

Engagiert im Kreis Lippe



SROI-Werkstattbericht No. 3

Potenziale und Herausforderungen im Feuerwehr-Ehrenamt – Eine Studie zur Situation Freiwilliger Feuerwehrkräfte im Kreis Lippe

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

FONA

Forschung für Nachhaltigkeit

Impressum

Autor*innen

Prof. Dr. Andrea Walter – HSPV NRW
Tim Hübner – HSPV NRW
Carl-Eric Schlehmeier – Kreis Lippe
Lena Straub – WWU Münster

Herausgeberin

Hochschule für Polizei und öffentliche
Verwaltung Nordrhein-Westfalen (HSPV NRW)
Haidekamp 73
45886 Gelsenkirchen

Kontakt und weitere Informationen

Prof. in Dr. Andrea Walter
HSPV NRW
E-Mail: andrea.walter@hspv.nrw.de
Münster/Kreis Lippe August 2022

Diese Publikation resultiert aus dem BMBF-geförderten Verbundprojekt: SROI – Die Sicherung des Ehrenamts für die Zukunft im ländlichen Raum (2021–2024); Förderkennzeichen: 033L236B

Copyright/Urheberrecht

Das Copyright und das Urheberrecht liegt bei den Autor*innen, d.h. Text, Grafiken und Bildmaterial sind urheberrechtlich geschützt.
Titelfotographie: Lippe Tourismus und Marketing GmbH
Titelgrafik: Ann-Kathrin Habighorst
Layout: Ann-Kathrin Habighorst

ISSN

2748-1433

Nutzungsrechte

Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz.



Webseite SROI:

<https://innovationszentrum-doerentrup.de/projekte/sroi/>

Zitiervorschlag

Walter, A., Hübner, T., Schlehmeier, C.-E. & Straub, L. (2023). Potenziale und Herausforderungen im Feuerwehr-Ehrenamt – Eine Studie zur Situation Freiwilliger Feuerwehrkräfte im Kreis Lippe. SROI-Werkstattbericht No. 3. HSPV NRW.



SROI-Werkstattberichte | Ziel

Eine Werkstatt ist ein Ort, an dem unterschiedliche Fachleute zusammenarbeiten, um mit den richtigen Werkzeugen (technische) Probleme zu lösen.

In der anwendungsorientierten Forschung ist es ähnlich: Um für komplexe Probleme Lösungsansätze zu entwickeln, braucht es die Zusammenarbeit von Expert*innen – und zwar aus Wissenschaft und Praxis. Manchmal ist es dabei gar nicht so einfach, das passende Werkzeug für ein vorliegendes Problem zu finden. Manchmal muss vielleicht sogar überlegt werden, ob nicht ein neues Werkzeug, ein neuer Ansatz entwickelt werden muss.

Genau dies passiert im Projekt SROI. Ziel ist es hier, im Forschungszeitraum (2021–2024) gemeinschaftlich mittels der Verbundpartner*innen aus Kommune und Wissenschaft Handlungsansätze zu erarbeiten, wie das Ehrenamt in ländlichen Räumen vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Entwicklungen gestärkt werden kann, um die Daseinsvorsorge vor Ort zukunftssicher aufzustellen. In der Reihe SROI-Werkstattberichte werden dazu die Werkzeuge und Arbeitshilfen des Projekts vorgestellt (Forschungsansatz, zentrale Begrifflichkeiten und Konzepte, methodische Zugänge), genauso wie die Produkte, die im Rahmen der gemeinsamen Arbeit, in der Werkstatt vor Ort bzw. dem Reallabor Kreis Lippe entstehen (z.B. empirische Ergebnisse, Workshop-Dokumentationen).

Abbildungen

Abbildung 1: Feuerwehreinsatz in Detmold	6
Abbildung 2: Feuerwehreinsatz in Detmold	8
Abbildung 3: Freiwillig Engagierte in den Freiwilligen Feuerwehren im Kreis Lippe	11
Abbildung 4: Stichprobe: Online-Befragung der ehrenamtlichen Feuerwehrkräfte im Kreis Lippe	12
Abbildung 5: geschätzter Zeitaufwand für das Feuerwehr-Ehrenamt pro Monat	13
Abbildung 6: Motivationsfaktoren zur Weiterführung des Feuerwehr-Ehrenamts – nach Altersgruppen	15
Abbildung 7: Prioritätensetzung bei der Ausübung des Feuerwehr-Ehrenamts – nach Geschlecht	16
Abbildung 8: Einschätzungen zur Gruppe	17
Abbildung 9: Feuerwehreinsatz in Detmold	18
Abbildung 10: Leitungsfunktionen innerhalb der freiwilligen Feuerwehr	19
Abbildung 11: Monatlicher Zeitaufwand von Einheitsführer*innen	19
Abbildung 12: Argumente gegen die Übernahme einer Leitungsfunktion – differenziert nach Geschlecht	20
Abbildung 13: Motivationsgründe gegen eine Leitungsfunktion – differenziert nach Altersgruppen	21
Abbildung 14: Motivationsfaktoren für und gegen die Übernahme einer ehrenamtlichen Leitungsfunktion	22
Abbildung 15: Plakataktion in Augustdorf	24
Abbildung 16: TOP 5 Herausforderungen im Ehrenamt	26
Abbildung 17: Motivation für Engagierte - Perspektive der Einheitsführer*innen	29
Abbildung 18: Erwartungen gegenüber Politik und Verwaltung	31
Abbildung 19: Herausforderungen aus Perspektive der Einheitsführer*innen	32
Abbildung 20: Herausforderungen und Potenziale aus Perspektive der Führungskräfte	33
Abbildung 21: gemeinsame Kolonnen-Fahrt	34

Inhalt

Vorwort	5
Kurzzusammenfassung	7 - 8
1 Einleitung	9 - 10
2 Feuerwehr als Ehrenamt	10 - 11
2.1 Besonderheiten Feuerwehr-Ehrenamt	10
2.2 Das Feuerwehr-Ehrenamt im Kreis Lippe	11
3 Forschungsdesign	12
4 Ergebnisse der Ehrenamtlichen-Befragung der Freiwilligen Feuerwehr im Kreis Lippe	12 - 28
4.1 Beschreibung der Stichprobe	12 - 13
4.2 Der Weg ins Feuerwehr-Ehrenamt: Zugang und Motivation	14 - 14
4.3 Rahmenbedingungen: Was Engagierte bei der Ausübung ihres Ehrenamts wichtig ist	15 - 16
4.4 Feuerwehr-Ehrenamt ist Teamarbeit: Einschätzung zur Gruppe	16 - 18
4.5 Übernahme von Leitungsfunktionen: Pro & Contra-Gründe und mögliche Ansätze	19 - 23
4.6 Was die Ausübung des Ehrenamts erschweren kann: Eine Analyse ausgewählter Herausforderungen	24 - 26
4.7 Blick in die Glaskugel: Zukunftsvorstellungen und Wünsche der Engagierten	26 - 28
5 Ergebnisse der Einheitsführer*innen-Befragung der Freiwilligen Feuerwehr im Kreis Lippe	28 - 33
5.1 Beschreibung der Stichprobe	28
5.2. Einschätzungen zu Motivationsfaktoren für Engagierte und Führungskräfte	28 - 30
5.3 Zusammenarbeit mit der Kommune: Anlässe und Erwartungen	30 - 31
5.4 Herausforderungen und Potenziale aus Perspektive der Führungskräfte	32- 33
6 Fazit	34
7 Empfehlungen für Feuerwehr und Kommune	35 - 37
8 Literaturverzeichnis	38

Vorwort

Im Rahmen unserer Arbeit haben wir uns intensiv mit den Schnittstellen des ländlichen Raums und dem Thema Ehrenamt beschäftigt. Es freut mich sehr, in unserem gemeinsamen Projekt mit der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW gemeinsam den dritten Werkstattbericht in der Reihe „Engagiert im Kreis Lippe“ mit dem Titel „Potenziale und Herausforderungen im Feuerwehr-Ehrenamt - Eine Studie zur Situation Freiwilliger Feuerwehrkräfte im Kreis Lippe“ präsentieren zu dürfen.

Als Fachdienst 611 Ländliche Entwicklung und Innovation des Kreises Lippe haben wir uns zum Ziel gesetzt, die Schnittstellen des ländlichen Raums und des Themas Ehrenamt immer im Blick zu behalten. In zahlreichen Projekten und Veranstaltungen haben wir bereits den Austausch und die Zusammenarbeit mit dem Ehrenamtsbüro und den Kommunen gesucht, um die Bedürfnisse und Herausforderungen von

ehrenamtlich Engagierten zu verstehen und sie besser zu unterstützen. Mit dem Projekt SROI haben wir nun die Chance, noch tiefer in das Feuerwehr-Ehrenamt im Kreis Lippe einzutauchen und die wichtigen Erkenntnisse aus der Befragung im Hinblick auf Verwaltung und Politik zu diskutieren. Die Feuerwehr ist ein besonders wichtiger Bereich des Ehrenamts im Kreis Lippe, da sich mehr als 2.500 Menschen engagieren und somit direkt die Daseinsvorsorge im Kreis sichern. Über 85% der Feuerwehrkräfte in Deutschland sind aktuell Freiwillige, was die Bedeutung dieses Ehrenamtes in besonderem Maße verdeutlicht. Gerade im Hinblick auf Herausforderungen wie den demographischen Wandel, die gesellschaftliche Individualisierung und den Wandel des gesellschaftlichen Umgangs mit der freiwilligen Feuerwehr wird deutlich, wie wichtig der Dialog zwischen Politik, Ehrenamt und Verwaltung ist.

Als Kreis Lippe unterstützen wir die Verwertung der Ergebnisse, indem wir diesen Dialog gerne begleiten und die Impulse aus den Befragungen in Workshops und anderen Veranstaltungsformaten weiter vertiefen. So möchten wir die Engagierten stärken und die Relevanz ihrer Arbeit weiter verdeutlichen.

Zum Schluss möchte ich mich ganz herzlich bei allen Feuerwehrleuten bedanken, die sich ehrenamtlich engagieren. Ihre Arbeit ist unverzichtbar für das sichere Leben im Kreis Lippe. Ein besonderer Dank geht auch an Herrn Kornegger, unseren Kreisbrandmeister, für die tatkräftige Unterstützung bei der Befragung.



Quelle: Karen Zereike



Karen Zereike
Kreis Lippe
Leitung Fachdienst ländliche Entwicklung und Innovation



Abb. 1 Feuerwehreinsatz in Detmold
Quelle: Feuerwehr Detmold, Marco Schweiger

Kurzzusammenfassung

Zur Studie: Ziel und methodisches Vorgehen

Die Studie präsentiert die Ergebnisse einer empirischen Untersuchung Freiwilliger Feuerwehrkräfte im Kreis Lippe. Sie wurden nach ihrer Motivation, ihren Einschätzungen zu den Rahmenbedingungen, Potenzialen und Herausforderungen ihres Feuerwehr-Ehrenamts befragt. Die Studie gliedert sich in zwei Erhebungen, die im Zeitraum vom 20. September bis zum 19. Oktober 2022 digital durchgeführt worden sind. Bei der Befragung „Engagierte“ haben 429 freiwillige Feuerwehrkräfte (Rücklaufquote: 16,2 Prozent) und bei der Befragung „Einheitsführer*innen“ 53 ehrenamtliche Führungskräfte der 16 Freiwilligen Feuerwehren im Kreis Lippe teilgenommen.

Freiwillige Feuerwehrkräfte im Profil

Von den Befragten sind 85 Prozent männlich und 15 Prozent weiblich. Nur 1,6 Prozent sagen von sich, einen Migrationshintergrund zu haben. Der Großteil der Befragten ist zwischen 30 und 49 Jahren alt und erwerbstätig mit abgeschlossener Berufsausbildung (43 Prozent davon im handwerklichen Bereich). Die Mehrheit der Befragten verfügt über 11 bis 20 Jahre Diensterfahrung (29,5 Prozent). Durchschnittlich setzen die Befragten 17,2 Stunden pro Monat für ihr Feuerwehr-Ehrenamt ein.

Weg ins Feuerwehr-Ehrenamt führt über soziales Umfeld, intrinsische Motivation überwiegt

Jeder zweite Befragte kommt über den Freundeskreis und die Nachbarschaft (53,1 Prozent) oder über die Familie (42,4 Prozent) zum Feuerwehr-Ehrenamt. Ein Fünftel fühlt sich in der Verantwortung, „weil es sonst keiner macht“ (23,8 Prozent).

Die größten Treiber für die Engagierten bilden die Tätigkeit selbst (84,1 Prozent), die Menschen, mit denen das Ehrenamt gemeinsam ausgeübt wird, (73,2 Prozent) und persönliche Weiterbildungsmöglichkeiten (55,3 Prozent).

Rahmenbedingungen: Gutes Miteinander ist besonders wichtig – gefolgt von Beteiligung und Nutzung digitaler Formate

Oberste Priorität hat für die Befragten ein „gutes Miteinander in der Gruppe“ (94,9 Prozent) und die „Wahrnehmung der Tätigkeit vor Ort“ (63,4 Prozent). Wichtiger als den Frauen ist den Männern die Beteiligung an Gruppenbelangen (+9,5 Prozentpunkte) und die Nutzung digitaler Formate zur Kommunikation (+7,9 Prozentpunkte). Differenziert nach Alter ist der Gruppe der 30- bis 49-Jährigen die Nutzung digitaler Kommunikationsformate besonders wichtig (27,9 Prozent).

Gemeinschaft als großes Potenzial, doch auch Konflikte werden tendenziell wahrgenommen

Knapp zwei Drittel der Befragten nehmen sich als eingeschworene Gemeinschaft (60,7 Prozent) mit stark ausgeprägter Kameradschaft (60,9 Prozent) wahr. Damit scheint die oben genannte Priorität eines „guten Miteinanders in der Gruppe“ gegeben. Jeder Zweite fühlt sich zudem bei wichtigen Entscheidungen eingebunden (51,8 Prozent) – Tendenz steigend mit Zunahme des Alters.

Konflikte zwischen sozialen Teilgruppen (Geschlecht, Zugezogene, Generationen) werden tendenziell wahrgenommen: Immerhin knapp ein Drittel (31,2 Prozent) sieht einen Konflikt zwischen den Generationen – dieser wird am stärksten von den jüngeren Engagierten (18- bis 29-Jährige) gesehen.

Herausforderungen: mangelnde Vereinbarkeit mit Beruf / Familie und Bürokratie

Mehr als ein Drittel (42,6 Prozent) geben an, dass ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt bzw. von Ehrenamt und Familie (38,3 Prozent) manchmal schwerfällt. Besonders betroffen sieht sich hier die Altersgruppe der 30- bis 49-Jährigen. Mit Bezug auf die Ausübung der Tätigkeit geben etwa ein Drittel der Befragten (32,4 Prozent) an, sich mit zu vielen bürokratischen Aufgaben konfrontiert zu sehen. Jüngere Engagierte und Frauen fühlen sich weniger von Bürokratie betroffen. Ein möglicher Erklärungsansatz dafür könnte darin liegen, dass diese Gruppe eher weniger Führungsaufgaben wahrnimmt.

Leitungsfunktionen: Gründe gegen Übernahme sind vielfältig, Frauen trauen sich Position deutlich weniger zu als Männer, sind aber veränderungsbereiter

Ein Drittel der Befragten gibt an, aktuell eine Leitungsfunktion auszuüben, jeder Zweite fühlt sich gut darauf vorbereitet. Differenziert nach Altersgruppen haben die Engagierten mittleren Alters (30- bis 49-Jährige) am häufigsten eine Leitungsfunktion inne. Für drei Viertel der Befragten gehört es dazu, Verantwortung zu übernehmen (77,8 Prozent). Auch die Möglichkeit zur Weiterqualifizierung bildet Anreiz für jeden Zweiten (52,6 Prozent).

Die Gründe gegen die Übernahme einer Leitungsfunktion sind unter den Befragten vielfältig: mangelnde Vereinbarkeit mit Familie und Beruf, kein Interesse, höherer Zeitaufwand, kein Zutrauen. Beim letzten Punkt unterscheiden sich die Antworten von Männern und Frauen deutlich: So geben fast doppelt so viele Frauen (14 Prozent) als Männer (8,5 Prozent) an, dass sie sich eine Leitungsfunktion nicht

zutrauen. Dafür sind Frauen veränderungsbereiter: Nur 1,8 Prozent stimmen zu, dass sich ihr Aufgabenschwerpunkt nicht ändern sollte (Männer: 11,5 Prozent).

Als zentrale Voraussetzungen zur Übernahme einer Leitungsfunktion benennen die Befragten eine Ansprechperson, die Möglichkeit zum Kennenlernen der Tätigkeit sowie angemessenen Zeitaufwand.

Austausch mit Kommune: zufriedenstellende Zusammenarbeit, mangelnde Wertschätzung

Jeder Zweite stimmt zu, dass die Feuerwehr im Ort sichtbar ist (56,7 Prozent). Die Zusammenarbeit mit der Kommune wird insgesamt als zufriedenstellend empfunden, wenngleich ein Drittel der befragten Einheitsführer*innen sich mehr Unterstützung bei administrativen Aufgaben wünscht (39,6 Prozent).

Tendenziell vermissen sowohl die Einsatzkräfte als auch die Einheitsleiter*innen Wertschätzung seitens der Kommune: Ein Drittel der Einsatzkräfte fühlt sich von der Kommunalpolitik nicht wertgeschätzt (36,5 Prozent). Von den Einheitsleiter*innen wünschen sich knapp drei Viertel der Befragten (71,7 Prozent) mehr Wertschätzung für die Arbeit der eigenen Löschgruppe von der Politik – gefolgt von mehr Wertschätzung vonseiten der Verwaltung (52,8 Prozent). Erst auf dem dritten Platz liegt der Wunsch nach mehr finanziellen Mitteln (50,9 Prozent).

Zukunftsthemen für die Freiwillige Feuerwehr im Kreis Lippe

Mitgliedergewinnung

Die Mitgliederrekrutierung wird von mehr als einem Drittel (38,5 Prozent) als zentrale Herausforderung gewertet; 27,6 Prozent stimmen der Aussage „Wir finden nicht ausreichend neue Mitglieder“ gar nicht zu, so dass davon auszugehen ist, dass die Freiwilligen Feuerwehren im Kreis Lippe unterschiedlich stark betroffen sind.

Für die Zukunft wünschen sich fast drei Viertel der Befragten (73 Prozent) einen Zuwachs an jüngeren Mitgliedern. Differenziert nach Geschlecht ist festzustellen, dass sich Frauen stärker als Männer eine diversere Feuerwehr wünschen.

Anerkennungskultur

Eine große Mehrheit der Befragten (84,8 Prozent) wünscht sich Formen von Wertschätzung, die in Zusammenhang mit ihrem Ehrenamt stehen; z.B. Vergünstigungen bei Mitgliedschaften in Fitnessstudios oder beim Eintritt ins Schwimmbad – am besten kreisweit, da nicht alle Kommunen über entsprechende Angebote verfügen. Weit vorn bei Engagierten und Einheitsleiter*innen liegt zudem der Bedarf, für mehr Akzeptanz bei Arbeitgeber*innen zu sorgen.



Abb. 2 Feuerwehreinsatz in Detmold

Quelle: Feuerwehr Detmold, Marco Schweiger

1 Einleitung

Wenn es brennt oder ein Verkehrsunfall eine technische Hilfeleistung erfordert, dann ist sie zur Stelle: In Nordrhein-Westfalen ist die Feuerwehr im Jahr 2021 über 1,8 Millionen Mal ausgerückt (IM NRW, 2021, S. 39).

Dass die Feuerwehr so eine hohe Taktung an Einsätzen fahren kann, ist nur möglich, da Nordrhein-Westfalen (ähnlich wie andere Bundesländer) über eine breite Basis an Freiwilligen Feuerwehren (396 neben 30 Berufsfeuerwehren) und aktiven Feuerwehrkräften (über 87.000) verfügt (IM NRW, 2021, S. 5).

Vielen Menschen ist heute jedoch kaum bewusst, dass ein Großteil der Feuerwehrkräfte direkt vom Küchentisch oder Arbeitsplatz kommt, wenn das Einsatzfahrzeug mit der Mannschaft ausrückt: Über 85 Prozent der Feuerwehrkräfte in Deutschland sind Freiwillige – dies gilt auch für Nordrhein-Westfalen (IM NRW, 2021, S. 5). In drei Vierteln der NRW-Kommunen wird der Brandschutz sogar vollständig freiwillig sichergestellt (Schöneborn, 2019, S. 16).

Keine andere kommunale Pflichtaufgabe in Deutschland wird fast ausschließlich von Freiwilligen übernommen – und das bereits seit der Gründung der Freiwilligen Feuerwehren in Deutschland in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts (Röbke, 2021, S. 54).

Bürgerschaftliches Engagement ist folglich die Basis für einen funktionierenden Brandschutz. Doch wie kann Mitgliederbindung und -rekrutierung nachhaltig gelingen?

Die Aktivenzahlen in der Freiwilligen Feuerwehr in Nordrhein-Westfalen sind anhaltend stabil, doch wirken verschiedene Entwicklungen auf die Freiwilligen Feuerwehren ein, die das Bild in einigen Jahren verändern könnten. Dazu zählen u.a. folgende drei Entwicklungen, die hier näher erläutert werden: der demographische Wandel, gesellschaftliche Individualisierungstendenzen im Engagement und der Wandel des gesellschaftlichen Umgangs mit der Freiwilligen Feuerwehr:

Die Bevölkerung in Deutschland wird zunehmend älter: „Jede zweite Person in Deutschland ist heute älter als 45 und jede fünfte Person älter als 66 Jahre“ (Destatis, 2023). Ohne Zuwanderung (u.a. Geflüchteten zuzüge) würde die Bevölkerung stagnieren. Diese Entwicklung birgt für die Freiwilligen Feuerwehren das Risiko, dass viele Engagierte ihr Ehrenamt altersbedingt beenden. Während andere Engagementfelder hoffnungsvoll auf die Babyboomer-Generation schauen, die aktuell in großer Anzahl das Rentenalter erreicht und als fit und ehrenamtsbereit gilt (Freise & Walter, 2021, S. 80), ist eher

nicht damit zu rechnen, dass diese Generation verstärkt die Feuerwehr als neues Ehrenamtsfeld auswählen wird, wechseln Feuerwehraktive im Rentenalter doch selbst von der aktiven Löschgruppe in die Alters- und Ehrenabteilung.

Darüber hinaus erleben wir auch einen gesellschaftlichen Wandel: Durch alle Lebensbereiche (Freizeit, Arbeit, Familie) hindurch sind Individualisierungstendenzen spürbar – somit auch im Engagement. Aspekte wie beteiligt zu werden, selbstbestimmt und ungebunden handeln zu können, sind Menschen heute sehr wichtig. Im Hinblick auf bürgerschaftliches Engagement bedeutet dies u.a., dass Engagierte sich weniger an eine Organisation oder eine Funktion binden möchten. Stagnierende Vereinsmitgliedschaften und ein Mangel an ehrenamtlichen Führungskräften sind die Folge (Karnick et al., 2022, S.183).

Zudem zeichnet sich seit einiger Zeit auch ein veränderter gesellschaftlicher Umgang mit Feuerwehrkräften ab. Sind Feuerwehrkräfte – ähnlich wie Polizeibeamte – als Funktionseliten in Uniform traditionell durchweg respektvoll wahrgenommen worden, haben sie heute zunehmend mit Schaulustigen, Pöbeleien und teilweise sogar Angriffen auf ihre Person zu kämpfen.

Vor dem Hintergrund der skizzierten Entwicklungen stellt sich die Frage, wie Freiwillige Feuerwehrkräfte selbst ihr Ehrenamt wahrnehmen.

- Was motiviert Feuerwehrkräfte gegenwärtig zu ihrer freiwilligen Tätigkeit? Und wie bewerten sie die Rahmenbedingungen ihres Engagements?
- Wo sehen sie Herausforderungen bei der Ausübung ihres Engagements und wo Zukunftspotenziale?
- Und schließlich – in Bezug auf die Aufgabe, die sie im Rahmen kommunaler Daseinsvorsorge erfüllen: Wie sehen sie die Zusammenarbeit mit der Kommune?

Ziel und Aufbau des Werkstattberichts

In der vorliegenden Studie sind Engagierte aus den 16 Freiwilligen Feuerwehren des Kreises Lippe (Nordrhein-Westfalen) zur Situation des Feuerwehr-Ehrenamts vor Ort befragt worden. Die Studie gliedert sich in zwei Online-Befragungen (Durchführung 20. September bis 18. Oktober 2022) – differenziert nach Ehrenamtlichen und ehrenamtlichen Einheitsführer*innen.

Ziel der Studie ist es, eine Bestandsaufnahme des Feuerwehr-Ehrenamts im Kreis Lippe zu skizzieren. Die Befunde sollen als Grundlage

dienen, um daraus Potenziale und Herausforderungen abzuleiten und konkrete Handlungsoptionen zu entwickeln.

Die Studie ist im Rahmen des BMBF-geförderten Projekts „SROI – Die Sicherung des Ehrenamts zur Stärkung der Daseinsvorsorge“ durchgeführt worden.

Der vorliegende Werkstattbericht stellt die Ergebnisse der beiden Online-Befragungen nacheinander dar (Kapitel 3 und 4) – differenziert nach Rahmenbedingungen, Herausforderungen und Zukunftspotenzialen. Auch auf die Zusammenarbeit mit der Kommune wird fokussiert.

Kapitel 2 gibt zunächst eine Einführung in die Besonderheiten des Feuerwehr-Ehrenamts; aus den Kernergebnissen je Befragung (Kapitel 3 und 4) und auf Basis des Fazits (Kap. 6) werden anschließend konkrete Handlungsempfehlungen für Feuerwehr und Kommune (Kapitel 7) entwickelt.

2 Feuerwehr als Ehrenamt

2.1 Besonderheiten Feuerwehr-Ehrenamt

Ob Fußballtrainer*in, Vorsitz der Schulpflegschaft oder freiwillig engagiert in der Feuerwehr: Jedes bürgerschaftliche Engagement ist anders: Das Feuerwehr-Ehrenamt weist gleich in mehrfacher Hinsicht Besonderheiten auf: in Bezug auf die Ehrenamtstätigkeit (vgl. dazu u.a. Walter & Schönfeld, 2021, S. 241–243) und auch in Bezug auf die Organisation, in dessen Kontext das Engagement stattfindet.

Die Tätigkeit erfordert spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten (Umgang mit Menschen in Notlagen, technisches Know How, Umgang mit Gefahrenstoffen, Atemschutz, Fahrzeugkunde, Führungsstärke). So müssen Engagierte zunächst eine Grundausbildung (sog. Truppmann/-frau-ausbildung) absolvieren, bevor sie zum ersten Einsatz fahren dürfen. Auch im weiteren Verlauf der Ausübung des Engagements ist die Bereitschaft zur regelmäßigen Weiterqualifizierung und die Teilnahme an Übungen verpflichtend.

Während Engagierten heute Spontaneität und selbstbestimmtes Handeln sehr wichtig bei der Übernahme und Ausübung eines Engagements ist (u.a. Karnick et al., 2022, S. 183), ist das Feuerwehr-Ehrenamt nur bedingt zeitlich kalkulierbar. Gruppenabende und Übungen können terminiert werden, doch Einsätze sind nicht planbar. Sie können im Privatleben, aber auch während der Arbeitszeit stattfinden. So gehört das Feuerwehr-Ehrenamt zu den wenigen Ehrenämtern, bei denen die Engagierten ihre Berufstätigkeit für das Ehrenamt zurückstellen und zeitlich unterbrechen dürfen, wenngleich das Verständnis von Arbeitgeber*innen für Einsätze während der Arbeitszeit unterschiedlich ausgeprägt ist. So erleben einige Arbeitgeber*innen die Erstattung der Lohnfortzahlung für die Freistellung als bürokratisch (IM NRW, 2017, S. 40).

Zudem gibt es wenige Engagements wie das Feuerwehr-Ehrenamt, das auch psychisch belastend sein kann (z.B. Umgang mit Personenschäden oder Todesopfern bei Verkehrsunfällen oder Bränden).

Im Gegensatz zu anderen Organisationen, die als Träger von Engagement auftreten (z.B. Sport- oder Umweltvereine, Bürgerstiftungen), ist die Feuerwehr aufgrund ihres Auftrags durch klare Hierarchiestrukturen geprägt. Damit Einsätze reibungslos funktionieren, bedarf es klarer Zuständigkeiten und der Befolgung von Anweisungen gemäß der Prämisse: Befehl und Gehorsam.

Zudem sind Freiwillige Feuerwehren in Deutschland traditionell sehr homogene Gruppen: Der Anteil von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund ist regelmäßig recht niedrig.

2.2 Das Feuerwehr-Ehrenamt im Kreis Lippe

Im Kreis Lippe gibt es 16 Freiwillige Feuerwehren mit insgesamt 2.752 freiwilligen Feuerwehrkräften. In den Freiwilligen Feuerwehren sind ferner 112 hauptamtlich Beschäftigte tätig. Zudem sind 47 Hauptamtliche im Feuerwehrausbildungszentrum und der Leitstelle beschäftigt. Der Frauenanteil unter den Haupt- und Einsatzkräften liegt bei 11,54 Prozent (Lippischer Feuerwehrverband, 2023 | Stand 31.12.2022). Der aktuelle Jahresbericht zur Gefahrenabwehr 2021 des IM NRW (2022, S. 7) weicht von den aktuelleren Zahlen des Lippischen Feuerwehrverbandes mit 2.745 Einsatzkräften (davon 98 Hauptamtliche) leicht ab.

Das bürgerschaftliche Engagement im Kreis Lippe war bereits jüngst Thema in einer Studie: So haben Klewes und Rauh (2020) den Zusammenhang von Identifikation und Engagement für die drei Kommunen Lemgo, Lage und Leopoldshöhe untersucht und fördernde und hemmende Faktoren für das Ehrenamt abgeleitet. Speziell zum Engagement in der freiwilligen Feuerwehr im Kreis Lippe liegen bislang jedoch keine wissenschaftlichen Arbeiten vor.

3 Forschungsdesign

Die Studie basiert auf zwei Online-Befragungen, die im Zeitraum vom 20. September bis zum 19. Oktober 2022 über die Software EvaSys der HSPV NRW durchgeführt worden sind.

Die Befragung „Ehrenamtliche Führungskräfte“ adressiert sämtliche ehrenamtlich tätigen Feuerwehrkräfte im Kreis Lippe und setzt sich aus sechs Leitthemen und insgesamt 81 Fragen zusammen. Die Befragung „Einheitsführer*innen“ adressiert sämtliche Einheitsführer*innen (Gruppen-, Zug- und Wehrführer*innen) der Feuerwehr im Kreis Lippe und enthält fünf Leitthemen und 118 Fragen.

Die Items sind mit unterschiedlichen Fragetypen erfasst worden, u.a. Single- und Multiple-Choice-Fragen sowie Likert-Skalen. Ergänzt wird die quantitative Datenerhebung durch vereinzelte offene Fragen, um Raum für eigene Angaben und Feedback zu geben.

Beide Befragungen sind über den Kreisbrandmeister des Kreises Lippe an alle Einheitsführer*innen mit einem abgestimmten Begleitschreiben versendet worden. Die Befragung „Ehrenamtliche Führungskräfte“ ist per E-Mail und/oder Social Media an die ehrenamtlichen Feuerwehrkräfte aller 16 Freiwilligen Feuerwehren im Kreis Lippe weitergeleitet worden. Parallel dazu ist die Befragung über den Social-Media-Kanal des Lippischen Feuerwehrverbandes im DorfFunk sowie über die Webseiten des Kreises Lippe und des Innovationszentrums Dörentrup verbreitet worden.

Standort	Ehrenamtliche Einsatzkräfte		
	(m)	(w)	gesamt
Augustdorf	51	1	52
Bad Salzuflen	312	33	345 (davon 41 Hauptamtliche)
Barntrop	99	15	114
Blomberg	171	15	186
Detmold	326	46	372 (davon 71 Hauptamtliche)
Dörentrup	70	12	82
Extertal	133	32	165
Horn-Bad Meinberg	154	20	174
Kalletal	230	17	247
Lage	176	35	211
Lemgo	192	24	216
Leopoldshöhe	67	16	83
Lügde	235	27	262
Oerlinghausen	93	13	106
Schieder-Schwalenberg	142	17	159
Schlangen	81	9	90
	88,50%	11,50%	100%
			2.864

Abb. 3 Freiwillig Engagierte in den Freiwilligen Feuerwehren im Kreis Lippe

Quelle eigene Darstellung, inhaltlich basierend auf Lippischer Feuerwehrverband (2023) | Stand: 31.12.2022

4 Ergebnisse der Ehrenamtlichen-Befragung zur Freiwilligen Feuerwehr im Kreis Lippe

Kapitel 4 präsentiert wesentliche Erkenntnisse aus der Befragung „Ehrenamtliche Führungskräfte im Kreis Lippe“.

4.1 Beschreibung der Stichprobe

Im Kreis Lippe sind gemäß dem aktuellen Jahresbericht zur Gefahrenabwehr (IM NRW, 2022, S. 7) 2.647 Männer und Frauen ehrenamtlich in der Freiwilligen Feuerwehr im Kreis Lippe tätig. Mit 429 erfassten Fragebögen aus allen 16 Freiwilligen Feuerwehren im Kreis beträgt die Rücklaufquote 16,2 Prozent. Wir beziehen uns bei der Grundgesamtheit auf den aktuellen Jahresbericht zur Gefahrenabwehr (nicht auf die aktuellsten Zahlen des Lippischen Feuerwehrverbandes), um den Frauenanteil der Befragten ins Verhältnis zu den NRW-Zahlen setzen zu können.

Geschlechterverhältnis und Migrationshintergrund

Von den Befragten sind 85 Prozent männlich und 15 Prozent weiblich, keine Person bezeichnet sich als divers. Laut dem Jahresbericht zur Gefahrenabwehr (IM NRW, 2022, S. 8) beträgt der Anteil der weiblichen Ehrenamtlichen in den Freiwilligen Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen 7,9 Prozent.

1,6 Prozent der Befragten sagen von sich, einen Migrationshintergrund zu haben, während der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund im Kreis Lippe faktisch bei 30,9 Prozent liegt (Mikrozensus 2019, Abfrage Landesdatenbank, IT NRW, 2022).

Altersstruktur, Erwerbsstatus und Bildungsweg

Der Großteil der Befragten ist zwischen 30 und 49 Jahren alt (183), danach folgen die Altersgruppen der 18- bis 29-Jährigen (142) und der 50- bis 64-Jährigen (100). In der Gruppe der unter 17-Jährigen und über 65-Jährigen sind nur jeweils zwei Befragte erfasst.

Wenn wir im Werkstattbericht nachfolgend bei den Befunden nach Altersunterschieden differenzieren, unterteilen wir die Altersgruppen in Engagierte jüngeren Alters (18 bis 29 Jahre), Engagierte mittleren Alters (30 bis 49 Jahre) und in ältere Engagierte (50 bis 64 Jahre). Da sich der jüngsten Altersgruppe bis 17 Jahre sowie der ältesten Altersgruppe ab 65 Jahre nur sehr wenige Personen zugeordnet haben, wird auf diese Altersgruppen nicht explizit eingegangen. Die Daten sind zu wenig aussagekräftig.

Die Mehrheit von 84 Prozent ist erwerbstätig, während sich unter zehn Prozent noch in Schule, Studium oder Ausbildung befinden. 70 Prozent der Befragten verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung, davon 43 Prozent im handwerklichen Bereich. Gut ein Fünftel der Befragten hat eine Hochschulausbildung abgeschlossen.

Online-Befragung: Ehrenamtliche der Freiwilligen Feuerwehr im Kreis Lippe	
Stichprobe	n = 429
Rücklaufquote	16,20% Teilnehmende aus allen 16 Feuerwehren
Geschlechterverhältnis	 m = 85% w = 15% d = 0
Selbstzuschreibung Migrationshintergrund	n = 1,6%
Altersstruktur	bis 17 = 0,5% 18-29 = 33,1% 30-49 = 42,7% 50-64 = 23,3% ü65 = 0,5%
Bildungsweg	in Schule/Ausbildung = 7,9% handw. Ausbildung = 43,1% nicht handw. Ausb. = 26,6% Hochschulausbildung = 21,2% Keine Ausbildung = 1,2%

Abb. 4 Stichprobe der Online-Befragung der ehrenamtlichen Feuerwehrkräfte im Kreis Lippe

Quelle: eigene Darstellung

Diensterfahrung und Zeitumfang für Ehrenamt und Einsätze: Durchschnittlich wenden Feuerwehrkräfte zwei Arbeitstage pro Monat fürs Ehrenamt auf

In puncto Diensterfahrung ergibt sich ein sehr heterogenes Bild: Hier reicht die Erfahrung von unter einem Jahr bis zu über 31 Jahren Feuerwehrdienstzeit. Die Mehrheit der Befragten verfügt über 11 bis 20 Jahre Dienstzeit (29,5 Prozent), immerhin ein Fünftel über 21 bis 30 Jahre.

Beim Zeitumfang fürs Ehrenamt gibt mehr als ein Drittel der Befragten (37,8 Prozent) an, maximal zehn Stunden im Monat bei der Freiwilligen Feuerwehr aktiv zu sein. 32,7 Prozent der Befragten geben zwischen elf und 20 Stunden an und knapp ein Fünftel (17,4 Prozent) engagiert sich zwischen 21 und 30 Stunden pro Monat. Die insgesamt für das Feuerwehr-Ehrenamt durchschnittlich eingesetzte Zeit liegt bei 17,2 Stunden pro Monat (Median).

6,7 Prozent sind nach eigenen Angaben sogar über 40 Stunden im Monat aktiv – mehr als eine zusätzliche Arbeitswoche. Ein zentraler Anteil im Zeitumfang der Befragten bildet die aktive Teilnahme an Einsätzen. Der Großteil der Befragten (81 Prozent) investiert eine durchschnittliche Einsatzzeit von fünf Stunden im Monat (Median).

4.2 Der Weg ins Feuerwehr-Ehrenamt: Zugang und Motivation

Jeder Zweite gelangt über sein soziales Umfeld (Freunde, Familie) zum Feuerwehr-Ehrenamt

Gerade in ländlichen Räumen können die Gewinnung neuer Mitglieder und die Erschließung neuer Rekrutierungswege Freiwillige Feuerwehren vor Probleme stellen. Um die Rekrutierungswege im Kreis Lippe besser zu verstehen, sind die freiwilligen Feuerwehrkräfte im Kreis Lippe danach gefragt worden, wie sie zu ihrem Engagement gekommen sind und welche Motive dazu beigetragen haben.

Der Weg in die Freiwillige Feuerwehr im Kreis Lippe führt über das soziale Umfeld: Jeder Zweite gibt bei der Befragung an, über den Freundeskreis oder die Nachbarschaft (53,1 Prozent) den Weg ins Ehrenamt gefunden zu haben, mehr als ein Drittel durch die eigene Familie (42,4 Prozent). Darin bestätigen sich bisherige Erkenntnisse, nach denen Freiwillige Feuerwehren ihre Mitglieder zu einem hohen Maße aus dem nahen sozialen Umfeld wie Freundeskreis und Familie rekrutieren (Kietzmann et al., 2016, S. 86).

An dritter Stelle – nach Freunden und Familie – folgt der eigene Antrieb. So stimmt ein Fünftel der Befragten (23,8 Prozent) der Aussage zu, „Wenn ich es nicht mache, macht es keiner“.

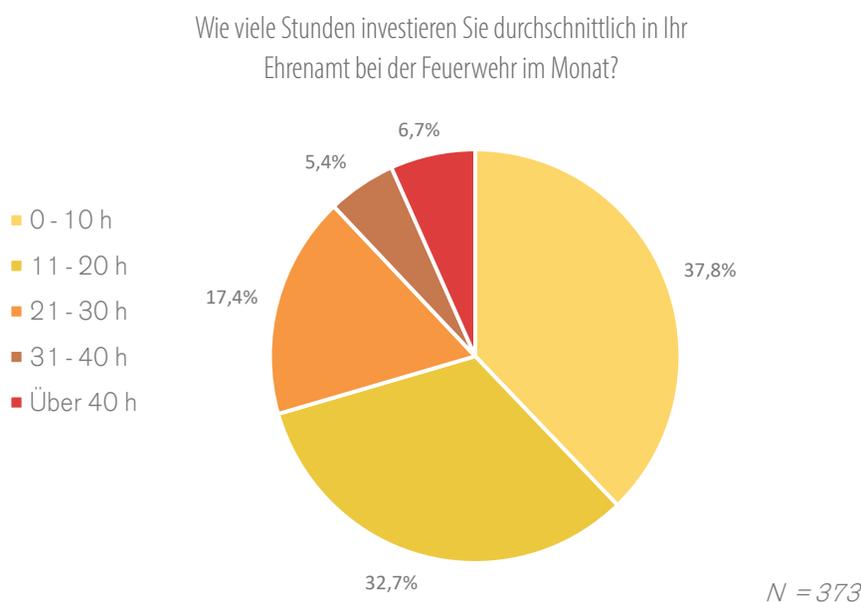


Abb. 5 geschätzter Zeitaufwand für das Feuerwehr-Ehrenamt pro Monat

Quelle: eigene Darstellung

Weitere mögliche Zugangswege wie „Arbeitsumfeld“, „Öffentlichkeit in Form von Medien und Politik“ oder „Schule“ liegen mit vier bis fünf Prozent weit hinten. Gleiches gilt für den Zugang über ein bereits bestehendes Engagement in anderen lokalen Organisationen (2,6 Prozent). Aktuelle Ereignisse wie Hochwasser oder Geflüchtetenzuzug haben 2,1 Prozent der Befragten motiviert, sich bei der Freiwilligen Feuerwehr im Kreis Lippe einzusetzen.

Im Hinblick auf Geschlechterunterschiede lässt sich feststellen, dass bei Männern der Zugang zum Feuerwehr-Ehrenamt besonders häufig über den Freundeskreis oder die Nachbarschaft erfolgt (57,8 Prozent), während Frauen verhältnismäßig öfter durch die eigene Familie und über das Engagement in anderen lokalen Organisationen motiviert werden (4,7 Prozent).

Für Frauen scheinen Familienmitglieder, die bereits in der Feuerwehr aktiv sind/waren, einen leicht höheren Einfluss (56,3 Prozent) als für Männer (40,1 Prozent) auf die Entscheidung zum Feuerwehr-Ehrenamt zu haben.

Weiterführung des Ehrenamts von intrinsischen Faktoren abhängig: Tätigkeit, Gruppe, Weiterbildungsmöglichkeiten

Die Befragung differenziert nach intrinsischen und extrinsischen Motivationsfaktoren, wobei intrinsische Motivation die eigenen Interessen und Werte in den Fokus stellt, unabhängig von Einflüssen Dritter (Brandstätter et al., 2018, S. 113). Bei den Befragten überwiegt eindeutig die intrinsische Motivation: So stimmen 83,4 Prozent der Aussage voll und ganz oder eher zu, dass sie die Tätigkeit, die mit dem Feuerwehr-Ehrenamt verbunden ist, in ihrem Ehrenamt antreibt. Ebenfalls eine deutliche Mehrheit (84,1 Prozent) sieht die Menschen, mit denen sie das Ehrenamt ausübt, als motivierenden Impuls. So ist auch zu erklären, dass knapp drei Viertel der Befragten (73,2 Prozent) den geselligen Aktivitäten eine motivierende Bedeutung zuschreiben. Jeder Zweite (55,3 Prozent) schätzt zudem die Möglichkeit zur Weiterqualifikation, die das Ehrenamt bietet. Dieser Befund korrespondiert mit der Erkenntnis aus dem Deutschen Freiwilligensurvey 2019, wonach für jeden Zweiten der Aspekt „Qualifikationen erwerben“ eine zentrale Motivation für die Aufnahme eines Engagements bildet (Arriagada & Karnick, 2022, S. 133).

Unterschiedliche Bedeutung messen die Befragten dem Mehrwert des Feuerwehr-Ehrenamts für die jeweilige berufliche Tätigkeit bei. Ein knappes Drittel (29,6 Prozent) sieht ihn gegeben, ein gutes Drittel nicht (43,5 Prozent). Ein möglicher Erklärungsansatz liegt in den unterschiedlichen

Bildungshintergründen, die darauf schließen lassen, dass die Engagierten ganz unterschiedliche Berufe ausüben, für die das Feuerwehr-Ehrenamt unterschiedlich wertvoll ist. So haben über 40 Prozent angegeben, über eine handwerkliche Ausbildung zu verfügen, ein Viertel verfügt über eine Ausbildung ohne handwerklichen Bezug, ein Fünftel über eine Hochschulausbildung (vgl. Kapitel 4.1).

Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich bei der Gewichtung intrinsischer Faktoren nur sehr geringfügig: Die Tätigkeit(en) des Ehrenamts und die Möglichkeiten zur Weiterqualifikation des Feuerwehr-Ehrenamts werden tendenziell etwas höher von Männern als von Frauen gewertet.

Ein Drittel motiviert die Wertschätzung von Bürger*innen vor Ort, nur jeder Fünfte sieht in Anerkennung durch Politik und Verwaltung einen Antrieb zur Weiterführung des Ehrenamts

Extrinsische Faktoren wie Anerkennung und Wertschätzung für das Ehrenamt durch Bürger*innen vor Ort sowie durch Lokalpolitik und Verwaltung werden von den Befragten als weniger wichtige Treiber zur Weiterführung des Engagements gewertet. So gibt nur knapp jede fünfte Person (16,3 Prozent) an, durch Anerkennung seitens Politik und Verwaltung Antrieb zur Fortsetzung des eigenen Ehrenamts zu erfahren; Antrieb durch die Wertschätzung von Bürger*innen vor Ort motiviert immerhin ein gutes Drittel (37,7 Prozent).

Auch bei den extrinsischen Faktoren zeigen sich kaum Geschlechterunterschiede: Während Frauen die Wertschätzung der Bürger*innen vor Ort minimal höher werten, werten Männer die Anerkennung durch Politik und Verwaltung minimal höher.

Differenziert nach Altersgruppen zeigen die Ergebnisse der Befragung eine Veränderung der Motive mit zunehmendem Alter.

Den älteren Engagierten (50- bis 64-Jährigen) ist die Anerkennung für ihr Ehrenamt durch Politik und Verwaltung tendenziell etwas wichtiger als den jüngeren Engagierten (18- bis 29-Jährige) und den Engagierten mittleren Alters (30- bis 49-Jährige). Jüngere Engagierte schreiben geselligen Aktivitäten, dem beruflichen Mehrwert und Möglichkeiten zur Weiterqualifikation tendenziell mehr Bedeutung als Motivationsfaktoren zur Fortsetzung des Engagements zu als die Engagierten mittleren und höheren Alters.

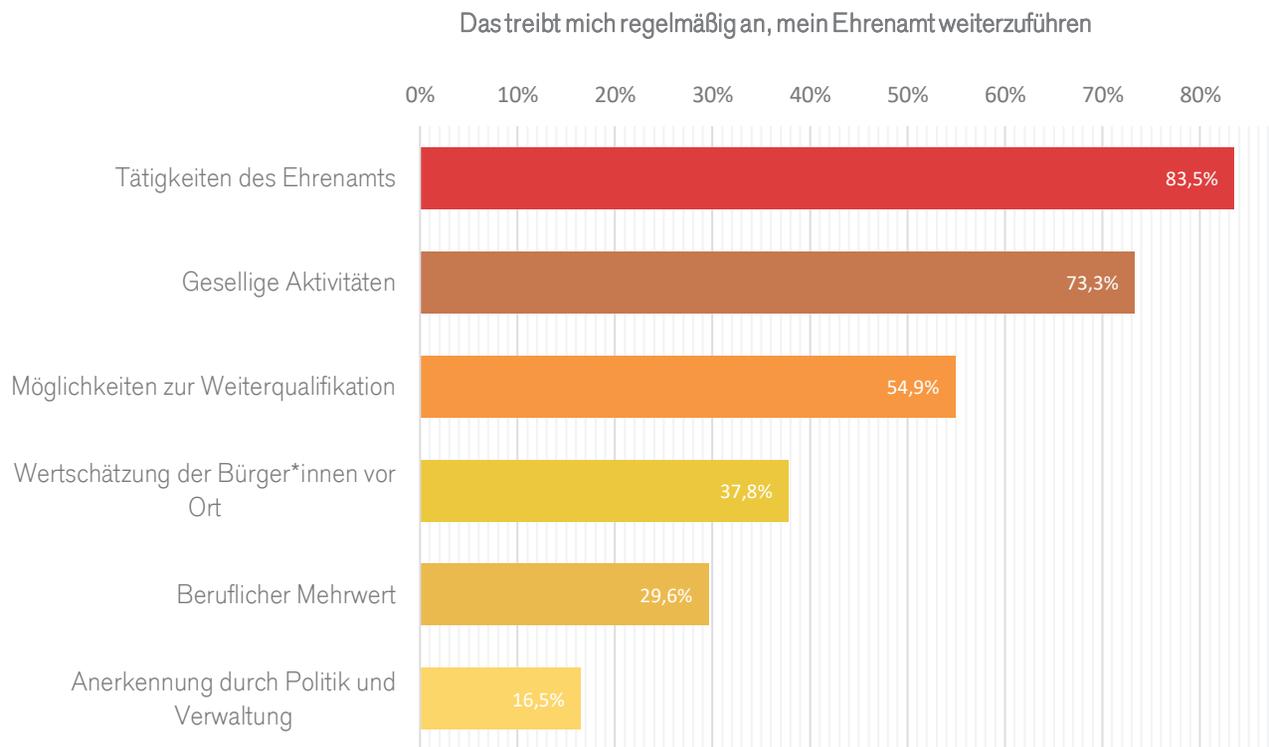


Abb. 6 Motivationsfaktoren zur Weiterführung des Feuerwehr-Ehrenamts – zustimmende Werte (trifft voll und ganz zu / trifft eher zu), Mehrfachantworten waren möglich

Quelle: eigene Darstellung

4.3 Rahmenbedingungen: Was Engagierten bei der Ausübung ihres Ehrenamts wichtig ist

Engagement im Bevölkerungsschutz unterliegt im Vergleich zu anderen Formen des Engagements besonderen rechtlichen Rahmenbedingungen, wie etwa Altersgrenzen oder Verpflichtungen zur Teilnahme an Fortbildungen, die durch den Bund sowie die einzelnen Bundesländer vorgegeben werden und auf welche die einzelnen Engagierten keinen Einfluss nehmen können (in NRW zum Beispiel die Landesverordnung Freiwillige Feuerwehr – VOFF NRW). Gleichzeitig tragen die organisationalen Rahmenbedingungen, welche die Engagierten bei der alltäglichen Ausübung ihres Engagements vorfinden, entscheidend dazu bei, wie lange und mit welchem Motivationsgrad dieses aufrechterhalten wird (Wenzel et al. 2012, S. 2, 152).

Die freiwilligen Feuerwehrkräfte im Kreis Lippe sind danach befragt worden, was ihnen bei der Ausübung ihres Ehrenamts wichtig ist – dabei sind folgende Kategorien vorgegeben worden: gutes Miteinander, Ansprechpartner*in innerhalb der Gruppe, digitale Kommunikation (Ein-

satz von Social Media und Messenger Diensten), Wahrnehmung der Tätigkeit vor Ort und Beteiligung (Erhalten von Informationen, Eingebunden Sein in Entscheidungen). Die Auswahl konnte individuell festgelegt werden – ohne Begrenzung der vorgegebenen Aspekte.

Oberste Priorität bei den Rahmenbedingungen hat für die Befragten zweifellos ein „gutes Miteinander in der Gruppe“: Hier stimmt nahezu jeder zu (94,9 Prozent). Platz zwei der Prioritäten nimmt die Wahrnehmung der Tätigkeit vor Ort ein. Dieser Punkt schließt an die Bedeutung von Wertschätzung durch die Bürger*innen vor Ort als Motivationsfaktor zur Fortsetzung des Ehrenamts an (vgl. Kap. 4.3). Ein Drittel der Befragten hatte diesen Motivationsfaktor bejaht. Gefragt nach der Relevanz für die Ausübung des eigenen Ehrenamts sehen knapp zwei Drittel (63,4 Prozent) die Wahrnehmung der Tätigkeit vor Ort als wichtig an. Damit wird die externe Wahrnehmung höher gewertet als die eigene Rolle innerhalb der Gruppe, etwa in Form der Beteiligung an Entscheidungen. Beteiligung ist jedem Zweiten (55 Prozent) wichtig. Etwas wichtiger wird von den Befragten (59,9 Prozent) gewertet, eine/Ansprechpartner*in für Anliegen zu haben.

Das ist mir bei der Ausübung meines Ehrenamts wichtig

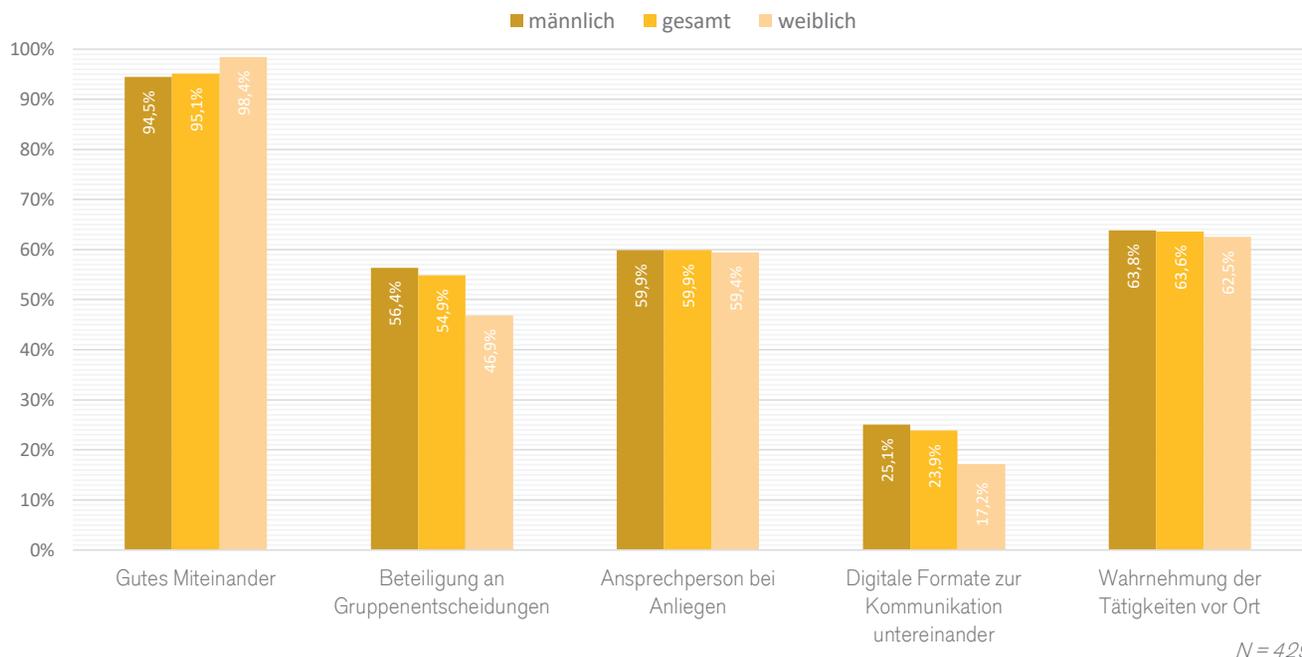


Abb.7 Prioritätensetzung bei der Ausübung des Feuerwehr-Ehrenamts – nach Geschlecht, Mehrfachnennungen waren möglich

Quelle: eigene Darstellung

Weniger wichtig ist den Befragten der Einsatz digitaler Formate der Kommunikation untereinander: Den Einsatz von Messenger Diensten oder Social Media werten nur ein Viertel (24 Prozent) als wichtig.

Betrachtet man die Prioritäten differenziert nach Geschlecht und Altersgruppen, lassen sich bei der „Wahrnehmung der Tätigkeit vor Ort“ keine Unterschiede feststellen.

Ein „gutes Miteinander“ im Feuerwehr-Ehrenamt ist Frauen wichtiger als Männern (+3,9 Prozentpunkte), beteiligt zu sein an Gruppenbelangen und die Nutzung digitaler Formate zur Kommunikation ist hingegen Männern wichtiger als Frauen (+9,5 Prozentpunkte und +7,9 Prozentpunkte) (s. Abb. 5).

Mit Bezug auf Altersgruppen ist jüngeren Engagierten (18- bis 29-Jährige) ein/e Ansprechperson für Anliegen wichtiger (69,7 Prozent) als den Engagierten mittleren (30- bis 49-Jährige; 57,4 Prozent) oder höheren Alters (50- bis 65- Jährige; 49 Prozent). Die Nutzung digitaler Kommunikationsformate ist vor allem der Gruppe der 30- bis 49-Jährigen wichtig (27,9 Prozent).

4.4 Feuerwehr-Ehrenamt ist Teamarbeit: Einschätzungen zur Gruppe

Eine weitere Rahmenbedingung, die einen entscheidenden Einfluss auf die Aufrechterhaltung eines Ehrenamts hat, ist das Gefühl von Verbundenheit und Zugehörigkeit gegenüber der eigenen Organisation. Je stärker eine solche emotionale Verbundenheit ausfällt, umso wahrscheinlicher wird das Engagement auch in der Zukunft aufrechterhalten (Wenzel et al., 2012, S. 152-153). Somit kann angenommen werden, dass die subjektive Wahrnehmung der eigenen Gruppe von Kameraden und Kameradinnen, mit denen das Engagement alltäglich und unmittelbar ausgeübt wird, entscheidend zur Fortführung des Engagements beiträgt.

Die eigene Gruppe als funktionierende Gemeinschaft – auch über die Einsätze hinaus

Die Wahrnehmung der eigenen Gruppe ist in der Befragung durch folgende Aspekte operationalisiert worden: Gemeinschaftsgefühl, Aktivität in der Gruppe, Möglichkeit zur Beteiligung, Umgang mit Spannungen und Konflikten, Stellenwert von geselligen Aktivitäten, Mitgliedererwerb, Konfliktpotenzial zwischen speziellen Teilgruppen.

Die Befragten der Freiwilligen Feuerwehren im Kreis Lippe zeichnen insgesamt das Bild einer funktionierenden Gemeinschaft – auch über die Einsätze hinaus.

So nehmen fast zwei Drittel der Befragten (60,7 Prozent) ihre Löschgruppe voll und ganz oder eher als „eingeschworene Gemeinschaft“ wahr. Nur für 2,4 Prozent trifft diese Aussage gar nicht zu. Fast zwei Drittel (60,9 Prozent) sind zudem voll und ganz oder eher der Ansicht, dass die Kameradschaft in der Gruppe stark ausgeprägt ist. Nur 2,4 Prozent der Befragten stimmen hier gar nicht zu.

In Bezug auf den hohen Stellenwert, den die freiwilligen Feuerwehrkräfte der Kameradschaft zuschreiben, verwundert es kaum, dass mehr als jeder Zweite (57,9 Prozent) zudem der Aussage voll und ganz oder eher zustimmt, dass gesellige Aktivitäten große Bedeutung haben.

Bei den positiven Werten zur Gemeinschaft und Kameradschaft verwundert es jedoch, dass nur jeder Zehnte (11,1 Prozent) voll und ganz zustimmt, dass die Gruppe an aktiven Mitgliedern gut aufgestellt sei. Tendenziell stimmt hier knapp jeder Zweite (44,5 Prozent) zu.

Jeder Zweite fühlt sich an Entscheidungen beteiligt, nimmt Raum für Ideen und Konfliktlösungen wahr

Jeder Zweite (51,8 Prozent) fühlt sich zudem in wichtige Entscheidungen eingebunden. Immerhin für 7,9 Prozent trifft diese Aussage gar nicht zu. Ebenfalls jeder Zweite (54,4 Prozent) nimmt voll und ganz oder eher

wahr, dass Interessen und Anregungen von Einzelnen gehört werden. Ähnlich ist die Zustimmung zur Aussage, dass aktuelle Themen und Entwicklungen, die die Feuerwehr betreffen, gemeinsam diskutiert werden. Auch hier stimmt nur gut jeder Zweite (56,7 Prozent) voll und ganz oder eher zu.

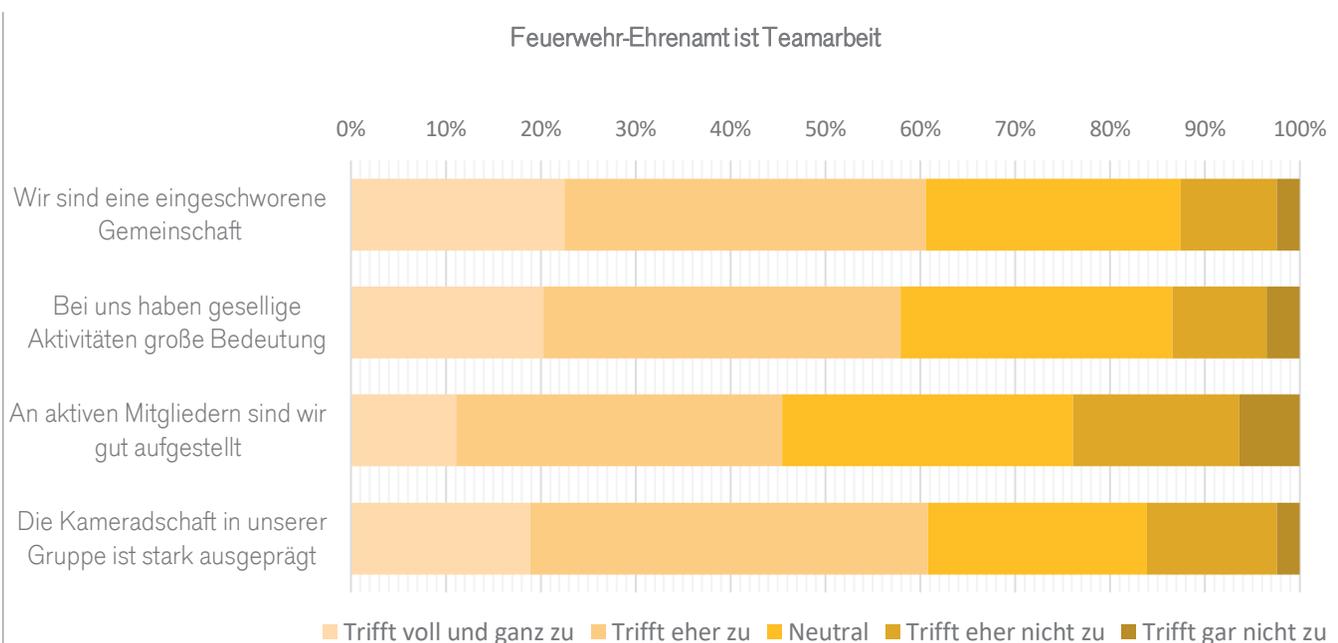
In Verbindung mit Möglichkeiten der Beteiligung (Mitwirken an Entscheidungen, Gehört Werden, gemeinsam Diskutieren), ist auch nach dem Umgang mit Konflikten gefragt worden:

Hier gibt jeder Zweite (53,9 Prozent) an, dass Spannungen und Konflikte angesprochen und möglichst gelöst werden. Ein gutes Drittel (42,4 Prozent) stimmt zudem voll und ganz oder eher der Aussage zu „Wir haben einen fairen Weg, Aufgaben, die nicht gern gemacht werden, aufzuteilen.“

Wahrgenommene Beteiligung steigt mit Dienstdauer und Alter

Ein differenziertes Bild ergibt die Aufschlüsselung der Ergebnisse zur wahrgenommenen Beteiligung nach Altersgruppen und Dienstjahren der Befragten. Hier zeigt sich, dass sich die Befragten mit einer Dienstdauer von 21 bis 30 Jahren am stärksten eingebunden fühlen, gefolgt von jenen mit über 31 Jahren Dienstdauer.

Daraus lässt sich folgern, dass die wahrgenommene Beteiligung mit der Dienstdauer tendenziell ansteigt. Eine ähnliche Tendenz lässt sich bei einer Altersdifferenzierung feststellen. Auch hier steigt das Empfinden,



N = 429

Abb. 8 Einschätzungen zur Gruppe

Quelle: eigene Darstellung

in Entscheidungen eingebunden zu sein, zunehmend mit dem Alter. Ein möglicher Erklärungsansatz könnte darin liegen, dass mit steigenden Dienstjahren und zunehmendem Alter auch die Wahrscheinlichkeit steigt, eine Leitungsfunktion auszuüben, die Beteiligung explizit ermöglicht.

Konfliktpotenzial zwischen Teilgruppen wird eher gering eingeschätzt: Generationskonflikt wird tendenziell eher von jüngeren Engagierten wahrgenommen

Die Befragten nehmen darüber hinaus kaum Konflikte zwischen sozialen Teilgruppen innerhalb ihrer Gruppe wahr. Konflikte zwischen den Geschlechtern sowie zwischen Alteingesessenen und Zugezogenen werden von nur wenigen Befragten bejaht: So nehmen 2,9 Prozent einen Geschlechterkonflikt voll und ganz oder eher wahr. Tendenziell befinden sich hierunter häufiger Frauen (11 Prozent stimmen voll und ganz oder eher zu) als Männer (5,2 Prozent stimmen voll und ganz oder eher zu). Die große Mehrheit von 86,3 Prozent stimmt dieser Aussage gar nicht oder eher nicht zu.

Einen Konflikt zwischen Alteingesessenen und Zugezogenen sehen 12,8 Prozent, fast drei Viertel der Befragten (73 Prozent) stimmen hier gar nicht oder eher nicht zu.

Ein Konflikt zwischen den Generationen wird von immerhin knapp einem Drittel gesehen (31,2 Prozent), jeder Zweite (50,9 Prozent) sieht dies jedoch gar nicht oder eher nicht so.

Ein Erklärungsansatz in der unterschiedlichen Wahrnehmung könnte in der Betrachtung nach Altersgruppen liegen: So nehmen die jüngeren Engagierten (18- bis 29-Jährigen) am stärksten einen Generationskonflikt wahr (zwischen 30 bis 40 Prozent), während die Engagierten mittleren und höheren Alters (30- bis 49-Jährige und 50- bis 65-Jährige) nur jeweils zu knapp 30 Prozent einen Generationskonflikt sehen.

Professionalität und Kommunikation innerhalb der Gruppe

Die Ergebnisse zeigen, dass eine große Mehrheit von über zwei Dritteln (68,9 Prozent) voll und ganz oder eher zustimmt, eine professionelle Herangehensweise an den Dienst zu verfolgen. Für die Kommunikation untereinander kommt digitalen Formaten für die Kommunikation eine große Bedeutung zu. So stimmen 72,4 Prozent der Aussage voll und ganz oder eher zu, entsprechende Formate zu nutzen.



Abb. 9 Feuerwehreinsatz in Detmold

Quelle: Feuerwehr Detmold, Marco Schweiger

4.5 Übernahme von Leitungsfunktionen: Pro & Contra-Gründe und mögliche Anreize

Für kaum eine andere Organisation sind Leitungsfunktionen zur Durchführung ehrenamtlicher Aktivität so unerlässlich wie für die Freiwillige Feuerwehr. So ist ohne Einheitsführer*in kein Einsatz durchführbar. In der Freiwilligen Feuerwehr gibt es unterschiedliche ehrenamtliche Leitungsfunktionen, für die es gemäß der Feuerwehr-Dienstvorschrift festgelegte Ausbildungswege gibt. Die nachfolgende Abbildung umfasst Leitungsfunktionen, die im Rahmen der Befragung berücksichtigt worden sind; sie ergänzt auch Funktionsämter wie z.B. den/die Jugendfeuerwehrwart*in.

Ein Drittel der Befragten gibt an, aktuell eine Leitungsfunktion in der Freiwilligen Feuerwehr im Kreis Lippe auszuüben (31,3 Prozent). Differenziert nach Geschlecht haben 11,1 Prozent der befragten Frauen und 35,1 Prozent der befragten Männer eine Leitungsfunktion inne (insgesamt n = 135). Im Folgenden muss bei den Geschlechterdifferenzierungen berücksichtigt werden, dass die Aussagen zu den weiblichen Führungskräften auf sieben Frauen beruhen, während die Aussagen zu den männlichen Führungskräften auf 127 Befragten basieren.

Differenziert nach Altersgruppen lässt sich feststellen, dass die befragten Engagierten mittleren Alters (30- bis 49-Jährige) am häufigsten eine Leitungsfunktion übernehmen (36,3 Prozent), gefolgt von den älteren Engagierten (50- bis 61-Jährige: 31 Prozent). Unter den jüngeren Engagierten (18- 29-Jährige) übt immerhin noch ein Viertel eine Leitungsfunktion aus (24,6 Prozent).

Zeitlich investieren Führungskräfte der Freiwilligen Feuerwehr im Kreis Lippe 25,4 Stunden pro Monat für ihr Ehrenamt (Basis: Befragung „Engagierte“), während Feuerwehrkräfte im Durchschnitt 17,2 Stunden pro Monat investieren. In Arbeitstagen ausgedrückt,

bedeutet dies, dass Führungskräfte der Freiwilligen Feuerwehr im Kreis Lippe für ihre ehrenamtliche Leitungsfunktion im Durchschnitt noch einen vollen Arbeitstag pro Monat mehr investieren.

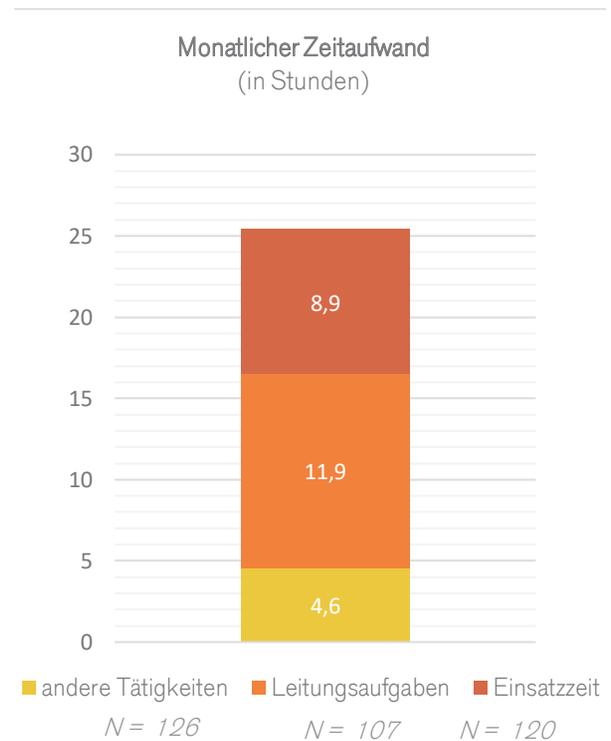


Abb. 11 Monatlicher Zeitaufwand von Einheitsführer*innen

Quelle: eigene Darstellung

Vorbereitung auf Leitungsfunktionen: Jeder Zweite fühlt sich vorbereitet, auf ein Drittel trifft dies nicht zu

Die Hälfte der Befragten sieht sich auf die übernommene Leitungsfunktion vorbereitet: So stimmen 52,6 Prozent der Aussage zu: „Ich wusste worauf ich mich einlasse!“ Knapp zwei Drittel der Befragten

Gruppenführer*in	Führen einer Gruppe, Staffel oder eines Trupps als selbstständige taktische Einheit
	Leitung von Einsätzen mit Einheiten bis zur Gruppenstärke
Zugführer*in	Führen eines (erweiterten) Zuges
	Leitung von Einsätzen mit Einheiten bis zur Stärke eines erweiterten Zuges
Verbandsführer*in	Führen von Einheiten über dem erweiterten Zug
	Leitung von Einsätzen mit Einheiten verschiedener Aufgabenbereiche
Leiter*in einer Feuerwehr	Leitung einer Feuerwehr in organisatorischer und verwaltungsmäßiger Hinsicht
Weitere Funktionsämter	Jugendfeuerwehrwart*in: Leitung der Jugendfeuerwehr
	Leiter*in der Kinderfeuerwehr: Leitung der Kinderfeuerwehr

Abb.10 Leitungsfunktionen innerhalb der freiwilligen Feuerwehr

Quelle: eigene Darstellung, inhaltlich basierend auf AFKzV (2012, S. 14-15), §13 Abs. 1 Satz 2 BHKG NRW [Jugendfeuerwehrwart], §13 Abs. 3 Satz 2-3 BHKG NRW [Kinderfeuerwehr]

erklären darüber hinaus, dass sie sich bei Fragen an den/die Vorgänger*in wenden konnten. Immerhin ein Drittel der Befragten gibt an, nicht auf die Leitungsfunktion vorbereitet worden zu sein.

Zentrale Motivationsgründe für die Übernahme einer ehrenamtlichen Leitungsfunktion: Verantwortungsübernahme, persönliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten, keine Alternative

Gefragt nach den Motivationsgründen für die Übernahme einer Leitungsfunktion gibt die große Mehrheit der Befragten (77,8 Prozent) an, dass es für sie zum Ehrenamt dazugehöre, Verantwortung zu übernehmen. Für jeden Zweiten (52,6 Prozent) bildet die Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung einen Anreiz. Dies bestätigt erneut, dass Weiterqualifizierung ein zentraler Motivationsfaktor ist (vgl. u.a. auch Kap. 4.1: Motivationsfaktoren zur Weiterführung des Ehrenamts).

Ein Viertel (25,2 Prozent) gibt an, die Leitungsfunktion übernommen zu haben, „weil es sonst niemand machen will“. Dieses Argument der „Selbstresponsibilisierung“ (Steinführer, 2015, S. 5) findet sich regelmäßig bei Engagierten in ländlichen Räumen, die zur Sicherung der Daseinsvorsorge aus Eigeninteresse beitragen.

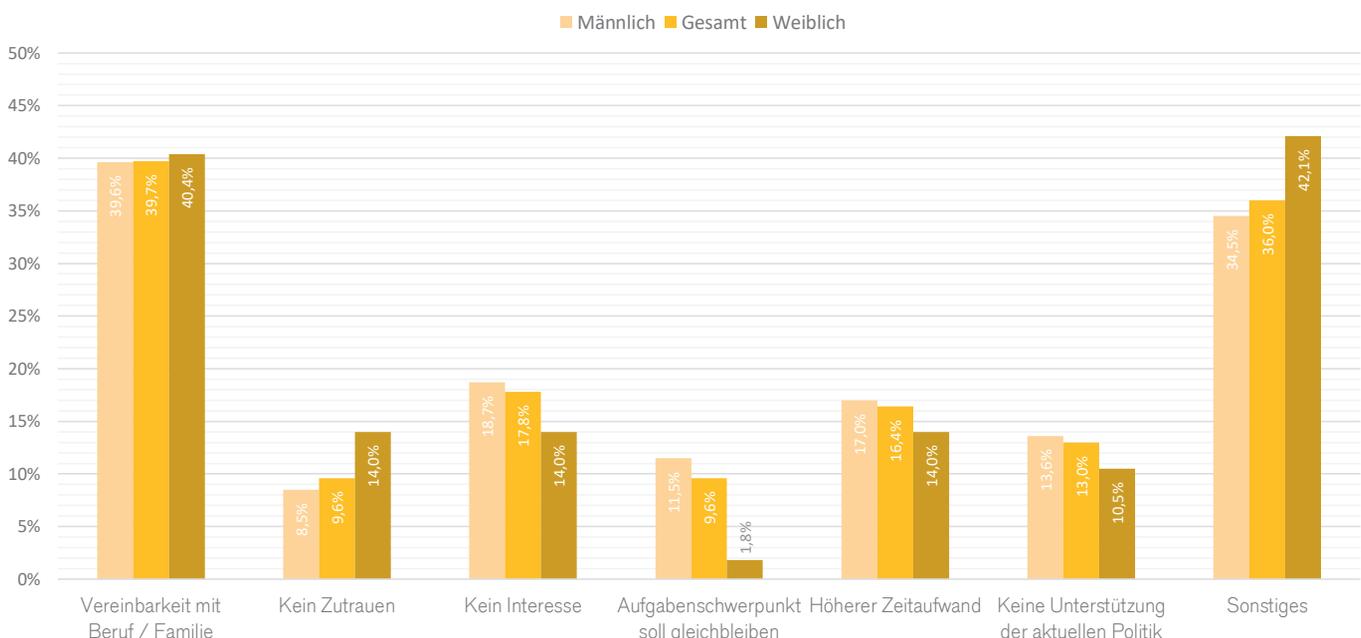
6,7 Prozent der Befragten geben an, die Leitungsfunktion aufgrund der beruflichen Nützlichkeit übernommen zu haben. Ähnlich wie bei der persönlichen Weiterqualifizierung ist auch die Bedeutung des beruflichen Mehrwerts des Feuerwehr-Ehrenamts bereits in Kap. 4.2 in Bezug auf Motivationsfaktoren zur Weiterführung des Ehrenamts thematisiert worden.

Differenziert nach Geschlechtern lässt sich ein zentraler Unterschied im beruflichen Nutzen feststellen: So sehen doppelt so viele Frauen (12,5 Prozent) als Männer (6,3 Prozent) einen beruflichen Nutzen in der Übernahme einer Führungsfunktion.

Motivationsfaktoren gegen die Übernahme einer Leitungsfunktion: mangelnde Vereinbarkeit und fehlendes Interesse an Führungsaufgaben weit vorn

All jene Engagierten, die angegeben haben, aktuell keine ehrenamtliche Leitungsfunktion auszuführen, sind gefragt worden, inwiefern sie sich bewusst gegen eine Leitungsfunktion entschieden haben. Bei der Auswertung der Antworten ist zunächst festzustellen, dass sich – anders als bei den Motivationsgründen für die Übernahme einer ehrenamtlichen Leitungsfunktion – keine Gründe ausmachen

Darum habe ich mich bewusst entschieden, keine Leitungsfunktion in der Feuerwehr zu übernehmen (max. 3 Antworten)



N = 292

Abb. 12 Argumente gegen die Übernahme einer Leitungsfunktion – differenziert nach Geschlecht

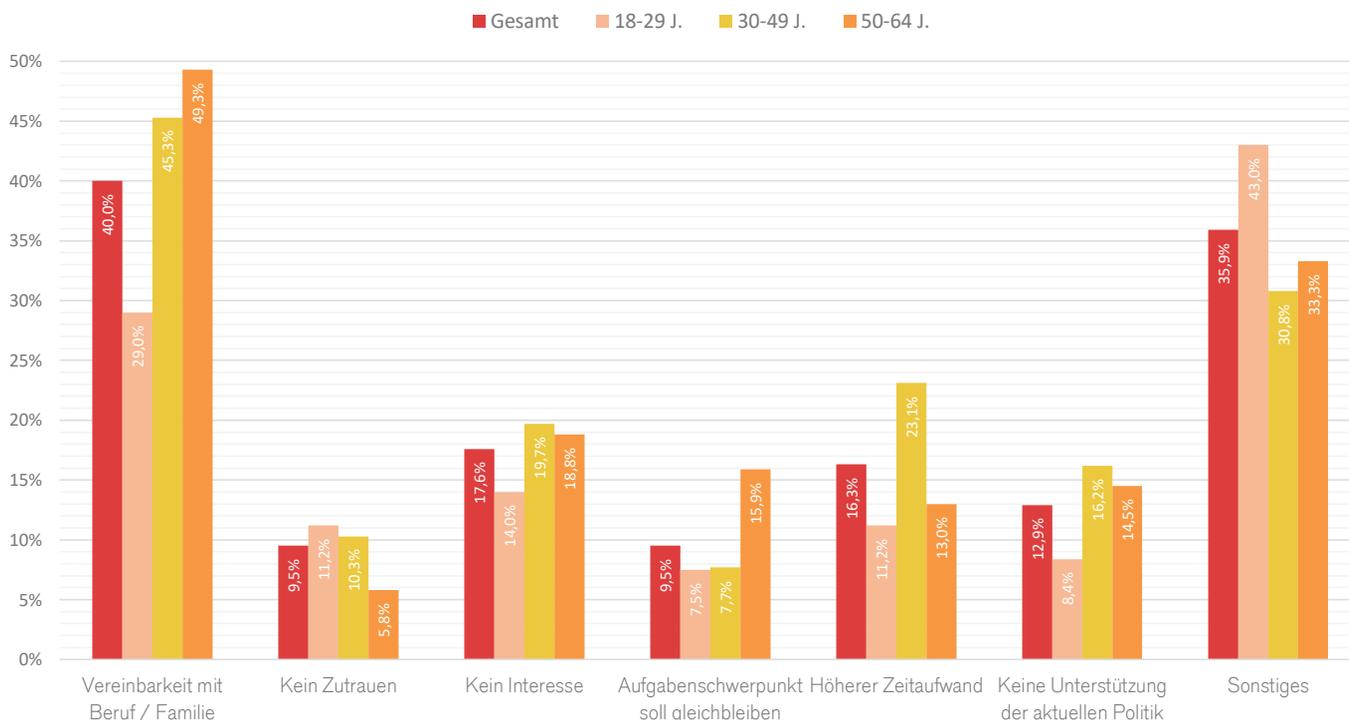
Quelle: eigene Darstellung

lassen, die von einer Mehrheit als ausschlaggebend gegen die Übernahme einer Leitungsfunktion eingeschätzt werden. An erster Stelle liegt mangelnde Vereinbarkeit mit Beruf und Familie mit einer Zustimmung von immerhin mehr als einem Drittel der Befragten. So stimmen 40 Prozent der Aussage zu, „Ich kann eine Leitungsfunktion nicht mit Beruf und/oder Familie vereinbaren.“ Knapp ein Fünftel der Befragten (17,5 Prozent) gibt an, dass Führungsaufgaben sie nicht reizten. Etwa gleich viele (16,3 Prozent) werten den mit Führungsaufgaben verbundenen höheren Zeitaufwand als Grund gegen die Übernahme einer Leitungsfunktion. 12,9 Prozent der Befragten stimmen der Aussage zu, „Ich möchte die aktuelle Politik nicht auch noch durch größeres Engagement unterstützen“. Jeweils ein Zehntel (9,5 Prozent) traut sich eine Führungsaufgabe nicht zu oder möchte nicht, dass sich der eigene aktuelle Aufgabenschwerpunkt durch eine Leitungsfunktion ändert.

Frauen trauen sich Führungsaufgabe seltener zu, sind jedoch veränderungsbereiter

Ein Blick auf das Geschlechterverhältnis zeigt, dass Frauen und Männer sich deutlich bei den Aspekten Zutrauen zu sich selbst und Veränderungsbereitschaft unterscheiden: Während 8,5 Prozent der Männer sich eine Leitungsfunktion nicht zutrauen, liegt der Anteil der Frauen hier fast doppelt so hoch (14 Prozent). Der Aussage, „Mein Aufgabenschwerpunkt soll sich nicht ändern“ stimmen 11,5 Prozent der Männer zu, aber nur 1,8 Prozent der Frauen. Damit einhergehend stimmen Männer auch stärker als Frauen der Aussage zu, dass sie eine Führungsaufgabe nicht reizt (18,7 zu 14 Prozent). Nahezu gleichauf liegen Männer und Frauen bei der Sorge um fehlende Vereinbarkeit (39,6 Prozent zu 40,4 Prozent) und Scheu vor höherem Zeitaufwand (17 Prozent zu 14 Prozent).

Darum habe ich mich bewusst entschieden, keine Leitungsfunktion in der Feuerwehr zu übernehmen
(max. 3 Antworten)



N = 295

Abb. 13 Motivationsgründe gegen eine Leitungsfunktion – differenziert nach Altersgruppen

Quelle: eigene Darstellung

Differenziert nach Altersgruppen zeigt sich, dass fehlende Vereinbarkeit mit Beruf/Familie mit zunehmendem Alter der befragten Engagierten gegen die Übernahme einer Führungsfunktion spricht. Dies gilt für fast die Hälfte der Engagierten mittleren und höheren Alters (30- bis 49-Jährige: 45,3 Prozent; 50- bis 64-Jährige: 49,3 Prozent): Bei den 18- 29-Jährigen sieht nur knapp ein Drittel (29 Prozent) fehlende Vereinbarkeit als Hinderungsgrund. Auch zeigt sich, dass das Selbstbewusstsein, sich eine Führungsfunktion zuzutrauen, mit dem Alter steigt. So traut sich mehr als jeder Zehnte der jüngeren Engagierten (11,2 Prozent) eine ehrenamtliche Führungsfunktion nicht zu, bei den Engagierten mittleren Alters sind es noch 10,3 Prozent. Bei den Engagierten höheren Alters stellt mangelndes Zutrauen nur für 5,8 Prozent einen triftigen Hinderungsgrund dar.

Nach der Vereinbarkeit spricht für die älteren Engagierten (50- bis 64-Jährigen) die gewünschte Beibehaltung des Aufgabenschwerpunkts gegen die Übernahme einer Führungsfunktion (15,9 Prozent). Die Engagierten jüngeren und mittleren Alters gewichten diesen Punkt deutlich schwächer (7,5 Prozent und 7,7 Prozent).

Die Engagierten mittleren Alters (30- bis 49- Jährige) scheuen vor allem den höheren Zeitaufwand, der mit einer Führungsaufgabe einhergeht (23,1 Prozent). Bei den jüngeren und älteren Engagierten ist dieses Argument weniger ausschlaggebend (11,2 Prozent und 13 Prozent).

Sonstige Gründe, die gegen die Übernahme einer ehrenamtlichen Leitungsfunktion sprechen

Die Möglichkeit zur Angabe eigener Motive haben 38 Befragte genutzt. Daraus lassen sich folgende weitere Gründe ableiten, die gegen die Übernahme einer ehrenamtlichen Leitungsfunktion innerhalb der freiwilligen Feuerwehr sprechen:

- Übernahme einer Leitungsfunktion liegt nicht im eigenen Ermessen

Zehn Befragte haben mit ihren Antworten verdeutlicht, dass sie die Übernahme einer Leitungsfunktion nicht aktiv in ihren Händen sehen. Zwei Befragte erklären, dass sie die Vergabe von Leitungsfunktionen als passiven Prozess wahrnehmen, bei dem höhere Ebenen die Entscheidungen treffen:

„Leitungsfunktionen werden verteilt (man kann sich nicht selbst für eine Führungsposition vorsehen)“
(Angabe offenes Feld)

In diesem Kontext geben einige Befragte an, dass sie gern aktuell oder zukünftig eine Leitungsfunktion übernehmen würden, jedoch (noch) nicht als geeignet wahrgenommen werden würden (5) oder dass sie noch keinen entsprechenden Lehrgang bekommen hätten (3)

Motivationsfaktoren für die Übernahme einer Leitungsfunktion...	... gegen die Übernahme einer Leitungsfunktion
1. Verantwortung übernehmen als Teil von Ehrenamt (77,8%)	1. Mangelnde Vereinbarkeit Familie/Beruf (40%)
2. Persönliche Weiterentwicklung (52,6%)	2. Kein Interesse an Führungsaufgaben (17,6%)
3. Mangelnde Alternative („weil es sonst keiner machen will“) (25,2%)	3. Höherer Zeitaufwand (16,3%)
4. Beruflicher Nutzen (6,7%)	4. Politik soll nicht durch größeres Engagement unterstützt werden (12,9%)
5. Sonstiges	5. Aufgabenschwerpunkt soll sich nicht ändern / kein eigenes Zutrauen in Führungsaufgaben (je 9,5%)



Abb. 14 Motivationsfaktoren für und gegen die Übernahme einer ehrenamtlichen Leitungsfunktion

Quelle: eigene Darstellung

„Ich kann mir eine Leitungsfunktion vorstellen, werde aber derzeit noch nicht als geeignet (Alter, Erfahrung) wahrgenommen.“ (Angabe offenes Feld)

„Ich möchte überhaupt Zugang zu den entsprechenden Lehrgängen erhalten und nicht erst nach jahrelangem

„

- Ungleichbehandlung mit Kommunalpolitiker*innen

Ein Befragter sieht eine Ungleichbehandlung von ehrenamtlichen Führungskräften der freiwilligen Feuerwehr und ehrenamtlichen Ratspolitiker*innen bei den Aufwandsentschädigungen. Die Person macht aber gleichzeitig deutlich, dass es ihr nicht ums Geld, sondern primär um Wertschätzung gehe.

„Aufgrund der in meiner Stadt/Kommune gezahlten minimalen Aufwandsentschädigungen (weit unter 1,00€ pro zu erwartendem Zeitaufwand/Stunde) kann ich es mir nicht vorstellen, Leitungsaufgaben mit der damit verbundenen Verantwortung zu übernehmen. Insbesondere das Gegenargument, die Feuerwehr sei schließlich ehrenamtlich, ist nicht in Ordnung, da die ehrenamtlichen Kommunalpolitiker bei weniger Verantwortung und weniger Zeitaufwand ein Vielfaches an Aufwandsentschädigung erhalten. Fair wäre die 1:1-Kopplung an die Aufwandsentschädigung für Ratsmitglieder... es geht (.) nicht primär um das Geld, sondern um die damit verbundene Wertschätzung für die aufgewendete Zeit (...)" (Angabe offenes Feld)

„

- Zu hohe Erwartung, nicht ausreichende Ausbildung

Ein Befragter gibt an, dass er die an Leitungsfunktionen geknüpften Erwartungen als zu hoch bewertet.

„Es wird zu viel erwartet mit zu wenig Hilfe und Ausbildung. Man ist kaum noch mit der Kernaufgabe beschäftigt.“ (Angabe offenes Feld)Warten“ (Angabe offenes Feld)

„

- Kein Bedarf an Leitungsfunktionen

Ein Befragter ist der Ansicht, dass es in seiner Gruppe keinen akuten Bedarf an Leitungsfunktionen gebe.

Anreize für die potentielle Übernahme einer Leitungsfunktion: Ansprechpartner*in und Möglichkeit zum Kennenlernen der Tätigkeit, materielle Anreize haben wenig Bedeutung

Die Befragten ohne aktuelle Leitungsfunktion sind zudem danach gefragt worden, unter welchen Voraussetzungen sie sich vorstellen könnten, perspektivisch eine Führungsaufgabe zu übernehmen.

Als wichtige Voraussetzung wertet die Mehrheit der Befragten (69 Prozent) eine/n Ansprechpartner*in nach Übernahme der Führungsaufgabe. Auch die Möglichkeit, die Tätigkeit kennenzulernen, um zu wissen, worauf man sich einlässt, wird von der Mehrheit der Befragten als wichtig eingestuft: 62,1 Prozent stimmen hier voll und ganz oder eher zu. Fast jeder Zweite (45,2 Prozent) gibt an, dass die Leitungsfunktion nicht zu zeitaufwendig sein dürfe. Dies unterstreicht den bereits bei den Motivationsgründen gegen eine Leitungsfunktion identifizierten Befund, dass der mit dem Ehrenamt einhergehende Zeitaufwand Relevanz für Engagierte hat. So zeigt auch der aktuelle Deutsche Freiwilligensurvey von 2019, dass der für das Engagement regelmäßig eingesetzte Zeitaufwand insgesamt weiter zurückgeht. So sind heute 60 Prozent der Engagierten bis zu zwei Stunden freiwillig engagiert, im Jahr 1999 waren dies nur 50 Prozent, gleichzeitig waren 1999 die Anteile der Engagierten, die drei bis fünf Stunden oder sogar sechs und mehr Stunden pro Woche für ihre freiwillige Tätigkeit einsetzen höher als 2019 (Kelle et al., 2022, S. 174). Eine eher untergeordnete Rolle kommt bei den Voraussetzungen materiellen Anreizen zu. So stimmt ein Drittel (34,4 Prozent) der Aussage „Ich möchte in der Position materielle Anerkennung erfahren (Vergünstigungen, Aufwandsentschädigungen)“. Im Vergleich zu den Faktoren „Ansprechpartner*in nach Übernahme“ und „Möglichkeit zum Kennenlernen der Funktion“ liegt die materielle Anerkennung deutlich zurück.

4.6 Was die Ausübung des Ehrenamts erschweren kann: eine Analyse ausgewählter Herausforderungen

Die Befragung hat sich auch möglichen Herausforderungen von freiwilligen Feuerwehrkräften bei der Ausübung ihres Ehrenamts gewidmet: Dabei sind vor allem folgende Bereiche und Aspekte betrachtet worden:

- Herausforderungen auf individueller Ebene: Mehrfachengagement, Vereinbarkeit mit Beruf und Familie
- Herausforderungen auf organisationsbezogener Ebene: Konfliktpotential in der Gruppe, Umgang mit Befehlsstrukturen, Mitgliederrekrutierung
- Herausforderungen mit Bezug zur kommunalen Einbettung der Feuerwehr: Umfang administrative Aufgaben, technische Ausstattung, Sichtbarkeit vor Ort, Wertschätzung seitens Kommunalpolitik

Herausforderungen auf individueller Ebene: Vereinbarkeit wird teilweise als schwierig empfunden

Mehr als ein Drittel (42,6 Prozent) stimmen voll und ganz oder eher zu, dass es ihnen manchmal schwerfällt, ihr Ehrenamt mit dem Beruf zu vereinbaren. Der Aussage in Bezug auf die Vereinbarkeit des Ehrenamts mit Familie und/oder Freunden stimmen 38,3 Prozent voll und ganz oder eher zu.

Dies gilt vor allem für die Altersgruppe der 30- bis 49-Jährigen, sie stimmen tendenziell der Aussage stärker zu als die Engagierten jüngeren (18- bis 29-Jährige) und älteren Alters (50- bis 64-Jährige). Auch liegt der Anteil der Frauen, die der Aussage teils fehlender Vereinbarkeit mit Familie/Freunden voll und ganz zustimmen, fast doppelt so hoch wie der Anteil der Männer.

Ein Drittel (34 Prozent) der Befragten gibt an, neben der Feuerwehr noch ein weiteres Ehrenamt auszuüben. Ihr Mehrfachengagement scheint jedoch nur für ein Viertel der Befragten (25,2 Prozent) zeitaufwendig und damit herausfordernd zu sein.

Mitgliederrekrutierung als Herausforderung? Feuerwehren scheinen unterschiedlich stark betroffen

Auf organisationsbezogener Ebene bewerten die Engagierten die Mitgliederrekrutierung als zentrale Herausforderung: Mehr als ein Drittel (38,5 Prozent) stimmt folgender Aussage voll und ganz oder eher zu „Wir finden nicht ausreichend neue Mitglieder.“ Gleichzeitig stimmen 27,6 Prozent dieser Wahrnehmung gar nicht oder eher nicht zu. Dies lässt darauf schließen, dass die Freiwilligen Feuerwehren bei der Mitgliederrekrutierung unterschiedliche Erfahrungen machen.

Alle brauchen die Feuerwehr – und die Feuerwehr braucht Dich!

Mitgliederkampagne der Freiwilligen Feuerwehr Augustdorf

Durch den sukzessiven Rückgang von Mitgliedern hat sich die Einsatzbereitschaft der Freiwilligen Feuerwehr Augustdorf zunehmend schwieriger gestaltet. Vor diesem Hintergrund hat die dortige Feuerwehr im Jahr 2022 gemeinsam mit der Gemeinde Augustdorf die Werbekampagne „Alle brauchen die Feuerwehr – und die Feuerwehr braucht Dich!“ initiiert. Durch die Kampagne soll Interessierten das Tätigkeitsspektrum freiwilliger Feuerwehrkräfte nähergebracht und Bürger*innen über die Arbeit der Feuerwehr informiert werden. Die Kampagne ist von der Gemeinde, der Freiwilligen Feuerwehr, einem Augustdorfer Fotografen und einer Werbedesignerin entwickelt worden. Sie umfasst ein großes Banner im Dorf sowie einen Informationsflyer, der an alle Augustdorfer Haushalte mit Bewohner*innen zwischen 18 und 50 Jahren verteilt worden ist.

Bisher konnte die Freiwillige Feuerwehr Augustdorf fünf neue Mitglieder durch die Kampagne gewinnen. Außerdem sei das Interesse am Tätigkeitsbereich der Freiwilligen Feuerwehr gestiegen. Für das Jahr 2023 planen die Feuerwehrkräfte in Augustdorf einen „Feuerwehr-Cup“. Zu diesem Wettkampf werden Gewerbetreibende sowie Vereine eingeladen. Ziel ist es, die Vernetzung und das Interesse an der Freiwilligen Feuerwehr weiter zu stärken.



Abb. 15 Plakataktion in Augustdorf

Quelle: Feuerwehr Augustdorf

Die spezifischen Befehlsstrukturen innerhalb der Feuerwehr und die Gruppendynamik als direkte Rahmenbedingungen des Feuerwehr-Ehrenamts werten die Befragten nicht als herausfordernd. So geben nur fünf Prozent an, dass es ihnen schwerfalle, sich in Befehlsstrukturen einzubinden. Im Geschlechtervergleich geben weniger Frauen als Männer an, dass es ihnen schwerfalle, sich in Befehlsstrukturen einzubinden. Für keine Frau trifft die Aussage voll und ganz zu, der Anteil der Männer liegt bei zwei Prozent.

Kommunale Einbettung: Ehrenamtliche fühlen sich sichtbar vor Ort, Wertschätzung wird gemischt wahrgenommen

Die Freiwillige Feuerwehr ist eingebettet in kommunale Strukturen. Der Rat entscheidet über die Ausstattung, die ehrenamtlichen Feuerwehrkräfte müssen Berichts- und Dokumentationspflichten nachkommen und arbeiten mit der kommunalen Verwaltung zusammen.

Die Sichtbarkeit der Feuerwehr innerhalb des Ortes wird von jedem Zweiten als vorhanden angesehen (56,7 Prozent stimmten eher nicht oder gar nicht der Aussage zu „Wir sind in unserer Ortsgemeinschaft nicht sichtbar“). Bezüglich der Wertschätzung durch die Lokalpolitik stimmt ein Drittel der Befragten (36,5 Prozent) der Aussage voll und ganz oder eher zu, keine Wertschätzung seitens der Lokalpolitik zu erfahren, während 15,5 Prozent der Aussage gar nicht zustimmen. Ein Viertel (24,6 Prozent) steht der Aussage neutral gegenüber. Zwischen den Befragten mit und ohne Leitungsfunktionen zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede in der Wahrnehmung der Wertschätzung.

Bürokratische Aufgaben werden als zeitaufwendig, technische Ausstattung als positiv wahrgenommen

Ein knappes Drittel (32,4 Prozent) sieht sich in diesem Kontext mit zu vielen bürokratischen Aufgaben konfrontiert. 29,2 Prozent erleben administrative Aufgaben als aufwendig.

Bei der Einschätzung des Aufkommens an bürokratischen Aufgaben zeigen sich sichtbare Unterschiede bei einer spezifischen Betrachtung nach Leitungsfunktion, Geschlecht und Alter: So werden bürokratische Aufgaben von den Befragten mit Leitungsfunktion doppelt so häufig als zu umfangreich und in der Anzahl zu hoch wahrgenommen als von den Befragten ohne Leitungsfunktion. Ebenfalls zeigt sich, dass Frauen bürokratische Aufgaben als weniger aufwendig empfinden als Männer. Ein möglicher Grund könnte – in Bezug auf das Geschlechterverhältnis bei den Leitungsfunktionen – darin liegen, dass Frauen deutlich weniger Leitungsfunktionen ausüben als Männer. Im Vergleich der Altersgruppen fällt auf, dass die jüngeren Engagierten (18- bis 29-Jährigen) administrative Aufgaben am wenigsten als aufwendig erleben und auch in geringerem Maße der Aussage zustimmen, dass zu viele bürokratische Aufgaben zu bewältigen seien. Dies könnte damit erklärt werden, dass diese Altersgruppe deutlich weniger Führungsaufgaben wahrnimmt als andere Altersgruppen.

Die technische Ausstattung der eigenen Gruppe wird nicht als herausfordernd wahrgenommen – im Gegenteil: Nicht einmal jeder Zwanzigste (15,9 Prozent) der Befragten stimmt der Aussage voll und ganz oder eher zu, die technische Ausstattung sei mangelhaft. Fast drei Viertel der Be-

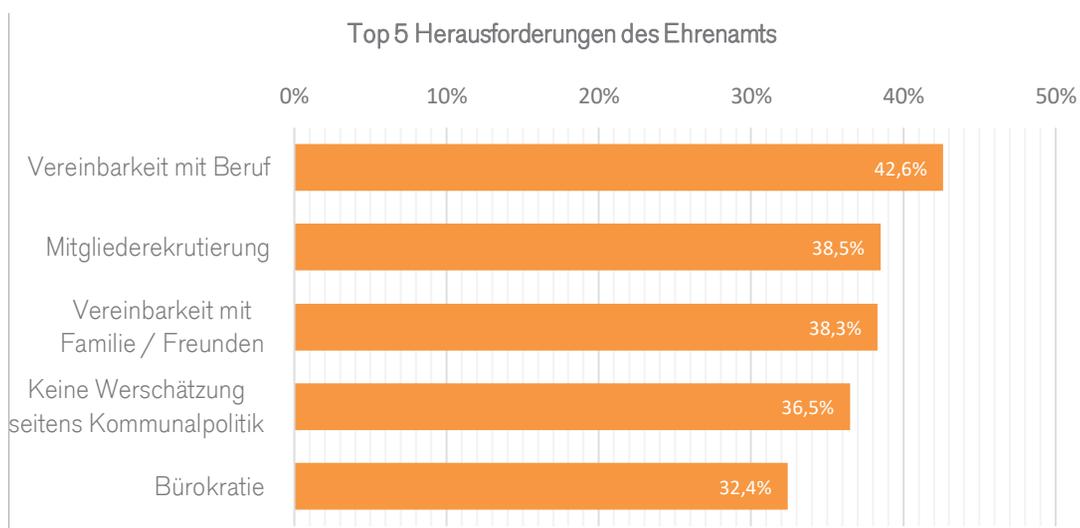


Abb. 16 TOP 5 Herausforderungen im Ehrenamt – zustimmende Werte (trifft voll und ganz zu + trifft eher zu), Mehrfachnennungen waren möglich
Quelle: eigene Darstellung

fragten stimmen der Aussage gar nicht oder eher nicht zu (65,8 Prozent). Auffällig ist allerdings, dass Frauen die technische Ausstattung schlechter bewerten als Männer. Dies könnte darin begründet liegen, dass einige Gerätehäuser über keine separaten Umkleidekabinen oder Toiletten für Frauen verfügen. Fragen explizit zu Ausstattung und Zustand der Gerätehäuser sind nicht gestellt worden. Bei den offenen Feedback-Fragen der Online-Befragung zur künftigen Gestaltung des Ehrenamtes ist der Wunsch nach einer besseren Ausstattung der Gerätehäuser vereinzelt genannt worden.

4.7 Blick in die Glaskugel: Zukunftsvorstellungen und Wünsche der Engagierten

Die Befragung schließt mit einem Blick in die Glaskugel: So sind die freiwilligen Feuerwehrkräfte nach ihren Zukunftsvorstellungen und Erwartungen an die Gruppe und ihrem Engagement befragt worden.

Drei Viertel der Befragten erhoffen sich Zuwachs an jüngeren Mitgliedern

Die im Ehrenamt allgemein verbreitete Herausforderung der Nachwuchs-Rekrutierung wird auch in den Ergebnissen der Befragung deutlich. Gefragt nach verschiedenen Zukunftsszenarien für die eigene Gruppe wünschen sich die Befragten am stärksten einen Zuwachs an jüngeren Mitgliedern. Fast drei Viertel der Befragten (73 Prozent) stimmen der Aussage voll und ganz oder eher zu, dass sie sich für die Zukunft mehr junge Menschen für ihre Gruppe wünschen. Einen Zuwachs an Frauen wünscht sich jeder Zweite (54,6 Prozent), einen Zuwachs an Menschen mit Migrationshintergrund gut ein Drittel (39,1 Prozent). Beim Szenario, dass sich mehr Menschen mit Migrationshintergrund der eigenen Gruppe anschließen, zeigen sich die Befragten am stärksten gespalten. Es wird von allen abgefragten Zukunftsszenarien am stärksten abgelehnt. 28,9 Prozent der Befragten stimmen dem Wunsch nach einem höheren Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund eher nicht oder gar nicht zu, 32 Prozent stimmen neutral. Bei der Frage nach mehr Frauen in der eigenen Gruppe stimmen 11,6 Prozent eher nicht oder gar nicht zu, bei den jüngeren Befragten liegt der ablehnende Anteil sogar nur bei 4,4 Prozent.

Nach Geschlechtern differenziert, fällt auf, dass sich Frauen eher eine diversere Feuerwehr wünschen als Männer. Ihre Zustimmung nach mehr Frauen, mehr Jüngeren und Menschen mit Migrationshintergrund liegt jeweils höher als bei den Männern.

Wertschätzung wünscht sich überwiegende Mehrheit in Form von Vergünstigungen im Engagementkontext und in Form von Gesprächen mit den Arbeitgeber*innen

Gefragt nach gewünschten Formen der Wertschätzung, präferieren die Befragten klar Vergünstigungen, die mit dem Engagement bei der Freiwilligen Feuerwehr in Zusammenhang stehen (84,8 Prozent), zum Beispiel der Besuch im Fitnessstudio. Im offenen Teil des Fragebogens wird hierzu zudem angemerkt, dass auch Hallenzeiten in den Ortsteilen oder Gutscheine für Schwimmbäder oder die Übernahme einer Sportvereinsmitgliedschaft wünschenswert seien. Eine befragte Person gibt an, dass in ihrer Kommune der Monatsbeitrag für das örtliche Fitnessstudio bereits gefördert werde, da das Schwimmbad jedoch in der Nachbarkommune liege, sei dies nicht inbegriffen.

Auch Vergünstigungen für den ÖPNV stoßen als Anerkennungsform auf große Zustimmung (64,6 Prozent). Im offenen Teil des Fragebogens wird zu den ÖPNV-Vergünstigungen angemerkt, dass sie „ne interessante Idee“ seien, „nützen aber nichts, wenn's keinen gibt“. Dieser Kommentar weist nochmal auf die besondere Struktur ländlicher Räume hin.

Weiter aufgeschlüsselt nach Altersgruppen, zeigt sich, dass sich die jüngeren Engagierten materielle Anerkennung in Form von Vergünstigungen stärker wünschen als ältere Engagierte. 68 Prozent der 18- bis 29-Jährigen stimmen voll und ganz oder eher für Vergünstigungen, die mit der Ausübung ihres Ehrenamtes zu tun haben; in der Altersklasse der 30- bis 49-Jährigen sind es noch 60 Prozent. Bei den älteren Engagierten (50- bis 64-Jährigen) ist nur jeder Zweite überzeugt (52 Prozent).

Weit vorn in puncto Wertschätzung steht zudem der Wunsch, dass Politik und Verwaltung Gespräche mit Arbeitgeber*innen führen, um die Akzeptanz der freiwilligen Feuerwehr zu stärken. Drei Viertel (73,2 Prozent) befürworten dies voll und ganz oder eher. Dies unterstützt den bekannten Befund, dass Einsätze in der Arbeitszeit für Arbeitgeber*innen oft mit viel Bürokratie und Aufwand verbunden sind und sich dies in mangelnder Akzeptanz des Ehrenamtes ausdrückt (vgl. dazu u.a. IM NRW, 2017; Walter & Schönfeld, 2021). Zudem zeigt sich differenziert nach Geschlechtern, dass Frauen sich Gespräche mit Arbeitgeber*innen stärker wünschen als Männer (65 Prozent zu 47,4 Prozent). Ein Erklärungsansatz könnte darin liegen, dass Frauen seltener Mitglieder in einer Freiwilligen Feuerwehr sind und die Akzeptanz der Arbeitgeber*innen für dieses zeitlich unberechenbare Ehrenamt gegenüber Frauen geringer ausfällt als bei Männern.

Kommunale Ebene ist bei Wertschätzung gefordert! Freiwillige erhoffen sich Dank in Form von konkreten Ansprechpartner*innen und mehr finanzieller Unterstützung

Bezüglich des Verhältnisses zur Kommune vor Ort wird ein Bedürfnis nach einer funktionierenden Zusammenarbeit mit der kommunalen Ebene deutlich. Mehr als jeder Zweite (57,3 Prozent) wünscht sich bei Problemen mehr Unterstützung seitens der Kommune.

Danach gefragt, wie Politik und Verwaltung sich für ihr Engagement bedanken können, sehen die Befragten durchaus Handlungsbedarf: Mehr als jeder Zweite (61,1 Prozent) stimmt der Aussage nach konkreten Ansprechpartner*innen vor Ort und mehr finanzieller Unterstützung für die eigene Organisation (64,4 Prozent) zu.

Etwas uneiniger zeigen sich die Befragten bei den Fragen nach höheren Aufwandsentschädigungen sowie mehr wertschätzenden Worten von Politik und Verwaltung. Zwar verhält sich die Mehrheit zu beiden Forderungen zustimmend (53,8 Prozent und 52,1 Prozent), Neutralität und Ablehnung werden gleichzeitig jedoch deutlich öfter gewählt als bei anderen Fragen. So lehnen in beiden Fällen über 20 Prozent die Punkte voll und ganz oder eher ab (Ablehnung höhere Aufwandsentschädigungen: 21,7 Prozent; Ablehnung mehr wertschätzende Worte: 23,2 Prozent). Den Optionen höherer finanzieller Unterstützung (64,4 Prozent) sowie konkreter Ansprechpartner*innen in der Verwaltung vor Ort (61,1 Prozent) wird dagegen deutlich zustimmender begegnet. Gleichzeitig wird beiden Punkten deutlich seltener mit Ablehnung begegnet (Ablehnung höhere finanzielle Unterstützung: 10,2 Prozent; Ablehnung Ansprechpartner*innen vor Ort: 13,8 Prozent).

Der Wunsch nach mehr Wertschätzung für ihr Engagement ist unter den Befragten deutlich ausgeprägt. 62 Prozent der Befragten stimmen der Aussage, sie wünschten sich mehr Wertschätzung für den eigenen Einsatz, eher oder voll und ganz zu.

Aufwandsentschädigungen

Eine Aufwandsentschädigung ist eine pauschale Erstattung, welche ohne einen Einzelnachweis gezahlt werden kann. Sie ist steuerpflichtig, es gelten allerdings gewisse Freibeträge. Ein Beispiel für eine steuerfreie Aufwandsentschädigung ist die Übungsleiterpauschale (Landesregierung NRW, 2018).

Im Ehrenamt haben Aufwandsentschädigungen die Funktion einer Anerkennung für eine freiwillig erbrachte Leistung, die über den gewöhnlichen Umfang hinausgeht. Wörtlich heißt es hierzu im Gesetz für Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz (BHKG), dass „ehrenamtliche Angehörige der Feuerwehr, die regelmäßig über das übliche Maß hinaus Feuerwehrdienst leisten, [...] eine Aufwandsentschädigung von der Gemeinde erhalten [können]“ (§ 22 Abs. 2 BHKG).

Gemäß der kommunalen Selbstverwaltung können Kommunen in Deutschland das Thema Aufwandsentschädigung selbst für sich regeln.

Dass den Befragten Wertschätzung in Form ideeller (z.B. Dankesworte) und materieller Anerkennung (z.B. Vergünstigungen) durchaus wichtig ist, zeigt sich auch in den vielen Rückmeldungen, die das Thema im offenen Antwortteil der Befragung erhalten hat.

Bezogen auf Formen ideeller Anerkennung wird von einer befragten Person die oft ambivalente Anerkennung innerhalb der Bevölkerung angesprochen:

„Ich habe das Gefühl, dass wenn sich der Bürger in seinem sicheren Bereich (z.B. Auto) befindet, ist die Bevölkerung sehr egoistisch (erkennt Abspergrenzen bei Einsätzen nicht, fährt einem wörtlich den A ab). Kommt man mit diesen Menschen in Kontakt, wird sehr schnell revidiert und die Arbeit anerkannt. Das gleiche bei Betroffenen, die sehr dankbar für die geleistete Arbeit sind. Ist man nicht betroffen, ‚nervt‘ die Straßensperrung o.ä. (...) Ich finde, hier sollte sich die Politik einmal Gedanken machen (...).“ (Angabe offenes Feld)*

”

Zudem werden von den Befragten vielfältige eigene Ideen materieller Anerkennung eingebracht. Fünfmal genannt wird der Wunsch nach einer sogenannten Feuerwehr-Rente, z.B. in Form einer Anrechnung von Dienstjahren auf die Regelarbeitszeit für den früheren Rentenanspruch mit weniger Abschlägen oder als zusätzliche Altersversorgung. In einigen Kommunen bzw. Bundesländern gibt es bereits entsprechende Modelle (vgl. u.a. das Feuerwehr-Rentenmodell in Düsseldorf seit 2011¹, in Thüringen seit 2009² oder die aktuelle Diskussion einer Feuerwehr-Rente für Bayern³).

Auch Kinderbetreuungsmöglichkeiten, zum Beispiel bei Einsätzen, werden eingefordert.

Ferner werden Formen von Anerkennung eingebracht, die mit keinen oder wenig Kosten verbunden sind, wie etwa Weiterbildungsmöglichkeiten während der Arbeitszeit, um die zeitlichen Überschneidungen zwischen Engagement und Familie zu verringern, oder die Nutzung eigener Feuerwehr-Mailaccounts anstatt privater Mailaccounts für Anliegen der Feuerwehr.

In Bezug auf die Rolle der Kommune wünschen sich die Engagierten zum einen wertschätzende Maßnahmen, etwa in der Form, dass mehr Kommunalpolitiker*innen bei den Freiwilligen Feuerwehren aktiv werden, dass die Kommune Dankesbriefe an Familie und Arbeitgeber*innen versendet sowie bei der Mitgliederwerbung aktive Unterstützung leistet. Zum anderen werden materielle Maßnahmen gewünscht wie besser ausgestattete Gerätehäuser und die Möglichkeit, kommunale Einrichtungen (Freibad, Hallenbad, Sauna) über Kommunengrenzen hinaus vergünstigt nutzen zu können.

Und speziell für Arbeitgeber*innen wird ein „angemessener Wertausgleich für die Einsatz- und somit Ausfallstunden im Betrieb“ angeregt sowie eine Verpflichtung, Feuerwehrmitglieder für Einsätze freizustellen, sofern dienstliche Belange nicht dagegensprechen (inklusive der notwendigen Änderung des BHKG).

5 Ergebnisse der Einheitsführer*innen-Befragung zur Freiwilligen Feuerwehr im Kreis Lippe

Die zweite Online-Befragung mit der Zielgruppe Einheitsführer*innen fokussierte speziell auf deren Einschätzungen zur Situation der Engagierten in der Freiwilligen Feuerwehr im Kreis Lippe mit einem Schwerpunkt auf Bindungsfaktoren, wahrgenommene Herausforderungen und Zukunftsperspektiven.

Einheitsführer*innen leiten – wie der Name schon sagt – eine Einheit der Freiwilligen Feuerwehr. Dabei kann es sich sowohl um Gruppenführer*innen (für eine Löschgruppe), Zugführer*innen (für einen Löschzug) oder Wehrführer*innen (für eine Feuerweereinheit einer Gemeinde) handeln. Auch Leitungen von Jugendfeuerwehren sind berücksichtigt worden.

5.1 Beschreibung der Stichprobe

An der Online-Befragung der Einheitsführer*innen im Kreis Lippe haben 53 Personen teilgenommen. Die häufigste Leitungsfunktion, die die befragten Führungskräfte innehaben, ist mit 72 Prozent tatsächlich auch die des/der Einheitsführer*in. Acht Prozent der Befragten sind Wehrführer*in und zwei Prozent leiten die Jugendfeuerwehr.

5.2 Einschätzungen zu Motivationsfaktoren für Engagierte und Führungskräfte

In Bezug auf ihre Erfahrungen bei der Mitgliederrekrutierung innerhalb der vergangenen fünf Jahre gibt die Hälfte der Einheitsführer*innen (55,8 Prozent) an, weder (stark) sinkende noch (stark) steigende Zahlen wahrzunehmen. Ein sichtbarer Mitgliederschwund wird damit für den Kreis Lippe nicht gesehen.

Wichtige Faktoren zur Aufrechterhaltung der Motivation: Vereinbarkeit und Akzeptanz der Arbeitgeber*innen

Die Einheitsführer*innen sind gefragt worden, welche Faktoren sie für wichtig halten, damit Aktive engagiert bleiben. Dabei sind folgende Faktoren unterschieden worden:

- Anerkennung: materiell und ideell
- Gestaltung des Miteinanders im Ehrenamt: Nutzung digitaler Tools, Einbindung von Engagierten in Entscheidungsprozesse, funktionierende Kameradschaft
- Gute Rahmenbedingungen im Hinblick auf das Umfeld (Beruf/Privatleben): Vereinbarkeit mit Familie und Beruf, Akzeptanz Arbeitgeber*innen

¹ <https://www.duesseldorf.de/mediportal/pressdienst-einzelansicht/pld/duesseldorf-stockt-rentenzahlung-fuer-freiwillige-feuerwehrleute-auf>

² https://feuerwehrschule.thueringen.de/media/tmik_lfks_schule/th3/lfks/aktuelles/feuerwehrente.pdf

³ <https://www.lfv.bayern.de/aktuelles/feuerwehrente/>

- Gute Rahmenbedingungen für die Ausübung des Ehrenamts: Reduktion administrativer Aufgaben, flexible Weiterbildungsmöglichkeiten

Die Einheitsführer*innen schätzen gute Rahmenbedingungen im Hinblick auf das Umfeld der Engagierten als besonders wichtig ein: 96,2 Prozent der Befragten halten die Aussage für voll und ganz oder eher zutreffend, dass die Vereinbarkeit des Ehrenamts mit Familie und Beruf zu gewährleisten sei. Ähnlich einig sind sich die Befragten (90,6 Prozent) dass es die Akzeptanz der Arbeitgeber*innen benötige, damit Engagierte aktiv bleiben. Da das Ehrenamt in der Freiwilligen Feuerwehr nicht an geregelte Einsatzzeiten geknüpft ist, spielt die Akzeptanz der Arbeitgeber*innen gegenüber dem Engagement eine tragende Rolle. Es kommt durchaus vor, dass Arbeitnehmer*innen während ihrer regulären Arbeitszeit einen Einsatz abzuwickeln haben. Die gute Abstimmung mit den Arbeitgeber*innen ist deshalb aus Perspektive der Engagierten ein wichtiger Faktor, damit sich das Engagement nicht negativ auf das Berufsleben auswirkt.

Als zentral bewerten die Einheitsführer*innen auch die Gestaltung des Miteinanders im Ehrenamt: So stimmt nahezu jeder Befragte (94,3 Prozent) der Aussage voll und ganz oder eher zu, dass es einer funktionierenden Kameradschaft bedarf, damit Engagierte aktiv bleiben.

Auch die Einbindung von Engagierten in Entscheidungen wird als essenziell gewertet (83 Prozent stimmen hier voll und ganz oder eher zu). Etwas weniger wichtig schätzen die Einheitsführer*innen die Nutzung digitaler Tools für die Mitgliederkommunikation und für interne Kommunikationsprozesse ein. Hier stimmen 69,9 Prozent voll und ganz oder eher zu. Jeder Fünfte (20,8 Prozent) ist hier zudem unentschieden.

Als sehr wichtig werden von den Einheitsführer*innen auch gute Rahmenbedingungen im Ehrenamt gewertet: So halten 77,4 Prozent die Aussage für voll und ganz oder eher zutreffend, dass es einer Verringerung administrativer Aufgaben so weit wie möglich bedarf und zudem flexibler Weiterbildungsmöglichkeiten (81,1 Prozent).

Materielle und ideelle Anerkennung wird ebenfalls für wichtig gehalten: 90,6 Prozent der Befragten sprechen immaterieller Anerkennung (z.B. Lob) besondere Bedeutung zu. Fast jeder Zweite stimmt der Aussage „Immaterielle Anerkennung halte ich für wichtig, damit Mitglieder engagiert bleiben“ sogar voll und ganz zu. Materielle Anerkennung sehen drei Viertel der Einheitsführer*innen als bedeutsam an – entsprechend stimmen sie der Aussage voll und ganz oder eher zu. Hier kann ein Quer-

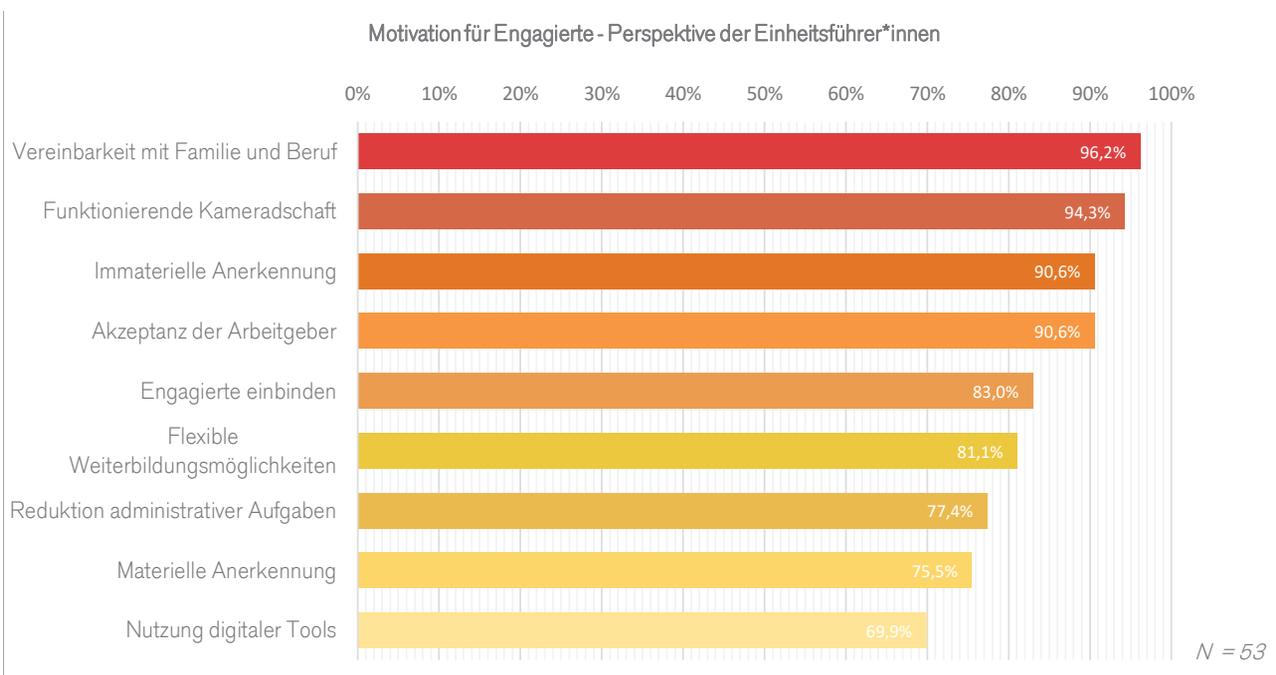


Abb. 17 Motivationsfaktoren – Perspektive der Einheitsführer*innen – zustimmende Werte (trifft voll und ganz zu + trifft eher zu), Mehrfachnennungen waren möglich

Quelle: eigene Darstellung

bezug zur Befragung der Engagierten hergestellt werden. Auch diese wünsche sich mehr materielle Anerkennung, z.B. in Form von Vergünstigungen für Fitnessstudios (vgl. Kapitel 4.7).

Im Hinblick auf die Motivationsfaktoren für Führungskräfte ergibt sich aus Perspektive der Einheitsführer*innen nur eine leichte Verschiebung der Prioritäten.

Hier werten die Befragten die guten Rahmenbedingungen im Ehrenamt besonders hoch: Darunter fallen flexible Weiterbildungsmöglichkeiten für Führungskräfte (94,3 Prozent stimmen hier voll und ganz oder eher zu) sowie wenig Verwaltungsaufgaben (90,6 Prozent stimmen hier voll und ganz oder eher zu). Flexible Modelle der Aufgabenteilung werden als etwas weniger wichtig eingestuft. Hier stimmen 88,7 Prozent der Einheitsführer*innen voll und ganz oder eher zu.

Auch bei den Führungskräften wird Anerkennung als besonders wichtig eingeschätzt: So stimmt jeder Zweite (49,1 Prozent) der Aussage zu, dass es immaterielle Anerkennung (Lob) benötigt, damit Führungskräfte engagiert bleiben (insgesamt liegt die Zustimmung für diesen Punkt bei 92,5 Prozent). Der Bedeutung materieller Anerkennung stimmen 81,1 Prozent voll und ganz oder eher zu.

Die Ergebnisse zu den Faktoren, die sowohl Engagierte als auch die Führungskräfte an das Engagement binden, ähneln sich stark. So sind Weiterbildungsmöglichkeiten, Anerkennung, Flexibilität in der Gestaltung des Ehrenamts sowie die Reduktion administrativer Aufgaben wichtige Eckpfeiler, um das Engagement auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen fortzusetzen. Auch die Akzeptanz der Arbeitgeber*innen spielt eine wichtige Rolle, da das Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr zeitlich differenziertere Ansprüche an die Engagierten stellt als andere Engagementfelder.

5.3 Zusammenarbeit mit der Kommune: Anlässe und Erwartungen

Die Einheitsführer*innen bewerten die Zusammenarbeit mit der Kommune grundsätzlich als positiv, wenngleich ein sichtbares Potenzial zur Stärkung der Zusammenarbeit erkennbar ist. Außerdem unterstreichen die Ergebnisse ein Bedürfnis nach mehr Wertschätzung und Anerkennung durch die kommunale Ebene, vor allem durch die Lokalpolitik.

Zusammenarbeit mit Kommune vor allem bei den Themen: Weiterbildungen, Umgang mit Problemen und Anfragen zu finanziellen Mitteln

Gefragt nach verschiedenen Zwecken der Zusammenarbeit vor Ort zeigt sich, dass die Befragten in Ausstattungsfragen mit der Kommune zusammenarbeiten: Für 47 Prozent trifft dies sehr oft oder oft zu. Rund ein Drittel gibt zudem an, sehr oft oder oft mit der Kommune in Bezug auf die Abwicklung von Weiterbildungen (37,2 Prozent), in Bezug auf Anliegen / Probleme (35,3 Prozent) sowie in Bezug auf Anfragen rund um finanzielle Mittel (33,3 Prozent) zusammenzuarbeiten. Budgetfragen (21,5 Prozent), Dienstunfälle (19,2 Prozent) und Versicherungsschäden (17,3 Prozent) sind deutlich seltenere Anlässe der Zusammenarbeit, da diese vermutlich – zum Glück – nur sehr sporadisch auftreten.

Bei der Frage nach der Zusammenarbeit mit der Kommune zur Gewinnung neuer Engagierter zeigt sich, dass bei diesem Aspekt keine regelmäßige Zusammenarbeit stattfindet. Niemand der befragten Einheitsführer*innen gibt hier an, „sehr oft“ mit der Kommune zusammenzuarbeiten; 13,7 Prozent geben an, oft mit der Kommune dazu im Austausch zu stehen.

Knapp drei Viertel der Einheitsleiter*innen wünschen sich mehr Wertschätzung von der Politik

Danach gefragt, was sie sich von Politik und Verwaltung vor Ort erhoffen, geben knapp drei von vier Führungskräften (71,7 Prozent) mehr Wertschätzung für die Arbeit der eigenen Löschgruppe vonseiten der Politik an. Möglich waren maximal drei Antwortnennungen. An zweiter Stelle – sichtbar hinter der Politik – folgt mit 52,8 Prozent der Wunsch nach mehr Wertschätzung für die Arbeit der eigenen Löschgruppe vonseiten der Verwaltung. An dritter Stelle folgt der Wunsch nach mehr finanziellen Mitteln (50,9 Prozent).

Die Übernahme von (mehr) administrativen Aufgaben durch andere erhoffen sich mehr als ein Drittel (39,6 Prozent).

Der Wunsch nach einer/m konkreten Ansprechpartner*in vor Ort (offenes Ohr für Anliegen) liegt bei nur 22,6 Prozent. Dies lässt darauf schlie-

ßen, dass die Zusammenarbeit mit der kommunalen Ebene vor Ort von der Mehrheit der Einheitsführer*innen als zufriedenstellend empfunden wird (vgl. nachfolgende Frage zu den Zukunftswünschen). Bei den Engagierten ist der Wunsch nach einer konkreten Ansprechperson vor Ort deutlich höher gewertet worden (vgl. Kapitel 4.7).

Zukunftswünsche: Mitgliederanstieg und mehr Anerkennung der Arbeit vor Ort

Bezüglich ihrer Zukunftswünsche für die eigene Gruppe liegt für die befragten Einheitsführer*innen der Wunsch nach mehr Mitgliedern vorn (69,8 Prozent). Es folgt der Wunsch nach größerer Anerkennung für die eigene Gruppe vor Ort (49,1 Prozent) sowie der Wunsch nach mehr Mitgliedern, die sich zur Übernahme von Leitungsfunktionen bereiterklären (47,2 Prozent). Eine optimalere Zusammenarbeit mit der Kommune folgt erst an fünfter Stelle (35,8 Prozent) und wird nur einen Prozentpunkt höher gewertet als eine bessere Ausstattung (34 Prozent). Dazwischen liegt außerdem der Wunsch nach einer heterogeneren Zusammensetzung der Gruppe mit einer höheren Altersspanne, mehr Frauen und Migrant*innen (37,7 Prozent).

Einschätzungen zu Maßnahmen der Mitgliedergewinnung: Pflichtdienst als Chance

Bei der Beurteilung verschiedener Maßnahmen zur Gewinnung von Engagierten für die Freiwillige Feuerwehr sehen die Einheitsführer*innen das größte Potenzial in der Einführung eines sozialen Pflichtdienstes für junge Menschen, der in der Feuerwehr absolviert werden kann. Jeder Zweite (50,9 Prozent) befürwortet diesen eher oder sogar ohne Vorbehalt. Ähnlich hoch fällt die Zustimmung für die gezielte Ansprache von Migrant*innen aus (39,6 Prozent), wobei ein etwas höherer Anteil der Maßnahme neutral gegenübersteht (45,3 Prozent).

Aus der Befragung geht eindeutig hervor, dass die Einheitsführer*innen eine Reform bestehender Ausbildungsstandards und Altersgrenzen klar ablehnen: So sprechen sich 67,9 Prozent der Befragten gegen eine Erhöhung der Altersgrenze für den aktiven Feuerwehrdienst voll und ganz oder eher aus. Nur 1,9 Prozent befürworten dies ohne Vorbehalt. Eine noch höhere Ablehnung erfahren die Aussagen zur Reduktion der Anforderungen an die Truppmann/-frau Ausbildung (71,7 Prozent) und an die Ausbildung der Führungskräfte (77,4 Prozent). Nur jeweils fünf Prozent befürworten ohne Vorbehalt eine Reduktion der Anforderungen, um mehr Menschen für das Engagement in der Feuerwehr zu gewinnen.

Erwartungen gegenüber Politik und Verwaltung - Perspektive Einheitsführer*innen

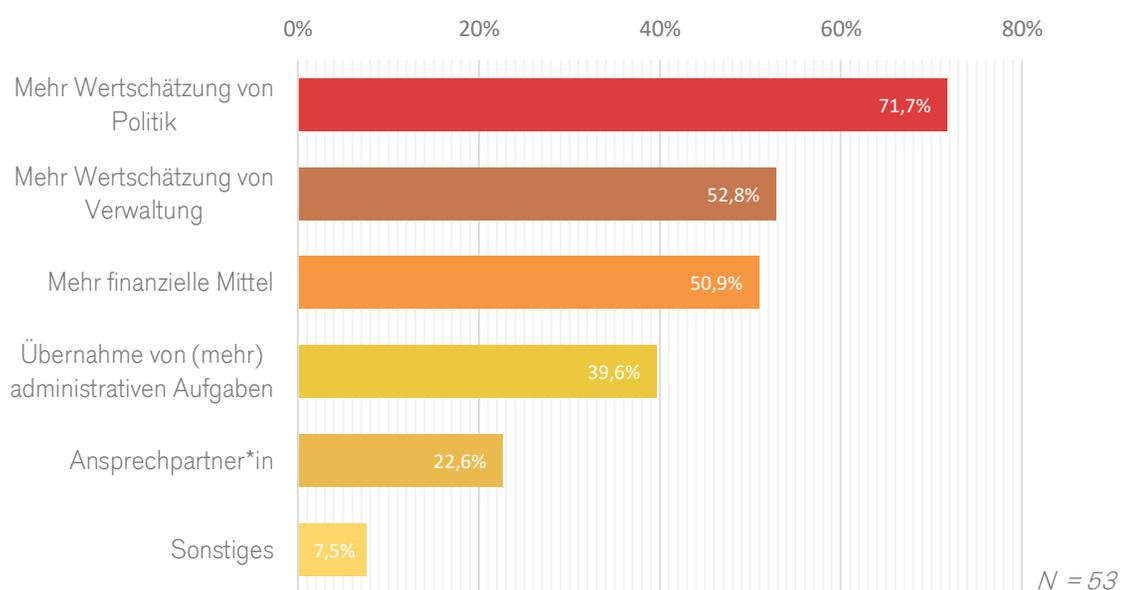


Abb. 18 Erwartungen gegenüber Politik und Verwaltung – zustimmende Werte (trifft voll und ganz zu + trifft eher zu), Mehrfachnennungen waren möglich

Quelle: eigene Darstellung

5.4 Herausforderungen und Potenziale aus Perspektive der Führungskräfte

Die Einheitsführer*innen sind zudem danach befragt worden, was aus ihrer Perspektive ihrer Gruppe zu schaffen mache.

An erster Stelle werten die Einheitsführer*innen die Zunahme von administrativen Aufgaben. So stimmen knapp drei Viertel der Befragten (73,1 Prozent) der Aussage voll und ganz oder eher zu, dass administrative Aufgaben zunehmen. Ähnlich hoch (78,8 Prozent) wird die Aussage bewertet, dass der allgemeine Arbeitsaufwand (nicht nur administrativ) ansteige. Die Zunahme von administrativen Aufgaben belastet nicht nur die Feuerwehren, sondern betrifft freiwillig Engagierte in sämtlichen Engagementfeldern (vgl. u.a. Walter & Freise 2021, S. 203).

An zweiter Stelle – nach den administrativen Aufgaben – wertet jeder Zweite (53,8 Prozent) fehlende Ressourcen (personell und/oder finanziell) für die Organisation geselliger Aufgaben als herausfordernd. 13,5 Prozent stimmen der Aussage nicht zu.

Die Brauchumpflege ist ein wichtiger Bestandteil der Kultur innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr. Diese kann bereits behandelte Themen wie das Kameradschaftsgefühl stärken und bietet neben den psychisch und

physisch belastenden Einsätzen eine gute Abwechslung. Um die Brauchumpflege umzusetzen bzw. aufrechterhalten zu können, bedarf es sowohl personeller als auch finanzieller Ressourcen.

An dritter Stelle priorisieren die Einheitsführer*innen das Fehlen an Beratungs- und Hilfsangeboten bei Problemen vonseiten der Kommunen. 44 Prozent stimmen der Aussage voll und ganz oder eher zu. Gleichzeitig stimmt jeder Zehnte der Aussage gar nicht zu.

Auch das Fehlen von Leitungsfunktionen wird von fast der Hälfte der Einheitsführer*innen (44 Prozent) als Herausforderung gewertet. 41,1 Prozent stimmen der Aussage zu „Für Leitungsfunktionen finden wir keine Ehrenamtlichen“.

Die Fluktuation von Mitgliedern wird von Führungskräften im Faktorenvergleich hingegen nicht als gravierendes Problem gesehen. Nur ein Drittel stimmt der Aussage voll und ganz oder eher zu „Wir verlieren Mitglieder“. Ein Erklärungsansatz könnte darin liegen, dass die Einheitsführer*innen gleichzeitig angeben, dass das Niveau der Mitgliederzahlen mittelfristig konstant geblieben ist. Daraus und auch aus den Antworten zur Mitgliederrekrutierung an anderer Stelle lässt sich schließen, dass darin eher ein zukünftiges Problem gesehen wird.

Das macht unserer Gruppe zu schaffen - Perspektive der Einheitsführer*innen

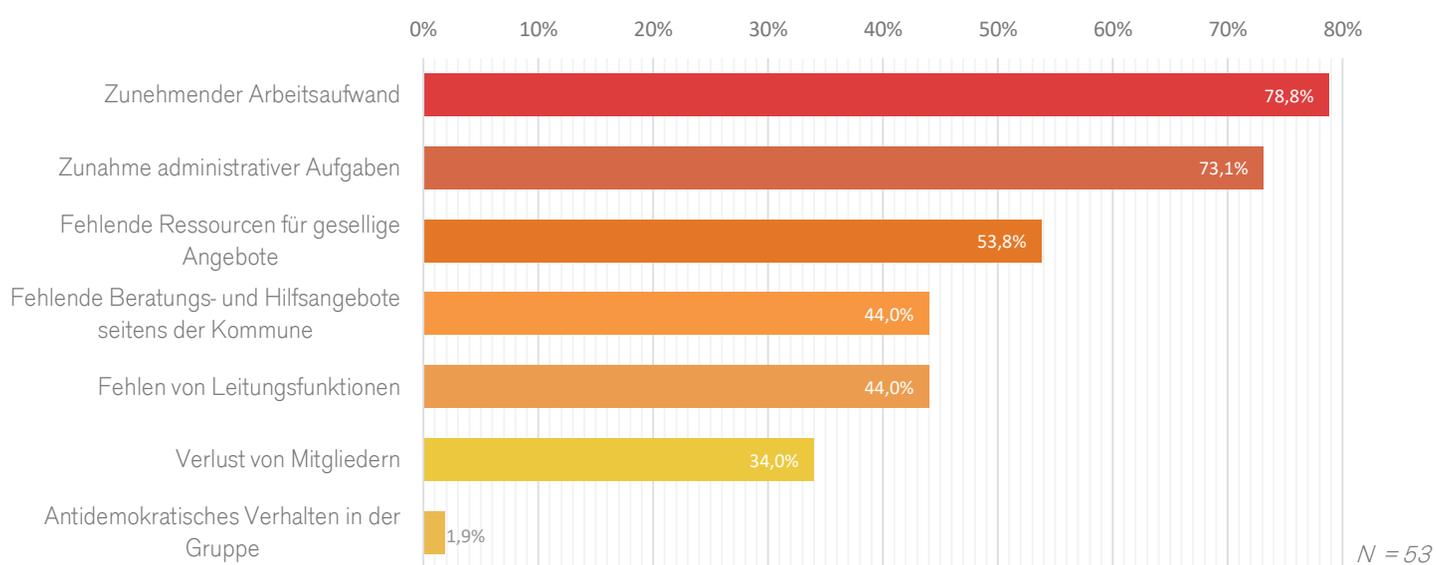


Abb. 19 Herausforderungen aus Perspektive Einheitsführer*innen – zustimmende Werte (trifft voll und ganz zu + trifft eher zu), Mehrfachnennungen waren möglich

Quelle: eigene Darstellung

Abschließend wird dargestellt, wo die Führungskräfte der Freiwilligen Feuerwehr im Kreis Lippe Potenziale sehen. Dazu sind sie befragt worden, was in ihrer Gruppe sehr gut funktioniert.

Gutes Miteinander in der Gruppe und Mobilisierung für Einsätze

Knapp zwei Drittel der Einheitsführer*innen (67,9 Prozent) bewerten das Miteinander unter den Mitgliedern als sehr gut. Auf Platz 2 folgt die Mobilisierung für Einsätze (52,8 Prozent). Dies kann gleichzeitig kritisch bewertet werden, da die Mobilisierung und die Funktionalität der Feuerwehr die obersten Ziele sein sollten und eben nur jeder Zweite diese Aufgabe als sehr gut funktionierend ansieht.

Ein gutes Drittel (35,8 Prozent) bewertet die Weiterentwicklung der Mitglieder entlang neuer Aufgaben als sehr gut funktionierend. An letzter Stelle mit 9,4 Prozent sehen die Einheitsführer*innen die Rekrutierung von neuen Mitgliedern als nicht gut funktionierend. Dies deckt sich in weiten Teilen mit den vorherigen Aussagen zur Mitgliederentwicklung durch die Einheitsführer*innen. So sind weder gravierende Rückgänge noch große Zugänge zu verzeichnen, womit die Mitgliederzahl konstant zu bleiben scheint.

Kaum antidemokratisches Verhalten bei Freiwilligen Feuerwehren im Kreis Lippe

Auch kann positiv herausgestellt werden, dass Einheitsführer*innen so gut wie kein antidemokratisches Verhalten in ihrer Gruppe (z.B. rassistische Äußerungen) ausmachen. 96,1 Prozent stimmen gar nicht oder eher nicht der Aussage zu, dass es in ihrer Gruppe antidemokratisches Verhalten gebe. Nur 1,9 Prozent stimmen der Aussage zu.

Der Deutsche Feuerwehrverband ist sich der Wichtigkeit dieser Thematik bewusst und setzt sich aktiv für Vielfalt und Toleranz ein. Im Jahr 2022 sind zwei Handreichungen entwickelt worden, die unter dem an Einsätze angelehnten Motto „Gefahr erkennen – Spezialkräfte anfordern – Maßnahmen ergreifen“ publiziert wurden (Deutscher Feuerwehrverband, 2021a; Deutscher Feuerwehrverband, 2021b). Diese Handreichungen sollen den Umgang mit antidemokratischem und extremistischem Verhalten innerhalb der Feuerwehren erleichtern. Ein Leitfaden richtet sich explizit an Führungskräfte. Die zweite Ausarbeitung richtet sich an die Einsatzkräfte. Inhaltlich befassen sich die Leitfäden damit, wie Extremismus oder antidemokratisches Verhalten erkannt wird und wie sich ein weiteres Vorgehen sowie der Umgang mit religiösem bzw. politischem Fundamentalismus gestalten kann⁴.

Herausforderungen	Potenziale
Administrative Aufgaben (73,1%)	Gutes Miteinander in der Gruppe (67,9%)
Fehlende Ressourcen für Organisation geselliger Angebote (53,8%)	Kaum antidemokratisches Verhalten (96,1%)
Fehlende Beratungs- und Hilfsangebote bei Problemen von Seiten der Kommune (44%)	Mobilisierung für Einsätze (52,8%)

Abb. 20 Herausforderungen und Potenziale aus Perspektive der Führungskräfte

Quelle: eigene Darstellung

⁴ <https://www.feuerwehrverband.de/kampagnen/vielfalt/>

6 Fazit

Die Studie zeigt im Hinblick auf Zugang und Motivation, dass der Zugang zur Freiwilligen Feuerwehr (noch) als Selbstläufer erscheint: Engagierten im Kreis Lippe wird das Feuerwehr-Ehrenamt nicht selten „in die Wiege gelegt“ (durch ebenfalls feuerwehraktive Familienangehörige) oder vorgelebt (über Freundeskreis oder Nachbarschaft).

Motivierend für die Fortsetzung ihrer Tätigkeit sind für den Großteil der Aktiven primär intrinsische Faktoren (die Tätigkeit selbst, die Menschen, Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung, vgl. Kap. 4.2).

Bei den Rahmenbedingungen zeigt sich, dass den Engagierten ein gutes Miteinander in der Gruppe/Kameradschaft und die Beteiligung an Entscheidungen sehr wichtig ist (vgl. Kap. 4.2, 4.3). Dass diese Faktoren für ein langfristiges Engagement von Bedeutung sind, bestätigen auch die Einheitsleiter*innen (vgl. Kap. 5.2).

Als herausfordernd bewerten die Engagierten (vor allem Frauen) ebenso wie die Einheitsführer*innen die mangelnde Vereinbarkeit des Ehrenamts mit Beruf und Familie. Aus Organisationsperspektive wird die Mitgliederrekrutierung als zentrale Herausforderung gesehen (vgl. Kap. 4.6, 5.4).

Die Mitgliederrekrutierung und -bindung gilt es zukünftig aktiv anzugehen – damit einher geht die Frage, wie Vielfalt stärker Einzug in die Feuerwehr als soziale Gruppe erhalten kann.

Da der Brandschutz kommunale Pflichtaufgabe ist, befinden sich die Freiwilligen Feuerwehren in engem Austausch mit ihren kommunalen Verwaltungen. Die Formate der Zusammenarbeit sind hier vielfältig (vgl. Kap. 5.3). Auffällig ist, dass beim Thema Mitgliedergewinnung eher wenig Zusammenarbeit besteht. Mehr Unterstützung wünschen sich Einheitsführer*innen bei bürokratischen Aufgaben. Wird die Zusammenarbeit mit der Kommune überwiegend zufriedenstellend bewertet, wünschen sich Einheitsführer*innen mehrheitlich von der Lokalpolitik mehr Wertschätzung für ihre Arbeit.



Abb. 21 gemeinsame Kolonnen-Fahrt

Quelle: Kreis Lippe

7 Empfehlungen für Feuerwehr und Kommune

1. ZUKUNFTSTHEMA 1: Mitgliederrekrutierung und -bindung aktiv angehen!

Mitgliederrekrutierung in der Freiwilligen Feuerwehr erschien bisher eher als Selbstläufer über Familie, Freunde und Nachbarschaft. Mit dem demographischen Wandel und veränderten soziogesellschaftlichen Entwicklungen (u.a. Individualisierungstendenzen, Wunsch nach ungebundenem Engagement) wird sich dies ändern. Deshalb gilt es, die Mitgliederrekrutierung und -bindung jetzt auf die Agenda zu setzen und geeignete Zugänge und Strategien zu entwickeln. Die Befunde zeigen, dass das Thema bereits in den Löschgruppen angekommen ist. Nun gilt es, die Problematik aktiv anzugehen und neue Rekrutierungswege zu identifizieren. In puncto Mitgliederbindung sind die Motivationsgründe aufschlussreich. Sie zeigen, dass für Engagierte die Gemeinschaft, die Tätigkeit selbst und Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung entscheidend sind, ob sie ihr Engagement längerfristig beibehalten.



Handlungsempfehlungen:

- Entwicklung einer Rekrutierungsstrategie (Festlegen von Zielgruppe, Zeitplan, Maßnahmen, Budget) – ggf. in enger Abstimmung mit kommunalen Ansprechpartner*innen vor Ort
- Evaluation und Weiterentwicklung bereits durchgeführter Kampagnen, vgl. Kampagne der Freiwilligen Feuerwehr Augustdorf
- gezielte Öffentlichkeitsarbeit, um mögliche Hemmschwelle bei spontanem Interesse (z.B. bei gesellschaftlichen Krisensituationen wie Hochwasser) zu senken
- regelmäßige Befragung von Mitgliedern, wie zufrieden sie mit Kameradschaftsaktivitäten, aktuellen Aufgaben im Ehrenamt und Weiterbildungsmöglichkeiten sind

2. ZUKUNFTSTHEMA 2: Ehrenamtliche Führungskräfte gewinnen und binden

Ohne Einheitsleiter*in ist kein Einsatz durchführbar – doch auch in der Freiwilligen Feuerwehr im Kreis Lippe sind ausreichend ehrenamtliche Führungskräfte keine Selbstverständlichkeit: Die Studie zeigt, dass die Gründe, die für Ehrenamtliche gegen eine Leitungsfunktion sprechen, sehr unterschiedlich sind. Einige Rückmeldungen bei der Befragung deuten darauf hin, dass Rekrutierungsprozesse nicht immer für alle Mitglieder nachvollziehbar sind.



Handlungsempfehlungen:

Zugang zum Ehrenamt

- Rekrutierungsprozesse möglichst transparent machen für Ehrenamtliche (nach welchen Kriterien werden Engagierte gefragt?)
- Maßnahmen entwickeln, um Zutrauen zu stärken! (z.B. Kennenlernangebote, Mentor*innen aus Ehrenabteilung für Interessierte oder neue Führungskräfte)

Mitgliederbindung

- Zeitaufwand für Leitungsfunktionen möglichst reduzieren (welche Aufgaben können delegiert werden)?
- Mit kommunalen Ansprechpartner*innen abstimmen, wie Führungskräfte möglichst von Bürokratie entlastet werden können, um sich auf Gruppenführung zu fokussieren
- Kommunale Wertschätzung deutlich machen für hohes Engagement (vgl. durchschnittlichen Zeitaufwand pro Monat) (vgl. Anerkennungskultur)

3. ZUKUNFTSTHEMA 3: Diversität stärken!

Wie stellen sich aktuelle Feuerwehrkräfte ihre Freiwillige Feuerwehr in den nächsten Jahren vor? Was sollte sich verändern? Ein klarer Befund der Befragung ist, dass sich die Feuerwehrkräfte im Kreis Lippe eine Verjüngung der Truppe erhoffen und teilweise auch eine Anhebung des Frauen- und Migrant*innen-Anteils in der Feuerwehr. Besonders Frauen wünschen sich eine diversere Feuerwehr.



Handlungsempfehlungen:

- Zielgruppengerechte Ansprache bei Angeboten der Mitgliederrekrutierung nutzen
- Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppen (Frauen, Migrant*innen, Jüngere) in der Löschruppenarbeit berücksichtigen – vgl. u.a. Geschlechter- und Altersunterschiede bei Befunden zu Rahmenbedingungen, Leitungsfunktionen
- Entwicklung eines gemeinsamen Leitbildes: Wie stellen wir uns die Freiwillige Feuerwehr im Jahr 2033 vor?

4. RAHMENBEDINGUNGEN: Gemeinschaft weiter stärken, Engagierte beteiligen

Die Studie zeigt, dass ein gutes Miteinander eine prioritäre Rahmenbedingung für die Aktiven bildet.

Die große Mehrheit sieht sich tatsächlich in einer funktionierenden Gemeinschaft. Doch nicht alle fühlen sich gleichermaßen beteiligt und auch ein gewisses Konfliktpotenzial zwischen Generationen wird gesehen.



Handlungsempfehlungen:

- Möglichkeiten entwickeln, wie sich jüngere Mitglieder stärker beteiligt fühlen und wie sie früh in Verantwortung gelangen (vgl. transparente Darstellung von persönlichen Weiterbildungsmöglichkeiten)
- Fördermittel für Teambuilding-Maßnahmen ermöglichen
- Einheitsführer*innen als erste Ansprechperson für Anregungen, Konflikte etablieren

5. RAHMENBEDINGUNGEN: Vereinbarkeit stärken, Bürokratie weiter abbauen

Mangelnde Vereinbarkeit des Feuerwehr-Ehrenamts mit Beruf und Familie wird als zentrale Herausforderung wahrgenommen, ebenfalls bürokratische Aufgaben.



Handlungsempfehlungen:

- Bedarf an Kinderbetreuungsangeboten eruieren (Anregungen aus Befragung) und ggf. entsprechende Angebote schaffen
- Mit kommunalen Vertreter*innen abstimmen, wie Prozesse schlank gehalten und bürokratische Abläufe möglichst vermieden werden können - Sammlung von Best-Practice-Beispielen

6. DANK & WERTSCHÄTZUNG: Anerkennungskultur neu denken!

Die Befunde der Studie zeigen auf, dass sich Feuerwehrkräfte materielle und ideelle Anerkennung wünschen. Aufwandsentschädigungen werden als wichtig angesehen, um nicht „draufzuzahlen“, sie stehen jedoch nicht an erster Stelle. Die Aktiven priorisieren Formen der Anerkennung, die mit ihrem Ehrenamt in Verbindung stehen (z.B. reduzierter Eintritt ins Fitnessstudio, das zur physischen Einsatzfähigkeit der Engagierten beiträgt). Zudem drückt sich Anerkennung auch immateriell in einer guten Zusammenarbeit mit der Kommune aus. Da sich das Feuerwehr-Ehrenamt generell schwierig mit dem Privat-/Berufsleben vereinbaren lässt, ist von Instrumenten der Anerkennung, die weitere umfängliche Zeitinvestitionen erfordern (z.B. Empfänge), eher abzuraten.

Handlungsempfehlungen:

- Aktuelle, kreisweit eingesetzte Instrumente der Anerkennung bewerben (z.B. Ehrenamtskarte) und weiterentwickeln – gemeinsam mit Ehrenamtsbüros der Kommunen; z.B. Sammlung von Best-Practice-Beispielen – was wird im Kreis gut angenommen?
- Ergänzung der bisherigen Ehrenamtskarte um Angebote, die mit dem Feuerwehr-Ehrenamt in Zusammenhang stehen – in Kooperation mit Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen vor Ort; z.B. reduzierter/freier Eintritt in Schwimmbäder, Fitnessstudios – am besten kreisweit, da nicht jede Kommune über entsprechende Einrichtungen verfügt
- Prüfung der Erfahrungen anderer Kommunen mit einer Feuerwehrrente
- Akzeptanz für Feuerwehr-Ehrenamt bei Arbeitgeber*innen im Kreis Lippe stärken (u.a. durch Gespräche, Veranstaltungen, Preise)

7. ZUSAMMENARBEIT MIT KOMMUNE: Basis der Engagierten integrieren!

Während die Führungskräfte der Feuerwehr regelmäßig in engem Kontakt zur Politik stehen (Sitzungen des Feuerwehrverbands, von Fraktionen, Austausch zu Ressourcen), hat die Basis der Feuerwehr i.d.R. wenig Berührungspunkte zu Kommunalpolitiker*innen und umgekehrt.

Handlungsempfehlungen:

- Engere Verzahnung zwischen Kommunalpolitik und der breiten Basis der Feuerwehrkräfte, um besseres Verständnis für gegenseitige Bedarfe und Handlungslogiken zu erhalten: z.B. durch Besuche bei Gruppenabenden

Resümierend ist festzuhalten, dass die Herausforderungen und Potenziale der Freiwilligen Feuerwehr im Kreis Lippe eng miteinander verzahnt sind. Um die Freiwillige Feuerwehr zukunftssicher aufzustellen, ist anzuraten, die Handlungsfelder (Mitgliederrekrutierung, Rahmenbedingungen, Leitungsfunktionen, Zukunftsthemen wie Diversität stärken) zusammen im Rahmen eines abgestimmten Prozesses anzugehen. Das Projekt sollte eine feste Koordination haben und alle relevanten Akteure (aus Feuerwehr, Kommunen) beteiligen.

Literatur

- Arriagada, C. & Karnick, N. (2022). Motive für freiwilliges Engagement, Beendigungsgründe, Hinderungsgründe und Engagementbereitschaft. In J. Simonson, N. Kelle, C. Kausmann & C. Tesch-Römer (Hrsg.). *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019* (S. 125–166). Springer VS.
- Brandstätter, V., Schüler, J., Puca, R.M., & Lozo, L. (2018). *Motivation und Emotion. Allgemeine Psychologie für Bachelor* (2. Aufl.). Springer VS.
- Destatis (2023). Demographischer Wandel – Mitten im demographischen Wandel. https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/_inhalt.html
- Deutscher Feuerwehrverband (2021a). Leitfaden zum Umgang mit extremistischen Erscheinungsformen. https://www.feuerwehrverband.de/app/uploads/2022/04/Leitfaden_Extremismus.pdf
- Deutscher Feuerwehrverband (2021b). Gefahr erkennen – Spezialkräfte anfordern – Maßnahmen ergreifen. Dein Einsatz gegen Extremismus! https://www.feuerwehrverband.de/app/uploads/2022/04/Flyer_Extremismus.pdf
- Freise, M. & Walter, A. (2021). *Miteinander füreinander. Zivilgesellschaft in Nordrhein-Westfalen*. Aschendorff.
- Karnick, N., Simonson, J., & Hagen, C. (2022). Organisationsformen und Leitungsfunktionen im freiwilligen Engagement. In J. Simonson, N. Kelle, C. Kausmann & C. Tesch-Römer (Hrsg.). *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019* (S. 183–202). Springer VS
- Kelle, N., Kausmann, C. & Arriagada, C. (2022). Zeitlicher Umfang und Häufigkeit der Ausübung der freiwilligen Tätigkeit. In J. Simonson, N. Kelle, C. Kausmann & C. Tesch-Römer (Hrsg.). *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019* (S. 167–182). Springer VS.
- Kietzmann, D., Bischoff, M. & Schmidt, S. (2016). Motivationale Aspekte ehrenamtlichen Engagements in Zivil- und Katastrophenschutz in ländlichen Regionen. In: M. Herbst, F. Dünkel & B. Stahl (Hrsg.). *Daseinsvorsorge und Gemeinwesen im ländlichen Raum* (S. 81–91). Springer VS.
- Klewes, J. & Rauh, C. (2020). Ehrenamt und Identifikation. Bericht über eine multimethodische Studie in den Kommunen Lange, Lemgo und Leopoldshöhe. Eine Studie im Auftrag der Kommunen Lage, Lemgo und Leopoldshöhe. https://www.lemgo.de/fileadmin/image/lebendig/projekte/CCC_20200623_Abschlussbericht_Ehrenamtsstudie_LLL.PDF
- Landesregierung NRW (2018). Ehrenamt. Gesetzliche Grundlagen: Ehrenamt und Steuern. https://www.kreis-lippe.de/kreis-lippe-wAssets/docs/referat-landrat/Wissenswertes-Ehrenamt/pdf_ehrenamt_und_steuern_gesetzliche_grundlagen_2018_0.pdf
- Lippischer Feuerwehrverband (2023). Mitgliederstatistik – Freiwillige Feuerwehr Kreis Lippe. Stand 10.01.2023.
- Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen (IM NRW) (2022). Statistik zur Gefahrenabwehr in Nordrhein-Westfalen. Jahresbericht 2021. https://www.im.nrw/system/files/media/document/file/2022-08-18-jahresstatistik-gefahrenabwehr_2021.pdf
- Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen (IM NRW) (2017). *Feuerwehrensache – Förderung des Ehrenamts der Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen. Abschlussbericht*. Düsseldorf: IM NRW. https://www.im.nrw/sites/default/files/media/document/file/IM_Feuerwehrensacheabschlussbericht_0.pdf
- Röbke, T. (2021). *Der Humus der Gesellschaft*. Springer VS.
- Schöneborn, C. (2019). Ehrenamt in Feuerwehr und Katastrophenschutz. *Städte- und Gemeinderat*, 05/2019, 16–19.
- Steinführer, A. (2015). Bürger in der Verantwortung. Veränderte Akteursrollen in der Bereitstellung ländlicher Daseinsvorsorge. *Raumforschung und Raumordnung* 73 (1), 5–16.
- Walter, A., & Schönfeld, A. (2021). Wenn Freiwillige für Führungspositionen in der Feuerwehr fehlen: Herausforderungen aus Sicht von Aktiven und Handlungsempfehlungen für Kommune und Feuerwehr. *Der öffentliche Dienst* 10/2021, 241–249.
- Wenzel, D., Beerlage, I. & Springer, S. (2012). Motivation und Haltekraft im Ehrenamt. Die Bedeutung von Organisationsmerkmalen für Engagement, Wohlbefinden und Verbleib in Freiwilliger Feuerwehr und THW. CENTAURUS Verlag & Media KG.

