

## **Motivationsfaktoren im ehrenamtlichen Katastrophenschutz - Was motiviert potentielle und aktive Ehrenamtliche in der Freiwilligen Feuerwehr Berlins und Brandenburgs**

Der Katastrophenschutz in Deutschland liegt zu großen Teilen auf den Schultern von freiwillig engagierten Menschen. Den Betroffenen des Hochwassers 2013 kamen beispielsweise zahlreiche Angehörige der Freiwilligen Feuerwehren Berlins zu Hilfe. Was motiviert freiwillige Helfer und Helferinnen, eigene Interessen und Verpflichtungen zurückzustellen und Menschen in einer Notlage zu helfen? Das Projekt INKA untersucht Motivationsfaktoren von Ehrenamtlichen im Katastrophenschutz sowie potentielle Anreize für noch nicht engagierte Menschen. Die Untersuchungen tragen dazu bei, Konzepte und Handlungsempfehlungen für eine zukunftsfähige Gestaltung des Ehrenamts in Krisenmanagement und Katastrophenschutz zu erarbeiten. Für den Praxispartner Berliner Feuerwehr stehen im Projekt INKA hierbei besonders im Fokus die Freiwilligen Feuerwehren (FF's). Um die Konzepte zielgruppen- und praxisorientiert zu gestalten, müssen die Rahmenbedingungen der Organisation berücksichtigt werden und hierzu die Betroffenen selbst, die Freiwilligen Feuerwehrleute, zu Wort kommen. Zu diesem Zweck trafen sich am 17. Januar 2014 15 Mitglieder aus verschiedenen Freiwilligen Feuerwachen Berlins und Brandenburgs in der Direktion Süd der Berliner Feuerwehr zu einem viereinhalbstündigen Workshop mit Vertretern aus dem INKA-Projekt. Die am Workshop teilnehmenden FF-Angehörigen bildeten einen beinahe repräsentativen Durchschnitt der FF Mitglieder hinsichtlich Hierarchiestufe, Zugehörigkeitsdauer, Alter und Geschlecht ab.

Im Workshop diskutierten die FF-Angehörigen über Motivationsfaktoren und Anreizsysteme, die dazu geeignet sind, das Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr zu stärken. Hierbei wurden zwei Zielgruppen berücksichtigt. Einmal ging es um Anreize für Menschen „von außen“, d.h. für noch nicht in der FF engagierte Bürger und Bürgerinnen, zum anderen wurde über potentielle Motivationsfaktoren für bereits aktive FF-Mitglieder, gewissermaßen Menschen „von innen“, gesprochen, um diese langfristig und ihren Fähigkeiten entsprechend einzubinden. In allen Diskussionen und Arbeitsgruppen wurde eins sehr schnell deutlich: Die im Katastrophenschutz engagierten Menschen sind hochmotiviert, bereit, viel Zeit, Kraft und Energie in Tätigkeit und Ausbildung zu investieren und Teil einer ausgeprägt solidarischen Gemeinschaft. Diese „engagierte Gruppe“ (Zitat eines Workshop-Teilnehmers) ist extrem gut ausgebildet für technische Hilfeleistungen,

Brandbekämpfung und Rettungseinsätze, und lässt die Gesellschaft von dieser breitgefächerten Ausbildung profitieren. Das Einsatzgebiet ist vielfältig und die Aufgaben verantwortungsvoll. Mitglieder einer FF eint die Überzeugung, ihre Freizeit sinnvoll unter Gleichgesinnten zu verbringen, und die Gewissheit, sich auf kameradschaftliche Unterstützung bis in den privaten Bereich hinein verlassen zu können.

### **Anreize für ein Engagement bei der FF - Frühe Ansprache und gelungene Übergänge**

Welche Motivationsfaktoren können also relevant sein für noch nicht engagierte Bürger und Bürgerinnen, sich in diese Gemeinschaft von kameradschaftlichen Experten zu integrieren? Unter den Teilnehmern des Workshops herrschte Konsens, dass es von zentraler Bedeutung ist, das Interesse an einem Engagement in der FF möglichst früh zu wecken. Um Mitglieder für die FF zu gewinnen ist es also sinnvoll, junge Menschen anzusprechen, am besten sogar, bevor sie sich in Sportvereinen, Musikschulen o. ä. betätigen, und sie altersgerecht zu fordern und anzuregen, z.B. in Form von sportlichen Wettkämpfen und feuerwehrtechnischer Ausbildung. Hierbei hat sich die Einrichtung von altersspezifischen Gruppen bewährt. Auch die Betonung der guten Kameradschaft und des Teamgeistes der FF's muss genutzt werden, um für ein Engagement zu werben. Auf die Frage, was an den bestehenden Strukturen geändert werden könne, damit mehr Menschen sich in der FF engagieren, waren sich die Diskutierenden einig, dass man an der bestehenden Praxis, bei den Jugendfeuerwehren keine Einstellungsuntersuchung vorzunehmen, festhalten solle, um keine zusätzlichen Hürden zu schaffen. Ein wichtiges Handlungsgebiet ist darüber hinaus der Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Erwachsenenabteilung. Hier sollte geprüft werden, mit welchen organisatorischen Maßnahmen sich beide Seiten besser kennen lernen können, ohne dass dabei rechtliche oder sicherheitsbezogene Aspekte vernachlässigt werden. Man könnte z.B. über eine intensivere Zusammenarbeit im Bereich Ausbildung und Übung nachdenken. Auf diese Weise könnten die Jugendlichen eine stärkere Bindung zu ihren Vorbildern aus dem aktiven Einsatzdienst aufbauen und von den Erfahrungen profitieren, was es heißt, technisches Wissen praktisch anzuwenden und Menschen in Not zu helfen. Schließlich steht die Herausforderung, in echten Einsätzen technisches Wissen zum Wohle Anderer anzuwenden, im Zentrum eines Engagements in der FF.

Im speziellen Fall Berlin ist eine weitere Herausforderung bei der Gewinnung neuer FF-Mitglieder, dass die Bevölkerung zum Großteil nur die Berufsfeuerwehr kennt. Vielen Berliner Bürgern und Bürgerinnen ist die Möglichkeit, sich bei der FF zu engagieren, nicht bewusst. Innerhalb der jeweiligen Ausrückebereiche der

Freiwilligen Feuerwehren ist daher die Öffentlichkeitsarbeit und Nutzung ihrer sozialen Netzwerke von zentraler Bedeutung. Um von dem vorhandenen Wissen und den Aktionen der anderen freiwilligen Wehren zur Mitgliederwerbung mehr zu erfahren, sollten noch mehr Austauschmöglichkeiten geschaffen werden. Besonders die vielen Möglichkeiten der Beratung und Unterstützung durch den Stabsbereich Kommunikation der Berliner Feuerwehr sind bei den Freiwilligen noch nicht ausreichend präsent.

Gruppen, die in der FF im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung bisher unterrepräsentiert sind, wie z.B. Menschen mit Migrationshintergrund, erreicht man, so die FF-Mitglieder, ebenfalls über eine möglichst frühe Kontaktaufnahme. So hat die Einrichtung einer Schulfeuerwehr im Bezirk Wedding dazu geführt, dass verstärkt Jugendliche mit unterschiedlichen Wurzeln in die Jugendfeuerwehr eingetreten sind. Um es Menschen, die aktiv- im Berufs- und Familienleben stehen, zu erleichtern, am Dienst bei der FF teilzuhaben, könnte man z.B. eine Kinderbetreuung anbieten und die Stadtteilmütter und andere Kiez-organisierte Institutionen einbinden. Dadurch könnte u.a. auch der Frauenanteil im Katastrophenschutz erhöht werden.

### **Motivation „von innen“ – Gelerntes selber anwenden**

Wenn es um die Stärkung der Motivation der Berliner und Brandenburger FF Mitglieder, quasi also „von innen“ geht, ist ein maßgeblicher Motivationsfaktor die Möglichkeit, im urbanen Raum viele und breit gefächerte Einsätze "zu fahren". Alles, was mit dem aktiven Einsatzdienst zusammen hängt, bildet für die Freiwilligen Feuerwehrleute das Zentrum für ihr ehrenamtliches Engagement, d.h. also besonders auch der Umgang mit der Technik und den Geräten, die sie in ihrem Einsatz benötigen. Hierbei sehen die im Workshop Diskutierenden einen Bedarf an mehr autarker Entscheidungsgewalt. Sie möchten die Belange der FF selbst aktiv mitgestalten und mehr Mitspracherecht bei Themen wie Ausstattung und Einsatzplanung haben.

Für aktive FF Mitglieder ist ein weiterer wesentlicher Motivationsfaktor die exzellente Ausbildung, die sie unter großer persönlicher Zeitinvestition durchlaufen, und die direkte Anwendung des Gelernten sowohl im Einsatz als auch im Berufsleben. Sinnvolle Kompetenzen zu erwerben und aus diesem anwendbaren "Feuerwehrwissen" in vielen Lebenslagen selbst Nutzen zu ziehen, gleichzeitig aber auch andere davon profitieren zu lassen – was könnte motivierender sein? In diesem Zusammenhang steht auch die Ausbildung des Führungspersonals, d.h. der Wehrleitung, wenn es um Stärkung der Motivation bei aktiven FF Mitgliedern geht. Wehrleiter sollten noch stärker als bisher in Managementführungs Kompetenzen wie Teamleitung und –bildung, "Mitarbeiter"-Motivation und Krisenmanagement

ausgebildet werden. Sie müssen in der Lage sein, ihre Mitglieder unter Berücksichtigung der Kompetenzen aller soweit möglich in die Einsatzplanungen zu integrieren und Aufgaben sowie Verantwortungsbereiche sinnvoll zu delegieren. Die Konsequenz aus einer starken, gut ausgebildeten Führung ist eine breite Fächerung der Aufgaben für alle, kompetenz- und interessendefinierte Entwicklungsmöglichkeiten für den Einzelnen (wie z.B. der Erwerb des LKW Führerscheins), eine gesunde Anerkennungs- und Lobkultur sowie eine starke Gemeinschaft. Diese Faktoren werden als besonders motivationsfördernd bewertet. Selbstverständlich profitiert auch der Wehrleiter oder die Wehrleiterin selbst von einer solch partizipativen Form der Teamleitung, bleibt doch so auch bei einem Aufstieg in der Organisation und dem damit verbundenen „bürozeitintensiven“ Ehrenamt das Kerngeschäft im Fokus. Ebenso gibt es für die Führungsperson einen ganz klaren Synergieeffekt für das Berufsleben: Solche im Rahmen des Ehrenamtes durchlaufenen Fortbildungen und die darin erworbenen Kompetenzen können karriereförderlich genutzt werden.

### **Gesellschaftliche Anerkennung**

Auch Politik und Gesellschaft können dazu beitragen, aktive Ehrenamtliche in den Freiwilligen Feuerwehren zu stärken und zu binden. Der Motivationsfaktor Anerkennung ist nicht unter den erstgenannten Faktoren, die die am Workshop beteiligten FF-Angehörigen definierten. Für sie stehen ganz klar, wie bereits genannt, Rahmenbedingungen wie die starke Gemeinschaft, die Freude am Einsatz und die Vielfalt der Aufgaben an erster Stelle. Dennoch ist Anerkennung als Motivationsfaktor bei Freiwilligen Feuerwehrleuten keinesfalls zu vernachlässigen. Ein Punktesystem bei Steuern, oder eine Feuerwehrrente, wie sie bereits in Thüringen oder Sachsen-Anhalt existiert, könnten die Leistung der im Katastrophenschutz ehrenamtlich Tätigen abbilden und würdigen. Alle, die Zeit, Kraft und Ausdauer zum Wohle der Gemeinschaft investieren, verdienen und brauchen die Anerkennung derer, die von dieser großen Leistung profitieren.

***Dr. Monika Vöge** arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin für das Forschungsprojekt „Professionelle Integration von freiwilligen Helfern in Krisenmanagement und Katastrophenschutz (INKA)“ bei der Berliner Feuerwehr.*

**Kontakt:** [monika.voege@berliner-feuerwehr.de](mailto:monika.voege@berliner-feuerwehr.de)