



Handlungskonzept zur strukturellen Veränderung der Verbandsarbeit der Freiwilligen Feuerwehr in Sachsen-Anhalt



Vorschläge zur Unterstützung der interkulturellen Kompetenz in
den Freiwilligen Feuerwehren des Landes Sachsen-Anhalt

Impressum:
DAA Deutsche Angestellten-Akademie GmbH
Maxim-Gorki-Str. 31-37
39108 Magdeburg

Magdeburg 2019



Diese Broschüre entstand im Rahmen des Projektes „open doors?!“. Das Projekt wurde durch das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“ gefördert.

Gefördert durch:



Bundesministerium
des Innern, für Bau
und Heimat

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Ein einladendes Wort vorweg:

Wenn etwas verändert werden soll, dann müssen wir damit anfangen! Es wird auch zukünftig kein Rezept für "den richtigen Weg" geben, aber allein der Versuch zur Erneuerung und Veränderung in den Freiwilligen Feuerwehren unseres Landes rechtfertigt jegliche Mühen.

Diese neuen Wege sollen Alte nicht verschütten oder an den Werten und Traditionen unserer regionalen Wehren rütteln. Vielmehr gilt es, auf die demographischen und gesellschaftlichen Veränderungen einzugehen und entsprechend zu handeln. Gerade weil diese Entwicklung auch vor der Freiwilligen Feuerwehr keinen Halt macht, ist es an der Zeit zu handeln, um das System des Brandschutzes zu erhalten.

Das Pilotprojekt "open doors?!" hat eine Zustandsanalyse in ausgewählten Regionen Sachsen-Anhalts erarbeitet und damit begonnen, mögliche Handlungswege zur Erhöhung der interkulturellen Kompetenzen, der Begeisterung für die ehrenamtliche Arbeit in der Freiwilligen Feuerwehr und für die Integration von Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund über ein Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr aufzuzeigen. Wir möchten regionale Freiwillige Feuerwehren in der Frage unterstützen, was interkulturelle Öffnung bedeutet und wie sie gelingen kann. Insbesondere sollen Bildungsangebote für Ehrenamtliche die interkulturelle Sensibilisierung unterstützen und eine noch weitergehende interkulturelle Öffnung anstoßen.

In aller Munde befindet sich das Wort "Vielfalt"! Diese Vielfalt ist auch in den Feuerwehren des Landes unabdingbar und sorgt mehr als alles andere für Entwicklung und Erneuerung.

Inhaltsverzeichnis

1. Ziele des Handlungskonzeptes	7
2. Die Grundlage der Handlungsempfehlungen – das Projekt „open doors?!“	7
3. Bestandsaufnahme zu den FFW in Sachsen-Anhalt – ausgewählte Ergebnisse der Bedarfsanalyse im Überblick	11
3.1 Strukturelle Faktoren	12
3.2 Politisch-gesellschaftliche Bedingungen	12
3.3 Organisationale Bedingungen	13
3.4 Motivationale Faktoren	14
3.5 Biographische Bedingungen – „Man muss schon ´ne Klatsche haben!“	15
3.6 Zwischenfazit	16
4. Abgeleitete Empfehlungen und Gestaltungsvorschläge – mögliche Ansatzpunkte für die Erschließung neuer Zielgruppen und für die Mitgliederakquise	19
4.1 Die Feuerwehr als spezifische Soziale Welt mit bestimmten Charakteristika	19
4.2 Ein Ansatzpunkt für die Erschließung neuer Zielgruppen für die FFW – Die Digitalisierung	21
4.3 Zielgruppen für ein Engagement in der FFW, die noch intensiver angesprochen werden können.....	22
4.4 Welche Botschaften sind geeignet, um Kandidat*innen anzusprechen? ...	23
4.5 Das Engagement in der FFW zu einem Teil der biographischen Identität der Aktiven werden lassen	24
4.6 Ein möglicher interaktiver Rahmen für gemeinsames Lernen und Partizipation	25

1. Ziele des Handlungskonzeptes

Mit den hier vorliegenden Anregungen verbinden wir die Hoffnung, ein kleines Stück zur strukturellen Veränderung der Verbandsarbeit der Freiwilligen Feuerwehr in Sachsen-Anhalt beitragen zu können.

Darüber hinaus werden Anregungen formuliert, wie auch anderen Zielgruppen, neben der Gruppe der Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund, der Schritt in das ehrenamtliche Engagement bei der Freiwilligen Feuerwehr erleichtert werden kann.

2. Die Grundlage der Handlungsempfehlungen – das Projekt „open doors?!“

Seit Januar 2017 setzt die Deutsche Angestellten-Akademie GmbH (DAA) in Kooperation mit dem Landesfeuerwehrverband Sachsen-Anhalt e.V. das Modellprojekt »open doors?!« um. Dabei erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, die zu Beginn des Projektes eine soziologische Bedarfsanalyse erarbeitet hat.

Das Hauptziel des Projektes ist die Analyse der Verbandsarbeit hinsichtlich der Gestaltung einer erfolgreichen strukturellen Veränderung des Verbandes, um die Integration neuer Zielgruppen zu ermöglichen. Zu diesen gehören insbesondere – aber nicht ausschließlich – Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund.

Dieser Projektausrichtung liegen folgende Überlegungen zugrunde:

Auf der einen Seite haben, wie in vielen Regionen Deutschlands, auch die Freiwilligen Feuerwehren im Land Sachsen-Anhalt zunehmend Probleme, Menschen zu finden und an sich zu binden, die sich verlässlich, belastbar und über Jahre hinweg ehrenamtlich bei der Feuerwehr engagieren. Das Nachwuchsproblem bei der Freiwilligen Feuerwehr ist nicht spezifisch für Sachsen-Anhalt, aber es kann nur vor Ort in den Regionen bearbeitet werden. Gelingt es nicht, hier aktiv gegenzusteuern, wird es in einigen Jahren eine Reihe von Wehren nicht mehr geben.

Auf der anderen Seite wohnen viele Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund in Sachsen-Anhalt, die nach Möglichkeiten einer noch stärkeren Integration in die gesellschaftliche Mitte und nach gesellschaftlicher Teilhabe suchen. Viele dieser Menschen sind in einem Alter, das sie geradezu für die ehrenamtliche Arbeit in der Freiwilligen Feuerwehr prädestiniert. Und gerade die Freiwillige Feuerwehr mit den engen und verlässlichen sozialen Bindungen, die im Verlauf des jahrelangen gemeinsamen Dienstes entstehen, scheint wie geschaffen als Integrationsinstanz für Menschen, die Anschluss in Deutschland finden wollen.

Nun sollte man nicht denken, damit seien alle Fragen bereits beantwortet: Es gibt natürlich Gründe dafür, dass die Anzahl von Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund in den Wehren noch überschaubar ist. Dazu gehört zum Beispiel, dass aus dem Druck heraus, sich eine stabile Existenz in Deutschland schaffen zu müssen, für Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund ein *ehrenamtliches* – also unbezahltes – Engagement zumindest auf den ersten Blick nicht besonders lohnenswert und attraktiv erscheint. Und wir dürfen auch

nicht vergessen, dass unsere Form des ehrenamtlichen Engagements vor einem spezifischen kulturellen Hintergrund entstanden ist, der nicht in jedem Land zu finden ist. Dazu gehört aber auch, dass die Arbeit in der Freiwilligen Feuerwehr (FFW) etwas Anderes ist, als die Mitarbeit zum Beispiel in einem Modellbauverein. Die FFW ist die einzige Freiwilligen-Organisation mit gesellschaftlichem Auftrag, bei der die Aktiven ihr Leben in realen Einsätzen riskieren. Damit sind einige – notwendige – Voraussetzungen verbunden, die den Einstieg in die Feuerwehr nicht gerade niedrigschwellig machen.

Und genau hier setzt das Projekt „open doors?!“ an:

Das Projekt startete 2017 zunächst mit einer umfangreichen soziologischen Bedarfsanalyse, bei der viele Kamerad*innen aus verschiedenen Wehren Sachsen-Anhalts als Expert*innen für die Feuerwehrarbeit und für die soziale Welt der Freiwilligen Feuerwehr angesprochen wurden. Die Kamerad*innen in den Wehren vor Ort sind für uns diejenigen, die wissen, wie es in der Praxis aussieht, welche Probleme es vor Ort gibt und was an Veränderungen notwendig ist. Wir wollten von den langjährigen Erfahrungen der Kamerad*innen lernen, um eine Grundlage dafür zu haben, neue Wege zu entwickeln und auszuprobieren.

Dabei standen folgende inhaltliche Aspekte im Vordergrund:

- a) die Perspektive der Akteur*innen im Feld auf die soziale Welt der Freiwilligen Feuerwehr in Sachsen-Anhalt zu erfassen, insbesondere mit Blick auf die folgenden thematischen Aspekte:
 - Motivation und Motive für das Engagement in der FFW
 - Funktionsmechanismen im Dienst, im Einsatz und in gemeinsamer Freizeitgestaltung
 - Aktueller Stand und prognostizierte Entwicklung im Bereich der Anzahl aktiver Mitglieder und mögliche Probleme der Sicherstellung der Einsatzbereitschaft der FFW aufgrund von Schwierigkeiten in der Gewinnung neuer Mitglieder
- b) Zentrale Charakteristika und Prozessmechanismen der sozialen Welt der Freiwilligen Feuerwehr herauszuarbeiten, die für die Gewinnung und die Integration neuer Mitglieder von Bedeutung sind, insbesondere:
 - Orientierungen auf potentielle Zielgruppen und deren Bewertung
 - Anforderungen an Kamerad*innen im Dienst, im Einsatz und in der Gemeinschaft
- c) Bedingungen für ein Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr zu analysieren
- d) Ansatzpunkte für die Gewinnung und die Integration neuer Zielgruppen
 - Gelingensbedingungen und Hemmfaktoren in der Gewinnung neuer Mitglieder und in der Integration von Menschen in die soziale Welt der FFW
 - Möglichkeiten der Mitgliedergewinnung
 - Instrumente der Integration in die FFW

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Bedarfsanalyse wurden dann konkrete Handlungsfelder definiert und Maßnahmen entwickelt. Wir bieten den Freiwilligen Feuerwehren Sachsen-Anhalts Beratungen und Schulungen u.a. zum Thema Kommunikation und Konfliktmanagement an, insbesondere auch hinsichtlich interkultureller Kompetenz, verschiedene Qualifizierungen zu aktuellen Fragen, aber auch Begegnungsworkshops. Angebote können individuell zusammengestellt werden – je nach Interesse und Bedarf der Wehren vor Ort.

Inzwischen haben viele Wehren Sachsen-Anhalts bereits Erfahrungen mit den Angeboten gemacht. Aktuell sind wir dabei, die Wirkungen der Maßnahmen zu evaluieren und das Angebot weiterzuentwickeln. Ziel ist, im Sinne einer Verstetigung der Projektergebnisse Strukturen zu schaffen, die auch nach dem Projektende im Dezember 2019 eine Wirkung entfalten.

3. Bestandsaufnahme zu den FFW in Sachsen-Anhalt – ausgewählte Ergebnisse der Bedarfsanalyse im Überblick

Alle befragten Feuerwehren sind aktuell in der Lage, ihre Funktion zu erfüllen. Bei vielen FFW gibt es allerdings Schwierigkeiten in der Rekrutierung neuer Kamerad*innen. Diese Schwierigkeiten sind überwiegend struktureller Art. Es zeichnet sich für die Zukunft ab, dass nicht davon ausgegangen werden kann, dass alle FFW in Sachsen-Anhalt ihre Funktionsfähigkeit bzw. Einsatzbereitschaft erhalten können.

Es gibt in der überwiegenden Anzahl der Gemeinden nur wenige Menschen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund. Diese stellen im Sinne der Projektidee eine wichtige Zielgruppe in den größeren Städten Sachsen-Anhalts dar, nicht jedoch in den ländlichen Regionen. Es kann aber nicht davon ausgegangen werden, dass das auch in der Zukunft so bleibt. Angesichts des demografischen Wandels und dem damit verbundenen Fachkräftemangel werden interkulturelle Kompetenzen auch in der Fläche Sachsen-Anhalts an Bedeutung gewinnen.

Die FFW erfüllt verschiedene Funktionen in der Gesellschaft:

Zuallererst erfüllt sie einen öffentlichen Auftrag – die Abwehr und die Bekämpfung von Gefahren. Sie wird in der Praxis gern bei einer Vielzahl von Aufgaben eingesetzt, die von den Kommunen/Gemeinden zu erfüllen sind.

Darüber hinaus stellt sie ein Angebot für die Freizeitgestaltung für verschiedene Altersstufen dar. Dominiert in den Kinder- und Jugendfeuerwehren der spielerische Charakter in einem geschützten Rahmen, steht in den aktiven Einsätzen Pflichterfüllung, Bewährung und sinnvolles Engagement im Mittelpunkt. Die FFW organisiert darüber hinaus Freizeit- und Eventangebote für die regionale Bevölkerungsgemeinschaft (z.B. Kinderfeste). Ohne Frage ist die FFW ein wichtiger Teil des bürgerlichen Lebens.

Ein Engagement in der sozialen Welt der Freiwilligen Feuerwehr ist in ein vielschichtiges Geflecht von Bedingungen und Voraussetzungen eingebettet. Folgende Dimensionen haben sich als relevant erwiesen:

- Strukturelle Faktoren
- Politisch-gesellschaftliche Bedingungen
- Organisationale Bedingungen
- Motivationale Faktoren
- Biographische Bedingungen

3.1 Strukturelle Faktoren

Ein zentrales Problem für die Rekrutierung von Neumitgliedern ist die nachlassende Bereitschaft in der Bevölkerung zu ehrenamtlichem bzw. bürgerschaftlichem Engagement. Damit einher geht eine insgesamt nachlassende Anerkennung ehrenamtlichen Engagements durch die Bürger*innen und, so erleben es viele Kamerad*innen, auch durch die politischen Entscheidungsträger*innen. Die gesellschaftliche Verankerung der FFW lockert sich im Zuge eines abnehmenden Interesses der Bürger*innen. Auch mangelnder Respekt vor helfenden Akteur*innen wird beklagt. Die Erfahrung der Befragten deckt sich dabei mit den Medienberichten der letzten Jahre über Rücksichtslosigkeit und Missachtung im Einsatz durch Unbeteiligte und Gaffer.

Der Auftrag, eine FFW zu organisieren und vorzuhalten, wird vom Bund und den Ländern an die Städte und Gemeinden weiterdelegiert. Die Art und der Umfang der finanziellen Ausstattung durch die Städte und Gemeinden ist zum Teil sehr unterschiedlich ausgeprägt und hängt auch von individuellen Wertmaßstäben der lokalen politischen Verantwortlichen ab.

- Es gibt Städte/Gemeinden, die – so die Befragten – nur das Allernötigste zur Verfügung stellen, ohne sich tatsächlich damit auseinander zu setzen, welche Folgen damit verbunden sind.
- Andere Städte/Gemeinden räumen demgegenüber der FFW eine große Relevanz ein und investieren, halten regelmäßige Rücksprache mit den Aktiven.

Dadurch wird ein signifikant anderer sozialer Rahmen gesetzt, in dem sich die Aktiven bewegen und der dann auch Neueinsteiger*innen und Interessent*innen dargeboten wird und ihnen als Rahmen für die Identitätsentwicklung angeboten wird:

- Eine gute finanzielle Ausstattung und gute Technik symbolisiert die Relevanz der ehrenamtlichen Arbeit durch die Gesellschaft. Man kann den Stolz entwickeln, dazu zu gehören und etwas Sinnvolles zu leisten, das anerkannt wird.
- Eine symbolische Abwertung des Engagements durch enge finanzielle Grenzen und veraltete Technik bietet keinen sozialen Rahmen, der Begeisterung schafft, stellt keine Einladung dar, sich zu engagieren. Junge Menschen sind weniger bereit, die Ausbildung zu absolvieren und Feuerwehraktiver zu sein.

3.2 Politisch-gesellschaftliche Bedingungen

Die FFW scheint mit Blick auf politische Positionen – auf der Grundlage der erhobenen qualitativen Daten betrachtet – die normale Bevölkerung abzubilden.

Es wurde bei allen Gesprächen betont, dass Menschen mit Migrationshintergrund gern gesehen würden, wenn bestimmte Anforderungen erfüllt sind (v.a. Sprachkenntnisse, und die Bereitschaft, sich in die Kameradschaft einzufügen). Diese Aussagen haben in ihrer Reichweite Grenzen, da es sich für die meisten Ortsfeuerwehren um eine rein hypothetische Frage handelt und der Praxistest noch aussteht. Ohne Frage wäre jedoch die Bereitschaft da, sich auch der potentiellen Zielgruppe der Menschen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund zu öffnen.

Die Führungen der FFW präsentieren sich strikt überparteilich und betonen, dass der öffentliche Auftrag der FFW über einzelnen politischen Orientierungen steht.

3.3 Organisationale Bedingungen

Die praktische Organisation des Dienstes konfrontiert die aktiven Mitglieder der FFW mit einer Reihe von Herausforderungen, insbesondere mit Blick auf die folgenden Aspekte:

- Der Dienst in der FFW zum einen mit seinen regelmäßigen Aktivitäten (z.B. die wöchentlichen oder zweiwöchentlichen Dienste mit den Weiterbildungen) und zum anderen seinen unplanbaren Aktivitäten (den Einsätzen) muss mit dem Privatleben bzw. mit der Familie vereinbart und ausbalanciert werden („Work“-Life-Balance). Das verlangt auch den Familienmitgliedern ein gewisses Verständnis ab.
- Der Dienst muss mit der Berufsarbeit vereinbart werden können. Es gibt Kamerad*innen, die nur am Wochenende für die FFW zur Verfügung stehen, weil sie in der Arbeitswoche aus beruflichen Gründen nicht vor Ort sein können.
- Die personelle Ausstattung der Ortsfeuerwehr bietet einen Rahmen für die Ausgestaltung des individuellen Engagements. Verfügt die Ortsfeuerwehr über einen ausreichenden Stamm an aktiven Mitgliedern, kann das individuelle Engagement flexibler ausgestaltet werden, weil es nicht zu Engpässen kommt.
- Es werden Anforderungen an die körperliche Fitness gestellt, die zumindest ein Teil der Aktiven bewältigen muss, damit die Ortsfeuerwehr einsatzfähig bleibt (z.B. den jährlichen Atemschutzträgertest, damit ausreichend Atemschutzträger*innen für den Löscheinsatz zur Verfügung stehen).
- Es gibt in Einzelfällen durchaus Konflikte und Reibungspunkte zwischen einzelnen, in der Regel benachbarten Ortsfeuerwehren, mit denen die Mitglieder umgehen müssen.

Die Arbeit der FFW beruht auf einem sehr genau ausdifferenzierten Arbeitsbogen¹, der aus verschiedenen Komponenten besteht. Zu den Komponenten gehören u.a.: der Löschdienst, der Rettungsdienst (die Bergung von Verletzten), die Absicherung von Unfallorten, die Absicherung von Volksfesten, die Organisation und Durchführung von Qualifizierungen der Mitglieder, die Beantragung von neuer Technik, die Aushandlungen mit den politischen Entscheidungsträgern, die Organisation des Gruppenzusammenhalts, die Motivation der Mitglieder, die Öffentlichkeitsarbeit und die Gewinnung neuer Mitglieder. Die einzelnen Elemente im Arbeitsbogen sind dabei

- genau festgelegt und geregelt und müssen im Rahmen der Ausbildung eingeübt werden, etwa die Abläufe im Löscheinsatz. Das macht die Einarbeitung neuer Mitglieder zugleich schwer und leicht. Es fällt Neueinsteiger*innen auf der einen Seite leicht, sich zu orientieren, welches die Anforderungen der Mitarbeit in der FFW sind. Es bietet auf der

¹ Vgl. Strauss, Anselm. 1991. Work and the Division of Labor. In: Strauss, Anselm: Creating Sociological Awareness. Transaction Publishers.

anderen Seite kaum Raum für eigene Handlungsimpulse und Ideen der Neueinsteiger*innen.

oder

- flexibel und dabei zum Teil nur halbgewusst, und sie werden nur andeutungsweise kommuniziert. Das gibt einerseits positiven Spielraum, macht es andererseits aber für Neumitglieder schwer, den Einstieg zu finden und zu einem Teil der sozialen Welt der FFW zu werden.

Eine Besonderheit der sozialen Welt der FFW ist ein vergleichsweise kompliziertes Verhältnis von Freiwilligkeit und Verpflichtung. Klar geregelt ist die Zahl der Stunden für die Ausbildung, die pro Jahr geleistet werden müssen. Nicht verpflichtend sind eine Reihe von Spezial-Ausbildungen, die man absolvieren kann, aber nicht muss. Damit sind dann unmittelbar die praktischen Einsatzmöglichkeiten im Ernstfall verbunden, etwa ob man als Atemschutzträger in das brennende Haus hineingehen darf. Gibt es allerdings zu wenige Atemschutzträger*innen in einer Ortsfeuerwehr, ist die Einsatzfähigkeit dieser Ortsfeuerwehr gefährdet.

Es wird interaktiv zwischen den Beteiligten ausgehandelt,

- was man leisten muss, um an der sozialen Welt der FFW teilhaben zu können (wann man z.B. auf einen Einsatzruf nicht unbedingt reagieren muss, ohne es als mangelnde Motivation ausgelegt zu bekommen)
- an welchen Diskursarenen man teilhaben muss (wo wird in der jeweiligen Ortsfeuerwehr über das Mitgliederproblem, die mangelnde Anerkennung in der Bevölkerung und in der Politik, die psychischen Folgen von Einsätzen, in denen Schwer-Verletzten geholfen werden muss usw. gesprochen)
- wie man sich bewähren kann, um Anerkennung zu erlangen.

3.4 Motivationale Faktoren

Die Kameradschaft zwischen den Feuerwehraktiven symbolisiert das Besondere eines Engagements bei der FFW – und damit auch die Abgrenzung zu anderen Vereinen: Daraus folgen einige zentrale Implikationen: Man muss sich im Einsatz 100%ig auf jeden anderen verlassen können! Darin gründet eine quasi-militärische Befehls- und Führungsstruktur, verbunden mit einer strengen Hierarchie, die auf einem starr geregelten System von Ausbildung beruht, die zudem Erfahrung, Bewährung und die Verlässlichkeit des Engagements bzw. der Motivation berücksichtigt.

Zur FFW gehört auch – entsprechend dem Kameradschaftssystem – die starke Symbolisierung der Zugehörigkeit durch Uniformen – im Sinne eines öffentlichen, eindeutigen Bekenntnisses der Zugehörigkeit bei Einsätzen und in der Öffentlichkeit.

Damit sind Einstiegshürden grundgelegt. Es handelt sich bei der FFW faktisch um kein niedrighschwelliges Angebot – man muss sich in der sozialen Welt der FFW über lange Zeit

bewähren, immer wieder die Ernsthaftigkeit des eigenen Engagements unter Beweis stellen und sich nach außen hin klar als Mitglied der FFW ausweisen.

Dadurch liegt ein Engagement bei der FFW nicht im allgemeinen gesellschaftlichen Trend, bei dem es mehr um Aktivität im Stil eines individuellen, punktuellen Ehrenamts ohne die Einbindung in feste Strukturen geht.

3.5 Biographische Bedingungen – „Man muss schon ´ne Klatsche haben!“

Idealerweise wird das Engagement bei der FFW zu einem Teil der biographischen Identität² werden. Das Engagement stellt dann nicht nur einen Lebensbereich neben vielen anderen dar, es bestimmt mit, wie die Menschen auf sich selbst und ihre Stellung in der Welt schauen. Man engagiert sich dann nicht nur ehrenamtlich – man „ist“ Feuerwehrmann bzw. Feuerwehrfrau. In den Interviews und Gruppendiskussionen kamen solche Phänomene der starken, biographisch relevanten Identifizierung immer wieder zum Ausdruck. Dabei wurden häufig die Tiefe des Engagements und die Verknüpfung zwischen Identität und Engagement betont, etwa durch Ausdrücke wie „Man muss schon ´ne Klatsche haben!“ Dadurch ist eine sehr gute Grundlage für ein hochmotiviertes, zuverlässiges und langandauerndes Engagement grundgelegt.

Nicht zuletzt durch das stolze Tragen der Uniformen kommt zum Ausdruck, dass das Engagement bei der FFW für viele Mitglieder zu einem Teil der biographischen Identität geworden ist.

Schwierigkeiten:

- Um insbesondere die Kinder und in gewissem Ausmaß auch die Jugendlichen vor Gefahren zu schützen, sind die Möglichkeiten, einsatzähnliche Aktivitäten in der Kinder- und Jugendfeuerwehr durchzuführen, stark eingeschränkt. Das ist natürlich mit Blick auf die Gesundheit der Kinder und Jugendlichen sehr sinnvoll, schränkt allerdings auch die Möglichkeiten ein, Kinder und Jugendliche über viele Jahre hinweg für die Feuerwehr zu begeistern, um dann den Übergang in den Dienst zu schaffen. Es gibt Kinder- und Jugendwarte, die große Kompetenzen darin haben, interessant mit der Feuerwehrsymblik zu arbeiten und verantwortungsvoll die Möglichkeiten des Erlaubten auszunutzen.
- Durch das streng geregelte System der Ausbildung ist genau geregelt, was man im Einsatz darf und was nicht – mit welchen Aufgaben jemand im Einsatz betraut werden kann. Der hohe Zeitaufwand der Ausbildung, der auch nicht abzukürzen ist, wirkt faktisch wie eine Schwelle der Bewährung, dass man es mit dem Engagement ernst meint und wirklich motiviert ist. Auf der anderen Seite verliert die FFW so

² Vgl. Schütze, Fritz. 2014. Kollektiva in der Identitätsentwicklung. In Wie wir zu dem werden, was wir sind. Sozialisations-, biographie- und bildungstheoretische Aspekte, Hrsg. D. Garz und B. Zizek, 115–188. Wiesbaden: Springer VS.

vergleichsweise leicht diejenigen, die biographische Phasen haben, in denen ein Stück weit das Interesse an der FFW in den Hintergrund gerät.

- Das gesamte System der FFW ist auf Qualifizierung, Kompetenz und Erfahrung aufgebaut. Wenn es dann durch eine sehr geringe Einsatzdichte (in manchen Ortsfeuerwehren) kaum Gelegenheit gibt, sich im Einsatz zu bewähren, kann es zu Motivationsproblemen kommen.

3.6 Zwischenfazit

Es ist ein gewisser Widerspruch zwischen den Anforderungen der Mitarbeit in der FFW und aktuellen gesellschaftlichen – und zum Teil auch generationsbezogenen – Tendenzen festzustellen: Die Institution der FFW ist gekennzeichnet durch eine nahezu einzigartige Kombination von Merkmalen: Sie ist auf der einen Seite eine gesellschaftliche Institution, die einen öffentlichen Auftrag hat, der essentiell für die Aufrechterhaltung einer gefährdungsarmen Lebenswelt ist.

Die FFW übernimmt Aufgaben, auf die in der Sicherstellung einer sicheren, gefährdungsarmen Lebenswelt nicht verzichtet werden kann. Und sie hat für die Bearbeitung dieser Aufgaben ein exklusives gesellschaftliches Mandat. Es gibt keine andere, konkurrierende zuständige Institution für einen Großteil der Aufgaben, die von der FFW übernommen werden.

Auf der anderen Seite werden diese enorm wichtigen und exklusiven Aufgaben nicht – und das ist eine gesellschaftliche Besonderheit – von den Angehörigen eines bestimmten Berufsstandes (Ausnahme: die Berufsfeuerwehr in größeren Städten) oder gar Profession übernommen (z.B. Ärzte*innen, Richter*innen, Sozialarbeiter*innen), sondern werden von Bürger*innen in ihrer Freizeit erfüllt. Die gesellschaftliche Institution der FFW wird ausschließlich durch ehrenamtliches Engagement getragen. Damit sind wichtige Chancen bzw. Vorteile aber auch Risiken bzw. Schwierigkeiten verbunden, nicht für die Erledigung der Aufgaben, wohl aber für die Rekrutierung neuer Mitglieder.

Um ihre Aufgaben erfüllen zu können, muss die FFW im Einsatz streng hierarchisch und in gewissem Sinne militärisch organisiert sein. Damit die Einsätze in diesem Stil gesichert sind, müssen sich Teile dieser hierarchischen Organisation auch im normalen Dienst (Weiterbildungen, Übungen usw.) wiederfinden. Das macht die FFW zu einer sehr besonderen sozialen Welt, die sich von vielen Formen des Engagements in anderen Bereichen unterscheidet.

Die Gelegenheit bzw. die sozialen Räume für Innovationen sind in der FFW sehr begrenzt – es handelt sich um ein sehr traditionelles Arrangement der Arbeit und des interaktiven Austausches – es gibt durch die Pflicht, sorgfältig und weitgehend fehlerlos die offiziellen Aufgaben zu erfüllen, wenig Spielraum für innovatives und kreatives Handeln. Die Orientierung innerhalb der sozialen Welt ist sehr stark auf Bewahren und Tradition ausgerichtet – das stellt den Neueinsteiger vor die Wahl, sich entweder zu assimilieren oder wieder auszusteigen.

Die FFW ist mit diesen spezifischen Merkmalen ein Stück weit „aus der Welt gefallen“ – was Bedingungen für das ehrenamtliche Engagement in einer Organisation angeht. Die

spezifischen Merkmale des Engagements in der FFW gehen nicht reibungslos zusammen mit den Vorstellungen, die heute üblicherweise mit freiwilligem Engagement verbunden sind (weniger Verbindlichkeit, kurze zeitliche Bindung usw.).

Die begrenzten Räume für Innovationen könnten jedoch stärker genutzt werden.

4. Abgeleitete Empfehlungen und Gestaltungsvorschläge – mögliche Ansatzpunkte für die Erschließung neuer Zielgruppen und für die Mitgliederakquise

In der Bedarfsanalyse und darauf aufbauend in der Zusammenarbeit der drei am Projekt beteiligten Institutionen, der Deutschen Angestellten-Akademie, dem Landesfeuerwehrverband Sachsen-Anhalt und der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, wurden Handlungsfelder und Vorschläge für eine Weiterentwicklung der Freiwilligen Feuerwehr mit Blick auf die Projektziele erarbeitet.

4.1 Die Feuerwehr als spezifische Soziale Welt mit bestimmten Charakteristika

Moderne soziale Welten ermöglichen unterschiedliche Formen und Intensitäten der Mitarbeit und den Wechsel zwischen diesen Möglichkeiten – dichter am Kernbereich oder weiter in Randbereichen, mal intensiver, mal weniger intensiv³. Das entspricht dann auch der Art, wie sich jüngere Menschen ein Engagement vorstellen.

Das ist in der sozialen Welt der FFW schwierig: entweder man ist dabei oder nicht – das ergibt sich aus der traditionellen Struktur, die auf Erfüllung des offiziellen gesellschaftlichen Auftrages ausgerichtet ist. Wenn ein Löscheinsatz ansteht, kann man nicht nach Jahren der Abwesenheit sofort wieder aktiv mitmachen. Man braucht Kamerad*innen auf die man sich verlassen kann – auf ihr Wissen, ihre Motivation, ihre körperliche Fitness, ihre Fähigkeiten.

Eine zentrale Frage ist, ob man Formen abgeschwächten bzw. peripheren Engagements zulassen und sogar gezielt organisieren kann, die andere Formen der Teilhabe ermöglichen, ohne die Verlässlichkeit der FFW auszuhöhlen – als Möglichkeit, die einsatzaktiven Kamerad*innen zu entlasten und anderen zu ermöglichen, Stück für Stück niedrigschwellig in den Kernbereich der sozialen Welt vorzustoßen oder auch auf Dauer im peripheren Engagement zu bleiben.

Es könnten also neue Formen der Arbeitsteilung innerhalb der FFW entwickelt werden, die – im Sinne einer modernen sozialen Welt – unterschiedliche Formen des Engagements ermöglichen.

Die Nebendienste können „lockerer“ gestaltet sein – die Hürden für den Einstieg und die Anforderungen müssten nicht so hoch wie im aktiven Einsatzdienst sein = niedrigschwellige Angebote für Einsteiger*innen bzw. Interessent*innen, die nicht sofort in den aktiven Löschdienst einmünden wollen. Dadurch könnte ein leichteres Wechseln vom Kern zur Peripherie der sozialen Welt der FFW ermöglicht werden, ohne dass das Engagement aufgegeben werden muss (und zurück).

Denkbar wäre eine eher fluide Teilnehmer*innen-Struktur um einen festen Kernbereich des Engagements herum, wobei die Peripherie (ohne Löscheinsätze) eine leichteres Herein- und

³ Vgl. Fritz Schütze (2016): Das Konzept der sozialen Welt. Teil 1 und 2. In *Handbuch Professionsentwicklung*, Hrsg. M. Dick, W. Marotzki, und H. Mieg, 74–88. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt. S. 74-106

Heraustreten und Formen des Engagements ermöglicht, die man aufnehmen, unterbrechen und später wieder aufnehmen kann.

Die FFW hat als soziale Welt zwar sehr viele Kontaktstellen in die Zivil- bzw. Bürgergesellschaft, ist aber durch den klar strukturierten Dienst und die klar geregelte Ausbildung wenig durchlässig. Der Charakter der sozialen Welt der FFW ist der einer vergleichsweise geschlossenen sozialen Welt. Neue Zielgruppen – auch gerade Menschen mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund – könnten über niedrigschwellige Angebote des Engagements integriert werden, ohne dass die Handlungsfähigkeit des Kerns beeinträchtigt oder auch in seiner Identität angegriffen wird.

Bei der Einrichtung peripherer Dienste sollte darauf geachtet werden, Geschlechtsstereotype zu vermeiden, weil moderne, junge Frauen sonst abgeschreckt werden, wenn sie „als Frau“ für das Kaffeekochen (und andere vermeintlich „hausmütterliche“ Versorgungsarbeiten) zuständig erklärt werden.

Auch muss den Kamerad*innen, die solche peripheren Dienste übernehmen, vermittelt werden, dass sie trotzdem ein wichtiger Teil des Arbeitsbogens des Feuerwehrdienstes sind – und nicht etwa einen Dienst zweiten Grades leisten. Es sollte also keine symbolische Degradierung damit verbunden sein. Neben der Anerkennung der Leistung im Einsatzdienst sollte es auch Mechanismen der Würdigung der Leistung in peripheren Diensten geben, die die Anerkennung offiziell sichtbar macht.

Die FFW könnte also als soziale Welt offener und durchlässiger werden. Und mehr Engagement auch in peripheren Diensten anbieten (alternative Formen des Engagements) und nicht nur im Zentrum der sozialen Welt – den Einsatzdiensten.

Der grundlegende Anspruch der sehr weitreichenden Verbindlichkeit zwischen den Kamerad*innen der FFW und eines Engagements in der FFW insgesamt darf dabei natürlich nicht beschädigt werden. Die FFW ist eben kein Verein, der im Sinne einer Interessensvertretung Menschen einen Rahmen bietet, gemeinsam ihre Freizeit zu gestalten, sondern eine Institution mit einem öffentlichen Auftrag, aus dessen Nichterfüllung materielle Schäden hervorgehen und Menschenleben gefährdet sein können. Der Arbeitsbogen des Dienstes in der FFW ist – weil es im Einsatz um Leben geht – in seinen zentralen Elementen nicht aufzuweichen bzw. niedrigschwelliger zu gestalten. Es lassen sich jedoch gezielt Elemente suchen, die niedrigschwelliger gemacht werden können – bei denen es nicht um Leben und Tod geht und mit denen trotzdem sinnvoll partizipiert werden kann. Es gibt eine ganze Reihe von FW-Kamerad*innen, die zum Beispiel als Nicht-Atemschutz-Träger nur begrenzte Einsatzmöglichkeiten haben – und trotzdem wichtige Arbeit leisten.

In anderen Bundesländern, zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen, gibt es vielversprechende Ansätze, alternative Formen des Engagements in der Freiwilligen Feuerwehr zu ermöglichen, ohne die Einsatzbereitschaft der Feuerwehr dadurch zu beeinträchtigen.

4.2 Ein Ansatzpunkt für die Erschließung neuer Zielgruppen für die FFW – Die Digitalisierung

Will man neue Zielgruppen erschließen, bietet der aktuelle Wandel hin zur digitalisierten Welt neue und vielversprechende Möglichkeiten. Wesentlich leichter als früher lassen sich Kontakte zwischen den Austauscharenen – also den realen oder auch virtuellen „Orten“, an denen Mitglieder einer Gruppe, einer sozialen Schicht, einer Interessensgemeinschaft, einer Subkultur, eine Familie usw. miteinander kommunizieren – herstellen. Wir alle sind in unterschiedlichen virtuellen Kommunikationsarenen zuhause: Wir haben zum Beispiel eine WhatsApp-Gruppe mit unseren Familienangehörigen, eine andere mit Freund*innen, tauschen uns über Instagram regelmäßig mit bestimmten Arbeitskollegen aus; wir folgen per Twitter gemeinsam Persönlichkeiten der Öffentlichkeit und teilen über Facebook die neuesten Bilder und Videos zu verschiedenen Themen.

Gerade social media-Kanäle bieten die Möglichkeit, viele Menschen neugierig zu machen auf soziale Welten, die sie bisher noch nicht kennen. Bisher – so ist jedenfalls unsere Beobachtung – existieren noch keine sich überschneidenden virtuellen Kommunikationsarenen zwischen der FFW und den Milieus von Menschen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund. Die Kamerad*innen von örtlichen Wehren haben in vielen Fällen eine WhatsApp-Gruppe eingerichtet. Es gibt unzählige Facebook-Auftritte von Freiwilligen Feuerwehren aller Gliederungsebenen. Es erscheint uns jedoch lohnenswert, social-media-Angebote der Freiwilligen Feuerwehr auch gezielt an Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund zu richten.

Dafür bieten sich verschiedene Möglichkeiten an, deren jeweilige Praxistauglichkeit sich in der konkreten Umsetzung erweisen könnte. Folgende Inhalte sind zum Beispiel denkbar:

- Best practice-Beispiele für die gelungene Einbindung von Menschen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund in eine örtliche Freiwillige Feuerwehr
- der aktive Dienst mit seinen verschiedenen Facetten
- Aktivitäten innerhalb der örtlichen Feuerwehr und bei Feuerwehrfesten
- thematisch interessante Dienstabende/Weiterbildungen
- kulturelle Unterschiede im ehrenamtlichen Engagement zwischen verschiedenen Ländern als Gesprächsanlass

Die Inhalte könnten auf verschiedene Art präsentiert werden, wobei eine Kombination unterschiedlicher Formate sinnvoll erscheint:

- a. selbst von den Kamerad*innen vor Ort inszenierte und gedrehte **Videos**, auf denen zum Beispiel
 - verschiedene Einsatzszenarien (z.B. im Training)
 - Interviews mit Kamerad*innen
 - Interviews mit Kamerad*innen mit Migrationshintergrund

- Vorstellung von Feuerwehrtechnik
- Diskussionen zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zum Thema Ehrenamt, in denen zum Ausdruck gebracht wird, warum sich ein ehrenamtliches Engagement lohnt
- Statements von Menschen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund zur Feuerwehr ihres Herkunftslandes oder anderen Themen
- Interviews mit Menschen, denen in einer Notsituation von der Freiwilligen Feuerwehr geholfen worden ist

dargestellt werden.

- b. Ein moderiertes und regelmäßig bedientes Forum bzw. eine Chat-Funktion, über das/die sich interessierte potentielle Kandidat*innen mit Flucht- und Migrationshintergrund für den Dienst in der Freiwilligen Feuerwehr *untereinander* und *mit aktiven Kamerad*innen* austauschen können.

- c. Twitter (oder Vergleichbares)-Nachrichten zu aktuellen Einsätzen.

Social-media-Auftritte müssen natürlich regelmäßig mit Inhalten gefüttert werden, um das Interesse aufrechtzuerhalten. Diese müssen fortlaufend und direkt an die Zielgruppe herangetragen werden, damit das Angebot nicht in der Informationsflut der digitalen Welt untergeht.

4.3 Zielgruppen für ein Engagement in der FFW, die noch intensiver angesprochen werden können

Folgende Zielgruppen können aus unserer Sicht noch verstärkt für ein Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr gewonnen werden. Selbstverständlich wird das in eine Reihe von Wehren vor Ort auch bereits gemacht.

- Menschen mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund stellen eine wichtige Zielgruppe in den größeren Städten dar, nicht jedoch in den ländlichen Regionen.
- Frauen sind bereits vielfach in den aktiven Dienst eingebunden.
- Senior*innen können spezifische Aufgaben abseits des Löscheinsatzes in der Peripherie übernehmen (z.B. Mitgliedergewinnung, Organisation).
- Kinder und Jugendliche sind in vielen bereits FFW gut vertreten. Das Problem ist, die Kinder und Jugendliche so lange zu halten, bis sie in den aktiven Dienst eintreten können.
- Neu-Zugezogene und Eltern von Kindern, die bereits in der Kinder- und Jugendfeuerwehr aktiv sind, stellen eine kleine, aber durchaus wichtige Zielgruppe dar.

Die unterschiedlichen Zielgruppen haben verschiedene Orientierungen, Interessen und Ressourcen – stehen biographisch an unterschiedlichen Punkten – und müssen deshalb durch Multiplikator*innen oder auch durch Öffentlichkeitsarbeit zielgruppenspezifisch angesprochen werden. Die biographischen Orientierungen der neuen Zielgruppen sollten gezielt in den Blick genommen und bedient werden. Menschen mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund geht es zuallererst darum, in Deutschland Fuß zu fassen, bleiben zu dürfen und sich zu integrieren. Sie wollen Geld verdienen und sich beruflich entwickeln – dass muss die FFW bei der Ausgestaltung ihres Angebotes und ihren Erwartungen berücksichtigen, auch wenn für den Einsatz keine Vergütung gezahlt werden kann. Eltern bietet ein gemeinsames Engagement in der FFW die Möglichkeit, ein Vorbild für ihre Kinder zu sein, gemeinsame Zeit mit den Kindern verbringen, einem gemeinsamen Interesse zu folgen.

4.4 Welche Botschaften sind geeignet, um Kandidat*innen anzusprechen?

Positive Botschaften, so wie sie bei aktuellen Image-Kampagnen auch bereits genutzt werden, zeigen auf, welche Sinnquellen ein Engagement bei der Freiwilligen Feuerwehr für die Kamerad*innen bereithalten kann:

- Die Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements für die Gesellschaft
- Die Bedeutung helfender Institutionen
- Die Bedeutung der FFW im Speziellen
- Aber vor allem: welche Funktionen kann ein Ehrenamt für den/die Aktive(n) selbst haben – warum lohnt sich ehrenamtliche Arbeit:
 - Das Ehrenamt als wichtiger Teil der Identität und Sinnquelle
 - Die Zugehörigkeit zu einer langen und tief verankerten Tradition und Pflege der Tradition (sichtbar z.B. in Verbandsheimen mit liebevoller Wanddekoration)
 - Die Zugehörigkeit zur Tradition der FFW eines ganz bestimmten Ortes und der Stolz darüber, genau zur FFW dieses Ortes zu gehören
 - Die erlebte Anerkennung im Einsatz
 - Pflichterfüllung
 - Menschen helfen zu können
 - Begeisterung für Technik und den praktischen Umgang mit Technik ausleben können
 - Integrationsbereitschaft zeigen
 - Freizeitgestaltung und Gemeinschaftserleben
 - Soziale Anerkennung für die eigene Leistung, Kompetenzen und das Durchhaltevermögen sowie öffentliche Anerkennung
 - Lebenschancen durch Einbindung in ein stabiles soziales Netzwerk

Wichtig ist dabei, dass die Botschaften und die Vermittlungswege zielgruppenspezifisch ausgestaltet bzw. ausgewählt werden.

4.5 Das Engagement in der FFW zu einem Teil der biographischen Identität der Aktiven werden lassen

Idealerweise wird – wie oben bereits angesprochen – das Engagement bei der FFW zu einem Teil der biographischen Identität. Das Engagement stellt dann nicht nur einen Lebensbereich neben vielen anderen dar, es bestimmt mit, wie die Menschen auf sich selbst und ihre Stellung in der Welt schauen. Man engagiert sich dann nicht nur ehrenamtlich – man „ist“ Feuerwehrmann bzw. Feuerwehrfrau. Das erzeugt Bindung und langfristiges Engagement, das über ein Interesse im engeren Sinne hinausgeht, sondern biografische Relevanz hat.

Ein solcher Prozess könnte durch verschiedene identitätsbildende Aktivitäten bzw. Rahmen unterstützt werden, wenige Beispiele sollen an dieser Stelle genügen:

- Kreative soziale Räume: Es könnten Formen des Engagements organisiert werden, die trotz der essentiellen Traditionsverbundenheit der FFW innovatives Handeln ermöglichen – z.B. Prozesse der Neuorganisation neuer, weiterer Aktivitäten, ohne den öffentlichen Auftrag infrage zu stellen und ohne die Traditionsgebundenheit aufzugeben.
- Aufstiegsmöglichkeiten und Möglichkeiten der Spezialisierung
- Rahmen, in denen sich die biographische Identität weiterentwickeln kann
 - Bewährung in Krisensituationen: Sich in Krisensituationen oder in der Organisation usw. als erfolgreich erleben und dabei neue Facetten an sich selbst entdecken
 - Situationen schaffen, in denen man dazu angeregt wird, selbstreflexiv über sich selbst nachzudenken, etwa über seine Orientierungen und Erwartungen – auch durch die Reaktionen von Kamerad*innen zur eigenen Zuverlässigkeit, zur Kameradschaft, zum Organisationstalent usw.
 - Situationen schaffen, die überraschende Erfahrungen ermöglichen, z.B. gesteuerte und abgesicherte Krisensituationen, in denen schwierige Aufgaben und Bewährungsdruck zu bewältigen sind

4.6 Ein möglicher interaktiver Rahmen für gemeinsames Lernen und Partizipation

Wir möchten den folgenden Rahmen vorschlagen, in denen eine Begegnung zwischen Kamerad*innen der Freiwilligen Feuerwehr und Menschen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund mit gemeinsamen Lernprozessen verbunden werden könnte:

An Begegnungstagen (z.B. Tag der offenen Tür) können die Kamerad*innen der FFW verdeutlichen, welche Anforderungen mit der Arbeit in der FFW verbunden sind und welche Sinnquellen ein Engagement bietet:

- Welches sind aus Sicht der FFW die zentralen Fähigkeiten und Motive, die man haben muss, um für die FFW einen produktiven Beitrag leisten zu können?
- Was sind die Erwartungen der Kamerad*innen an neue Zielgruppen und speziell an Menschen mit Migrationshintergrund?
- Wie kann man aus Sicht der Kamerad*innen *beweisen und zeigen*, dass man als Interessent*in diese Fähigkeiten und Motive hat?

Dabei könnten Situationen geschaffen werden, die überraschende Erfahrungen ermöglichen und eingefahrene Orientierungen und Perspektiven aufbrechen.

