

Der Deutsche Feuerwehrverband (DFV) und die Integration von Freiwilligen in den Katastrophenschutz

Das Zusammenspiel von Spontanhelfern und gebundenen Helfern – Die Facharbeit braucht Erfahrungswerte

Hilfsbereitschaft braucht einen strukturellen Rahmen und Koordination: Dies gilt nicht nur für gebundene Mitglieder in Hilfs- und Katastrophenschutzorganisationen, sondern auch für die Integration von Spontanhelferinnen und Spontanhelfern in den Einsatzfall.

Wem kommt nun die Aufgabe zu, Spontanhelferinnen und Spontanhelfern in ihre Tätigkeitsfelder einzuweisen und zu führen?

Spontanhilfe ist im Kontext der gesellschaftlichen Selbsthilfe zu betrachten, deren Steuerung von Führungskräften der Freiwilligen Feuerwehr übernommen werden sollte. Dabei darf nicht vernachlässigt werden, dass nur Angehörige der Freiwilligen Feuerwehr oder weiterer Hilfs- und Katastrophenschutzorganisationen diese Koordinationstätigkeit übernehmen können, womit sich organisationsintern durchaus Mehrfach- und Überbelastungen für einzelne Engagierte ergeben können.

Es bestehen bereits Erfahrungswerte im Umgang mit ungebundenen Helferinnen und Helfern, die u.a. in den Hochwasserereignissen 2003 und 2013 gesammelt wurden. Dazu zählen insbesondere Erkenntnisse zur Kommunikation zwischen Feuerwehr-Pressesprechern und organisierten Spontanhelferinnen/ Spontanhelfern. In die Gremien der DFV-Facharbeit fließen die Rückmeldungen sowie Anregungen aus diesen Praxiserfahrungen sukzessive mit ein (DFV-Fachbereich 1 - Öffentlichkeitsarbeit; DFV-Fachbereich 10 - Ausbildung und Forschung). Ergänzend dazu erschien im Jahr 2014 die Fachempfehlung als Hilfestellung für Führungskräfte im Umgang mit Spontanhelferinnen und Spontanhelfern. Auf der Webseite des Deutschen Feuerwehrverbandes kann dieser Leitfaden heruntergeladen werden: <http://www.feuerwehrverband.de/fe-spontanhelfer.html>.

Das Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr: zielgruppenorientierte Kommunikation im Fokus

Sowohl die Kommunikation mit Spontanhelferinnen/Spontanhelfern als auch die Ansprache bislang unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen in der Freiwilligen Feuerwehr, verlangt nach zielgruppenorientierten Impulsen, die der Deutsche Feuerwehrverband als Spitzenverband auf

Bundesebene setzt. Die DFV-Kampagnenarbeit fokussierte zuletzt auf die Themen Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund in der Feuerwehr (Kampagnentitel: „Frauen am Zug“/ „112 Feuerwehr – Willkommen bei uns“) und befasst sich aktuell mit Maßnahmen der Sensibilisierung im Bereich „Inklusion“. Auf der Ebene von Landes-, Kreis-/Stadtfeuerwehrverbänden und Kommunen werden diese Anregungen in vielfältiger Hinsicht aufgegriffen und individuell ausgestaltet. In diesem Zusammenhang spielen die Sozialen Medien (Facebook, Twitter und Co.) eine bedeutende Rolle: Organisationsinterne Informationen und Maßnahmen zur Mitgliedergewinnung oder -motivation werden über die bekannten Kanäle sowohl an die Feuerwehrangehörigen als auch die potenziellen Mitglieder herangetragen.

Was zeichnet mich als ehrenamtlich Engagierte/ehrenamtlich Engagierten in einer Hilfs- und Katastrophenschutzorganisation aus? In welchen Bereichen erwerbe ich bedeutende Kompetenzen?

Wenn es darum geht, Angehörige der Freiwilligen Feuerwehr oder weiterer Hilfs- und Katastrophenschutzorganisationen zu motivieren bzw. potenzielle Angehörige zu gewinnen, müssen die mit diesem Ehrenamt verbundenen Potenziale unbedingt thematisiert werden. Die Vermittlung von Informationen schafft Interesse, Akzeptanz und Verständnis – diese Erfahrung durften wir im Rahmen unserer Kontaktpflege mit privatwirtschaftlichen Spitzenverbänden machen, die in Kooperationsvereinbarungen mit dem Bund Deutscher Arbeitgeber (BDA), dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und den Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) mündete.

Die langfristige Bindung von Helferinnen und Helfern: neue Mitglieder gewinnen, bereits Engagierten mitnehmen

Strukturen, die bislang in den Hilfs- und Katastrophenschutzorganisationen vorherrschend waren, müssen an die demographische Entwicklung angepasst werden. Selbstverständlich verfolgen auch wir das Ziel, die Freiwillige Feuerwehr zukunftsfähig aufzustellen und Hemmnisse abzubauen, die diesem Vorhaben entgegenstehen.

Wie sehen Anreizstrukturen aus, die das Ehrenamt in der Freiwilligen Feuerwehr auch in Zukunft leistungsfähig erhalten sollen?

Die Attraktivität des Ehrenamtes in der Freiwilligen Feuerwehr hängt unverändert stark von einer zeitgemäßen Ausstattung ab, die das technische Angebot der Feuerwehr (zum Beispiel Fahrzeuge, Gerätschaften) und die persönliche Schutzausrüstung des Angehörigen (unter anderem Bekleidung, Schutzhelm) betrifft. Ergänzend dazu erlangen die nachfolgenden Aspekte eine immer größere Bedeutung – sie wurden bereits umgesetzt oder befinden sich derzeit in der Erprobungs-/Umsetzungsphase.

- **Anerkennung von Qualifikationen durch den Arbeitgeber, die im Ehrenamt erworben wurden** (Bsp. Brandschutzbeauftragter in einem Betrieb)
- **Mehrfachbelastungen von Führungskräften abbauen** (Bsp. Funktion des Feuerwehr-Verwalters entlastet den Wehrleiter).
- **Ausbildungsinhalte auf verschiedene Lernformate verteilen** (Bsp. E-Learning-Plattformen).

- **Den Zeitaufwand von Fortbildungen/ Lehrgängen flexibilisieren** (Bsp. Modularisierte Lehrinhalte; Dopplungen der Inhalte vermeiden).
- **Persönliche Ansprache auch für die Reaktivierung von Angehörigen wichtig** (Bsp. bei Wohnortwechsel oder nach Auszeiten werden Feuerwehrangehörige gezielt angesprochen).
- **Öffnung von Altersgrenzen in der Einsatzabteilung** (ältere Feuerwehrangehörige und Mitglieder der Jugendfeuerwehr weisen ihre Einsatzfähigkeit nach und leisten Beitrag zum Erhalt einer leistungsfähigen Feuerwehr.

Die Freiwillige Feuerwehr und das Projekt „Professionelle Integration von freiwilligen Helfern in Krisenmanagement und Katastrophenschutz“ (INKA): was bleibt?

Das System der Freiwilligen Feuerwehren in Deutschland wird durch die kommunale Selbstverwaltung geprägt und in der Konsequenz über ein kommunales Selbstverständnis getragen.

Unsere Aufgabe ist es unter anderem, den Freiwilligen Feuerwehren einen strukturellen Rahmen zu bieten, über den ihre Vorhaben unterstützt werden, sich zukunftsfähig aufzustellen und dabei alle Bevölkerungsgruppen im Blick zu behalten. Die Deutsche Jugendfeuerwehr (DJF) begleitet diese Zielrichtung über ihre Bildungsarbeit, in der die Themen Diversität und Vielfalt dominieren. Die Erkenntnisse aus dem Forschungsprojekt INKA bestätigen unsere Ausrichtung, die damit verbundenen Aktivitäten und strukturellen Veränderungsprozesse, die besonders in den letzten Jahren angestoßen wurden.

Die Rolle von Spontanhelferinnen/Spontanhelfern im Katastrophenschutz haben wir in unserer Verbandsarbeit vor dem Projekt INKA nur peripher berücksichtigt. Eine Reihe an organisationsinternen Fragen wurde im Rahmen des Forschungsprojektes aufgeworfen und erforderte eine intensive Auseinandersetzung sowohl mit den Einsatzgrenzen als auch mit den Tätigkeitsfeldern für ungebundene Helfer. Diese spontan zur Verfügung gestellte Hilfsbereitschaft muss kanalisiert werden. Dazu braucht es erfahrene Führungskräfte, die Potenziale aber auch Grenzen der Einbindung von Helferinnen/Helfern in das Einsatzgeschehen erkennen.

Die Integration von Spontanhelferinnen und -helfern in den Katastrophenschutz kann eine große Unterstützung für die Feuerwehrangehörigen darstellen. Sie kann das langfristige und regelhafte Engagement jedoch nicht ersetzen.

Autoren:

Hartmut Ziebs ist Vizepräsident des Deutschen Feuerwehrverbandes.

Kontakt: Dfv.vize2@dfv.org

Redaktion:

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

- Geschäftsstelle -

Michaelkirchstr. 17-18

10179 Berlin-Mitte

+49 (0) 30 6 29 80-11 5

newsletter(at)b-b-e.de

www.b-b-e.de