



STIFTERVERBAND

DAVID KUHN · PETER SCHUBERT

EHRENAMTSSTUDIE FREIWILLIGE FEUERWEHREN IN RHEINLAND-PFALZ

Kurzfassung



INHALT

1. Auf einen Blick	3
2. Einleitung	4
3. Methodisches Vorgehen der empirischen Untersuchung	5
4. Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Analysen	6
4.1 Profil der Einsatzkräfte	6
4.2 Ausgestaltung des Engagements	7
4.3 Anstoß und Motivation zum Feuerwehr-Ehrenamt	8
4.4 Situation und Wahrnehmung der örtlichen Feuerwehreinheit	9
4.5 Aus- und Weiterbildung	12
4.6 Anerkennung und Wertschätzung	13
4.7 Vereinbarkeit mit Beruf und Familie	15
4.8 Engagementbereitschaft und Gewinnung neuer Einsatzkräfte	16
5. Zentrale Empfehlungen zur Stärkung des Ehrenamtes in der Freiwilligen Feuerwehr	19
5.1 Zentrale Empfehlungen für die Gewinnung von Einsatzkräften	19
5.2 Zentrale Empfehlungen für die Bindung von Einsatzkräften	24
Literaturverzeichnis	28
Impressum	29

1. AUF EINEN BLICK

Ziel der vom Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz beauftragten Studie ist es, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie das Ehrenamt in den Freiwilligen Feuerwehren in Rheinland-Pfalz weiter gestärkt und besser unterstützt werden kann. Grundlage bildete eine landesweite Onlinebefragung von mehr als 12.500 ehrenamtlichen Einsatzkräften, ergänzende Workshops mit Einsatzkräften sowie Interviews mit wichtigen Akteurinnen und Akteuren im Feuerwehrwesen. Auf dieser Basis wurden zentrale Herausforderungen herausgearbeitet und konkrete Handlungsempfehlungen für die Kommunen, das Land und die Freiwilligen Feuerwehren entwickelt.

Zentrale Studienergebnisse

- **Engagementbereitschaft und Gewinnung neuer Einsatzkräfte:** Die meisten Einsatzkräfte wollen ihr Engagement im bisherigen Umfang fortsetzen, viele sogar ausbauen. Zugleich rechnen sie damit, dass die Gewinnung neuer Einsatzkräfte in den kommenden Jahren schwieriger werden wird. Viele Einsatzkräfte halten deshalb Verbesserungen für notwendig, um ihre örtliche Feuerweereinheit attraktiv und zukunftsfähig zu gestalten.
- **Ausstattung der örtlichen Feuerwehreinheiten:** Besonders häufig bemängeln Einsatzkräfte den Zustand ihrer Dienstkleidung und Feuerwehrgerätehäuser. Auch bei der persönlichen Schutzausrüstung berichten einige Einsatzkräfte von Defiziten. Je kleiner die Gemeinde oder Stadt ist, in der sich die Feuerweereinheit befindet, desto negativer wird die Ausstattung bewertet.
- **Aus- und Weiterbildung:** Nur etwa die Hälfte der Einsatzkräfte ist mit den Aus- und Weiterbildungsangeboten ihrer örtlichen Feuerweereinheit zufrieden. Weiterbildungsbedarf besteht insbesondere in den Bereichen taktisches Einsatztraining, technische Schulungen und dem Umgang mit Stresssituationen. Zudem wünschen sich viele Einsatzkräfte eine flexiblere Gestaltung der Grundausbildung.
- **Anerkennung und Wertschätzung:** Einsatzkräfte fühlen sich vor allem durch die eigene Einheit wertgeschätzt, deutlich seltener durch die Öffentlichkeit und behördliche Stellen. Wer mehr Anerkennung fordert, wünscht sich häufig eine Feuerwehrrente und finanzielle Aufwandsentschädigungen.

Handlungsempfehlungen zur Stärkung des Ehrenamtes in der Freiwilligen Feuerwehr

Auf Grundlage der Studienergebnisse wurden zehn zentrale Handlungsempfehlungen abgeleitet, die sich auf Basis der Befunde und nach Einschätzung der Autoren besonders zur Förderung des Feuerwehr-Ehrenamts eignen.

Zentrale Empfehlungen für die Gewinnung von Einsatzkräften:

1. Präsenz der Feuerwehr in Bildungseinrichtungen ausbauen
2. Einsatzkräfte gezielt in die Mitgliedergewinnung einbinden
3. Frauen für die Feuerwehr gewinnen
4. Ausbau von Bambini-Feuerwehren fördern
5. Grundausbildung flexibler gestalten
6. Öffentlichkeitsarbeit der Feuerwehren professionell unterstützen

Zentrale Empfehlungen für die Bindung von Einsatzkräften:

1. Talente fördern und Verantwortungsübernahme ermöglichen
2. Beschaffung der Ausrüstung zentralisieren und bedarfsgerecht gestalten
3. Finanzielle Anerkennung für Einsatzkräfte ausbauen
4. Attraktivität der Ehrenamtskarte steigern

2. EINLEITUNG

Freiwillige Feuerwehren bilden eine unverzichtbare Säule des Brand- und Katastrophenschutzes in Deutschland. Mit bundesweit 23.000 Freiwilligen Feuerwehren sind sie für den Brandschutz von etwa 70 Prozent der Bevölkerung verantwortlich und stellen für viele Kommunen eine erhebliche finanzielle Entlastung dar (Deutscher Feuerwehrverband 2025; Wolter 2011). Darüber hinaus leisten sie mit ihren unterschiedlichen Abteilungen, von der Kinderfeuerwehr bis zur Alters- und Ehrenabteilung, einen wichtigen Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Angesichts tiefgreifender gesellschaftlicher Veränderungen gerät das Ehrenamt in den Freiwilligen Feuerwehren jedoch zunehmend unter Druck. Mit Ausnahme von Großstädten und Metropolregionen wird die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (20 bis unter 65 Jahre) deutschlandweit zurückgehen, in einigen Verwaltungsbezirken sogar um mehr als 20 Prozent (Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung 2023). Dies stellt insbesondere für die Freiwilligen Feuerwehren eine Herausforderung dar, da der aktive Feuerwehrdienst in der Regel nur bis zu einem Alter von 67 Jahren möglich ist und somit die Altersgruppe der 20- bis unter 65-Jährigen die zentrale Rekrutierungsbasis bildet.

Des Weiteren führt die zunehmende räumliche Konzentration bestimmter Berufe und Tätigkeiten dazu, dass viele Beschäftigte längere Wege zur Arbeit in Kauf nehmen müssen (Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung 2023). Dadurch stehen potenzielle Einsatzkräfte während ihrer Arbeitszeit seltener in unmittelbarer Nähe zu ihrer Ortsfeuerwehr zur Verfügung. Gleichzeitig ist ein gesellschaftlicher Trend zur Individualisierung zu beobachten, bei dem individuelle Lebensziele, persönliche Interessen und flexible Lebensgestaltung stärker in den Vordergrund rücken (Simonson et al. 2022). Für die Freiwilligen Feuerwehren bedeutet dies eine weitere Belastung, da die zeitliche und organisatorische Verbindlichkeit des Feuerwehrdienstes zunehmend mit einem Lebensstil konkurriert, der auf Ungebundenheit und Spontaneität ausgerichtet ist.

Zusätzlich ist die Anzahl der Feuerwehreinsätze in Deutschland in den vergangenen zwei Jahrzehnten deutlich gestiegen. Während bundesweit im Jahr 2000 noch rund 910.000 Einsätze verzeichnet wurden, lag ihre Zahl im Jahr 2022 bereits bei mehr als 1,5 Millionen (Deutscher Feuerwehrverband 2025; Deutscher Feuerwehrverband 2023).¹ Zu diesem Anstieg trägt auch die Zunahme an Fehlalarmen bei. Die Freiwilligen Feuerwehren stehen dadurch nicht nur vor einer wachsenden Einsatzbelastung, sondern zugleich vor der Herausforderung, die Bevölkerung für einen verantwortungsvollen Umgang mit dem Notruf zu sensibilisieren.

Ziel und Aufbau der Studie

Vor diesem Hintergrund zielt die vorliegende Studie darauf ab, den aktuellen Zustand der Freiwilligen Feuerwehren in Rheinland-Pfalz umfassend zu analysieren und darauf aufbauend praxisnahe und zukunftsorientierte Handlungsempfehlungen zu erarbeiten. Ziel ist es, die Voraussetzungen auf kommunaler und Landesebene so zu gestalten, dass Menschen motiviert, gut unterstützt und langfristig für ein Engagement in der Feuerwehr gewonnen werden können.

Die vorliegende Kurzfassung stellt zunächst in Kapitel 3 das methodische Vorgehen der empirischen Untersuchung vor.² Kernbestandteil der Untersuchung war eine landesweite Onlinebefragung unter mehr als 12.500 ehrenamtlichen Einsatzkräften. Zusätzlich wurden Workshops mit Einsatzkräften und Interviews mit Expertinnen und Experten aus dem Feuerwehrwesen durchgeführt. Kapitel 4 stellt zentrale Ergebnisse der Untersuchung vor. Aufbauend auf den Ergebnissen werden dann in Kapitel 5 neun zentrale Handlungsempfehlungen abgeleitet. Dabei wird zwischen Empfehlungen unterschieden, die vorrangig auf die Gewinnung neuer Einsatzkräfte abzielen, und solchen, die primär der Bindung bereits aktiver Einsatzkräfte dienen.

¹ Rettungsdienste werden hierbei nicht berücksichtigt.

² Die Langfassung dieser Studie umfasst vertiefende Informationen zu den veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie zu zentralen Akteurinnen und Akteuren im System der Freiwilligen Feuerwehr. Zudem werden bestehende Maßnahmen zur Förderung des Ehrenamts auf kommunaler und Landesebene dargestellt und ein breites Spektrum möglicher Ansätze zur Stärkung des Ehrenamts aufgezeigt.

3. METHODISCHES VORGEHEN DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG

Die methodische Grundlage der Untersuchung bildet ein dreistufiges Forschungsdesign, das quantitative und qualitative Erhebungsmethoden kombiniert. Es umfasst eine landesweite Onlinebefragung ehrenamtlicher Einsatzkräfte, ergänzende Workshops mit Einsatzkräften sowie leitfadengestützte Interviews mit Expertinnen und Experten im System der Freiwilligen Feuerwehr. Die Datenerhebung erfolgte in den Jahren 2024 und 2025. Die daraus resultierende vielfältige Datenbasis ermöglicht eine tiefgehende und differenzierte Analyse des Feuerwehr-Ehrenamts in Rheinland-Pfalz.

Quantitative Onlinebefragung von ehrenamtlichen Einsatzkräften

Kernbestandteil der vorliegenden Studie sind die Ergebnisse einer von November bis Dezember 2024 durchgeführten quantitativen Onlinebefragung unter ehrenamtlichen Einsatzkräften. Ziel der Befragung war es, die Perspektiven von Einsatzkräften systematisch zu erfassen und ihre Erfahrungen, Einschätzungen und Bedarfe in den Mittelpunkt zu stellen. An der Befragung nahmen 12.542 ehrenamtliche Einsatzkräfte teil. Bezogen auf rund 56.400 ehrenamtlichen Einsatzkräfte in Rheinland-Pfalz entspricht dies einer Rücklaufquote von etwa 22 Prozent. Zudem beteiligten sich Einsatzkräfte aus sämtlichen Landkreisen und kreisfreien Städten in Rheinland-Pfalz, wodurch eine breite geografische Abdeckung gewährleistet ist. Zur Sicherstellung der Repräsentativität wurden die Daten im Rahmen der Auswertung nach Altersgruppen gewichtet, sodass die Altersverteilung der Stichprobe derjenigen in der landesweiten Feuerwehrjahresstatistik entspricht.³

Aktive Beteiligungsformate mit Einsatzkräften

Zur Ergänzung der quantitativen Erhebung wurden in vier Workshops mit Einsatzkräften der Freiwilligen Feuerwehr vertiefende qualitative Erkenntnisse gewonnen. Die Teilnehmenden schilderten hierbei konkrete Herausforderungen und benannten mögliche Lösungsansätze zur Stärkung des freiwilligen Engagements im Feuerwehrwesen. Ziel der Workshops war es, die Befragungsergebnisse durch realitätsnahe Einschätzungen aus dem Einsatzalltag zu kontextualisieren und so die Aussagekraft der Studie zu stärken.

Die Workshops fanden zwischen Februar und April 2025 in Bitburg, Koblenz, Alzey und Kandel statt. Pro Workshop nahmen 10 bis 20 Einsatzkräfte teil, die bereits im Rahmen der Onlinebefragung ihre Bereitschaft zur Mitwirkung signalisiert hatten. Bei der Auswahl der Teilnehmenden wurde gezielt auf eine heterogene Zusammensetzung geachtet, beispielsweise unter Einbeziehung von Kriterien wie Alter, Geschlecht und Funktion, um ein möglichst breites Spektrum an Perspektiven und Erfahrungen abzubilden.

Qualitative Interviews mit Stakeholdern im System Freiwillige Feuerwehr

Darüber hinaus wurden zwischen Juli 2024 und April 2025 15 qualitative Interviews mit Expertinnen und Experten sowie relevanten Stakeholdern im Bereich der Freiwilligen Feuerwehr geführt. Befragt wurden Brand- und Katastrophenschutzinspektoren, der Gemeinde- und Städtebund, der Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz, die Leitstelle Ehrenamt und Bürgerbeteiligung in der Staatskanzlei Rheinland-Pfalz, die Unfallkasse, die Industrie- und Handelskammer Pfalz, die Landesvereinigung Unternehmerverbände Rheinland-Pfalz, der Landesfeuerwehrverband Baden-Württemberg, das Innenministerium Baden-Württemberg sowie die Technische Hochschule Nürnberg. Ziel dieser Interviews war es, fundiertes Kontextwissen zum System der Freiwilligen Feuerwehr zu gewinnen. Dabei wurden bewusst auch Erkenntnisse eines benachbarten Bundeslandes einbezogen. Dies diente einerseits der strukturellen Einordnung der Studienergebnisse, andererseits der Identifikation übergeordneter Herausforderungen und strategischer Handlungsbedarfe aus Sicht der Expertinnen und Experten.

³ Nähere Informationen zum methodischen Vorgehen können in der *Langfassung* nachgelesen werden.

4. ERGEBNISSE DER QUANTITATIVEN UND QUALITATIVEN ANALYSEN

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der drei Datenquellen – der Onlinebefragung, der Beteiligungsformate und der qualitativen Interviews – zusammengeführt dargestellt. Die Ergebnisse gliedern sich in folgende Abschnitte: Profil der Einsatzkräfte, Ausgestaltung des Engagements, Anstoß und Motivation zum Feuerwehr-Ehrenamt, Situation und Wahrnehmung der örtlichen Feuerwehreinheit, Aus- und Weiterbildung, Anerkennung und Wertschätzung, Vereinbarkeit mit Beruf und Familie und Zukunftsperspektiven.

4.1 Profil der Einsatzkräfte

Zunächst werden die Ergebnisse zum Profil der Einsatzkräfte vorgestellt. Dazu zählen die Alters- und Geschlechtsverteilung, der Migrationshintergrund sowie die aktuelle Lebenssituation der Einsatzkräfte.

4.1.1 Altersverteilung

Rund 31 Prozent der Einsatzkräfte sind zwischen 16 und 29 Jahre alt, 46 Prozent zwischen 30 und 49 und 22 Prozent zwischen 50 und 66. Im Vergleich zur rheinland-pfälzischen Gesamtbevölkerung verfügen die Freiwilligen Feuerwehren über einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Einsatzkräften im Alter zwischen 16 und 47 Jahren. So beträgt beispielsweise der Anteil der 18-Jährigen unter den Einsatzkräften 2,6 Prozent, während der Anteil der 18-Jährigen in der Gesamtbevölkerung lediglich 1,4 Prozent ausmacht. Altersgruppen ab 48 Jahren sind in den Feuerwehren unterrepräsentiert (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2022).

4.1.2 Geschlechtsverteilung

Rund 90 Prozent der Einsatzkräfte identifizierten sich als männlich, etwa 10 Prozent als weiblich und 0,1 Prozent als divers. Obwohl der Frauenanteil in Rheinland-Pfalz somit dem Niveau anderer Bundesländer entspricht, zeigt sich in der Verteilung die anhaltend geringe Präsenz von Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr. Auffällig ist der hohe Anteil an jungen Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr. Mehr als die Hälfte der weiblichen Einsatzkräfte ist zwischen 16 und 29 Jahre alt (52 Prozent). Unter männlichen Einsatzkräften liegt dieser Anteil lediglich bei 29 Prozent. Ein möglicher Erklärungsansatz liegt in den verstärkten Bemühungen der vergangenen Jahre, die Freiwillige Feuerwehr gezielt für Frauen zu öffnen und attraktiver zu gestalten. So ist inzwischen auch in der Jugendfeuerwehr der Frauenanteil mit rund 30 Prozent vergleichsweise hoch (Deutscher Feuerwehrverband 2025). Insgesamt ist die Zahl der weiblichen Einsatzkräfte in Rheinland-Pfalz zwischen 2017 und 2024 von rund 2.900 auf etwa 5.500 gestiegen (Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz 2025).

4.1.3 Migrationshintergrund

Der Anteil der Einsatzkräfte mit Migrationshintergrund liegt bei 5 Prozent.⁴ Damit fällt er nicht nur rund 6 Prozentpunkte geringer aus als der bundesweite Anteil engagierter Personen mit Migrationshintergrund im Bevölkerungsschutz (Simonson et al. 2022). Er liegt auch deutlich unter dem Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund von rund 28 Prozent in Rheinland-Pfalz insgesamt (Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration Rheinland-Pfalz 2024) und verdeutlicht die anhaltende Unterrepräsentation von Menschen mit Migrationshintergrund in der Freiwilligen Feuerwehr.

4.1.4 Aktuelle Lebenssituation

Die Mehrheit der Einsatzkräfte in Rheinland-Pfalz ist erwerbstätig (81 Prozent). Weitere 12 Prozent befinden sich in Ausbildung, Studium oder Schule, rund 3 Prozent sind im Ruhestand. Unter den erwerbstätigen Einsatzkräften arbeiten 96 Prozent in Vollzeit und etwa 4 Prozent in Teilzeit. Damit liegt die Teilzeitquote unter Einsatzkräften deutlich unter dem Landesdurchschnitt in Rheinland-Pfalz, wo etwa 30 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 15 und 65 Jahren in Teilzeit arbeiten (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2025).

⁴ Grundlage war die Frage, ob beide Elternteile mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurden.

Während nur 2 Prozent der männlichen Einsatzkräfte in Teilzeit tätig sind, beträgt der Anteil bei den weiblichen Einsatzkräften 28 Prozent. Noch ausgeprägter ist der Unterschied bei Einsatzkräften, in deren Haushalt Personen unter 18 Jahren leben. In dieser Gruppe arbeiten ebenfalls nur 2 Prozent der Männer in Teilzeit, bei den Frauen sind es 58 Prozent. Dass weibliche Einsatzkräfte in der Regel die familiäre Pflege- und Erziehungsarbeit übernehmen und dies Auswirkungen auf das Ehrenamt hat, spiegelt sich auch in den qualitativen Rückmeldungen aus den Workshops wider. So berichtet eine Teilnehmerin, dass ihre Kandidatur als Wehrführerin vor allem im Hinblick auf ihre familiäre Situation hinterfragt wurde:

„Als ich meine Kameraden gefragt habe, was sie von meiner Kandidatur halten, kam von allen das Feedback: Was ist denn mit eurem Kind? [...]. Es wird ganz selbstverständlich davon ausgegangen, dass die Mutter für die Erziehung verantwortlich ist.“

Workshopteilnehmerin

4.2 Ausgestaltung des Engagements

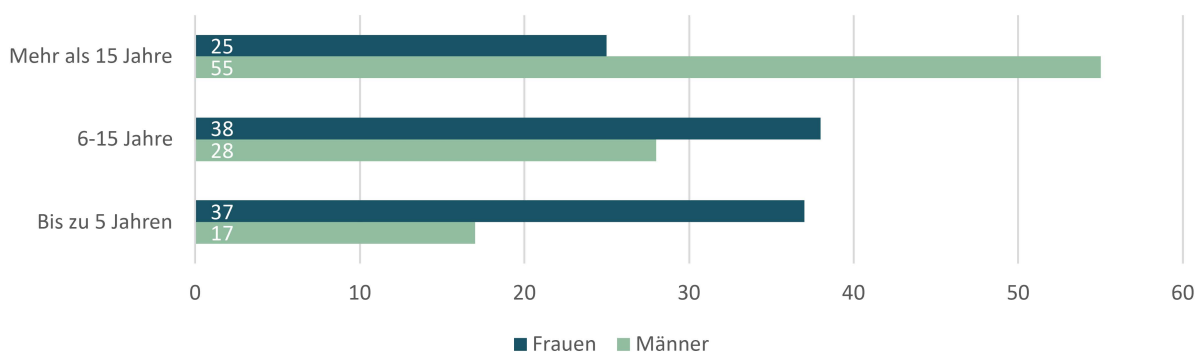
In den folgenden Abschnitten werden die Ergebnisse zur Ausgestaltung des Engagements dargestellt. Betrachtet werden dabei die Dauer des Engagements, die ausgeübten Tätigkeiten, der zeitliche Aufwand und das Belastungssempfinden.

4.2.1 Dauer des Engagements in der Freiwilligen Feuerwehr

Mehr als die Hälfte der Einsatzkräfte ist bereits seit mehr als 15 Jahren in der örtlichen Feuerwehr aktiv (52 Prozent). 29 Prozent engagieren sich seit 6 bis 15 Jahren, weitere 19 Prozent seit bis zu 5 Jahren. Abbildung 1 zeigt die Dauer des Engagements differenziert nach Geschlecht. Demnach sind viele weibliche Einsatzkräfte erst kürzere Zeit in der Freiwilligen Feuerwehr engagiert (37 Prozent seit bis zu 5 Jahren).

Abbildung 1: Engagementdauer in der Freiwilligen Feuerwehr nach Geschlecht

Wie lange sind Sie schon in Ihrer örtlichen Feuerweereinheit aktiv? Anteile in Prozent.



Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 12.512, gewichtet.

4.2.2 Tätigkeiten und zeitlicher Aufwand

Im Rahmen ihres Engagements übernehmen die Einsatzkräfte eine Vielzahl unterschiedlicher Aufgaben. Nahezu alle Befragten nehmen an Einsätzen (97 Prozent) sowie an Übungen und Fortbildungen (96 Prozent) teil. Darüber hinaus führen 47 Prozent technische Arbeiten aus, 46 Prozent engagieren sich im Förderverein ihrer Feuerwehr, 31 Prozent übernehmen Verwaltungstätigkeiten, 19 Prozent sind in Gremien und 6 Prozent in einem Verband aktiv. Etwa 30 Prozent der Einsatzkräfte geben darüber hinaus sonstige Tätigkeiten an.⁵

Mit den verschiedenen Aufgaben ist ein unterschiedlich hoher zeitlicher Aufwand verbunden. Einsatzkräfte, die an Einsätzen oder an Übungen und Fortbildungen teilnehmen, investieren dafür im Durchschnitt jeweils

⁵ Diese wurden in der Befragung nicht weiter spezifiziert.

10 Stunden pro Monat. Verwaltungstätigkeiten beanspruchen durchschnittlich 7 Stunden monatlich, technische Arbeiten und sonstige Aufgaben jeweils 6 Stunden. Für Tätigkeiten in einem Verband werden etwa 5 Stunden aufgewendet, für Gremienarbeit und die Mitwirkung im Förderverein jeweils 4 Stunden pro Monat. Insgesamt beträgt der durchschnittliche monatliche Zeitaufwand der Einsatzkräfte 28 Stunden, der Median liegt bei 20 Stunden.⁶

4.2.3 Unterschiede im zeitlichen Aufwand

Führungskräfte engagieren sich im Durchschnitt 31 Stunden pro Monat, unter Einsatzkräfte ohne Führungsverantwortung sind es 25 Stunden.⁷ Mehr als die Hälfte der Führungskräfte (54 Prozent) ist regelmäßig mit Verwaltungsaufgaben betraut und investiert dafür durchschnittlich 9 Stunden pro Monat.

Weibliche Einsatzkräfte engagieren sich durchschnittlich mit 24 Stunden pro Monat in etwas geringerem Umfang als männliche Einsatzkräfte, sind aber im Schnitt auch erst kürzer in der Feuerwehr aktiv und somit seltener mit zeitintensiven Führungsaufgaben betraut. So haben nur 4 Prozent der befragten Frauen eine Führungsfunktion inne, bei den Männern sind es 28 Prozent.

4.2.4 Belastungsempfinden

Übungen werden von den Einsatzkräften am seltensten als (sehr) belastend wahrgenommen (6 Prozent), gefolgt von Gremienarbeit (8 Prozent) und der Häufigkeit von Einsätzen (9 Prozent). Deutlich belastender sind hingegen Verwaltungstätigkeiten: 24 Prozent der Einsatzkräfte stufen diese als (sehr) belastend ein.

In den Workshops wurde berichtet, dass der Verwaltungsaufwand in den letzten Jahren deutlich gestiegen sei. Neben klassischen Einsatzberichten seien insbesondere Auslagenerstattungen, Dokumentationspflichten und organisatorische Vorgaben deutlich umfangreicher geworden. Darüber hinaus betonten die Teilnehmenden, dass es in den Kommunalverwaltungen häufig an ausreichend Personal mangle und die Feuerwehren mit administrativen Aufgaben oft auf sich allein gestellt seien.

Viele Einsatzkräfte berichten zudem von einer steigenden zeitlichen Belastung durch Einsätze, die nicht in den originären Zuständigkeitsbereich der Feuerwehr fallen. Dazu zählen typische Bagatelleinsätze wie die Beseitigung von Ölspuren oder auch das sprichwörtliche „Katze auf dem Baum“-Szenario – Situationen, von denen in der Regel keine akute Gefahr ausgeht. Dies verweist auf ein zunehmendes Missverhältnis zwischen tatsächlichem Gefahrenpotenzial und gesellschaftlichen Erwartungen an die Feuerwehr als umfassenden Notfalldienstleister. Die Teilnehmenden der Workshops hoben hervor, dass gezielte Aufklärungsarbeit erforderlich sei, um die Eigenverantwortung der Bevölkerung zu stärken und den Missbrauch begrenzter Einsatzressourcen zu vermeiden. Angeregt wurde eine koordinierte Initiative auf Landesebene, etwa durch das Land Rheinland-Pfalz oder das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe, um einheitliches Informationsmaterial zu entwickeln und die Verteilung über die kommunale Ebene sicherzustellen.

4.3 Anstoß und Motivation zum Feuerwehr-Ehrenamt

In den folgenden Abschnitten werden die Ergebnisse zum Anstoß und zur Motivation für das Engagement im Feuerwehr-Ehrenamt dargestellt. Betrachtet werden dabei die Zugangswege zur Freiwilligen Feuerwehr sowie die Gründe, die die Einsatzkräfte zu ihrem Engagement bewegen.

4.3.1 Zugangswege zur Freiwilligen Feuerwehr

In Rheinland-Pfalz wurden die meisten Einsatzkräfte über Freunde oder Bekannte (50 Prozent), über ein Familienmitglied (41 Prozent) oder durch Maßnahmen der Feuerwehr selbst (33 Prozent) auf die Feuerwehr aufmerksam. Gemeinden (7 Prozent), öffentliche Medien (3 Prozent) und Schulen oder Ausbildungsstätten (2 Prozent) spielen eine untergeordnete Rolle.

⁶ Der Median bedeutet hier, dass die eine Hälfte der Befragten weniger als 20 Stunden pro Monat aktiv ist, die andere Hälfte mehr als 20 Stunden.

⁷ Unter Führungskräften werden hier alle Einsatzkräfte ab Gruppenführer verstanden.

Während 59 Prozent der weiblichen Einsatzkräfte angeben, durch ein Familienmitglied zur Freiwilligen Feuerwehr gekommen zu sein, trifft dies bei den männlichen Einsatzkräften nur auf 39 Prozent zu. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Frauen den Weg in die Freiwillige Feuerwehr vor allem dann finden, wenn sie schon in ihrem familiären Umfeld mit dem Ehrenamt in Berührung kommen.

In den Workshops wurde außerdem hervorgehoben, dass die persönliche Ansprache ein wirkungsvoller Weg ist, um neue Engagierte für die Freiwillige Feuerwehr zu gewinnen. Häufig erfolge diese Ansprache jedoch eher beiläufig und sei bislang zu selten systematisch verankert. Konkret wurde vorgeschlagen, dass sich Führungskräfte stärker der Mitgliedergewinnung widmen und gezielt Fähigkeiten entwickeln, die für die Gewinnung neuer Mitglieder notwendig sind, zum Beispiel aktiv auf Menschen zuzugehen, Interesse wecken und Begeisterung vermitteln. Ergänzend dazu sollte innerhalb der Einheiten gezielt nach Personen gesucht werden, die über ein besonderes Gespür für zwischenmenschliche Kommunikation verfügen. Auch sie sollten systematisch in die Mitgliederwerbung eingebunden werden.

4.3.2 Motivation für das Engagement

Ehrenamtliche Einsatzkräfte engagieren sich aus ganz unterschiedlichen Motiven. Am häufigsten nennen sie das Bedürfnis, in Not geratenen Menschen zu helfen (Zustimmungsanteil 95 Prozent). Ebenfalls zentrale Motive sind der Wunsch, Kameradschaft zu erleben (89 Prozent), Spaß zu haben (84 Prozent), gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen (83 Prozent), etwas über Technik zu lernen (72 Prozent) und Qualifikationen zu erwerben (67 Prozent). Weniger häufig genannt wird das Motiv, Gutes zurückzugeben, weil man selbst Engagement von anderen erfahren hat (41 Prozent), sowie der Wunsch, Ansehen im eigenen Lebensumfeld zu gewinnen (22 Prozent).

4.4 Situation und Wahrnehmung der örtlichen Feuerweereinheit

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse zur Situation und Wahrnehmung der örtlichen Feuerweereinheiten betrachtet. Im Mittelpunkt stehen dabei unter anderem die Anzahl der Einsätze, die Qualität der Ausstattung, Herausforderungen bei der Ausbildungsbeschaffung, Unterschiede in der Ausstattung zwischen den Kommunen, Einschätzungen der Einsatzkräfte zum Miteinander in ihrer örtlichen Feuerwehr und die Zufriedenheit mit den Führungskräften.

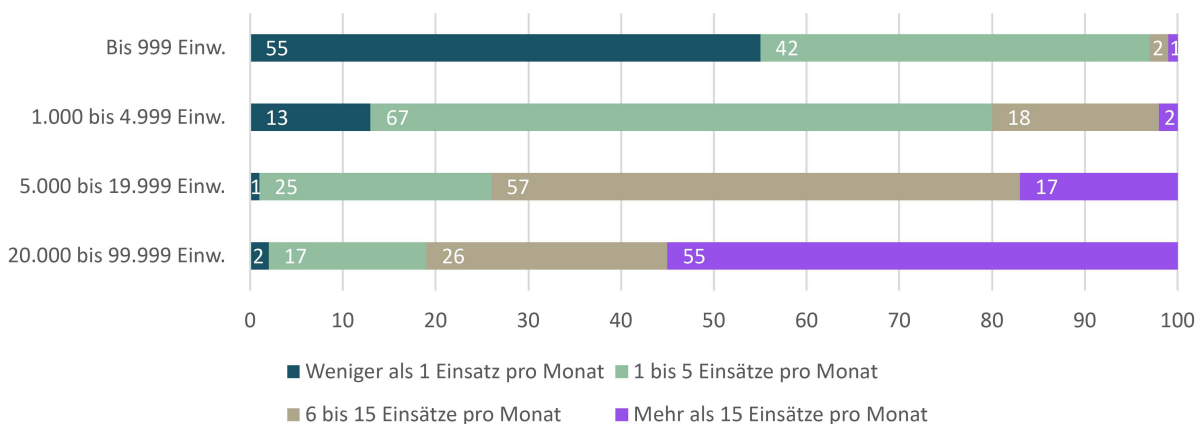
4.4.1 Anzahl der Einsätze

Mit Blick auf die Einsatzhäufigkeit zeigt sich, dass sich die Rahmenbedingungen zwischen einzelnen Feuerweereinheiten in Rheinland-Pfalz stark unterscheiden können. 22 Prozent der befragten Einsatzkräfte geben an, dass ihre Einheit weniger als einen Einsatz pro Monat hat. 47 Prozent berichten von 1 bis 5 Einsätzen pro Monat, 22 Prozent von 6 bis 15 Einsätzen und 9 Prozent sogar von mehr als 15 Einsätzen im Monat.

In kleinen Gemeinden bis 999 Einwohnerinnen und Einwohnern haben 55 Prozent der Feuerweereinheiten weniger als einen Einsatz im Monat (siehe Abbildung 2). In Städten mit 20.000 bis 99.999 Einwohnerinnen und Einwohnern trifft dies hingegen nur auf 2 Prozent der Einheiten zu. Dort absolviert mehr als die Hälfte der Feuerweereinheiten monatlich mehr als 15 Einsätze (55 Prozent).

Abbildung 2: Anzahl der Einsätze der örtlichen Feuerweereinheiten nach Gemeindegröße

Wie viele Einsatzkräfte hat Ihre örtlichen Feuerweereinheit? Anteile in Prozent.



Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 11.845, gewichtet.

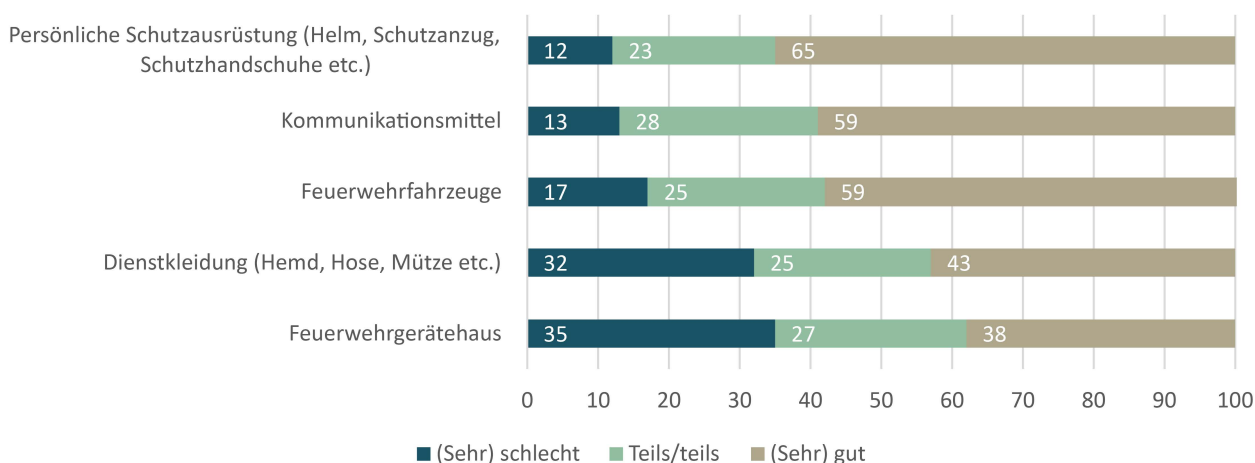
4.4.2 Ausstattung der örtlichen Feuerweereinheiten

Die Beurteilung der Ausstattung durch die Einsatzkräfte fällt insgesamt gemischt aus. 65 Prozent beurteilen die persönliche Schutzausrüstung als gut oder sehr gut (siehe Abbildung 3). Kommunikationsmittel und Fahrzeuge erhalten von jeweils 59 Prozent eine positive Bewertung. Deutlich schlechter schneiden Dienstkleidung (43 Prozent) und Gerätehäuser (38 Prozent) ab.

Je kleiner die Gemeinde, in der sich die Feuerweereinheit befindet, desto negativer fällt die Bewertung der Ausstattung aus. In kleinen Gemeinden mit bis zu 999 Einwohnern beurteilen beispielsweise 14 Prozent der Einsatzkräfte die Schutzausrüstung als (sehr) schlecht. In Gemeinden mit 1.000 bis 4.999 Einwohnern liegt dieser Anteil bei 12 Prozent, in Städten mit 5.000 bis 19.999 Einwohnern bei 9 Prozent und in größeren Städten mit 20.000 bis 99.999 Einwohnern bei 7 Prozent.

Abbildung 3: Bewertung der Ausstattung der örtlichen Feuerweereinheit

Wie bewerten Sie die Ausstattung Ihrer örtlichen Feuerweereinheit? Anteile in Prozent.



Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 11.731, gewichtet.

In den Workshops berichteten Einsatzkräfte beispielsweise von Mängeln bei der Fahrzeugtechnik, etwa von undichten Tanks oder unzureichenden Wasserfüllständen. Besonders kritisch wurden auch die baulichen Zustände vieler Feuerwehrgerätehäuser bewertet. Häufig seien diese veraltet, Aufenthaltsräume zu klein, Duschen nicht vorhanden oder sanitäre Einrichtungen für Frauen nicht vorgesehen. Auch das Fehlen angemessener IT-Geräte und grundlegender technischer Infrastruktur wurde bemängelt.

Weibliche Einsatzkräfte bemängelten, dass die Kleidung häufig nicht passe. Dies liege zum Teil daran, dass einige Anbieter keine geeigneten Größen für Frauen im Sortiment hätten.

Den Workshopteilnehmenden zufolge seien Unterschiede in der Ausstattung von Feuerwehren nicht allein auf objektive Gefahrenlagen zurückzuführen, sondern vor allem auf die finanzielle Leistungsfähigkeit und die politischen Prioritäten vor Ort. Finanzstarke Kommunen verfügten meist über eine deutlich bessere Ausstattung, während finanzschwächere Gemeinden notwendige Investitionen oft nicht stemmen könnten. Teilweise würden Risikoklassen bewusst niedriger angesetzt, um kostspielige Anschaffungen zu umgehen. Zudem spiele das persönliche Engagement der Bürgermeisterinnen und Bürgermeister eine nicht zu unterschätzende Rolle: In einigen Gemeinden setzen sie sich stark für ihre Feuerwehren ein, während andernorts dieses Engagement kaum vorhanden sei. Diese Unterschiede in der Haltung der kommunalen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger führten vielfach zu erheblichen Schwankungen in der Qualität und Ausstattung der Feuerweereinheiten.

4.4.3 Zusammenarbeit zwischen Feuerwehr und Verwaltung

Im Kontext der Ausstattung wurden in den Workshops mehrfach auch Probleme bei der Haushaltsplanung angesprochen. Einsatzkräfte würden oft nicht frühzeitig genug in die Haushaltsberatungen eingebunden, wodurch notwendige Investitionen entweder übersehen oder nachträglich gestrichen würden. Die Präsenz der Wehrleitungen bei Haushaltsberatungen sei deshalb essenziell, um Bedarfe anmelden, fachlich begründen und Missverständnissen vorbeugen zu können.

Ein zentrales Problem bestehe zudem im Spannungsfeld zwischen der kurzfristigen Logik kommunaler Haushaltszyklen und dem langfristigen Planungsbedarf der Feuerwehren. Angesichts steigender Preise, längerer Lieferzeiten und komplexer Ausschreibungsverfahren, etwa für Fahrzeuge, Gerätehäuser oder Schutzkleidung, fehle es vielerorts an vorausschauender und effizienter Planung. Viele Kommunen verfügen zudem nicht über ausreichende Erfahrung in der Durchführung solcher Beschaffungen, was zu fehleranfälligen und kostenintensiven Entscheidungen führe.

Um dem entgegenzuwirken, sprachen sich die Teilnehmenden für die Einrichtung eines externen Kontroll- und Beratungsorgans auf Landesebene aus, welches strukturell schwache Kommunen gezielt unterstützt, bei Bedarf eingreift und die Einhaltung gesetzlicher Verpflichtungen überwacht. Gleichzeitig wurde ein zentrales, freiwillig nutzbares Beschaffungsangebot auf Landesebene vorgeschlagen, das standardisierte Verfahren koordiniert, gemeinsame Beschaffungen ermöglicht und so zur Kostensenkung sowie zu einer einheitlicheren Ausstattung beitragen kann.

4.4.5 Wahrnehmung des Miteinander und des Leitungspersonals in der Freiwilligen Feuerwehr

Mit Blick auf das Miteinander in der örtlichen Feuerweereinheit drücken 71 Prozent der Einsatzkräfte in der Onlinebefragung ihre (volle) Zufriedenheit aus, 23 Prozent sind teilweise zufrieden und 6 Prozent geben an, nicht oder gar nicht zufrieden zu sein. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Bewertung des Leitungspersonals. Bezüglich Kompetenz, Zuverlässigkeit und Kommunikation äußern sich 69 Prozent der Befragten (voll) zufrieden, 21 Prozent sind teilweise zufrieden, 10 Prozent sind (gar) nicht zufrieden.

4.4.6 Gleichberechtigung von Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr

Im Rahmen der Onlinebefragung wurden die weiblichen Einsatzkräfte gebeten, die Kultur ihrer örtlichen Feuerweereinheit im Hinblick auf Vorurteile gegenüber Frauen einzuschätzen. Zwei Drittel der Befragten (67 Prozent) stimmen der Aussage (voll) zu, dass die Kultur in ihrer Feuerwehr vorurteilsfrei gegenüber Frauen sei. Ein Viertel (24 Prozent) antwortet mit „teils/teils“, 9 Prozent stimmen der Aussage (gar) nicht zu. Hinsichtlich der persönlichen Gleichbehandlung geben 75 Prozent der Frauen an, sich in ihrer Feuerwehr gleichberechtigt zu fühlen, 20 Prozent antworten „teils/teils“ und nur 5 Prozent stimmen (gar) nicht zu.

Die Einsatzkräfte wurden zudem danach gefragt, welche Maßnahmen die Attraktivität ihrer örtlichen Feuerweereinheit für Frauen erhöhen könnten. Dabei zeigen sich zum Teil erhebliche geschlechtsspezifische Un-

terschiede in der Bewertung der einzelnen Maßnahmen. Für Frauen stehen insbesondere passende Dienstkleidung (57 Prozent Zustimmung) und geeignete Schutzausrüstung (51 Prozent) im Vordergrund. Auch Männer bewerten diese Maßnahmen als wichtig, jedoch mit deutlich geringerer Zustimmung (Dienstkleidung: 38 Prozent, Schutzausrüstung: 34 Prozent). Besonders groß fällt auch der Unterschied hinsichtlich der Maßnahme „mehr Frauen in Leitungspositionen“ aus: 40 Prozent der Frauen, aber nur 21 Prozent der Männer halten dies für eine sinnvolle Maßnahme. Insgesamt zeigt sich, dass weibliche Einsatzkräfte – mit Ausnahme getrennter Umkleidekabinen – allen vorgeschlagenen Maßnahmen eine höhere Bedeutung beimessen als ihre männlichen Kollegen.

4.5 Aus- und Weiterbildung

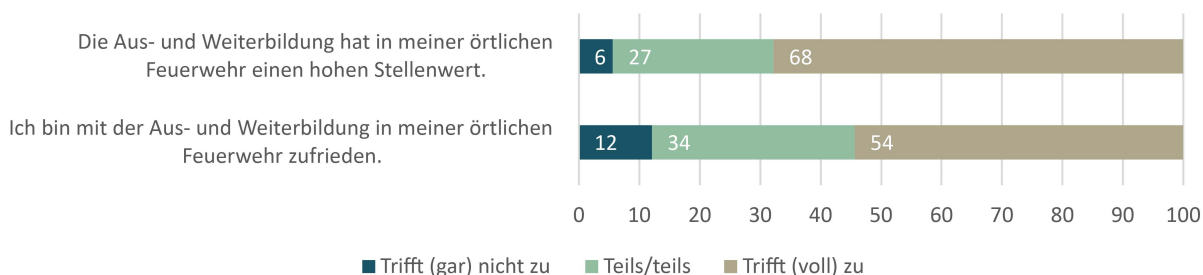
In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse zur Aus- und Weiterbildung im Feuerwehr-Ehrenamt vorgestellt. Betrachtet werden die allgemeine Zufriedenheit mit der örtlichen Aus- und Weiterbildung, die Einschätzung der Angebote an der Akademie des Landesamtes für Brand- und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz, der persönliche Weiterbildungsbedarf der Einsatzkräfte sowie wahrgenommene Herausforderungen in diesem Bereich.

4.5.1 Zufriedenheit mit der örtlichen Aus- und Weiterbildung

Der hohe zeitliche Aufwand, den viele Einsatzkräfte monatlich für Übungen und Fortbildungen aufbringen, spiegelt sich in der Bewertung der Aus- und Weiterbildung in den örtlichen Feuerwehreinheiten wider. So geben 68 Prozent der Befragten an, dass Aus- und Weiterbildung in ihrer Einheit einen hohen Stellenwert haben. Allerdings zeigen sich nur 54 Prozent mit der Aus- und Weiterbildungsangebote vor Ort zufrieden (siehe Abbildung 4).

Abbildung 4: Stellenwert und Zufriedenheit mit der Aus- und Weiterbildung

Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Anteile in Prozent.



Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 11.520, gewichtet.

In den Workshops wurde besonders häufig die hohe zeitliche Belastung der Grundausbildung kritisiert, die mit ihrem Umfang von rund 70 bis 80 Stunden als abschreckend empfunden wird. Es wurde angeregt, Ausbildungen flexibler zu gestalten, etwa in modularer Form oder als hybride Formate, wie sie in manchen Funklehrgängen bereits erprobt werden. Auch Kompaktlehrgänge an Wochenenden könnten eine Entlastung darstellen. Der Wunsch nach einer flexibleren Gestaltung der Grundausbildung wurde auch in den Interviews geäußert. Diese sei wichtig, um die Ausbildung besser mit privaten und beruflichen Verpflichtungen vereinbaren zu können.

4.5.2 Zufriedenheit mit der Aus- und Weiterbildung an der Akademie des Landesamtes für Brand- und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz

Die Akademie des Landes für Brand- und Katastrophenschutz ist zuständig für die Aus- und Weiterbildung zukünftiger Führungs- und Einsatzkräfte sowie für die Qualifizierung in speziellen Fachfunktionen. Bereits 37 Prozent der Einsatzkräfte haben hier eine Fortbildung zur Gruppenführerin oder zum Gruppenführer absolviert, 17 Prozent zur Zugführerin oder zum Zugführer, 9 Prozent zur Verbandsführerin oder zum Verbandsführer und 7 Prozent zur Leiterin oder zum Leiter einer Feuerwehreinheit. Insgesamt haben 56 Prozent der

Einsatzkräfte ein Aus- oder Weiterbildungsangebot der Akademie genutzt. Die Mehrheit dieser Einsatzkräfte zeigt sich mit der Qualität und der thematischen Vielfalt des Angebots zufrieden. Deutlicher Verbesserungsbedarf wird allerdings beim Zugang zu diesen Aus- und Weiterbildungsangeboten gesehen. Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden (52 Prozent) empfindet diesen als (gar) nicht zufriedenstellend. Ein Teilnehmer der Workshops berichtete, dass er jahrelang auf einen Platz für die Gruppenführerausbildung warten musste. Gerade in kleineren Feuerwehren entstünde die Möglichkeit zur Teilnahme häufig erst dann, wenn Personen als Wehrführerin oder Wehrführer gewählt werden und die Ausbildung zur Erfüllung ihrer Rolle verpflichtend wird.

4.5.3 Persönlicher Bedarf an Aus- und Weiterbildung

Besonders häufig sehen Einsatzkräfte laut Onlinebefragung zusätzlichen Weiterbildungsbedarf in den Bereichen taktisches Einsatztraining (61 Prozent), technische Schulungen (59 Prozent) sowie der Umgang mit Stresssituationen (45 Prozent). In den freien Antworten wurden vor allem Wünsche nach mehr Aufführungskursen, etwa zur Grundausbildung oder zum Atemschutz, sowie nach spezieller Ausbildung für Führungskräfte geäußert.

4.6 Anerkennung und Wertschätzung

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse zur Wahrnehmung von Wertschätzung im Feuerwehr-Ehrenamt dargestellt. Betrachtet werden sowohl erhaltene Formen der Anerkennung als auch die individuell empfundene Wertschätzung, ergänzende Wünsche nach weiteren Anerkennungsformen sowie Einschätzungen zum bestehenden Versicherungsschutz.

4.6.1 Erhaltene Anerkennungsformen

In der Onlinebefragung gaben 73 Prozent der Einsatzkräfte an, dass ihnen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten als Zeichen der Anerkennung angeboten wurden. 61 Prozent wurden durch Orden, Ehrenzeichen oder kommunale Auszeichnungen gewürdigt. 45 Prozent erhielten Zeugnisse oder Zertifikate, 28 Prozent berichteten von kleinen Geschenken oder Vergünstigungen wie ermäßigten Tarifen in kommunalen Einrichtungen. 17 Prozent der Befragten gaben an, bereits im Besitz einer Ehrenamtskarte gewesen zu sein.

Einige Einsatzkräfte erhalten gemäß der Feuerwehrentschädigungsverordnung oder auf freiwilliger Basis durch die Kommune auch eine finanzielle Anerkennung. In diesem Zusammenhang gaben 43 Prozent der Einsatzkräfte an, eine Aufwandsentschädigung erhalten zu haben.

4.6.2 Inanspruchnahme der Ehrenamtskarte

Zwar erfüllen rund 51 Prozent der Einsatzkräfte durch ihr monatliches Engagement von mindestens 20 Stunden die Voraussetzungen für den Erhalt der landesweiten Ehrenamtskarte, jedoch nimmt aktuell nur etwa jede fünfte dieser Personen (19 Prozent) das Angebot wahr.

In den Workshops wurde deutlich, dass die Beantragung und Verlängerung der Ehrenamtskarte häufig als zu umständlich empfunden wird. Außerdem sei das Vergünstigungsangebot überschaubar und schlecht auffindbar. Eine Teilnehmerin schilderte:

„Da musst du mühsam über eine Landkarte deine Region raussuchen, um dann auf irgendwelche roten Punkte zu klicken, um Angebote zu finden. Und dann bekommst du 10 Prozent Ermäßigung fürs Theater, aber ich gehe fast nie ins Theater.“

Workshopteilnehmerin

Die Ehrenamtskarte sei grundsätzlich ein gutes Instrument, müsse jedoch ausgebaut und besser beworben werden. Wichtig sei, dass sich möglichst viele öffentliche und private Anbieter beteiligen und dass der Nutzen der Karte für die Ehrenamtlichen klar erkennbar ist. Über die Ehrenamtskarte hinaus bestünden vereinzelt Vergünstigungen in Kommunen, etwa freier oder ermäßigter Eintritt in Schwimmbäder, Sporteinrichtungen

oder kulturelle Angebote. Es fehle aber an flächendeckender Koordination und klarer Übersicht über die vorhandenen Angebote.

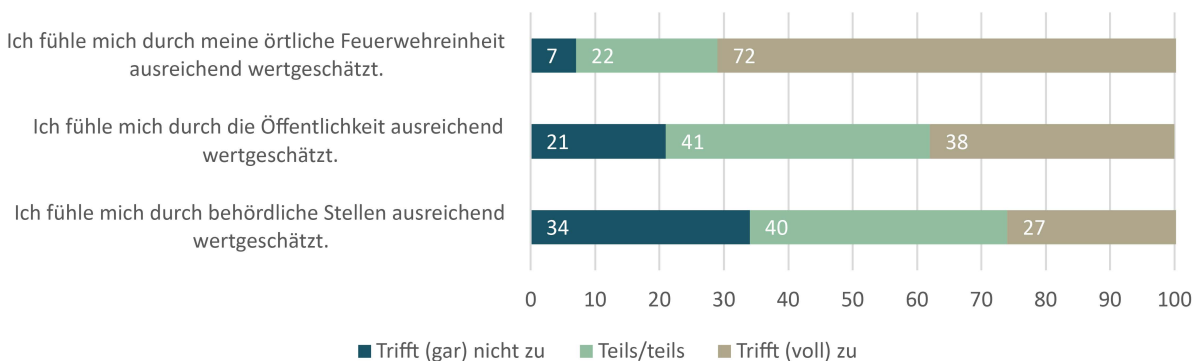
4.6.3 Gefühlte Wertschätzung

Die Einsatzkräfte der Freiwilligen Feuerwehr fühlen sich je nach gesellschaftlichem und institutionellem Kontext unterschiedlich stark wertgeschätzt. Besonders hoch ist die empfundene Wertschätzung innerhalb der eigenen örtlichen Feuerwehreinheit. So stimmen 72 Prozent der Befragten der Aussage (voll) zu, dass sie sich dort ausreichend wertgeschätzt fühlen. Deutlich geringer ist das Gefühl der Wertschätzung vonseiten der Öffentlichkeit (38 Prozent) sowie behördlicher Stellen (27 Prozent) (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5: Gefühlte Wertschätzung durch die örtliche Feuerwehreinheit, die Öffentlichkeit und behördliche Stellen

Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu Ihrem Engagement bei der Feuerwehr zu?

Anteile in Prozent.



Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 11.458, gewichtet.

In den Workshops bemängelten die Einsatzkräfte, dass die Arbeit der Freiwilligen Feuerwehr in der Öffentlichkeit häufig als selbstverständlicher Teil kommunaler Infrastruktur wahrgenommen würde. So sei vielen nicht bewusst, dass die meisten Einsatzkräfte, neben ihrer beruflichen Tätigkeit, rein ehrenamtlich bei der Feuerwehr engagiert sind.

Die als unzureichend empfundene Wertschätzung durch behördliche Stellen begründen die Teilnehmenden des Workshops insbesondere damit, dass seitens der zuständigen Behörden oft zu wenig in Ausstattung, moderne Ausrüstung oder Renovierung der Feuerwehrgerätehäuser investiert werde. Dies empfinden Einsatzkräfte häufig als mangelnde Anerkennung ihres Engagements. Auch die fehlenden beziehungsweise als unzureichend empfundenen Aufwandsentschädigungen, die Kommunen zusätzlich zu gesetzlich vorgeschriebenen Entschädigungen freiwillig gewähren können, wurden kritisch angesprochen:

„Das Einzige, was ich nach 48 Jahren in der Freiwilligen Feuerwehr, davon viele Jahre als Zug- oder Wehrführer, bekommen habe, sind zum silbernen Beamtenjubiläum zwei Flaschen Wein und ein Gutschein über 30 Euro.“

Workshopteilnehmer

Einige Teilnehmende berichteten von hoher Wertschätzung, die ihnen entgegengebracht wird, etwa durch Lob, Anerkennung, finanzielle Aufwandsentschädigungen oder andere Vergünstigungen. Andere hingegen erklärten, solche Formen der Anerkennung bisher nicht erhalten zu haben. Aufgrund dieser Unterschiede besteht ein ausgeprägter Wunsch nach mehr Einheitlichkeit beziehungsweise Gleichbehandlung.

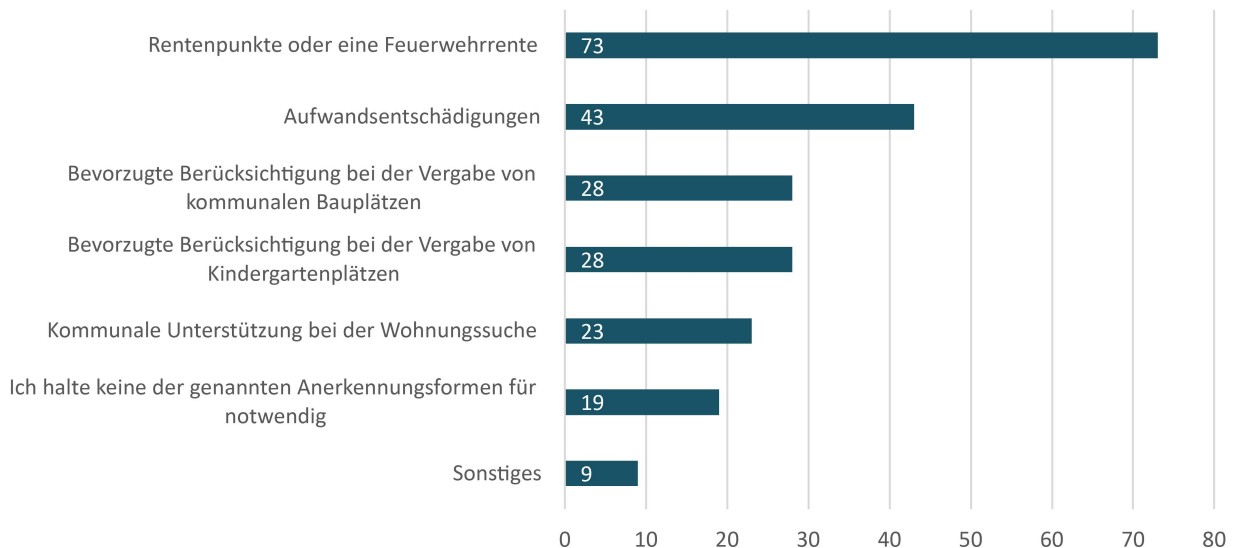
4.6.4 Zusätzliche Formen der Anerkennung

Die Einsatzkräfte wurden im Rahmen der Onlinebefragung gefragt, ob sie zusätzliche Formen der Anerkennung für notwendig halten, um sich auch weiterhin in ihrer örtlichen Feuerwehreinheit zu engagieren. Dies

bejahen 81 Prozent der Befragten. Besonders häufig wird der Wunsch nach Rentenpunkten oder einer Feuerwehrrente geäußert (73 Prozent). Aufwandsentschädigungen halten 43 Prozent der Befragten für notwendig (siehe Abbildung 6).

Abbildung 6: Zusätzliche Formen der Anerkennung

Welche zusätzlichen Formen der Anerkennung halten Sie für notwendig, damit Sie sich in Ihrer örtlichen Feuerweereinheit auch weiterhin engagieren? Anteile in Prozent.



Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N= 11.369, gewichtet.

Die Frage nach zusätzlichen Formen der Anerkennung war so formuliert, dass sie sich auf *notwendige Voraussetzungen* für ein Weiterführung des Engagements in der örtlichen Feuerweereinheit bezog. Daraus ließe sich der Schluss ziehen, dass viele Einsatzkräfte ohne die Einführung einer Feuerwehrrente ihr Engagement künftig beenden würden. Allerdings gaben in einem späteren Abschnitt der Befragung 79 Prozent der Einsatzkräfte an, ihr Engagement in vergleichbarem Umfang fortsetzen zu wollen (siehe Kapitel 4.8). Das Ausbleiben einer umfangreicheren monetären Vergütung trägt demnach zwar zur Unzufriedenheit bei, stellt bislang aber keinen flächendeckenden Grund für einen Rückzug aus dem Ehrenamt dar.

4.7 Vereinbarkeit mit Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit des Ehrenamts mit dem Berufsleben stellt für viele Einsatzkräfte eine Herausforderung dar. Nur 44 Prozent der Befragten stimmen der Aussage (voll) zu, dass sie ihre Arbeitszeiten so gestalten können, dass ausreichend Zeit für ihr Engagement bei der Feuerwehr bleibt, wohingegen 32 Prozent dies nur teilweise bestätigen und 25 Prozent dem (gar) nicht zustimmen können. Auch im familiären Bereich ergibt sich ein gemischtes Bild. 54 Prozent stimmen (voll) zu, dass sich ihre familiären Verpflichtungen gut mit dem Ehrenamt vereinbaren lassen, für 37 Prozent trifft dies teilweise zu. Größere Schwierigkeiten scheinen hier allerdings nur 9 Prozent der Einsatzkräfte zu haben. Etwas höher liegt auch die Zustimmung zur Vereinbarkeit mit der persönlichen Freizeit. 58 Prozent stimmen (voll) zu, dass ihnen neben dem Engagement genügend persönliche Freizeit bleibt.

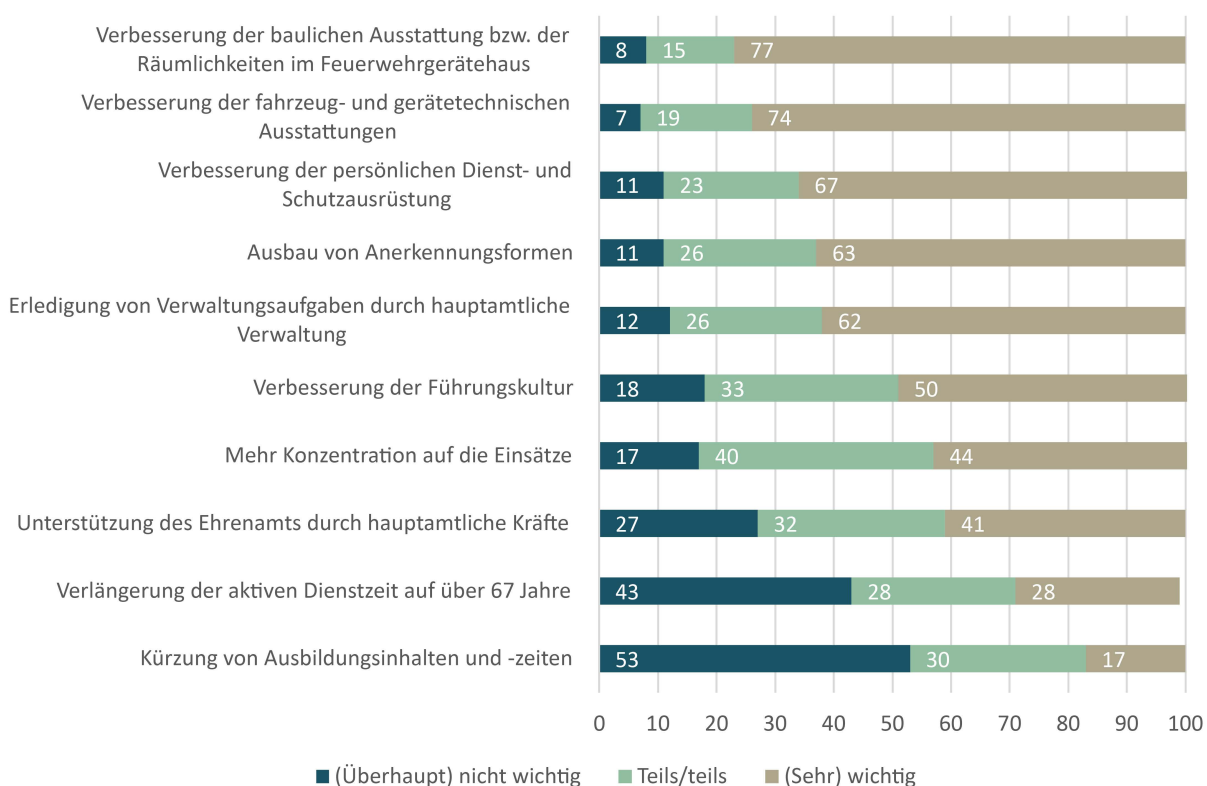
Diese Zahlen zeigen, dass es für viele Einsatzkräfte schwierig ist, das Ehrenamt mit anderen Lebensbereichen in Einklang zu bringen, insbesondere mit ihrer Arbeitszeit. Sie verdeutlichen somit den organisatorischen und persönlichen Aufwand, den das Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr mit sich bringt. Auch in den Workshops wurde dieses Spannungsfeld häufig thematisiert. Besonders die Belastung durch unplanbare Einsätze und fehlende Unterstützung im Arbeitsumfeld wurden dort als zentrale Herausforderungen benannt.

4.8 Engagementbereitschaft und Gewinnung neuer Einsatzkräfte

Um ihre örtliche Feuerweereinheit weiterhin attraktiv und zukunftsfähig zu gestalten, sehen besonders viele Einsatzkräfte den Bedarf an Verbesserung. Besonders häufig wird eine Modernisierung der baulichen Ausstattung als (sehr) wichtig eingeschätzt (77 Prozent). Auch die Fahrzeug- und gerätetechnische Ausstattung (74 Prozent) sowie die persönliche Dienst- und Schutzkleidung (67 Prozent) werden vielfach als verbesserungsbedürftig angesehen (siehe Abbildung 7). Neben der Ausstattung spricht sich die Mehrheit der Einsatzkräfte auch für den Ausbau von Anerkennungsformen (63 Prozent) sowie für die Übernahme von Verwaltungsaufgaben durch hauptamtliches Personal (62 Prozent) aus. Letzteres wird sich insbesondere von Führungskräften gewünscht, da sie in der Regel den Großteil der Verwaltungsarbeit übernehmen.

Abbildung 7: Notwendige Maßnahmen zur attraktiven und zukunftsfähigen Gestaltung der örtlichen Feuerweereinheiten

Welche Veränderungen halten Sie für notwendig, um Ihre örtlichen Feuerweereinheit weiterhin attraktiv und zukunftsfähig zu gestalten? Anteile in Prozent.



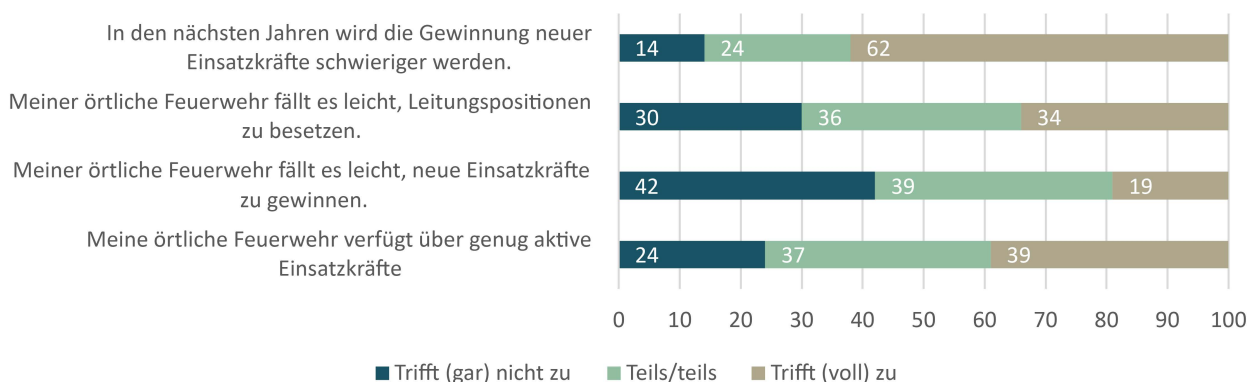
Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 10.960, gewichtet.

4.8.1 Gewinnung neuer Einsatzkräfte

Die Bedeutung einer attraktiven und zukunftsfähigen Feuerwehr zeigt sich auch mit Blick auf die Einschätzungen der Einsatzkräfte zur aktuellen und zukünftigen Mitgliedersituation. Derzeit stimmen lediglich 39 Prozent der Befragten (voll) zu, dass ihre örtliche Einheit über genug aktive Einsatzkräfte verfügt. Nur 19 Prozent stimmen (voll) zu, dass es ihrer Feuerwehr leichtfällt, neue Einsatzkräfte zu gewinnen. Die Mehrheit der Befragten erwartet zudem, dass sich die Gewinnung neuer Mitglieder in den kommenden Jahren noch schwieriger gestalten wird (62 Prozent) (siehe Abbildung 8). Dies gilt gleichermaßen für Feuerwehren in ländlichen und in städtischen Regionen.

Abbildung 8: Einschätzungen zur aktuellen und zukünftigen Einsatzkräftesituation

Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Anteile in Prozent.



Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 11.869, gewichtet.

Auch in den Workshops wurden die Gewinnung neuer Einsatzkräfte als zentrale Herausforderung benannt. Eine Schwierigkeit betreffe beispielsweise die Finanzierung der Jugendarbeit. Während Jugendfeuerwehren in der Regel finanzielle Unterstützung erhielten, müssten Bambini-Feuerwehren oft durch die örtlichen Einheiten selbst finanziert werden, was nicht allen Feuerwehren möglich sei. Bambini-Feuerwehren seien für die Nachwuchsgewinnung aber besonders wichtig, um bereits jüngere Kinder frühzeitig für die Feuerwehr zu begeistern:

„Wenn Kinder erst mit zehn Jahren zur Feuerwehr dürfen, werden sie vorher von ihren Eltern in Fußballvereine oder andere Angebote geschickt. Wenn sie dann alt genug für die Jugendfeuerwehr sind, haben sie oft keine Kapazitäten mehr.“

Workshopteilnehmer

4.8.2 Zielgruppen für die zukünftige Ansprache

Um auch künftig neue Einsatzkräfte zu gewinnen, halten es 92 Prozent der Einsatzkräfte für (sehr) wichtig, Mitglieder der Jugendfeuerwehr gezielt auf eine aktive Mitgliedschaft in der Einsatzabteilung anzusprechen. Auch Jugendliche ohne bisherigen Feuerwehrbezug (87 Prozent), neu zugezogene Personen (84 Prozent), Frauen (81 Prozent) sowie erwachsene Personen ohne bisherigen Feuerwehrbezug (77 Prozent) werden als wichtige Zielgruppen benannt. Menschen mit Migrationshintergrund werden hingegen etwas seltener als (sehr) wichtige Zielgruppe identifiziert (53 Prozent).

Schulen spielen nach Einschätzung vieler Einsatzkräfte eine zentrale Rolle für die frühzeitige Ansprache potenzieller Nachwuchskräfte. Gerade im Grundschulalter könne Interesse für die Feuerwehr geweckt und ein erster Zugang zu den Themen Gemeinschaft, Verantwortung und Hilfeleistung geschaffen werden. In der Praxis zeigen sich jedoch große Unterschiede: Während einige Schulen offen für Kooperationen mit der Feuerwehr sind, etwa im Rahmen von Projekttagen, Arbeitsgemeinschaften oder Unterrichtsbesuchen, fehlt es andernorts an Bereitschaft oder strukturellen Möglichkeiten. Daher wurde der Wunsch laut, schulische Kooperationen verbindlicher zu gestalten und Feuerwehraufklärungsarbeit flächendeckend in Schulen zu verankern und langfristig in die Nachwuchsförderung zu integrieren.

In den Workshops wurde zudem deutlich, dass sich die Feuerwehren in Rheinland-Pfalz bei der Öffentlichkeitsarbeit und Nachwuchswerbung weitgehend „auf sich allein“ gestellt sehen. Obwohl die Gewinnung neuer Mitglieder als zentrale Herausforderung anerkannt wird, fehle es an struktureller Unterstützung durch Land und die Kommunen. Weder existiert eine zentrale Anlaufstelle für Werbematerialien noch gebe es landesweit einheitliche Kampagnen oder beratende Stellen, die Feuerwehren bei ihrer Kommunikationsarbeit aktiv begleiten. Aus Sicht vieler Teilnehmenden sollte das Land hier deutlich stärker Verantwortung übernehmen. Gewünscht wird eine zentrale Plattform mit standardisiertem Design und Möglichkeiten zur Personali-

sierung von Plakaten, Flyern oder digitalen Inhalten. Auch der Aufbau einer beratenden Stelle zur professionellen Nutzung von Sozialen Medien wurde mehrfach angeregt – denn obwohl viele Feuerwehren auf sozialen Netzwerken aktiv sind, erreichen sie über die algorithmischen Grenzen hinaus nur selten neue Zielgruppen.

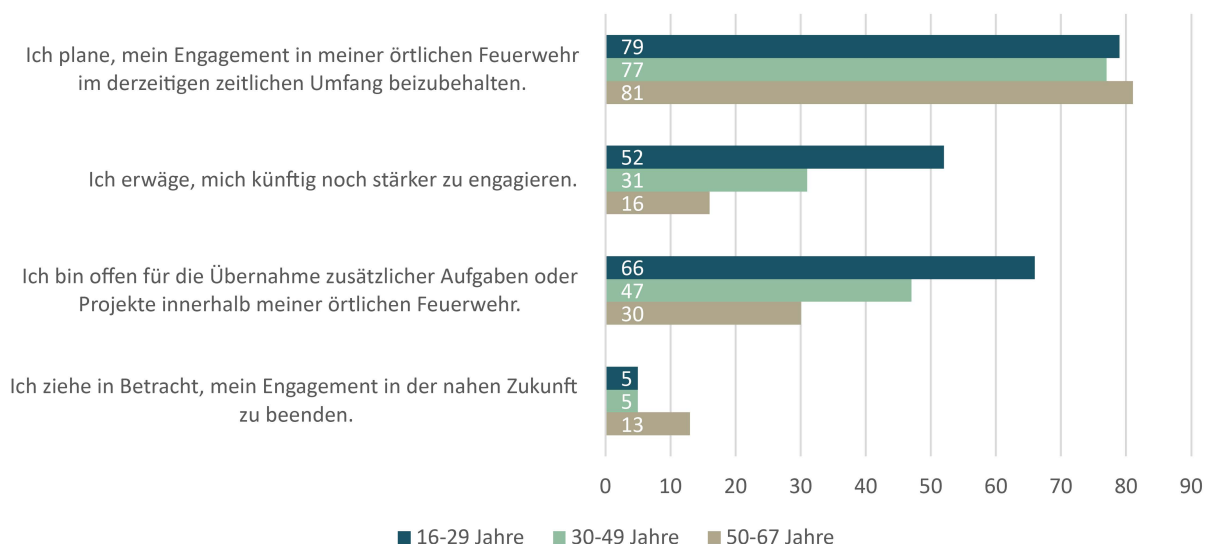
4.8.3 Zukünftige Engagementbereitschaft der Einsatzkräfte

Der Großteil der Einsatzkräfte stimmt der Aussage (voll) zu, ihr Engagement in der Feuerwehr im bisherigen Umfang beizubehalten (79 Prozent). 13 Prozent planen dies teilweise und nur 7 Prozent stimmen der Aussage (gar) nicht zu. Mehr als ein Drittel denkt sogar darüber nach, sich künftig noch stärker einzubringen (34 Prozent). Auch für die Übernahme zusätzlicher Aufgaben oder Projekte innerhalb ihrer örtlichen Feuerwehr zeigen sich knapp die Hälfte der Einsatzkräfte offen (49 Prozent). Nur rund 7 Prozent ziehen ernsthaft in Betracht, ihr Engagement zu beenden.

Besonders junge Menschen zeigen eine hohe Bereitschaft, sich künftig stärker zu engagieren und Verantwortung zu übernehmen (siehe Abbildung 9). Mehr als die Hälfte der 16- bis 29-Jährigen plant, ihr Engagement auszubauen (52 Prozent), rund zwei Drittel sind offen für zusätzliche Aufgaben oder Projekte. Das häufig geäußerte Vorurteil, junge Menschen seien weniger bereit, sich einzubringen oder Verantwortung zu übernehmen, trifft daher, zumindest auf bereits in der Freiwilligen Feuerwehr aktive Personen, nicht zu.

Abbildung 9: Zukünftigen Engagementbereitschaft der Einsatzkräfte nach Altersgruppen

Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Antwortoption: Trifft (voll) zu. Anteile in Prozent.



Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 10.922, gewichtet.

Auch bei den weiblichen Einsatzkräften zeigt sich eine hohe zukünftige Engagementbereitschaft. So ziehen 40 Prozent der Frauen in Betracht, sich künftig noch stärker einzubringen. Bei den Männern liegt dieser Anteil mit 34 Prozent etwas niedriger. Zudem sind mehr als die Hälfte der Frauen (53 Prozent) bereit, zusätzliche Aufgaben und Projekte zu übernehmen, was ebenfalls etwas häufiger vorkommt als bei ihren männlichen Kameraden (48 Prozent).

Entscheiden sich Frauen gegen die Übernahme zusätzlicher Verantwortung, wird vor allem die hohe zeitliche Belastung als Hauptgrund genannt (51 Prozent Zustimmung). Im Vergleich zu Männern (11 Prozent) geben Frauen zudem deutlich häufiger an, das Gefühl zu haben, den Anforderungen nicht gewachsen zu sein (29 Prozent). Auch familiäre Veränderungen, wie etwa die Geburt von Kindern, werden von Frauen (32 Prozent) deutlich häufiger als Grund für die Ablehnung zusätzlicher Verantwortung genannt als bei Männern (22 Prozent).

5. ZENTRALE EMPFEHLUNGEN ZUR STÄRKUNG DES EHRENAMTES IN DER FREIWILLIGEN FEUERWEHR

Auf Grundlage der Studienergebnisse werden im Folgenden neun zentrale Handlungsempfehlungen abgeleitet. Dabei wird zwischen Empfehlungen unterschieden, die vorrangig auf die Gewinnung neuer Einsatzkräfte abzielen, und solchen, die primär der Bindung bereits aktiver Einsatzkräfte dienen. Darüber hinaus erfolgt für jede Handlungsempfehlung eine differenzierte Betrachtung bezüglich der zeitlichen Umsetzungsperspektive (kurz-, mittel- und langfristig) sowie der adressierten Akteurinnen und Akteure. In der Langfassung dieser Studie wird ein noch breiteres Spektrum möglicher Ansätze zur Stärkung des Ehrenamts in den Freiwilligen Feuerwehren aufgezeigt.

5.1 Zentrale Empfehlungen für die Gewinnung von Einsatzkräften

1. Präsenz der Feuerwehr in Bildungseinrichtungen ausbauen

Eine zentrale Empfehlung zur Nachwuchsgewinnung ist die Stärkung der Präsenz der Feuerwehr in Bildungseinrichtungen. Diese Empfehlung begründet sich sowohl aus den Ergebnissen der Onlinebefragung als auch den Rückmeldungen der Einsatzkräfte in den Beteiligungsformaten. So wurde die Ansprache junger Menschen in Bildungseinrichtungen für die Nachwuchsgewinnung von zahlreichen Einsatzkräften als besonders erfolgsversprechend eingeschätzt. Durch eine regelmäßige und sichtbare Präsenz der Feuerwehr in Bildungseinrichtungen können Kinder und Jugendliche bereits frühzeitig für die Feuerwehr begeistert werden. Gleichzeitig können persönliche Begegnungen zwischen Feuerwehrangehörigen und Schülerinnen und Schülern entstehen, die die spätere Bereitschaft zu einem freiwilligen Engagement in der Feuerwehr deutlich erhöhen können.

Die erfolgreiche Umsetzung dieser Empfehlung erfordert gemeinsame Anstrengungen von Freiwilligen Feuerwehren, Kommunen und dem Land. Auch wenn bereits von vielen Freiwilligen Feuerwehren praktiziert, sollten Feuerwehren aktiv Initiative ergreifen und auf Bildungseinrichtungen zugehen, um für entsprechende Kooperationsmöglichkeiten zu werben. Solche Kooperationen können beispielsweise Projekte, Unterrichtsbesuche oder Feuerwehr-Aktionstage umfassen, bei denen Themen wie Brandschutz, Notruf oder der Alltag bei der Feuerwehr altersgerecht vermittelt werden. Ebenso könnte die Feuerwehr zur Mitgestaltung von Schulfesten eingeladen werden. In kurzfristiger Betrachtung sollte der Fokus der Feuerwehren, die in diesem Bereich noch nicht aktiv sind, zunächst auf der Kontaktaufnahme zu Bildungseinrichtungen und der Anbahnung erster Kooperationen liegen. Mittelfristig könnte dann eine regelmäßige Durchführung von Aktivitäten angestrebt werden, beispielsweise in Form von regelmäßigen Unterrichtsbesuchen, Feuerwehr-Aktionstagen oder festen Projektformaten. Langfristig könnte angestrebt werden, die Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen jenseits einzelner Projektstage zu intensivieren und die Grundlage dafür schaffen, Feuerwehr-Arbeitsgemeinschaften dauerhaft in den schulischen Alltag zu integrieren. Dadurch entsteht eine nachhaltige Verankerung feuerwehrbezogener Themen in der Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen.

Doch auch die Kommunen sind in der Pflicht, bei der Umsetzung zu unterstützen. Nicht immer gelingt es Freiwilligen Feuerwehren, Kontakt zu Schulen herzustellen oder feste Kooperationen zu vereinbaren. So meldeten mehrere Einsatzkräfte in den Beteiligungsformaten zurück, dass Schulleitungen in sehr unterschiedlichem Maße offen für Kooperationen mit der Feuerwehr sind, etwa aufgrund begrenzter zeitlicher Ressourcen oder Unklarheiten über die praktische Umsetzung solcher Kooperationen. So könnten Kommunen eine aktive Vermittlungsrolle übernehmen, Schulleitungen für eine Zusammenarbeit sensibilisieren und bei der Anbahnung von Kooperationen unterstützen. Dies könnte die Einsatzkräfte zudem entlasten, da die Pflege und Gestaltung von Kooperationsbeziehungen häufig mit zeitlichen Aufwänden einhergeht. In kurzfristiger Perspektive können Kommunen Schulen ansprechen und erste Gespräche zwischen Schulen und Feuerwehren initiieren, wo dies noch nicht der Fall ist. Mittelfristig könnte angestrebt werden, auf kommunaler Ebene eine feste

Ansprechperson für schulische Kooperationen mit der Feuerwehr zu definieren. Langfristig könnten Kommunen verbindliche Kooperationsvereinbarungen oder Rahmenkonzepte für Bildungskooperationen gestalten, um eine dauerhafte Verankerung der Zusammenarbeit zwischen Feuerwehren und Bildungseinrichtungen zu gewährleisten.

Auch das Land kann eine wichtige Rolle als Vermittler und Impulsgeber übernehmen. Insbesondere kann es die Kommunen auf ihre zentrale Funktion bei der Vernetzung von Freiwilligen Feuerwehren und Bildungseinrichtungen hinweisen und ihnen gezielt Unterstützung anbieten. Darüber hinaus könnte das Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz zusammen mit dem Ministerium für Bildung des Landes Rheinland-Pfalz prüfen, wie feuerwehrbezogene Inhalte noch stärker in schulische Lehrpläne integriert werden können und wie die Umsetzung in der Praxis geprüft werden kann. An einigen Berufsschulen besteht gar die Möglichkeit, die Feuerwehrtechnische Grundbildung als Wahlpflichtfach zu wählen – ein Modell, das an Berufsschulen ausgeweitet werden könnte. In kurzfristiger Perspektive kann das Land Kommunen und Bildungseinrichtungen über bestehende Kooperationsmodelle informieren und erfolgreiche Praxisbeispiele sichtbar machen. Mittelfristig sollte eine enge Abstimmung zwischen zu zuständigen Ministerien angestrebt werden, um eine systematischere Integration feuerwehrbezogener Themen in Bildungsprogramme zu ermöglichen und deren Umsetzung zu überprüfen.

2. Einsatzkräfte gezielt in die Mitgliedergewinnung einbinden

In den Beteiligungsformaten wurde mehrfach darauf verwiesen, dass im breiten Spektrum möglicher Werbemaßnahmen für ein Feuerwehr-Ehrenamt die persönliche Ansprache für die Gewinnung neuer Mitglieder entscheidend sei. Wenn Einsatzkräfte authentisch von ihren Erfahrungen bei der Feuerwehr berichten, Fragen beantworten und als direkte Ansprechpersonen zur Verfügung stehen, motiviert dies potenziell Interessierte, unverbindlich an Aktivitäten der Feuerwehr teilzunehmen und erste Schritte in Richtung eines Engagements zu wagen. Aus diesem Grund ist eine weitere zentrale Empfehlung zur Nachwuchsgewinnung, Einsatzkräfte gezielt in Maßnahmen zur Mitgliedergewinnung einzubinden.

Freiwillige Feuerwehren sollten dabei nicht nur Führungskräfte wie Wehrleitungen einbeziehen, die oftmals bereits durch vielfältige administrative Aufgaben zeitlich stark gebunden sind. Es gilt, in den Wehren kommunikationsstarke und empathische Einsatzkräfte zu identifizieren und gezielt anzusprechen, um Aufgaben der Mitgliederwerbung zu übernehmen. Gleichzeitig ist es wichtig, dass Wehrleitungen ihre Einsatzkräfte grundsätzlich für die Bedeutung der direkten Ansprache in der Mitgliedergewinnung sensibilisieren und ihnen vermitteln, welche Rolle das persönliche Gespräch für die Entscheidung potenzieller Mitglieder über ein späteres Engagement in der Feuerwehr spielen kann. Mögliche Anlässe für eine direkte Ansprache bieten sich insbesondere bei öffentlichen Veranstaltungen, etwa bei Feuerwehrfesten, Tagen der offenen Tür, lokalen Märkten oder Stadtfesten. Auch bei Einsätzen in der Nachbarschaft oder bei der Mitwirkung an kommunalen Veranstaltungen kann gezielt der Kontakt zur Bevölkerung gesucht werden.

Kurzfristig könnten die Führungskräfte in Freiwilligen Feuerwehren somit stärker innerhalb ihrer Einheiten passende Einsatzkräfte für die Mitgliedergewinnung identifizieren und diese dazu motivieren, mit Interessierten aktiv ins direkte Gespräch zu gehen. Mittelfristig könnte diesen Einsatzkräften mehr Verantwortung übertragen werden, damit sie regelmäßig bei Veranstaltungen präsent sind, die Feuerwehr nach außen vertreten und Interessierte ansprechen. Langfristig könnten diese Einsatzkräfte für verschiedene Weiterbildungsangebote vorgeschlagen werden, um sowohl ihre persönlichen Fähigkeiten in der Ansprache potenzieller Mitglieder als auch strategische Ansätze zur Mitgliedergewinnung weiterzuentwickeln oder mit anderen Feuerwehren zu teilen.

Um sicherzustellen, dass die eingesetzten Kräfte über ausreichende kommunikative und pädagogische Fähigkeiten für die Ansprache potenzieller Mitglieder verfügen, sollten Kommunen und das Land entsprechende Aus- und Weiterbildungsangebote schaffen sowie vorhandene Angebote ausbauen. Kurzfristig könnten das Land und die Kommunen die Freiwilligen Feuerwehren über bereits

bestehende Fortbildungsmöglichkeiten im Bereich der Mitgliedergewinnung informieren und motivieren, diese zu nutzen. Mittel- bis langfristig wäre der Aufbau spezieller Schulungsformate denkbar, die sowohl die Vermittlung relevanter Kompetenzen als auch strategische Überlegungen zur praktischen Mitgliedergewinnung beinhalten.

3. Frauen für die Freiwillige Feuerwehr gewinnen

Mit einem Frauenanteil von rund 10 Prozent sind Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr stark unterrepräsentiert. Zwar ist der Frauenanteil in den letzten Jahren gestiegen und liegt in Rheinland-Pfalz nur geringfügig unter dem Bundesdurchschnitt von 11 Prozent. Gemessen am Frauenanteil in der Bevölkerung insgesamt ergibt sich aus diesen niedrigen Werten jedoch ein erhebliches Potenzial, mehr Frauen für die Freiwillige Feuerwehr zu gewinnen. In der Onlinebefragung wurden Frauen bereits als wichtige Zielgruppen identifiziert, wenngleich das Bewusstsein für ihre Bedeutung noch ausbaufähig ist. Eine zentrale Empfehlung zur Gewinnung von Einsatzkräften ist es daher, Frauen stärker in den Fokus zu rücken.

Um mehr Frauen für die Freiwillige Feuerwehr zu gewinnen, sollten Freiwillige Feuerwehren weibliche Einsatzkräfte gezielt in die Mitgliedergewinnung einbinden. Sie können auf andere Frauen ansprechender wirken und dabei helfen, geschlechtsspezifische Vorbehalte abzubauen. Damit Frauen künftig stärker in der Außenwahrnehmung von Feuerwehren sichtbar sind, müssen ihnen intern Möglichkeiten bereitstehen, Führungsaufgaben zu übernehmen. Kurzfristig kann die Freiwillige Feuerwehr hierfür Frauen aktiv ansprechen und für Führungsaufgaben motivieren. Da in der Onlinebefragung deutlich wurde, dass Frauen oftmals familiär stärker eingespannt sind sowie sich Führungspositionen nicht immer zutrauen, könnten die Freiwilligen Feuerwehren mittelfristig befristete Führungsaufgaben oder arbeitsteilige Modelle ermöglichen, die einen niedrigschwelligeren Zugang zur Führungsposition eröffnen. Eine langfristige Aufgabe bleibt für die Feuerwehren, ihre Einsatzkräfte für die Bedeutung von Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr sensibilisieren und Maßnahmen zum Abbau geschlechtsspezifischer Vorurteile zu ergreifen, zum Beispiel durch Teambuilding-Aktivitäten für eine inklusive Organisationskultur.

Die Kommunen können die Gewinnung von Frauen aktiv unterstützen, indem sie bei der Beschaffung von Dienstkleidung und persönlicher Schutzausrüstung gezielt auf die Verfügbarkeit passender Größen und Schnitte für Frauen achten. Kurzfristig können Kommunen auf ihre Feuerwehreinheiten zugehen und erfragen, ob die Ausrüstungssituation für Frauen den Ansprüchen der dort engagierten Frauen gerecht wird. Mittel- bis langfristig sollten sie bei der Beschaffung von Ausrüstung die Bedarfe von Frauen noch stärker mitdenken und gegebenenfalls den Anbieter wechseln, sollte dieser keine frauenspezifischen Größen anbieten. Auch bei der Ernennung von Führungskräften kann die Kommune stärker auf einen Geschlechterausgleich achten; auf Kreisebene gibt es in Rheinland-Pfalz aktuell beispielsweise keine Brand- und Katastrophenschutzinspektorin (Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz 2025k).

Auch das Land kann einen wichtigen Beitrag zur Gewinnung von Frauen leisten. Es kann die Kommunen auf die Bedeutung einer bedarfsgerechten Ausrüstung für Frauen hinweisen und sie bei der Beschaffung unterstützen, etwa durch die Vermittlung geeigneter Anbieter. Langfristig sollte das Land die Rolle von Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr hervorheben und kontinuierlich für ihren Eintritt werben. Dies kann zum Beispiel durch regelmäßige Ehrenamtskampagnen sowie durch weitere Besetzungen zentraler Feuerwehrleitungsfunktionen mit Frauen erreicht werden.⁸

4. Ausbau von Bambini-Feuerwehren fördern

Viele Menschen entwickeln bereits im Kindesalter Interessen und Hobbys, die sie über Jahre hinweg begleiten und oft bis ins Erwachsenenalter prägen. Das zeigt sich nicht nur beim Erlernen eines Musikinstruments oder im Vereinssport, sondern auch bei Freiwilligen Feuerwehr, mit der viele Einsatz-

⁸ Im Jahr 2023 wurde erstmals eine Frau zur Landesbrand- und Katastrophenschutzinspektorin in Rheinland-Pfalz ernannt.

kräfte schon früh in Kontakt gekommen und bis heute verbunden geblieben sind. In den Beteiligungsformaten wurden insbesondere Kinder im Alter von 6 bis 10 Jahren als wichtige Zielgruppe genannt. Sie sind noch zu jung für die Jugendfeuerwehr, aber im idealen Alter, um frühzeitig Interesse an der Feuerwehr zu entwickeln. Wird dieser Zeitpunkt verpasst, haben viele Kinder bereits andere Freizeitaktivitäten für sich entdeckt und sind zeitlich gebunden, was ein späteres Engagement erschwert. Eine zentrale Empfehlung ist daher, den Ausbau von Bambini-Feuerwehren zu fördern, um genau diese Altersgruppe zu erreichen und für die Feuerwehr zu gewinnen. Neben der Ansprache junger Menschen birgt dies auch das Potenzial, Eltern stärker in das Umfeld der Feuerwehr einzubinden und sie im besten Fall ebenfalls für ein ehrenamtliches Engagement zu gewinnen.

Für die Freiwillige Feuerwehr ist der Aufbau einer Bambini-Feuerwehr zunächst ein zeitliches und finanzielles Investment, das erst langfristig zur Gewinnung neuer Einsatzkräfte führt. Allerdings wurde in den Beteiligungsformaten deutlich, dass der Aufwand für die Gründung einer Bambini-Feuerwehr oft geringer ist, als zunächst angenommen. Viele Materialien und Ausrüstungsgegenstände, die im regulären Einsatz der Freiwilligen Feuerwehr genutzt werden, können auch in der Bambini-Feuerwehr zur Anschauung oder für Mitmachaktionen verwendet werden. Zudem müssen die betreuenden Einsatzkräfte keine pädagogisch ausgebildeten Fachkräfte sein. Lediglich die Leitung der Bambini-Feuerwehr muss eine Jugendgruppenleiterkarte (oder vergleichbare Qualifikationen) sowie einen zweitägigen Lehrgang zur Leitung einer Bambini-Feuerwehr nachweisen. Freiwillige Feuerwehren, die bislang keine Bambini-Feuerwehr anbieten, sollten daher prüfen, ob ein solches Angebot angesichts ihrer personellen Situation sinnvoll und umsetzbar ist. Ist das der Fall, sollte kurzfristig geklärt werden, welche Einsatzkräfte sich für die Betreuung eignen und bereit wären, sich in diesem Bereich zu engagieren. Mittelfristig gilt es, sich einen Überblick über die notwendigen Schritte zur Gründung zu verschaffen und das Gespräch mit relevanten Akteuren zu suchen, darunter beispielsweise mögliche Förderpartner, die Kommune, Eltern und der Landesfeuerwehrverband. Langfristig sollte Einsatzkräfte für die Leitung einer Bambini-Feuerwehr qualifiziert werden, damit im Anschluss die Bambini-Feuerwehr gegründet und angemeldet werden kann.

Auch Kommunen können den Aufbau von Bambini-Feuerwehren aktiv unterstützen und hierdurch einen Beitrag zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Verantwortung im Bereich der Brandschutzerziehung und -aufklärung leisten. Sie können auf ihre örtlichen Freiwilligen Feuerwehren zugehen und gemeinsam prüfen, wie ein entsprechendes Angebot vor Ort realisiert werden kann. Kurzfristig kann die Unterstützung beispielsweise in Form von Hilfe bei der Antragstellung, der Bereitstellung von Räumlichkeiten oder ersten organisatorischen Maßnahmen erfolgen. Mittel- bis langfristig können Kommunen die pädagogische Ausbildung der Einsatzkräfte fördern, die Aktivitäten der Bambini-Feuerwehr finanziell oder materiell unterstützen oder bei der Vermittlung entsprechender Schulungen und Kontakte helfen.

Auch das Land kann einen wichtigen Beitrag zur Förderung von Bambini-Feuerwehren leisten. Es kann gezielt Mittel für die Gründung neuer Bambini-Feuerwehren bereitstellen, etwa für Materialien zur Gestaltung von Aktivitäten und für die Anschaffung kindgerechter Ausstattung. Darüber hinaus könnten Aufwandsentschädigungen für in der Bambini-Feuerwehr engagierten Einsatzkräfte erwogen werden, nicht nur für die offizielle Leitungskraft der Bambini-Feuerwehr. Kurzfristig wäre es sinnvoll, die Kommunen stärker für den Wert und die Potenziale von Bambini-Feuerwehren zu sensibilisieren und sie aktiv dazu zu ermutigen, gemeinsam mit ihren örtlichen Feuerwehren entsprechende Angebote aufzubauen. Mittel- bis langfristig könnte das Land Förderprogramme bereitstellen, die sowohl die finanzielle Unterstützung als auch die strukturelle Begleitung von Bambini-Feuerwehren ermöglichen. Dazu zählt auch der gezielte Ausbau von Aus- und Weiterbildungsangeboten im Bereich der Jugendgruppenleitung sowie der Leitung von Bambini-Feuerwehren.

5. Die Grundausbildung flexibler gestalten

Der gesellschaftliche Trend hin zu kurzfristigem und niedrigschwelligem Engagement stellt die Freiwilligen Feuerwehren vor besondere Herausforderungen, da das Mitwirken in der Feuerwehr mit einer vergleichsweise hohen zeitlichen und organisatorischen Verbindlichkeit verbunden ist. Eine

zentrale Hürde stellt dabei die umfangreiche Grundausbildung mit einem Umfang von 70 bis 80 Ausbildungsstunden dar. Diese Einstiegshürde wurde sowohl in den Beteiligungsformaten als auch in Gesprächen mit Expertinnen und Experten als wesentliche Herausforderung identifiziert, weshalb die flexiblere Gestaltung der Grundausbildung zu den zentralen Empfehlungen zur Gewinnung neuer Mitglieder zählt.

Wird die Grundausbildung in mehrere Module unterteilt, die flexibel und über einen längeren Zeitraum hinweg absolviert werden können, erhalten neue Mitglieder die Möglichkeit, den Einstieg in ihrem eigenen Tempo zu gestalten. So kann Überforderung durch die Fülle an Inhalten vermieden werden, was die Bereitschaft zur Teilnahme sowie zur Fortführung der Ausbildung erhöhen dürfte. Gleichzeitig ist es wichtig, dass nach dem Abschluss bestimmter Module bereits erste Einsatzmöglichkeiten möglich sind. Auch wenn der Einsatzbereich zunächst begrenzt ist, bleibt so der praktische Bezug zur Feuerwehr erhalten und die Motivation der neuen Mitglieder wird während der gestreckten Ausbildungsphase gestärkt.

Im Zuge einer modularen Struktur wäre zudem eine insgesamt reduzierte Grundausbildung denkbar. Für bestimmte Einsatzbereiche könnten ausgewählte Module ausreichen, um eine begrenzte, aber sinnvolle Mitwirkung zu ermöglichen. Personen könnten dauerhaft in einer ihrer Ausbildung entsprechenden Verantwortungsstufe tätig sein und sich zu einem späteren Zeitpunkt freiwillig für weiterführende Module entscheiden. Dieses Konzept wurde von einigen Einsatzkräften als „Feuerwehrmann beziehungsweise Feuerwehrfrau light“ bezeichnet und als guter Ansatz eingeschätzt, mehr Engagierte für die Feuerwehr zu gewinnen.

Für Kommunen und das Land ergibt sich daraus die Aufgabe, gemeinsam tragfähige Modelle für eine modulare Grundausbildung zu entwickeln, zu erproben und in der Fläche zu etablieren. Diese Umstellung betrifft nicht nur die inhaltliche Struktur der Ausbildung, sondern auch rechtliche Rahmenbedingungen, organisatorische Abläufe sowie die Anerkennung von Teilqualifikationen. Kurzfristig könnten Pilotprojekte zur modularen Ausbildung gestartet werden, um Erfahrungen in der praktischen Umsetzbarkeit zu sammeln und mögliche Stolpersteine frühzeitig zu erkennen. Parallel sollte geprüft werden, ob und wie bestehende Ausbildungsordnungen flexibel interpretiert oder angepasst werden können, um modulare Wege zuzulassen. Mittel- und bis langfristig bedarf es der Entwicklung verbindlicher Ausbildungsstandards für modulare Formate. Hierzu zählt unter anderem die Festlegung einheitlicher Module, Mindestanforderungen für deren Inhalte sowie Regelungen zur Anerkennung von Teilabschlüssen. Auch digitale Lernformate und hybride Ausbildungskonzepte sollten systematisch integriert werden, um die Flexibilität weiter zu erhöhen.

6. Die Öffentlichkeitsarbeit der Feuerwehren professionell unterstützen

Angesichts der vielfältigen Freizeitangebote, aus denen potenzielle Engagierte heute wählen können, muss die Freiwillige Feuerwehr aktiv um Aufmerksamkeit werben und potenzielle Engagierte gezielt ansprechen. Wie bereits ausgeführt, eignet sich hierfür besonders der persönliche Kontakt. Neben dieser direkten Ansprache ist jedoch auch eine gut gestaltete mediale Öffentlichkeitsarbeit wichtig. Dazu gehören eine moderne Webseite der Feuerwehr, ansprechend gestaltete Informations- und Werbematerialien oder auch aktive Kanäle in Sozialen Medien.

Eine wirkungsvolle Öffentlichkeitsarbeit erfordert technisches und strategisches Know-how und kann mit einem erheblichen Zeitaufwand einhergehen. Diese Ressourcen sind in vielen Freiwilligen Feuerwehren nur begrenzt vorhanden. Zwar stehen zur Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit auf der Website des Landesfeuerwehrverbandes Rheinland-Pfalz bereits herunterladbare oder ausleihbare Standardmaterialien zur Verfügung, doch bei der Planung, Gestaltung und Umsetzung ihrer Öffentlichkeitsarbeit sind die Feuerwehren weitestgehend auf sich allein gestellt.

Deshalb sollte das Land die Öffentlichkeitsarbeit der Freiwilligen Feuerwehren gezielt und professionell unterstützen. Ein erster kurzfristiger Schritt wäre, das vorhandene Angebot und die Vorlagen an Werbe- und Informationsmaterialien auszubauen. Materialien sollten individualisierbar und auf die

konkreten Bedürfnisse der Feuerwehren vor Ort zugeschnitten sein (zum Beispiel editierbare Vorlagen für Plakate, Flyer, Beiträge in den Sozialen Medien oder Präsentationen). Ergänzend dazu sollten praxisnahe Lehr- und Erklärvideos bereitgestellt werden, die anschaulich zeigen, wie Feuerwehren auf Grundlage der Vorlagen eigene Werbemittel gestalten können. Solche Angebote helfen insbesondere den Ehrenamtlichen, die bislang wenig Erfahrung mit Öffentlichkeitsarbeit haben. Um parallele Einzellösungen in jeder Kommune zu vermeiden, sollte das Land eine zentrale Umsetzung und Koordination dieser Unterstützungsangebote übernehmen. Langfristig kann das Land darüber hinaus eine zentrale Beratungsstelle für Öffentlichkeitsarbeit der Freiwilligen Feuerwehren einrichten. Diese sollte individuelle Beratungen anbieten und gezielt auf vorhandene kostenfreie Materialien hinweisen. Insbesondere beim Umgang mit Kanälen der Sozialen Medien, die für die Ansprache junger Menschen besonders relevant sind, kann eine solche Fachstelle den Feuerwehren wertvolle Orientierung und konkrete Hilfestellung bieten.

Die Feuerwehren vor Ort sind zugleich gefragt, innerhalb ihrer Einheiten Personen mit Interesse und Kompetenzen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit gezielt anzusprechen. Wer technisches Know-how mitbringt oder sich aneignen möchte, sollte aktiv ermutigt und durch Schulungen, Materialien und Beratungsangebote unterstützt werden. So kann die Öffentlichkeitsarbeit in den Feuerwehreinheiten systematisch weiterentwickelt und gestärkt werden.

5.2 Zentrale Empfehlungen für die Bindung von Einsatzkräften

1. Talente fördern und Verantwortungsübernahme ermöglichen

Um die Motivation und langfristige Bindung von Einsatzkräften zu sichern, sollten Freiwillige Feuerwehren gezielt die individuellen Stärken und Entwicklungswünsche ihrer Mitglieder erkennen und aktiv für zentrale Aufgaben einsetzen. Führungskräfte sind gefordert, ihre Einsatzkräfte nicht nur operativ einzubinden, sondern auch in strategische Bereiche wie Mitgliedergewinnung, Öffentlichkeitsarbeit oder Ausbildung einzubeziehen. Eine solche Einbeziehung stärkt nicht nur die Organisation, sondern fördert auch die persönliche Identifikation und Bindung der Feuerwehrleute, etwa durch neue Lernerfahrungen, Verantwortung und Sichtbarkeit innerhalb der Einheit. Jede Feuerwehr sollte deshalb die persönliche Weiterentwicklung von Ehrenamtlichen als feste Führungsaufgabe verstehen und systematisch in ihren Strukturen verankern.

Dazu könnten Feuerwehren regelmäßige Formate einführen, um Kompetenzen und Entwicklungswünsche ihrer Mitglieder zu identifizieren. Dies könnte durch interne Kurzumfragen oder Gespräche in kleineren Teams unterstützt werden, um Interessen, Stärken und Veränderungswünsche systematisch zu erfassen. Führungskräfte sind aufgefordert, ihre Mitglieder aktiv zu ermutigen, ihnen Rückmeldung zu geben und sie auf konkrete Entwicklungsmöglichkeiten hinzuweisen. Voraussetzung dafür ist jedoch auch, dass Führungskräfte bereit sind, Verantwortung abzugeben und Aufgaben bewusst zu delegieren.

Gerade die gezielte Ansprache junger Einsatzkräfte für Führungsaufgaben sollte fester Bestandteil einer aktiven Nachwuchsstrategie jeder Feuerwehr sein. Die Onlinebefragung zeigt, dass junge Einsatzkräfte grundsätzlich bereit sind, Verantwortung zu übernehmen. Sie sollten daher gezielt die Möglichkeit erhalten, diese auch wahrzunehmen. Dabei gilt es, eine Balance zu finden: Erfahrene Einsatzkräfte dürfen nicht übergangen werden, zugleich müssen Chancen für den Nachwuchs geschaffen werden, um die Zukunftsfähigkeit der Feuerwehr zu sichern.

Maßnahmen zur Potenzialerkennung und -förderung lassen sich von den Freiwilligen Feuerwehren bereits kurzfristig umsetzen, da sie in erster Linie offene Kommunikation und die Bereitschaft der Führungskräfte erfordern. Gleichzeitig braucht es jedoch auch die Unterstützung von Land und Kommunen, um den Entwicklungswünschen der Einsatzkräfte nachkommen zu können. Laut der Onlinebefragung wünschen sich die Einsatzkräfte insbesondere einen Ausbau des Aus- und Weiterbildungs-

angebots in den Bereichen taktisches Einsatztraining, technische Schulungen und Trainings zum Umgang mit Stresssituationen. In den Beteiligungsformaten wurde zudem deutlich, dass vor allem im ländlichen Raum viele Einsatzkräfte auf freie Ausbildungsplätze – zum Beispiel für die Qualifikation zur Gruppenführerin oder zum Gruppenführer – an der Akademie des Landesamtes für Brand- und Katastrophenschutz warten. Werden geäußerte Entwicklungspotenziale über längere Zeit nicht berücksichtigt, besteht das Risiko, dass diese ungenutzt bleiben und die betroffenen Einsatzkräfte schlimmstenfalls ihr Engagement überdenken und sich anderweitig orientieren. Der bedarfsgerechte Ausbau von Aus- und Weiterbildungskapazitäten wäre daher eine langfristige Maßnahme des Landes und der Kommunen, um die Motivation und Bindung der Einsatzkräfte weiterhin sicherzustellen.

2. Beschaffung von Ausrüstung zentralisieren und bedarfsgerecht gestalten

Die Ergebnisse der Onlinebefragung sowie der Beteiligungsformate verdeutlichen, dass die Ausstattung der Freiwilligen Feuerwehren maßgeblich zur Motivation und zum Engagement der Einsatzkräfte beiträgt. So kann unzureichende oder veraltete Ausrüstung, sei es im Bereich der persönlichen Schutzausrüstung und Dienstkleidung, der fahrzeug- und gerätetechnischen Ausstattung oder der Infrastruktur, zu Frustration und dem Gefühl mangelnder Wertschätzung führen.

Derzeit stellt die eigenständige Beschaffung von Ausrüstung für die Kommunen teilweise eine Herausforderung dar. Zahlreiche Einsatzkräfte berichten von fehlenden finanziellen Mitteln sowie mangelndem fachlichen und technischen Know-how. In der Folge sei die Ausstattung der dort verorteten Feuerwehren veraltet und entspreche oft nur dem Mindeststandard. In einigen Fällen werde dieser sogar unterschritten. Auf der anderen Seite berichten die Einsatzkräfte von Kommunen, die über ausreichend finanzielle Mittel verfügen oder hier eine Priorität setzen und zeitgemäße und umfangreiche Ausstattung gewährleisten. Diese Ausstattungsunterschiede empfinden viele Einsatzkräfte als ungerecht, besonders Einsatzkräfte aus kleineren Feuerwehren.

Um die Ausstattungssituation insgesamt zu verbessern und gerechter zu gestalten, sollten die Beschaffungsprozesse in Zukunft stärker koordiniert und, sofern sinnvoll, zentralisiert erfolgen. Besonders kleinere Kommunen können so entlastet werden. Kurz- bis mittelfristig sollten finanzstärkere Kommunen die Initiative ergreifen, in enger Zusammenarbeit mit benachbarten Kommunen gemeinsame Beschaffungsvorhaben umsetzen und dabei auf vorhandenes Wissen und personelle Ressourcen zurückgreifen. Solche Kooperationen können die Effizienz steigern und Qualitätsunterschiede abmildern.

Langfristig ist das Land Rheinland-Pfalz gefragt, eine zentrale Rolle bei der professionellen und bedarfsgerechten Ausstattung der Freiwilligen Feuerwehren zu übernehmen. Eine zentrale Beschaffungsstelle könnte, als freiwilliges Angebot für Kommunen, die Beschaffung von Ausrüstung übernehmen. In diesem Zusammenhang könnten landesweite Rahmenverträge mit Herstellern und Anbietern abgeschlossen werden, um günstigere Konditionen durch größere Abnahmemengen zu erzielen und gleichzeitig einheitliche Qualitätsstandards zu sichern. Auf Basis der Bedarfs- und Entwicklungsplanung könnten Sammelbestellungen geplant und zeitlich abgestimmt werden. Darüber hinaus könnte das Land Kommunen rechtssichere Vorlagen für Ausschreibungen bereitstellen, die insbesondere kleineren Kommunalverwaltungen Aufwand abnehmen. Ergänzend braucht es eine fachliche Beratung, die Kommunen bei der Planung und Priorisierung ihrer Ausrüstungsbedarfe unterstützt und die Qualität der Beschaffungsentscheidungen verbessert.

3. Finanzielle Anerkennung für Einsatzkräfte ausbauen

Neben einer besseren Ausrüstung trägt auch eine angemessene finanzielle Wertschätzung entscheidend zur Bindung engagierter Einsatzkräfte bei. Sowohl die Ergebnisse der Onlinebefragung als auch die Rückmeldungen aus den Beteiligungsformaten zeigen deutlich, dass sich viele Einsatzkräfte von Kommunen und Land nicht ausreichend wertgeschätzt fühlen. Besonders häufig wurde in diesem Kontext der Wunsch nach höheren finanziellen Aufwandentschädigungen geäußert, um das oft jah-

relange und zeitintensive ehrenamtliche Engagement angemessen zu honorieren. Möchte man langfristig zur Bindung der Einsatzkräfte beitragen, empfiehlt es sich deshalb, die finanzielle Anerkennung auszubauen.

Eine Möglichkeit hierfür ist die langfristige Etablierung von kommunalen Aufwandentschädigungen, die nicht nur Einsatzkräften mit Sonderfunktionen vorbehalten bleiben, sondern allen Einsatzkräften zugutekommen. Während diese Praxis in einigen Kommunen bereits umgesetzt wird, fehlt sie andernorts vollständig. Viele Einsatzkräfte haben in den Beteiligungsformaten ihren Frust geäußert, weil sie seit Jahren den kommunalen Brandschutz unterstützen und dafür bislang lediglich eine Ehrennadel oder Gutscheine erhalten haben. Langfristig sollten die Kommunen und das Land daher gemeinsam nach Lösungen suchen, wie das Engagement aller Einsatzkräfte finanziell angemessen honoriert werden kann, unabhängig davon, in welcher Kommune sie tätig sind. Landesweit einheitliche Regelungen, wie die generelle Anpassung der Feuerwehrentschädigungsverordnung, könnten hier langfristig sinnvoll sein.

Eine weitere Maßnahme, die von vielen Einsatzkräften ausdrücklich gefordert wird, ist die Einführung einer sogenannten Feuerwehrrente. Je nach Modell könnten Einsatzkräfte beispielsweise regelmäßige Zuschüsse zur Rente oder eine einmalige Auszahlung nach Erreichen des Rentenalters erhalten. Ein solches Modell existiert beispielsweise in Thüringen (siehe hierzu Ausführungen in Infobox in Kapitel 8.6.4 der Langfassung). Auch das Land Rheinland-Pfalz sollte prüfen, ob vergleichbare Maßnahmen langfristig eingeführt werden können. Dafür müsste zunächst festgelegt werden, welche Kriterien für den Erhalt der Feuerwehrrente gelten sollen, beispielsweise ob die Rente anhand der geleisteten Einsatzstunden vergeben wird oder ob alle Einsatzkräfte davon profitieren. Eventuelles Monitoring wäre dann mit einem zusätzlichen Verwaltungsaufwand verbunden.

Bei jedem Ausbau finanzieller Anerkennungen sollte darauf geachtet werden, dass nicht zu viele Mittel ausschließlich dafür gebunden werden. Denn werden für finanzielle Zuwendungen zu viele Mittel eingesetzt, könnten sie an anderer Stelle fehlen, beispielsweise bei der Nachwuchsgewinnung oder bei der dringend notwendigen Verbesserung der Ausrüstung. In Thüringen veranschlagt die Feuerwehrrente bei 34.000 Einsatzkräften etwa 4,6 Millionen Euro jährlich. Mit rund 56.000 Einsatzkräften in Rheinland-Pfalz wären somit bei gleicher Umsetzung Kosten von etwa 7,6 Millionen Euro jährlich zu erwarten. Darüber hinaus sollte in die Überlegungen einbezogen werden, dass eine bevorzugte Berücksichtigung von Feuerwehrkräften zu Diskussionen darüber führen könnten, warum vergleichbare Maßnahmen nicht auch für andere Bereiche des gesellschaftlichen Engagements vorgesehen sind. Langfristig gilt es daher, einen ausgewogenen Weg zu finden, der finanzielle Anerkennung sinnvoll in ein Gesamtkonzept zur Ehrenamtsförderung einbettet und in einem angemessenen Verhältnis zu anderen notwendigen Verbesserungen im Feuerwehrwesen steht.

4. Attraktivität der Ehrenamtskarte steigern

Neben dem Ausbau einer direkten finanziellen Anerkennung existieren weitere Möglichkeiten, die Wertschätzung gegenüber den Einsatzkräften der Feuerwehr zum Ausdruck zu bringen. Eine solche Möglichkeit sind Vergünstigungen für Sportangebote, Theater, Musikveranstaltungen, Freizeitparks und vieles mehr, die den Einsatzkräften als Dank für ihren geleisteten Dienst gewährt werden können. Die Ehrenamtskarte in Rheinland-Pfalz bietet die Gelegenheit, diese Vergünstigungen in Anspruch zu nehmen. Laut Onlinebefragung engagieren sich rund 51 Prozent der Einsatzkräfte mit mindestens 20 Stunden pro Monat und erfüllen damit die Voraussetzungen für den Erhalt der Ehrenamtskarte. Dennoch nutzt bislang nur etwa jede fünfte dieser Personen (19 Prozent) das Angebot. Eine weitere zentrale Empfehlung ist daher, die Attraktivität der Ehrenamtskarte zu steigern, um mehr Einsatzkräfte zu erreichen.

Obwohl die Idee der Ehrenamtskarte grundsätzlich sehr gut ist, besteht an einigen Stellen Verbesserungsbedarf, damit die Karte auch breiter genutzt wird und einen spürbaren Mehrwert bietet. Zunächst beteiligen sich nicht alle Kommunen an der Ehrenamtskarte. Das bedeutet, dass diese Kom-

munen es bislang versäumt haben, Vergünstigungen im Rahmen der Ehrenamtskarte in ihren Gemeinden zu organisieren, auf die die Karteninhaberinnen und -inhaber zugreifen könnten. Gleichzeitig gibt es Kommunen, die zwar einige wenige Vergünstigungen anbieten oder vermitteln, deren Angebot jedoch deutlich hinter den Erwartungen der Karteninhaberinnen und -inhaber zurückbleibt. Beides führt dazu, dass Einsatzkräfte keinen Anreiz wahrnehmen, die Karte zu beantragen.

Kommunen, die im Rahmen der Ehrenamtskarte noch nicht aktiv geworden sind, sollten dies nachholen und aktiv auf Unternehmen in ihrer Region zugehen, um Vergünstigungen für die Inhaberinnen und Inhaber der Ehrenamtskarte auszuhandeln. Für die bereits aktiven Kommunen gilt es, ihr Angebot deutlich auszubauen und auf eine vielfältige Auswahl zu achten, die die unterschiedlichen Interessen der Einsatzkräfte abdeckt. Diese Maßnahmen können die Kommunen kurz- bis mittelfristig umsetzen und würden dazu führen, dass mehr Einsatzkräfte Interesse an der Ehrenamtskarte entwickeln und hierdurch mehr Wertschätzung für ihr Ehrenamt erfahren.

Sollten die Kommunen das Angebot nicht von sich aus ausbauen, könnten die Freiwilligen Feuerwehren aktiv auf ihre Kommunen zugehen und eine Erweiterung des Angebots einfordern. Dies könnten die Einsatzkräfte kurzfristig umsetzen, indem sie beispielsweise in der Kommune dafür verantwortliche Person kontaktieren oder selbst mit Ideen für Vergünstigungen auf die Kommune zugehen. Dies hätte zudem den positiven Nebeneffekt, dass genau die Vergünstigungen in den Katalog der Karte aufgenommen werden, an denen die Einsatzkräfte besonders interessiert sind.

Auch das Land kann zur Steigerung der Attraktivität der Ehrenamtskarte beitragen. Zunächst sollte es dafür sorgen, Hürden bei der Antragstellung abzubauen und beispielsweise darauf hinzuweisen, dass Freiwillige Feuerwehren für ihre Einsatzkräfte Sammelanträge für die Ehrenamtskarte stellen können. So muss sich nicht jede einzelne Einsatzkraft mit diesem Thema auseinandersetzen, sondern lediglich die beantragende Führungskraft. Gleichzeitig sollte das Land auch die Benutzerfreundlichkeit der Karte verbessern. Viele Einsatzkräfte merkten in Beteiligungsformaten an, dass es schwierig sei, die Angebote der Ehrenamtskarte für ihre Kommune nachzuvollziehen. Ihnen fehle vor allem ein besserer Überblick. Zudem würde eine mobile App die umfangreichen Angebote der Ehrenamtskarte besser zugänglich machen und hätte zugleich das Potenzial, Antragsprozesse zu vereinfachen.

Nicht zuletzt sollte das Land auch insgesamt mehr für die Ehrenamtskarte in Rheinland-Pfalz werben. Nur wenn den Einsatzkräften bewusst ist, dass ihnen die Ehrenamtskarte zusteht und welche Vorteile diese mit sich bringt, werden sie sich für eine Karte bewerben oder ihre Kommune dazu motivieren, das Angebot kontinuierlich auszubauen. Für die Bewerbung könnte eine Kampagne gestaltet werden, insbesondere auch über soziale Medien, um gezielt junge Engagierte anzusprechen.

LITERATURVERZEICHNIS

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (2023). Zahl der Pendlerinnen und Pendler gestiegen: Arbeitswege werden länger und variieren regional stark. Abgerufen am 27. Mai 2025 von <https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/startseite/topmeldungen/pendeln-2022.html>.

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2022). Altersstruktur der Bevölkerung in Rheinland-Pfalz. Abgerufen am 02. März 2025 von <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/bevoelkerung-altersstruktur-rheinland-pfalz.html>.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025). Teilzeitquote von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männern im Alter von 15 bis unter 65 Jahren nach Ländern. Abgerufen am 14. Mai 2025 von <https://daten.bmbfsfj.bund.de/daten/daten/teilzeitquote-von-sozialversicherungspflichtig-beschaeftigten-frauen-und-maennern-im-alter-von-15-bis-unter-65-jahren-nach-laendern-131862>

Deutscher Feuerwehrverband (2023). Statistische Entwicklung. Abgerufen am 26. Mai 2025 von https://www.feuerwehrverband.de/app/uploads/2023/11/231128_Statistik-Webseite.pdf.

Deutscher Feuerwehrverband (2025). Statistik. Abgerufen am 26. Mai 2025 von <https://www.feuerwehrverband.de/presse/statistik/>.

Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz (2025). Statistik Feuerwehr Rheinland-Pfalz. Kalenderjahr 2023. Abgerufen am 05. März 2025 von <https://bks-portal.rlp.de/organisation/landesamt-f%C3%BCr-brand-und-katastrophenschutz/aktuelles/feuerwehrstatistik-rheinland-pfalz>.

Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz (2025). Kontaktdaten BKI. Abgerufen 01. April 2025 von <https://feuerwehr-rheinlandpfalz.de/bki-kontaktdaten/>.

Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration Rheinland-Pfalz (2024). Infografik zur Bevölkerung mit Migrationsgeschichte in Rheinland-Pfalz für das Jahr 2023 aktualisiert. Abgerufen am 14. Mai 2025 von <https://mffki.rlp.de/service/presse/detail/infografik-zur-bevoelkerung-mit-migrationsgeschichte-in-rheinland-pfalz-fuer-das-jahr-2023-aktualisiert>.

Simonson, J., Kelle, N., Kausmann, C. & Tesch-Römer, C. (2022). Einleitung: Zwanzig Jahre Deutscher Freiwilligensurvey. In: J. Simonson, N. Kelle, C. Kausmann & C. Tesch-Römer (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland*, Wiesbaden: Springer VS, 11-28.

Thüringer Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule (2025). Die Feuerwehrrente. Abgerufen am 7. April 2025 von https://tlfks.de/fileadmin/user_upload/Download_Material/Feuerwehrrente_2025.pdf.

Wolter, F. (2011). *Die Freiwilligen Feuerwehren in Österreich und Deutschland: Eine volkswirtschaftlich-soziologische Bestandsaufnahme*. Wiesbaden: Springer VS.

IMPRESSUM

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek. Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, der Entnahme der Abbildungen, der Funksendung, der Wiedergabe auf fotomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben vorbehalten. Verlag, Herausgeber und Autoren übernehmen keine Haftung für inhaltliche oder drucktechnische Fehler.

Herausgeber

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.

Baedekerstraße 1 · 45128 Essen

T 0201 8401-0 · mail@stifterverband.de

www.stifterverband.org

Essen, 2025

Redaktion

David Kuhn

david.kuhn@stifterverband.de

T 030 322982 570

Dr. Peter Schubert

peter.schubert@stifterverband.de

T 030 322982 576

Empfohlene Zitierweise

Kuhn, D. & Schubert, P. (2025). Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehren in Rheinland-Pfalz. Kurzfassung. Berlin: ZiviZ im Stifterverband.