Doris Rosenkranz | Edmund Görtler |
Enya Buchner

Wer löscht morgen? Engagement und Freiwillige Feuerwehr

Optionen des Strategischen Freiwilligenmanagements

BELTZ JUVENTA

Die Autor:innen

Doris Rosenkranz lehrt und forscht an der Technischen Hochschule Nürnberg zu Bürgerschaftlichem Engagement und Freiwilligenmanagement. Prof. Dr. Rosenkranz ist Sprecherin der Hochschulkooperation Ehrenamt sowie u. a. Mitglied im Vorstand der Zukunftsstiftung Ehrenamt Bayern.

Edmund Görtler ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Technischen Hochschule Nürnberg. Tätigkeitsschwerpunkte sind u. a. Evaluationen, demografische Projektionen sowie empirische Forschung und statistische Analysen zu Bürgerschaftlichem Engagement und Daseinsvorsorge.

Enya Buchner, M.A., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Technischen Hochschule Nürnberg. Ihre Forschungsschwerpunkte sind u. a. die Themen Bürgerschaftliches Engagement und Freiwilligenmanagement.

Mit freundlicher Unterstützung durch

Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration

ohm Technische Hochschule Nürnberg

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Der Text dieser Publikation wird unter der Lizenz **Creative Commons Namensnennung – Nicht kommerziell - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0)** veröffentlicht. Den vollständigen Lizenztext finden Sie unter: https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.de. Verwertung, die den Rahmen der **CC BY-NC-SA 4.0 Lizenz** überschreitet, ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Die in diesem Werk enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Quellenangabe/Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

BY NC SA

MIX
Papier | Fördert gute Waldnutzung
FSC® C089473
FSC www.fsc.org

Dieses Buch ist erhältlich als:
ISBN 978-3-7799-8736-9 Print
ISBN 978-3-7799-8737-6 E-Book (PDF)
ISBN 978-3-7799-8738-3 E-Book (ePub)
DOI 10.3262/978-3-7799-8737-6

1. Auflage 2025

© 2025 Beltz Juventa
in der Verlagsgruppe Beltz · Weinheim Basel
Werderstraße 10, 69469 Weinheim
Einige Rechte vorbehalten

Herstellung: Ulrike Poppel
Satz: Helmut Rohde, Euskirchen
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza
Beltz Grafische Betriebe ist ein Unternehmen mit finanziellem Klimabeitrag
(ID 15985-2104-100)
Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autor:innen und Titeln finden Sie unter: www.beltz.de

Inhalt

Vorwort 7

Kurzfassung der Studie 11

1. Einleitung 21

2. Engagement und Daseinsvorsorge – Eine Einführung 25
2.1 Konstituierende Faktoren des Engagements 25
2.2 Freiwillige Feuerwehr als Teil der Daseinsvorsorge 27
2.3 Theoretische Konzepte des Engagements 29

3. Engagement in Bayern 33
3.1 Charakteristika des Engagements 34
3.2 Infrastruktur des Engagements 36

4. Freiwilligenmanagement – Eine Einführung 43

5. Forschungsdesign der Studie 47
5.1 Quantitative Analysen der Studie 48
5.2 Qualitative Analysen der Studie 50

6. Ergebnisse der Bestandserhebung und Prognose 55
6.1 Entwicklung des Bestandes an Aktiven 2018 bis 2022 55
6.2 Prognose künftiger Entwicklungen 59
6.3 Zielgruppen der Freiwilligen Feuerwehren in Bayern 61
6.4 Einordnung der Ergebnisse der Bestanderhebung und der Prognose 65

7. Ergebnisse der Datenerhebungen 71
7.1 Zugang zur Freiwilligen Feuerwehr 72
7.2 Aktivitäten bei der Freiwilligen Feuerwehr 76
7.3 Zufriedenheit und Anerkennung 80
7.4 Zukunft und Verbesserungsmöglichkeiten 88
7.5 Subjektive Einschätzungen der Aktiven 97
7.6 Eine Typologie der Aktiven 104

8. Capacity Building – Handlungsimpulse 109
8.1 Kommunikation 110
8.1.1 Kommunikationsstrategie 111
8.1.2 Die kommunikative Botschaft („brand promise“) 112
8.1.3 Operative Umsetzung der kommunikativen Botschaft („copy-strategy“) 118
8.1.4 „Kommunikation“ | Zitate Aktiver der Freiwilligen Feuerwehr in Bayern 132
8.2 Gewinnung 133
8.2.1 Motivation und Anreize für ein Engagement 134
8.2.2 Methoden der Gewinnung 137
8.2.3 „Gewinnung“ | Zitate Aktiver der Freiwilligen Feuerwehr in Bayern 141
8.3 Bindung 141
8.3.1 Einstieg in die Feuerwehr („Einbindung“) 142
8.3.2 Ausbildung 144
8.3.3 Halten der Aktiven („Anbindung“) 145
8.3.4 Rahmenbedingungen des Engagements 146
8.3.5 Strukturen innerhalb und außerhalb der Feuerwehr 155
8.3.6 „Bindung“ | Zitate Aktiver der Freiwilligen Feuerwehr in Bayern 160
8.4 Anerkennung 160
8.4.1 Immaterielle Formen der Anerkennung 161
8.4.2 Geldwerte Formen der Anerkennung 164
8.4.3 Monetäre Formen der Anerkennung 167
8.4.4 Übergeordnete Aspekte der Anerkennung 169
8.4.5 „Anerkennung“ | Zitate Aktiver der Freiwilligen Feuerwehr in Bayern 172
8.5 Bildung 173
8.5.1 Perspektiven auf Bildung bei der Feuerwehr 174
8.5.2 „Bildung“ | Zitate Aktiver der Freiwilligen Feuerwehr in Bayern 179
8.6 Handlungsimpulse für exemplarische Zielgruppen 181
8.6.1 Zielgruppe: Frauen 181
8.6.2 Zielgruppe: Menschen mit Migrationshintergrund 188
8.6.3 Zielgruppe: Kinder und Jugendliche 195

9. Fazit 203

Literatur 211

Vorwort

Bayerisches Staatsministerium des
Innern, für Sport und Integration

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

es ist keineswegs selbstverständlich, dass sich rund 320.000 Frauen und Männer in Bayern ehrenamtlich in den Freiwilligen Feuerwehren engagieren und ihre wertvolle Zeit für die Sicherheit der Mitbürgerinnen und Mitbürger einsetzen. Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen und demografischen Veränderungen kann es für die Gemeinden und ihre Feuerwehren eine große Herausforderung sein, neue Mitglieder zu gewinnen und auch langfristig zu binden.

Damit sich auch in Zukunft genügend Freiwillige in den bayerischen Feuerwehren engagieren können und wollen, müssen wir vor allem eines in den Mittelpunkt stellen: den Menschen!

- Den Menschen, der zupackt.
- Den Menschen, der hilft, wenn andere in Not sind.
- Den Menschen, der seine Freizeit in den Dienst am Nächsten stellt.

Daher freue ich mich besonders, dass Frau Prof. Dr. Doris Rosenkranz, Herr Edmund Görtler und Frau Enya Buchner von der Technischen Hochschule Nürnberg dem Thema „Engagement & Freiwillige Feuerwehr“ ein Forschungsprojekt gewidmet haben, das in Kooperation mit dem Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration durchgeführt wurde.

Der vorliegende Projektbericht liefert den verschiedenen Verantwortlichen in den Feuerwehren und Interessenvertretungen sowie in Verwaltung und Politik auf allen Ebenen – Gemeinden, Landkreise und Staat – basierend auf einem wissenschaftlichen Konzept eine Vielzahl an Handlungsimpulsen, wie das enorme ehrenamtliche Potenzial in den Feuerwehren dauerhaft erhalten werden kann.

Das Projekt ist auf immenses Interesse gestoßen, viele Feuerwehrmänner und -frauen haben sich am Projekt beteiligt. An der im Rahmen des Projekts durchgeführten bayernweiten Online-Befragung unter dem Titel „Wer löscht morgen?“ hat sich die beeindruckende Anzahl von über 32.000 Personen und damit rund 10 Prozent der Feuerwehrdienstleistenden in Bayern beteiligt.

Für die wichtigen Impulse danke ich deswegen nicht nur dem Team der Technischen Hochschule Nürnberg um Frau Prof. Dr. Rosenkranz, sondern auch allen, die in Experten-Interviews, mit Zuschriften oder durch Teilnahme an der Aktiven-Befragung ihre Einschätzungen, Erfahrungen und Wünsche und damit letztlich auch ihre Begeisterung für das Ehrenamt in der Feuerwehr in das Projekt eingebracht haben – für die Zukunft der bayerischen Feuerwehren!

Ihr
Joachim Herrmann, MdL
Staatsminister

Technische Hochschule Nürnberg

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

es ist mir eine große Freude, als Präsident der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm ein Grußwort zur vorliegenden Monographie beisteuern zu dürfen.

Diese Veröffentlichung ist ein hervorragendes Beispiel für gelungenen Transfer: Als anwendungsorientierte Hochschule trägt unsere Forschung direkt dazu bei, neueste wissenschaftliche Erkenntnisse schnell und effektiv in konkrete Handlungsempfehlungen zu überführen und so wirksam werden zu lassen. Auf der Grundlage evidenzbasierter Forschungsergebnisse können komplexe gesellschaftliche Probleme besser verstanden und fundierte Lösungsansätze entwickelt werden.

Dieser Transfer von Wissen und Innovationen aus der Forschung in die Praxis ist ein zentraler Bestandteil unserer Arbeit. Er ist allerdings keine Einbahnstraße: Umgekehrt profitiert auch die Hochschule maßgeblich von Impulsen aus der aktuellen Praxis. Durch die enge Zusammenarbeit mit Unternehmen, Institutionen und der Gesellschaft erzeugen wir mit unseren Forschungsergebnissen einen Mehrwert und stellen umgekehrt sicher, dass unser Studienangebot und unsere Forschungsansätze den Bedarfen der Praxis entsprechen. Unser Transferbegriff ist weit gefasst: Neben Wissenstransfer spielen Austausch- und Vernetzungsangebote an unserer Hochschule eine gewichtige Rolle. Als Beispiele hierfür seien duale Studienformate, Service Learning-Angebote oder auch die Durchführung von Fachveranstaltungen wie Tagungen oder Kongressen genannt.

Unsere Studierenden profitieren von unserem regionalen und überregionalen Netzwerk durch praxisorientierte Lehrinhalte, Projekte in Zusammenarbeit mit Unternehmen und die Möglichkeit, bereits während ihres Studiums wertvolle Erfahrungen in der Arbeitswelt zu sammeln. Indem wir nicht nur theoretisches Wissen vermitteln, sondern auch praxisnahe Lösungen für aktuelle Herausforderungen entwickeln, bilden wir als Hochschule eine wichtige Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Gesellschaft.

Hochschulen für angewandte Wissenschaften leisten so auf mehreren Ebenen einen bedeutenden Beitrag zur regionalen und überregionalen Wirtschaftsentwicklung, zur Stärkung des Innovationsstandorts und zur Lösung gesellschaftlicher Probleme. Wir sind stolz darauf, Teil dieses Prozesses zu sein und freuen uns darauf, auch in Zukunft gemeinsam mit unseren Partnern an der Schnittstelle von Wissenschaft und Praxis innovative Lösungen zu entwickeln.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre!

Mit freundlichen Grüßen,

Prof. Dr. Niels Oberbeck
Präsident
Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm

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 Feuerwehrschulen, 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 Prozent 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, wie dies aktuell in den Freiwilligen Feuerwehren in Bayern gesetzlich vorgeschrieben ist.

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 21.04.2024)[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.

Daseinsvorsorge durch die Freiwilligen Feuerwehren

Etwa 96 Prozent der Aktiven in den Feuerwehren, die die Daseinsvorsorge zu „Brandschutz 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

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

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 von Ehrenamtlichen*
   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 Ehrenämtern 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 Potenzial 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. Entlastungsmaßnahmen, 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.

1. Einleitung

Die Freiwilligen Feuerwehren in Bayern stehen in den kommenden Jahren vor einem gewaltigen Wandel. Einerseits gibt es demografischen Druck: Durch Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur wird bis zum Jahr 2041 mindestens ein Drittel der Aktiven nicht mehr zur Verfügung stehen. Andererseits sind die Freiwilligen Feuerwehren nahezu an jedem Ort in Bayern anzutreffen. Sie sind ein wichtiger Stabilisator in den Gemeinden. Mit ihrem Konzept ehrenamtlichen Engagements machen sie Strukturen der Demokratie erlebbar. Freiwillige Feuerwehren in der Form, wie sie in Bayern realisiert werden, sind damit Orte, an denen die Partizipation in einer demokratischen Gesellschaft unmittelbar sichtbar wird. Neben ihrem Versprechen der „Hilfe für alle" bieten die Freiwilligen Feuerwehren auch den Ort zu einem „Engagement für alle" – egal ob im Einsatzdienst, als Vereinsmitglied oder als Unterstützung bei Veranstaltungen. Sie sind ein zentraler Pfeiler demokratischer Teilhabe. Sie haben somit jede Aufmerksamkeit für ihren Fortbestand verdient.

In der vorliegenden empirischen Studie wird eine wissenschaftliche Analyse zu Chancen und Herausforderungen der Freiwilligen Feuerwehren durchgeführt, multimethodisch angelegt und in konkrete Handlungsimpulse überführt.

Beitrag zur Lebensqualität – kontinuierlicher Wandel

Bürgerinnen und Bürger in den Freiwilligen Feuerwehren in Bayern leisten zu 96 Prozent als Ehrenamtliche die Daseinsvorsorge zu „Brandschutz und technischer Hilfeleistung". Diese Struktur der Hilfe hat eine lange historische Tradition, unterliegt durch gesellschaftliche Veränderungen aber auch einem stetigen Wandel. Die Analysen dieser Studie befassen sich mit der Frage, wie dieses ehrenamtliche Engagement zukunftsfest zu gestalten ist und wie weiterhin Menschen als ehrenamtlich Aktive in der kommunalen Daseinsvorsorge gewonnen und gehalten werden können. Als Prämisse gilt, dass die bestehende Hilfestruktur erhalten werden soll.

Engagement, wie wir es bisher kennen, verändert sich kontinuierlich: das gilt für individuelle Vorlieben und Motivationen genauso wie für den Wunsch nach Anerkennung oder die Nachfrage nach Informationen. Wenn Verantwortliche für Engagement diesen Wandel wahrnehmen, ihn mitdenken und in eine eigene Strategie umsetzen, wird es für Ehrenamt auch künftig gute Rahmenbedingungen geben. Grundlegende These dieser Studie ist daher: Um Engagement zu stärken, braucht es die Perspektive einer umfassenden strategischen Entwicklung. Daher werden die wichtigen Themen „Gewinnung" und „Bindung" von Ehrenamtlichen oder „Anerkennung", „Bildung" und „Kommunikation" als Teil des Konzepts

„Freiwilligenmanagements" analysiert. Dieser strategische Ansatz nimmt nicht nur die Organisation der Freiwilligen Feuerwehren selbst in den Blick, sondern öffnet den Blick auch für die Bedarfe der Freiwilligen und der künftig zu gewinnenden Zielgruppen für das Engagement in den Freiwilligen Feuerwehren.

Anders formuliert: Um als Organisation Antworten auf diesen Wandel zu entwickeln, bedarf es anderer Wege als z. B. nur zu klären, wie die Werbestrategie für neue Aktive zu gestalten wäre. Ob papierene Flyer oder doch eher virtuelle Social-Media-Posts künftig die geeigneten Mittel der Kommunikation sind, mag ein praktisches Detail sein. Es wird in dieser Studie jedoch nur als *ein* Element der umfassenderen Strategie zur Entwicklung und Stärkung des Engagements gesehen.

Die Zukunft entsteht aus den Schritten der Gegenwart

Die Zahlen zum Engagement der Freiwilligen Feuerwehren in Bayern zeigen einerseits ein kraftvolles Signal des gesellschaftlichen Miteinanders, ein beeindruckendes Zeichen der Hilfe für andere Menschen. Aktuell sind rund 320.000 Menschen in den Freiwilligen Feuerwehren in Bayern aktiv, die sich und ihre Kenntnisse bei einem Notfall aktiv einbringen (Stand: 2022).

Andererseits zeigt sich mit Blick auf die Zukunft auch ein Dilemma der tradierten Struktur: Wie wird es gelingen, auch künftig eine genügend große Zahl an Menschen für diesen ehrenamtlichen Dienst zu gewinnen und zu halten?

Es wird in dieser Studie daher die Rede sein von den Herausforderungen, die bisherige Struktur der Hilfeleistung in Zukunft zu gestalten. Es wird um demografische Analysen, um die Auswirkungen gesellschaftlichen Wandels und um tiefgreifende Entwicklungen gehen, die in den historisch gewachsenen Formen des Engagements der Freiwilligen Feuerwehren bereits heute Wirkung zeigen.

Wenn die Zukunft aus den Schritten in der Gegenwart entsteht, wie es Mahatma Gandhi formulierte, ist es wichtig, die aktuelle Struktur zu kennen und sichtbar zu machen. Empirisch fundiert wird daher im Folgenden anhand zentraler Indikatoren die Situation der Freiwilligen Feuerwehren in Bayern beschrieben. Daraus sind Überlegungen für die Zukunft der Freiwilligen Feuerwehren in Bayern abzuleiten. Sie sind im Kapitel „Capacity Building – Handlungsimpulse" praxisnah benannt.

Die konkreten *Entscheidungen* über Praxis und Zukunft dieser Form der Daseinsvorsorge müssen selbstverständlich zu einem späteren Zeitpunkt im politischen Raum getroffen werden. Genauso wie die Entscheidung, welche konkreten *Maßnahmen* priorisiert oder initiiert werden. Oder welche Impulse und Instrumente in Form von Pilotprojekten in der Praxis direkt ausprobiert und für den Transfer in andere Regionen evaluiert werden.

Gleichwohl bietet diese Studie durch das Konzept des „Strategischen Freiwilligenmanagements“ und die Ergebnisse der empirischen Analysen eine fundierte Basis für Entscheidungen, um aus der Gegenwart Wege in die Zukunft der Freiwilligen Feuerwehren in Bayern zu gehen.

Doris Rosenkranz
Edmund Görtler
Enya Buchner

Nürnberg, Juni 2024

2. Engagement und Daseinsvorsorge – Eine Einführung

2.1 Konstituierende Faktoren des Engagements

Was alltagssprachlich als „Ehrenamt" bezeichnet wird, wird wissenschaftlich oft auch mit anderen Begriffen belegt. Hier wird kurz als Einordnung auf zwei zentrale Begriffe eingegangen.

Begriff „Ehrenamt"

Der Begriff „Ehrenamt" steht für ein eher traditionelles Engagement, das häufig mit einem speziellen „Amt" in Verbindung gebracht wird, z. B. Vereinsämter. Auch wenn die „Ehre" als Motiv womöglich nicht mehr im Vordergrund steht und klassische „Ämter" nur *einen* Ort des Engagements von vielen darstellen, prägt die Tradition des klassischen Ehrenamtes vielfach noch heute das Verständnis von Engagement (Roß 2020; Reifenhäuser et al. 2016).

Begriff „Bürgerschaftliches Engagement"

In aktuellen Diskursen wird oft der weiter gefasste Begriff „Bürgerschaftliches Engagement" verwendet. Grundgedanke: Die Ausgestaltung des gesellschaftlichen Miteinanders obliegt nicht nur staatlichen Akteuren und Institutionen, sondern auch einzelnen Bürgerinnen und Bürgern (BMFSFJ 2017; Roß 2020).

Zusammengefasst gilt: Nach wie vor ist in Politik, Praxis und Wissenschaft eine gewisse begriffliche Unschärfe und Vielfalt beim Thema „Ehrenamt" zu konstatieren[2]. Festzuhalten ist aber auch: Das heutige Verständnis von Engagement bildet stärker als früher die Vielfalt im Engagement-Bereich ab (BMFSFJ 2017; Roß 2020).

Daher werden in dieser Studie folgende Begriffe als gleichwertige Synonyme verwendet[3]: *Ehrenamt, Engagement, Bürgerschaftliches Engagement* (BE) und *Freiwillige Tätigkeit*.

2 Ausführlich ist diese begriffliche Heterogenität im Zweiten Engagementbericht der Bundesregierung nachzulesen (vgl. BMFSFJ 2017: 110 ff.).

3 Vgl. ausführlicher Deutscher Bundestag 2002; BMFSFJ 2017; Hartnuß 2019; Vandamme 2018; Roß, Roth 2019; Backhaus-Maul 2021.

Wann wird überhaupt von einem Ehrenamt oder einem Engagement gesprochen? Als konstituierend gilt, wenn die Tätigkeit (vgl. Deutscher Bundestag 2002: 333):

- aktiv ausgeübt wird
- auf Freiwilligkeit beruht
- nicht auf materiellen Gewinn ausgerichtet ist[4]
- am Gemeinwohl orientiert ist[5]
- institutionalisiert ist bzw. in einem formell organisierten Rahmen stattfindet *(also nicht ausschließlich für rein private Netzwerke organisiert ist).*

In diesem Sinne zählt z. B. die Übungsleiterin im Sport zu den *Ehrenamtlichen*, weil sie für andere ehrenamtlich eine Tätigkeit erbringt, während die Vereinsmitglieder, die selbst aktiv Sport im Verein betreiben, nach dieser Sichtweise *nicht* zu den Ehrenamtlichen gezählt werden. Entsprechend gelten die Aktiven der Freiwilligen Feuerwehr durchweg als *Ehrenamtliche*, während dagegen die ausschließlichen Mitglieder im Feuerwehrverein, unabhängig von ihrer Zahl, *nicht* als ehrenamtlich aktiv gewertet werden[6].

Auf diese Definition rekurrieren inzwischen die meisten Diskussionen in Politik und Wissenschaft; sie ist sozusagen der kleinste gemeinsame Nenner, auf den man sich beim Thema Ehrenamt verständigt hat.

Die genannte Definition gilt für eine große Vielfalt an Aktiven in ganz unterschiedlichen Engagementfeldern, die sich ehrenamtlich im Sinne der Definition einbringen (Kladnik, Lindenberger 2019).

Daher ist es aus Sicht dieser Studie wichtig, das Engagement bei den Freiwilligen Feuerwehren im Kontext einer größeren und bunteren Vielfalt an Engagement zu sehen, die es aktuell in der Gesellschaft gibt (z. B. auch Landesfeuerwehrverband Hessen 2017). Damit lassen sich verstärkt Synergien zwischen Engagementfeldern herstellen: Was womöglich z. B. Sportvereine schon an Fragen gelöst haben, kann für die Freiwillige Feuerwehr ein neuer Impuls sein – und umgekehrt.

Zunächst wird nun der Faktor „Ehrenamt" in der Daseinsvorsorge angesprochen und im Anschluss werden für das Bundesland Bayern die „Infrastruktur des Engagements" als Grundlagen künftiger Synergien der Freiwilligen Feuerwehren skizziert.

---

4 Aufwandsentschädigungen etwa im Rahmen der Übungsleiter- oder Ehrenamtspauschale sind hier nicht berücksichtigt.

5 Wobei ein gewisses Eigeninteresse impliziert sein kann und darf. Siehe Kapitel „Gewinnung".

6 Eine Ausnahme sind entsprechend die Funktionsverantwortlichen im Verein.

2.2 Freiwillige Feuerwehr als Teil der Daseinsvorsorge

Alle Systeme des Sozialstaates, die auf den Prinzipien des Fürsorge-, Versorgungs- und Versicherungsprinzips beruhen, sollen der Subsistenzsicherung der Bürgerinnen und Bürger dienen. Gleiches gilt für Infrastruktur und Angebote der Daseinsvorsorge, die die Lebensqualität der Bürgerschaft am (Wohn-)Ort sicherstellen. Daseinsvorsorge entsteht also meist unmittelbar vor Ort. Leistungen wie z. B. Abfallentsorgung, Kinderbetreuung, Schulbildung, Pflege und der öffentliche Nahverkehr werden in den Kommunen erbracht und entfalten ihre Wirkung in der direkten Lebenswelt der Bürgerinnen und Bürger (vgl. BMFSFJ 2017: 387). Auch deshalb wird die Organisation der Daseinsvorsorge in Deutschland und Bayern als überwiegend *kommunale* Aufgabe betrachtet.

Hier gibt es häufig enge Verbindungen zum ehrenamtlichen Engagement. Das heißt, mit der Idee des demokratischen Sozialstaates verbindet sich auch das „Engagement durch jene Personen, denen die Unterstützung zuteil wird" (BMFSFJ 2017: 136). Die Vorleistungsfunktion der Kommunen im Bereich von Brandschutz und technischer Hilfe korrespondiert ebenfalls mit diesem Grundgedanken (Strukturkommission 2019). Die Freiwilligen Feuerwehren in Bayern sind dafür ein bisher gelingendes Beispiel.

Demografischer Wandel, nachlassende Bindungskräfte in der Gesellschaft und die besondere Bedeutung einer gelingenden Infrastruktur der kommunalen Versorgung verlangen künftig womöglich geradezu danach, Formen bürgerschaftlicher Selbstorganisation in der Daseinsvorsorge mehr Raum zu geben[7]. Und diese durch passende Rahmenbedingungen zu fördern und zu ermöglichen.

Grundsätzlich wies der Jurist Ernst-Wolfgang Böckenförde vor Jahren in diesem Kontext bereits auf ein bislang ungelöstes Dilemma hin: Dieses freiwillige ehrenamtliche Engagement ist einerseits ein Grundpfeiler des deutschen Sozialstaates, andererseits kann es eben nicht „verordnet" werden.

Sein Diktum: „Der freiheitliche, säkularisierte Staat lebt von Voraussetzungen, die er selbst nicht garantieren kann. Das ist das große Wagnis, das er, um der Freiheit willen, eingegangen ist. Als freiheitlicher Staat kann er einerseits nur bestehen, wenn sich die Freiheit, die er seinen Bürgern gewährt, von innen her, aus der moralischen Substanz des einzelnen und der Homogenität der Gesellschaft,

7 Interessant ist in diesem Zusammenhang: Bei weiteren Formen der Daseinsvorsorge z. B. der Pflege älterer Menschen in den Kommunen gibt die aktuelle fachliche Diskussion auch Ideen neu und anders organisierter Hilfeformen viel Raum. Diese werden mitunter als „Hilfe-Mix" beschrieben und sehen ein gut choreographiertes Zusammenspiel von Haupt- und Ehrenamtlichen vor. Vorgesehen ist beim sogenannten „Hilfe-Mix" ein Zusammenwirken der drei Faktoren: 1. private und 2. hauptberufliche Hilfe sowie 3. der Einsatz von ehrenamtlichem Engagement z. B. aus der Nachbarschaft bei bestimmten Tätigkeiten.

reguliert. Anderseits kann er diese inneren Regulierungskräfte nicht von sich aus, das heißt mit den Mitteln des Rechtszwanges und autoritativen Gebots zu garantieren suchen, ohne seine Freiheitlichkeit aufzugeben" (Böckenförde 1991: 112 f.).

Ganz grundsätzlich stünde eine hybride Form – mit einem stärkeren Anteil hauptamtlicher Kräfte – auch der Infrastruktur bei „Brandschutz und Technischer Hilfeleistung" offen[8]. Allerdings sind solche grundsätzlichen Gestaltungsfragen der Daseinsvorsorge explizit nicht Gegenstand der vorliegenden Studie, sondern künftig vor allem im politischen Rahmen zu erörtern[9].

Die Studie geht daher grundlegend von der Annahme aus, dass in Bayern auch künftig die Daseinsvorsorge „Brandschutz und Technische Hilfeleistung" durch Freiwillige erbracht werden wird. In einer langen historischen Tradition wird Hilfe in diesen Bereichen überwiegend durch gut ausgebildete und qualifizierte Ehrenamtliche erbracht. Schon der Name weist daraufhin, dass in diesen Freiwilligen Feuerwehren Menschen aktiv sind, die für dieses Ehrenamt und die dafür notwendige Qualifizierung ihre private Zeit aufwenden als *freiwillige Bürger* – und seit dem Jahr 1972 auch als *freiwillige Bürgerinnen*.

Anders formuliert: 96 Prozent der Feuerwehrleute, die ausrücken und qualifiziert vor Ort Hilfe leisten, sind in Bayern *ehrenamtlich* aktiv. Ehrenamtlich: das heißt konkret *neben* Familie, Beruf, Partnerschaft, neben (anderen) Hobbies. Nach Angaben des Bayerischen Staatsministeriums des Inneren, für Sport und Integration (StMI) sind es in Bayern aktuell fast 320.000 Menschen, die sich und ihre Kenntnisse bei einem Notfall aktiv einbringen (Stand: 31.12.2022).

Die Bürgerinnen und Bürger in Bayern wiederum vertrauen auf diese Sicherheit und nutzen sie in hohem Maße. Allein im Jahr 2021 gab es etwa 218.000 Feuerwehr-Einsätze in Bayern.

Andererseits zeigt sich dadurch deutlich auch die immense Herausforderung dieser tradierten Struktur.

---

8 Rein private Hilfen sind übrigens weder neu noch selten im Brandschutz. Privat organisierte Netzwerke zur Hilfe bei Feuer und anderen Unbilden standen in Philadelphia (USA) im 19. Jahrhundert z. B. nur eingetragenen Mitgliedern bestimmter Genossenschaften zur Verfügung. Ähnliche Modelle finden sich bis heute in ländlichen Regionen des Mittleren Westens in den USA.

9 Damit verbunden wären unzählige Fragen der Organisation, der Finanzierung: z. B. rein hauptberufliche Struktur, im Drei-Schicht-Betrieb 24 Stunden an 365 Tagen auch in ländlichen Regionen? Oder mehr hybride Formen wie Ständige Wachen? Oder andere Organisationsmodelle? Mit welchen Auswirkungen auf Hilfsfristen und Bereitschaften etc.?