

18. Wahlperiode



Deutscher Bundestag

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Unterausschuss "Bürgerschaftliches Engagement"

Kurzprotokoll der 9. Sitzung

Unterausschuss "Bürgerschaftliches Engagement"

Berlin, den 28. Januar 2015, 17:00 Uhr

Paul-Löbe-Haus

Sitzungssaal: E.600

Vorsitz: Willi Brase, MdB

Tagesordnung

Tagesordnungspunkt 1 **Seite 5**

Fachgespräch zum Thema „Nachwuchsgewinnung
im klassischen Ehrenamt“

Tagesordnungspunkt 2 **Seite 22**

Verschiedenes



Tagungsbüro



Deutscher Bundestag

Sitzung des Ausschusses Nr. 13 (UA Bürgerschaftliches Engagement)

Mittwoch, 28. Januar 2015, 17:00 Uhr

Anwesenheitsliste

gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift
CDU/CSU		CDU/CSU	
Pahlmann, Ingrid		Irlstorfer, Erich	
Pantel, Sylvia	Koob, Markus
Patzelt, Martin	Schiewerling, Karl
Steiniger, Johannes		Steffel Dr., Frank
Stier, Dieter	Stefinger Dr., Wolfgang
Wellenreuther, Ingo	Strenz, Karin
Zollner, Gudrun	Wendt, Marian	
SPD		SPD	
Bahr, Ulrike		Engelmeier, Michaela
Brase, Willi		Junge, Frank
Diaby Dr., Karamba		Rix, Sönke
Stadler, Svenja		Schlegel Dr., Dorothee
DIE LINKE.		DIE LINKE.	
Hein Dr., Rosemarie		Werner, Katrin
BÜ90/GR		BÜ90/GR	
Schulz-Asche, Kordula	Schauws, Ulle

Stand: 21. Januar 2015
Referat ZT 4 - Zentrale Assistenzdienste - Luisenstr. 32-34 Tel.030227-32659 Fax: 030227-36339



Unterausschuss "Bürgerschaftliches Engagement" (13)

Mittwoch, 28. Januar 2015, 17:00 Uhr

Fraktionsvorsitzende:

Vertreter:

CDU/ CSU
SPD
FDP
DIE LINKE.
BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN

Fraktionsmitarbeiter:

Fraktion:

Unterschrift:

(Name bitte in Druckschrift)

Claudia Bahr	DIE LINKE	C. Bahr
Silke Mieses	DIE LINKE	M. Mieses
Katja Freyhd	CDU	K. Freyhd
.....
.....
.....
.....



Tagesordnungspunkt 1

Fachgespräch zum Thema „Nachwuchsgewinnung im klassischen Ehrenamt“

Der **Vorsitzende** begrüßt die Anwesenden zur öffentlichen 9. Sitzung des Unterausschusses „Bürgerschaftliches Engagement“, in deren Mittelpunkt das Fachgespräch zum Thema „Nachwuchsgewinnung im klassischen Ehrenamt“ stehe. Hierzu begrüße er herzlich: Frau Bianca Ely und Herrn Thomas Weber vom Deutschen Roten Kreuz (DRK), die Ergebnisse des von ihnen mitbetreuten Projektes „Professionelle Integration von freiwilligen Helferinnen und Helfern in Krisenmanagement und Katastrophenschutz (INKA)“ vorstellen würden, sowie Frau Ute Seckendorf von der Bundeszentrale für politische Bildung, die über das Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ und dessen Querverbindungen zu den Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS) berichten werde. Ferner heiße er den Vizepräsidenten des Deutschen Feuerwehrverbandes (DFV), Herrn Hartmut Ziebs, sowie den Präsidenten des Technischen Hilfswerks (THW), Herrn Albrecht Broemme und den THW-Bundessprecher, Herrn Frank Schulze, willkommen. Das THW sei bekanntlich eine Bundesanstalt, bei der man in jedem Haushaltsjahr um mehr Geld kämpfe. Auch bei den letzten Haushaltsberatungen sei es wieder gelungen, dem THW mehr Geld für die Erledigung seiner Aufgaben zur Verfügung zu stellen.

Er wolle darauf hinweisen, dass die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen in der heutigen Sitzung nicht vertreten sei, da die Kollegin Schulz-Asche erkrankt und auch ihre Vertreterin verhindert sei. Für die CDU/CSU-Fraktion nähmen mit den Abgeordneten Markus Koob und Marian Wendt zwei stellvertretende Mitglieder teil, die er ebenfalls herzlich begrüße.

Er wolle zunächst einige kurze Vorbemerkungen machen. Es engagierten sich bei der freiwilligen Feuerwehr inklusive der Jugendfeuerwehr 1,3 Millionen Menschen, beim Deutschen Roten Kreuz 400.000 Menschen, bei der Deutschen Lebens-Rettungs-Gesellschaft (DLRG) 103.000 Menschen, beim Technischen Hilfswerk 80.000 Menschen, beim Malteser Hilfsdienst 49.000 Menschen, bei der Johanniter Unfallhilfe 30.000 Men-

schen, beim Arbeiter-Samariter Bund 14.000 Menschen und bei der Deutschen Gesellschaft zur Rettung Schiffbrüchiger 800 Menschen.

In den Medien fänden sich in letzter Zeit eine Reihe von Artikeln mit alarmierenden Überschriften, von denen er zwei beispielhaft zitieren wolle: „Die Liebe zur Feuerwehr erkaltet. Im Norden Deutschlands finden sich schon jetzt immer weniger freiwillige Brandbekämpfer. Auch im Südwesten zeichnet sich ab, dass ihre Zahl deutlich zurückgeht. Der Verbandspräsident wünscht sich eine große Nachwuchskampagne.“ (Stuttgarter Zeitung, 24.11.2014) und „In Alarmbereitschaft. Der freiwilligen Feuerwehr gehen die Freiwilligen aus – vor allem auf dem Land. Denn tagsüber pendeln dort viele junge Leute in die Städte. Wer also löscht?“ (FAZ, 27.11.2014).

Diese beispielhaften Schlaglichter hätten den Unterausschuss dazu bewegen, sich mit den Problemen der sogenannten Blaulichtorganisationen einmal näher zu beschäftigen und zu fragen, welche Hilfestellung man seitens der Politik leisten könne. Ein spezielles Interesse des Unterausschusses richte sich auch auf die Frage, was die Organisationen täten, um bisher bei ihnen unterrepräsentierte Gruppen, wie z. B. Menschen mit Migrationshintergrund oder Frauen, für ein stärkeres Engagement zu gewinnen.

Herr **Thomas Weber** (DRK) bedankt sich zunächst für die Einladung und die Gelegenheit, das Projekt „INKA“ im Unterausschuss anhand der vorliegenden Präsentation (*Anlage 1*) vorstellen zu können. Zum Einstieg wolle er gerne einen kurzen Film zeigen:

- Kurzfilm zum Projekt „INKA“ wird vorgeführt -

Wie der Film gezeigt habe, arbeiteten die unterschiedlichen BOS sowohl bei der Vorbereitung als auch im eigentlichen Einsatz eng zusammen. Deshalb sei es von Anfang an ein Anliegen beim Projekt „INKA“ gewesen, die unterschiedlichen Perspektiven der jeweiligen Akteure mit in den Blick zu nehmen. Es gebe in dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Pro-



jekt zahlreiche Projektpartner. Dazu zählten neben dem Deutschen Roten Kreuz, der Berliner Feuerwehr und dem Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement auch die Universitäten Stuttgart und Greifswald sowie das Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation. Darüber hinaus habe man im Rahmen verschiedener Workshops den Austausch mit anderen Hilfsorganisationen sowie mit dem THW und dem Deutschen Feuerwehrverband gesucht, da sie vor ähnlichen Problemen wie das Deutsche Rote Kreuz stünden. Zudem sei man bestrebt gewesen, die Perspektive der Unternehmen im Projekt stärker zu beleuchten.

Das Ehrenamt im Katastrophenschutz stehe vor großen Herausforderungen. Man habe es einerseits mit einem gesellschaftlichen Wandel zu tun. Stichworte in diesem Zusammenhang seien: Individualisierung, Mobilität, Flexibilität, aber auch die Diversität in der Gesellschaft, die sich in den Organisationen noch nicht adäquat abbilde. Es sei zudem gerade im ländlichen Raum ein Rückgang der freiwilligen Helferinnen und Helfer zu verzeichnen, mit dem auch das Deutsche Rote Kreuz zu kämpfen habe. Andererseits zeigten Studien, wie etwa der Freiwilligensurvey, dass die Bereitschaft zum Engagement unverändert hoch sei, dass sich aber die Motivlagen, die Dauer und die Einsatzfelder der Freiwilligen veränderten.

In den BOS habe man jahrzehntelang darauf gesetzt, dass sich die Ehrenamtlichen langfristig engagierten, dass sie Mitglied in den Organisationen würden und eine Qualifizierung durchliefen und an Übungen teilnahmen, um für den Einsatz entsprechend gerüstet zu sein. Diese Erwartung stehe jedoch konträr zum oft konstatierten Wandel des Ehrenamtes, wonach sich Menschen heute oft flexibel engagieren und nicht mehr unbedingt Mitglied in einer Organisation werden wollten.

Darüber hinaus habe man es mit einer sinkenden Bereitschaft von Unternehmen zu tun, ihre Beschäftigten im Katastrophenfall von der Erwerbsarbeit freizustellen. Gerade bei lang anhaltenden Großschadenslagen, wie z. B. dem Hochwasser 2013, erhalte man immer wieder die Rückmeldung, dass es schwierig sei, bei Arbeitgebern hierfür um Verständnis zu werben. Aus der Pers-

pektive der Unternehmen könne man dies durchaus auch nachvollziehen, da eine Freistellung in der Regel zu einem Produktionsausfall führe. Der Gesellschaft sei zudem nicht immer bewusst, dass z. B. die Hochwasserbekämpfung größtenteils von berufstätigen Ehrenamtlichen und nicht primär von Hauptamtlichen geleistet werde. Ferner stiegen die Anforderungen an die Ehrenamtlichen im Hinblick auf Qualifizierungsanforderungen sowie Übungs- bzw. Einsatzerfahrungen.

Im Projekt nähere man sich dem Problem aus drei verschiedenen Richtungen an. Als Erstes frage man nach der Motivation der Freiwilligen. Warum engagierten sie sich? Warum blieben sie oder warum beendeten sie ihr Engagement auch wieder? Als Zweites untersuche man, wie Strukturen, Prozesse und das Freiwilligenmanagement verbessert werden könnten, damit die Hilfsorganisationen attraktiv für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen blieben. Als Drittes betrachte man die Perspektive der Unternehmen und frage danach, wie man eine Win-win-Situation schaffen könne, von der sowohl die BOS als auch die Betriebe profitieren könnten. Diese drei Ebenen habe man in den letzten zwei Jahren des Projektes analysiert und versucht, diese zu einem integrierten Konzept zusammenzuführen, auf das Frau Ely später näher eingehen werde.

Die folgende Folie zeige die Ergebnisse einer von der Universität Greifswald durchgeführten Befragung, an der sich über 4.000 Freiwillige der verschiedenen BOS beteiligt hätten, davon über 1.000 vom Deutschen Roten Kreuz, und Auskunft über ihre Engagementmotive gegeben hätten. Die Grafik zeige, wie sich die jeweiligen Motive nach Altersgruppen beim DRK unterschieden. Man könne feststellen, dass es beispielsweise beim Motiv „soziale Bindung“ einen Rückgang gebe, wobei es von den unter 20-Jährigen öfter genannt werde als von den über 20-Jährigen. Ähnlich verhalte es sich bei den Motiven „Selbsterfahrung“ und „soziale Beeinflussung“. Hervorzuheben sei auch, dass gerade für jüngere Menschen das Karrieremotiv von Bedeutung sei. Das Ehrenamt im Deutschen Roten Kreuz, aber auch in den anderen BOS werde durchaus auch als „Türöffner“ für eine spätere hauptamtliche Tätigkeit verstanden. Auch aus Studien zum FSJ und BFD wisse man, dass sich



gerade junge Menschen mit Blick auf die spätere Berufswahl im Rahmen ihres Engagements ein Stück weit ausprobieren wollten.

Die Grafik zeige auch, dass die altruistische Orientierung nach wie vor über alle Alterskohorten hinweg erfreulich hoch sei. Das Bedürfnis, anderen Menschen zu helfen, stehe als Motiv für ein Engagement beim Deutschen Roten Kreuz noch immer hoch im Kurs. Zugleich könne man erkennen, dass der Wunsch nach politischer Verantwortung bei jüngeren Menschen stärker ausgeprägt sei als bei Lebensälteren. Darauf müssten die Strukturen im DRK noch stärker ausgerichtet und die Möglichkeiten zur Beteiligung ausgebaut werden. Letzteres sei im Einsatz sicherlich schwierig, aber zumindest im Verbandsalltag gebe es hierfür durchaus noch weiteres Potenzial.

Beim Hochwasser 2013 hätten in vielen Medienberichten die sogenannten Spontanhelfer im Vordergrund gestanden. Dabei habe es sich um Menschen gehandelt, die nicht Mitglied im Deutschen Roten Kreuz, im THW oder einer anderen BOS gewesen seien, die aber trotzdem einen wichtigen Beitrag bei der Schadensbewältigung geleistet hätten. Dies habe man zum Anlass genommen, sich näher mit dieser Gruppe zu beschäftigen, wobei man diese nicht mehr Spontanhelfer, sondern ungebundene Helferinnen und Helfer nenne, um deutlich zu machen, dass diese nicht in die Strukturen der BOS eingebunden seien, sondern unabhängig davon handelten. Sie organisierten sich in der Regel selbst über soziale Netzwerke und über entsprechende Facebook-Gruppen, die sich z. B. beim Hochwasser in Magdeburg und Dresden gebildet und einen sehr hohen Zuspruch erfahren hätten. Diese Zielgruppe müsse von den BOS künftig noch stärker adressiert werden, als dies in der Vergangenheit der Fall gewesen sei.

Auf der Grafik sei rechts das klassische Ehrenamt aufgeführt. Bei diesem seien die Merkmale in der Regel unverändert, nur in der Quantität und Qualität ändere sich etwas. Auf der linken Seite der Grafik sei die Selbst- und Nachbarschaftshilfe genannt. Es handele sich beispielsweise um Menschen, die Verletzten bei einem Verkehrsunfall helfen würden. Dieses Phänomen sei nicht neu,

sondern dieses habe es in der Vergangenheit schon gegeben und werde es auch in Zukunft noch geben.

Das Österreichische Rote Kreuz habe vor einigen Jahren ein Projekt gestartet, das sich „Team Österreich“ nenne. Es reagiere auf die Veränderungen im bürgerschaftlichen Engagement im Bevölkerungs- und Katastrophenschutz. Das Österreichische Rote Kreuz habe gemeinsam mit einem großen Radiosender eine Kampagne gestartet, in der die Menschen dazu aufgerufen worden seien, sich online mit Namen, Telefonnummer, Anschrift, E-Mail-Adresse, aber auch mit ihren Qualifikationen registrieren zu lassen, um sie im Falle einer Gefährdungslage gezielt als Helfer in Einsatz bringen zu können. Dabei sei auch deutlich kommuniziert worden, dass es nicht notwendig sei, Mitglied beim Roten Kreuz zu werden. Die Aktion sei ein sehr großer Erfolg gewesen. Es hätten sich deutlich mehr Menschen registrieren lassen, als man ursprünglich erwartet habe. Mit den registrierten Helfern habe man im Einsatz sehr gute Erfahrungen gemacht, da man sie gezielter einsetzen könne. Aufgrund des Erfolges sei das Modell zunächst vom DRK-Landesverband Mecklenburg-Vorpommern und – nach dem Hochwasser 2013 – auch vom DRK Bayern übernommen worden. Das Beispiel zeige, dass sich das DRK intensiv darum bemühe, sein Angebot zu erweitern und die Menschen dort abzuholen, wo sie seien. Frau Ely werde im Folgenden auf das integrierte Konzept zur Weiterentwicklung der professionellen Integration von Ehrenamtlichen und Freiwilligen in Krisenmanagement und Katastrophenschutz eingehen.

Frau **Bianca Ely** (DRK) weist darauf hin, dass die INKA-Projektpartner vor dem Hintergrund der im Rahmen des Forschungsprojektes durchgeführten Analysen zentrale Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung des Freiwilligenmanagements im Katastrophenschutz identifiziert hätten. Diese seien in einem vierseitigen Konzeptpapier zusammengefasst worden (*Anlage 2*). Dieses integrierte Konzept beinhalte wesentliche Veränderungspotenziale, die aus Sicht des INKA-Konsortiums in Angriff genommen werden müssten, um den ehrenamtsbasierten Katastrophenschutz zukunftsfähig zu machen.



Das Konzept fokussiere sich im Wesentlichen auf drei Punkte: Erstens auf die Vielfalt der Helfergruppen, zweitens auf die Kommunikation der BOS mit potenziellen Ehrenamtlichen und Kooperationspartnern in der Wirtschaft. Drittens gehe es um ein Freiwilligenmanagement, bei dem die Erwartungen und zeitlichen Ressourcen der Ehrenamtlichen berücksichtigt würden, um eine bessere Passung zu ermöglichen.

Das integrierte Konzept sei aus zwei Gründen von besonderer Bedeutung: Es sei einerseits das Ergebnis eines zweijährigen Verständigungsprozesses innerhalb des INKA-Konsortiums, an dem sich die von Herrn Weber bereits genannten Projektpartner beteiligt hätten. Darüber hinaus seien im Rahmen der Workshops auch die assoziierten Partner – und damit alle im Bereich des Bevölkerungsschutzes relevanten Institutionen in Deutschland – einbezogen worden. Andererseits sei aus diesem längeren Prozess ein Papier entstanden, in dem sich alle Beteiligten wiederfänden. Das integrierte Konzept bilde zudem die Grundlage für die Formulierung von Handlungsleitfäden, die derzeit erarbeitet würden. Ein Leitfaden werde sich mit konkreten Handlungsempfehlungen an potenzielle Partner in der Wirtschaft, ein zweiter an das DRK und andere BOS richten.

Derzeit gebe es eine stärkere Aufmerksamkeit für die Vielfalt der Helfergruppen. Insbesondere die ungebundenen Helferinnen und Helfer gerieten dabei ins Blickfeld. Dies werde auch der Realität gerecht, da auch sie einen wesentlichen Beitrag für die Bewältigung von Bedrohungslagen leisteten. Einige Leistungen seien sogar komplett von ungebundenen Helferinnen und Helfern organisiert worden. Die professionellen Einsatzkräfte seien von den ungebundenen Helferinnen und Helfern zum Teil spontan um die Einbindung in den Einsatz gebeten worden. Darauf müssten sich die professionellen Einsatzkräfte besser einstellen und entsprechende Konzepte entwickeln, um beim nächsten Mal besser darauf vorbereitet zu sein. Die neuen Helfergruppen hätten die BOS zudem dazu veranlasst, ihr Selbstverständnis stärker in den Blick zu nehmen. Wenn es vermehrt Helferinnen und Helfer ohne Katastrophenschutzausbildung gebe, die vor Ort helfen wollten, habe dies für die professionellen Einsatzkräfte zur Folge, dass sie

stärker koordinierende Aufgaben übernehmen und ihre Ansprache auf diese Gruppen ausrichten müssten.

In Bezug auf die Kommunikation nach außen seien sowohl mit Blick auf die potenziellen Freiwilligen als auch auf die potenziellen Kooperationspartner in der Wirtschaft Veränderungsprozesse notwendig. Deutlich geworden sei auch, dass die BOS mit ihren Angeboten für das Ehrenamt in Konkurrenz mit anderen Freizeitangeboten stünden und sie sich daher entsprechend attraktiv nach außen darstellen müssten. Es genüge nicht, zu sagen, dass man offen für jeden Interessierten sei, sondern vielmehr müsse man deutlich herausstellen, worin eigentlich der Mehrwert für den Einzelnen bestehe, sich ehrenamtlich in einer BOS zu engagieren. Die INKA-Analysen hätten auch gezeigt, dass die Rekrutierungswege der BOS sehr unterschiedlich seien. Mit Blick auf das DRK könne man feststellen, dass insbesondere der Schulsanitätsdienst oder auch die Erste-Hilfe-Kurse eine sehr gute Möglichkeit der Mitgliedergewinnung seien.

Auch bei der Kooperation mit Wirtschaftspartnern gebe es lokal häufig sehr gute Erfahrungen. Beispielsweise gelinge es insbesondere zwischen Feuerwehrverband und Handwerkskammern bzw. Handwerksbetrieben mitunter sehr gut, Ausbildungen miteinander zu kombinieren. In diesem Bereich gebe es auch für andere Hilfsorganisationen noch viele Möglichkeiten, Kontakte mit Unternehmen und ihren Verbänden zu intensivieren. Ein anderes gutes Beispiel sei das THW-Unternehmensforum, wo sehr deutlich herausgestellt werde, inwiefern Wirtschaftsunternehmen auch davon profitierten, dass sich ihre Angestellten ehrenamtlich im Katastrophenschutz engagierten. Die im INKA-Forschungsprojekt durchgeführten Analysen zeigten, dass eine sehr viel spezifischere und konkretere Ansprache von Unternehmen notwendig sei, um Kooperationen entstehen zu lassen, bei denen beide Partner voneinander profitierten.

Ferner gehe es in dem Konzept um das Freiwilligenmanagement. Im INKA-Projekt habe man versucht, Veränderungspotenziale zu identifizieren, die sich auf die Ressourcen und Erwartungen der Ehrenamtlichen fokussierten und die beim Frei-



willigenmanagement künftig deutlicher in Rechnung gestellt werden müssten. Dazu zähle z. B., dass es künftig nicht mehr die Regel sein werde, dass Freiwillige durchgehende Ehrenamtskarrieren aufwiesen. Vielmehr werde es immer wieder auch Phasen geben, wo Ehrenamtliche ihr Engagement unterbrechen, weil sie beruflich stark eingespannt seien, worauf wiederum Phasen folgen würden, wo sie ihr Engagement wieder aufnehmen. Hierfür sei sowohl eine Willkommens- als auch eine Abschiedskultur in den Organisationen notwendig, die den Ehrenamtlichen signalisiere, dass es völlig in Ordnung sei, ihr Engagement für eine gewisse Zeit zu unterbrechen, dass ihr Engagement aber, wenn es ihre Situation zulasse, auch wieder herzlich willkommen sei.

Ein weiterer, häufig artikulierter, neuralgischer Punkt in den BOS sei die Kinderbetreuung. Insbesondere bei alleinerziehenden Ehrenamtlichen hänge die Frage, ob sie an einem Einsatz oder an einer Übung teilnehmen könnten oder nicht, wesentlich davon ab, ob sie eine Betreuungsmöglichkeit für ihr Kind hätten.

Von Seiten der Rot-Kreuz-Helferinnen und -Helfer seien auch eine Reihe von Erwartungen und Wünschen an die Politik und die Gesellschaft formuliert worden. Die Grafik zeige, dass an erster Stelle der Wunsch nach einer gesetzlichen Regelung zur Freistellung für das Ehrenamt stehe und damit eine Gleichstellung mit anderen Helferinnen und Helfern, z. B. bei der Feuerwehr. Ein weiterer wichtiger Punkt sei die Frage der Anerkennung des Ehrenamtes. Darunter seien auch Aspekte, die sich auch in finanziellen Vorteilen bemerkbar machten, z. B. in Form der steuerlichen Absetzbarkeit von Kosten oder der Anrechnung des Ehrenamtes für die Berechnung der Rente.

Herr **Hartmut Ziebs** (DFV) weist einleitend darauf hin, dass er seit etwas mehr als 35 Jahren ehrenamtlicher Feuerwehrmann sei. Zurzeit sei er Bezirksbrandmeister bei der Bezirksregierung in Arnsberg und Vizepräsident des Deutschen Feuerwehrverbandes. Er wolle in seinem Eingangsbeitrag, zu dem auch eine Präsentation vorliege (*Anlage 3*), kurz den Ist-Zustand bei der freiwilligen Feuerwehr erläutern. Er werde dann auf die

mittelfristige Entwicklung und die Frage eingehen, was passieren würde, wenn man nichts täte. Danach werde er den internen und externen Handlungsbedarf skizzieren und abschließend auf die Bemühungen eingehen, bisher unterrepräsentierte Gruppen wie Frauen sowie Menschen mit Migrationshintergrund für ein Engagement bei der freiwilligen Feuerwehr zu gewinnen.

Die freiwillige Feuerwehr gehöre zu den kommunalen Pflichtaufgaben. Das heiße, jede Gemeinde in Deutschland müsse eine freiwillige Feuerwehr haben, die Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge sei und die Hauptlast im Zivil- und Katastrophenschutz trage. Zugleich müsse sie eine verlässliche und planbare Größe sein und bleiben. Denn die Bürgerinnen und Bürger müssten sich darauf verlassen können, dass die Feuerwehr komme, wenn Hilfe nötig sei. Aber auch die Kommunen, die Länder und der Bund benötigten die freiwillige Feuerwehr als planbare Größe im Zivil- und Katastrophenschutz.

Die Feuerwehr müsse – unabhängig davon, ob es sich um eine freiwillige oder eine Berufsfeuerwehr handele – überall in Deutschland innerhalb von 8 bis 10 Minuten nach dem Alarm mit 9 Mann vor Ort sein. Nach 15 bis 20 Minuten müssten 16 Feuerwehrleute im Einsatz sein, um den Menschen ausreichend Hilfe leisten zu können. Würde man auf einen Knopf drücken, hätte man nach ungefähr 8 bis 10 Minuten bundesweit 400.000 Feuerwehrleute im Einsatz und nach einer weiteren Stunde kämen noch einmal rund 200.000 Feuerwehrleute hinzu. Das heiße, innerhalb von einer Stunde könne die Feuerwehr 600.000 Männer und Frauen in den Einsatz bringen. Für überregionale Einsätze, die über das eigene Bundesland hinausgingen, sei wegen der Freistellung durch den Arbeitgeber ein etwas größerer zeitlicher Vorlauf notwendig. Hier würde man 8 Stunden brauchen, um 100.000 Feuerwehrleute in den Einsatz zu bringen.

Derzeit gebe es rund 1,1 Millionen freiwillige Feuerwehrleute in Deutschland, allerdings mit stark abnehmender Tendenz. Die Herausforderung bestehe darin, Menschen zu etwas zu motivieren, was sie nicht tun müssten. Jeder freiwillige Feuerwehrmann, der in den Einsatz gehe, wisse, dass



er ein erhebliches Risiko eingehen, persönlich Schaden zu nehmen, d. h. verletzt zu werden oder gar sein eigenes Leben zu verlieren.

Die demografische Entwicklung unterscheide sich von Region zu Region sehr stark. Während z. B. Plön in Schleswig-Holstein einen Bevölkerungsrückgang von 8,3 Prozent zu verzeichnen habe, habe die Bevölkerung in Freiburg im Breisgau um 5,7 Prozent zugenommen. Insgesamt stünden künftig jedoch weniger junge Menschen für die freiwillige Feuerwehr zur Verfügung. Zudem habe man es mit einem Wandel im Ehrenamt zu tun. Auch bei der freiwilligen Feuerwehr nehme die Bereitschaft ab, sich langfristig zu binden. Feuerwehrleute genossen, wie man aus Umfragen wisse, zwar ein sehr hohes Vertrauen in der Bevölkerung, dennoch sei es nicht leicht sei, jemanden dazu zu bewegen, in der freiwilligen Feuerwehr aktiv zu werden. Zudem pendelten heute viele Menschen zu ihrem Arbeitsort und man habe es mit einer Verdichtung der Arbeitsbelastung zu tun, die künftig eher noch zunehmen werde. Ferner sei das Freizeitverhalten durch eine größere Mobilität gekennzeichnet, was dazu führe, dass weniger Angehörige der freiwilligen Feuerwehr für den Ersteinsatz erreichbar seien. Außerdem habe man es mit dem Problem der Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Feuerwehr zu tun.

Aufgrund des demografischen Wandels würden Brandeinsätze künftig auch mehr Personal binden als bislang, da die Zahl von älteren, nicht mehr so gehfähigen Menschen zunehmen werde. Zudem werde es nicht nur insgesamt weniger freiwillige Feuerwehrleute geben, sondern vorrangig im besonders relevanten Alterssegment zwischen 35 und 50 Jahren werde die Zahl überproportional abnehmen. Es bestehe daher die Gefahr, dass die Pflichtaufgabe künftig nicht mehr im jetzigen Umfang gewährleistet werden könne. Das bedeute, es werde mehr Zeit bis zur Rettung von Menschen vergehen und es würden weniger Feuerwehrleute zum Einsatz kommen. Dies werde einen Anstieg der Brandschadensstatistik zur Folge haben. Im Zivil- und Katastrophenschutz gehe man derzeit planerisch davon aus, dass man 30 Prozent des Personals verlieren würde, wenn man nichts unternehmen würde. Verantwortlich hierfür sei – neben dem demografischen Wandel – die weitere

Verdichtung der Arbeit, wodurch weniger Menschen für Katastrophenschutz Einsätze freigestellt werden könnten. Auch überregionale und längere Einsätze würden dadurch künftig noch schwieriger werden.

Die Feuerwehr versuche, dieser Entwicklung entgegenzusteuern. Ein großes Problem sei dabei die Menschenführung. Die Feuerwehr sei eine alteingesessene, bundesweite Organisation, der es gelingen müsse, wieder ausreichend qualifizierte Führungskräfte zu etablieren. Daran hapere es im Moment ein wenig. Die mangelnde Menschenführung sei auch ein Grund dafür, warum sich so wenige Frauen bei der freiwilligen Feuerwehr engagierten. Notwendig sei die Einführung einer Willkommenskultur, die Seiteneinsteiger willkommen heiße und ihnen Mentoren zur Seite stelle.

Auch mit der Kinderfeuerwehr müsse man sich intensiver befassen. Die Feuerwehr sei bei Kindern ein sehr positiv besetztes Thema. Daher müsse man sie durch entsprechende Angebote frühzeitig abholen. Auch die Jugendfeuerwehr sei ein wichtiges Fundament für die Sicherung des Nachwuchses, das man näher betrachten müsse. Gegenwärtig könnten Kinder ab 10 Jahren in die Jugendfeuerwehr eintreten und verblieben dort bis zum 18. Lebensjahr. Allerdings sei es für einen 18-Jährigen meist nur mäßig spannend mit einem 10-Jährigen den Dienst gemeinsam zu versehen. Man müsse daher auch darüber nachdenken, ältere Jugendliche früher in den aktiven Dienst zu überführen. Hierzu gebe es erste mentorengestützte Initiativen mit 16-Jährigen.

Notwendig sei zudem eine interne Anerkennungskultur, mit der man ehrlich umgehe. Frage man heute einen Feuerwehrmenschen, ob er mit einem Orden ausgezeichnet werden wolle, werde er dies in der Regel verneinen. Aber werde die Vergabe in der alltäglichen Praxis aus Versehen vergessen, sei der Protest oft groß.

Auch die in den Landesgesetzen oft noch fixierten starren Altersgrenzen von 60, 63 oder 65 Jahren für den Dienst in der Feuerwehr seien – aus seiner Sicht – nicht mehr zeitgemäß. 70-Jährige, die Marathon liefen oder 67-Jährige, die als Dachdecker



meister ihre Arbeit auf dem Dach verrichteten, seien heute keine Seltenheit mehr. Solche Menschen könne man bei der freiwilligen Feuerwehr nicht mit 60 Jahren in den Ruhestand schicken. Gedanken machen müsse sich die Feuerwehr auch über das Thema „Familienfreundlichkeit“, bei dem man bislang sehr unflexibel gewesen sei. Wolle man mehr Frauen in die freiwillige Feuerwehr holen, müsse man sich darüber im Klaren sein, dass eine begleitende Familienbetreuung notwendig sei. Kinder könnten zwar nicht mit in den Einsatz genommen werden, aber zur Ausbildung oder zum Übungsdienst müsse dies möglich sein. Es gebe bereits erste Landesfeuerwehrschulen, die die Ausbildung für Familien öffneten.

Auch extern müssten Anerkennungskultur und Wertschätzung gegenüber der freiwilligen Feuerwehr gestärkt werden. Es reiche nicht, wenn auf der einen Seite in Sonntagsreden die Wichtigkeit der freiwilligen Feuerwehr hervorgehoben werde, wenn ihr auf der anderen Seite durch Erlasse der Verwaltung der Boden unter den Füßen weggezogen werde. Zwar habe der Staat einen gewissen Regelungsanspruch, aber manche Dinge müssten auch nicht geregelt bzw. könnten entbürokratisiert werden. Notwendig seien zudem Kooperationen mit der Wirtschaft. Die gegenseitige Anerkennung von Ausbildungsabschnitten und das gemeinsame Lernen seien in diesem Zusammenhang wichtige Stichworte. Warum sollten nicht die Kfz-Innung und die Feuerwehr einen Ausbildungsabschnitt gemeinsam gestalten?

Ein wichtiges Thema sei zudem die soziale Absicherung von Feuerwehrleuten bei Unfällen. Diese sei eigentlich nicht schlecht, sie sei aber nicht bundeseinheitlich geregelt. Es sei daher schon ein Unterschied, ob ein freiwilliger Feuerwehrmann aus Bayern oder aus Nordrhein-Westfalen einen Unfall habe, da beide unterschiedlich entschädigt würden. Es mache auch keinen Sinn, dass gesundheitliche Vorschäden bei der Absicherung von Feuerwehrleuten berücksichtigt würden. Wenn ein Feuerwehrmann im Einsatz einen Herzinfarkt erleide, erklärten die Unfallversicherer oft, dass sie nicht zuständig seien. Dessen Familie weise aber zu Recht darauf hin, dass der Angehörige keinen Herzinfarkt bekommen hätte, wenn er nicht in den Einsatz gegangen wäre.

Auch bei der Ausbildung benötige man mehr Flexibilität. Sie müsse sich an den Beruf anpassen. E-learning müsse eingeführt, Präsenzphasen an den Landesfeuerwehrschulen müssten verkürzt und die Ausbildung familienfreundlicher gestaltet werden. „Doppelt im Einsatz“ sei der Titel einer Initiative gewesen, mit der man habe deutlich machen wollen, dass freiwillige Feuerwehrleute auf der einen Seite als normale Arbeitnehmer in den Unternehmen arbeiteten, auf der anderen Seite aber ad hoc bei Bedarf in den Feuerwehreinsatz gingen. Damit habe man auch auf die Notwendigkeit hinweisen wollen, dass sich freiwillige Feuerwehren und Arbeitgeber absprechen und Probleme, wie die Frage der Freistellung vom Arbeitsplatz, vorab klären sollten.

Der Frauenanteil bei der freiwilligen Feuerwehr liege im Bundesdurchschnitt bei 8 Prozent, wobei er in den ostdeutschen Bundesländern ein wenig höher sei als in den westdeutschen. Es gebe zudem sehr wenige Frauen in Führungspositionen. Deren Anteil tendiere fast gegen Null. Der Feuerwehrverband habe daher das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderte Projekt „Frauen am Zug“ durchgeführt und plane einige weitere Leuchtturmprojekte. So wolle man u. a. ein Netzwerk „Frauen in der freiwilligen Feuerwehr“ gründen. Ferner wolle man Frauen stärker in Führungspositionen bringen. Dies müsse – zumindest mittelfristig – gelingen, da es auch andere Frauen motivieren und deutlich machen würde, dass Frauen bei der freiwilligen Feuerwehr herzlich willkommen seien. Man lege bei der Ausbildung von Führungskräften auch stärkeren Wert auf die Menschenführung und werde familienfreundliche Projekte in den Feuerwehren einführen. So solle z. B., wenn Frauen im freiwilligen Feuerwehreinsatz seien, die Betreuung der Kinder in der Feuerwache sichergestellt werden.

Ein schwieriges Thema seien bisher die Migranten. Diese wolle man nicht als Lückenfüller, weil es zu wenige Feuerwehrleute gebe, gewinnen, sondern man wolle die Migranten in die freiwillige Feuerwehr holen, um sie in diese Gesellschaft zu integrieren. Ein Problem sei das oft mangelnde Wissen von Migrantinnen und Migranten über die freiwillige Feuerwehr in Deutschland. Deren Struktur unterscheide sich deutlich von der in den meisten



anderen europäischen Ländern. Bei einer Umfrage habe man in Deutschland lebende Türkinnen gefragt, wen sie anrufen würden, wenn es brenne. Die Antwort habe gelautet: ihren Sohn, weil dieser deutsch spreche und mit den deutschen Behörden besser umgehen könne. Das Beispiel verdeutliche, dass gerade bei Migranten noch erheblicher Aufklärungsbedarf bestehe. Denn in anderen europäischen Ländern sei die Feuerwehr oft eine staatliche Organisation. Daher müsse man die Werbung bei Migranten verstärken und auch intern deutlich machen, dass Migranten bei der freiwilligen Feuerwehr gerne aufgenommen würden und herzlich willkommen seien.

Abschließend wolle er darauf hinweisen, dass es in verschiedenen Bundesländern Leuchtturmprojekte zur Förderung des Engagements in der freiwilligen Feuerwehr gebe, die zusammen mit den Feuerwehrverbänden in den jeweiligen Ländern initiiert worden seien. Auf der letzten Seite der Präsentation seien diese beispielhaft aufgeführt.

Frau **Ute Seckendorf** (Bundeszentrale für politische Bildung) weist einleitend darauf hin, dass sie dem Fachbereich „Extremismus“ bei der Bundeszentrale für politische Bildung angehöre. Dort sei auch die Regiestelle für das Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ des Bundesministeriums des Innern angesiedelt, das man vor dem Hintergrund der verschiedenen Programme der Bundesregierung gegen Rechtsextremismus sehen müsse. Sie selbst habe seit 2001 an vielen dieser Programme mitgewirkt. Sie sei Projektleiterin im Bundesprogramm „Civitas“ gewesen und habe danach an den vom BMFSFJ initiierten Bundesprogrammen „kompetent. für Demokratie“ und „Vielfalt tut gut“ mitgewirkt. Anschließend sei sie zur Bundeszentrale für politische Bildung gewechselt und habe dort das Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ mit entwickelt.

Im Rahmen des seit 2010 bestehenden Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“ würden derzeit insgesamt 39 Verbände und Organisationen wie THW, Feuerwehr, DRK und DLRG, aber auch Wohlfahrtsorganisationen wie die AWO, die Naturfreunde in Thüringen und der Landfrauenverband in Brandenburg mit jährlich 6 Millionen

Euro unterstützt. In all diesen Organisationen seien viele Ehrenamtliche aktiv. Aus den Evaluationen der genannten Programme der letzten 15 Jahre wisse man, dass Projekte zum Thema „Demokratie“ nur dann funktionierten, wenn die Zielgruppe erreicht werde und hierfür die entsprechenden Methoden entwickelt würden. In Bezug auf das Thema „Extremismus“ sei festzustellen, dass sich die Probleme in Richtung der ländlichen Räume verschoben hätten, die durch eine gewisse Strukturschwäche gekennzeichnet seien und in denen es wenige Organisationen gebe, die politische Bildung und Demokratievermittlung leisten könnten. Zudem seien dort weniger Wohlfahrtsorganisationen vorhanden, was in Verbindung mit dem demografischen Wandel und der Abwanderung eine hochkomplizierte Gemengelage erzeuge, die es erschwere, einen Zielgruppenzugang herzustellen. Wenn man auf den ländlichen Raum schaue, seien es vor allem die Feuerwehr, das THW und der Sport, die das gesellschaftliche Leben vor Ort gestalteten. Hinzu kämen eventuell noch die AWO, die DLRG, das DRK und die örtliche Seniorenbegegnungsstätte.

Die Idee des Programms sei es, diese Verbände und Organisationen für die Demokratievermittlung und die politische Bildung vor Ort zu nutzen. Man könne Zielgruppen nur erreichen und Veränderungen herbeiführen, wenn man z. B. den Ortsbrandmeister der Feuerwehr einspanne, der mit „Unterwanderungsversuchen“ in seiner Einheit vor Ort zu kämpfen habe. Man habe in den letzten Jahren festgestellt, dass es gerade im ländlichen Raum sehr große Vorbehalte der Leute gebe, sich vor Ort offensiv an bestimmte Organisationen zu wenden. Sie wisse von einem Fall, wo sich ein Feuerwehrmann an den Kreisbrandmeister gewandt und ihn darauf hingewiesen habe, dass in der Nähe rechtsextreme Musik abgespielt werde. Der Kreisbrandmeister habe ihm geraten, beim Fahrzeugwaschen die Fenster zu schließen, denn er könne sicher nicht wollen, dass morgen die Presse darüber berichte. Das Beispiel zeige, dass man Expertinnen und Experten in den Organisationen für die Präventionsarbeit gewinnen und fit machen müsse. Man bilde daher im Rahmen des Programms Beraterinnen und Berater gegen Extremismus aus, die in den einzelnen Verbänden unterschiedliche Bezeichnungen hätten. Im Sport hießen sie z. B. Demokratietrainer, in anderen



Organisationen Demokratieberater, Beteiligungs-
experten oder Beteiligungsberater. Diese könnten
von den Verbänden angesprochen werden, wenn
es vor Ort extremistische Vorkommnisse gebe.
Inzwischen habe man ca. 700 Demokratieberater
und Demokratietrainer vor allem in Ostdeutsch-
land ausgebildet.

Es gebe verschiedenste Angebote der politischen
Bildung, die erfolgreiche Arbeit mit Kindern und
Jugendlichen leisteten. Mit dem Programm „Zu-
sammenhalt durch Teilhabe“ spreche man eine
etwas ältere Zielgruppe, die über 27-Jährigen, an.
Dies sei auch ein Ausdruck des demografischen
Wandels in den Verbänden und der älter werden-
den Aktiven. Es habe aber den großen Vorteil, dass
man damit Leute erreiche, die ansonsten nur selten
im Fokus der politischen Bildung stünden. Man
habe z. B. mit der Bundeszentrale für politische
Bildung drei auch im Internet abrufbare Flyer zu
den Themen „Antisemitismus“, „Homophobie“
und „Rassismus“ (www.bpb.de/shop/lernen/weitere/)
entwickelt, die niedrigschwellig angelegt seien
und Reaktionsmöglichkeiten im Alltag aufzeigten.

Ein weiteres Ziel des Programms sei, die Verbände,
die sich für die Bekämpfung des Rechtsextremis-
mus engagierten, stärker untereinander zu vernet-
zen, da man es in der Regel mit komplexen Pro-
blemlagen zu tun habe. Die Mitarbeiterin eines
Kindergartens habe beispielsweise berichtet, dass
die Eltern, die auch in der örtlichen freiwilligen
Feuerwehr seien, ihrem Sohn ein verfassungs-
feindliches T-Shirt anzögen. Wenn der Vater dann
auch noch Mitglied im örtlichen Fußballverein sei,
müssten sich eigentlich alle drei Organisationen
bzw. Institutionen zusammenschließen und gemeinsam
überlegen, wie sie damit umgingen. Dies sei ein
sehr vielschichtiger Prozess. Wenn man einem
jungen Menschen z. B. einfach sage, dass er in der
Organisation nicht mehr mitmachen dürfe, verliere
man unter Umständen einen guten Feuerwehr-
mann. Er sei dann auch leichter ansprechbar für
extremistische Organisationen wie die „Heimat-
treue Deutsche Jugend“. Es sei daher sinnvoller,
mit diesen Menschen in den Organisationen zu ar-
beiten und sich dort mit ihren Einstellungen aus-
einanderzusetzen, es sei denn, es handele sich um
Funktionäre von rechtsextremen Organisationen.

Bei den durchgeführten Weiterbildungen habe
man festgestellt, dass in Bezug auf das Ehrenamt
und die langfristige Bindung von Engagierten drei
Dinge entscheidend seien: Es gehe erstens um
Kommunikation und Führungsverhalten. Es gehe
zweitens um Beteiligung in den Organisationen,
denn nur wenn sich Menschen beteiligen dürften,
seien Organisationen auch attraktiv. Es gehe
drittens um Kompetenzen. Jede Form der Aus- und
Weiterbildung sollte daher so gestaltet sein, dass
die Ehrenamtlichen etwas davon hätten. Neben
den in der Satzung festgeschriebenen spezifischen
Aufgaben, die ein Verband oder eine Organisation
habe, sei Demokratieförderung eine wichtige all-
gemeine Aufgabe. Denn ein Verein könne ein zen-
traler Ort sein, wo Demokratie gelebt und erfahren
werde. Von daher sei – zugespitzt formuliert – in
den Organisationen eine Demokratisierung der
Strukturen dringend notwendig, um sie interessant
für Ehrenamtliche zu machen.

Der **Vorsitzende** dankt Frau Seckendorf für ihren
Beitrag und den etwas anderen Blickwinkel auf
das Thema, wobei er sich den Hinweis erlaube,
dass die geschilderten Probleme auch in Teilen der
westdeutschen Bundesländer anzutreffen seien.

Herr **Albrecht Broemme** (THW) verweist darauf,
dass er die in der Überschrift seiner Präsentation
(Anlage 4) aufgeworfene Frage „Ehrenamtliches
Engagement – ein Konzept mit Zukunft?“ mit „ja,
wenn man im THW Veränderungen vornehme“
beantworten würde. Das gelte wahrscheinlich für
alle Organisationen. Man habe es nicht nur mit
dem demografischen Wandel zu tun, der von au-
ßen auf das THW zukomme und Veränderungen
notwendig mache, sondern Veränderungen müs-
sten auch im THW selbst stattfinden. Dazu gehöre
zum einen die Bereitschaft, Frauen aufzunehmen,
und zwar nicht für die Küche und andere Hilfs-
dienste, sondern im normalen Einsatz. Es gehöre
zum anderen das klare Bekenntnis dazu, sich um
Migranten zu bemühen und für den Einsatz im
THW zu gewinnen. Eine Suppe könne z. B. auch
ohne Schweinefleisch gekocht werden und man
habe ebenfalls klar kommuniziert, dass man auch
Frauen mit Kopftuch im Einsatz akzeptiere, wenn
diese den Helm darüber zögen. Einige Migranten
erreiche man auch nur dann, wenn man das Fami-
lienoberhaupt oder den Imam einbeziehe. In Berlin



habe man auch ein Pilotprojekt gemacht, wo man bekannte Migranten aus dem Sport- und Unterhaltungsbereich als Werbeträger für ein Engagement bei der Feuerwehr und beim THW gewonnen habe.

Das zu 99 Prozent aus ehrenamtlichen Mitgliedern bestehende THW sei im Vergleich zur Feuerwehr eine relativ kleine Organisation. Das THW habe die Entscheidung zur Aussetzung der Wehrpflicht zunächst mit Sorge betrachtet. Es habe jedoch keinen Einbruch, sondern lediglich eine „Delle“ bei den Helferzahlen gegeben, die man durch eine stärkere, auf alle Altersgruppen abzielende Nachwuchswerbung der rund 700 Ortsverbände wieder aufzufangen versuche. Das THW müsse auch ein wenig an seinem Image arbeiten, da es bei vielen in dem Ruf stehe, eine etwas dröge Handwerkerorganisation zu sein. Dabei müsse man nicht Handwerker sein, um im THW erfolgreich arbeiten zu können. Für die Gewinnung von Helferinnen und Helfern in verschiedenen Altersgruppen sei vor allem eine gute Ausbildung wichtig. Doch auch die Rahmenbedingungen müssten stimmen. In über 100 Ortsverbänden seien die Unterkünfte noch in einem Zustand wie kurz nach dem 2. Weltkrieg.

Einige Ortsverbände seien bei der Nachwuchsgewinnung bereits sehr erfolgreich. Dem Ortsverband Wilhelmshaven sei es z. B. gelungen, seitdem er eine neue Unterkunft habe – und unterstützt durch eine gute Führungsmannschaft und eine gute Öffentlichkeitsarbeit –, viele neue Nachwuchskräfte zu gewinnen. Ein anderes gutes Beispiel sei der Ortsverband Balve im Sauerland. In der dortigen Kleinstadt mit 10.000 Einwohnern sei das THW, wie auch die freiwillige Feuerwehr und andere Organisationen, fester Bestandteil des öffentlichen Lebens. Die dortige THW-Jugendgruppe habe innerhalb des Ortsverbandes einen sehr hohen Stellenwert und habe beim Bundeswettkampf der THW-Jugendgruppen aus allen Bundesländern den zweiten Platz belegt. Dieser Erfolg strahle auf den ganzen Ortsverband ab. Insgesamt müsse man sich jedoch noch stärker darum bemühen, dass Jugendliche, die in der THW-Jugend demokratische Strukturen gewöhnt seien, nicht durch die zum Teil noch andere Praxis in den Ortsverbänden abgeschreckt würden. Eine solche Änderung von Strukturen und Verhaltensweisen könne man zwar seitens der THW-Spitze nur befürworten, man

könne sie aber nicht für jeden Ortsverband anordnen.

Durch die Aussetzung der Wehrpflicht habe der Frauenanteil im THW quasi automatisch zugenommen. Im Bundesdurchschnitt seien 13 Prozent Frauen im THW aktiv. Das Ziel einer stärkeren Bindung von Menschen an den Ortsverband stoße auf das Problem, dass die Bindungswilligkeit in der Gesellschaft insgesamt abgenommen habe. Das betreffe die Ehe ebenso wie die Kirchen und andere Organisationen. Es helfe wenig, diesen Trend nur zu beklagen, sondern man müsse mit ihm umzugehen lernen. Ziehe z. B. ein Helfer um, könne man ihn zum einen in der Mitgliederkartei behalten für den Fall, dass er wieder zurückkomme; zum anderen könne man ihn auch beim Ortsverband seines neuen Wohnortes anmelden. Da das THW eine bundeseinheitliche Ausbildung habe, sei ein solcher Wechsel kein Problem. Menschen für das THW zu begeistern, falle insbesondere bei akuten Schadensereignissen wie dem Hochwasser 2013 oder bei interessanten Auslandseinsätzen leicht. Aktuell führe man eine große Werbekampagne in fast 70 Städten durch, die im Wesentlichen vom Fachverband für Außenwerbung gesponsert werde. Für das THW fielen dabei nur die reinen Materialkosten an.

Schwierig sei es, Menschen für Führungsaufgaben zu gewinnen, da damit automatisch eine Zunahme der Verwaltungsarbeit einhergehe. Der Ortsbeauftragte selbst verwalte eigentlich nur noch und führe kaum noch. Die meisten kämen aber nicht zum THW, um überwiegend mit Verwaltungsarbeit beschäftigt zu sein. Trotzdem habe er sich abgewöhnt, anzukündigen, dass man Verwaltung abbauen und vereinfachen werde. Dies sei angesichts immer neuer Gesetze, Vorschriften und Prüfungsrichtlinien nicht realistisch. Vielmehr müsse die anfallende Verwaltungsarbeit besser organisiert und stärker von hauptamtlichen Kräften übernommen werden.

Die Einrichtung von „Mini-Gruppen“ für Kinder ab sechs Jahren sei nun überall im THW möglich. Die obere Altersgrenze im THW-Gesetz sei mittlerweile entfallen. Um attraktive und passende Aufgaben für Lebensältere zu entwickeln, habe man



das „Programm 60+“ gestartet, wobei es vielfältige Verwendungsmöglichkeiten für diese Personengruppe nicht nur im rückwärtigen Dienst gebe. Vor kurzem sei ein 72-Jähriger neu zum THW gekommen, der sein Leben lang als Schweißprüfingenieur gearbeitet und dabei sämtliche Scheine für den Umgang mit radioaktiven Stoffen erworben habe. Diesen habe man nach wenigen Wochen als Fachberater und Ausbilder für ABC-Gefahren einsetzen können. Solche Fälle gebe es immer wieder. Man sollte sich auch davor hüten, zu sagen, man müsse Lücken füllen. Vielmehr sollte man es positiv darstellen und darauf hinweisen, dass man noch Plätze frei habe und dass sich Interessenten bewerben sollten, solange diese noch nicht besetzt seien.

Dass das ehrenamtliche Engagement die Basis für den Bevölkerungsschutz in Deutschland bilde, sei allgemein bekannt. Projekte, wie das vom Deutschen Roten Kreuz zum temporären Engagement, seien eine Möglichkeit, neue Gruppen anzusprechen. „Sandsack-Flashmob“ sei ein weiteres Stichwort. Manchmal kämen zu solchen Aktionen mehr Menschen, als man für den Einsatz brauche. Man könne aber solche Prozesse, die Risiken und Chancen gleichermaßen beinhalteten und Teil des Veränderungsprozesses im THW seien, ein wenig zu steuern versuchen. Wenn man sich den neuen Herausforderungen stelle und zusätzlich politische Unterstützung erhalte, sei ihm nicht bange um die Zukunft von THW, Feuerwehr, Rotes Kreuz und anderen Organisationen als verlässlichem Teil der Sicherheit in Deutschland. Denn dazu zählten eben nicht nur Polizei und Bundeswehr. Das THW mit seinen insgesamt 80.000 Helferinnen und Helfern, davon 40.000 aktiven, leiste hierfür in Zusammenarbeit mit anderen wichtige Beiträge. Der THW-Bundessprecher, Frank Schulze, wolle im Folgenden noch einige ergänzende Anmerkungen machen.

Herr **Frank Schulze** (THW) weist einleitend darauf hin, dass er 1970 in Ludwigshafen in das THW eingetreten sei und seit 33 Jahren als selbstständiger Rechtsanwalt in Sinzig, Kreis Ahrweiler, tätig sei. 1974 sei er das erste Mal zum Vertreter der Helferinnen und Helfer in Rheinland-Pfalz gewählt worden. Seit 1987 sei er Ortsbeauftragter eines der 668 Ortsverbände und seit 13 Jahren gewählter Bundessprecher der über 80.000 THW-Helferinnen

und -Helfer. Die Ortsbeauftragten würden ebenso wie die Landessprecher für fünf Jahre gewählt.

Als zum 1. Juli 2011 die Wehrpflicht ausgesetzt worden sei, habe sich die Anzahl neuer männlicher Helfer im THW zunächst halbiert, während die Anzahl der weiblichen Neuzugänge und die Anzahl der Austritte gleich geblieben seien. Man habe daher nach Wegen suchen müssen, wie man diesem Rückgang bei männlichen Neuzugängen begegnen könne. Seit der Aussetzung der Wehrpflicht spielten Begriffe wie Willkommenskultur, Führungskultur, Anerkennungskultur und Organisationskultur eine größere Rolle und müssten nun mit Leben gefüllt werden.

Die Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung habe vor einigen Jahren in der Überschrift eines Artikels im Wirtschaftsteil gefragt: „Warum engagiert sich fast jeder Dritte in Deutschland ehrenamtlich?“ Die Antwort habe gelautet: weil es dem Leben Sinn gebe. Dies sei auch aus seiner Sicht der wichtigste Grund. Die Menschen kämen zum THW, um sich einzubringen und nicht um sich zu langweilen, denn ansonsten würden sie sich wieder verabschieden. Würde er in seinem Ortsverband eine Umfrage unter Ehrenamtlichen dazu machen, warum sie sich beim THW engagierten und dabei blieben, würde er drei Antworten erhalten: Spaß an der Technik, das gute Gefühl, anderen helfen zu können und vor allem die Gemeinschaft oder auch der alte Begriff „Kameradschaft“. Seine These sei daher, dass die aktiven Helferinnen und Helfer die besten Werber für das Engagement seien. Nach seiner Erfahrung kämen über 90 Prozent der Neuzugänge durch Mund-zu-Mund-Propaganda zum THW und durch persönliche Ansprache der Helferinnen und Helfer in der Familie, bei der Ausbildung, am Arbeitsplatz, in der Nachbarschaft, im Freundes- und Bekanntenkreis. Dies gelte für Jugendliche und Erwachsene gleichermaßen.

Um Menschen begeistern zu können, müssten die Rahmenbedingungen stimmen. Dazu zählten Unterkunft, Fahrzeuge, Geräte, die Gemeinschaft, die Ausbildung, die Einsätze sowie die Kultur und Führung im Ortsverband. Ganz wichtig sei auch die Unterstützung und Anerkennung in der eigenen Familie, durch Partner, Eltern und Kinder. Er



freue sich daher immer, wenn Helferinnen und Helfer ihre Kinder mitbrächten, damit diese sähen, wo der Vater oder die Mutter einen Teil der Freizeit verbringe. Wichtig sei auch die Anerkennung am Arbeitsplatz und zwar nicht nur durch den Vorgesetzten, der die Freistellung z. B. für einen vierwöchigen Auslandseinsatz bewillige, sondern vor allem auch durch die Kolleginnen und Kollegen, die die Arbeit des Helfers während seiner Abwesenheit mit erledigen müssten.

Unterstützung sei auch durch die Gesellschaft und die Politik notwendig. An dieser Stelle wolle er sich für die rege Teilnahme der Abgeordneten am parlamentarischen Frühstück des THW und bei den regelmäßigen Veranstaltungen vor dem Paul-Löbe-Haus bedanken. Wichtig sei auch, die Pressearbeit, die man in den Medien sowie mittels Filmen, Radio-Spots, Anzeigen, Info-Broschüren mache. Notwendig sei darüber hinaus, die Helferinnen und Helfern vor Ort abzuholen. Denn nur die wenigsten kämen, bloß weil sie ein Plakat gesehen hätten. Selbst wenn dies jemand tue, werde er schnell wieder gehen, wenn die Stimmung im Ortsverband nicht gut sei oder die Leute unzufrieden seien, weil sie nicht eingesetzt würden.

In seinem Ortsverband gebe es 52 aktive Erwachsene, von denen 25 Prozent Frauen seien. Man habe eine Jugendgruppe mit 25 Jugendlichen und einem Mädchenanteil von 40 Prozent. Im letzten Jahr habe man zwei Helfer reaktivieren können, die vor 15 Jahren aus dem aktiven Dienst ausgeschieden seien. Bei der Aufnahme von Helferinnen und Helfern frage man weder nach Religion noch nach Migrationshintergrund oder sexueller Orientierung. In seinem Ortsverband seien eine Thailänderin, die mit 6 Jahren nach Deutschland gekommen sei, eine britische Staatsbürgerin, die nach ihrem ersten juristischen Staatsexamen nun beim Bundeskriminalamt tätig sei, ein Iraner, der in der Jugendgruppe angefangen habe und ein deutscher Staatsbürger mit indischem Vater engagiert. Früher hätten sich auch schon Portugiesen und Italiener als Helfer engagiert, ohne dass man dafür gezielt geworben habe. Letztes Jahr habe die Türkische Gemeinde aus Remagen den Ortsverband besucht und er hoffe, dass ein Junge, der sehr begeistert gewesen sei und jetzt 10 Jahre alt werde, in die THW-Jugendgruppe komme. Alle Genann-

ten seien durch Mund-zu-Mund-Propaganda zum Ortsverband gestoßen. Wichtig sei ihm auch das viel diskutierte Thema „Inklusion“. Es gebe Jugendgruppen, die auch ein Kind mit Down-Syndrom unter den Aktiven hätten oder andere Menschen, die in Behindertenwerkstätten arbeiteten und als Küchenhelfer oder beim Rasenmähen ihren Beitrag zur Arbeit des Ortsverbandes leisteten.

Der **Vorsitzende** dankt den Sachverständigen für ihre ausführlichen Einführungsbeiträge. Die Frageunde eröffne die Kollegin Ingrid Pahlmann für die CDU/CSU-Fraktion.

Abg. **Ingrid Pahlmann** (CDU/CSU) betont, dass die Beiträge gezeigt hätten, dass die eingeladenen Organisationen beim Thema „Nachwuchsgewinnung“ auf einem guten Weg seien und nach praktikablen Lösungen suchten, um Ehrenamtliche zu motivieren und einzubinden. Sie begrüße auch, dass sich THW und Feuerwehr angesichts des demografischen Wandels Gedanken darüber machten, wie sie Ältere und Frauen stärker ansprechen könnten. Gut finde sie auch den Ansatz, Migranten nicht als „Lückenfüller“ zu betrachten, da dies – wie man aus einem Fachgespräch des Unterausschusses wisse – bei diesen nicht gut ankommen würde. Bringe man Migrantinnen und Migranten Wertschätzung entgegen, falle es ihnen auch leichter, sich zu integrieren. Oftmals sei auch Unwissenheit darüber, dass z. B. die Feuerwehr in Deutschland primär durch Ehrenamtliche getragen werde, mit dafür verantwortlich, dass sich Migrantinnen und Migranten dort bisher eher selten engagierten, denn in ihren Herkunftsländern sei die Feuerwehr oft staatlich organisiert. Hier sei vielleicht noch mehr Aufklärungsarbeit notwendig. Ihre Frage sei, was die Politik tun könne, um die Rahmenbedingungen für die Organisationen weiter zu verbessern, z. B. in den Bereichen Anerkennung und Entbürokratisierung.

Abg. **Svenja Stadler** (SPD) bedankt sich zunächst für die informativen Vorträge, zu denen sie einige Fragen habe. Ihre erste Frage sei, welche Erfahrungswerte es in der Zusammenarbeit mit Frauen in den Organisationen der Sachverständigen gebe. Sie halte es auch für richtig, dass die Organisationen versuchten, Kinder möglichst frühzeitig ein-



zubinden. Darüber hinaus interessiere sie, wie die angesprochenen Angebote zur Einbeziehung der Familien angenommen würden. Die Kollegin Pahlmann habe bereits das Thema „Bürokratie“ erwähnt, das abschreckend auf Ehrenamtliche wirken könne. Welche Vereinfachungsmöglichkeiten sähen die Sachverständigen an dieser Stelle? Abschließend wolle sie das Thema „Dienstkleidung“ bzw. „Uniform“. in den Organisationen ansprechen. Sie habe die THW-Dienstkleidung einmal selbst getragen und habe dies als wenig angenehm empfunden. Ähnliches gelte für andere Organisationen in diesem Bereich. Sie interessiere, ob die Organisationen schon einmal über eine Modernisierung der Uniformen nachgedacht hätten.

Abg. **Markus Koob** (CDU/CSU) dankt den Sachverständigen ebenfalls für ihre Beiträge. Er habe eine Frage, die auf den ersten Blick vielleicht ein wenig ungewöhnlich sei. Er habe nie verstanden, warum sich neue Supermärkte oft in der Nähe von bereits bestehenden Supermärkten ansiedelten. Offenbar sei es aber so, dass die Konkurrenzsituation dafür Sorge, dass alle etwas davon hätten. Daran schließe seine Frage an, da sich alle Organisationen bei ihrer Nachwuchsgewinnung mehr oder weniger um die gleichen Gruppen bemühten oder es zumindest große Schnittmengen gebe. Auch in seinem Wahlkreis beobachte er eine gewisse Konkurrenz zwischen den Organisationen. Das Rote Kreuz registriere z. B. sehr genau, wenn die Feuerwehr mehr Anerkennung bekomme und die Feuerwehr wiederum beobachte sehr genau, wenn das THW mehr Geld erhalte etc. Seine Frage sei, ob es Überlegungen bei den Organisationen gebe, eine gemeinsame Nachwuchsgewinnung beim Thema „Ehrenamt“ zu betreiben. Denn eine gemeinsame Kampagne könnte vielleicht mehr Wirkung entfalten als jeweils separate Kampagnen von Feuerwehr, THW und Rotem Kreuz.

Abg. **Sylvia Pantel** (CDU/CSU) erklärt, in Düsseldorf gebe es einen sehr aktiven Ortsverband des THW, der eine sehr gute Jugendarbeit mache und auch bei den Sturmschäden im letzten Jahr wichtige Dienste geleistet habe. Ihre Frage sei, ob es nicht eine gute Möglichkeit im Bereich der Nachwuchsgewinnung sein könnte, Anforderungsprofile für Ehrenamtliche in den Organisationen zu definieren und die Zusammenarbeit mit Hand-

werkskammern, IHK's, Schulen und Fortbildungsträgern zu suchen. Nach ihrem Eindruck geschehe eine solche gezielte Anwerbung von Ehrenamtlichen bisher relativ selten. Denkbar könnten z. B. auch Schnupperkurse sein, um Jugendliche mit ihren unterschiedlichen Interessen und Profilen abzuholen. Auch gemeinsame Aktionen für das Ehrenamt könnten eine Option sein. Was die Gewinnung von Frauen für die Feuerwehr angehe, wisse sie, dass mitunter die Räumlichkeiten – etwa getrennte Duschräume für beide Geschlechter – ein Problem darstellten. Auch fehle es mitunter an einer entsprechenden Willkommenskultur. Ob man diese auf einzelne Zielgruppen zuschneiden sollte, sei aus ihrer Sicht fraglich, da dies ungewollt eine stigmatisierende Wirkung haben könne. Sie halte es für sinnvoller, in der Öffentlichkeitsarbeit stärker auf die Vielfältigkeit der Angebote abzustellen und so die unterschiedlichen Motivlagen von Ehrenamtlichen anzusprechen. Dabei könnte auch noch einmal herausgestellt werden, wie wertvoll das Engagement in diesen Organisationen sei, denn nach ihrer Erfahrung sähen es manche Arbeitgeber durchaus nicht gerne, wenn sich ihre Beschäftigten in diesen Bereichen ehrenamtlich engagierten.

Abg. **Dr. Rosemarie Hein** (DIE LINKE.) bedankt sich zunächst für die informativen Vorträge, aus denen sie eine Menge gelernt habe. Die beste Öffentlichkeitsarbeit in eigener Sache hätten die heute hier vertretenen Organisationen durch ihre Hilfe beim Hochwasser in ihrer Heimatstadt Magdeburg 2013 gemacht. Das habe nicht nur dort, sondern auch in Süddeutschland und den anderen betroffenen Gebieten eine nachhaltige Wirkung entfaltet. Sie habe drei Fragen. Die erste betreffe das Verhältnis von Haupt- und Ehrenamt. Aus dem Handout von Herrn Broemme gehe hervor, dass beim THW 800 Hauptamtliche und 80.000 Ehrenamtliche aktiv seien, was eine gewaltige Diskrepanz sei. Sie interessiere, wie die Verteilung zwischen haupt- und ehrenamtlichen Kräften in den anderen Organisationen aussehe und ob diese angemessen sei, um Ehrenamtliche adäquat begleiten zu können. Ihre zweite Frage betreffe das Thema „Nachwuchsgewinnung“. Sie habe gute Verbindungen zur Kinder- und Jugendfeuerwehr ihrer Heimatstadt, die eine tolle Arbeit mache und mit niedrigschwelligen Angeboten arbeite. Allerdings sei es offenbar schwierig, den Übergang von der



Kinder- und Jugendfeuerwehr in die Erwachsenenfeuerwehr zu bewerkstelligen. Noch schwerer falle dies offenbar in ländlichen Räumen. Der nationale Bildungsbericht kritisiere, dass sich die Schulbezirke und die Schuleinzugsbereiche immer mehr vergrößerten, mit der Folge, dass die Schulwege vor allem in ländlichen Räumen länger würden. Dadurch gebe es an dem Ort, wo die freiwillige Feuerwehr sei, oft keine Schule mehr. Es stelle sich in diesem Zusammenhang für sie die Frage, ob für die Organisationen durch die inzwischen von fast allen befürwortete Ganztagsbetreuung auch im Schulbereich besondere Bedingungen entstünden. Besuche z. B. ein Schüler die Schule in der nächsten kleineren Stadt, werde er nicht vor 15 oder 16 Uhr nach Hause kommen und müsse dann vielleicht noch Hausaufgaben erledigen. Er werde daher – zumindest während der Woche – der Jugendfeuerwehr kaum zur Verfügung stehen. Sie interessiere, ob die Organisationen bereits versuchten oder planten, Angebote an den Schulen selbst zu platzieren. Ihre dritte Frage beziehe sich auf das Thema „Demokratieerziehung“. Die Schilderungen von Frau Seckendorf hierzu seien sehr eindrucksvoll gewesen. Allerdings setze das Programm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ aus ihrer Sicht ein wenig zu spät an, nämlich erst dann, wenn ein extremistischer Vorfall schon aufgetreten sei. Bestünde nicht die Möglichkeit, gerade durch ehrenamtliche Arbeit stärker präventiv zu wirken, um solche Situationen gar nicht erst entstehen zu lassen? Sie stelle es sich jedenfalls sehr schwer vor, Eltern, die ihre Kinder mit extremistischen T-Shirts in die Schule schickten, nahezubringen, dass dies nicht akzeptabel sei.

Abg. **Dr. Karamba Diaby** (SPD) erklärt, er sei beim Neujahrsempfang des THW in seinem Wahlkreis in Halle gewesen, wo man darüber diskutiert habe, wie man jüngere Leute für ein Engagement neu gewinnen könne und wie man sie motivieren könne, ihr Engagement beizubehalten. Denn ab einem bestimmten Alter, wenn die erste Freundin oder der erste Freund dazu komme oder der Freundeskreis sich ändere, hörten viele mit ihrem Ehrenamt auf. Seine Frage sei, ob es im Zeitalter der neuen Medien nicht Möglichkeiten gebe, fantasievolle Angebote für solche Zielgruppen zu entwickeln. Ihn interessiere auch, ob es Best-Practice-Beispiele für die Einbeziehung von Flüchtlingen ins bürgerschaftliche Engagement gebe. Denn er könne sich

durchaus vorstellen, dass es gerade unter jüngeren Flüchtlingen viele gebe, die dafür ansprechbar wären. Welche Hindernisse gebe es und wie könne man an diese Flüchtlinge herankommen?

Der **Vorsitzende** erklärt, er habe eine Frage, die an die Hinweise der Kollegin Hein zu den Schulklassen anknüpfe. In seiner Heimatgemeinde habe man einen Löschzug, wo ein Lehrer, der auch freiwilliger Feuerwehrmann sei, in vierte Klassen von Grundschulen gehe. Seine Frage sei, ob die freiwillige Feuerwehr in der Lage sei, so ein Angebot an Schulen flächendeckend zu unterbreiten.

Herr **Albrecht Broemme** (THW) betont, eine wichtige Frage sei, wie man die vorhandenen rund 700 THW-Unterkünfte – bei der Feuerwehr seien es die Gerätehäuser – stärker ins alltägliche Leben vor Ort einbeziehen könne. Es gebe hier große Unterschiede. Im Saarland z. B., wo das THW stark im gesellschaftlichen Leben verankert sei, finde in den Unterkünften fast jeden Tag eine Veranstaltung statt. In anderen Regionen werde er gefragt, ob eine andere Nutzung überhaupt zulässig sei, wobei er nicht erkennen könne, warum in einer Unterkunft nicht z. B. auch Musikunterricht stattfinden könne. Wenn Dritte die THW-Unterkunft nutzen, entstehe jedoch auch Verwaltungsaufwand, da eine entsprechende Nutzungsvereinbarung abgeschlossen werden müsse. Hier seien die hauptamtlichen Kräfte gefordert, möglichst einfache Musterverträge zu entwickeln.

Bisher noch gar nicht angesprochen worden sei das Thema „Drogen“. Er bekenne, dass er selbst süchtig sei nach der Droge, anderen zu helfen. Er sei fest davon überzeugt, dass insbesondere junge Menschen, die in Organisationen einen festen Halt im Team hätten, weniger anfällig für Drogen seien. Leider falle es dem Staat oft schwer, Betreuer für die präventive Jugendarbeit freizustellen. Im THW unterstütze man die Ehrenamtlichen dadurch, dass die Verwaltungsarbeit stärker durch Hauptamtliche erledigt werde. Es würde sich lohnen, im Bereich der Prävention noch viel mehr zu tun.

Viel zu tun gebe es auch noch beim Thema „Dienstkleidung“. Niemand komme wegen der Dienstkleidung zum THW, sondern trotz dieser.



Insbesondere manche Frauen fragten, ob sie sich dies wirklich antun müssten. Man habe vor 14 Tagen eine Projektgruppe ins Leben gerufen, an der auch Frauen beteiligt seien, die sich diesem Thema widme. Bis man die Ergebnisse in der Fläche umgesetzt habe, würden aber noch zwei, drei Jahre vergehen. Die Dienstkleidung müsse natürlich die Sicherheitsanforderungen erfüllen, aber man könne schon überlegen, ob man sie etwas attraktiver gestalten könne, damit sie nicht abschreckend auf potenziell Interessierte wirke.

Dass sich bei der Nachwuchsgewinnung alle Organisationen mehr oder weniger um die gleichen Gruppen bemühten, sei zwar zutreffend, aber insbesondere das Potenzial von Frauen und Migranten sei noch nicht ausgeschöpft. Darüber hinaus unterschieden sich auch die Grundinteressen voneinander. Wer kein Blut sehen könne, gehe eben nicht zum Roten Kreuz. Er selbst habe sich schon als Schüler entschieden, zum THW zu gehen. Bereits mit 17 Jahren sei er Mitglied einer Sprenggruppe gewesen und habe – während die Klassenkameraden Chemiarbeiten geschrieben hätten – Autobahnbrücken gesprengt, da ihm diese praktische Arbeit sehr viel Spaß bereitet habe.

Herr **Frank Schulze** (THW) weist mit Blick auf die Frage des Abgeordneten Dr. Diaby nach Best-Practice-Beispielen darauf hin, dass er auch Mitglied der Jury für den Preis „Helfende Hand“ des Bundesministers des Innern sei. Im Jahr 2013 sei die THW-Jugend Bogen mit dem 5. Preis für ein Projekt mit somalischen Flüchtlingen im Bereich der Integrationshilfe ausgezeichnet worden. Auch vom Ortsverband Mainz wisse er, dass dort derzeit mehrere Aktionen in diesem Bereich liefen.

Frau **Ute Seckendorf** (Bundeszentrale für politische Bildung) hebt hervor, dass den 39 Verbänden, die sich derzeit am Programm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ beteiligten, die Bedeutung des Themas „Flüchtlinge“ bewusst sei. Man berate sie auch dahingehend, sich diesbezüglich vor Ort einzubringen. Sie könne ein positives aktuelles Beispiel benennen. Mitunter scheiterten gute Absichten bekanntlich an Kleinigkeiten. Wenn z. B. ein Landessportbund ein Fußballturnier mit Flüchtlingen durchführen wolle, werfe dies sogleich ver-

sicherungsrechtliche Fragen auf. Man habe gerade diesbezüglich mit der ARAG-Versicherung in Sachsen ein Agreement getroffen. Das Unternehmen versichere für einen sehr geringen Beitrag alle Aktivitäten von Sportvereinen mit, die diese in Flüchtlingsunterkünften in Sachsen durchführten. Das sei ein wichtiges Signal auch für andere Bundesländer, die schauen müssten, welche Rahmenbedingungen sie schaffen könnten.

Prävention sei ein weiteres wichtiges Thema. Hierfür habe man u. a. die schon erwähnten Broschüren entwickelt. Auch der Alltagsrassismus sei teilweise ein schwieriges Problem, wo es wichtig sei, deutliche Zeichen zu setzen. Gefragt seien hier vor allem die „Meinungsführer“ in den Organisationen, da sie eine Vorbildfunktion hätten. Wenn die Chefs des örtlichen THW's, der Feuerwehr oder des DRK erklärten, dass Alltagsrassismus in ihren Organisationen nicht geduldet werde, habe dies in den eigenen Reihen oft eine große Wirkung. Man wolle daher gerade diese Meinungsführer darin bestärken, in dieser Hinsicht aktiv zu sein. Das sei ein erster präventiver Schritt, um Rechts extremismus gar nicht erst entstehen zu lassen.

Herr **Hartmut Ziebs** (DFV) weist mit Blick auf die Frage der Abgeordneten Stadler darauf hin, dass bei den Feuerwehren geschlechtsspezifische Uniformen im Bereich der normalen Dienstkleidung in den Bundesländern eingeführt worden seien. Im Bereich der Einsatzkleidung tue man sich damit jedoch deutlich schwerer.

Nicht alles, was die Politik für die Feuerwehr tun könne, müsse zwangsläufig Geld kosten. Gleichwohl wolle er als Verbandsvertreter mit dem monetären Teil anfangen. Es könne beispielsweise nicht sein, dass die Zivil- und Katastrophenschutzfahrzeuge des Bundes vielfach älter seien als die Fahrzeuginsassen. Insofern wäre es schön, wenn der Gesetzgeber an dieser Stelle im nächsten Haushalt mehr Mittel zur Verfügung stellen würde. Ein Problem bei den Feuerwehrleuten sei auch die soziale Absicherung. Wünschenswert wäre z. B. eine länderübergreifende Angleichung – natürlich nicht nach unten. Schon erwähnt habe er das drängende Problem gesundheitlicher Vorschäden.



Hilfe gebrauchen könne man auch bei der Werbung und der Aufklärung von Migranten über die Feuerwehr, wo die Politik als „Türöffner“ fungieren könne. Es funktioniere nicht, wenn der örtliche Wehrführer aus Breckerfeld zum türkischen Gesandten gehe und mit ihm über die Struktur und die Aufgaben der Feuerwehr in Deutschland spreche. Hier könne eine entsprechende Begleitung seitens der Politik hilfreich sein. Dasselbe gelte bei der Werbung für die Aktion „Frauen in die Feuerwehr“. Die Feuerwehr gehe auch in die Schulen und betreibe dort Brandschutzerziehung und Brandschutzaufklärung. Auf diesem Wege gelinge es zum Teil, auch Interessenten an den Schulen zu werben. Allerdings könne die Feuerwehr dies leider nicht immer flächendeckend leisten.

Es wäre auch begrüßenswert, wenn man bei dieser Gelegenheit noch einmal die Selbsthilfefähigkeit der Menschen fördern könnte. Der Stromausfall im Münsterland vor einigen Jahren habe gezeigt, dass es eklatante Mängel bei der Bevorratung mit Kerzen und Lebensmitteln gebe. Solche einfachen Dinge seien aber wichtig, wenn der Strom länger ausfalle und man nicht einkaufen gehen könne. Auch hier würde man sich wünschen, Unterstützung von der Politik zu erfahren.

Er wolle auch noch etwas zu dem Wort „Kamerad“ sagen. Es komme aus dem französischen und bedeute wörtlich „mit dem anderen eine Kammer teilen“, „sein eigenes Leben einem anderen Menschen anvertrauen“. Nichts anderes täten THW, Rotes Kreuz, Feuerwehr, Malteser und alle, die im Katastrophenschutz aktiv seien. Immer wenn sie in den Einsatz gingen, vertrauten sie ihr Leben einem anderen Menschen an. Dieses etwas antiquierte Wort sei vielfach missbraucht und in einem vollkommen falschen Sinne gebraucht worden. Er wolle die Feuerwehr Dortmund als Beispiel erwähnen, die in der Berufs- und freiwilligen Feuerwehr Mitglieder aus 30 verschiedenen Nationen habe. In der freiwilligen Feuerwehr hätten knapp 50 Menschen einen Migrationshintergrund. Diese seien zunächst negativ berührt gewesen, wenn sie von anderen als „Kameraden“ angesprochen worden seien, weil sie den Begriff fälschlicherweise mit rechter Gesinnung in Verbindung gebracht hätten. Dies habe sich aber mit der Zeit gelegt.

Positiv seien die Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Frauen. Wenn Frauen in die freiwillige Feuerwehr kämen, verändere sich die Stimmung in den jeweiligen Einheiten schlagartig zum Positiven. Es änderten sich z. B. Sprache und Umgangsformen. Dies gelte auch für die Jugendfeuerwehren, wo man mittlerweile einen Mädchenanteil von 25 Prozent habe.

Ein weiterer wichtiger Punkt sei die Familienfreundlichkeit. Zum einen böten einige Landesfeuerweherschulen inzwischen eine Ausbildung mit den Familien an. Das werde zurzeit in Brandenburg praktiziert. Auch in Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz gebe es solche Angebote. Während z. B. die Frau an der Landesfeuerweherschule ihre Ausbildung absolviere, könne der Rest der Familie dort auf Kosten des Landes Urlaub machen. Ob das für alle attraktiv sei, darüber könne man sicherlich streiten, aber es sei ein Angebot. Zum anderen müsse die Kinderbetreuung gewährleistet sein, wenn weibliche Feuerwehrleute im Einsatz seien. Auch hier gebe es positive Beispiele. Einige Feuerwehren hätten etwa eine eigene Alarmschleife aufgebaut, wo ältere Feuerwehrleute bei einem Alarm ins Gerätehaus kämen und dort die Kinder von Feuerwehrfrauen, die in den Einsatz führen, betreuten oder sie aus dem Kindergarten abholten.

Eine Menge könne man auch beim Thema „Bürokratieabbau“ tun. Vor kurzem sei die Unfallverhütungsvorschrift für Feuerwehrleute dahingehend geändert worden, dass künftig alle Fahrer von Feuerwehrfahrzeugen schriftlich zu benennen seien. Das gehe erstens im Einsatz nicht und sei zweitens eine weitere unnötige Bürokratisierung. Auch für die Unternehmen könne man Bürokratie abbauen. Wenn ein Unternehmer heute den Verdienstausschlag bei der Gemeinde geltend machen wolle, brauche er für das Ausfüllen des Formulars länger, als der Einsatz gedauert habe. Auch hier seien Vereinfachungen notwendig.

Es gebe keine Konkurrenz unter den Hilfsorganisationen im Zivil- und Katastrophenschutz. Wer Feuerwehrmensch werden wolle, werde Feuerwehrmensch, wer zum THW wolle, gehe zum THW und wer zum Roten Kreuz wolle, gehe



dorthin. Es gebe später nur ganz wenige Wechsel. Herr Broemme sei hier eine seltene Ausnahme.

Letzte Woche habe ihn jemand von der Bundeswehr angesprochen und vorgeschlagen, das Problem des Nachwuchsmangels gemeinsam anzugehen. Vom Grundsatz her sei dies nicht falsch. Warum setzten sich Polizei, Bundeswehr, Feuerwehr, THW und die anderen Hilfsorganisationen aus dem Katastrophenschutz nicht einmal an einen Tisch und versuchten, ein gemeinschaftliches Konzept zur Gewinnung von Nachwuchs zu entwickeln? Beim Hochwasser 2013 sei einmal mehr deutlich geworden, dass die Zusammenarbeit zwischen den Institutionen und Organisationen im praktischen Einsatz reibungslos funktioniere und dass es kein Konkurrenzdenken gebe.

Auch Haupt- und Ehrenamt seien kein Widerspruch. Die Arbeitgeber stellten ihre Beschäftigten für den Einsatz frei, wenn man mit ihnen vernünftig spreche. Schließlich sei die Feuerwehr auch ein Wirtschafts- und Standortfaktor, wie ein früherer Ministerpräsident einmal getont habe. Man könne sich gegen alles und jedes versichern, aber nicht gegen den Produktionsausfall. Breche die Produktion weg und könne ein Unternehmen nicht liefern, sei unter Umständen der Kunde weg, was für das Unternehmen natürlich ein Problem darstelle. Daher sei es notwendig, mit den Arbeitgebern über das Thema „Freistellung“ zu reden.

Herr **Thomas Weber** (DRK) weist mit Blick auf die Frage der Abgeordneten Pahlmann, was die Politik tun könne, auf das in der Präsentation bereits erwähnte Thema „Gleichstellung von DRK-Angehörigen mit Angehörigen von THW und Feuerwehr“ hin. Darüber hinaus könnten auf der lokalen Ebene Bürgermeister, Landräte oder auch die Abgeordneten in ihren Wahlkreisen als Türöffner fungieren, wenn es um die Kooperation zwischen BOS und Unternehmen gehe. Die Abgeordnete Stadler habe nach dem Anteil von Frauen im Deutschen Roten Kreuz gefragt. An der Studie der Universität Greifswald hätten sich rund 22 Prozent Frauen beteiligt, was ungefähr auch deren Anteil beim Roten Kreuz entspreche. Zu unterscheiden sei dabei zwischen dem Wohlfahrtsverband und der nationalen Hilfsgesellschaft. Bei Letzterer sei der Anteil

deutlich geringer. Man arbeite aber auch dort an einer Erhöhung.

Das Thema „Konkurrenzsituation“ sei schon angesprochen worden. Es habe eine gemeinsame Kampagne gegeben, die das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe mit Unterstützung aller relevanten BOS initiiert habe. Auf Bundesebene und auf der lokalen Ebene gebe es zudem gute Erfahrungen mit einem gemeinsamen Tag der offenen Tür, wo sich die Organisationen zusammen präsentierten. Es sei dann meist so, wie von Herr Ziebs angesprochen, dass die, die sich für das Rote Kreuz interessierten, dann auch zum Stand des Roten Kreuzes gingen.

Das Deutsche Rote Kreuz versuche seit längerem, hauptamtliche Strukturen im Bereich „Freiwilligenkoordination“ aufzubauen. Das scheitere bisher teilweise an den Ressourcen. Freiwilligenkoordinatoren könnten eine sehr wichtige Funktion einnehmen, weil sie – ähnlich wie in einem Bewerbungsverfahren, wenngleich nicht ganz so formalisiert – in einem Erstgespräch die Wünsche und Bedürfnisse der Freiwilligen eruieren und diese mit den angebotenen Aufgabenfeldern des Roten Kreuzes abgleichen könnten. Sie könnten zudem nach einem Mentor oder Paten für den Freiwilligen suchen, um ihm den Einstieg zu erleichtern, und nach einiger Zeit ein weiteres Gespräch führen, um zu schauen, ob und welche Probleme es möglicherweise gebe.

Das Jugendrotkreuz versuche, über den Schulsanitätsdienst an die Schulen zu gelangen und habe damit auch sehr gute Erfahrungen gemacht. Es hänge auch davon ab, ob es auf Seiten der Schulen Personen gebe, die sich offen für eine solche Kooperation zeigten. Zudem konkurriere man mit anderen Angeboten an Ganztagschulen. Man bemühe sich auch darum, bei der Ausbildung den Aspekt der Demokratiestärkung mit aufzunehmen, weil die jugendlichen Ersthelferinnen und Ersthelfer an den Schulen nicht nur dafür da seien, Pflaster zu kleben, sondern beispielsweise auch als Streitschlichter fungierten.

Der Abgeordnete Dr. Diaby habe nach Best-Practice-Beispielen für die Gewinnung und Bindung



von Menschen mit Migrationshintergrund gefragt. Das Deutsche Rote Kreuz sei derzeit auch mit vielen Aufgaben bei der Betreuung von Flüchtlingen betraut. Im Bereich des Katastrophenschutzes gebe es durchaus noch Nachholbedarf, was die Einbindung dieser Bevölkerungsgruppe angehe. Dies lasse sich z. B. über Informationskampagnen bewerkstelligen, da die internationale Rote Kreuz- und Rote Halbmond-Bewegung weltumspannend sei. Gleichwohl zögen viele nicht die Verbindung zwischen dem Deutschen Roten Kreuz und dem Roten Halbmond, was sich aber ändern ließe. Bei der Nachwuchsrekrutierung sei es so, dass diejenigen, die bereits im Roten Kreuz engagiert seien, häufig weitere Personen aus ihrem Umfeld zur Übernahme eines Ehrenamtes animierten. Wenn aber die Ehrenamtlichen im Roten Kreuz mehrheitlich männliche weiße Deutschen seien, dann sei es auch schwierig, auf diesem Wege Menschen mit Migrationshintergrund zu gewinnen. Zudem sollte man beim Thema „Migranten“ nicht primär auf die Erhöhung der Quote schauen, sondern sollte stärker den Dialog suchen und deren Interessen und Bedürfnisse berücksichtigen. In diesem Bereich gebe es noch viel zu tun.

Der **Vorsitzende** dankt den Sachverständigen herzlich für ihre sehr interessanten Beiträge, die aus seiner Sicht eine gute Mischung unter Einbeziehung der Praxis dargestellt hätten. Bei der Vorbereitung der Sitzung sei er auch auf die Studie „Ehrenamtliches Engagement von Migrantinnen und Migranten im Katastrophenschutz. Bestandsaufnahme – Strategien – Handlungsempfehlungen. Ergebnisse der Analyse im Rahmen des Projekts PROTECT – Lernen und Helfen im Ehrenamt“

(www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2013/10/NL22_Evaluation_PROTECT.pdf) gestoßen. Sie bestätige die Aussagen, die heute auch hier von den Sachverständigen mit Blick auf Migrantinnen und Migranten getroffen worden seien. Wenn man die über 16 Millionen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, die in der Bundesrepublik Deutschland lebten, für ein Engagement gewinnen wolle, werde man nicht daran vorbeikommen, diese Handlungsempfehlungen auf die entsprechenden Ebenen herunterzubrechen. Die Mitglieder des Unterausschusses würden sich jedenfalls gerne im Rahmen der Haushaltsberatungen dafür einsetzen, dass dann dafür möglicherweise auch Mittel zur Verfügung gestellt würden. Als wichtigen Hinweis aus der Sitzung nehme man auch mit, dass das Thema „Vorerkrankungen“ ein großes Problem darstelle. Ihn persönlich rege dies auf, denn auf der einen Seite erwarteten Gesellschaft und Politik, dass Menschen bereit seien, ihre Freizeit und ihre Gesundheit – und unter Umständen sogar ihr Leben – im Einsatz zu opfern, auf der anderen Seite werde eine möglicherweise Jahre zurückliegende Vorerkrankung von der Unfallversicherung als Vorwand genommen, um Leistungen zu versagen. Dies könne so nicht akzeptiert werden, da es die Anerkennung von ehrenamtlichem Engagement in den Organisationen verhindere. Diesem Thema werde man sich daher weiter zu widmen haben.

Tagesordnungspunkt 2

Verschiedenes

Zum Punkt „Verschiedenes“ gibt es keine Wortmeldungen.

Schluss der Sitzung: 19:10 Uhr

Willi Brase, MdB
Vorsitzender

Unterausschuss
"Bürgerschaftliches Engagement"

UA-Drs. 18/022

Professionelle Integration von freiwilligen Helferinnen und Helfer in Krisenmanagement & Katastrophenschutz (INKA)



GEFÖRDERT VOM

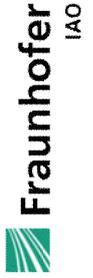


Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Unterausschuss „Bürgerschaftliches Engagement“
Berlin, 28. Januar 2015



Universität Stuttgart
Institut für Arbeitswissenschaft und
Technologiemanagement IAT



BERLINER
FEUERWEHR

ERNST MORITZ ARNDT
UNIVERSITÄT GREIFSWALD



Wissen
für
Stutt
1858

Projektpartner

- Initiative und Koordination durch das Deutsche Rote Kreuz 
- Berliner Feuerwehr 
- Bundesnetzwerk für Bürgerschaftliches Engagement 
- Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement der Universität Stuttgart 
- Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation 
- Institut für Psychologie der Ernst-Moritz-Arndt Universität Greifswald 



Förderrahmen und Partner

- gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Programms „Forschung für die zivile Sicherheit“ der Bundesregierung
- Projektlaufzeit von Oktober 2012 bis September 2015
- Konsortialleiter: Deutsches Rotes Kreuz
- Assoziierte Partner:
BBK, THW, DFV, ASB, Malteser, JUH, DLRG, DGzRS
- Arbeitskreis für Wirtschaftspartner:
Eheim, ABB, Ford, Volkswagen, Liebherr u.a.

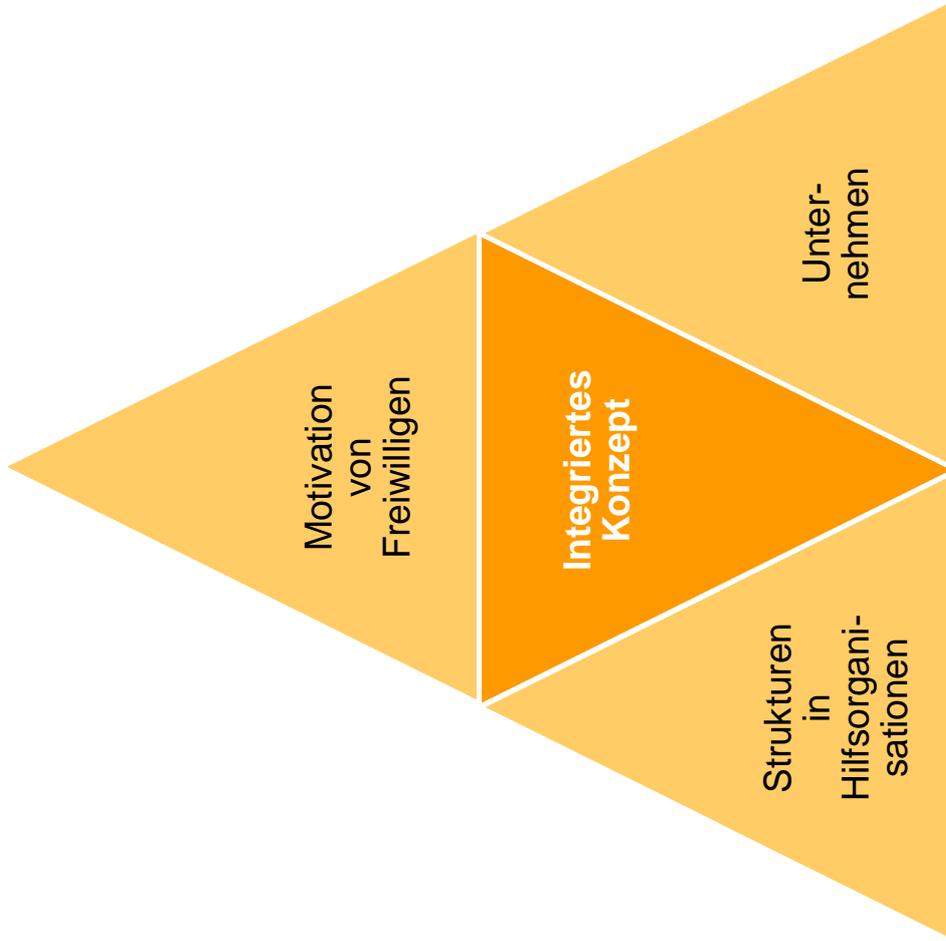


Ehrenamt im Katastrophenschutz

- gesellschaftlicher Wandel: Individualisierung, Mobilität und Flexibilität, Diversität
- Wandel des Ehrenamtes: Bereitschaft zum Engagement unverändert hoch, aber Motivlagen, Dauer und Einsatzfelder der Freiwilligen verändern sich
- sinkende Bereitschaft von Unternehmen, Arbeitnehmer im Katastrophenfall von der Erwerbsarbeit freizustellen
- Steigende Anforderungen an Ehrenamtliche hinsichtlich Qualifizierung und Übungs-/Einsatzerfahrungen



Aufgaben und Methodik



Motive von Ehrenamtlichen im DRK

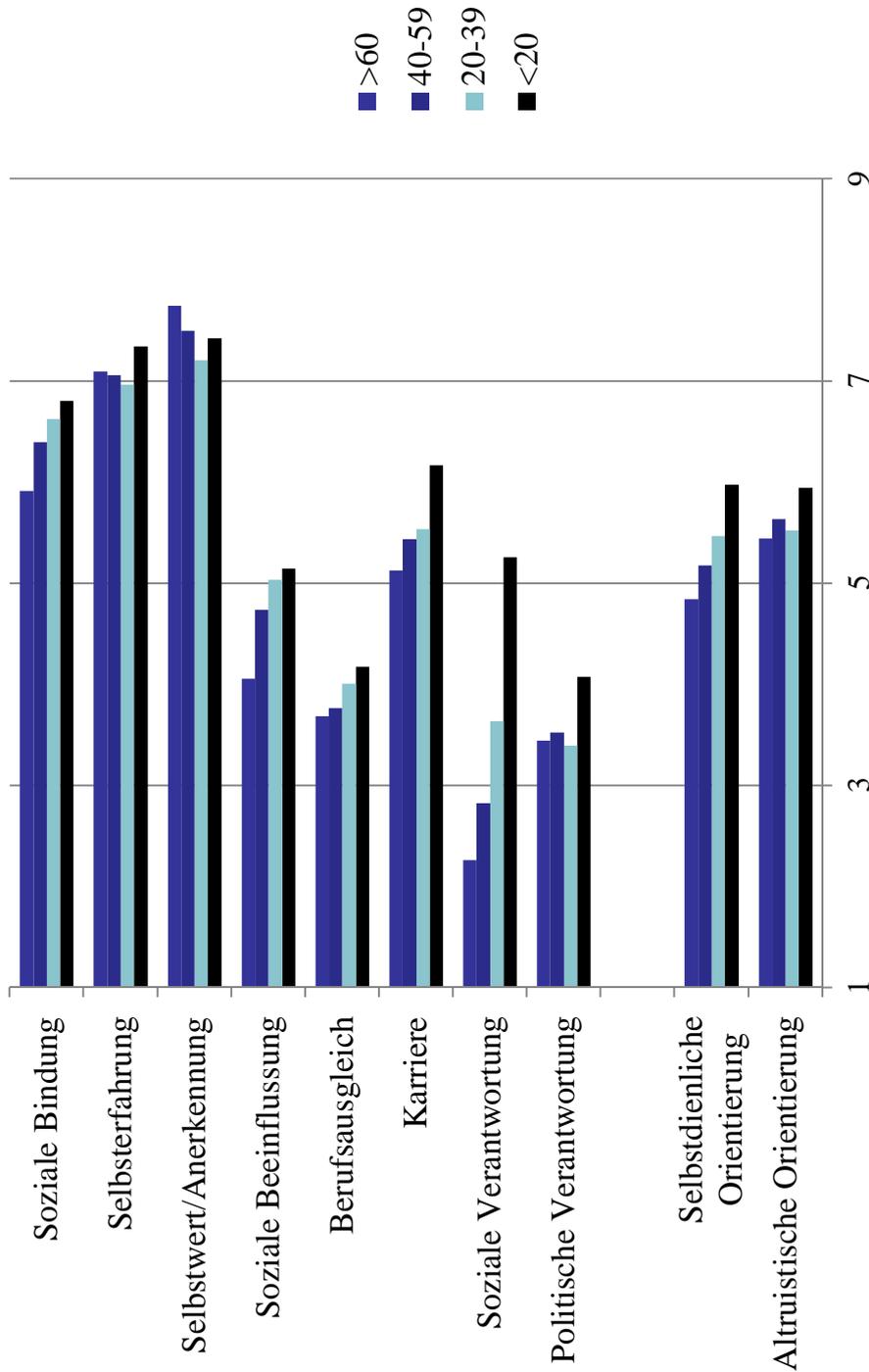


Abbildung: Einstellungsstruktur der Ehrenamtlichen im DRK – Vergleich über das Alter (N = 1.221); Skala von 1 (absolut unbedeutend) bis 9 (absolut bedeutend)



Formen des bürgerschaftlichen Engagements im Bevölkerungsschutz

Selbst- und Nachbarschaftshilfe	ungebundene Helferinnen und Helfer	Registrierte, ereignisbezogene HelferInnen	„klassische“ Ehrenamtliche
spontane (Selbst-)Hilfe von Betroffenen im unmittelbaren persönlichen Umfeld	HelferInnen werden anlassbezogen aktiv, organisieren sich (mit Hilfe von Social Media) selbst	HelferInnen registrieren sich online vorab und werden in einer Krise alarmiert z.B. Team Österreich oder Team MV	HelferInnen sind eingebunden in Verbandsstruktur, gut ausgebildet für den Katastrophenschutz, planmäßiger, vorbereiteter Einsatz

Grad der Strukturierung




Konzept zur Weiterentwicklung der professionellen Integration Ehrenamtlicher und Freiwilliger in Krisenmanagement und Katastrophenschutz

Ziel: Sicherung des ehrenamtsbasierten Katastrophenschutzes, d.h. Ansprache und Gewinnung verschiedener Bevölkerungsgruppen, langfristige Bindung der Engagierten, Sicherstellung der Einsatzfähigkeit

Wo die **Ansatzpunkte** verortet sind:

- (1) bezogen auf die Vielfalt von Helfergruppen
- (2) bezogen auf den Dialog der BOS mit potenziellen Ehrenamtlichen und Unternehmen
- (3) bezogen auf Erwartungen und Ressourcen der Freiwilligen und Ehrenamtlichen



1. Vielfalt von Helfergruppen

- ❖ BOS müssen sich stärker zu Anlaufstellen und Schnittstellen der verschiedenen Helfertypen entwickeln.
- ❖ Die BOS müssen eine aktive Ansprache, Integration und Koordination von u.a. ungebundenen Helferinnen und Helfern durch qualifizierte Einsatzkräfte gestalten.
- ❖ Voraussetzung dafür: Ausbildung der Ehrenamtlichen und insb. der Führungskräfte für den Umgang mit den neuen Helfergruppen



2. Dialog mit potenziellen Ehrenamtlichen und Unternehmen

- ❖ BOS müssen potenziell Freiwillige gezielt und individuell ansprechen
- ❖ milieuentwickelte Ansprache, d.h. berufliche und soziale Kontexte potenziell Freiwilliger einbeziehen
- ❖ eigenes Profil schärfen, d.h. jede BOS muss eigene Strategie zur Freiwilligengewinnung entwickeln
- ❖ Ansprache von Unternehmen durch BOS muss individuell, branchenspezifisch und organisationsspezifisch erfolgen

3. Erwartungen und Ressourcen der Freiwilligen und Ehrenamtlichen

- ❖ BOS müssen individuelle ehrenamtliche Karrieren ermöglichen, d.h. jeweilige Lebensphasen und Zeitrressourcen berücksichtigt
- ❖ individuelle Fähigkeiten und Kompetenzen müssen anerkannt werden, z.B. im Beruf erworbene Qualifikationen
- ❖ Führungskräfte müssen über soziale Kompetenzen verfügen, um Ehrenamtliche langfristig zu binden



Erwartungen an die Politik

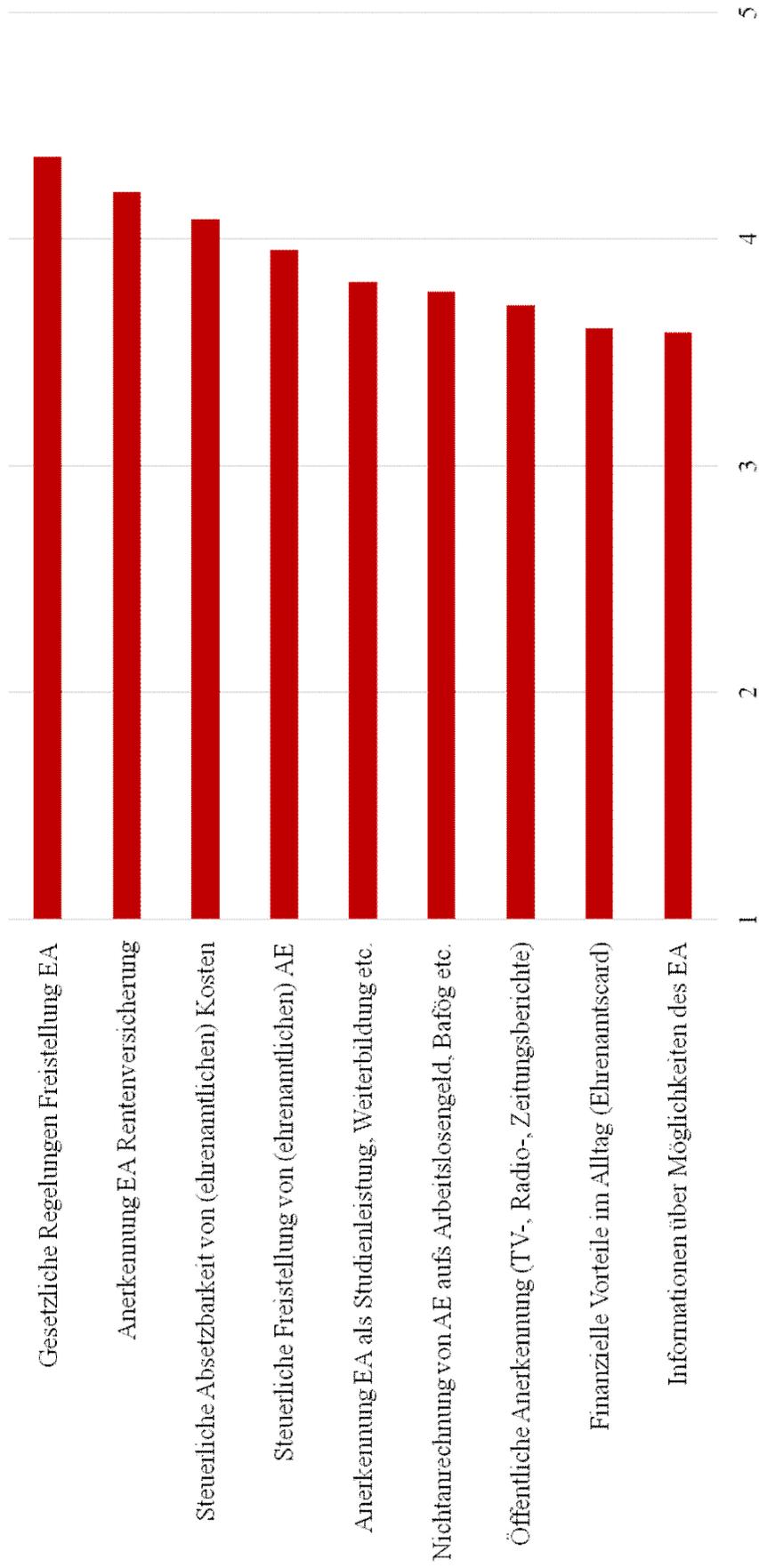


Abbildung: Verbesserungsbedarf durch den Staat (N = 1.221); Antwortmöglichkeit von 1 (überhaupt nicht) bis 5 (extrem); EA = Ehrenamt; AE = Aufwandsentschädigung

Kontakt

Bianca Ely

wissenschaftliche Mitarbeiterin

Bevölkerungsschutz und Ehrenamt – Team 23

Deutsches Rotes Kreuz – Generalsekretariat

Carstennstr. 58, 12205 Berlin

E-Mail: ElyB@drk.de

Thomas Weber

wissenschaftlicher Mitarbeiter

Bevölkerungsschutz und Ehrenamt – Team 23

Deutsches Rotes Kreuz – Generalsekretariat

Carstennstr. 58, 12205 Berlin

E-Mail: WeberTh@drk.de

www.inka-sicherheitsforschung.de





Überarbeitete Version nach dem
6. INKA-Workshop am 17. September 2014

Konzept zur Weiterentwicklung der professionellen Integration von Ehrenamtlichen und Freiwilligen in Krisenmanagement und Katastrophenschutz

Einordnung

*Das Projekt INKA beschäftigt sich seit 2012 mit den Herausforderungen und Veränderungen bei der Integration von Ehrenamtlichen und Freiwilligen in Krisenmanagement und Katastrophenschutz. Die INKA-Projektpartner haben vor dem Hintergrund der durchgeführten Analysen von Freiwilligen, Unternehmen sowie Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS) und im regelmäßigen Austausch mit den assoziierten Partnern zentrale Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung des Freiwilligenmanagements im Katastrophenschutz identifiziert. Von diesen wurden vier zentrale Grundsätze abgeleitet, mit denen sich das INKA-Konsortium an die BOS wendet. Darauf aufbauend werden im nächsten Schritt konkrete Leitfäden und Handlungsanregungen für BOS und Unternehmen entwickelt. Zusammen bilden diese Elemente ein **integriertes Konzept**.*

Präambel

Neue Formen bürgerschaftlichen Engagements im Katastrophenschutz

Ungeachtet tiefgreifender gesellschaftlicher Veränderungen haben Bürgerinnen und Bürger den starken Wunsch und die Bereitschaft, sich bei einer Notlage zu engagieren. Das bürgerschaftliche Engagement im Katastrophenschutz unterliegt insofern einem Wandel, als sich eine große Zahl von Freiwilligen, die nicht Mitglied in einer BOS sind, anlassbezogenen, spontan und zeitlich begrenzt im Krisenfall an Hilfeleistungen beteiligen möchte. Die langfristig Engagierten dagegen wünschen sich, dass in ihrem Ehrenamt bei einer Katastrophenschutzorganisation mehr Rücksicht auf berufliche und familiäre Anforderungen genommen wird. Entsprechend haben immer mehr Ehrenamtliche Schwierigkeiten, die vorgeschriebenen Ausbildungswege zu absolvieren und die hohen zeitlichen und teilweise materiellen Aufwendungen aufzubringen. Die Mitgliederzahlen bei den Freiwilligen Feuerwehren, dem Technischen Hilfswerk und den Hilfsorganisationen drohen langfristig zurückzugehen. Das dichte Netz an schneller und qualifizierter Hilfeleistung in Deutschland, welches durch Übertragung von Aufgaben des Katastrophenschutzes auf ehrenamtlich Engagierte ermöglicht wird, muss sich den tiefgreifenden gesellschaftlichen Veränderungen anpassen.

Im Trend differenziert sich das bürgerschaftliche Engagement im Katastrophenschutz weiter aus und reicht mittlerweile vom sogenannten klassischen Ehrenamt über vorregistrierte Helferinnen und Helfer sowie ungebundenen Helferinnen und Helfern bis hin zu Selbst- und Nachbarschaftshilfe. Auch das Unternehmensengagement spielt eine zunehmende Rolle. Diese Vielfalt gilt es konstruktiv zu gestalten, sodass alle Ressourcen effizient und effektiv in die Bewältigung von Katastrophen eingebracht werden können.

Grundsätze

Grundsatz 1: In Großschadenslagen tragen verschiedene Helfergruppen inner- und außerhalb der BOS zur Schadensbewältigung bei. Das Zusammenspiel der beteiligten Gruppen muss aufeinander abgestimmt sein. Ganz gleich, in welcher Rolle das Engagement erbracht wird, gebührt allen Helferinnen und Helfern entsprechend ihres Einsatzes und ihrer Leistung Anerkennung und Wertschätzung.

Daraus ergeben sich folgende Ansatzpunkte:

- Aufgrund ihres Auftrags sollten die operativen Bereiche der BOS gemeinsam mit den Kommunen Koordinierungsstellen für die unterschiedlichen Helfergruppen entwickeln und eine aktive Ansprache, Koordinierung und Integration von ungebundenen Helferinnen und Helfern im Rahmen der Schadensbewältigung gestalten.
- Dies schließt ein, dass möglichst im Vorfeld einer Katastrophe geeignete Tätigkeitsbereiche für neue Helfergruppen identifiziert werden müssen.
- Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, muss auf Seiten der BOS eine Ausbildung der Ehrenamtlichen und insbesondere der Führungskräfte für den Umgang mit neuen Helfergruppen erfolgen.

Das Auftreten neuer Helfergruppen stellt auch neue Anforderungen an die Krisenkommunikation: Entscheidungen der BOS sollten der Bevölkerung sowie den verschiedenen Helfergruppen verständlicher kommuniziert werden.

Grundsatz 2: Um ihrer Rolle im Katastrophenschutz zukünftig nachkommen zu können, müssen die BOS auch unter den veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen attraktiv für (potenziell) Engagierte sein. Dies bedeutet, dass die BOS mit anderen Gruppen wie potenziellen Engagierten und Unternehmen eine angemessene Kommunikation führen bzw. in den dialogischen Prozess treten müssen.

Daraus ergeben sich folgende Ansatzpunkte:

Differenzierte Kommunikation mit potenziell Engagierten

- Die Kommunikation sollte individuell erfolgen, d.h. die jeweiligen Ressourcen der Interessierten müssen berücksichtigt werden (vor dem Hintergrund der Lebensphase, der Gesundheit, Zeit etc.).
- Die Kommunikation sollte milieuorientiert ausgerichtet werden, d.h. die sozialen und beruflichen Kontexte der Interessierten werden berücksichtigt.
- Organisationsspezifika: Es gibt keinen Königsweg bei der Anwerbung von Ehrenamtlichen. Jede BOS muss ihre spezifische Strategie zur Gewinnung von Ehrenamtlichen entwickeln, erproben und ggf. modifizieren.

Differenzierte Beziehungspflege mit Arbeitgebern und Unternehmen

- Die BOS werden sich über ihre Charakteristika bewusst und treffen entsprechend ihres eigenen Profils eine Auswahl von Unternehmen, mit denen eine Kooperation angestrebt wird. Die Ausrichtung der Unternehmen wird dabei berücksichtigt (branchenspezifische und organisationsspezifische Ansprache).
- Die Kommunikation mit Unternehmen und Arbeitgebern sollte individuell erfolgen. Der erste Schritt sollte hierbei von den BOS ausgehen. Die geeigneten Formen und gewünschte Intensität sollten sich die BOS bewusst machen.
- Kooperationsformate, die zu einem beiderseitigen Nutzen führen, sollten gemeinsam entwickelt werden (strategische Partnerschaften).

Grundsatz 3: Für die langfristige Bindung von Helferinnen und Helfern an ein Ehrenamt müssen Strukturen so gestaltet werden, dass sie sowohl für bereits ehrenamtlich Aktive als auch (potenziell) Interessierte attraktiv sind.

Daraus ergeben sich folgende Ansatzpunkte:

- Die Möglichkeit einer individuellen ehrenamtlichen Karriere sollte vorhanden sein; die jeweiligen Interessen und Ressourcen der Ehrenamtlichen sollten berücksichtigt werden (vor dem Hintergrund der Lebensphase, der Gesundheit, zeitlicher Rahmenbedingungen etc.).
- Bereits vorhandene individuelle Fähigkeiten und Kompetenzen sollten stärker berücksichtigt und gezielt gefördert werden (u.a. in Form von Anerkennung bereits vorhandener, z.B. in der hauptberuflichen oder einer anderen freiwilligen Tätigkeit erworbener Qualifikationen).
- Führungskräften mit ausgeprägten sozialen Kompetenzen kommt zur langfristigen Bindung der Ehrenamtlichen eine zentrale Rolle zu.
- Für eine bestmögliche Erfüllung des Auftrags der Gefahrenabwehr durch Ehrenamtliche müssen technologische und organisatorische Entwicklungen regelmäßig überprüft werden mit dem Ziel, diese bei Ausbildungen, Übungen und Einsätzen zu nutzen und damit Abläufe zu optimieren (z.B. Social Media, Blended Learning).

Grundsatz 4: Die mögliche Diskrepanz zwischen Eigen- und Fremdwahrnehmung der BOS bezüglich der eigenen Attraktivität in breiten Bevölkerungsschichten bedarf einer kritischen Reflexion. Zudem müssen Strukturen geöffnet werden, um dem Wunsch der Engagierten nach Mitgestaltung der Verbandsarbeit gerecht zu werden.

Daraus ergibt sich folgender Ansatzpunkt:

Unabhängig von der Verpflichtung, Anweisungen im Einsatzfall Folge zu leisten, müssen Möglichkeiten der Mitgestaltung durch Ehrenamtliche identifiziert werden, sei es im Verbandsalltag oder im rückwärtigen Raum bei Einsätzen.

Zum Projekt

Ziel des Projektes INKA (Professionelle Integration von freiwilligen HelferInnen in Krisenmanagement und Katastrophenschutz) ist es, optimierte Lösungen zur professionellen Integration freiwilligen Engagements in den Bereichen Krisenmanagement und Katastrophenschutz zu erarbeiten. Hierfür werden Konzepte benötigt, die das ehrenamtliche Engagement im deutschen Katastrophenschutz durch attraktive Einsatzmöglichkeiten stärken und eine dem Einsatz angemessene Ausstattung und persönliche Wertschätzung auf allen Verbandsstufen gewährleisten.

Die Entwicklung von neuen Anreizsystemen für bürgerschaftliches Engagement im Bereich Katastrophenschutz/Krisenmanagement und die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für Organisationen und Unternehmen bilden daher die Hauptaufgaben von INKA. Berücksichtigt werden dabei aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen wie Wandel des Ehrenamts, demographischer Wandel, zunehmende Mobilität im Berufsleben und Integration verschiedener Bevölkerungsgruppen (Alter, Geschlecht, Nationalität, kulturelle Identität).

Projektwebseite: www.inka-sicherheitsforschung.de

Kontakt

Deutsches Rotes Kreuz – Generalsekretariat
Team 23 - Bevölkerungsschutz und Ehrenamt
Carstennstraße 58
12205 Berlin

Bianca Ely
wissenschaftliche Mitarbeiterin
Tel: 030 / 85 404 – 809
Fax: 030 / 85 404 – 6809
E-Mail: ElyB@drk.de

Thomas Weber
wissenschaftlicher Mitarbeiter
Tel: 030 / 85 404 – 818
Fax: 030 / 85 404 – 6818
E-Mail: WeberTh@DRK.de

Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Programm „Forschung für die zivile Sicherheit“ (2012-2017).

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Unterausschuss
"Bürgerschaftliches Engagement"

UA-Drs. 18/023



Nachwuchsgewinnung im klassischen Ehrenamt

Hartmut Ziebs, Vizepräsident Deutscher Feuerwehrverband

Berlin, 28. Januar 2015

Feuerwehr ist ...



- Ist-Stand
- Mittelfristige Entwicklung
- Folgen, wenn wir nichts tun
- Was ist zu tun – intern
- Was ist zu tun – extern
- Frauen
- Menschen mit Migrationshintergrund

„Willkommen bei uns“



- Information über Feuerwehrsysteem, Engagementmöglichkeiten, Brandschutztipps
- www.112-willkommen.de
- Kofinanziert durch Europäischen Integrationsfonds



„Partner der Feuerwehr“

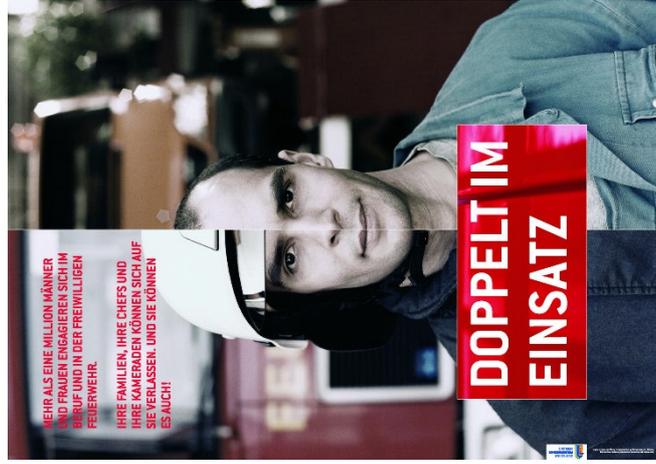


- Kooperation mit ZDH, DIHK, BDA
- www.feuerwehrverband.de/kooperationen.html



„Doppelt im Einsatz“

- Information für Arbeitgeber
- www.feuerwehrverband.de/schwerpunkte



„Frauen am Zug“



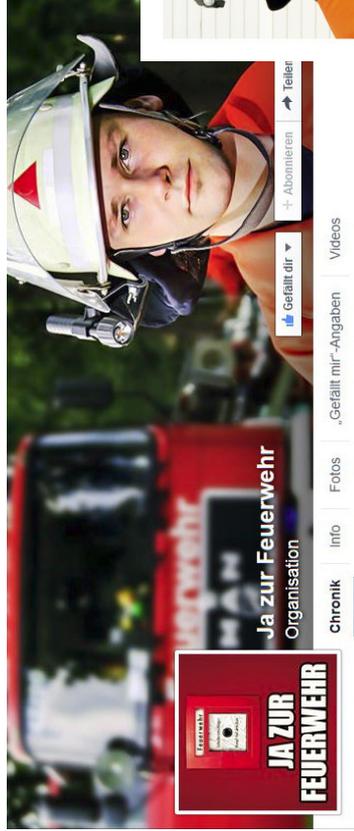
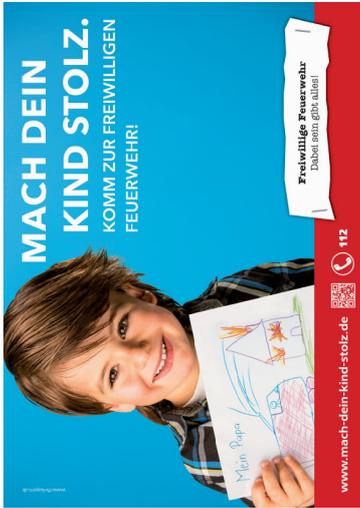
- Entwicklung von Leitlinien & praktische Umsetzung
- www.frauen-am-zug.de
- Gefördert durch Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend



Aus den Ländern



- Verschiedenste Zielgruppen
- Oft Kooperationen der Öffentlichen Hand und der Feuerwehrverbände, teil unter Beteiligung der Versicherungswirtschaft oder der Unfallkassen



Ehrenamtliches Engagement – ein Konzept mit Zukunft?

Unterausschuss
"Bürgerschaftliches Engagement"

UA-Drs. 18/024



Albrecht Broemme und Frank Schulze, THW
Unterausschuss Bürgerschaftliches Engagement,
28. Januar 2015

Das THW

- Bundesanstalt im Geschäftsbereich des BMI
- Einsatzorganisation im Bevölkerungsschutz
- Gegründet 1950
- 80.000 Freiwillige
- 800 Hauptamtliche
- 8.400 Fahrzeuge
- THW Etat 2015: 186 Mio. €



THW: „Pioniere in Zivil“



Orten



Reinigen



Räumen



Koordinieren



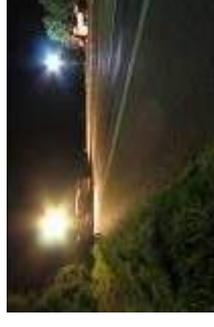
Reparieren



Pumpen



Versorgen



Beleuchten



Verkabeln



Sprengen

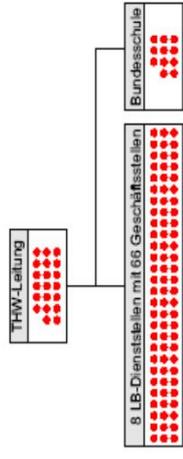


Brückenbau

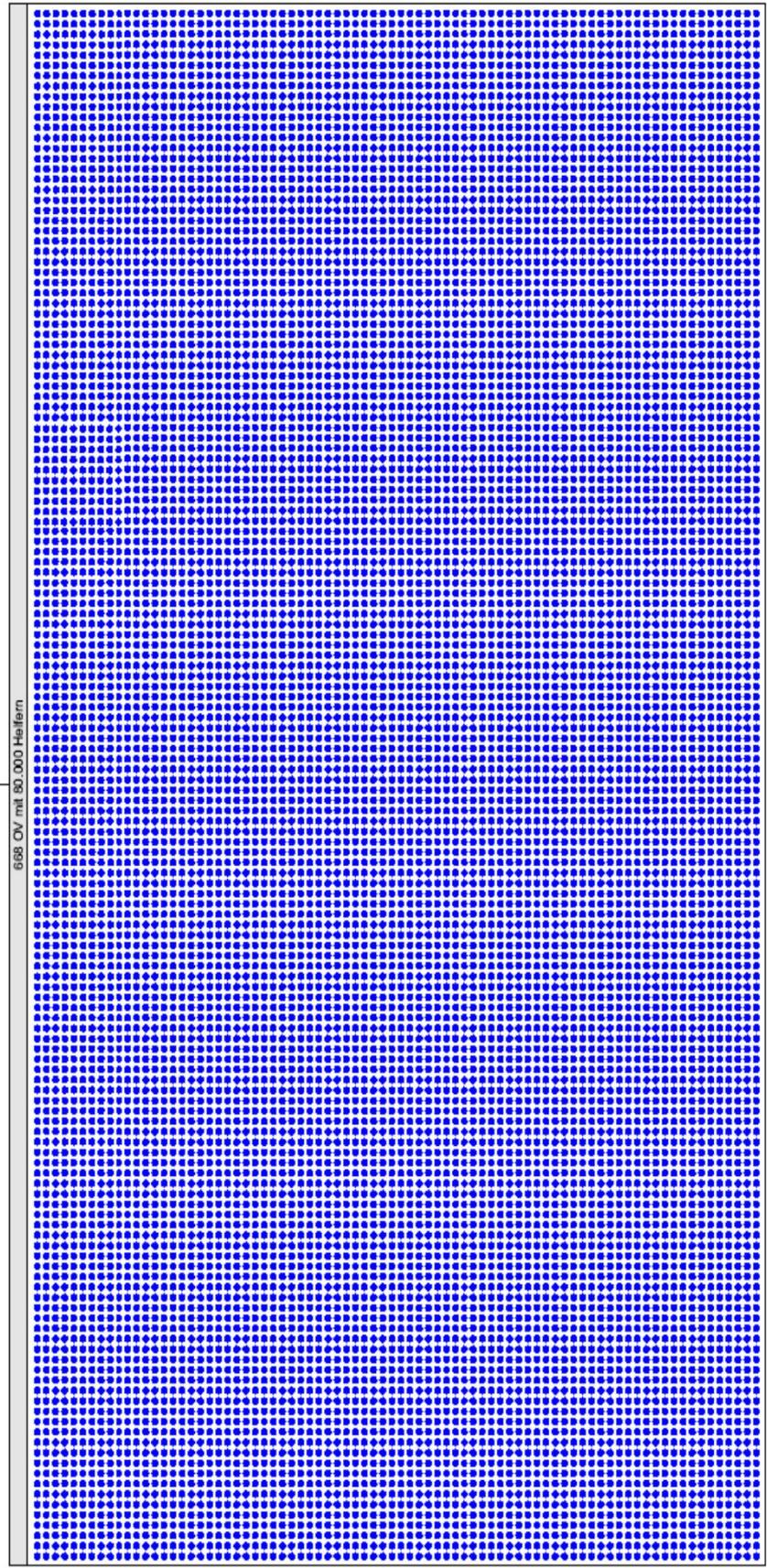


Trinkwasser

Ehrenamtliche & Hauptamtliche

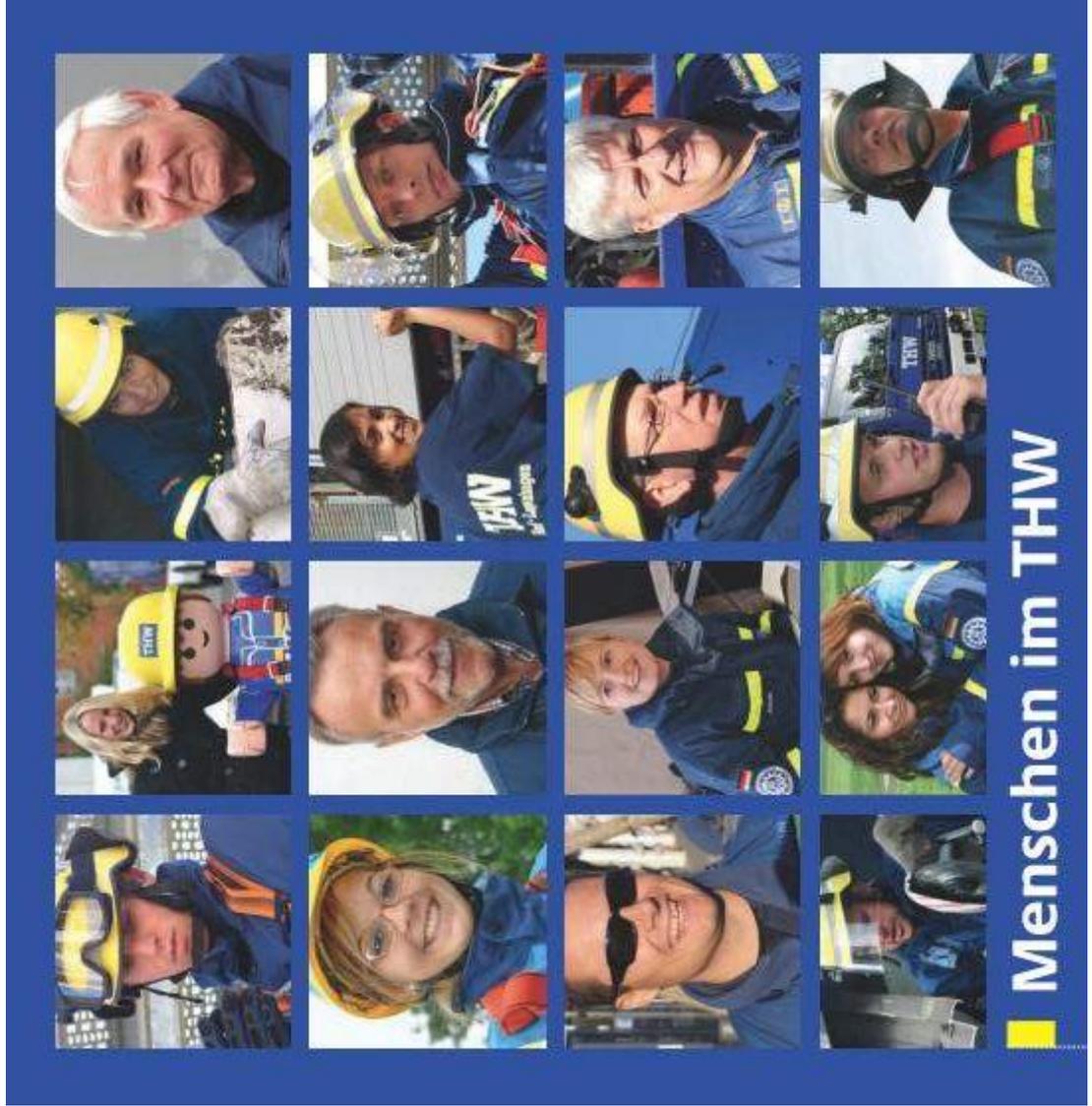


Erklärung:
 1 Punkt steht für 7 THW-Angehörige
 ● Ehrenamt
 ● Hauptamt



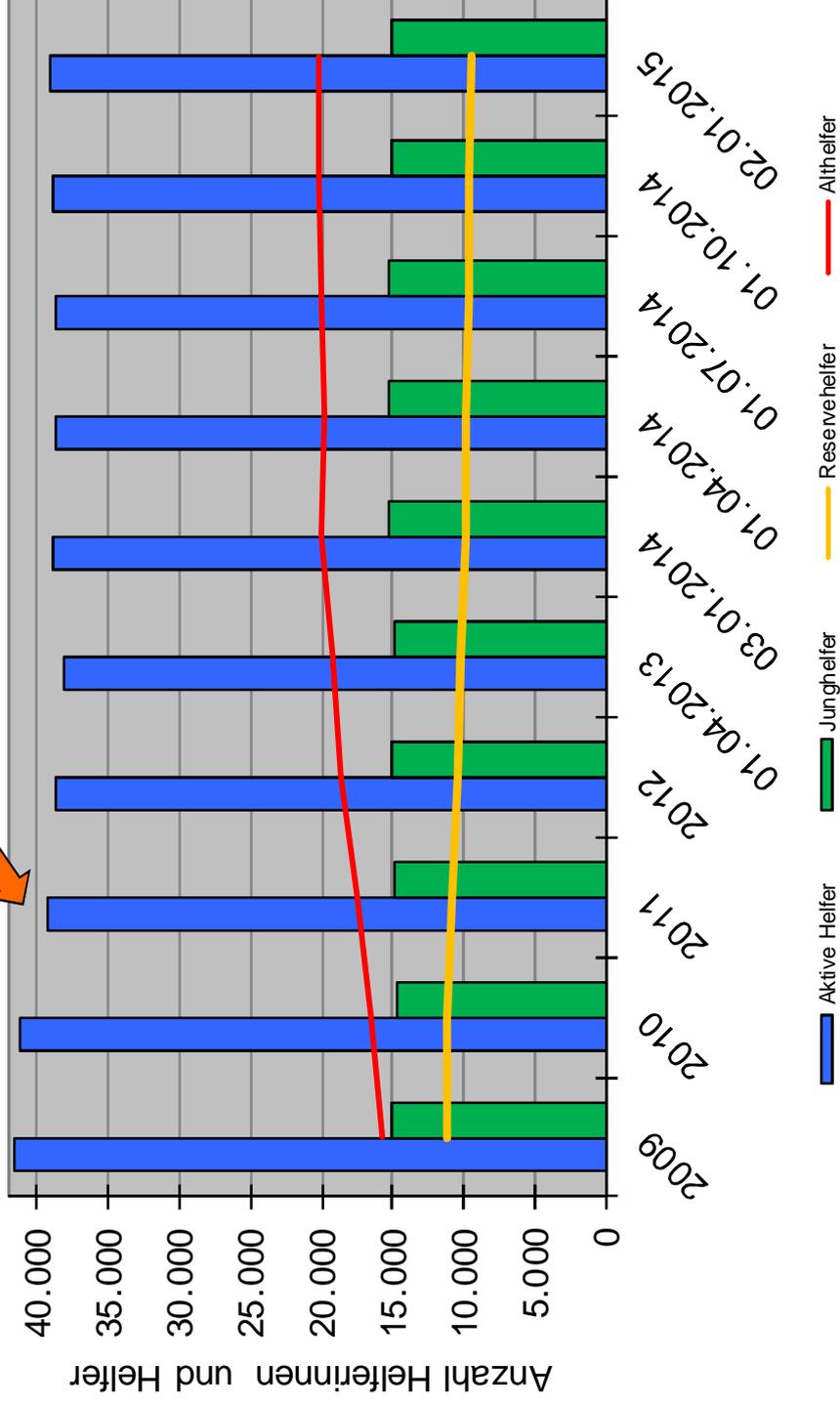


Menschen im THW



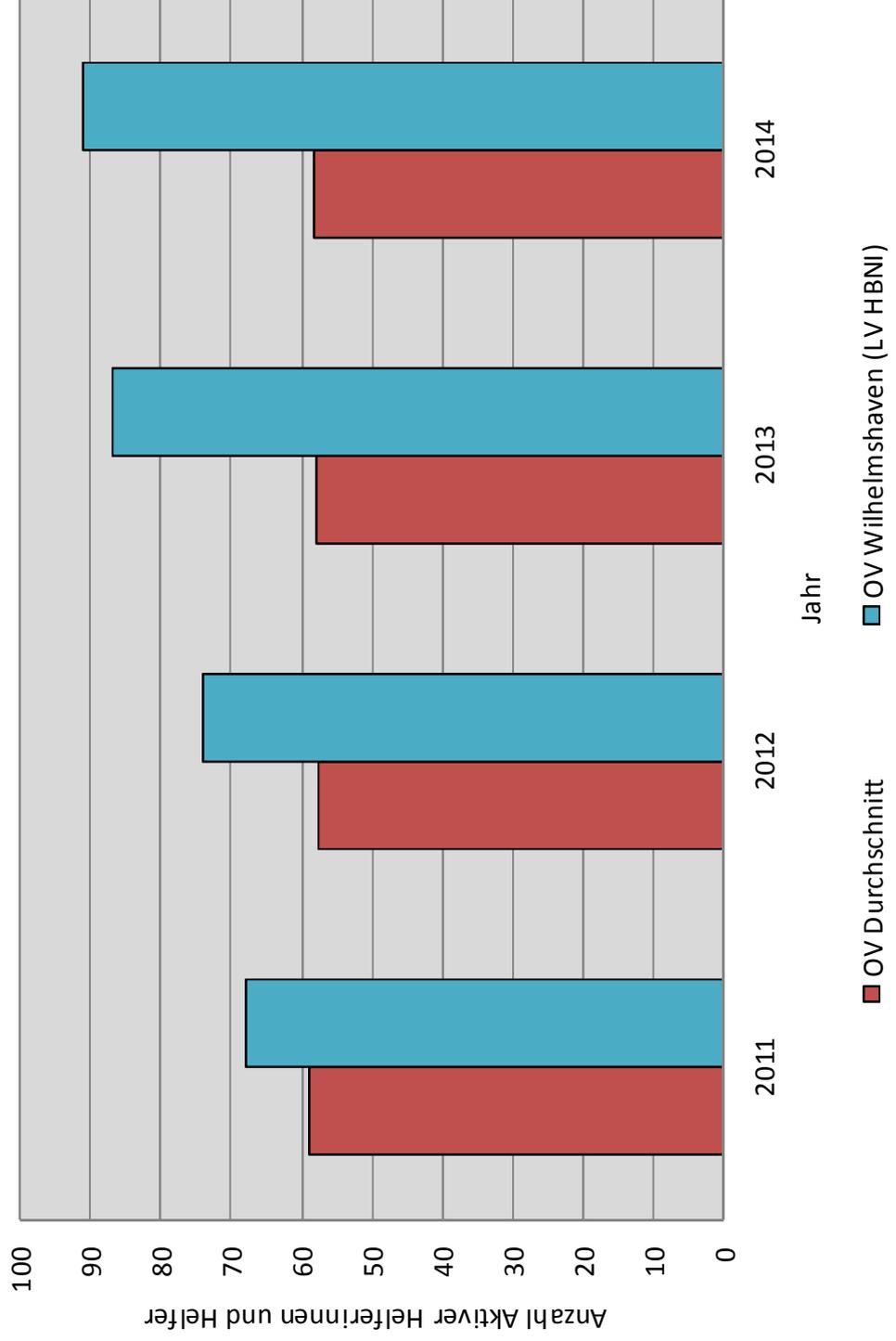
Helferzahlen

Entwicklung seit Aussetzen der Wehrpflicht



Kein „Einbruch“ – nur ein „Delle“

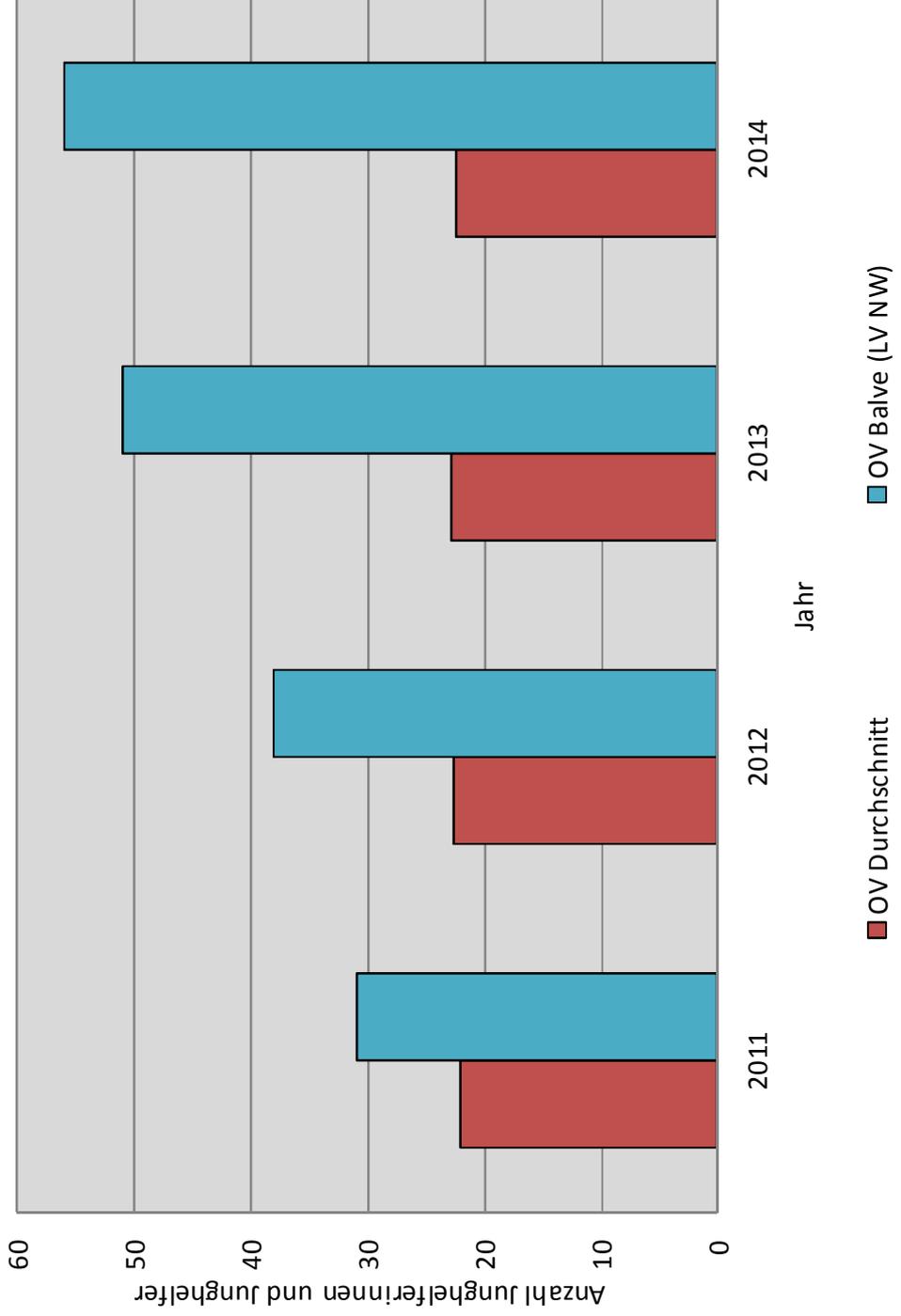
Beispiel für erfolgreiche Gewinnung von Helfern: OV Wilhelmshaven



Helferwerbung in Wilhelmshaven

- 2012 Umzug in neue Unterkunft; Fahrzeuge am selben Standort wie die Mannschaft
- Ortsverband mit aktiver, engagierter Führung
- Diverse Chancen zur Helferwerbung werden genutzt
- Teilnahme am öffentlichen Leben der Stadt
- Attraktive Dienste; hochwertige Ausbildung
- Offen für die ganze Familie:
Minigruppe für 6- bis 10-jährige
„FIT“ = Frauen ins THW

Beispiel für erfolgreiche Gewinnung von Jungshelfern: OV Balve



Helferwerbung in Balve

- Kleinstadt im Sauerland, 10.000 Einwohner
- THW ist Bestandteil des öffentlichen Lebens
- Jugendgruppe hat im Ortsverband einen hohen Stellenwert
- Jugendgruppe war jüngste Mannschaft beim THW-Bundeswettkampf 2014, 2. Sieger, Fanclub-Sieger mit eigenem Fan-Bus
- Erfolg zieht andere an: Engagement und Kreativität sind attraktiv für jung und alt!

Zielgruppen-Projekte (1)

- **Mehr Mädchen und Frauen im THW:**
- Implementierung eines Mentorinnen-Systems
- Verbesserung von Willkommenskultur, Ausbildung, Ausstattung, Liegenschaften
- Aufbau von Gleichstellungsstrukturen im Ehrenamt



Zielgruppen-Projekte (2)

- **Stärkere Bindung junger Menschen an ihren Ortsverband:**
- Mehr Übertritte von Junghelfern in den aktiven Dienst der Ortsverbände
- Verlängerung der „Standzeiten“ junger Helfer und Helferinnen im aktiven Dienst
- Beratung der Ortsverbände an Hand von guten Beispielen
- Entwicklung einer Kampagne mit der THW-Jugend



Zielgruppen-Projekte (3)

- **Gründung weiterer „Mini-Gruppen“:**
- Eintritt jetzt ab 6 Jahren möglich
- Mini-Gruppen zur frühen Bindung der Kinder und ihrer Familien an das THW
- **Öffnung durch das „Programm 60+“:**
- Obere Altersgrenze im THW-Gesetz entfallen
- Entwicklung attraktiver, passender Aufgaben für Lebensältere
- Vielfältige Verwendungsmöglichkeiten nicht nur im rückwärtigen Dienst

Zielgruppen-Projekte (4)

- **Diversity, Vielfalt, interkulturelle Öffnung:**
- Sensibilisierung und vielfältige Beratung der Ortsverbände
- Neue Zielgruppe: Zuwanderer

Mainz, 14.01.2015

Faszination Technik: Amo Usso packt mit an

Vor drei Jahren kam Amo Usso als Asylbewerber aus Syrien nach Deutschland. Seit dem vergangenen Wochenende zählt der 22-Jährige zu den ehrenamtlichen Helfern des THW-Ortsverbands Mainz.



Der Ortsbeauftragte des Ortsverbands Mainz, Dr. Ralf Eßmann, heißt Amo Usso willkommen.
Quelle: THW

Während einer Führung durch den Ortsverband mit dem Ortsbeauftragten Ralf Eßmann zeigte sich Amo Usso von der Technik und den Fahrzeugen beeindruckt. Schnell stand die Entscheidung für den Syrer fest: Er möchte seine Fähigkeiten einbringen und sich engagieren. „Ich habe viel bekommen seit ich in Deutschland bin“, sagte Amo Usso. „Nun möchte ich auch etwas zurückgeben.“

Beim ersten Kontakt mit seinen zukünftigen Kameraden beeindruckte er



Ehrenamt mit Zukunft

- **Freiwillige erwarten...**
- Anerkennung
- Keine Nachteile
- Verbesserte Rahmenbedingungen:
 - keine Hemmnisse bei der Freistellung
 - Entlastung von Prüftätigkeiten
- Anreize für ehrenamtliches Engagement:
 - Ehrenamts-Card mit **attraktiven** Angeboten
 - minimaler Spagat: Familie – Beruf – THW

Ohne ehrenamtliches Engagement kein Bevölkerungsschutz!

Danke!



Bundesanstalt Technisches Hilfswerk (THW)
Provinzialstr. 93 ■ 53127 Bonn ■ Germany

Tel: (+49 228) 99 450 - 0

www.thw.de