

**Bericht zur Passanten-Befragung zum
„Ehrenamt in der Feuerwehr“
auf der Blaulichtmeile des NRW-Tages 2014 in Bielefeld**

durchgeführt im Auftrag der Geschäftsstelle des Projektes „FeuerwEhrensache“,
MIK-NRW, 28.06.2014

von
Prof. Dr. Gebhard Rusch
Universität Siegen

Inhalt

Voraussetzungen

Stand der Forschung: Zielgruppen und Attraktoren

Befragung zum NRW-Tag

Ziele

Bedingungen

Durchführung

Ergebnisse

Anhang:

1. Fragebogen
2. Vollständige Auswertung nach Häufigkeiten

Voraussetzungen

Die Befragung ist ein Element im Rahmen der Vorbereitung einer für NRW repräsentativen Studie zum Ehrenamt in der Feuerwehr. Sie ist der AG 3 „Die Feuerwehr in der Öffentlichkeit“ des Projektes „FeuerwEHrensache. Förderung des Ehrenamtes der Feuerwehren in NRW“ zugeordnet.

Die *Ziele des Projektes* werden wie folgt formuliert: “

- Es geht uns um eine verstärkte Wertschätzung gegenüber den Freiwilligen Feuerwehren.
- Wichtig ist uns die Gewinnung neuer Zielgruppen.
- Wir möchten Mitglieder reaktivieren, die aus beruflichen oder familiären Gründen die Freiwillige Feuerwehr verlassen haben.
- Ebenso möchten wir die sogenannten „jungen Alten“ in der Ehrenabteilung stärker in wichtige Aufgaben einbeziehen.
- Wir wollen Wege finden, wie die Freiwillige Feuerwehr im ländlichen Raum gestärkt wird und wie langfristig das Ziel einer einheitlichen Feuerwehr erreicht werden kann.“

(Quelle: <http://feuerwehrensache.nrw.de/ueber-das-projekt/ziele/> (28.12.2014))

Für die AG 3 ergeben sich mit dieser Zielsetzung z.B. folgende *Aufgaben*:

- Ermittlung des Bildes, der Kenntnisse, Ansichten und Meinungen, die in der Öffentlichkeit über die Freiwillige Feuerwehr (Wissen, Image, Reputation) bestehen
- Ermittlung der Motive bzw. Attraktoren für die Aufnahme und langfristige Aufrechterhaltung des freiwilligen Engagements
- Identifikation neuer Zielgruppen und Aufklärung ihrer jeweiligen Voraussetzungen, Dispositionen, Orientierungen, Interessenlagen sowie Motivierungspotenziale
- Entwicklung von Konzepten und Ansätzen zur Ansprache, Mobilisierung, Rekrutierung und Reaktivierung von Freiwilligen für die Feuerwehr
- Entwicklung von Vorschlägen zur Ansprache und Erreichung der Zielgruppen sowie zur Erreichung des langfristigen Zieles einer einheitlichen Feuerwehr

Eigentlich sollte man meinen, dass die Voraussetzungen für die Gewinnung von Freiwilligen für die Feuerwehr sehr günstig sind. Schließlich stehen Feuerwehrleute seit Jahren auf Platz 1 der Liste der angesehensten Berufe. In den jüngsten Studien genießen die Feuerwehrleute bei 95% der von FORSA und sogar bei 96,6% der von der Gesellschaft für Konsumforschung (GfK) repräsentativ Befragten das höchste Ansehen (vgl. dbb 2014, GfK 2014). Und das nicht nur in Deutschland, sondern praktisch auch überall in der EU und ebenfalls in Nord- und Südamerika.

Dennoch scheint diese brillante Reputation in einem so vielgliedrigen und hoch ausdifferenzierten *Bevölkerungsschutz-System* wie dem deutschen, vor allem wegen dessen existenzieller Abhängigkeit vom Freiwilligendienst heute nicht mehr ausreichend zur Nachhaltigkeit der Strukturen beizutragen. Im Bereich der Feuerwehren liegt die Freiwilligenquote bei 96% (vgl. Bevölkerungsschutzportal 2015), beim THW bei nahezu 100% („Das THW muss jetzt einen Wandel hin zu einer reinen Freiwilligenorganisation vollziehen“, Seitz 2012) und bei Hilfsorganisationen wie dem DRK ebenfalls bei ca. 95%. Bei derart hohen Anteilen von Freiwilligenleistungen an der Gefahrenabwehr ist der seit Jahren beobachtbare und sich voraussichtlich weiter beschleunigende Rückgang der Freiwilligenzahlen in den Feuerwehren unmittelbar *systemrelevant*.

Die Gründe für diesen Rückgang sind vielfältig. Als wesentliche Faktoren werden genannt (vgl. z.B. Lange, Endreß, DRK 2012; Lenke et al. 2011):

- *Demographischer Wandel* bedingt erhöhte Versorgungsaufwände, zugleich jedoch weniger nachwachsende Kräfte
- *Individualisierung* als Lebensstil richtet Aktivitäten an persönlichen, privaten und beruflichen Interessen und Zielen aus, denen das Gemeinwohl unter- bzw. nachgeordnet wird
- Ausbildung und Berufsleben verlangen heute sehr hohen *Einsatz, Flexibilität* und *Mobilität*, so dass für das Ehrenamt lokale Anbindung, freie Zeit und Unterstützung von Arbeitgebern (z.B. durch Freistellungen) mehr und mehr verloren gehen
- Mit *Klimawandel, Technisierung* und *Informatisierung* nehmen Häufigkeit und Wirkungen kritischer Naturereignisse, technische Risiken und Vulnerabilität (z.B. von Versorgungsinfrastrukturen) zu, so dass die Anforderungen an die Gefahrenabwehr (bzgl. personeller Stärke und Kompetenzen) tendenziell steigen.
- Die genannten Veränderungen legen nahe, dass auch der *Finanzbedarf* für den Bevölkerungsschutz entsprechend steigen wird, was die ohnehin angespannte Haushaltslage von Kommunen und Ländern zusätzlich belastet.

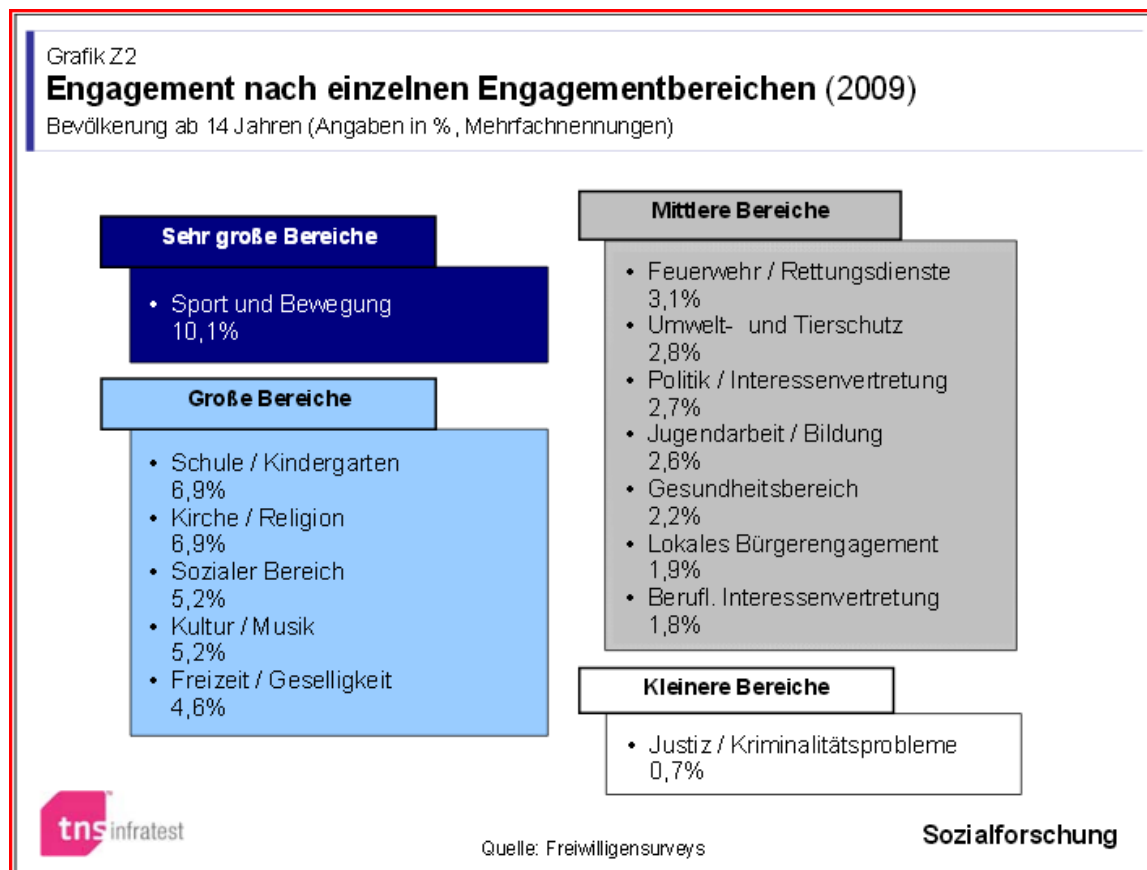
Inzwischen sind die Folgen dieser Entwicklungen für den Freiwilligendienst in den Feuerwehren vor Ort spürbar (vgl. Lenke et al. 2011), z.T. mit absehbar notwendigen Einschränkungen für Hilfsfristen und Versorgung. Auch in anderen Bundesländern

bietet sich dasselbe Bild. Sachsen verliert nach Aussage des Vorsitzenden des Landesfeuerwehrverbandes, Siegfried Bossak, jährlich etwa 1000 Mann (vgl. Machowecz 2010).

Forschungsstand: Zielgruppen und Attraktoren

Zielgruppen

Den Stand der Diskussion bildet der Band „Ehrenamt im Bevölkerungsschutz“ (Lange, Endreß, DRK 2012) auch im Jahr 2015 noch immer sehr gut ab. Danach wird die Bedeutung des *Engagements von Freiwilligen* zukünftig – und mit Blick auf die oben genannten Trends - noch weiter zunehmen.



Für die Stabilisierung und möglichst die Erhöhung von Freiwilligenzahlen in der Feuerwehr ist die hohe Reputation der Feuerwehrleute schon eine sehr gute Voraussetzung, selbst wenn sie nicht alleine für eine nachhaltige Mobilisierung sorgt. Es kommt aber als weiterer günstiger Umstand hinzu, dass – wie die jüngsten Hochwasserereignisse an Elbe und Donau gezeigt haben - ein vergleichsweise großer Teil der Bevölkerung im Bedarfsfall bereit ist, sich aktiv zu engagieren (vgl.

z.B. <https://www.facebook.com/passau.raeumt.auf> (16.10.2014)). Die Nutzung Sozialer Medien, allen voran Facebook, haben offenbart, dass das Mobilisierungspotential doch recht erheblich ist. D.h., es gibt eine *stille Reserve* von Mitbürgerinnen und Mitbürgern, gerade auch in den Altersgruppen der jungen Erwachsenen (wie z.B. Studierende), die für Bevölkerungsschutzanliegen unter bestimmten Bedingungen ansprechbar und engagierbar sind. Über diese spezifischen Bedingungen wird noch zu sprechen sein. Denn diese Bevölkerungsgruppe wird in den einschlägigen Studien (z.B. Gensicke, Geiss 2010) zum Thema des Freiwilligendienstes und des Ehrenamtes offenbar noch gar nicht systematisch berücksichtigt. Die im letzten vorliegenden Freiwilligensurvey für das Jahr 2009 genannten Zahlen für das Engagement in Feuerwehr und Rettungsdiensten von 3,1% der Bevölkerung ab 14 Jahren (siehe vorseitige Grafik aus Gensicke, Geiss 2010, S. 7) bilden entsprechend nur den Anteil der in den Sicherheits-Organisationen gebundenen Freiwilligen ab.

Die ungebundenen, spontan und ereignisbezogenen, vornehmlich über die sozialen Medien mobilisierbaren Helfer haben gezeigt, dass durch ihren Einsatz bekannte und z.T. systembedingte Defizite im Katastrophenmanagement wirksam ausgeglichen werden können. So ließen sich die *Hilfsfristen* in den o.g. akuten Schadenslagen durch die praktisch *instantane und reichweitenstarke Mobilisierung* lokaler und regionaler Bevölkerungsteile deutlich verkürzen mit Blick auf die erforderliche Zeitdauer für die Heranführung von Unterstützungskräften des THWs oder der Bundeswehr. Auch weisen diese Gruppen oft eine für den Einsatz hinreichende Fähigkeit zur *Selbstorganisation* und zur *Organisation weiterer Hilfe* auf, indem sie auf bestehende Sozialstrukturen (z.B. studentische Selbstverwaltung) aufbauen, ihre Aktivitäten fortlaufend in Web dokumentieren, Crowdfunding mit Blick auf Lageinformationen und Ressourcenmanagement betreiben und sich mit Feuerwehren, Rettungskräften und Verwaltungsbehörden vernetzen. Mit diesen zivilgesellschaftlichen Freiwilligen-Leistungen ist für den Bevölkerungsschutz eine zuvor ungekannte Ressource entstanden.

Aus dem BMBF-Forschungsprojekt INKA ist unter Beteiligung des DRK die folgende Definition des Begriffs der *ungebundenen Helfer* hervorgegangen:

„Ungebundene HelferInnen im Bevölkerungsschutz sind nicht betroffene BürgerInnen, die eigenständig aktiv werden aus dem Bedürfnis heraus anderen in einer Notlage zu helfen. Sie sind nicht als Mitglieder einer Organisation des Katastrophenschutzes im Einsatz. Somit kann nicht von einer entsprechenden

Ausbildung ausgegangen werden. Sie bringen eine Vielzahl von Fähigkeiten aus ihrem persönlichen und ggf. beruflichen Hintergrund mit. Ihre Hilfeleistung findet gemeinwohlorientiert und unentgeltlich und im Rahmen ihrer eigenen Möglichkeiten statt. Sie wird i.d.R. außerhalb ihres unmittelbaren räumlichen wie sozialen Umfelds erbracht. Die HelferInnen mobilisieren sich bzw. koordinieren ihre Hilfstätigkeiten selbstständig und ereignisbezogen insbesondere über soziale Netzwerke.“

(http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2013/10/NL22_DRK_Definition.pdf

(13.03.2015))

Es stellt sich für den Bereich des Ehrenamtes somit die Frage, was das beobachtete zivilgesellschaftliche Engagement ungebundener Helfer weiterhin für die Organisationen im Bevölkerungsschutz bedeutet.

Die in Politik und Wissenschaft laufende Diskussion zum Thema Ehrenamt (vgl. z.B. Seitz 2012; Geier 2012; Geißler 2012; Hlusiak 2013) hat aber bereits einige ´neue` Zielgruppen identifiziert, die systematischer als bisher für Tätigkeiten in Feuerwehren und Hilfsdiensten sensibilisiert werden sollen, nämlich

- Frauen
- Migranten
- Senioren
- Kinder- und Jugendliche

Mit Blick auf die zentrale Rolle von Studierenden für die zivilgesellschaftlich und freiwillig organisierte Hilfe, sollte also die Liste in jedem Fall ergänzt werden um

- Studierende.

Der Forschungsstand weist aus, dass der Anteil von *Frauen* in den Organisationen des Bevölkerungsschutzes bei nur ca. 8% (bei über 50% Bevölkerungsanteil) liegt (Geier 2012), in der hauptamtlichen Feuerwehr der Stadt Hagen beträgt ihr Anteil sogar weniger als 1%, in den Löschgruppen der Freiwilligen Feuerwehr immerhin ca. 3% (vgl. Hlusiak 2013; Lenke, Reichl, v.Schlascha 2012). Als Gründe für diese Unterrepräsentanz werden unterschiedliche Faktoren genannt. So sind Frauen – wie ihr Abschneiden bei den körperlichen Leistungstests zeigt (z.B. beim Eignungstest G 26 in seinen verschiedenen Varianten) – im Vergleich mit Männern physisch schwächer; sie könnten diesen vermeintlichen Nachteil jedoch durch bessere Wendigkeit und Geschicklichkeit ausgleichen. Und obwohl sie als integrativ und prosozial gelten, wird ihnen in der „Männerdomäne“ Feuerwehr doch mit Befürchtungen gerade hinsichtlich der Gruppendynamik und der

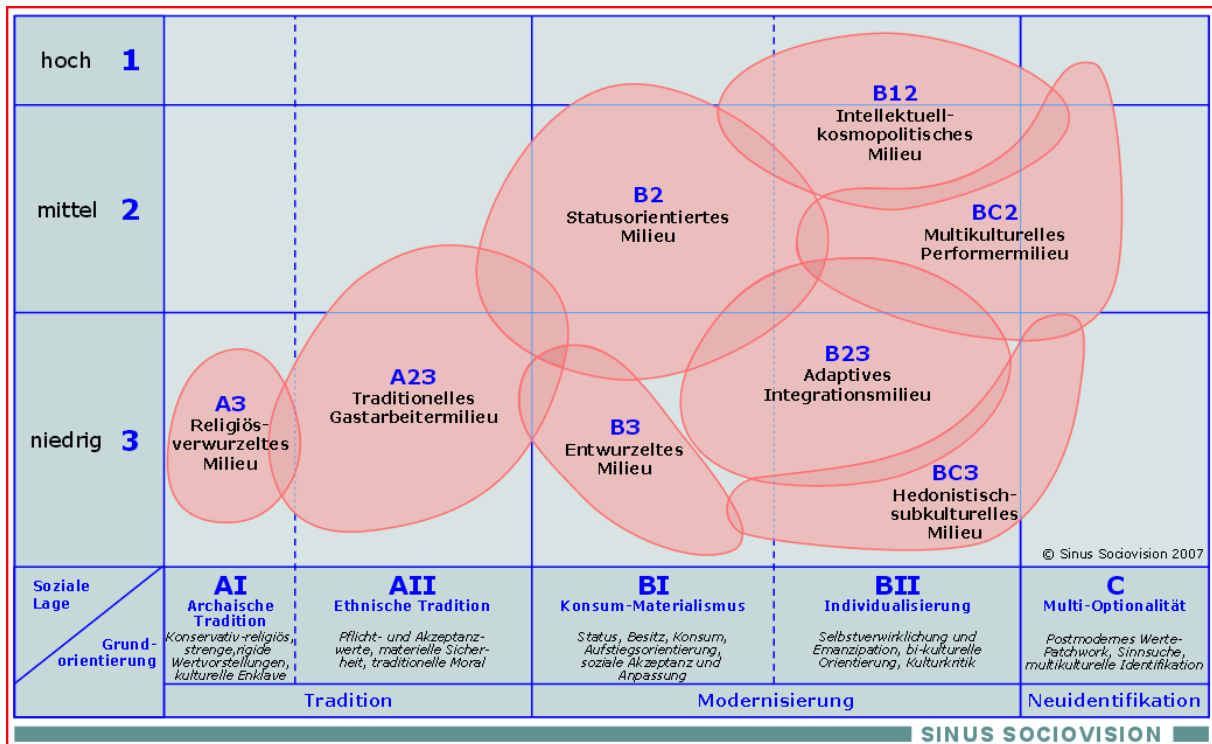
kameradschaftlichen Beziehungen begegnet. Schließlich zeigen Frauen deutlich geringeres Interesse an Technik (Fahrzeugen, Gerätschaften, Ausrüstung) als Männer, so dass sie oft auch mit ganz anderen als technikaffinen beruflichen Qualifikationen aufwarten, für die in der Feuerwehr nur eingeschränkte Verwendungsmöglichkeiten geboten werden. So verweisen denn auch die Rekrutierungswege von Frauen in der Feuerwehr ganz eindeutig darauf, dass sie nicht durch die Tätigkeitsprofile der Feuerwehr, die altruistische Gesinnung oder das Streben nach sozialer Anerkennung zum Eintritt motiviert werden, sondern durch bestehende Freundschaften, Partnerschaften oder Familienzusammengehörigkeit.

Mit einem Bevölkerungsanteil von ca. 20% stellen auch Migranten eine bedeutende Zielgruppe für den Bevölkerungsschutz dar (Geier 2012), wo sie derzeit allerdings nur mit einem Anteil von etwa 3% vertreten sind. Ohne an dieser Stelle auf die laufenden Debatten zu Themen wie Integration, Assimilation oder Segregation eingehen zu können, auch ohne die Wirkungen zu diskutieren, die die deutsche und europäische Ausländer-, Asyl- und Flüchtlingspolitik bei den Betroffenen hinterlässt (Stichworte wären hier: Pegida, Willkommenskultur oder Abschiebepaxis), ohne also auf solche, den Hintergrund eines jeden konzeptionellen Ansatzes in diesem Feld maßgeblich bestimmende Rahmenbedingungen eingehen zu können, werden im wesentlichen die folgenden Umstände für die geringe Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund in den Organisationen genannt (vgl. Geißler 2012; Lenke, Reichl, v.Schlascha 2012):

- Sprachprobleme
- Ethnisch-kulturelle Präferenzen: Status der Familie und Verwandtschaft, Engagements in eigenen Organisationen, Nachbarschaften, Stadtteilen, etc.
- Vorbehalte gegen Uniformträger als staatliche, polizeiliche, paramilitärische Akteure
- Geringe Kenntnisse über Bevölkerungsschutz in Deutschland
- Verschlossenheit der Hilfsorganisationen, die noch nicht aktiv genug um Migranten werben.

Um die Lage zu verbessern, wurden aus dem BMBF-Projekt INKA (<http://inka-sicherheitsforschung.de>) und dem EU-Projekt PROTECT (<http://bgz-protect.eu>) Vorschläge entwickelt, die z.B. Lotsen und Paten-Programme, die Zusammenarbeit

mit Migrantenorganisationen und entsprechende Informations- und Bildungsangebote vorsehen.



Migranten-Milieus in Deutschland 2007. Soziale Lage und Grundorientierung, Sinus Sociovision 2007

Es ist allerdings mit Blick auf die Sensibilisierbarkeit und mögliche Motivationslagen in dieser Zielgruppe zu bedenken, dass solche Aktivitäten nur erfolgreich sein können, wenn sie zugleich auf die milieu-spezifischen Voraussetzungen abstellen. Migranten sind nicht alle in gleicher Weise ansprechbar oder überhaupt mit Aussicht auf Erfolg für die Mitwirkung im Bevölkerungsschutz zu gewinnen.

„Die *bürgerlichen Migranten-Milieus* (28%) setzen sich aus dem Adaptiven Bürgerlichen Milieu (B23, 16%) und dem Statusorientierten Milieu (A23, 12%) zusammen. Diese Milieus vereint ihre gemeinsame Orientierung am bürgerlichen Mainstream der Mehrheitsbevölkerung. Daher sind sie für die Gewinnung für ein Ehrenamt außerhalb der eigenen ethnischen Gruppe besonders interessant, verfügen sie doch mit dem bundesdeutschen Milieumodell über deutliche Deckungsbereiche.

Weniger geeignet sind die prekären Migranten-Milieus (24%), bestehend aus dem Entwurzelten Milieu (B3, 9%) sowie dem Hedonistisch-Subkulturellem Milieu (BC3, 15%). Diese vor allem auch von jüngeren Jahrgängen geprägten Milieus sind von starken Integrationsproblemen im Bildungs- und Arbeitssektor gekennzeichnet, welche sich in der Bildung von Subkulturen und der Rückbesinnung auf die eigene Herkunftskultur niederschlagen.“ (Lenke, Reichl, v. Schlascha 2012, S.206).

Der demographische Wandel führt nicht nur dazu, dass der Anteil älterer Mitmenschen sich rasch erhöht; zugleich sind die *Senioren* unserer Tage in ihrem Alter auch viel gesünder und aktiver als frühere Generationen. Senioren sind heute jenseits der Verrentungs- oder Pensionierungsschwelle vielfach willens und fähig, sich weiterhin aktiv in das gesellschaftliche Leben einzubringen. Auch die Wirtschaft hat diese Gruppe als hoch qualifizierte und erfahrene Mitarbeiter wieder im Visier. Das eröffnet auch Chancen für den Bevölkerungsschutz und die Feuerwehr, z.B. Ehemalige nach der Berufskarriere zurück zu gewinnen. Dies soll z.B. durch die Lockerung von Altersgrenzen für bestimmte Einsatzbereiche, die Schaffung neuer Tätigkeitsfelder (in Planung, Beratung, Dokumentation, Nachbereitung etc.) und durch die Anpassung von Qualifikationsstrukturen, Aus- und Weiterbildungsprogrammen geschehen (vgl. Geier 2012, Neagele 2012).

Kinder und Jugendliche gehören seit langem zu den Zielgruppen der Rekrutierungsprogramme der Feuerwehren. Die Jugendfeuerwehr bzw. Jugendabteilungen der Freiwilligen Feuerwehren sind seit 1964 im Bundesverband deutscher Jugendfeuerwehren institutionalisiert (vgl. <http://www.jugendfeuerwehr.de>). Doch auch diese Strategie der Nachwuchsentwicklung und -pflege verfängt nicht mehr.

„»Die Jugendfeuerwehren sind unser großes Pfund«, sagt Hans-Peter Kröger, Präsident des Deutschen Feuerwehrverbandes. Das große Pfund wird kleiner. In Sachsen stehen den 49.000 erwachsenen Kameraden nur 10500 Feuerwehrjugendliche gegenüber. Plötzlich muss die Feuerwehr über Marketing nachdenken, über Kampagnen und Markenbildung, Zielgruppen und Entertainment, sie muss sich fragen, was sie noch wert ist in einer Zeit, da Jugendliche sich überall die Zeit vertreiben wollen, aber nicht unbedingt im Gerätekundeunterricht der FFW Oberoderwitz.“ (Machowecz 2010, S. 2)

Deshalb wird schon seit einigen Jahren noch früher, nämlich in der Altersgruppe ab 6 Jahren mit Konzepten einer Bambini-Feuerwehr oder den Lösch-Zwergen angesetzt. Auch die Anbindung an Schulen wird gesucht, etwa in Form von Feuerwehr- oder Brandschutz-Arbeitsgemeinschaften, die Synergien von Brandschutzaufgaben in den Schulen und den gesetzlichen Feuerwehr-Aufgaben in der Brandschutzerziehung schaffen wollen oder auch eine Institutionalisierung des Brandschutzes in den Schulen nach dem Muster des Schulsanitätsdienstes (vgl. <http://www.schulsanitaetsdienst.net>) anstreben.

Studierende als Zielgruppe für Hilfsorganisationen und Feuerwehren sind ebenfalls nicht neu, stehen aber bislang nicht wie die anderen genannten Gruppen direkt im Fokus der Sensibilisierungs- und Rekrutierungsbemühungen. Dabei liegt auf der Hand, dass es sich aus den folgenden Gründen lohnen könnte, gerade diese Gruppe aktiver anzusprechen. Studierende sind

- jung, leistungsfähig
- hoch qualifiziert, zahlreiche Fach- und Spezialgebiete
- Führungspersonal und Verantwortungsträger von morgen
- digital natives, technik-affin, innovationsfreudig
- zivilgesellschaftlich motiviert

Attraktoren

Der Begriff des Attraktors entstammt der Theorie dynamischer Systeme und bedeutet einen relativ stabilen Zustand, den ein System unter gegebenen Bedingungen annimmt. In hier verfolgten Zusammenhang steht der Begriff für angestrebte Lebensumstände im Sinne attraktiver Bedingungen und Möglichkeiten. In dem Streben nach befriedigenden Lebensumständen drücken sich jeweils ontogenetische rationale und emotionale Dispositionen, Erfahrungen und Wünsche sowie historische kulturelle Prägungen und politische und ökonomische Gegebenheiten und Möglichkeiten aus. M.a.W.: Was jemand anstrebt und für sich als befriedigend erlebt, hängt von seiner Persönlichkeit, seinem Charakter, seinem Wissen und Können genauso ab wie von den zu seinen Lebenszeiten bestehenden Bedingungen und Möglichkeiten.

Dieses Faktorengeflecht wird sehr schön in dem Erklärungsmodell für Freiwilligenarbeit von Peter Schüll (2004) gespiegelt. Es macht deutlich, dass es keine einfache Motivation (i.S. eines gezielten Antriebs oder einer spezifischen Aktivierung) für Freiwilligenarbeit gibt, sondern dass wir es bei der Frage nach den Gründen, die jemanden zum Ehrenamt führen, mit einem jeweils sehr persönlichen Bündel von Faktoren zu tun haben, zu dem im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten neben Affekten und Emotionen auch soziale Erwartungen, Wünsche und Projektionen gehören. Konkret nennt Schüll die folgenden Faktoren:

- *Soziokulturelle Faktoren wie Wertorientierungen, religiöse Überzeugungen, Lebenserfahrungen usw.*

- *Soziodemographische und sozioökonomische Faktoren* wie Alter, Geschlecht, Familiensituation, Bildungsniveau, Erwerbstätigkeit usw.
- *Motive*
Selbsterfahrung, Persönlichkeitsentwicklung, Sozialkontakte, Hedonismus, Sozialprestige, Altruismus
- *Ressourcen*
Zeit, ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, physisches Kapital, emotional-psychisches Kapital usw.

Vor diesem Hintergrund ist die Frage der Sensibilisierung und Motivation für Freiwilligenarbeit und Ehrenamt alles andere als trivial. Und dies vor allem deshalb, weil die Beweggründe für den Einzelnen, aber auch im Gesamtspektrum höchst widersprüchlich sein können. D.h.: es ist nicht mit einem klaren Ehrenamts-Faktorenbündel zu rechnen, sondern mit unterschiedlichen solcher Faktorenbündel für die verschiedenen Zielgruppen, für unterschiedliche Altersstufen, Bildungsvoraussetzungen und Angehörige unterschiedlicher Milieus (vgl. Lenke, Reichl, v. Schlascha 2011, S. 204ff.; Sinus Soziovision 2007; Beck 2011).

Was also bewegt Menschen in diesen Bereichen tätig zu werden? Diana Kietzmann fasst den Stand der Forschung dazu mit den folgenden Worten zusammen:

„... ausgehend von bisherigen Forschungen wurden Motive für die Ausübung eines freiwilligen Engagements zu Gruppen bzw. Bündeln zusammengefasst. Hintergrund ist, dass weniger einzelne, sondern vielmehr verschiedene und durchaus widerstreitende Motive handlungsleitend sein können (Evers 2001). So wird u.a. zwischen *fünf Motivgruppen* unterschieden: *altruistisch* (Pflichterfüllung und Gemeinwohlorientierung); *gemeinschaftsbezogen* (aktive Partizipation und Mitbestimmung); *problemorientiert* (Bewältigung eigener Probleme und Veränderung gesellschaftlicher Missstände) und *entwicklungsbezogen* (personal growth, Selbstverwirklichung) (Kistler, Pfau-Effinger, & Böhle 2001, S. 35). Inhaltlich ähnlich, jedoch in der Anzahl reduziert postulieren Anheier & Töpler (2001, S. 19) *vier verschiedene Motivbündel*: *altruistisch* (Solidaritätsgefühl für Arme und Notleidende, Mitgefühl oder Mitleid etc.), *instrumentell* (neue Erfahrungen und Fähigkeiten erlangen, sinnvolle Beschäftigung, Einsatz, etc.), *moralisch-obligatorisch* (moralische oder religiöse Pflichten, humanitärer Beitrag für die Gemeinschaft etc.) und *gestaltungsorientiert* (aktive Partizipation und Mitbestimmung, Veränderung gesellschaftlicher Missstände etc.).“ Kietzmann 2013, S. 3 (meine Hervorhebungen)

Entsprechend differenziert fallen denn auch die Antworten aus, wenn nach Anreizen für ein ehrenamtliches Engagement gefragt wird

Gründe für ehrenamtliches Engagement *)										
Es haben sich für ein ehrenamtliches Engagement entschieden...	insge-	**) Ost		West	Männer	Frauen	18- bis 29-	30- bis 44-	45- bis 59-	60 Jahre
	samt	%	%	%	%	%	Jährige	Jährige	Jährige	und älter
... weil es Spaß macht	82	80	83	83	81	85	81	84	79	
... um an einer sinnvollen Sache mitzuarbeiten	80	80	80	81	80	74	81	84	77	
... um die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitzugestalten	74	81	82	71	77	67	73	80	71	
... um mit anderen Menschen zusammenzukommen	67	67	67	66	68	55	60	72	71	
... weil sie sich durch ihr Engagement persönlich besser fühlen	55	61	54	51	60	44	50	60	60	
... wegen ideellen Anreizen	32	32	32	31	32	36	35	27	34	
... um wichtige Qualifikationen zu erwerben	18	21	18	16	20	26	25	13	10	
... um in der Organisation voranzukommen	15	22	14	15	15	21	13	19	11	
... um beruflich voranzukommen	12	19	11	10	14	33	12	9	5	
... um Ansehen und Einfluss in ihrem Lebensumfeld zu erwerben	12	9	12	13	11	27	11	11	8	
... weil sie persönlich bereits einmal von einer Katastrophe betroffen waren	9	11	9	8	10	1	4	15	11	
... wegen materiellen Anreizen	3	2	3	4	2	3	3	2	1	

*) Basis: Befragte, die sich ehrenamtlich engagieren
 **) Prozentsumme größer 100, da Mehrfachnennungen möglich

Quelle: Lange, Endreß, Wendekamm 2011, S. 6

Und als Gründe, die gegen ehrenamtliches Engagement sprechen werden genannt

Gründe für ehrenamtliches Engagement *)										
Es engagieren sich nicht ehrenamtlich, weil...	insge-	**) Ost		West	Männer	Frauen	18- bis 29-	30- bis 44-	45- bis 59-	60 Jahre
	samt	%	%	%	%	%	Jährige	Jährige	Jährige	und älter
... sie keine Zeit dafür haben	71	69	72	73	70	82	93	76	40	
... sie früher schon einmal ehrenamtlich aktiv waren, aber aufgehört haben	11	7	12	16	6	12	4	16	13	
... sie keine ausreichenden Informationen haben	10	3	11	11	8	25	9	5	4	
... sie keine Lust haben	9	1	11	12	7	17	5	11	7	
... sie sich nicht binden oder keine Verpflichtungen eingehen wollen	9	2	11	11	8	14	5	11	8	
... die Angebote nicht ihren Interessen entsprechen	9	2	10	11	6	16	6	7	6	
... es ein zu hoher bürokratischer Aufwand wäre	6	2	7	6	6	8	6	4	6	
... es aus gesundheitlich Gründen nicht möglich ist	6	7	6	5	8	0	0	7	16	
... es ihnen persönlich nichts bringt	5	3	6	6	5	8	4	6	6	
... es altersbedingt nicht geht	4	4	4	2	6	0	0	0	14	
... sie keinen Sinn darin sehen	4	1	5	7	1	5	3	5	3	
... sie mit denen, die da arbeiten nichts anfangen können	2	1	2	2	1	1	3	2	1	
... es zu gefährlich ist	1	0	1	1	1	1	1	2	0	

*) Basis: Befragte, die sich nicht ehrenamtlich engagieren
 **) Prozentsumme größer 100, da Mehrfachnennungen möglich

Quelle: Lange, Endreß, Wendekamm 2011, S. 7

Fassen wir den Forschungsstand zur Motivation für ein Ehrenamt im Bevölkerungsschutz mit speziellem Blick auf die Feuerwehr zusammen, so lässt sich als wesentliches Ergebnis feststellen, dass zwar eine Reihe von relevanten Untersuchungen für den Bereich der Hilfsorganisationen, des Bevölkerungs- und Katastrophenschutzes in generalisierender Ausrichtung vorliegen, für das Ehrenamt in der Feuerwehr jedoch kaum spezifische Analysen verfügbar sind. Ob die generalisierten Ergebnisse für das Engagement im Bevölkerungsschutz umstandslos für die Feuerwehr adaptiert bzw. spezialisiert werden dürfen, wäre erst noch zu klären. Hans-Jürgen Lange hat in einem Lehrforschungsprojekt die Attraktivität speziell der Freiwilligen Feuerwehr untersucht. In seinem Bericht fasst er das Ergebnis so zusammen:

„Zentrales Ergebnis dieses Lehrforschungsprojektes war die Erkenntnis, dass das Bild der Freiwilligen Feuerwehren in der Bundesrepublik Deutschland sich zwischen Unwissenheit und Stereotypen bewege. Ein stereotypisches Bild liege hier bei jenem Bevölkerungsteil vor, der keine Verbindung zu einem Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr habe. Folglich fehle es bei ihnen an einem realistischen Bild hinsichtlich der zugrunde liegenden Strukturen und den tatsächlichen Tätigkeiten der Freiwilligen Feuerwehren sowie der Motivationen der Freiwilligen Feuerwehrleute. So bestehe eine weit verbreitete Meinung, dass Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren „einfache“ Menschen seien, die sich primär aus Eigeninteresse an Selbstschutz engagierten und deren Mentalität oft von einer ländlichen Dorfkultur geprägt sei. Zudem herrsche die Annahme vor, dass Freiwillige Feuerwehren als exklusive Gemeinschaften aufträten, die Andersartigkeit, Fremde und vor allem auch Frauen nicht gerne in ihre Gemeinschaft einbinden würden. Diese Stereotypen gründeten sich daher auf einem sehr negativen Bild in der Außenwahrnehmung durch nicht involvierte Bürger. Zwar ließen sich manche Vorurteile auf tatsächliche Umstände in den Freiwilligen Feuerwehren, wie den geringen Frauenanteil, oder eine starke Präsenz der Freiwilligen Feuerwehren auf Volksfesten in Städten und Kommunen zurückführen, jedoch sei ein starker Unterschied zwischen der Außen- und Innenwahrnehmung der Freiwilligen Feuerwehren zu erkennen. So wäre das positive Bild, welches durch Bürger getragen werde, die eine Verbindung zur Freiwilligen Feuerwehr und damit Anteil an der Innenwahrnehmung hätten, geprägt von der Hilfs- und Einsatzbereitschaft der ehrenamtlich Engagierten und der starken Einbindung in ein städtisches Leben. Die in der Außenwahrnehmung der Feuerwehren vorhandenen Vorurteile könnten als ein Hinderungsgrund für ein vermehrtes Engagement der bisher nicht beteiligten Bevölkerung gesehen werden. Es gehe daher umso mehr darum, ein auch für urbane Gegenden positives Bild der Feuerwehr in der Außenwahrnehmung zu etablieren. Eine Möglichkeit bestehe darin, die Tätigkeitsfelder der Freiwilligen Feuerwehren auf Bereiche zu erweitern, die eine aktuelle thematische Relevanz in der Politik und den Medien bildeten. So zeigt sich zur Zeit, dass das Thema der Nachhaltigkeit in der Ökologie sowie auch der Ökonomie einen starken Trend erlebt. Die Freiwilligen Feuerwehren sind zwar bereits in diesen Bereichen tätig, kommunizieren dieses Bild jedoch zu selten an die breite Öffentlichkeit. Als positive Faktoren, welche die allgemeine Attraktivität der

Feuerwehren hervorheben würden, nannten die befragten Personen wiederholt ein hohes Ansehen in der Bevölkerung und eine damit einhergehende Wertschätzung der Tätigkeit. Des Weiteren spiele das Gefühl, etwas Positives für die Gesellschaft zu tun, eine große Rolle für die Attraktivität der Freiwilligen Feuerwehren.“ Lange 2014, S. 8f.

Befragung zum NRW-Tag 2014 in Bielefeld

Mit dem NRW-Tag 2014 in Bielefeld bot sich für das Projekt FeuerwEhrensache eine Gelegenheit, die geplanten Befragungen (Fokusgruppen, Repräsentative Umfrage für Bevölkerung in NRW) durch eine weitere Explorationsstudie zu ergänzen.

Auf Basis des Forschungsstandes ergaben sich dafür folgende Ziele.

Ziele

Die Befragung anlässlich des NRW-Tages soll bei Passanten / Besucher (mit schwachem Involvement, d.h.: sie zeigen Interesse an Exponaten und Informationen der FW) Meinungen und Einstellungen zur Attraktivität der Feuerwehr und des Ehrenamtes erheben. Da der Ort der Befragung die sog. Blaulichtmeile, also ein Expositionsraum des NRW-Tages war, in dem sich Feuerwehr, Hilfs- und Rettungsdienste präsentierten, sollten neben Feuerwehrleuten auch Mitglieder von Nicht-FW-Organisationen befragt werden.



Blaulichtmeile NRW-Tag 2014 (Foto: M.Kortmann, Panoramio.

<http://www.panoramio.com/photo/108895790> (23.03.2015))

Ausdrückliches Ziel ist die Einbeziehung von Frauen und Migranten sowohl in der Gruppe der Passanten als auch bei FW, Hilfs- und Rettungsorganisationen.

Methode

Die Erhebung wurde als assistierte schriftliche Befragung durchgeführt, d.h. dass auf Wunsch der Befragten auch der Interviewer die Fragen wie in einem Leitfaden-Interview stellen und die Antworten eintragen konnte.

Die Fragebögen wurde in EVASYS erstellt, die Rohdaten wurden ebenfalls mit diesem System erfasst und in Excel- und SPSS-Format zur Verfügung gestellt.

Der 4-seitige Fragebogen ist im Anhang abgedruckt.



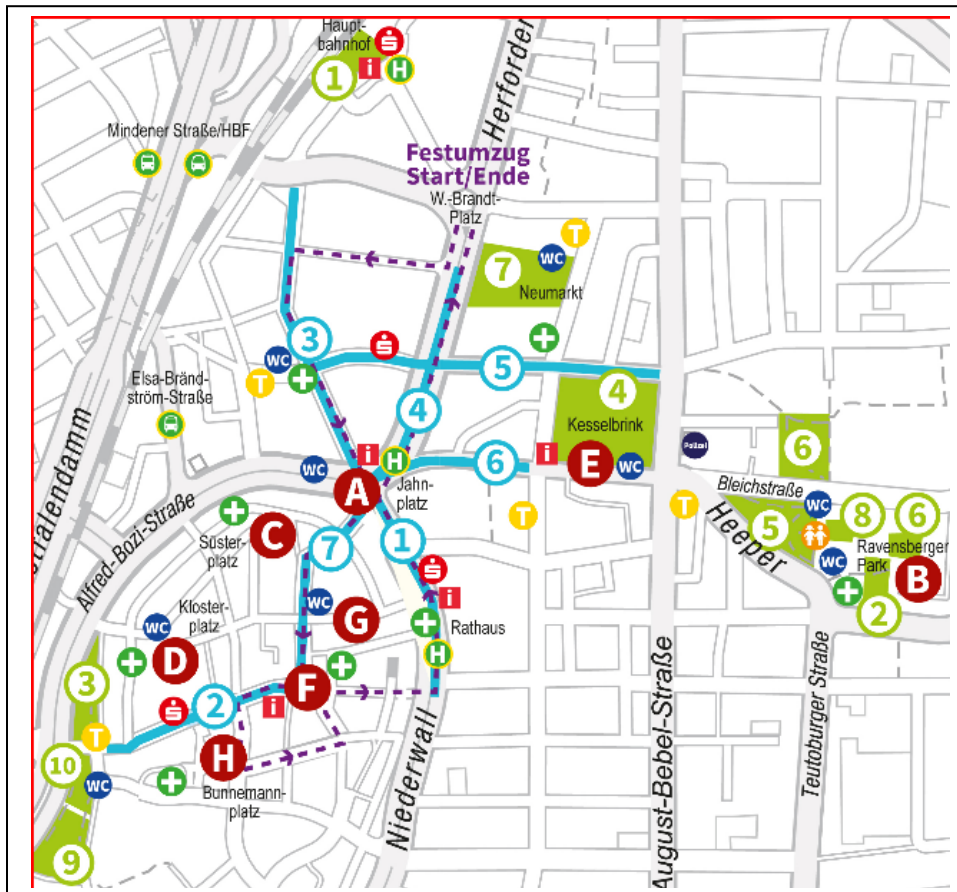
Blaulichtmeile, Neumarkt, NRW-Tag 2014, Stand der Feuerwehr (Foto: M. Kortmann, Panoramio. <http://www.panoramio.com/photo/108895743> (23.03.2015))

Inhaltlich ist die Befragung gegliedert in einen Allgemeinen Teil (Soziodemographie), einen Abschnitt zum Thema Ehrenamt, einen Abschnitt zum Tätigkeitsprofil der FW sowie zu eigenen Beziehungen zur FW, einen Abschnitt zur Differenzierung von FFW und BFW entlang von Merkmalen bzw. Eigenschaften, den Abschluss bilden Fragen zur Steigerung der Attraktivität der FW und der Zukunft des Bevölkerungsschutzes.

Durchführung

Termin: 2.06.2014, NRW-Tag 2014, ganztägig

Ort: Stadt Bielefeld, Blaulicht-Meile



Lageplan; Ziffer 4 bezeichnet die Blaulicht-Meile, Ziffer 7 Expositionsraum der Feuerwehren. (Quelle:

http://www.mfkjks.nrw.de/web/media_get.php?mediaid=31470&fileid=106076&sprachid=1 (23.02.2015))

Personaleinsatz: Prof. Rusch mit 2 Wiss. Mitarbeitern und 2 Student. Hilfskräften, insgesamt 5 Personen, von den jeder ca. 20 Interviews / Fragebogenbearbeitungen durchgeführt hat.

Vorgehen: Die Probandengruppen wurden nach Erreichbarkeit und Bereitschaft vor Ort zufällig zusammengesetzt. Es wurde angestrebt, die Gruppen nach Geschlechts- und Altersgruppenzugehörigkeit ausgewogen zu besetzen. Bei den FW-Angehörigen

sollen weibliche Kräfte, Jugendliche und Kräfte mit Migrationshintergrund besonders berücksichtigt werden.

Die einzelnen Interviews / Fragebogenbearbeitungen dauerten jeweils ca. 10 Min.

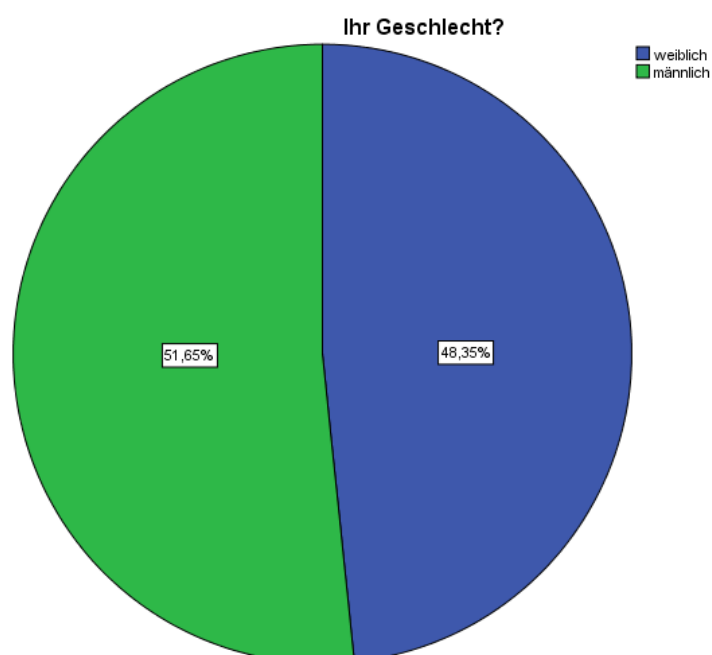
Ergebnisse (siehe auch Anhang 2 für vollständige Statistik)

An der Befragung haben insgesamt 100 Personen teilgenommen. Leider haben nicht alle auch alle Fragen beantwortet, so dass für einzelne Fragestellungen bis zu ca. 20% fehlende Daten zu beobachten sind. Betrachten wir also im Folgenden die Ergebnisse der Befragung in den verschiedenen oben genannten Themenfeldern.

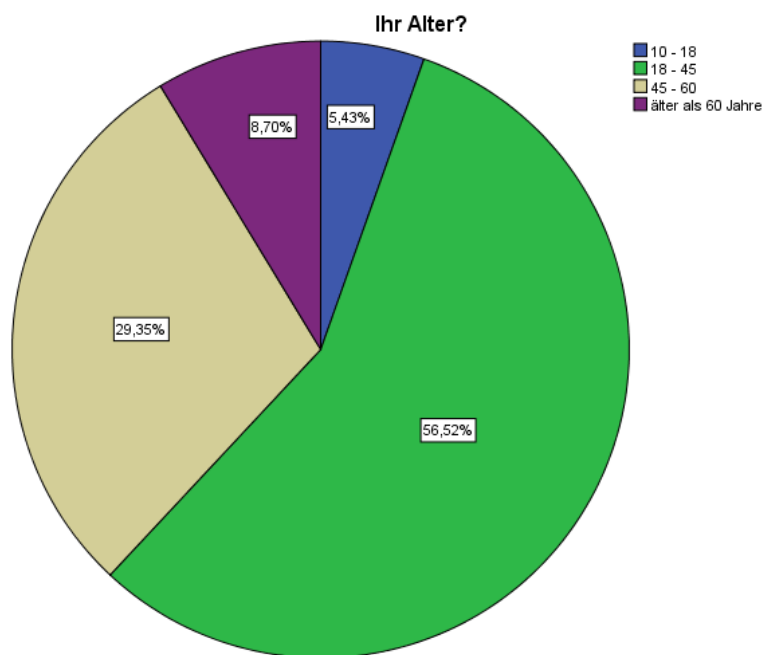
Soziodemographie

Die soziodemographische Zusammensetzung zeigt, dass die Vorgaben für die Gewinnung von Interviewpartnern in den vorgesehenen Segmenten recht gut gelungen ist.

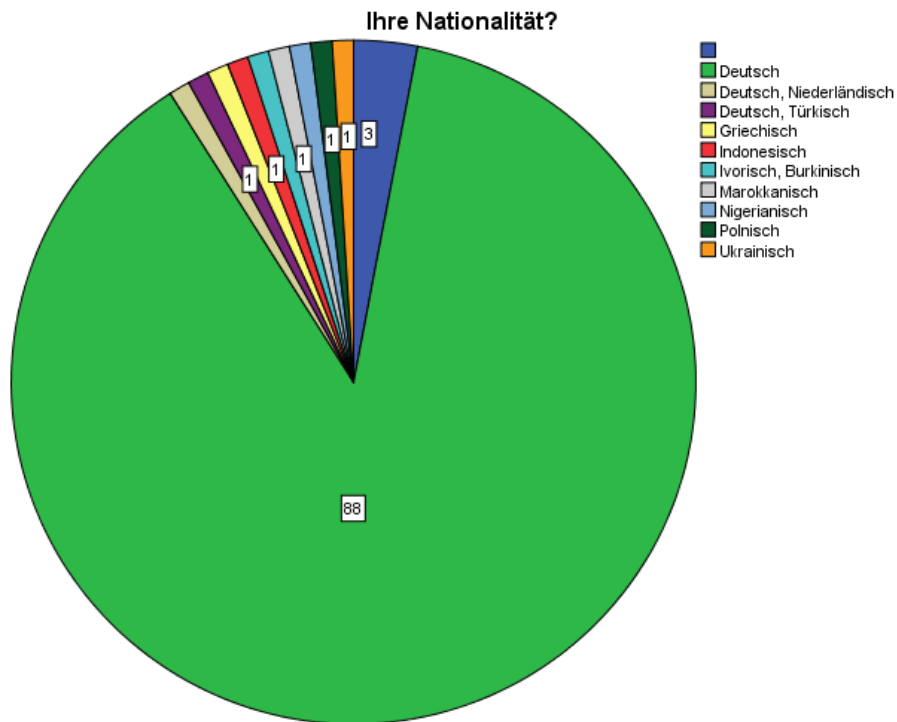
Die *Geschlechterverteilung* weist jedoch – entgegen der Verteilung im Bevölkerungsdurchschnitt (Zahlen laut Zensus 2011; Deutschland: W 51,2%; M 48,8%) – einen erhöhten Anteil männlicher Teilnehmer aus. Das ist für die Befragung auf der Blaulicht-Meile allerdings auch keine Überraschung, ist doch der Anteil männlicher Teilnehmer / Besucher hier ohnehin erhöht.



Die *Altersstruktur* der Stichprobe weicht in mehrfacher Hinsicht vom Bevölkerungsdurchschnitt ab (vgl. BPB 2015). Die Alterszielgruppe der 18- bis 45-Jährigen ist hier überrepräsentiert (im Vergleich mit 41% Anteil an der Gesamtbevölkerung; Stand 2011), die Gruppe der 10- bis 18-Jährigen dagegen unterrepräsentiert (gegenüber ca. 10% in der Gesamtbevölkerung). Die Gruppe der 45- bis 60-Jährigen ist nur leicht unterrepräsentiert.



Die Zusammensetzung der Stichprobe nach *Nationalität bzw. Migrationshintergrund* ergibt folgendes Bild: Bei 3% fehlenden Daten liegt der Anteil von doppelten Staatsbürgerschaften, ausländischen europäischen und außereuropäischen Nationalitäten bei ca. 14%. Der Durchschnittsanteil ausländischer Bevölkerung in NRW betrug 2014 ca. 12%. Die Stichprobe trifft diesen Wert nicht genau, bewegt sich jedoch im Großen und Ganzen in einem noch angemessenen Bereich. Auffällig abweichend ist allerdings, dass türkischstämmige Migranten hier mit nur einer Person deutlich unterrepräsentiert sind. Der afrikastämmige Anteil ist dagegen überrepräsentiert.



Haben Sie einen Migrationshintergrund?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozente
Gültig	ja	13	13,0	13,8	13,8
	nein	81	81,0	86,2	100,0
	Gesamtsumme	94	94,0	100,0	
Fehlend	System	6	6,0		
Gesamtsumme		100	100,0		

Mit diesen Anteilen lassen sich – für die explorativen Zwecke der Untersuchung – durchaus sinnvoll Hinweise und Trendeinschätzungen zum Thema für die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund gewinnen.

Ehrenamt

Von den 80 Befragten, die zu diesem Punkt geantwortet haben, sind 35 ehrenamtlich tätig, das entspricht einem Anteil von ca. 44%. Im Vergleich mit dem Freiwilligen-Survey von 2009, der einen Anteil von 36% freiwillige Engagierter in der Gesamtbevölkerung identifiziert hatte, liegt der Anteil also in der Stichprobe leicht darüber.

Kreuztabelle Ihr Geschlecht?*Sind Sie ehrenamtlich tätig?

Anzahl

		Sind Sie ehrenamtlich tätig?		Gesamtsumme
		ja	nein	
Ihr Geschlecht?	weiblich	13	25	38
	männlich	22	20	42
Gesamtsumme		35	45	80

Ein auffälliger Unterschied zwischen den Geschlechtern ist hier nicht erkennbar, was im Wesentlichen auch so dem Bevölkerungsdurchschnitt entspricht.

Differenzierter stellen sich die Verhältnisse mit Blick auf die Art des Ehrenamtes dar. Hier zeigt sich, dass die *Frauen* überwiegend (in 8 von 12 Fällen, d.h. zu 67%) außerhalb des Bevölkerungsschutzes ehrenamtlich tätig sind, nämlich in

- BürgerInnenbüro
- *Jugendfeuerwehr*
- Kirche
- Kirchengemeinde
- *Malteser Hilfsdienst*
- Moschee-Verein
- Schulpflegschaft
- SJD – Die Falken
- Tennis-Verein
- Stiftung
- Teddyklinik
- *THW (2 Personen)*
- Sportverein (Schriftwart)

Bei den Männern zeigt sich ein deutlich anderes Profil; hier sind nur 10 von 22 Personen, d.h. nur 45% außerhalb des BOS-Bereiches ehrenamtlich tätig:

- *ASB (2 Personen)*
- Bielefelder Haus
- *DLRG*
- *Feuerwehr (3 Personen)*

- *Freiwillige Feuerwehr (2 Personen)*
- *Löschabteilung FW (1 Person)*
- Heilpädagogische Hilfe
- Hospiz
- IHK
- Kirche
- Kommunale Jugendarbeit
- LSB NRW
- Sport (3 Personen)
- SoVD
- *THW*

Während also nur ca. 33% der von uns befragten Frauen ein Ehrenamt im BOS-Bereich wahrnehmen, gilt dies für 55% der befragten Männer. Noch deutlicher ist der Unterschied mit Blick auf die Tätigkeiten in der Feuerwehr. Nur eine einzige Frau (von 12) ist dort (in der Jugendfeuerwehr) aktiv. Bei den Männern sind es immerhin 6 von 22, also etwa 30%.

Diese Differenz ist schon bemerkenswert. Sie spiegelt die bereits im Forschungsstand genannten Verhältnisse.

FAZIT: *Mit Blick auf die von Frauen bevorzugten Formen des ehrenamtlichen Engagements wäre zu bedenken, ob in der Feuerwehr Tätigkeitsprofile mit entsprechenden Ausrichtungen identifiziert oder geschaffen werden können.*

Betrachtet man das ehrenamtliche Engagement von *Menschen mit Migrationshintergrund*, so zeigt sich, dass sich nur 3 von 13, also ca. 23% überhaupt ehrenamtlich engagieren und zwar in

- *Feuerwehr*
- *Moschee-Verein*
- *Sportverein.*

Der hier beobachtete Anteil ehrenamtlich tätiger Migranten ist zwar überdurchschnittlich, was wohl dem Anlass der Befragung geschuldet ist, zeigt aber ebenfalls, dass auf den BOS-Bereich nur ein kleiner Anteil des Engagements (1 von

3 Personen) entfällt (was wiederum, auch in der Größenordnung) dem Bundesdurchschnitt entspricht.

Auf die Frage, was für oder gegen das ehrenamtliche Engagement in der Feuerwehr spricht, hat diese Person geantwortet:

„Man kann nicht am Rande einer Gesellschaft leben. Wenn man in einem Land wie Deutschland ist, wo einem alles angeboten wird, sollte man auch mitmachen, um eigene Integration zu beschleunigen.“

Aus dieser Antwort spricht zwar ein starkes Motiv für die Integration, das jedoch letztlich gar nicht feuerwehr-spezifisch ist.

FAZIT: *Die Motivationslage von Migranten in den Feuerwehren muss weiter aufgeklärt werden, vor allem mit Blick auf feuerwehr-spezifische Motive.*

Tätigkeitsprofil und Bild der FW

In diesem Teil der Befragung ging es um die Kenntnisse über die Feuerwehr. In den geschlossenen Frageteilen waren Antworten vorgegeben, die teils zutreffend, teils unzutreffend sind. In einigen Tätigkeitsbereichen tun sich auch Grenzfälle und Unschärfen auf.

Im Großen und Ganzen wissen die Befragten recht gut, was die Feuerwehr tut, nämlich *Brände löschen* (93% der Befragten geben das an). Allerdings sind immerhin fast 50% der Ansicht, dass auch die medizinische Versorgung von Verletzten dazu gehört.

Auch die *Bergung* von Fahrzeugen, Verletzten oder Verschütteten wird von über der Hälfte der Befragten als Aufgabe der Feuerwehr gesehen. Und auch die *Rettung* von Verletzten sowie von Hab und Gut sehen weit über 50% in den Händen der Feuerwehr.

Klarerweise wird das *Feuerwehr-Profil in diesen Bereichen unscharf*, denn Rettungs- und Hilfsdienste sehen ihre Aufgaben ebenfalls dort.

Auch in den beiden besonders zu betrachtenden Zielgruppen, Frauen und Migranten, sind von diesem allgemeinen Aufgaben-Profil keine auffälligen Abweichungen zu beobachten. Das Antwortverhalten von Frauen und Migranten entspricht im Wesentlichen dem generellen Antwortmuster.

Bei den *Freitexteingaben*, die ergänzend möglich waren, wurde genannt:

- Brandschutzerziehung
- Vorbeugender Brandschutz
- Häusliche Notfälle
- Beseitigt Bienen- oder Wespennester

Von Bedeutung für folgende Untersuchungen dürften vor allem die drei erstgenannten Fälle sein, der letzte könnte unter häusliche Notfälle subsummiert werden.

***FAZIT:** Das Tätigkeits-Profil der Feuerwehr ist nur mit Blick auf das Löschen von Bränden klar. Insgesamt scheinen wichtige Aufgabenbereiche in Überschneidungen mit anderen Organisationen zu verschwimmen. Das Profil müsste also entsprechend geschärft werden.*

Beziehungen zur Feuerwehr

Welche Beziehung haben Sie zur Feuerwehr? Auf diese Frage gab es nur drei auffällige Antworten (mit einem Anteil ab 20% der Befragten):

- Ich weiss nur, dass es eine Feuerwehr in meinem Wohnort gibt (sagen 45% der Befragten)
- Es gibt Feuerwehrangehörige in meinem Freundes- und Bekanntenkreis (sagen 43% der Befragten)
- In meiner Familie ist jemand Mitglied einer Feuerwehr (20% der Befragten).

Man muss sich klar machen, dass Ort und Zeitpunkt der Befragung die Antwortverhältnisse mit hoher Wahrscheinlichkeit zugunsten der Feuerwehr beeinflussen, denn unter den Bedingungen der Baulicht-Meile ist der Anteil von Personen mit persönlichen Beziehungen in die Feuerwehr hinein deutlich erhöht. Dazu passt auch der Anteil von 17% der Probanden, die beruflich mit der Feuerwehr zu tun haben. Die Antworten (siehe ausführlich im Anhang 2, S. 3) spiegeln also vor allem die sozialen Beziehungsnetzwerke der Besucher und Aussteller sowie sozialisationsbedingte Umstände, die eine gewisse Nähe zur Feuerwehr hergestellt haben (Elternhaus, Freundeskreis, Beruf etc.).

Diese Netzwerke sind auch für die Rekrutierung / Reaktivierung besonders interessant. Kietzmann, Kehl & Schmidt (o.J.) stellten nämlich folgendes fest:

„Obgleich die befragten ExpertInnen der Organisationen eine Vielzahl an Strategien bzgl. Öffentlichkeitsarbeit nannten, haben vergleichsweise wenige der befragten freiwillig Engagierten darüber Zugang zu Organisationen gefunden. Vielmehr werden freiwillig Engagierte durch ihr näheres soziales Umfeld zu einer Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Krisenmanagement und Katastrophenschutz bewogen.“ (ebd., S. 1).

Der Befund kann aber auch aus der Außenperspektive interpretiert werden. Dann kommt man zu dem Schluss, dass selbst unter den günstigen Bedingungen der Blaulicht-Meile immerhin ca. 70% der Befragten keine besondere Beziehung zur Feuerwehr haben.

Immerhin 11% waren von Maßnahmen der Feuerwehr schon selbst betroffen.

FAZIT: *Beziehungsnetzwerke (Familie, Freundeskreise, Berufsumfeld etc.) sollten für die Attraktivierung des Ehrenamtes in der Feuerwehr systematischer betrachtet werden.*

Auch die Herstellung von Beziehungen zur Feuerwehr könnte eine Aufgabe sein. Dazu müssten Betroffenheiten (Frageteil 3) und Kenntnisse direkt genutzt werden.

Differenzierung von FFW und BFW

Die Unterschiede zwischen Freiwilliger und Berufsfeuerwehr können als allgemein bekannt angesehen werden. Rund 80% der Befragten reklamieren dieses Wissen für sich. Auch die differenzierte Betrachtung nach Einzelmerkmalen zeigt hier keine gegenteiliges Bild.

Betrachtet man jedoch die Gruppe der Migranten isoliert, so stellt sich heraus, dass nur ca. 50% den Unterschied kennen. Und das Antwortverhalten zu den Einzelmerkmalen legt die Vermutung nahe, dass diejenigen, die hier am Anfang unsicher waren, den Unterschied anhand der Einzelfragestellungen und Antwortvorgaben erst in der Befragung gelernt haben.

FAZIT: Die wichtigste Erkenntnis ist hier, dass nur 50% der Menschen mit Migrationshintergrund diesen grundsätzlichen Unterschied kennen. Für ihre Mobilisierung dürfte das bedeutend sein.

Steigerung der Attraktivität der Feuerwehr

Die Frage nach Ansätzen zur Steigerung der Attraktivität der Feuerwehr zeigt allgemein ein teilweise widersprüchliches Bild.

Während 63% der Befragten „mehr öffentliche Anerkennung“ reklamieren, scheint doch über die angemessene Form dieser Anerkennung keine klare Vorstellung zu bestehen. Die Verleihung von staatlichen Auszeichnungen (z.B. Bundesverdienstkreuz) scheint ebensowenig dazu zu gehören wie öffentliche Statusaufwertungen mit geldwerten Vorteilen (wie die Ehrenbürgerschaft).

Bevorzugt werden offenbar Formen einer gar nicht so öffentlichen bzw. gar nicht besonders öffentlich ausgestellten Anerkennung durch

- Steuererleichterungen
- Rentenpunkte
- Vergünstigungen (wie z.B. die Ehrenamtskarte).

Auf dieser Linie liegen auch die Einlassungen der Feuerwehr-Angehörigen, die in ihrem Wunsch nach Anerkennung und der Ablehnung öffentlicher Formen solcher Anerkennung eher noch ausgeprägter antworten.

Allerdings fallen in der Detailanalyse zwei Dinge auf.

1. Während praktisch alle der aufgelisteten Gratifikationen eher abgelehnt werden, gibt es eine Ausnahmen: *Vergünstigen* (wie Freikarten etc.)
2. Die Zurückweisung der Antwortvorgabe „Ehrenamt ist Ehrensache und bedarf keiner Belohnung“ ist bei den Feuerwehrangehörigen nahe 100%.

FAZIT: Gratifikationen für das Ehrenamt sollen offenbar nicht zu sehr im öffentlichen Rampenlicht stehen. Dezent, aber effektive Formen sind hier zu suchen.

Zukunft des Bevölkerungsschutzes

Die abschließende Frage zu Strategien zur Sicherung der Zukunft des Bevölkerungsschutzes zeigt ebenfalls ein widersprüchliches Bild, und im Ansatz auch nur wenig Innovationsoffenheit.

Faktisch folgen die Antworten dem klassischen Muster des „Weiter-So“ bzw. „Mehr-von-Demselben“, obwohl nur 9% Alles lassen wollen, wie es ist.

Mehr Ehrenamt, mehr Steuergeld und mehr Zusammenarbeit werden als Lösung gesehen.

Auch die Freitext-Antworten sind nicht sonderlich ergiebig:

- Vorhandenes verbessern
- Besser bezahlen
- Ausrüstung erneuern
- Weniger Hürden und Probleme durch Bürokratie und rechtliche Unsicherheiten.

FAZIT: *Es bleibt eine Aufgabe, über alternative Strategien laut nachzudenken, diese in die Diskussion zu bringen und zu Innovationen im Feld des Ehrenamtes in der Feuerwehr selbst anzuregen.*



Literatur und Quellenverzeichnis

- Anheier, H. K., & Toepler, S. 2001. Bürgerschaftliches Engagement zur Stärkung der Zivilgesellschaft im internationalen Vergleich. Gutachten für die Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestages (K Drs. Nr. 14/153). London/Baltimore.
- Beck, S. 2011. „Migranten und Engagement: Die Milieuperspektive“. In Forschungsjournal Soziale Bewegungen, 24. Jahrgang, Ausgabe 2.
- Bevölkerungsschutzportal 2015. Feuerwehr. http://www.bevoelkerungsschutzportal.de/BVS/DE/Zustaendigkeiten/Feuerwehr/feuerwehr_node.html (02.03.2015)
- BPB Bundeszentrale für politische Bildung 2015. Die soziale Situation in Deutschland. (<http://www.bpb.d/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61538/altersgruppen> (25.02.2015))
- Dbb Beamtenbund und Tarifunion 2014. Bürgerbefragung Öffentlicher Dienst. Einschätzungen, Erfahrungen und Erwartungen. Berlin.
- Evers, A. 2001. Es geht um mehr als das Ehrenamt. Die Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements als Thema einer Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages. Jahrbuch für Kulturpolitik, Band 1 (Thema: Bürgerschaftliches Engagement).
- Geier, W. 2012. „Zielgruppenorientierte Demografieforschung für den Bevölkerungsschutz“. In: Lange, Endreß, DRK. Ehrenamt im Bevölkerungsschutz. Witten., S. 50-54.
- Geißler, S. 2012. „Ehrenamtliches Engagement von Migranten im Katastrophenschutz“ In: Lange, Endreß, DRK. Ehrenamt im Bevölkerungsschutz. Witten., S. 96-101.
- Gensicke, Th. & S. Geiss 2010. Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. München.
- GfK Verein 2014. Trust in Professions 2014. http://www.gfk.com/Documents/Press-Releases/2014/GfK_Trust%20in%20Professions_e.pdf (02.03.2015)
- Hlusiak, S. 2013. Erarbeiten von Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Ausbildung im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst für weibliche Nachwuchskräfte. Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW. Abteilung Gelsenkirchen, Studienort Hagen. Projekt. Hagen, Mimeo.
- Kietzmann, D. 2013. „Motive Freiwilliger – Besonderheiten im Katastrophenschutz?“ In: BBE-Newsletter 4/2013 (http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2013/02/nl04_gastbeitrag_kietzmann.pdf (28.02.2015))
- Kietzmann, D.; Kehl, D. & S. Schmidt o.J. Motive freiwilligen Engagements im Krisenmanagement und Katastrophenschutz aus Sicht von ehrenamtlich Engagierten und Bevölkerungsschutzexperten: Eine qualitative Studie. Poster. (http://www.bmbf.de/pubRD/Motive_freiwilligen_Engagements_im_Bereich_Krisenmanagement_und_Katastrophenschutz_Kietzmann_Kehl_Schmidt.pdf (27.02.2015))
- Kistler, E., Pfau-Effinger, B., & Böhle, F. 2001. Struktur- und Motivationswandel Bürgerschaftlichen Engagements bei Erwerbstätigen und Arbeitslosen unter besonderer Berücksichtigung der Gender-Perspektive. Gutachten für die Enquete-Kommission "Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements" des Deutschen Bundestages (K Drs. Nr. 14/146). Berlin.

- Lange, H-J. 2014. Förderung des Ehrenamtes der Feuerwehr in NRW. Themenbereich: Erkenntnisse des Symposiums. Bericht über das Symposium „Bürgerschaftliches Engagement und Zivile Sicherheit“ in Herdecke. Mimeo
- Lange, H-J., Endreß, Chr. & Deutsches Rotes Kreuz e.V. 2012. Ehrenamt im Bevölkerungsschutz. Symposium, Witten.
- Lange, H-J., Endreß, Chr. & M. Wendekamm 2011. Ehrenamtliches Engagement im Zivil- und Katastrophenschutz.-Kurzfassung. Witten.
- Lange, H-J., Endreß, Chr., M. Wendekamm et al. 2012. Akteure, Perspektiven und Wechselbeziehungen der Naturgefahrenabwehr. In: Forschungsforum Öffentliche Sicherheit (Hg.), Schriftenreihe Sicherheit Bd. 9., Berlin
- Lenke, V., Reichl, B. & M. v. Schlascha 2011. Entwicklung von Strategien, um der sinkenden Zahl von ehrenamtlichen Mitgliedern der Freiwilligen Feuerwehr der Stadt Hagen entgegen zu wirken. Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW. Abteilung Gelsenkirchen, Studienort Hagen. Projekt, Einstellungsjahrgang 2011, Fachbereich KVD, Kurs: K11/01. Hagen. Mimeo.
- Machowecz, M. 2010. „Jugend – schwer entflammbar.“ In: ZEIT-online. <http://www.zeit.de/2010/25/S-Feuerwehrtage> (17.02.2015)
- Naegele, G. 2012. „Zur Rolle des Alters im ehrenamtlichen Engagement im Bevölkerungsschutz“ In: Lange, Endreß, DRK. Ehrenamt im Bevölkerungsschutz. Witten., S.36-41.
- Schüll, P. 2004. Motive Ehrenamtlicher. Eine soziologische Studie zum freiwilligen Engagement in ausgewählten Ehrenamtsbereichen. Berlin.
- Seitz, N. 2012. „Bevölkerungsschutz und ehrenamtliches Engagement aus Sicht des Bundes“. In: Lange, Endreß, DRK. Ehrenamt im Bevölkerungsschutz. Witten., S. 16-19.
- Sinus Soziovision 2007. Die Milieus der Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Eine qualitative Untersuchung von Sinus Sociovision. Auszug aus dem Forschungsbericht. Heidelberg
<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/migrantenmilieu-report-2007-pdf.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>
 (18.03.2015)

Anhang 1

Fragebogen

EvaSys	Pretest Freiwillige Feuerwehr	
Institut für Medienforschung, Universität Siegen		

Markieren Sie so: Bitte verwenden Sie einen Kugelschreiber oder nicht zu starken Filzstift. Dieser Fragebogen wird maschinell erfasst.
Korrektur: Bitte beachten Sie im Interesse einer optimalen Datenerfassung die links gegebenen Hinweise beim Ausfüllen.

Allgemein

Ihr Geschlecht? weiblich männlich

Ihr Alter? jünger als 10 10 - 18 18 - 45
 45 - 60 älter als 60 Jahre

In welchem Gebiet wohnen Sie? ländlich städtisch

Ihre Nationalität? Bitte schreiben Sie ihre Antwort leserlich in das untenstehende Feld.

Haben Sie einen Migrationshintergrund? ja nein

Ehrenamt

Sind Sie ehrenamtlich tätig? ja nein
Wenn ja, welche Organisation? Bitte schreiben Sie ihre Antwort leserlich in das untenstehende Feld.

Wie lange? unter 5 Jahre 5 - 20 Jahre 10 - 30 Jahre
 über 30 Jahre


In welcher Position und Funktion? Bitte schreiben Sie ihre Antwort leserlich in das untenstehende Feld.

Welche Organisationen im Bevölkerungsschutz sind Ihnen bekannt?

<input type="checkbox"/> DLRG	<input type="checkbox"/> DRK	<input type="checkbox"/> Malteser
<input type="checkbox"/> THW	<input type="checkbox"/> Johanniter Unfallhilfe	<input type="checkbox"/> Feuerwehr
<input type="checkbox"/> ASB	<input type="checkbox"/> Diakonie	<input type="checkbox"/> Unicef
<input type="checkbox"/> Bundeswehr	<input type="checkbox"/> CIA	<input type="checkbox"/> BND
<input type="checkbox"/> UMTS	<input type="checkbox"/> Polizei	<input type="checkbox"/> Sonstige

Sonstige? Bitte schreiben Sie ihre Antwort leserlich in das untenstehende Feld.

F130U0P1PL0V0 15.09.2014, Seite 1/4



Feuerwehr

Was wissen Sie über die Feuerwehr? Was macht die Feuerwehr?

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> löscht Brände | <input type="checkbox"/> rettet Tiere | <input type="checkbox"/> birgt Fahrzeuge |
| <input type="checkbox"/> birgt Verschüttete | <input type="checkbox"/> befreit Verunglückte | <input type="checkbox"/> richtet Feste aus |
| <input type="checkbox"/> pumpt überflutete Keller aus | <input type="checkbox"/> versorgt Verletzte medizinisch | <input type="checkbox"/> rettet bei einem Autounfall Verletzte |
| <input type="checkbox"/> rettet bei einem Brand Hab und Gut | <input type="checkbox"/> rettet bei einem Brand Tiere | <input type="checkbox"/> hilft bei alltäglichen Gefahren |
| <input type="checkbox"/> rettet Menschen im Wasser | <input type="checkbox"/> ist bekannt für hohen Bierkonsum | <input type="checkbox"/> ist eigentlich eine Art Stammtischersatz |
| <input type="checkbox"/> sperrt Straßen und regelt den Verkehr | <input type="checkbox"/> fahndet nach Kriminellen und nimmt diese fest | <input type="checkbox"/> versorgt Opfer mit Nahrung und Unterkunft |
| <input type="checkbox"/> stellt die Brandsicherheitswache bei Veranstaltungen | <input type="checkbox"/> hilft nach einem Sturm, die Straßen wieder frei zu machen | <input type="checkbox"/> errichtet Ölsperren, um ausgelaufenes Öl abpumpen zu können |
| <input type="checkbox"/> repariert Strom-, Gas-, Wasserleitungen und Telekommunikationseinrichtungen bei Großstörungen | <input type="checkbox"/> sonstiges | |

Sonstiges? Bitte schreiben Sie ihre Antwort leserlich in das untenstehende Feld.

Welche Beziehung haben Sie zur Feuerwehr?

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ich weiss nur, dass es eine Feuerwehr in meinem Wohnort gibt | <input type="checkbox"/> Kenne sie nur aus der Ferne und nur oberflächlich | <input type="checkbox"/> war schon selbst von Rettungs- bzw. Hilfsmaßnahmen der Feuerwehr betroffen |
| <input type="checkbox"/> bin selbst Mitglied einer Feuerwehr (BFW, FFW, WFW) | <input type="checkbox"/> in meiner Familie ist jemand Mitglied einer Feuerwehr | <input type="checkbox"/> ich habe beruflich Kontakt mit der Feuerwehr |
| <input type="checkbox"/> ich weiss, dass wir im Betrieb eine Werksfeuerwehr haben | <input type="checkbox"/> es gibt Feuerwehr-Angehörige in meinem Freundes- und Bekanntenkreis | <input type="checkbox"/> sonstiges |

Sonstiges? Bitte schreiben Sie ihre Antwort leserlich in das untenstehende Feld.

Ist Ihnen der Unterschied zwischen freiwilliger und Berufsfeuerwehr bekannt?

 Ja

 Nein

Wenn ja, was ist Ihrer Meinung nach der Unterschied zwischen Freiwilliger und Berufsfeuerwehr?
 Bitte schreiben Sie ihre Antwort leserlich in das untenstehende Feld.



Feuerwehr [Fortsetzung]

Im Folgenden sind weitere Merkmale benannt, für die Sie bitte entscheiden auf wen sie zutreffen.

	Berufsfeuerwehr	Freiwillige Feuerwehr	Beide	weder noch
bezahlt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tätigkeit nur als Hobby	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finanzierung des Lebensunterhalts	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
es geht mehr um Spaß als um die eigentliche Feuerwehrarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gut ausgebildet für alle Feuerwehreinsätze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
unbezahlt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sind nur in ihrer Freizeit tätig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nehmen regelmäßig an Weiterbildungsmaßnahmen teil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
trinken gerne viel Bier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sind ständig im Training	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
werden für Spezialeinsätze ausgebildet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Was spricht aus Ihrer Sicht für oder gegen das ehrenamtliche Engagement in der Feuerwehr?

Bitte schreiben Sie ihre Antwort leserlich in das untenstehende Feld.

Im Folgenden sind weitere Motive für oder gegen das ehrenamtliche Engagement benannt. Bitte entscheiden Sie ob Sie für oder gegen das Ehrenamt sprechen oder nicht!

	für	gegen	weder noch
zusätzliche Qualifizierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Männerdomäne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fahren mit Blaulicht und Sirene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anerkennung und Respekt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamgeist und Zusammengehörigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sinnvolle Freizeitbeschäftigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einsatz für die Gemeinschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
anspruchsvolle Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abenteuer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verantwortung übernehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tragen von Uniform	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Expertenwissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausnahmeerfahrungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hilfe zur Selbsthilfe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufnahmeverfahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wiedergutmachung von Fehlverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ängste (z.B. Höhenangst, Klaustrophobie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vorherige Krisen-/Katastrophenerfahrungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Risiko	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einsatzzeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gutmenschen, Menschen mit Helfersyndrom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesundheit, Fitness	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Feuerwehr [Fortsetzung]**Wie kann man nach Ihrer Ansicht das Ehrenamt der Feuerwehren attraktiver machen?**

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Steuererleichterungen | <input type="checkbox"/> Rentenpunkte | <input type="checkbox"/> mehr öffentliche Anerkennung |
| <input type="checkbox"/> Bundesverdienstkreuz verleihen | <input type="checkbox"/> Modernisierung der Ehrenamtsstrukturen | <input type="checkbox"/> Statusaufwertung (z.B. Ehrenbürgerschaft) |
| <input type="checkbox"/> Vergünstigungen (z.B. Freikarten, Gutscheine) | <input type="checkbox"/> Modernisierung der Ehrenamtsbezeichnung | <input type="checkbox"/> Ehrenamt ist Ehrensache und bedarf keiner Belohnung |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges | | |

Sonstiges? Bitte schreiben Sie ihre Antwort leserlich in das untenstehende Feld.

Wie kann man Ihrer Ansicht nach den Bevölkerungsschutz auch in der Zukunft sicherstellen?

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> mehr Privatisierung des Bevölkerungsschutz | <input type="checkbox"/> es sollte alles so bleiben wie es ist | <input type="checkbox"/> mehr ehrenamtliches Engagement |
| <input type="checkbox"/> mehr Steuergeld für Bevölkerungsschutz | <input type="checkbox"/> mehr überkommunale, nationale und internationale Zusammenarbeit | <input type="checkbox"/> sonstiges |

Sonstiges? Bitte schreiben Sie ihre Antwort leserlich in das untenstehende Feld.

Vielen Dank!

Für diese Untersuchung ist verantwortlich:

Prof. Dr. Gebhard Rusch
Universität Siegen
Adolf-Reichwein-Str. 2
57068 Siegen



Anhang 2

Deskriptive Statistik (Häufigkeiten)

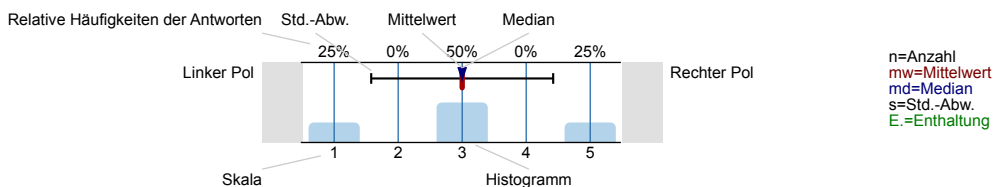
Bielefeld
28.06.2014
Erfasste Fragebögen = 100



Auswertungsteil der geschlossenen Fragen

Legende

Frage**text**

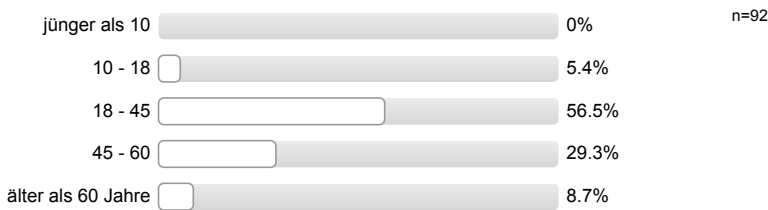


Allgemein

Ihr Geschlecht?



Ihr Alter?



In welchem Gebiet wohnen Sie?



Haben Sie einen Migrationshintergrund?



Ehrenamt

Sind Sie ehrenamtlich tätig?

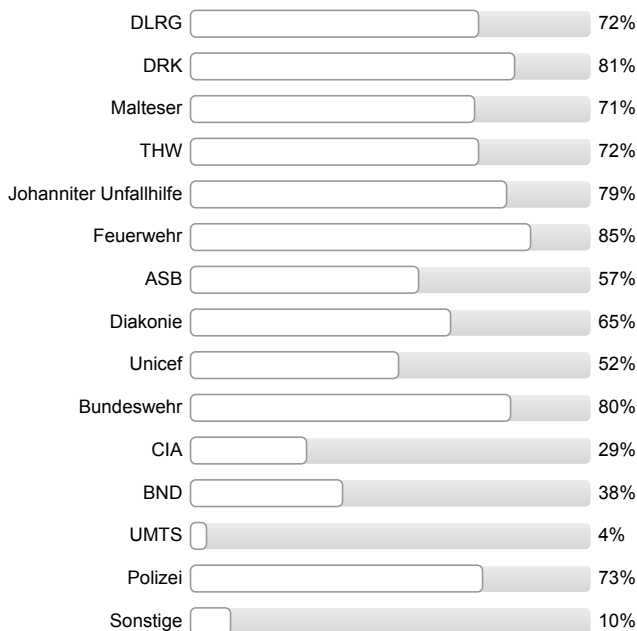


Wie lange?



Welche Organisationen im Bevölkerungsschutz sind Ihnen bekannt?

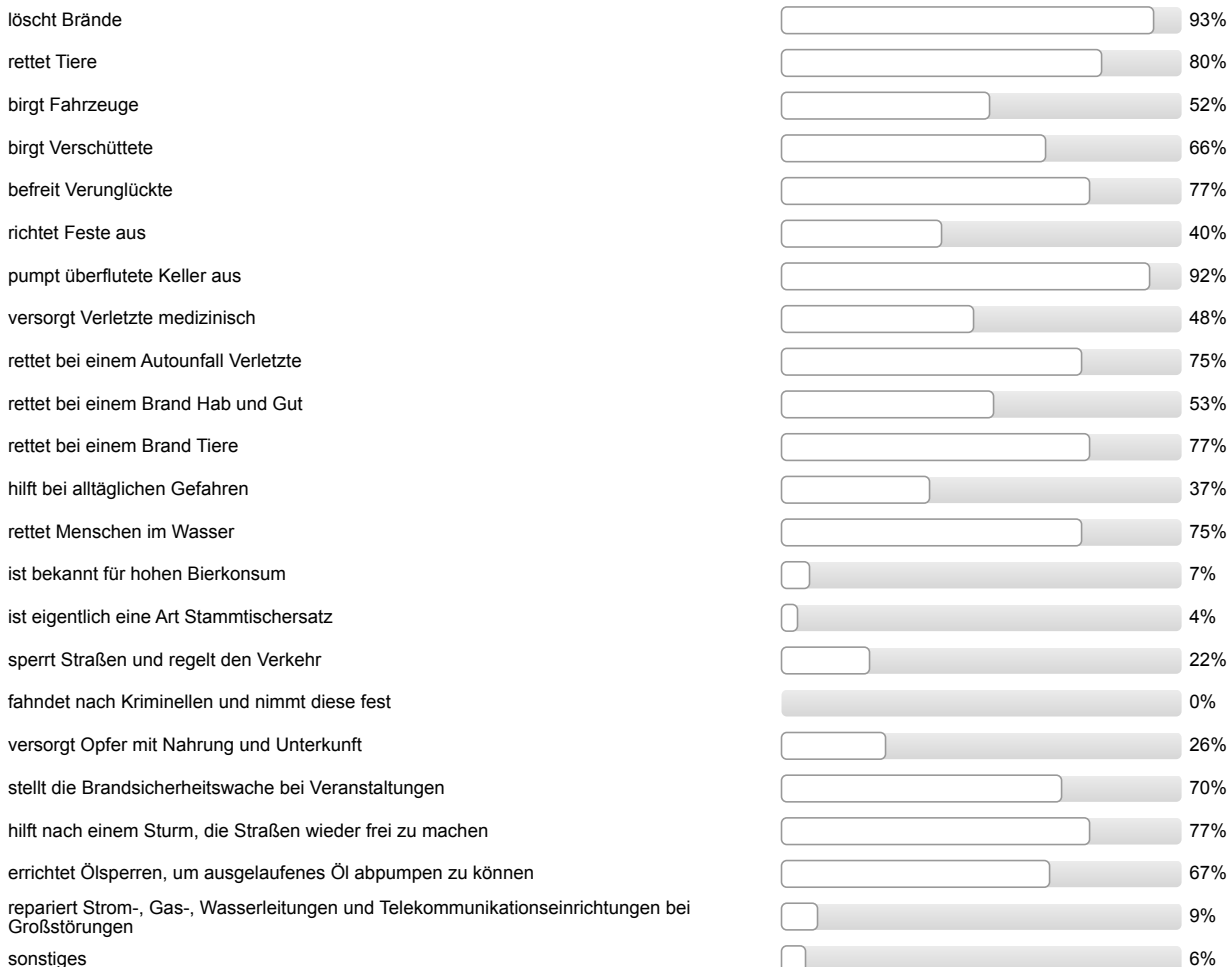
n=100



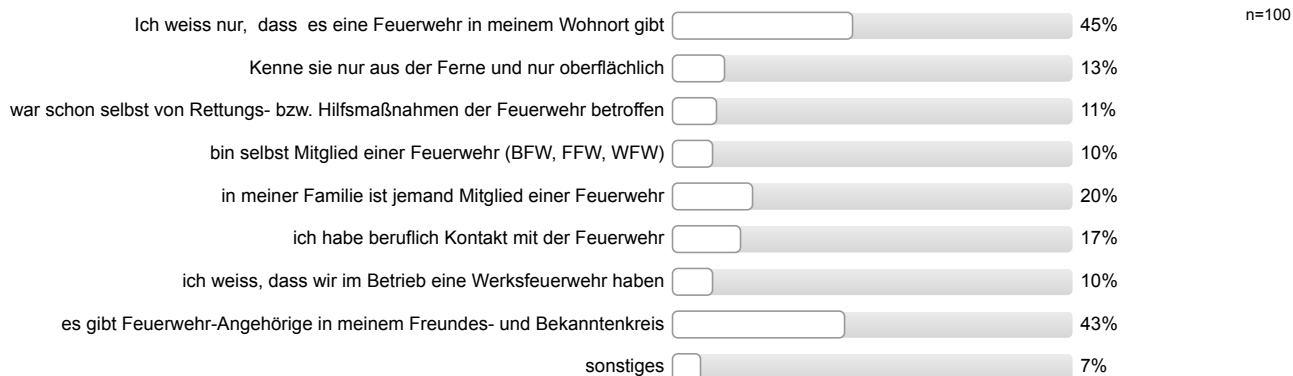
Feuerwehr

Was wissen Sie über die Feuerwehr? Was macht die Feuerwehr?

n=100



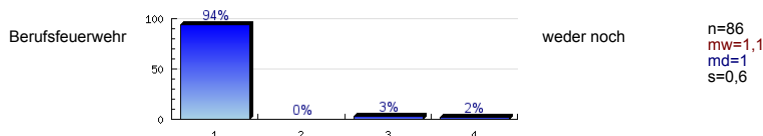
Welche Beziehung haben Sie zur Feuerwehr?



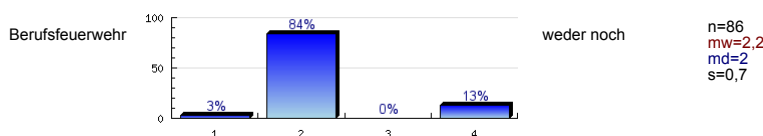
Ist Ihnen der Unterschied zwischen freiwilliger und Berufsfeuerwehr bekannt?



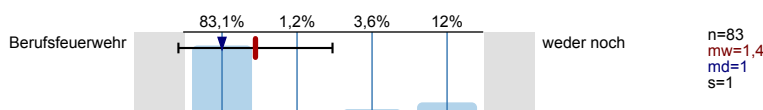
bezahlt



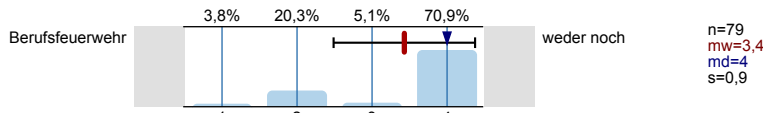
Tätigkeit nur als Hobby



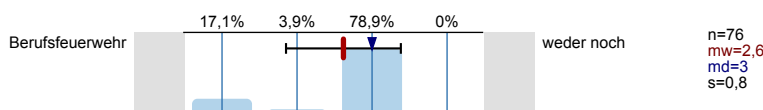
Finanzierung des Lebensunterhalts



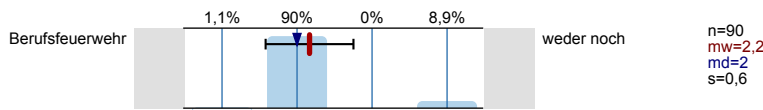
es geht mehr um Spaß als um die eigentliche Feuerwehrarbeit



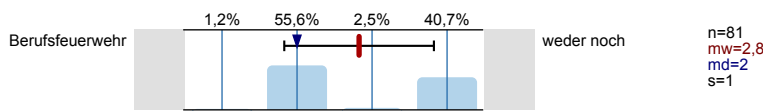
gut ausgebildet für alle Feuerwehreinsätze



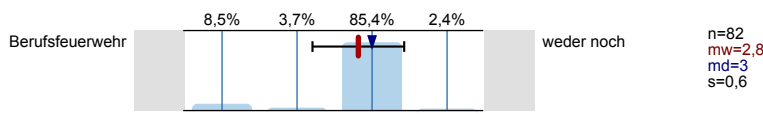
unbezahlt



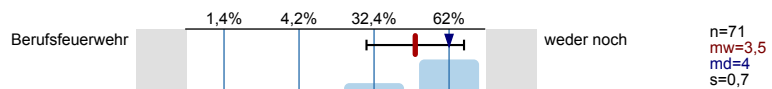
sind nur in ihrer Freizeit tätig



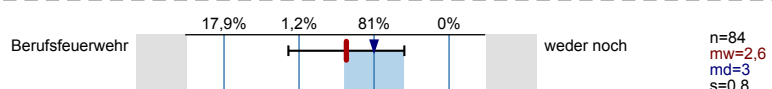
nehmen regelmäßig an Weiterbildungsmaßnahmen teil



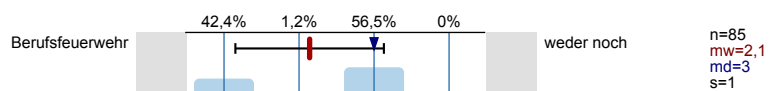
trinken gerne viel Bier



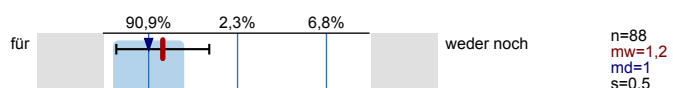
sind ständig im Training



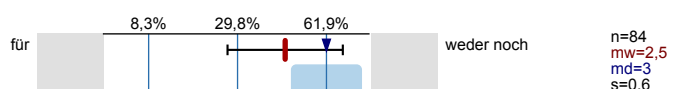
werden für Spezialeinsätze ausgebildet



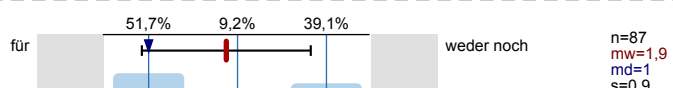
zusätzliche Qualifizierung



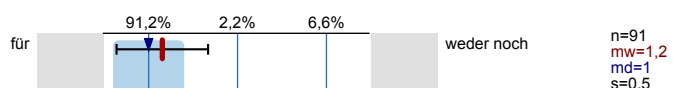
Männerdomäne



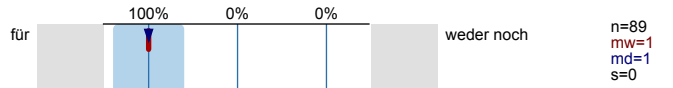
Fahren mit Blaulicht und Sirene



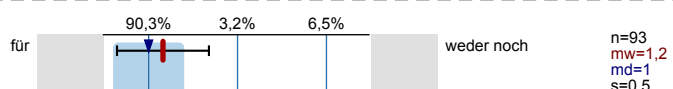
Anerkennung und Respekt



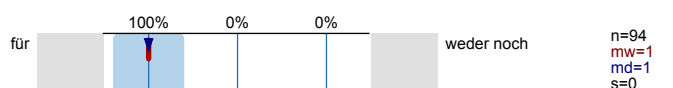
Teamgeist und Zusammengehörigkeit



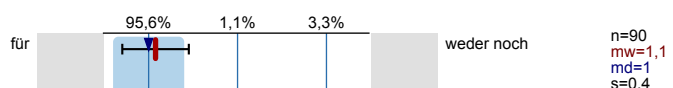
sinnvolle Freizeitbeschäftigung



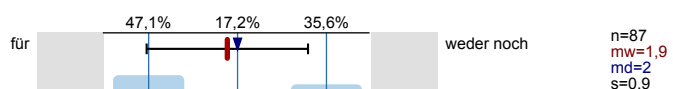
Einsatz für die Gemeinschaft



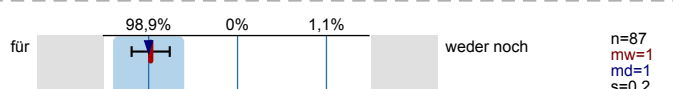
anspruchsvolle Tätigkeit



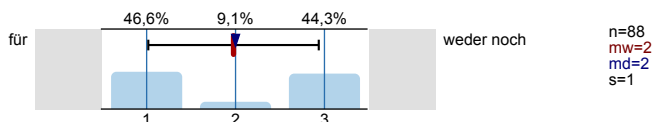
Abenteuer



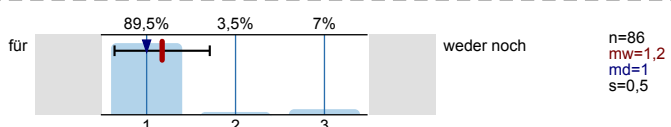
Verantwortung übernehmen



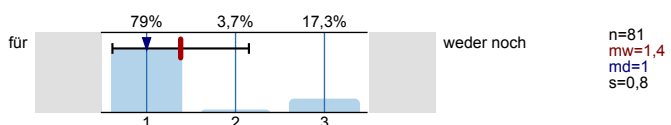
Tragen von Uniform



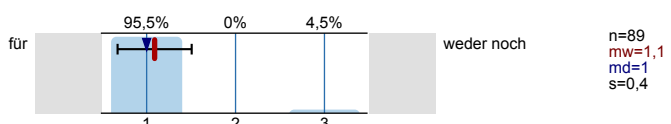
Expertenwissen



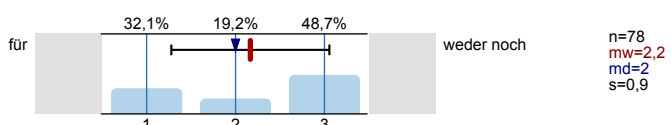
Ausnahmeerfahrungen



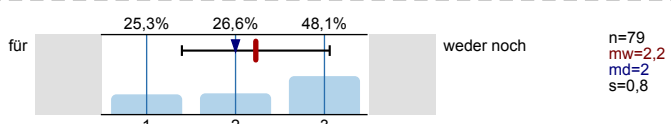
Hilfe zur Selbsthilfe



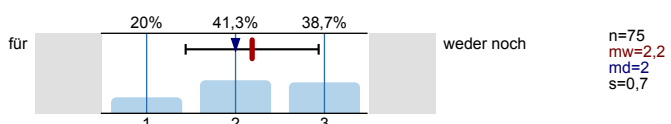
Aufnahmeverfahren



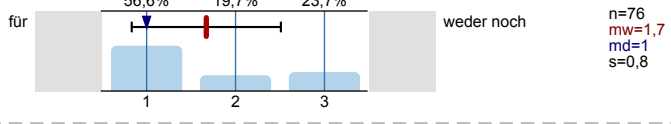
Wiedergutmachung von Fehlverhalten



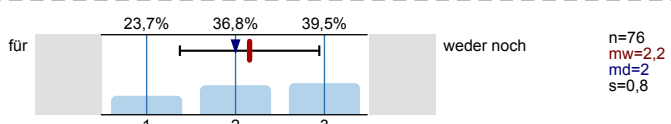
Ängste (z.B. Höhenangst, Klaustrophobie)



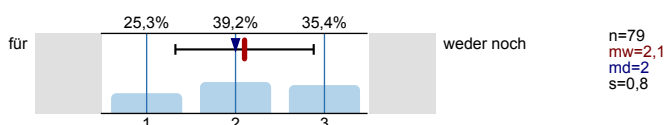
vorherige Krisen-/Katastrophenerfahrungen



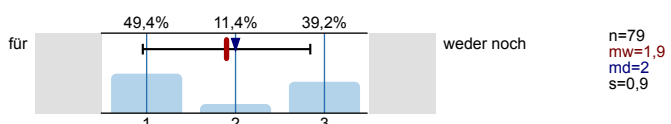
Risiko



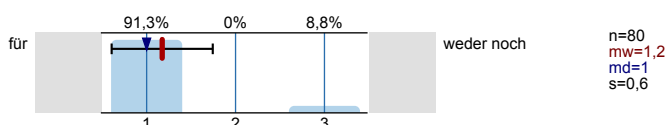
Einsatzzeiten



Gutmenschen, Menschen mit Helfersyndrom



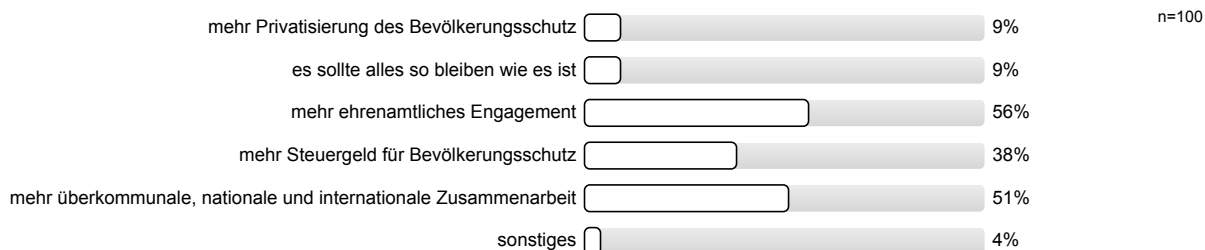
Gesundheit, Fitness



Wie kann man nach Ihrer Ansicht das Ehrenamt der Feuerwehren attraktiver machen?



Wie kann man Ihrer Ansicht nach den Bevölkerungsschutz auch in der Zukunft sicherstellen?

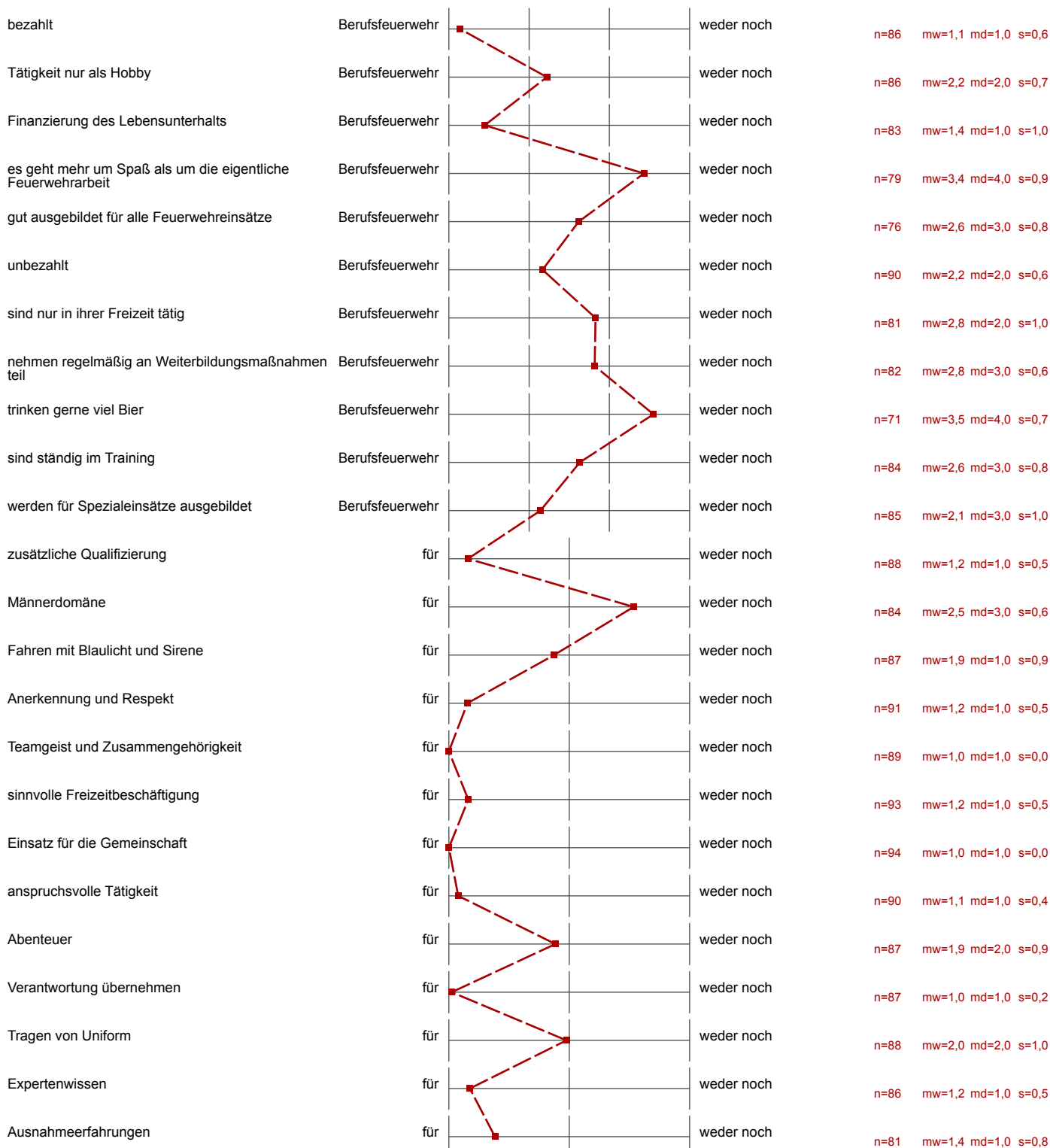


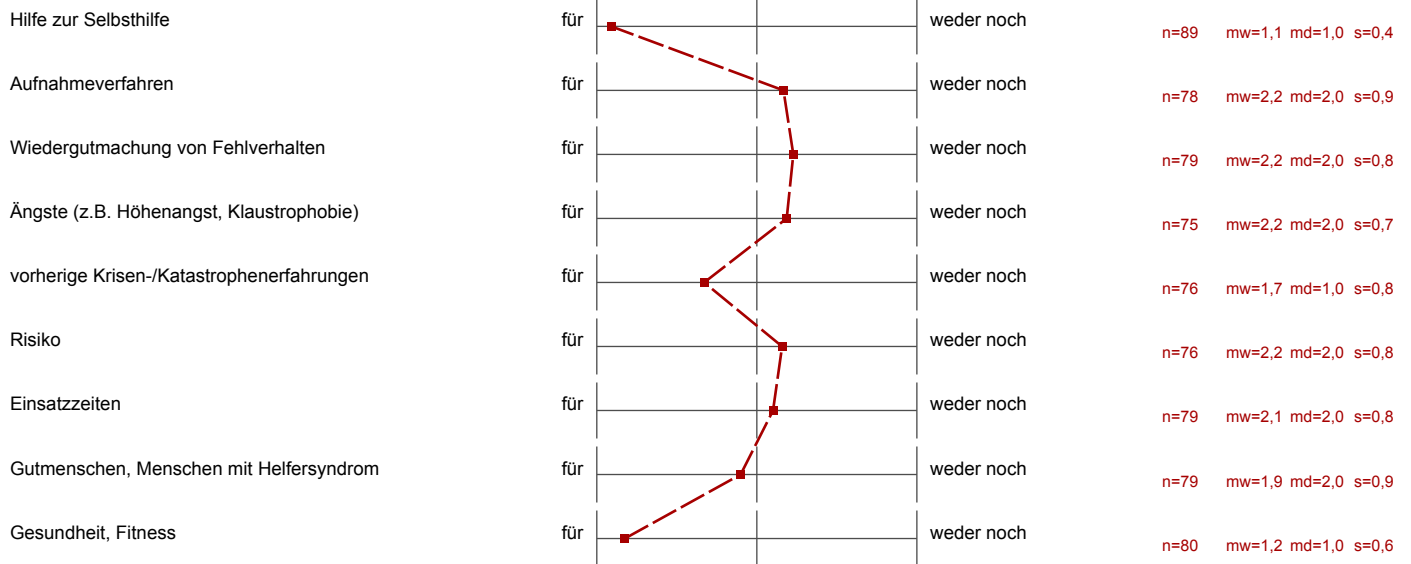
Profillinie

Teilbereich: IfM, Universität Siegen
 Name des Projekts: Bielefeld
 Titel des Themas: 28.06.2014
 (Name der Umfrage)

Verwendete Werte in der Profillinie: Mittelwert

Feuerwehr





Auswertungsteil der offenen Fragen

Allgemein

Ihre Nationalität? Bitte schreiben Sie ihre Antwort leserlich in das untenstehende Feld.

- Deutsch (88 Nennungen)
- Deutsch, Niederländisch
- Deutsch, Türkisch
- Griechisch
- Indonesisch
- Ivorisch, Burkinisch
- Marokkanisch
- Nigerianisch
- Polnisch
- Ukrainisch

Ehrenamt

Wenn ja, welche Organisation? Bitte schreiben Sie ihre Antwort leserlich in das untenstehende Feld.

- ASB RV OWL Bielefeld
- ASB, Sportverein
- Bielefelder Haus
- BürgerInnenbüro Uni Bielefeld
- DLRG
- Feuerwehr (3 Nennungen)
- Feuerwehr und Jugendfeuerwehr
- Freiwillige Feuerwehr
- Freiwillige Feuerwehr Bielefeld
- Heilpädagogische Hilfe Osnabrück
- Hospiz
- IHK
- Kirche (2 Nennungen)
- Kirche/Gemeinde
- Kirchengemeinde
- Kommunalpolitik, Jugendarbeit
- LA Großdornberg (Feuerwehr)
- LSB NRW
- Malteser Hilfsdienst (2 Nennungen)
- Moschee
- SJD - Die Falken
- Schiedsrichter

- Schulpflegschaft, Prüfer Industrie- und Handelskammer
- SoVD - Sozialverband Deutschland
- Sportverein
- Sportverein Tennis
- Sportverein TuRa 06 (Tennis)
- Stiftung
- THW (3 Nennungen)
- TSV Oerlinghausen
- Teddyklinik Magdeburg
- Turnerschaft Bielefeld (2. Schriftwartin)
- früher: Schulen, evangelische Kirche

In welcher Position und Funktion? Bitte schreiben Sie ihre Antwort leserlich in das untenstehende Feld.

- 2. Schriftwartin (Layoutdesignerin)
- 2. Vorsitzender, Abteilungsleiter
- Abteilungsleiter, Zugführer
- Aktive
- Begleitung Freizeiten
- Betreuung sozial schwacher Frauen
- Betreuungshelfer, Referentin Presse + Öffentlichkeitsarbeit, Rettungssanitäter
- Bezirksvorsitzende
- Engagement für Gemeinschaft
- Freiwillige Feuerwehr Löschabteilungsführer
- Gottesdienstvorbereitung
- Gruppenleiterin
- HBM
- Helfer in der Notfallvorsorge/ Kats/ soziales Ehrenamt
- Jugendbetreuer/Ausbilder
- Kuratorium
- Leiter Finanzen
- Löschabteilungsführer, Brandinspektor
- Oberfeuerwehrfrau und Jugendgruppenleiterin
- Oberfeuerwehrmann
- Orga
- Ortsgruppe: Vorsitzender, Bezirk: vorsitzender, Landesverband: Justitiar, Bundesverband: Bundesbeauftragter für Breitensport
- Prüfer
- Prüfungskommission
- Referentin
- Rettungssanitäter
- Schriftführer, Renovierung

- Stab/Brückenbau
- Sterbende begleiten
- Torwart Trainer/Trainer
- Truppführer/ ABC-Einheit
- Truppmann
- Vereinsvorstand, Landesverbandvorstand
- Vorsitzender
- Vorstand
- alles

Sonstige? Bitte schreiben Sie ihre Antwort leserlich in das untenstehende Feld.

- AWO Greenpeace
- BRH
- MHW
- NJA, NASA
- Nachbarschaftshilfe
- THW

Feuerwehr

Sonstiges? Bitte schreiben Sie ihre Antwort leserlich in das untenstehende Feld.

- Beseitigt auch Bienen- oder Wespennester
- Brandschutzerziehung, vorbeugender Brandschutz
- belehren
- berät präventiv
- häusliche Notfälle, 1. Nummer, die man wählt
- Überflutungshilfe (z.B. Elbe)

Sonstiges? Bitte schreiben Sie ihre Antwort leserlich in das untenstehende Feld.

- Brandschutzschulung
- Brandschutzübung
- Es gibt in unserer Stadt ein "Floriansdorf"
- In unserer Stadt gibt es ein "Floriansdorf", dort werden Kinder im Brandschutz geschult
- Vater war Mitglied
- es gibt Mitglieder in der Freiwilligen Feuerwehr in meiner Familie
- gute Zusammenarbeit
- war in der Jugendfeuerwehr

Wenn ja, was ist Ihrer Meinung nach der Unterschied zwischen Freiwilliger und Berufsfeuerwehr?

Bitte schreiben Sie ihre Antwort leserlich in das untenstehende Feld.

- 1. gesetzliche Grundlage; 2. Ausübung Ehrenamt/"Broterwerb"; 3. unterschiedlicher Professionalisierungsgrad
- Arbeiten gut zusammen

- Ausbildung bei Berufsfeuerwehr, BW mit Vergütung
- BF bekommt Geld für die Arbeit, FF bekommen kein Geld für die Arbeit
- Bereitschaftsdienst beim Freiwilligendienst
- Beruf: bekommt Lohn/Gehalt
- Beruf: bezahlt, FFW: freiwillig
- Berufsfeuerwehr = berufliche Feuerwehr, freiwillig = ehrenamtlich
- Berufsfeuerwehr hat täglich Einsätze, Freiwillige bei Großbrand etc.
- Berufsfeuerwehr ist in der Feuerwache vor Ort, Freiwillige würde per Pieper zum Notruf zur Feuerwache gerufen.
- Berufsfeuerwehr ist rund um die Uhr erreichbar und wird entlohnt. Freiwillige Feuerwehr sind ehrenamtliche, die von der BW nachgefordert werden und auf kleinen Orten sind. *sind in Großstädten
- Berufsfeuerwehr: Ausbildung und Lohn
- Berufsfeuerwehr: beruflich, Freiwillige Feuerwehr: ehrenamtlich neben dem Beruf
- Besoldung
- Bezahlung (3 Nennungen)
- Das eine ist ehrenamtlich (FF) und unterstützt die BF.
- Die Berufsfeuerwehr bekommt Geld
- Die Berufsfeuerwehr hat Angestellte und diese beziehen Gehalt
- Die Freiwillige Feuerwehr hat keine vergüteten Mitarbeiter.
- Die Freiwillige Feuerwehr macht alles Ehrenamtlich, alles nur Hobby. Bei der Berufsfeuerwehr ist es hauptberuflich.
- Die Freiwillige Feuerwehr verdient kein Geld
- Die eine kostet Geld, die andere weniger; Viele Städte/Gemeinden leisten sich keine Berufsfeuerwehr
- Die freiwillige beginnt ihren Einsatz z.B. vom Arbeitsplatz.
- Ehrenamt - FFW; Bezahlung der BFW
- Ehrenamt Freiwillige Feuerwehr, Beruflich Berufsfeuerwehr
- Erst FFW, dann Berufsfeuerwehr
- FFW geht arbeiten
- FFW=ehrenamtlich, dürfen sich Position aussuchen; BFW=für Lohn, dürfen sich Position nicht aussuchen
- FFW=ehrenamtlich; BFW=Vorgesetzter der FFW
- Festanstellung bei Berufsfeuerwehr, freiwillige Rufbereitschaft
- Freiwillig = ehrenamtlich
- Freiwillig = ehrenamtlich, Berufsfeuerwehr =
- Freiwillig, neben dem Job
- Freiwillig: ehrenamtlich, unbezahlt
- Freiwillig: unbezahlt, Beruflich: bezahlt, Hauptberuflich
- Freiwillig: wird nach Gesetz freigestellt für Einsätze; Berufsfeuerwehr: Lebenserwerb
- Freiwillige Basis, andere Ausbildung
- Freiwillige FW = Ehrenamt
- Freiwillige Feuerwehr = Unbezahlt, Berufsfeuerwehr = Bezahlt
- Freiwillige Feuerwehr wird in der Freizeit ausgeübt, Rufbereitschaft

- Freiwillige Feuerwehr wird nicht bezahlt und muß in der Freizeit Übungen machen.
- Freiwillige Feuerwehr zahlt nicht, Also Feuerwehr "Mitarbeiter" bekommen für ihre Tätigkeit kein Geld
- Freiwillige Feuerwehrleute werden zusätzlich gerufen und sind nicht fest angestellt (freiwillige)
- Freiwillige machen freiwillig, BFW: beruflich und Ausbildung
- Freiwilligkeit
- Hauptamtliches Personal stellt eine Bereitschaft 24/7 sicher
- Hauptberuf
- In der Berufsfeuerwehr arbeiten Männer und Frauen hauptberuflich als Feuerwehrmänner und -frauen. Bei der freiwilligen Feuerwehr sind Freiwillige tätig, die noch einen anderen Beruf ausüben können.
- Ja, die Freiwilligen machen die Arbeit freiwillig ohne Entschädigung, ehrenamtlich. Sie unterstützen die Berufsfeuerwehr und erscheinen als eine Art Verlängerung der Berufsfeuerwehr, zumal die Einsätze mehrere Mann anfordern.
- Organisation, Bezahlung (Anstellung)
- Verdienst vs. Ehrenamt
- fest angestellt
- fest angestellt; bei Bedarf und andere angestellt; fest Dienstplan
- feste Schichten vs. Bereitschaft
- freiwillig = Ehrenamt
- freiwillig: ohne Bezahlung; Beruf: Ist ihr Beruf
- freiwillige FW unterstützt die BF bei größeren Sachen
- freiwillige Feuerwehr besteht aus Freiwilligen, die hauptberuflich einer anderen Tätigkeit nachgehen
- freiwillig: auf Bereitschaft; Berufsfeuerwehr: Ausbildung
- freiwillige Feuerwehr kann jeder beitreten
- ist freiwillig, also ehrenamtlich

Was spricht aus Ihrer Sicht für oder gegen das ehrenamtliche Engagement in der Feuerwehr?

Bitte schreiben Sie ihre Antwort leserlich in das untenstehende Feld.

- Abenteuerlust, Spaß, Teamarbeit
- Aspekt der Rettung von Leben spricht dafür
- Beide sind wichtig für den Zivilschutz.
- Dafür: Arbeit für die Allgemeinheit
- Dagegen spricht nichts. Dafür spricht Menschen zu helfen.
- Die Ausbildung ist so aufwändig, dass der Job bezahlt werden sollte.
- Freiwillige: Kameradschaft spricht dafür, Hilfe in Not
- Freizeit wird eingeschränkt, sonst tolle Arbeit
- Helfer, Leben retten
- Keine Lust und Zeit
- Man kann Menschen helfen.
- Nichts pricht dagegen! Ob Feuerwehr oder andere Hilfsorganisation.
- Nichts. Man kann nicht am Rande einer Gesellschaft leben. Wenn man in einem Land wie Deutschland ist, wo einem alles angeboten wird, sollte man auch mitmachen, um eigene Integration zu beschleunigen.
- Teamwork
- Teamwork, Engagement

- Wenn die Einsatzfrequenz so hoch ist, lässt sich Feuerwehr nicht mehr ehrenamtlich leisten. Pro: Teamgeist, gute Ausbildung
- Wir können alle in die Lage kommen, das wir auch mal die Hilfe der Institutionen zukommen lassen (Notlagen).
- Zeitmangel
- dagegen - nichts; dafür - zusätzliche Hilfe bei Bedarf
- das ehrenamtliche Engagement ermöglicht eine Feuerwehrstation in dünn besiedelten Gebieten, z.B. Dörfern und ist somit schneller vor Ort
- eigene Karrierestufe: hoch: vielleicht nicht sinnvoll
- für mich spricht nichts dagegen. Ich finde es gut, wenn sich Menschen für andere Menschen einsetzen.
- für: Anerkennung
- für: Dienen am Nächsten, gegen: nichts
- für: Einsatz für die Gemeinschaft; gegen: berufliche und familiäre Belastung
- für: Hilfe wird immer benötigt
- für: Menschen helfen, Zwischenmenschliche Beziehung
- für: Menschen helfen; gegen: die Gefahr ums eigenen Leben
- für: Unterstützung der Berufsfeuerwehr
- für: flächendeckender Brandschutz, Steuergelder, Zusammenhalt in der Ortschaft besser
- für: genügend Helfer; dagegen: fehlende Anerkennung
- für: gut ausgebildet in erster Hilfe, etwas für das Allgemeinwohl tun
- gar nichts dagegen
- gegen: Kann selbstgefährdend sein; für: Menschen müssen immer und überall gerettet werden
- gegen: Zeit/Freizeitverlust, Bürokratie
- große Einsatzbereitschaft bei größeren Ereignissen/Einsätzen möglich, ohne feste große Personalkosten
- keine Zeit/Zeitaufwand
- körperliche Beschwerden - dagegen
- mehr Helfer
- nichts (2 Nennungen)
- sinnvolle Gestaltung der Freizeit

Sonstiges? Bitte schreiben Sie ihre Antwort leserlich in das untenstehende Feld.

- Auskommen muss gesichert sein
- Das gilt für jegliches gesellschaftliches ehrenamtliches Engagement.
- Freizeitausgleich
- Man sollte das Alter für die Jugendfeuerwehren heruntersetzen, weil viele Jugendliche schon in festen Vereinen sind (Also nicht mehr wechseln).
- auch an die Migranten herangehen
- Überstundenerlass, Jugandanreiz

Sonstiges? Bitte schreiben Sie ihre Antwort leserlich in das untenstehende Feld.

- Vorhandenes verbessern, besser bezahlen, Ausrüstung erneuern
- weniger Hürden und Probleme durch Bürokratie, rechtliche Unsicherheiten