

Forschungsbericht

Engagement & Freiwillige Feuerwehr

Optionen des strategischen Freiwilligenmanagements.
Rahmenbedingungen & capacity building

Doris Rosenkranz
Edmund Görtler
Enya Buchner

Kurzfassung der Studie

31. Mai 2024

Kontakt:

ohm Technische
Hochschule
Nürnberg
Kesslerplatz 12 | 90489 Nürnberg

Das Forschungsprojekt wurde ermöglicht mit
freundlicher Unterstützung durch:

Bayerisches Staatsministerium des
Innern, für Sport und Integration



Kurzfassung der Studie

Um was geht es in der Studie?

Die Studie untersucht Umfang und Struktur des ehrenamtlichen Engagements in den Freiwilligen Feuerwehren in Bayern.

Die auf einer umfassenden Analyse basierende Untersuchung erlaubt Einblicke in die Binnenperspektive dieses Engagements, weil erstmals die Aktiven der Freiwilligen Feuerwehren in Bayern in ihrer Vielfalt selbst zu Wort gekommen sind.

Auf Grundlage der Forschungsergebnisse richtet sich der Blick in die Zukunft: Wenn diese Form der Daseinsvorsorge in der jetzigen Struktur erhalten bleiben soll und sich gleichzeitig wichtige Rahmenbedingungen stark ändern – wie lässt sich dann gewährleisten, dass es auch in Zukunft eine ausreichende Anzahl an Menschen für das Engagement in den Freiwilligen Feuerwehren Bayerns gibt?

Damit die Freiwilligen Feuerwehren in Bayern fit für die Zukunft sind: Mit welchen Gegebenheiten kann man verlässlich planen, mit welchen Veränderungen ist zu rechnen, wo lassen sich sinnvolle Verbindungen zur Infrastruktur für Engagement knüpfen und welche Schritte lassen sich in der Praxis konkret angehen?

Eine Vielzahl konkreter und begründeter Handlungsimpulse schließen die Studie ab.

Wer hat die Studie erstellt?

Durchgeführt wurde die empirische Studie an der Technischen Hochschule Nürnberg im Zeitraum von September 2021 bis Januar 2024 unter dem Titel: „Engagement & Freiwillige Feuerwehr. Optionen des strategischen Freiwilligenmanagements. Rahmenbedingungen & capacity building“ (Kurztitel: „Wer löscht morgen?“).

Verantwortlich für die Studie sind im wissenschaftlichen Team an der OHM Technischen Hochschule Nürnberg: Doris Rosenkranz, Edmund Görtler und Enya Buchner.

Das unabhängige Forschungsprojekt wurde mit freundlicher Unterstützung durch das Bayerische Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration (StMI) ermöglicht.

Methoden der Studie (Auswahl)

Die Studie nutzt verschiedene empirische Instrumente zur Analyse. In einem ersten Schritt wurden die Bestandsdaten der Aktiven in den Freiwilligen Feuerwehren statistisch analysiert. Auf Basis der Altersstruktur der Aktiven wird durch das statistische Verfahren der „demografischen Projektion“ ein aussagekräftiger Blick in die Zukunft ermöglicht.

Im weiteren multimethodischen Forschungsdesign waren dann alle aktiven Freiwilligen Feuerwehrleute in Bayern eingeladen, sich an einem umfangreichen Fragebogen zu beteiligen. Fast 32.000 Aktive der Freiwilligen Feuerwehren in ganz Bayern haben sich an dieser standardisierten Online-Befragung beteiligt und einen umfassenden Fragebogen beantwortet.

Zudem wurden in mehr als 40 Terminen mit Gruppen von Aktiven gezielt Interviews geführt, die ihre Expertise zu Themen wie der Gewinnung von neuen Aktiven, zu Jugendarbeit und Kommunikation einbrachten, die dann inhaltlich analysiert wurden. Interviews

mit wichtigen Stakeholdern u.a. aus den Staatlichen Feuerweherschulen, dem Landesfeuerwehrverband Bayern e.V., dem Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration sowie kommunalen Spitzenverbänden rundeten die Erhebung ab.

Datenbasis der Freiwilligen Feuerwehren in Bayern

Die jährlich erhobenen „Bestandsdaten“ der Freiwilligen Feuerwehren in Bayern weisen für Ende des letztverfügbaren Jahren (2022) etwa 320.000 Menschen aus, die sich aktiv engagieren, organisatorisch angebunden in etwa 7.500 örtlichen Freiwilligen Feuerwehren. Als aktiv können pro Erhebungsjahr die (in Bayern für die Freiwillige Feuerwehr gesetzlich zugelassenen) Altersgruppen zwischen 18 bis unter 65 Jahren gelten.

Die Kenntnis der genauen Zahl der Aktiven in den Freiwilligen Feuerwehren sowie deren Struktur ist die Voraussetzung für politische Entscheidungen in den Regionen und im Land und ist unabdingbar als solide Planungsgrundlage. Um den gesetzlichen Auftrag in den Gemeinden auch in Zukunft erfüllen zu können, müssen z.B. lückenlose Angaben zur Altersstruktur vorhanden sein. Nur damit ist erkennbar, wer wann genau altersbedingt aus dem aktiven Dienst ausscheiden wird. Dabei genügt es nicht, wenn der einzelne Kommandant bzw. die einzelne Kommandantin seine bzw. ihre Aktiven genau kennt. Sinnvolle Zusammenlegungen und übergeordnete Planung sind nur dann frühzeitig realisierbar, wenn nicht wie bisher nur von 70% der Aktiven das Alter in den Bestandsdaten vorliegt, sondern eine vollständige Datenbasis vorhanden ist, die sicherstellt, dass keine Personen ab 65 Jahren als aktiv gezählt werden.

Auch ist eine genaue, nicht missverständliche Darstellung der Leistungsfähigkeit der Freiwilligen Feuerwehren sinnvoll. Zu unterscheiden sind die über 880.000 Mitglieder des Landesfeuerwehrverband Bayern e.V. als Interessensvertretung der Bayerischen Feuerwehren (<https://www.lfv-bayern.de/verband/> zuletzt abgerufen am 21.4.2024)¹, die nicht nur Aktive umfassen, sondern auch Ehemalige, interessierte Bürgerinnen und Bürger sowie nicht-aktive Familienmitglieder. Als Aktive sind lediglich die in den Bestandsdaten ausgewiesenen etwa 320.000 Personen zu verstehen, die allerdings das Maximum des Einsatzpotenzials darstellen. Zieht man die ab 65-Jährigen, die sich evtl. bei den etwa 100.000 Personen ohne Altersangabe noch in den Daten befinden sowie die aus der Befragung erkennbaren Personen, die nie an Übungen und Einsätzen teilnehmen ab, so kann dies vor Ort schnell zu massiven Problemen der Einsatzfähigkeit führen. Auch deshalb ist eine genaue Kenntnis der Altersstruktur zwingend notwendig.

Anzumerken ist zudem, dass außer den Variablen „Alter“ und „Geschlecht“ (Frauen – Männer) in diesen Bestandsdaten bisher keine andere demografische Daten erhoben werden, die eine Differenzierung anhand personenbezogener Merkmale zulassen würde. Somit können für Bayern auf dieser Datenbasis keine Rückschlüsse etwa zur Nationalität, zum formalen Bildungsgrad, zu den verfügbaren Sprachkenntnissen oder etwa zu Mehrfach-Engagements in ähnlichen Hilfekontexten getroffen werden. Ein differenzierter, die Belange des Datenschutzes berücksichtigender Ausbau könnte im Sinne einer künftigen „Helfer und Helferinnen-Datenbank“ überlegt werden.

¹ „Der LfV Bayern ist die Interessensvertretung der Bayerischen Feuerwehren und zugleich der stärkste Mitgliederverband innerhalb des Deutschen Feuerwehrverbandes. Der LfV Bayern vertritt insgesamt rund 7.700 Feuerwehren mit deren insgesamt über 880.000 Mitgliedern in den Bayerischen Feuerwehren.“ <https://www.lfv-bayern.de/verband>

Daseinsvorsorge durch die Freiwilligen Feuerwehren

Etwa 96 Prozent der Aktiven in den Feuerwehren, die die Daseinsvorsorge zu „Brand-schutz und technischer Hilfeleistung“ leisten, sind Ehrenamtliche. Von etwa 70 Prozent der Feuerwehr-Aktiven in Bayern sind in den Bestandsdaten Angaben zu ihrem Alter erfasst. Da (fast) nur die Freiwilligen Feuerwehren eine gesetzlich geregelte Altersgrenze für Ehrenämter kennen, die den aktiven Dienst bislang mit dem 65. Geburtstag beendet, ergeben sich daraus Hinweise auf die Anzahl der *künftigen* Aktiven. Auf Basis der statistischen Analysen der Bestandsdaten lässt sich für den Zeitraum bis 2041 belegen, dass sehr viele der heute Aktiven dann aus Altersgründen ausscheiden werden. Würde man die Altersgrenze erhöhen, ließe sich dieser Rückgang allenfalls verlangsamen. Ersetzt werden könnten die „Ausscheidenden“ durch Personen, die neu in die Feuerwehr als Aktive eintreten. Der Blick auf die demografische Struktur in Bayern zeigt jedoch einen deutlichen Rückgang bei der Zahl der jungen Menschen zwischen 18 und ca. 30 Jahren – allein aufgrund der seit vielen Jahren niedrigen durchschnittlichen Kinderzahl. Ableiten lässt sich daraus die Notwendigkeit, neue Zielgruppen für die Freiwilligen Feuerwehren in den Blick zu nehmen.

Insgesamt wird im Jahr 2041 die Zahl der Aktiven bei den Freiwilligen Feuerwehren in ganz Bayern um mindestens ein Drittel niedriger sein als heute. In einzelnen Regionen ist der Rückgang noch höher. Dafür sind u.a. vor allem zwei Gründe wirksam, die einen Wandel der demografischen Struktur in Bayern zeigen:

1. Eine große Anzahl an ehrenamtlich Aktiven wird mit der gesetzlichen Altersgrenze bei den Freiwilligen Feuerwehren altersbedingt ausscheiden.
2. Wegen des Rückgangs der Kinderzahl („Fertilität“) in Bayern verringert sich zudem das Potenzial an zukünftig Aktiven. Selbst wenn der Prozentsatz an Jugendlichen unverändert bleibt, der sich bei den Freiwilligen Feuerwehren engagiert, wird aufgrund der geringeren Besetzung der relevanten Jahrgänge die Anzahl der Aktiven sinken.

Wenn also im Alter mehr Personen ausscheiden als im jungen Erwachsenenalter (bisher) nachkommen, stellt sich die Frage wichtig, wie dieses System ehrenamtlicher Daseinsvorsorge trotz dieser sich wandelnden Bedingungen künftig erhalten bleiben kann.

Konzeptionelle Überlegungen zur künftigen Gestaltung des Ehrenamts

Es wäre naheliegend, zunächst nach der „einen“ Stellschraube zu suchen, die diese anstehenden Veränderungen aufhält oder ausgleicht. Womöglich würde man sich Gedanken machen, wie die Werbung zu gestalten ist, um künftig mehr neue Aktive anzusprechen.

Aus Sicht der Ehrenamtsforschung erweist sich stattdessen das Konzept des „Strategischen Freiwilligenmanagements“ als zielführend. Dieser Ansatz berücksichtigt einerseits den konkreten Bedarf einer Organisation wie der Freiwilligen Feuerwehr. Andererseits wird die Perspektive der Aktiven und vor allem der künftig Aktiven genau in den Blick genommen und zur Grundlage des strategischen Handelns gemacht. Inhalte dieses Konzepts sind neben der künftigen Gestaltung der Kommunikation auch Fragen der Gewinnung von Ehrenamtlichen, der Bindung, der Bildung und Qualifizierung sowie der Anerkennung des Engagements.

Ergebnisse

1. *Anzahl der Aktiven in den Freiwilligen Feuerwehren*
96 Prozent aller Feuerwehrleute in Bayern sind ehrenamtlich aktiv. Das sind etwa 320.000 gut ausgebildete Frauen und Männer.
2. *Frauen in den Freiwilligen Feuerwehren*
Der Anteil der aktiven Feuerwehrfrauen steigt stetig und liegt aktuell bei über 11 Prozent. Gleichwohl: In fast jeder fünften Freiwilligen Feuerwehr in Bayern ist aktuell keine einzige Frau aktiv.
3. *Zugang zur Feuerwehr bisher durch Netzwerke*
Mehr als die Hälfte der heute Aktiven hat über Familienmitglieder oder Bekannte, die selbst aktiv waren, den Weg in die Feuerwehr gefunden. Je jünger die Aktiven sind, desto häufiger haben sie bereits Erfahrung in Kinder- oder Jugendfeuerwehren gesammelt – ein Zugangsweg, den Ältere mangels Angebots nicht nutzen konnten.
4. *Lebenssituation der ehrenamtlich Aktiven*
„Die“ Feuerwehrleute sind eine heterogene Gruppe – ein wichtiger Punkt für die Gestaltung der weiteren Schritte. Einige Akzentuierungen gibt es allerdings: So sind die Engagierten bei den Feuerwehren zu 94 Prozent erwerbstätig, 3 von 4 Aktiven leben nach eigener Aussage in einer Partnerschaft. Urlaub und Partnerschaft werden als vereinbar mit dem Ehrenamt bei der Feuerwehr erlebt, ambivalent wird die Vereinbarkeit mit dem eigenen Beruf gesehen, am schwierigsten ist es offenbar für Mütter und Väter mit kleinen Kindern, ihren Alltag und die Feuerwehr „unter einen Hut zu bringen“.
5. *Motivation: anderen helfen und gleichzeitig die eigene Sicherheit stärken*
73 Prozent der Befragten geben als Motiv für ihr Ehrenamt an, dass sie anderen Menschen durch ihr Ehrenamt helfen wollen. Genannt wurde vor allem bei den offenen Fragen neben der Kameradschaft und Gemeinschaft auch eine Stärkung der eigenen Kompetenzen – zu wissen, wie man sich schützen und sich selbst helfen kann, aber auch zum Erwerb von sozialen, technischen und Führungs-Kompetenzen.
6. *Selbstwirksamkeit*
Gewinnung und Bindung sind zentrale Aufgaben, wenn dieses Modell der kommunalen Daseinsvorsorge durch Ehrenamtliche aufrecht erhalten werden soll. Es fehlt womöglich (und erfreulicherweise) die kollektive Erfahrung einer Bedarfssituation, bei der die einzelnen zur Hilfe gefordert sind. Das „sich Verlassen auf andere“ ist Teil moderner Gesellschaften und wird von der aktuellen 3. und 4. Generation nach dem Zweiten Weltkrieg oftmals als gegeben wahrgenommen.
Dies mag sich aufgrund der eigenen Erfahrungen in der Pandemie etwas ändern, betont jedoch noch einmal, wie wichtig der Faktor „Selbstwirksamkeit“ ist – als Motivlage für die Aktivität von Einzelnen und als Faktor für Gewinnung und Anerkennung im Ehrenamt.

7. *Zufriedenheit*

Insgesamt sind 80 Prozent der Aktiven der Freiwilligen Feuerwehren mit dem eigenen Ehrenamt aktuell „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“. Nicht alle würden das eigene Engagement auch anderen Menschen empfehlen: Je jünger, desto niedriger ist die Bereitschaft zur Empfehlung. Die überwiegende Mehrheit der Befragten (85 Prozent) möchte das eigene Ehrenamt bei den Feuerwehren so lang wie möglich fortsetzen. Jüngere Aktive befürworten hier jedoch kontinuierliche medizinische Eignungstests bei älteren Jahrgängen.

8. *Anerkennung*

Veränderungsbedarf zeigt sich bei den Formen der Anerkennung – die präferierte Form hängt stark von der individuellen Lebensphase ab. Deutliches Interesse zeigt sich insgesamt für das vor Ort ausgeübte Ehrenamt bei den Feuerwehren stärker auch lokal (finanzielle) Entlastung zu erfahren und stärker hier als Akteur sichtbar zu werden (z.B. „Wir löschen für Sie in xy“). Darüber hinaus würden sich mehr als die Hälfte der Aktiven – und damit mit großem Abstand vor allen anderen Anerkennungsformen – einen Dank von denjenigen wünschen, denen sie geholfen haben.

9. *Gewinnung*

Aktive setzen auf Bewährtes und präferieren mehrheitlich die direkte persönliche Ansprache. Genannt werden als Wunsch aber auch neuere Formen der Kommunikation sowie eine stärkere Zusammenarbeit mit den Schulen vor Ort.

10. *Typologie der Aktiven bei den Freiwilligen Feuerwehren*

Die multivariate (Cluster-)Analyse einer Reihe von Charakteristika zeigt insgesamt sechs in sich homogene Gruppen, die für die weitere strategische Begleitung interessant sind. Es zeigen sich Unterschiede nach der individuellen Lebensphase, der Erwerbstätigkeit und der durchschnittlichen Einsatzzeit pro Woche.

11. *Mehrfach-Ehrenämter*

Die eigens durchgeführte Befragung der Aktiven stellt eine hohe Beteiligung bei mehreren Ehrämtern fest. Diese Mehrfach-Ehrenämter zeigen ein übliches Bild im Engagement: Wer sich engagiert neigt dazu, sich auch noch für ein anderes Ehrenamt einzusetzen. Mehrfach-Ehrenamt ist wichtig, wenn es um die Frage der lokalen Einsatzbereitschaft im Katastrophenfall geht.

12. *Unterschiedlich hoher Zeitaufwand der Aktiven pro Woche*

Im Durchschnitt werden pro Woche von den Aktiven etwa fünf Stunden für die Freiwillige Feuerwehr aufgewendet; als größter Posten wird die regelmäßige Teilnahme an Übungen genannt (die wiederum mit zunehmendem Alter der Aktiven offenbar abnimmt).

Der größte Unterschied nach dem Zeitaufwand zeigt sich nach der Funktion: Aktive mit Führungsfunktion wie Kommandantinnen und Kommandanten berichten von durchschnittlich 8 Stunden pro Woche, was dem Äquivalent eines Arbeitstages entspricht. Neben Übungen und Einsätzen benötigt Administration relativ viel Zeit.

13. *Vorschläge für Veränderungen*

Von den Befragten werden zahlreiche Veränderungsvorschläge genannt, die aus ihrer Sicht ein Ehrenamt in den Feuerwehren attraktiver machen könnten: z.B. andere „passgenauere“ Formen der Anerkennung, ein Abbau von Bürokratie sowie ein schnellerer Zugang zu Aus- und Weiterbildung. Vor allem Frauen und Berufstätige sehen großes Potential in mehr *digitalen* Angeboten bei der Qualifizierung. Aktive nehmen die Organisation der Feuerwehr in Bayern häufig in der Form einer „Sanduhr“ wahr. Beschrieben wird ein kommunikativer Bruch zwischen den Aktiven an der Basis vor Ort und Organisationen wie dem Landesfeuerwehrverband. Gewünscht wird mehr direkte Kommunikation zwischen den einzelnen Feuerwehren, etwa den Verantwortlichen für Öffentlichkeitsarbeit, eine stärkere Mitsprache bei der Gestaltung von Werbemitteln und insgesamt eine stärkere Sichtbarkeit der Aktiven.

14. *Künftige Akteurinnen und Akteure in den Freiwilligen Feuerwehren*

Wer soll sich künftig engagieren? Deutlich wurde die Einsicht und die Offenheit bei den Befragten, sich künftig stärker um neue Zielgruppen zu bemühen: Genannt werden zwischen 40 und 80 Prozent als neue Zielgruppen: neu Zugezogene, Frauen, Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger der mittleren Altersgruppe sowie Menschen mit Migrationshintergrund oder aus dem Ausland.

15. *Stärkere Konzentration auf die Aktiven vor Ort*

Die in den letzten Jahren verstärkte Akzentuierung und Förderung der technischen Ausrüstung sowie der Fahrzeuge mag in einigen Regionen berechtigt sein. Insgesamt lässt sich keine Kausalität feststellen, z.B. der Art „mehr Technik“ oder „neuere Technik“ führt zu „mehr Aktiven“. Eher im Gegenteil wird von manchen Aktiven die zunehmende hohe technische Performance und die damit verbundene Qualifizierung eher mit Furcht und Reaktanz verbunden.

16. *Erwartungen an die Kleidung*

Wer sich aktiv bei den Freiwilligen Feuerwehren engagiert, erwartet gut passende Kleidungsstücke. Offenbar ist die Beschaffung gut passender Einsatz- und Funktionskleidung - ob groß oder klein, ob Frau oder Mann – an einigen Orten in Bayern aktuell noch nicht selbstverständlich.

Handlungsimpulse

Um dem künftigen Bedarf im Bereich „Brandschutz und Technische Hilfeleistungen“ gerecht werden zu können, sind verschiedene Maßnahmen zu treffen. Dabei ist „Strategisches Freiwilligenmanagement“ die Basis der einzelnen Aktivitäten im Bereich Bildung, Bindung, Gewinnung und Anerkennung von Ehrenamtlichen.

1. „Kommunikation“:
 - a. Zunächst eine strategische Klärung der Kernbotschaft(en) – z.B. gesellschaftliche Offenheit, Selbstwirksamkeit, Integration.
Empfohlen wird eine zweistufige Anordnung der Kommunikation und stärkere bayernweite Unterstützung bei den konkreten Rahmenbedingungen der Kommunikation und gleichzeitig Freiraum für die *regionale* Ausgestaltung von Werbemitteln.
 - b. Transparente Informationen zu den Themen: „Wie ist Hilfe in Bayern organisiert“ sowie „Freiwillige Feuerwehr ist ein Ehrenamt“. Klare Informationen zu Umfang, Art und Aufwand für dieses Ehrenamt, zu erforderlichen Qualifikationen sowie Anerkennungen und dem subjektiven „Benefit“.
 - c. Auf die Kernbotschaft(en) abgestimmte kommunikative Einzelmaßnahmen sowie eine differenzierte Ansprache der unterschiedlichen Zielgruppen.
 - d. Kontinuierliche empirisch validierte Wirkungsanalyse der kommunikativen Einzelmaßnahmen.
2. Die möglichen Motivlagen für ein Engagement bei der Freiwilligen Feuerwehr bei der Gewinnung neuer Ehrenamtlicher berücksichtigen.
3. Bindung an die Freiwillige Feuerwehr:
 - a. Bewusste und planvolle Gestaltung des Einstiegs nach individuellen Bedürfnissen der Freiwilligen und mit umfassenden Informationsmaterialien.
 - b. Demotivierende Rahmenbedingungen und Strukturen verändern (u.a. Entlassungsmaßnahmen, Personalveränderungen).
 - c. Gute Bedingungen für das Engagement schaffen (u.a. flexibles Reagieren auf individuelle Bedürfnisse, gute Ausstattung, Beteiligungsmöglichkeiten).
4. Die Entwicklung unterschiedlicher Formen der Anerkennung (immaterielle, materielle, geldwerte und monetäre Formen) für unterschiedliche Zielgruppen und Lebensphasen als Aktivierung und Wertschätzung.
5. Bildung neben Qualifizierung auch als Wertschätzung verstehen und Aktiven Weiterbildung in verschiedenen Bereichen ermöglichen.
6. Neuen Zielgruppen den Einstieg in dieses Ehrenamt erleichtern – vor allem wenn bislang „feuerwehrferne“ Zielgruppen wie Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger in mittleren Altersgruppen oder Menschen mit Migrationshintergrund adressiert werden.
7. Berücksichtigung jeweils unterschiedlicher Herangehensweisen zur Gewinnung, Motivation und Bindung spezifischer Zielgruppen, wie Kinder und Jugendliche, Frauen oder Menschen mit Migrationshintergrund.

8. Datenlage zu den Aktiven der Freiwilligen Feuerwehren in Bayern weiterentwickeln und Variablen wie das „Geburtsjahr“ zu einer verpflichtenden Angabe machen.

Die Studie zeigt hunderte von konkreten Handlungsimpulsen auf – auch für differenzierte Zielgruppen.

Hilfreiche nächste Schritte sind z.B.: Künftig Ausprobieren und Entwickeln von neuen Arrangements in verschiedenen Pilotregionen oder die kontinuierliche Evaluation der Schritte als Basis des konkreten Transfers in andere Regionen Bayerns.

Fazit

Ehrenamtliches Engagement ist nicht selbstverständlich und kann nicht als „eh da“ vorausgesetzt werden. Engagement ist ein freiwilliges Geschenk von Bürgerinnen und Bürgern, das nicht „verordnet“ werden kann, sich aber durch gute Rahmenbedingungen gestalten lässt. Die Gestaltung von „Engagement“ ist in dieser Perspektive ein strategisches Gesamtpaket. Verbunden mit diesem Konzept ist der Anspruch einer kontinuierlichen Organisationsentwicklung der Freiwilligen Feuerwehr.

Wichtig wäre eine Veränderung der künftigen Perspektive: ein Wandel der Konzentration weg von den Gerätschaften, Gerätehäusern, Fahrzeugen und technischen Ressourcen hin zur stärkeren Betonung der personellen Ressourcen in den Freiwilligen Feuerwehren.

Diese stärker personenzentrierte Perspektive inkludiert auch, die Aktiven vor Ort stärker einzubinden, stärker zu würdigen und stärker zu Wort kommen zu lassen.

Für die praktische Umsetzung der wissenschaftlich fundierten Projektergebnisse bietet sich folgende Vorgehensweise an:

- Jede Freiwillige Feuerwehr vor Ort sollte sich überlegen, welche der Impulse für sie in ein strategisches Konzept zur Zukunftssicherung einfließen kann.
- Parallel dazu sollte in einigen Pilotregionen getestet werden, welche generellen Impulse im Rahmen des strategischen Freiwilligenmanagements für alle Freiwilligen Feuerwehren in Bayern hilfreich sein können.
- Daraus abgeleitet könnte eine Checkliste entstehen, welche Faktoren in Abhängigkeit von der jeweiligen Feuerwehr vor Ort berücksichtigt werden sollten.

Dies führt zu einer langfristigen Sicherung der Einsatzfähigkeit der Freiwilligen Feuerwehren in Bayern. Wichtig ist dabei der Dialog aller Beteiligten sowie die konsequente Umsetzung der relevanten Impulse.

Kontakt

Prof. Dr. Doris Rosenkranz
Dipl.-Pol. Edmund Görtler
Enya Buchner, M.A.

Technische Hochschule Nürnberg
Keßlerplatz 12 | 90489 Nürnberg
doris.rosenkranz@th-nuernberg.de