

# Bindekräfte der Freiwilligen Feuerwehren in Schleswig-Holstein

Zugehörigkeit, Gemeinschaft, Diversität und  
demokratisches Miteinander

Abschlussbericht

*Melanie Groß*

März 2021





**Impressum:**

März 2021, Kiel

Die dem Abschlussbericht zugrundeliegende Studie wurde im Auftrag des Landesfeuerwehrverbandes Schleswig-Holstein e.V. in den Jahren 2017-2019 durchgeführt.

Die Studie wurde gefördert mit Mitteln des Bundesprogramms:



Bundesministerium  
des Innern, für Bau  
und Heimat

---

# Inhalt

1. Inhalt, Ziel und Aufbau der Studie .....	5
1.1 Begründung der Fragestellung.....	5
1.2 Aufbau der Studie .....	7
2. Methoden und Datengrundlage .....	9
2.1 Qualitative Datenerhebung.....	9
2.1.1 Leitfadengestützte narrative Interviews.....	10
2.1.1.1 Methode.....	10
2.1.1.2 Das Sample.....	11
2.1.2 Teilnehmende Beobachtung .....	12
2.2 Quantitative Datenerhebung.....	13
3. Ergebnisse .....	17
3.1 Wer sind die Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren in Schleswig-Holstein? .....	17
3.1.1 Geschlecht und Migrationshintergrund.....	18
3.1.2 Bildungsstand und Erwerbstätigkeit .....	21
3.1.3 Familienverhältnisse .....	23
3.1.4 Alter.....	24
3.2 Kernaussagen der Interviews und Interviewpersonen .....	25
3.2.1 Die Gruppe der interviewten Männer .....	25
Klaus (Interview 2) .....	25
Jürgen (Interview 5) .....	26
Mirko (Interview 6) .....	26
Markus (Interview 7).....	26
Peter (Interview 8) .....	26
Andreas (Interview 9).....	27
Luca (Interview 10).....	27

Stefan (Interview 11) .....	28
Manfred (Interview 12) .....	28
Martin (Interview 13) .....	28
Dirk (Interview 15) .....	28
Thomas (Interview 16) .....	29
Paul (Interview 17) .....	29
Jörg (Interview 18) .....	29
Karsten (Interview 19) .....	29
Nils (Interview 20) .....	30
Bjarne (Interview 21) .....	30
Michael (Interview 23) .....	30
3.2.2 Die Gruppe der interviewten Frauen .....	31
Susanne (Interview 1) .....	31
Anna (Interview 3) .....	31
Tanja (Interview 4) .....	31
Sina (Interview 14) .....	31
Ulrike (Interview 22) .....	32
3.2.3 Die Themen der Interviews .....	32
3.3 Bindekräfte, Konflikte und Diversität in der Freiwilligen Feuerwehr .....	41
3.3.1 Grundorientierungen und Motive .....	41
3.3.1.1 Grundorientierung Verantwortung .....	43
3.3.1.2 Grundorientierung Zugehörigkeit .....	45
3.3.1.3 Grundorientierung Feuerwehrtechnik .....	48
3.3.1.4 Grundorientierung Abenteuerlust .....	49
3.3.2 Eintrittsbegründungen: Wege zur Freiwilligen Feuerwehr .....	51
3.3.3 Kompetenzen und Ausbildungsqualität .....	52
3.3.4 Innere und Äußere Konflikte vor dem Hintergrund sozialen Wandels .....	54
3.3.4.1 Zeitaufwand, Engagement und Zeitdruck .....	55
3.3.4.2 Ehrenamtscharakter, Wertschätzung und Vereinbarkeit .....	58
3.3.4.3 Dorfkultur und Brandschutz .....	60
3.3.4.4 Geschlechterverhältnis in der Freiwilligen Feuerwehr .....	63

---

3.3.4.5 Diversität in der Freiwilligen Feuerwehr .....	65
3.3.4.6 Rechte Denkweisen in der Freiwilligen Feuerwehr .....	71
3.3.5 Die Stimmung in den Freiwilligen Feuerwehren .....	73
3.3.6 Führungsstile und demokratisches Miteinander in der Freiwilligen Feuerwehr .....	76
3.3.7 Konfliktlösungsstrategien: Veränderung vs. Stabilisierung .....	79
4. Handlungsempfehlungen .....	81
Literatur .....	85
Anhang .....	89
A. Interview-Leitfaden .....	89
B. Transkriptionsregeln .....	90
C. Fragebogen der Online-Befragung .....	91





## 1. Inhalt, Ziel und Aufbau der Studie

Der vorliegende Abschlussbericht fasst die Ergebnisse der Studie zusammen, die im Auftrag des Landesfeuerwehrverbandes Schleswig-Holstein im Rahmen der Förderlinie des Bundesinnenministeriums „Förderung und Stärkung demokratischer Strukturen und Zusammenhalt gegen Rechtsextremismus im ländlichen strukturschwachen Raum“ in den Jahren 2017 bis 2019 durchgeführt wurde. Die zentrale Fragestellung der Studie lautet, *welche Hemmnisse und Chancen durch Bindekräfte der Freiwilligen Feuerwehren im Lande in Bezug auf Zugehörigkeit, Gemeinschaft und ein demokratisches Miteinander bestehen.*

### 1.1 Begründung der Fragestellung

Die Freiwilligen Feuerwehren zeichnen sich insbesondere durch ein Selbstverständnis aus, dass sich auf den Wert der ‚Kameradschaft‘ bezieht und damit eine besondere Form der verbindlichen Zugehörigkeit bezeichnet, die die jeweiligen Mitglieder nicht selten ein Leben lang begleiten. Eine solche Form der Zugehörigkeit zu einer im Sozialraum wichtigen und anerkannten Gemeinschaft schafft soziale Anerkennung und gesellschaftliche Teilhabe am Sozialen. Anerkannte und im Sozialraum eingebundene Bürgerinnen und Bürger können besonders wichtige Trägerinnen und Träger eines demokratischen Miteinanders sein und die demokratischen Strukturen vor Ort prägen. So formulieren Hafenecker und Becker (2012: 186) mit Blick auf die Jugendfeuerwehren: „Demokratische Vereine und Verbände haben für Jugendliche und junge Erwachsene sowie die Gesellschaft eine große Bedeutung. In ihnen können soziale Beziehungen (auf Probe, vorübergehend oder auf Dauer) eingegangen werden; es wird verhandelt, es werden Kompromisse geschlossen, Ordnungen hergestellt, Gemeinsamkeiten entdeckt und Zuständigkeiten geklärt. Aktivitäten können gelebt und Formen des zivilen Umgangs eingeübt und gepflegt werden, die wiederum für die Gesellschaft und das politische Gemeinwesen erhebliche Bedeutung haben. Sie sind eine sozialmoralische, gesellschaftliche und politische Ressource für Solidarität, Hilfe und Engagement – gerade auch in krisenhaften Zeiten.“

Bei der Betrachtung der Mitgliedschaft der Freiwilligen Feuerwehren fällt auf, dass sich nicht alle sozialen Gruppen in den Zugehörigkeitsangeboten der Freiwilligen Feuerwehren angesprochen und repräsentiert fühlen. Das ist aus zweierlei Gründen problematisch: Zum einen sind die Freiwilligen Feuerwehren auch aufgrund des sozialen und demographischen Wandels darauf angewiesen, möglichst alle Bürgerinnen und Bürger anzusprechen und diese in das Ehrenamt zur Sicherung des Brandschutzes in den Kommunen einzubinden. Zum anderen sind Organisationen, die starke Gemeinschaften produzieren nicht selten auch Gemeinschaften, die sich über eine starke Abgrenzung nach Außen konstruieren. Diese soziologisch und sozialpsychologisch banale

Erkenntnis über die Funktionsweisen von Gruppen, Gruppenzugehörigkeiten und Gruppenabgrenzungen können immer auch potentiell problematisch für demokratische Strukturen sein. Dies ist dann der Fall, wenn die Gruppen eine besondere gesellschaftliche Rolle spielen und wenn die Gruppenzugehörigkeit darüber hinaus über Merkmale hergestellt wird, die mit Kategorien sozialer Schließungsprozesse verbunden sind. Auf den ersten Blick fällt auf, dass bestimmte soziale Gruppen in den Freiwilligen Feuerwehren in Schleswig-Holstein – aber auch darüber hinaus – nicht repräsentativ vertreten sind: Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und queere Personen beispielsweise sind dort bis heute nur in sehr überschaubarer Anzahl vertreten.

Es stellt sich also die Frage, wen die Zugehörigkeitsangebote der Freiwilligen Feuerwehren ansprechen und wie es der Freiwilligen Feuerwehr als Organisation gelingt, diese auch dauerhaft zu binden: Wen schließen die Zugehörigkeitsangebote – wenn auch ungewollt und nur potentiell – aus?

Damit sind verschiedene sich anschließende Fragen verbunden:

- Welche Zugehörigkeitskonstruktionen könnten Ressentiments gegen ‚Andere‘ hervorbringen? Insbesondere im Rahmen der Rechtsextremismusprävention ist darüber hinaus zu fragen, ob über die Form der sozialen Konstruktion von Zugehörigkeit zur Gruppe der Feuerwehrleute auch solche Ein- und Ausschlussmechanismen mitkonstruiert werden, die entweder selbst Ressentiments gegen Andere schüren können oder die anfällig sein können für eine Instrumentalisierung durch rechte Strömungen.
- Welche Differenzen sind relevant für die Konstruktion von Zugehörigkeit und Ausschluss? Feuerwehren operieren wie Betriebe oder Bildungsinstitutionen im Rahmen gesellschaftlicher Verhältnisse. Dominante Formen von Ungleichheit, etwa Geschlecht, Migration, Alter, Behinderung und sexuelle Orientierung sind deshalb auch hier wirksam und produzieren Ausschlüsse. Konkret kann dies zur Folge haben, dass sich Menschen, die von Ungleichheit und struktureller Gewalt betroffen sind oder die aufgrund politischer Überzeugungen von gesellschaftlichen Institutionen Offenheit und Vielfalt erwarten, nicht den Freiwilligen Feuerwehren anschließen. Umgekehrt können Feuerwehren besonders attraktiv sein für Menschen, die Offenheit und Vielfalt ablehnen und die Abwertung von Anderen für rechte Strömungen instrumentalisieren.
- Ist Zugehörigkeit immer territorial begrenzt? Neben den relevanten Differenzkategorien stellt sich auch die Frage, ob regionale Zugehörigkeiten bis auf die Ebene der subjektiven Zugehörigkeit zu einem Dorf, für die Frage nach der Bindekraft der Freiwilligen Feuerwehren relevant ist: Bleibt das Gefühl der Zugehörigkeit auf den lokalen Sozialraum begrenzt, in dem die Mitglieder wohnen und darüber hinaus sogar in deren Feuerwehren sie einsozialisiert wurden?

## 1.2 Aufbau der Studie

Um den oben ausgeführten Fragen nachzugehen, bot sich ein zunächst qualitativer Zugang zum Feld an, der in einem zweiten Schritt auch die Grundlage für eine quantitative Fragebogenerhebung bildete. Zweck der Studie ist neben Analyse vor allem die Entwicklung von Handlungsempfehlungen für die Freiwilligen Feuerwehren, die geeignet sind, die Bindekräfte durch gezielte Maßnahmen beispielsweise in der Kommunikation und in den Bildungsangeboten des Landesfeuerwehrverbandes zu erweitern und zu stärken.

### *Zugehörigkeit und Ausschluss in Selbstkonstruktionen*

Mit qualitativen leitfadengestützten narrativen Interviews in verschiedenen Landkreisen untersuchten wir deshalb erstens die Selbstkonstruktionen der Mitglieder in Bezug auf Zugehörigkeit und Ausschluss. Dafür war zweitens auch zu klären, ob und ggf. weshalb Mitglieder ausscheiden (wollen). Die im qualitativen Material vorgefundenen und herausgearbeiteten Begründungsmuster wurden durch einen Online-Fragebogen in ihrer Quantität im Bundesland Schleswig-Holstein erfasst.

### *Politische Einstellungen und ‚Klima‘ in Bezug auf Zugehörigkeit und Ausschluss in der Freiwilligen Feuerwehr in Schleswig-Holstein*

Um insgesamt in Erfahrung zu bringen, welche Einstellungen und Meinungen in Bezug auf Andersheit und Zugehörigkeit sowie demokratische Prinzipien einer offenen Gesellschaft innerhalb der Feuerwehren bestehen, mit denen die Zugehörigkeitskonstruktionen möglicherweise korrelieren, wurden zusätzlich quantitative Methoden eingesetzt. Mit einem standardisierten Fragebogen zur Erfassung Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (vgl. u.a. Zick/Küpper/Berghan 2019, Decker/Brähler 2018) sollten dafür die quantitative Verbreitung von Einstellungen zu Rechtsextremismus, Sexismus, Heterosexismus etc. untersucht werden, um die Gesamtstimmung der Landesfeuerwehren zu erfassen, die das Klima in den lokalen Einheiten prägen. Nach einer auch öffentlich geführten Debatte zur Legitimität des Einsatzes dieses standardisierten Fragebogens, wurde er auf Veranlassung der Auftraggeber (Landesfeuerwehrverband Schleswig-Holstein) aus der Studie insgesamt entfernt, weshalb nun in Bezug auf diesen Themenkomplex lediglich Daten aus der qualitativen Erhebung genutzt werden können.

### *Handlungsempfehlungen für eine offene und vielseitige Feuerwehr, die Zugehörigkeit für alle schafft*

Aufbauend auf den Erkenntnissen der Analysen werden Handlungsempfehlungen abgeleitet, die der Landesverband der Freiwilligen Feuerwehren in Schleswig-Holstein zur weiteren Stärkung seiner Bindekräfte für die Zugehörigkeit seiner Mitglieder und noch-nicht-Mitglieder einsetzen kann und die zugleich an den Werten einer offenen und demokratischen Gesellschaft orientiert sind.



## 2. Methoden und Datengrundlage

### 2.1 Qualitative Datenerhebung

Qualitative Forschungsmethoden sind besonders geeignet, um subjektive Konstruktionen von Bedeutungen und Selbstkonstruktionen zu rekonstruieren. Um also zunächst zu erschließen, welche individuellen und überindividuellen Motive überhaupt in einem konkreten Forschungsfeld (hier: Aktive Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren in Schleswig-Holstein) relevant sind, müssen die Akteurinnen und Akteure befragt werden. Die in der Studie zur Anwendung gekommene Sozialforschungsmethode *Grounded Theory* ist eine Methodologie und (Auswertungs-)Methode innerhalb der qualitativen Sozialforschung, die in den 1960er Jahren von Anselm Strauss und Barney Glaser (1984) begründet wurde. Sie dient der Form von Theoriebildung, die aus Daten abgeleitet werden kann, und eignet sich besonders bei der Untersuchung und Analyse von sozialen Zusammenhängen in bisher wenig erforschten Feldern. Die gegenstandsbezogene Theoriebildung wird als Gegenentwurf zu Hypothesen prüfenden Verfahren dargestellt (Glaser/Strauss 1979: 107). *Grounded Theory* ist also kein Mittel der Überprüfung, sondern ein „Prozeß des Entdeckens von Konzepten und Hypothesen“ (ebd.: 91) in empirisch gewonnenem Material. Zudem fließt theoretisches Vorwissen in die Analyse von Daten ein und kann als Quelle für die Theoretische Sensibilität bezeichnet werden. Laut Strauss und Corbin kann eine Theorie nicht allein aus den Daten emergieren, sondern ist immer gebunden an die theoretischen und empirischen Kenntnisse – im Sinne eines heuristischen Rahmens – der forschenden Personen.

Strauss bezieht sich in seinen Arbeiten zur *Grounded Theory* explizit auf John Dewey und Charles S. Peirce (Strauss 1991; vgl. dazu ausführlich Strübing 2004). Damit folgt er einer Erkenntnislogik, die im Pragmatismus verankert und maßgeblich für die *Grounded Theory* ist. Im Pragmatismus wird davon ausgegangen, dass keine zu entdeckende grundlegende Wahrheit existiert, sondern diese erst durch Handlungspraxen und Interaktionen erzeugt wird. Insofern ist Wissen stets kontextabhängig und nicht universalisierbar. Realität wird prozessual hergestellt (Strübing 2004: 46f.) Für die empirische Sozialforschung bedeutet dies, dass Erkenntnisprozesse nicht als Entdeckungen von Wahrheit gelten können, sondern vielmehr als Rekonstruktionen dessen zu bezeichnen sind, was als wahr konstruiert wird.

Corbin bezeichnet die *Grounded Theory* als „eine philosophische Orientierung in der Forschung“ (Corbin 2003: 72). Ähnlich umschrieben wird die *Grounded Theory* auch von Strauss, der sie als einen bestimmten „Stil“ (Strauss 1991: 30) im Gegensatz zu einer bestimmten Technik oder Methode bezeichnet. Beide weisen jedoch darauf hin, dass dieser Stil sich zum einen durch eine qualitative Datenanalyse auszeichne, die auch die Mitverwendung quantitativer Daten zulässt, und zum anderen an bestimmte Herangehensweisen an „ein Inventar von Techniken und Prozeduren

für die Datensammlung und -analyse“ (Corbin 2003: 72), die auch als Faustregeln bezeichnet werden, gebunden ist. Im Vordergrund stehen dabei das Theoretische Sampling, die Anwendung des Kodierparadigmas zur Verdichtung von Konzepten und die Theoretische Sensibilität:

Zentral für die Grounded Theory ist das zyklische Vorgehen im Prozess der Datenanalyse: Es besteht ein stetes Wechselspiel zwischen Induktion, Deduktion und Abduktion. Aus dem Kontext und Fachwissen der Forscherin werden Hypothesen gebildet, die mit erhobenen Daten überprüft werden sollen. Mit der Datenanalyse geht sodann eine neue Frage und die Notwendigkeit neuer Hypothesen und entsprechend neuer und anderer Datenerhebungen einher und so weiter. Mit Theoretischem Sampling wird genau dieser Prozess bezeichnet, nach dem die Forscherin entscheidet, welche Daten als nächste zu erheben sind, welche Gruppen, Ereignisse und Handlungen ausgesucht werden, um verschiedene Dimensionen, Strategien und Haltungen sichtbar werden zu lassen (Glaser/Strauss 1998; Strauss 1991: 70, Strauss/Corbin 1996: 161f.). In der Grounded Theory geht es um die „Repräsentativität der Konzepte in ihren variierenden Formen“ (Strauss/Corbin 1996: 161).

Mit dem Kodierparadigma ist das Aufbrechen der Daten umschrieben: Zunächst wird mit Hilfe des offenen Kodierens das erhobene Datenmaterial abstrahiert, um sich Schritt für Schritt von den konkreten Daten zu entfernen. Mit Hilfe des axialen Kodierens, mit dem die unterschiedlichen durch Kodierung gewonnenen Kategorien in Bezug zueinander gesetzt werden, werden komplexe Konzepte aus den Daten gewonnen. Dieser Schritt ist das Kernstück des Kodierparadigmas. Schließlich werden die Daten mit Hilfe des selektiven Kodierens auf eine Schlüsselkategorie zugespitzt. Das Kodieren ist eine zirkuläre Vorgehensweise, mit der wiederholt geprüft wird, ob die Daten die Frage, zu deren Beantwortung sie erhoben wurden, überhaupt beantworten können, und inwiefern die Daten selbst Anlass dazu geben, eine neue Perspektive aufzunehmen und den analytischen Blick in eine weitere oder eine andere Richtung zu lenken. Mit diesen Mitteln zur Systematisierung wird angestrebt, die intersubjektive Geltung der Ergebnisse zu verbessern (Strübing 2004: 18). Die Leitidee des Kodierparadigmas ist das ständige Vergleichen der Daten miteinander, um sie dimensionalieren, also ihre Facetten erfassen zu können (vgl. dazu v.a. Strübing 2004: 22). „Die vergleichende Methode führt dabei zur Formulierung von Hypothesen über den Zusammenhang von Kontextbedingungen, Handlungen und Konsequenzen und damit zur Formulierung idealtypischer Handlungsmodelle“ (Kelle 1996: 38).

### 2.1.1 Leitfadengestützte narrative Interviews

#### 2.1.1.1 Methode

Mit der in der vorliegenden Studie durchgeführten Methode des narrativen Interviews wird in einer Einzelinterviewsituation durch einen erzählungsgenerierenden offenen Impuls die Interviewperson aufgefordert, ihre (zumeist biographischen) Erlebnisse möglichst ausführlich erzählend und beschreibend darzustellen. Diese Methode eignet sich immer dann besonders, wenn Deutungsmuster im Kontext von biographischen Erfahrungen rekonstruiert werden sollen (Schütze

1983). Dies ist für die vorliegende Studie von besonderem Interesse, da die Zugehörigkeit zur Freiwilligen Feuerwehr für die meisten Aktiven eine lebenslange Zugehörigkeit bedeutet, die biografische Konsequenzen hat und in die Identitätskonstruktionen, Alltagstheorien und Lebensgestaltung integriert werden. Mit welchen Deutungsmustern und Begründungskonstruktionen dieses Ehrenamt ausgeführt wird, lässt sich durch Interviews besonders gut rekonstruieren. Narrationen zeigen übersituative Eigentheorien und latente oder manifeste Handlungsorientierungen der Interviewpersonen an (Rosenthal/Loch 2002), die mit Hilfe der Narrationsanalyse – im vorliegenden Fall durch das Kodierparadigma der Grounded Theory – erschlossen werden können.

Die Einstiegsfrage in alle Interviews war die Frage danach, wie die Interviewpersonen Mitglieder in der Freiwilligen Feuerwehr geworden sind: „Erzählen Sie mir doch bitte einmal, wie Sie zur Feuerwehr gekommen sind.“ Nach diesem erzählungsgenerierenden Impuls und der daraus folgenden durch Nachfragen unterstützten Erzählung, wie sie aktives Mitglied in der Feuerwehr wurden, wurden unter Zuhilfenahme eines sehr kurzen Leitfadens (s. Anlage) zur Erhöhung der Vergleichbarkeit der Erzählungen alle Interviewpersonen gebeten, verschiedene Aspekte ihres Engagements in der Feuerwehr zu erörtern. Diese weiteren Aspekte betrafen die Schilderung der eigenen Funktion in der Feuerwehr, besondere Erlebnisse bei Einsätzen (auch in Bezug auf Anerkennung durch Andere) sowie wahrgenommene Probleme, die die Zukunftsfähigkeit der Feuerwehren betreffen. Darüber hinaus wurde in einigen Interviews<sup>1</sup> ganz am Ende der Interviewsituation nachgefragt, ob die Interviewperson Kenntnis habe von Menschen mit rechten Einstellungen in der Feuerwehr und/oder ob Sie auch Menschen in der Feuerwehr kennt, die einen Migrationshintergrund haben oder die nicht heterosexuell leben.

### *2.1.1.2 Das Sample*

Die Interviewpersonen haben nach einer email mit der Bitte zur Teilnahme durch den Landesfeuerwehrverband und einem entsprechenden Posting bei Facebook via email ihre Bereitschaft zur Teilnahme erklärt. Der Landesfeuerwehrverband hatte in seiner Mail mit der Bitte um Teilnahme an der Studie das Thema „Zukunft der Freiwilligen Feuerwehren“ prominent platziert, was sich dann auch als zentrales Thema in den Interviews widerspiegelte.

Aus den etwa 80 Zuschriften wurde ein Theoretisches Sample mit denjenigen aktiven Feuerwehrleuten gebildet, das eine größtmögliche Differenz in Bezug auf Funktionen in den Feuerwehren, Geschlecht, Alter und Wohnort ermöglichte. Bei dem Geschlechterverhältnis wurde darauf geachtet, dass im Verhältnis etwas mehr Frauen interviewt wurden, als prozentual in den

---

<sup>1</sup> Im Stile der Grounded Theory wurde der Leitfaden geringfügig in einigen Interviews angepasst, wenn die Antworten auf die Nachfragen in mehreren Interviews gezeigt haben, dass die nicht angesprochenen Themen für die Konstruktionen der Interviewpersonen wenig relevant sind (Frage: „Sind in Ihrer Feuerwehr Menschen mit Migrationshintergrund oder Schwule und Lesben?“) oder wenn deutlich wurde, dass die Interviewpersonen durch die Frage an möglicherweise traumatisierende Ereignisse erinnert wurden, die durch die Interviewsituation nicht angemessen bearbeitet werden konnten (Frage: „Schildern Sie mir bitte einen Einsatz, der Ihnen besonders in Erinnerung geblieben ist“)

Feuerwehren repräsentiert sind, damit hier eine aussagekräftigere Anzahl der unterrepräsentierten Gruppe vertreten ist. Die einzige Person, die sich gemeldet hat, deren Namen vermuten ließ, dass sie einen Migrationshintergrund haben könne, wurde ebenfalls in das Sample aufgenommen.

Im Jahre 2017 wurden im Zeitraum April und Mai insgesamt 23 Interviews geführt. Davon wurden 21 narrative Interviews mit aktiven Mitgliedern (16 Männer, 5 Frauen) der Freiwilligen Feuerwehren, ein Interview mit einem Mitglied einer Berufsfeuerwehr (männlich) und ein Interview mit einem ehemaligen Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr (männlich) geführt.

Das zu analysierende Material umfasst insgesamt 16 Stunden Interviewmaterial, das EDV-gestützt mit der Software Atlas.ti kodiert wurde.

Die 16 männlichen Interviewpersonen der aktiven Freiwilligen Feuerwehren sind zwischen 19 und 60 Jahre alt (davon sind eine Person im Alter von 19 Jahren und eine Person im Alter von 28 Jahren die jüngsten Teilnehmer an den Interviews). Ihre Funktionen in der Freiwilligen Feuerwehr reichen vom Truppmann bis zum Gemeindeführer oder leitendem Berufsfeuerwehrmann. Lediglich eine Interviewperson berichtet von einem Migrationshintergrund (Zweite Generation).

Die fünf weiblichen Interviewpersonen sind Frauen im Alter von 30 bis 60 Jahren. Ihre Funktionen in der Freiwilligen Feuerwehr reichen vom Truppmann bis zur stellvertretenden Wehrführerin.

Die Interviewpersonen sind hauptamtlich tätig als Angestellte und Selbstständige, im Öffentlichen Dienst, im Handwerk, in der Lebensmittelindustrie sowie im Gesundheitswesen.

In zwei Freiwilligen Feuerwehren wurden zum Zwecke der Kontrastierung mit je zwei Feuerwehrleuten einer Ortsfeuerwehr Interviews geführt – einmal im städtischen und einmal im ländlichen Raum; im städtischen Raum wurden ein Mann und eine Frau derselben Feuerwehr befragt, im ländlichen Raum der männliche Wehrführer und eine männliche Einsatzkraft.

### 2.1.2 Teilnehmende Beobachtung

In den Interviews und in den Vorgesprächen mit Stakeholdern innerhalb der Freiwilligen Feuerwehren sowie im Landesverband der Freiwilligen Feuerwehr Schleswig-Holstein sind immer wieder auch spezielle gemeinschaftsbildende Veranstaltungen genannt worden, die im Kontext mit dem Zugehörigkeitsgefühl der Feuerwehrmitglieder als relevant bezeichnet wurden. Aus diesem Grunde wurden im Jahr 2017 ergänzend zu narrativen Interviews auch teilnehmende Beobachtungen durchgeführt. Mithilfe teilnehmender Beobachtungen werden Handlungen, also Rituale, Routinen und Praktiken erhoben, die eingesetzt werden, um Realität intersubjektiv herzustellen. „Dabei ist die Annahme leitend, dass durch die Teilnahme an face-to-face-Interaktionen bzw. die unmittelbare Erfahrung von Situationen Aspekte des Handelns und Denkens beobachtbar werden, die in Gesprächen und Dokumenten – gleich welcher Art – über diese Interaktionen bzw. Situationen nicht zugänglich wären“ (Lüders 2003: 151). Es geht also insbesondere darum, durch die Teilnahme an Situationen und Veranstaltungen den



Realitätskonstruktion auf die Spur zu kommen und die Besonderheit des Feldes wahrzunehmen. Um diese Besonderheiten herauszuarbeiten bedarf es i.d.R. auch kontrastierende und vergleichende Veranstaltungen, die dann im Vergleich zeigen können, welche Rituale, Routinen und Praktiken immer wieder oder auch nur je spezifisch hervorgebracht werden und wie sie jeweils das Feld (mit-)konstruieren. Die Protokolle und Notizen der teilnehmenden Beobachtungen fließen in der vorliegenden Studie als Kontextwissen in die Auswertung der Interviews mit ein und dienen damit der Verdichtung des empirischen Materials (vgl. dazu Merrens 1992: 229ff.)

Auch bei der Auswahl der Veranstaltungen wurde auf eine größtmögliche Differenz geachtet, die v.a. im Charakter und in der jeweiligen Zielgruppe der Veranstaltung gesehen wurde. Teilnehmend beobachtet wurden

1. die Jahreshauptversammlung des Landesfeuerwehrverbandes Schleswig-Holstein 2017,
2. ein Zeltlager einer Kreisjugendfeuerwehr 2017 sowie
3. ein Feuerwehrball in einer größeren Stadt eines Landkreises 2017.

Die teilnehmenden Beobachtungen ermöglichen zum einen eine Kontextualisierung der Interviews und zum anderen ein besseres Verständnis für das Forschungsfeld.

### 2.2 Quantitative Datenerhebung

Im Jahre 2018 wurde eine die qualitative Studie ergänzende quantitative Querschnittsstudie mit einer Online-Fragebogenerhebung (umgesetzt durch die Anwendung SurveyMonkey) durchgeführt. Der Link zum Online-Fragebogen wurde vom Landesfeuerwehrverband an die Kreiswehrführer mit der Bitte um Weiterleitung an die Orts- und Gemeidfeuerwehren versendet sowie auf Facebook gepostet. Es liegen 2.814 ausgefüllte Fragebögen von aktiven Mitgliedern vor, insgesamt wurde der Fragebogen 3.021 mal ausgefüllt. Die 207 Fragebögen, in denen Teilnehmende angegeben haben, dass sie nicht aktive Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren sind, wurden nicht in die Auswertung einbezogen.

Die Konzeption des Fragebogens erfolgte partizipativ mit einer Arbeitsgruppe des Landesverbandes der Freiwilligen Feuerwehr in Schleswig-Holstein zum Thema „Mitgliederbefragung“. Hierdurch sollten auf Wunsch des Landesverbandes drei verschiedene Fragebogenkomplexe miteinander verbunden werden, die zum Teil bereits durch die AG „Mitgliederbefragung“ erarbeitet worden waren. Der gemeinsam erarbeitete Fragebogen (s. Anlage) besteht aus drei Teilen: A Fragen zum Engagement in der Feuerwehr, B Fragen zu rechten Einstellungsmustern, C Fragen zur Person.

Durch diese Verbindung von Forschungsinteressen der vorliegenden Studie sowie der Erkenntnisinteressen der AG Mitgliederbefragung konnten Synergieeffekte genutzt werden und die Beteiligung der Mitglieder erhöht werden. Aufgrund der Menge der nun in einem Fragebogenteil zusammenfassenden Fragen, sind einige Aspekte aus der qualitativen Studie, die durch den Fragebogen quantifiziert werden sollten, zugunsten der Fragen der AG Mitgliederbefragung

vernachlässigt worden. Darüber hinaus liegt der Nachteil der erfolgten Verbindung darin, dass aktuell keine Aussagen über die Validität und Reliabilität des Fragebogens gemacht werden können.

Neben der erhofften Quantifizierung der Ergebnisse der qualitativen Interviews diente der Fragebogen auch dem Zweck, mithilfe eines standardisierten Fragebogens aus dem Bereich der Forschungen zur Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (vgl. zuletzt Zick/Küpper/Berghan 2019) und zum sogenannten Extremismus der Mitte (zuletzt Decker/Brähler 2018) mit einer vergleichenden einfachen Zufallsstichprobe (Random Sample) zu untersuchen, ob das Einstellungspotential innerhalb der Gemeinschaft der Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren (Grundgesamtheit der vorliegenden Studie) ähnlich zur Bevölkerung im Bundesdurchschnitt oder davon abweichend einzustufen ist. Zudem wäre ein Vergleich mit den Regionalstudien möglich gewesen, die vom Kriminologischen Forschungsinstitut Niedersachsen e.V. im Auftrag des Innenministeriums Schleswig-Holstein in den Jahren 2014 und 2018 durchgeführt wurden (Krieg/Beckmann/Kliem 2019, Landespräventionsrat Schleswig-Holstein 2019). Der Einsatz valider und vergleichbarer Fragebögen ist von besonderem Interesse im Bereich der Rechtsextremismusprävention, da erst auf der Grundlage einer validen Datenbasis zu den Einstellungsmustern der Mitglieder Rückschlüsse auf den tatsächlichen Zusammenhang von Teilhabe, Zugehörigkeit und ggf. der Abgrenzung von abgewerteten Anderen gezogen werden können und zugleich eine Aussage darüber getroffen werden kann, ob die Einstellungsmuster innerhalb der Freiwilligen Feuerwehren ähnlich zur Gesamtbevölkerung sind, die deskriptiven Kennwerte aus den Studien zu Rechtsextremismus also den deskriptiven Werten der vorliegenden Studie ähnlich wären oder aber davon nennenswert abweichen. Insbesondere dieser Fragenteil zu politischen Einstellungen in der Mitgliedschaft war zum Zeitpunkt der Durchführung der Studie jedoch umstritten. Die zum Teil lückenhafte Kommunikation des Forschungsinteresses der Studie hat mit zu Unmut und Verwirrung in Teilen der Mitgliedschaft beigetragen. Infolgedessen wurde schließlich der standardisierte Fragebogen (Teil B), den bis dahin bereits 1.074 Mitglieder beantwortet hatten, auf Veranlassung des Landesverbandes der Freiwilligen Feuerwehren und nach öffentlicher Kritik am Fragebogen durch das Innenministerium des Landes Schleswig-Holstein aus der Studie entfernt. Zu diesem Zeitpunkt hatten bereits einige Kreiswehrführer die Bereitschaft zurückgezogen, die Mitgliedschaft im eigenen Kreis überhaupt über die Studie zu informieren und zur Teilnahme anzuregen. Da weder der Landesverband Schleswig-Holstein noch das Innenministerium des Landes über Mitgliederlisten verfügen, sind sie auf die Weitergabe von Informationen durch die Kreiswehrführer\*innen an die Orts- und Gemeindefeuerwehren angewiesen.

Die in diesem Bericht getroffenen Aussagen beziehen sich auf die Antworten der 2.814 Teilnehmenden des Online-Fragebogens, die sich als aktive Mitglieder eingeordnet haben, sowie die zum Vergleich herangezogenen und im Verlauf des Berichts genannten weiteren Datenquellen. Die Aussagen der Fragebogenstudie sind nach strengen statistischen Bewertungskriterien der Interferenzstatistik nicht repräsentativ für die Grundgesamtheit, da durch die unterschiedliche Verteilung der Information über die Online-Studie keine reguläre Zufallsstichprobe gezogen werden

konnte (vgl. dazu auch Steiner/Benesch 2018). Die Stichprobe ist hingegen als Gelegenheitsstichprobe (vgl. Döring/Bortz 2016) zu bezeichnen. Aufgrund der großen Menge der beantworteten Fragen besitzt sie einige Aussagekraft. Einschränkend muss aber bedacht werden, dass a) sehr viele Teilnehmenden den Fragebogen sehr selektiv ausgefüllt haben, b) die Akzeptanz der Studie aufgrund der Debatten um den Frageteil B zu einer Verzerrung der Daten geführt haben könnte und c) die Nicht-Weitergabe der Information über den Fragebogen zu einer sehr unterschiedlichen Teilnahmestärke in den Kreisen und kreisfreien Städten geführt hat. So ist beispielsweise der Kreis Pinneberg mit 19%<sup>2</sup> der Teilnehmenden als größte Gruppe vertreten, Kreis Stormarn mit 11%, Herzogtum-Lauenburg mit 10%, Ostholstein mit 9%, Rendsburg-Eckernförde mit 8%, Dithmarschen, Schleswig-Flensburg und Plön mit je 7%, Segeberg und Steinburg mit 5%, Flensburg mit 3% und Kiel und Lübeck mit je 2%.

Gegenstand des in der vorliegenden Studie schließlich auszuwertenden Online-Fragebogens sind folgende Aspekte, die in den Fragebogenteilen A und C abgefragt wurden:

1. Fragen nach Motiven für die Ausübung des Ehrenamts sollen u.a. die in der Auswertung der narrativen Interviews herausgearbeiteten Motive quantitativ abbilden. (Teil A)
2. Fragen nach dem Zeitaufwand für die eigenen Tätigkeiten sowie weitere ehrenamtliche Aktivitäten sind insbesondere im Zusammenhang mit dem sozialen Wandel und den Vereinbarkeitsdilemmata (Erwerbsarbeit/Familie/Ehrenamt) relevant. Zum anderen weist auch die Zeit, die in ein oder mehrere Ehrenämter investiert wird, auf den subjektiven Stellenwert von Engagement hin genauso wie auf die Bereitschaft der Verantwortungsübernahme im Sozialen. Beide Aspekte sind für die Stärkung demokratischer Prozesse wichtige Elemente. (Teil A)
3. Die Frage nach den Einschätzungen zu Führungsqualität der Vorgesetzten sollen die Einschätzungen zum demokratischen Klima innerhalb der Feuerwehren wieder geben sowie Rückschlüsse auf die Organisationsentwicklung ermöglichen. (Teil A)
4. Die Fragen nach den Einschätzungen zur überörtlichen Zusammenarbeit der Freiwilligen Feuerwehren sind im Kontext dieser Studie lediglich für die Einschätzung der Bereitschaft der Mitglieder zur Veränderung und Weiterentwicklung relevant (Teil A). Weitere Rückschlüsse aus diesen Daten werden in der vorliegenden Studie nicht gezogen, könnten aber in einer weiterführenden Analyse durch den Landesfeuerwehrverband zur Zukunft der Freiwilligen Feuerwehren relevant sein.
5. Mit den Daten zu soziodemographischen Angaben wie Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Familienstand, Elternschaft und Bildungsgrad gehen wir der Frage nach, aus welchen Milieus die Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren überwiegend

---

<sup>2</sup> Alle Prozentangaben, die auf der Basis des Online-Fragebogens erhoben wurden, werden im Fließtext gerundet und in den folgenden Tabellen und Abbildungen bis max. zur zweiten Nachkommastelle angegeben. Alle Fragen des Fragebogens befinden sich in Anhang C.

kommen oder ob die Milieuzugehörigkeiten sich äquivalent zur Gesamtbevölkerung in Schleswig-Holstein verhalten. (Teil C)

6. Fragen nach Elternschaft und Familienstand sowie nach der Erwerbssituation sollen Einblick in die möglicherweise existierenden Vereinbarkeitsdilemmata aufgrund des steigenden Zeitdrucks in vielen Familien und durch die Intensivierung und Extensivierung der Erwerbsarbeit insgesamt geben. Dieser Aspekt ist aufgrund der Frage nach Zukunftsfähigkeit der Freiwilligen Feuerwehren als Ehrenamt relevant. (Teil C)

Im Online-Fragebogen wurde vielfach mit einfachen Auswahlfragen gearbeitet, wie zum Beispiel in Frage 7:

Q7: *Ich verbringe wöchentlich etwa ... Stunden mit meiner Tätigkeit für die Freiwillige Feuerwehr*

- weniger als 1. Stunde
- 1 – 2 Stunden
- 3 – 5 Stunden
- 6 – 10 Stunden
- mehr als 10 Stunden

Daneben wurde mit Fragen gearbeitet, die eine Zustimmung oder Ablehnung innerhalb einer 5er-Skala abfragen. Mit der Antwortoption „teils/teils“ werden auch latente und ambivalente Einstellungen erfragt:

	trifft überhaupt nicht zu	trifft überwie- gend nicht zu	teils/teils	trifft überwie- gend zu	trifft voll und ganz zu
Ich kann die Zeit, die ich für die Freiwillige Feuerwehr aufwende, selbst bestimmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Die Daten wurden deskriptiv unter Hinzuziehung einiger Korrelationen ausgewertet. So wurden die Daten beispielsweise nach Kreisen, Geschlecht oder Aktivität innerhalb der Feuerwehren gefiltert, um zu gruppenspezifischeren Aussagen kommen zu können.

## 3. Ergebnisse

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der gesamten Studie dargestellt.<sup>3</sup> Dabei werden die Ergebnisse der qualitativen und der quantitativen Datenerhebung kombiniert und – sofern vorhanden und möglich – gemeinsam dargestellt. Nach der Übersicht über die demographische Zusammensetzung der Freiwilligen Feuerwehren und die Teilnehmenden der Online-Studie (3.1), werden die Personen und Kernaussagen der qualitativen Interviews dargestellt (3.2). Hieran schließen sich dann die zentralen Ergebnisse der Studie an (3.3). Im Vordergrund stehen dabei Grundorientierungen und Motive (3.3.1), Zugehörigkeitsbegründungen und Wege in die Feuerwehren (3.3.2), Ausbildungsqualität und Einschätzungen zu den eigenen Kompetenzen (3.3.3), innere und äußere Konflikte (3.3.4), Stimmung in den Feuerwehren (3.3.5), Führungsstile sowie demokratisches Miteinander in den Feuerwehren (3.3.6) und Konfliktlösungsstrategien (3.3.7). Die inneren und äußeren Konflikte, die in Kapitel 3.3.4 erörtert werden, umfassen die folgenden Themen: Zeitaufwand, Engagement und Zeitdruck (3.3.4.1), Ehrenamtscharakter, Wertschätzung und Vereinbarkeit (3.3.4.2), Dorfkultur und Brandschutz (3.3.4.3), Geschlechterverhältnis in der Freiwilligen Feuerwehr (3.3.4.4), Diversität in der Freiwilligen Feuerwehr (3.3.4.5) und Rechte Strömungen in der Feuerwehr (3.3.4.6).

### 3.1 Wer sind die Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren in Schleswig-Holstein?

In Schleswig-Holstein existieren laut dem Landesverband der Freiwilligen Feuerwehren (LFV SH) insgesamt 1.342 Freiwillige Feuerwehren und vier Berufsfeuerwehren. Darüber hinaus bestehen 22 anerkannte Werk- und Betriebsfeuerwehren sowie 439 Jugendfeuerwehren. Die Mitgliedschaft besteht aus 60.882 Personen, davon sind 49.120 in den Freiwilligen Feuerwehren organisiert, 91% davon sind Männer, 9% Frauen. In den Berufsfeuerwehren sind 919 Personen tätig, der Frauenanteil beträgt hier knapp 6%. In den Jugendfeuerwehren sind 9.877 Jugendliche aktiv, hier liegt der Anteil der Mädchen bei knapp 29%. Im Jahr 2018 gab es 19.742 Technische Hilfeleistungen und sonstige Einsätze, 8.154 Brände, 7.651 Fehllalarmierungen und 6.398 sonstige Einsätze. Im Jahr 2019 gab es 18.962 Technische Hilfsleistungen und sonstige Einsätze, 10.148 Brände, 7.577 Fehllalarmierungen und 5.550 sonstige Einsätze.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Die Datenauswertungen der Online-Befragung je Landkreise liegen dem Landesverband Schleswig-Holstein gesondert vor.

<sup>4</sup> vgl. statistische Erfassung der Mitgliedschaft der Freiwilligen Feuerwehren im Landesinnenministerium sowie <https://www.lfv-sh.de/feuerwehr-in-sh.html> (05.10.2019)

### 3. Ergebnisse

An der vorliegenden Studie haben neben aktiven Einsatzkräften und Einsatzkräften mit erweiterten Aufgaben auch Führungskräfte der Freiwilligen Feuerwehren Schleswig-Holsteins teilgenommen:

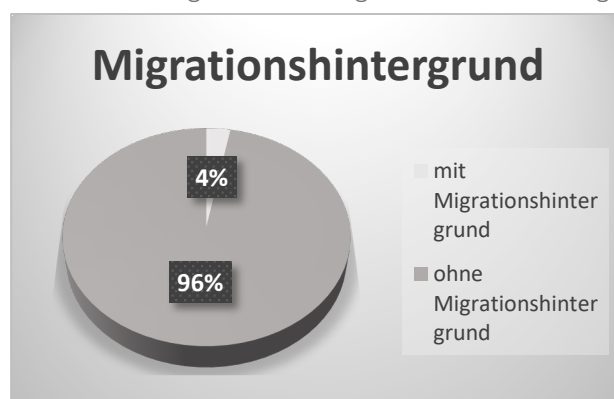
Tabelle 1: Meine Funktion in der Feuerwehr

Antwortoptionen	Beantwortungen	
Einsatzkraft	39,23%	1.104
Einsatzkraft mit erweiterten Aufgaben (Vorstandstätigkeit, Sicherheitsbeauftragte/-r, Fachwart/Fachwartin, usw.)	22,92%	645
Führungskraft (Gruppenführer/-in, Jugendfeuerwehrwart/-in, Zugführer/-in, Wehrführer/-in)	37,85%	1.065
Gesamt		2.814

#### 3.1.1 Geschlecht und Migrationshintergrund

Die Mehrheit der an der Studie teilnehmenden Personen Männer ohne Migrationshintergrund. Insgesamt geben 96% der Teilnehmenden an, dass weder sie selbst noch einer ihrer Elternteile einen Migrationshintergrund besitzen. Bei den Führungskräften sind es 97%. Im Vergleich mit der Gesamtbevölkerung in Schleswig-Holstein fällt auf, dass die Personengruppe mit Migrationshintergrund in der Stichprobe mit knapp 4% und vermutlich auch in den Feuerwehren insgesamt deutlich unterrepräsentiert ist. In Schleswig-Holstein verfügen insgesamt 15% der Bevölkerung über einen Migrationshintergrund und im bundesdeutschen Vergleich sind es sogar 24%, die entweder selbst nicht in Deutschland geboren wurden, oder einer ihrer Elternteile nicht in Deutschland geboren wurden. Auch über die verschiedenen Altersgruppen hinweg gibt es in der Freiwilligen Feuerwehr in Schleswig-Holstein wenig Varianz – heraus fällt lediglich die Gruppe der über 75jährigen, die zu 50% angibt einen Migrationshintergrund zu haben. Da diese Gruppe aber mit nur 10 Personen in der Stichprobe vertreten ist, hat dieser Wert keine Aussagekraft.

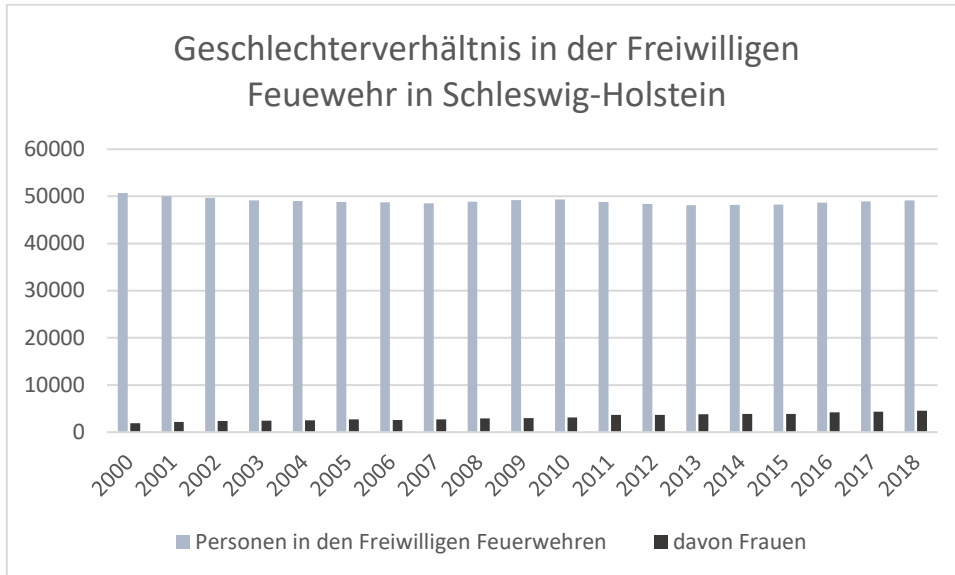
Abbildung 1: Menschen mit Migrationshintergrund in der Freiwilligen Feuerwehr SH



Die Mehrheit der Teilnehmenden hat sich mit 65% als zum männlichen Geschlecht zugehörig eingeordnet, wohingegen 9% angaben, dem weiblichen Geschlecht anzugehören. Ein großer Teil,

mit 24% fast ein Viertel der Teilnehmenden wollten hierzu keine Angaben machen – über die Gründe lässt sich an dieser Stelle jedoch nur spekulieren.

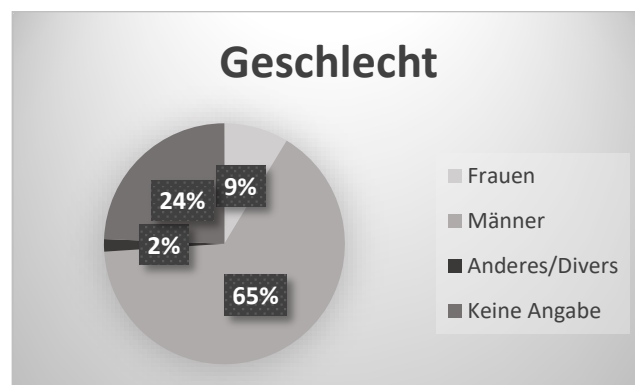
Abbildung 2: Geschlechterverhältnis in der Freiwilligen Feuerwehr Schleswig-Holsteins



Datenquelle: LfV-Jahresberichte 2014 und 2018, eigene Darstellung

Im Vergleich zur Jahresstatistik des Innenministeriums über die Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren fällt auf, dass der tatsächliche Frauenanteil in den Freiwilligen Feuerwehren in Schleswig-Holstein und der der teilnehmenden Personen an der Studie nahezu identisch ist: In der Jahresstatistik aus dem Jahr 2015 sind es 8% in der vorliegenden Studie sind es 9%.

Abbildung 3: Geschlechterverhältnis der Teilnehmenden an der Online-Studie



Auch im Vergleich der verschiedenen Kreise und kreisfreien Städte (s. Abbildung 4) liegen die Zahlen zum Frauenanteil bei 7-10%. Besonders klein ist der Frauenanteil laut der vorliegenden Studie in Neumünster (3%) und Flensburg (4%) - zugleich sind das aber auch Städte in denen besonders viele

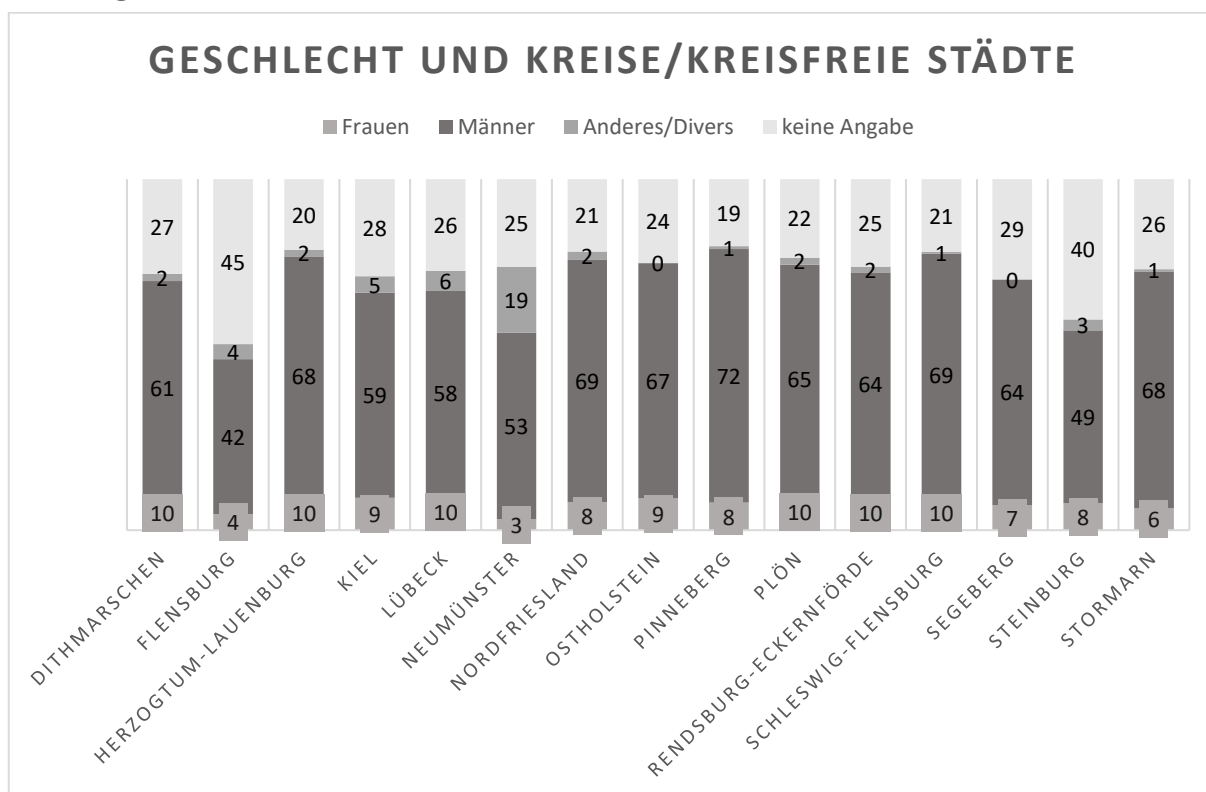
Teilnehmende die Antwortoption „keine Angaben“ gewählt haben, was die Werte u.U. relativiert. Laut Jahresstatistik 2015 sind 92% der Mitglieder Männer, laut Auskunft des LFV SH über die Daten aus 2018 sind es 91%. Unter den befragten Führungskräften ist die Gruppe der Frauen nochmal kleiner: Nur 6% von ihnen haben sich als weiblich eingeordnet. In der Gruppe der Einsatzkräfte mit erweiterten Aufgaben sind mit 13% und in der Gruppe der Einsatzkräfte sind mit 16% hingegen etwas mehr Frauen aktiv.

In der vorliegenden Studie wurde mit der Kategorie „Anderes“ auch die Gruppe angesprochen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen. Hier haben sich 2% der Teilnehmenden eingeordnet.

Der Begriff „Anderes“ wurde gewählt, weil zum Zeitpunkt der Studie der Gesetzentwurf zum Personenstandsgesetz noch diese Bezeichnung für die sogenannte 3. Option enthielt, inzwischen wird hier von „divers“ als Ergänzung zu „männlich“ und „weiblich“ gesprochen. Aus der Perspektive der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt, war die Frage nach Menschen, die nicht der zweigeschlechtlichen Norm entsprechen, besonders interessant, weil sie ermöglicht hätte, die Feuerwehren mit der Gesamtgesellschaft zu vergleichen. Allerdings ist fraglich, welche Aussagekraft die gewonnenen Daten an dieser Stelle in der Studie haben, da in einigen Kreisen bzw. Städten wie in Neumünster sogar 19% diese Kategorie zur Selbstbezeichnung wählten, was in deutlichem Widerspruch zu bundesweiten Statistiken zur dritten Option steht – hier kann also insgesamt davon ausgegangen werden, dass ein großer Teil der Teilnehmenden keine Angaben zum Geschlecht machen wollten und dafür dann die beiden Antwortoptionen „keine Angabe“ oder „Anderes“ wählten. Eine Aussage über das tatsächliche Vorhandensein von Inter- und Transgeschlechtlichen Personen kann so nicht getroffen werden. Die Frage, warum eine doch recht große Anzahl von Personen, möglicherweise keine Angaben zum eigenen Geschlecht machen wollte, kann und muss differenziert beantwortet werden. Möglich ist zum einen, dass Frauen eher vermieden weiblich anzuklicken, damit ihre Daten nicht zu leicht Rückschlüsse auf ihre Person zulassen. Dies wäre nachvollziehbar aufgrund der deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen in den Feuerwehren. Eine andere Möglichkeit wäre der sogenannte „sekundäre“ (Warren 1993) oder „moderne Sexismus“ (Decker/Kiess/Eggers/Brähler 2016: 49ff.), nachdem Menschen nicht bereit sind anzuerkennen, dass Männer und Frauen unterschiedliche Zugänge in einer Gesellschaft zu Ressourcen und Teilhabe haben, und deshalb die Geschlechterdifferenz negieren. Damit geht auch eine größere Bereitschaft einher, das eigene Geschlecht und damit auch die eigenen Privilegien oder Deprivationen zu verschleiern, weil sie für irrelevant gehalten oder als irrelevant konstruiert werden.



Abbildung 4: Geschlechterverhältnis nach Kreisen und kreisfreien Städten



### 3.1.2 Bildungsstand und Erwerbstätigkeit

11% der Teilnehmenden verfügen über einen ersten Allgemeinbildenden Abschluss (ehemals Hauptschulabschluss). In der Bevölkerung Schleswig-Holsteins ist diese Gruppe laut Mikrozensus 2018<sup>5</sup> mit 32% deutlich größer. Von den 2.814 teilnehmenden Mitgliedern geben 769, also 27% an, über einen Realschulabschluss zu verfügen. Der Anteil derjenigen Personen in Schleswig-Holstein, die über einen Realschulabschluss verfügen, liegt mit 29% laut Mikrozensus bei einem sehr ähnlichen Wert. Über das Abitur oder die Fachhochschulreife verfügen 38% der befragten Feuerwehrmitglieder und laut Mikrozensus 30% der schleswig-holsteinischen Bürgerinnen und Bürger. 10% der befragten Feuerwehrmitglieder verfügen über einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss. Die größte Gruppe innerhalb der an der Studie teilgenommenen Feuerwehrleute bildet also die Gruppe derer, mit Mittleren und Höheren Bildungsabschlüssen.

Differenziert man das Bildungsniveau nach Alter fällt auf, dass insbesondere die jüngeren teilnehmenden Mitglieder über die meisten hohen Schulabschlüsse verfügen und diese mit steigendem Alter der Mitglieder abnehmen. So haben 31% der unter 24jährigen Abitur, allerdings nur 4% der 55-64jährigen. Dieses Verhältnis kehrt sich beim ersten allgemeinen Bildungsabschluss um, den 9% der unter 24jährigen aber 30% der 55-64jährigen haben. Die Gruppe derer, die über

<sup>5</sup> vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) (2018): Ergebnisse des Mikrozensus 2017: 43

### 3. Ergebnisse

---

ein abgeschlossenes Hochschulstudium verfügen, verteilt sich relativ gleichmäßig über die Altersgruppen: Sind es bei den unter 24jährigen, die aufgrund ihres Alters entweder zumeist noch kein abgeschlossenes Studium haben können oder aufgrund des gerade abgeschlossenen Studiums und damit verbundenen örtlichen und sozialen Wechsels gerade nicht in der Feuerwehr aktiv sind, erst 4% , sind es dann in der Altersgruppe der 25-34jährigen 15%, bei den 35-44jährigen 19%, bei den 45-55jährigen 17% und bei den 55-64jährigen 14%. Die unter 24jährigen verfügen aber bereits zu 53% über eine abgeschlossene Berufsausbildung, bei den 25-34jährigen sind das schon 91%, bei den 35-44jährigen 94%, bei den 45-55jährigen 97% und bei den 55-64jährigen 96%.

Tabelle 2: Wieviel Zeit wendest Du für Deine Erwerbstätigkeit auf?

<b>Antwortoptionen</b>	<b>Beantwortungen</b>	
<b>Vollzeit mit mindestens 35h pro Woche</b>	87,97%	1.785
<b>Teilzeit mit 15-35h pro Woche</b>	4,98%	101
<b>Teilzeit mit maximal 15h pro Woche</b>	1,77%	36
<b>Ich bin nicht berufstätig</b>	5,27%	107
<b>Gesamt</b>		2.029

Insgesamt 87% der Befragten verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung.

Hinsichtlich des Umfangs der Erwerbsarbeit liegen bundesweite Daten vor, mit denen die Werte dieser Studie verglichen werden können. Im bundesweiten Vergleich sind 46% der Frauen und 11% der Männer im Jahre 2017 abhängig teilzeitbeschäftigt mit bis zu 32h/Woche.<sup>6</sup> In der vorliegenden Studie zeigt sich ein etwas anderes Bild: Vollzeitbeschäftigt sind hier sogar 66% der Frauen, gar nicht berufstätig sind 4% der Frauen und teilzeitbeschäftigt mit 15-35h/Woche sind 24%, mit maximal 15h/Woche sind 6%.

Tabelle 3: Wieviel Zeit wendest Du für Deine Erwerbstätigkeit auf? (Filter7: Frauen)

<b>Antwortoptionen</b>	<b>Beantwortungen</b>	
<b>Vollzeit mit mindestens 35h pro Woche</b>	66,37%	150
<b>Teilzeit mit 15-35h pro Woche</b>	23,89%	54
<b>Teilzeit mit maximal 15h pro Woche</b>	5,75%	13
<b>Ich bin nicht berufstätig</b>	3,98%	9
<b>Gesamt</b>		226

---

6 WSI GenderDatenPortal 2018, vgl. <https://www.wsi.de/de/zeit-14621-teilzeitquoten-der-abhaengig-beschaefigtigen-19912017-14748.htm> (13.11.2019)

7 Mit dem Zusatz „Filter“ sind die Ergebnisse versehen, wenn der komplette Datensatz nach der jeweils benannten Kategorie gefiltert wurde. Hier werden also nur diejenigen angegeben, die als Geschlecht „weiblich“ angegeben haben.

Diese Zahlen sind insbesondere vor dem Hintergrund sozialen Wandels und dem damit einhergehenden Wandel der Erwerbstätigkeit insgesamt sowie der damit verbundenen steigenden Mobilitätsanforderungen an die Subjekte besonders bemerkenswert, lassen sie sich doch auf den ersten Blick nur schlecht mit der Ausübung eines Ehrenamts verbinden (dazu ausführlicher Kapitel 3.2.4.1). Die hier gewonnenen Daten weisen darauf hin, dass insbesondere Frauen angesprochen werden, die entgegen dem bundesweiten hohen Niveau der weiblichen Teilzeitbeschäftigung deutlich häufiger vollzeitbeschäftigt sind.

In der Gruppe der Befragten geben 30% an, dass sie in unmittelbarer Nähe zum Wohnort arbeiten, 14% sind zwischen sechs und 10 Kilometer vom Wohnort entfernt tätig. Damit bleibt eine Gruppe von 56%, die über 11km und sogar bis über 60km vom Wohnort entfernt einer Beschäftigung nachgeht.

Tabelle 4: Wie groß ist die Entfernung zu Deinem Arbeitsplatz?

<b>Antwortoptionen</b>	<b>Beantwortungen</b>	
<b>0 km – 5 km</b>	29,21%	585
<b>6 km – 10 km</b>	13,68%	274
<b>11 km – 20 km</b>	20,02%	401
<b>21 km – 30 km</b>	13,58%	272
<b>31 km – 60 km</b>	16,03%	321
<b>Über 60 km</b>	7,49%	150
<b>Gesamt</b>		2.003

Gefragt nach der aktuellen eigenen wirtschaftlichen Lage, geben 63% der Befragten an, dass sie sich in einer sehr guten oder guten wirtschaftlichen Lage befinden. Etwa 9% geben an, sich in einer sehr schlechten oder schlechten Lage zu befinden.

### 3.1.3 Familienverhältnisse

Die meisten Teilnehmenden der Studie, nämlich 77%, leben in einer Partnerschaft, 65% sind darüber hinaus auch verheiratet/verpartnert oder leben gemeinsam mit der\*dem Partner\*in in einem Haushalt. Mit 45% haben etwas weniger als die Hälfte der Teilnehmenden zudem mindestens ein Kind. Bei 95% der Eltern leben die Kinder ausschließlich oder überwiegend im selben Haushalt, bei 5% leben die Kinder nicht oder überwiegend nicht im eigenen Haushalt.

### 3. Ergebnisse

---

Tabelle 5: Wie ist Dein Familienstand?

<b>Antwortoptionen</b>	<b>Beantwortungen</b>	
<b>verheiratet / zusammenlebend / verpartnert</b>	65,21%	1.331
<b>verheiratet, getrennt lebend</b>	2,16%	44
<b>ledig</b>	29,20%	596
<b>geschieden</b>	2,89%	59
<b>Verwitwet</b>	0,54%	11
<b>Gesamt</b>		2.041

Tabelle 6: Ich lebe...

<b>Antwortoptionen</b>	<b>Beantwortungen</b>	
<b>in einer Partnerschaft</b>	76,83%	1.545
<b>in keiner Partnerschaft</b>	23,17 %	466
<b>Gesamt</b>		2.011

#### 3.1.4 Alter

Die größte Gruppe der an der Studie teilnehmenden Personen ist zwischen 25 und 54 Jahren alt, diejenigen Teilnehmer\*innen, die über 65 Jahre alt sind, und die den Teil des Fragebogens zu den demographischen Angaben ausgefüllt haben, sind hier mit 1% in der eindeutigen Minderheit. Aufgrund der sehr kleinen Stichprobe dieser Gruppe kann diese mangels Aussagekraft nicht näher beleuchtet werden.

Tabelle 7: Wie alt bist Du?

<b>Antwortoptionen</b>	<b>Beantwortungen</b>	
<b>bis 24 Jahre</b>	16,03%	328
<b>25-34 Jahre</b>	26,05%	533
<b>35-44 Jahre</b>	24,83%	508
<b>45-54 Jahre</b>	22,19%	454
<b>55-64 Jahre</b>	9,43%	193
<b>65-74 Jahre</b>	0,98%	20
<b>Ab 75 Jahre</b>	0,49%	10
<b>Gesamt</b>		2.029

### 3.2 Kernaussagen der Interviews und Interviewpersonen

Das Interviewmaterial umfasst einen großen Datenkorpus auf 536 Seiten, der für die Darstellung der Ergebnisse komprimiert werden muss. Alle Interviews wurden transkribiert und anonymisiert und liegen dem Landesverband der Freiwilligen Feuerwehren vor.<sup>8</sup> Insgesamt wurden 18 Männer und fünf Frauen interviewt. Das Geschlechterverhältnis wurde zugunsten der Frauen in den Interviews im Vergleich zum realen Verhältnis in den Freiwilligen Feuerwehren erhöht, um hier ausreichend Material zur Kontrastierung zu erhalten. Zudem ist die Berücksichtigung der Stimme der Frauen vor dem Hintergrund gerade der enorm ungleichen Verteilung der Geschlechter in den Freiwilligen Feuerwehren insgesamt besonders wichtig, um Handlungsempfehlungen für die weitere Gewinnung von Frauen und für die Stärkung der Diversität der Feuerwehren ableiten zu können. In diesem Kapitel werden die Kernaussagen der Interviewpersonen kurz zusammenfassend dargestellt, um die im Folgenden zitierten Passagen besser einordnen zu können. Die Interviews wurden geführt mit Interviewpersonen aus den Landkreisen Schleswig-Flensburg, Ostholstein, Pinneberg, Rendsburg-Eckernförde, aus den kreisfreien Städten Kiel und Lübeck sowie zweier schleswig-holsteinischer Inseln. Die Interviewpersonen sind tätig als Angestellte und Selbstständige, im Öffentlichen Dienst, im Handwerk, in der Lebensmittelindustrie sowie im Gesundheitswesen.

#### 3.2.1 Die Gruppe der interviewten Männer

##### *Klaus (Interview 2)*

Klaus ist ca. 50 Jahre alt und stellvertretender Wehrführer. Er wurde vor ca. dreißig Jahren auf einem Fest für den Dienst bei der Freiwilligen Feuerwehr vom damaligen Wehrführer angesprochen und ist seitdem aktives Mitglied. Er sieht Probleme in der Frage der Effizienz der Feuerwehr insgesamt und in der Motivation der Feuerwehrleute. Das Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr ist seiner Auffassung nach Bürgerpflicht und Verantwortung eines jeden sowie ein wichtiger Teil von Gemeinschaft. Die Feuerwehr sei das Rückgrat des Dorfes. Er sieht Probleme in der Gewinnung von aktiven Mitgliedern durch den Wandel der Erwerbsarbeit, der Dörfer zunehmend zu reinen Schlafdörfern macht. Dadurch geht der Sinn für Gemeinschaft aber auch für die Übernahme von Verantwortung verloren, hinzu kommt die Mobilitätsanforderung, die es vielen unmöglich macht, das Ehrenamt zu erfüllen. In seiner Feuerwehr ist eine Frau, niemand mit Migrationshintergrund. Den Grund dafür sieht er in der Struktur des Dorfes – jüngere sind eher in Nachbardörfern und dort sind dann auch eher die jüngeren Frauen, die als gemeinsame Gruppe in der dortigen Feuerwehr sind.

---

<sup>8</sup> Transkriptionsregeln und die Bedeutungen von Sonderzeichen in den zitierten Interviewpassagen werden in der Anlage expliziert.

#### *Jürgen (Interview 5)*

Jürgen ist etwa 60 Jahre alt. Er ist der Freiwilligen Feuerwehr nach seinem Zuzug in den Wohnort beigetreten und inzwischen Wehrführer. Er engagiert sich für die Erhöhung des Anteils von Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr und berichtet von der Integration auch von Menschen mit Behinderung in seine Feuerwehr und betont, dass jeder und jede in der Freiwilligen Feuerwehr willkommen ist und jeder und jede nach den jeweiligen Kompetenzen und Fähigkeiten wahrgenommen und unterstützt wird, bzw. entsprechend eingesetzt wird. Jürgen problematisiert eine Zunahme der Bürokratie und des Aufwandes für das Ehrenamt. Für ihn ist gegenseitige Hilfe und Engagement für die Dorfgemeinschaft selbstverständlich auf dem Lande, was seines Erachtens einen Unterschied zum Stadtleben markiert.

#### *Mirko (Interview 6)*

Mirko ist 46 Jahre alt. Nach seinem Zuzug in das Dorf wurde er im Alter von etwa Mitte Dreißig durch den damaligen Gruppenführer angesprochen und angeworben. Sein Motiv für das Engagement ist sein Interesse an Feuerwehrdiensten, an Einsatzstrategien und an Technik. Zugleich benennt er das Motiv der Gemeinschaft und des gegenseitigen Helfens. Er zeigt eine starke Offenheit für die Integration von Geflüchteten in die Feuerwehr und in das Dorf. Er übt Kritik an Vorschriften und Bürokratie, zeigt aber dennoch großes Interesse auch an der Ausbildung. Darüber hinaus kritisiert er die Didaktik in der Feuerweherschule. Er zeigt eine hohe Bereitschaft auch viel Verantwortung zu übernehmen und Zeit zu investieren, hat aber kein Interesse daran, die Wehrführung zu übernehmen, weil er die zusätzlichen bürokratischen Aufgaben kritisiert. Er problematisiert die Hierarchie in der Feuerwehr und das militärische Selbstverständnis bei einigen Feuerwehrleuten. In der Feuerwehr hat er Freundschaften geschlossen.

#### *Markus (Interview 7)*

Markus ist 19 Jahre alt und befindet sich derzeit in einer Ausbildung in einer Großstadt, sein Heimatort befindet sich auf einer schleswig-holsteinischen Insel. Seit seinem neunten Lebensjahr ist er in der Freiwilligen Feuerwehr, genau wie seine Schwester und sein Vater. Er ist aktiver Truppmann in seinem Heimatort und möchte gerne Gruppenführer werden. Er beklagt mangelndes Engagement der Kamerad\*innen und der Nicht-Feuerwehrleute. Er selbst möchte sich für die Gemeinschaft engagieren. Er sieht, dass Sport und hier insbesondere der Fußball mit dem Engagement von anderen in der Feuerwehr konkurriert. Er schildert Probleme in Einsätzen durch mangelnde Ausrüstung und berichtet von spezifischen Problemen an der Küste, die durch die vorhandene Ausrüstung nicht kompensiert werden können. Obwohl Gemeindevertretungsmitglieder auch Mitglieder der Feuerwehr sind, wird hier keine Abhilfe geschaffen.

#### *Peter (Interview 8)*

Peter ist 55 Jahre alt und in leitender Position einer Berufsfeuerwehr. Im Interview nimmt er eine Außenperspektive ein. Er vergleicht die Berufsfeuerwehren mit dem Ehrenamt in der Freiwilligen Feuerwehr und reflektiert über die Effizienz der Freiwilligen Feuerwehren. Er stellt die Gültigkeit der Alarmierungsfrist von 10 Minuten (Dauer zwischen Eingang des Notrufs und dem Eintreffen der

Feuerwehren am Einsatzort) für die Freiwilligen Feuerwehren in Frage und problematisiert dies auch wegen der schwierigen Erfüllbarkeit dieser Norm vor dem Hintergrund des demographischen Wandels. Zudem verweist er u.a. auf sexistische und frauenverachtende Elemente, die er beispielsweise auf der Interschutz, der Brandschutzmesse der Feuerwehren, wahrnimmt. Er kritisiert Werbung der Freiwilligen Feuerwehren, die auf das Thema „Helden“ abzielen und problematisiert in diesem Kontext auch das Thema „Brandstiftung“ durch Feuerwehrleute. Darüber hinaus kritisiert er die Idee und Umsetzung von „Kinderfeuerwehren“, da dies totalitäre Züge trage, wenn man frühestmöglich Kinder mit dem Ziel der Nachwuchsgewinnung in die Feuerwehren bringt, um sie dort entsprechend zu prägen. Er berichtet von Rechtsextremen in Mecklenburg-Vorpommern, die versucht haben, eine Feuerwehr zu übernehmen und stellt das Problem in Zusammenhang mit Mangel an Nachwuchs und der Bereitschaft der Freiwilligen Feuerwehren erstmal alle aufzunehmen. Er vermutet, dass in solchen Fällen Führungskräfte überfordert sein könnten, Rechte wieder auszuschließen.

*Andreas (Interview 9)*

Andreas ist 54 Jahre alt und seit seinem 28. Lebensjahr Mitglied in der Freiwilligen Feuerwehr. Auch seine Tochter ist aktives Mitglied. Er betont, dass die Mitgliedschaft in der Feuerwehr früher nach der Hochzeit und dem Bau des Eigenheims zur Tradition im Dorf gehörte, was heute nicht mehr so sei. Für ihn gehören heute auch Frauen zur Feuerwehr - er habe selbst noch um die Einführung von Damentoiletten gestritten. Er zeigt darüber hinaus auch eine hohe Offenheit für die Integration Menschen mit Migrationshintergrund in die Feuerwehr, verweist aber darauf, dass in seinem Ort keine Menschen mit Migrationshintergrund lebten. Andreas thematisiert vor allem den Mitgliedermangel und den Mangel an Bereitschaft und Engagement insbesondere von Zugezogenen im Neubaugebiet. Er kritisiert den Egoismus der Menschen und den Wandel in der Dorfgemeinschaft. Die Einsatzfähigkeit der Freiwilligen Feuerwehr sei personell und ausstattungsmäßig lokal stark gefährdet. Aufgrund des Mangels an Mitgliedern spielt er mit dem Gedanken, dass Pflichtwehren vielleicht eine gute Lösung seien und manche dann möglicherweise auch tatsächlich Spaß an der Sache entwickeln könnten, wenn sie erstmal dabei sind. Er thematisiert zudem vor allem auch die mangelnde Bereitschaft des Bürgermeisters und der Gemeinde die finanziellen Ressourcen für die benötigte Ausrüstung der Feuerwehr zu stellen und berichtet sogar von Brandverletzungen der Feuerwehrleute aufgrund der schlechten Ausrüstung. Die Verbesserung der Ausrüstung wird seiner Schilderung nach durch den Bürgermeister durch das Argument einer Fusionsdrohung ausgehebelt – wenn sie mehr bräuchten, müssten sie eben mit anderen Feuerwehren fusionieren.

*Luca (Interview 10)*

Luca ist 48 Jahre alt und nach vielen Konflikten aus der Freiwilligen Feuerwehr ausgetreten. Er nimmt die Perspektive des Ehemaligen ein. Er berichtet von Strukturen innerhalb der ortsansässigen Feuerwehr, die er als veraltet und unprofessionell wahrnimmt. Er vergleicht sie mit seinen Erfahrungen in anderen Städten und Gemeinden, wo er selbst wohnhaft und in der

Feuerwehr engagiert gewesen ist. Er berichtet von Seilschaften zwischen Politik und Freiwilliger Feuerwehr in seinem jetzigen Wohnort und davon, dass insbesondere Akademiker\*innen sich aus dem Ehrenamt zurückzögen. Er berichtet darüber hinaus auch von eigenen Mobbing Erfahrungen innerhalb der Feuerwehr. Er kritisiert die Feuerwehr insgesamt in Bezug auf die Qualitäten der Ausbildung, Dienste und Führung.

#### *Stefan (Interview 11)*

Stefan ist 40 Jahre alt, verheiratet und Vater. Mehrere seiner Familienmitglieder sind in der Feuerwehr aktiv. Er ist Jugendfeuerwehrwart und stellvertretender Wehrführer. Allerdings ist seine Feuerwehr nicht an seinem aktuellen, sondern an seinem ehemaligen Wohnort, den er nun verlassen hat. Dennoch verbindet ihn eine starke Zugehörigkeit zur Feuerwehr am ehemaligen Wohnort. Dieser bleibt er wegen der guten Gemeinschaft treu und er strebt weder einer Zweitmitgliedschaft oder einen Wechsel zur Feuerwehr am aktuellen Wohnort an. Er begründet dies mit der mit einem Wechsel verbundenen deutlichen Zunahme der Einsatzdichte. Er betont seine starke Zugehörigkeitsorientierung.

#### *Manfred (Interview 12)*

Manfred ist Mitte 40 und hat schon seinen Wehersatzdienst bei der Freiwilligen Feuerwehr geleistet. Er sieht Probleme in der Nachwuchsgewinnung aufgrund des gesellschaftlichen Wandels. Seiner Auffassung nach existiere ein Mangel an Not in der Gesellschaft, der mit einer Abnahme eines gesellschaftlichen Verantwortungsgefühls einhergehe. Er sieht Vorteile in der Fusion von Feuerwehren aber zugleich auch Probleme in der Gewinnung von Ehrenamtlichen, die dann über die Dorfgrenzen hinaus aktiv werden müssten. In seinen Augen ist das Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr Bürgerpflicht und es sei auch eine Erziehungssache, diese Pflicht wahrzunehmen.

#### *Martin (Interview 13)*

Martin ist 53 Jahre alt. Mitgliedschaft in der Feuerwehr gehört zu seiner Familientradition. Er bezeichnet die Feuerwehr als wichtiges Rückgrat des Dorfes, geht aber davon aus, dass es langfristig ohne Anreizsysteme keine Perspektive für das Ehrenamt gebe. Für ihn ist Mitgliederwerbung durch direkte Ansprache besonders wichtig und zielführend. Aus seiner Perspektive ist das Engagement in der Feuerwehr eine Bürgerpflicht. Er erinnert sich gern an die Disziplin und die Autorität in früheren Zeiten bei der Feuerwehr, die er heute vermisst.

#### *Dirk (Interview 15)*

Dirk ist 55 Jahre alt und hat ein starkes Interesse an Feuerwehrtechnik und Gemeinschaft. Er ist seit einigen Jahren Mitglied in der Freiwilligen Feuerwehr, nachdem er von Feuerwehrmännern auf einem Fest angesprochen und überzeugt wurde. Im Interview reflektiert er den Konservatismus in der Feuerwehr und problematisiert auch rechtsradikale Tendenzen. Er erkennt rechte Äußerungen und sieht die Mitläufer. Er begründet seine Zugehörigkeit u.a. stark emotional: ihm geht es darum, sich in der Feuerwehr und mit den Menschen dort wohlfühlen – insofern äußere



er sich immer kritisch, wenn er Stammtischparolen wahrnimmt, um diesen Zustand des Wohlfühlen-Könnens wieder herzustellen. Dirk schätzt die Heterogenität in der Feuerwehr und sieht Ehrlichkeit als Bedingung dafür. „Rambotypen“ brauche die Feuerwehr seines Erachtens nicht, sondern wichtig seien ruhige Teamplayer. Die Hierarchie in der Feuerwehr sei gut und wichtig, für das Funktionieren bei Einsätzen.

*Thomas (Interview 16)*

Thomas ist 41 Jahre alt und wurde nach einem Brand im eigenen Haus Mitglied in der Freiwilligen Feuerwehr. Er zeigt ein großes Interesse an und auch Begeisterung für Feuerwehreinsätze und Brände sowie eine große Freude am Lernen. Er thematisiert die Unflexibilität einiger Menschen in der Feuerwehr, was er u.a. auf die ländliche Struktur und das Milieu zurückführt. Er nimmt bisweilen eine Ablehnung gegenüber Neuem und anderen Menschen wahr. Er beschreibt auch das Problem der verlangten territorialen Gebundenheit der Kandidaten für eine Mitgliedschaft, die verhindern, dass ein Interessierter aufgenommen wird, weil er knapp hinter der Grenze der Ortschaft wohnt, die aber näher zu seiner Feuerwehr liegt.

*Paul (Interview 17)*

Paul ist 54 Jahre alt. Die Mitgliedschaft in der Freiwilligen Feuerwehr ist seiner Auffassung nach eine Bürgerpflicht. Er zeigt ein großes Verantwortungsgefühl für seine Gemeinde und eine starke Gemeinschaftsorientierung. Er problematisiert die mögliche Anschlussfähigkeit der Feuerwehren für Rechten, Militaristen und Übereifrige, verweist aber darauf, dass diese Personen real keine Rolle in der Feuerwehr spielten. Er betont, dass es Verlässlichkeit und Freude an der Feuerwehr brauche. Die Idee der Stützpunktwehren lehnt er der schwer einzuhaltenden Alarmierungsfrist ab. Er übernimmt keine Zweitmitgliedschaft am Arbeitsort, weil er dort eine zu starke Einsatzdichte und damit eine Unvereinbarkeit mit seinem Beruf sieht. Zugleich betont er aber auch, dass eine solche Zweitmitgliedschaft seiner Gemeinschaftsorientierung zuwiderlaufe, weil diese nur einer Feuerwehr gewidmet werden könne.

*Jörg (Interview 18)*

Jörg ist Mitte 50 und wurde mit Mitte 30 durch den Wehrführer angeworben. Er problematisiert den großen Verwaltungsaufwand und fehlende finanzielle Ressourcen in der Gemeinde einerseits und die festgefahrenen Strukturen und Denkweisen bei den Feuerwehren und deren Mitgliedern andererseits. Er hat strukturelle Veränderungen im Zuständigkeitsbereich von Feuerwehren durchgeführt und dafür auch Kritik eingesteckt, weil er damit vermeintliche Ansprüche auf Gebiete und damit auf Einsätze abgelehnt hat. Er macht deutlich, dass die Ablehnung von Dorffesten etc. zu einer Steigerung der Mitgliederzahlen führe, weil Menschen helfen wollten statt Bratwürste zu verkaufen.

*Karsten (Interview 19)*

Karsten ist 55 Jahre alt verheiratet und seit der Jugend Mitglied in der Freiwilligen Feuerwehr. Inzwischen ist er Gruppenführer. Seine Feuerwehr nimmt zum Zeitpunkt des Interviews einen

Geflüchteten auf, was er sehr begrüßt. Er sieht keine nennenswerten Nachwuchsprobleme und lobt die gute Ausrüstung seiner Feuerwehr. In Einsätzen werden sie häufig als Berufsfeuerwehr wahrgenommen, was ihn durchaus stolz macht. Er vermutet durchaus Wähler\*innen rechter Parteien in der Feuerwehr, andererseits betont er die politische Neutralität und Loyalität der Feuerwehr.

#### *Nils (Interview 20)*

Nils ist 46 Jahre alt und seit seiner Kindheit mit der Feuerwehr verbunden. Durch seine mehrfachen Umzüge aufgrund seiner Berufstätigkeit kennt er viele verschiedene Feuerwehren, weil er in jeder neuen Stadt in die örtliche Feuerwehr eingetreten ist. Die Feuerwehr bezeichnet er als Familie, als großes soziales Netzwerk, in dem Menschen sich gegenseitig unterstützen und helfen. Außerdem hat er Freude am Lernen, geht gerne auf Menschen zu und hat Freude am Fahren der Fahrzeuge im Einsatz. Er schildert belastende Einsätze aber auch seine Begeisterung für die Jugendfeuerwehr, wo er auch als Ausbilder aktiv ist.

#### *Bjarne (Interview 21)*

Bjarne ist Ende 20 und war schon immer interessiert an der Feuerwehr. Er investiert viel Zeit in die Feuerwehr und räumt am Ende des Interviews ein, dass er mittlerweile an seine Grenzen komme. Er hat eine Führungsfunktion inne und begeistert sich für Technik, Einsätze, Brände und Feuerwehrtechnik. Zudem betont er, dass er gerne anderen Menschen hilft. Er problematisiert die Ausbildung und deren wenige Ausrichtung auf Kompetenzorientierung.

#### *Michael (Interview 23)*

Michael ist Mitte 50 und seit zehn Jahren in der Freiwilligen Feuerwehr. Er thematisiert Gaffer und die Respektlosigkeit mancher Menschen sowie die Unwissenheit über das Ehrenamt. Seine Motive für sein Engagement liegen zum einen in dem Wunsch, anderen helfen zu wollen, zum anderen auch in der Feuerwehrtechnik. Er schätzt sich selbst als besonnen ein und hinterfragt einige seines Erachtens veraltete Stereotype der Feuerwehren. Er wünscht sich eine eher moderne Ausrichtung der Feuerwehren, die in der Selbstdarstellung beispielsweise nicht ausgerechnet auf Bratwürste<sup>9</sup> setzen sollte. Er betont die Wichtigkeit von Führungsverantwortung und die Personalstrategie während des Einsatzes, damit Personen, die als nicht besonders besonnen gelten, nicht unbedingt die ersten am Einsatzort sind. Er thematisiert auch Belastungen durch Einsätze und die Wichtigkeit von Beratungsstrukturen nach belastenden Einsätzen.

---

<sup>9</sup> Er bezieht sich hier auf eine Werbe- und Spendenaktion zugunsten der Freiwilligen Feuerwehren von Edeka in Zusammenarbeit mit dem Landesverband der Freiwilligen Feuerwehren in Schleswig-Holstein.

### 3.2.2 Die Gruppe der interviewten Frauen

#### *Susanne (Interview 1)*

Susanne ist 51 Jahre alt und hat sich nach ihrem Zuzug in das Dorf selbst proaktiv beim Wehrführer gemeldet, um sich ins Dorf zu integrieren und sich sinnvoll zu engagieren. Sie formuliert eine starke Fokussierung auf lokale Gemeinschaftlichkeit und betont, dass ihr Engagement auch auf diese Gemeinschaft begrenzt ist. Ein Feuerwehrfest gemeinsam mit der Nachbargemeinde in der Nachbargemeinde würde sie eher nicht besuchen. Als eine der beiden ersten Frauen in ihrer Feuerwehr bezeichnet sie sich selbst als „Mädchen für alles und nur so drum rum“ – das steht im starken Widerspruch zu ihren Schilderungen aus Einsätzen, in denen sie sehr aktiv und manches Mal auch mutiger als die männlichen Kollegen im Umgang mit Verletzten oder Verstorbenen gewesen ist.

#### *Anna (Interview 3)*

Anna ist ca. 30 Jahre alt. Sie betrachtet die Feuerwehr als Familie und als soziales Netzwerk. Sie schätzt die Heterogenität in der Feuerwehr sehr, da hier eine im sonstigen Alltag wenig gelebte Durchmischung der Milieus stattfindet. Sie erlebt frauenfeindliche Äußerungen in der Feuerwehr, schreibt diese aber eher dem jeweiligen Milieu der Diskriminierenden als der Feuerwehr insgesamt zu. Sie arbeitet bei Einsätzen immer wieder auch mit der Berufsfeuerwehr zusammen und problematisiert die Differenz zwischen den Feuerwehren genauso wie die Unwissenheit der Bevölkerung über das Ehrenamt. Sie berichtet von einem Mitglied mit Reichsbürgeransichten aber auch von der erfolgreichen Integration von Geflüchteten in die Feuerwehr. Sie kritisiert die Mitgliedergewinnungsstrategie, die immer wieder eher den Mangel betont, statt das Gute der Feuerwehren hervorzuheben.

#### *Tanja (Interview 4)*

Tanja ist 46 Jahre alt. Sie selbst war auch schon Mitglied der Jugendfeuerwehr und hat auch ihre Kinder dorthin geschickt. Nach einer Familienzeit ist sie nach einer Ansprache durch den örtlichen Wehrführer wieder aktiv in der Feuerwehr geworden. Die Feuerwehr ist für sie eine Art Familie und wichtiger Teil des Lebens. Zugleich begeistert sie sich für Technik, für Einsätze und für die Gemeinschaft. Sie thematisiert Frauenfeindlichkeit durch Unbeteiligte bei Einsätzen, die sie schon beleidigt haben, wenn sie etwa eine Straße absperren musste – dasselbe kennt sie nicht aus der Feuerwehr.

#### *Sina (Interview 14)*

Sina ist 31 Jahre alt und seit etwa zehn Jahren Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr. Sie schildert die große Unwissenheit zum Thema Feuerwehr und Ehrenamt im Dorf und problematisiert die mangelnde Wertschätzung der Tätigkeiten der Freiwilligen Feuerwehr. Immer wieder begegnen ihr Äußerungen im Freundes- und Bekanntenkreis, die ihr Engagement – zumal als Mutter – für die Feuerwehr in Frage stellen. Dieselben Personen denken, dass es ja schließlich auch eine Berufsfeuerwehr, eine „richtige“ Feuerwehr gebe und sie deshalb ihr Engagement auch zurück

stellen könne. Sina schildert zudem große Probleme mit der Finanzierung von Ausrüstung – es fehlt an zentralen Ausrüstungen wie einsatztüchtigen Fahrzeugen und Schläuchen. Bei einem großen Brand reichten die vorhandenen Schläuche nicht bis zum Löschteich, sodass sie hinterher kritisiert wurden, dass sie ja nicht schnell genug gelöscht hätten, weil sie erst auf den Einsatzwagen der Nachbarfeuerwehr warten mussten. Sie schildert, wie sie die Vereinbarkeit von Familie und Feuerwehr bewältigt.

#### *Ulrike (Interview 22)*

Ulrike ist etwa Ende 50 und seit etwa zehn Jahren Mitglied in der Feuerwehr. Sie zeigt eine sehr große Begeisterung für Feuerwehrentechnik. Nun ist sie in einem kleinen Dorf, das stark vom demographischen Wandel betroffen ist, und sieht dadurch einige Probleme. Besonders kritisch sieht sie, dass zunehmend nur noch Nachbarfeuerwehren alarmiert würden, wenn größere Einsätze stattfinden und ihnen als kleinerer Feuerwehr dann lediglich Einsätze wie Straßenreinigung zugewiesen würden. Dies sei demotivierend und werde langfristig dazu führen, dass sich in den kleineren Feuerwehren niemand mehr finden lässt. Sie plädiert durchaus für Fusionen und Zentralisierung, warnt aber vor „Rosinenpickerei“ nur einzelner Feuerwehren bei den Alarmierungen. Sie schildert auch belastende Einsätze, benötigt aber keine psychosozialen Beratungen, sondern greift auf Bewältigungsstrategien zurück, die sie bereits bei ihrem Vater beobachtet habe.

#### 3.2.3 Die Themen der Interviews

In den narrativen Interviews haben die Interviewpersonen neben den in 3.2.1 und 3.2.2 pointiert zusammengefassten Themen viele weitere Themen erörtert, die den Alltag in den Freiwilligen Feuerwehren insgesamt widerspiegeln. Über 550 Codes von Anerkennung bis Zweitmitgliedschaft waren Gegenstand der intensiven Gespräche, die insgesamt knapp 16 Stunden und über 500 Seiten Material umfassen. Besonders häufig wurden die Themen *Feuerwehrausbildung*, *Vereinbarkeitsproblematiken*, *Unwissenheit über den Ehrenamtscharakter der Feuerwehren*, *Frauen in der Feuerwehr* und *Gemeinschaft* behandelt.

Alphabetisch sortiert werden hier die durch die offene Kodierung gewonnenen Codes benannt, um die Themenfülle der Interviews zu verdeutlichen – bis auf wenige Codes, die zusammenfassend und abstrahierend erzeugt wurden (z.B. „Motiv“ und „Selbstkonstruktion“) sind die meisten Codes *in vivo* erzeugt worden, d.h. sie geben das gesprochene Wort wieder und sind quasi Zitate:

Abenteuerlust	Dienst/Anwesenheit bei Jahreshauptversammlung
Ablehnung, Handlung als rechtsextrem einzuschätzen	Akademiker in der Wehr
Abwesenheit von Menschen mit Migrationshintergrund	Aktivitäten der Wehr
Abwesenheit von Mitgliedern im	Alarmierungsfrist 10 Minuten
	Alarmierungsplan

Alteingesessene im Dorf	Leistung der Wehr
Altersdurchschnitt in der Wehr	Begegnungen und Schnittpunkte BFW - FFW
Altersstruktur der Wehr	Begeisterung für Feuerwehr geschlechtsspezifisch
Altersstruktur im Dorf	Begründung anderer nicht zur Wehr zu gehen
Anerkennung für die Feuerwehr	Begründung für rechte Einstellungen auf dem Land
Anforderungen an die Feuerwehren	Begründung für rechte Einstellungen in der Wehr
Anreizsysteme	Begründung warum Feuerwehr
Anwerbung durch Wehrführer/Gruppenführer	Begründung warum kein Interesse an Übernahme der Wehrführung
Anzahl der Rechtsradikalen Personen in der Wehr	Behinderung
Ärger über Ignoranz von anderen	Bekleidung
Ärmere Gemeinden vs. Reichere Gemeinden	Bekleidungs Vorschrift
Atemschutzgeräteträger Bart	Belastung durch Einsätze
Atemschutzmasken	Bereitschaft mehr Verantwortung in der Wehr zu übernehmen
Atmosphäre in der Wehr	Berufe der KameradInnen
Aufgabenverteilung nach Geschlecht	Berufliche Tätigkeit für den LFV
Aufklärung über die FFW	Berufsfeuerwehr
Aufwandsentschädigung	Berufsfeuerwehr statt FW
Ausbildung	Berufssoldat kennt Strukturen des Amtes
Ausbildung differenzieren nach groß und klein	Berufstätigkeit
Ausbildung zu umfangreich	Berufstätigkeit als Lehrer bei der Landesfeuerweherschule
Ausflug	Beschaffungen
Ausrückzeit	Bescheidenheit
Ausrüstung	Beschreibung des Alltags bei der Feuerwehr
Außenwahrnehmung der FFW	Bestellungen Ausrüstung/Fahrzeuge
Austritte und Umzüge	Bewältigungsstrategie/Umgang mit Belastung
Austrittsgrund: Abwertung	Bildungsniveau
Austrittsgründe	Bildungsurlaub
Balanceakt Veränderung der Wehr durch Schulungen technische Neuerungen	Bindung zur Bevölkerung
Bauchgefühl, FW ist mein Ding	Bundeswehr
Bedeutung der Zugehörigkeit zur Wehr	
Befehlsstrukturen	
Befriedigung durch gemeinsame gute	

### 3. Ergebnisse

---

Bürgermeister	Eigene Kinder in die Jugendfeuerwehr geschickt
Bürokratie	
Bürokratieabbau	Eigene Kinder machen die Notwendigkeit schneller Hilfe noch deutlicher
Dabeibleiben Disziplinierung, Pflicht	
Dabeibleiben Gruppendynamik	Eigene Offenheit durch Erfahrung vs einsame vorurteilsbehaftete Menschen
Damentoiletten	Eigene Position in der Wehr
Dauer der eigenen Zugehörigkeit	Eigene Rolle in der Wehr
Demokratie	Eigener Migrationshintergrund
Demotivierende Alarmierungspolitik	Eigenes Alter
Der eigene Gewinn an der Feuerwehr	Eigeninitiative
Deutsch-Dänische Kooperationen	Eigenschaften, die benötigt werden
Differenz Ausbildung Jugendfeuerwehr und Alltag Aktive	Eigener Migrationshintergrund (3. Generation)
Differenz Feuerwehr als Erwerbsarbeit und Feuerwehr als Ehrenamt	Eingliedern in eine Gemeinschaft
Differenz zwischen verschiedenen Feuerwehren	Einsatzdichte
Differenzierte Alarmschleifen nach Erfahrung und Belastungsfähigkeit	Einsatzdichte als Hinderungsgrund für Zweitmitgliedschaft
Digitalfunk	Einsatzdichte und Kompetenz der BFW vs FFW
Diskreditierung von Hilfsbereitschaft	Einsatzdichte vs Fusion
Distanz vs Nähe	Einsätze
Diversität der Wehr	Einsatzschilderung
Dorfgemeinschaft	Einstellungen zu Ausländern/Migranten
Dorfgemeinschaft vs Fusion	Eintritt in die FW
Dorfreinigung	Engagement von Kameraden
Durchhalten	Engagierter Wehrführer
Effizienz von Kosten und Maschinen	Erste Frau in der Wehr
Egoismus	Erziehung zur Feuerwehr
Eheleute beide berufstätig als Hindernis für den Beitritt zur FW	Essensklausur Timmendorfer Strand
Eheleute beide in der Wehr - Kinderversorgung Frau	Fähigkeiten von Frauen
Eheleute in der Wehr	Fahrradtour
Ehrlichkeit als Bedingung für funktionierende Heterogenität	Fahrzeuge
Eigene Aufgaben in der Wehr	Familie in der Feuerwehr
	Familienstand: verheiratet
	Faszination Wehr

Faulheit	Bürokratisierung)
Fehlalarme	Führen Wollen
Fehlende Alarmierungen	Führungsstil
Fehler im Einsatz	Funklehrgang
Feuerwehr als Familie	Füreinander da sein
Feuerwehr als Freizeit und Hobby	Fusion = Einsarpotential von Menschen und Ausrüstungen
Feuerwehr als Kulturträger	Fusion = erstmal höhere Kosten
Feuerwehr als loyal und neutral	Fusion = weniger Ehrenamtliche
Feuerwehr als Rückgrat des Dorfes	Fusion der Löschzüge
Feuerwehr als schlagkräftigste Rettungsorganisation	Fusionen der Freiwilligen Feuerwehr
Feuerwehr als soziales Netzwerk	Fusionen der Freiwilligen Feuerwehr
Feuerwehr als soziales Netzwerk in verschiedene gesellschaftliche Bereiche	Fusionierung = mehr Einsätze
Feuerwehr als Spiel und Abenteuer	Feuerwehr als einzige Jugendarbeit
Feuerwehr und (Kommunal)Politik	Feuerwehr ist Bürgerpflicht
Feuerwehrball	Gaffer
Feuerwehrfest	Gaffer und Angreifer
Feuerwehrhelden	Geflüchtete
Fleiß und Intelligenz	Geflüchtete in der Wehr
Flucht	Geflüchtete kennen Not und würden gern Bürgerpflicht wahrnehmen
Frauen in der Wehr	Gegängelt werden
Frauenfeindlichkeit bei den Alten	Gegenseitiges Helfen
Frauenfeindlichkeit durch Außenstehende	Geld/Finanzen
Frauenfeindlichkeit in der Wehr	Gemeinde
Freizeit mit den KameradInnen	gemeinsames Landleben vs anonymes Stadtleben
Freude am Fahren der Fahrzeuge im Einsatz	Gemeinschaft als Hinderungsgrund für die Zweitmitgliedschaft
Freude am Feuerwehrdienst	Gemeinschaftsorientierung
Freude am Lernen	Gerätehaus als Gemeindehaus
Freude am Theoretischen	Geschlechtsspezifische Erziehung und Feuerwehr
Freude an der Dankbarkeit anderer	Gesellschaftliches Miteinander
Freude an der Entwicklung des Nachwuchses	Gewalt gegen Rettungskräfte
Freundschaften	Gleichstellungsperspektive Geschlecht
Früher vs. Heute	
Früher vs. Heute (Professionalisierung und	

### 3. Ergebnisse

---

Gleichstellungsperspektive Integration von Ausgegrenzten	Jugendfeuerwehr
Grillfest	Jugendfeuerwehr Geschlecht
Großbrand	Jugendfeuerwehr Hobby
Großschadenslagen	Jugendfeuerwehr und Partizipation
Grundausbildung	Jugendfeuerwehr Verbleib
Gründe für den Nicht-Wechsel zur wohnortsansässigen Feuerwehr	Kameradschaft
Gründe für Nicht-Verbleib in der Feuerwehr	Kameradschaftskasse
Hauptamtliche bei der Feuerwehr	Kameradschaftskassen
Heißdrüsen	Kameradschaftspflege
Helfersyndrom	Kassenführer/in
Herausforderungen für die Feuerwehr	Katastrophenalarm
Heterogenität der Wehr als Gewinn	Katastrophenfall
Heterosexualität	Katastrophenschutz
Heterosexuelle Männer	Keine Klassen, sondern Engagement zählt
Hierarchie	Kinderfest
Hierarchisierung von MigrantInnen	Kinder (eigene) in der Feuerwehr
Hilfsbereitschaft	Klischees zur Feuerwehr
Hobby	Kommunikation
Hoheitliche Aufgaben/Führungszeugnis	Kommunikationsstil und Ausbildung
Homosexualität vs. Konservatismus	Kommunikation unter Männern auf dem Land
Im Einsatz das richtige tun können	Kompetenzfragen Berufsfeuerwehr - FFW
Individualisierung	Konflikt Finanzen
Individualisierung vs. Gemeinschaftsorientierung	Konflikt mit der Gemeinde: Finanzen vs. Pflichtwehr oder Fusion
Integration von Geflüchteten	Konflikte Gemeinde
Interesse an Einsatzstrategien	Konflikte Gemeindeführung wg. Zuständigkeitsbereich
Interesse bereits als Kind	Konflikte innerhalb der Wehr
Irgendwer muss es haltmachen	Konflikte mit der Gemeinde wg. Ausrüstung
Jeder wird gebraucht	Konfliktpunkte Berufsfeuerwehr - Freiwillige Feuerwehr
Jugend	Konkurrenz der Wehren
Jugend pro Fusionierung	konservatives bis rechtes Landleben vs. migrationsfreundliches Stadtleben
Jugendarbeit	Konservatismus
Jugendarbeit als Konkurrenz zur Feuerwehr	



Kontaktaufnahme mit der FW bei Interesse	Mitgliedermangel
Körperliche Belastbarkeit	Mitgliederwerbung
Kosten/Nutzen	Mitgliedschaft in alter Wehr trotz Umzug
Krankenschwester vs starke Männer mit Manschetten	Motiv: Feuerwehrtechnik
Kriegsdienstverweigerung	Motiv: Freude an der persönlichen Herausforderung durch Einsätze und Übungen
Krisenintervention	Motiv: Helfen-Wollen
Kritik an Theorie-Praxis Verhältnis in der Ausbildung	Motiv: Helfen-Wollen/Feuerwehrtechnik/Brandschutz vs Gemeinschaftsorientierung und Feste
Kritik an Wehrführer oder Bürgermeister als Grund nicht in die Wehr einzutreten	Motiv: Anerkennung
Landesfeuerweherschule	Motiv: Etwas für die Gesellschaft tun
Landwirte	Motiv: Etwas für die Gesellschaft/Gemeinschaft tun
Lange Verbundenheit zur Heimatfeuerwehr	Motiv: Feuerwehr gestalten
Leichtsinnigkeit	Motiv: Integration und Vernetzung im Dorf
Leistungsorientierung	Motiv: Voyeurismus / Begeisterung für Brände und Einsätze
Leistungsspanne	Motivation
Leitstellen	Mütter in der Feuerwehr
Lerneffekte aus der Feuerwehr für andere Bereiche	Nachwuchsgewinnung
Macher vs. Mitläufer	Narration: Feuerwehr ist Querschnitt der Gesellschaft
Mädchen für alles	Neubaugebiet - Die Zugezogenen
Man bekommt viel zurück	Nicht-Zugehörigkeitsbegründung Anderer
Mangelnde Ausrüstung im Einsatz	Nichts über Rechte sagen wollen
Mangelnde Wertschätzung durch Fremde	Offenheit für Menschen mit Migrationshintergrund und Frauen in der Wehr
Mangelndes Engagement Anderer	Öffentlicher Dienst
Männer als Kavaliere	Öffentlichkeitsarbeit der Feuerwehr
Mein Dorf, mein Feuer	Osterfeuer
Meinung des Ehepartners zur Zugehörigkeit zur Wehr	Paare in der Feuerwehr
Melden macht frei	Parkplätze für Einsatzkräfte
Menschen mit Behinderung in der Wehr	Passive Mitglieder
Menschen mit Migrationshintergrund in der Wehr	Personalmangel
Menschen/Eigenschaften die (nicht) gebraucht werden	
Militaristen	

### 3. Ergebnisse

---

Personalsituation Landesfeuerweherschule	Schnelligkeit statt Sicherheit
Persönlichkeitsbildung	Schwule/Lesben in der Wehr
Persönlichkeitsrechte	Selbsterlebnis als "nette Truppe"
Pflichtwehr	Selbstkonstruktion: friedfertig und hilfsbereit
Polen und Russen als Erntehelfer	Selbstkonstruktion: ruhig und besonnen
Politische Einstellungen	Selbstkonstruktion: wertschätzend und engagiert
Polizei	Selbstkonstruktion: Offenheit für Menschen, die anders sind
Positives Außenbild statt Problematisierung des Mangels	Sensibilität im Umgang mit verschiedenen belastbaren KameradInnen
Pragmatismus	Sicherstellen des Brandschutzes
Problem mit großen Distanzen	Situation auf der Insel
Problemlösestrategien	social media
Professionalisierung	Soziales Miteinander
Professionelle Jugendfeuerwehr vs alte Chaosfeuerwehr	Sportverein oder Feuerwehr
Qualität der Feuerwehrübungen	Sprachdefizite als Integrationshindernis
Qualität der kleinen Dorfwehren vs Fusionen	Stammtischparolen
Rambotypen	Stärke der Wehr
Rassismus im Dorf aber nicht in der Feuerwehr	Stimmung in der Wehr
Räumliche Distanz vs gesellschaftliche Verantwortung	Stimmung in der Wehr wg Konflikten mit Gemeinde wg Mitteln
Rechte Äußerungen in der Feuerwehr	Studium vs Wehr
Rechte integrieren in die Feuerwehr	Stützpunktwehr
Rechter Wehrführer	Suche nach Sündenböcken
Rechter Wehrführer aber kompetentes Fachwissen	Supermänner
Rechtsextremismus	Tagesbereitschaft/Tagesalarmierbarkeit
Rechtsradikale Positionen in der Wehr	Tannenbaumverkauf
Reichsbürger	Teamplayer
Relativierung des Zeitaufwandes	Technikorientierung
Rettungsgassen	Technische Hilfe
Roter Hahn (Leistungsbewertungen)	Technische Hilfe als Belastung
Rücksicht	Teil einer Gruppe werden
Schlafdörfer	Territoriales Denken vs Fusion
Schneekatastrophe	Todesfall Marne
	Tödlicher Unfall

Tradition in die Feuerwehr zu kommen: Feuerwehr als Dorftradition	Unter-/Einordnung in ein hierarchisches System
Tradition in die Feuerwehr zu kommen	Unterbrechung der Zugehörigkeit zur Feuerwehr
Tradition in die Feuerwehr zu kommen: Feuerwehr als Familientradition	Unterstützung durch Nachbarn
Tradition in die Wehr zu kommen: Jugendfeuerwehr	Unwissenheit über Ehrenamt
Transparenz	Väter
Traumabklärung	Verantwortung für Einsatz und Unversehrtheit der Feuerwehrleute
Truppmannkurs	Verantwortungsgefühl
Überforderung, zunehmende Komplexität und Extensivierung	Verantwortungsgefühl vs. Hobby
Übertritt Jugendfeuerwehr – Aktive	Verdichtung der Arbeitsbelastung aufgrund weniger aktiver Mitglieder
Übung vs Ausbildungsinhalte	Vereinbarkeit Arbeitgeber
Übungsdienste	Vereinbarkeit Erwerbsarbeit und Feuerwehr
Umgang mit „dummen Sprüchen“ beim Einsatz	Vereinbarkeit Erwerbsarbeit und Leitungsfunktion
Umgang mit Belastung im Einsatz	Vereinbarkeit Familie und Leitungsfunktion
Umgang mit Dankbarkeit	Vereinbarkeit Familie und Feuerwehr
Umgang mit Frauenfeindlichkeit	Vereinbarkeit Kinder und Feuerwehr
Umgang mit Konflikten in der Wehr	Vereinbarkeit Liebesbeziehung und Feuerwehr
Umgang mit Rechten in der Wehr	Vereinbarkeit Schule und Feuerwehr
Umgang mit Stammtischparolen	Vereinheitlichung
Umgangston BFW – FFW	Verbleib der Jüngeren
Umzug als (temporärer) Verlust der Bindung zur Feuerwehr	Vergleich Feuerwehren in verschiedenen Bundesländern
Ungeduldiges Warten, bis man endlich in die Feuerwehr konnte	Vergleich Schule – Feuerwehr
Uniform als Symbol für Hierarchie	Verlässlichkeit
Uniform tragen	Vermischung Politik und Feuerwehr-Zugehörigkeit
Uniform und Autorität	Vernetzung im Dorf durch die Feuerwehr
Uniformierung der Differenz	Vernunftsentscheidung Fusion
Unkenntnis als Begründung für Rassismus	Verstecken der Übungen, um im Ort nicht zu stören
Unklarheit, was einen beim Einsatz erwarten wird	Verteilung neuer Mitglieder durch den Vorstand
Unsicherheit der Männer durch Anwesenheit von Frauen	

### 3. Ergebnisse

---

Verwaltungsaufgaben	Werteverfall
Verwechslung FFW – BFW	Wertschätzung
Verweigerung von Tätigkeiten im Dorf, die neben dem Brandschutz oft von Feuerwehren übernommen werden	Wertschätzung für die eigene Tätigkeit in der Feuerwehr
Vorschriften	Wertschätzung und Anerkennung erfahren
Wachpraktikum bei der BFW	Wettbewerbe
Wachsende Feuerwehr	Widersetzungen gegen Vorschriften
Wandel (Demographie und Werte)	Widerspruch Vereinheitlichung vs Bürokratieabbau
Wandel Demographie	Wohlfühlen
Wandel der Dorfgemeinschaften früher vs. heute	Wohlstand und Abwesenheit von echter Not
Wandel der Erwerbsarbeit	Wohnen im Gerätehaus
Wandel der Gesellschaft	Wunsch für die Feuerwehr
Wandel der Infrastrukturen auf dem Land/der Insel	Zeitaufwand
Wandel in der Kommunikationstechnik - Ermöglichung dorfübergreifender Feuerwehren	Zeitmangel als Argument nicht in die Feuerwehr einzutreten
Wandel Landflucht	Zentralisierung
Wechsel der Feuerwehr nach Konflikten	Zugang zu den neuen KameradInnen
Wechsel der Feuerwehr nach Umzügen	Zugehörigkeitsbegründung
Wegzug des Nachwuchses	Zugehörigkeitsgefühl
Wehrersatzdienst Feuerwehr	Zugezogene
Wehrführer absetzen	Zukunft
Wehrführer politisch rechts	Zukunftsorientierung und Veränderung
Wehrführung – Job den niemand machen will	Zurückstellen von Befindlichkeiten im Einsatz
Wehrführung früher: Idealbild	Zusammenarbeit verschiedener Wehren im Einsatz
Wehrführung vs Nachwuchsgewinnung	Zusammengehörigkeit
Weibliche Rollenzuschreibung	Zusammenhalt
Weltoffenheit	Zusammensetzung der Wehr: Geschlecht
	Zweckgebundenheit von Freundschaften
	Zweitmitgliedschaft

Diese hier dargestellte Menge und Vielfalt an Themen kann nicht im Einzelnen wiedergegeben werden, sondern muss im Rahmen dieser Studie zur Beantwortung der Forschungsfrage verdichtet und selektiv ausgewertet und zusammengefasst werden. Die Häufigkeiten der Nennungen und die

Verdichtung der Kodes zu komplexeren Kategorien (Kode-Familien und deren Abstraktionen) ermöglichen das Herausarbeiten von zentralen Themen, die im Zusammenhang mit der Fragestellung der Studie stehen.

### 3.3 Bindekräfte, Konflikte und Diversität in der Freiwilligen Feuerwehr

In den Interviews erzählen die Interviewpersonen ihren jeweiligen Weg in die Feuerwehr und begründen, warum sie teilweise über Jahrzehnte hinweg, trotz Umzügen oder Ansprüchen aus der Erwerbsarbeit und der Familie immer noch gerne diesem Ehrenamt nachgehen. Neben der Auseinandersetzung mit den Motiven für die Zugehörigkeit zur Feuerwehr sind in dieser Studie vor allem solche Narrationen von Interesse, mit denen sich das Bild von der Freiwilligen Feuerwehr sowie die Gründe für das Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr rekonstruieren lassen. Darüber hinaus sind die zentralen Konflikte innerhalb und außerhalb der Feuerwehren von besonderem Interesse, sofern sie Fragen von Demokratie und Diversität berühren.

#### 3.3.1 Grundorientierungen und Motive

Die Bindekräfte an die Freiwillige Feuerwehr sind durch die Motive für das Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr erkennbar. Diese Motive sind der Grund dafür, warum die befragten Menschen überhaupt ihre Zeit und ihre Energie in ein solches – teilweise sehr zeitintensives – Ehrenamt investieren. Die Motive beschreiben allerdings nicht nur den Grund des Eintritts, sondern auch den Grund des Dabei-Bleibens. Sie sind die Bindekräfte, durch die es gelingt, teilweise über Jahrzehnte ein intensives Band zwischen der Organisation Feuerwehr und den Mitgliedern zu knüpfen, das auch trotz widriger Lebensumstände oder Umzügen, Abwesenheiten durch Ausbildung und Studium oder Gründung von Familien einen hohen Grad an Verbindlichkeit herzustellen vermag.

Insgesamt lassen sich 14 Motive in den Interviews identifizieren, aufgrund derer die Interviewpersonen entweder Mitglieder geworden sind oder immer noch aktiv dabei sind:

1. Motiv Anerkennung
2. Motiv Abenteuerlust
3. Motiv Bürgerpflicht
4. Motiv Begeisterung für Brände und Einsätze/Voyeurismus
5. Motiv Eigenen Brand erlebt
6. Motiv Etwas für die Gesellschaft/Gemeinschaft tun wollen
7. Motiv Familientradition

8. Motiv Zugehörigkeit
9. Motiv Freude an persönlicher Herausforderung durch Einsätze und Übungen
10. Motiv Feuerwehrtechnik
11. Motiv Feuerwehr gestalten
12. Motiv Helfen Wollen
13. Motiv Integration und Vernetzung im Dorf
14. Motiv Mit Menschen arbeiten

Diese Motive wurden mittels selektiver Kodierung der qualitativen Interviews und unter Berücksichtigung der quantitativen Daten in vier Grundorientierungen zusammengefasst. Die ersten beiden Grundorientierungen beziehen sich auf soziale und kulturelle Aspekte, die letzten beiden Grundorientierungen auf konkrete Brandschutzmaßnahmen und -übungen sowie auf das Thema technische Hilfe:

1. *Grundorientierung Verantwortung*  
Motive: Eigenen Brand erlebt, Etwas für die Gesellschaft tun, Feuerwehr gestalten, Verantwortung im Gemeinwesen übernehmen, Bürgerpflicht  
Feuerwehr als: Kulturträger, Rückgrat des Dorfes, Schlagkräftige Rettungsorganisation
2. *Grundorientierung Zugehörigkeit*  
Motive: Anerkennung, Etwas für die Gesellschaft/Gemeinschaft tun wollen, Helfen Wollen, Integration und Vernetzung im Dorf, Mit Menschen Arbeiten, Familientradition  
Feuerwehr als: Familie, soziales Netzwerk, Gemeinschaft
3. *Grundorientierung Feuerwehrtechnik*  
Motive: Freude an persönlicher Herausforderung durch Einsätze und Übungen, Begeisterung für Feuerwehrtechnik  
Feuerwehr als: Freizeit und Hobby, Schlagkräftige Rettungsorganisation
4. *Grundorientierung Abenteuerlust*  
Motive: Abenteuerlust, Begeisterung für Einsätze und Brände, Freude an persönlicher Herausforderung durch Einsätze und Übungen  
Feuerwehr als: Freizeit und Hobby, Spaß und Spiel, Abenteuerspielplatz

Die Interviews aber auch die quantitative Erhebung zeigen, dass meist mehrere dieser Grundorientierungen in einer Person vorhanden sein können, es sich also um eine vorwiegend analytische Trennung handelt. So stimmen 88% der Teilnehmenden am Online-Fragebogen solchen Fragen zu, die auf die Grundorientierung der Zugehörigkeit verweisen. Die Begeisterung für Feuerwehrtechnik teilen 78%, die Abenteuerlust 50% der Befragten.

Wie nah diese Grundorientierungen bisweilen beieinander liegen bringt Michael recht anschaulich auf den Punkt:

*„Es macht Spaß, also man hat viel auch mit Menschen zu tun. Man hat viel auch mit Technik zu tun irgendwie und vor allem Dingen man macht was Sinnvolles. Ja, also man, man, man hilft. So und ja das macht Spaß.“ (Michael, Interview 23: 40-42)<sup>10</sup>*

### 3.3.1.1 Grundorientierung Verantwortung

88% der Befragten insgesamt, 89% der Führungskräfte, 88% der Männer und 91% der Frauen geben an, dass sie sich gerne für die Gemeinschaft engagieren und dies mit einer der Gründe war, warum sie in die Feuerwehr eingetreten sind. Nur 3% der Frauen und 2% der Männer geben an, dass dieses Interesse am Engagement für die Gemeinschaft kein Grund für den Eintritt in die Feuerwehr gewesen sei. Diese Orientierung an dem Thema Verantwortung und der Erwähnung von bürgerlichen Pflichten sind in nahezu allen Interviews deutlich geworden. So beschreibt etwa Manfred, dass er auch so erzogen worden sei, dass es selbstverständlich sei, sich für Menschen in Not zu engagieren:

*„Und im Grunde genommen war das dann so, mit 16, 17 (räuspern) war das so, dass es so ist, ist man von zu Hause auch so erzogen worden. Das ist so ein bisschen, für mich auch=eine Art Bürgerpflicht. Äh das ist ne ganze freiwillige Geschichte und wenn einer mal in Not sitzt, dass man den dann einfach hilft. Das ist eigentlich ein Stück Selbstverständlichkeit. So hab ich das äh aufgefasst und so sehe ich das im Grunde genommen auch heute noch.“ (Manfred, Interview 12: 7-15)*

Ganz ähnlich argumentiert auch Paul, der betont, dass Brandschutz eine wichtige und verantwortungsvolle Aufgabe aller in einer Gemeinschaft sei. Diese Verantwortung zu übernehmen sei notwendig, legitim sei allerdings auch, dass sie solange aufgeschoben werde, bis beispielsweise eine Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen sei:

*„Zur Feuerwehr bin ich gekommen, ähm dadurch, dass ich eigentlich immer schon ähm der Überzeugung war dass Brandschutz natürlich wichtig ist und dass in unserer Gemeinschaft, ähm ja auch für solche Dinge die Gemeinschaft zusammenstehen muss. Das ähm hat sich dann so entwickelt, dass ich ähm nachdem ich hier auf der Insel groß geworden bin, dann über mehrere Jahre auch ähm zum Studium auswärts war und ich aber. Und da hat sich auch die Gelegenheit auch nicht so ergeben. Da waren auch andere Dinge in der Ausbildung wichtiger und dann habe ich immer gesagt, wenn ich irgendwo sesshaft werde, dann gehe ich in die Feuerwehr.“ (Paul, Interview 17: 4-11)*

Paul unterstreicht aber auch, dass es nicht nur eine rein freiwillige Geste sein könne, sich in der Feuerwehr zu engagieren, sondern dass es eigentlich eine Bürger\*innenpflicht sei – insbesondere eine Pflicht für diejenigen, die jung und leistungsfähig sind:

*„Ähm, ja wenn man dann, ähm jung ist und im leistungsfähigen, körperlich leistungsfähigen Alter ist, dann ist es eigentlich auch angezeigt da mit zu machen.“ (Paul, Interview 17: 44-45)*

Paul betont, dass diese Verantwortung gerade auf dem Lande besonders wichtig sei, da nur das Ehrenamt die Aufgaben bewältigen könne, die in der Fläche bestünden:

---

<sup>10</sup> Alle Interviews wurden lautgetreu transkribiert (Transkriptionsregeln siehe Anhang).

### 3. Ergebnisse

---

*„Und es gibt ja gar keine andere Chance. Auf em, auf=dem Lande sind ja die Feuerwehren die einzige schlagkräftige Einheit, ähm im Katastrophenschutz, die auch flächendeckend überall verfügbar ist. „Das gibt’s ja sonst gar nicht anders. Und wenn man das erlebt auf dem Lande, wenn irgendwo was los ist, ähm nicht nur Brandeinsätze, auch Verkehrsunfälle oder irgendwelche andere Katastrophen wettertechnischer Art. Keller abgedeckt, ähnliche Scherze. Also wer machts?“ (Paul, Interview 17: 35-41)*

In den Interviews werden diese Perspektiven an vielen Stellen formuliert – ein Ehrenamt, das zwar freiwillig übernommen wird, für dessen Ergreifung aber zugleich eine gesellschaftliche Pflicht und Notwendigkeit bestehe. Aufgrund dessen wird auch immer wieder Unverständnis darüber geäußert, dass andere Menschen diese Pflicht nicht erfüllten, sondern andere Prioritäten setzten. Insbesondere denjenigen Menschen, die in die Dörfer zugezogen sind, wird diese mangelnde Verantwortungsübernahme zugeschrieben. Für die Interviewpersonen selber kann das allerdings nicht bestätigt werden, da einige davon berichten, selbst Zugezogene zu sein und sie dennoch aktiv in den Freiwilligen Feuerwehren sind:

*„Ähm, dass der Nachwuchs bleibt, also hier auf dem Land geht das noch relativ, wir haben kein Neubaugebiet, also es gibt ja viele Gemeinden, die Neubaugebiete haben und wenn ich irgendwo hinkomm, frag ich den Bürgermeister immer oder auch den Wehrführer „Wie viel Leute habt ihr aus den Neubaugebieten?“ In der Regel keinen. Die ziehen auf’s Land, weil’s billig ist, die wollen mit den Landleuten nichts zu tun haben, sie meckern rum, wenn es jetzt so ist wie jetzt, wenn’s 'n bisschen nach Gülle stinkt. Der Dünger muss in den Boden, das nutzt alles nichts, auch wenn das nicht nach Blumen riecht, ähm ja.“ (Jürgen, Interview 5: 290-297)*

Die hier adressierten Menschen aus den „Neubaugebieten“ werden als die Anderen konstruiert, die nicht zu der eigentlichen Dorfgemeinschaft dazugehören. Sie seien diejenigen, die nur die angenehmen Seiten des Landlebens erleben wollten, aber nicht zugleich auch die Pflichten wahrnahmen. Jürgen ist selbst ein Zugezogener, hat sich aber u.a. durch die Aktivitäten in der Feuerwehr in die Gemeinschaft integriert. Hier funktioniert die Zugehörigkeitskonstruktion in besonderer Weise, da man sich durch das eigene Feuerwehrensengagement besonders von den anderen Zugezogenen abgrenzt. Anders Andreas, der im Dorf groß geworden ist, und aus dieser Position heraus das mangelnde Engagement der Zugezogenen im „Neubaugebiet“ thematisiert:

*„Und die Gemeinschaft war früher besser im Dorf. Heute das ist, ja. (...) Wir haben da oben unser Neubaugebiet „Oh Feuerwehr ohohoh. Da muss der Bürgermeister bei uns erstmal teeren!“ Und ich so „Was hat das eine mit dem anderen zu tun?“. Näh? Ich sag wat, bei der Brennung und kommt keiner, hast auch ein Problem, oder wat oder? Das interessiert die gar nicht.“ (Andreas, Interview 9: 102-106)*

Andreas verweist hiermit auch darauf, dass sich die Dorfstrukturen zunehmend ändern – er thematisiert den demographischen Wandel und die damit verbundenen Probleme für die Freiwillige Feuerwehr und die Dorfgemeinschaften insgesamt.



### 3.3.1.2 Grundorientierung Zugehörigkeit

86% der Befragten insgesamt und sogar 91% der befragten Führungskräfte geben an, dass sie an der Feuerwehr schätzen, dass sie dort Gemeinschaft erleben können. Diese Gemeinschaft ist auch ein nicht unerheblicher Grund, weshalb sie überhaupt in die Feuerwehr eingetreten seien:

*„und ich hab' gedacht, irgendwie möchte ich auch was so für die Gemeinschaft machen. Joa und dann bin ich 2005 @in die Feuerwehr eingetreten@.“ (Susanne, Interview 1: 3-5)*

Und weiter beschreibt Susanne, was diese Zugehörigkeit zur Gemeinschaft so besonders macht:

*„Ist vielleicht meine soziale Einstellung, ich bin @Krankenschwester@ @(..)@ Das ist und wenn man hier so herzieht, ja entweder man schottet sich ab, man lebt so für sich alleine oder aber man entscheidet sich eben doch so'n bisschen aktiv am Dorfleben teilzunehmen und wir haben durch unsere Grundstücksverkäufer, die eben schon in 5. oder 6. Generation drüben den Hof bewirtschaften 'n bisschen 'ne Einführung gekriegt, sprich Dorfreinigung ist dann und dann, da geht man hin, da ist man dabei. Strandreinigung und so, sagten ja, es ist einfach, es ist 'n soziales Miteinander mehr hier, es ist halt nicht so anonym wie in der Großstadt und, und einfach auch so'n bisschen unseren Einstieg hier zu bekommen und ich muss sagen, es ist auch sehr schön, also ich, ich kenn fast alle aus'm Dorf, nicht? Dadurch so, ja, man kennt sich, man weiß, wenn irgendwie wirklich Not am Mann ist, dann kann man auch sagen: "Mensch, ne, kannst du mal mit deinem Trecker kommen oder ne, ich brauch mal jetzt die und die Hilfe." Dass, dass ja, Miteinander einfach auch 'n bisschen lebt so, so, was Anderes als in Stadt<sup>11</sup>, wo man dann so anonym vor sich hinlebt.“ (Susanne, Interview 1: 70-82)*

Susanne verweist hier auf ihre soziale Einstellung, die sie als Krankenschwester mitbringt, und die notwendig für eine funktionierende Gemeinschaft sei. Der Schwerpunkt liegt hier auf dem sozialen Gefüge des Miteinanders, das hier als das Andere des Stadtlebens konstruiert wird. Die Menschen auf dem Dorf stehen eben zusammen, sind nicht anonym, sie kennen sich alle. Die Teilnahme am Dorfleben und dadurch die Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft kann durch das Engagement hergestellt werden. Das begrenzt sich dann nicht auf die Tätigkeiten bei der Feuerwehr, sondern entsteht und festigt sich auch durch gemeinschaftliche Dorfkaktionen, wie der kollektiven Dorf- und Strandreinigung. Hier verbinden sich die Themen der Verantwortungsübernahme mit dem Zugehörigkeitsgefühl. Zugleich profitiere man auch von dieser Zugehörigkeit, wenn man selbst einmal Hilfe und Unterstützung benötige und dann auf die anderen Mitglieder der Gemeinschaft zählen könne. Dieses Austauschverhältnis der gegenseitigen Unterstützung in einem konkreten Sozialraum ist ein zentrales Motiv in zahlreichen Interviews. Hier wird auch deutlich, dass das Engagement für die Feuerwehr eben nicht nur ein Dienst an der Gemeinschaft ist, sondern darüber hinaus auch ein Eigengewinn für die Engagierten bedeutet.

Auch Thomas formuliert diese Besonderheit, dass durch das Engagement in der Feuerwehr die Integration in die Dorfgemeinschaft besonders gut gelinge. Er betont, dass es ein besonderer Wert sei, durch die Tätigkeit in der Feuerwehr dann auch das ganze Dorf kennen zu lernen:

---

<sup>11</sup> Alle Personen und Städtenamen wurden anonymisiert und pro Interview durchnummeriert.

### 3. Ergebnisse

---

*„Das ist was Tolles Feuerwehr. Also das Gute ist du kennst ja auf einen Schlag das ganze Dorf. Das ist zum Beispiel sowas ähm, was die Leute unterschätzen, welche Vorteile das bringt. Ähm, gerade, wenn man zuzieht irgendwie“ (Thomas, Interview 16: 1262-1268)*

Wie nah die Zugehörigkeitsorientierung und die Verantwortungsübernahmeorientierung beieinander liegen, beschreibt Klaus, der ebenfalls als Zugezogener in die Feuerwehr eingetreten ist. Bei ihm stand die Zugehörigkeitsorientierung im Vordergrund, die dann erst im Laufe der Zeit auch zu einem Thema der Verantwortungsübernahme geworden ist:

*„Ja, wie gesagt, ich hab's damals zum Teil gemacht, um besser in die Dorfgemeinschaft reinzukommen, weil ich ein Auswärtiger bin und jetzt sehe ich das letztendlich so, es ist auch 'n bisschen Verpflichtung. Man muss der Gemeinschaft auch 'n bisschen was zurückgeben. Und heutzutage ist ja, ist ja doch groß-, größtenteils so, je größer die Orte werden, desto anonym ist das, ne? Diese Änderung, die rückt auch inzwischen in die, in die kleineren Dörfer. Also es gibt hier auch im Ort Leute, ja, die hat man noch nie gesehen.“ (Klaus, Interview 2: 111-116)*

Beschreibt Susanne sich als sozialer Typ, beschreibt sich Mirko als geselliger Typ, der die Gemeinschaft schätzt:

*„Und ähm ich bin relativ gesellig, geselliger und und und gemeinschaftlicher Typ. Ich hab auch einen Sinn für Gemeinschaft. Ähm sicherlich irgendwo auch ein kleines Helfersyndrom und da passte es dann in der Feuerwehr halt schon relativ gut da irgendwie reinzugehen und deswegen hab ich sicherlich in den ersten Jahren so viele Lehrgänge gemacht um eben für mich auch soweit möglichst breit aufgestellt zu sein.“ (Mirko, Interview 6: 223-228)*

Und weiter führt Mirko aus, dass er eben auch für diese Gemeinschaft etwas tun möchte:

*„Ähm das war letztlich meine Intention, dass ich schon für die Gemeinschaft etwas mehr tun kann, als nur Steuer zu bezahlen und deswegen habe ich halt gesagt ähm das ich dann eben Mitglied in der freiwilligen Feuerwehr werde“ (Mirko, Interview 6: 240-242)*

Gemeinschaft bedeutet den Interviewpersonen viel und macht ihnen auch Spaß – es bereichert ihr Leben:

*„Ja den Schnack den man, in den Übungsabenden machen, äh die Leute anleiten. Ich bin ja, äh das bringt eben Spaß und äh. Und das muss man den anderen Leuten ja auch beibringen. So wie es in der Feuerwehr. Wenn dann mal ein Neuer kommt, oh sollt man nicht ein schöner Schnackabend gehabt, näh? Nach der Übung sitzen wir immer und schnacken einen Augenblick. (Andreas, Interview 9: 240-247).*

Anna bezeichnet die Feuerwehr sogar als Familie – nicht nur weil sie mit der Feuerwehr groß geworden sei und dann schließlich dort auch ihren Ehemann kennen gelernt habe, sondern darüber hinaus auch als gesamte Struktur:

*„Also es war halt 'n total schönes Hobby, was bei mir auch nicht immer wirklich Hobby ist, sondern irgendwie Teil des Lebens und die Feuerwehr ist einfach auch 'n Teil meiner Familie, also sowohl praktisch als auch übergeordnet und ähm ja, das ist halt so'n zweites Wohnzimmer“ (Anna, Interview 3: 486-489)*

Auch hier überwiegt die Gemeinschaftsorientierung und zeigt, dass Engagement in der Feuerwehr nicht nur Pflichterfüllung bedeutet, sondern auch einen Hobbycharakter haben kann und damit insbesondere auch soziale Interessen erfüllt. Ähnlich beschreibt auch Nils die Feuerwehr als seine zweite Familie, die immer auch nach Umzügen und dann erfolgten Eintritten in die jeweilige Feuerwehr am neuen Wohnort für ihn dagewesen ist:

*„Na, das ist man könnte sagen eine zweite Familie. Ähm also dieses ähm oberste Wort der Feuerwehr sich halt gegenseitig zu helfen. Ähm, das erlebe ich also dann zum einen in den Einsätzen, in den Diensten, die wir hier bei uns in der Feuerwehr machen. Aber ich hab zum Beispiel vor fünf Jahren auch ne größere ähm Operation an der Schulter gehabt und konnte daraufhin meinen derzeit ausgerückten, ausgerückten Beruf als Busfahrer nicht mehr ausüben und kriegte ne Umschulung finanziert. Und das war ne Sache von, ja im Endeffekt von wenigen Stunden. Ich hab dann bei Facebook einmal kurz eingetragen, Leute ich such was für ne Umschulung, wer hat Ideen? Und dann kam aus Altenholz, aus Stadt2, ähm aus dem Hamburger Speckgürtel kamen überall Angebote. So nach dem Motto, bewirb dich mal hier, sag du kennst mich und das ging also innerhalb von wenigen Tagen dann letztlich, dass ich das dann inklusive Eintragung bei der Steuerberaterkammer dann die Ausbildungsrolle alles geregelt hatte. Also es war nicht mal eine Woche und ähm, also selbst der, ähm der Vermittler von der Rentenversicherung, der das damals zu betreuen hatte, der hatte sich an meinen Namen noch nicht gewöhnt und dann war ich auch schon wieder raus aus der Kartei. Und das ist ebenso ne Sache, ähm man gibt ne ganze Menge rein, aber man kriegt auch unheimlich viel zurück. Und ähm, von daher also das Bild zweite Familie, das passt glaube ich ganz gut.“ (Nils, Interview 20: 111-128)*

Das Aufrufen des Bildes der Familie zeigt die besondere und auch lebenslange Verbundenheit mit der Organisation Feuerwehr und den mit der Feuerwehr verbundenen Menschen. Zugleich kann die Metapher der Familie auch verstanden werden als subjektive Interpretation einer Gemeinschaft, die über die konkreten Personen hinaus als Struktur für die Mitglieder da ist. Darüber hinaus steht das Bild der Familie auch für ein gewisses Maß an Ähnlichkeiten, wie Familien sie eben mitbringen, und an Verbindlichkeit – auch bei Differenzen.

Dieses Miteinander sehen manche nicht nur durch Desinteressierte im Dorf gefährdet, sondern auch gefährdet durch die Nutzung von *social media*:

*„Ich schreib auch Mails, aber ich, ich beobachte ja einige Kameraden nach dem Dienst, sitzt man nochmal zusammen, isst zusammen ne Wurst, trinkt nochmal ne Cola oder ein Bier. Einige sitzen da wirklich nur noch mit ihren Smartphone, posten irgendwas, schreiben irgendwas. Ähm da müssen wir so ein bisschen aufpassen, @dass, dass die Kommunikation bleibt. Dass man miteinander redet, nicht übereinander schreibt, sondern miteinander redet. Ähm, das darf nicht passieren, dass das einschläft. Die Kommunikation, das Miteinander, die Kameradschaftspflege sag ich mal. Dass man zusammen aktiv was macht und sich nicht nur noch über irgendwelche Gruppen kommuniziert. Das ist nicht förderlich.“ (Karsten, Interview 19: 669-681)*

Über diese Abgrenzung von *social media* wird die Bedeutung der direkten Kommunikation und damit des unmittelbaren Anerkennungs- und Austauschverhältnisses für viele Feuerwehrleute als der „richtige“ Modus der Integration betont. Zugehörigkeit muss demnach persönlich und direkt erfolgen – möglicherweise kein Zufall, dass diese Sorge hier von einer Person im Alter von über 50 Jahren formuliert wird, wohingegen diese Sorge bei den Interviews mit den Jüngeren, die als *digital*

*natives* gelten, nicht aufgetaucht ist. Die Herstellung und das Halten von Zugehörigkeit kann möglicherweise von Jüngeren viel selbstverständlicher auch medial hergestellt werden und ergänzend zum direkten Kontakt funktionieren.

Diese Grundorientierung der Zugehörigkeit, also der Wunsch, sich mit anderen in der direkten Umgebung zu verbinden, Austauschverhältnisse und Verbindlichkeit zu erleben und dadurch soziale Anerkennung zu erhalten, ist ein großer Motivator, von dem die Organisation Freiwillige Feuerwehr enorm profitiert. Zugehörigkeit kann aber auch Abgrenzung erzeugen, nämlich gegenüber denjenigen, die sich dieser Gemeinschaft gar nicht anschließen können oder wollen und die ihre Bedürfnisse nach Zugehörigkeit durch andere Formen sozialer Einbindung befriedigen können und deshalb den Weg in die Feuerwehren auch gar nicht suchen.

Wenn die Feuerwehr diese Menschen einbinden möchte, dann könnte sie versuchen, sie durch andere Motive anzusprechen, die sich in den weiteren Grundorientierungen finden lassen.

#### 3.3.1.3 Grundorientierung Feuerwehrtechnik

Die Begeisterung für Feuerwehrtechnik teilen insgesamt 78% der Studienteilnehmer\*innen und 82% der befragten Führungskräfte. Mit Blick auf die Geschlechterdifferenz zeigt sich hier eine unterschiedliche Einstellung, so begeistern sich 80% der Männer und 60% der Frauen für Feuerwehrtechnik und geben an, dass diese auch ein Grund war, warum sie in die Feuerwehr eingetreten sind. Dass die Feuerwehrtechnik gar nicht der Grund war, weshalb sie in die Feuerwehr eingetreten sind, sagen hingegen nur 12% der Frauen und 5% der Männer. Das Interesse an Feuerwehrtechnik wird in den betreffenden Interviews als besonderes Element von Professionalität der Freiwilligen Feuerwehr konstruiert. Tanja beispielsweise antwortet auf die Frage, was sie schon von Kindesbeinen an so an der Feuerwehr fasziniert habe:

*„Die Gemeinschaft. Die Technik (5). Die Aktionen, die gemacht worden sind natürlich ganz klar.“  
(Tanja, Interview 4: 25-26)*

Auch Michael betont sein Interesse an Technik und grenzt seine Orientierung auch ab vom Klischee der „Feierwehr“:

*„Irgendwie fand das ganz interessant. Vor allem auch, weil das hier eine Feuerwehr ist, wo auch wirklich was zu tun ist. Das heißt es ist keine Feierwehr, sondern es ist eine Feuerwehr. Ähm wo auch relativ viele Einsätze sind. Wo man relativ viel auch ähm neben den Einsätzen zu tun hat, mit Fahrzeugpflege, mit viel Technik, etc.“ (Michael, Interview 23: 33-37)*

Ganz ähnlich erzählt auch Sina:

*„Wenn man dann sagt, ja man hat äh Dienst, so ähm, kommen manchmal Sprüche ja hm „Wollt ihr wieder feiern?“ oder „Wollt ihr was trinken?“, oder äh wir haben auch schon ganz oft gesagt kommt mal mit zum Dienst und guckt euch das an und klar trinkt man nach dem Dienst zusammen noch ein Getränk, aber das ist hauptsächlich, heutzutage alkoholfreies Bier, oder ne Cola, oder ein Wasser ist.“ (Sina, Interview 14: 247-252)*

Diese Abgrenzung vom Bild der „Feierwehr“ nach Außen ist ein mehrmals auftauchendes Bild in den Interviews. Die Interviewpersonen betonen immer wieder, dass sie einer ernsthaften Tätigkeit nachgehen und Feiern nicht der zentrale Inhalt ihres Engagements sei. Dies ist bemerkenswert, weil tatsächlich wie oben gezeigt nahezu alle Befragten und die überwältigende Mehrheit der Teilnehmenden an der Online-Studie gerade die Zugehörigkeit und Gemeinschaft betonen, die durchaus auch – aber eben nicht nur – über gemeinsames Feiern hergestellt wird. Das Bild der „Feierwehr“ erscheint als unvereinbar mit der Selbstkonstruktion als schlagkräftige und professionell agierende Rettungsorganisation. Hier wird eine Binarität deutlich, die sich offenbar wechselseitig ausschließt. Da aber gemeinsames Feiern und Brandschutz/technische Hilfe Teile des eigenen Engagements sind, wird sich schließlich vor allem vom Alkoholkonsum abgegrenzt. Mitglieder von städtischen Feuerwehren stellen ihre Professionalität in der Abgrenzung von dörflichen Feuerwehren her. Auch hier spielt die Benennung des Konsums von Alkohol eine Rolle:

*„Ähm also zum einen, ähm hat man natürlich immer die fachliche Basis auf der man anfängt und dann nach dem Dienst gibt's in der Regel irgendwo noch ein Getränk. Bei den Dorffeuern bei denen ich war, wars eher Bier. Hier ins Stadt2 ist es eher Cola oder alkoholfreies Bier tatsächlich.“ (Nils, Interview 20: 59-62)*

Die Grundorientierung der Feuerwehrtechnikbegeisterten zeigt sich auch in dem Interesse am Lernen und daran, den eigenen Horizont durch die Tätigkeit bei der Feuerwehr zu erweitern. Viele derjenigen, die die Technik betonen, betonen zugleich auch die Verbindung dieser Leidenschaft mit einer Aufgabe, die einen Sinn hat. So formuliert Bjarne:

*„Auf der einen Seite war es immer die ähm, die Technik, die mich interessiert hat an der Feuerwehr. Das hat sich auf alle Fälle erfüllt. Mhm, der Umgang damit. Und auf der anderen Seite, äh war es ja der Sinn etwas Gutes zu tun.“ (Bjarne, Interview 21: 162-164)*

#### 3.3.1.4 Grundorientierung Abenteuerlust

50% der Einsatzkräfte mit und ohne besondere Aufgaben und 47% der Führungskräfte geben an, dass die Einsätze und Dienste für sie ein spannendes Abenteuer sind. Hier gibt es kaum Differenzen zwischen Männern und Frauen: 50% der Männer und 47% der Frauen geben an, dass sie auch deshalb in die Feuerwehr eingetreten sind, weil die Einsätze für sie „ein spannendes Abenteuer“ sind. Dass dieses Interesse am Abenteuer überhaupt nicht der Grund für ihren Eintritt war, geben 28% der Frauen an und 27% der Männer.

Spaß ist dabei nicht nur ein Element der Zugehörigkeit, sondern auch ein Element von Abenteuerlust. Die aktive Mitgliedschaft in einer Freiwilligen Feuerwehr ist damit nicht nur altruistische Pflichterfüllung, sondern für viele Mitglieder eben auch eine Bereicherung des eigenen Lebens – bis hin zur Erfahrung von Abenteuern:

*„Also ich kann nur sagen, mir machts Spaß. Wir haben hier im Dorf wirklich ne gute Bindung zur Bevölkerung. Wir werden akzeptiert. Ähm wir werden unterstützt. Wir haben sehr viele passive*

### 3. Ergebnisse

---

*Mitglieder. Ähm und deswegen werde ich da auch drinbleiben und da weitermachen. Es macht einfach Spaß. So.“ (Mirko, Interview 6: 157-160)*

Das Bild des Abenteurers wird auf verschiedene Aspekte des Feuerwehrlebens angewendet: Thomas nennt beispielsweise die Ausbildungen:

*„Was auch natürlich Spaß macht. Das ist ja wie Abenteuerurlaub. Also das ist eigentlich ein Grund ne Laufbahn zu machen, weil es echt schön ist. Also das macht Spaß, lecker Essen, lauter verrückte Leute. Ganz viele die genauso schräg zur Feuerwehr kommen wie ich.“ (Thomas, Interview 16: 214-217)*

Ähnlich formuliert es auch Ulrike:

*„Also für mich ist, ist die Feuerwehr ein, wie ein großer Abenteuerspielplatz. Uns wird so viel Material zur Verfügung gestellt, wo man wirklich konstruktiv tolle Sachen mit machen kann. Man kriegt so viel Wissen beigebracht und das ist faszinierend. Wo kriege ich das?“ (Ulrike, Interview 22: 82-85)*

Die Feuerwehr nimmt in Ulrikes Erzählung die Rolle derjenigen Organisation ein, die ihr in ihrem Leben dabei hilft, neues Wissen zu erschließen und sich selbst auszuprobieren. Wie wichtig es dann aber auch ist, dass nicht nur die großen Feuerwehren, sondern auch die kleinen zu Einsätzen gerufen werden, damit diese Motivation nicht langfristig so frustriert wird, dass dann die Motivation schwindet und damit die kleinen Feuerwehren aussterben, betont Ulrike ebenfalls:

*„So den schönen großen Brand den machen wir und die Ölspur, ach dat, das kann ja auch die Ortswehr dann machen. Das, das ist ungeschickt.“ (Ulrike, Interview 22: 441-442)*

Hier wird ein Brand als „schön“ bezeichnet, wodurch das Motiv des Abenteurers aufgerufen wird. Es ist eben auch eine Herausforderung und ein Abenteuer, es mit einem Feuer aufzunehmen und sich mit ihm zu messen. Doch nicht nur Brände und der Kampf gegen Brände wird positiv dargestellt, sondern auch Einsätze an Unfallorten und das Führen von Feuerwehrfahrzeugen. So formuliert Luca:

*„Klar, das ist, das ist ein Thema und wenn Sie über Bindungskräfte nachdenken, dann äh, das sind immer noch die alten Dinge. Also jemand der in der Feuerwehr ist, der ist in der Feuerwehr ganz ehrlich, am allerliebsten wenn er Spaß an der Sache hat. Weil er Bock drauf hat. Aus welchen Gründen auch immer. Und da gibt es natürlich ganz. Also die Leute die sagen, jaa also ich find ja nichts sch-, also ich hoffe, dass wir nie einen Einsatz haben. Also, das ist ja schlimm für die Menschen, wissen Sie die armen Menschen. Tja, Alter, weißt du was? Und ich möchte jetzt hier hin und ich möchte hier den Verkehrsunfall haben und da liegt alles verstreut, und da kommen drei Helikopter. Und Schere und was weiß ich was, und schreiende Menschen und Blutkonserven halten. Dann gehe ich nach Hause und sag „Alter, war das geil“ Nee dass darf man ja nicht sagen, aber ist doch so. Wenn wir, der Mensch ist ein Egoist und er ist keiner der sagt, Ich bin Mutter Theresa und ich mach das, weil das Seelenheil irgendwie toll ist. Und ich mach das, weil ich geil sein will, weil ich mich toll fühlen will, weil ich helfen will, weil ich Spaß daran habe mit nem fetten Auto. Weil einmal die Straße1 in Stadt1, da war unsere Feuerwache. Im Berufsverkehr, sechsspurig mit nem Löschzug quer durchgenagelt ist, der weiß dass das geil ist! So!“ (Luca, Interview 10: 858-873)*

Interessant ist an dieser Interviewsequenz auch, dass Luca davon auszugehen scheint, dass der Dienst offiziell aber keinen Spaß machen dürfe und man das nicht so direkt sagen dürfe, dass man Einsätze auch aus nicht altruistischen Motiven gerne übernimmt. Hier scheint es einen Widerspruch innerhalb der Feuerwehren geben, was auch an den vielen Äußerungen in verschiedenen Interviews deutlich wird, in denen betont wird, dass „Übereifrige“ ohne „kühlen Kopf“ nicht immer hilfreich oder gar unerwünscht seien. Bei dieser Abgrenzung von „Spaß“ und „Abenteuer“ als Motive kann es sich um Versuche der Konstruktion von eigener Professionalität handeln oder auch um Versuche antizipierte soziale Erwünschtheit zu erfüllen, weil Brände und damit verbundenes Leid und Schicksalsschläge für Betroffene gemeinhin normativ nicht so gelabelt werden können, dass sie als „Spaß“ benennbar sind.

Neben den Einsätzen werden auch Dienste und weitere Aktivitäten der Freiwilligen Feuerwehren als Quelle von Spaß bezeichnet:

*„Ähm (3) das sind aber alles, also Sachen, die auf'm Dienstplan stehen, die Dienste, die machen aber auch Spaß. Es ist halt äh, es ist so ähn-, kann man vergleichen glaube ich mit'm Fußball, mit'm Fußballverein wieder aufgreifen darf ähm, man trainiert wöchentlich und am Wochenende sind die Spiele und da will man sich messen und genau das gleiche ist im Grunde mit, mit irgendwelchen Feuerwehrmärschen, Amtsfeuerwehrtagen oder ähnlichem, wo man denn guckt, wie man das bewerkstelligt am besten.“ (Tanja, Interview 4: 307-312)*

Dieser Spaß an der Sache wird geradezu zur Lust auf das Abenteuer im Einsatz und ist längst nicht auf die eigene Feuerwehr begrenzt, sondern kann auch dazu führen, dass neben der Tätigkeit in der eigenen Feuerwehr am Wohnort auch eine Zweitmitgliedschaft in einer weiteren Feuerwehr angestrebt wird, die deutlich mehr Einsätze fährt. So schildert Thomas eine Situation, in der er einen Arbeitskollegen darum bittet, mit zu einem Einsatz zu fahren, um in den Genuss der Führung des Fahrzeugs zu kommen. Dieser Genuss wird durch die Anrufung des Bildes einer kindlichen – und damit unschuldigen – Begeisterung für die Feuerwehr verdeutlicht. Dass sie dann auch noch die ersten am Einsatzort waren, schildert er hier wie einen kleinen Triumph, für den es sich schon gelohnt hat, mitzufahren:

*„Genau, und dann ist der da in die Klamotten gesprungen und mit dem, mit dem VW Bus abgedüst. Und irgendwann hab ich gesagt, nimm mich mit. @(..)@. Ja sag ich so, hast ja keine Feuerwehrklamotten. Dann sag ich, bleib ich im Auto sitzen, aber lass mich fahren. Das ist das nächste was so Spaß macht. Von Stadt1 nach Stadt2 durch den Tunnel mit Blaulicht. Dann durch die Stadt. Ist einfach. Da wird man zum kleinen Jungen wieder. Und letzte Woche waren wir los, so viel zu dem Thema Spaß mit Feuerwehr und wir waren dann die ersten, die auf der Bundesstraße an der Unfallstelle waren.“ (Thomas, Interview 16: 384-394)*

### 3.3.2 Eintrittsbegründungen: Wege zur Freiwilligen Feuerwehr

In den Äußerungen, die die Grundorientierungen widerspiegeln, sind bereits Wege deutlich geworden, durch die Menschen in das Ehrenamt gelangt sind: Verantwortung, Zugehörigkeit, Abenteuerlust und Feuerwehrtechnik.

### 3. Ergebnisse

Tabelle 8: Ich bin in die Feuerwehr eingetreten, weil...

	trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft voll und ganz zu	Gesamt
Einsätze und Brände für mich ein spannendes Abenteuer sind	11,77%	14,52%	23,91%	31,34%	18,46%	2.438
bereits andere Mitglieder meiner Familie dabei sind/waren	46,37%	5,29%	8,41%	12,35%	27,57%	2.437
es im Dorf „dazugehört“	31,96%	13,88%	21,21%	19,65%	13,30%	2.428
ich mich gerne für die Gemeinschaft engagiere	1,03%	1,64%	9,52%	41,44%	46,37%	2.437
die FF eine sinnvolle Freizeitbeschäftigung für mich darstellt	1,81%	3,20%	12,72%	32,38%	49,90%	2.437
ich viel lerne und meinen Horizont erweitere	1,64%%	3,57%	14,84%	42,01%	37,95%	2.440
ich mich für Feuerwehrtechnik begeistere	1,93%	4,02%	16,35%	35,37%	42,34%	2.440
ich gerne anderen Menschen helfe	0,82%%	1,07%	4,42%	27,78%	65,92%	2.441

Zu diesen Grundorientierungen benennen manche Interviewpersonen auch (Initial-)Situationen und Umstände, die Auslöser für den Beitritt zur Feuerwehr waren: Familientradition, nach der bereits mindestens ein Elternteil oder ein Großelternteil engagiert gewesen ist, Heirat bzw. Partnerschaften, die dazu führen, dass man sich selbst auch engagiert, direkte Ansprachen durch Feuerwehrpersönlichkeiten und – besonders eindrücklich – das Erleben von Bränden in den eigenen vier Wänden:

*„Also die Initialzündung dem Thema Feuerwehr dass es dann wirklich äh los- losging, äh war tatsächlich eine Zündung, nämlich die Zündung dieses Kaminofens im Wohnzimmer, der irgendwann nachts dafür gesorgt hat, dass das Wohnzimmer entzündet wurde.“ (Thomas, Interview 16: 11-14)*

#### 3.3.3 Kompetenzen und Ausbildungsqualität

Die in den Interviews benannten Herausforderungen für die Herstellung von Qualität in den Feuerwehren sind für die Fragestellung dieser Studie nur am Rande interessant, wären aber sicher eine eigene Auswertung wert. Bemerkenswert ist die Häufigkeit der Benennung des gewachsenen Umfangs der Ausbildungen und die unterschiedlichen Einschätzungen dazu, ob dies einem Ehrenamt noch angemessen ist, ob dies in den Diensten überhaupt umgesetzt wird oder werden kann, ob die didaktische Vermittlung angemessen ist und ob die Reisekosten dafür auch als Selbstverständlichkeit erstattet werden. Beispielsweise spricht hier Mirko für die Steigerung der Professionalität, wenn die Ausbildung didaktisch anders konzipiert werden würde:



*„Die, die Ausbildung, die ich gemacht hab äh in der Landesfeuerweherschule fand ich sehr gut und sehr fundiert. Das war halt auch viel Theorie und muss man sagen, wenn man eben berufstätig ist, man fährt da abends hin von 18. Oder 19.30 Uhr bis 22.00 Uhr. Ab einem gewissen Punkt ist man auch nicht mehr aufnahmefähig. Das ist halt so. Mir persönlich ist es viel zu viel Theorie und viel zu wenig Praxis, weil viele Dinger ähm sich in der Praxis von selbst erklären. Ich hab als Beispiel ne Maschinistenausbildung gemacht, damit ich halt ähm die Pumpe bedienen darf. War per Zufall sollten zwei andere Kameraden machen, die sind aber abgesprungen und wir hatten halt die Plätze frei. Nee ist=so okay, dann mache ich das mit. So. Und das war wirklich ein Samstag und dann ne Woche später nochmal ein Samstag. Und wir haben ein Samstag nur Theorie gemacht. Und da sind Sachen vorgekommen da habe ich noch niemals von gehört. Wusste überhaupt nicht, was soll ich damit. Und als wir den nächsten Samstag praktisch gearbeitet haben, machte das klar, logisch. Ja, kann, jetzt weiß ich wovon er geredet hat. Und das sind so Dinge, wo ich denke, äh ob es da sinnvoll ist, dass äh die Landesfeuerweherschulen eventuell ein bisschen mehr mit den Berufsfeuerwehren eventuell zusammenarbeiten könnten, und auch mit den, mit den Ausbildungsleitern aus den Berufsfeuerwehren. Weil, ich sag mal jede freiwillige Feuerwehr wird, wird von der Berufsfeuerwehr belächelt. Das ist einfach so. Aber ich meine, die kriegen Geld dafür, die sin 24/7 on. Das sind wir nicht. Ähm, die haben weitaus mehr Einsätze als wir. Dass die natürlich weniger Fehler machen und an Dinge anders herangehen als wir ist auch ne klare Geschichte. Ich glaube nur, dass man einen Teil der Ausbildung für die speziellen Fachgebiete sicherlich verändern könnte. Und damit vielleicht auch wieder ein kleines bisschen mehr Leute dafür begeistern kann in die Feuerwehr einzutreten.“ (Mirko, Interview 6: 518-541)*

Dirk beispielsweise verweist darauf, dass die Ausbildung sehr zeitintensiv ist, aber im Grunde diese Investition auch gerne geleistet werde:

*„Ich hab Atemschutzausbildung gemacht. Ich hab ähm Maschinistenlehrgang gemacht und das alles innerhalb dieser letzten paar Jahre. Das heißt natürlich, da ist auch sehr, sehr viel Zeit äh investiert worden. Aber die habe ich auch gerne investiert.“ (Dirk, Interview 15: 243-248)*

Andreas verweist darauf, dass es eine Differenz zu den Ausbildungen „früher“ gebe und dass heute diese Zeitintensität dazu führe, dass viele sich eben nicht mehr in der Freiwilligen Feuerwehr engagieren, weil ihnen diese Zeit entweder fehlt oder weil sie eben nicht bereit sind, sie in diesem Umfang in das Ehrenamt zu investieren:

*„Wir sind alle angefangen haben, Anwärter gemacht, dann haben wir den Truppführer gemacht, denn haben wir den, wer da mit Lust hatte der machte denn den Maschinisten. Der machte dann. Jedes Jahr irgendwas. Hier ein Lehrgang, da ein Lehrgang. Und heute sollen die ja schon an Listen alle nach zwei Jahren komplett fertig sein und denn. Das und da sterben mir die ganzen kleinen Wehren bei aus. Das ist so.“ (Andreas, Interview 9: 49-54)*

Für die Frage nach Bindekräften ist relevant, wie die empfundene Ausbildungsqualität sich in den Feuerwehren niederschlägt und sogar dazu führt, dass insbesondere diejenigen, die eine starke Orientierung an Zugehörigkeit haben, bisweilen froh sind, dass sie wenige Einsätze haben, weil sie die Qualität der Dienste und der Übungen als so schlecht einschätzen, dass sie lieber gar nicht in einen Einsatz möchten. So formuliert etwa Susanne:

*„Also da finde ich echt, da müssen sich @andere Leute Gedanken machen, die mit diesen Ausbildungsinhalten da@, das Problem ist dann eben auch noch wie gesagt unser Übungsbetrieb*

*äh, jetzt werden wir wieder 'n bisschen strukturierter, aber sonst war das 'n fröhliches "Ja, wir fahren jetzt mal da und da hin und äh dann machen wir mal mit Wasser." Und a- und alles lief aber fröhlich durcheinander und irgendwie äh kriegte man das schon hin und, und am Anfang haben wir auch immer gesagt: "Ja und können wir denn nicht mal so richtig üben, wie wir das gelernt haben so, dass mit Aufstellen und jeder weiß, was er zu tun hat und ich bin Schlauchtrupp und du bist Wassertrupp und so, was ja auch alles so schnell wieder vergisst." "Ach, nee, das brauchen wir nicht, im Notfall klappt das schon." "Ja, es klappt, aber es dauert eben alles so'n bisschen länger, wie gesagt, dadurch, dass wir so wenig Einsätze haben, ist eben auch so die Notwendigkeit dann nicht so da und jetzt haben wir ja Gott sei Dank diese Jungs aus der Jugendfeuerwehr, die so gedrillt sind, die, die das alles gut können und, und die uns Alten dann eben auch schicken, nicht, und sagen: "So, du machst jetzt das." "@Alles klar, ich laufe jetzt mal los@." Es ist ja, eben dadurch auch immer, dass wir eben zum Glück so wenig Einsätze haben, nicht? (Susanne, Interview 1: 250-265)*

Susanne formuliert hier sehr deutlich, dass in ihrer Ortswehr die Dienste wenig mit dem zu tun hätten, was in der Ausbildung gelernt wurde. Nur die jungen Leute aus der Jugendfeuerwehr erscheinen ihr diejenigen zu sein, die im Ernstfall tatsächlich wüssten, was zu tun ist. Sie ist insgesamt froh, dass es wenige Einsätze ihrer Feuerwehr gibt:

*„Ansonsten wie gesagt unsere Einsätze sind eben ((klopfen)) toi, toi, toi zum Glück sehr selten.“ (Susanne, Interview 1: 212-213)*

Hier wird die generationale Ordnung durch den Verweis auf die besonderen Kompetenzen der Jüngeren gegenüber den Älteren aufgehoben. Neben der Relevanz, die diese Aussagen für die Qualität der aktuellen Ausbildung hat, verweist diese Perspektive von Susanne auch auf Diversität: Jugend als Differenz zu Alter wird hier positiv besetzt, was durchaus auch als Chance für Diversifizierungsprozesse verstanden werden kann.

#### 3.3.4 Innere und Äußere Konflikte vor dem Hintergrund sozialen Wandels

Das Engagement in den Feuerwehren berührt viele Spannungsfelder, die unter aktuellen gesellschaftlichen Bedingungen spätestens seit den 1990er Jahren für viele Menschen veränderte Herausforderungen bedeuten. Zeit wird aufgrund der Intensivierung und Extensivierung aber auch der Subjektivierung von Erwerbsarbeit (Voß 1998, Lohr 2003) zu einem knapperen Gut für viele Menschen. Hohe Mobilitätsansprüche, enorme Flexibilitätsansprüche, Erwerbsarbeit auch jenseits von sog. *Nine-to-Five* Modellen, Verdichtung von Arbeit, Verlust von Arbeitsplatzsicherheiten, Herausforderungen und Belastungen von Schichtarbeit usw. konturieren Erwerbsarbeitsverhältnisse heute. Dabei ist zugleich die Erwerbsarbeitsneigung der Menschen gestiegen und die Karriereperspektiven für viele Männer wie für Frauen eine bedeutende Komponente der eigenen Persönlichkeit geworden (Böhm 2017). Die vielfach anzutreffende Rede von der *Work-Life-Balance* ist ein Symbol für diese Formen der Ausdehnung der Erwerbsarbeit in den subjektiven Biographien und in die Alltage der Menschen, die die Belastungen erhöhen und Partnerschaften oder Familien belasten. Darüber hinaus sind auch die Ansprüche und der Bedarf an Sorge- und Reproduktionstätigkeiten enorm gestiegen. Kindererziehung, Unterstützung der Kinder bei Schularbeiten, Partnerschafts- und Freundschaftspflege, Alleinerziehende Elternteile mit

den entsprechenden Zeitproblematiken und z.T. psychischen Belastungen, Pflege von Angehörigen, Pflege von Haushalten sind nur Stichwörter, die auf die vielen Anforderungen neben der Erwerbsarbeit hinweisen (vgl. u.a. Winker/Carstensen 2007). Viele Menschen empfinden Zeitdruck, Überlastung und Überforderung im Alltag. Viele Eltern schildern ein Leben unter Druck (vgl. u.a. Borchard/Henry-Huthmacher/Merkle/Wippermann/Hoffmann 2008) und insbesondere Frauen obliegt es zusätzlich zu den vielfältigen Anforderungen in der Erwerbsarbeit die Vereinbarkeitsproblematik zu managen (vgl. u.a. Alemann/Oechsle 2017).

Neben den hier deutlich werdenden Herausforderungen aufgrund des asymmetrischen Geschlechterverhältnisses in der Gesellschaft und der Erwerbsarbeit, bestehen auch Herausforderungen aufgrund weiterer Achsen der Ungleichheit, die heute unter den Stichwörtern der Diversität und der Inklusion verhandelt werden. Die Konflikte in diesen Themenfeldern werden heute zunehmend auch durch erstarkende rechte Strömungen in der Gesellschaft befeuert, die Ungleichwertigkeitsvorstellungen als Gegenspieler von Diversität durchsetzen und wieder salonfähig machen wollen (vgl. Zick/Küpper/Berghan 2019).

All diese nur cursorisch angeführten Konfliktfelder und -themen, die hier nicht im Einzelnen ausgeführt werden, spiegeln sich auch in den Daten der vorliegenden Studie wieder. Für diese Studie wurde mit der qualitativen und der quantitativen Befragung erhoben, welche dieser Konfliktthemen von den Feuerwehrleuten problematisiert werden und in welchem Zusammenhang sie mit den Bindekräften der Freiwilligen Feuerwehren stehen. Durch die Interviews ließen sich konkrete Konflikte herausarbeiten: Zeitaufwand, Engagement und Zeitdruck (3.3.4.1), Ehrenamtscharakter, Wertschätzung und Vereinbarkeit (3.3.4.2), Dorfkultur und Brandschutz (3.3.4.3), Geschlechterverhältnis in der Freiwilligen Feuerwehr (3.3.4.4), Diversität in der Freiwilligen Feuerwehr (3.3.4.5) und rechte Denkweisen in der Freiwilligen Feuerwehr (3.3.4.6).

#### *3.3.4.1 Zeitaufwand, Engagement und Zeitdruck*

In den Interviews fällt es den Interviewpersonen schwer, zu beziffern, wieviel Zeit sie für ihr Engagement in der Feuerwehr aufwenden. Erst in der Interviewsituation und auf z.T. mehrmaligem Nachfragen der Interviewerin fingen die meisten an nachzurechnen – ein Zeichen dafür, dass der Aufwand in Stunden gemessen für die meisten Interviewpersonen keine besondere Relevanz zu haben scheint. Dennoch ist die Messbarkeit des Aufwandes wichtig, um die Vereinbarkeitsproblematiken nachvollziehen zu können, die im Anschluss erörtert werden.

### 3. Ergebnisse

---

Tabelle 9: Ich verbringe wöchentlich etwa ... Stunden mit meinen Tätigkeiten für die Feuerwehr

<b>Antwortoptionen</b>	<b>Beantwortungen</b>	
<b>weniger als 1 Stunde</b>	7,25%	199
<b>1-2 Stunden</b>	27,60%	758
<b>3-5 Stunden</b>	39,18%	1.076
<b>6-10 Stunden</b>	17,48%	480
<b>mehr als 10 Stunden</b>	8,49%	233
<b>Gesamt</b>		2.746

39% der Befragten wenden zwischen drei und fünf Stunden pro Woche für das Ehrenamt auf, 28% investieren ein bis zwei Stunden pro Woche und 17% wenden sogar nahezu einen Arbeitstag pro Woche auf, wenn sie zwischen sechs und zehn Stunden mit ihren Tätigkeiten für die Feuerwehr verbringen. Schaut man sich nur die Führungskräfte an, die an der Studie teilgenommen haben, so verbringen 40% von ihnen zwischen drei und fünf Stunden, 27% zwischen sechs und zehn Stunden und 16% mehr als zehn Stunden mit ihrer Tätigkeit für die Freiwillige Feuerwehr.

Darüber hinaus engagieren sich 39% aller befragten Mitglieder auch noch in weiteren Bereichen außerhalb der Feuerwehr ehrenamtlich.

Schaut man sich die Daten zu den Funktionen der Studienteilnehmer\*innen genauer an, fällt auf, dass die einzelnen Personen in der Regel mehrere Aufgaben übernehmen. So sind die nicht nur als Einsatzkräfte aktiv, sondern darüber hinaus als Führungskräfte mit einigen zusätzlichen Aufgaben jenseits des Brandschutzes oder der technischen Hilfeleistungen betraut. Diejenigen Studienteilnehmer\*innen, die angaben, Einsatzkräfte mit erweiterten Aufgaben zu sein (23%), nehmen Verantwortung in diesen Bereichen ein:

Tabelle 10: Aufgaben, die ich vor Ort in der Freiwilligen Feuerwehr übernehme:  
(Mehrfachauswahl möglich)

Antwortoptionen	Beantwortungen	
<b>Bekleidung</b>	10,41%	66
<b>Brandschutzerziehung / Brandschutzaufklärung</b>	14,67%	93
<b>Fachwartung Atemschutz</b>	12,15%	77
<b>Fachwartung Funk</b>	11,36%	72
<b>Festausschuss</b>	19,40%	123
<b>Gerätewartung</b>	16,72%	106
<b>Kassenführung</b>	15,30%	97
<b>Mitgliederwerbung</b>	14,51%	92
<b>Presse- und Öffentlichkeitsarbeit</b>	15,93%	101
<b>Schriftführung</b>	14,20%	90
<b>Sicherheitsbeauftragte/-r</b>	9,46%	60
<b>Tätigkeiten bei der Jugendfeuerwehr</b>	20,50%	130
<b>Tätigkeiten bei der Kinderfeuerwehr</b>	1,89%	12
<b>Versorgung (Getränke/Kantine)</b>	9,46%	60
<b>keine Angabe</b>	5,68%	36
<b>Sonstiges</b>	17,98%	114
<b>Befragte gesamt: 634</b>		

Rein rechnerisch übernimmt also jede Person mit erweiterten Aufgaben hier neben dem klassischen Dienst als Einsatzkraft zwei zusätzliche Aufgaben wahr. Etwa 36% der Befragten gaben zudem an, dass sie neben ihren Tätigkeiten bei der Ortswehr weitere zusätzliche Aufgaben in der Freiwilligen Feuerwehr wahrnehmen:

Tabelle 11: Ich nehme außerhalb meiner Ortswehr zusätzliche weitere Aufgaben in der Freiwilligen Feuerwehr wahr (z.B. LZ-G, TEL, überörtliche Ausbildung)

Antwortoptionen	Beantwortungen	
<b>Ja</b>	35,71%	983
<b>Nein</b>	64,29%	1.770
<b>Gesamt</b>		2.753

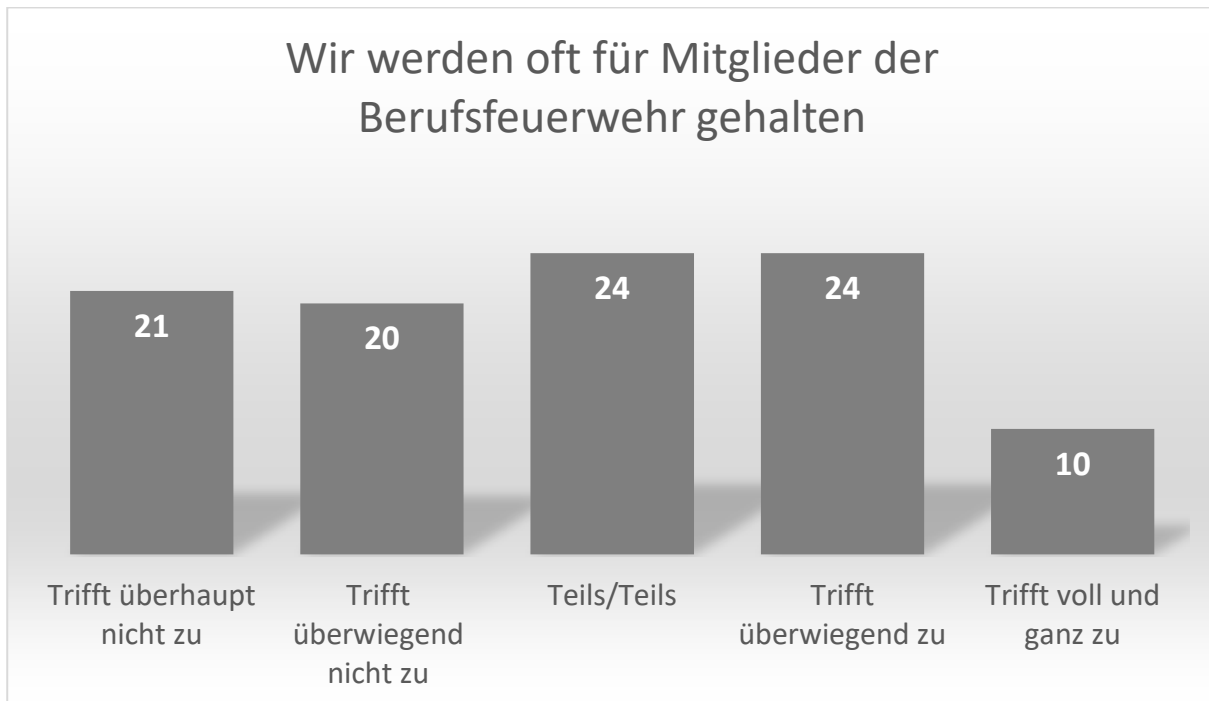
Bei den Führungskräften sind das sogar 50%, die außerhalb der Ortswehr weitere Aufgaben in der Feuerwehr übernehmen.

Insgesamt geben 67% der Befragten an, dass die Feuerwehr mehr aktive Mitglieder bräuchte, um die Aufgaben zu bewältigen, die an die Mitglieder gestellt werden.

#### 3.3.4.2 Ehrenamtscharakter, Wertschätzung und Vereinbarkeit

Die Interviewpersonen geben immer wieder an, dass vielen Menschen gar nicht bewusst ist, dass die Tätigkeit für die Freiwillige Feuerwehr ein Ehrenamt ist. Zum einen wird dies unter dem Aspekt der Wertschätzung für diesen Dienst für die Gemeinschaft thematisiert, zum anderen aber auch unter dem Aspekt des eigenen professionellen Auftretens. Zum Thema Professionalität ist bemerkenswert, dass nur 41% der Befragten der Online-Studie angeben, dass sie nicht oder fast nie für die Berufsfeuerwehr gehalten werden.

Abbildung 5: Wir werden oft für Mitglieder der Berufsfeuerwehr gehalten



Zum Thema Wertschätzung formuliert Sina sehr eindrücklich, dass ihr Engagement im Bekannten-, Freundes- und Familienkreis immer wieder in Frage gestellt und als überflüssiges Hobby betrachtet werde, da es neben der Familienarbeit zu zeitintensiv sei. Immer wieder begegnet ihr die Annahme, dass bei einem Brand eine Berufsfeuerwehr anrücken würde, weshalb sie ihr Engagement ja problemlos reduzieren könne:

*„was da alles hinter steckt, dass sehen die Menschen halt gar nicht und die Entwicklung im Moment ist ja auch so, dass es immer weniger Interessierte gibt, und ähm ja da sehen wir auch so ein bisschen die Gefahr. Die Feuerwehren werden immer kleiner und ja das Interesse ist halt nicht da, und das verstehen auch ganz viele aus dem Bekanntenkreis nicht. Ähm als wir unseren Sohn bekommen haben. Zum Beispiel haben sie auch gesagt, „So ja, aber ihr könnt doch nicht am Wochenende immer Feuerwehr und das ist doch Familie“ aber wer soll das denn dann machen? Wenn alle so denken, dann bleibt ja keiner mehr übrig. Und ähm das Verständnis ist dann nicht so groß und wenn dann noch so Sprüche kommen „ja aber wenns wirklich ernst wird, kommt doch die Berufsfeuerwehr“ das ist dann, da denkt man @wo lebt ihr denn@? Habt ihr da überhaupt schon mal drüber \*nachgedacht\*? Das ist ganz, ganz schwierig und ähm wir merken das ja selbst, wir sind immer so*

*knapp äh an der Grenze an Mitgliedern, die wir brauchen. Manchmal ein bisschen drunter und ja. Alle die kommen und sich das angucken, gerade hier so aus dem Neubaugebiet, die empfinden das erst ganz nett und dann kriegen sie den Dienstplan und den Ausbildungsplan und dann sagen sie „oh“. Die dachten mehr so an Herrenclub, abends wie gesagt nach Feierabend nochmal eine zusammen sitzen und vielleicht mal ein bisschen, ja mit Wasser rumpitschern und das war's. Aber das es wirklich ernst ist und ja dass nach uns keiner mehr kommt, da denken die meisten nicht dran. Und das ist leider so die Entwicklung, aber ich glaube nicht nur in der Feuerwehr, sondern generell ehrenamtlich.“ (Sina, Interview 14: 141-162)*

Sina thematisiert hier die Notwendigkeit der Verantwortungsübernahme und wirft zudem die Frage auf, wie der Brandschutz gesichert werden kann, wenn alle Menschen sich lediglich auf ihr Privatleben zurückzögen und die Verantwortungsübernahme verweigerten. Ihre Ortswehr stehe besonders unter Druck, weil weder ausreichend Material und Ausstattung noch ausreichend Personal zur Verfügung stehe.

Von einer mangelhaften Ausstattung sowie Konflikten mit den Gemeinden um die Finanzierung von Fahrzeugen und Ausrüstungen berichtet auch Andreas:

*„Die kamen leider heraus mit lauter Verbrennungen, weil die Klamotten alle so alt sind. Ich sag, „das kann doch alles nicht angehen“. Also brauchen wir da k- keinen mehr hinschicken“ (Andreas, Interview 9: 619-621)*

Die Führungskräfte geben zu 71% an, dass sie sich durch die Bürgermeister\*innen und die Verwaltung in ihrer Gemeinde unterstützt fühlen. Nicht oder überwiegend nicht unterstützt fühlen sich 13%. Die übrigen 17% geben an, dass sie sich „teils/teils“ unterstützt fühlen.

Nicht in allen Feuerwehren stehen ausreichend Engagierte für die Einsätze zur Verfügung. Oft sind zwar ausreichend Mitglieder vorhanden, die erscheinen aber nicht regelmäßig zu den Diensten und/oder sind nicht in ausreichender Anzahl alarmierbar, wenn es zu einem Einsatz kommt. Fast ein Fünftel der Befragten (19%) gibt an, nicht durch den Arbeitgeber in der Ausübung des Ehrenamts unterstützt zu werden. Deutlich über die Hälfte der Befragten geben mit 57% an, mindestens 11 km entfernt vom Wohnsitz einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.

Tabelle 12: Unterstützt Dein Arbeitgeber Dein Engagement bei der Freiwilligen Feuerwehr?

Antwortoptionen	Beantwortungen	
Ja	73,40%	1.476
Nein	19,29%	388
Ich bin selbständig	7,31%	147
Gesamt		2.011

Andreas fasst diesen Umstand zusammen:

*„In der Statistik haben Sie die Leute, aber da sind sie ja nicht“ (Andreas, Interview 9: 24)*

Ähnlich auch Manfred, der die Unterbesetzung bei Einsätzen, die tagsüber erfolgen, beschreibt:

*„Wir sehen das jetzt hier bei uns aktuell. Wenn wir tagsüber was haben, dann äh müssen wir, fahren wir mit vier fünf Mann raus, weil mehr sind einfach nicht greifbar, weil Andere Anderen äh sind denn täglich beruflich unterwegs.“ (Manfred, Interview 12: 92-94)*

Es wird deutlich, dass nicht nur Menschen fehlen, die das Ehrenamt übernehmen, sondern dass viele der Aktiven sich in einem Vereinbarkeitsdilemma befinden. Die Dilemmata beziehen sich in der Regel entweder auf Vereinbarkeit von Familie (Lebenspartner\*in, Kind(er)) und Feuerwehr oder auf die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Feuerwehr. Da 77% der Mitglieder in einer Lebenspartnerschaft leben, 45% mindestens ein Kind haben und 88% einer Vollzeitberufstätigkeit nachgehen, dürften diese Probleme der Vereinbarkeit für viele Feuerwehrleute bestehen:

*„Und wir machen das nicht beruflich und es werden aber Anforderungen an die Feuerwehr gestellt, die nur schwer mit äh, ähm mit dem ehrenamtlichen Charakter zu vereinbaren sind. Es sei denn man hat keine Familie und keine sonstigen sozialen Kontakte. Dann mag das gut gehen. Ich, aber ansonsten ist das schon schwierig so.“ (Michael, Interview 23: 75-78)*

Etwa 43% derjenigen Befragten der Online-Studie, die über einen Austritt nachdenken, geben als Grund die Belastungen durch Familie und Erwerbsarbeit an. Bei den austrittswilligen Führungskräften liegt der Wert bei 40%.

Wie einzelne ganz individuell ihre Vereinbarkeitsproblematiken lösen, schildert Sina, deren Verantwortungsübernahme für den Brandschutz auch dann nicht endet, wenn sie über viele Stunden einen Einsatz hat, und zugleich als stillende Mutter beansprucht ist. In ihrem Fall hat die Schwiegermutter ermöglicht, beide Aufgaben miteinander zu vereinbaren, in dem sie das zu stillende Baby zum Einsatzort brachte:

*„Und, ja das war auch sehr Kräfte aufzehrend. Da habe ich zum Beispiel auch noch gestillt zum Beispiel. Da musste ich zwischendurch immer nach Haus, bzw. meine Schwiegermama ist dann mit dem Baby gekommen und dann habe ich zwischendurch dann immer noch das Baby gestillt und das war einfach so, ja. Das ist einem schon irgendwie Nahe gegangen.“ (Sina, Interview 14: 438-442)*

Gerade an diesem Beispiel wird auch nochmal deutlich, wie ernsthaft und verbindlich von vielen aktiven Feuerwehrleuten das Ehrenamt ausgefüllt wird. Zugleich wird aber auch deutlich, dass die Vereinbarkeitsproblematiken Themen sind, die das Ehrenamt insgesamt belasten.

#### 3.3.4.3 Dorfkultur und Brandschutz

Feuerwehr und Dorfkultur sind in den vorliegenden Interviews eng miteinander verwobene Themen. Die Konstruktionen der Zugehörigkeitsorientierung und die Verantwortungsorientierung beziehen sich beide überwiegend auf das Konzept der Dorfgemeinschaft. Für diese wird die Verantwortung übernommen und durch diese wird Zugehörigkeit erfahren. Aufgrund des Rückgangs des Engagements für die Feuerwehr durch den sozialen und demografischen Wandel wird nun auch in den Interviews an vielen Stellen darüber nachgedacht, wie Feuerwehr denn in Zukunft gestaltet werden könne, um den Brandschutz und auch die Gemeinschaft zu erhalten. Zwei Themen werden hier benannt: Zum einen die Infragestellung der territorialen Begrenzung des



Engagements, zum anderen die Infragestellung des Engagements der Feuerwehrleute über den Brandschutz hinaus.

Abbildung 7: Ich finde die Idee gut, sich mit anderen Wehren intensiver zusammen zu tun

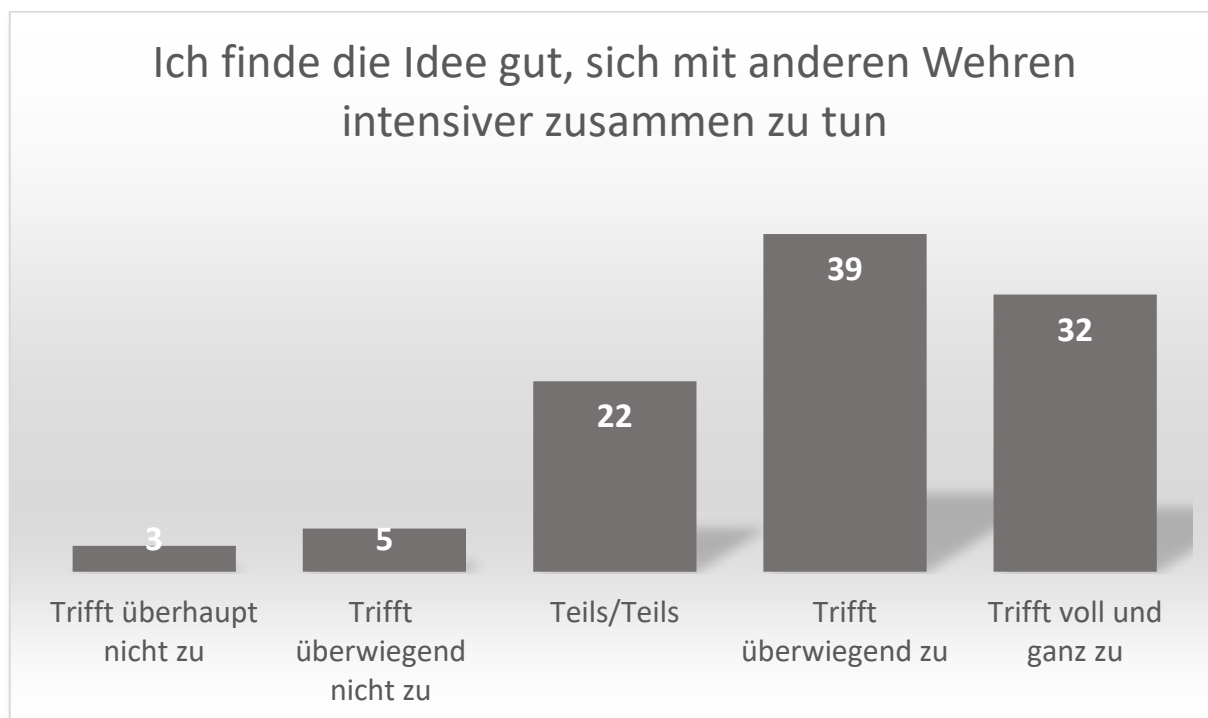


Tabelle 13: Der Grad der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Feuerwehren sollte intensiviert werden im Bereich der...

	trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft voll und ganz zu	Gesamt
Ausbildung (gemeinsame Übungen)	1,25%	3,01%	16,78%	44,65%	34,31%	2.157
Kameradschaftspflege	2,47%	8,56%	26,88%	36,56%	25,53%	2.150

Große Zustimmung gibt es bei der Aussage, sich intensiver mit anderen Feuerwehren gemeinsam zu engagieren: 70% der befragten Führungskräfte stimmen der Frage, ob sie die Idee gut finden, mit anderen Feuerwehren intensiver zusammen zu arbeiten, „voll und ganz“ oder „überwiegend“ zu. Konkret wird sich diese Intensivierung von 79% der befragten Mitglieder und 82% der Führungskräfte in gemeinsamen Übungen gewünscht und immerhin noch 63% der Befragten insgesamt und 61% der Führungskräfte wünschen sich dies im Bereich der ‚Kameradschaftspflege‘.

Für die Frage nach dem Zusammenhalt der Feuerwehren auch über die Dorfgrenze hinaus wurde die Frage nach Fusionen kleinerer Wehren gestellt. In den Interviews wurde hier überwiegend geäußert, dass man selber solche Ideen gut und überdenkenswert fände, andere sich dann aber

### 3. Ergebnisse

---

möglicherweise aus den Feuerwehren zurückzögen. Auf die Aussage, „Wenn kleinere Feuerwehren fusionieren, ist der Zusammenhalt gefährdet, weil ich nicht mit den Mitgliedern der anderen Feuerwehr zusammenarbeiten möchte/kann“ antworten 55% (56% Führungskräfte) damit, dass dies überhaupt nicht oder überwiegend nicht zutrifft. Tatsächlich wollen 15% (Befragte insgesamt, Führungskräfte und Männer, bei den Frauen sind es 12%) nicht mit anderen Feuerwehren zusammen arbeiten. Unentschieden sind 30% und 29% der Führungskräfte (Antwort „teils/teils“).

Gerade diejenigen Interviewpersonen, die eine ausgeprägte Zugehörigkeitsorientierung zeigen, thematisieren auch die Wichtigkeit von Feuerwehrfesten und deren Beitrag für das Dorfleben. Insbesondere diejenigen, denen der Brandschutz wichtiger ist als die Gemeinschaft, kritisieren das Engagement, das über den Brandschutz hinausgeht. Dieses Thema kann auch vor dem Hintergrund des Spannungsfeldes Vereinbarkeit als ein wichtiges Thema eingeschätzt werden:

Formuliert Klaus beispielsweise, dass die Feuerwehr nicht nur den Auftrag des Brandschutzes haben, formuliert hingegen Thomas, dass man Feste u.ä. besser lassen sollte:

*„Das ist da, die Feuerwehr ist ja nicht nur zum Retten und Löschen da, die Feuerwehr ist in den kleinen Dörfern auch für das Kulturelle mit da“ (Klaus, Interview 2: 287-288)*

*„Manchmal denke ich diese ganze Festivitätenscheiße sollten wir mal einfach lassen“. (Thomas, Interview 16: 567-568)*

Diese grundlegend unterschiedlichen Einschätzungen zu diesem Thema zeigen eine gewisse Pattsituation in der Feuerwehr, die aus den unterschiedlichen Grundorientierungen heraus verstehbar wird. Wer Verantwortung übernehmen möchte, muss deshalb noch lange keine ausgeprägte Zugehörigkeitsorientierung haben. Jörg verweist insbesondere auf diesen Widerspruch:

*„Ja so ganz neu ist mir das nicht, sondern ich weiß schon sehr wohl woran solche Dinge legen, liegen. Ähm der Feuerwehrmann, die Feuerwehrfrau hat heute weniger Lust dem einen oder anderen die Wurst in die Hand zu drücken. Ich komme aus einer anderen Motivation in die Feuerwehr und investiere meine Zeit um zu helfen und nicht um äh das Fest zu planen, das Fest vorzubereiten, das Fest durchzuführen und das Fest nachzubereiten. Das bedeutet ich muss den Einkauf regeln. Ich muss hinter dem Grill stehen und ich muss den Grill wieder sauber machen. Und unter Umständen kann ich auch noch den Dreck den die Anderen irgendwo achtlos hinwerfen, weil denen das egal ist, dass macht ja die Feuerwehr weg, äh muss ich dann auch noch wegräumen. Und dazu haben viele Menschen keine Lust mehr. Sondern die sagen sich okay, ich komm, mach mein Feuerwehrdienst, lass mich qualifizieren, bilde mich aus nach meinen körperlichen Möglichkeiten, werde mich einbringen, erscheine zum Helfen, packe die Klamotten wieder weg, die, das feuerwehrtechnische Gerät und dann ist wieder gut.“ (Jörg, Interview 18: 413-425)*

Auch Klaus beschreibt die zurückgehende Bereitschaft, sich in Festausschüssen u.ä. zu engagieren:

*„Ich meine ich feier sonst auch gerne, aber es gibt Festivitäten, wo ich sag, kann ich mir auch sparen. Zumal äh die Möglichkeiten auf den kleinen Dörfern begrenzt sind und es schnell 10, 20, 30 Jahre jedes Jahr das gleiche ist, ne? Und gut, wir haben bei uns 'n Sommerfest, das ist wirklich dann nachher schon jedes Jahr das gleiche. Da wird gekegelt, da wird mit Fahrrad Ring gestochen, solche*

*Geschichten, findet Tombola, da weiß man schon gar nicht mehr, welches Sommerfest das war @(..)@ nachher. A:ber sonst, gut, wir haben Kameradschaftsabend, ähm (Tonspur beschädigt) richten wir aus von der Feuerwehr, das ist hier auf den Dörfern überall so. Das kommt da ja noch dazu, das sind so die Phasen, wo dann bisschen mehr ist, auch für die einzelnen, ne? Und da ist natürlich auch der eine kann vielleicht die, sich die Zeit abzwacken und der andere hat Probleme, die Zeit abzwacken, wenn er als Beispiel jetzt im Festausschuss ist, weil er Landwirtschaft hat und jetzt im Frühjahr die Frühjahrsarbeit ansteht, dann hat er abends um 8 nicht noch Lust irgendwo zu 'ner Sitzung zu gehen und irgendwas zu besprechen. Das kann ich auch gut verstehen. Und solche Leute klinken sich dann natürlich ganz schnell aus. Nur das bleibt dann natürlich auf den Schultern der anderen wieder sitzen und die sagen dann irgendwann auch "Warum soll ich das jetzt schon wieder machen?" Das ist nicht einfach. Hatten wir grade, deswegen ist der Tisch hier auch noch, wir haben hier gestern mit'm Festausschuss zusammengesessen und ist auch nicht einfach, da, es schreit keiner mehr "Hier". Die Zeiten sind einfach gewesen. 'ne Zeit lang, wo das denn so ist, wenn die Kameraden jung sind, grade drinne, dann ist das vielleicht noch so, aber wenn die nachher 25, 30 Jahre und länger da sind, dann sagen die: "Lass mal die Jungen machen." Aber die Jungen sind einfach zu wenige." (Klaus, Interview 2: 290-311)*

Quantitativ zeigen sich in der Online-Befragung die unterschiedlichen Interessen und Bedarfe, die eine große Anzahl von Mitgliedern betreffen. Etwa die Hälfte ist mit der Menge von Aktivitäten jenseits des Brandschutzes nicht zufrieden. Mehr als ein Drittel (37%) wünschen sich mehr Aktivitäten, 15% wünschen sich hingegen weniger Aktivitäten.

Tabelle 14: In meiner Freiwilligen Feuerwehr wünsche ich mir... (Mehrfachauswahl möglich)

Antwortoptionen	Beantwortungen	
<b>mehr geselliges Miteinander auch außerhalb der Übungen und Einsätze</b>	36,83%	786
<b>weniger Aktivitäten außerhalb der Feuerwehr (wie z.B. Veranstaltungen, Feste etc.)</b>	14,62%	312
<b>nichts von alledem, weil alles gut läuft</b>	50,98%	1.088
<b>Befragte gesamt: 2.134</b>		

#### 3.3.4.4 Geschlechterverhältnis in der Freiwilligen Feuerwehr

In den Freiwilligen Feuerwehren ist der Anteil an Frauen über die letzten zehn Jahre nur unwesentlich gestiegen. Die Gründe hierfür sind vielfältig und können im Rahmen dieser Studie nicht umfassend geklärt werden.

Bemerkenswert ist, dass die Frauen, die nicht bereits über die Tradition in der eigenen Familie in die Feuerwehr eingetreten sind, sich selbst aktiv als Selbstmelderinnen an die Feuerwehr gewandt haben. Die meisten Männer berichteten hingegen, dass sie von Führungskräften der Feuerwehr angesprochen wurden. Alle Frauen, die im Rahmen dieser Studie interviewt wurden, geben unabhängig von ihrem Alter an, dass sie die ersten in der Feuerwehr waren und dass aufgrund ihrer Anwesenheit Männer ihren Umgangston in der Feuerwehr im Laufe der Zeit anpassten. Sie berichten zudem von sexistischen Beleidigungen.

### 3. Ergebnisse

---

*„Also ähm oder auch so Sprüche, typisch ist so gegen Frauen irgendwie, keine Ahnung, früher gabs häufiger so Wort "Schlitzpisser", das fand ich dann nicht so schön ((räuspern)). J:a @(. )@ Sie haben danach gefragt. Ähm das hat sich aber gegeben und mir wurde auch gesagt, dass seitdem Frauen in der Feuerwehr sind der Ton angenehmer geworden ist. Also nicht, ich habe nicht immer aktiv was gesagt, aber ich kann auch mit'm Gesichtsausdruck ausdrücken was ich von Sachen finde, halte und dadurch hat sich der Ton auch geändert.“ (Anna, Interview 3: 227-233)*

Ausführlich mit diesem Thema befasste sich 2007 bereits die qualitative Studie „Mädchen & Frauen bei der Feuerwehr“ (Wetterer/Poppenhusen 2007), die bereits nachzeichnen konnte, dass es Mädchen und Frauen in der Regel obliegt, den Ton innerhalb der Feuerwehren zu verändern, damit sexistische Äußerungen unterbleiben oder weniger werden aber auch ein rauer Umgangston abgeschwächt und kollegialer wird – auch zehn Jahre später lassen sich sehr ähnliche Ergebnisse in der vorliegenden Studie nachzeichnen.

Nicht nur beleidigende Bezeichnungen werden durch die Interviewpersonen thematisiert, sondern auch die Existenz von sexistischen Bildern in Gerätehäusern und an Kühlschränktüren etc. wird thematisiert:

*„Also, wir waren neulich wieder in einem hier auf dem Dorf da, die machen einmal im Jahr nen wunderbaren Flohmarkt. Der ist großartig und da macht die freiwillige Feuerwehr mit, so wie es auf=em Dorf eben ist und verkauft Getränke. Und, äh Fritten, und was weiß ich keine Ahnung, haben=wir so ne Station. Und da ähm hängt ein Bild neben dem Kühlschrank, da in dem Gerätehaus und die müssen auch kühlen und trinken und was weiß ich dürfen. Find ich alles okay, mit @(. )@ mit einer Frau, die sich vor dem offenen Kühlschrank ganz tief bücken muss. Und dann steht drauf, warum äh liegt das Bier bei uns immer ganz unten? Und die Frau hat nen ultrakurzen Rock an und man kann ihr also so aufen Slip gucken. Und dann habe ich so gedacht, naja okay ist ja ganz witzig hahaha, wenn ich jetzt meine Tochter überreden wollen würde mit 14, 15, 16 in der Jugendfeuerwehr sich da zu engagieren, dann müssten die entweder. Dann würde sie dafür sorgen, dass die das Bild da abhängen oder die würde sagen, lass mich mal in Ruhe äh mit der Bande äh will ich wenig zu tun haben.“ (Peter, Interview 8: 149-161)*

Interessant ist hier, dass Peter das Bemerken solcher Elemente einer sexistischen symbolischen Ordnung in den Feuerwehren in einen Zusammenhang mit seiner Rolle als Vater einer Tochter bringt, für die er sich ein anderes Umfeld wünscht. Zugleich macht er deutlich, dass die Veränderung dieser symbolischen Ordnung eben in der Regel erst von den Frauen selbst bemerkt und verändert wird. Peter verweist darauf, dass eine Kultur des Sexismus durchaus auch Teil der Feuerwehrcultur sei, die sich beispielsweise auf der Interschutz, der Messe der Feuerwehren, recht unverblümt zeige:

*„Da sind die ganzen Fahrzeughersteller. Da sind technische Neuerungen, Foren, Vorträge. Also das gesamte Messegelände in Stadt2 ist voll mit Fach, ne Fachmesse. Und wenn Sie da arbeiten müssen, weil Sie irgendeinen Stand zu betreuen haben. Da hat auch die AGBF ihre Stände, dann werden Sie feststellen, dass es wirklich eine Pilgerstätte ist für das, für, für, für Feuerwehr, für Feuerwehrinteressierte und durchaus auch für Leute, die ähm ab mittags dann schon ordentlich einen gezischt haben, weil auch dort mit Freibier, schnellen Autos und St- Standhostessinnen geworben wird, dass man denkt, ist=das=hier ne Fachmesse oder wo-, wo bin ich hier.“ (Peter, Interview 8: 169-177)*

Neben diesen Hinweisen auf sexistische Strukturen in der Feuerwehr zeigen die Feuerwehrmänner in den Interviews eine hohe Wertschätzung für Männer wie für Frauen, die in der Feuerwehr engagiert sind. In der Online-Befragung geben 76% der Befragten insgesamt und 79% der Führungskräfte an, dass sie an der Feuerwehr schätzen, dass Männer und Frauen etwas gemeinsam tun. Immerhin ein Viertel der Befragten gibt dies aber nicht an. Da Fragen zu sekundärem und primärem Sexismus aus der Online-Studie entfernt wurden, kann hier keine Aussage darüber getroffen werden, welche Motive hier vorliegen.

Einige der interviewten Frauen geben an, dass sie als erste Frauen in den Feuerwehren zunächst auch mit Diskriminierungen durch männliche Kollegen konfrontiert waren, sich der Kommunikationsstil mit der Zeit aber zum Positiven geändert habe. Andere berichten von diskriminierenden Äußerungen etwa von unbeteiligten Männern bei Einsätzen und hingegen von einem sehr wertschätzenden Klima innerhalb ihrer Feuerwehr. Männliche Interviewpersonen berichten davon, dass sie selbst als ihre Töchter aktive Mitglieder wurden noch um die Installation von Damentoiletten streiten mussten.

In der Konstruktion des Selbstbildes der interviewten Feuerwehrfrauen wird eine große Heterogenität deutlich, die von der technikinteressierten und abenteuerlustigen Führungskraft bis zur wenig kompetenten Helferin reichen. Insbesondere diese letztgenannte Selbstkonstruktion ist erstaunlich, weil in den Einsatzschilderungen der Interviewperson der selbstverständliche Umgang mit Leichen beschrieben wird, bei dem die männlichen Kollegen ihr aus Ängstlichkeit den Vortritt gelassen haben. Besonders bemerkenswert sind darüber hinaus auch Schilderungen, die ein Vereinbarkeitsdilemma deutlich machen, wenn beispielsweise vom Stillen an Einsatzorten berichtet wird.

#### *3.3.4.5 Diversität in der Freiwilligen Feuerwehr*

Auffällig häufig haben die Interviewpersonen davon berichtet, wie wichtig ihnen die erlebte Vielfalt der Menschen in der Feuerwehr ist und dass sie die Mitgliedschaft der Feuerwehren als Spiegel der Gesellschaft einordnen. Dennoch lassen sich auch einige Hinweise finden, die auf eine eingeschränkte Wahrnehmung von Differenzen in der Gesellschaft und der Heterogenität von Gesellschaft schließen lassen. Häufig wahrgenommen werden wird Diversität in Bezug auf berufliche Tätigkeiten.

*„Im Grunde ist auch das, was die Feuerwehr auszeichnet, dass es halt kein bestimmter Schlag Menschen ist, sondern dass es einfach, ja wir haben alles. Also, ich als Finanzbeamte bis zum Hilfsarbeiter auf dem Bau oder Landwirt, mh. Ist halt alles dabei. Ärzte! Keine Ahnung was haben wir noch? (...) Ach so Journalisten haben wir hier noch in uns“ (kurzes Auflachen)“ (Stefan, Interview 11: 229-237)*

Auch in den quantitativen Daten bestätigt sich das Bild, das Verschiedenheit durchaus sehr geschätzt wird. Die Aussage „An meiner Feuerwehr schätze ich, dass jung und alt etwas zusammen tun“ bestätigen insgesamt 82% der Befragten insgesamt und 86% der Führungskräfte. Dass „Menschen aus verschiedenen Berufen zusammen arbeiten“ schätzen 88% der Befragten

insgesamt und sogar 92% der Führungskräfte. Dass „viele unterschiedliche Menschen zusammen kommen“, bestätigen 84% der Befragten und 88% der Führungskräfte. Vielfalt wird geradezu als besonderer Wert der Feuerwehren verhandelt. Hierbei wird auch unter Hinzuziehung der quantitativen Daten der Studie und der Jahresstatistik Feuerwehr des Innenministeriums Schleswig-Holsteins jedoch deutlich, dass der Begriff der Vielfalt in den Konstruktionen über die Feuerwehren in den Interviews in der Regel einen stark eingeschränkten Charakter hat, da er sich in der Regel zunächst nur auf unterschiedliche Bildungsgrade, Alter und Berufe bezieht, in zweiter Linie dann auf Frauen.

*„Ähm von der Altersstruktur her sind viele in den 40ern und 50ern. Wir haben ein paar in den 30ern, paar in den 20ern. Ähm und das ist, weil wir eben recht landwirtschaftlich geprägt sind. Wir haben einige Landwirte mit drin, ähm unser Wehrführer ist glaube ich Elektroingenieur und arbeitet in Stadt 4. Der ist also tagsüber auch nicht da. Der ist aber technisch glaube ich ne ganze E-, also relativ versiert. Ähm, es ist. Also die Feuerwehr ist tatsächlich würde ich mal sagen nen Schnitt durch die Gesellschaft von um es mal ganz übertrieben zu sagen wirklich von Hein Blöd und Käptn Blaubär bis hin zu na Albert Einstein wär jetzt ein bisschen übertrieben, aber so intellektuell und gesellschaftliches ist es wirklich ein guter Schnitt einmal durch die Gesellschaft. Da ist alles vorhanden. Und find ich auch gut, ähm weil es dadurch auch ne viel, ne, ne, ne, ne gewisse menschliche Vielfalt hat. Das hat aber im Einsatz aber tatsächlich auch Vorteile. Wir haben sowohl ein Schreibtischtäter in der Feuerwehr, die eben beruflich wirklich nur irgendwie im Büro sitzen, als eben auch Handwerker, als eben auch Landwirte ähm und das macht es, das macht es äh bei Einsätzen teilweise schon wirklich sehr angenehm und gut.“ (Mirko, Interview 6: 438-460)*

Differenzkategorien wie sexuelle Orientierung oder Migrationshintergrund scheinen den wenigsten Interviewpersonen bewusst zu sein. Die Differenzkategorie Behinderung/körperlich oder geistige Beeinträchtigung wurde von einigen Interviewpersonen selbst in das Gespräch eingebracht, wohingegen sexuelle Orientierung oder Migrationshintergrund in der Regel erst durch die Interviewerin ins Gespräch gebracht wurde. Einige Interviewpersonen schildern eine erfolgreiche Integration von Geflüchteten in die Feuerwehr und eine Integration von Menschen mit Behinderungen in die Feuerwehr. Es wird von vielen betont, dass alle Menschen einen Platz in der Feuerwehr erhalten können und dass für jeden und jede eine Aufgabe gefunden werden könne, um ein Teil der Freiwilligen Feuerwehren zu sein:

*„Und wenn da Leute sind, die gerne mitmachen oder haben vielleicht nen Behinderungsgrad oder wie auch immer, äh. Was weiß ich, wenn die, wenn die helfen wollen, dann, dann kommen die mit.“ (Manfred, Interview 12: 373-375)*

Jürgen beschreibt, dass es manchmal einen Generationenwechsel im Amt des Wehrführers bedurfte, um den Integrationsgedanken auch umsetzen zu können:

*„Irgendwas kann jeder. Und dann finde ich, dann können die auch mitmachen. Also da muss man nicht ausgrenzen, die werden schon oft genug ausgegrenzt. Aber das war auch innerhalb der Feuerwehr überhaupt kein, bis auf den, den Wehrführer, der vorher gesagt hat "du bist behindert, dich nehmen wir nicht", der war dann aber äh in der Ehrenabteilung, also Rentner praktisch und der hat das ganz schlau gemacht, der hat sich dann nie wieder eingemischt oder geäußert, also da ist*

*nie 'n Wort drüber gefallen, der Name 1 macht mit und dann ist das gut.“ (Jürgen, Interview 5: 152-158)*

In dem Online-Fragebogen wurde zusätzlich nochmal konkret nach den Differenzkategorien Migration, Geschlecht und Alter gefragt.

Tabelle 15: Für die Zukunft der Feuerwehren wünsche ich mir, dass...

	trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft voll und ganz zu	Gesamt
mehr Menschen mit Migrationshintergrund mitmachen	12,97%	13,35%	37,72%	24,47%	11,50%	2.105
mehr Frauen mitmachen	3,95%	4,79%	26,12%	36,21%	28,93%	2.129
mehr junge Leute mitmachen	1,35%	2,29%	14,71%	34,27%	47,39%	2.142

Dass mehr Menschen mit Migrationshintergrund mitmachen, wünschen sich nur 36% der Befragten und 34% der Führungskräfte. Dass sie sich dies überhaupt nicht wünschen oder nicht überwiegend wünschen, geben 16% der Befragten insgesamt und 27% der Führungskräfte an. Dieser Wert ist auffallend, da hier offen Vorbehalte signalisiert werden, was etwa bei der Frage nach mehr Frauen nicht der Fall ist. Dass sich gewünscht wird, dass mehr Frauen mitmachen, bestätigten immerhin noch 65% der Befragten und 67% der Führungskräfte, dezidiert ablehnen tun es 9%. Jüngere Menschen hingegen sind willkommen, dass mehr von ihnen sich in die Feuerwehr einbringen, wünschen sich sogar 81% der Befragten.

Der hohe Wert, der dem Zusammenarbeiten von Jung und Alt beigemessen wird, ist auch schon von Susanne (s.o. Kapitel 3.3.3) thematisiert worden, die gerade den Jüngeren eine größere Kompetenz aufgrund der noch nicht so weit zurückliegenden Ausbildung zugeschrieben wird. Neben diesen Kompetenzaspekten sind hier Perspektiven aus der Jugendforschung relevant: Jugend kann als Garant für die Kontinuität der Feuerwehren durch die generationalen Stabilisierung der Gemeinschaft sowie der innovativen Veränderung von Bedeutung verstanden werden – zwei Aspekte, die immer auch eine besondere Relevanz für die Konstruktionen von Jugend haben (vgl. Hafenerger 1995). Das Alter wird hingegen zumeist mit Erfahrung und Bewahrung assoziiert (vgl. Niederfranke 2020). Jung und Alt bildet somit ein Spannungsfeld, das bei Ausgewogenheit durchaus produktives Neues hervorbringen kann.

Der auffallend niedrigere Wert für die Bereitschaft, sich im Rahmen eines Zukunftswunsches auch die stärkere Mitwirkung von Menschen mit Migrationshintergrund vorzustellen, kann mehrere Gründe haben. Zum einen kann es ein Anzeichen für eine Abschottung sein, zum anderen kann es aber auch in Befürchtungen begründet sein, dass die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund zu Problemen in Diensten aufgrund von Sprachbarrieren kommen könne. In vier Interviews wird das Thema Sprachbarriere von den Interviewpartner\*innen bei der Frage nach

Menschen mit Migrationshintergrund in der Feuerwehr explizit angesprochen. So formuliert beispielsweise Thomas:

*„Ähm, dass äh scheitert aber tatsächlich aber erstmal an einem anderen Problem. Ähm, wenn ich einen in der Feuerwehr hab, der halbwegs gebrochen Deutsch spricht. Dann ist, dass das Eine. Ähm, wenn ich den aufnehme und der dann ein Lehrgang macht ((Unterbrechung Kinder)) Ähm ich muss den zubrüllen können, was der zu tun hat. Und selbst wenn ich das bei einem deutschen Kamerad mach, der das muttersprachlich kann, gibt's da Verständigungsschwierigkeiten an der Einsatzstelle.“ (Thomas, Interview 16, 880-888)*

Ähnlich argumentiert auch Tanja:

*„Wenn ich einen Ausländer habe, der kaum Deutsch spricht oder versteht, dann ich mit ihm in der Feuerwehr nicht arbeiten, weil er würde die Befehle nicht verstehen und nicht umsetzen können. Das ist dann schwierig. Wir haben hier keine, keine Abteilung, dass man sagt ähm Verwaltungsarbeit oder, oder solche Sachen haben wir hier nicht. Können wir nicht bieten, sind wir, sind wir im Grund zu klein vom Standort her. Und auch dann ist es hm, wieder schwierig wenn's dann drum geht "Ja, schreib mal 'n Brief", wird glaube ich schwierig dann.“ (Tanja, Interview 4: 241-248)*

Beide Begründungsmuster ‚Abschottung‘ und ‚Sprachbarriere‘ sind problematisch, weil sie im Ergebnis nicht dazu führen, dass Menschen mit Migrationshintergrund vorurteilsfrei als potentielle Mitglieder wahrgenommen werden. Zudem fällt auf, dass mit dem Begriff „Migrationshintergrund“ in der Regel assoziiert zu sein scheint, dass die so bezeichneten Gruppen nicht ausreichend deutsch sprechen würden und damit übersehen wird, dass die meisten Menschen mit Migrationshintergrund seit Generationen in Deutschland leben und nicht selten Deutsche sind. Einige der Interviewpersonen haben mit diesem Begriff Geflüchtete verbunden, die gerade erst nach Deutschland gekommen sind. Neben ablehnenden Aussagen zu dieser Gruppe mit dem Begründungsmuster Sprachbarrieren, gibt es aber auch einige positive Äußerungen, die eine prinzipielle Offenheit für Geflüchtete aber auch für Menschen mit Behinderungen äußert. So sagt Sina:

*„Also wir haben auch ähm zwei ähm Flüchtlinge sozusagen, aus Syrien, ähm die sich gleich gemeldet haben und wir möchten da gerne mitmachen. Das ist überhaupt gar kein Problem. Die sind super eifrig dabei, ähm ganz freundliche Menschen. Wir haben einen ähm geistig leicht behinderten Jugendlichen ähm, der natürlich so nicht in die richtig in die aktive Wehr eintreten kann, aber kann bestimmte Dienste mitfahren und das macht er auch mit ganz viel Freude und ist einfach dabei und. Sonst Frauen sind wir sowieso schon, also da wüsste nicht warum da nicht noch welche zukommen sollten. Eigentlich gibt es Niemanden den wir nicht gebrauchen können.“ (Sina, Interview 14: 358-365)*



Auch die Differenzkategorie sexuelle Orientierung wurde erst durch die Interviewerin in die Gespräche eingebracht. Die Antworten auf die Frage, ob die Interviewpersonen auch Lesben und Schwule als Mitglieder in ihrer Feuerwehr haben, ähneln sich bei vielen Interviews sehr:

*„Nee! ((verneinendes Räuspern)) Zumindest nicht bewusst.“ (Sina, Interview 14: 369).*

Manche kennen Menschen mit nicht heterosexueller Orientierung aus anderen Feuerwehren, die ihnen auf Lehrgängen o.ä. begegnet sind. So erzählt Thomas:

*„Ja das weis man immer erst nicht so genau, wer was ist. Ähm, jetzt lass mich überlegen, wo auf welchen Lehrgang war das? Das war glaube ich Gruppenführerlehrgang. Da hatten wir eine lesbische Busfahrerin aus Stadt12, die da auch kein Hehl rausgemacht hat und das war super. Die hat eigentlich das Gute von Mann und Frau, hat die in sich getragen.“ (Thomas, Interview 16: 917-921)*

*„Hm ja, ich glaub momentan weiß ich, doch eine, eine ähm (3) die eine ist sogar Führungsperson, die ist auch Truppführer, die ist, ähm die hat 'ne Partnerin, ich glaube sogar bisexuell, ich weiß es nicht. Und schwul weiß ich im Moment nicht, aber wir hatten auf jeden Fall schon Schwule in der Feuerwehr.“ (Anna, Interview 3: 180-183)*

Insgesamt wird auch bei wenigen oder keinen Begegnungen mit geouteten Homosexuellen in der Feuerwehr eine Offenheit gezeigt, die in Interview 18 auf den Punkt gebracht wird:

*„Wenn da zwei Schwule kämen oder auch einer dann ja bitteschön, hier sind die Klamotten, zieh das an und das ist die Aufgabe.“ (Jörg, Interview 18: 609-610)*

Zur Einschätzung der Diversität der Zusammensetzung der Feuerwehren und zur Einschätzung des demokratischen Potential der Mitglieder der Feuerwehren wurde im Rahmen des Online-Fragebogens wurde die Sonntagsfrage gestellt, um zeigen zu können, inwiefern die Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren in ihrem Wahlverhalten der allgemeinen Bevölkerung in Schleswig-Holstein oder in Deutschland insgesamt entsprechen oder von ihr abweichen.

Tabelle 16: Wenn diesen Sonntag Bundestagswahl wäre, wen würdest Du wählen?

Antwortoptionen	Beantwortungen	
CDU	36,29%	716
Die Linke	3,40%	67
NPD	0,30%	6
MLPD	0,15%	3
SPD	14,90%	294
PIRATEN	0,61%	12
FDP	7,65%	151
DKP	0,00%	0
Die Grünen	6,13%	121

### 3. Ergebnisse

<b>AfD</b>	6,23%	123
<b>Die Partei</b>	1,52%	30
<b>Ich bin unentschieden</b>	17,08%	337
<b>Sonstige</b>	5,73%	113
<b>Gesamt</b>		1.973

Die Angaben sind in Tabelle 14 nach Alter aufgeschlüsselt und werden mit den Ergebnissen der Landtagswahl (LTW) im April 2018 sowie der Bundestagswahl (BTW) 2018 verglichen:

Tabelle 17: Wahlaussagen nach Alter im Vergleich zur vergangenen Landtags- und Bundestagswahl

<b>(Prozentangaben gerundet)</b>	<b>Bis 24 Jahre (326)</b>	<b>25-34 Jahre (519)</b>	<b>35-44 Jahre (490)</b>	<b>45-54 Jahre (428)</b>	<b>55-64 Jahre (175)</b>	<b>65-74 Jahre (18)</b>	<b>&gt;75 Jahre (10)</b>	<b>Gesamt (1.973)</b>	<b>infratest dimap LTW April 2018</b>	<b>Allensbach BTW Juli 2018</b>
<b>CDU</b>	31%	39%	38%	36%	35%	50%	10%	36%	34%	31%
<b>Die Linke</b>	5%	3%	4%	3%	1%	0	10%	3%	6%	9%
<b>NPD</b>		0,4%	0,6%				10%	0,3%		
<b>MLPD</b>			0,4%		0,6%			0,2%		
<b>SPD</b>	18%	15%	12%	15%	15%	6%		15%	22%	20%
<b>Piraten</b>	1%	1%	0,4%	0,2%				1%		
<b>FDP</b>	11%	6%	8%	6%	9%	6%		8%	8%	10%
<b>DKP</b>										
<b>Bündnis 90/Die Grünen</b>	6%	4%	7%	6%	11%			6%	18%	12%
<b>AfD</b>	5%	8%	4%	8%	5%	6%	20%	6%	6%	15%
<b>Die Partei</b>	5%	2%	0,4%	1%				2%		
<b>Un-entschie-den</b>	13%	15%	21%	18%	16%	22%	20%	17%		
<b>Sonstige</b>	4%	6%	4%	7%	7%	11%	30%	6%	6%	4%

Auffallend sind in dieser Darstellung zweierlei Dinge: Zum einen die deutlich geringere Vertretung von SPD-Anhängerinnen und Anhängern mit nur etwa 15% gegenüber 20% bei den Landtags und Bundestagswahlen im Jahr 2018, zum anderen die geringere Vertretung von Menschen, die die Partei Bündnis90/Die Grünen wählen würden mit nur 6% gegenüber 18% bei der Landtagswahl und

12% bei der Bundestagswahl. Die Anzahl derer, die die AfD wählen würden, ist nahezu identisch mit dem Wert, den die AfD bei der Landtagswahl in Schleswig-Holstein holte und damit deutlich unterhalb des bundesdeutschen Durchschnitts, der bei der Bundestagswahl 2018 bei 15% lag.

#### 3.3.4.6 Rechte Denkweisen in der Freiwilligen Feuerwehr

Über die Existenz und Verbreitung von rechten Strömungen in der Freiwilligen Feuerwehr in Schleswig-Holstein kann im Rahmen dieser Studie aufgrund der Herausnahme der entsprechenden Fragen aus der Online-Befragung keine valide Aussage getroffen werden. In den Interviews geben einige Interviewpersonen Hinweise auf Personen, bei denen sie eine rechte Einstellung vermuten. Hierbei spielen in zwei Interviews ehemalige oder noch aktive Wehrführer eine Rolle, die als rechts eingeschätzt werden. So berichtet zum Beispiel Manfred:

*„Ja wenn der, kann ich mir schon vorstellen bei, bei einigen, wenn die äh so sehen, äh der ist so ein bisschen was weiß ich mit seiner Art und Weise von Oben herab und und der geht eher ich sag mal aus der gesellschaftlichen Mitte Richtung rechts, äh dann will man mit den Leuten natürlich nichts zu tun haben. Näh? I: Mhm. Und der ist Wehrführer bei Ihnen? Warum wird der nicht abgewählt? Ist doch ein Wahlamt. IP: Naja das ist ne gute Frage. Das ist auf den Ortschaften dann ja auch immer so ein Problem. Äh Ja wer macht es, wer macht es denn näh? Das ist immer „Ja Mensch bevor wir gar keinen haben. Ja dann lass ihn das mal machen.“. Die machen ja viele Sachen gut.“ (Manfred, Interview 12: 193-205)*

Gerade bei der Abwahl von rechten Wehrführern zeigt sich das Dilemma, dass andere Personen, die bereit sind, das Amt zu übernehmen nicht gerade in großer Zahl vorhanden sind. So wird sich dann über viele Jahre mit der Situation arrangiert. Zugleich wird aber auch in einigen Interviews betont, dass Menschen, die rechte Positionen äußern, in der eigenen Wehr dann auch für diese Positionen kritisiert werden. Anna berichtet beispielsweise:

*„Ähm wir haben ein, zwei Leute in der Feuerwehr, die haben schon so der, \*was sagte der eine letztens?\* Ich hab's nicht, nicht selber mitbekommen, deswegen ist es jetzt eher Hörensagen, aber der war mit jemand unterwegs, der plötzlich irgendwie so 'ne, so 'ne Reichsbürgeransichten äußerte. Ähm der hat's dann auch mit ihm durchdiskutiert, sodass er das irgendwann ich glaube hoffentlich verstanden hat, dass äh das durchaus irgendwie anders ist, aber der hat ganz ( ) Ansichten plötzlich von jetzt auf gleis-, gleich äußerte. Also da ging's äh der w-, der ist ähm ich würd mal sagen eher sozial schwach und fühlt sich einfach vom Leben abgehängt so und das kommt in seiner ganzen Art rüber und wie er sich äußert und dass er nicht genug kriegen würde und dass aber Flüchtlinge ja mehr gefördert werden würden und ähm ihm ginge es jetzt so schlecht, aber die anderen würden ja so viel bekommen, also solche Geschichten.“ (Anna, Interview 3: 214-233)*

Auch Dirk berichtet davon, dass es rechtes Denken gibt, aber Diskussionen dazu auch stattfinden und dazu führen, dass rechte Argumentationsmuster auch infrage gestellt werden können:

*„Das ist natürlich, ja ich würde mal sagen, das sind vielleicht (3) ja vielleicht. Das ist sehr schwierig! Nicht, dass ich da irgendwie Nestbeschmutzer sein möchte, aber ich habe eigentlich die Erfahrung gemacht, dass wenn solche Sprüche kamen und mich das, mich das wirklich di- direkt angefasst hat, wo ich gesagt habe, ej da werde ich jetzt auf den Plan gerufen, das geht mir voll gegen meine moralischen Werte. Äh und mit den Leuten darüber auch rede und darüber diskutiere, dass die eigentlich relativ schnell einknicken mit ihren plakativen Meinungen. Also von daher, mm ich würd mal sagen, so in der Gruppe, wie das so der Herdentrieb ist näh, wenn erst mal ne Meinung*

### 3. Ergebnisse

---

*losgetreten wird, dann hat noch einer einen draufzusetzen, und noch Einer einen draufzusetzen. Mhm da ist es schon so, dass bestimmt zehn, 15, 20 Leute ähh ruhig schon mal äh solche Sprüche bringen. Ist aber auch wahnsinnig gefährlich, weil das sind so Tendenzen, das machen die in allen Bereichen. Nach nicht nur gegen gut Länder oder gegen sonst irgendwas. Das sind irgendwelche Neuerungen in der Wehr oder sonst irgendwo, wo denen irgendwo das nicht passt. Meiner Meinung nach sind das einfach so, irgendwo mm persönliche Defizite, was den Geltungsber=reich oder bedarf betrifft. Mhm. Näh? Wenn die zu wenig Geltung erfahren in der Wehr. Dann kommt man schnell darauf, dass die anderen natürlich Schuld sind, näh?“ (Dirk, Interview 15: 412-428)*

Thomas und auch Mirko führen die Existenz von rechten Positionen in der Feuerwehr auf die ländliche Struktur oder die Spezifik der Region zurück, aus der die Mitglieder der Feuerwehren kommen:

*„Aber ich glaube schon, dass gerade hier in so ländlichen dörflichen Strukturen ähm das Gedankengut nicht immer ganz zu dem passt, was meine Vorstellung so ist. Ähm ((stottert)), also wir werden hier bestimmt nen paar AFD Wähler haben dieses Jahr.“ (Thomas, Interview 16: 743-745)*

*„Ähm das Problem mit dem Rechtsextremismus oder sagen wir mal mit rechten Gedankengut glaube ich hat nichts mit der Feuerwehr zu tun. Da sind wir wieder in diesen gesellschaftlichen Geschichten, ähm und hier auf dem Land“ (Mirko, Interview 6: 616-618)*

Auch Susanne vermutet, dass nicht alle in der Feuerwehr Probleme mit rechten Personen oder Äußerungen hätten:

*„Tja. Also ich denke einige hätten Problem mit Rechten, aber einige auch nicht. Die sind einfach, ja, wie gesagt, sehr konservativ und äh was ich ja auch immer wieder feststell‘ dadurch, einfach so im Unterschied auch zur Stadt, ich bin das noch gewohnt, ich war fast 40, als wir hier hochgezogen sind, ähm, dass ich auch schon in Stadt 2 ausländische Kollegen hatte, Patienten hatte, dass, das ganz normal war auch im, im Haus, Mehrfamilienhaus, dass man da äh Türken, Tschechen, wohnen hatte, aber hier merkt man es doch, je weniger Kontakt zu Ausländern, desto äh mehr Vorbehalte sind da, ne? Mit Polen und mit Russen haben sie hier alle kein Problem, weil die kennen sie als Erntehelfer und in Stadt 1 leben auch viele Russen, die eingewandert sind, das ist so normal, aber so Türken oder vermutlich noch jemand, der 'ne dunklere Hautfarbe hat und so, da sind schon ( ), aber einfach aus Unkenntnis. Schlicht und ergreifend. So. I: Und ist das irgendwie Thema bei Feuerwehrveranstaltungen oder wissen Sie das jetzt eher so aus Dorfzusammenhängen? IP: Also ich merk das einfach so aus Dorfzusammenhängen, wenn ich dann mal mich mit jemandem unterhalte oder so, aber so in der Feuerwehr ist das nicht Thema, \*nee\*. (Susanne, Interview 1: 108-122)*

Interessant ist, dass Susanne, Thomas und auch Mirko zu den Zugezogenen gehören und hier quasi eine Außenperspektive einnehmen. Sie vermuten, dass viele in den ländlichen Regionen eine konservative Einstellung vertreten und zudem auch keine nennenswerten Kontakte mit Menschen unterschiedlicher Herkunft hätten, was den selbstverständlichen Umgang miteinander erschwere und dadurch Ressentiments verstärke.

Das bewusste Erkennen und zugleich das Problematisieren von rechten Einstellungsmustern sind vor dem Hintergrund einer bis tief in die Mitte der Gesellschaft verwurzelten rechten Denkweise nicht banal. Wenn rechtes Denken sehr weit verbreitet ist, wie die Rechtsextremismus-Studien (vgl. u.a. Decker/Kiess/Eggers/Brähler 2016, Decker/Brähler 2018, Zick/Küpper/Berghan 2019) seit

vielen Jahren zeigen, gleichzeitig aber die meisten Menschen sich selbst gar nicht als rechts, sondern eher als der Mitte zugehörig empfinden, ist es sehr wahrscheinlich, dass rechte Aussagen nicht als solche erkannt werden: Viele der Aussagen, die nach objektiven Kriterien als rassistisch, antisemitisch und ausländerfeindlich zu bezeichnen sind, werden von vielen Menschen nicht als solche erkannt oder bezeichnet. Dieses Phänomen trifft auch auf die Feuerwehrmitglieder zu, ist es doch ein Merkmal der weit verbreiteten Ressentiments in der Gegenwartsgesellschaft. Gerade dieses Nicht-Erkennen thematisiert auch Peter, der auf rechte Kleidungsmarken verweist, die viele Menschen eben nicht als Stil der Rechten erkennen:

*„Also das sind ja leider nicht nur, nicht nur die ganz dummen und die, die Strategie läuft ja in die Richtung. Und dann hocke ich da irgendwo, dass muss ja nicht hier Jamel<sup>12</sup> sein oder wo irgendwo auf dem Land und wenn die praktisch noch pfiffig sind und sich erst mal bedeckt halten dann übernehmen die da unter Umständen irgendwelche Ämter und ich hab große Schwierigkeiten hinterher zu sagen, ich muss mich von euch trennen, weil ihr überhaupt nicht, im entferntesten eigentlich an die Regeln haltet, die es nunmal gibt bei uns. Ähm, davon hört man immer wieder, also auch in der. Gut, jetzt mehr oder mir fällt ein Fall von MeckPom ein. Wo die dann plötzlich alle stolz mit ihren neuen Thor Steinar T-Shirts kommen und der Bürgermeister sagt da, ja die sind von der Qualität so gut. Kommt hört auf mir wat zu erzählen, ich weiß doch warum ihr euch die kauft. Und des fast die Wehr zerlegt hat hinterher.“ (Peter, Interview 8: 308-318)*

Peter macht hier in der Interviewsequenz deutlich, wie wichtig ein frühzeitiges Erkennen rechter Symboliken und Stile wäre, um zu verhindern, dass Personen, die dem rechten Spektrum zuzurechnen sind, Ämter in der Freiwilligen Feuerwehr übernehmen, wie Peter es aus einem anderen Bundesland kenne. Interessant ist hier, dass er sich auf eine Kleidungsmarke (Thor Steinar) bezieht, die insbesondere in radikalen und militant agierenden Kreisen rechter Gruppierungen getragen wird. Dass aber rechte Denkweisen auch in der Mitte der Gesellschaft weit verbreitet sind, wird bei der Fokussierung auf die Radikale Rechte übereinstimmend mit dem gesellschaftlichen Diskurs zumeist vergessen.

Der Interviewerin wurden nach dem Beenden der Tonbandaufnahme auch die Existenz von WhatsApp-Gruppen unter Feuerwehrleuten beschrieben, die rechte Bilder und Texte – teils ironisiert – miteinander teilen. Diese Information kann lediglich als Wissen über das Feld einfließen aber nicht als Aussage aus den Interviews systematisch in die Auswertung einfließen, weshalb hier lediglich kurz darauf verwiesen sei.

### 3.3.5 Die Stimmung in den Freiwilligen Feuerwehren

Die Stimmung in den Freiwilligen Feuerwehren kann als überwiegend gut eingeschätzt werden. Die meisten Interviewpersonen berichten davon, wieviel Spaß ihnen ihre Tätigkeit in der Freiwilligen Feuerwehr bereitet. Auch die Online-Befragung zeigt, dass die große Mehrheit die Stimmung in den Feuerwehren positiv bewertet. Harmonisch empfinden 62% die Stimmung, als freundschaftlich

---

<sup>12</sup> Jamel ist ein Ort, der immer wieder in Zusammenhang mit Rechtsextremismus Schlagzeilen macht (vgl. [https://de.wikipedia.org/wiki/Jamel\\_\(G%C3%A4gelow\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Jamel_(G%C3%A4gelow))).

### 3. Ergebnisse

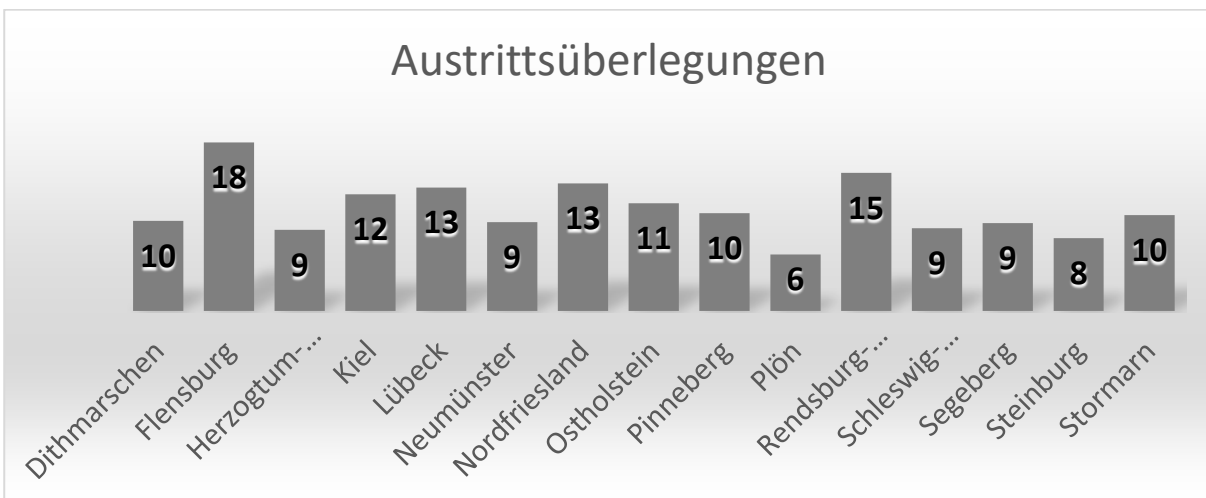
bezeichnen sogar 73% die Stimmung und entspannt empfinden 61% die Stimmung in der Freiwilligen Feuerwehr. Ein Viertel bis ein Fünftel ist unentschieden, hier ist zu vermuten, dass die Stimmung je nach Thema oder Situation variiert. Konfliktbeladen oder angespannt empfinden die Befragten mit jeweils 13% die Situation in der Feuerwehr. Diese Zahl ist nahezu identisch mit der Anzahl derer, die über einen Austritt nachdenken.

Tabelle 18: Die Stimmung in meiner Freiwilligen Feuerwehr ist derzeit...

	trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft voll und ganz zu	Gesamt
harmonisch	2,66%	7,70%	27,59%	50,02%	12,03%	2.403
freundschaftlich	1,21%	4,29%	21,83%	50,83%	21,83%	2.400
konfliktbeladen	20,05%	41,40%	25,59%	10,19%	2,77%	2.384
angespannt	28,36%	37,41%	21,49%	10,31%	2,43%	2.387
entspannt	3,35%	11,47%	24,08%	46,06%	15,03%	2.388

Insgesamt denken knapp 12% der Studienteilnehmer\*innen darüber nach, aus der Feuerwehr auszutreten, wobei die Angaben je nach Kreiszugehörigkeit leicht variieren. Auffallend sind die von den 12% im Mittel abweichenden Werte aus Flensburg (18%) und Rendsburg-Eckernförde (15%), sowie Plön (6%) und Steinburg (8%).

Abbildung 7: Austrittsüberlegungen nach Kreisen



Angaben in %, beziehen sich auf die Fragebogenteilnehmenden/Kreis, also 10% der Teilnehmenden aus Dithmarschen denken über einen Austritt nach.

Gefragt nach den Gründen für die Austrittsüberlegungen, geben die Befragten an, dass knapp die Hälfte mit ca. 47% von ihnen nicht mit der Art und Weise der Führung einverstanden ist. Mit 32% gibt fast ein Drittel der Austrittswilligen an, dass sie sich in der Freiwilligen Feuerwehr nicht ausreichend wertgeschätzt fühlen.

Schaut man in die Gruppe der Führungskräfte, findet man etwa 10%, die über einen Austritt nachdenken. Auch hier werden bei 46% als Gründe die Art und Weise der Führung angegeben und bei 31% mangelnde Wertschätzung. Auch die für die diese Frage im optionalen Freitextfeld gegebenen Antworten (26%) lassen sich zu einem weit überwiegenden Teil diesen beiden Perspektiven zuordnen. Einzelne benennen hingegen Konflikte innerhalb der Kameradschaft der eigenen Wehr, Rituale, die als „veraltet“ bezeichnet werden sowie mangelnde Professionalität der eigenen Wehr.

Differenziert nach anderen Merkmalen zeigt sich, dass die Austrittsüberlegungen abhängig von Migrationshintergrund, Geschlecht und Bildungsniveau variieren:

- 18% der befragten Mitglieder mit Migrationshintergrund
- 18% der befragten Mitglieder mit Fachschulabschluss,
- 15% der befragten Mitglieder mit Fachhochschulreife und
- 15% der befragten Mitglieder mit abgeschlossenem Hochschulstudium,
- 12% der AbiturientInnen und
- 12% der befragten Mitglieder mit einem mittleren Schulabschluss

denken über einen Austritt nach. Diejenigen befragten Mitglieder, die über einen ersten allgemeinen Schulabschluss verfügen, denken nur zu 8% über einen Austritt nach. Insgesamt geben 15% der Frauen (37 der 243 teilnehmenden Frauen) und 11% der Männer (208 der 1838 teilnehmenden Männer) an, über einen Austritt nachzudenken.

Tabelle 19: Ich denke darüber nach, aus der Feuerwehr auszutreten, weil...

(Mehrfachauswahl möglich)

Antwortoptionen	Beantwortungen	
ich ausgegrenzt werde	11,11%	32
Kameradinnen und Kameraden ausgegrenzt werden	13,54%	39
mir die Belastung durch die Einsätze zeitlich zu hoch ist	12,15%	35
mir die Belastung durch die Einsätze seelisch zu hoch ist	1,04%	3
ich mit der Art und Weise der Führung in meiner Wehr nicht einverstanden bin	46,53%	134
ich nicht genug Wertschätzung für meine Tätigkeit in der Wehr bekomme	31,94%	92
ich mich am neuen Wohnort nicht in eine neue Wehr einbringen möchte	8,33%	24
ich in der Familie und/oder im Beruf im Moment sehr gefordert bin und mir dadurch die Zeit für die Wehr fehlt	42,71%	123
Sonstiges (bitte angeben)	25,69%	74
<b>Befragte gesamt: 288</b>		

Die Gruppe der Austrittswilligen vertritt gleichmäßig die mittlere Altersgruppe: 12 % von ihnen sind bis 24 Jahre alt, 28% von ihnen sind 25-34 Jahre und 34-44 Jahre alt sowie 27% von ihnen sind 45-

54Jahre alt. Aufgrund der zu geringen Stichprobe können über die älteren Personen keine Aussage getroffen werden, sie sind mit elf Personen in der Gruppe der Austrittswilligen vertreten.

#### 3.3.6 Führungsstile und demokratisches Miteinander in der Freiwilligen Feuerwehr

Das Führen in den Freiwilligen Feuerwehren ist eine sehr komplexe Aufgabe, was viele Führungskräfte auch thematisieren. Sie formulieren die vielen unterschiedlichen Anforderungen, denen sie sich gegenübergestellt sehen – das reicht von zunehmender Bürokratisierung über Lobbyarbeit bei und Konflikten mit der Kommunalpolitik bis hin zur mangelnden Motivation der Mitglieder. Nicht alle Mitglieder lassen sich einfach führen und die Lehrgänge und Ausbildungen an der Landesfeuerweherschule lassen hier – so scheint es – die Vermittlung insbesondere dieser sozialen Führungskompetenzen vermissen:

*„So und zehn Prozent sind Sozialfälle die nimmt man mit, weils ne Verantwortung auch da gibt für mich bei der Feuerwehr. Also, ich sag mal auch den absoluten Dorfdeppen, von dem ich weiß, dass ich den nicht mal einfach nur hinstellen kann, weil der würde vielleicht aus Versehen ins Feuer laufen, den muss ich nicht unbedingt aus der Feuerwehr schmeißen oder so näh? Ich muss eben überlegen, wie ich dem ein Amt gebe, ne Verantwortung für sich oder glücklich ist, oder ne Rolle oder ne Position. Das kriegt man alles hin, näh? Nur das ist eben harte Arbeit und das ist ne Führungsarbeit, die ja nicht vermittelt wird. Also das lernt ja kein Feuerwehrmann. Sie lernen Führung! Einsatzführung! Das ist aber ganz klar. Da gibt's ein Befehl und dann wird der befolgt. So ja gut, auch das muss man können. Da muss man richtig Mut haben zu entscheiden. Das ist aber noch was anderes. Aber das Führen, das echte führen funktioniert ja nicht in der, im Einsatz. Da is:t, da, das läuft=schon irgendwie. So das echte führen ist ja in der Zeit, wo kein Einsatz ist. Näh wie Sorge ich dafür, dass die Heißdüsen nicht durchdrehen und auf der Geräte-, am Gerätehaus schlafen, weil sie die ersten sein wollen. Und wie Sorge ich dafür, dass die anderen Lust haben. Und wie Sorge ich dafür, dass trotzdem einer die Toiletten mal sauber macht. Das ist äh:, das ist äh ne ganz andere Kunst und das ohne ihn, ohne zu sagen ich bin dein Chef und ich gib dir Geld dafür, sondern das ist ja auch noch freiwillig. Und dann kommen die Leute und sagen, „weil ich es freiwillig mache, will ich auch das machen wozu ich Lust habe.“ Also die sagen, „Ja ich mache jetzt das ganze Gerätehaus rosa“ ja und dann sagt man, „Ja aber das will ich ja gar nicht“. „Ja, aber ich tu=es doch freiwillig“. „Ja aber ich will es nicht“, so! Dann muss man eben in der Stelle auch in der Lage sein sich als Chef mal durchzusetzen. Näh?“ (Luca, Interview 10: 580-603)*

Vor dem Hintergrund der Demokratiestärkung, der Organisations- und Personalentwicklung aber auch vor den bereits thematisierten Austrittsüberlegungen haben die Führungsstile in den Feuerwehren eine besondere Bedeutung. Schaut man in die Daten zum Thema Führungsstil wird deutlich, dass sich die Mitglieder über die verschiedenen Hierarchieebenen hinweg insgesamt relativ einig sind: Mit allem zufrieden in den Feuerwehren ist nur jederR fünfte der Befragten. Über die Hälfte der befragten Mitglieder (54%) wünschen sich ein offeneres Klima und ein offeneres Feedback zwischen allen – bei den Führungskräften sind es sogar 60%, die sich das wünschen, bei den Einsatzkräften ohne weitere Aufgaben sind es 47%. Eine strukturiertere Führung wünschen sich 39% (Führungskräfte 39%, Einsatzkräfte 38%) eine kooperativere Führung wünschen sich 32% (Führungskräfte 31%, Einsatzkräfte 32%). Auch weniger Konflikte untereinander werden sich gewünscht – dies geben 30% (Führungskräfte 32%, Einsatzkräfte 28%) an.



Tabelle 20: In meiner Feuerwehr wünsche ich mir (Mehrfachauswahl möglich)

<b>Antwortoptionen</b>	<b>Beantwortungen</b>	
<b>strukturiertere Führung</b>	38,86%	937
<b>strengere Führung</b>	10,20%	246
<b>weniger hierarchische Führung</b>	8,50%	205
<b>kooperative Führung</b>	32,43%	782
<b>offeneres Feedback zwischen allen</b>	54,25%	1.308
<b>weniger Konflikte untereinander</b>	29,95%	722
<b>nichts von alledem, weil ich mit allem zufrieden bin</b>	20,24%	488
<b>weiß nicht</b>	4,36%	105
<b>Befragte gesamt: 2.411</b>		

Die Einschätzung der Führungskräfte in Bezug auf bestimmte Kriterien, die für gute Führung sprechen, zeigt ein differenziertes Bild. Die Befragten geben bei allen Fragen mit 20% bis zu einem Drittel „teils/teils“ an, was ein Zeichen dafür sein kann, dass die Führungsstile möglicherweise recht inkonsistent und tages- beziehungsweise situationsabhängig sind oder dass verschiedene Führungsstile bei unterschiedlichen Führungskräften in einer Beantwortung zusammengefasst wurden. Insgesamt bewerten 50% der Befragten die Kritikfähigkeit der Führungskräfte als gut, 51% halten die Entscheidungen der Führungskräfte für transparent. 61% fühlen sich anerkannt, 70% sehen, dass die Führungskräfte insgesamt ein offenes Ohr für die Belange des Teams haben. 21% bewerten den Führungsstil auch außerhalb des Einsatzes als autoritär (während des Einsatzes 42%). 68% geben an, dass die Führungskräfte die Mitglieder der Feuerwehr gut einschätzen können und 70% geben an, dass sie die Führungskräfte für kompetent halten.

77% der Befragten und sogar 88% der Führungskräfte geben an, dass sie selbst bei Diensten und Einsatzbesprechungen offen ihre Meinung sagen – dieser Wert ist ein wichtiger Indikator für eine offene und demokratische Gesprächskultur innerhalb der Feuerwehren. Angst vor den Konsequenzen bei offen geäußerten Meinungen bei Diensten und Einsatzbesprechungen haben nur 4% der befragten Mitglieder und 2% der befragten Führungskräfte.

### 3. Ergebnisse

Tabelle 21: Die Führungskräfte in meiner Feuerwehr...

	trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft voll und ganz zu	Gesamt
können gut mit Kritik umgehen	6,33%	10,96%	32,32%	38,30%	12,09%	2.308
kommunizieren ihre Entscheidungen offen und nachvollziehbar	5,52%	13,34%	30,03%	37,90%	13,21%	2.301
geben mir das Gefühl, dass meine Meinung zählt	4,97%	10,25%	24,20%	43,04%	17,53%	2.293
haben ein offenes Ohr für die Belange der Mannschaft	2,96%	7,13%	20,39%	42,04%	27,48%	2.300
pflegen einen autoritären Führungsstil während des Einsatzes	5,37%	13,66%	29,46%	37,10%	14,40%	2.291
pflegen einen autoritären Führungsstil auch außerhalb des Einsatzes	19,02%	32,29%	28,10%	14,66%	5,93%	2.292
wissen genau, was sie wem zutrauen und zumuten können	3,70%	7,19%	21,43%	44,73%	22,95%	2.296
sind kompetent und wissen, was sie tun	2,74%	5,97%	20,99%	44,03%	26,26%	2.296

Tabelle 22: Bei Diensten und Einsatzbesprechungen...

	trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft voll und ganz zu	Gesamt
sage ich offen meine Meinung	1,68%	4,56%	18,24%	41,22%	34,29%	2.324
halte ich mich zurück aus Angst vor Konsequenzen	62,36%	24,80%	8,37%	3,56%	0,91%	2.306
halte ich mich zurück, weil meine Meinung eh nicht zählt	58,05%	21,26%	12,41%	6,33%	1,95%	2.305
halte ich mich zurück, weil es mir egal ist	72,16%	17,75%	7,44%	2,00%	0,65%	2.299
halte ich mich zurück, weil andere sich mehr Gedanken machen und die Dinge besser einschätzen können	50,43%	25,39%	18,17%	4,74%	1,26%	2.300

### 3.3.7 Konfliktlösungsstrategien: Veränderung vs. Stabilisierung

Die verschiedenen hier dargelegten Konflikte und Spannungsfelder, die durch divergierende Grundorientierungen auf der einen Seite sowie dem demografischen und sozialen Wandel auf der anderen Seite geprägt sind, lassen sich analytisch in zwei Strömungen differenzieren, den Professionalisierungsdiskurs und den Stabilisierungsdiskurs.

Forderungen und Wünsche nach Veränderung werden im Sinne eines Professionalisierungsdiskurses geführt und lassen sich finden, wenn es um den Ausbau der Zusammenarbeit zwischen Feuerwehren geht, die Aktivitäten der Feuerwehrmitglieder, die Qualität von Ausbildung, Diensten und Führungsstilen. Zusammengefasst sind das folgende Aspekte:

- Stützpunktwehren und Fusionen
- Infragestellung der Aktivitäten der Feuerwehr außerhalb des Brandschutzes
- Forderungen nach höherer Ausbildungsqualität
- Forderungen nach höherer Dienstqualität
- Forderungen nach höherer Führungsqualität

Demgegenüber steht der Stabilisierungsdiskurs, der die Veränderungen innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr skeptisch sieht und den Status Quo der Feuerwehren erhalten möchte. Hierzu lassen sich Aussagen bündeln, die Veränderungen problematisieren. Zusammengefasst sind dies folgende Aspekte:

- Kritik am steigenden Ausbildungsaufwand
- Kritik an steigenden Anforderungen und zunehmender Bürokratisierung
- Kritik an schwindendem Engagement der Mitglieder
- Kritik am Nachwuchs- und Mitgliedermangel
- Betonung territorialer Konzepte der Feuerwehr
- Thematisierung von Pflichtwehren als Ausweg

Diese beiden Diskurse sorgen innerhalb der Freiwilligen Feuerwehren für einige Spannungen. Sie zeigen, dass die Feuerwehren sich in einem Wandel befinden, in dem sie gleichzeitig mehrere gesellschaftliche Veränderungen innerhalb ihrer Organisation bewältigen und befrieden müssen. Die damit verbundenen Herausforderungen bedürfen einer umfangreichen Moderation von notwendigen Organisationsentwicklungsprozessen, die nicht Gegenstand dieser Studie sind. Dennoch sind sie relevant, weil die mit ihnen verbundenen Spannungen auch zu einem Verlust der Bindekräfte führen können.



## 4. Handlungsempfehlungen

Die allermeisten Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren verfügen über ein hohes Maß an Begeisterung für ihre Tätigkeit. Diese Begeisterung bezieht sich auf unterschiedliche Grundorientierungen: Verantwortung, Zugehörigkeit, Feuerwehrtechnik und Abenteuerlust sind die vier herausgearbeiteten zentralen Orientierungen. Sie alle sind Elemente von Bindungskräften an das Ehrenamt und ermöglichen den Feuerwehrleuten die Teilhabe an lokalen Gemeinschaften und damit an Gesellschaft.

Aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen verweisen darauf, dass Demokratien unter Druck geraten und dass auch in der deutschen Gesellschaft seit vielen Jahren immer mehr Menschen offen ihre demokratie- und menschenfeindlichen Denkweisen in Äußerungen und Handlungen zeigen. Zivilgesellschaftliche Organisationen sind vor diesem Hintergrund dazu aufgerufen kritisch zu prüfen, welchen Beitrag sie zum Erhalt von Demokratie und Vielfalt beitragen können und ob und in welchem Maße ihre Organisationen selbst bereits mit demokratiefeindlichen Tendenzen konfrontiert sind. Ein erster Schritt ist in Schleswig-Holstein durch die Umsetzung dieser Studie gemacht worden – allerdings ist dieser Schritt durch die Herausnahme von Teilen der Online-Studie, die konkrete Daten zu rechten Einstellungsmustern hätten liefern können, nicht so konsequent gewesen, wie es sinnvoll gewesen wäre.

Die Studie zeigt, dass die Frage nach demokratischem Miteinander in den Freiwilligen Feuerwehren in Schleswig-Holstein auf mehreren Ebenen relevant ist:<sup>13</sup>

- Auf der Ebene der Diversität der Mitgliedschaft und der Akzeptanz von Diversität innerhalb der Mitgliedschaft,
- auf der Ebene der Kommunikation untereinander und des Umgangs mit Führungs- und Hierarchiestrukturen sowie
- auf der Ebene der Grundorientierungen und Motive, die als Bindekräfte wirken und Zugehörigkeit und Gemeinschaft stärken sowie sich durch starkes Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwesen auszeichnen.

Dem eigenen Selbstverständnis der interviewten Feuerwehrleute nach, Vielfalt ein zentrales Charakteristikum der Feuerwehr, dem eine besondere Wertschätzung entgegengebracht wird. Diese Offenheit für Diversität steht jedoch im Widerspruch zur Abwesenheit von Menschen mit

---

<sup>13</sup> Neben diesen für die Fragestellung der Studie relevanten Punkten hat die Datenerhebung zudem einige Hinweise geliefert, die für die Weiterentwicklung der Freiwilligen Feuerwehren insgesamt wegweisend sein könnten und wofür eine eigene Auswertung sinnvoll wäre (kurz angesprochen sind sie u.a. in Kapitel 3.3.7).

Migrationshintergrund, zur Abwesenheit von Schwulen und Lesben aber auch trans- und intergeschlechtlichen Menschen, zu Fremdheits- und Abwertungserfahrungen von Frauen und zur Existenz von rechten Äußerungen und autoritären Wehrführungen. Gleichwohl liegt in der positiven Besetzung von Differenz und Vielfalt sehr viel demokratisches Potential, das die Freiwillige Feuerwehr sich als Organisation progressiv zu Eigen machen kann. Ein grundlegendes und umfassendes Diversitäts-Management wäre geeignet, um das Potential der Freude an Differenz und Vielfalt zu nutzen, positiv in die Außendarstellung zu integrieren und auf von den Mitgliedern noch nicht erkannte Kategorien der Differenz zu erweitern. Besonders sinnvoll und notwendig ist dies auf vier Ebenen:

1. Leitbild und Selbstverständnis
2. Grundausbildung
3. Führung und Kommunikation
4. Mitgliedergewinnung.

Auf diesen vier Ebenen könnte eine Diversitäts-Offensive gestartet werden, die analog zu einem Diversitäts-Audit beispielsweise in Behörden mit parallelen auf mehreren Ebenen stattfindenden Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt werden kann. Eine solche Maßnahme ist zudem geeignet, um eine Instrumentalisierung der Feuerwehren durch rechte Strömungen zu unterbinden und präventiv gegen demokratiefeindliche Tendenzen in der Gesellschaft insgesamt und in der Feuerwehr im Besonderen zu wirken.

*1. Leitbild und Selbstverständnis: Differenzsensibilität und Diversitätsoffenheit als bereits von vielen getragenes Thema für alle verankern und kommunizieren (Innen/Außen)*

Das Thema des offenen und demokratischen Miteinanders gehört bereits zur Selbstdarstellung der Freiwilligen Feuerwehr. So wie viele Interviews darauf hinweisen, dass Offenheit als ein besonderes Gut der Feuerwehren gilt, formulierte auch eine Broschüre der Jugendfeuerwehr aus dem Jahre 2014: „Demokratie zeigt sich in Auseinandersetzungen über das Selbstverständnis der Feuerwehren – wen wollen und sollen die Feuerwehren ansprechen, wen integrieren sie, wie wird mit den Veränderungen im Geschlechterverhältnis, der Vielfalt der Lebensformen und Herkunft, dem veränderten Umgang mit Alkohol und Gesundheit, der Veränderung von Führungsstilen usw. umgegangen. Das heißt, hier finden die gesellschaftlichen Debatten zu Themen wie Integration, Rassismus, Antisemitismus und Homophobie/Heterosexismus (Feindlichkeit gegenüber Schwulen, Lesben usw.) auch ihren Niederschlag im Alltag vor Ort. Dabei werden die Themen sowohl von innen, also von den Männern und Frauen in den Feuerwehren, thematisiert als auch von außen an die Feuerwehr herangetragen.“<sup>14</sup> An die potentielle Offenheit ihrer Mitglieder für

---

14 Demokratie in der Feuerwehr 2014, Online:

[https://www.jugendfeuerwehr.de/fileadmin/user\\_upload/DJF/Download/Demokratie/Praxishandbuch\\_Demokratie\\_in\\_der\\_Feuerwehr.pdf](https://www.jugendfeuerwehr.de/fileadmin/user_upload/DJF/Download/Demokratie/Praxishandbuch_Demokratie_in_der_Feuerwehr.pdf) (04.11.2019)

Unterschiedlichkeit und Differenz können die Feuerwehren sehr gut anschließen und darüber hinaus eine weitergehende Sensibilisierung für weitere Differenzkategorien (wie z.B. Alter, Geschlecht, Herkunft, sexuelle Orientierung, Berufe, Familienformen etc.) neben den unterschiedlichen Berufen der Feuerwehrleute leisten, die jenseits von Alter und Beruf die Vielfalt in unserer Gesellschaft prägen. Dafür ist eine partizipative Leitbildentwicklung sinnvoll, die explizit die Diversität der Gesellschaft aufgreift und deren Engagement innerhalb der Feuerwehren begrüßt. Mit einer breit getragenen Leitbilddiskussion kann eine Sensibilisierung auf allen Ebenen erfolgen – dabei sollte bedacht werden, dass allen Mitgliedern die Gründe für diese Leitbilddiskussion transparent und nachvollziehbar mitgeteilt werden. Die zu kommunizierenden Ziele einer solchen Leitbilddiskussion wären auf der Basis der vorliegenden Studie zum einen die Ermöglichung der Teilhabe möglichst vieler unterschiedlicher Menschen an der Freiwilligen Feuerwehr und zum anderen der Beitrag der Feuerwehren als zivilgesellschaftliche Organisation zu einer wehrhaften Demokratie.

### *2. Grundausbildung: Demokratie und Diversität als Themen strukturell für ALLE verankern*

Eine Möglichkeit der Verankerung der Themen in der Basis der Feuerwehren wäre die konsequente Aufnahme der Thematisierung von Diversität in die Grundausbildung aller Feuerwehrleute. Hierbei ist empfehlenswert, diese Thematisierung in die Hände von Expert\*innen zu geben und nicht in der Hand von Feuerwehrleuten zu belassen. Das ist deshalb notwendig, weil die spezifische Expertise keine ist, über die Lehrer\*innen und Ausbilder\*innen per se verfügen, wie sie nicht grundsätzlich als Themen in den eigenen Ausbildungswegen verankert sind. Darüber hinaus legen inzwischen einige sozialwissenschaftliche Studien nahe, dass Kontinuität rassistische und homosexualitätsfeindlichen Ressentiments auch durch Fachkräfte in Bildungsinstitutionen reproduziert werden. Um diejenigen Feuerwehrleute ausreichend zu sensibilisieren, die bereits über eine Grundausbildung verfügen, müssen Strategien und Formate erarbeitet werden, durch die Multiplikator\*innen angesprochen und weitergebildet werden können, die dann die Sensibilisierungen in die Feuerwehren hineinragen können. Auf Landes- und Kreisebenen sollte darüber nachgedacht werden, ob auf den gemeinsamen Sitzungen jährlich freiwillige kurzformatige Weiterbildungsangebote integriert werden. Ergänzend könnte mit dem Einsatz von Checklisten eine Sensibilisierung unterstützt werden, die in eine Diversitäts-Offensive integriert werden kann, und mit der Mitglieder und Führungskräfte die eigenen Feuerwehren daraufhin befragen könnten, ob der eigene Anspruch an Vielfalt und Differenz tatsächlich umgesetzt wird. Hier wäre über ein Anreizsystem im Sinne einer Zertifizierung für die teilnehmenden Orts- und Gemeindefeuerwehren nachzudenken.

### *3. Führung und Kommunikation: Demokratisierung, Kooperative Führungsstile und Diversitätssensibilität verankern*

Die Ausbildung von Führungskräften sollte kritisch daraufhin überprüft werden, ob in ihr die sozialen Aspekte von Führung sowie der notwendige Diversitätssensibilität ausreichend verankert sind. Die Interviews geben Hinweise darauf, dass dies nicht in ausreichendem Maße der Fall ist.

Auch hier empfiehlt sich die Ergänzung durch externe Expert\*innen, die eine kritischen Durchsicht von Lehrmaterialien unterstützen und Empfehlungen zur Anpassung formulieren könnten. Insgesamt sind kooperative und auf Wertschätzung und offenem Miteinander basierende Führungsstile besser geeignet, um Menschen mit unterschiedlichen sozialen Hintergründen zu integrieren – dieser Aspekt sollte in der Ausbildung verstärkt thematisiert werden.

#### *4. Mitgliedergewinnung: Diversität der Gesellschaft ansprechen durch kritisch-reflexive Überarbeitung der Werbe-/ Infomaterialien*

Für die Gewinnung neuer Mitglieder sollten die Werbe- und Informationsmaterialien sowie die Öffentlichkeitsarbeit insgesamt kritisch darauf geprüft werden, ob sie geeignet sind, Demokratieverständnis, Differenz und Diversität in Bezug auf Differenzkategorien und auf die verschiedenen Grundorientierungen abzubilden. Besonders hervorzuheben wäre der individuelle Gewinn, den die Feuerwehrleute durch den gemeinsamen Spaß an der Aufgabe erleben können.

Insbesondere die Grundorientierungen geben hier Aufschluss über mindestens drei besonders erwünschte Zielgruppen für die Tätigkeit bei der Feuerwehr: Zugehörigkeitsorientierte, Verantwortungsorientierte und Feuerwehrtechnikorientierte können mit geeigneten Werbematerialien direkt angesprochen werden. In vielen Interviews wurde angesprochen, dass Menschen mit zu starkem Interesse an Abenteuern und Heldentum für eine sichere Ausführung von Diensten problematisch sind. Insofern sollte die direkte Ansprache von Abenteuerlust-orientierten nicht stattfinden, sondern wenn überhaupt dann nur in Verbindung mit einer hohen Verantwortungsorientierung kommuniziert werden.

Insgesamt hat die Freiwillige Feuerwehr in Schleswig-Holstein viel Potential, um die wie Relikte erscheinende Abschottungstendenzen, althergebrachte Ressentiments, konservativ-autoritäre Strukturen zu überwinden und ihre gemeinsame Orientierung auf Zugehörigkeit und Verantwortung für die Stärkung des demokratischen Miteinanders zu profilieren. Die überwiegende Mehrheit der Gemeinschaft der Feuerwehrleute fühlt sich dem Gemeinwesen verpflichtet und zieht Freude daraus, gemeinsam mit anderen denjenigen zu helfen, die in Not geraten sind. Von diesem demokratischen Potential profitieren Gemeinden und Gesellschaft insgesamt. Mit den an einigen Stellen auch notwendigen Sensibilisierungen und Erneuerungen kann die Freiwillige Feuerwehr neben anderen zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen auch für die Stärkung einer wehrhaften Demokratie stehen.



## Literatur

- Alemann, Anette von; Oechsle, Mechtild (2017): Vereinbarkeit und Work-Life-Balance: Forschung zu Erwerbsarbeit, Lebensführung und Geschlecht. VS Verlag: Wiesbaden.
- Böhm, Sebastian (2015): Beruf und Privatleben – ein Vereinbarkeitsproblem. Entstehungsfaktoren von erwerbsarbeitsbedingten Abstimmungsproblemen und Konflikten im Privatleben von Beschäftigten in Deutschland. VS Verlag: Wiesbaden.
- Borchard, Michael; Henry-Huthmacher, Christine; Merkle, Tanja; Wippermann, Carsten; Hoffmann, Elisabeth (2008): Eltern unter Druck. Selbstverständnisse, Befindlichkeiten und Bedürfnisse von Eltern in verschiedenen Lebenswelten. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung von Sinus-Sociovision im Auftrag der Konrad-Adenauer-Stiftung. ORT VERLAG
- Corbin, Juliet (2003): Grounded Theory. In: Bohnsack, Ralf; Marotzki, Winfried; Meuser, Michael (Hg): Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. Ein Wörterbuch. VERLAG: Opladen, 70-75.
- Decker, Oliver; Brähler, Elmar (Hg) (2018): Flucht ins Autoritäre. Rechtsextreme Dynamiken in der Mitte der Gesellschaft. Psychosozial-Verlag: Gießen.
- Decker, Oliver; Kiess, Johannes; Eggers, Eva; Brähler, Elmar (2016): Die ‚Mitte-Studie‘ 2016: Methode, Ergebnisse und Langzeitverlauf. In: Decker, Oliver; Kiess, Johannes; Brähler, Elmar (Hg): Die enthemmte Mitte. Autoritäre und rechtsextreme Einstellung in Deutschland. Psychosozial-Verlag: Gießen, 23-66.
- Döring, Nicole; Bortz, Jürgen (2016): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften (5. erweiterte und überarbeitete Aufl.). Springer: Berlin, Heidelberg.
- Glaser, Barney G.; Strauss, Anselm L. (1979): Die Entdeckung gegenstandsbezogener Theorie: Eine Grundstrategie qualitativer Sozialforschung. In: Hopf, Christel; Weingarten, Elmar (Hg): Qualitative Sozialforschung. Klett-Cotta: Stuttgart, 91-111.
- Glaser, Barney G.; Strauss, Anselm L. (1998): Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. Hans Huber: Bern u.a.
- Hafeneger, Benno; Becker, Reiner (2012): „Den Blick nach innen gerichtet“ Bericht aus einem Projekt der Deutschen Jugendfeuerwehr. In: Bundschuh, Stephan; Drücker, Ansgar; Scholle, Thilo (Hg): Wegweiser Jugendarbeit gegen Rechtsextremismus. Motive, Praxisbeispiele und Handlungsperspektiven. Bundeszentrale für politische Bildung: Bonn, 185-200.
- Hafeneger, Benno (1995): Jugendbilder. Zwischen Hoffnung, Kontrolle, Erziehung und Dialog. Springer: Berlin, Heidelberg.
- Landespräventionsrat Schleswig-Holstein (2019) (Hg): Fortschreibung der Regionalanalysen zum Rechtsextremismus in Schleswig-Holstein. Zusammenfassender Bericht Oktober 2019. Redaktion: Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen e.V., Kiel.

- Lohr, Karin (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie. In: Berliner Journal für Soziologie, 13, 4: 511-529.
- Kelle, Udo (1996): Die Bedeutung theoretischen Vorwissens in der Methodologie der Grounded Theory. In: Strobl; Rainer; Böttger, Andreas (Hg): Wahre Geschichten? Zu Theorie und Praxis qualitativer Interviews. Nomos: Baden-Baden, 23-47.
- Krieg, Yvonne; Beckmann, Laura; Kliem, Sören (2019): Regionalanalyse Rechtsextremismus Schleswig-Holstein 2018. Hannover.
- Lüders, Christian (2003): Teilnehmende Beobachtung. In: Bohnsack, Ralf; Marotzki, Winfried; Meuser, Michael (Hg): Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. Opladen: UTB, 151-153.
- Merkens, Hans (1992): Teilnehmende Beobachtung: Analyse von Protokollen teilnehmender Beobachter. In: Hoffmeyer-Zlotnik, Jürgen. H.-P. (Hg): Analyse verbaler Daten: über den Umgang mit qualitativen Daten. Westdeutscher Verlag: Opladen, 216-247, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-25741>
- Niederfranke, Annette (2020): Altersbilder – Bilder und Einstellungen zu alternden und alten Menschen. In: Becker, Susanne; Veelken, Ludger; Wallraven, Klaus Peter (Hg): Handbuch Altenbildung. Theorien und Konzepte für Gegenwart und Zukunft. Springer: Berlin, Heidelberg, 386-393.
- Rosenthal, Gabriele; Loch, Ulrike (2002): Das Narrative Interview. In: Schaeffer, Doris; Müller-Mundt, Gabriele (Hg): Qualitative Gesundheits- und Pflegeforschung. Hans Huber: Bern u.a., 221-232, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-57670>
- Schütze, Fritz (1983): Biographieforschung und narratives Interview. In: Neue Praxis, 13(3): 283-293, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-53147>
- Steiner, Elisabeth; Benesch, Michael (2018): Der Fragebogen. Von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung. facultas: Wien.
- Strauss, Anselm L. (1991): Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung. W. Fink: München.
- Strauss, Anselm L.; Corbin, Juliet (1996): Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. BELTZ: Weinheim.
- Strübing, Jörg (2004): Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung. VS: Wiesbaden.
- Voß, Günter G (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31, 3: 473-487.
- Warren, Mary Anne (1994): Sekundärer Sexismus und Quotierung. In: Rössler, Beate (Hg): Quotierung und Gerechtigkeit. Campus: Frankfurt am Main.
- Wetterer, Angelika; Poppenhusen, Margit (2007): Frauen & Mädchen bei der Feuerwehr. Empirische Ergebnisse – praktische Maßnahmen. Nomos: Berlin.

Winker, Gabriele; Carstensen, Tanja (2007): Von der Eigenverantwortung in Beruf und Familie – vom Arbeitskraftunternehmer zur Arbeitskraftmanagerin. In: *Feministische Studien*, 25, 2: 277–288.

Zick, Andreas; Küpper, Beate; Berghan, Wilhelm (2019): *Verlorene Mitte Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/2019*. Dietz: Bonn.



## Anhang

### A. Interview-Leitfaden

- Würden Sie mir erzählen, wie Sie zur Feuerwehr gekommen sind? (Einstiegsfrage)
- Können Sie beschreiben, was Ihnen die Feuerwehr bedeutet?
- Wie ist Ihre Wehr zusammengesetzt? (ggf. Nachfrage: Menschen mit Migrationshintergrund? Schwule und Lesben in der Feuerwehr?)
- Was würden Sie sagen, gibt es Leute, die in der Feuerwehr nichts verloren haben?
- Und wie viel Zeit verbringen Sie jetzt mit der Feuerwehr?
- Können Sie in 'n Einsatz ähm beschreiben, der ihnen sehr stark in Erinnerung geblieben ist? (Frage wurde nicht immer gestellt)
- Was haben Sie für Ideen für die Zukunft der Feuerwehren im Lande? Müsste da irgendwas passieren aus Ihrer Perspektive, damit die Feuerwehr gut in die Zukunft kommt?
- Haben Sie den Eindruck, dass die Anerkennung, die Ihnen entgegengebracht wird angemessen ist und wie macht die sich bemerkbar?

## B. Transkriptionsregeln

Alle Interviews umfassen insgesamt 959 Minuten und wurden im Zeitraum April und Mai 2017 von Melanie Groß geführt und im Anschluss nach folgenden Regeln (im Anschluss an Bohnsack 2010) transkribiert:

(3)	Anzahl der Sekunden, die eine Pause dauert – ab 3 Sekunden
<u>nein</u>	betont
<b>nein</b>	laut (in Relation zur üblichen Lautstärke der sprechenden Person)
*nee* s	eher leise (in Relation zur üblichen Lautstärke der sprechenden Person)
viellei-	Abbruch des Wortes
oh=nee	Wortverschleifung
nei::n	Dehnung, die Häufigkeit von : entspricht der Länge der Dehnung
( )	unverständliches Wort, die Länge der Klammer entspricht ungefähr der Dauer
(doch)	Unsicherheit bei der Transkription, schwer verständlich
((stöhnt))	parasprachliche Äußerungen, Unterbrechungen ((z.B. Bedienung bringt ein Getränk o.ä.)) - nur sichtbar machen, wenn es das Gespräch merklich unterbricht und/oder irritiert
@nein@	lachend gesprochen
@(.)@	kurzes Auflachen
@(3)@	ab 3 Sekunden Lachen

I: Interviewerin

IP: Interviewperson

Kiel	Stadt1
Fachhochschule	Veranstaltungsort1
Paul	NameMännlich
Susanne	NameWeiblich

## C. Fragebogen der Online-Befragung

Liebes Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr,

wir starten nun die erste große Mitgliederbefragung und danken Dir vorab für Deine Mitarbeit!

Mit diesem Fragebogen möchten wir herausfinden, was Du über aktuelle Fragen zur Freiwilligen Feuerwehr in Schleswig-Holstein denkst (Fragenblock 1).

Im zweiten Teil findest Du einige allgemeine Fragen zu Deiner Person (Fragenblock 2).

Die Beantwortung aller Fragen wird ca. 20 Minuten Zeit benötigen. Im Anschluss besteht die Möglichkeit an einem Gewinnspiel als kleines Dankeschön teilzunehmen.

Die dort angegebene E-Mailadresse wird separat in einer weiteren Datenbank gespeichert, sodass keine Verbindung zu den Umfragedaten hergestellt werden kann.

Der Landesfeuerwehrverband Schleswig-Holstein (LFV-SH) versichert, dass die persönlichen Antworten anonym ausgewertet werden

und die persönlichen Daten getrennt von den Daten für das Gewinnspiel verwendet werden.

Vielen Dank für Deine Teilnahme,

Dein Landesfeuerwehrverband

### Frageblock 1: Allgemeine Fragen zur Freiwilligen Feuerwehr SH

Q1: Ich bin aktuell Mitglied einer Freiwilligen Feuerwehr in Schleswig – Holstein

- Ja
- Nein

Q2: Meine Stadt/Gemeinde hat ungefähr folgende Größe:

Dropdownauswahl: weniger als 1.000 Einwohner, 1.000 – 5.000 Einwohner, 5000 – 10.000 Einwohner, 10.000 bis 20.000 Einwohner, 20.000 – 80.000 Einwohner, mehr als 80.000 Einwohner

Q3: Ich komme aus folgendem Kreis/folgender Stadt:

Dropdownauswahl: Dithmarschen, Flensburg, Herzogtum Lauenburg, Kiel, Lübeck, Neumünster, Nordfriesland, Ostholstein, Pinneberg, Plön, Rendsburg-Eckernförde, Schleswig-Flensburg, Segeberg, Steinburg, Stormarn

Q4: Meine Funktion bei der Feuerwehr

Dropdownauswahl: Einsatzkraft, Einsatzkraft mit erweiterten Aufgaben (Vorstandstätigkeit, Sicherheitsbeauftragte/-r, Fachwart/-in usw., Führungskraft (Gruppenführer/-in, Jugendfeuerwehrwart/-in, Zugführer/-in, Wehrführer/-in)

Q5: Aufgaben, die ich vor Ort in der Freiwilligen Feuerwehr übernehme:

- Bekleidung
- Brandschutzerziehung / Brandschutzaufklärung
- Fachwartung Atemschutz
- Fachwartung Funk
- Festausschuss
- Gerätewartung
- Kassenführung
- Mitgliederwerbung
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit



- Schriftführung
- Sicherheitsbeauftragte/-r
- Schriftführung
- Sicherheitsbeauftragte/-r
- Tätigkeiten bei der Jugendfeuerwehr
- Tätigkeiten bei der Kinderfeuerwehr
- Versorgung (Getränke / Kantine)
- Keine Angabe
- Sonstiges (bitte angeben) : \_\_\_\_\_

*Q6: Ich engagiere mich außerhalb der Freiwilligen Feuerwehr zusätzlich woanders ehrenamtlich*

- Ja
- Nein

*Q7: Ich verbringe wöchentlich etwa ... Stunden mit meiner Tätigkeit für die Freiwillige Feuerwehr*

- weniger als 1. Stunde
- 1 – 2 Stunden
- 3 – 5 Stunden
- 6 – 10 Stunden
- mehr als 10 Stunden

*Q8: Ich nehme außerhalb meiner Ortswehr zusätzlich weitere Aufgaben in der Freiwilligen Feuerwehr wahr (z.B. LZ-G, TEL, überörtliche Ausbildung)*

- Ja
- Nein

*Q9: Ich habe zusätzliche Aufgaben in der Feuerwehr auf folgender Ebene:*

- Gemeinde
- Stadt

- Amt
- Kreis (oder kreisfreie Stadt)
- Land
- Sonstiges (bitte angeben): \_\_\_\_\_

*Q10: Was trifft zu, was eher nicht?*

	trifft überhaupt nicht zu	trifft überwie- gend nicht zu	teils/teils	trifft überwie- gend zu	trifft voll und ganz zu
Ich kann die Zeit, die ich für die Freiwillige Feuerwehr aufwende, selbst bestimmen	0	0	0	0	0
Die Kameradinnen und Kameraden in meiner Wehr halten lieber an alten Routinen fest, als dass sie Neues umsetzen, wie wir es in der überörtlichen Ausbildung gelernt haben	0	0	0	0	0
Meine Feuerwehr wird durch Bürgermeister/-in und/oder der Verwaltung in ihrer Aufgabe unterstützt	0	0	0	0	0
Die Inhalte, die ich in der überörtlichen Ausbildung gelernt habe, kann ich sehr gut in meinem Alltag in der Feuerwehr einsetzen	0	0	0	0	0
Den bürokratischen Aufwand für die Feuerwehr für Beschaffungen, Berichte etc. finde ich angemessen	0	0	0	0	0
Bei Einsätzen merke ich, dass die Arbeit der Freiwilligen Feuerwehr von den Menschen geschätzt wird	0	0	0	0	0
Wir werden oft für Mitglieder der Berufsfeuerwehr gehalten	0	0	0	0	0
Ich finde die Idee gut, sich mit anderen Wehren intensiver zusammen zu tun	0	0	0	0	0

*Q11: Ich bin in die Freiwillige Feuerwehr eingetreten, weil...*

	trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	teils / teils	trifft überwiegend zu	trifft voll und ganz zu
Einsätze und Dienste für mich ein spannendes Abenteuer sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
bereits andere Mitglieder meiner Familie dabei sind/waren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
es im Dorf „dazugehört“	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ich mich gerne für die Gemeinschaft engagiere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die FF eine sinnvolle Freizeitbeschäftigung für mich darstellt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich lerne viel und meinen Horizont erweitere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mich für Feuerwehrentechnik begeistere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich gerne anderen Menschen helfe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Q12: Ich denke darüber nach aus der Freiwilligen Feuerwehr auszutreten*

- Ja  
 Nein

Wenn „ja“:

*Ich denke darüber nach, aus der Feuerwehr auszutreten, weil ...*

- ich ausgegrenzt werde  
 Kameradinnen oder Kameraden ausgegrenzt werden  
 mir die Belastung durch die Einsätze zeitlich zu hoch ist  
 mir die Belastung durch die Einsätze seelisch zu hoch ist

- ich mit der Art und Weise der Führung in meiner Wehr nicht einverstanden bin
  - ich nicht genug Wertschätzung für meine Tätigkeit in der Wehr bekomme
  - ich mich an meinem neuen Wohnort nicht in eine neue Wehr einbringen möchte
  - ich in der Familie und/oder im Beruf im Moment sehr gefordert bin und mir dadurch Zeit für die Wehr fehlt
  - Sonstiges (bitte angeben)
- 

Q14: Um die Aufgaben in der Freiwilligen Feuerwehr erledigen zu können...

- bräuchten wir mehr aktive Mitglieder
- sind bei uns ausreichend aktive Mitglieder engagiert

Q15: Die Stimmung in meiner Feuerwehr ist derzeit:

	trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft voll und ganz zu
harmonisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
freundschaftlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
konfliktbeladen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
angespannt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
entspannt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q16: In meiner Freiwilligen Feuerwehr wünsche ich mir...

- strukturiertere Führung
- strengere Führung
- weniger hierarchische Führung
- kooperative Führung
- offenes Feedback zwischen allen
- weniger Konflikte untereinander
- nichts von alledem, weil ich zufrieden bin
- weiß nicht

*Q17: Bei Diensten und Einsatzbesprechungen...*

	trifft überhaupt nicht zu	Trifft überwie- gend nicht zu	teils/teils	trifft überwie- gend zu	trifft voll und ganz zu
sage ich offen meine Meinung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
halte ich mich zurück aus Angst vor Konsequenzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
halte ich mich zurück, weil meine Meinung eh nicht zählt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
halte ich mich zurück, weil es mir egal ist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
halte ich mich zurück, weil andere sich mehr Gedanken machen und die Dinge besser einschätzen können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Q18: Die Führungskräfte in meiner Feuerwehr...*

	trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft voll und ganz zu
können gut mit Kritik umgehen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kommunizieren ihre Entscheidungen offen und nachvollziehbar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
geben mir das Gefühl, dass meine Meinung zählt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
haben ein offenes Ohr für die Belange der Mannschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pflegen einen autoritären Führungsstil während des Einsatzes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pflegen einen autoritären Führungsstil auch außerhalb des Einsatzes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wissen genau, was sie wem zutrauen und zumuten können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

sind kompetent und wissen, was sie tun sollen                    0                    0                    0                    0                    0

*Q19: Der Ausbildungsdienst in meiner Freiwilligen Feuerwehr ist...*

	trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft voll und ganz zu
gut vorbereitet	0	0	0	0	0
auf meine Vorkenntnisse gut abgestimmt	0	0	0	0	0
klar strukturiert	0	0	0	0	0
zielgerichtet	0	0	0	0	0
überfordert	0	0	0	0	0
bereitet mich gut auf Einsätze vor	0	0	0	0	0

*Q20: An der Freiwilligen Feuerwehr schätze ich, dass...*

	trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiegend zu	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft voll und ganz zu
ich mit Technik zu tun habe	0	0	0	0	0
ich praktische Erfahrungen in Diensten und in Einsätzen sammeln kann	0	0	0	0	0
ich Gemeinschaft erleben kann	0	0	0	0	0
ich etwas sinnvolles tue	0	0	0	0	0
ich Neues lernen kann	0	0	0	0	0
ich einen Ausgleich zu meinem Beruf finde	0	0	0	0	0
die Aufgaben sehr vielfältig sind	0	0	0	0	0
jung und alt etwas gemeinsam tun	0	0	0	0	0
Menschen aus verschiedenen Berufen zusammen arbeiten	0	0	0	0	0

Männer und Frauen etwas gemeinsam tun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

viele unterschiedliche Menschen zusammen arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Sonstiges: (bitte angeben) \_\_\_\_\_

Q21: In meiner Freiwilligen Feuerwehr wünsche ich mir...

- mehr geselliges Miteinander auch außerhalb der Übungen und Einsätze
- weniger Aktivitäten außerhalb der Feuerwehr (wie z.B. Veranstaltungen, Feste etc.)
- nichts von alledem, weil alles gut läuft

Q22: Für die Zukunft meiner Freiwilligen Feuerwehr wünsche ich mir, dass...

	trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiegend zu	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft voll und ganz zu
mehr Menschen mit Migrationshintergrund mitmachen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mehr Frauen mitmachen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mehr junge Leute mitmachen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q23: Der Grad der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Feuerwehren sollte intensiviert werden im Bereich der...

	trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft voll und ganz zu
Ausbildung (gemeinsame Übungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kameradschaftspflege	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q24: Wenn kleinere Feuerwehren fusionieren, ...

	trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiege nd nicht zu	teils / teils	trifft überwiege nd zu	trifft voll und ganz zu
kann die Tagesalarmbereitschaft besser gewährleistet werden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
können sich mehr Menschen die Aufgaben teilen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sinkt die Belastung für alle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ist die Gemeinschaft in der Ortswehr gefährdet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sind die Wege zum Gerätehaus und/oder vom Gerätehaus zum Einsatzort zu weit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ist die Alarmierungsfrist gefährdet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ist der Zusammenhalt gefährdet, weil ich nicht mit den Mitgliedern der anderen Feuerwehr zusammenarbeiten möchte/kann	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sonstiges (bitte angeben): \_\_\_\_\_

Q25: *Meine Freiwillige Feuerwehr könnte aufgrund ihrer Lage und Größe von einer Fusion betroffen sein*

- Ja
- Nein
- weiß nicht



Q26: Folgende Aussagen zum Landesfeuerwehrverband treffen zu oder treffen nicht zu?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiegen d nicht zu	teils/teils	trifft überwiegen d zu	trifft voll und ganz zu
Ich bin über die Aufgaben des Landesfeuerwehrverbandes SH gut informiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bekomme über den Dienstweg (KWF / AWF / WF) regelmäßig Informationen über die Arbeit des LFSV SH.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Arbeit des LFV ist für mich von persönlichem Nutzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich weiß, bei welchen Themen mich der LFV unterstützen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich weiß wie ich Kontakt zum LFV aufnehmen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sonstiges (bitte angeben): \_\_\_\_\_

Q27: Ich bekomme den Newsletter der LFV-SH

- Ja
- Nein
- Ich möchte ihn künftig erhalten. Meine EMail-Adresse lautet: \_\_\_\_\_

### Frageblock 2 : Allgemeine Angaben zur Person

Im Anschluss an die Umfrage kannst du deine E-Mailadresse angeben, sofern du den Newsletter zukünftig erhalten möchtest. Aus Gründen der Anonymität kann dies nicht direkt in dieser Umfrage erfolgen.

Jetzt folgt der Fragenblock 2 mit den allgemeinen Angaben zu Deiner Person.

Q28: Wenn am Sonntag Bundestagswahl wäre, wen würdest Du wählen?

- |                                 |   |
|---------------------------------|---|
| <input type="radio"/> CDU       | <input type="radio"/> DKP                   |
| <input type="radio"/> Die Linke | <input type="radio"/> Die Grünen            |
| <input type="radio"/> NPD       | <input type="radio"/> AfD                   |
| <input type="radio"/> MLPD      | <input type="radio"/> Die Partei            |
| <input type="radio"/> SPD       | <input type="radio"/> Ich bin unentschieden |
| <input type="radio"/> PIRATEN   | <input type="radio"/> Sonstige              |
| <input type="radio"/> FDP       |   |

Q29: Welche Religion hast Du bzw. welcher Religionsgemeinschaft gehörst Du an?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="radio"/> keiner Religionsgemeinschaft | <input type="radio"/> Römisch-Katholische Kirche |
| <input type="radio"/> Judentum                     | <input type="radio"/> Buddhismus                 |
| <input type="radio"/> Evangelische Kirche          | <input type="radio"/> Islam                      |
| <input type="radio"/> Hinduismus                   | <input type="radio"/> andere                     |

Q30: Wie religiös bist du?

*überhaupt nicht  
religiös*

*sehr religiös*

*0                      0                      0                      0                      0*

Q31: Wie alt bist du?

- |                                    |                                   |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="radio"/> bis 24 Jahre | <input type="radio"/> 55-64 Jahre |
| <input type="radio"/> 25-34 Jahre  | <input type="radio"/> 65-74 Jahre |
| <input type="radio"/> 35-44 Jahre  | <input type="radio"/> ab 75 Jahre |
| <input type="radio"/> 45-54 Jahre  |                                   |

Q32: Wie ist Dein Familienstand?

- verheiratet / zusammenlebend / verpartnert
- verheiratet, getrennt lebend
- ledig
- geschieden
- verwitwet

Q33: *Ich lebe ...*

- in einer Partnerschaft
- in keiner Partnerschaft

Q34: *In meinem Haushalt lebt/leben...*

- kein Kind/keine Kinder
- ein Kind/Kinder

Q35: *Mein Kind/meine Kinder...*

- leben ausschließlich bei mir
- leben bei mir und meinem Partner / meiner Partnerin
- leben überwiegend bei mir
- leben ausschließlich bei einem getrennt lebenden anderen Elternteil
- leben überwiegend bei einem getrennt lebenden anderen Elternteil
- leben zu gleichen Teilen bei mir und bei einem getrennt lebenden anderen Elternteil

Q36: *Wie beurteilst Du Deine eigene wirtschaftliche Lage heute?*

*sehr gut*

*sehr schlecht*

*0*

*0*

*0*

*0*

*0*

Q37: Was meinst Du, wie wird Deine eigene wirtschaftliche Lage in ca. fünf Jahren sein?

*sehr gut*

*sehr schlecht*

0

0

0

0

0

Q38: Welchen Schulabschluss hast Du?

- Erster allgemeinbildender Schulabschluss (Hauptschulabschluss)
- Mittlerer Schulabschluss (Realschulabschluss)
- Abgeschlossene Fachschule
- Fachhochschulreife
- Abitur
- abgeschlossenes Hochschulstudium

Q39: Hast Du eine abgeschlossene Berufsausbildung?

- Ja
- Nein

Q40: Wie viel Zeit wendest du für deine Erwerbsarbeit auf?

- Vollzeit mit mindestens 35h pro Woche
- Teilzeit mit 15-35h pro Woche
- Teilzeit mit maximal 15h pro Woche
- Ich bin nicht berufstätig

Q41: Unterstützt Dein Arbeitgeber Dein Engagement bei der Freiwilligen Feuerwehr?

- Ja
- Nein
- Ich bin selbstständig

Q42: Wie groß ist die Entfernung zu Deinem Arbeitsplatz?

- |                                     |                                     |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="radio"/> 0 km – 5 km   | <input type="radio"/> 21 km – 30 km |
| <input type="radio"/> 6 km – 10 km  | <input type="radio"/> 31 km – 60 km |
| <input type="radio"/> 11 km – 20 km | <input type="radio"/> über 60 km    |

Q43: Welches Geschlecht hast Du?

- |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| weiblich              | männlich              | anderes               |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Q44: Hast Du oder mindestens eins Deiner Elternteile einen Migrationshintergrund?

- Ja  
 Nein

### Frageblock 3 Einstellung zu gesellschaftlichen Fragen

Fast geschafft!

Nun folgt der Fragenblock 3:

Politische Meinungen und Einstellungen sind in unserer Gesellschaft und damit auch in der Feuerwehr vielfältig.

Der folgende Fragebogen ist Teil einer standardisierten, bundesweiten Befragung. Er enthält eine Reihe von Aussagen, zu denen wir Deine Meinung einholen möchten.

Kreuze bitte an, inwieweit du einzelnen Aussagen zustimmst oder sie ablehnst. Dieser Bereich ist für uns wichtig, um eine bundesweite Vergleichbarkeit herzustellen. Die Beantwortung ist selbstverständlich absolut **freiwillig**, einzelne Fragen können übersprungen werden!

Q45: Bitte beantworte die Fragen ehrlich. Auch dieser Fragebogen ist anonym. Vielen Dank!

- Ich habe den obenstehenden Text gelesen

Q46: Bitte gib ab, inwiefern Du den folgenden Aussagen zustimmst oder nicht zustimmst:

	lehne ich völlig ab	lehne ich überwiegen d ab	stimme teils zu, teils nicht zu	stimme überwiegen d zu	stimme voll und ganz zu
Frauen sollten sich wieder mehr auf ihre Rolle als Ehefrau und Mutter besinnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für eine Frau sollte es wichtiger sein, ihrem Mann bei seiner Karriere zu helfen, als selbst Karriere zu machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde keine Stelle annehmen, in der ich eine Frau als Vorgesetzte hätte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Diskriminierung von Frauen ist in Deutschland immer noch ein Problem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die jetzige Beschäftigungspolitik benachteiligt Frauen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In Deutschland ist die Gleichstellung von Mann und Frau realisiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im nationalen Interesse ist unter bestimmten Umständen eine Diktatur die bessere Staatsform.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir sollten einen Führer haben, der Deutschland zum Wohle aller mit starker Hand regiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Was Deutschland jetzt braucht, ist eine einzige starke Partei, die die Volksgemeinschaft insgesamt verkörpert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir sollten endlich wieder Mut zu einem starken Nationalgefühl haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Was unser Land heute braucht, ist ein hartes und energisches Durchsetzen deutscher Interessen gegenüber dem Ausland.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das obere Ziel der deutschen Politik sollte es sein, Deutschland die Macht und Geltung zu verschaffen, die ihm zusteht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	lehne ich völlig ab	lehne ich überwiegend ab	stimme teils zu, teils nicht zu	stimme überwiegend zu	stimme voll und ganz zu
Die Ausländer kommen nur hierher, um unseren Sozialstaat ausnutzen:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn Arbeitsplätze knapp werden, sollte man die Ausländer wieder in ihre Heimat zurückschicken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Bundesrepublik ist durch die vielen Ausländer in einem gefährlichen Maß überfremdet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch heute noch ist der Einfluss der Juden zu groß.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Juden Arbeiten mehr als andere Menschen mit üblen Tricks, um das zu erreichen, was sie wollen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Juden haben einfach etwas Besonderes und Eigentümliches an sich und passen nicht recht zu uns.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie in der Natur sollte sich in der Gesellschaft immer der Stärkere durchsetzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eigentlich sind die Deutschen anderen Völkern von Natur aus überlegen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt wertvolles und unwertes Leben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohne Judenvernichtung würde man Hitler heute als großen Staatsmann sehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Verbrecher des Nationalsozialismus sind in der Geschichtsschreibung weit übertrieben worden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Nationalsozialismus hatte auch gute Seiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muslime sollte die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	lehne ich völlig ab	lehne ich überwiegend ab	stimme teils zu, teils nicht zu	stimme überwiegend zu	stimme voll und ganz zu
Durch die vielen Muslime hier fühle ich mich manchmal wie ein Fremder im eigenen Land.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich hätte Probleme damit, wenn sich Sinti und Roma in meiner Gegend aufhalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinti und Roma sollten aus den Innenstädten verbannt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinti und Roma neigen zur Kriminalität.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Prüfung von Asylanträgen sollte der Staat großzügig sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die meisten Asylbewerber befürchten nicht wirklich, in ihrem Heimatland verfolgt zu werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Quelle der Fragen dieses Fragenblocks: Decker, O.; Kiess, J. & Brähler, E. (Hg.) (2013) sowie Heitmeyer, W. (2012)

**Herzlichen Dank für Deine Teilnahme.**

Die Umfrage ist jetzt abgeschlossen.

Sofern Du Dich am Gewinnspiel beteiligen, den Newsletter abonnieren oder uns noch eine Nachricht zukommen lassen möchtest, folge bitte dem [Link](#). Die neue Seite erlaubt es uns, die Anonymität dieser Umfrage weiter zu gewährleisten.

Mit dem Klicken auf „Fertig“ verlässt du die Umfrage des LfV-SH.



