglieder. Der Gerätewart ist hauptamtlich bei der Freiwilligen Feuerwehr Bad Arolsen beschäftigt.</p> <p>Das Einsatzgebiet erstreckt sich über die gesamte Großgemeinde Bad Arolsen mit insgesamt 11 Stadtteilen und rund 16.000 Einwohnern. Darüber hinaus wird überörtliche Hilfe vom Stützpunkt Bad Arolsen aus geleistet, wie zum Beispiel der Einsatz der Drehleiter oder des Gerätewagen-Gefahrguts zur Unterstützung in Nachbargemeinden. Wird in kleineren Ortschaften die Feuerwehr meist per Sirene alarmiert, erfolgt die Benachrichtigung der Einsatzkräfte der Feuerwehr Bad Arolsen im Ernstfall mittels digitaler Pagern.</p> <p>Die Feuerwehr Bad Arolsen bietet ihren Mitgliedern die Teilnahme an Übungsdiensten und Einsätzen sowie Veranstaltungen, wobei auch der Vernetzungsgedanke im Fokus steht. Es gibt neben der Einsatzabteilung eine Jugendfeuerwehr (33 Mitglieder) sowie einen Spielmannszug.</p>
<b>Innovation</b>	Menschen mit Migrationshintergrund (u.a. Russlanddeutsche, Iraner, Türken, Syrern sowie Menschen, in deren Herkunftsland das Image der Feuerwehr negativ besetzt ist und/oder mit der Polizei gleichgestellt wird bzw. militärisch geprägt ist) sollten mithilfe der Kooperation von Freiwilliger Feuerwehr Bad Arolsen und dem Ausländerbeirat besser im Rahmen der Mitgliederwerbung erreicht werden.
<b>Dimension/ Kriterien</b>	<b>Management und Prozesse</b>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nachwuchsgewinnung/Integration neuer Zielgruppen (Menschen mit Migrationshintergrund)</li> <li>▪ Netzwerkarbeit (Akteure der Zivilgesellschaft, Gremien der kommunalen Ebene)</li> <li>▪ Öffentlichkeitsarbeit/Marketing</li> </ul> <p><b>Organisationskultur / Werteorientierung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kulturelle Öffnung</li> </ul>
<p><b>Beschreibung und Problemhintergrund des Projekts/der Maßnahme</b></p>	<p>Die Freiwillige Feuerwehr Bad Arolsen nahm im Rahmen ihrer Mitgliedergewinnung im Jahr 2009 Kontakt mit dem Ausländerbeirat auf. Der Beirat sicherte zu, bei künftigen Veranstaltungen regelmäßig auf die Wichtigkeit ehrenamtlichen Engagements hinzuweisen und über die Möglichkeit eines Engagements bei der Freiwilligen Feuerwehr zu informieren. Darüber hinaus nahm der Vorstand des Vereins an verschiedenen Sitzungen des Ausländerbeirats teil und es bestand ein reger Austausch. Die Kooperationsbeziehung endete, als sich der Ausländerbeirat im Jahr 2015 aufgelöst hat. Seitdem wird mit ehrenamtlichen Flüchtlingshelfer*innen kooperiert. Außerdem wurden Rauchmelder an Neugeborene verteilt, Rauchmeldertage organisiert sowie Öffentlichkeitsarbeit allgemeiner Art durchgeführt, um neue Mitglieder zu gewinnen.</p>
<p><b>Initiatoren und Beteiligte</b></p>	<p>Der Kontakt zum Ausländerbeirat wurde vom Verein bzw. Vorstand des Vereins, federführend durch den Wehrführer der Freiwilligen Feuerwehr Bad Arolsen, gesucht. Der Vorstand des Vereins war auch für die weitere Kontaktgestaltung verantwortlich. Der Verein setzt sich aus 90 Mitgliedern zusammen, zu denen die Mitglieder der Einsatzabteilung sowie Alters- und Ehrenamtsabteilung sowie der Jugendfeuerwehr zählen.</p>
<p><b>Förderliche und hemmende Faktoren bei der Umsetzung</b></p>	<p>Obwohl die Kontaktaufnahme zu Beginn der Kooperationsbeziehung zeitintensiv war, wird die Kooperation positiv bewertet. Auch innerhalb der Organisation sei die Kooperationsbeziehung mit dem Ausländerbeirat von dem überwiegenden Teil der Mitgliedschaft getragen worden. Im Zuge der Flüchtlingskrise im Jahre 2015 wurden die Bemühungen, Mitglieder mit Migrationshintergrund für die Feuerwehr Bad Arolsen zu gewinnen, teilweise kritischer bewertet. Inzwischen sei davon aber nichts mehr zu spüren, vielmehr konnten zwei Syrer in der Einsatzabteilung integriert werden.</p>
<p><b>Erfolge und Wirkungen</b></p>	<p>Vier bis fünf Personen mit Migrationshintergrund konnten im Zeitraum 2009-2015 akquiriert und als ehrenamtliche Helfer*innen in der Feuerwehr Bad Arolsen gehalten werden. Im Rahmen der Flüchtlingskrise war dies von Vorteil, da die Helfer*innen – insbesondere im Umgang mit Flüchtlingen – sowohl für die Feuerwehr als auch die Geflüchteten als zentrale Ansprechpartner dienen konnten. Durch die Zusammenarbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund konnten außerdem Barrieren abgebaut und interkulturelle Kompetenzen auf-</p>

	<p>gebaut werden. Die Menschen mit Migrationshintergrund seien wissbegierig und kameradschaftlich geprägt, was die Zusammenarbeit – trotz anfänglicher Sprachbarrieren – vereinfacht habe.</p> <p>Für ihr Engagement im interkulturellen Bereich erhielt die Freiwillige Feuerwehr Bad Arolsen 2009 den Preis „Feuerwehr des Monats Februar“ und errang im Jahre 2010 den zweiten Platz beim Hessischen Feuerwehrpreis.</p>
<b>Quellen</b>	Hessisches Ministerium des Inneren und für Sport Dezember 2009; Hessischer Feuerwehrpreis 2010; Feuerwehrekameradschaft Arolsen e. V. 2017; Interview 27.07.2017

## 5.12 Integration von Jugendlichen mit Behinderungen

In Praunheim (Hessen) können sich Jugendliche mit geistiger und/oder körperlicher Behinderung in der Freiwilligen Feuerwehr engagieren. Die Jugendlichen laufen im normalen Alltag der Jugendfeuerwehr mit, sodass es keine Einschränkungen gibt. Grundsätzlich ist die Mitgliedschaft in der Jugendabteilung bis zu einem Alter von 17 Jahren möglich, in Ausnahmefällen auch bis 27. Für das Angebot wurde die Freiwillige Feuerwehr Praunheim durch das Hessische Ministerium des Inneren und für Sport als „Feuerwehr des Monats April 2009“ sowie mit dem Sonderpreis 2011 des Hessischen Feuerwehrpreises ausgezeichnet. Darüber hinaus wurde in Kooperation mit der „Aktion Mensch“ ein Video gedreht, das zeigt, wie vielfältig die Feuerwehr ist.

**Tabelle 14: Integration von Jugendlichen mit Behinderung**

<b>Integration von Jugendlichen mit Behinderungen</b>	
<b>Organisation</b>	Freiwillige Feuerwehr Frankfurt am Main-Praunheim
<b>Ort</b>	Frankfurt am Main-Praunheim
<b>Regionstyp</b>	Großstadt, überdurchschnittlich wachsend
<b>Kontakt/Homepage</b>	<p><a href="http://www.feuerwehr-praunheim.de">http://www.feuerwehr-praunheim.de</a></p> <p><a href="mailto:jugend@feuerwehr-praunheim.de">jugend@feuerwehr-praunheim.de</a></p>
<b>Beschreibung der Organisation</b>	Die Freiwillige Feuerwehr Praunheim hat zum Erhebungszeitraum 45 Mitglieder. In der Jugendabteilung engagieren sich 32 Jugendfeuerwehr Mitglieder. Darüber hinaus gibt es eine „Minifeuerwehr“, in der 40 Kinder zwischen 4-10 Jahren aktiv sind.
<b>Innovation</b>	Die Freiwillige Feuerwehr Frankfurt am Main-Praunheim engagiert sich für Inklusion und ermöglicht Jugendlichen mit Behinderung, sich in der Jugendabteilung der Freiwilligen Feuerwehr zu engagieren.
<b>Dimension/ Kriterien</b>	<p><b>Management und Prozesse</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nachwuchsgewinnung/Integration neuer Zielgruppen (Menschen mit Behinderung)</li> <li>▪ Netzwerkarbeit (Träger der Eingliederungshilfe)</li> </ul>

<p><b>Beschreibung und Problemhintergrund des Projekts/der Maßnahme</b></p>	<p>In der Jugendfeuerwehr der FF Praunheim können Kinder und Jugendliche mit geistiger und/oder körperlicher Behinderung mitmachen; dieses wurde durch das Engagement des Jugendfeuerwehrwarts ermöglicht. Die Kinder laufen im normalen Alltag der Jugendfeuerwehr mit, sodass es keine Einschränkungen gibt. Bei der Umsetzung der Maßnahme wurde der Fokus weniger auf die Nachwuchsgewinnung gerichtet, sondern mehr auf die soziale und menschliche Komponente. Grundsätzlich ist die Mitgliedschaft in der Jugendabteilung bis zu einem Alter von 17 Jahren möglich, in Ausnahmefällen auch bis 27. Aufgrund einer geistigen und körperlichen Tauglichkeitsprüfung ist eine Mitgliedschaft in der anschließenden aktiven Wehr ausgeschlossen. Eine gezielte Vorbereitung gibt es für die Betreuer*innen der Jugendabteilung nicht. Jeder Betreuer*in muss standardmäßig stattdessen die Jugendleiterkarte machen. Außerdem gibt es das Angebot an zusätzlichen Ausbildungen (z.B. zu den Themen Gewalt- und Drogenprävention).</p>
<p><b>Initiatoren und Beteiligte</b></p>	<p>Der Jugendfeuerwehrwart der Jugendfeuerwehr Praunheim engagierte sich u.a. für eine Inklusion bei der Feuerwehr und ermöglichte den Beitritt von Kindern/Jugendlichen mit geistiger/körperlicher Behinderung. Durch die Kooperation mit der „Praunheimer Werkstatt“ konnte außerdem ein Ansprechpartner gefunden werden, der bei Fragen rund um das Thema Behinderung beratend zur Seite steht. Zum Erhebungszeitraum sind drei Jugendliche mit Behinderung in der Jugendabteilung aktiv.</p>
<p><b>Förderliche und hemmende Faktoren bei der Umsetzung</b></p>	<p>Für die Umsetzung der inklusiven Strategie sei es wichtig, offene Gespräche mit den Betreuer*innen zu führen, wo die persönlichen Grenzen im Umgang mit den Jugendlichen mit Behinderung liegen. Bisher habe die FF Praunheim nur einmal einen Jugendlichen aus dem Dienst der Jugendfeuerwehr ausgeschlossen, weil dieser aufgrund seiner Behinderung aggressiv geworden wäre. Ansonsten habe die FF Praunheim alle Jugendlichen mit Behinderung (auch einen Rollstuhlfahrer) bisher integrieren können. Allerdings kann eine starke Körperbehinderung dazu führen, dass der/die Jugendliche nicht mit auf Ferienfreizeit fahren kann.</p> <p>Als schwierig werde empfunden, dass die Jugendlichen mit Vollendung des 17 Lebensjahres aufgrund der rechtlich vorgeschriebenen Tauglichkeitsprüfung nicht in die aktive Wehr wechseln können. Da die Jugendlichen mit hohem Engagement in der Jugendabteilung aktiv seien, sei es problematisch, ihnen den Grund für das Ausscheiden aus der Freiwilligen Feuerwehr Praunheim plausibel zu machen.</p> <p>Als förderlich habe sich ein offener Umgang – auch mit den Eltern der von Behinderung betroffenen Kinder und Jugendlichen – erwiesen. Außerdem sei es wichtig, Ruhe zu bewahren und keine Angst vor dem „Neuen“ zu haben. Der Zusammenhalt zwischen den Jugendlichen mit Behinderung und den übrigen Mitgliedern wird als sehr eng</p>

	geschildert.
<b>Erfolge und Wirkungen</b>	<p>Für das Angebot wurde die Freiwillige Feuerwehr Praunheim durch das Hessische Ministerium des Inneren und für Sport als „Feuerwehr des Monats April 2009“ sowie mit dem Sonderpreis 2011 des Hessischen Feuerwehrpreises ausgezeichnet. Darüber hinaus wurde in Kooperation mit der „Aktion Mensch“ ein Video gedreht, das zeigt, wie vielfältig die Feuerwehr ist.</p> <p>Andere Feuerwehren haben sich in der Vergangenheit an die Freiwillige Feuerwehr Praunheim gewendet, um sich über das Projekt zu informieren. Ein Jugendlicher mit Behinderung wurde in diesem Zusammenhang von der benachbarten Freiwilligen Feuerwehr an die Freiwillige Feuerwehr Praunheim vermittelt, da diese selbst keine inklusive Strategie verfolgt hat. Inzwischen wurde das Projekt auch in der benachbarten Gemeinde nachgeahmt. Auch mit den Lehrern der Mitglieder wurden interessante Gespräche geführt. Dabei gab es viel positive Resonanz.</p>
<b>Quellen</b>	Hessisches Ministerium des Inneren und für Sport 2009; Hessischer Feuerwehrpreis 2011; Rösch 2012; Interview 24.08.2017

## 6 Zusammenfassung und Ausblick

Die Vertreter\*innen der vorliegenden Good-Practice Beispiele haben in der Vergangenheit unterschiedliche Maßnahmen initiiert, um den in den Kapiteln 3f. skizzierten Entwicklungsverläufen Rechnung zu tragen und dem Mitgliederrückgang der Ehrenamtlichen im Bevölkerungsschutz wirksam entgegen zu wirken. Dabei haben die Organisationen flexibel auf die gesellschaftlichen Anforderungen reagiert und auch Bereitschaft gezeigt, Innovationen zuzulassen.

Die hier vorgestellten Praxisbeispiele liefern Hinweise darauf, wie eine Übertragung in andere Kommunen gelingen kann. Es zeigt sich, dass den Bedürfnissen der verschiedenen Zielgruppen (u.a. Jugendliche, Frauen, Personen ab 60 Jahren, Migrantinnen und Migranten) auf verschiedene Art und Weise zu entsprechen versucht wird. Der überwiegende Teil der Verantwortlichen berührt mit den gewählten Maßnahmen und Projekten mindestens drei verschiedene Dimensionen und Kriterien gleichzeitig, dennoch wird bei der Verteilung der Dimensionen/Kriterien ein deutlicher Fokus hinsichtlich der Ausrichtung erkennbar: Der Schwerpunkt wird insbesondere auf die Dimension „Management und Prozesse“ gelegt (vgl. Tab. 15). In diesem Zusammenhang fokussieren alle dem Bericht zugrunde gelegten Praxisbeispiele das Kriterium „Nachwuchsgewinnung/Integration neuer Zielgruppen“. Häufig tangiert werden außerdem die Kriterien „Öffentlichkeitsarbeit“ und „Netzwerkarbeit“, da auf diese Weise offensichtlich eine hohe Wirksamkeit der Maßnahmen erreicht zu werden scheint.

Die Dimension „Organisationsstruktur“ wird im Vergleich zur Dimension „Management und Prozesse“ seltener angesprochen. Im Vordergrund steht in der Dimension Organisationsstruktur bei den ausgewählten Beispielen vor allem „Neue Positionen und Aufgabenfelder/Ausdifferenzierung der Aufgabenfelder“. In einem Bezugsrahmen steht in diesem Kontext häufig auch das Kriterium „Neue Managementstrategien“, da eine Erweiterung und Umstrukturierung des bestehenden Angebots eng mit der Umsetzung neuer inhaltlicher Ziele und der organisatorischen Ausrichtung verbunden zu sein scheint.

Die Dimension „Organisationskultur und Werteorientierung“ ist in den vorliegenden Praxisbeispielen am unterrepräsentiertesten. Lediglich drei Projekte beschäftigen sich mit der kulturellen Öffnung und versuchen auf diese Weise, Zugangswege zu Migrant\*innen zu erschließen. Dieses Ergebnis deckt sich mit der Literaturlage, die Zugangsbarrieren als wesentliches Problem bei der Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund für den Bevölkerungsschutz identifiziert (vgl. Kap. 6.4).

**Tabelle 15: Übersicht über die Verteilungen der Dimensionen und Kriterien in den Praxisbeispielen**

Dimension	Kriterium /Kap.:	5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	5.6	5.7	5.8	5.9	5.10	5.11	5.12
<b>Organisationsstruktur</b>	Neue Positionen /Aufgabenfelder/ Ausdifferenzierung der Aufgabenfelder	x	x				x				x		
	Flexibilisierung der Mitgliedschaft / des Einsatzes							x		x			
	Infrastruktur/Technologien <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technologische Lösungen</li> <li>• Bauliche Infrastruktur</li> <li>• Soziale Infrastruktur</li> </ul>	x									x		
<b>Management und Prozesse</b>	Neue Managementstrategien	x	x				x		x		x		
	Aus- und Fortbildung	x			x								
	Öffentlichkeitsarbeit/Marketing, z.B. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Webbasierte Medien</li> <li>• Events</li> <li>• Initiativen / Marketingkonzepte</li> </ul>	x	x	x		x		x	x			x	
	Nachwuchsgewinnung/Integration neuer Zielgruppen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Netzwerkarbeit	x		x	x	x	x	x		x	x	x	x
<b>Organisationskultur und Werteorientierung</b>	Kulturelle Öffnung			x	x							x	

## 6.1 Hohe Zufriedenheit mit den Maßnahmen und Nachahmungseffekte

In den Interviews äußern die meisten Interviewpartner\*innen mit dem Verlauf der Maßnahmen hohe Zufriedenheit, auch wenn innerhalb der Organisationen Überzeugungsarbeit geleistet werden musste, innovative Wege der Mitgliederwerbung zu gehen. Den hohen Stellenwert der Maßnahmen spiegelt in diesem Zusammenhang nicht nur die Zufriedenheit mit den erzielten Resultaten wieder, sondern zeigt sich auch in dem Interesse anderer Kommunen, die Projekte nachzuahmen. In der Stadt Praunheim beispielsweise wurde die Freiwillige Feuerwehr (vgl. 5.12) nicht nur vom Hessischen Ministerium des Inneren und für Sport als Feuerwehr des Monats April 2009 ausgezeichnet und das Engagement der Feuerwehr Praunheim, geistig und/oder körperlich behinderte Jugendliche in den Alltag der Feuerwehr miteinzubeziehen, honoriert, auch andere Kommunen informieren sich bei den Verantwortlichen seitdem regelmäßig über das Projekt. Hervorhebenswert ist bei diesem Beispiel, dass es um Inklusion geht, während die übrigen Good-Practice-Beispiele eine Rekrutierung neuer Mitglieder fokussieren.

## 6.2 Nutzung von Ressourcen von Menschen ab 60 Jahren

Die vielfach kritisierte Altersgrenze, die es Feuerwehrdienstleistenden ab 60 Jahren häufig verwehrt in der Feuerwehr aktiv zu bleiben, wird im Rahmen des generationsübergreifenden Projekts der Freiwilligen Feuerwehr Bad Homburg (vgl. Kap. 5.6) thematisiert, wo sich über 60-jährige Feuerwehrleute im Rahmen einer generationsübergreifenden Präventionsarbeit – die vom Vorschulalter bis zum Rentenalter reicht – engagieren können. Es ist Personen ab 60 Jahren möglich, beispielsweise in der Brandschutzerziehung in Kin-

dergärten oder Schulen tätig zu sein oder ältere Menschen zu beraten. Da aufgrund des demografischen Wandels und einer Zunahme der älteren Bevölkerung davon auszugehen ist, dass sich auch die Brandvorfälle mit Seniorinnen und Senioren vermehren werden, setzt der Präventionsgedanke hier an. Dabei profitiert die Freiwillige Feuerwehr offensichtlich von dem Fakt, dass sich gemäß den Angaben des Freiwilligen-survey insbesondere Menschen ab 50 Jahren verstärkt dem Ehrenamt zuwenden.

Eine Motivation für die aktive Mitarbeit in der Feuerwehr der über 65-Jährigen stellt nicht nur eine Gelegenheit dar, den Erfahrungsschatz und das vielfältige Wissen der Älteren zu nutzen, sondern auch die Feuerwehrangehörigen der Einsatzabteilungen zu entlasten. Neben einer Brandschutzerziehung in Kindergärten und Schulen zählen auch Medien- und Pressearbeit, Geräewartung sowie Verwaltungsarbeit zu den potentiellen Handlungsfeldern. Aus Sicht der Feuerwehren stellt es jedoch den falschen Weg dar, einzig die Zahl der Feuerwehrangehörigen zu erhöhen, indem den Älteren mehr Entfaltungsmöglichkeiten durch Schaffung neuer Betätigungsfelder geboten wird. Das Problem müsse vielmehr in den Einsatzabteilungen gelöst werden. So seien Feuerwehrkommandanten und Führungskräfte in den Einsatzabteilungen gefragt, dem vorzeitigen Wechsel in die Altersabteilung verstärkt entgegenzuwirken (vgl. Innenministerium Baden-Württemberg 2012, 17 ff.).

### **6.3 Beteiligung von Kindern und Jugendlichen**

Andere Good-Practice-Beispiele richten ihren Fokus auf Kinder und Jugendliche, wie beispielsweise die Freiwillige Feuerwehr Wolfershausen (vgl. Kap. 5.2), die es Kindern und ihren Eltern ermöglicht Kindergeburtstage bei der Freiwilligen Feuerwehr zu feiern und dadurch einen Einblick in das Feuerwehrwesen zu erhalten. Unabhängig von der Diskussion, welches das ideale Einstiegsalter für die Kinder- und Jugendfeuerwehr ist (vgl. Kap.4.2) informiert dieses Praxisbeispiel darüber, wie mittels Öffentlichkeitsarbeit neuer Nachwuchs generiert werden kann. Auch wenn die Verantwortlichen angeben, dieses Projekt sei sehr personalintensiv, scheint das Projekt erfolgversprechend zu sein: Seit dem Jahr 2014 konnten sieben Kinder für die Kinderfeuerwehr gewonnen werden.

### **6.4 Aufbau interkultureller Kompetenzen**

In der eingangs skizzierten Diskussion wurde bereits auf das Problem verwiesen, dass Migrant\*innen oftmals nur schwer für ein Ehrenamt – auch bei der Freiwilligen Feuerwehr – zu gewinnen sind. In der Literatur wird dies unter anderem auf etwaige Sprachbarrieren und Unkenntnis, dass eine Mitarbeit bei den Hilfsorganisationen gewünscht ist, zurückgeführt. Einige Interviewpartner\*innen gehen einen Schritt weiter und sprechen davon, dass das Image der Feuerwehr in den Herkunftsländern vieler Migrant\*innen derart negativ besetzt und zum Teil militärisch geprägt sei, sodass eine Mitwirkung im Bevölkerungsschutz auf Seiten der Migrant\*innen kaum zur Disposition stünde. Migrant\*innen seien nach Meinung eines Interviewpartners nur dann für das Ehrenamt zu gewinnen, wenn auf beiden Seiten Hemmnisse abgebaut und interkulturelle Kompetenzen sukzessive vermittelt und aufgebaut würden.

Die Freiwillige Feuerwehr Bad Arolsen (vgl. Kap. 5.11) hat deshalb in den Jahren 2009-2015 mit dem hiesigen Ausländerbeirat kooperiert, um mehr Mitglieder zu erreichen. Das Ergebnis war nach Angaben des Interviewpartners zufriedenstellend, da vier bis fünf Personen mit Migrationshintergrund gewonnen und gehalten werden konnten. Insbesondere während der Flüchtlingskrise sei dies von Vorteil gewesen, da die Helfer\*innen sowohl für die Freiwillige Feuerwehr Bad Arolsen als auch die Geflüchteten als zentrale Ansprechpartner\*innen fungierten. Eine Gelegenheit, interkulturelle Kompetenzen zu entwickeln, stelle laut Interviewpartner in diesem Kontext beispielsweise die hessische Integrationskampagne „Interkultureller Berater“ dar, bei der es um die Gewinnung und Schulung von „Interkulturellen Beraterinnen und Beratern Feuerwehr“ (IkBF) geht, die wesentlich dazu beitragen sollen, adäquat auf Migrant\*innen und ihre Bedürfnisse zuzugehen (vgl. Hessisches Ministerium des Innern und für Sport o.J.a). Mittels der Förderlinie will das

Land Kommunen, die eine/n interkulturellen Berater\*in Feuerwehr bestellen, mit einer Anschubförderung unterstützen. Im Rahmen von zwei Seminaren an der Hessischen Landesfeuerwehrschule in Kassel werden in einem ersten Modul interkulturelle Kompetenzen gestärkt und darauf aufbauend in einem zweiten Modul die Fähigkeiten und Fertigkeiten zur interkulturellen Berater\*in für Feuerwehren vermittelt. Im Vordergrund steht der Erwerb für eine erfolgreiche interkulturelle Öffentlich- und Netzwerkarbeit sowie kultursensible Personalarbeit und Rekrutierung (Hessisches Ministerium des Innern und für Sport o.J.c, vgl.). Damit trägt die Maßnahme maßgeblich dazu bei, förderliche Faktoren, die für die Aufnahme eines freiwilligen Engagements tragend sind und in verschiedenen Studien diskutiert werden – wie zum Beispiel Vertrauen in Mitmenschen und soziale Integration/Interaktion – zu stärken (vgl. Wenzel et al. 2015, S.56f.).

Auch die Freiwillige Feuerwehr Schwäbisch Gmünd (vgl. Kap. 5.4) entwickelte zur Integration von Geflüchteten ein Modellprojekt, mit dem die Optimierung der Tagesverfügbarkeit im Fokus stand. Die Erfahrungen, die im Projektverlauf gesammelt wurden, waren jedoch unterschiedlich; aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse erfüllten einige Flüchtlinge nicht die Aufnahmevoraussetzungen. Andere entschieden sich gegen eine Grundausbildung bei der Feuerwehr, weil das Engagement bei der Feuerwehr mit der zeitlichen Belastung, die aufgrund von Ausbildung oder Arbeitssuche zustande kam, nicht kompatibel erschien. Eine Person, die erfolgreich ausgebildet wurde, wurde schließlich abgeschoben, was für Frustration bei den Engagierten sorgte. Aufgrund einer hohen Personalbelastung entschied sich die Freiwillige Feuerwehr Schwäbisch Gmünd deshalb dafür, das Engagement auf alle Menschen mit Migrationshintergrund auszuweiten.

Die Freiwillige Feuerwehr der Stadt Arnsberg (vgl. Kap. 5.3) öffnet sich ebenfalls kulturell, indem sie Präsenz bei Kursen für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zeigt. Im Verlauf dieser Kurse geht es jedoch nicht nur darum, ein gegenseitiges Verständnis herzustellen, sondern auch Wissen über den Brandschutz zu vermitteln. Da mangelnde Informationen über ein Ehrenamt ein wesentliches Hemmnis darstellen kann, sich ehrenamtlich zu engagieren, wird hier zielorientierte Aufklärungsarbeit geleistet (vgl. Wenzel et al. 2015, S.56).

Überdies hat die Freiwillige Feuerwehr der Stadt Arnsberg ein mehrsprachiges Einsatzleiterwörterbuch herausgebracht, das bereits von vielen Feuerwehren angefragt und u.a. vom westfälischen Innenministerium mehrfach in Druck gegeben wurde. Eine Flexibilisierung und Öffnung der organisationsinternen Strukturen hat sich aus Sicht der Interviewpartner als sehr förderlich und nachahmenswert erwiesen.

## **6.5 Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Engagement bei (jungen) Erwachsenen**

Eine flexible und offene Struktur ist jedoch nicht nur in Bezug auf Migrant\*innen empfehlenswert, sondern auch bei anderen Zielgruppen, wie zum Beispiel (jungen) Erwachsenen, die sich im Übergang in die Berufswelt befinden oder sich bereits beruflich etabliert haben. Eine Stabilisierung der Mitgliederbindung und Neurekrutierung ist in Augsburg (vgl. Kap. 5.7) beispielsweise durch die Kooperation zwischen der Hochschule Augsburg und verschiedenen Hilfsorganisationen erfolgt. Das Augsburger Modell beinhaltet Maßnahmen, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Studium und Ehrenamt beitragen.

An der Universität Passau hat sich eine Hochschulgruppe gegründet, die aus 20 Personen besteht (vgl. Kap. 5.5). Es handelt sich um Absolventen und Mitarbeiter der Universität, die zum Teil auch nicht mehr in der Feuerwehr aktiv sind. Im Fokus steht sowohl die Nachwuchsgewinnung als auch Netzwerkarbeit, da verschiedene wissenschaftliche Akteure angesprochen werden (z.B. Studierendenschaft, Lehrende) und Werbung für die Freiwillige Feuerwehr gemacht wird.

Die in Odenthal initiierte Doppeltmitgliedschaft ermöglicht es ihren Mitgliedern ferner, in zwei Feuerwehren Mitglied zu sein (vgl. Kap. 5.9). Sofern ein Mitglied von seinem Arbeitgeber für Einsätze freigestellt wur-

de, können sowohl in der Feuerwehr am jeweiligen Arbeitsort als auch in der Feuerwehr am Wohnort Einsätze gefahren werden. Dies erhöht zwar einerseits deutlich die Tagesverfügbarkeit, bedeutet andererseits jedoch auch einen erhöhten zeitlichen Aufwand, da häufig an beiden Übungsdiensten teilgenommen werden muss. Gezielte Werbekampagnen für Interessierte, die in einer Stadt arbeiten und die Feuerwehr unterstützen, können dabei zielführend sein. Doch was sich in den Odenthal als zweckmäßig erwiesen hat, ist nicht in allen Bundesländern erlaubt, wodurch den Transferchancen des Projekts offensichtlich Grenzen gesetzt werden (vgl. Westphal 2017).

## **6.6 Familienfreundliche Projekte**

Vielen Projekten ist gemeinsam, dass sie die Vereinbarkeit von Beruf und Engagement gezielt stärken. Auch die Stadt Hannover trägt durch die Einrichtung einer Großtagespflegestelle für Kinder von Mitarbeiter\*innen der Berufsfeuerwehr zu familienfreundlichen Bedingungen bei (vgl. Kap. 5.10). Durch erweiterte Öffnungszeiten soll es Feuerwehrkräften erleichtert werden, im Schichtdienst zu arbeiten. Damit soll nach Angaben des Interviewpartners auch dem Umstand Rechnung getragen werden, dass die Feuerwehr Hannover nur einen geringen Anteil an Frauen zu verzeichnen hat.

Auch wenn nach Angaben des Interviewpartners nicht messbar ist, ob die Feuerwehr Hannover durch diese Maßnahme an Attraktivität dazu gewinnen konnte, so äußern sich nach Angaben des Interviewpartners dennoch viele Bewerber\*innen sehr positiv über das Engagement der Feuerwehr Hannover als familienfreundlicher Arbeitgeber. Zwar mussten neue Positionen/Aufgabenfelder erschlossen werden, dennoch hat sich die Imagearbeit offensichtlich gelohnt. Für Freiwillige Feuerwehren ergeben sich diesbezüglich Anknüpfungspunkte, da die Vereinbarkeit von Familie und Ehrenamt ebenfalls ein Problem darstellen kann und moderner Lösungswege bedarf.

## 7 Verzeichnisse

### 7.1 Literatur

Apelt, Maja (2014): Organisationen des Notfalls und der Rettung- eine Einführung aus organisationssoziologischer Perspektive. In: Markus Jenki, Nils Ellebrecht und Stefan Kaufmann (Hg.): Organisationen und Experten des Notfalls. Zum Wandel von Technik und Kultur bei Feuerwehr und Rettungsdiensten. Berlin: Lit (Zivile Sicherheit, 7), S. 69–84.

Arbeitsgemeinschaft der Augsburger Hilfsorganisationen (o.J.): Preisträger Helfende Hand 2013 & 2015. Online verfügbar unter <http://www.augsburg-hilft.org/ueber-uns/preistraeger-helfende-hand-2013/>, zuletzt geprüft am 08.08.2017.

Arbeitsgruppe "Freiwillige Feuerwehren Sachsen 2020" (2014): Abschlussbericht der Arbeitsgruppe "Freiwillige Feuerwehren Sachsen 2020". Online verfügbar unter [http://feuerwehr.sachsen.de/download/feuerwehr/Abschlussbericht\\_der\\_AG\\_FF\\_Sachsen\\_2020.pdf](http://feuerwehr.sachsen.de/download/feuerwehr/Abschlussbericht_der_AG_FF_Sachsen_2020.pdf), zuletzt geprüft am 04.10.2016.

Arnsberger Feuerwehr (o.J.a): Arnsberger Feuerwehr kooperiert nun auch mit dem Internationalen Bund. Online verfügbar unter <http://www.feuerwehr-arnsberg.de/aktuelles-topmenu-139/90564-arnsberger-feuerwehr-kooperiert-nun-auch-mit-dem-internationalen-bund.html>, zuletzt geprüft am 08.08.2017.

Arnsberger Feuerwehr (o.J.b): Arnsberger Feuerwehr nimmt Kontakt zu Flüchtlingen auf. Online verfügbar unter <http://www.feuerwehr-arnsberg.de/aktuelles-topmenu-139/90666-arnsberger-feuerwehr-nimmt-kontakt-zu-fluechtlingen-auf.html>, zuletzt geprüft am 12.10.2016.

Bläse, Joachim; Schubert, Uwe (o.J.): "Der Gmünder Weg". Konzept zur Mitgliederwerbung bei Flüchtlingen. Schwäbisch Gmünd Freiwillige Feuerwehr, o.J. Online verfügbar unter [http://www.feuerwehrverband.de/fileadmin/Inhalt/FACHWISSEN/Veranstaltungen\\_BFK/BFK2016\\_Der\\_Gm%C3%BCnder\\_Weg\\_in\\_Berlin\\_-\\_ORIGINAL.pdf](http://www.feuerwehrverband.de/fileadmin/Inhalt/FACHWISSEN/Veranstaltungen_BFK/BFK2016_Der_Gm%C3%BCnder_Weg_in_Berlin_-_ORIGINAL.pdf), zuletzt geprüft am 10.04.2017.

Bledau, Lena; Braun, Janina; Dittmer, Cordula; Führer, Michaela; Gerhold, Lars; Jungmann, Andrea et al. (2015a): Organisationsstudie. „Steuerungsmöglichkeiten für einen zukunfts- und leistungsfähigen Katastrophenschutzdienst in Schleswig-Holstein unter den Gesichtspunkten der Ehrenamtlichkeit sowie veränderter gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen“. Freie Universität Berlin. Berlin. Online verfügbar unter [https://www.lfs-sh.de/Content/IMSH/Dokumente/KatS/Organisationsstudie\\_Katastrophenschutzes\\_SH%20Bericht\\_final.pdf](https://www.lfs-sh.de/Content/IMSH/Dokumente/KatS/Organisationsstudie_Katastrophenschutzes_SH%20Bericht_final.pdf), zuletzt geprüft am 16.08.2016.

Bledau, Lena; Reiter, Jessica; Dittmer, Cordula; Jungmann, Andrea; Lorenz, Daniel; Voss, Martin (2015b): Herausforderungen für das Ehrenamt. Gegenwärtige Entwicklungen im Katastrophenschutz aus Sicht der Trägerorganisationen und Behörden in Schleswig-Holstein. In: *Bevölkerungsschutz* (4), S. 28–31.

Bogumil, Jörg; Gerber, Sascha; Schickentanz, Maren (2013): Handlungsmöglichkeiten kommunaler Demografiepolitik. In: Michael Hüther und Gerhard Naegele (Hg.): Demografiepolitik. Herausforderungen und Handlungsfelder. Wiesbaden: Springer VS, S. 259–282.

Böhme, Thomas (2007): Der demografische Wandel mit seinen Auswirkungen auf das bürgerschaftliche Engagement. In: *Neue soziale Bewegungen* 20 (2), S. 141–148.

Böker, Fabian (2016): Feuerwehr in Hessen. Feuerwehr umwirbt Senioren. In: *Frankfurter Rundschau*, 12.04.2016. Online verfügbar unter <http://www.fr-online.de/rhein-main/feuerwehr-in-hessen-feuerwehr-umwirbt-senioren,1472796,34078666.html>, zuletzt geprüft am 12.10.2016.

Brückner, Gunter (2016): 7.3 Bevölkerung mit Migrationshintergrund. In: Statistisches Bundesamt (Destatis) und Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (Hg.): 7 Sozialstruktur und soziale Lagen. Auszug aus dem Datenreport 2016. Bonn, S. 218–235. Online verfügbar unter [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Downloads/Datenreport2016Kap7.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Downloads/Datenreport2016Kap7.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt geprüft am 13.03.2017.

Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) (Hg.) (2009): Demographischer Wandel. Risiko oder Chance? *Bevölkerungsschutz* (1). Bonn: Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK).

Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) (2014): Abschlussbericht über das Forschungsvorhaben „Auswirkungen des Demografischen Wandels auf das Ehrenamt im Zivil- und Katastrophenschutz“. Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK). Online verfügbar unter [http://www.bbk.bund.de/SharedDocs/Downloads/BBK/DE/FIS/DownloadsRechtundVorschriften/IMKBeschluesse/200%20TOP%2033%20Anlg.pdf;jsessionid=5946A204E3E650B2EC3B704EAEB935EE.1\\_cid320?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bbk.bund.de/SharedDocs/Downloads/BBK/DE/FIS/DownloadsRechtundVorschriften/IMKBeschluesse/200%20TOP%2033%20Anlg.pdf;jsessionid=5946A204E3E650B2EC3B704EAEB935EE.1_cid320?__blob=publicationFile), zuletzt geprüft am 09.08.2016.

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) (o.J.): Wachsen und Schrumpfen von Städten und Gemeinden. Online verfügbar unter <https://gis.uba.de/mapapps/resources/apps/bbsr/index.html?lang=de>, zuletzt geprüft am 09.06.2017.

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) (10/ 2016): Gewinnwarnung – Anmerkungen zur wundersamen Engagementvermehrung des Freiwilligensurveys 2014. Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland. Berlin. Roland Roth. Online verfügbar unter <http://www.b-be.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2016/05/newsletter-10-roth.pdf>, zuletzt geprüft am 06.03.2017.

Bundestag (2002): Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Hg. v. Bundestag. Bundestag. Berlin (Drs. 14/8900).

Cronenberg, Ulrich (2012): Auswirkungen des demografischen Wandels auf das ehrenamtliche Engagement im Bevölkerungsschutz. Evaluation und Analyse wissenschaftlicher Studien. Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK). Online verfügbar unter [http://www.b-be.de/fileadmin/inhalte/themen\\_materialien/rettungsdienste/BBK\\_demografischer\\_Wandel.pdf](http://www.b-be.de/fileadmin/inhalte/themen_materialien/rettungsdienste/BBK_demografischer_Wandel.pdf), zuletzt geprüft am 22.08.2016.

Deutscher Feuerwehrverband e.V. (2015): Feuerwehr-Statistik. Hg. v. Deutscher Feuerwehrverband e.V. Online verfügbar unter <http://www.feuerwehrverband.de/statistik.html>, zuletzt aktualisiert am 02.03.2017.

Dienel, Christiane (2010): Bürgerengagement und demografischer Wandel. Hg. v. Arbeitskreis "Bürgergesellschaft und Aktivierender Staat" der Friedrich-Ebert-Stiftung. Friedrich-Ebert-Stiftung (betrifft: Bürgergesellschaft, 34).

Doderer, Raphael (2016): Studium und Ehrenamt verbinden als „Pionierleistung für das ganze Land“. Hg. v. Arbeitsgemeinschaft der Augsburger Hilfsorganisationen. Online verfügbar unter <http://www.augsburg-hilft.org/2016/03/10/studium-und-ehrenamt-verbinden-als-pionierleistung-fuer-das-ganze-land/>, zuletzt geprüft am 11.10.2016.

Ellebrecht, Nils; Jenki, Markus (2014): Organisationen und Experten des Notfalls: ein Forschungsüberblick. In: Markus Jenki, Nils Ellebrecht und Stefan Kaufmann (Hg.): Organisationen und Experten des Notfalls. Zum Wandel von Technik und Kultur bei Feuerwehr und Rettungsdiensten. Berlin: Lit (Zivile Sicherheit, 7), S. 11–48.

Ely, Bianca; Weber, Thoma (2015): Einleitung. In: INKA-Forschungsverbund (Hg.): Engagiert im Katastrophenschutz. Impulse für ein zukunftsfähiges Freiwilligenmanagement. Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag (Engagement und Partizipation in Theorie und Praxis), S. 11–16.

Farrokhzad, Schahrzad; Mäder, Susanne (2014): Nutzenorientierte Evaluation. Ein Leitfaden für die Arbeitsfelder Integration, Vielfalt und Toleranz. Münster: Waxmann.

Feaux de Lacroix, Judith (2014): Wehr Wolfershausen: Geburtstagsfeiern gegen Nachwuchsmangel. In: *Hessische/Niedersächsische Allgemeine*, 19.11.2014. Online verfügbar unter <https://www.hna.de/lokales/meldungen/meldungen-ort45520/feurige-feste-wolfershaeuser-brandschuetzer-organisieren-geburtstagsfeiern-4463446.html>, zuletzt geprüft am 12.10.2016.

Feuerwehr Böblingen (2013): Marketingpreis für Nachwuchskonzept. Online verfügbar unter <http://www.feuerwehr-boeblingen.de/ueber-uns/272-marketingpreis>, zuletzt aktualisiert am 07.08.2017.

Feuerwehr der Stadt Arnsberg (2014): Einsatz-Wörterbuch der Feuerwehr der Stadt Arnsberg. Eine mehrsprachige Einsatzhilfe für Feuerwehr-Einsatzleiter. Online verfügbar unter <http://feuerwehrensache.nrw.de/fileadmin/dokumente/publikationen/Einsatzwoerterbuch-Feuerwehr-Arnsberg-Auflage-2.pdf>, zuletzt geprüft am 09.08.2017.

Feuerwehrkameradschaft Arolsen e. V. (2017): Abteilungen. Online verfügbar unter <http://www.feuerwehrbad-arolsen.de/abteilungen/einsatzabteilung>, zuletzt geprüft am 31.07.2017.

Fobbe-Klemm, Daniela (2015): Ehrenamt: Hoffen auf mehr Feuerwehrleute für die neuen Wachen in Odenthal. In: *Kölner Stadt-Anzeiger*, 02.08.2015. Online verfügbar unter <http://www.ksta.de/region/rhein-berg-oberberg/odenthal/ehrenamt-hoffen-auf-mehr-feuerwehrleute-fuer-die-neuen-wachen-in-odenthal-22302492>, zuletzt geprüft am 11.10.2016.

Fobbe-Klemm, Daniela (2017): Odenthal. Löschgruppe Eikamp weiht neues Gerätehaus ein. In: *Kölner Stadt-Anzeiger*, 30.03.2017, 03.04.2017. Online verfügbar unter <http://www.ksta.de/region/rhein-berg-oberberg/odenthal/odenthal-loeschgruppe-eikamp-weiht-neues-geraetehaus-ein-26280300>.

Forschungsschwerpunkt "Bevölkerungsschutz im gesellschaftlichen Wandel" (BigWa) (2016): Zusammenfassung des Workshops „Bevölkerungsschutz im gesellschaftlichen Wandel“. Hg. v. Forschungsschwerpunkt "Bevölkerungsschutz im gesellschaftlichen Wandel" (BigWa). Köln. Online verfügbar unter [http://bigwa.web.th-koeln.de/wordpress/wp-content/uploads/2017/01/Protokoll\\_Workshop.pdf](http://bigwa.web.th-koeln.de/wordpress/wp-content/uploads/2017/01/Protokoll_Workshop.pdf), zuletzt geprüft am 09.02.2017.

Freiwillige Feuerwehr Passau (2014): Bewerbung für den Ostbayerischen Feuerwehrpreis 2014. Ein ganzheitliches Konzept zur Mitgliedergewinnung und Mitgliedererhaltung. Online verfügbar unter [http://www.ostbayerischer-feuerwehrpreis.de/preistraeger/preistraeger-2014?task=callelement&format=raw&item\\_id=40&element=8698f727-5b60-47c7-905c-4a08fcdc6865&method=download](http://www.ostbayerischer-feuerwehrpreis.de/preistraeger/preistraeger-2014?task=callelement&format=raw&item_id=40&element=8698f727-5b60-47c7-905c-4a08fcdc6865&method=download), zuletzt geprüft am 04.10.2016.

Geschäftsstelle des Projekts Feuerwehrensache (Hg.) (2016): Feuerwehrensache NRW. Förderung des Ehrenamtes der Feuerwehren in NRW. Online verfügbar unter <http://feuerwehrensache.nrw.de/>, zuletzt aktualisiert am 14.07.2016, zuletzt geprüft am 22.08.2016.

Hameister, Nicole; Müller, Doreen; Ziegelmann, Jochen P. (2017): Zeitlicher Umfang, Häufigkeit und biografische Dauer des freiwilligen Engagements. In: Julia Simonson, Claudia Vogel und Clemens Tesch-Römer (Hg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Empirische Studien zum bürgerschaftlichen Engagement*. 1. Aufl. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 333–344.

Hegemann, Jan-Erik (2016): Sonderregelung für Feuerwehr-Senioren in Hessen. In: *Feuerwehr-Magazin*, 12.04.2016. Online verfügbar unter <http://www.feuerwehrmagazin.de/nachrichten/news/sonderregelung-fuer-feuerwehr-senioren-in-hessen-58906>, zuletzt geprüft am 12.10.2016.

Hesse, Miriam (2014): Böblinger Feuerwehr wirbt für sich. „Nachwuchsgewinnung ist keine Hexerei“. In: *Stuttgarter Zeitung*, 24.11.2014. Online verfügbar unter <http://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.boeblinger-feuerwehr-wirbt-fuer-sich-nachwuchsgewinnung-ist-keine-hexerei.9f7b11e8-9fe6-4bc8-a276-80601dbf61a8.html>, zuletzt geprüft am 06.10.2016.

Hessischer Feuerwehrpreis (Hg.) (2010): Hessischer Feuerwehrpreis – Preisträger 2010: "Nachwuchsgewinnung". Online verfügbar unter <http://hessischer-feuerwehrpreis.de/preistraeger/#2010>, zuletzt geprüft am 12.10.2016.

Hessischer Feuerwehrpreis (Hg.) (2011): Hessischer Feuerwehrpreis – 2011: "Nachwuchsgewinnung und -bindung". Online verfügbar unter <http://hessischer-feuerwehrpreis.de/preistraeger/#2011>, zuletzt geprüft am 12.10.2016.

Hessischer Feuerwehrpreis (Hg.) (2014): Hessischer Feuerwehrpreis – 2014: „Jugendarbeit in den Wehren“. Online verfügbar unter <http://hessischer-feuerwehrpreis.de/preistraeger/die-preistraeger-des-ideenwettbewerbs-2014-jugendarbeit-in-den-wehren/>, zuletzt geprüft am 12.10.2016.

Hessisches Ministerium des Inneren und für Sport (2009): Feuerwehr Praunheim – Feuerwehr des Monats April 2009. Online verfügbar unter [https://verwaltung.hessen.de/irj/HMdl\\_Internet?rid=HMdl\\_15/HMdl\\_Internet/nav/2b5/2b550723-0cdb-f621-f012-f31e2389e481,,,,,11111111-2222-3333-4444-100000005005%25252526\\_sel\\_uCon=7f631d69-db11-1214-fbf1-b144e9169fcc.htm&uid=2b550723-0cdb-f621-f012-f31e2389e481](https://verwaltung.hessen.de/irj/HMdl_Internet?rid=HMdl_15/HMdl_Internet/nav/2b5/2b550723-0cdb-f621-f012-f31e2389e481,,,,,11111111-2222-3333-4444-100000005005%25252526_sel_uCon=7f631d69-db11-1214-fbf1-b144e9169fcc.htm&uid=2b550723-0cdb-f621-f012-f31e2389e481), zuletzt geprüft am 12.10.2016.

Hessisches Ministerium des Inneren und für Sport (Dezember 2009): Freiwillige Feuerwehr Bad Arolsen – Feuerwehr des Monats. Online verfügbar unter <https://feuerwehr.hessen.de/f%C3%BCr-feuerwehr/feuerwehr-des-monats/archiv/2009/freiwillige-feuerwehr-bad-arolsen-%E2%80%93-feuerwehr-des>, zuletzt geprüft am 12.10.2016.

Hessisches Ministerium des Inneren und für Sport (2016): VIELFÄLTIG AKTIV - Senioren in der Feuerwehr, zuletzt geprüft am 04.10.2016.

Hessisches Ministerium des Innern und für Sport (o.J.a): Interkultureller Berater. Online verfügbar unter <https://feuerwehr.hessen.de/f%C3%BCr-feuerwehr/integration/interkultureller-berater>, zuletzt geprüft am 21.09.2017.

Hessisches Ministerium des Innern und für Sport (Hg.) (o.J.b): Kinderfeuerwehren. Online verfügbar unter <https://feuerwehr.hessen.de/kinder-jugend/kinderfeuerwehren>, zuletzt geprüft am 23.08.2017.

Hessisches Ministerium des Innern und für Sport (o.J.c): Neue Seminare an der HLFS. Stärkung interkulturelle Kompetenz und Weiterbildung zum interkulturellen Berater. Online verfügbar unter <https://feuerwehr.hessen.de/f%C3%BCr-feuerwehr/integration/neue-seminare-der-hlfs>, zuletzt geprüft am 21.09.2017.

Hochschule Augsburg (2016): Hochschule Augsburg : Kooperationsvereinbarung. Studium und Ehrenamt verbinden: Pionierleistung für das ganze Land. Hochschule Augsburg: Partner der Feuerwehren und Hilfsorganisationen. Online verfügbar unter [https://www.hs-augsburg.de/einrichtung/presse/mitteilungsarchiv/2016/maerz/2016\\_03\\_10/index.html](https://www.hs-augsburg.de/einrichtung/presse/mitteilungsarchiv/2016/maerz/2016_03_10/index.html), zuletzt geprüft am 12.10.2016.

Horwath, Ilona (2013): Gleichstellung im Feuerwehrwesen. „Gut Wehr!“ und die HeldInnen von heute. Wiesbaden: Springer. Online verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-00914-4>.

INKA-Forschungsverbund (Hg.) (2015): Engagiert im Katastrophenschutz. Impulse für ein zukunftsfähiges Freiwilligenmanagement. INKA-Forschungsverbund; Deutsches Rotes Kreuz; Wochenschau Verlag Dr. Kurt Debus GmbH. Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag (Engagement und Partizipation in Theorie und Praxis).

Innenministerium Baden-Württemberg (Hg.) (2012): Feuerwehr 65plus. Senioren aktiv in unseren Feuerwehren. Online verfügbar unter [https://im.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-im/intern/dateien/publikationen/Feuerwehr-65plus\\_Broschuere.pdf](https://im.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-im/intern/dateien/publikationen/Feuerwehr-65plus_Broschuere.pdf), zuletzt geprüft am 05.10.2016.

IT.NRW (18.01.2017): Neue Pendlerrechnung und neuer Online-Pendler-Atlas: Jede(r) zweite Erwerbstätige pendelte in NRW in eine andere Gemeinde. (016/17) Düsseldorf, den 18. Januar 2017. Düsseldorf. Online verfügbar unter [https://www.it.nrw.de/presse/pressemitteilungen/2017/pres\\_016\\_17.html](https://www.it.nrw.de/presse/pressemitteilungen/2017/pres_016_17.html), zuletzt geprüft am 16.03.2017.

Jäger, Wieland; Weinzierl, Ulrike (2007): Moderne soziologische Theorien und sozialer Wandel. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.

juris GmbH - Juristisches Informationssystem für die Bundesrepublik Deutschland (2017a): Gesetz über den Brandschutz und die Hilfeleistungen der Feuerwehren (Brandschutzgesetz. BrSchG) vom 10. Februar 1996. Online verfügbar unter <http://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/jportal/?quelle=jlink&query=BrandSchG+SH&psml=bsshoprod.psml&max=true&aiz=true#jlr-BrandSchGSHV5P8>, zuletzt geprüft am 16.10.2017.

juris GmbH - Juristisches Informationssystem für die Bundesrepublik Deutschland (2017b): Landesgesetz über den Brandschutz, die allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz Landesgesetz über den Brandschutz, die allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz (Brand- und Katastrophenschutz - LBKG -). Vom 2. November 1981. Online verfügbar unter [http://landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/eeg/page/bsrlpprod.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js\\_peid=Trefferliste&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-Brand\\_KatSchGRPg1&doc.part=X&doc.price=0.0&doc.hl=0#jlr-Brand\\_KatSchGRPv9P10](http://landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/eeg/page/bsrlpprod.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-Brand_KatSchGRPg1&doc.part=X&doc.price=0.0&doc.hl=0#jlr-Brand_KatSchGRPv9P10), zuletzt geprüft am 16.10.2017.

Kalisch, Dominik; Hahn, Caroline; Engelbach, Wolf; Meyer, Andreas (2014): Integration von Freiwilligen in das Krisenmanagement. Herausforderungen und Ansätze für das Freiwilligenmanagement von Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS). Ergebnisbericht des Instituts für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement IAT, Universität Stuttgart, zum Arbeitspaket 3 »Analyse von Organisationen« im Projekt Professionelle Integration von freiwilligen Helfern in Krisenmanagement und Katastrophenschutz (INKA). Stuttgart. Online verfügbar unter <http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/PDF/projekte/inka-integration-von-freiwilligen-in-das-krisenmanagement.pdf>, zuletzt geprüft am 18.08.2016.

Klee, Andreas (2010): Räumliche Konsequenzen des demographischen Wandels - Worüber reden wir? In: Christian Brey und Akademie für Raumforschung und Landesplanung - Leibniz-Forum für Raumwissenschaften (Hg.): Räumliche Konsequenzen des demographischen Wandels: T12. Demographischer Wandel und Raumentwicklung in Bayern. Arbeitsmaterial der ARL 356: Verlag der ARL, S. 4–21.

Klie, Thomas (2013): Zivilgesellschaft und Aktivierung. In: Michael Hüther und Gerhard Naegele (Hg.): Demografiepolitik. Herausforderungen und Handlungsfelder. Wiesbaden: Springer VS, S. 344–362.

Laier, Harald (2010): Interview: Feuerwehr bildet Berufsschüler aus FWNetz, 18.10.2010. Online verfügbar unter <http://www.fwnetz.de/2010/10/18/interview-feuerwehr-bildet-berufsschuler-aus/>, zuletzt geprüft am 12.10.2016.

Landesfeuerweherschule Baden-Württemberg (Hg.) (2015): Feuerwehrgesetz (FwG) in der Fassung vom 2. März 2010 (GBl S.333). Online verfügbar unter [https://www.lfs-bw.de/Fachthemen/RechtOrganisation/Documents/Gesetze/FwG\\_Stand\\_30122015.pdf](https://www.lfs-bw.de/Fachthemen/RechtOrganisation/Documents/Gesetze/FwG_Stand_30122015.pdf), zuletzt geprüft am 16.10.2017.

LandesFeuerwehrVerband Bayern e.V., Geschäftsstelle des LFV Bayern e.V. (2017): Handreichung Kinderfeuerwehr. Online verfügbar unter <http://jf-bayern.de/cms/index.php/service-infos/downloads/file/29-handreichung-kinderfeuerwehr>, zuletzt geprüft am 23.08.2017.

Landeshauptstadt Hannover (o.J.): Feuerwehr "Löschknirpse". Großtagespflegestelle, deren Öffnungszeiten an den Schichtdienst angepasst sind, o.J. Online verfügbar unter <http://www.hannover.de/Wirtschaft-Wissenschaft/Arbeit/Vereinbarkeit-von-Familie-und-Beruf/Unternehmen/Betriebsnahe-Kinderbetreuung/Betriebsnahe-Kinderbetreuungs%C2%ADeinrichtungen/Feuerwehr-%22L%C3%B6schknirpse%22>, zuletzt geprüft am 11.10.2016.

Lorenz, Ralf (2016): Wasser Marsch im Schulunterricht. ZDF (ZDF Heute). Online verfügbar unter <http://www.heute.de/feuerwehr-als-schulfach-wasser-marsch-im-schulunterricht-44971210.html>, zuletzt geprüft am 05.10.2016.

Maizière, Thomas de (2016): Zu-zug von Flücht-lin-gen und de-mo-gra-fi-scher Wan-del - die Po-li-tik der Bundesregierung. Demografiekongress. Berlin, 01.09.2016. Online verfügbar unter <http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Reden/DE/2016/09/demografiekongress-2016-gesundheitsstadt-berlin.html>, zuletzt geprüft am 01.03.2017.

Meyer, Jana (2013): Betreuung. Einzug der Löschknirpse: Feuerwehr mit eigener Kita. In: *Neue Presse*, 29.08.2013. Online verfügbar unter <http://www.neuepresse.de/Hannover/Meine-Stadt/Einzug-der-Loeschknirpse-Feuerwehr-mit-eigener-Kita>, zuletzt geprüft am 11.10.2016.

Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen (2017): Geltende Gesetze und Verordnungen (SGV. NRW.) mit Stand vom 4.8.2017. Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz (BHKG) vom 17.12.2015. Online verfügbar unter [https://recht.nrw.de/lmi/owa/br\\_bes\\_detail?sg=0&menu=1&bes\\_id=33324&anw\\_nr=2&aufgehoben=N&det\\_id=344875](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_detail?sg=0&menu=1&bes_id=33324&anw_nr=2&aufgehoben=N&det_id=344875), zuletzt geprüft am 23.08.2016.

Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz (Hg.) (2016): Starke Kommunen - starkes Land. Die Zukunftsinitiative des Ministeriums des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz. Mainz. Online verfügbar unter <https://mdi.rlp.de/ar/unsere-themen/staedte-und-gemeinden/foerderung/kommunalentwicklung/>, zuletzt geprüft am 23.08.2016.

Müller-Schneider, Thomas (2008): Lebensstile, Milieus und Szenen. In: Herbert Willems (Hg.): Lehr(er)buch Soziologie. Für die pädagogischen und soziologischen Studiengänge. Band 1. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden, S. 307–330.

o.V. (2015): Feuerwehr in Arnsberg geht auf Flüchtlinge zu. In: *Westdeutsche Allgemeine Zeitung*, 20.07.2015. Online verfügbar unter <http://www.derwesten.de/staedte/arnsberg/feuerwehr-geht-auf-fluechtlinge-zu-id10896872.html>, zuletzt geprüft am 12.10.2016.

Ostbayerischer Feuerwehrpreis (2014): Die Preisträger 2014. Online verfügbar unter <http://www.ostbayerischer-feuerwehrpreis.de/preistraeger/preistraeger-2014>, zuletzt geprüft am 13.04.2017.

Preisendörfer, Peter (2011): Organisationssoziologie. Grundlagen, Theorien und Problemstellungen. 3. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Wiesbaden. Online verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92883-8>.

Rösch, Julia (2012): Voller Einsatz für die Feuerwehr | Frankfurter Neue Presse. In: *Franfurter Neue Presse*, 05.10.2012. Online verfügbar unter <http://www.fnp.de/lokales/frankfurt/Voller-Einsatz-fuer-die-Firewehr;art675,162799>, zuletzt geprüft am 12.10.2016.

Ruge, Kay (2009): Die Landkreise im Katastrophenschutz. Herausforderungen durch den demografischen Wandel. In: Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) (Hg.): Demographischer Wandel. Risiko oder Chance? Bevölkerungsschutz (1). Bonn: Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK), S. 11–13.

Schill, Jürgen; Strate, Leander (2015): "Klassisches Freiwilligenmanagement" versus Besonderheiten im Katastrophenschutz und neuere Herausforderungen. In: INKA-Forschungsverbund (Hg.): Engagiert im Katastrophenschutz. Impulse für ein zukunftsfähiges Freiwilligenmanagement. Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag (Engagement und Partizipation in Theorie und Praxis), S. 83–89.

Schmidt, Christoph (2013): Die demografische Herausforderung – ein aktueller Überblick. In: Michael Hüther und Gerhard Naegle (Hg.): Demografiepolitik. Herausforderungen und Handlungsfelder. Wiesbaden: Springer VS, S. 71–95.

Schöneborn, Christoph (2014): Löschfahrzeug direkt am Arbeitsplatz. In: Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen (Hg.): Feuerwehr. Städte- und Gemeinderat 68 (1-2), S. 9–10.

Seiters, Rudolf (2015): Vorwort. In: Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) (Hg.): Engagiert im Katastrophenschutz – Impulse für ein zukunftsfähiges Freiwilligenmanagement. Dokumentation im Rahmen des Verbundprojekts INKA (Professionelle Integration freiwilliger Helferinnen und Helfer in Krisenmanagement und Katastrophenschutz). Engagiert im Katastrophenschutz – Impulse für ein zukunftsfähiges Freiwilligenmanagement. Umweltforum Berlin, 23.09.2015, S. 9–16.

Simonson, Julia; Vogel, Claudia; Tesch-Römer, Clemens (Hg.) (2017a): Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Empirische Studien zum bürgerschaftlichen Engagement. Deutsches Zentrum für Altersfragen (DZA). 1. Aufl. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Simonson, Julia; Ziegelmann, Jochen P.; Vogel, Claudia; Tesch-Römer, Clemens (2017b): Zentrale Ergebnisse des Deutschen Freiwilligensurveys 2014. In: Julia Simonson, Claudia Vogel und Clemens Tesch-Römer (Hg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Empirische Studien zum bürgerschaftlichen Engagement. 1. Aufl. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 21–27.

SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH (2016): Sinus-Milieus® Deutschland. SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH. Online verfügbar unter <http://www.sinus-institut.de/sinus-loesungen/sinus-milieus-deutschland/>, zuletzt geprüft am 25.07.2017.

Statistisches Bundesamt (16.09.2016): Bevölkerung mit Migrationshintergrund auf Rekordniveau. Pressemitteilung vom 16. September 2016 – 327/16. Florian Göttliche. Online verfügbar unter [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/09/PD16\\_327\\_122pdf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/09/PD16_327_122pdf.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt geprüft am 13.03.2017.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2017): Zusammengefasste Geburtenziffer nach Kalenderjahren. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Geburten/Tabellen/GeburtenZiffer.html>, zuletzt geprüft am 27.07.2017.

Steinführer, Annett (2014): Freiwillige Feuerwehren als Einrichtungen der Daseinsvorsorge - tradiertes Ehrenamt im gesellschaftlichen Wandel. In: Markus Jenki, Nils Ellebrecht und Stefan Kaufmann (Hg.): Organisationen und Experten des Notfalls. Zum Wandel von Technik und Kultur bei Feuerwehr und Rettungsdiensten. Berlin: Lit (Zivile Sicherheit, 7), S. 169–186.

Suchanek, Justine (2008): Gesellschaft, sozialer Wandel und Gesellschaftstypen. In: Herbert Willems (Hg.): Lehr(er)buch Soziologie. Für die pädagogischen und soziologischen Studiengänge. Band 1. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden, S. 89–110.

Verband der Feuerwehren in NRW; AGBF NRW; AGHF NRW; Werkfeuerwehrverband Nordrhein-Westfalen e. V.; Städtetag Nordrhein-Westfalen; Landkreistag Nordrhein-Westfalen et al. (2015): Stellungnahme 16/2865. Gesetz zur Neuregelung des Brandschutzes, der Hilfeleistung und des Katastrophenschutzes. Gesetzentwurf der Landesregierung, LT-Drs. 16/8293. Düsseldorf. Online verfügbar unter <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMST16-2865.pdf>, zuletzt geprüft am 19.04.2017.

Verband der Feuerwehren in NRW e. V. - VdF NRW (Hg.) (o.J.): Kinderfeuerwehr NRW. Online verfügbar unter <https://www.vdf-nrw.de/wir/kinderfeuerwehr/>, zuletzt geprüft am 23.08.2017.

Verbandsgemeinde Hagenbach (o.J.): Verbandsgemeinden Hagenbach und Kandel wurden für die Zukunftsinitiative des Landes "Starke Kommunen - starkes Land" ausgewählt. Online verfügbar unter [http://www.vg-hagenbach.de/vg\\_hagenbach/Archiv/Alle%20Nachrichten%202014/Zukunftsinitiative%20%22Starke%20Kommunen%20-%20starkes%20Land%22/](http://www.vg-hagenbach.de/vg_hagenbach/Archiv/Alle%20Nachrichten%202014/Zukunftsinitiative%20%22Starke%20Kommunen%20-%20starkes%20Land%22/), zuletzt geprüft am 09.08.17.

Verbandsgemeinden Hagenbach und Kandel (Hg.) (2013): Konzeption zum Wettbewerb des Landes Rheinland-Pfalz Zukunftsinitiative „Starke Kommunen – Starkes Land“, zuletzt geprüft am 05.10.2016.

Weber, Thomas; Ely, Bianca (2015): Den Wandel aktiv gestalten - Wie das Deutsche Rote Kreuz das Ehrenamt nachhaltig stärkt. In: INKA-Forschungsverbund (Hg.): Engagiert im Katastrophenschutz. Impulse für ein zukunftsfähiges Freiwilligenmanagement. Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag (Engagement und Partizipation in Theorie und Praxis), S. 47–55.

Wegler-Pöttgen, Corina (2016): Flüchtlinge werden Feuerwehrmänner. In Arnsberg sind die ersten Flüchtlinge in die Freiwillige Feuerwehr eingetreten. WDR. Online verfügbar unter <http://www1.wdr.de/nachrichten/westfalen-lippe/fluechtlinge-feuerwehr-hilfe-arnsberg-100.html>, zuletzt aktualisiert am 01.01.2016, zuletzt geprüft am 12.10.2016.

Wegner, Jürgen (2013): Böblinger Feuerwehr stellt sich dem Nachwuchs-Problem. In: *Sindelfinger Zeitung/Böblinger Zeitung*, 18.09.2013. Online verfügbar unter <http://www.szbz.de/nachrichten/artikel/detail/boeblinger-feuerwehr-stellt-sich-dem-nachwuchs-problem-18-9-2013/>, zuletzt geprüft am 06.10.2016.

Wenzel, David; Beerlage, Irmtraud; Springer, Silke (2015): Motivation und Haltekraft im Ehrenamt. Die Bedeutung von Organisationsmerkmalen für Engagement, Wohlbefinden und Verbleib in Freiwilliger Feuerwehr und THW. 1. Aufl. s.l.: Centaurus Verlag Media (Soziologische Studien, v.39). Online verfügbar unter <http://gbv.ebib.com/patron/FullRecord.aspx?p=4442158>.

Westphal, Ann-Christin (2017): Gegen den Mitgliederschwund. Feuerwehr Mitgliederwerbung: 13 Ideen, wie es funktioniert. Hg. v. Ebner Verlag GmbH und Co KG. Online verfügbar unter <https://www.feuerwehrmagazin.de/nachrichten/news/feuerwehr-mitgliederwerbung-mitgliederwerbung-feuerwehr-41526>, zuletzt geprüft am 27.09.2017.

Yildirim-Krannig, Yeliz; Mähler, Mareike; Wucholt, Fabian (2014): Eine kulturtheoretische Betrachtung von Feuerwehren im Wandel – eine Momentaufnahme. In: Markus Jenki, Nils Ellebrecht und Stefan Kaufmann (Hg.): Organisationen und Experten des Notfalls. Zum Wandel von Technik und Kultur bei Feuerwehr und Rettungsdiensten. Berlin: Lit (Zivile Sicherheit, 7), S. 123–143.

Ziebs, Hartmut; Jacobs, Sönke (2015): Die Kommunale Dimension des Katastrophenschutzes. In: INKA-Forschungsverbund (Hg.): Engagiert im Katastrophenschutz. Impulse für ein zukunftsfähiges Freiwilligenmanagement. Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag (Engagement und Partizipation in Theorie und Praxis), S. 33–40.

Zimmermann, Gerd (2015): Die Einsatzstärke nachhaltig sichern: Konzept zur Systematisierung der Nachwuchsgewinnung der FF Böblingen. Kreisfeuerwehrverband Landkreis Karlsruhe, Oktober 2015. Online verfügbar unter [http://www.kfv-karlsruhe.de/wordpress/wp-content/uploads/Nachwuchsgewinnung\\_FF\\_B%C3%B6blingen.pdf](http://www.kfv-karlsruhe.de/wordpress/wp-content/uploads/Nachwuchsgewinnung_FF_B%C3%B6blingen.pdf), zuletzt geprüft am 22.08.2016.

## 7.2 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Kriterienkatalog Best-Practice Beispiele „Neue Wege in Organisationen des BevS.....	8
Tabelle 2: Interviewpartner*innen, Themen und Zielgruppe(n) .....	10
Tabelle 3: Zukunftsinitiative "Starke Kommunen – Starkes Land" .....	28
Tabelle 4: Kindergeburtstage bei der Feuerwehr .....	30
Tabelle 5: Interkulturelle Öffnung der Freiwilligen Feuerwehr.....	32
Tabelle 6: Integration von Asylbewerbern .....	34
Tabelle 7: Studentische Feuerwehr-Hochschulgruppe .....	36
Tabelle 8: Generationenübergreifende Präventionsarbeit.....	38
Tabelle 9: Partnerhochschule der Feuerwehren und Hilfsorganisationen .....	40
Tabelle 10: Nachwuchsgewinnungskonzept.....	43
Tabelle 11: Kooperation mit der Stadtverwaltung und Einführung einer Doppelmitgliedschaft.....	47
Tabelle 12: Einrichten einer Großtagespflegestelle „Löschknirpse“ .....	48
Tabelle 13: Kooperation mit dem Ausländerbeirat .....	51
Tabelle 14: Integration von Jugendlichen mit Behinderung.....	53
Tabelle 15: Übersicht über die Verteilungen der Dimensionen und Kriterien in den Praxisbeispielen.....	57