



STIFTERVERBAND

DAVID KUHN · PETER SCHUBERT

EHRENAMTSSTUDIE FREIWILLIGE FEUERWEHREN IN RHEINLAND-PFALZ

Langfassung



INHALT

1. Auf einen Blick	4
2. Einleitung	8
2.1 Ziel der Studie	8
2.2 Aufbau der Studie	8
3. Veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen für Freiwillige Feuerwehren	10
3.1 Alterung der Gesellschaft	10
3.2 Zunahme gesellschaftlicher Vielfalt	12
3.3 Verändertes Mobilitätsverhalten und Arbeitszeitverdichtung	12
3.4 Individualisierung und verändertes Freizeitverhalten	12
3.5 Zunahme von Einsätzen	13
4. Akteure und Verantwortlichkeiten im System der Freiwilligen Feuerwehr in Rheinland-Pfalz	14
4.1 Brand- und Katastrophenschutzkräfte	14
4.2 Körperschaften des öffentlichen Rechts	15
4.3 Körperschaften des privaten Rechts	19
4.4 Arbeitgebende	20
4.5 Landesbeirat für Brand- und Katastrophenschutz	20
4.6 Schlussfolgerungen für die weitere Analyse	20
5. Bestandsaufnahme zur Förderung des Feuerwehr-Ehrenamts	21
5.1 Kommunale Ebene	21
5.2 Landesweit agierende Körperschaften	26
5.3 Förderung des Feuerwehr-Ehrenamts im Ländervergleich	30
6. Bestehende Datenlage zum Ehrenamt in Freiwilligen Feuerwehren	33
6.1 Mitgliederentwicklung	33
6.2 Engagementmotive und -zugangswege	35
6.3 Engagementverhalten	35
7. Methodisches Vorgehen der empirischen Untersuchung	37
7.1 Quantitative Onlinebefragung von ehrenamtlichen Einsatzkräften	37
7.2 Aktive Beteiligungsformate mit Einsatzkräften	38
7.3 Qualitative Interviews mit Stakeholdern im System Freiwillige Feuerwehr	39
8. Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Analysen	40
8.1 Profil der Einsatzkräfte	40

8.2 Ausgestaltung des Engagements	42
8.3 Anstoß und Motivation zum Feuerwehr-Ehrenamt	47
8.4 Situation und Wahrnehmung der örtlichen Feuerwehreinheit	50
8.5 Aus- und Weiterbildung	56
8.6 Anerkennung und Wertschätzung	59
8.7 Vereinbarkeit mit Beruf und Familie	66
8.8 Engagementbereitschaft und Gewinnung neuer Einsatzkräfte	68
9. Maßnahmen zur Stärkung der Freiwilligen Feuerwehr	75
9.1 Gewinnung von Einsatz- und Führungskräften	75
9.2 Verbesserung der Ausstattung	77
9.3 Förderung von Anerkennung und Wertschätzung	79
9.4 Anpassung von Aus- und Weiterbildungsangeboten	82
9.5 Verbesserung der Vereinbarkeit von Ehrenamt, Beruf und Familie	84
9.6 Bürokratieentlastung im Ehrenamt	85
9.7 Erhöhung der Attraktivität der Feuerwehr für Frauen	86
10. Zentrale Empfehlungen zur Stärkung des Ehrenamtes in der Freiwilligen Feuerwehr	88
10.1 Zentrale Empfehlungen für die Gewinnung von Einsatzkräften	88
10.2 Zentrale Empfehlungen für die Bindung von Einsatzkräften	93
11. Glossar	97
Literaturverzeichnis	102
ZiviZ im Stifterverband	108
Impressum	109

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. Ausgangspunkt ist die Beobachtung, dass sich die Rahmenbedingungen für das Engagement in Freiwilligen Feuerwehren in den letzten Jahren spürbar verändert haben. Zu den wesentlichen Einflussfaktoren zählen die Alterung der Gesellschaft, die mit einem Rückgang potenzieller Mitglieder einhergeht, ein zunehmender Trend zur Individualisierung und zu flexibler Freizeitgestaltung, der im Widerspruch zur Verbindlichkeit des Feuerwehrdienstes steht, sowie eine wachsende Einsatzbelastung infolge häufiger auftretender Extremwetterlagen.

Vor diesem Hintergrund wurde die Situation der Freiwilligen Feuerwehr in Rheinland-Pfalz umfassend untersucht. Grundlage bildete ein dreistufiges Forschungsdesign, das zwischen Mai 2024 und August 2025 umgesetzt wurde. Es umfasst eine landesweite Onlinebefragung von mehr als 12.500 ehrenamtlichen Einsatzkräften, ergänzende Workshops mit Einsatzkräften sowie Interviews mit zentralen 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:** Der Großteil der Einsatzkräfte plant, sein Engagement in der Feuerwehr im bisherigen Umfang fortzuführen. Viele denken sogar darüber nach, sich künftig noch stärker einzubringen oder zusätzliche Aufgaben innerhalb ihrer Einheit zu übernehmen. Nur wenige ziehen ernsthaft in Betracht, ihr Ehrenamt aufzugeben. Die Mehrheit der Einsatzkräfte geht jedoch davon aus, dass die Gewinnung neuer Einsatzkräfte in den kommenden Jahren schwieriger werden wird. Viele Einsatzkräfte halten deshalb Maßnahmen für notwendig, um ihre örtliche Feuerweereinheit attraktiver und zukunftsfähiger zu gestalten. Von zentraler Bedeutung ist dabei die Verbesserung der baulichen Ausstattung, der Fahrzeug- und Gerätetechnik sowie der persönlichen Dienst- und Schutzkleidung. Darüber hinaus sprechen sich viele Einsatzkräfte für den Ausbau von Anerkennungsformen und für die Übernahme von Verwaltungsaufgaben durch hauptamtliches Personal aus.
- **Profil der Einsatzkräfte:** Rund 31 Prozent der Einsatzkräfte der Freiwilligen Feuerwehren in Rheinland-Pfalz sind zwischen 16 und 29 Jahre alt, 46 Prozent zwischen 30 und 49 Jahren und 22 Prozent zwischen 50 und 67 Jahren. Im Vergleich zur Landesbevölkerung verzeichnen Freiwilligen Feuerwehren damit überdurchschnittlich viele Einsatzkräfte im Alter zwischen 16 und 47 Jahren. Bezogen auf die Geschlechterverteilung sind rund 90 Prozent der Einsatzkräfte männlich, etwa 10 Prozent weiblich und 0,1 Prozent divers. Auffällig ist der hohe Anteil junger Frauen: Mehr als die Hälfte der weiblichen Einsatzkräfte ist zwischen 16 und 29 Jahre alt. Bei den männlichen Befragten liegt der Anteil in dieser Altersgruppe deutlich niedriger. Der Anteil der Einsatzkräfte mit Migrationsbiografie liegt bei 5 Prozent.
- **Ausgestaltung des Engagements:** Mehr als die Hälfte der Einsatzkräfte ist bereits seit mehr als 15 Jahren in ihrer örtlichen Feuerwehr aktiv. Im Gegensatz dazu sind viele weibliche Einsatzkräfte erst seit vergleichsweise kurzer Zeit engagiert. Nahezu alle Befragten nehmen regelmäßig an Einsätzen (97 Prozent) sowie an Übungen und Fortbildungen (96 Prozent) teil. Darüber hinaus führen 47 Prozent technische Arbeiten aus. 31 Prozent übernehmen Verwaltungstätigkeiten und 19 Prozent sind in Gremien aktiv. Zudem engagieren sich 46 Prozent in einem Förderverein und 6 Prozent beteiligen sich in einem Verband. Belastend werden am häufigsten Verwaltungstätigkeiten wahrgenommen, insbesondere von Führungskräften, die den Großteil dieser Aufgaben übernehmen.

- **Anstoß und Motivation zum Feuerwehr-Ehrenamt:** In Rheinland-Pfalz werden die meisten Einsatzkräfte über Freunde oder Bekannte (50 Prozent), ein Familienmitglied (41 Prozent) oder durch Maßnahmen der Feuerwehr selbst (33 Prozent) auf das Ehrenamt aufmerksam. Frauen finden vor allem dann zur Freiwilligen Feuerwehr, wenn sie bereits im familiären Umfeld mit dem Ehrenamt in Berührung gekommen sind. Bezogen auf die Engagementmotive wird am häufigsten der Wunsch genannt, Menschen in Not zu helfen. Weitere wichtige Beweggründe sind das Erleben von Kameradschaft, der Wunsch nach Spaß sowie das Bedürfnis, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen.
- **Situation und Wahrnehmung der örtlichen Feuerweereinheit:** 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 der Feuerweereinheit ist, desto negativer wird die Ausstattung bewertet. Die Ausrüstung spielt zudem eine wichtige Rolle zur Erhöhung der Attraktivität der Feuerwehr für Frauen. Passende persönliche Schutzausrüstung und Dienstkleidung werden von Frauen hierfür als wichtigste Maßnahmen genannt.
- **Aus- und Weiterbildung:** Einsatzkräfte messen der Aus- und Weiterbildung in der Freiwilligen Feuerwehr einen hohen Stellenwert bei. Dennoch sind nur 54 Prozent der Befragten mit den Angeboten in ihrer örtlichen Feuerweereinheit zufrieden. Weiterbildungsbedarf besteht insbesondere in den Bereichen taktisches Einsatztraining, technische Schulungen und beim Umgang mit Stresssituationen. Zudem wünschen sich viele Einsatzkräfte eine flexiblere Gestaltung der Grundausbildung sowie kürzere Wartezeiten für Lehrgänge an der Akademie des Landesamtes für Brand- und Katastrophenschutz.
- **Anerkennung und 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 Feuerweereinheit. So stimmen 72 Prozent der Befragten der Aussage zu oder voll zu, dass sie sich dort ausreichend wertgeschätzt fühlen. Deutlich geringer ist das Gefühl der Wertschätzung durch die Öffentlichkeit (38 Prozent) sowie durch behördliche Stellen (27 Prozent). Unter denjenigen, die zusätzliche Formen der Anerkennung für notwendig halten, wird am häufigsten der Wunsch nach Rentenpunkten oder einer Feuerwehrrente genannt (73 Prozent). Aufwandsentschädigungen finden bei 43 Prozent der Einsatzkräfte Zustimmung.
- **Vereinbarkeit mit Beruf und Familie:** Zwei Drittel der Einsatzkräfte berichten, dass sie durch ihr Engagement ihren Freundeskreis erweitern konnten. Fast die Hälfte erhält für ihren ehrenamtlichen Einsatz zudem Zuspruch und Anerkennung aus ihrem sozialen Umfeld. Gleichzeitig ist es oft schwierig, das Ehrenamt mit zentralen Lebensbereichen zu vereinbaren. Weniger als die Hälfte der Einsatzkräfte gibt an, ihre Arbeitszeiten so flexibel gestalten zu können, dass ausreichend Zeit für das Engagement bei der Feuerwehr bleibt. Eltern kleiner Kinder stehen zudem vor der Herausforderung, im Falle eines Einsatzes eine Betreuung zu organisieren.

Handlungsempfehlungen zur Stärkung des Ehrenamtes in der Freiwilligen Feuerwehr

In Rheinland-Pfalz bestehen bereits zahlreiche Maßnahmen zur Unterstützung der Freiwilligen Feuerwehren. Kommunen sowie landesweit agierende Körperschaften wie das Ministerium des Innern und für Sport, das Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz und der Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz fördern das Ehrenamt unter anderem durch Ehrungen, Aus- und Weiterbildungsangebote, Investitionen in Ausrüstung und Infrastruktur, finanzielle Anreize sowie Programme zur Gesundheitsförderung. Die Studienergebnisse machen jedoch deutlich, dass weiterer Handlungsbedarf besteht.

Auf Grundlage der Ergebnisse wurde demnach ein breites Spektrum möglicher Maßnahmen zur Stärkung der Freiwilligen Feuerwehr in Rheinland-Pfalz entwickelt. Daraus wurden zehn zentrale Handlungsempfehlungen abgeleitet, die sich auf Basis der Befunde besonders zur Förderung des Feuerwehr-Ehrenamts eignen. Dabei wird zwischen Empfehlungen unterschieden, die vorrangig der Gewinnung neuer Einsatzkräfte dienen, und solchen, die auf die Bindung bereits engagierter Mitglieder abzielen.

Zentrale Empfehlungen für die Gewinnung von Einsatzkräften

- **Präsenz der Feuerwehr in Bildungseinrichtungen ausbauen:** Kinder und Jugendliche sollten frühzeitig für feuerwehrbezogene Themen sensibilisiert und persönliche Begegnungen zwischen Feuerwehrangehörigen und Schülerinnen und Schülern ermöglicht werden. Hierfür eignen sich gemeinsame Projekte, Aktionstage oder regelmäßige Unterrichtsbesuche. Langfristig empfiehlt es sich, dauerhafte Angebote wie Schulf Feuerwehren oder Feuerwehr-Arbeitsgemeinschaften fest im Schulalltag zu verankern, um eine nachhaltige Integration feuerwehrbezogener Themen in der Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen zu erreichen.
- **Einsatzkräfte gezielt in die Mitgliedergewinnung einbinden:** Bestehende Einsatzkräfte sollten stärker in die direkte Ansprache neuer Engagierter einbezogen werden. Dazu sollten in den Wehren kommunikationsstarke Einsatzkräfte identifiziert und gezielt angesprochen werden, um Aufgaben in der Mitgliederwerbung zu übernehmen. Um sicherzustellen, dass die eingesetzten Kräfte über ausreichende kommunikative und pädagogische Fähigkeiten für die Ansprache potenzieller Mitglieder verfügen, sollten bestehende Aus- und Weiterbildungsangebote erweitert werden.
- **Frauen für Feuerwehren gewinnen:** Weibliche Einsatzkräfte sollten gezielt in der Mitgliedergewinnung eingesetzt werden, da sie andere Frauen besonders gut erreichen können und dazu beitragen können, geschlechtsspezifische Vorbehalte abzubauen. Innerhalb der Feuerwehren sollten sie zudem verstärkt die Möglichkeit erhalten, Führungsaufgaben zu übernehmen. Hierfür könnten befristete Führungsaufgaben oder arbeitsteilige Modelle ermöglicht werden, die einen niedrigschwelligen Zugang zur Führungsposition eröffnen. Bei der Beschaffung von persönlicher Schutzausrüstung und Dienstkleidung sollte zudem stärker auf die Bedürfnisse von Frauen geachtet werden. Darüber hinaus gilt es Maßnahmen zum Abbau geschlechtsspezifischer Vorurteile zu ergreifen.
- **Ausbau von Bambini-Feuerwehren fördern:** Der Ausbau von Bambini-Feuerwehren sollte stärker gefördert werden, um Kinder im Alter von 6 bis 10 Jahren frühzeitig für die Feuerwehr zu begeistern, bevor sie durch andere Freizeitangebote zeitlich gebunden sind. Einsatzkräfte, die sich für die Mitarbeit in einer Bambini-Feuerwehr interessieren, sollten angesprochen, identifiziert und entsprechend geschult werden. Gleichzeitig sollten Mittel bereitgestellt werden, um die Gründung neuer Bambini-Feuerwehren zu ermöglichen. Auch eine Aufwandsentschädigung für Einsatzkräfte, die die Bambini-Feuerwehr nicht leiten, sich dort aber engagieren, sollte geprüft werden.
- **Grundausbildung flexibler gestalten:** Der Einstieg in die Freiwillige Feuerwehr sollte interessierten Personen erleichtert werden. Dafür braucht es Konzepte, die eine flexiblere Gestaltung der Grundausbildung ermöglichen, beispielsweise durch eine Unterteilung in mehrere Module. Nach dem erfolgreichen Abschluss einzelner Module könnten erste Einsatztätigkeiten bereits möglich sein. Zusätzlich sollte geprüft werden, ob eine insgesamt verkürzte Grundausbildung für bestimmte Einsatzbereiche sinnvoll ist. In solchen Fällen könnten ausgewählte Module ausreichen, um eine begrenzte Einsatzfähigkeit zu erreichen, die jederzeit durch weitere Module ergänzt werden kann, aber nicht zwingend ergänzt werden muss.
- **Die Öffentlichkeitsarbeit der Feuerwehren professionell unterstützen:** Die Freiwillige Feuerwehr sollte in ihrer Öffentlichkeitsarbeit professionell unterstützt werden, damit sie künftig mehr junge Menschen erreichen kann. Dazu sollten individualisierbare Werbematerialien bereitgestellt werden,

die es den Feuerwehren ermöglichen, ohne großes technisches Know-how eigene Werbemaßnahmen umzusetzen. Darüber hinaus sollten Beratungsangebote geschaffen werden, die die Freiwilligen Feuerwehren insgesamt in ihrer Öffentlichkeitsarbeit unterstützen.

Zentrale Empfehlungen für die Bindung von Einsatzkräften

- **Talente fördern und Verantwortungsübernahme ermöglichen:** Die Freiwillige Feuerwehr sollte die Stärken und Entwicklungspotenziale ihrer Einsatzkräfte erkennen und gezielt fördern. Dafür sollten Einsatzkräften Verantwortung und Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden, insbesondere Frauen, die bisher selten Führungspositionen übernehmen, sowie jungen Mitgliedern, die oft bereit sind, mehr Verantwortung zu tragen. Um Frustration durch lange Wartezeiten zu vermeiden und die persönliche sowie fachliche Entwicklung zu unterstützen, sollten zudem Aus- und Weiterbildungsangebote ausgebaut werden.
- **Beschaffung der Ausrüstung zentralisieren und bedarfsgerecht gestalten:** Die Beschaffung von Ausrüstung sollte stärker koordiniert und dort, wo es sinnvoll ist, zentralisiert werden. Besonders kleinere Kommunen können von gemeinsamen Beschaffungsvorhaben profitieren, indem sie auf das vorhandene Wissen und die personellen Ressourcen anderer Kommunen zurückgreifen. Zudem sollte eine zentrale Beschaffungsstelle als freiwilliges Angebot eingerichtet werden, um Kommunen bei der Ausstattung zu unterstützen. Diese könnte landesweite Rahmenverträge mit Herstellern und Anbietern abschließen, um durch größere Abnahmemengen bessere Konditionen zu erreichen und einheitliche Qualitätsstandards zu sichern.
- **Finanzielle Anerkennung für Einsatzkräfte ausbauen:** Neben symbolischer Anerkennung sollte das Engagement der Einsatzkräfte auch finanziell stärker wertgeschätzt werden. Hierfür bieten sich kommunale Aufwandsentschädigungen an, die nicht nur Einsatzkräften mit Sonderfunktionen vorbehalten bleiben, sondern allen Einsatzkräften zugutekommen. Auch langfristige Modelle wie eine Feuerwehrrente könnten in Betracht gezogen werden. Es gilt, einen 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.
- **Attraktivität der Ehrenamtskarte steigern:** Die Attraktivität der Ehrenamtskarte sollte erhöht werden, um Einsatzkräften und Engagierten insgesamt mehr Wertschätzung für ihr Engagement entgegenzubringen. Kommunen, in denen mit der Ehrenamtskarte keine Vergünstigungen in Anspruch genommen werden können, sollten gezielt eigene Angebote schaffen oder entsprechende Kooperationen organisieren. Gleichzeitig sollte das bestehende Angebot aller Kommunen kontinuierlich erweitert und die Benutzerfreundlichkeit der Karte verbessert werden, beispielsweise durch eine App. Zudem sollte die Karte insgesamt bekannter gemacht und verstärkt auf die Möglichkeit hingewiesen werden, Sammelanträge zu stellen.

2. EINLEITUNG

Freiwillige Feuerwehren bilden eine unverzichtbare Säule des Brand- und Katastrophenschutzes in Deutschland. Sie tragen die Verantwortung für den Brandschutz von rund 70 Prozent der Bevölkerung. Im Jahr 2022 gab es bundesweit etwa 23.000 Freiwillige Feuerwehren. Demgegenüber stehen lediglich 116 Berufsfeuerwehren, die in der Regel in Städten ab etwa 90.000 bis 100.000 Einwohnerinnen und Einwohnern vorgeschrieben sind. Ergänzt wird das System durch 761 Werkfeuerwehren, die den Brandschutz in Industrieanlagen sicherstellen (Deutscher Feuerwehrverband 2025). Freiwillige Feuerwehren arbeiten je nach Einsatzlage mit Berufs- und Werkfeuerwehren zusammen oder übernehmen Aufgaben eigenständig. In vielen Fällen bewältigen sie ihre Einsätze vollständig allein. Für viele Kommunen stellt das System der Freiwilligen Feuerwehren eine erhebliche finanzielle Entlastung dar, da der Brandschutz andernfalls deutlich höhere Kosten verursachen würde (Wolter 2011).

Darüber hinaus leisten Freiwillige Feuerwehren einen wichtigen Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt. Mit ihren verschiedenen Abteilungen – von der Kinderfeuerwehr bis zur Alters- und Ehrenabteilung – fördern sie den Austausch zwischen Generationen und vermitteln Werte wie Verantwortung, Hilfsbereitschaft und Gemeinschaftssinn. Kinder und Jugendliche werden frühzeitig an das Feuerwehrwesen herangeführt, während Erwachsene und Seniorinnen sowie Senioren ihre Erfahrungen weitergeben und aktiv am Gemeindeleben teilnehmen. Mit ihren musizierenden Einheiten und Fördervereinen tragen Freiwillige Feuerwehren zudem wesentlich zur lokalen Kulturpflege bei (Schubert et al. 2023).

Die Wurzeln der Freiwilligen Feuerwehr reichen bis in die Mitte des 19. Jahrhunderts zurück. Damals organisierten sich Bürgerinnen und Bürger vielerorts zur Selbsthilfe, nachdem verheerende Brände und mangelhaft organisierte Brandschutzeinrichtungen zahlreiche Menschenleben gefordert hatten. Aus diesen Zusammenhängen gingen die ersten freiwilligen Feuerlösch- und Rettungskorps hervor, die durch ihre strukturierte Organisation und Motivation die Grundlage des modernen Feuerwehrwesens schufen (Wolter 2011).

Heute steht das Ehrenamt in den Freiwilligen Feuerwehren vor wachsenden Herausforderungen. Der demografische Wandel, veränderte Arbeits- und Lebensformen sowie zunehmende Individualisierung erschweren die nachhaltige Gewinnung und Bindung von Einsatzkräften. Gleichzeitig steigt die Zahl der Einsätze kontinuierlich an, nicht zuletzt aufgrund klimabedingter Schadenslagen, was die bestehenden Strukturen zusätzlich belastet (Deutscher Feuerwehrverband 2023). Zugleich zeigen sich insbesondere in Krisenzeiten hohe Mobilisierungspotenziale: Viele Menschen sind bereit, kurzfristig Hilfe zu leisten, doch mündet diese spontane Einsatzbereitschaft bislang nur selten in ein dauerhaftes Engagement (Bartel & Schubert 2025).

2.1 Ziel der Studie

Vor diesem Hintergrund ist es erforderlich, die Rahmenbedingungen des ehrenamtlichen Engagements in den Freiwilligen Feuerwehren systematisch zu analysieren und weiterzuentwickeln. Diese Studie zielt darauf ab, den aktuellen Zustand der Freiwilligen Feuerwehren in Rheinland-Pfalz umfassend abzubilden. Dabei werden sowohl strukturelle Merkmale als auch bestehende Herausforderungen und Entwicklungspotenziale berücksichtigt. Auf dieser Grundlage sollen praxisnahe und zukunftsorientierte Handlungsempfehlungen erarbeitet werden, die die Voraussetzungen auf kommunaler und Landesebene so gestalten, dass Menschen motiviert, gut unterstützt und langfristig für ein Engagement in der Feuerwehr gewonnen werden können.

2.2 Aufbau der Studie

Die Studie gliedert sich in drei Teile: eine Ist-Analyse (Kapitel 3 bis 6), eine empirische Untersuchung (Kapitel 7 und 8) und die Formulierung von Handlungsempfehlungen (Kapitel 9 bis 10). Die Ist-Analyse beruht auf der Auswertung bestehender Literatur und Datenquellen. In Kapitel 3 werden zunächst die veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die Freiwilligen Feuerwehren auf Grundlage der Fachliteratur

dargestellt. Daraufhin werden in Kapitel 4 die Zuständigkeiten und Strukturen des Systems der Freiwilligen Feuerwehren in Rheinland-Pfalz skizziert, einschließlich einer Analyse der zentralen Akteurinnen und Akteure. Kapitel 5 beleuchtet die bestehenden Maßnahmen zur Förderung des Ehrenamts in den Freiwilligen Feuerwehren in Rheinland-Pfalz. Betrachtet werden hierbei Aktivitäten auf kommunaler und auf Landesebene. Die Analyse basiert auf Webrecherchen sowie einer Kurzbefragung ausgewählter Kommunen. Kapitel 6 fasst schließlich bereits existierende Erkenntnisse zum Ehrenamt in den Freiwilligen Feuerwehren als Sekundärquellen zusammen. Dazu herangezogen werden unter anderem die Feuerwehrjahresstatistik Rheinland-Pfalz und Daten des Deutschen Feuerwehrverbands.

Die anschließende empirische Untersuchung kombiniert quantitative und qualitative Erhebungsmethoden und wird in Kapitel 7 näher beschrieben. Im Zentrum steht eine landesweite Onlinebefragung unter mehr als 12.500 ehrenamtlichen Einsatzkräften. Ergänzend wurden vier Workshops mit Einsatzkräften durchgeführt, in denen konkrete Herausforderungen und Lösungsansätze diskutiert wurden. Zudem wurden leitfadengestützte Interviews mit Expertinnen und Experten aus dem Feuerwehrwesen geführt, um strukturelle und strategische Perspektiven zu gewinnen. Kapitel 8 enthält die Auswertung und Analyse der gewonnenen Ergebnisse und gliedert diese in die Bereiche Profil der Einsatzkräfte, Ausgestaltung des Engagements, Anstoß und Motivation zum Feuerwehr-Ehrenamt, Situation und Wahrnehmung der örtlichen Feuerweereinheit, Aus- und Weiterbildung, Anerkennung und Wertschätzung, Vereinbarkeit mit Beruf und Familie und Zukunftsperspektiven.

Auf Grundlage der Studienergebnisse wird in Kapitel 9 ein breites Spektrum an möglichen Maßnahmen zur Stärkung des Ehrenamts in den Freiwilligen Feuerwehren aufgezeigt. Sie greifen die benannten Herausforderungen der Einsatzkräfte auf und berücksichtigen die Verbesserungsvorschläge der Workshop-Teilnehmenden sowie der eingebundenen Expertinnen und Experten, die gezielt nach Lösungsansätzen für die identifizierten Problembereiche befragt wurden. In Kapitel 10 werden daraus 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 zentrale Handlungsempfehlung eine differenzierte Betrachtung bezüglich der zeitlichen Umsetzungsperspektive (kurz-, mittel- und langfristig) sowie der adressierten Akteurinnen und Akteure.

3. VERÄNDERTE GESELLSCHAFTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN FÜR FREIWILLIGE FEUERWEHREN

Die Rahmenbedingungen für das Engagement in Freiwilligen Feuerwehren haben sich in den vergangenen Jahren spürbar verändert. Gesellschaftliche Megatrends verändern das Umfeld, in dem sich Menschen ehrenamtlich engagieren. Dazu gehören eine alternde Bevölkerung, zunehmende gesellschaftliche Vielfalt, veränderte Arbeits- und Lebensrealitäten, der Wunsch nach mehr individueller Flexibilität in der Freizeitgestaltung sowie die wachsende Bedeutung des Bevölkerungsschutzes infolge des Klimawandels.

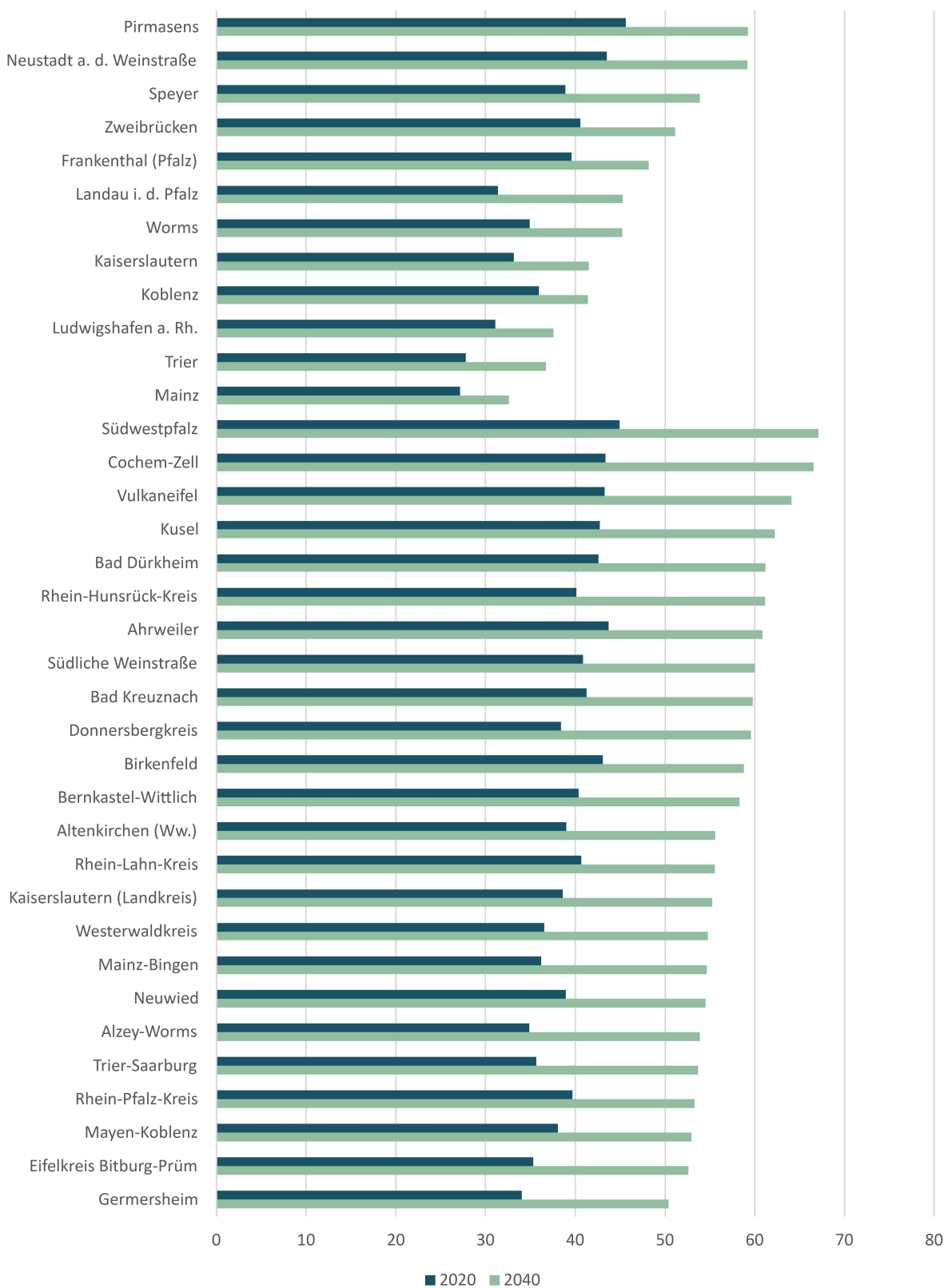
Diese Entwicklungen wirken sich auf zentrale Voraussetzungen des Ehrenamts in der Feuerwehr aus: auf die Verfügbarkeit von Zeit, auf Motivation und Bindungspotenzial oder auf die Belastungen im Einsatzgeschehen. Die nachfolgenden Abschnitte skizzieren die fünf identifizierten Trends, die das Engagement in den Freiwilligen Feuerwehren heute und künftig maßgeblich beeinflussen.

3.1 Alterung der Gesellschaft

Prognosen des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung zufolge wird die deutsche Gesellschaft immer älter. 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 (Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung 2021). 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.

Abbildung 1 zeigt den sogenannten *Altenquotienten* in Rheinland-Pfalz für die Jahre 2020 und 2040, also das Verhältnis der Bevölkerung im Alter von 65 Jahren und älter zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20 bis 64-Jährige). Je höher der Altenquotient, desto älter ist die Bevölkerung. Dargestellt ist der Altenquotient nach den Verwaltungsbezirken in Rheinland-Pfalz. In allen Bezirken ist demnach ein Anstieg des Anteils der über 65-Jährigen im Verhältnis zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zu erwarten. Besonders stark fällt dieser Anstieg in ländlich geprägten Landkreisen wie der Südwestpfalz oder Cochem-Zell aus. In kreisfreien Städten wie Trier oder Mainz bleibt der Altenquotient hingegen vergleichsweise niedrig, da diese Städte beispielsweise durch ihre Hochschulen mehr junge Menschen anziehen. Für die Freiwilligen Feuerwehren bedeutet dies: Die demografischen Herausforderungen sind regional unterschiedlich ausgeprägt. Gerade in strukturschwachen, ländlichen Regionen wird es zunehmend schwieriger, junge Menschen für ein Engagement in der Feuerwehr zu rekrutieren.

Abbildung 1: 65-Jährige und Ältere je 100 Personen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren für 2020 und 2040 (Prognose) nach Verwaltungsbezirken in Rheinland-Pfalz



Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2022).

3.2 Zunahme gesellschaftlicher Vielfalt

Trotz der alternden Bevölkerung verzeichnet Rheinland-Pfalz weiterhin ein Bevölkerungswachstum. Die Einwohnerzahl ist in den vergangenen 13 Jahren kontinuierlich gestiegen, zuletzt allerdings nur noch um 2.100 Personen im Vergleich zum Vorjahr. Ein Anteil dieser Zunahme beruht auf Zuwanderung aus dem Ausland: Ende 2024 wurde die Zahl der Ausländerinnen und Ausländer in Rheinland-Pfalz auf rund 570.000 geschätzt, was etwa 14 Prozent der Gesamtbevölkerung entspricht. Damit ist der Ausländeranteil gegenüber 2023 um 0,3 Prozentpunkte und gegenüber 2022 um 1,4 Prozentpunkte gestiegen (Statistisches Landesamt 2025). Zugleich nimmt auch der Anteil der Menschen mit Migrationsbiografie zu: Hatten 2015 etwa 21 Prozent der Bevölkerung in Rheinland-Pfalz einen Migrationsbiografie, lag dieser Anteil 2023 bereits bei 28 Prozent (Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration Rheinland-Pfalz 2024).¹

Die demografische Entwicklung in Rheinland-Pfalz führt somit nicht nur zu einer Alterung der Gesellschaft, sondern auch zu einer zunehmenden gesellschaftlichen Vielfalt. Für Organisationen wie die Freiwillige Feuerwehr ergibt sich daraus künftig die Notwendigkeit, engagierte Mitglieder mit Migrationsbiografie zu gewinnen. Aktuell sind Menschen mit Migrationsbiografie in den Einsatzabteilungen jedoch noch deutlich unterrepräsentiert (siehe Kapitel 6.1.3). Die Freiwillige Feuerwehr steht damit vor der Herausforderung, gezielte Maßnahmen zu entwickeln, um Menschen mit Migrationsbiografie besser zu erreichen und für das Ehrenamt zu gewinnen.

3.3 Verändertes Mobilitätsverhalten und Arbeitszeitverdichtung

Die zunehmende räumliche Konzentration bestimmter Berufe und Tätigkeiten führt dazu, dass viele Beschäftigte längere Wege zur Arbeit in Kauf nehmen müssen (Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung 2023). Dadurch stehen potenzielle Einsatzkräfte während ihrer Arbeitszeit seltener in unmittelbarer Nähe zu ihrer Ortsfeuerwehr zur Verfügung. Zwar hat die stärkere Verbreitung von Homeoffice seit der COVID-19-Pandemie mehr Flexibilität ermöglicht, zugleich jedoch auch zu einer Verdichtung der Arbeitszeit geführt (Soucek & Voss 2022). Beides wirkt sich auf die Verfügbarkeit und Einsatzbereitschaft im Ehrenamt potenziell einschränkend aus.

3.4 Individualisierung und verändertes Freizeitverhalten

Der gesellschaftliche Trend zur Individualisierung verändert zunehmend die Beziehung vieler Menschen zu ihrem Engagement. Gemeint ist damit eine Entwicklung hin zu mehr Selbstbestimmung, bei der individuelle Lebensziele, persönliche Interessen und flexible Lebensgestaltung stärker in den Vordergrund rücken (Simonson et al. 2022). Für Freiwilligen Feuerwehren bedeutet dies eine Herausforderung, da das Engagement hier in hohem Maße auf langfristiger Verlässlichkeit und kollektiver Verantwortung basiert. Parallel dazu zeigt sich im Freizeitverhalten ein klarer Trend hin zu flexiblen, individuell gestaltbaren Aktivitäten. Ergebnisse des Freizeit-Monitors 2022 deuten darauf hin, dass insbesondere junge Menschen ihre Freizeit zunehmend spontan und erlebnisorientiert gestalten (Stiftung für Zukunftsfragen 2022). Die zeitliche und organisatorische Verbindlichkeit des Feuerwehrdienstes steht damit in direkter Konkurrenz zu einem Lebensstil, der zunehmend auf Flexibilität ausgelegt ist. Vor diesem Hintergrund wird es für Freiwillige Feuerwehren schwieriger, neue Mitglieder zu gewinnen und bestehende langfristig zu binden.

¹ Als Personen mit Migrationsbiografie gelten dieser Auswertung zufolge alle Ausländerinnen und Ausländer – unabhängig davon, ob sie selbst zugewandert sind oder nicht – sowie alle Deutschen, die nach 1955 in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland eingewandert sind oder bei denen mindestens ein Elternteil nach 1955 zugewandert ist (Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration Rheinland-Pfalz 2024).

3.5 Zunahme von Einsätzen

Die Anzahl der Feuerwehreinsätze in Deutschland ist 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).² Zu diesem Anstieg trägt insbesondere die Zunahme an Fehlalarmen bei, deren Zahl sich von rund 192.000 im Jahr 2000 auf 402.669 im Jahr 2022 verdoppelt hat. Darüber hinaus ist auch die Zahl der technischen Hilfeleistungen von 479.232 im Jahr 2000 auf 756.205 im Jahr 2022 stark gestiegen. Hierzu zählen beispielsweise das Beseitigen von Ölspuren oder die Unterstützung des Rettungsdienstes. Die Freiwilligen Feuerwehren stehen dadurch nicht nur vor einer wachsenden Einsatzbelastung. Sie sind zugleich mit der gesellschaftlichen Herausforderung konfrontiert, die Bevölkerung für einen verantwortungsvollen Umgang mit dem Notruf zu sensibilisieren, obwohl diese Aufklärungsarbeit eigentlich nicht zu ihrem originären Aufgabenbereich gehört.

Der Anstieg an technischen Hilfeleistungen lässt sich aber unter anderem auch auf die Zunahme von Extremwetterereignissen zurückführen. So war das Jahr 2022 mit rund 2.400 Waldbränden bundesweit ein deutlich überdurchschnittliches Waldbrandjahr im Vergleich zum mehrjährigen Mittel von 1.029 Waldbränden der Jahre 1993 bis 2021 (Umweltbundesamt 2024). Zwar ist es grundsätzlich schwierig, den Einfluss des Klimawandels auf einzelne Wetterereignisse auszumachen, laut wissenschaftlichen Erkenntnissen werden extreme Wetterereignisse wie Waldbrände, Überschwemmungen und Stürme in Häufigkeit und Intensität jedoch zunehmen (Intergovernmental Panel on Climate Change 2023). Der Klimawandel wird in Zukunft somit eine stärkere Einbindung der Freiwilligen Feuerwehren erforderlich machen. Die Hochwasserkatastrophe im Ahrtal 2021 ist ein eindrückliches Beispiel dafür. Zahlreiche Menschen verloren ihr Leben und es entstanden erhebliche Schäden an Infrastruktur und Eigentum. In Rheinland-Pfalz leisteten im Zeitraum vom 14. Juli bis zum 19. August 2021 die Einsatzkräfte aller Behörden und Organisationen insgesamt mehr als 163.000 Personentage, darunter rund 20.000 Personentage der Polizeien der Länder und des Bundes (Bundesministerium des Innern und für Heimat 2022). Aufgrund der Zunahme von Extremwetterereignisse ist zu erwarten, dass auch die Freiwillige Feuerwehren in Rheinland-Pfalz zukünftig häufiger auf Schadenslagen reagieren müssen und dadurch einer stärkeren Belastung ausgesetzt sind.

Krisen und Katastrophen bieten allerdings nicht nur Herausforderungen, sondern auch ein erhebliches Mobilisierungspotenzial für die Freiwilligen Feuerwehren. In Krisensituation zeigen viele Menschen eine hohe Bereitschaft, sich kurzfristig und intensiv einzubringen. Diese spontane Hilfsbereitschaft bietet eine wertvolle Chance, um Interessierte in ein langfristiges Engagement bei den Freiwilligen Feuerwehren zu überführen. Es gilt daher, gezielte Strategien zu entwickeln, um diese Menschen an die Feuerwehr zu binden und ihre Einsatzbereitschaft auch außerhalb von Krisenzeiten zu fördern.

² Rettungsdienste werden hierbei nicht berücksichtigt.

4. AKTEURE UND VERANTWORTLICHKEITEN IM SYSTEM DER FREIWilligen FEUERWEHR IN RHEINLAND-PFALZ

In Deutschland sind die Zuständigkeiten für den Brand- und Katastrophenschutz in Landesgesetzen geregelt. Für Rheinland-Pfalz gilt das Landesgesetz über den Brandschutz, die allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz (LBKG) vom 17. Juni 2025. Danach liegen die Zuständigkeiten bei unterschiedlichen Aufgabenträgern (§ 1 LBKG). Die Kommunen (Verbandsgemeinden, verbandsfreien Gemeinden, große kreisangehörige und kreisfreie Städte) sind nach § 3 LBKG für den Brandschutz und die allgemeine Hilfe zuständig. Sie führen die Aufgabe als Pflichtaufgabe der kommunalen Selbstverwaltung durch (§ 3 Absatz 5 LBKG) und sind insoweit nicht weisungsgebunden.

Im Folgenden wird eine Stakeholder-Analyse vorgestellt, in welcher zentrale Akteure im System der Freiwilligen Feuerwehr sowie deren Beziehungen und Verantwortlichkeiten gemäß LBKG grafisch dargestellt sind. Die Abbildung differenziert zwischen Brand- und Katastrophenschutzkräften, Körperschaften des öffentlichen Rechts und Körperschaften des privaten Rechts (siehe Abbildung 1).

4.1 Brand- und Katastrophenschutzkräfte

In Rheinland-Pfalz setzen sich die Brand- und Katastrophenschutzkräfte aus der Freiwilligen Feuerwehr, der Berufsfeuerwehr, den Werkfeuerwehren sowie öffentlichen und privaten Hilfsorganisationen zusammen.

Freiwillige Feuerwehren

Gemäß der landesweiten Feuerwehrjahresstatistik für 2023 gibt es in Rheinland-Pfalz insgesamt 2.224 örtlichen Feuerwehreinheiten (Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz 2025a). Dazu zählen auch Freiwillige Feuerwehren in den Städten mit Berufsfeuerwehren. Ihre Aufgaben umfassen sowohl die direkte Brandbekämpfung als auch allgemeine Hilfeleistungen. In bei Notfällen und Katastrophenereignissen. Jede Gemeindefeuerwehr wird von einer Wehrleiterin oder einem Wehrleiter geführt. Die örtlichen Feuerwehreinheiten unterstehen Wehrführerinnen und Wehrführern, die wiederum die taktischen Einheiten ihrer Ortsfeuerwehren koordinieren (siehe Abbildung 2). Die taktischen Einheiten der örtlichen Feuerwehreinheiten bilden gemeinsam die Einsatzabteilung der Gemeindefeuerwehr. Zusätzlich zur Einsatzabteilung können Gemeindefeuerwehren auch Jugendfeuerwehren, Kinderfeuerwehren (auch Bambini-Feuerwehren genannt), Alters- und Ehrenabteilungen sowie musiktreibende Einheiten umfassen.

- Die *Einsatzabteilung*, auch als aktiver Dienst bezeichnet, bildet das zentrale Element der Freiwilligen Feuerwehren. Hier sind die Einsatzkräfte verortet, die im Ernstfall zur Brandbekämpfung, Unfallrettung und Katastrophenbewältigung ausrücken. Die Altersgrenze für den Eintritt in den aktiven Dienst liegt in Rheinland-Pfalz bei 16 Jahren, die Altersobergrenze bei 67 Jahren.
- Die *Jugendfeuerwehren* bereiten Jugendliche auf den aktiven Einsatzdienst vor. Ab einem Alter von 10 Jahren lernen sie hier die Grundlagen der Brandbekämpfung und machen erste Erfahrungen im Engagement. Ab einem Alter von 16 Jahren können sie in den aktiven Dienst übertreten.
- *Kinder-Feuerwehren (Bambini-Feuerwehren)* führen Kinder frühzeitig an das Feuerwehrwesen heran. Kinder zwischen 6 und 9 Jahren lernen hier Gemeinschaftssinn und entwickeln ein Bewusstsein für den Brandschutz durch kindgerechte Übungen und Aktivitäten. Sie legen damit den Grundstein für ein langfristiges Engagement im Feuerwehrdienst.
- Die *Alters- und Ehrenabteilungen* bestehen aus ehemaligen aktiven Feuerwehrangehörigen, die die Altersobergrenze erreicht haben oder aus gesundheitlichen Gründen nicht weiter im aktiven Dienst tätig sein können. Durch ihren Eintritt in die Alters- und Ehrenabteilung können sie weiterhin Teil der Feuerwehrgemeinschaft bleiben und ihre Expertise einbringen.
- *Musiktreibende Einheiten* innerhalb der Freiwilligen Feuerwehren fördern die musikalische Kultur und tragen zur Gemeinschaftspflege bei. Sie treten bei verschiedenen Veranstaltungen und Feierlichkeiten auf, wodurch sie die Verbindung zwischen der Feuerwehr und der lokalen Bevölkerung stärken und das kulturelle Leben bereichern. Die Gemeindefeuerwehren in Rheinland-Pfalz

betreiben insgesamt 44 musiktreibende Einheiten (Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz 2025a).

Berufs- und Werkfeuerwehren

In Rheinland-Pfalz gibt es sechs Berufsfeuerwehren (Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz 2024). Diese befinden sich in den Städten Kaiserslautern, Koblenz, Ludwigshafen am Rhein, Mainz, Trier und Worms. Städte mit mehr als 90.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sind in Rheinland-Pfalz verpflichtet, eine Berufsfeuerwehr zu unterhalten. Diese kann bei Bedarf durch Einheiten von ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen ergänzt werden.³ Auch Städte und Gemeinden mit weniger als 90.000 Einwohnerinnen und Einwohnern, wie beispielsweise Worms mit knapp 85.000 Einwohnern, können eine Berufsfeuerwehr einrichten.

Die mehr als 1.000 Angehörigen des Einsatzdienstes der rheinland-pfälzischen Berufsfeuerwehr sind Beamtinnen oder Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes. Im Gegensatz zu den freiwilligen Feuerwehrangehörigen üben sie ihre Tätigkeit hauptberuflich aus und sind dadurch ständig einsatzbereit. In Gemeinden mit einer Berufsfeuerwehr obliegt die Wehrleitung der Leiterin oder dem Leiter der Berufsfeuerwehr.

Betriebe und Einrichtungen mit erhöhter Brand- oder Explosionsgefahr sowie anderen speziellen Risiken sind in Rheinland-Pfalz verpflichtet, eine entsprechend leistungsfähige Werkfeuerwehr mit haupt- oder nebenberuflichen Kräften zu unterhalten. Dazu zählen beispielsweise Unternehmen wie BASF, Daimler und Michelin. Insgesamt gibt es in Rheinland-Pfalz 23 Werkfeuerwehreinheiten mit etwa 5.000 Werkfeuerwehrangehörigen (Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz 2024). Bei Bedarf unterstützen Werkfeuerwehren Berufs- und Freiwilligen Feuerwehren auch außerhalb ihres direkten Verantwortungsbereichs.

Öffentliche und private Hilfsorganisationen

Im Bereich der allgemeinen Hilfe arbeiten öffentlichen und privaten Hilfsorganisationen eng mit Freiwilligen Feuerwehren zusammen. Dazu gehören insbesondere der Arbeiter-Samariter-Bund e. V., die Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft e. V., das Deutsche Rote Kreuz e. V., die Johanniter-Unfall-Hilfe e. V., der Malteser Hilfsdienst e. V. und das Technische Hilfswerk. Kosten, die diesen Hilfsorganisationen bei angeordneten oder genehmigten Einsätzen, Übungen und sonstigen Veranstaltungen entstehen, werden von der Kommune erstattet.

4.2 Körperschaften des öffentlichen Rechts

In Rheinland-Pfalz gibt es zahlreiche Gebietskörperschaften und weitere Körperschaften des öffentlichen Rechts, die im Bereich des Brand- und Katastrophenschutzes unterschiedliche Aufgaben übernehmen und das System der Freiwilligen Feuerwehren durch gezielte Unterstützung stärken. Dazu zählen Gebietskörperschaften wie verbandsfreie Gemeinden, Verbandsgemeinden, kreisfreie Städte, Landkreise und das Land Rheinland-Pfalz. Ergänzend tragen auch das dem Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz nachgelagerte Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz zur Förderung der Feuerwehren bei, ebenso wie die Unfallkasse Rheinland-Pfalz.

Verbandsfreie Gemeinden und Verbandsgemeinden

In Rheinland-Pfalz sind die verbandsfreien Gemeinden und Verbandsgemeinden für den örtlichen Brandschutz und die allgemeine Hilfe⁴ verantwortlich. Diese Pflichtaufgabe erfüllen sie in Selbstverwaltung. Die Feuerwehr untersteht dabei der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister der jeweiligen Gemeinde. Im Fall der Freiwilligen Feuerwehr ernennen diese die ehrenamtlichen Führungskräfte (zum Beispiel Wehrführerin oder Wehrführer), die die Leitung der Freiwilligen Feuerwehr übernehmen. Die Amtszeit dieser Führungskräfte beträgt zehn Jahre.

³ Die Städte Kaiserslautern, Koblenz, Ludwigshafen am Rhein, Mainz, Trier und Worms betreiben auch 55 örtliche Feuerwehreinheiten der Freiwilligen Feuerwehr (Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz 2024).

⁴ Die allgemeine Hilfe umfasst Gefahren durch Unfälle, Naturereignisse, Gefahrstoffe, den Massenanfall von Verletzten und Erkrankten sowie durch Wasserrettung (§ 1 Absatz 1 Satz 1 LBKG).

Zur Wahrnehmung ihrer Verantwortung richten die verbandsfreien Gemeinden und Verbandsgemeinden eine den örtlichen Verhältnissen entsprechende Feuerwehr ein und statten diese mit den erforderlichen baulichen Anlagen und Ausrüstungen aus. Die grundlegenden Anforderungen dazu sind in der Feuerwehrverordnung des Landes Rheinland-Pfalz geregelt.

Die Gemeinden sorgen zudem für die Aus- und Weiterbildung der Feuerwehrangehörigen und erstellen umfassende Alarm- und Einsatzpläne für den Brandschutz und die allgemeine Hilfe. Diese Pläne müssen in den kreisangehörigen Gemeinden und Städten auch ein Konzept zur Warnung und Information der Bevölkerung bei größeren Gefahren umfassen. Neben der praktischen Arbeit sollen die Gemeinden auch Aufklärungsarbeit leisten, indem sie die Bevölkerung über Brandschutzmaßnahmen, den sachgerechten Umgang mit Feuer und das Verhalten bei Bränden und anderen Notfällen informieren.

Kreisfreie Städte

Die kreisfreien Städte sind neben ihrer Verantwortung für den örtlichen Brandschutz und der allgemeinen Hilfe für den Katastrophenschutz zuständig.⁵ Zu den Aufgaben der kreisfreien Städte gehört die Bereitstellung von Katastrophenschutzeinheiten und -einrichtungen. Dies umfasst die Erstellung und regelmäßige Aktualisierung eines Bedarfsplans- und Entwicklungsplans unter Berücksichtigung der interkommunalen Zusammenarbeit. Zudem müssen Stäbe gebildet und die erforderlichen Räume sowie Ausstattungen für Katastrophenschutzmaßnahmen bereitgestellt werden.

Ein wesentlicher Bestandteil der Aufgaben ist weiterhin die Sicherstellung der Aus- und Weiterbildung der Katastrophenschutzangehörigen und des Stabspersonals. Die Städte müssen zudem Alarm- und Einsatzpläne aufstellen und regelmäßig aktualisieren. Diese Pläne beinhalten auch Konzepte zur Warnung und Information der Bevölkerung, wobei besondere Rücksicht auf die Bedürfnisse von Kindern und Menschen mit Beeinträchtigungen genommen wird. Darüber hinaus führen die kreisfreien Städte regelmäßige Übungen durch und ergreifen weitere Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gefahren größeren Umfangs.

Landkreise

Die Landkreise sind für den überörtlichen Brandschutz verantwortlich und verpflichtet dementsprechende bauliche Anlagen, Einrichtungen und Ausstattungen bereitzustellen. In Zusammenarbeit mit beteiligten Gemeinden und privaten Hilfsorganisationen erstellen und aktualisieren sie regelmäßig einen Bedarfsplan, der die Anforderungen an Fahrzeuge, Geräte, Gebäude und weitere Einrichtungen festlegt und die Möglichkeiten der interkommunalen Zusammenarbeit berücksichtigt.

Wie in den kreisfreien Städten müssen auch die Landkreise Stäbe zur Vorbereitung und Durchführung von Katastrophenschutzmaßnahmen bilden und die notwendigen Räume und Ausstattungen bereitstellen. Sie sind verantwortlich für die Aus- und Weiterbildung der Angehörigen des Katastrophenschutzes sowie des Stabspersonals. Auch die Erstellung und regelmäßige Aktualisierung von Alarm- und Einsatzplänen, die in Abstimmung mit den Plänen der Gemeinden erstellt werden, fällt in ihren Verantwortungsbereich. Diese Pläne müssen mindestens alle fünf Jahre aktualisiert werden. Zusätzlich treffen die Landkreise notwendige Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung überörtlicher Gefahren, insbesondere durch die Durchführung von Übungen. Koordiniert werden diese Aufgaben von haupt- oder ehrenamtlichen Brand- und Katastrophenschutzinspektorinnen und -inspektoren, die von den Landrätinnen und Landräten ernannt werden.

Land Rheinland-Pfalz

Das Land ist zuständig für die zentralen Aufgaben des Brandschutzes, der allgemeinen Hilfe und des Katastrophenschutzes sowie für die Aufgaben des vorbeugenden Gefahrenschutzes. Zu den Aufgaben des Landes gehören die Erstellung von Alarm- und Einsatzplänen für potenziell gefährliche Ereignisse, die mehrere Landkreise oder kreisfreie Städte betreffen und zentrale Abwehrmaßnahmen erfordern. Weitere Aufgaben des Landes umfassen die Bildung von Stäben zur Vorbereitung und Durchführung notwendiger Maßnahmen im Katastrophenschutz und die Unterstützung der Gemeinden und Landkreise bei der Beschaffung von

⁵ Feuerwehren sind der Hauptträger des Katastrophenschutzes.

Ausrüstung. Für Aufgaben im Katastrophenschutz, die über den Verantwortungsbereich der Landkreise und kreisfreien Städte hinausgehen, stellt das Land zentral zusätzliche Ausrüstung bereit.

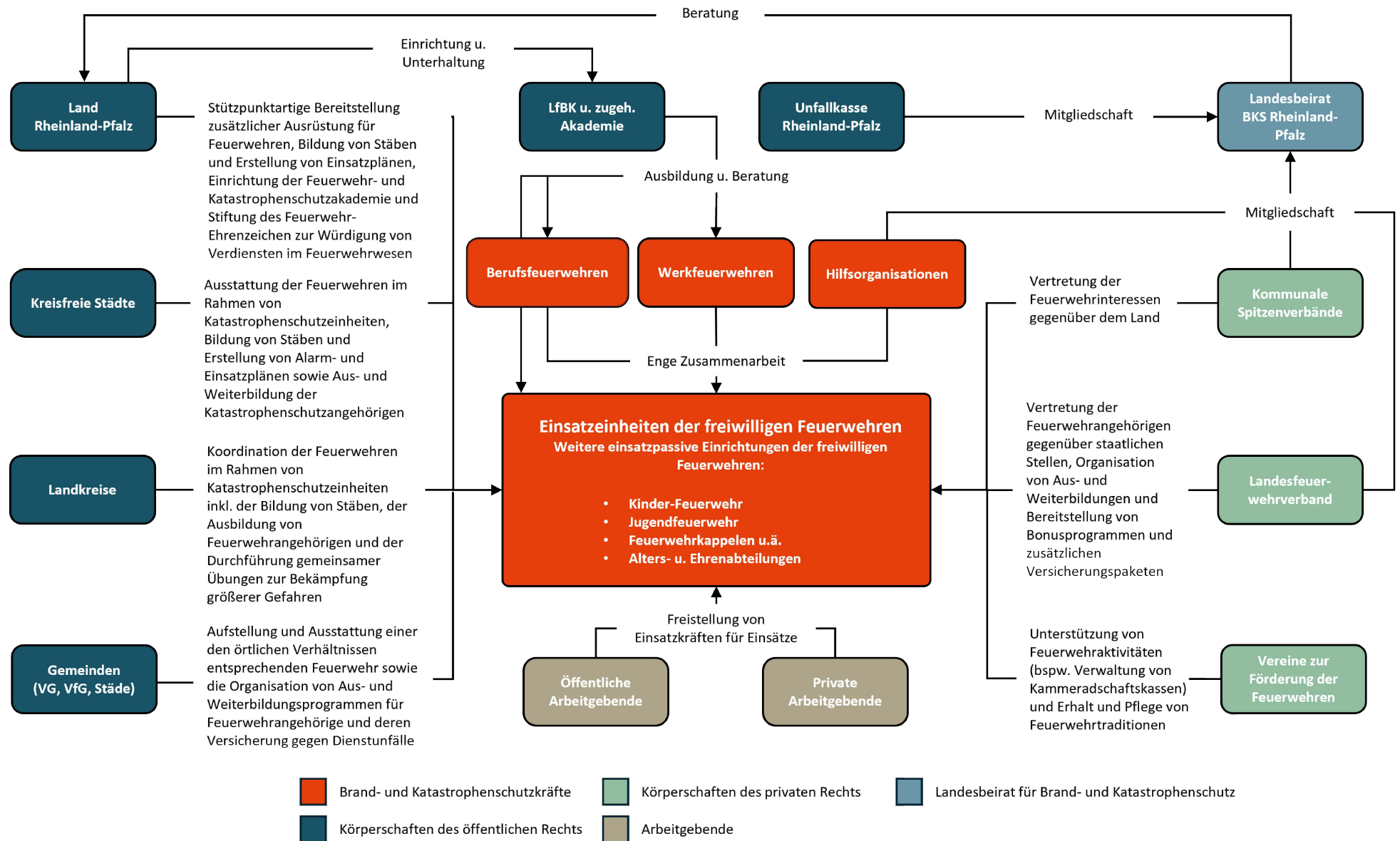
Zur Wahrnehmung der vielfältigen Aufgaben hat das Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz das Landesamt für Brand- und Katastrophenhilfe als nachgeordnete Behörde eingerichtet. Dieses wurde am 1. Januar 2025 gegründet und fasst die Aufgaben des ehemaligen Referats 22 der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD) sowie der ehemaligen Feuerwehr- und Katastrophenschutzakademie zusammen und wurde um zusätzliche Funktionen ergänzt. Das Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz fungiert als Dienstleistungs- und Kompetenzzentrum für die nicht-polizeiliche Gefahrenabwehr. Es übernimmt die zentralen operativen Aufgaben des Landes zur Vorbereitung und Abwehr von Katastrophenfällen. Es gliedert sich in die Abteilungen Zentrale Dienste, Risikomanagement und Vorplanung, Infrastruktur und Technik sowie Akademie, die jeweils durch mehrere untergeordnete Referate organisiert sind (Landesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe 2025b). Die Akademie ist hierbei das zentrale Ausbildungszentrum für Freiwillige Feuerwehren, Berufsfeuerwehren, Werkfeuerwehren und andere Hilfsorganisationen in Rheinland-Pfalz. Jährlich werden etwa 6.000 Einsatzkräfte verschiedener Organisationen in rund 250 Schulungen weitergebildet (Landesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe 2025c).

Zur Würdigung besonderer Verdienste im Feuerwehrwesen stiftet das Land zudem ein Feuerwehr-Ehrenzeichen, das von der Ministerpräsidentin oder dem Ministerpräsidenten verliehen wird. Des Weiteren gewährt das Land den kommunalen Aufgabenträgerinnen und -trägern Zuweisungen aus dem Aufkommen der Feuerschutzsteuer sowie nach Maßgabe des Haushaltsplans aus sonstigen Landesmitteln.

Unfallkasse Rheinland-Pfalz

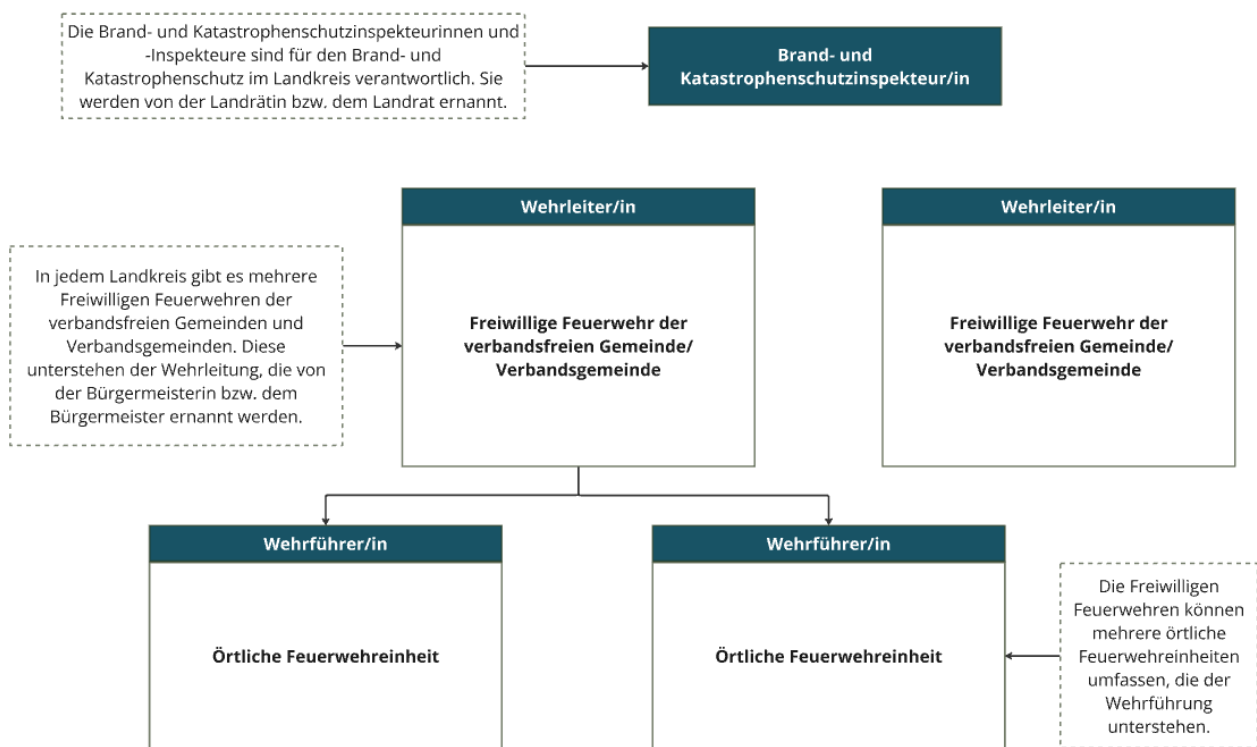
Die Unfallkasse hat gemäß Sozialgesetzbuch VII einerseits die Aufgabe, durch geeignete Präventionsmaßnahmen Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und Berufskrankheiten zu verhüten. Zum anderen ist sie dafür zuständig, nach einem Unfall oder einer Erkrankung die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Versicherten mit allen geeigneten Mitteln wiederherzustellen sowie gegebenenfalls Geldleistungen oder Hinterbliebenenleistungen zu erbringen. Angehörige der Freiwilligen Feuerwehren genießen hierbei einen besonderen Schutzstatus, der auch bei schwersten Unfällen, einschließlich Todesfällen, greift. Des Weiteren forscht die Unfallkasse zum Thema Feuerwehrdienst und berät die Feuerwehren auf Anfrage, beispielsweise bei Bauvorhaben oder allgemeinen Fragen zum täglichen Dienst. Dies beinhaltet Empfehlungen zur persönlichen Schutzausrüstung, zur sicheren Gestaltung von Übungen und zum Einsatzverhalten (Unfallkasse Rheinland-Pfalz 2024a).

Abbildung 2: Akteure und Zuständigkeiten im System der Freiwilligen Feuerwehr in Rheinland-Pfalz.



Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 3: Struktur der Freiwilligen Feuerwehr innerhalb der Landkreise in Rheinland-Pfalz



Quelle: Eigene Darstellung

4.3 Körperschaften des privaten Rechts

Freiwillige Feuerwehren werden über staatliche Stellen hinaus auch durch nicht-staatliche Organisation gefördert. Wichtige Akteure sind hierbei der Landesfeuerwehrverband, Vereine zur Förderung des Feuerwehrgedankens und die kommunalen Spitzenverbände.

Landesfeuerwehrverband

Als Verband der Stadt-, Kreis- und Regionalfeuerwehrverbände vertritt der Landesfeuerwehrverband die Interessen der Feuerwehren gegenüber staatlichen und kommunalen Aufgabenträgern auf Landesebene. Er unterstützt zudem die Freiwilligen Feuerwehren durch die Aus- und Weiterbildung ihrer Feuerwehrangehörigen und leistet einen Beitrag für die soziale Absicherung der Feuerwehrangehörigen. Dies umfasst sowohl die Bereitstellung von Bonusprogrammen als auch zusätzliche Versicherungspakete wie Rechtsschutzversicherungen oder KFZ-Versicherungen.

Im Landesfeuerwehrverband ist auch die Jugendfeuerwehr Rheinland-Pfalz verortet, die beispielsweise Lehrgänge für Jugendfeuerwehrwarte durchführt oder Wettbewerbe für Jugendfeuerwehrangehörige organisiert.

Vereine zur Förderung des Feuerwehrgedankens

Freiwillige Feuerwehren werden auch von Vereinen zur Förderung des Feuerwehrgedankens unterstützt. Häufig handelt es sich hierbei um Fördervereine, die zusätzliche Fördermittel für Freiwilligen Feuerwehren bereitstellen. Sie übernehmen zudem Aufgaben, die Freiwillige Feuerwehren in Rheinland-Pfalz nicht eigenständig übernehmen dürfen, wie beispielsweise das Führen der Kameradschaftskassen.⁶ Darüber hinaus fördern die Vereine die Fürsorge der Feuerwehrangehörigen und setzen sich im Rahmen der Betreuung der

⁶ Die Einnahmen der Kameradschaftskasse setzen sich aus Zuwendungen der Gemeinde sowie Spenden, Schenkungen und ähnlichen Zuwendungen zusammen. Die Gelder werden zur Pflege der Kameradschaft verwendet.

Jugend- und Bambini-Feuerwehr für die Nachwuchsarbeit ein. Ebenso fördern sie das Brauchtum der Freiwilligen Feuerwehren durch die Unterstützung des Feuerwehrmusikwesens und der Alters- und Ehrenabteilungen.

Kommunale Spitzenverbände

Die kommunalen Spitzenverbände, bestehend aus dem Landkreistag Rheinland-Pfalz, dem Städtetag Rheinland-Pfalz und dem Gemeinde- und Städtebund Rheinland-Pfalz, vertreten neben anderen Akteuren die Interessen der Feuerwehren gegenüber dem Land Rheinland-Pfalz. Dies geschieht beispielsweise durch regelmäßigen Erfahrungsaustausch, etwa bei Dienstbesprechungen des Ministeriums des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz mit den Brand- und Katastrophenschutzinspektorinnen und -inspektoren. Der Gemeinde- und Städtebund hat zudem einen eigenen Arbeitskreis für Feuerwehren.

4.4 Arbeitgebende

Öffentliche und private Arbeitgebende unterstützen Freiwillige Feuerwehren, indem sie ehrenamtliche Feuerwehrangehörige für Einsätze, Übungen und Schulungen freistellen. Sie können auch „Partner der Feuerwehr“ werden, was eine enge Zusammenarbeit und Unterstützung bei der Aufgabenerfüllung bedeutet (Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz 2024j). Vereinbarungen zur Freistellung von Mitarbeitenden werden dabei einvernehmlich festgelegt.

Ehrenamtliche Feuerwehrangehörige im aktiven Dienst sollen per Gesetz keine unzumutbaren Nachteile im Arbeits-, Dienst- oder Ausbildungsverhältnis sowie in der Sozial- und Arbeitslosenversicherung erleiden. Während ihrer Teilnahme an Einsätzen, Übungen und anderen Veranstaltungen sind sie von der Arbeitspflicht befreit. Arbeitgeber müssen während dieser Zeit die üblichen Arbeitsentgelte und Leistungen weiterzahlen, einschließlich aller Nebenleistungen und Beiträge zur Sozialversicherung. Private Arbeitgeber können die Erstattung dieser Beträge bei der Gemeinde beantragen (§ 11 Abs. 5 LBKG).

4.5 Landesbeirat für Brand- und Katastrophenschutz

Gemäß § 7 LBKG wurde der Landesbeirat für Brand- und Katastrophenschutz zur Beratung des Ministeriums des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz eingerichtet. Er berät in grundsätzlichen Fragen des Brandschutzes, der Allgemeinen Hilfe sowie des Katastrophenschutzes und behandelt Vorschläge zur Umsetzung des LBKG. Der Beirat setzt sich aus Vertretern des Gemeinde- und Städtebundes Rheinland-Pfalz, des Städtetages Rheinland-Pfalz, des Landkreistages Rheinland-Pfalz, des Landesfeuerwehrverbandes Rheinland-Pfalz, des Verbandes der Werkfeuerwehren und betrieblichen Brandschutzes im Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz, der Arbeitsgemeinschaft der Hilfsorganisationen im Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz, der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk und der Unfallkasse Rheinland-Pfalz zusammen.

4.6 Schlussfolgerungen für die weitere Analyse

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass das System der Freiwilligen Feuerwehren in Rheinland-Pfalz ein komplexes und vielschichtiges Gefüge darstellt, in dem zahlreiche Akteure mit teils überlappenden Zuständigkeiten zusammenwirken. Die unterschiedlichen Verantwortungsbereiche erstrecken sich von der lokalen bis hin zur Landesebene, wobei jede Ebene spezifische Aufgaben und Befugnisse trägt. Diese Vielschichtigkeit macht deutlich, dass bei der Ableitung von Handlungsempfehlungen im weiteren Verlauf der Studie eine differenzierte Betrachtung erfordert, bei der Empfehlungen klar und zielgerichtet an die jeweils zuständigen Akteure adressiert werden müssen, um eine effektive Weiterentwicklung des Systems zu gewährleisten.

5. BESTANDSAUFNAHME ZUR FÖRDERUNG DES FEUERWEHR-EHRENAMTS

5.1 Kommunale Ebene

Kommunen übernehmen ihre Pflichtaufgabe bei der Sicherstellung und Unterstützung des Feuerwehr-Ehrenamts. Um besser zu verstehen, wie sie dieser Aufgabe begegnen und mit welchen Herausforderungen sie konfrontiert sind, wurden im Rahmen dieser Studie gezielt 15 Kommunen zur schriftlichen Auskunft eingeladen.⁷ Zehn Kommunen nahmen an der Abfrage teil. Das Auswahlverfahren der Kommunen gestaltete sich wie folgt: Zunächst wurden verschiedene Kriterien berücksichtigt, wie die Ländlichkeit der Kommune, die finanzielle Ausstattung oder das (Nicht-)Vorhandensein von hauptamtlichen Kräften, um ein möglichst differenziertes Bild bestehender Maßnahmen im Kontext örtlicher Gegebenheiten zu erhalten. Im Anschluss wurden Kommunen zufällig ausgewählt und kontaktiert.⁸ Bei einer der Kommunen handelte es sich um eine kreisfreie Stadt, um die Perspektive einer Stadt mit Berufsfeuerwehr zu berücksichtigen.

5.1.1 Wahrgenommene Herausforderungen im Feuerwehr-Ehrenamt aus Sicht der Kommunen

Viele Kommunen in Rheinland-Pfalz berichten von zunehmenden Herausforderungen bei der Gewinnung von Feuerwehrangehörigen. Dies wird unter anderem auf die zeitlichen Verpflichtungen der Engagierten zurückgeführt, die schwer mit ihren beruflichen und familiären Anforderungen vereinbar seien. Zudem erschwere die zunehmende Individualisierung der Gesellschaft die Bindung von Engagierten an ein Feuerwehr-Ehrenamt. Auch die Nachwuchsgewinnung wird als schwierig beschrieben, da Jugendlichen durch schulische Verpflichtungen und konkurrierende Freizeitaktivitäten die notwendige Zeit für ein Engagement fehle. Kleine Gemeinden berichten darüber hinaus von ersten Auswirkungen des demographischen Wandels, der sich in einer Überalterung der Feuerwehrangehörigen zeige.

Weiterhin verzeichnen die Kommunen steigende Einsatzzahlen, die die Belastung der Feuerwehrangehörigen verstärke. Diese steigende Arbeitslast könne nicht durch gleichbleibende oder in einigen Fällen sinkende Zahlen an Feuerwehrkräften kompensiert werden. Darüber hinaus würden veränderte Dienstvorschriften und Rechtsgrundlagen sowie steigende bürokratische Anforderungen die Arbeitslast erhöhen.

Abschließend bemängeln die Kommunen die fehlende Wertschätzung des Feuerwehr-Ehrenamts in der Gesellschaft. In städtischen Gebieten herrsche zum Beispiel oft die Annahme, dass es sich bei den Feuerwehrangehörigen ausschließlich um Berufsfeuerwehrleute handle. Aber auch in anderen Fällen würden ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen oft nicht die Anerkennung entgegengebracht, die für mehr Engagement notwendig sei.

In der befragten kreisfreien Stadt stellen Nachwuchsprobleme keine besondere Herausforderung dar. Hier profitiere die Freiwillige Feuerwehr von einer sehr guten Nachwuchsarbeit. Allerdings teile man auch hier die Herausforderungen, die sich aus der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen sowie der allgemeinen Arbeitslast ergeben.

5.1.2 Allgemeine Fördermaßnahmen der Kommunen

Die Kommunen führen eine Vielzahl von allgemeinen Maßnahmen zur Förderung des Feuerwehr-Ehrenamts durch, die sich in fünf zentrale Bereiche unterteilen lassen: Anerkennung und Wertschätzung, Aus- und Weiterbildung, Modernisierung der Ausrüstung und Infrastruktur, finanzielle Anreize und Gesundheit.

⁷ Mit Kommunen sind im Folgenden Verbandsgemeinden, verbandsfreie Gemeinden und kreisfreie Städte gemeint.

⁸ Aufgrund der Nichtteilnahme von fünf Kommunen konnten einige Kriterien, die bei der Auswahl eine Rolle gespielt hätten, nicht berücksichtigt werden. Abgedeckt sind dabei Städte mit Berufsfeuerwehr, städtische Gebiete (nicht ländlich), Freiwillige Feuerwehren mit hauptamtlichen Kräften, ländliche Städte, Verbandsgemeinden im ländlichen Raum, Freiwillige Feuerwehren ohne hauptamtliche Kräfte, aber mit einer großen Zahl an Feuerwehrangehörigen, Verbandsgemeinden mit niedrigem Ausländeranteil, Verbandsgemeinden mit hoher Finanzkraft sowie solche mit besonders vielen jungen Personen in den Freiwilligen Feuerwehren. Nicht berücksichtigt werden konnten hingegen das Vorhandensein einer Schulfeuerwehr, ein hoher Ausländeranteil, eine geringe Finanzkraft sowie ein hoher Frauenanteil in den Freiwilligen Feuerwehren.

Anerkennung und Wertschätzung

Viele Kommunen organisieren jährlich Ehrenamtstage oder Empfangsveranstaltungen, bei denen die Verdienste der Feuerwehrangehörigen gewürdigt werden. Hierbei bedanken sich häufig hochrangige Vertreterinnen und Vertreter der Kommune bei den Feuerwehrangehörigen für ihr Engagement. Diese Veranstaltungen bieten auch den Rahmen für Beförderungen und besondere Auszeichnungen, die das langjährige Engagement und herausragende Leistungen honorieren.

Zusätzlich zu diesen Veranstaltungen gibt es Landesehrungen, die auf regionaler Ebene etabliert sind, etwa für 15-, 25-, 35- und 45-jährige Zugehörigkeit zur Feuerwehr. Solche Ehrungen werden durch Urkunden, Nadeln oder andere Auszeichnungen wie Präsente ergänzt und sind fester Bestandteil der Jahresdienstbesprechungen vieler Feuerwehreinheiten. Einige Kommunen bieten darüber hinaus besondere Anerkennungspakete an, die den Feuerwehrangehörigen zusätzliche Vergünstigungen und Annehmlichkeiten bieten, wie zum Beispiel kostenlosen Zugang zu Freizeiteinrichtungen.

Aus- und Weiterbildung

Im Bereich der Aus- und Weiterbildung verweisen die Kommunen in erster Linie auf die bestehenden Angebote auf Kreisebene sowie beim Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz. Dennoch bieten einige Kommunen darüber hinaus Schulungen und Lehrgängen an, die auf den spezifischen Bedarf ihrer Feuerwehren zugeschnitten sind. Diese internen Angebote umfassen beispielsweise Seminare zu spezifischen Einsatztechniken (Türöffnung, Einsatzstellenbelüftung und Ausbildung an Hubrettungsfahrzeuge) oder auch Schulungen zur Führung und Organisation innerhalb der Feuerwehr. Die Teilnahme an solchen Weiterbildungsmaßnahmen wird oft durch finanzielle Unterstützung und Freistellungen erleichtert.

Modernisierung der Ausrüstung und Infrastruktur

Viele Kommunen investieren kontinuierlich in die Erneuerung von Fahrzeugen, Geräten und Feuerwehrhäusern. Diese Investitionen folgen einer kommunal erarbeiteten Bedarfs- und Entwicklungsplanung, die sicherstellen, dass die Feuerwehren stets über aktuelle und einsatzbereite Ausrüstung verfügen.⁹

Regelmäßige Neubauten und Sanierungsmaßnahmen an Feuerwehrhäusern tragen dabei zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Feuerwehrangehörigen bei. Diese Maßnahmen werden durch Zustandsdiagnosen und Machbarkeitsstudien begleitet, die sicherstellen, dass die Infrastruktur den aktuellen Anforderungen entspricht. Gleichzeitig wird durch die Modernisierung der Ausrüstung auch die Motivation innerhalb der Wehren gesteigert, da neue Fahrzeuge und Geräte oft als Zeichen der Wertschätzung und Unterstützung wahrgenommen werden.

Finanzielle Anerkennung

Alle Kommunen bieten gemäß der Feuerwehrentschädigungsverordnung finanzielle Anreize, um das Engagement der Feuerwehrangehörigen zu honorieren. Diese sieht für bestimmte Funktionen innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr eine finanzielle Aufwandsentschädigung vor (Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz 2020). Anspruchsberechtigt sind Kreis- und Stadtfeuerwehrinspektorinnen und -inspektoren sowie deren Stellvertretungen, Wehrleiterinnen und Wehrleiter, Wehrführerinnen und Wehrführer in vergleichbarer Verantwortung, Kreisausbilderinnen und -ausbilder, Ausbilderinnen und Ausbilder in Gemeinden und kreisfreien Städten, Angehörige der Brandschutzerziehung und -aufklärung, Kreis- und Stadtjugendfeuerwehrwartinnen und -warte, Jugendfeuerwehrwartinnen und -warte, Leiterinnen und Leiter von Vorbereitungsgruppen, ehrenamtliche Gerätewartinnen und -warte sowie Einsatzkräfte, die Aufgaben in der Alarm- und Einsatzplanung oder im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik übernehmen. Die Höhe der Entschädigungen variiert je nach Funktion, Umfang der Tätigkeit und Anzahl der betreuten Einheiten.

In einer Kommune werden über die Feuerwehrentschädigungsverordnung hinaus Feuerwehrangehörige ohne spezifische Funktion für ihre Teilnahme an Einsätzen und Übungen entschädigt. Viele Kommunen orientieren sich bei der Auszahlung von Aufwandsentschädigungen an den möglichen Höchstsätzen. Die

⁹ Bei Feuerwehrkonzepten handelt es sich um strategische Dokumente, die die Planung, Organisation und den Einsatz der Feuerwehr innerhalb einer Kommune festlegen.

finanziellen Anreize sollen dabei nicht nur die entstandenen Aufwendungen der Feuerwehrangehörigen abdecken, sondern auch die Attraktivität von Führungspositionen innerhalb der Feuerwehr erhöhen.

Aus Sicht der Kommunen stellen Aufwandsentschädigungen somit eine wichtige und etablierte Form der Anerkennung für ehrenamtliches Engagement dar. Die Kommunen betonen aber auch, dass Aufwandentschädigung vor allem symbolische Charakter besitzen. Wichtiger als finanzielle Anreize sei der respektvolle Umgang mit Feuerwehrangehörigen. In der kreisfreien Stadt spiele darüber hinaus die enge Einbindung der Freiwilligen Feuerwehr in die Arbeit der Berufsfeuerwehr eine entscheidende Rolle für die Motivation.

Gesundheit

Zusätzlich zu den bereits genannten Maßnahmen gibt es weitere Formen der Unterstützung, die auf das Wohlbefinden der Feuerwehrangehörigen abzielen. Dazu gehören regelmäßige Gesundheits- und Vorsorgeuntersuchungen, die über die gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen hinausgehen. Viele Kommunen bieten ihren Feuerwehrangehörigen Zugang zu Schwimmbädern oder Fitnessstudios an, um die körperliche Fitness und Gesundheit zu fördern.

5.1.3 Maßnahmen der Kommunen zur Gewinnung neuer Feuerwehrangehöriger

Neben allgemeinen Maßnahmen zur Förderung des Feuerwehr-Ehrenamts verfolgen die Kommunen auch gezielte Ansätze zur Gewinnung neuer Feuerwehrangehöriger.

Frühzeitige Begeisterung für das Feuerwehrwesen

Viele Kommunen möchten bereits bei Kindern und Jugendlichen das Interesse für das Feuerwehrwesen wecken. Hierfür unterstützen sie die Gründung von Bambini- und Jugendfeuerwehren und messen der Sichtbarkeit der Freiwilligen Feuerwehren in Schulen und Kindergärten große Bedeutung bei. Sie fördern gezielt den Austausch zwischen Feuerwehren und Bildungseinrichtungen, beispielsweise im Rahmen von Projekttagen an Schulen und unterstützen bei Tagen der offenen Tür, bei denen Kindergartengruppen und Schulklassen die Möglichkeit zu Besichtigung von Feuerwehrhäusern haben. Ergänzend richten einige Kommunen jährlich Sicherheitstage aus, bei denen die Freiwilligen Feuerwehren ihre Tätigkeiten vorstellen und Interessierte die Möglichkeit erhalten, an späteren Schnupperdiensten teilzunehmen.

Öffentlichkeitsarbeit und Werbemaßnahmen

Zur Gewinnung neuer Feuerwehrangehöriger setzen viele Kommunen auf Öffentlichkeitsarbeit und Werbemaßnahmen. Dabei kommen beispielsweise Werbetafeln, Banner oder die Verteilung von Informationsmaterialien in den Ortsgemeinden zum Einsatz. Veranstaltungen der Freiwilligen Feuerwehr werden zudem durch gezielte Presse- und Medienarbeit unterstützt. Dazu gehören Beiträge in den sozialen Medien sowie die Produktion von Werbevideos und Imagefilmen.

Tabelle 1: Ergebnisse der Kommunenabfrage

Dimension	Bereich	Konkretisierung/Beispiele
Wahrgenommene Herausforderungen	Junge Menschen für die Feuerwehr gewinnen	<ul style="list-style-type: none"> Jugendliche zu stark durch Freizeitangebote und schulische Anforderungen zeitlich gebunden Konkurrenz mit anderen Freizeitangeboten und Vereinen, die um Jugendliche werben Fehlen junger Leute in kleinen Gemeinden; Abwanderung junger Leute aus dem ländlichen Raum
	Überalterung der Feuerwehrangehörigen	<ul style="list-style-type: none"> Immer mehr aktives Personal erreicht in den nächsten Jahren die gesetzliche Altersgrenze
	Fehlende Wertschätzung des Ehrenamts	<ul style="list-style-type: none"> Unklarheit in der Bevölkerung, dass die meisten Feuerwehrleute nicht zur Berufsfeuerwehr gehören Ursächlich ist Individualisierung der Gesellschaft

	Erhöhter administrativer Aufwand und Komplexität im Ehrenamt	<ul style="list-style-type: none"> • Doppelte Buchführung aufgrund fehlender IT-Lösungen • Zusätzliche Aufgaben wie Reinigungs- und Winterdienste, Transportdienste, Verwaltungsarbeiten • Veränderte Dienstvorschriften und verschärfte Rechtsgrundlagen • Anforderungen an Prüfung von Gerätschaften
	Steigende Mobilität im Beruf	<ul style="list-style-type: none"> • Immer mehr Feuerwehrleute arbeiten nicht direkt vor Ort, was die Tagesalarmsicherheit gefährdet.
	Fehlende Unterstützung der Feuerwehren in der Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Feuerwehrarbeit wird nicht von allen in Verwaltungen als Pflichtaufgabe wahrgenommen. • Mangelnde administrative Unterstützung durch die Kommunen
	Vereinbarkeit von Ehrenamt, Beruf und Familie	<ul style="list-style-type: none"> • Schwierigkeit, die zeitlichen Anforderungen von Beruf, Familie und Ehrenamt zu koordinieren
	Steigende Anzahl an Einsätzen	<ul style="list-style-type: none"> • Zunehmende Einsatzzahlen ohne entsprechenden Zuwachs bei den Mitgliederzahlen
	Fehlende gemeinsame Strategie zur Ehrenamtsförderung	<ul style="list-style-type: none"> • Keine stadtweite Debatte über ein Ehrenamtskonzept, fehlende systematische Unterstützung durch die Verwaltung
	Steigende Belastung für jedes einzelne Mitglied aufgrund sinkender Mitgliederzahlen	<ul style="list-style-type: none"> • Sinkende Mitgliederzahlen führen zu höherer individueller Belastung.
<i>Anerkennung und Wertschätzung</i>	Dank und Ehrungen bei Dienstjubiläen, Ehrungen für besondere Verdienste, Bestellungen, Beförderungen, Verabschiedungen; Rahmen: Eigens durchgeführte Ehrenamtstage und Empfangsveranstaltungen sowie Teilnahme an Jahresversammlungen der Feuerwehren	<ul style="list-style-type: none"> • Urkunden • Ehrennadeln (Bronze, Silber, Gold) • Einladung zu Empfängen • Präsente
	Vergünstigungen für Feuerwehrangehörige	<ul style="list-style-type: none"> • Kostenfreier Zugang zu Freizeitbad
	Besondere Vergünstigungen/Angebote für Funktionsträger	<ul style="list-style-type: none"> • Zugang zu Fortbewegungsmitteln, Integration des Ehrenamtes als Mitarbeiter Stadtverwaltung (zum Beispiel beim Firmenlauf)
<i>Aus- und Weiterbildung</i>	Primärverantwortung bei Kreisen und dem Landesamts für Brand- und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz	
	Eigene Schulungen und Fortbildungen nach Bedarf	<ul style="list-style-type: none"> • Zum Beispiel Türöffnung, Einsatzstellenbelüftung, Ausbilder für Hubrettungsfahrzeuge, Heißausbildungen • Bei Organisation von Schulungen Öffnung der Angebote für benachbarter Einheiten • Lehrgänge für Atemschutzgeräteträger
	Übernahme von Kosten für externe Schulungen	<ul style="list-style-type: none"> • Übernahme der Führerscheinkosten der Fahrerlaubnisklasse C

<i>Modernisierung der Ausrüstung/ Infrastruktur</i>	Kontinuierliche Neuanschaffungen	<ul style="list-style-type: none"> • Beschaffung von Fahrzeugen, Gerätschaften, persönlicher Schutzausrüstung
	Feuerwehrbedarfspläne	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Beurteilung des Zustandes der Ausrüstung • Regelmäßige Beurteilung und Anpassung der Ausstattung an die aktuellen Vorschriften und Einsatztaktiken (Unfallverhütung, arbeitsmedizinische Vorgaben, DIN/EN Vorschriften).
	Erarbeitung von Fahrzeug- und Gerätekonzepte	<ul style="list-style-type: none"> • Langjährige Fahrzeugkonzepte mit regelmäßiger Übergabe erprobter Fahrzeuge von der Berufsfeuerwehr an die Freiwillige Feuerwehr
	Neubauten und Sanierungsmaßnahmen an Feuerwehrhäusern	<ul style="list-style-type: none"> • Neubauprojekte und Sanierungen basierend auf Zustandsdiagnosen und Machbarkeitsstudien.
	Instandhaltung und Pflege	<ul style="list-style-type: none"> • Betreuung der Gerätehäuser durch einen Hausmeister, regelmäßige Reinigung durch eine Reinigungsfirma und Grünschnitt durch eine Gartenbaufirma.
<i>Finanzielle Anerkennung</i>	Aufwandsentschädigungen für Funktionsträger und besondere Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Funktionsträger wie Wehrführer, Jugendwarte, Leiter der Kinderfeuerwehr und Kreisausbilder erhalten Aufwandsentschädigungen. • Auszahlung der Höchstsätze gemäß Feuerwehrentschädigungsverordnung • Monatliche Aufwandsentschädigungen werden an Wehrleiter, Wehrführer, Gerätewarte, Jugendwarte und Bambini-Warte gezahlt.
	Aufwandsentschädigungen für Einsätze und Übungsdienste	<ul style="list-style-type: none"> • Aufwandsentschädigungen werden teils auch für die Teilnahme an Übungsdiensten und Einsätzen gezahlt, zusätzlich zu den in der Feuerwehrentschädigungsverordnung vorgesehenen Entschädigungen.
<i>Gesundheit</i>	Regelmäßige Gesundheits- und Vorsorgeuntersuchungen	<ul style="list-style-type: none"> • Zum Beispiel Impfschutz
	Zugang zu Einrichtungen der Gesundheitsförderung	<ul style="list-style-type: none"> • Kontingente an Freikarten für oder grundsätzlich kostenloser Zugang zu Schwimmbädern und Fitnessstudios
<i>Maßnahmen zur Gewinnung neuer Mitglieder</i>	Öffentlichkeitsarbeit und Werbung	<ul style="list-style-type: none"> • Presse- und Medienarbeit, zum Beispiel aktuelle Berichte in sozialen Medien, Werbevideos, Anzeigen im Mitteilungsblatt, geplante Werbekampagne 2025. • Imagefilm in Bearbeitung • Werbetafeln und Werbebanner an zentralen Orten
	Direkte Ansprache und Informationsveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • „Tage der offenen Tür“ zur Information der Bevölkerung • Wöchentliche Führungen für Kindergärten und Schulen • Werbung durch Bambini- und Jugendfeuerwehren im Freundeskreis • Teilnahme an Projekttagen in Schulen mit praktischer Einführung in die Feuerwehrarbeit • Sicherheitstag mit anschließender Schnupperwoche
	Jugendarbeit und Nachwuchsförderung	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung durch Jugendfeuerwehren und Bambini-Feuerwehren als erfolgreiches Modell • Gründung und Förderung von Kinderfeuerwehren zur frühen Bindung an die Feuerwehr • Brandschutzerziehung in Kitas und Schulen zur Nachwuchsgewinnung
	Spezialisierte Einheiten	<ul style="list-style-type: none"> • Facheinheit Mitgliedergewinnung zur gezielten Rekrutierung und Unterstützung der örtlichen Feuerwehren
	Moderne Ausbildung und Ausstattung	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitgemäße Ausbildungsmethoden, zum Beispiel interaktive Schulungen, moderne Technik und Einsatztaktik • Bereitstellung von Persönlicher Schutzausrüstung für Neueinsteiger zur Förderung des Zugehörigkeitsgefühls

5.2 Landesweit agierende Körperschaften

Neben dem Engagement der Kommunen wird das Feuerwehr-Ehrenamt in Rheinland-Pfalz auch durch zahlreiche Akteurinnen und Akteure auf Landesebene gefördert. Zu den wichtigsten zählen das Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz, das Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz sowie der Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz. Letzterer erhält für seine Maßnahmen freie Zuwendungen für weitere Maßnahmen zur Ehrenamtsförderung vom Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz. Im Jahr 2025 beläuft sich die Zuwendung auf 424.000 Euro und im Jahr 2026 auf 450.000 Euro.

Weitere Akteure auf Landesebene sind die Leitstelle Ehrenamt und Bürgerbeteiligung in der Staatskanzlei Rheinland-Pfalz, die Unfallkasse Rheinland-Pfalz und die kommunalen Spitzenverbände in Rheinland-Pfalz. Die Maßnahmen lassen sich ebenfalls in allgemeine Maßnahmen zur Förderung des Feuerwehr-Ehrenamts sowie Maßnahmen zur Gewinnung neuer Feuerwehrangehöriger unterteilen.

5.2.1 Allgemeine Maßnahmen zur Förderung des Feuerwehr-Ehrenamts

Die allgemeinen Maßnahmen zur Förderung des Feuerwehr-Ehrenamts auf Landesebene betreffen vor allem die Bereiche Anerkennung und Wertschätzung, Aus- und Weiterbildung, Vernetzung und Gesundheit.

Anerkennung und Wertschätzung

Das Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz verleiht die offiziellen Feuerwehr-Ehrenzeichen für 25, 35 und 45 Jahre Dienstzeit sowie für weitere besondere Leistungen. Diese werden durch die Kommunen übergeben. Der Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz ehrt zudem Feuerwehrmitglieder für besondere Verdienste durch die Ehrennadel des Landesfeuerwehrverbandes und vergibt Auszeichnungen für Verdienste in der Feuerwehrmusik sowie Ehrungen für Angehörige von Feuerwehrmitgliedern (Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz 2024a).¹⁰

Zusätzlich können Engagierte in Rheinland-Pfalz die landesweite Ehrenamtskarte erhalten, sofern sie sich im Durchschnitt mindestens fünf Stunden pro Woche beziehungsweise 250 Stunden im Jahr ehrenamtlich engagieren und dafür keine pauschale finanzielle Entschädigung erhalten. Die Karte verbindet symbolische Wertschätzung mit geldwerten Vergünstigungen und ist für die Inhaberinnen und Inhaber kostenlos. Landesweit können alle Angebote genutzt werden, die durch das Land, teilnehmende Kommunen oder private Partner bereitgestellt werden. Die Karte gilt für zwei Jahre und kann anschließend erneut beantragt werden.

Neben der Ehrenamtskarte vermittelt der Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz auch Bonusprogramme für Feuerwehrangehörige. Diese umfassen beispielsweise vergünstigte Eintritte in Museen, Kinos oder Ferienanlagen (Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz 2024e).

Aus- und Weiterbildung

Die Aus- und Weiterbildung von Feuerwehrangehörigen wird auf Landesebene vor allem durch die Akademie des Landesamts für Brand- und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz ermöglicht. Diese stellt ein umfassendes Ausbildungsprogramm sowie praktische Übungen für die Qualifizierung von Feuerwehrangehörigen in ganz Rheinland-Pfalz bereit. Die Ausbildung deckt nach den vorhabenden gesetzlichen und untergesetzlichen Regelungen verschiedene Bereiche ab (Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz 2024).

Der Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz (2024b) bietet zudem Seminare zu Themen wie Recht, Führung, Kommunikation sowie Jugendarbeit an und stellt Materialien zur Brandschutzerziehung zur Verfügung. Zusätzlich organisiert die Unfallkasse Rheinland-Pfalz (2024b) spezielle Feuerwehrseminare zur Gefährdungsbeurteilung im Feuerwehrdienst und stellt Informationsmaterial für digitale Sport- und Bewegungsangebote, wie etwa ein Feuerwehrsport-Trainingstool, bereit.

¹⁰ Über die Landesebene hinaus gibt es Formen der Anerkennung und Wertschätzung auf Bundesebene. Feuerwehrangehörige in Rheinland-Pfalz können durch deutschlandweite Ehrungen gewürdigt werden, wie beispielsweise durch das Deutsche Feuerwehr-Ehrenkreuz in Bronze, Silber und Gold, die Deutsche Feuerwehr-Ehrenmedaille, oder Medaillen für internationale Zusammenarbeit in Bronze, Silber und Gold (Deutscher Feuerwehrverband 2024c). Darüber hinaus gibt es Auszeichnungen für sportliche Leistungen, etwa für die Ausdauer, Kraft und Koordinationsfähigkeiten der Feuerwehrangehörigen im Rahmen des Deutschen Feuerwehr-Fitnessabzeichens.

Darüber hinaus veranstaltet der Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz jährlich sogenannte Feuerwehr-Basis-Konferenzen. Ziel dieser Konferenzen ist es, die Bedürfnisse und Meinungen der Feuerwehrangehörigen direkt aus der Basis zu erfassen, um die zukünftige Ausrichtung sowie Maßnahmen der Feuerwehr zu gestalten. Ein zentrales Thema der Konferenzen ist dabei auch die Aus- und Weiterbildung der Feuerwehrangehörigen (Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz 2024c).

Gesundheit

Neben dem gesetzlich vorgeschriebenen Unfallschutz gibt es noch weitere Angebote im Gesundheitsbereich. Das Land Rheinland-Pfalz unterhält einen Feuerwehrentschädigungsfonds, der in Fällen greift, in denen die Unfallkasse nicht zahlt. Zudem unterhält das Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz Angebote im Bereich der Psychosozialen Notfallversorgung. Der Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz betreibt zudem eine Beratungsstelle für Einsatzkräfte, wo Feuerwehrangehörige anonym Unterstützung im Umgang mit belastenden Situationen erhalten können (Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz 2024d). Darüber hinaus beinhalten die vom Verband vermittelten Bonusprogramme auch gesundheitliche Vorteile, wie zum Beispiel Vergünstigungen bei Leistungen der Krankenkassen, beim Kauf von Brillen oder beim Eintritt in Gesundheitseinrichtungen (Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz 2024e). Die Unfallkasse Rheinland-Pfalz fördert zudem die Gesundheit von Einsatzkräften durch die Vergabe eines Präventionspreises, der herausragende Fitness im Feuerwehrdienst honoriert (Unfallkasse Rheinland-Pfalz 2024c). Darüber hinaus bezuschusst sie die Impfkosten für aktive Feuerwehrangehörige.

Vernetzung

Ein zentraler Aspekt zur Förderung des Feuerwehr-Ehrenamts auf Landesebene ist die Vernetzung aller relevanten Akteure im Feuerwehrwesen. Das Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz und der Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz setzen sich beispielsweise aktiv für die Förderung guter Beziehungen zwischen Arbeitgebenden und Freiwilligen Feuerwehren ein. Ziel ist es, die Freistellung von Feuerwehrangehörigen für Einsätze zu erleichtern und somit die landesweite Tagesalarmsicherheit zu erhöhen. Arbeitgebende, die ihre Beschäftigten in ihrem Engagement für die Freiwillige Feuerwehr unterstützen, werden durch den Landesfeuerwehrverband in Kooperation mit dem deutschen Feuerwehrverband als „Partner der Feuerwehr“ gewürdigt (Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz 2024j).

Ein weiteres Vernetzungsprojekt ist die Initiative „Redfarmer“, im Rahmen derer Landwirtinnen und Landwirte in Rheinland-Pfalz in die Brandbekämpfung eingebunden werden, um in ländlichen Gebieten eine schnelle und effektive Brandbekämpfung sicherzustellen (Redfarmer 2024). Zudem gibt es Kooperationen zwischen dem Landesfeuerwehrverband und der Handwerkskammer Pfalz, in deren Rahmen junge Erwachsene in den Feuerwehren durch Berufspraktika sowie durch Workshops in den Berufsbildungszentren der Handwerkskammer gezielt im handwerklich-technischen Bereich geschult werden. Dieses zusätzliche Wissen können sie dann in die Arbeit der Wehren einbringen (NR-Kurier 2014).

Langfristige Bindung von Feuerwehrangehörigen im Alter

Auch die langfristige Bindung von Feuerwehrangehörigen wird auf Landesebene verfolgt. Mit der Richtlinie für die Alterskameradschaft in den Feuerwehren fördert der Landesfeuerwehrverband beispielsweise Alterskameradschaften, die es ehemaligen aktiven Feuerwehrleuten ermöglicht, weiterhin Teil der Feuerwehrgemeinschaft zu bleiben (Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz 2024g).

5.2.2 Maßnahmen zur Gewinnung neuer Feuerwehrangehöriger

Auch auf überregionaler Ebene ist die Sicherstellung einer ausreichenden Zahl an Einsatzkräften von zentraler Bedeutung für die Aufrechterhaltung eines funktionierenden Feuerwehrwesens. Neben allgemeinen Maßnahmen zur Förderung des Feuerwehr-Ehrenamts werden auf Landesebene somit auch Ansätze zur Gewinnung neuer Feuerwehrangehöriger verfolgt. Das Land und der Landesfeuerwehrverband sind hier zwei wichtige Akteure. Das Land fördert den Landesfeuerwehrverband für seine Arbeit im Bereich Ehrenamtsförderung mit einer institutionellen Förderung in Höhe von 424.500 Euro im Jahr 2025 und 450.000 Euro im Jahr 2026 sowie mit der vollständigen Finanzierung der Stelle eines Nachwuchskoordinators (circa 66.000 Euro im Jahr).

Nachwuchsarbeit

Ein zentraler Pfeiler der Nachwuchsgewinnung ist die Implementierung einer Koordinationsstelle für Nachwuchsarbeit innerhalb des Landesfeuerwehrverbandes. Die Stelle hat das Ziel, den Freiwilligen Feuerwehren vor Ort flexibel einsetzbare Instrumente zur Mitgliedergewinnung bereitzustellen. Ein eigens entwickelter „Werkzeugkasten“ enthält diverse Module zur Ansprache und Integration neuer Feuerwehrangehöriger, die gezielt auf die individuellen Bedürfnisse der jeweiligen Freiwilligen Feuerwehr abgestimmt werden können. Die Stelle wird durch das Land Rheinland-Pfalz finanziert (Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz 2024f).¹¹

Zusätzlich gibt es in Rheinland-Pfalz die Möglichkeit zur Absolvierung eines Freiwilligen Sozialen Jahres bei der Feuerwehr. Dadurch bekommen Jugendliche die Chance, wertvolle Erfahrungen in einem sozialen Bereich zu sammeln und gleichzeitig die Arbeit der Feuerwehr kennenzulernen. Der Landesfeuerwehrverband fungiert hierbei als Träger des Freiwilligen Sozialen Jahres und koordiniert die Einsatzstellen.

Öffentlichkeitsarbeit

Wie bei den Kommunen wird auch auf Landesebene die Gewinnung neuer Feuerwehrangehöriger durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit unterstützt. Dazu werden verschiedene Medien eingesetzt, darunter das Brand- und Katastrophenschutz-Portal (BKS-Portal), das Fachmagazin „BKS-Report“, das über aktuelle Themen im Brand- und Katastrophenschutz informiert, die Radiosendung „Radio Morgenwelle“, die wöchentlich feuerwehrspezifische Inhalte thematisiert, sowie diverse Imagefilme, die die Bedeutung der Freiwilligen Feuerwehren hervorheben (Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz 2024h).

Ein wesentlicher Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit sind Kampagnen des Landes Rheinland-Pfalz und des Landesfeuerwehrverbands, mit denen aktiv für das Ehrenamt in der Feuerwehr geworben wird. Diese Kampagnen stellen unter anderem Materialien und Angebote bereit, die den Einstieg in den Feuerwehrdienst erleichtern sollen. Dabei greifen sie unterschiedliche gesamtgesellschaftliche Herausforderungen und Entwicklungen auf, etwa die Förderung einer ausgewogeneren Geschlechterverteilung in den Feuerwehren, die Öffnung für Menschen mit vielfältigen Lebensentwürfen sowie die Prävention von Extremismus und die Auseinandersetzung mit Rassismus (Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz 2024i).

Tabelle 2: Übersicht der Maßnahmen landesweit agierender Körperschaften

Akteur	Dimension	Bereich	Konkretisierung/Beispiele
<i>Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz</i>	Anerkennung und Wertschätzung	Dank und Ehrungen bei Dienstjubiläen, Ehrungen für besondere Verdienste	• Verleihung von Feuerwehr-Ehrenabzeichen als Anerkennung für herausragende Verdienste und langjähriges Engagement im Feuerwehrdienst
	Aus- und Weiterbildung	Akademie des Landesamtes für Brand- und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz	• Finanzierung von Personal und Ausstattung sowie des laufenden Betriebs
	Maßnahmen zur Gewinnung neuer Mitglieder	Ehrenamtskoordination	• Finanzierung einer Stelle im Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz (60.000 Euro), die sich ausschließlich mit der Koordination und Unterstützung des Ehrenamts beschäftigt

¹¹ Auch der Deutsche Feuerwehrverband engagierte sich in Rheinland-Pfalz aktiv für die Gewinnung neuer Mitglieder, insbesondere von Menschen mit Migrationsbiografie. Zu den entsprechenden Initiativen gehörte zum Beispiel „Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr! Für ein offenes Miteinander“ (2011–2013), ein Projekt, das sich in zwei Teile gliederte: die interkulturelle Öffnung und den interkulturellen Dialog (Deutscher Feuerwehrverband 2013). Darüber hinaus ist das Projekt „MENSCH Feuerwehr“ (Deutscher Feuerwehrverband 2024b) erwähnenswert, das im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ von 2017 bis 2019 die Vielfalt innerhalb der Feuerwehren thematisierte (Kastein et al. 2021).

	Finanzierung	Institutionelle Förderung des Landesfeuerwehrverbandes Rheinland-Pfalz	<ul style="list-style-type: none"> • Freie Mittelzuwendungen für den Landesfeuerwehrverbandes Rheinland-Pfalz in Höhe von 424.000 Euro (2025) und 450.000 Euro (2026) für weitere Maßnahmen zur Ehrenamtsförderung.
<i>Akademie des Landesamtes für Brand- und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz</i>	Aus- und Weiterbildung	Qualifizierung von Feuerwehrangehörigen	<ul style="list-style-type: none"> • Umfangreiches Aus- und Weiterbildungsangebot in Bereichen wie Atemschutz und Brandbekämpfung, Führungsausbildung für die Feuerwehr, Gefahrstoffe und Strahlenschutz
	Gesundheit	Psychosoziale Unterstützung	<ul style="list-style-type: none"> • Beratungs- und Koordinierungsstelle "Psychosoziale Notfallversorgung"
<i>Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz</i>	Anerkennung und Wertschätzung	Dank und Ehrungen bei Dienstjubiläen, Ehrungen für besondere Verdienste	<ul style="list-style-type: none"> • Ehrennadel des Landesfeuerwehrverbandes, Ehrennadel für Feuerwehrmusik, Floriansnadel
		Vergünstigungen für Feuerwehrangehörige	<ul style="list-style-type: none"> • Zum Beispiel vergünstigter Zugang zu Museen, Theater, Kinos, Unterkünften
	Aus- und Weiterbildung	Eigene Schulungen	<ul style="list-style-type: none"> • Betreibung eines Bildungszentrums mit verschiedenen Seminaren zu Themen wie Recht, Führung und Kommunikation
		Bereitstellung von Informationen zum Feuerwehrwesen	<ul style="list-style-type: none"> • Fachmagazin Brand- und Katastrophenschutz Report
	Gesundheit	Psychosoziale Unterstützung	<ul style="list-style-type: none"> • Hilfe für Einsatzkräfte bei Belastungen im Feuerwehrdienst
		Vergünstigungen für Feuerwehrangehörige	<ul style="list-style-type: none"> • Zum Beispiel vergünstigte Angebote für Leistungen der Krankenkassen, den Kauf von Brillen
	Vernetzung	Landwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> • „Redfarmer“: Einbindung von Landwirten bei der Brandbekämpfung
		Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> • Partner der Feuerwehr: Auszeichnung für Betriebe, die sich besonders für die Feuerwehr engagieren und ihre Mitarbeiter im Ehrenamt unterstützen
	Maßnahmen zur Gewinnung neuer Mitglieder	Freiwilliges Soziales Jahr	<ul style="list-style-type: none"> • Bewerbung des Freiwilligen Sozialen Jahres in der Feuerwehr • Vermittlung und Beratung von Freiwilligen
		Ehrenamtskoordination	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung unterschiedlicher Module zur Mitgliedergewinnung
		Richtlinien	<ul style="list-style-type: none"> • Empfehlung für die Alterskameradschaft in den Feuerwehren zu Bindung von Engagierter nach Erreichung der Altersobergrenze
		Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Kampagnen zur Gewinnung neuer Feuerwehrangehöriger, einschließlich Materialien und Unterstützungsangebote • Bereitstellung von Informationen zur Prävention von Extremismus in der Feuerwehr gemeinsam mit der Stiftung gegen Rassismus • Heimat-Menschen-Vielfalt: Kampagne zur Integration und Förderung des Gemeinschaftsgefühls in der Feuerwehr • Radio Morgenwelle: Musik und Feuerwehr Infos direkt aus Rheinland-Pfalz

Unfallkasse Rheinland-Pfalz	Gesundheit	Gesundheitsför- derung	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung aller möglichen Unterstützungs- maßnahmen für Feuerwehrangehörige im Falle eines Unfalls • Fördern der Fitness von Feuerwehrangehörigen durch die Verleihung des Präventionspreises und der Bewerbung des Feuerwehr-Fitnessabzei- chens • Digitale Sport- und Bewegungsangebote (zum Beispiel Feuerwehr-Trainingstool)
		Vergünstigun- gen für Feuer- wehrangehörige	<ul style="list-style-type: none"> • Bezuschussung von Impfkosten für aktive Feuer- wehrangehörige
	Maßnahmen zur Gewinnung neuer Mitglieder	Richtlinien	<ul style="list-style-type: none"> • Richtlinie für die Alterskameradschaft in den Feuerwehren zu Bindung von Engagierter nach Er- reichung der Altersobergrenze
Leitstelle Ehren- amt und Bürger- beteiligung in der Staatskanzlei Rheinland-Pfalz	Anerkennung und Wertschätzung	Ehrenamtskarte	<ul style="list-style-type: none"> • Landesweite Vergünstigungen für kulturelle, sportliche und freizeitbezogene Angebote des Landes, teilnehmender Kommunen sowie priva- ter Partnerinnen und Partner
Kommunale Spit- zenverbände Rheinland-Pfalz	Aus- und Weiterbildung	Öffentlichkeits- arbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Berichterstattung zur Ausbildungsinitiative für Feuerwehrführungskräfte
	Vernetzung	Kooperationen	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitskreis Feuerwehren

Quelle: Eigene Darstellung

5.3 Förderung des Feuerwehr-Ehrenamts im Ländervergleich

In diesem Kapitel werden die zuvor dargestellten Maßnahmen zur Stärkung des Feuerwehr-Ehrenamts von landesweit agierenden Körperschaften in Rheinland-Pfalz mit denen vergleichbarer Akteure in den Bundesländern Hessen, Baden-Württemberg und Niedersachsen verglichen. Die Auswahl der Bundesländer erfolgte aufgrund der zu Rheinland-Pfalz vergleichbaren sozialräumlichen Struktur, wodurch vergleichbare Herausforderungen für die Freiwilligen Feuerwehren entstehen.

5.3.1 Anerkennung und Wertschätzung

In allen vier Bundesländern spielt die Anerkennung und Wertschätzung von Feuerwehrangehörigen eine zentrale Rolle. Die jeweiligen Landesregierungen verleihen Ehrenzeichen und Medaillen, um langjährige und besondere Verdienste im Feuerwehrwesen zu würdigen. In Hessen gibt es darüber hinaus spezielle Ehrungen für bestimmte Errungenschaften. Hier wird beispielsweise durch das Ministerium des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz die „Feuerwehr des Monats“ ausgezeichnet, um besondere Leistungen bei der Gewinnung von Engagierten zu ehren (Hessisches Ministerium des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz 2024a). Der Landesfeuerwehrverband Hessen vergibt gemeinsam mit der Sparda-Bank zudem den hessischen Feuerwehrpreis für innovative Mitgliedergewinnung (Sparda-Bank Hessen 2024).

Die untersuchten Bundesländer bieten zudem spezielle Prämien und Vergünstigungen für Feuerwehrangehörige an, wie etwa Rabatte auf Kfz-Versicherungen in Hessen, ermäßigte Tickets für das Legoland und dem Cannstatter Wasen in Baden-Württemberg sowie günstige Mobilfunkkonditionen in Niedersachsen (Landesfeuerwehrverband Baden-Württemberg 2024a; Landesfeuerwehrverband Hessen 2024a, Landesfeuerwehrverband Niedersachsen 2024a). In Niedersachsen und Baden-Württemberg gibt es zudem Feuerwehrerkohlungsunterkünfte, in denen Feuerwehrangehörige ihren Urlaub verbringen können (Landesfeuerwehrverband Baden-Württemberg 2024b; Landesfeuerwehrverband Niedersachsen 2024a).

5.3.2 Aus- und Weiterbildung

Alle vier Bundesländer verfügen über Landesfeuerwehrschulen, die umfassende Aus- und Weiterbildungsprogramme für Feuerwehrangehörige anbieten. Diese Programme beinhalten sowohl theoretische als auch praktische Schulungen. Alle untersuchten Landesfeuerwehrverbände engagieren sich zudem in der Brandschutzerziehung, indem sie Materialien zur Verfügung stellen oder Aufklärungsarbeit in Schulen betreiben.

Wie in Rheinland-Pfalz bietet der Landesfeuerwehrverband in Hessen Schulungen zu nicht-technischen Themen an. Feuerwehrangehörige können sich hier beispielsweise zu Konfliktberaterinnen und -beratern ausbilden lassen (Landesfeuerwehrverband Hessen 2024b). Darüber hinaus werden in Hessen, ähnlich zu Rheinland-Pfalz, Feuerwehrangehörige über rechtliche Fragestellungen aufgeklärt, beispielsweise im Rahmen des Rechtsseminars des hessischen Städtetags (Hessischer Städtetag 2024).

In Baden-Württemberg zeichnet sich der Landesfeuerwehrverband durch ein eigenes Archiv an Feuerwehrliteratur für Feuerwehrangehörige aus (Landesfeuerwehrverband Baden-Württemberg 2024c). Der Landesfeuerwehrverband in Niedersachsen bietet seinen Feuerwehrangehörigen Fahrsicherheitstrainings an (Landesfeuerwehrverband Niedersachsen 2024b).

5.3.3 Gesundheit

Alle vier Bundesländer legen großen Wert auf die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Feuerwehrangehörigen. So gibt es in jedem der untersuchten Bundesländer Programme, die gezielt die Gesundheitsförderung der Feuerwehrangehörigen unterstützen. Ähnlich wie in Rheinland-Pfalz gibt es in Hessen beispielsweise eine Telefonhotline für die psychosoziale Notfallversorgung von Feuerwehrangehörigen (Landesfeuerwehrverband Hessen 2024c). In Niedersachsen fördert der Landesfeuerwehrverband die physische Gesundheit der Feuerwehrangehörigen mit organisierten Fahrradtouren im Rahmen des Projekts „Feuerwehr bewegt“ (Landesfeuerwehrverband Niedersachsen 2024c), und in Baden-Württemberg finden Sportveranstaltungen wie der Feuerwehr-Duathlon statt (Landesfeuerwehrverband Baden-Württemberg 2024d).

5.3.4 Vernetzung

Im Bereich der Vernetzung sind neben Rheinland-Pfalz insbesondere im Bundesland Hessen mehrere Akteure auf Landesebene aktiv. Das Hessische Ministerium des Innern, für Sicherheit und Heimat hat beispielsweise gemeinsam mit den kommunalen Spitzenverbänden die Kampagne „Blaulicht trifft Wirtschaft“ ins Leben gerufen, welche Arbeitgeber über die Freistellung ihrer Angestellten für Einsätze informiert und sie bei der Regelung der Lohn- und Gehaltsfortzahlung unterstützt (Hessisches Ministerium des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz 2024b).

Darüber hinaus gibt es in Hessen wie in Rheinland-Pfalz eine Auszeichnung für besonders feuerwehrfreundliche Arbeitgeber: den „Arbeitgeber-Award“ (Hessisches Ministerium des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz 2024c). Die Unfallkasse Hessen ist ebenfalls im Bereich der Vernetzung aktiv, indem sie regelmäßig Erfahrungsaustausche zwischen Kreisbrandinspektoren, Feuerwehrleitungen und Brandschutzaufsichten organisiert (Unfallkasse Hessen 2024). Der Landesfeuerwehrverband Hessen setzt sich mit seiner Kampagne „1+1=2 – Eine starke Verbindung“ zudem für eine bessere Zusammenarbeit der Brand- und Katastrophenschutzorganisationen ein (Landesfeuerwehrverband Hessen 2024d).

In den anderen beiden Bundesländern sind die Vernetzungsaktivitäten etwas schwächer ausgeprägt. In Niedersachsen hat der Landesfeuerwehrverband aber einen Beirat für die Feuerwehr ins Leben gerufen, vergleichbar mit dem Landesbeirat für Brand- und Katastrophenschutz in Rheinland-Pfalz (Landesfeuerwehrverband Niedersachsen 2024d).

5.3.5 Gewinnung neuer Feuerwehrangehöriger

In allen untersuchten Bundesländern ergreifen verschiedene Akteure auf Landesebene Maßnahmen zur Gewinnung neuer Feuerwehrangehöriger. Diese umfassen meist öffentlichkeitswirksame Kampagnen zur Mitgliedergewinnung. In Hessen zielt beispielsweise die Kampagne des Landesfeuerwehrverbands „Investition in die Zukunft“ insbesondere auf die Gewinnung junge Menschen für die Jugendfeuerwehr ab und setzt

hierbei Werbemaßnahmen in zeitgemäßen Jugendmedien. Gemeinsam mit dem Land Hessen hat der Landesfeuerwehrverband Hessen zudem die Imagekampagne „Alle brauchen Dich“ ins Leben gerufen, die Informationen und Materialien für Freiwilligen Feuerwehren in Hessen zur Mitgliedergewinnung bereitstellt (Landesfeuerwehrverband Hessen 2024d).

In Niedersachsen bietet das Onlineportal „Feuerwehr – mach mit“ Interessierten die Möglichkeit, sich über die Freiwillige Feuerwehr und eine mögliche Mitgliedschaft zu informieren, begleitet von einer Imagekampagne des Ministeriums zur Sicherstellung des Brandschutzes (Niedersächsisches Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz 2024).

In Baden-Württemberg hat der Landesfeuerwehrverband in Kooperation mit einer Mediengesellschaft einen Rahmenvertrag abgeschlossen, der es den Feuerwehren sowie den Kreis- und Stadtfeuerwehrverbänden ermöglicht, zu günstigen Konditionen einen eigenen Medienraum für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit einzurichten, um auf diesem Wege neue Feuerwehrangehörige zu gewinnen (Landesfeuerwehrverband Baden-Württemberg 2024a).

Neben Rheinland-Pfalz widmen sich zudem auch Akteure in Hessen und Niedersachsen dem Thema Integration: In Hessen im Rahmen der Integrationskampagne „Feuerwehr für alle“ (Landesfeuerwehrverband Hessen 2024e), in Niedersachsen im Rahmen der Kampagne „Vielfalt ist unsere Stärke – Deine Feuerwehr!“ (Landesfeuerwehrverband Niedersachsen 2024f).

Ergänzend bieten alle untersuchten Bundesländer die Möglichkeit, ein Freiwilliges Soziales Jahr bei der Feuerwehr zu absolvieren. Über eine eigne Stelle innerhalb des Landesfeuerwehrverbandes für die Nachwuchskoordination verfügt wiederum nur Rheinland-Pfalz.

5.3.6 Voneinander lernen

Der Ländervergleich verdeutlicht, dass die Bundesländer weitgehend ähnliche Maßnahmen und Strategien zur Förderung des Feuerwehr-Ehrenamts verfolgen. Zwar variieren die Anzahl und Intensität der Maßnahmen je nach Bundesland und Bereich, jedoch scheinen alle untersuchten Bundesländer auf die Herausforderungen der Freiwilligen Feuerwehren einzugehen, indem sie Maßnahmen der Anerkennung und Wertschätzung, der Aus- und Weiterbildung, der Gesundheitsvorsorge, der Vernetzung sowie der Mitgliedergewinnung durchführen.

Trotz dieser Gemeinsamkeiten gibt es dennoch Lernpotenziale, etwa durch erfolgreiche Projekte anderer Bundesländer, die auf den eigenen Feuerwehrkontext übertragen werden können. Ein Beispiel hierfür ist das Projekt „Redfarmer“ in Rheinland-Pfalz. Die ursprüngliche Projektidee stammt aus einem Landkreis in Bayern und wurde erfolgreich in den rheinland-pfälzischen Kontext übertragen.

6. BESTEHENDE DATENLAGE ZUM EHRENAMT IN FREIWILLIGEN FEUERWEHREN

In diesem Kapitel wird die bestehende empirische Datenlage zum Engagement in Freiwilligen Feuerwehren auf Bundes- und Landesebene dargestellt. Dies dient als Grundlage für die spätere eigene Untersuchung (siehe Kapitel 8). Im Fokus stehen die Entwicklung der Mitgliederzahlen, soziodemografische Merkmale der Feuerwehrangehörigen sowie zentrale Motive und Beweggründe für ein Engagement. Die Auswertungen basieren auf Verbandsstatistiken, bestehenden Studien sowie eigenen Analysen des Deutschen Freiwilligensurveys 2019 (Simonson et al. 2022).

6.1 Mitgliederentwicklung

Laut Deutschem Feuerwehrverband gibt es in Deutschland mehr als eine Millionen Feuerwehrangehörige in Freiwilligen Feuerwehren (Deutscher Feuerwehrverband 2025).¹² Diese sind fast ausschließlich ehrenamtlich tätig, für ihre feuerwehrtechnische Ausbildung und Einsätze also keine reguläre Vergütung erhalten.¹³

Zwischen 2000 und 2017 ist die Anzahl der Feuerwehrangehörigen in Deutschland von 1.069.765 auf 997.604 gesunken. Das entspricht einem Rückgang von 7 Prozent. Erst seit 2018 ist wieder ein leichter Zuwachs an Feuerwehrangehörigen zu verzeichnen, was unter anderem auf einen starken Mitgliederzuwachs in den Jugendfeuerwehren zurückzuführen ist. Trotzdem hatten Freiwilligen Feuerwehren im Jahr 2022 mit 1.014.953 Feuerwehrangehörigen noch etwa 55.000 Feuerwehrangehörige weniger als im Jahr 2000 (Deutscher Feuerwehrverband 2025). In Rheinland-Pfalz haben die Freiwilligen Feuerwehren rund 56.400 Feuerwehrangehörige.¹⁴ Zusätzlich gehören rund 6.250 Personen den Alters- und Ehrenabteilungen und etwa 880 Personen den musiktreibenden Einheiten an (Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz 2025a).

6.1.1 Alter der Engagierten

Das gesetzliche Eintrittsalter für den aktiven Dienst in der Freiwilligen Feuerwehr variiert in Deutschland je nach Bundesland. Während in Rheinland-Pfalz das Eintrittsalter bei 16 Jahren liegt, kann es in anderen Bundesländern auch bei 17 Jahren (zum Beispiel in Baden-Württemberg und Hessen) oder 18 Jahren (zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt) liegen. In einigen Regionen, wie zum Beispiel in Berlin und Bayern, wird alternativ eine abgeschlossene Schul- oder Berufsausbildung als Voraussetzung gefordert. Auch die Altersgrenze für den aktiven Einsatzdienst variiert je nach Bundesland und liegt zwischen 60 und 67 Jahren (Deutscher Feuerwehrverband 2017). In Rheinland-Pfalz liegt die Altersobergrenze bei 67 Jahren.

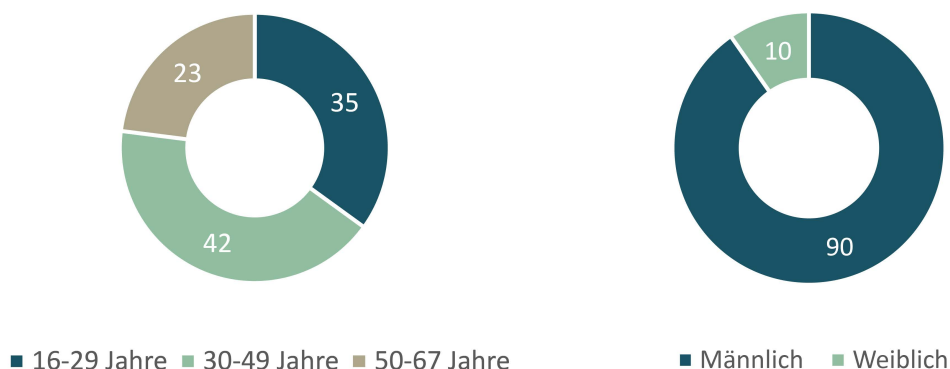
Unabhängig vom genauen Eintritts- und Ausscheidealter zeichnen sich die Freiwilligen Feuerwehren im Vergleich zu anderen Bereichen des bürgerschaftlichen Engagements durch eine besonders junge Mitgliedschaft aus. Laut Freiwilligensurvey 2019 beträgt das Durchschnittsalter der Engagierten im Bevölkerungsschutz rund 40 Jahre, während es außerhalb des Bevölkerungsschutzes bei rund 50 Jahren liegt. Auch in Rheinland-Pfalz sind die Freiwilligen Feuerwehren durch eine hohe Anzahl junger Feuerwehrangehörige geprägt. Laut Feuerwehrjahresstatistik sind 35 Prozent der Feuerwehrangehörigen zwischen 16 und 29 Jahre alt, 42 Prozent zwischen 30 und 49 Jahren und 23 Prozent zwischen 50 und 67 Jahren (siehe Abbildung 4) (Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz 2025a).

¹² Exklusive Mitglieder der Jugendfeuerwehren.

¹³ Hauptamtlich Beschäftigte machen nur einen geringen Teil der Feuerwehrangehörigen aus. Je nach Bundesland beträgt ihr Anteil bis zu 5 Prozent (Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen 2021). In Rheinland-Pfalz liegt der Anteil hauptamtlich Beschäftigter bei weniger als 1 Prozent (Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz 2024). Hier übernehmen ehrenamtliche Feuerwehrangehörige somit besonders häufig Aufgaben, die anderswo von hauptamtlichen Kräften erledigt würden.

¹⁴ Exklusive Mitglieder der Jugendfeuerwehren.

Abbildung 4: Alter und Geschlecht der Mitglieder in den Freiwilligen Feuerwehren in Rheinland-Pfalz
Angaben in Prozent.



Quelle: Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz 2025a

6.1.2 Geschlechterverteilung

Freiwillige Feuerwehren sind stark männerdominiert, auch wenn der Frauenanteil in den letzten Jahrzehnten gestiegen ist. Während im Jahr 2000 bundesweit lediglich knapp 6 Prozent der Feuerwehrangehörigen Frauen waren, betrug der Anteil 2022 bereits 11 Prozent (Deutscher Feuerwehrverband 2025). Dieser Anstieg ist mutmaßlich das Ergebnis gezielter Maßnahmen, die seit den 2000er Jahren in Feuerwehren und Verbänden im deutschsprachigen Raum durchgeführt wurden, um die „Zielgruppe Frauen“ aktiv zu umwerben (Horwath et al. 2021). Dazu zählen unter anderem das vom Deutschen Feuerwehrverband initiierte Projekt „Mädchen und Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr“ sowie die Werbekampagne „Frauen am Zug“, die zwischen 2005 und 2008 stattfanden (Deutscher Feuerwehrverband 2024a). Deutlich mehr Frauen gibt es in den Jugendfeuerwehren, wo 2022 etwa 31 Prozent der Feuerwehrangehörigen weiblich waren (Deutscher Feuerwehrverband 2025).

Wie in bundesweiter Betrachtung ist auch in Rheinland-Pfalz der Großteil der Feuerwehrangehörigen in Freiwilligen Feuerwehren männlich, wenngleich die Anzahl der Frauen von 2.900 im Jahr 2017 auf etwa 5.300 im Jahr 2024 angestiegen ist. Damit liegt der Anteil der Frauen in den Freiwilligen Feuerwehren in Rheinland-Pfalz bei knapp 10 Prozent und entspricht in etwa dem Bundesdurchschnitt (Abbildung 4).

Der niedrige Frauenanteil ist eine wesentliche Herausforderung für Feuerwehren und deutet auf weiterhin bestehende geschlechtsspezifische Stereotype hin. So wird die Feuerwehr oft als männliche Sphäre betrachtet, die durch die Überzahl männlicher Feuerwehrangehöriger, die homosoziale Zusammensetzung der Einheiten und ideologische Vorurteile aufrechterhalten wird (Horwath 2013). Hierdurch werden die Möglichkeit und die Attraktivität für Frauen eingeschränkt, sich in der Freiwilligen Feuerwehr zu engagieren. In einer Freiwilligen Feuerwehr in Österreich lehnten beispielsweise Feuerwehrangehörige die offizielle Aufnahme von Frauen in ihre Freiwillige Feuerwehr ab, obwohl dies rechtlich nicht zulässig ist. Frauen hatten in diesem Kontext oft nur inoffizielle Mitgliedschaften. Darüber hinaus wurden Frauen, die bereits in der Feuerwehr tätig waren, diskriminiert, indem sie bei einem vollen Mannschaftsstand oder ausreichender Verfügbarkeit von Männern nicht zu Einsätzen mitgenommen wurden (Horwath 2013).

6.1.3 Menschen mit Migrationsbiografie

Auch Menschen mit Migrationsbiografie sind bislang in der Freiwilligen Feuerwehr noch unterrepräsentiert. Laut Freiwilligensurvey 2019 haben lediglich 11 Prozent der Engagierten im Bevölkerungsschutz eine Migrationsbiografie. Dabei nimmt der Anteil von Menschen mit Migrationsbiografie in der Bevölkerung insgesamt zu und betrug im Jahr 2023 knapp 30 Prozent (Destatis 2024).

In der Feuerwehrjahresstatistik in Rheinland-Pfalz wird der Anteil der Engagierten mit Migrationsbiografie nicht erfasst. Feuerwehrangehörige ohne deutsche oder mit doppelter Staatsbürgerschaft machen mit rund

300 Personen jedoch weniger als 1 Prozent der Gesamtmitglieder aus (Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz 2025a).

Die geringe Zahl an Menschen mit Migrationsbiografie kann, ähnlich wie bei den Frauen, in Teilen auf die homogene Zusammensetzung der Einheiten oder auch ideologische Vorurteile zurückgeführt werden. Kastein et al. (2021) kommen in ihrer Studie zu einem Schluss, dass fehlendes Wissen, mangelnde Sensibilität, eine geringe kulturelle Kompetenz sowie eine starre, hierarchische Kultur die Integration erschweren oder verhindern. Menschen mit Einwanderungsgeschichte sehen sich zudem oft mit Sprachbarrieren und einer unsicheren Bleibeperspektive konfrontiert, was ein Engagement in der Feuerwehr erschweren kann. Die geringe Diversität innerhalb der Freiwilligen Feuerwehren stellt diese vor die Herausforderung, sich für neue Mitgliedergruppen attraktiv zu machen, um dadurch neue Feuerwehrangehörige zu gewinnen.

6.2 Engagementmotive und Zugangswege

6.2.1 Motive für ein Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr

Menschen engagieren sich aus einer Vielzahl unterschiedlicher Motive. Viele Engagierte möchten anderen helfen und einen Beitrag zum Gemeinwohl leisten – dieses Motiv wird im Deutschen Freiwilligensurvey von mehr als 90 Prozent der im Bevölkerungsschutz Engagierten genannt (Simonson et al. 2022). Ebenso wichtig ist das soziale Miteinander. Der Wunsch, Teil eines Teams zu sein, das gemeinsam Herausforderungen meistert, sowie der Aufbau sozialer Kontakte und das Erleben von Gemeinschaft zählen für viele zu den zentralen Beweggründen. Auch die Anerkennung durch das Umfeld und das Bewusstsein, etwas Sinnvolles zu tun, werden als motivierend erlebt.

Darüber hinaus spielt die persönliche Entwicklung eine wichtige Rolle. Rund 70 Prozent der Engagierten im Bevölkerungsschutz sehen den Erwerb von Qualifikationen und die Möglichkeit zur Weiterentwicklung als wichtigen Anreiz. Finanzielle Beweggründe spielen hingegen seltener eine Rolle: Nur etwa 5 Prozent engagieren sich, um etwas dazuzuverdienen. Die Motive im Bevölkerungsschutz sind damit vielfältig, sie verbinden Gemeinwohlorientierung mit Gemeinschaftserleben und individueller Weiterentwicklung (Simonson et al. 2022).

6.2.2 Zugangswege

In der Literatur wird zwischen drei klassischen Wegen in die Freiwilligen Feuerwehr unterschieden: über die Jugendfeuerwehr, über familiäre Bindungen und über Freunde oder Bekannte (Wetterer & Poppenhusen 2007; Horwath 2013). In Deutschland gibt es rund 24.000 Jugendfeuerwehren mit mehr als 330.000 Jugendfeuerwehrangehörigen (Deutscher Feuerwehrverband 2025). Viele Jugendliche treten nach ihrer Zeit in der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung der Freiwilligen Feuerwehr ein und bringen somit ihre gesammelten Erfahrungen in die Praxis ein. Ist man nicht bereits in der Jugendfeuerwehr aktiv, ist für den Eintritt in die Freiwillige Feuerwehr vor allem der persönliche Kontakt zu Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehren und Jugendfeuerwehren entscheidend. Dies können Freunde oder Bekannte sein, oftmals aber auch Familienmitglieder, häufig der Vater oder andere männliche Verwandte (Horwath 2013).

6.3 Engagementverhalten

6.3.1 Zeitliche Ausgestaltung des Engagements

Der Deutsche Freiwilligensurvey zeigt, dass Bürgerinnen und Bürger zunehmend weniger bereit oder in der Lage sind, viel Zeit in ihr Engagement zu investieren. Zwischen 1999 und 2019 ist der Anteil aller Engagierten, die mehr als sechs Stunden pro Woche für ihr Engagement aufwenden, gesunken (von 23 auf 17 Prozent). Währenddessen ist der Anteil derjenigen, die nur bis zu zwei Stunden pro Woche investieren, gestiegen (von 51 auf 60 Prozent) (Simonson et al. 2022). In Rheinland-Pfalz bringen rund 63 Prozent aller Engagierten maximal zwei Stunden pro Woche für ihr Engagement auf. In drei Vierteln der anderen Bundesländer investieren Engagierten tendenziell mehr Zeit pro Woche (Holtmann et al. 2023). Die begrenzte zeitliche Verfügbarkeit

der Engagierten stellt demnach auch in Rheinland-Pfalz eine Herausforderung dar. Dies betrifft gerade den besonders zeitintensiven Bereich der Feuerwehren. Allein die Grundausbildung in Rheinland-Pfalz dauert zwischen 70 und 80 Stunden und setzt eine Mitgliedschaft in der Freiwilligen Feuerwehr voraus (Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz 2021).

Einhergehend mit der geringeren zeitlichen Verfügbarkeit sind junge Menschen auch immer seltener bereit, Führungspositionen im Ehrenamt zu übernehmen. Dieses Problem betrifft alle Organisationen, die auf ehrenamtliches Engagement angewiesen sind. So gaben im ZiviZ-Survey 2017 46 Prozent der zivilgesellschaftlichen Organisationen in Deutschland an, dass sie nicht ausreichend engagierte Personen für ehrenamtliche Leitungspositionen finden können. Im ZiviZ-Survey 2023 lag dieser Anteil bereits bei 53 Prozent (Schubert et al. 2023). Auch die Freiwilligen Feuerwehren werden es daher zukünftig schwieriger haben, ihre Leitungspositionen zu besetzen.

6.3.2 Informalisierung von Engagement

Zudem gewinnt informelles Engagement zunehmend an Bedeutung, während das Engagement in Vereinen und Verbänden zurückgeht (Schubert 2023). Unter informellem Engagement werden freiwillige Tätigkeiten verstanden, die außerhalb fester Strukturen, etwa in selbstorganisierten Gruppen, Nachbarschaftsinitiativen oder Protestbewegungen stattfinden. Anfang der 2000er Jahre engagierte sich etwa jeder zehnte Freiwillige in einem informellen Rahmen, bis 2019 stieg dieser Anteil auf 17 Prozent, was etwa jedem sechsten Engagierten entspricht. Im Gegensatz dazu sank der Anteil derjenigen, die sich in Vereinen und Verbänden engagieren, von 57 auf 52 Prozent und derjenigen in staatlichen und kommunalen Einrichtungen von 10 auf 8 Prozent.

Diese Entwicklung zeigt sich auch in Rheinland-Pfalz und stellt Freiwillige Feuerwehren vor besondere Herausforderungen. Als klar strukturierte und hierarchisch organisierte Einrichtungen des formalen Engagements sind sie auf verbindliche Mitgliedschaften, regelmäßige Beteiligung und langfristige Verlässlichkeit angewiesen. Wenn sich mehr Menschen für flexible, projektbezogene und zeitlich begrenzte Formen des Engagements entscheiden, wird es für die Feuerwehren schwieriger, ausreichend Ehrenamtliche für ein dauerhaftes Engagement zu gewinnen.

6.3.3 Gefahr einer fehlenden Tagesalarmsicherheit

Hemmnisse bei der Mobilisierung von Engagierten können die Verfügbarkeit von freiwilligen Feuerwehrleuten deutlich einschränken. Dies hat direkte Auswirkungen auf die sogenannte Tagesalarmsicherheit. Mehr als 85 Prozent der Freiwilligen Feuerwehren in Deutschland stehen vor allem werktags vor Personalengpässen, wodurch die flächendeckende Einsatzbereitschaft in diesem Zeitraum nicht mehr gewährleistet werden kann. Je nach Bundesland und Ort kann dieser Zustand bis zu 13 Stunden täglich andauern (Wolter 2011). In diesem Kontext sind die Freiwilligen Feuerwehren besonders auf die Unterstützung durch Arbeitgeber angewiesen, die jedoch nicht immer uneingeschränkt erfolgt (Hielscher & Nock 2014). Da die zugrunde liegenden Zahlen aus dem Jahr 2011 stammen, ist es möglich, dass sich die Lage seither etwas verbessert hat, etwa durch die zunehmende Verbreitung von Homeoffice, die es Beschäftigten ermöglicht, tagsüber flexibler auf Alarmierungen zu reagieren. Grundsätzlich bleibt die Gewährleistung einer ausreichenden Tagesalarmsicherheit aber eine Herausforderung.

7. METHODISCHES VORGEHEN DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG

Trotz der bestehenden Datenlage zum Engagement in den Freiwilligen Feuerwehren (siehe Kapitel 6) fehlen in vielen Bereichen vertiefende Informationen zu zentralen Aspekten des Ehrenamts. Dazu zählen unter anderem Erkenntnisse zur konkreten Ausgestaltung des Feuerwehr-Engagements, zur Wahrnehmung der eigenen Feuerwehreinheit, zur Aus- und Weiterbildung sowie zur Anerkennung und Wertschätzung. Auch die Auswirkungen des Ehrenamts auf das familiäre und berufliche Umfeld sind bislang nur unzureichend erfasst. Um ein umfassenderes Lagebild der Freiwilligen Feuerwehren in Rheinland-Pfalz zu gewinnen, wurde im Rahmen dieser Studie daher eine eigene empirische Untersuchung durchgeführt.

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.

7.1 Quantitative Onlinebefragung von ehrenamtlichen Einsatzkräften

Kernbestandteil der vorliegenden Studie sind die Ergebnisse einer im November und 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. Die Befragung richtete sich hierbei ausschließlich an Mitglieder der Einsatzabteilungen. Nicht berücksichtigt wurden hauptamtlich Beschäftigte, Mitglieder der Bambini- und Jugendfeuerwehren, der Alters- und Ehrenabteilungen sowie Angehörige musizierender Einheiten, sofern sie nicht im aktiven Einsatzdienst sind.

Zur Durchführung der Befragung wurde ein Onlinefragebogen gestaltet. Erfasst wurden unter anderem soziodemografische Merkmale der Einsatzkräfte, Angaben zum Umfang und zur Ausgestaltung des Engagements, persönliche Motive für den Eintritt in die Feuerwehr, Einschätzungen zur Qualität von Ausbildung und Qualifizierung, zur erfahrenen Wertschätzung, zur Vereinbarkeit von Ehrenamt, Familie und Beruf und zu Erwartungen an die künftige Entwicklung des Ehrenamts. Die Gestaltung des Fragebogens orientierte sich an früheren Befragungen zum Feuerwehr-Ehrenamt (zum Beispiel in Baden-Württemberg), etablierten Fragebogeninstrumenten der Engagementforschung (zum Beispiel dem Deutschen Freiwilligensurvey) sowie weiteren spezifischen Erkenntnisinteressen des Ministeriums des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz. Im Prozess der Fragebogengestaltung wurden verschiedene Stakeholder (zum Beispiel der Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz und die Unfallkasse Rheinland-Pfalz) konsultiert. Der Fragebogen wurde mit der Befragungssoftware SoSci Survey programmiert und vor der Feldphase auf Verständlichkeit und Funktionalität getestet.

Die Feuerwehrleute wurden auf unterschiedlichen Kanälen auf die Befragung aufmerksam gemacht und zur Teilnahme eingeladen. Da eine direkte Ansprache der Einsatzkräfte nicht möglich war, erfolgte die Einladung zur Teilnahme über die Brand- und Katastrophenschutzinspektorinnen und -inspektoren der Landkreise, die Bürgermeisterinnen und Bürgermeister der Verbandsgemeinden, verbandsfreien Gemeinden und kreisfreien Städte, die Pressestelle des Ministeriums des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz, den Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz sowie die Unfallkasse Rheinland-Pfalz. Ergänzend wurde über Radiowerbung auf die Befragung aufmerksam gemacht. Während der Feldphase wurde der Fragebogenrücklauf auf Ebene der Landkreise geprüft, um Brand- und Katastrophenschutzinspektorinnen aus Landkreisen mit bis dato niedrigen Rücklaufquoten noch einmal darauf hinzuweisen, in ihrem jeweiligen Kreis an die Teilnahme zu erinnern. Die Onlinebefragung wurde im Zeitraum vom 12. November 2024 bis zum 5. Januar 2025 durchgeführt.

Insgesamt haben 15.717 Personen den Fragebogen aufgerufen. Im Rahmen der Analyse wurden jedoch nur beantwortete Fragebogen berücksichtigt und deren Bearbeitungszeit lang genug war, um von einem

verlässlichen Ergebnis ausgehen zu können. Als Schwellenwert für eine zu kurze Bearbeitungsdauer wurden 25 Prozent des Medians festgelegt.¹⁵ Der Median lag bei rund 18 Minuten, sodass alle Fälle mit weniger als 4,5 Minuten Bearbeitungszeit ausgeschlossen wurden. Zusätzlich wurden Datensätze ausgeschlossen, die ein Alter außerhalb der Altersgrenzen für den Einsatzdienst (jünger als 16 Jahre und älter als 66 Jahre) angegeben hatten.

Nach dieser Datenbereinigung lagen insgesamt 12.542 verwertbare Fragebögen vor. Bezogen auf rund 56.400 ehrenamtlichen Einsatzkräfte in Rheinland-Pfalz entspricht dies einer Rücklaufquote von etwa 22 Prozent. Damit liegt der Rücklauf auf einem für freiwillige Onlinebefragungen sehr hohem Niveau. Zum Vergleich: Eine Onlinebefragung von Einsatzkräften in Bayern aus dem Jahr 2022 erreichte eine Rücklaufquote von 10 Prozent (Rosenkranz et al. 2025). Zudem beteiligten sich Einsatzkräfte aus sämtlichen Landkreisen und kreisfreien Städten in Rheinland-Pfalz, wodurch eine breite geografische Abdeckung gewährleistet ist. Pro Landkreis lag der Rücklauf bei mindestens 10 Prozent. Einige Landkreise verzeichneten sogar einen Rücklauf von mehr als 40 Prozent.

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. Durch die Gewichtung wird sichergestellt, dass Altersgruppen, die in der Stichprobe über- oder unterrepräsentiert sind, bei der Analyse in dem Maße berücksichtigt werden, das ihrer tatsächlichen Verteilung in der Grundgesamtheit entspricht. Da die Verteilung der Altersgruppen in der Stichprobe jedoch bereits sehr nahe an der landesweiten Statistik lag, waren nur minimale Gewichtungsanpassungen erforderlich.

7.2 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, indem ein direkter Austausch mit den Beteiligten vor Ort sowie die Einbindung ihrer praktischen Erfahrungen ermöglicht wurden.

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.

Jeder Workshop gliederte sich in die folgenden Phasen: Zunächst wurden den Teilnehmenden ausgewählte Befunde aus der quantitativen Befragung zur Verfügung gestellt, zu denen sie dann bilateral ins Gespräch kommen sollten. Diese Phase diente nicht nur der thematischen Einstimmung, sondern auch dazu, das Gespräch in Gang zu bringen und eine offene Atmosphäre für den weiteren Austausch zu schaffen. Anschließend wurden zentrale Herausforderungen im Bereich der Freiwilligen Feuerwehr identifiziert. Ausgangspunkt war die Leitfrage „Welche Herausforderungen sehen Sie aktuell und perspektivisch in der Freiwilligen Feuerwehr?“, die zunächst in einer offenen Ideenfindungsphase beantwortet wurde. Die identifizierten Dimensionen des Themas wurden anschließend von den Teilnehmenden priorisiert. Im Anschluss analysierten die Teilnehmenden in Gruppenarbeit die Ursachen der priorisierten Themen und entwickelten darauf aufbauend Lösungsvorschläge. Abschließend wurden die Gruppenergebnisse im Plenum vorgestellt, diskutiert, reflektiert und dokumentiert. Auch auf spezifische Befunde aus der quantitativen Befragung, wie etwa den

¹⁵ Der Median ist der Wert in der Mitte einer Verteilung. Ein Median von 18 Minuten bedeutet, dass 50 Prozent der Befragten kürzer und 50 Prozent länger als 18 Minuten gebraucht haben.

Weiterbildungsbedarf oder Formen der Anerkennung von Ehrenamt, wurde in der abschließenden Runde eingegangen.

Die Dokumentation erfolgte mithilfe von Flipcharts und Fotoprotokollen sowie Audioaufnahmen der Diskussionen, zu deren Verwendung die Teilnehmenden vorab eingewilligt hatten. Wiederkehrende Muster und konsensuale Einschätzungen wurden als zentrale Erkenntnisse herausgearbeitet. Einzelmeinungen wurden nicht isoliert übernommen, sondern auf ihre Anschlussfähigkeit zu den Befragungsergebnissen und zu anderen Workshopbeiträgen geprüft. Wenn sie neue Impulse enthielten, die in der quantitativen Befragung nicht sichtbar waren, wurden sie als ergänzende qualitative Hinweise in die Empfehlungen der Studie (siehe Kapitel 9) aufgenommen und entsprechend gekennzeichnet.

7.3 Qualitative Interviews mit Stakeholdern im System Freiwillige Feuerwehr

Darüber hinaus wurden zwischen Juli 2024 und April 2025 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.

Insgesamt wurden Interviews mit 15 Personen geführt. Die Gespräche fanden online statt und dauerten jeweils zwischen 30 und 60 Minuten. Anschließend wurden die Interviews vollständig transkribiert und qualitativ ausgewertet. Die gewonnenen Erkenntnisse ergänzen die Perspektiven aus der Onlinebefragung und den Workshops.

8. 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 Darstellung der Ergebnisse folgt der thematischen Struktur des Onlinefragebogens. Die qualitativen Erkenntnisse aus den Workshops und Interviews werden entsprechend dieser Gliederung an den jeweils passenden Stellen integriert und ergänzen dort die quantitativen Befunde um qualitative Perspektiven.

8.1 Profil der Einsatzkräfte

Zunächst werden die Ergebnisse zum Profil der Einsatzkräfte vorgestellt. Dazu zählen die Alters- und Geschlechtsverteilung, die Migrationsbiografie sowie die aktuelle Lebenssituation der Einsatzkräfte. Darüber hinaus werden ausgewählte Indikatoren differenziert nach Geschlecht, Alter und familiärer Situation betrachtet.

8.1.1 Altersverteilung

Die Altersverteilung der Einsatzkräfte entspricht laut der Onlinebefragung weitgehend der Verteilung in der Feuerwehrjahresstatistik in Rheinland-Pfalz. Rund 31 Prozent der Befragten sind zwischen 16 und 29 Jahre alt, 46 Prozent zwischen 30 und 49 und 22 Prozent zwischen 50 und 66.

Abbildung 5 veranschaulicht die Altersverteilung der Einsatzkräfte, die an der Onlinebefragung teilgenommen haben (blaue Balken), im Vergleich zur Altersverteilung der Gesamtbevölkerung in Rheinland-Pfalz (grüne Linie). So beträgt beispielsweise der Anteil der 18-Jährigen unter den Einsatzkräften 2,6 Prozent, während ihr Anteil an der gleichaltrigen Bevölkerung lediglich 1,4 Prozent ausmacht. Altersgruppen, bei denen die blauen Balken oberhalb der grünen Linie liegen, sind im Vergleich zur Gesamtbevölkerung überrepräsentiert. Sie sind also stärker in den Freiwilligen Feuerwehren vertreten, als es ihrem Bevölkerungsanteil entspricht. Umgekehrt gilt: Liegt ein blauer Balken unterhalb der grünen Linie, ist die betreffende Altersgruppe unterrepräsentiert. Insgesamt zeigt sich, dass die Freiwillige Feuerwehren in Rheinland-Pfalz überdurchschnittlich viele Einsatzkräfte im Alter zwischen 16 und 47 Jahren aufweisen, während die Altersgruppen ab 48 Jahren hingegen unterrepräsentiert sind.

8.1.2 Geschlechtsverteilung

Rund 90 Prozent der Befragten identifizierten sich als männlich, etwa 10 Prozent als weiblich und 0,1 Prozent als divers. Diese Verteilung entspricht weitgehend den Angaben der landesweiten Feuerwehrjahresstatistik in Rheinland-Pfalz sowie dem bundesweiten Frauenanteil in Freiwilligen Feuerwehren, der bei etwa 11 Prozent liegt (siehe Kapitel 4.1). 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.

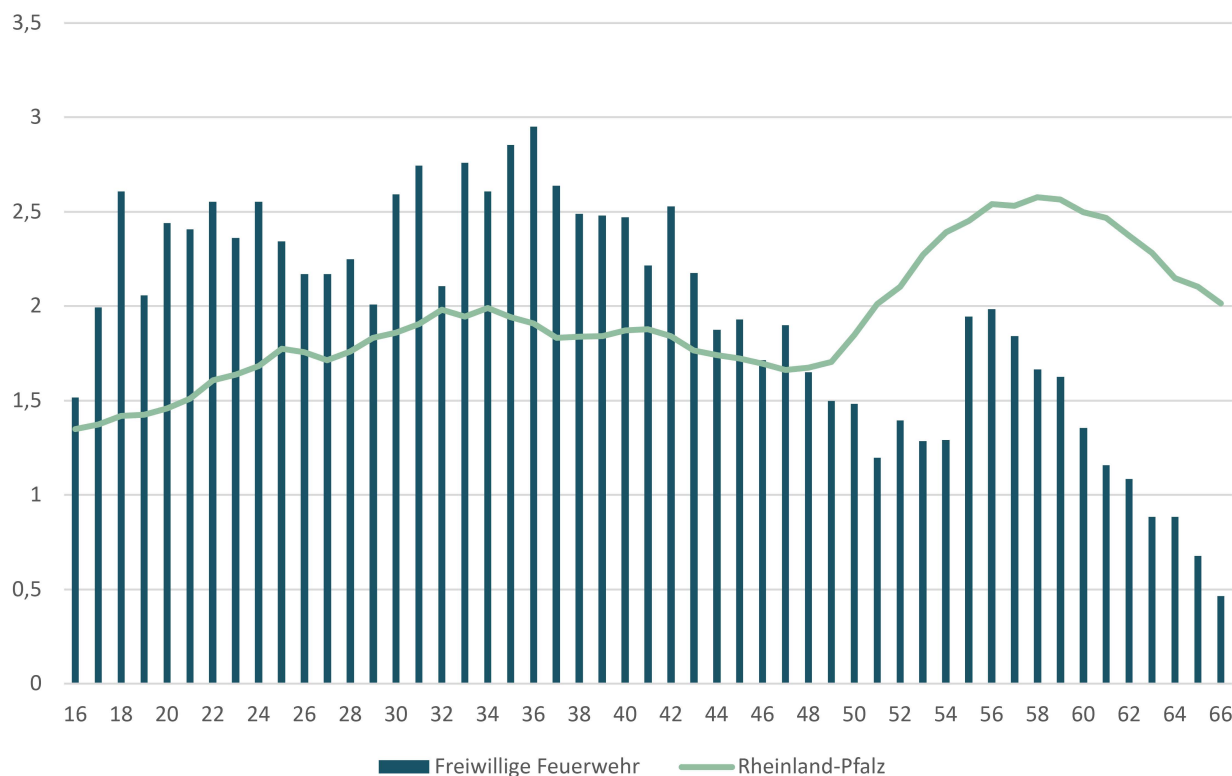
Auffällig ist der hohe Anteil an jungen Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr. Mehr als die Hälfte der weiblichen Einsatzkräfte ist zwischen 16 und 29 Jahre alt (52 Prozent). Zum Vergleich: Unter den männlichen Einsatzkräften liegt der Anteil in dieser Altersgruppe bei lediglich 29 Prozent. Ein möglicher Erklärungsansatz liegt in den verstärkten Bemühungen der vergangenen Jahre, die Freiwillige Feuerwehr gezielt für Frauen zu öffnen und attraktiver zu gestalten. So konnten viele junge Frauen für eine Mitgliedschaft gewonnen werden, beispielsweise durch den Übergang von der Jugendfeuerwehr in den aktiven Dienst, wo der Frauenanteil mit rund 30 Prozent vergleichsweise hoch ist (Deutscher Feuerwehrverband 2025). Diese zeigt auch die Feuerwehrjahresstatistik: So 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 2025a).

Gleichzeitig ist denkbar, dass Frauen ab einem bestimmten Alter aufgrund familiärer Verpflichtungen häufiger aus der Feuerwehr ausscheiden. So geben 35 Prozent der 30- bis 49-jährigen Frauen, die über ein Ende

ihres Engagements nachdenken, familiäre Veränderungen als Grund hierfür an. Bei den männlichen Befragten in dieser Altersgruppe liegt dieser Anteil bei lediglich 26 Prozent. Der hohe Anteil junger Frauen spiegelt somit vermutlich nicht nur erfolgreiche Nachwuchsgewinnung, sondern möglicherweise auch altersbezogene Abbruchdynamiken beziehungsweise Austrittsmuster wider.

Abbildung 5: Altersstruktur der Einsatzkräfte im Vergleich zur Bevölkerung

Bitte geben Sie Ihr Alter an. Anteile in Prozent.



Quellen: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 12.542, gewichtet. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2022.

8.1.3 Migrationsbiografie

In der Onlinebefragung wurde auch der Migrationsbiografie der Einsatzkräfte erhoben. Grundlage war die Frage, ob beide Elternteile mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurden. Bei 95 Prozent der Befragten war dies der Fall. Der Anteil der Einsatzkräfte mit Migrationsbiografie liegt somit bei 5 Prozent. Damit fällt er nicht nur rund 6 Prozentpunkte geringer aus als der bundesweite Anteil engagierter Personen mit Migrationsbiografie im Bevölkerungsschutz (Simonson et al. 2022). Er liegt auch deutlich unter dem Anteil der Bevölkerung mit Migrationsbiografie von rund 28 Prozent in Rheinland-Pfalz insgesamt (Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration Rheinland-Pfalz 2024).

Mehr als 99 Prozent der befragten Einsatzkräfte besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit, davon 0,7 Prozent durch Einbürgerung. Nur 0,5 Prozent haben keine deutsche Staatsangehörigkeit. Diese Verteilung entspricht weitgehend den Angaben der Feuerwehrjahresstatistik in Rheinland-Pfalz, die den Anteil von Einsatzkräften ohne deutsche Staatsangehörigkeit oder mit doppelter Staatsbürgerschaft mit rund 0,5 Prozent ausweist (Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz 2025a).

Die Ergebnisse verdeutlichen somit eine klare Unterrepräsentation von Menschen mit Migrationsbiografie im Bereich der Freiwilligen Feuerwehr.

8.1.4 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. Kleinere Anteile entfallen auf

Personen in Umschulung oder Weiterbildung (0,7 Prozent), in Elternzeit (0,6 Prozent), in einem Freiwilligendienst (0,6 Prozent), im freiwilligen Wehrdienst (0,4 Prozent), auf Arbeitslose (0,5 Prozent) sowie auf Personen, die aus sonstigen Gründen nicht erwerbstätig sind (0,6 Prozent).

Unter den erwerbstätigen Einsatzkräften arbeiten 96 Prozent in Vollzeit und etwa 4 Prozent in Teilzeit. Damit liegt die Teilzeitquote unter Feuerwehrangehörigen 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). In der Onlinebefragung zeigen sich zudem deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Während nur 2 Prozent der männlichen Einsatzkräfte in Teilzeit tätig sind, beträgt der Anteil bei den weiblichen Einsatzkräften 28 Prozent. Zum Vergleich: In der Gesamtbevölkerung von Rheinland-Pfalz arbeiten rund 11 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Männer zwischen 15 und 65 Jahren und 51 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Frauen zwischen 15 und 65 Jahren in Teilzeit (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2025).¹⁶ Somit liegt das Verhältnis von teilzeitbeschäftigten Männern zu Frauen in der Gesamtbevölkerung von Rheinland-Pfalz bei etwa 1 zu 5, unter den Einsatzkräften in der Freiwilligen Feuerwehr liegt es bei 1 zu 14.

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 liegt der Anteil mit 58 Prozent substanziell höher.

Insgesamt deuten diese Ergebnisse darauf hin, dass unter Einsatzkräften vor allem Frauen die familiäre Pflege- und Erziehungsarbeit übernehmen. Dies 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

8.2 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 Belastungsempfinden. Ausgewählte Indikatoren werden darüber hinaus nach Geschlecht, Ortsgröße und Führungsverantwortung differenziert.

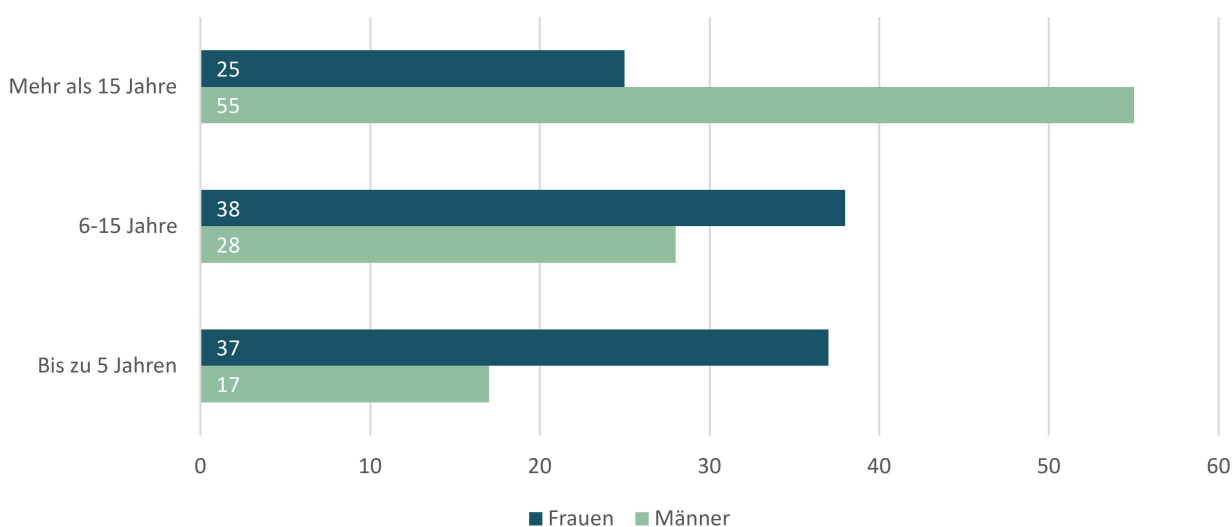
8.2.1 Dauer des Engagements in der Freiwilligen Feuerwehr

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 6 zeigt die Dauer des Engagements differenziert nach Geschlecht. Demnach sind viele weibliche Einsatzkräfte vergleichsweise neu in der Freiwilligen Feuerwehr engagiert. 37 Prozent der Frauen sind seit bis zu 5 Jahren aktiv, 38 Prozent seit 6 bis 15 Jahren und lediglich 25 Prozent seit mehr als 15 Jahren. Dies zeigt sich auch bei der Betrachtung des Anteils von Frauen in den jeweiligen Gruppen nach Engagementdauer: In der Gruppe der Einsatzkräfte mit einer Dienstzeit von bis zu 5 Jahren liegt der Frauenanteil bei 20 Prozent, in der Gruppe mit einer Dienstzeit von 6 bis 15 Jahren bei 13 Prozent. In beiden Gruppen sind Frauen somit gemessen an ihrem Gesamtanteil in der Freiwilligen Feuerwehr (10 Prozent) überdurchschnittlich häufig vertreten.

¹⁶ Die Zahlen beziehen sich erneut auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 15 und 65 Jahren.

Abbildung 6: Engagementdauer in der Freiwilligen Feuerwehr nach Geschlecht¹⁷

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



Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 12.512, gewichtet.¹⁸

8.2.2 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.¹⁹

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 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.²⁰

Der hohe zeitliche Aufwand spiegelt sich auch in der Häufigkeit des Engagements wider: 44 Prozent der Einsatzkräfte geben an, in den vergangenen zwölf Monaten im Durchschnitt mehrmals pro Woche in der Freiwilligen Feuerwehr aktiv gewesen zu sein, darunter 4 Prozent, die sogar eine tägliche Aktivität angeben. Weitere 17 Prozent waren durchschnittlich einmal pro Woche im Einsatz, 28 Prozent engagierten sich mehrmals im Monat und nur 10 Prozent sind seltener aktiv, darunter 6 Prozent, die einmal pro Monat aktiv waren.

Abbildung 7 zeigt die Tätigkeitsbereiche nach gruppiertem Zeitaufwand. Dabei wird deutlich: Der durchschnittliche Zeitaufwand pro Tätigkeit spiegelt nicht immer das tatsächliche Engagement der Mehrheit wider. Zum Beispiel liegt der Mittelwert für die Teilnahme an Einsätzen bei rund 10 Stunden pro Monat. Gleichzeitig geben aber 56 Prozent der befragten Einsatzkräfte an, dafür höchstens 5 Stunden monatlich aufzuwenden. Ähnliche Abweichungen zeigen sich auch bei anderen Tätigkeitsfeldern, was auf eine große Spannweite individueller Engagementintensität unter Einsatzkräften hinweist.

¹⁷ Die Verteilung des diversen Geschlechts wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht in der Grafik dargestellt. Von den insgesamt 9 Personen mit diversem Geschlecht sind 3 weniger als 5 Jahre aktiv, 2 zwischen 6 und 15 Jahren und 4 seit mehr als 15 Jahren.

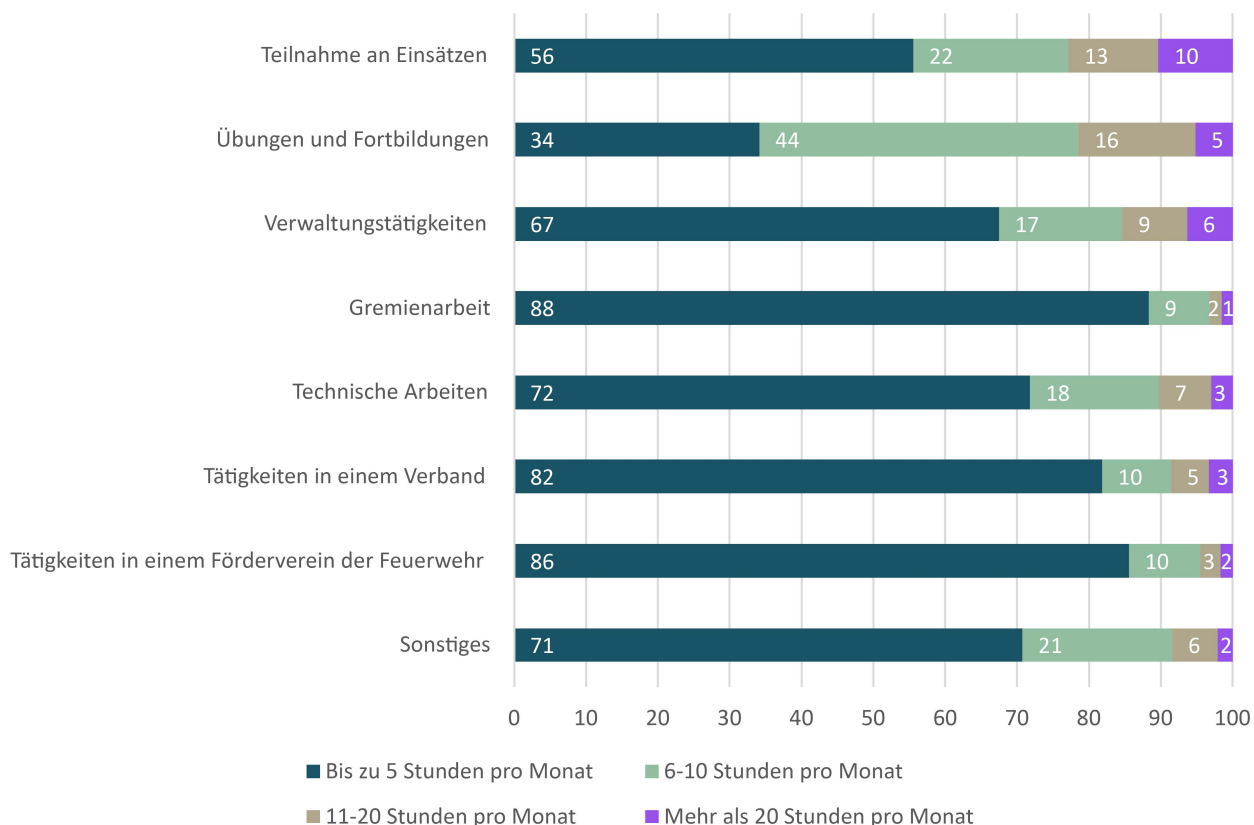
¹⁸ Zur Sicherstellung der Repräsentativität wurden die Daten im Rahmen der Auswertung nach Altersgruppen gewichtet, sodass die Altersverteilung der Stichprobe derjenigen in der landesweiten Feuerwehrjahresstatistik entspricht. Da die Verteilung der Altersgruppen in der Stichprobe jedoch bereits sehr nahe an der landesweiten Statistik lag, waren nur minimale Gewichtungsanpassungen erforderlich.

¹⁹ Diese wurden in der Befragung nicht weiter spezifiziert.

²⁰ 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.

Abbildung 7: Tätigkeitsbereiche nach zeitlichem Aufwand

Wie viele Stunden pro Monat wenden Sie durchschnittlich für diese Tätigkeitsbereiche auf? Anteile in Prozent.



Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 12.537, gewichtet.

8.2.3 Unterschiede im zeitlichen Aufwand

Deutlich wird diese Spannweite auch im Vergleich zwischen Führungskräften und Einsatzkräften ohne Führungsaufgaben.²¹ Führungskräfte engagieren sich im Durchschnitt 31 Stunden pro Monat, der Median liegt bei 23 Stunden. Einsatzkräfte ohne Führungsverantwortung engagieren sich hingegen durchschnittlich 25 Stunden pro Monat. Der Median liegt bei 17 Stunden. Ein wesentlicher Grund für diesen Unterschied liegt in den zusätzlichen Verwaltungstätigkeiten, die überwiegend von Führungskräften übernommen werden: Mehr als die Hälfte von ihnen (54 Prozent) ist regelmäßig mit Verwaltungsaufgaben betraut und investiert dafür durchschnittlich 9 Stunden pro Monat. Bei den übrigen Einsatzkräften übernehmen lediglich 15 Prozent solche Aufgaben, mit einem deutlich geringeren Zeitaufwand von durchschnittlich 4 Stunden pro Monat.

Weibliche Einsatzkräfte engagieren sich durchschnittlich mit 24 Stunden pro Monat (Median: 16 Stunden) 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.

Zusätzlich zeigen sich regionale Unterschiede: In kleinen Gemeinden mit bis zu 999 Einwohnerinnen und Einwohnern liegt der durchschnittliche Zeitaufwand von Einsatzkräften etwa bei 21 Stunden pro Monat (Median: 13 Stunden), in Städten mit 20.000 bis 99.999 Einwohnerinnen und Einwohnern hingegen bei 36 Stunden (Median: 28 Stunden). Diese Differenz dürfte vor allem auf die unterschiedliche Einsatzhäufigkeit zurückzuführen sein, die in städtischen Feuerwehreinheiten oftmals deutlich höher ist als im ländlichen Raum (siehe auch Kapitel 8.4).

²¹ Unter Führungskräften werden hier alle Einsatzkräfte ab Gruppenführer verstanden.

8.2.4 Belastungsempfinden

Die einzelnen Tätigkeitsbereiche gehen mit einem unterschiedlichen Belastungsempfinden einher. 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.

Unterschiede im Belastungsempfinden zeigen sich insbesondere zwischen Führungskräften und Einsatzkräften ohne Führungsverantwortung. Abbildung 8 stellt das Belastungsempfinden für ausgewählte Tätigkeiten differenziert nach Führungsverantwortung dar. Mehr als ein Drittel der Führungskräfte empfindet die Verwaltungstätigkeit demnach als (sehr) belastend (34 Prozent). Dieser Eindruck bestätigte sich auch in den Workshops. So berichtet ein Wehrführer mit Blick auf seine Verwaltungstätigkeiten:

„Was ich an Verwaltungsaufgaben auferlegt bekomme, ist wirklich viel. Wenn ich sehe, was ich als Wehrführer alles übernehmen muss, Aufgaben, die eigentlich bei der Behörde liegen, und wie viel Zeit ich aufwende, nur um meinen Laden dokumentiert zu bekommen, das ist wirklich enorm.“

Workshopteilnehmer

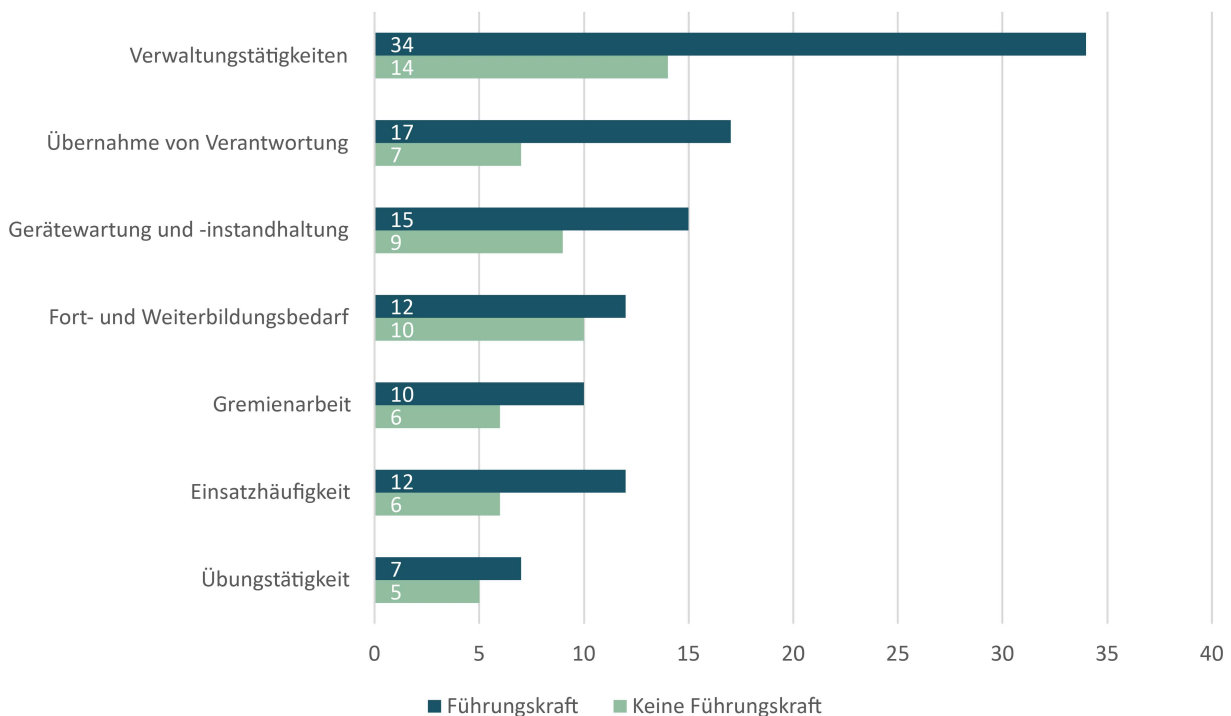
In den Workshops wurde zudem berichtet, dass der Verwaltungsaufwand in den letzten Jahren deutlich gestiegen sei. Neben klassischen Einsatzberichten seien insbesondere Auslagenerstattungen, Dokumentationspflichten und organisatorische Vorgaben deutlich umfangreicher geworden. Zwar ermögliche das BKS-Portal in Rheinland-Pfalz eine vergleichsweise unkomplizierte Abwicklung von Einsatzberichten, doch nicht alle Kommunen scheinen dieses System zu nutzen. In einigen Fällen bestehen noch parallele Verwaltungsstrukturen, was zu Mehrarbeit, Intransparenz und Frustration führe. Die fehlende Vereinheitlichung wird vielerorts als Symptom einer ineffizienten Verwaltungslandschaft gesehen, in der „jeder das Rad neu erfindet“.

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. So gebe es keine verbindlich festgelegten Betreuungsquoten, die sich an der Anzahl der Feuerwehrangehörigen orientieren, oder diese würden nicht konsequent kontrolliert. In der Folge entstehe vielerorts ein Missverhältnis zwischen dem tatsächlichen Betreuungsaufwand und den dafür vorgesehenen personellen Ressourcen.

Teilnehmende forderten, dass Verwaltungen stärker als Unterstützungsstruktur für das Ehrenamt verstanden und entsprechend aufgestellt werden müssten. Der Verwaltungsaufwand dürfe nicht länger zu Lasten der ehrenamtlich Tätigen gehen. Ziel müsse es sein, standardisierte, digitale und benutzerfreundliche Verfahren zu etablieren, die den Verwaltungsaufwand minimieren und den Fokus auf das eigentliche Engagement im Einsatz- und Ausbildungsdienst ermöglichen. Gleichzeitig müssten ausreichend personelle Ressourcen eingeplant werden, die die Feuerwehren in ihrem Verwaltungsaufwand unterstützen und somit zu einer Entlastung des Ehrenamts beitragen.

Abbildung 8: Belastungsempfinden nach Tätigkeitsbereichen und Führungsverantwortung

Wie belastend empfinden Sie die folgenden Tätigkeiten in der örtlichen Feuerweereinheit? Antwortoption: (Sehr) belastend. Anteile in Prozent.



Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 11.627, gewichtet.

8.2.5 Zusätzliche Belastung durch Einsätze außerhalb des Zuständigkeitsbereichs

In den Workshops wurde zudem deutlich, dass viele Einsatzkräfte eine steigende zeitliche Belastung durch Einsätze wahrnehmen, die eigentlich nicht in den originären Zuständigkeitsbereich der Feuerwehr fallen. Dazu zählen typische Bagatteleinsätze wie die Beseitigung von Öls Spuren oder auch das sprichwörtliche „Katze auf dem Baum“-Szenario – Situationen, von denen in der Regel keine akute Gefahr ausgeht. Auch nach Sturmlagen werde die Feuerwehr häufig alarmiert, obwohl der Straßenbaulastträger zuständig wäre, sofern keine unmittelbare Gefährdung besteht. Dies verweist auf ein zunehmendes Missverhältnis zwischen tatsächlichem Gefahrenpotenzial und gesellschaftlichen Erwartungen an die Feuerwehr als umfassenden Notfalldienstleister. Mehrfach wurde von einer wachsenden „Service-Mentalität“ in der Bevölkerung gesprochen, die mit einem Verlust an Selbsthilfefähigkeit einhergehe. Statt kleinere Störungen eigenständig oder mit Hilfe kommunaler Stellen zu bewältigen, werde häufig direkt die Feuerwehr gerufen. Zwar seien die Leitstellen inzwischen für dieses Problem sensibilisiert und stellten gezielte Nachfragen, doch wenn Anrufende die Situation dramatisierten, um Hilfe zu erzwingen, bleibe den Leitstellen oft keine andere Wahl, als die Feuerwehr zu alarmieren.

Die Teilnehmenden betonten daher, dass eine gezielte Aufklärungsarbeit notwendig sei, um die Eigenverantwortung der Bevölkerung zu stärken und den Missbrauch begrenzter Einsatzressourcen zu vermeiden. Hierzu sollten Kommunen verstärkt über Wochenblätter, Infostände, Soziale Medien oder Informationsflyer aufklären, wann ein Feuerwehreinsatz wirklich erforderlich ist und wann andere Stellen, etwa der Bauhof oder der Landesbetrieb Mobilität, zuständig sind. Einige Kommunen hätten bereits gut aufbereitete Merkblätter entwickelt, diese seien jedoch nur punktuell in Rheinland-Pfalz im Einsatz. Die kommunale Selbstverwaltung führe hier zu einer starken Uneinheitlichkeit, sodass viele Bürgerinnen und Bürger schlicht nicht wissen, wie sie sich im Zweifel verhalten sollen.

Gefordert wurde deshalb 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. Solche Materialien könnten insbesondere auch in Schulen eingesetzt werden. Denn auch hier zeigen sich große Unterschiede: Während

manche Grundschulen offen für Brandschutzerziehung sind, verweigern andere jegliche Zusammenarbeit. Auch hier bedarf es aus Sicht der Teilnehmenden klarer Regelungen und eines politischen Signals „von oben“, um Aufklärungsarbeit systematisch zu verankern.

Die Teilnehmenden machten zudem deutlich, dass die Feuerwehr selbst diese Aufgabe nur begrenzt leisten könne. Zwar könne sie punktuell über Veranstaltungen oder Soziale Medien informieren, doch die Hauptverantwortung für flächendeckende Aufklärung müsse bei den kommunalen Trägern liegen. Klare Zuständigkeiten und abgestimmte Kommunikationsstrategien seien notwendig, um die Einsatzbelastung im Ehrenamt zu begrenzen und eine Konzentration auf tatsächliche Gefahrenlagen zu ermöglichen.

8.3 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. Ausgewählte Indikatoren werden zudem nach Geschlecht differenziert ausgewertet.

8.3.1 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. Ein Vergleich mit Daten aus Bayern, wo im Jahr 2024 eine ähnliche Befragung unter Feuerwehrangehörigen durchgeführt wurde, verdeutlicht: In Rheinland-Pfalz werden persönliche Netzwerke und Maßnahmen der Feuerwehr häufiger als Zugangswege genannt, in Bayern ist hingegen die Familie noch häufiger ausschlaggebend (Rosenkranz et al. 2025).

Mit Blick auf die Zugangswege zur Feuerwehr zeigen sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern. 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. Umgekehrt spielen Freunde und Bekannte sowie Werbemaßnahmen der Feuerwehr bei Männern eine größere Rolle (siehe Abbildung 9). 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. Dieser frühe Zugang kann dazu beitragen, traditionelle Rollenvorstellungen zu überwinden und den Einstieg zu erleichtern. Werbemaßnahmen scheinen Frauen bislang nur begrenzt anzusprechen, wie eine Teilnehmerin im Workshop mitteilte:

„In meinem Dorf besteht die Feuerwehr fast nur aus ein paar großen Familien. Leute zu begeistern, die keinen familiären Hintergrund haben, ist schwierig. [...]. Vor ein paar Jahren gab es mal eine Werbekampagne ‚Frauen an den Brandherd‘ oder so ähnlich. Ich weiß nicht, wer diese Kampagne gestaltet hat, aber ich fand sie nicht gut und realitätsfern.“

Workshopteilnehmerin

Abbildung 9: Zugangswege zur Freiwilligen Feuerwehr nach Geschlecht²²

Durch wen sind Sie auf Ihre Freiwillige Feuerwehr aufmerksam geworden? Mehrfachauswahl möglich. Anteile in Prozent.



Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 12.193, gewichtet.

In den Workshops wurde außerdem hervorgehoben, dass die persönliche Ansprache der wirkungsvollste 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. Es brauche daher eine strategischere Einbindung dieses Themas, um vorhandene Potenziale innerhalb der Einheiten besser zu nutzen und entsprechenden Kompetenzen auszubauen.

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

²² Die Verteilung des diversen Geschlechts wird aufgrund der geringen Fallzahl nicht in der Grafik dargestellt. Von den insgesamt 9 Personen mit diversem Geschlecht wurden 6 durch ein Familienmitglied, 6 durch Freunde oder Bekannte, 1 durch öffentliche Medien, 3 durch die Freiwillige Feuerwehr selbst, 1 durch Schule, Hochschule oder Ausbildung, 2 durch den Arbeitgeber, 1 durch die Gemeinde und 1 durch den Zivil- oder Freiwilligendienst auf die Freiwillige Feuerwehr aufmerksam.

Einheiten gezielt nach Personen gesucht werden, die über ein besonderes Gespür für zwischenmenschliche Kommunikation verfügen. Auch sie sollten systematisch in die Mitgliederwerbung eingebunden werden.

8.3.2 Motivation für das Engagement

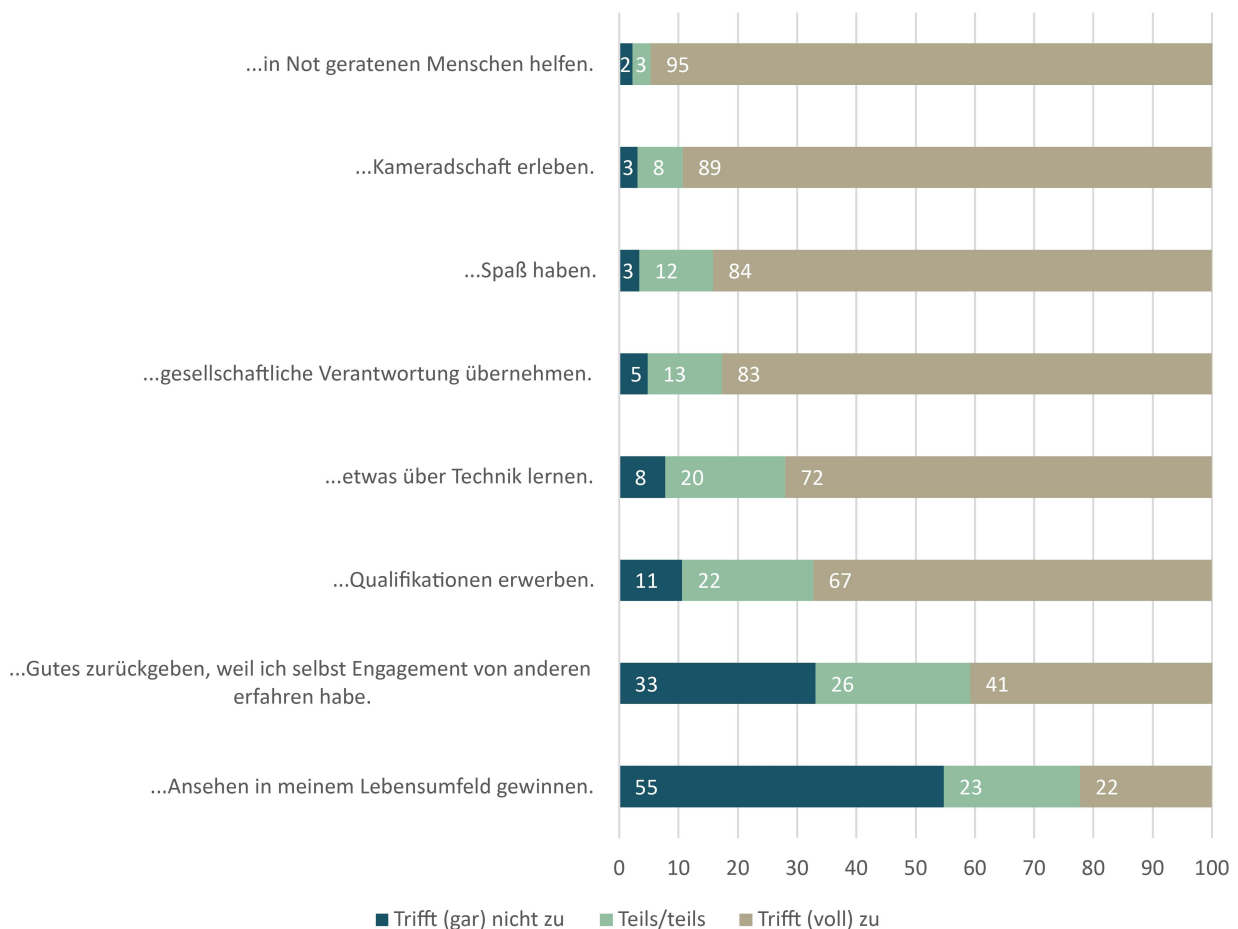
Menschen engagieren sich aus völlig unterschiedlichen Motiven. Dazu zählt der Wunsch anderen zu helfen, soziale Kontakte zu pflegen, Teil einer Gemeinschaft zu sein oder Anerkennung zu erfahren. Auch bei den Einsatzkräften der Freiwilligen Feuerwehr zeigt sich eine vielfältige Motivlage. Am häufigsten nennen sie das Bedürfnis, in Not geratenen Menschen zu helfen. 95 Prozent der Befragten stimmen dieser Aussage (voll) zu. 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, nachdem selbst Engagement durch andere erfahren wurde (41 Prozent), sowie der Wunsch, Ansehen im eigenen Lebensumfeld zu gewinnen (22 Prozent) (siehe Abbildung 10).

Zwischen Altersgruppen, Funktionen oder regionaler Verortung der Einsatzkräfte zeigen sich bei den Engagementmotiven nur geringe Unterschiede. Auffällig ist jedoch ein geschlechtsspezifischer Unterschied beim Interesse an technischen Aspekten: Während 74 Prozent der Männer der Aussage (voll) zustimmen, etwas über Technik lernen zu wollen, sind es bei den Frauen lediglich 55 Prozent.

Abbildung 10: Motivation für ein Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr

Was motiviert Sie zum Engagement in der Feuerwehr? Mehrfachauswahl möglich. Anteile in Prozent.

Ich will ...



Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 11.905, gewichtet.

8.4 Situation und Wahrnehmung der örtlichen Feuerwehrereinheit

Die örtliche Feuerwehrereinheit spielt eine zentrale Rolle für das Engagement der Einsatzkräfte. Für viele ist sie der wichtigste Bezugspunkt ihres Ehrenamts und prägt entscheidend die Erfahrungen, die sie im Rahmen ihres Engagements machen. Die Bedingungen vor Ort können jedoch stark variieren, etwa in Bezug auf die Einsatzhäufigkeit, die Ausstattung, die Führungskultur oder die Zusammenarbeit mit der Kommune. Im folgenden Abschnitt werden demnach die Ergebnisse zur Situation und Wahrnehmung der örtlichen Feuerwehrereinheiten betrachtet. Im Mittelpunkt stehen dabei unter anderem die Anzahl der Einsätze, die Qualität der Ausstattung, Herausforderungen bei der Ausstattungsbeschaffung, Unterschiede in der Ausstattung zwischen den Kommunen, Einschätzungen der Einsatzkräfte zum Miteinander in ihrer örtlichen Feuerwehr und die Zufriedenheit mit den Führungskräften.

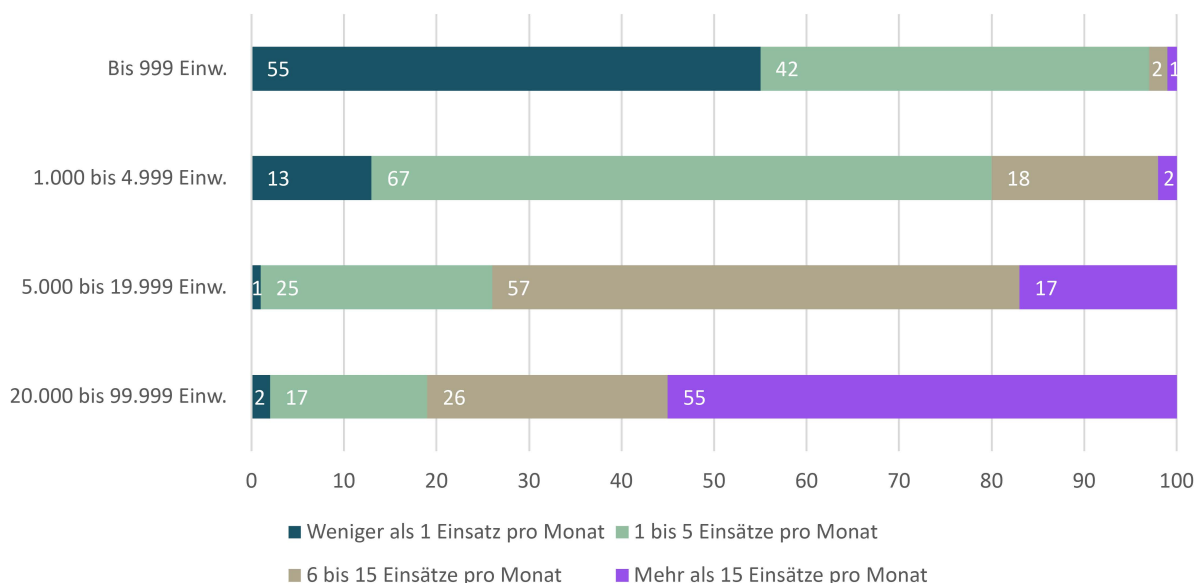
8.4.1 Anzahl der Einsätze

Wie stark sich die Rahmenbedingungen zwischen einzelnen Feuerwehrereinheiten in Rheinland-Pfalz unterscheiden können, zeigt sich mit Blick an der Einsatzhäufigkeit. 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.

Diese Unterschiede hängen oft mit der Gemeindegröße der Feuerwehrereinheit zusammen (siehe Abbildung 11). In kleinen Gemeinden bis 999 Einwohnerinnen und Einwohnern haben 55 Prozent der Feuerwehrereinheiten weniger als einen Einsatz im Monat. 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 Feuerwehrereinheiten monatlich über 15 Einsätze (55 Prozent). Wie extrem die Einsatzhäufigkeiten unter Einsatzkräften differieren können, zeigte sich auch in den Workshops. Ein Teilnehmer aus einem kleinen Dorf berichtete, dass sein letzter Einsatz bereits vier Jahre zurückläge. Andere Teilnehmende seien hingegen erst am Vortag im Einsatz gewesen.

Abbildung 11: Anzahl der Einsätze der örtlichen Feuerwehrereinheiten nach Gemeindegröße

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



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

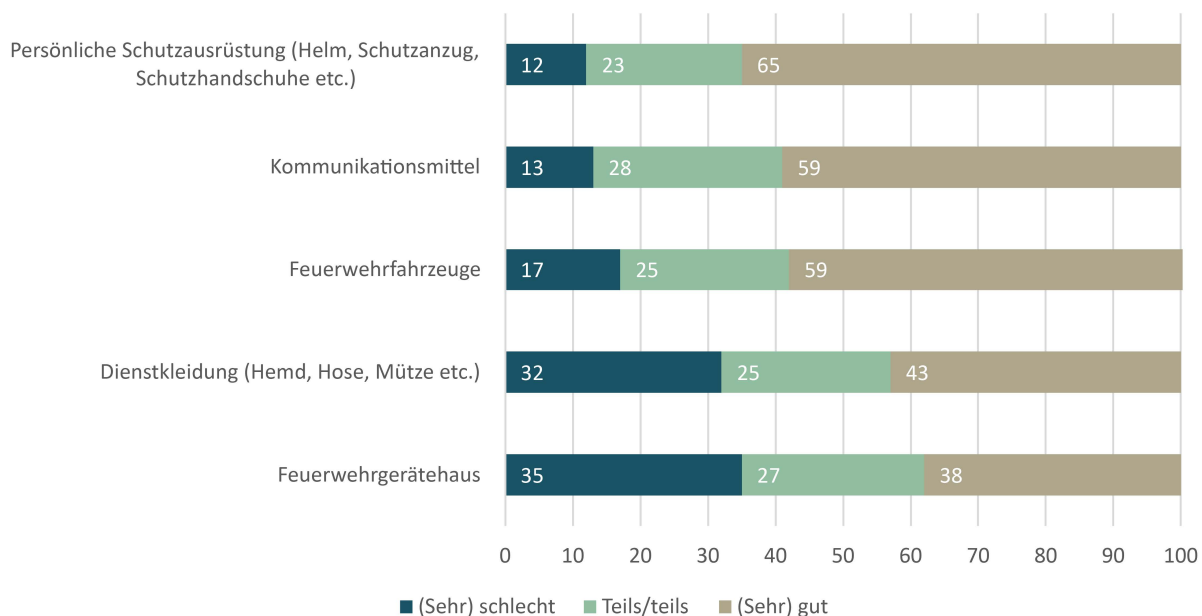
8.4.2 Ausstattung der örtlichen Feuerwehreinheiten

Die Beurteilung der Ausstattung durch die Einsatzkräfte fällt insgesamt gemischt aus. Die persönliche Schutzausrüstung (wie Helm, Schutzanzug und Schutzhandschuhe) wird von 65 Prozent der Befragten als gut oder sehr gut eingestuft. Allerdings bewertet ein nicht unerheblicher Anteil von 23 Prozent die Schutzausrüstung nur als mittelmäßig („teils/teils“), weitere 12 Prozent sogar als (sehr) schlecht. Angesichts der sicherheitskritischen Bedeutung dieser Ausrüstung ist dieser Befund bedenklich. Auch in den begleitenden Workshops wurden wiederholt Hinweise auf bestehende Mängel in diesem Bereich geäußert.

Kommunikationsmittel und Feuerwehrfahrzeuge werden jeweils von 59 Prozent der Einsatzkräfte positiv beurteilt. Jedoch sehen etwa 41 Prozent hier Verbesserungsbedarf und schätzen die Ausstattung als mittelmäßig, schlecht oder sehr schlecht ein. Noch kritischer fällt das Urteil bezüglich Dienstkleidung (wie Hemd, Hose, Mütze) und Feuerwehrgerätehäuser aus. Lediglich 43 Prozent der Einsatzkräfte bewerten die Dienstkleidung als gut oder sehr gut, bei den Feuerwehrgerätehäusern sind es sogar nur 38 Prozent.

Abbildung 12: Bewertung der Ausstattung der örtlichen Feuerwehreinheit

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

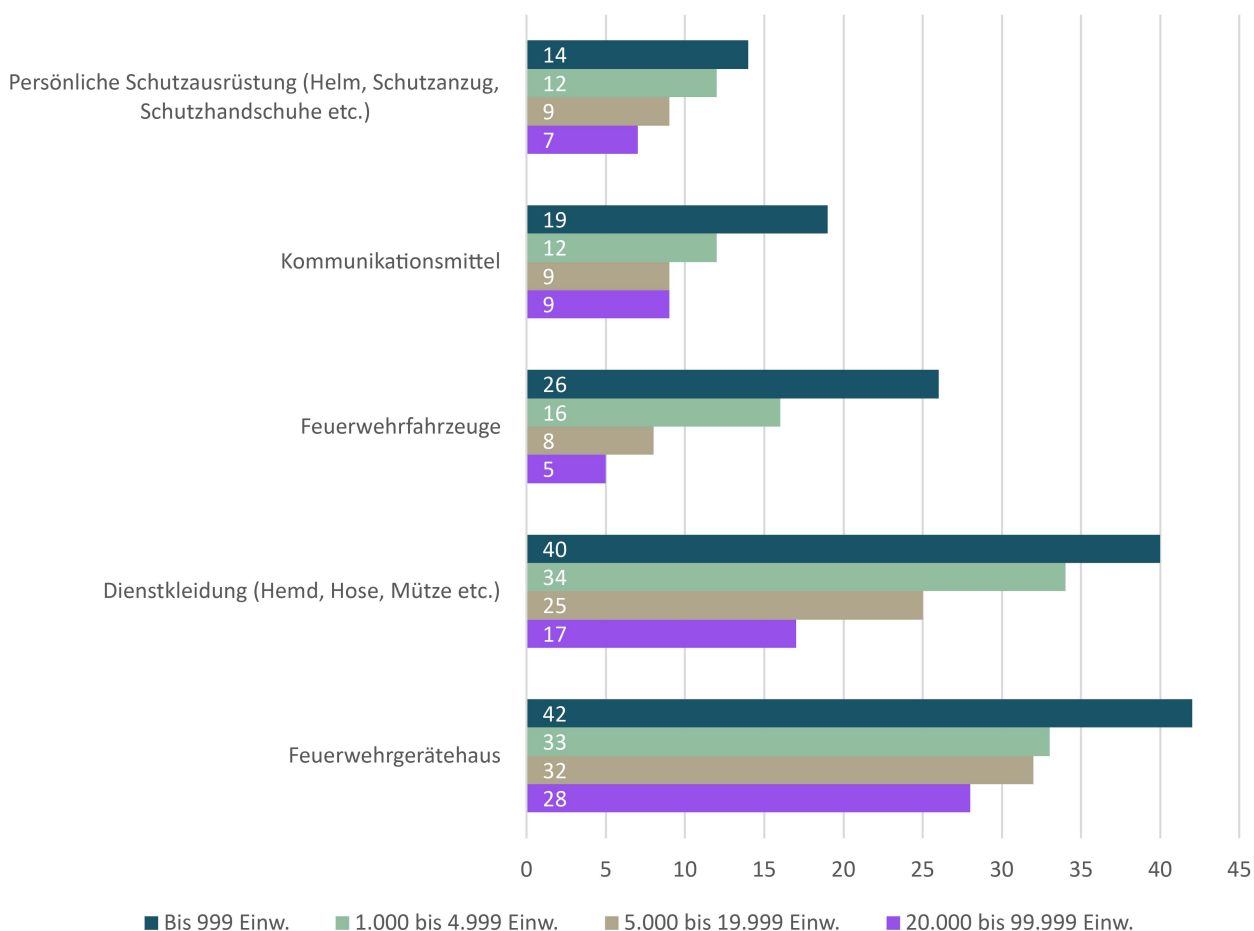


Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 11.731, gewichtet.

Wie gut die Ausstattung bewertet wird, hängt stark vom siedlungsstrukturellen Kontext der Feuerwehreinheiten ab. Abbildung 13 zeigt, wie häufig die Ausstattung in Abhängigkeit von der jeweiligen Gemeindegröße als schlecht oder sehr schlecht bewertet wird. Hierbei zeigt sich: Je kleiner die Gemeinde, in der sich die Feuerwehreinheit 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 schlecht oder 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 13: Bewertung der Ausstattung der örtlichen Feuerweereinheit nach Siedlungsstruktur

Wie bewerten Sie die Ausstattung Ihrer örtlichen Feuerweereinheit? Antwortoption: (Sehr) schlecht. Anteile in Prozent.



Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 4.182, gewichtet.

Das Thema Ausrüstung wurde auch von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Workshops hervorgehoben. Einige Einsatzkräfte berichteten dort 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. In einem Fall habe es kein eigenes Gerätehaus gegeben, weshalb die Feuerweereinheit provisorisch in einer angemieteten Halle untergebracht worden sei. Diese dürfte offiziell nicht als Gerätehaus bezeichnet werden, da ansonsten regulatorische Vorgaben greifen würden.

Auch bei der Dienst- und Schutzkleidung wurden Defizite benannt. Vor allem 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. Darüber hinaus wurde ein unzureichender Zugang zu moderner Infrastruktur kritisiert. So berichteten einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer, dass ihre Feuerweereinheit weder über eine angemessene IT-Geräte noch über grundlegende technische Infrastruktur wie einen Telefon- oder Internetanschluss verfüge.

Es wurde angeregt, dass Kommunen verstärkt in leistungsfähigere Fahrzeuge investieren sollten, etwa in solche mit einem Tankvolumen von mindestens 1.000 Litern, Allradantrieb und einem zulässigen Gesamtgewicht von mehr als 16 Tonnen. Solche Fahrzeuge seien besser geeignet, den zunehmenden und komplexen Einsatzanforderungen gerecht zu werden. Darüber hinaus sollten die Kommunen sicherstellen, dass jede Feuerweereinheit über eine angemessene technische Infrastruktur verfüge. Grundsätzlich wurde kritisiert,

dass sich die Ausstattung häufig ausschließlich an den Mindestanforderungen der jeweiligen Brandschutzklassen orientiere. Stattdessen sollte sie stärker als Motivationsfaktor verstanden und entsprechend hochwertiger ausfallen.

8.4.3 Ursachen für Ausstattungsunterschiede

Die Teilnehmenden der Workshops bestätigten den aus der Onlinebefragung gewonnenen Eindruck von deutlichen Unterschieden in der Ausstattung der Feuerwehren zwischen den Kommunen. Diese seien 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 Feuerwehreinheiten.

Im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Ausstattungen der Feuerwehreinheiten wurde in den Workshops angeregt, die umfangreiche Ausrüstung von Stützpunktwehren innerhalb einer Verbandsgemeinde stärker auf mehrere Standorte zu verteilen. Dabei wurde vorgeschlagen, einzelne Feuerwehren gezielt als „Expertenwehren“ für bestimmte Aufgabenbereiche weiterzuentwickeln. Dies würde es den dortigen Einsatzkräften ermöglichen, sich auf spezielle Einsatzszenarien zu spezialisieren und regelmäßig mit entsprechender Technik und speziell zugewiesenen Fahrzeugen zu üben. Eine gezieltere Verteilung der Ausstattung könnte so auch die Attraktivität kleinerer Einheiten steigern, die bislang keinen Zugang zu spezieller Ausrüstung haben.

Insgesamt wurde in den Workshops mehrfach die Auffassung vertreten, dass Feuerwehren zunehmend „kapputtgespart“ würden. Notwendige Anschaffungen blieben häufig aus oder müssten von Feuerwehrvereinen finanziert werden, obwohl dies eigentlich Aufgabe der Kommunen sei. Diese Bedingungen erschwerten die Gewinnung und Bindung engagierter Einsatzkräfte erheblich. Unzureichende bauliche, technische und materielle Ausstattung wurden von den Workshopteilnehmenden als zentrale Hürden für die Gewinnung neuer Einsatzkräfte benannt. Besonders jüngere Menschen ließen sich unter solchen Umständen nur schwer für den Feuerwehrdienst gewinnen. Um das Ehrenamt in der Freiwilligen Feuerwehr nachhaltig zu stärken, sei daher neben ideeller Wertschätzung vor allem eine verlässliche und bedarfsgerechte Ausstattung erforderlich.

Ein konkreter Vorschlag zur finanziellen Stärkung der Feuerwehren war die Einführung einer zweckgebundenen Feuerwehrabgabe. Historisch gab es auch in Rheinland-Pfalz eine Abgabe für Männer, die nicht in der Feuerwehr aktiv waren. Diese wurde jedoch im Zuge der Gleichstellung abgeschafft. Eine moderne Variante dieser Abgabe, geschlechtergerecht gestaltet und zweckgebunden verwendet, könnte zur nachhaltigen Finanzierung der örtlichen Infrastruktur beitragen. Alternativ sei eine Feuerwehrpauschale denkbar, ähnlich wie sie in Thüringen praktiziert werde. Dort zahlt das Land den Kommunen einen festen Betrag pro Einsatzkraft, der direkt für die Unterstützung der Feuerwehren verwendet wird.

8.4.4 Zusammenarbeit zwischen Feuerwehr und Verwaltung

Im Kontext der Ausstattung wurden in den Workshops mehrfach auch Probleme bei der Haushaltsplanung angesprochen. Feuerwehrangehörige 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.

Ebenso kritisch beurteilt wurde der Umgang der Verwaltungen mit Dokumentationen zu beschädigter Ausrüstung oder ausstehenden Prüfungen. Feuerwehren würden hier häufig pauschal als „Wunschzettelschreiber“ missverstanden. Die Ausstattung der Feuerwehr sei jedoch keine freiwillige Leistung, sondern

kommunale Pflichtaufgabe. Die Teilnehmenden forderten deshalb, Verantwortlichkeiten innerhalb der Verwaltung bei Nichterfüllung deutlicher zu hinterfragen und gegebenenfalls personelle Konsequenzen zu ziehen.

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.

Grundsätzlich äußerten sich die Workshopteilnehmenden somit kritisch gegenüber der kommunalen Selbstverwaltung, da Kommunen oft unzureichend kontrolliert würden und niemand prüfe, ob gesetzliche Verpflichtungen tatsächlich eingehalten würden. 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. Dies könnte durch das Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz und eine zukünftig, verpflichtende Bedarfs- und Entwicklungsplanung realisiert werden. Ergänzend 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.

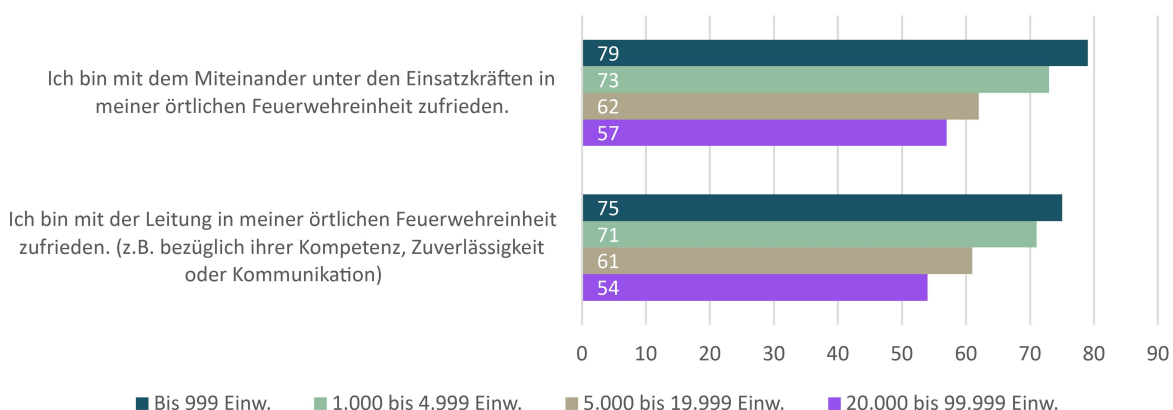
8.4.5 Wahrnehmung des Miteinander und des Leitungspersonals in der Freiwilligen Feuerwehr

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.

Unterschiede zeigen sich je nach siedlungsstrukturellem Kontext (siehe Abbildung 14). In kleinen Gemeinden mit bis zu 999 Einwohnerinnen und Einwohnern sind 79 Prozent der Einsatzkräfte mit dem Miteinander (voll) zufrieden. In Städten mit 20.000 bis 99.999 Einwohnerinnen und Einwohnern liegt der Anteil nur bei 57 Prozent. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei der Zufriedenheit mit der Leitung. Während in kleinen Gemeinden drei Viertel der Einsatzkräfte (voll) zufrieden sind, gilt dies in größeren Städten nur für etwas mehr als die Hälfte der Befragten (54 Prozent).

Abbildung 14: Zufriedenheit mit Miteinander und Leitung nach Siedlungsstruktur

Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zur internen Zusammensetzung Ihrer örtlichen Feuerweereinheit zu? Antwortoption: Trifft (voll) zu. Anteile in Prozent.



Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 11.672, gewichtet.

Die unterschiedliche Zufriedenheit je nach Siedlungsstruktur könnte durch die Größe der Feuerwehreinheiten bedingt sein. In kleinen Gemeinden verfügen nahezu alle Einheiten über maximal 50 Einsatzkräfte (98 Prozent). Die niedrige Anzahl an Einsatzkräften kann ein starkes Gemeinschaftsgefühl begünstigen und den direkten Zugang zu Führungskräften erleichtern. In größeren Städten haben hingegen nur 30 Prozent der Einheiten maximal 50 Mitglieder, während 70 Prozent über mehr als 50 Einsatzkräfte verfügen. Darüber hinaus ist denkbar, dass in größeren Feuerwehren sowohl die höhere Einsatzhäufigkeit als auch die damit verbundenen Belastungen das zwischenmenschliche Miteinander sowie die Zufriedenheit mit der Führung negativ beeinflussen können.

Gleichberechtigung von Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr

Im Rahmen der Onlinebefragung wurden die weiblichen Einsatzkräfte gebeten, die Kultur ihrer örtlichen Feuerwehreinheit 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.

Angesichts der wissenschaftlichen Befunde zu Vorurteilen und Benachteiligungen von Frauen im Feuerwehrwesen (Wetterer & Poppenhusen 2007; Horwath 2013) sind diese hohen Zustimmungswerte durchaus überraschend. Sie könnten Frauen außerhalb der Feuerwehr dazu motivieren, sich für ein Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr zu entscheiden. Allerdings ist es auch denkbar, dass Frauen, die sich bereits für eine Mitgliedschaft in der männerdominierten Feuerwehr entschieden haben, weniger sensibel auf mögliche Benachteiligungen reagieren oder diese seltener als solche einordnen. Hinweise auf fortbestehende Geschlechterrollen liefert etwa die ungleiche Verteilung von Voll- und Teilzeitbeschäftigung unter Einsatzkräften mit Kindern (siehe Kapitel 8.1.4), die auf ein eher traditionelles Rollenverständnis zwischen Frauen und Männern in der Feuerwehr schließen lässt. Zusätzlich wurden an einigen Stellen in den Workshops im Austausch mit den Teilnehmenden geschlechterspezifische Vorurteile deutlich.

Attraktivität der örtlichen Feuerwehreinheit für Frauen verbessern

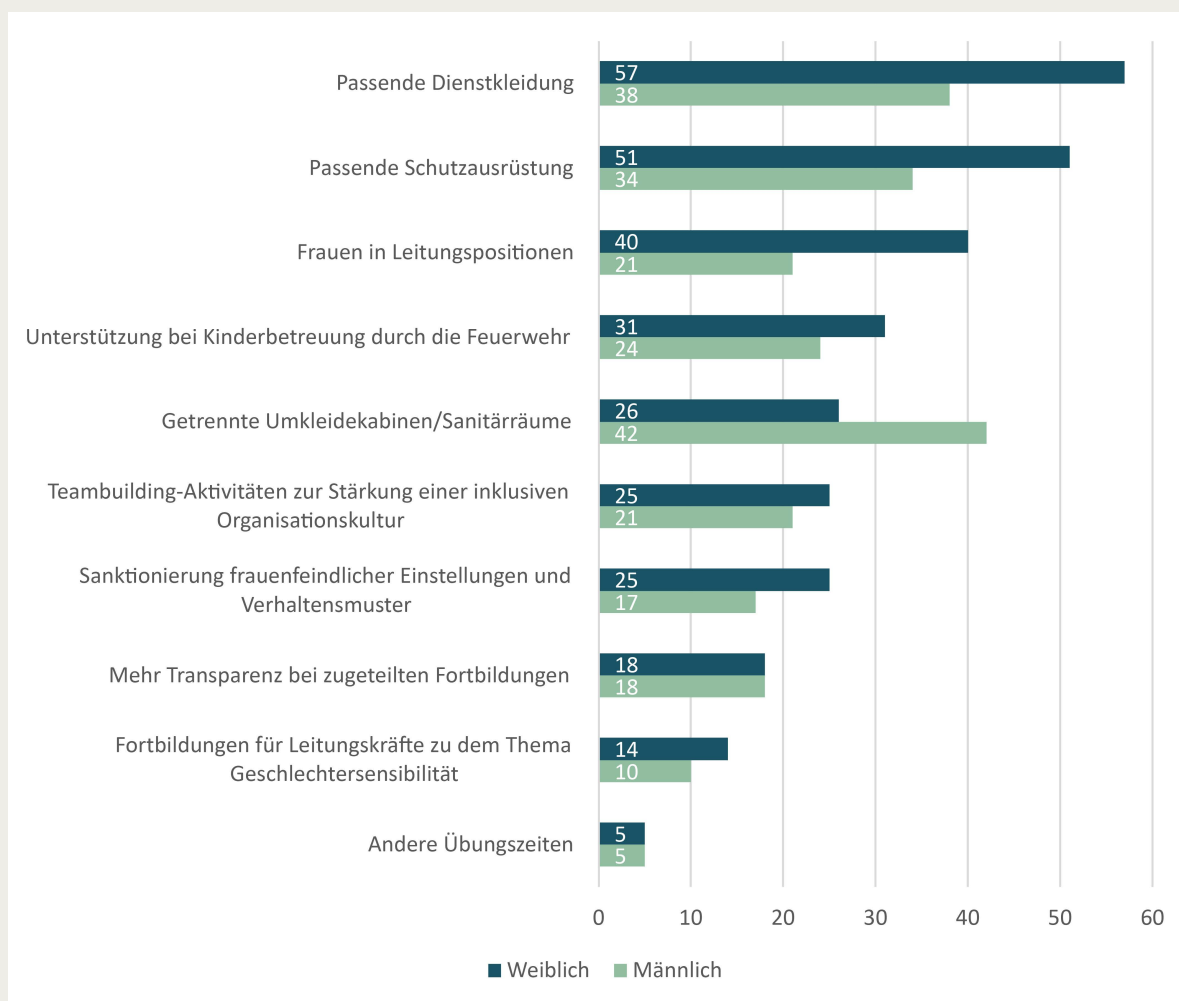
Die Einsatzkräfte wurden zudem danach gefragt, welche Maßnahmen die Attraktivität ihrer örtlichen Feuerwehreinheit für Frauen erhöhen könnten. Dabei zeigen sich zum Teil erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der einzelnen Maßnahmen (siehe Abbildung 15).

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 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.

Auffällig ist zudem die unterschiedliche Einschätzung zur Relevanz getrennter Umkleidekabinen und Sanitärräume. Während Männer diese Maßnahme mit 42 Prozent Zustimmung am häufigsten nennen, erscheint sie Frauen mit nur 26 Prozent Zustimmung weniger relevant. Ein möglicher Grund könnte darin liegen, dass dies einer der wenigen Maßnahmen ist, die unmittelbar die männlichen Einsatzkräfte selbst betreffen, sodass hier vermutlich auch eigene Bedürfnisse nach Privatsphäre und Komfort in die Bewertung mit reingespielt haben.

Generell zeigt sich, dass weibliche Einsatzkräfte fast allen vorgeschlagenen Maßnahmen eine höhere Bedeutung beimessen als ihre männlichen Kameraden.

Abbildung 15: Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Feuerweereinheit für Frauen
Welche Maßnahmen würden Ihrer Meinung nach dazu beitragen, die Attraktivität Ihrer örtlichen Feuerweereinheit für Frauen zu verbessern? Mehrfachauswahl möglich. Anteile in Prozent.



Quellen: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 11.783, gewichtet.

8.5 Aus- und Weiterbildung

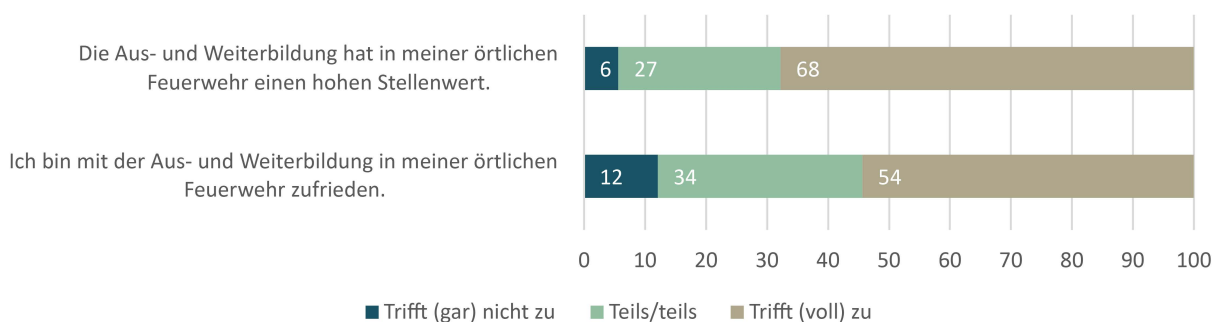
Die Aus- und Weiterbildung bildet die Grundlage für die Teilnahme am Einsatzdienst und gehört zusammen mit der Teilnahme an Einsätzen zu den zeitaufwendigsten Bereichen des Feuerwehrens (siehe Kapitel 8.2). In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse zur Aus- und Weiterbildung im Feuerwehr-Ehrenamt vorgestellt. 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.

8.5.1 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 Weiterbildungsangeboten vor Ort zufrieden (siehe Abbildung 16).

Abbildung 16: 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.

Die Aus- und Weiterbildung der Einsatzkräfte findet nicht ausschließlich in der örtlichen Feuerwehr statt. Viele Einsatzkräfte erwerben zusätzliche Qualifikationen, die beispielsweise über die grundlegende Truppausbildung in ihrer Feuerwehreinheit hinausgehen. Besonders häufig verfügen sie über Ausbildungen als Atemschutzgeräteträgerin beziehungsweise Atemschutzgeräteträger (68 Prozent) sowie als Maschinistin beziehungsweise Maschinist (56 Prozent), die im Rahmen der Kreisausbildung in den Landkreisen und kreisfreien Städten absolviert werden.

8.5.2 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.

8.5.3 Persönlicher Bedarf an Aus- und Weiterbildung

In der Onlinebefragung wurden die Einsatzkräfte gefragt, in welchen Bereichen sie persönlichen Bedarf an Aus- oder Weiterbildung sehen (siehe Abbildung 17). Besonders häufig wurden hierbei taktisches Einsatztraining (61 Prozent), technische Schulungen (59 Prozent) sowie der Umgang mit Stresssituationen (45 Prozent) genannt.

In den offenen Antwortfeldern der Befragung wurden darüber hinaus verschiedene Weiterbildungswünsche formuliert. Genannt wird unter anderem der Wunsch nach stärkeren Auffrischkursen, etwa zur Grundausbildung oder zum Atemschutz. Zudem wird der Bedarf an gezielter Ausbildung für Führungskräfte betont, insbesondere zur Förderung von Teamführung und Managementkompetenz. Weitere genannte Themen umfassen Schulungen im Bereich technischer und digitaler Kompetenzen, etwa im Umgang mit Digitalfunk oder modernen Lehrmaterialien, sowie Schulungen zu Fahrzeugführung und dem sicheren Umgang mit Einsatzgeräten und technischer Ausrüstung. Auch der Wunsch nach Qualifizierung in Verwaltungs- und Rechtsfragen wird geäußert, etwa zu gesetzlichen und arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben im Feuerwehrdienst.

Abbildung 17: Persönliche Bedarfe an Aus- und Weiterbildung

In welchen der folgenden Bereiche sehen Sie persönlichen Bedarf an Aus- oder Weiterbildung? Anteile in Prozent.



Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 11.473, gewichtet.

8.5.4 Herausforderungen bei der Aus- und Weiterbildung

In den Workshops benannten die Teilnehmenden vielfältige Herausforderungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung. Besonders häufig wurde die hohe zeitliche Belastung der Grundausbildung kritisiert, die mit ihrem Umfang von rund 70 bis 80 Stunden gerade von Interessierten 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. Gleichzeitig bestehe Nachholbedarf bei bestimmten Inhalten: So werde der Katastrophenschutz in der Grundausbildung bislang kaum berücksichtigt, obwohl Kenntnisse über Zuständigkeiten und Strukturen gerade vor dem Hintergrund zunehmender Schadenslagen unverzichtbar seien.

Auch lange Wartezeiten auf Lehrgänge wurden von den Workshopteilnehmenden als problematisch beschrieben, da sie zu Frustration führten und dazu beitrügen, dass interessierte Personen die Feuerwehr wieder verließen. Ein Teilnehmer 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. Dies spiegelt sich auch in den Daten der Onlinebefragung wider. In Feuerwehren kleiner Gemeinden mit bis zu 999 Einwohnerinnen und Einwohnern verfügen 12 Prozent der Wehrführerinnen und Wehrführer über keine Gruppenführerausbildung. In größeren Städten mit 20.000 bis 99.999 Einwohnerinnen und Einwohnern liegt dieser Anteil bei 7 Prozent.

Neben der zeitlichen Belastung und langen Wartezeiten wurden in den Workshops auch organisatorische Schwächen in der Ausbildungsstruktur benannt. Insbesondere die Vergabe kurzfristig freigewordener Lehr- gangsplätze auf Gemeinde-, Kreis- oder Akademieebene wurde als unzureichend organisiert kritisiert. Fehlende Kommunikation und der Mangel an transparenten Wartelisten führten dazu, dass freie Plätze häufig ungenutzt blieben. Auch der Austausch zwischen den Landkreisen wurde als ausbaufähig bewertet. Zwar existieren in der Kreisausbildung Sprecherfunktionen, jedoch mangle es an regelmäßiger Abstimmung und einer übergreifenden Vernetzung. Eine bessere Koordination durch die zuständigen Sachbearbeitenden in den Kommunalverwaltungen könnte hier wesentlich zur Entlastung beitragen. Teilnehmende regten zudem an, interessierte Einsatzkräfte bei freiwerdenden Plätzen direkt zu informieren, ohne den Weg über die Verwaltungsebene. In Einzelfällen wurden zudem verbindlichere Teilnahmeverpflichtungen sowie Sanktionsmechanismen bei Nichterscheinen vorgeschlagen.

Ein weiterer Kritikpunkt war der Mangel an Fachausbildungen. So könnten beispielsweise viele Einsatzkräfte keine Fahrzeuge über 7,5 Tonnen führen, da entsprechende Schulungen fehlten. Dies habe auch mit dem Nachwuchsmangel im Bereich der Ausbilderinnen und Ausbilder zu tun. Einige Teilnehmende schlugen vor, externe Auszubildende einzubeziehen oder freie Kapazitäten in benachbarten Kreisen besser zu nutzen. Ein überregional abgestimmtes System könne helfen, Ressourcen effizienter zu verteilen. Eine weitere Idee war, einfache Feuerwehrangehörige gezielt mit der Vorbereitung einzelner Ausbildungsabschnitte zu betrauen. Bei Fragen könnten sie sich an erfahrene Führungskräfte wenden. Dadurch ließe sich Verantwortung verteilen und gleichzeitig die Ausbildungsqualität sicherstellen.

Darüber hinaus wurden in den Workshops und Interviews auch Herausforderungen bei der Anerkennung bereits vorhandener Qualifikationen deutlich. Dies betrifft sowohl Kompetenzen aus feuerwehnnahen Bereichen als auch solche, die innerhalb der Feuerwehr erworben wurden. Häufig müssten Qualifikationen, die außerhalb der Feuerwehr erlangt wurden, in Feuerwehrlehrgängen erneut nachgewiesen werden, obwohl sie fachlich vergleichbar seien. Umgekehrt würden innerhalb der Feuerwehr erworbene Qualifikationen außerhalb des Feuerwehrkontextes nicht anerkannt. So sei es beispielsweise nicht ohne weiteres möglich, sich im Rahmen der Grundausbildung als betrieblicher Brandschutzhelfer anerkennen zu lassen. Dadurch falle es Einsatzkräften häufig schwer, ihre im Feuerwehrkontext erworbenen Kompetenzen in anderen Lebens- und Arbeitsbereichen geltend zu machen.

Abschließend stelle das fehlende überregionale Wissensmanagement eine Herausforderung dar. Zu wenige Ausbildungsmaterialien würden in Rheinland-Pfalz systematisch zur Verfügung gestellt. Es wurden der Wunsch nach zentralen, thematisch aufbereiteten Ausbildungsinhalten, etwa über das BKS-Portal, formuliert. Unklar blieb jedoch, welche Institution für die Sammlung und Bereitstellung dieser Inhalte verantwortlich sein sollte. Aus Sicht vieler Teilnehmender sei aber eine landesweite Koordinierung sinnvoll.

8.6 Anerkennung und Wertschätzung

Die große Mehrheit der Einsatzkräfte in Rheinland-Pfalz engagiert sich ohne gesetzlich geregelte Entschädigung und leistet ihren Dienst damit vollständig ehrenamtlich. Entsprechend wichtig sind daher Formen der Wertschätzung und Anerkennung des Engagements. 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. Ausgewählte Indikatoren werden zudem differenziert nach Führungsfunktion und Siedlungsstruktur ausgewertet.

8.6.1 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

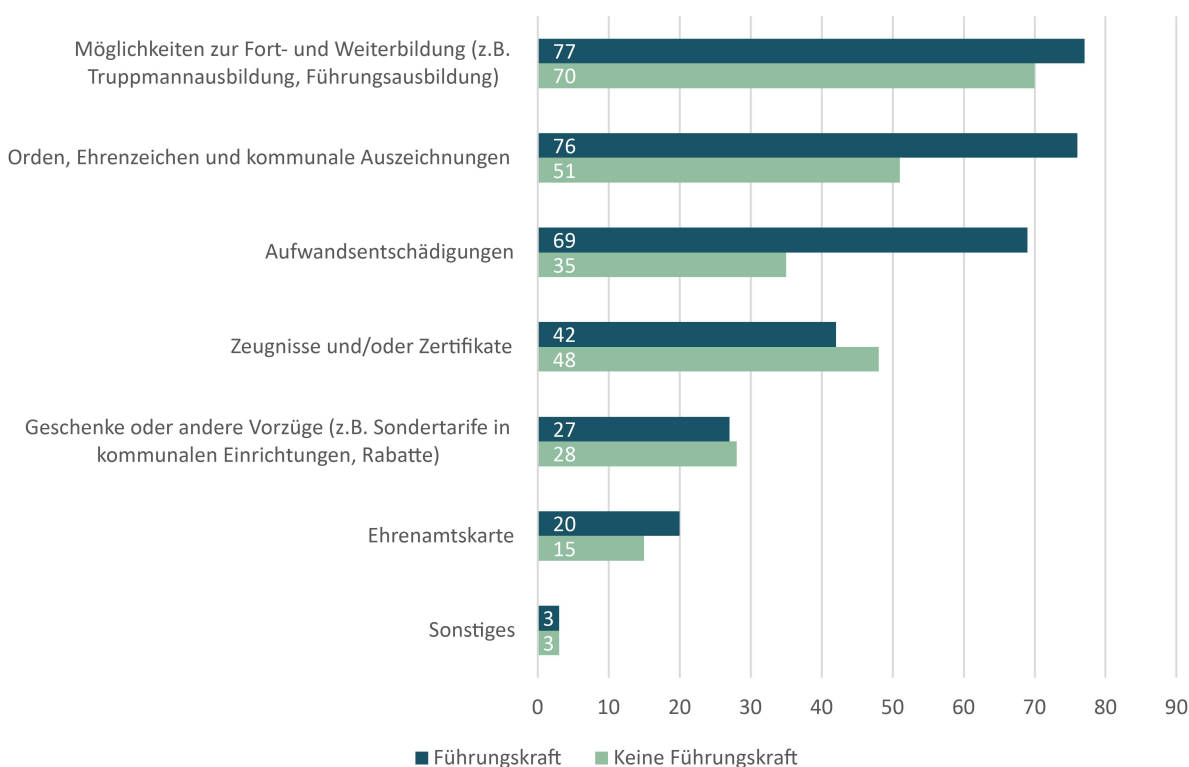
berichteten von kleinen Geschenken oder Vergünstigungen wie ermäßigten Tarifen in kommunalen Einrichtungen. 17 Prozent der Befragten gaben an, bereits im Besitz einer Ehrenamtskarte gewesen zu sein.

Wie in Kapitel 5.1 beschrieben, erhalten einige Einsatzkräfte 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.

Abbildung 18 zeigt die Verbreitung verschiedener Anerkennungsformen in Abhängigkeit von der Führungsverantwortung. Führungskräfte erhalten demnach deutlich häufiger Orden, Ehrenzeichen und kommunale Auszeichnungen sowie Aufwandsentschädigungen als Einsatzkräfte ohne Leitungsfunktion. Diese Unterschiede lassen sich plausibel mit der höheren Verantwortung sowie der formalen Verankerung von Entschädigungen und Auszeichnungen für Führungspositionen erklären (siehe Feuerwehrentschädigungsverordnung).

Abbildung 18: Erhaltene Anerkennungsformen nach Führungsverantwortung

Welche der folgenden Leistungen und Anerkennungsformen haben Sie im Rahmen Ihres Engagements in Ihrer örtlichen Feuerweereinheit erhalten? Anteile in Prozent.



Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 11.225, gewichtet.

8.6.2 Inanspruchnahme der Ehrenamtskarte

Auffällig ist der Befund zur Nutzung der Ehrenamtskarte. Zwar erfüllen rund 51 Prozent der Feuerwehrangehörigen durch ihr monatliches Engagement von mindestens 20 Stunden die Voraussetzungen für den Erhalt, jedoch nimmt aktuell nur etwa jede fünfte dieser Personen (19 Prozent) das Angebot wahr. Überraschend ist auch, dass Führungskräfte (20 Prozent) die Ehrenamtskarte nur geringfügig häufiger nutzen als Einsatzkräfte ohne Führungsverantwortung (15 Prozent), obwohl bei Führungskräften aufgrund des höheren zeitlichen Aufwands (siehe Kapitel 8.2) eine stärkere Nutzung zu erwarten wäre.

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

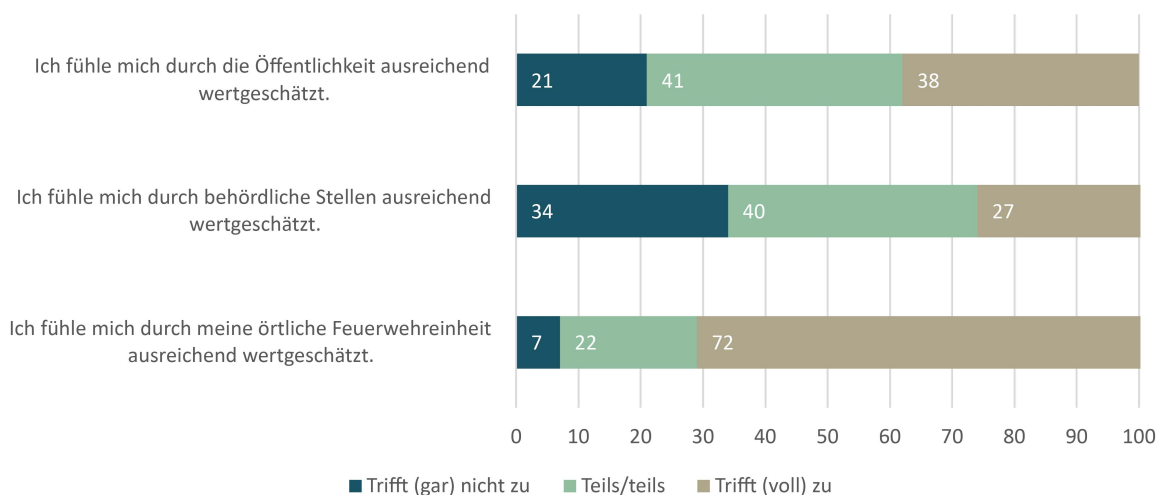
Die Ehrenamtskarte sei grundsätzlich ein gutes Instrument, müsse jedoch ausgebaut und besser beworben werden. Wichtig sei, dass sich möglichst viele öffentliche und private Anbieter beteiligen und dass der Nutzen der Karte für die Ehrenamtlichen klar erkennbar ist. Über die Ehrenamtskarte hinaus bestünden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

8.6.3 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 Feuerweereinheit. 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 19).

Abbildung 19: Gefühlte Wertschätzung durch die örtliche Feuerweereinheit, 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.

Die geringe wahrgenommene Wertschätzung durch die Öffentlichkeit lässt sich unter anderem auf ein mangelndes Verständnis für das Engagement der freiwilligen Feuerwehrangehörigen zurückführen. In den Workshops und Interviews wurde berichtet, dass vielen Menschen nicht bewusst sei, dass der überwiegende Teil der Einsatzkräfte ehrenamtlich aktiv ist. Die Arbeit der Freiwilligen Feuerwehr werde somit häufig als selbstverständlicher Teil kommunaler Infrastruktur wahrgenommen, ohne zu reflektieren, dass sie auf freiwilligem Engagement beruht. Weiterhin sei vielen Menschen der Unterschied zwischen Berufsfeuerwehr und Freiwilliger Feuerwehr nicht bewusst. Dies betreffe neben Fehleinschätzungen zur Vergütung auch die Annahme, dass Freiwillige Feuerwehrangehörige ganztätig auf der Wache präsent seien. Tatsächlich stehen nahezu alle Einsatzkräfte jedoch neben ihrer hauptberuflichen Tätigkeit auf Abruf bereit. Kritik an einem möglicherweise verspäteten Eintreffen am Einsatzort sei somit ungerechtfertigt.

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. Darüber hinaus fühle man sich stellenweise zu stark auf die Rolle eines kommunalen Dienstleisters reduziert. Einsatzkräfte berichten in diesem Zusammenhang von unangemessenem Tonfall seitens der Behörden und mangelnder Dankbarkeit für die geleistete Arbeit. Ein Workshopteilnehmer schilderte beispielsweise, dass seine Einheit zwar zur Unterstützung bei der Organisation eines Stadtfestes herangezogen wurde, die Feuerwehr bei der anschließenden Würdigung jedoch keine Erwähnung fand: „Am Ende stand kein einziger Feuerwehrmann mit auf der Bühne.“

Auch die fehlenden beziehungsweise als unzureichend empfundenen Aufwandsentschädigungen, die Kommunen zusätzlich zu gesetzlich vorgeschriebenen Entschädigungen freiwillig gewähren können, wurden kritisch angesprochen. Vielfach sei die finanzielle Anerkennung minimal oder fehle ganz:

„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. Diese Unterschiede wurden aufmerksam wahrgenommen und führten zu dem Wunsch nach mehr Vergleichbarkeit. Viele Teilnehmende betonten, dass ihr Engagement einen gesamtgesellschaftlichen Beitrag leiste und deshalb unabhängig vom Wohnort in ähnlicher Weise gewürdigt werden sollte. Aus diesem Grund äußerten viele den Wunsch nach mehr Einheitlichkeit und klareren Standards zwischen den Kommunen.

8.6.4 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 Feuerweereinheit zu engagieren. Dies bejahten 81 Prozent der Befragten. 19 Prozent halten hingegen keine weiteren Anerkennungsformen für erforderlich.

Unter denjenigen, die zusätzliche Formen der Anerkennung für notwendig halten, wird der Wunsch nach Rentenpunkten oder einer Feuerwehrrente am häufigsten geäußert (73 Prozent). Aufwandsentschädigungen finden bei 43 Prozent der Befragten Zustimmung. Jeweils 28 Prozent sprechen sich für eine bevorzugte Berücksichtigung bei der Vergabe kommunaler Baugrundstücke oder von Kindergartenplätzen aus (siehe Abbildung 20).

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 8.8). 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.

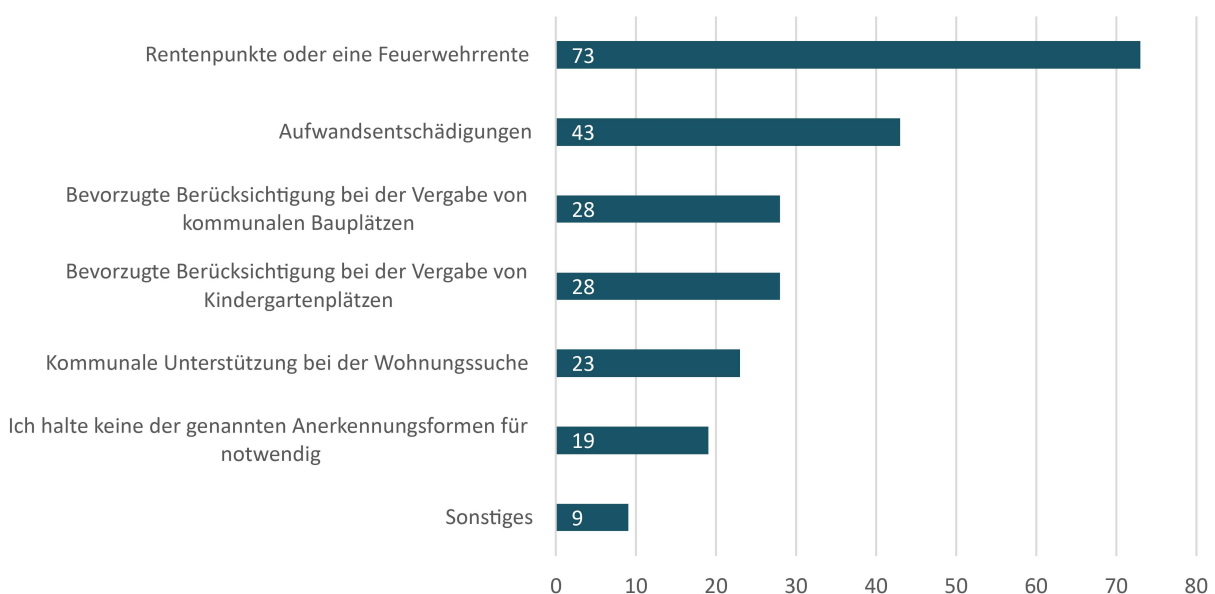
In den Workshops gab es ein geteiltes Bild zum Thema Feuerwehrrente. Einerseits wurde einer solchen Rente eine hohe Priorität zugesprochen – nicht nur als Anerkennung langjähriger Belastung, sondern auch als strategisches Instrument zur Bindung aktiver Mitglieder. Viele Teilnehmende berichteten von gut ausgebildeten Einsatzkräften, die das System wieder verließen, weil es an langfristiger Perspektive und sichtbarer Wertschätzung fehle. Eine bedingte Rentenleistung, etwa an Mindestkriterien wie regelmäßige Übungsteilnahme oder nächtliche Einsatzbeteiligung gekoppelt, könnte hier ein wichtiges Signal setzen.

Entscheidend sei, dass diese Leistungen auf klar dokumentierten Daten beruhen, die ohnehin bereits in den Systemen vorliegen. Die oft angeführte Sorge vor einem „Papiertiger“ wurde daher relativiert. Bei klarer Ausgestaltung sei die Einführung administrativ machbar und finanzierbar. Im Vergleich zu anderen Haushaltsposten seien die Kosten für eine solche Maßnahme ein vertretbarer Betrag mit hohem symbolischem und praktischen Nutzen.

Anderen Einschätzungen zufolge zähle die Einführung einer Feuerrente hingegen eher zu den „weichen“ Faktoren, die gegenüber einer besseren gerätetechnischen Ausstattung nachgelagert zu priorisieren sei. Sie diene vorrangig der Bindung bestehender Feuerwehrkräfte und weniger als wirksames Mittel zur Gewinnung neuer Mitglieder.

Abbildung 20: Zusätzliche Formen der Anerkennung

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



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

Leichte Unterschiede zeigen sich mit Blick auf den siedlungsstrukturellen Kontext: In kleinen Gemeinden mit bis zu 999 Einwohnerinnen und Einwohnern halten 24 Prozent der Einsatzkräfte keine zusätzlichen Formen der Anerkennung für notwendig, in Städten mit 20.000 bis 99.999 Einwohnerinnen und Einwohnern sind es hingegen nur 16 Prozent. Dies könnte damit zusammenhängen, dass die Einsatzbelastung in kleineren Gemeinden insgesamt geringer ausfällt und der Wunsch nach zusätzlicher Anerkennung entsprechend seltener geäußert wird. Zudem ist die empfundene Wertschätzung durch die eigene örtliche Feuerwehreinheit in kleinen Gemeinden stärker ausgeprägt, was ebenfalls dazu beitragen könnte, dass dort weniger Bedarf an zusätzlichen Anerkennungsformen gesehen wird.²³

²³ 76 Prozent der Einsatzkräfte in kleinen Gemeinden bis 999 Einwohnerinnen und Einwohnern stimmen der Aussage (voll) zu, dass sie sich in ihrer örtlichen Feuerwehreinheit ausreichend wertgeschätzt fühlen. In größeren Städten mit 20.000 bis 99.999 Einwohnerinnen und Einwohnern ist dies nur bei 60 Prozent der Einsatzkräfte der Fall.

Anrechnung ehrenamtlicher Tätigkeiten auf die Rente?

Rentenpunkte als Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeiten sind immer wieder Bestandteil gesellschaftlicher und politischer Debatten zum Thema Ehrenamt (zuletzt im Rahmen der Bundestagswahl 2025, siehe Wahl-O-Mat-Frage 29). Befürworterinnen und Befürworter argumentieren, dass Rentenpunkte eine zusätzliche Form der Wertschätzung darstellen und das Engagement langfristig attraktiver machen können. Menschen, die Angehörige häuslich pflegen oder einen Freiwilligendienst leisten, profitieren bereits von rentenrechtlicher Anerkennung. Es sei daher naheliegend, dies auf weitere Engagementbereiche auszuweiten. Kritikerinnen und Kritiker verweisen hingegen auf bestehende Anerkennungsinstrumente wie Übungsleiter- oder Ehrenamtszuschüsse und betonen, dass eine rentenrechtliche Anerkennung neuer Ehrenämter komplexe Fragen zur Gleichbehandlung unterschiedlicher Engagementbereiche aufwerfe, dem Prinzip der Freiwilligkeit entgegenstehe oder finanziell nicht abbildbar sei.

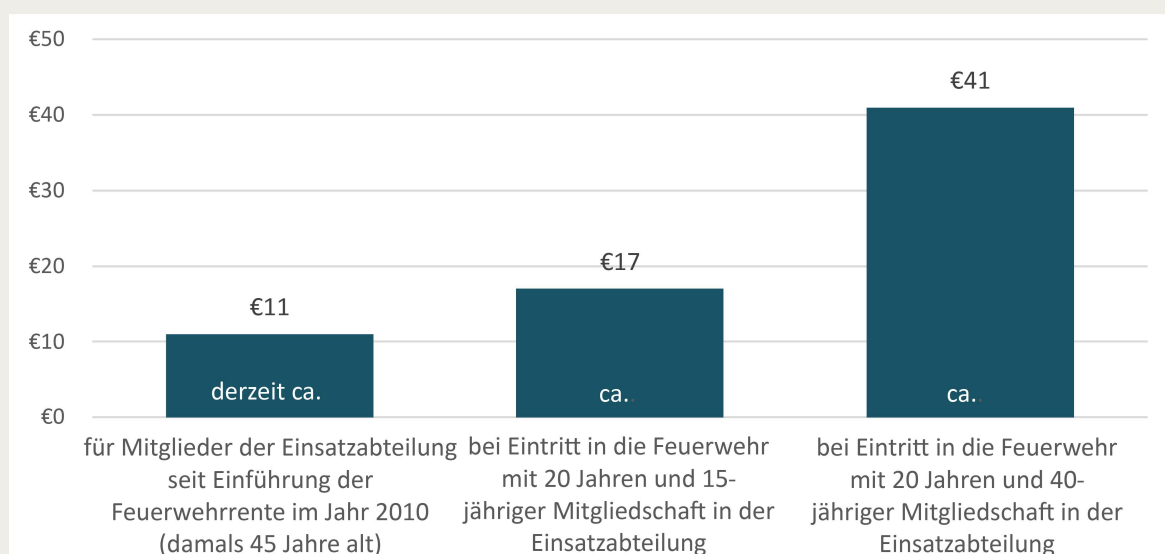
Unterschiedliche rentenbezogene Zusatzleistungen für Freiwillige Feuerwehrangehörige in Deutschland

Bislang existiert in Deutschland keine einheitliche Regelung für eine sogenannte „Feuerwehrrente“. Allerdings haben einzelne Bundesländer und Kommunen freiwillige Modelle entwickelt, um das langjährige Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr zusätzlich zur gesetzlichen Rente anzuerkennen. Zwei Beispiele zeigen, wie solche rentenähnlichen Zusatzleistungen in der Praxis ausgestaltet sein können.

1. Feuerwehrrente in Thüringen:

Das Land Thüringen hat 2009 eine zusätzliche individuelle Altersversorgung für die ehrenamtlichen Angehörigen der Einsatzabteilungen der Freiwilligen Feuerwehren eingerichtet (§ 15 Thüringer Brand- und Katastrophenschutzgesetz). Dabei handelt es sich nicht um eine rentenrechtliche Anrechnung im Sinne von Rentenpunkten für die gesetzliche Rentenversicherung, sondern um eine eigenständige Sonderleistung des Landes. Anspruch auf diese Altersversorgung haben alle aktiven Feuerwehrangehörigen, die nach Inkrafttreten der Regelung in einer Einsatzabteilung tätig sind. Die Auszahlung der Altersversorgung beginnt nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder, falls dies später liegt, nach dem Ausscheiden aus der Einsatzabteilung. Ziel ist es, langjähriges Engagement für das Gemeinwohl anzuerkennen und gleichzeitig die Attraktivität der Freiwilligen Feuerwehren zu steigern sowie langfristig Mitglieder zu gewinnen und zu binden (Thüringer Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule 2025).

Abbildung 21: Zu erwartende monatliche Leistungshöhe der Thüringer Feuerwehrrente bei durchgehender Mitgliedschaft in den Einsatzabteilungen bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres



Quelle: Thüringer Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule 2025

Die monatlichen Beiträge belaufen sich auf 18 Euro je aktivem Angehörigen, von denen das Land 12 Euro und die Gemeinden 6 Euro zahlen. Abbildung 21 zeigt die zu erwartende monatliche Leistungshöhe der Thüringer Feuerwehrrente bei durchgehender Mitgliedschaft in einer Einsatzabteilung bis zum vollendeten 60. Lebensjahr. Feuerwehrangehörige, die über einen Zeitraum von 40 Jahren ununterbrochen aktiv waren, erhalten demnach eine zusätzliche Altersversorgung in Höhe von rund 41 Euro pro Monat. Bei einer durchschnittlichen Lebenserwartung von 81 Jahren ergibt sich daraus eine Gesamtauszahlung von etwa 10.300 Euro. Alternativ haben die Feuerwehrangehörigen die Möglichkeit, anstelle der monatlichen Zahlung eine einmalige Abfindung zu wählen. Für die Feuerwehrrente ihrer rund 34.000 Einsatzkräfte veranschlagt das Land Thüringen etwa 4,6 Millionen Euro jährlich.

2. Private Zusatzrente für Feuerwehrangehörige in Sachsen-Anhalt, Nordrhein-Westfalen und Bayern

In Sachsen-Anhalt haben Kommunen die Möglichkeit, Feuerwehrangehörigen eine private Zusatzrente anzubieten. Abhängig von ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit zahlen sie dafür Beiträge an den Versicherungsdienstleister Öffentliche Versicherungen Sachsen-Anhalt. Die Feuerwehrangehörigen können diesen Rentenbaustein ebenfalls durch eigene Beiträge ergänzen. Die Finanzierung erfolgt somit gemeinschaftlich durch Kommune und Feuerwehrmitglied. Rund ein Drittel der Feuerwehrangehörigen in Sachsen-Anhalt nutzen diese private Zusatzrentenoption.

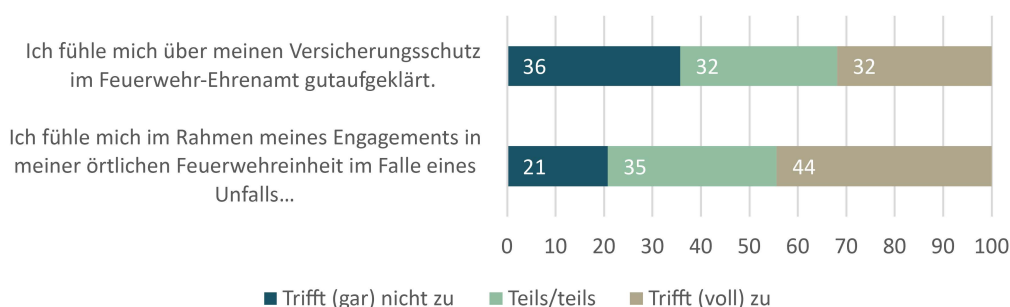
Ähnliche Modelle existieren auch in Nordrhein-Westfalen und Bayern. Hier bieten Kommunen wie Sankt Augustin, Monheim, Ratingen, Gladbeck oder Aschaffenburg freiwillige Rentenleistungen für ihre ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen an. Die Anspruchsberechtigung kann je nach kommunaler oder landesweiter Regelung unterschiedlich ausfallen. Während in Thüringen beispielsweise alle Mitglieder der Einsatzabteilungen pauschal berücksichtigt werden, ist der Rentenbeitrag in Aschaffenburg an tatsächlich erbrachte Leistungen gekoppelt (Stadt Aschaffenburg 2023).

8.6.5 Versicherungsschutz

Wertschätzung für Einsatzkräfte zeigt sich auch durch einen verlässlichen Versicherungsschutz. Dieser ist eine grundlegende Voraussetzung dafür, dass Einsatzkräfte ihrem Dienst mit einem sicheren Gefühl nachgehen können und sich im Ernstfall gut abgesichert wissen. Wie in Kapitel 2 beschrieben, sind die Gemeinden verpflichtet, Einsatzkräfte zusätzlich zur gesetzlichen Unfallversicherung gegen Dienstunfälle abzusichern. Die Bewertung ihres Versicherungsschutzes fällt unter den Einsatzkräften jedoch gemischt aus (siehe Abbildung 22). Nur 44 Prozent der Befragten stimmen der Aussage (voll) zu, dass sie sich im Falle eines Unfalls versicherungstechnisch ausreichend abgesichert fühlen. Mehr als jede fünfte Einsatzkraft (21 Prozent) empfindet diese Absicherung hingegen als nicht ausreichend. Zudem fühlt sich nur etwa ein Drittel (32 Prozent) der Einsatzkräfte über ihren Versicherungsschutz im Ehrenamt gut aufgeklärt.

Abbildung 22: Wahrnehmungen zum Versicherungsschutz

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



Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 11.370, gewichtet.

8.7 Vereinbarkeit mit Beruf und Familie

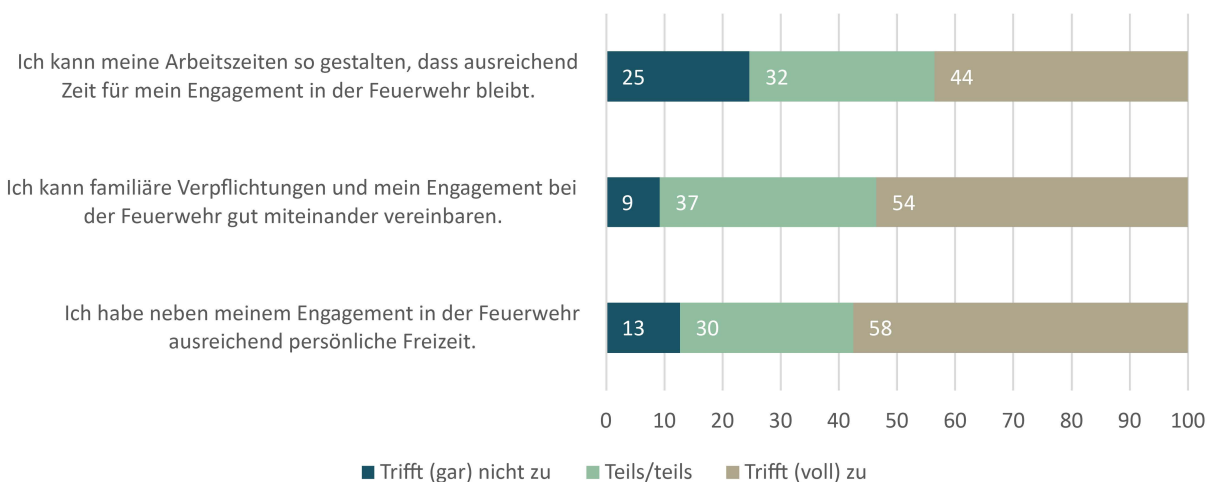
Die Einsatzkräfte der Freiwilligen Feuerwehr müssen ihr zeitintensives Engagement mit ihren beruflichen und familiären Verpflichtungen sowie mit ihrer persönlichen Freizeit in Einklang bringen. Die folgenden Abschnitte beleuchten, wie gut ihnen dies gelingt. Im Fokus stehen dabei die Auswirkungen des Feuerwehr-Ehrenamts auf das berufliche und das soziale Umfeld sowie auf familiäre Verpflichtungen.

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 (siehe Abbildung 23).

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.

Abbildung 23: Auswirkungen des Ehrenamts auf das berufliche Umfeld

Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?



Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 11.310, gewichtet.

8.7.1 Auswirkungen des Ehrenamts auf das berufliche Umfeld

Abbildung 24 zeigt, wie sich das Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr konkret auf das berufliche Umfeld der Einsatzkräfte auswirkt. Nur wenige geben an, finanzielle Einbußen (8 Prozent trifft (voll) zu) oder negative Auswirkungen auf die innerbetriebliche Karriereplanung (15 Prozent trifft (voll) zu) zu erleben. Demgegenüber fallen die Bewertungen zur Wertschätzung und Anerkennung durch Arbeitgeber (33 Prozent trifft (voll) zu) sowie zum beruflichen Nutzen der bei der Feuerwehr erworbenen Erfahrungen (38 Prozent trifft (voll) zu) durchwachsener aus.

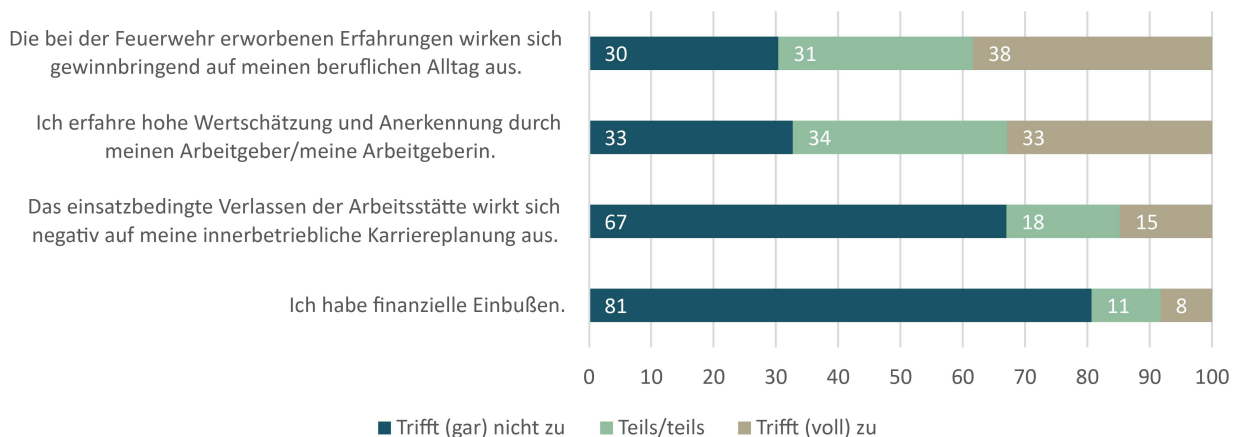
In den Workshops berichteten Teilnehmende von der Herausforderung, wiederkehrende Einsätze und Fortbildungen gegenüber ihren Arbeitgebern zu rechtfertigen. Exemplarisch wurde hier eine typische Reaktion eines Arbeitgebers beschrieben:

„Der Arbeitgeber fragt dann irgendwann: ‚Ihr habt ja 50 Einsätze im Jahr und jetzt willst du noch eine Woche auf einen Lehrgang gehen? Du weißt schon, wo du dein Geld verdienst?‘“

Workshopteilnehmer

Abbildung 24: Auswirkungen des Ehrenamts auf das berufliche Umfeld

Wie wirkt sich Ihr Engagement bei der Feuerwehr konkret auf Ihr berufliches Umfeld aus? Anteile in Prozent.



Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 9.320, gewichtet.

8.7.2 Freistellung von Einsatzkräften

In den Interviews mit Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertretern wurden auch Herausforderungen aus Sicht der Betriebe deutlich. Besonders kleine und mittelständische Unternehmen bewerten die kurzfristige Freistellung von Mitarbeitenden als problematisch, insbesondere dann, wenn diese Schlüsselpositionen besetzten. Ihr Ausfall lasse sich häufig nicht kurzfristig kompensieren, was zu Terminverschiebungen und organisatorischen Engpässen führe.

Während die Unplanbarkeit von Einsätzen grundsätzlich akzeptiert werde, besteht bei der Organisation von Aus- und Fortbildungen häufig der Wunsch nach mehr Planungssicherheit. In der Praxis würden Lehrgänge oft zu kurzfristig angesetzt, was eine rechtzeitige betriebliche Vorbereitung erschwere. Gleichzeitig betonten die Unternehmensvertreterinnen und -vertreter, dass sie dem Ehrenamt eine hohe Wertschätzung entgegenbringen und das Engagement ihrer Mitarbeitenden grundsätzlich unterstützen. Besonders Betriebe im ländlichen Raum, die auf funktionierende Feuerwehrstrukturen angewiesen sind, seien sich der gesellschaftlichen Bedeutung dieses Engagements sehr bewusst.

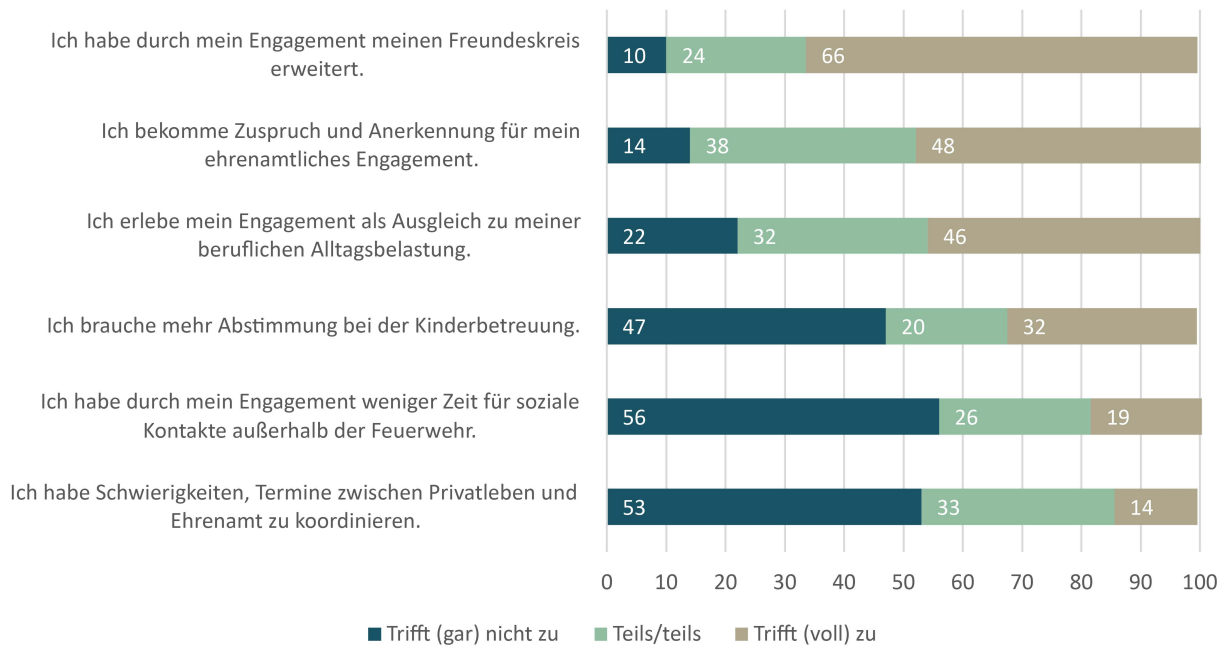
In den Workshops wurde angemerkt, dass die Abrechnung von Feuerwehreinsätzen gegenüber Arbeitgebern mit einem hohen bürokratischen Aufwand verbunden sei. Solche Verfahren müssten deutlich vereinfacht werden, um die Bereitschaft von Unternehmen zur Freistellung von Beschäftigten zu stärken und bürokratische Hürden für unterstützungswillige Arbeitgeber abzubauen.

8.7.3 Auswirkungen des Ehrenamts auf das soziale Umfeld

Etwas positiver fällt die Einschätzung der Einsatzkräfte hinsichtlich der Vereinbarkeit des Engagements mit ihrem sozialen Umfeld aus. Zwei Drittel stimmen der Aussage (voll) zu, durch ihr Engagement ihren Freundeskreis erweitert zu haben. Fast die Hälfte der Befragten berichtet, für ihr ehrenamtliches Engagement Zuspruch und Anerkennung zu erfahren (48 Prozent). Ebenso sehen viele ihr Engagement als positiven Ausgleich zum beruflichen Alltag (46 Prozent).

Abbildung 25: Auswirkungen des Ehrenamts auf das soziale Umfeld

Wie wirkt sich Ihr Engagement bei der Feuerwehr konkret auf Ihr soziales Umfeld aus? Anteile in Prozent.



Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 11.199, gewichtet.

8.7.4 Vereinbarkeit des Feuerwehr-Ehrenamtes mit familiären Verpflichtungen

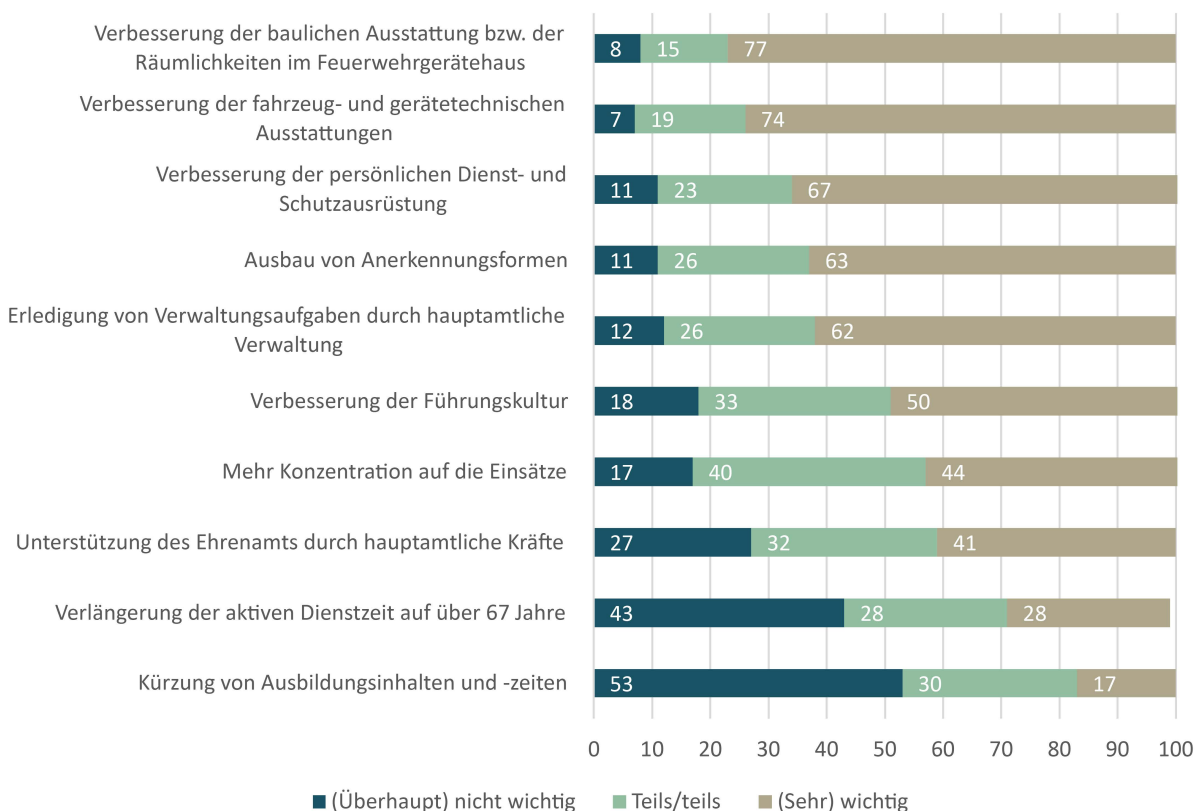
In den Workshops wurde auch die Vereinbarkeit von Feuerwehrdienst mit familiären Verpflichtungen thematisiert. Alleinerziehende oder Eltern kleiner Kinder stehen beispielsweise vor der Frage, wer im Notfall die Betreuung übernimmt, wenn ein Einsatz mehrere Stunden oder über Nacht dauert. Hier braucht es dringend kommunal oder landesseitig unterstützte Betreuungskonzepte, um die Vereinbarkeit von Familie und Ehrenamt zu verbessern. Auch der Mangel an Betreuungsplätzen, insbesondere in Randzeiten, wirke sich hemmend auf das Engagement aus. Auffällig war zudem, dass dieses Thema vor allem von weiblichen Einsatzkräften in den Workshops angesprochen wurde. Diese übernehmen, wie in Kapitel 8.1.4 beschrieben, besonders häufig die familiäre Pflege- und Erziehungsarbeit. Verbesserungsmaßnahmen würden daher vor allem Frauen entlasten und ihnen mehr Zeit für ihr Engagement ermöglichen.

8.8 Engagementbereitschaft und Gewinnung neuer Einsatzkräfte

Um ihre örtliche Feuerweereinheit weiterhin attraktiv und zukunftsfähig zu gestalten, sprechen sich die Einsatzkräfte für eine Vielzahl von Veränderungsmaßnahmen aus (siehe Abbildung 26). Besonders häufig werden Maßnahmen genannt, die sich auf die zuvor beschriebenen Defizite in den Bereichen Ausstattung (Kapitel 8.4), Wertschätzung (Kapitel 8.7) und Verwaltungsbelastungen (Kapitel 8.2) beziehen. Die höchste Priorität besitzen dabei Maßnahmen zur Verbesserung der Ausstattung. Als besonders wichtig gilt hierbei die Verbesserung der baulichen Ausstattung beziehungsweise der Räumlichkeiten der Feuerwehrgerätehäuser (77 Prozent bewerten (sehr) wichtig), die Verbesserung der Fahrzeug- und gerätetechnischen Ausstattung (74 Prozent) sowie der persönlichen Dienst- und Schutzkleidung (67 Prozent). 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. Die Hälfte der Einsatzkräfte wünscht sich zudem eine Verbesserung der Führungskultur.

Abbildung 26: Notwendige Maßnahmen zur attraktiven und zukunftsfähigen Gestaltung der örtlichen Feuerwehreinheiten

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



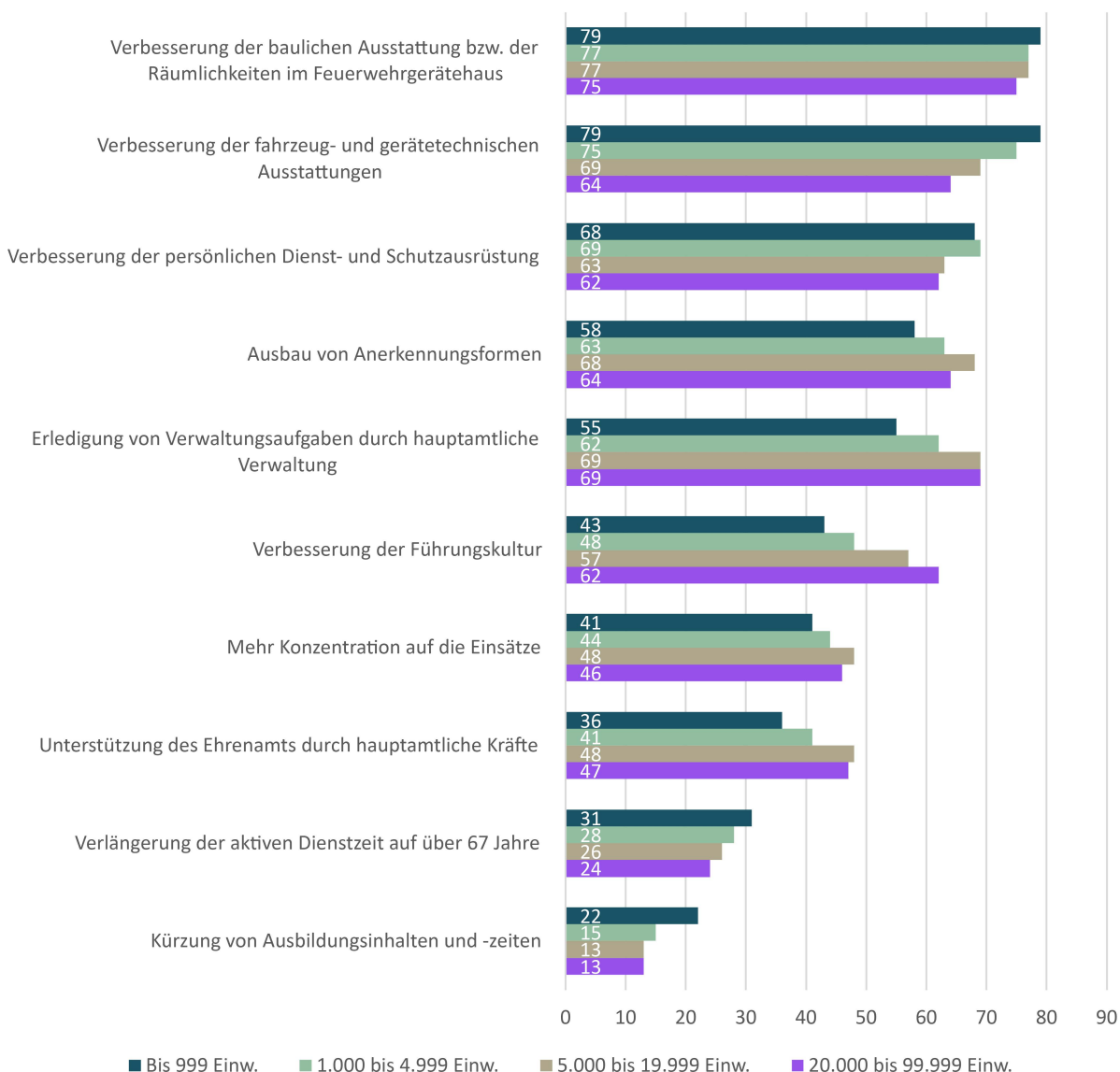
Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 10.960, gewichtet.

8.8.1 Notwendige Verbesserungen nach Siedlungsstruktur

Die in Kapitel 8.4 beschriebenen Ausstattungsdefizite in ländlicheren Regionen spiegeln sich auch in den Wünschen nach entsprechenden Verbesserungen wider. So wünschen sich 79 Prozent der Einsatzkräfte in kleinen Gemeinden mit bis zu 999 Einwohnerinnen und Einwohnern eine Verbesserung der fahrzeug- und gerätetechnischen Ausstattung, während dies in größeren Städten mit 20.000 bis 99.999 Einwohnerinnen und Einwohnern nur für 61 Prozent gilt. Ebenso zeigt sich die in Kapitel 8.4 thematisierte geringere Zufriedenheit mit dem Miteinander und der Leitungsebene in größeren Städten auch bei den Wünschen nach Verbesserungen in der Führungskultur. Hier wünschen sich 62 Prozent der Einsatzkräfte in größeren Städten eine Verbesserung, in kleineren Gemeinden sind es nur 43 Prozent. Darüber hinaus wird auch der Ausbau von Anerkennungsformen in städtischen Regionen leicht häufiger als notwendig erachtet als in ländlicheren Regionen.

Abbildung 27: Notwendige Maßnahmen zur attraktiven und zukunftsfähigen Gestaltung der örtlichen Feuerweereinheiten nach Siedlungsstruktur

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



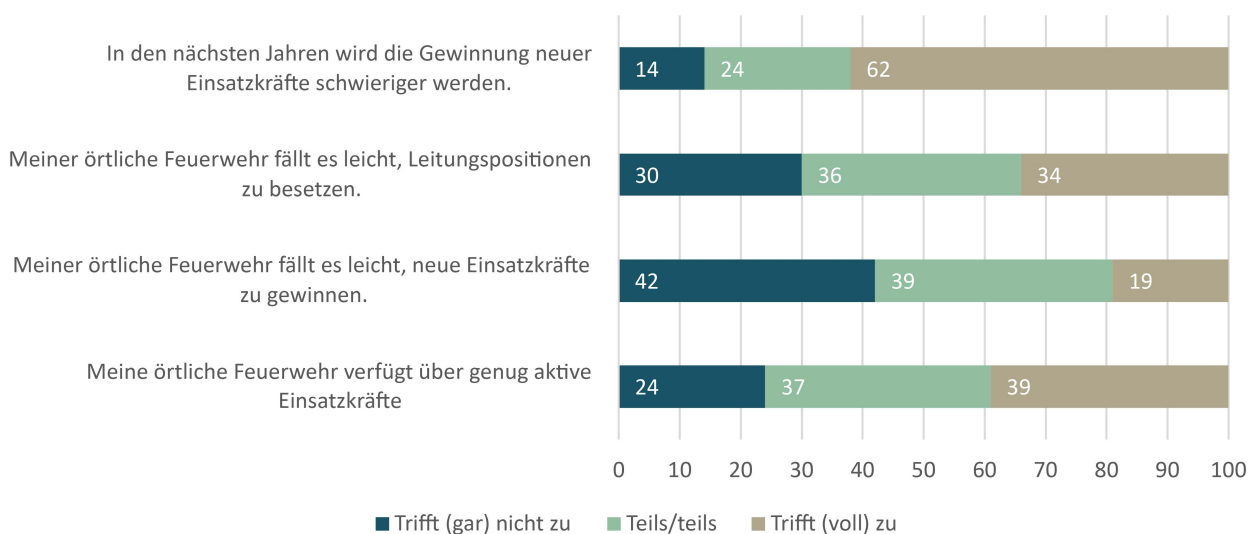
Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 10.930, gewichtet.

8.8.2 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). Dies gilt gleichermaßen für Feuerwehren in ländlichen und in städtischen Regionen.

Abbildung 28: 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 wurde in den Workshops ein besonders großes Potenzial zugeschrieben. Zugleich wurde betont, dass die Betreuung dieser Altersgruppe personelle Ressourcen erfordert, die nicht überall ohne Weiteres aufgebracht werden können. Eine weitere Schwierigkeit bei der Mitgliedergewinnung sei die starke Konkurrenz durch andere Freizeitangebote. Der Eintritt in die Jugendfeuerwehr sei beispielsweise erst ab einem Alter von zehn Jahren möglich und da nicht alle Feuerwehren Bambini-Gruppen anbieten können, verliere man vielerorts die Chance, 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

Darüber wurde thematisiert, dass viele Nachwuchskräfte die Feuerwehr wieder verließen, etwa durch Wegzüge, veränderte Lebenssituationen oder berufliche Verpflichtungen. Ebenfalls problematisch sei der gesellschaftliche Trend hin zu Büroberufen, wodurch es zunehmend schwerer falle, handwerklich begabte Menschen für die Feuerwehr zu finden. Auch die allgemeine Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement werde vielerorts als rückläufig eingeschätzt:

„Wenn ich bei mir im Dorf die jungen Leute frage, ob sie zur Freiwilligen Feuerwehr kommen wollen, lautet die erste Frage meistens: ‚Was gibt es dafür?‘ Und direkt danach: ‚Nachts aufstehen? Ihr spinnst wohl.‘“

Workshopteilnehmer

8.8.3 Zielgruppen für die zukünftige Ansprache

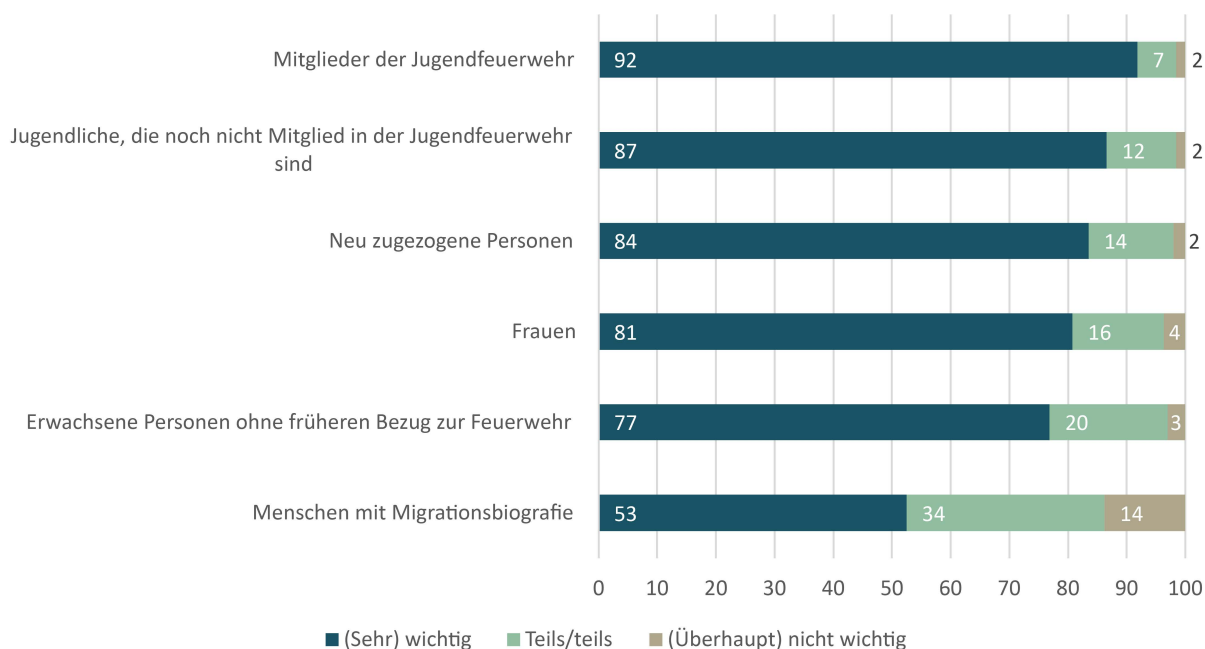
Um auch künftig neue Einsatzkräfte zu gewinnen, sprechen sich die Befragten der Onlinebefragung für eine gezielte Ansprache unterschiedlicher Personengruppen aus. Im Mittelpunkt stehen dabei insbesondere junge Menschen: 92 Prozent der Einsatzkräfte halten es für (sehr) wichtig, Mitglieder der Jugendfeuerwehr

gezielt auf eine aktive Mitgliedschaft in der Einsatzabteilung anzusprechen. Auch Jugendliche ohne bisherigen Feuerwehrbezug sollen verstärkt angesprochen werden (87 Prozent). Damit zeigt sich, dass sowohl der Übergang von der Jugendfeuerwehr in den aktiven Dienst als auch der Zugang zu neuen jungen Zielgruppen aus Sicht der Einsatzkräfte eine zentrale Rolle bei der zukünftigen Mitgliedergewinnung spielt.

Neben jungen Menschen werden auch weitere Personengruppen als wichtig erachtet. Dazu zählen etwa neu zugezogene Personen (84 Prozent), Frauen (81 Prozent) sowie erwachsene Personen ohne bisherigen Feuerwehrbezug (77 Prozent). Menschen mit Migrationsbiografie werden hingegen etwas seltener als (sehr) wichtige Zielgruppe identifiziert (53 Prozent). Dies könnte ein Indikator dafür sein, dass die Bereitschaft einiger Feuerwehren zur interkulturellen Öffnung begrenzt ist.

Abbildung 29: Bedeutung verschiedener Zielgruppen zur zukünftigen Ansprache für eine Mitgliedschaft in der örtlichen Feuerwehr

Wie wichtig ist es Ihrer Meinung nach, die folgenden Personengruppen in der Zukunft verstärkt für eine Mitgliedschaft in Ihrer örtlichen Feuerweereinheit anzusprechen? Anteile in Prozent.



Quelle: Ehrenamtsstudie Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz, N = 11.042, gewichtet.

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. Es brauche klare landesweite Regelungen und unterstützende Maßnahmen von kommunaler und Landesebene, um Feuerwehraufklärungsarbeit flächendeckend in Schulen zu verankern und langfristig in die Nachwuchsförderung zu integrieren. Zwar ist das Thema Feuer bereits im Grundschullehrplan verankert, in der Praxis wird es jedoch häufig vernachlässigt. Hier wird ein klarer Impuls des Bildungsministeriums gewünscht, der Schulen und Träger verpflichtet, feuerwehr- oder rettungsdienstbezogene Themen in Ganztagsangebote oder Unterrichtsformate zu integrieren.

Besonders schwierig zu erreichen sei nach Einschätzung vieler Workshopteilnehmender die Altersgruppe der über 30-Jährigen, insbesondere Personen mit familiären Verpflichtungen wie Eltern mit Kindern. Diese

Zielgruppe lasse sich nur schwer für ein zusätzliches ehrenamtliches Engagement mobilisieren, da Zeitressourcen begrenzt und andere Prioritäten gesetzt seien. Um dennoch Zugänge zu schaffen, wurde die persönliche Ansprache auch hier als entscheidender Erfolgsfaktor betont. Ein vielversprechender Ansatz könne darin bestehen, über die Einbindung der Kinder in die Kinder- oder Jugendfeuerwehr auch die Eltern für die Feuerwehrarbeit zu interessieren und langfristig zu gewinnen. Trotz einzelner positiver Beispiele bleibt diese Gruppe jedoch eine der am schwersten zu aktivierenden Zielgruppen.

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. Viele Wehren entwickeln daher eigene Lösungen, sei es durch privat finanzierte Banner, selbst gestaltete Flyer oder Beziehungen zu lokalen Druckereien. In anderen Bundesländern, etwa in Nordrhein-Westfalen, seien zentrale Plattformen bereits fest etabliert, auf denen sich Feuerwehren registrieren und individualisierbare Werbematerialien kostenfrei beziehen können. Ein vergleichbares Angebot fehlt bislang in Rheinland-Pfalz.

Statt Unterstützung erleben viele Feuerwehren bürokratische Hürden. Ein Beispiel ist die Genehmigungspflicht für Banner an Bauzäunen, die häufig geduldet, aber nicht offiziell erlaubt sind. Auch kreative Ansätze wie eine mit Flyern verknüpfte Umfrage wurden von kommunalen Verwaltungen als „heikel“ eingestuft und zurückgewiesen. Dies sorgt bei engagierten Kräften vor Ort nicht nur für Frustration, sondern bremst auch wichtige Eigeninitiativen aus.

Aus Sicht vieler Teilnehmenden sollte das Land hier deutlich stärker Verantwortung übernehmen. Gewünscht wird eine zentrale Plattform mit standardisiertem Design und Möglichkeiten zur Personalisierung 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. Zusätzlich wäre eine landesweite Ehrenamtskampagne sinnvoll, die verschiedene Kanäle wie Fernsehen, Radio und Soziale Medien bespielt und gezielt für das Mitwirken in der Feuerwehr wirbt. Die positive Wahrnehmung der landesweiten Feuerwehrebefragung wurde dabei als Beispiel genannt, wie eine koordinierte Kommunikation sichtbar und wirksam sein kann. Auch Kooperationen mit Unternehmen wurden als Ergänzung genannt, beispielsweise durch Betriebsversammlungen in Feuerwehrgerätehäusern oder durch den Ausbau von Programmen wie „Partner der Feuerwehr“.

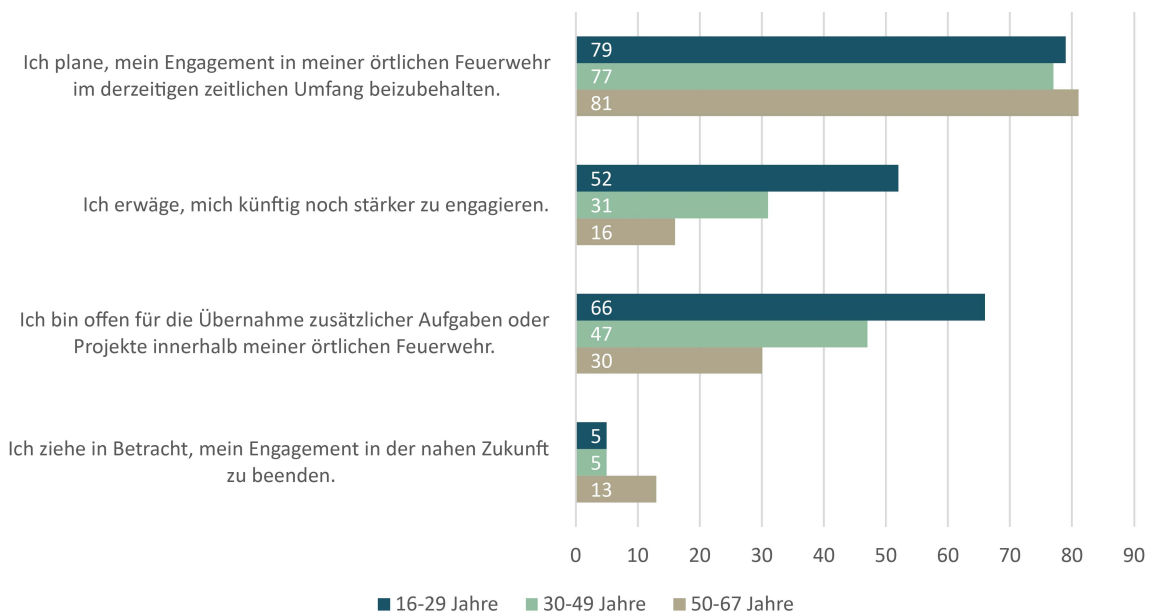
8.8.4 Zukünftige Engagementbereitschaft der Einsatzkräfte

Trotz der zahlreichen Herausforderungen im Feuerwehr-Ehrenamt zeigen die Einsatzkräfte nach wie vor eine hohe Bereitschaft, sich auch künftig zu engagieren. Der Großteil 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.

Ein Blick auf die verschiedenen Altersgruppen verdeutlicht: Besonders junge Menschen zeigen eine hohe Motivation, sich künftig stärker zu engagieren und Verantwortung zu übernehmen (siehe Abbildung 30). Mehr als die Hälfte der 16- bis 29-Jährigen plant, ihr Engagement auszubauen (52 Prozent), und 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 30: 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).

9. MAßNAHMEN ZUR STÄRKUNG DER FREIWILLIGEN FEUERWEHR

Die quantitativen und qualitativen Analysen des Freiwilligen-Feuerwehr-Systems in Rheinland-Pfalz haben unterschiedliche Herausforderungen aufgezeigt, mit denen Einsatzkräfte im Alltag ihres Engagements konfrontiert sind. Um diesen wirksam zu begegnen, bedarf es kommunal und landesweit abgestimmter Maßnahmen, die sowohl die gesellschaftliche Wertschätzung als auch die praktischen Rahmenbedingungen für das Ehrenamt verbessern. Auf diese Weise kann die Feuerwehr als eine sinnstiftende und zugleich attraktive Form des gesellschaftlichen Mitwirkens gefördert und langfristig gesichert werden.

Die folgenden Maßnahmen beruhen auf den Ergebnissen der quantitativen und qualitativen Analyse. Sie greifen die benannten Herausforderungen der Einsatzkräfte auf und berücksichtigen die Verbesserungsvorschläge der Workshop-Teilnehmenden sowie der eingebundenen Expertinnen und Experten, die gezielt nach Lösungsansätzen für die identifizierten Problembereiche befragt wurden.

9.1 Gewinnung von Einsatz- und Führungskräften

Der Großteil der Einsatzkräfte geht davon aus, dass es ihren Feuerwehreinheiten in den kommenden Jahren zunehmend schwerer fallen wird, neue Mitglieder zu gewinnen. Darüber hinaus sehen viele Einsatzkräfte Herausforderungen bei der künftigen Besetzung von Leitungspositionen durch bereits engagierte Feuerwehrangehörige. Es ist daher entscheidend, konkrete Maßnahmen zu ergreifen, die neue Engagierte für die Freiwillige Feuerwehr gewinnen und bestehende Mitglieder für Leitungspositionen qualifizieren.

Mehr Kinder durch den Ausbau von Bambini-Feuerwehren für die Feuerwehr begeistern

Bambini-Feuerwehren müssen häufig durch die örtliche Feuerweereinheit selbst finanziert werden, was jedoch nicht allen Feuerwehren gleichermaßen möglich ist. Folglich verfügen viele Feuerwehren bestenfalls über Jugendfeuerwehren, wodurch die Zielgruppe der Kinder zwischen 6 und 9 Jahren oft nicht erreicht wird. Die Einsatzkräfte bewerten diese Altersgruppe jedoch als entscheidend für die nachhaltige Mitgliedergewinnung. Es empfiehlt sich daher zu prüfen, wie Bambini-Feuerwehren flächendeckend stärker gefördert und Feuerwehren bei der Einrichtung neuer Bambini-Feuerwehren besser unterstützt werden können. Neben finanzieller Förderung ist hier auch der Ausbau des pädagogischen Aus- und Weiterbildungsangebots von Bedeutung, da viele Einsatzkräfte hinsichtlich der Betretung von Bambini-Feuerwehren von personellen Engpässen berichten.

Feuerwehrinteresse frühzeitig durch Zusammenarbeit mit Schulen fördern

Aus Sicht der Einsatzkräfte zählen Schulen zu den wichtigsten Orten für die Nachwuchsgewinnung. Gerade im Grundschulalter kann Interesse für die Feuerwehr geweckt und ein erster Zugang zu Themen wie Gemeinschaft, Verantwortung und Hilfeleistung geschaffen werden. Einige Schulen sind offen für Kooperationen, etwa durch Projekttage, Arbeitsgemeinschaften oder Unterrichtsbesuche. In anderen Fällen findet jedoch keine Zusammenarbeit statt, wodurch erhebliches Potenzial verloren geht. Es wird daher empfohlen, dass die Kommunen im Rahmen ihrer Verpflichtung zur Brandschutzerziehung Schulen verstärkt für die Bedeutung der Freiwilligen Feuerwehr sensibilisieren und Brandschutzaufklärung verbindlicher in den Schulalltag integrieren. Gleichzeitig sollte das Land Rheinland-Pfalz die Bedeutung der Feuerwehr im Bildungsbereich stärker hervorheben und Schulen gezielt auf den Nutzen solcher Kooperationen aufmerksam machen.

Menschen mit Migrationsbiografie für das Ehrenamt bei der Feuerwehr gewinnen

Viele Einsatzkräfte erkennen zwar die Bedeutung von Jugendfeuerwehrmitgliedern, Frauen und neu zugezogenen Personen als wichtige Zielgruppen für die Mitgliedergewinnung an, betrachten Menschen mit Migrationsbiografie jedoch bislang seltener als relevante Gruppe. Vor dem Hintergrund einer zunehmend vielfältiger werdenden Gesellschaft in Rheinland-Pfalz wird diese Personengruppe jedoch künftig eine größere Rolle einnehmen und sollte daher bei der Mitgliedergewinnung explizit berücksichtigt werden. Um mehr Menschen mit Migrationsbiografie für das Feuerwehr-Ehrenamt zu gewinnen, könnten Kooperationen zwischen Feuerwehren und Migrantenorganisationen dabei helfen, Kontakt herzustellen. Ebenfalls denkbar sind

mehrsprachige Informations- und Werbematerialien sowie eine gezielte Ansprache von Personen im Umfeld interkultureller Veranstaltungen. Gleichzeitig gilt es, Einsatzkräfte stärker für die Relevanz dieser Zielgruppe zu sensibilisieren, um Menschen mit Migrationsbiografie ein Willkommensgefühl in der Freiwilligen Feuerwehr zu vermitteln.

Eltern von Bambini- und Jugendfeuerwehrmitgliedern aktiv ins Ehrenamt einbinden

Eine weitere Zielgruppe, die bislang noch stärker in den Blick genommen werden könnte, sind Familienangehörige von Mitgliedern der Bambini- und Jugendfeuerwehren. Da diese Familien schon einen Bezug zur Freiwilligen Feuerwehr besitzen, sollten sie gezielt für ein aktives Engagement in der Einsatzabteilung angesprochen werden. Konkret könnten Informationsveranstaltungen oder Schnuppertage für Eltern angeboten werden, bei denen sie direkte Einblicke in die Arbeit der Feuerwehr erhalten. Auch gemeinsame Aktionen von Bambini- oder Jugendfeuerwehr und Einsatzabteilung, bei denen die Eltern ausdrücklich mit einbezogen werden, können das Interesse an einem eigenen Engagement fördern. Denkbar ist zudem die direkte persönliche Ansprache der Eltern durch die Bambini- oder Jugendfeuerwehr, um auf mögliche Einstiegsmöglichkeiten aufmerksam zu machen. Die Mitgliedschaft der Eltern könnte darüber hinaus die Motivation ihrer Kinder fördern, nach der Jugendfeuerwehr in den aktiven Dienst überzutreten.

Öffentlichkeitsarbeit und Werbung für die Feuerwehr professionell unterstützen

Aktuell fehlt in Rheinland-Pfalz eine zentrale Anlaufstelle für Werbematerialien zur Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit der Freiwilligen Feuerwehren. Viele Feuerwehren entwickeln daher eigene Lösungen mit teils erheblichem Aufwand und begrenzter Reichweite. Um diese Lücke zu schließen, empfiehlt es sich, Materialien und Vorlagen zentralisiert bereitzustellen, damit Feuerwehren standardisierte, aber individuell anpassbare Werbematerialien wie Flyer, Plakate oder digitale Inhalte kostenfrei beziehen können. Zudem sollte eine beratende Stelle geschaffen werden, die die Feuerwehren bei der professionellen Nutzung sozialer Medien unterstützt. Auch praxisnahe Lehr- und Erklärvideos könnten helfen, indem sie anschaulich vermitteln, wie auf Grundlage vorhandener Vorlagen eigene Werbemittel erstellt werden können. Ergänzend könnte eine landesweite Ehrenamtskampagne sinnvoll sein, die medienübergreifend in Fernsehen, Radio und in den Sozialen Netzwerken auf die Bedeutung und Vorteile eines Engagements in der Feuerwehr aufmerksam macht.

Junge Einsatzkräfte frühzeitig für Leitungsaufgaben gewinnen

Viele junge Einsatzkräfte sind dazu bereit, mehr Verantwortung in der Freiwilligen Feuerwehr zu übernehmen. Die Leitungsebenen sollten deshalb frühzeitig potenzielle Nachwuchskräfte identifizieren, gezielt fördern und ihnen Schritt für Schritt Verantwortung übertragen. Hierfür sollten spezielle Qualifizierungsangebote, Mentoring-Programme oder gezielte Weiterbildungsmöglichkeiten ausgebaut werden. Indem junge Einsatzkräfte früh Verantwortung erhalten und entsprechend geschult werden, können sowohl die Attraktivität des Ehrenamtes gesteigert als auch langfristig eine stabile Besetzung von Leitungspositionen sichergestellt werden.

Strukturen zur persönlichen Ansprache ausbauen

In den Workshops wurde deutlich, dass die persönliche Ansprache nach wie vor der wirkungsvollste Weg ist, um neue Engagierte für die Freiwillige Feuerwehr zu gewinnen. Viele Einsatzkräfte berichten bereits im privaten Umfeld von ihrem Engagement und leisten so einen wichtigen Beitrag zur Mitgliedergewinnung. Gleichzeitig fehlt es jedoch häufig an einer klaren Rollenverteilung hinsichtlich der Zuständigkeiten für die Gewinnung neuer Einsatzkräfte sowie an methodischem Wissen darüber, wie eine erfolgreiche Ansprache gelingen kann.

Es wird daher empfohlen, Führungskräfte gezielt in ihrer Rolle als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die Mitgliedergewinnung zu stärken. Sie sollten für die Bedeutung direkter Ansprache sensibilisiert und mit geeigneten Werkzeugen und Methoden ausgestattet werden, um aktiv und überzeugend auf potenzielle neue Mitglieder zuzugehen. Darüber hinaus sollte nicht ausschließlich auf Führungskräfte gesetzt werden. Auch unter Einsatzkräften ohne Führungsverantwortung sollten gezielt Personen identifiziert werden, die über kommunikatives Geschick und ein gutes Gespür für zwischenmenschliche Kommunikation verfügen. Diese sollten systematisch in die Mitgliedergewinnung eingebunden und entsprechend fortgebildet werden.

Tabelle 3: Maßnahmen zur Gewinnung neuer Einsatzkräfte sowie zur Besetzung von Leitungspositionen

Bereich	Maßnahmen	Adressat
<i>Mehr Kinder durch den Ausbau von Bambini-Feuerwehren für die Feuerwehr begeistern</i>	Bambini-Feuerwehren finanziell stärker fördern	Kommune/Land
	Pädagogisches Aus- und Weiterbildungsangebot für die Betreuung von Bambini-Feuerwehren ausbauen	Land
<i>Feuerwehrinteresse frühzeitig durch Zusammenarbeit mit Schulen fördern</i>	Schulen verstärkt für die Bedeutung der Freiwilligen Feuerwehr sensibilisieren	Kommune/Land
	Brandschutzaufklärung verbindlicher in den Schulalltag integrieren	Land
<i>Menschen mit Migrationsbiografie für das Ehrenamt bei der Feuerwehr gewinnen</i>	Kooperationen zwischen Feuerwehren und Migrant*innenorganisationen ausbauen	Freiwillige Feuerwehr
	Mehrsprachige Informations- und Werbematerialien entwickeln und verbreiten	Freiwillige Feuerwehr/ Kommune/Land
	Personen im Umfeld interkultureller Veranstaltungen ansprechen	Freiwillige Feuerwehr
	Einsatzkräfte für die Relevanz von Menschen mit Migrationsbiografie für die Feuerwehr sensibilisieren	Freiwillige Feuerwehr
<i>Eltern von Bambini- und Jugendfeuerwehrmitgliedern aktiv ins Ehrenamt einbinden</i>	Informationsveranstaltungen und Schnuppertage für Eltern anbieten	Freiwillige Feuerwehr
<i>Öffentlichkeitsarbeit und Werbung für die Feuerwehr professionell unterstützen</i>	Werbematerialien- und Vorlagen für Feuerwehren entwickeln und zur Verfügung stellen	Land
	Eine beratende Stelle einrichten, die Feuerwehren bei der professionellen Nutzung sozialer Medien unterstützt	Land
	Eine landesweite Ehrenamtskampagne initiieren, die medienübergreifend über das Engagement in der Feuerwehr informiert	Land
<i>Junge Einsatzkräfte frühzeitig für Leitungsaufgaben gewinnen</i>	Nachwuchskräfte frühzeitig identifizieren, fördern und Verantwortung übertragen	Freiwillige Feuerwehr
	Qualifizierungsangebote, Mentoring-Programme und Weiterbildungen ausbauen	Land
<i>Strukturen zur persönlichen Ansprache ausbauen</i>	Führungskräfte für die Bedeutung der direkten Ansprache sensibilisieren und mit geeigneten Werkzeugen und Methoden zur Ansprache ausstatten	Freiwillige Feuerwehr
	Einsatzkräfte mit kommunikativem Geschick identifizieren, fortbilden und in die Mitgliedergewinnung einbinden	Freiwillige Feuerwehr

Quelle: Eigene Darstellung

9.2 Verbesserung der Ausstattung

Eine zeitgemäße und funktionale Ausstattung ist ein zentraler Faktor für die Attraktivität des Feuerwehr-Ehrenamts. Mängel bei Kleidung, Technik und Infrastruktur wirken demotivierend und erschweren sowohl die Gewinnung neuer Mitglieder als auch die langfristige Bindung engagierter Einsatzkräfte. In den Kapiteln 8.4 und 8.8. wurde deutlich, dass Ausrüstungsdefizite bestehen und eine Verbesserung der Ausstattung aus Sicht der Feuerwehrleute ein zentraler Hebel ist, um das Feuerwehr-Ehrenamt zukunftsfähig zu gestalten. Dass beispielsweise 12 Prozent der Einsatzkräfte ihre persönliche Schutzausrüstung als (sehr) schlecht bewerten, unterstreicht einen bestehenden Handlungsbedarf in diesem Bereich. Besonders in ländlichen

Regionen, wo die Ausstattung durchweg schlechter bewertet wird als in städtischen Gebieten, ist der Bedarf an Verbesserungen am größten.

Erforderlich ist dabei sowohl eine bessere Ausstattung im Bereich der Dienstkleidung und der Feuerwehrgewerkzeuge – diese wurden von den Einsatzkräften am häufigsten als (sehr) schlecht bewertet – als auch Verbesserungen bei der persönlichen Schutzausrüstung, den Kommunikationsmitteln und den Feuerwehrfahrzeugen. Letztere wurden zwar mehrheitlich als (sehr) gut eingestuft, jedoch berichtet auch ein nicht unerheblicher Teil der Einsatzkräfte auch hier von (sehr) schlechter Ausstattung.

Insgesamt ist die Verbesserung der Ausstattung für Feuerwehrangehörige eine der wichtigsten Formen der Anerkennung ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit. In den Workshops wurde deutlich, dass die Frustration im Ehrenamt oft direkt mit mangelhafter oder fehlender Ausstattung verbunden ist. In diesem Sinne bedeutet Wertschätzung gegenüber der Feuerwehr, sie optimal auszurüsten. Nicht zufällig beziehen sich die drei häufigsten Veränderungswünsche hinsichtlich der Zukunftsfähigkeit der Feuerwehren auf eine Verbesserung der Ausstattung (siehe Abbildung 26).

Beschaffungsprozesse verbessern

Um die Beschaffung von Ausrüstung effizienter zu gestalten, ist eine einheitlichere und koordinierte Beschaffung von Ausrüstung zu empfehlen. Derzeit erfolge die Beschaffung häufig auf Ebene einzelner Kommunen, was zu deutlichen Unterschieden in Qualität und Verfügbarkeit führe (beispielsweise bei passenden Größen für Frauen) und höhere Kosten verursache. Eine zentralisierte oder stärker koordinierte Beschaffung könnte diese Probleme durch einheitliche Qualitätsstandards und Mengenrabatte reduzieren. Insbesondere kleinere Gemeinden würden von einem solchen Vorgehen profitieren, da ihnen oftmals sowohl das erforderliche Fachwissen als auch die finanziellen Mittel für die eigenständige Beschaffungen fehle.

Ausstattungsstandards sicherstellen

Ergänzend sollte auf Landesebene geprüft werden, ob ein unabhängiges Kontroll- und Beratungsorgan geschaffen werden kann, das Kommunen bei der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben unterstützt, in Ausstattungsfragen berät und bei Bedarf steuernd eingreift. Ein solches Gremium könnte dazu beitragen, die Ausstattungslage in strukturell schwächeren Regionen gezielt zu verbessern und landesweit ein Mindestmaß an Vergleichbarkeit und Qualität sicherzustellen.

Spezialisierung fördern

Ein weiterer Ansatz könnte sein, die Ausstattung von Stützpunktwehren, die innerhalb der Verbandsgemeinden über umfangreiche Ausrüstung verfügen, stärker auf einzelne Feuerwehren zu verteilen. So wäre es denkbar bestimmte Feuerwehren gezielt als „Expertenwehren“ für spezielle Aufgabenbereiche auszubauen. Dies würde den dortigen Einsatzkräften ermöglichen, sich zu spezialisieren und mit entsprechender Ausrüstung sowie dafür vorgesehenen Fahrzeugen zu trainieren. Die bessere Verteilung von Ausstattung könnte somit die Attraktivität kleinerer Feuerwehren erhöhen, die ansonsten keinen Zugang zu entsprechender Ausrüstung hätten.

Wehrleitung in kommunalen Entscheidungsprozessen stärken

Darüber hinaus sollten Wehrleiterinnen und Wehrleiter regelmäßig in kommunale Haushaltsberatungen einbezogen werden. So können sie die Bedarfe der Freiwilligen Feuerwehren frühzeitig und unmittelbar einbringen und dafür sorgen, dass notwendige Investitionen in Ausrüstung rechtzeitig berücksichtigt werden. Dies würde nicht nur die Planungssicherheit erhöhen, sondern auch die Sichtbarkeit und Relevanz des Ehrenamts in politischen Entscheidungsprozessen stärken.

Nachhaltige Finanzierung der Ausstattung sicherstellen

Um die Ausstattung der Feuerwehren langfristig sicherzustellen, sollten neue Finanzierungsinstrumente in Betracht gezogen werden. Eine Möglichkeit wäre die Einführung einer geschlechtsübergreifenden Feuerwehrabgabe, deren Mittel zweckgebunden für Infrastruktur und Ausrüstung verwendet werden. Alternativ bietet sich ein Modell nach dem Vorbild Thüringens an, bei dem das Land den Kommunen eine Pauschale

pro aktiver Einsatzkraft zur Verfügung stellt. Beide Ansätze könnten dazu beitragen, finanzielle Unterschiede zwischen den Kommunen auszugleichen und die Einsatzfähigkeit der Feuerwehren landesweit zu stärken.

Tabelle 4: Maßnahmen zur Verbesserung der Ausstattung

Bereich	Maßnahmen	Adressat
<i>Beschaffungsprozesse verbessern</i>	Möglichkeiten einer zentralisierten oder koordinierten Beschaffung von Ausrüstung schaffen	Kommune/Land
<i>Ausstattungsstandards sicherstellen</i>	Unabhängige Kontroll- und Beratungsorgane auf Landesebene einführen	Land
<i>Spezialisierung fördern</i>	Spezielle Ausrüstung gezielt auf mehrere Feuerwehren verteilen	Kommune/Freiwillige Feuerwehr
<i>Wehrleitung in kommunalen Entscheidungsprozessen stärken</i>	Wehrleiterinnen und Wehrleiter systematisch und frühzeitig in die kommunalen Haushaltsberatungen einbinden	Kommune
<i>Nachhaltige Finanzierung der Ausstattung sicherstellen</i>	Zweckgebundene, geschlechterübergreifenden Feuerwehrabgabe und/oder eine Pro-Kopf-Pauschale für aktive Einsatzkräfte prüfen	Land

Quelle: Eigene Darstellung

9.3 Förderung von Anerkennung und Wertschätzung

Die Mehrheit der Einsatzkräfte der Freiwilligen Feuerwehr engagiert sich ohne gesetzlich geregelte Entschädigung und leistet ihren Dienst somit vollständig ehrenamtlich. Viele von ihnen fühlen sich für Engagement jedoch nicht ausreichend wertgeschätzt. Es ist daher wichtig, weitere Maßnahmen zur Anerkennung und Wertschätzung zu ergreifen, die das Engagement der Einsatzkräfte würdigen und Dankbarkeit für oftmals viele Jahre ehrenamtlicher Tätigkeit zum Ausdruck bringen.

Attraktivität und Reichweite der Ehrenamtskarte steigern

Rund 80 Prozent der Einsatzkräfte, die formal Anspruch auf eine Ehrenamtskarte hätten, haben diese bislang nicht beantragt. Häufige Gründe dafür sind, dass das Antrags- und Verlängerungsverfahren als umständlich empfunden wird, die Suche nach passenden Angeboten auf der Website der Staatskanzlei als mühsam gilt und die Auswahl an Vergünstigungen als wenig attraktiv wahrgenommen wird. Zudem ist davon auszugehen, dass viele Einsatzkräfte die Ehrenamtskarte schlicht nicht kennen oder ihnen der Nutzen der Karte nicht bewusst ist. Es sollte daher geprüft werden, wie der Zugang zur Ehrenamtskarte erleichtert, das Angebot erweitert und die Karte gezielter beworben werden kann. Derzeit müssen Einsatzkräfte ein Antragsformular ausfüllen, das zunächst von ihrer Feuerwehreinheit und anschließend von der zuständigen Kommune bestätigt werden muss, bevor die Leitstelle Ehrenamt und Bürgerbeteiligung in der Staatskanzlei Rheinland-Pfalz die Ausstellung der Ehrenamtskarte bewilligt. Hier könnte ein App Abhilfe schaffen: Anträge könnten direkt online ausgefüllt und automatisiert an die zuständigen Stellen weitergeleitet werden. Zudem ließe sich über eine App das aktuelle Angebot der Ehrenamtskarte benutzerfreundlicher darstellen und zugänglicher machen. In anderen Bundesländern wie Nordrhein-Westfalen, Brandenburg oder Niedersachsen ist eine Ehrenamtskarte-App bereits im Einsatz. Auch in den Workshops wurde der Wunsch nach einer solchen App mehrfach geäußert.

Darüber hinaus sollte das Land verstärkt auf die bestehende Möglichkeit hingewiesen werden, dass Feuerwehreinheiten Sammelanträge für ihre Einsatzkräfte stellen können. Diese Sammelanträge reduzieren den individuellen Antragsaufwand und senken somit die Hemmschwelle, eine Ehrenamtskarte zu beantragen. Eine stärkere Nutzung dieses Verfahrens kann zu einer höheren Anzahl an Karteninhaberinnen und -inhabern führen.

Abschließend sollte die Ehrenamtskarte landesweit gezielter beworben werden. Sie gilt grundsätzlich als wirksames Instrument der Anerkennung und hat großes Potenzial, ehrenamtliches Engagement sichtbar zu würdigen und aufzuwerten. Kommunen, die bislang nicht am Ehrenamtskartenprogramm teilnehmen, sollten gezielt zur Mitwirkung motiviert werden. Auch Feuerwehrangehörige können hier aktiv werden und die Teilnahme ihrer Kommune einfordern. Bereits teilnehmende Kommunen sollten wiederum verstärkt das Gespräch mit lokalen Organisationen und Unternehmen suchen, um das Angebot an Vergünstigungen kontinuierlich auszubauen. Ein attraktives und breit gefächertes Angebot ist entscheidend, um ehrenamtlich Engagierte von der Ehrenamtskarte zu überzeugen.

Öffentliches Bewusstsein für die Freiwillige Feuerwehr stärken

Die niedrigen Zustimmungswerte seitens der Einsatzkräfte hinsichtlich der wahrgenommenen Wertschätzung durch die Bevölkerung deuten auf ein mangelndes Verständnis für ihr ehrenamtliches Engagement hin. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, die Bedeutung und den gesellschaftlichen Wert der Freiwilligen Feuerwehr stärker ins öffentliche Bewusstsein zu rücken.

Ein Ansatz könnte darin bestehen, die Feuerwehr vermehrt in Bildungseinrichtungen präsent zu machen. So erhalten Kinder und Jugendliche frühzeitig Einblicke in die Aufgaben und Herausforderungen der Feuerwehr und entwickeln ein besseres Verständnis für deren Rolle im Gemeinwesen. Gleichzeitig kann so das Interesse junger Menschen geweckt werden, sich später selbst in der Freiwilligen Feuerwehr zu engagieren. Ergänzend könnten Informationskampagnen auf kommunaler oder landesweiter Ebene dazu beitragen, das Wissen über die Funktionsweise der Freiwilligen Feuerwehr zu erweitern. Ein gesteigertes Verständnis kann hierbei nicht nur die gesellschaftliche Wertschätzung erhöhen, sondern auch Fehlverhalten wie unbegründete Notrufe oder Behinderungen im Einsatz reduzieren. Weniger solcher Vorfälle würden die Einsatzhäufigkeit verringern und damit die Belastung der Einsatzkräfte senken.

Zusätzliche Formen der monetären Anerkennung prüfen

In der Onlinebefragung und den Workshops wurde deutlich, dass sich viele Einsatzkräfte zusätzliche Formen der Anerkennung wünschen. Auch wenn solche Maßnahmen nicht zwingend erforderlich sind, um das bestehende Engagement aufrechtzuerhalten, können sie dennoch dazu beitragen, die Bindung aktiver Mitglieder zu stärken und neue Ehrenamtliche zu gewinnen.

Besonders häufig wurden Rentenpunkte oder eine sogenannte Feuerwehrrente als wünschenswerte Anerkennung genannt. Ob der potenzielle Nutzen einer solchen Maßnahme jedoch im Verhältnis zu den entstehenden Kosten steht, ist bislang unklar. Erfahrungen aus anderen Bundesländern zeigen, dass entsprechende Modelle nicht zwangsläufig zu einer Steigerung der Ehrenamtszahlen führen (Landtag Nordrhein-Westfalen 17. Wahlperiode Drucksache 17/10380). So konnte weder in Thüringen noch in Sachsen-Anhalt ein Zuwachs an freiwilligen Feuerwehrmitgliedern verzeichnet werden. Hinzu kam ein erhöhter Verwaltungsaufwand für Kommunen und Feuerwehren, etwa bei der Erfassung der Voraussetzungen für den Rentenanspruch. Vor diesem Hintergrund hat sich beispielsweise Nordrhein-Westfalen gegen eine flächendeckende Einführung einer Feuerwehrrente ausgesprochen (Landtag Nordrhein-Westfalen 17. Wahlperiode Drucksache 17/10380). Einige Teilnehmenden der Workshops betonten jedoch, dass eine Feuerwehrrente nicht nur als Anerkennung für langjähriges Engagement, sondern auch als strategisches Instrument zur Bindung aktiver Mitglieder von Bedeutung ist. Zudem verwiesen sie darauf, dass viele relevante Daten bereits in den lokalen Feuerwehrverwaltungen dokumentiert seien, wodurch sich der administrative Mehraufwand in Grenzen halten würde.

Vor diesem Hintergrund sollte das Land Rheinland-Pfalz sorgfältig prüfen, welche finanziellen Auswirkungen ein solches Modell hätte und wie sich diese Kosten im Vergleich zu anderen sinnvollen Maßnahmen zur Förderung der Freiwilligen Feuerwehren wie etwa der Verbesserung der Ausstattung darstellen.

Neben Rentenleistungen sprachen sich viele Einsatzkräfte auch für Aufwandsentschädigungen aus. Derzeit sind solche Zahlungen in der Feuerwehrentschädigungsverordnung für Einsatzkräfte ohne Sonderfunktion nicht vorgesehen. Einige Kommunen gewähren dennoch unabhängig von der geltenden Verordnung freiwillig Aufwandsentschädigungen. Auch Aufwandsentschädigungen können ein Ausdruck der Wertschätzung sein

und zur Stärkung der Bindung an das Ehrenamt beitragen. Es wäre daher sinnvoll, dass Kommunen prüfen, ob eine finanzielle Anerkennung in Form einer Aufwandsentschädigung für ihre Einsatzkräfte umsetzbar ist. Gleichzeitig sollte auf Landesebene geprüft werden, welche finanziellen Auswirkungen eine Überarbeitung der Feuerwehrentschädigungsverordnung im Hinblick auf Aufwandsentschädigungen für Einsatzkräfte ohne Sonderfunktion hätte und wie sich diese Kosten im Vergleich zu anderen Maßnahmen zur Unterstützung der Feuerwehren darstellen.

Vertrauen in den Versicherungsschutz stärken

Die empirische Untersuchung hat gezeigt, dass sich viele Einsatzkräfte der Freiwilligen Feuerwehr unzureichend über ihren Versicherungsschutz informiert fühlen. Es ist daher empfehlenswert, dass die Unfallkasse Rheinland-Pfalz gemeinsam mit den Kommunen und dem Land verstärkt über den bestehenden Versicherungsschutz aufklärt. Dazu gehört beispielsweise auch, über Angebote der psychosozialen Notfallversorgung zu informieren – Unterstützungsangebote, die zwar existieren, aber vielen Einsatzkräften nicht bekannt sind.

Tabelle 5: Maßnahmen zur Förderung von Anerkennung und Wertschätzung

Bereich	Maßnahmen	Adressat
<i>Attraktivität und Reichweite der Ehrenamtskarte steigern</i>	Ehrenamtskarte-App entwickeln	Land
	Verstärkt auf die Möglichkeit von Sammelanträgen für Feuerwehreinheiten hinweisen	Land
	Kommunen, die noch nicht teilnehmen, gezielt zur Mitwirkung am Ehrenamtskartenprogramm motivieren	Freiwillige Feuerwehr/Land
	Angebot an Vergünstigungen kontinuierlich ausbauen	Kommune
	Ehrenamtskarte landesweit stärker bewerben	Land
<i>Öffentliches Bewusstsein für die Freiwillige Feuerwehr stärken</i>	Die Präsenz der Feuerwehr in Bildungseinrichtungen ausbauen	Freiwillige Feuerwehr/ Kommune/Land
	Informationskampagnen auf kommunaler und/oder landesweiter Ebene durchführen	Kommune/Land
<i>Zusätzliche Formen der monetären Anerkennung prüfen</i>	Einführung einer Feuerwehrrente unter Berücksichtigung der Erfahrungen aus anderen Bundesländern prüfen	Land
	Aufwandsentschädigungen als freiwillige kommunale Leistungen für Einsatzkräfte ohne Sonderfunktion prüfen	Kommune
	Überarbeitung der Feuerwehrentschädigungsverordnung im Hinblick auf Aufwandsentschädigungen für Einsatzkräfte ohne Sonderfunktion	Land
<i>Vertrauen in den Versicherungsschutz stärken</i>	Stärker über den Umfang des bestehenden Versicherungsschutzes informieren	Freiwillige Feuerwehr/ Kommune/Land
	Auf Angebote der psychosozialen Notfallversorgung aufmerksam machen	Freiwillige Feuerwehr/ Kommune/Land

Quelle: Eigene Darstellung

9.4 Anpassung von Aus- und Weiterbildungsangeboten

Die Mehrheit der Einsatzkräfte ist mit der Aus- und Weiterbildung in ihrer örtlichen Feuerweereinheit zufrieden. Dennoch besteht bei vielen Einsatzkräften ein persönlicher Bedarf an zusätzlichen Qualifizierungsmaßnahmen. Zudem wurden Herausforderungen in Bezug auf den zeitlichen Umfang der Ausbildung, lange Wartezeiten auf Lehrgangsplätze sowie Schwierigkeiten bei der Anerkennung erworbener Qualifikationen berichtet. Daher empfiehlt es sich Maßnahmen zu ergreifen, welche die Vereinbarkeit von Aus- und Weiterbildungen mit den sozialen und beruflichen Verpflichtungen der Einsatzkräfte verbessern, die Ausbildungsangebote stärker an den Bedarfen der Einsatzkräfte ausrichten, Frustrationen durch das Warten auf Aus- und Weiterbildungsplätze reduzieren und die Nutzbarkeit von erlernten Fähigkeiten außerhalb der Feuerwehr erhöhen.

Aus- und Weiterbildungsangebote an die Bedürfnisse der Einsatzkräfte anpassen

Optimierungsbedarf besteht bei der Gestaltung der Grundausbildung, die von vielen Einsatzkräften als zu umfangreich und unflexibel empfunden wird. Es sollte daher geprüft werden, wie die Grundausbildung angepasst werden kann, um die Einstiegshürden für neue Einsatzkräfte zu senken. In den Workshops wurde beispielsweise vorgeschlagen, eine reduzierte, niederschwellige Grundausbildung („Feuerwehrmann/-frau-Light“) anzubieten. Diese würde einen leichteren Einstieg ermöglichen und es Personen erlauben, bereits frühzeitig an Einsätzen teilzunehmen, ohne direkt umfangreiche Verantwortung zu tragen. Dies könnte potenzielle Interessierte ermutigen, sich der Feuerwehr zunächst einmal anzunähern und sich nicht von den bislang durchschnittlich üblichen 80 Ausbildungsstunden entmutigen zu lassen.

Vereinbarkeit der Ausbildung mit Beruf und Privatleben verbessern

Zudem ist eine stärker modulare und flexiblere Gestaltung der Aus- und Weiterbildungen zu prüfen, um eine bessere Vereinbarkeit mit beruflichen und privaten Verpflichtungen zu ermöglichen. Viele Einsatzkräfte berichten von Schwierigkeiten, eng aufeinanderfolgende Ausbildungstermine gegenüber Arbeitgebern oder im privaten Umfeld zu rechtfertigen.

Aus- und Weiterbildungsangebot erweitern

Darüber hinaus sollte geprüft werden, inwieweit das bestehende Aus- und Weiterbildungsangebot gezielt erweitert werden kann. Viele Einsatzkräfte weisen einen konkreten Qualifizierungsbedarf im Bereich des taktischen Einsatztrainings, bei technischen Schulungen sowie im Umgang mit Stresssituationen auf (siehe Abbildung 17). Zusätzliche Angebote in diesen Bereichen würden sowohl die fachlichen Qualifikationen der Einsatzkräfte verbessern als auch den geäußerten Bedarf berücksichtigen und damit ein Zeichen der Wertschätzung setzen. Verstärkte Trainings zum Umgang mit Stresssituationen können zudem einen wichtigen Beitrag zur Förderung der psychischen Gesundheit leisten und die Einsatzkräfte dabei unterstützen, auch in anspruchsvollen und belastenden Situationen handlungsfähig zu bleiben.

Zugang zu Lehrgangsplätzen transparent und effizient gestalten

Die Vergabe kurzfristig freiwerdender Lehrgangsplätze auf Gemeinde-, Kreis- und Akademieebene verläuft nicht immer reibungslos. Teilweise bleiben Plätze ungenutzt, weil Zuständigkeiten unklar sind, die Kommunikation zwischen den verantwortlichen Stellen nicht zuverlässig funktioniert oder Wartelisten nicht transparent geführt werden. Zwar existieren in der Kreisausbildung Sprecherfunktionen, doch eine regelmäßige Abstimmung sowie eine überregionale Vernetzung sind bislang nicht flächendeckend etabliert. Diese Herausforderungen wurden auch von den Teilnehmenden der Workshops deutlich benannt. Kritisiert wurde insbesondere, dass interessierte Einsatzkräfte häufig nicht rechtzeitig über freiwerdende Plätze informiert werden und der Informationsfluss zu stark über die Verwaltungsebene läuft.

Es empfiehlt sich daher, zu prüfen, wie die Vergabeverfahren kurzfristig freiwerdender Lehrgangsplätze verbessert werden können. Denkbar wäre beispielsweise, interessierte Einsatzkräfte direkt zu benachrichtigen, sobald kurzfristig Plätze verfügbar sind, möglichst ohne den Umweg über die Verwaltung. Eine online zugängliche Warteliste könnte in diesem Zusammenhang die Transparenz erhöhen und die Platzvergabe erleichtern. Um kurzfristige Absagen zu reduzieren, könnte außerdem verbindlichere Teilnahmeverpflichtungen oder mögliche Sanktionsmechanismen bei unentschuldigtem Nichterscheinen erwogen werden.

Wartezeiten für Aus- und Weiterbildungen an der Akademie des Landesamtes für Brand- und Katastrophenschutz verkürzen

Einsatzkräfte zeigen häufig eine hohe Motivation zur Teilnahme an Weiterbildungen, müssen jedoch oft lange auf einen Platz an der Akademie des Landesamtes für Brand- und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz warten. Dies spiegelt sich insbesondere in der geringen Zufriedenheit mit dem Zugang zu den dort angebotenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen wider. In den Workshops wurde beispielsweise deutlich, dass vor allem im Bereich der Gruppenführerausbildung Einsatzkräfte teils mehrere Jahre auf einen Ausbildungsplatz warten müssen. Für Einsatzkräfte aus ländlichen Regionen sind die Wartezeiten besonders lang. Es empfiehlt sich daher, Maßnahmen zu ergreifen, die eine Ausweitung der verfügbaren Ausbildungsplätze an der Akademie ermöglichen und somit zu einer spürbaren Verkürzung der Wartezeiten für Aus- und Weiterbildungen führen.

Anerkennung von Qualifikationen vereinfachen

In den Workshops und Interviews wurde deutlich, dass die Anerkennung bereits vorhandener Qualifikationen für viele Einsatzkräfte eine Hürde darstellt. Dies betrifft sowohl fachliche Kompetenzen, die außerhalb der Feuerwehr erworben wurden, als auch Qualifikationen aus dem Feuerwehrdienst selbst. Es sollten daher geprüft werden, wie eine bessere Übertragbarkeit und wechselseitige Anerkennung solcher Qualifikationen ermöglicht werden kann. Ziel sollte es sein, dass Einsatzkräfte vorhandene Kenntnisse nicht mehrfach nachweisen müssen und ihre im Ehrenamt erworbenen Fähigkeiten auch in anderen Lebens- und Arbeitsbereichen nutzbar machen können. Dadurch ließe sich nicht nur der Ausbildungsaufwand reduzieren, sondern auch die Motivation der Ehrenamtlichen stärken und der Nutzen ihres Engagements für andere Lebensbereiche sichtbar machen.

Qualität und Verfügbarkeit von Ausbildungsmaterialien verbessern

Abschließend zeigt sich, dass den Freiwilligen Feuerwehren in Rheinland-Pfalz bislang nur wenige Ausbildungsmaterialien zur Verfügung stehen. Zwar existieren Ausbilderhefte mit Hinweisen zur Durchführung von Ausbildungsinhalten, es fehlen jedoch ergänzende Materialien, die den Umgang mit unterschiedlichen Gefahrensituationen veranschaulichen und praxisnah vertiefen.

Ein umfassenderes Angebot an thematisch aufbereiteten Ausbildungsinhalten, das zum Beispiel über das BKS-Portal bereitgestellt werden könnte, würde die Ausbildungsqualität verbessern und Ausbilderinnen und Ausbilder bei der Durchführung ihrer Lehrgänge gezielt unterstützen. Als Vorbild kann hier das Land Bayern dienen, das sehr umfangreiche, online verfügbare Ausbildungsmaterialien bereitstellt (Staatliche Feuerwehrschule Würzburg 2025).

In diesem Kontext wäre zudem eine stärkere länderübergreifende Abstimmung wünschenswert, um vorhandene Materialien gemeinsam zu nutzen. So könnten Ausbildungsunterlagen, die bereits in einem Bundesland entwickelt wurden, auch anderen Ländern zur Verfügung gestellt werden, anstatt ähnliche Inhalte mehrfach parallel zu erarbeiten. Das würde Ressourcen sparen und die Einheitlichkeit der Ausbildung fördern.

Tabelle 6: Maßnahmen zur Anpassung von Aus- und Weiterbildungsangeboten

Bereich	Maßnahmen	Adressat
Aus- und Weiterbildungsangebote an die Bedürfnisse der Einsatzkräfte anpassen	Einführung einer reduzierten Grundausbildung („Feuerwehrmann/-frau-Light“)	Kommune/Land
Vereinbarkeit der Ausbildung mit Beruf und Privatleben verbessern	Aus- und Weiterbildungen modular gestalten	Kommune/Land
Aus- und Weiterbildungsangebot erweitern	Zusätzliche Qualifizierungsangebote in den Bereichen taktisches Einsatztraining, technische Schulungen und Umgang mit Stresssituationen schaffen	Kommune/Land

<i>Zugang zu Lehrgangsplätzen transparent und effizient gestalten</i>	Direktes Vergabeverfahren für kurzfristig freiwerdende Lehrgangsplätze schaffen	Kommune/Land
	Sanktionsmechanismen bei Nichterscheinen zu Lehrgängen prüfen	Kommune/Land
<i>Wartezeiten für Aus- und Weiterbildungen an der Akademie des Landesamtes für Brand- und Katastrophenschutz verkürzen</i>	Ausbildungskapazitäten für Aus- und Weiterbildungen an der Akademie des Landesamtes für Brand- und Katastrophenschutz ausbauen	Land
<i>Anerkennung von Qualifikationen vereinfachen</i>	Übertragbarkeit und wechselseitigen Anerkennung von extern und intern erworbenen Qualifikationen prüfen	Kommune/Land
<i>Qualität und Verfügbarkeit von Ausbildungsmaterialien verbessern</i>	Ein umfassendes Angebot an thematisch aufbereiteten, praxisnahen und online verfügbaren Ausbildungsmaterialien schaffen	Land
	Länderübergreifende Abstimmung zur gemeinsamen Nutzung und Entwicklung von Ausbildungsmaterialien initiieren	Land

Quelle: Eigene Darstellung

9.5 Verbesserung der Vereinbarkeit von Ehrenamt, Beruf und Familie

Einsatzkräfte der Freiwilligen Feuerwehr stehen vor der Aufgabe, ihr zeitintensives Ehrenamt mit beruflichen und familiären Verpflichtungen sowie ihrer persönlichen Freizeit zu vereinbaren. Besonders herausfordernd ist dies im Arbeitskontext – nicht zuletzt, weil die meisten Einsatzkräfte einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Daher ist es wichtig, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, die es ermöglichen, das Ehrenamt besser mit den verschiedenen Lebensbereichen der Einsatzkräfte in Einklang zu bringen.

Aus- und Weiterbildungsangebote gezielt auf die Bedürfnisse berufstätiger Einsatzkräfte ausrichten

Flexiblere Aus- und Weiterbildungsformate sind ein wichtiger Hebel zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Feuerwehr-Ehrenamt und Erwerbstätigkeit. Einsatzkräfte sind häufig damit konfrontiert, ihren Arbeitgeber darüber informieren zu müssen, dass sie nicht nur für Einsätze, sondern auch für Aus- und Weiterbildungen abwesend sein werden. Je nach Flexibilität der Ausbildungszeiten kann dies für Arbeitgeber zur Herausforderung werden und damit auch für die betroffenen Einsatzkräfte zu einer unangenehmen Situation führen. Es empfiehlt sich daher, bei der Planung und Gestaltung von Aus- und Weiterbildungsangeboten gezielt die Bedürfnisse berufstätiger Einsatzkräfte im Blick zu behalten und Ausfälle in Arbeitszeiten möglichst gering zu halten. Wichtig ist auch, dass Lehrgänge mit ausreichendem zeitlichem Vorlauf angekündigt und nicht kurzfristig verschoben werden. Dies gelinge aus Sicht der Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertreter nicht immer optimal, was eine rechtzeitige betriebliche Vorbereitung erschwere.

Zusammenarbeit zwischen Kommunen und Arbeitgebern verbessern

Darüber hinaus wurde in der Analyse deutlich, dass die Abrechnung von Feuerwehreinsätzen für Arbeitgebende oft mit einem hohen bürokratischen Aufwand verbunden ist. Um die Bereitschaft von Unternehmen zur Unterstützung des Feuerwehr-Ehrenamts zu stärken, sollte somit geprüft werden, wie Abrechnungsverfahren vereinfacht werden können, damit Arbeitgebende neben ihrem personellen Ausfall nicht auch noch durch zeitintensive Verwaltungsprozesse belastet werden.

Verlässliche Kinderbetreuung für Einsatzkräfte schaffen

Abschließend wurde deutlich, dass Einsatzkräfte mit Kindern vor Betreuungsherausforderungen stehen, die ihre Einsatzbereitschaft einschränken. Es empfiehlt sich daher, dass Kommunen gezielt Betreuungsangebote für Angehörige der Feuerwehr schaffen, um im Ernstfall eine verlässliche Einsatzfähigkeit sicherzustellen. Zugleich sollte geprüft werden, wie Kinderbetreuungskonzepte landesweit einheitlich etabliert werden können, um Doppelstrukturen zu vermeiden und Synergien zu nutzen. Diese Maßnahmen würden insbesondere die Einsatzmöglichkeiten von Frauen verbessern, die den Großteil der familiären Pflege- und Erziehungsarbeit

übernehmen. Die Gewissheit, im Einsatzfall auf eine verlässliche Kinderbetreuung zurückgreifen zu können, könnte folglich auch dazu beitragen, mehr Frauen für den Dienst in der Freiwilligen Feuerwehr zu gewinnen.

Tabelle 7: Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Ehrenamt, Beruf und Familie

Bereich	Maßnahmen	Adressat
<i>Aus- und Weiterbildungsangebote gezielt auf die Bedürfnisse berufstätiger Einsatzkräfte ausrichten</i>	Mehr Aus- und Weiterbildungsangebote außerhalb der regulären Arbeitszeiten anbieten	Kommune/Land
	Lehrgänge mit ausreichendem zeitlichem Vorlauf ankündigen	Kommune/Land
<i>Zusammenarbeit zwischen Kommunen und Arbeitgebern verbessern</i>	Abrechnungsverfahren vereinfachen	Kommune
<i>Verlässliche Kinderbetreuung für Einsatzkräfte schaffen</i>	Betreuungsangebote für die Kinder von Einsatzkräften während Einsätzen und Übungen schaffen	Kommune
	Kinderbetreuungskonzepte landesweit einheitlich zu etablieren	Land

Quelle: Eigene Darstellung

9.6 Bürokratieentlastung im Ehrenamt

Wie in Kapitel 8.2 gezeigt, empfinden rund ein Drittel der Führungskräfte Verwaltungstätigkeiten als (sehr) belastend. Die zunehmende administrative Belastung führt dazu, dass neben der Einsatztätigkeit weniger Zeit für andere zentrale Aufgaben wie Gemeinschaftspflege oder, Öffentlichkeitsarbeit bleibt, die ebenfalls häufig in den Verantwortungsbereich der Führungskräfte fallen. Es ist daher wichtig, Führungskräfte gezielt von Verwaltungsaufgaben zu entlasten.

Verwaltungsunterstützung sicherstellen

Verwaltungstätigkeiten könnten systematischer an das Verwaltungspersonal in Kommunen übertragen werden, um so das Feuerwehr-Ehrenamt zu entlasten. Unter den Einsatzkräften findet dieser Ansatz breite Zustimmung: Etwa 62 Prozent halten diesen Schritt für (sehr) wichtig für die Zukunftsfähigkeit der Feuerwehren. Aktuell fehle es den Kommunalverwaltungen aber häufig an Personal. Es empfiehlt sich daher, die notwendigen Verwaltungsstellen für die Feuerwehr personell aufzustocken, etwa in Form einer festen Quote, nach der jede Kommune, abhängig von der Anzahl ihrer Einsatzkräfte, eine bestimmte Zahl an Sachbearbeitungsstellen einrichten muss. Zudem sollte die Einhaltung dieser Quote regelmäßig kontrolliert werden.

Verwaltungsprozesse standardisieren

Darüber hinaus sollte geprüft werden, wie einzelne Verwaltungsanforderungen weiter vereinfacht werden können. Ein positives Beispiel ist hierbei die Abwicklung von Einsatzberichten über das BKS-Portal, die bereits in vielen Fällen gut funktioniert. Einige Einsatzkräfte wiesen allerdings auch darauf hin, dass manche Kommunen noch eigene Systeme nutzen. Ziel sollte es daher sein, landesweit einheitliche und möglichst digitale Verwaltungslösungen zu fördern, um Doppelstrukturen zu vermeiden und die Verwaltungsbelastung für Einsatzkräfte so gering wie möglich zu halten.

Tabelle 8: Maßnahmen zur Bürokratieentlastung im Ehrenamt

Bereich	Maßnahmen	Adressat
Verwaltungsunterstützung sicherstellen	Einführung einer festen Quote für Verwaltungsangestellte (abhängig von der Anzahl der Einsatzkräfte)	Kommune
	Einhaltung der personellen Mindestausstattung in den Verwaltungen regelmäßig kontrollieren	Land
Verwaltungsprozesse standardisieren	Landesweit einheitliche und digitale Verwaltungslösungen entwickeln	Land

Quelle: Eigene Darstellung

9.7 Erhöhung der Attraktivität der Feuerwehr für Frauen

Die Einschätzungen der weiblichen Einsatzkräfte zur Gleichberechtigung in der Freiwilligen Feuerwehr zeigen, dass sich die Mehrheit der Frauen grundsätzlich gleichberechtigt fühlt. Gleichzeitig gibt etwa ein Drittel an, sich nur teilweise oder (gar) nicht gleichberechtigt zu fühlen. In der Onlinebefragung und in den Workshops wurde zudem deutlich, dass traditionelle Geschlechterrollen nach wie vor präsent sind. Dies zeigt sich beispielsweise bei der ungleichen Verteilung von Voll- und Teilzeitstellen zwischen Frauen und Männern sowie bei den Erwartungen, denen sich Frauen mit Kindern in der Feuerwehr gegenübersehen (siehe Kapitel 8.1). Daher ist es wichtig, bei der Förderung des Feuerwehr-Ehrenamts gezielt auch die Perspektive von Frauen einzubeziehen und Maßnahmen umzusetzen, die die Attraktivität der Feuerwehr für Frauen verbessern. Auf diese Weise kann die Bindung weiblicher Einsatzkräfte gestärkt und der Zugang von Frauen außerhalb der Freiwilligen Feuerwehr verbessert werden.

Bedarfsgerechte Ausstattung für weibliche Einsatzkräfte sicherstellen

Die Beschaffung von Dienstkleidung und Schutzausrüstung sollte stärker an den spezifischen Bedürfnissen von Frauen orientiert sein. Die oben genannte zentrale Beschaffung von Ausstattung, die mit einer besseren Auswahlmöglichkeit von Kleidergrößen einhergeht, könnte somit auch dazu beitragen, die Attraktivität der Feuerwehren für Frauen zu verbessern. In der Onlinebefragung beurteilten weibliche Einsatzkräfte passgenaue Dienstkleidung (57 Prozent Zustimmung) und passende Schutzausrüstung (51 Prozent Zustimmung) als wichtigste Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität der Feuerwehr für Frauen.

Frauen gezielter für Führungspositionen gewinnen

Frauen sind in der Feuerwehr deutlich seltener in Führungspositionen als ihre männlichen Kameraden. Neben der Tatsache, dass Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr stark unterrepräsentiert sind, hat dies sicherlich auch mit den höheren familiären Verpflichtungen und kulturellen Faktoren zu tun. Nur 4 Prozent der Frauen haben aktuell eine Leitungsfunktion inne, während dieser Anteil bei Männern bei 28 Prozent liegt (siehe Kapitel 8.2). Eine stärkere Präsenz von Frauen in Führungspositionen ist jedoch entscheidend, um spezifische Bedarfe und Interessen von Frauen in Entscheidungsprozesse einzubringen und bestehende Geschlechterstereotype aufzubrechen. Auch die weiblichen Einsatzkräfte selbst befürworten dies: 40 Prozent von ihnen halten mehr Frauen in Führungspositionen für wichtig, um die Attraktivität der Feuerwehr für Frauen zu erhöhen. Zudem zeigt sich, dass viele Frauen bereit sind, mehr Verantwortung zu übernehmen, jedoch häufig das Gefühl haben, den Anforderungen nicht gewachsen zu sein. Es ist daher wichtig, Frauen gezielt zu ermutigen, ihnen Verantwortung zuzutrauen, ihre Fähigkeiten gezielt zu fördern und sie aktiv zur Übernahme von Führungspositionen zu motivieren.

Konkret kann dies zum Beispiel durch Mentoring-Programme geschehen, in denen erfahrene Führungskräfte als Mentorinnen und Mentoren Frauen begleiten und beim Einstieg in Leitungsfunktionen beraten. Auch ein speziell auf Frauen zugeschnittenes Weiterbildungsangebot könnte dabei helfen, Führungsfähigkeiten zu vermitteln und Selbstvertrauen aufzubauen. Ebenso bedeutend ist die aktive Ansprache durch Vorgesetzte. Wenn Frauen gezielt für bestimmte Aufgaben vorgeschlagen und ihre bisherigen Leistungen ausdrücklich

anerkannt werden, stärkt das ihr Vertrauen in die eigene Führungsfähigkeit. Darüber hinaus wären auch befristete Leitungsaufgaben denkbar, etwa im Rahmen von Projekten oder in stellvertretender Funktion.

Präsenz von Frauen in der Feuerwehr hervorheben

Die Sichtbarkeit von Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr spielt eine wichtige Rolle, um bestehende Rollenbilder aufzubrechen und mehr Frauen für das Ehrenamt zu gewinnen. Ihre Präsenz bei öffentlichen Auftritten oder in der Jugendarbeit macht deutlich, dass Frauen in allen Bereichen der Feuerwehr erfolgreich mitwirken können. Es empfiehlt sich daher, Frauen gezielt in Maßnahmen zur Mitgliedergewinnung einzubinden. Dies zeigt Wertschätzung für ihr Engagement, stärkt das Selbstbewusstsein und trägt zu einem modernen, vielfältigen Erscheinungsbild der Feuerwehr bei – was die Chancen erhöht, weitere Frauen für das Ehrenamt zu begeistern.

Tabelle 9: Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität der Freiwillige Feuerwehr für Frauen

Bereich	Maßnahmen	Adressat
<i>Bedarfsgerechte Ausstattung für weibliche Einsatzkräfte sicherstellen</i>	Bei der Beschaffung von Dienstkleidung und persönlicher Schutzausrüstung gezielt auf die Verfügbarkeit passender Größen und Schnitte für Frauen achten	Kommune
<i>Frauen gezielter für Führungspositionen gewinnen</i>	Mentoring-Programme einführen, in denen erfahrene Führungskräfte Frauen beim Einstieg in Leitungsfunktionen begleiten und beraten	Freiwillige Feuerwehr/ Kommune/Land
	Speziell auf Frauen zugeschnittene Weiterbildungsangebote entwickeln	Kommune/Land
	Frauen aktiv für Führungsaufgaben ansprechen	Freiwillige Feuerwehr
	Möglichkeit von befristeten Führungsaufgaben schaffen	Freiwillige Feuerwehr
<i>Präsenz von Frauen in der Feuerwehr hervorheben</i>	Frauen stärker in Maßnahmen zur Gewinnung neuer Feuerwehrangehörige einbinden	Freiwillige Feuerwehr

Quelle: Eigene Darstellung

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

Kapitel 9 zeigt ein breites Spektrum an möglichen Maßnahmen und Ansatzpunkten zur Stärkung des Ehrenamtes in Freiwilligen Feuerwehren in Rheinland-Pfalz auf. Dabei stellt sich jedoch die Frage, welche der vielen skizzierten Maßnahmen vor dem Hintergrund ihrer erwartbaren Wirksamkeit und Dringlichkeit priorisiert werden sollten. Daher werden im Folgenden zehn zentrale Empfehlungen herausgearbeitet und näher beschrieben, die sich auf Grundlage der Studienergebnisse und der Einschätzung der Autoren besonders zur Stärkung des Feuerwehr-Ehrenamtes eignen. Dabei wird zwischen Empfehlungen unterschieden, die vorrangig der Gewinnung neuer Einsatzkräfte dienen, und solchen, die auf die Bindung bestehender Einsatzkräfte einzahlen. Innerhalb jeder Empfehlung wird zudem dargestellt, welche Maßnahmen sich kurzfristig, mittelfristig oder langfristig realisieren lassen und welche Akteure jeweils an der Umsetzung mitzuwirken haben.

10.1 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 Pflege und Gestaltung von Kooperationsbeziehungen oft mit erheblichem Zeitaufwand verbunden sind. 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 Mitgliedergewinnung 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 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 Mobilisierungspotenzial. 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.²⁴

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

²⁴ Im Jahr 2023 wurde erstmals eine Frau zur Landesbrand- und Katastrophenschutzinspektorin in Rheinland-Pfalz ernannt.

Einsatzkräfte 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 dies bereits 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 Teilnehmungsformaten 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- 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 Webpräsenz der Feuerwehr, ansprechend gestaltete Informations- und Werbematerialien oder auch aktive Kanäle in den 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.

Das Land sollte daher die Öffentlichkeitsarbeit der Freiwilligen Feuerwehren gezielt und professionell fördern. 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. Beispiele wären editierbare Vorlagen für Plakate, Flyer, Posts 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.

10.2 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 Weiterbildungsangebots 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 Aufwandsentschädigungen geäußert, um das oft jahrelange 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). 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 Feuerwehrleute 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 Kommunen 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 und auf diese Form der Anerkennung aufmerksam zu machen.

11. GLOSSAR

Begriff	Erklärung
Akademie des Landesamtes für Brand- und Katastrophenschutz	Die Akademie des Landesamtes für Brand- und Katastrophenschutz ist eine Ausbildungsstätte für die Freiwilligen Feuerwehren, die Berufs- und Werkfeuerwehren sowie die anderen Hilfsorganisationen in Rheinland-Pfalz.
Aktiver Dienst	Der aktive Dienst umfasst bei der Freiwilligen Feuerwehr alle Tätigkeiten, welche die aktiven Feuerwehrleute im Rahmen der Einsatzbereitschaft und ihrer operativen Aufgaben wahrnehmen.
Alarm- und Einsatzpläne	Alarm- und Einsatzpläne sind vorbereitende Planungen der Gefahrenabwehr. Im Gefahrenfall werden nach diesen Plänen Einheiten alarmiert und in den Einsatz befohlen.
Alarmierung	Die Alarmierung ist der Prozess, bei dem Einsatzkräfte über einen Notfall informiert und zur Einsatzstelle gerufen werden.
Allgemeine Hilfe	Allgemeine Hilfe bezeichnet die Unterstützung bei Notlagen, die nicht ausschließlich Brandbekämpfung oder Katastrophenschutz betreffen.
Alters- und Ehrenabteilung	Die Alters- und Ehrenabteilungen ermöglichen ehemaligen aktiven Feuerwehrangehörigen, nach dem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst weiterhin Teil der Feuerwehrgemeinschaft zu bleiben. Hierbei stehen Kontaktpflege und Erfahrungsaustausch im Vordergrund.
Atemschutz	Atemschutz umfasst Maßnahmen und Geräte zum Schutz der Atemwege vor gefährlichen Stoffen.
Bambini-Feuerwehr	Bambini-Feuerwehren sind Gruppen für Kinder im Alter von sechs bis zehn Jahren, die als Vorbereitungsgruppen für die Jugendfeuerwehr dienen. Diese Gruppen wurden eingeführt, um Kinder spielerisch an die Themen Brandschutz und Feuerwehrarbeit heranzuführen und sie auf die spätere Mitgliedschaft in der Jugendfeuerwehr vorzubereiten.
Bedarfsplans- und Entwicklungsplan	Der Bedarfsplans- und Entwicklungsplan ist ein strategisches Instrument zur Planung der zukünftigen Entwicklung und Ausstattung der Feuerwehr unter Berücksichtigung lokaler Gefahrenpotenziale und vorhandener Ressourcen.
Berufsfeuerwehr	Die Berufsfeuerwehr ist eine technische Organisationseinheit zur Abwehr von örtlichen Gefahren, die der Allgemeinheit oder dem Einzelnen bei öffentlichen Notständen aller Art (inklusive Katastrophenschutz) drohen. Das Personal besteht aus beamteten, hauptamtlichen Kräften. In Rheinland-Pfalz existieren sechs Berufsfeuerwehren.
Beschaffungsprozesse	Beschaffungsprozesse umfassen entlang strenger vergaberechtlicher Vorgaben die rechtskonforme Beschaffung von Waren, Dienstleistungen und Bauleistungen für den kommunalen Bedarf.
Bevölkerungsschutz	Bevölkerungsschutz umfasst Maßnahmen zum Schutz der Bevölkerung vor Gefahren und zur Bewältigung von Notlagen und Katastrophen.
Brandbekämpfung	Brandbekämpfung bezeichnet Maßnahmen zur Eindämmung, Kontrolle und Löschung eines Brandes.
Brandschutz	Brandschutz umfasst Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Bränden.
Brandschutzhelfer	Brandschutzhelfer sind Personen aus dem betrieblichen Umfeld zur internen Räumung von Gebäuden, zur Brandbekämpfung und anderen Aufgaben entsprechend den Vorgaben des Arbeitsschutzes.
Demografischer Wandel	Der demografische Wandel bezeichnet die Veränderungen in der Altersstruktur der Bevölkerung, insbesondere die Alterung und den Rückgang junger Jahrgänge. In Feuerwehren stellt dies eine Herausforderung für Nachwuchsgewinnung und Einsatzfähigkeit dar.
Dienstkleidung	Dienstkleidung wird von Feuerwehrangehörigen im Dienst getragen, sofern keine spezielle Schutzkleidung für Einsätze, Ausbildungen oder Sicherheitswachdienste erforderlich ist.
Einheit	Die Einheit definiert Mannschaft, Material und Gerät als organisatorisch-taktische Zusammenfassung.
Einsatz	Ein Einsatz ist der Vorgang, bei dem Feuerwehrkräfte zur Bewältigung einer Gefahrenlage tätig werden.

Einsatzbereitschaft	Einsatzbereitschaft bezeichnet den Zustand (zum Beispiel Qualifikation) und die Anzahl (Einsatzwert) von Einsatzkräften und Einsatzmitteln (Material, Gerät), die hergestellt und aufrechterhalten werden müssen, um zugewiesene Aufgaben der Gefahrenabwehr jederzeit erfüllen zu können.
Einsatzkräfte	Einsatzkräfte übernehmen auf Befehl Gefahrenabwehrmaßnahmen. Sie sind ausschließlich als Einheit (zum Beispiel Trupp, Staffel, Gruppe) definiert. Eine Einsatzkraft geht nie allein vor. Ausnahmen hiervon sind zum Beispiel Szenarien der FwDV 7 und 8 (Einstieg in Behälter, Tauchtätigkeiten).
Einsatzstelle	Die Einsatzstelle ist der Ort, an dem ein Einsatz stattfindet.
Feuerwehrangehörige	Feuerwehrangehörige sind Personen, die in der Feuerwehr tätig sind, einschließlich ehrenamtlicher und hauptamtlicher Kräfte.
Feuerwehrdienst	Der Feuerwehrdienst umfasst den Dienst in der Feuerwehr, einschließlich Ausbildung, Übungen und Einsätze.
Feuerwehreinsatz	Ein Feuerwehreinsatz ist ein Einsatz der Feuerwehr zur Brandbekämpfung oder technischen Hilfeleistung.
Feuerwehrentschädigungsverordnung	Die Feuerwehrentschädigungsverordnung ist eine landesrechtliche Verordnung, die regelt, welche Aufwandsentschädigungen und Ersatzleistungen Feuerwehrangehörige in Rheinland-Pfalz erhalten.
Feuerwehrfahrzeug	Ein Feuerwehrfahrzeug ist ein Fahrzeug, das speziell für den Einsatz der Feuerwehr ausgestattet ist.
Feuerwehrgerätehaus/Feuerwehrhaus	Das Feuerwehrgerätehaus beziehungsweise Feuerwehrhaus ist ein Gebäude, in dem die Feuerwehr ihre Geräte und Fahrzeuge unterbringt.
Feuerwehrkonzept	Das Feuerwehrkonzept dient der Planung und Umsetzung abgestimmter Maßnahmen zum Einsatz, Erhalt und zur Weiterentwicklung der Feuerwehren unter Berücksichtigung der vorhandenen und angestrebten Ressourcen, der örtlichen Gefahrenszenarien (Risikoklassen) sowie weiterer ortsspezifischer Belange.
Feuerwehrleitung	Die Feuerwehrleitung umfasst die Leitung der Feuerwehr, einschließlich der Einsatzleitung und Verwaltung.
Feuerwehrverordnung	Die Feuerwehrverordnung ist eine Verordnung zur Regelung der Organisation, Ausstattung und Ausbildung der Feuerwehren.
Freiwillige Feuerwehr	Die Freiwilligen Feuerwehren sind technische Organisationseinheiten zur Abwehr von örtlichen Gefahren, die der Allgemeinheit oder dem Einzelnen bei öffentlichen Notständen aller Art drohen. Sie erfüllen weiterhin Aufgaben im Rahmen der überörtlichen Gefahrenabwehr, des sogenannten Katastrophenschutzes. Das Personal setzt sich aus ehrenamtlich tätigen Kräften zusammen, welche sich nicht im ständigen Betrieb in einem Feuerwehrhaus zum Einsatz bereithalten. In Rheinland-Pfalz existieren 158 Gemeindefeuerwehren mit deren zugehörigen Ortswehren.
Führungskräfte	Führungskräfte sind Personen, die mit der Leitung, Steuerung und Koordination von Einsatzkräften und -mitteln betraut sind. Dies umfasst auch administrative und organisatorische Aufgaben außerhalb von Einsatzlagen.
Gefahrenabwehr	Gefahrenabwehr bezeichnet Maßnahmen zur Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung.
Gemeindefeuerwehr	Die Gemeindefeuerwehr ist ein Sammelbegriff, siehe Erklärungen zu Freiwillige Feuerwehr und Berufsfeuerwehr.
Große kreisangehörige Stadt	Eine große kreisangehörige Stadt ist im rheinland-pfälzischen Kommunalrecht eine Stadt, welche ein Teil eines Landkreises ist (nicht kreisfrei), aber aufgrund ihrer Größe und Leistungsfähigkeit zusätzliche Aufgaben des Landkreises wahrnimmt.
Haushaltszyklen	Haushaltszyklen sind nach rheinland-pfälzischem Recht regelmäßig wiederkehrende Phasen der kommunalen Haushaltswirtschaft, die sich jährlich vollziehen. Sie umfassen die Planung, Feststellung, Ausführung und Kontrolle des Haushalts einer Kommune.
Informalisierung	Informalisierung bezeichnet die zunehmende Bedeutung informeller Strukturen, Abläufe und Beteiligungsformen in Organisationen oder gesellschaftlichen Kontexten.

Jugendfeuerwehr	Die Jugendfeuerwehr ist die Jugendorganisation innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr. Sie richtet sich an Kinder und Jugendliche im Alter von 10 bis 16 Jahren. Sie sollen die Jugendlichen frühzeitig an die Feuerwehr binden und im Idealfall den Wechsel in den aktiven Feuerwehr-Einsatzdienst zur Folge haben.
Katastrophenschutz	Katastrophenschutz umfasst Maßnahmen zum Schutz der Bevölkerung und zur Bekämpfung von Katastrophen.
Kinder-Feuerwehr	Die Kinder-Feuerwehr ist ein anderer Begriff für Bambini-Feuerwehr
Kommunen	Kommunen sind rechtlich selbständige Gebietskörperschaften, denen das Recht auf Selbstverwaltung nach Art. 28 Grundgesetz und Art. 49 der Verfassung für Rheinland-Pfalz garantiert ist. Sie sind die grundlegenden Einheiten der kommunalen Verwaltung und umfassen verschiedene Ebenen und Formen: Landkreise (24), Kreisfreie Städte (12), Verbandsgemeinden (129), Verbandsfreie Städte und Gemeinden (29, davon 8 große kreisangehörige Städte) und in Summe 2.259 Ortsgemeinden.
Kommunikationsmittel	Kommunikationsmittel sind alle technischen und organisatorischen Hilfsmittel, die dazu dienen, Informationen zwischen Einsatzkräften, Befehlsstellen (zum Beispiel Leitstellen) und anderen Beteiligten schnell, zuverlässig und sicher auszutauschen.
Stadt-, Kreis- und Regionalfeuerwehrverbände	Die Stadt-, Kreis- und Regionalfeuerwehrverbände sind das Bindeglied zwischen den einzelnen Feuerwehren im Landkreis und den politischen beziehungsweise administrativen Gremien. Sie unterstützen, koordinieren und vertreten die Feuerwehren auf Kreisebene, um die Leistungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft der Feuerwehren sicherzustellen.
Kreisfreie Stadt	Eine kreisfreie Stadt ist eine kommunale Gebietskörperschaft, die nicht zu einem Landkreis gehört, sondern dessen Aufgaben selbst wahrnimmt. In Rheinland-Pfalz gibt es zwölf kreisfreie Städte (zum Beispiel Mainz, Koblenz, Ludwigshafen).
Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz	Das Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz ist seit dem 1. Januar 2025 die zentrale Fachbehörde für den Brand- und Katastrophenschutz im Land Rheinland-Pfalz.
Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz	Der Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz betreut die Verbandsangehörigen, dient der Pflege des Feuerwehrwesens, der Förderung des Brandschutzes, der Allgemeinen Hilfe und des Katastrophenschutzes sowie der Förderung, Unterstützung und Beratung der Jugendfeuerwehr Rheinland-Pfalz.
Median	Der Median ist ein statistisches Lagemaß und bezeichnet den Wert, der eine geordnete Datenreihe in zwei gleich große Hälften teilt. Die eine Hälfte der Werte liegt unterhalb, die andere oberhalb des Medians.
Migrationsbiografie	Personen mit Migrationsbiografie beschreibt hier alle Ausländerinnen und Ausländer – unabhängig davon, ob sie selbst zugewandert sind oder nicht – sowie alle Deutschen, die nach 1955 in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland eingewandert sind oder bei denen mindestens ein Elternteil nach 1955 zugewandert ist.
Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz	Das Ministerium des Innern und für Sport des Landes Rheinland-Pfalz ist eine der obersten rheinland-pfälzischen Landesbehörden. Es gehört zu den neun Ministerien der rheinland-pfälzischen Landesregierung. Das Ministerium des Innern und für Sport verantwortet ein breites Aufgabenspektrum. Ein Kernbereich ist die öffentliche Sicherheit und Ordnung (Polizei, Verfassungsschutz, Rettungsdienst, Brand- und Katastrophenschutz). Das Ministerium regelt das Recht der Kommunen und schafft bestmögliche Bedingungen für deren Aktivitäten. In den ministeriellen Aufgabenbereich fallen die Landesplanung, die Kommunalentwicklung, die Sportpolitik sowie der Wiederaufbau der allgemeinen kommunalen Infrastruktur in den von der Flut betroffenen Gebieten.
Ortsfeuerwehr	Die Ortsfeuerwehr ist die Freiwillige Feuerwehr eines Stadt- oder Ortsteils und ist Teil einer größeren Gemeindefeuerwehr.
Partner der Feuerwehr	Partner der Feuerwehr ist ein Titel, der auf einem Förderschild anlässlich der Verleihung durch den Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz und des Ministeriums des Innern und für Sport des Landes Rheinland-Pfalz erscheint. Er ehrt Betriebe und Institutionen, welche Angehörige der Freiwilligen Feuerwehr im

	Beschäftigungsverhältnis unterstützen (zum Beispiel sofortige Freistellung bei Einsätzen).
Redfarmer	Redfarmer ist ein Projekt des Landesfeuerwehrverbandes Rheinland-Pfalz zur Einbindung von Landwirten in die Brandbekämpfung.
Rettungsdienst	Der Rettungsdienst ist ein Dienst zur Rettung und medizinischen Versorgung von Notfallpatienten.
Schadenslage	Die Schadenslage ist die Gesamtheit der Schäden und Gefahren, die durch ein Ereignis entstanden sind.
Schutzausrüstung	Die Schutzausrüstung ist die persönliche Ausrüstung zum Schutz der Einsatzkräfte vor Gefahren.
Siedlungsstruktureller Kontext	Der siedlungsstrukturelle Kontext bezeichnet die räumlichen und infrastrukturellen Gegebenheiten eines Ortes oder einer Region, insbesondere in Bezug auf Bevölkerungsdichte und Siedlungsform (zum Beispiel städtisch oder ländlich). In dieser Studie wird der siedlungsstrukturelle Kontext vor allem anhand der Einwohnerzahl bestimmt.
SoSci Survey	SoSci Survey ist eine Befragungssoftware zur Programmierung von Onlinebefragungen.
Soziodemografische Merkmale	Soziodemografische Merkmale bezeichnen grundlegende Merkmale von Personen. Dazu zählen unter anderem Alter, Geschlecht, Bildungsstand, Erwerbsstatus, Staatsangehörigkeit, Familienstand und Migrationsbiografie.
Stabspersonal	Das Stabspersonal fungiert als Führungshilfspersonal innerhalb der Einsatzleitung (Führungsstab). Es unterstützt den Einsatzleiter bei der Planung, Koordination, Lagedarstellung und Dokumentation bei großen beziehungsweise komplexeren Gefahrenlagen.
Stakeholder	Ein Stakeholder bezeichnet alle Personen, Gruppen oder Institutionen, die direkt oder indirekt von den Aktivitäten, Entscheidungen oder Entwicklungen einer Organisation betroffen sind oder Einfluss darauf nehmen können. Im Kontext von Feuerwehr und Katastrophenschutz zählen hierzu unter anderem Kommunen, das Land, Unternehmen und Hilfsorganisationen.
Stifterverband	Der Stifterverband ist eine Gemeinschaftsinitiative von Unternehmen und Stiftungen zur Förderung von Bildung, Wissenschaft und Innovation in Deutschland. Er unterstützt Hochschulen, Forschungseinrichtungen und zivilgesellschaftliche Akteure unter anderem durch Förderprogramme, Studien und Netzwerkarbeit.
Technische Hilfeleistung	Die Technische Hilfeleistung umfasst Maßnahmen zur Rettung von Menschen und Tieren sowie zur Bergung von Sachwerten bei Unglücksfällen und öffentlichen Notständen.
Verband	Ein Verband ist ein Zusammenschluss mehrerer rechtlich selbstständiger Organisationen, Institutionen oder Körperschaften mit gemeinsamen Interessen, Zielen oder Aufgaben. In diesem Sinne übernimmt ein Verband koordinierende, beratende oder vertretende Funktionen gegenüber seinen Mitgliedern.
Verbandsfreie Gemeinden	Verbandsfreie Gemeinden sind Kommunen in Rheinland-Pfalz, die keiner Verbandsgemeinde angehören und ihre kommunalen Aufgaben – darunter auch die Gefahrenabwehr – eigenständig wahrnehmen. Sie stehen damit auf derselben Verwaltungsebene wie verbandsangehörige Ortsgemeinden, haben jedoch eine größere Eigenverantwortung.
Verbandsgemeinde	Die Verbandsgemeinde ist eine kommunale Verwaltungseinheit in Rheinland-Pfalz, bestehend aus mehreren Ortsgemeinden. Die Verbandsgemeinde übernimmt zentrale Aufgaben für ihre Mitgliedsgemeinden, unter anderem im Bereich Feuerwehr, Katastrophenschutz und Infrastrukturplanung. Sie stellt häufig die Trägerschaft der örtlichen Feuerwehren sicher.
Verein zur Förderung des Feuerwehrgedankens/Förderverein	Ein Verein zur Förderung des Feuerwehrgedankens (Förderverein) ist ein rechtlich selbstständiger Verein, der die Arbeit der Feuerwehr ideell, finanziell oder materiell unterstützt. Fördervereine werben Spenden ein, organisieren Veranstaltungen, fördern die Nachwuchsgewinnung und stärken die gesellschaftliche Einbindung der Feuerwehr.
Vergabeverfahren	Vergabeverfahren sind rechtskonforme Verfahren zur Ausschreibung und Vergabe öffentlicher Aufträge, zum Beispiel für Fahrzeuge, Ausrüstung oder

Bauleistungen. Digitalisierte Vergabeverfahren ermöglichen eine elektronische Abwicklung über Onlineplattformen, um Effizienz, Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu erhöhen.

Warnung und Information der Bevölkerung	Die Warnung und Information der Bevölkerung sind Maßnahmen zur rechtzeitigen und zielgerichteten Information der Bevölkerung über akute Gefahrenlagen (zum Beispiel Brände, Unwetter, Gefahrstoffaustritte). Dies erfolgt über verschiedene Kanäle, etwa Sirenen, Warn-Apps (wie NINA oder Katwarn), Lautsprecherdurchsagen oder Rundfunkdurchsagen.
Wehrführung	Die Wehrführung bezeichnet die Leitung einer örtlichen Einheit der Freiwilligen Feuerwehr (zum Beispiel Ortswehr). Die Wehrführung ist für die Einsatzbereitschaft, Ausbildung und Organisation vor Ort verantwortlich. Sie wird in der Regel aus dem Kreis der aktiven Mitglieder gewählt und von der Kommune bestellt.
Wehrleitung	Die Wehrleitung ist die übergeordnete Leitung auf Ebene der Verbandsgemeinde, verbandsfreien Gemeinde oder Stadt. Sie koordiniert die Feuerwehren im Zuständigkeitsbereich, berät die Verwaltung in feuerwehrtechnischen Fragen und ist Ansprechpartner für die kommunale Gefahrenabwehrplanung.
Werkfeuerwehr	Die Werkfeuerwehr ist eine Feuerwehr, die von einem Unternehmen eingerichtet und betrieben wird, um den Brandschutz und die technische Hilfeleistung auf dem Betriebsgelände sicherzustellen. Werkfeuerwehren unterliegen gesetzlichen Anforderungen und müssen staatlich anerkannt sein. Sie arbeiten oft eng mit öffentlichen Feuerwehren zusammen, insbesondere bei Großeinsätzen oder überörtlicher Hilfe.

LITERATURVERZEICHNIS

Bartel, J. & Schubert, P. (2025). Engagement im Ernstfall – Zahlen und Fakten zu freiwilligem Engagement und zivilgesellschaftlichen Organisationen im Bevölkerungsschutz. Berlin: ZiviZ im Stifterverband. Abgerufen am 20. Oktober von <https://www.ziviz.de/publikationen/engagement-im-ernstfall>.

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 des Innern und für Heimat (2022). Bericht zur Hochwasserkatastrophe 2021: Katastrophenhilfe, Wiederaufbau und Evaluierungsprozesse. Abgerufen am 15. Juli 2025 von https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/2022/abschlussbericht-hochwasserkatastrophe.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025). Teilzeitquote von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen & 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>.

Destatis (2025). Bevölkerung nach Migrationshintergrund und Geschlecht. Abgerufen am 23. August 2024 von <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/liste-migrationshintergrund-geschlecht.html#116670>.

Deutscher Feuerwehrverband (2013). „Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr! Für ein offenes Miteinander“. Abgerufen am 27. Mai 2024 von https://www.feuerwehrverband.de/app/uploads/2020/05/Integration_Schulungsmaterial.pdf.

Deutscher Feuerwehrverband (2017). Altersgrenzen bei der Feuerwehr. Abgerufen am 11. Juni 2024 von https://www.feuerwehrverband.de/app/uploads/2020/05/2017_12_DFV-Informationen_Altersgrenzen_JF_FF_BF_WF.pdf.

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 (2024a). Frauen am Zug. Projekt „Mädchen & Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr“. Abgerufen am 27. Mai 2024 von <https://www.feuerwehrverband.de/kampagnen/frauen-am-zug/>.

Deutscher Feuerwehrverband (2024b). MENSCH Feuerwehr. Abgerufen am 27. Mai 2024 von <https://www.feuerwehrverband.de/kampagnen/mensch-feuerwehr/>.

Deutscher Feuerwehrverband (2024c). Ehrung und Auszeichnung verdienter Personen. Abgerufen am 27. Mai 2024 von <https://www.feuerwehrverband.de/service/auszeichnungen/>.

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

Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz (2021). Teilnehmerheft Lehrgang „Truppmann“ Teil 1 (Grundausbildung). Abgerufen am 27. Mai 2024 von <https://bks-portal.rlp.de/sites/default/files/og-group/1101/dokumente/Teilnehmerheft%20TM-T1%20kompl.%20Stand%2002.2021.pdf>.

Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz (2024). Über die LFKA. Abgerufen am 8. August 2024 von <https://lfka.rlp.de/ueber-die-lfka>.

Görtler, E., Rosenkranz, D. & Buchner, E. (2024). Wer löscht morgen? Engagement und Freiwillige Feuerwehr. Weinheim: Beltz Juventa. Abgerufen am 20. Oktober 2025 von https://www.beltz.de/produkt_detailansicht/54422-wer-loescht-morgen-engagement-und-freiwillige-feuerwehr.html

Hessischer Städtetag (2024). Seminar „Das Recht der Feuerwehr & der Feuerwehrgebühren“. Abgerufen am 20. August 2024 von <https://seminare-hess-staedtetag.de/events/seminar-das-recht-der-feuerwehr-und-der-feuerwehrgebuehren/>.

Hessisches Ministerium des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz (2024a). Machen Sie mit! Feuerwehr des Monats. Abgerufen am 20. August 2024 von <https://feuerwehr.hessen.de/ehrenamt/feuerwehr-des-monats>.

Hessisches Ministerium des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz (2024b). Info für Arbeitgeber Blaulicht trifft Wirtschaft. Abgerufen am 20. August 2024 von <https://feuerwehr.hessen.de/ehrenamt/kampagnen-und-projekte/blaulicht-trifft-wirtschaft>.

Hessisches Ministerium des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz (2024c). Arbeitgeber-Award. Abgerufen am 20. August 2024 von <https://feuerwehr.hessen.de/Arbeitgeber-award>.

Hielscher, V. & Nock, L. (2014). Perspektiven des Ehrenamtes im Zivil- und Katastrophenschutz. Metaanalyse und Handlungsempfehlungen. iso-Report Nr. 3.

Holtmann, E., Jaek, T. & Wohlleben, O. (2023). Länderbericht zum Deutschen Freiwilligensurvey 2019. Wiesbaden: Springer VS.

Horwath, I. (2013). Gleichstellung im Feuerwehrwesen: Gut Wehr! und die HeldInnen von heute. Wiesbaden: Springer VS.

Horwath, I.; Kastein, M.; Dağlar-Sezer, N. (2021): Feuerwehren im Spiegel gesellschaftlicher Diversität. In: *Vielfältige Sicherheiten, Schriftenreihe SiFo Fachdialog Sicherheitsforschung* des BMBF Deutschland, Band 20. LIT-Verlag, 107-131.

Intergovernmental Panel on Climate Change (2023). AR6 Synthesis Report: Climate Change 2023. Abgerufen am 10. Juni 2024 von <https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-cycle/>.

Kastein, M., Finke, J. & Horwath, I. (2021). Florian braucht Mehmet mehr als umgekehrt: Herausforderungen und Potenziale für Inklusion in der Freiwilligen Feuerwehr. *Voluntaris*, 9(1), 135–151.

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

Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz (2025b). Organigramm. Abgerufen am 14. Juli 2025 von https://lfbk.rlp.de/fileadmin/lfbk/Inhaltsdateien/20250707_Organigramm_LfBK.pdf.

Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz (2025c). Abteilung Akademie: Ausbildung für Feuerwehr und Katastrophenschutz. Abgerufen am 16.7.2025 von <https://bks-portal.rlp.de/aus-und-fortbildung/lfka>.

Landesfeuerwehrverband Baden-Württemberg (2024a). Kooperationen. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://www.fwvbw.de/kooperationen,140.html>.

Landesfeuerwehrverband Baden-Württemberg (2024b). Feuerwehrhotel „Sankt Florian“. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://www.fwvbw.de/feuerwehrhotel-sankt-florian,256.html>.

Landesfeuerwehrverband Baden-Württemberg (2024c). Bücher für Feuerwehr-Interessierte. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://www.fwvbw.de/buecher-fuer-feuerwehr-interessierte,93.html>.

Landesfeuerwehrverband Baden-Württemberg (2024d). Sportliche Veranstaltungen. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://www.fwvbw.de/sportliche-veranstaltungen,261.html>.

Landesfeuerwehrverband Hessen (2024a). Nachlass auf KFZ-Versicherungsbeiträge der SV SparkassenVersicherung. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://www.feuerwehr-hessen.de/kooperationen>.

Landesfeuerwehrverband Hessen (2024b). Seminarangebot. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://www.feuerwehr-hessen.de/gemeinsam-seminarangebot>.

Landesfeuerwehrverband Hessen (2024c). PSNV - Psychosoziale Notfallversorgung. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://www.feuerwehr-hessen.de/psnv>.

Landesfeuerwehrverband Hessen (2024d). Imagekampagnen. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://www.feuerwehr-hessen.de/imagekampagne>.

Landesfeuerwehrverband Hessen (2024e). Integrationskampagne Brandschutz. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://www.feuerwehr-hessen.de/integrationskampagne-brandschutz>.

Landesfeuerwehrverband Niedersachsen (2024a). Sonderkonditionen. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://www.lfv-nds.de/service/sonderkonditionen>.

Landesfeuerwehrverband Niedersachsen (2024b). Fahrersicherheitstraining. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://www.lfv-nds.de/arbeitskreise/projekte/fahrersicherheitstraining>.

Landesfeuerwehrverband Niedersachsen (2024c). Ausbildung, Schulen, Wettbewerbe, Sport. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://www.lfv-nds.de/fachbereiche/ausbildung-schulen-wettbewerbe-sport>.

Landesfeuerwehrverband Niedersachsen (2024d). Beirat der Nds. Feuerwehren. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://www.lfv-nds.de/der-verband/strukturen/beirat-der-nds-feuerwehren>.

Landesfeuerwehrverband Niedersachsen (2024f). Vielfalt ist unsere Stärke - Deine FEUERWEHR! Abgerufen am 6. August 2024 von https://www.lfv-nds.de/fileadmin/download/arbeitskreise/projekte/vielfalt_ist_unsere_staerke/lfv_info_4_7_lesefassung.pdf.

Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz (2024a). Ehrungen. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://feuerwehr-rheinlandpfalz.de/service-kontakt/ehrungen/>.

Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz (2024b). Seminare. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://feuerwehr-rheinlandpfalz.de/seminare/>.

Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz (2024c). Feuerwehr-Basis-Konferenz. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://feuerwehr-rheinlandpfalz.de/feuerwehr-basis-konferenz/>.

Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz (2024d). Hilfe für Einsatzkräfte. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://xn--hilfe-fr-einsatzkrfte-n2b45c.de/>.

Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz (2024e). Service. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://feuerwehr-rheinlandpfalz.de/service-kontakt/#bonusprogramm>.

Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz (2024f). Nachwuchskoordinator. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://deine-heimat-deine-feuerwehr.de/nachwuchskoordinator/>.

Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz (2024g). Richtlinie für die Alterskameradschaft in den Feuerwehren. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://feuerwehr-rheinlandpfalz.de/wp-content/uploads/2022/10/Richtlinien-fuer-die-Alterskameradschaft-Stand-22.04.2024.pdf>.

Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz (2024h). Öffentlichkeitsarbeit. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://feuerwehr-rheinlandpfalz.de/service-kontakt/oea/>.

Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz (2024i). Heimat + Menschen + Vielfalt = Feuerwehr. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://deine-heimat-deine-feuerwehr.de/das-projekt/>.

Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz (2024j). Förderschild „Partner der Feuerwehr“. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://www.feuerwehrverband.de/service/partner-der-feuerwehr/>.

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

Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen (2021). Zahlen, Daten und Fakten zur Gefahrenabwehr. Abgerufen am 23. Mai 2024 von <https://www.im.nrw/zahlen-daten-und-fakten-zur-gefahrenabwehr>.

Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz (2020). Gesetz- & Verordnungsblatt für das Land Rheinland-Pfalz Nr.46. Abgerufen am 3. April 2025 von <https://bks-portal.rlp.de/system/files/og-group/dokumente/GVBl.%20Nr.%2046%20vom%2011.12.2020.pdf>.

Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz (2024). BKS-Portal. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://bks-portal.rlp.de/>.

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>.

Niedersächsisches Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz (2024). Ja zur Feuerwehr! Abgerufen am 6. August 2024 von <https://www.jazurfeuerwehr.de/>.

NR-Kurier (2014). Kooperation Feuerwehr und Handwerk wird fortgesetzt. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://www.nr-kurier.de/artikel/29673-kooperation-feuerwehr-und-handwerk-wird-fortgesetzt>.

Redfarmer (2024). Landwirte unterstützen bei Waldbrand-Bekämpfung. Abgerufen am 6. August 2024 von <https://redfarmer.eu/>.

Rosenkranz, D., Görtler, E. & Buchner, E. (2025). Wer löscht morgen? Engagement & Freiwillige Feuerwehr. Optionen des Strategischen Freiwilligenmanagements. Beltz Juventa. Abgerufen am 22. April 2024 von

https://www.beltz.de/produkt_detailansicht/54422-wer-loescht-morgen-engagement-und-freiwillige-feuerwehr.html

Schubert, P. (2023). Informelles Engagement: Die neue Normalität? Eine Analyse des organisationalen Rahmens von freiwilligem Engagement. Berlin: ZiviZ im Stifterverband. Abgerufen am 20. Oktober 2025 von https://www.ziviz.de/sites/ziv/files/informelles_engagement_die_neue_normalitaet.pdf.

Schubert, P., Kuhn, D. & Tahmaz, B. (2023). Der ZiviZ-Survey 2023: Zivilgesellschaftliche Organisationen im Wandel – Gestaltungspotenziale erkennen. Resilienz & Vielfalt stärken. Berlin: ZiviZ im Stifterverband. Abgerufen am 20. Oktober 2025 von <https://www.ziviz.de/publikationen/ziviz-survey-2023-hauptbericht>.

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.

Soucek, R. & Voss, A. S. (2022). Arbeitsverdichtung – wissenschaftliche Erschließung eines (un)bekannten Konstrukts. DGUV forum: Zeitschrift für Prävention, Rehabilitation und Entschädigung, 7-8.

Sparda-Bank Hessen (2024). Der Hessische Feuerwehrpreis. Abgerufen am 10. Juni 2024 von <https://www.sparda-hessen.de/sparda-bank-hessen-preise-und-wettbewerbe-hessischer-feuerwehrpreis/>.

Staatliche Feuerweherschule Würzburg (2025). Feuerwehr-Lernbar. Die Ausbildungsmedien der Feuerweherschulen in Bayern. Abgerufen am 19. April 2025 von <https://www.feuerwehr-lernbar.bayern/home/>.

Stadt Aschaffenburg (2023). Konzept „Anerkennungsprämie Feuerwehr“ („Feuerwehrrente“). Abgerufen am 14. April 2025 von https://feuerwehr-aschaffenburg.de/wp-content/uploads/2023/05/37.0_konzept_feuerwehr_rente_ab_version-1_3-vom-23_05_2023.pdf.

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2022). Demografischer Wandel in Rheinland-Pfalz. Abgerufen am 12. Juni 2024 von https://www.statistik.rlp.de/fileadmin/dokumente/stat_analysen/RP_2070/2022/Demografischer_Wandel.pdf.

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2025). Auch 2024 Bevölkerungszuwachs trotz nochmals abgeschwächer Zuwanderung. Abgerufen am 27. Mai 2025 von <https://www.statistik.rlp.de/nachrichten/nachrichtendetailseite/auch-2024-bevoelkerungszuwachs-trotz-nochmals-abgeschwaechter-zuwanderung>.

Stiftung für Zukunftsfragen (2022). Freizeit-Monitor 2022. Hamburg. Abgerufen am 17. April 2025 von <https://www.freizeitmonitor.de/>.

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

Umweltbundesamt (2024). Waldbrände. Abgerufen am 10. Juni 2024 von <https://www.umweltbundesamt.de/daten/land-forstwirtschaft/waldbraende#waldbrände-in-deutschland>.

Unfallkasse Hessen (2024). Die Unfallkasse Hessen als Teil der Gesetzlichen Unfallversicherung – Auftrag, Werte und Ziele. Abgerufen am 10. Juni 2024 von <https://www.ukh.de/die-ukh/unfallkasse-hessen>.

Unfallkasse Rheinland-Pfalz (2024a). Unsere Themen von A-Z. Abgerufen am 8. August 2024 von <https://feuerwehr.ukrlp.de/themen-von-a-z>.

Unfallkasse Rheinland-Pfalz (2024b). Digitale Sport- und Bewegungsangebote. Abgerufen am 8. August 2024 von <https://feuerwehr.ukrlp.de/feuerwehrsport/digitale-sportangebote>.

Unfallkasse Rheinland-Pfalz (2024c). Präventionspreis. Abgerufen am 8. August 2024 von https://www.ukrlp.de/sicherheit-gesundheitsschutz/praeventionspreis?utm_source=chatgpt.com.

Wetterer, A. & Poppenhusen, M. (2007). Mädchen und Frauen bei der Feuerwehr. Empirische Ergebnisse – praktische Maßnahmen. Forschungsreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 2. Baden-Baden: Nomos Verlag.

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

ZIVIZ IM STIFTERVERBAND

Zivilgesellschaft in Zahlen (ZiviZ) ist ein Think-&-Do-Tank im Stifterverband, der mit Datenerhebungen und -analysen evidenzbasierte Entscheidungen ermöglicht. ZiviZ unterstützt Zivilgesellschaft, Wirtschaft und Politik auf ihren Wegen zu einem wirksamen Engagement. Wir erarbeiten Orientierungs- und Trendwissen der datenbasierten Zivilgesellschaftsforschung und sind eng vernetzt mit NGOs, Stiftungen, Ministerien, Verbänden und Unternehmen.

Seit 2008 hat ZiviZ systematisch zur Verbesserung der Datenlage zur organisierten Zivilgesellschaft in Deutschland gearbeitet. 2012 wurde erstmals für Deutschland ein repräsentativer Survey über Vereine, gemeinnützige Kapitalgesellschaften, Genossenschaften und Stiftungen durchgeführt. Inzwischen wurde der sogenannte ZiviZ-Survey dreimal durchgeführt.

Mit dem Monitor Unternehmensengagement hat ZiviZ beginnend im Jahr 2018 zudem erstmals eine repräsentative Erhebung zum gesellschaftlichen Engagement von Unternehmen durchgeführt. Für den Monitor Unternehmensengagement werden kleine, mittlere und große Unternehmen in Deutschland repräsentativ zu einer Vielzahl von Themen im Zusammenhang mit unternehmerischem Engagement und angrenzenden Themen befragt. Der Monitor Unternehmensengagement wurde inzwischen viermal durchgeführt.

www.ziviz.de

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. Langfassung. Berlin: ZiviZ im Stifterverband.