

# **Facharbeit**

im Rahmen der Laufbahnausbildung der Laufbahngruppe 2.2  
des feuerwehrtechnischen Dienstes

## **Konzepte für eine familienfreundliche Feuerwehr**

Vorgelegt von: Matthias Wuttke, Brandreferendar  
Dienststelle: Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen

Recklinghausen, den 04.08.2023

## **Eidesstattliche Erklärung**

Hiermit versichere ich, die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst und erstellt zu haben. Dabei habe ich keine anderen Quellen und Hilfsmittel als die angegebenen benutzt und die Stellen der Arbeit, die anderen Werken dem Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen sind, kenntlich gemacht. Das Gleiche gilt auch für enthaltene Zeichnungen, Karten und Abbildungen. Darüber hinaus habe ich mich auch in sonstiger Weise keiner unerlaubten Hilfe bedient. Diese Arbeit wurde noch keiner Prüfungsbehörde in gleicher oder ähnlicher Form vorgelegt.

Recklinghausen, den 04.08.2023

Matthias Wuttke

# **Aufgabenstellung**

## **Konzepte für eine familienfreundliche Feuerwehr**

Eine aktuelle Umfrage des Instituts der Feuerwehr NRW hat ergeben, dass das Thema Vereinbarkeit von Familie und Ehrenamt an Bedeutung gewonnen hat. Während der Coronazeit kamen viele Aktivitäten innerhalb von Freiwilligen Feuerwehren vorübergehend zum Erliegen, z. B. Fortbildungen oder gemeinsame Übungsabende. Viele Feuerwehrleute sind nun nicht bereit, wieder zum Status quo zurückzukehren und einen Großteil ihrer Freizeit in der Feuerwehr zu investieren, wenn das zulasten der Familie geht. In dieser Facharbeit sollen Konzepte beschrieben werden, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Feuerwehr ermöglichen (gerne auch anhand konkreter Praxisbeispiele). Anschließend sollen sie hinsichtlich ihrer Praxistauglichkeit diskutiert werden.

## **Gender Erklärung**

Für die folgend formulierten Texte wird in Teilen eine männliche Schreibweise verwendet. Dadurch sollen eine bessere sprachliche Lesbarkeit sowie ein höheres Textverständnis gewahrt bleiben. Sämtliche Personen und Bezeichnungen beziehen sich dabei gleichermaßen auf alle Geschlechter.

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	II
Abbildungsverzeichnis .....	III
Abkürzungsverzeichnis .....	III
1 Einleitung .....	1
1.1 Eingrenzung des Bearbeitungsfeldes .....	1
2 Konzepte für ein familienfreundliches Feuerwehrwesen .....	2
2.1 Zeitliche Herausforderungen im Ehrenamt .....	2
2.2 Thesendiskussion möglicher Hintergründe .....	3
2.2.1 Einfluss auf Teilnehmerzahlen der Feuerweherschulen .....	4
2.2.2 Veränderungen in der Wahrnehmung von Ehrenämtern .....	5
2.2.3 Belastung der Familie durch das Ehrenamt .....	6
2.2.4 Familienstrukturen im Wandel der Zeit .....	8
2.2.5 Optimierung der Work-Life-Volunteer-Balance .....	9
2.3 Beispiele aus der Praxis des Feuerwehrwesens .....	11
2.3.1 Einbindung der Familie in die Freiwillige Feuerwehr .....	11
2.3.2 Kinderbetreuung an Dienststellen und Schulen .....	12
2.3.3 Familienzimmer an Feuerweherschulen .....	13
2.3.4 Einbindung von Online-Angeboten .....	15
2.3.5 Alternative Schichtmodelle im Einsatzdienst .....	15
2.4 Beurteilung der Tauglichkeit der Praxisbeispiele .....	16
2.4.1 Modelle für Freiwillige Feuerwehren .....	17
2.4.2 Modelle für Feuerweherschulen .....	18
3 Fazit .....	20
Literaturverzeichnis .....	IV
Anlagen .....	IX

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 – Auswertung der Seminarteilnehmer einer Feuerwehrschnule .....	4
Abbildung 2 – Beurteilung der Praxistauglichkeit für Freiwillige Feuerwehren .....	18
Abbildung 3 – Beurteilung der Praxistauglichkeit für Landesfeuerwehrschnulen .....	19

## Abkürzungsverzeichnis

AGBF	Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren
BHKG	Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz in Nordrhein-Westfalen
BRD	Bundesrepublik Deutschland
DFV	Deutscher Feuerwehrverband
EU	Europäische Union
FF	Freiwillige Feuerwehr
FwDV	Feuerwehrdienstvorschrift
HFUK Nord	Feuerwehr-Unfallkasse für Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern Schleswig-Holstein
IdF NRW	Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen
NRW	Nordrhein-Westfalen
OWMs	Organisations- und Wirtschaftspsychologie der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster
THW	Bundesanstalt Technisches Hilfswerk

# 1 Einleitung

Die Vereinbarkeit von Familie und ehrenamtlichen Tätigkeiten im Bereich der Freiwilligen Feuerwehren ist ein Thema, welches in der aktuellen Zeit zunehmend an Bedeutung gewinnt. Zwei durch die Kooperation zwischen dem Institut der Feuerwehr NRW sowie der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster durchgeführte Umfragen haben verdeutlicht, dass fortlaufend mehr Feuerwehrangehörige mit dieser Herausforderung konfrontiert werden. Insbesondere während der Coronazeit mussten zahlreiche Aktivitäten innerhalb der Freiwilligen Feuerwehren vorübergehend eingestellt werden, darunter auch Fortbildungen und gemeinsame Übungsabende. Diese Unterbrechungen haben bei vielen Ehrenamtlichen zu einem Umdenken bezüglich der Ausübung ihrer freiwilligen Tätigkeit geführt. Sie sind teilweise nicht mehr bereit, einen Großteil ihrer Freizeit für den Dienst bei der Feuerwehr aufzubringen, wenn dieser auf Kosten ihrer verfügbaren Zeitbudgets geht – vor allem dann, wenn davon die zur Verfügung stehende Zeit mit der eigenen Familie betroffen ist.

Der deutliche Wandel in der Einstellung der Ehrenamtlichen ist klar zu erkennen: Freiwillige Angehörige der Feuerwehren möchten ein ausgewogenes sowie gesundes Verhältnis zwischen ihren ehrenamtlichen Verpflichtungen und ihren familiären Verantwortungen finden. Sie suchen nach Möglichkeiten, ihre Feuerwehrtätigkeit mit ihren familiären Bedürfnissen in Einklang zu bringen. Dies wirft die Frage auf, welche aktuellen Konzepte und Maßnahmen existieren, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Feuerwehr in der Gegenwart, aber besonders auch in der Zukunft zu ermöglichen.

Zusätzlich werden zu den theoretischen Ansätzen ebenfalls konkrete Praxisbeispiele aus dem In- und Ausland herangezogen, um die Umsetzung bestimmter vorgestellter Konzepte zu veranschaulichen. Im Anschluss daran werden die diskutierten Thesen hinsichtlich ihrer Praxistauglichkeit kritisch beurteilt. Es ist von großer Bedeutung, realistische Lösungsansätze zu entwickeln, die den individuellen Bedürfnissen der Freiwilligen gerecht werden und gleichzeitig die Sicherstellung einer effektiven Einsatzbereitschaft dauerhaft gewährleisten.

Durch die Auseinandersetzung mit diesem Thema wird ein wichtiger Beitrag zur Diskussion um die Vereinbarkeit von Familie und Ehrenamt geleistet. Diese Facharbeit bietet die Möglichkeit, eventuelle Lösungswege aufzuzeigen und die Praxistauglichkeit der vorgestellten Konzepte zu hinterfragen. Eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Feuerwehr liegt nicht nur im Interesse der engagierten freiwilligen Kräfte, sondern ist in ihrer Wirkung auch für die Funktion und die Zukunft der Freiwilligen Feuerwehren nicht zu unterschätzen.

## 1.1 Eingrenzung des Bearbeitungsfeldes

Die bereits in der Einleitung erwähnten Ergebnisse der beiden Fire-Feedback-Studien bezüglich der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Ehrenamt und Fortbildungen bei Freiwilligen Feuerwehren haben zu der Bildung von zwei Leitfragen für diese

Facharbeit geführt. Diese Leitfragen lauten: „Wird viel Freizeit für den Dienst aufgebracht?“ sowie „Wird viel Freizeit für Fortbildungen aufgebracht?“.

Ziel dieser Arbeit ist es, die Hintergründe des Rückgangs der Teilnahmebereitschaft am aktiven Dienst bei den Freiwilligen Feuerwehren sowie bei Fortbildungen am Institut der Feuerwehr NRW zu erarbeiten. Ein zentraler Untersuchungsgegenstand ist hierbei das Freizeitverhalten der ehrenamtlichen Kräfte und wie sich dieses seit der Corona-Pandemie verändert hat. Anhang 1 gibt einen Überblick der im Rahmen dieser Ausarbeitung entwickelten Thesen. Diese lassen sich in die vier Rubriken Beruf, Familie, Ehrenamt sowie Sonstiges einteilen. Die Untersuchungen konzentrieren sich gemäß der erteilten Aufgabenstellung hauptsächlich auf die Überprüfung der Thesen der Rubrik Familie. Differenziert zwischen FF und dem IdF NRW werden die aufgeführten Ansätze zunächst vorgestellt und diskutiert, danach aktuelle Praxisbeispiele aufgezeigt und abschließend die Praxistauglichkeit im Hinblick auf Chancen, Hindernissen und Risiken beurteilt.

In dieser Facharbeit werden bestehende Publikationen zu diesem Thema zusammengefasst, wobei die relevanten Aspekte hervorgehoben werden. Zusätzlich wurden Interviews mit verschiedenen Experten durchgeführt, um die vorhandenen Informationen auf ihre Aktualität und Korrektheit hin zu überprüfen und gegebenenfalls um praktische Erfahrungen zu erweitern. Die Interviewpartner sind im Anhang dieser Arbeit mit ihrer Position und dem Datum des Interviews aufgeführt. Es wurde den interviewten Personen zugesichert, dass ihre Aussagen vertraulich behandelt werden. Der Autor verfügt über die Protokolle der geführten Gespräche, jedoch werden diese nicht schriftlich in dieser Arbeit veröffentlicht.

Die Übersetzung der ausländischen Arbeitsdokumente erfolgte unter Verwendung des allgemein zugänglichen DeepL-Übersetzungsprogramms. Passagen, die wörtlich übersetzt wurden, sind in der Facharbeit entsprechend markiert worden.

## **2 Konzepte für ein familienfreundliches Feuerwehrwesen**

### **2.1 Zeitliche Herausforderungen im Ehrenamt**

Freiwilliges Engagement erfordert die Nutzung von Zeitressourcen, die mit Bildung, Ausbildung, beruflicher Tätigkeit und Verpflichtungen in der eigenen Familie in Einklang zu bringen sind (Gensicke & Geiss, 2010, S. 196). Dieses Spannungsfeld erschwere die Planbarkeit der zur freien Verfügung stehenden zeitlichen Ressourcen durch miteinander konkurrierende Anforderungen für ehrenamtliche Kräfte im Katastrophenschutz (Hielscher & Nock, 2014, S. 23). Erhöht wird diese Spannung besonders für junge Menschen durch die gestiegene Kompaktheit von Bildung, Ausbildung und dem Berufsstart auf einen kürzer gewordenen Zeitraum. Junge Frauen werden zusätzlich durch das wachsende Engagement im Beruf und die schwierige Vereinbarkeit von Familie und dessen Auswirkungen belastet (BMFSFJ, 2010, S. 19).

Verdeutlicht werden diese theoretischen Ansätze durch die Ergebnisse der Fire-Feedback-Studie „Umfrage zu Corona & Fortbildungen“ aus dem Jahr 2023. Auf die Frage,

warum sich freiwillige Kräfte gegen die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildung entscheiden, können anhand der Ergebnisse der Studie zwei Antwortmöglichkeiten als eheste Begründung angesehen werden: „Weil die wirtschaftliche oder personelle Lage auf meiner Arbeitsstelle angespannt ist“ sowie „Weil ich mehr Zeit mit Familie oder Freunden verbringen möchte“. Alternative Antwortmöglichkeiten wie beispielsweise die Angst vor der Ansteckung mit Corona, mangelnde Zeit aufgrund neuer Hobbys oder fehlendes Interesse an Fortbildungen wurden von den Befragten als unwahrscheinliche Begründungen bewertet. Knapp 90 Prozent der Teilnehmenden gaben zudem an, dass sie sich „aktuell gerne mehr fortbilden würden“ (Westfälische Wilhelms-Universität Münster, 2023, S. 12ff).

Diese Ergebnisse unterstützen die Aussage von den Autoren Hielscher und Nock, dass für die Teilnahme an ehrenamtlichen Tätigkeiten nicht nur die individuelle Motivation entscheidend ist, sondern auch die Rahmensetzung der zur Verfügung stehenden Ressourcen der Ehrenamtlichen eine entscheidende Rolle spielen. Ihre Forderung: Engagement ermöglichende Infrastruktur schaffen (Hielscher & Nock, 2014, S. 24).

Die folgenden Kapitel diskutieren Thesen, welche versuchen, diese geforderte Infrastruktur auf verschiedenste Art und Weise zu realisieren. Im Kern werden mögliche Lösungsansätze auf die Frage gesucht, wie die Freiwillige Feuerwehr in Zukunft familienfreundlicher ausgerichtet, um- und aufgestellt werden kann, damit angedeutete Zeitkonflikte im Ehrenamt mit möglichst simplen Mitteln und Ideen entschärft werden können. Hierbei werden die einzelnen Thesen zunächst vorgestellt und diskutiert, bevor Beispiele aus der Praxis zur Verdeutlichung der jeweiligen Modelle angeführt werden.

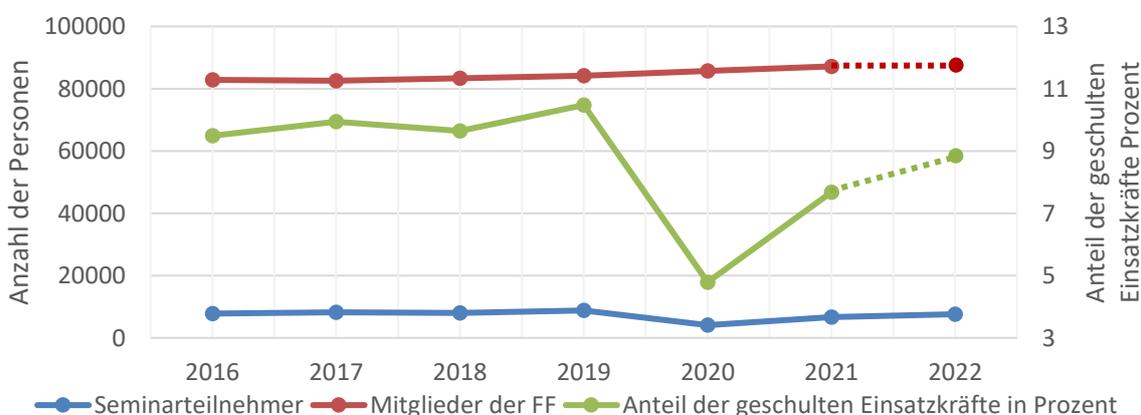
Bei der anschließenden Beurteilung der Tauglichkeit der aufgeführten Ansätze in der Praxis wird im Hinblick auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von Freiwilligen Feuerwehren, sowie dem IdF NRW als eigenständige Lehranstalt differenziert. Ansätze, welche bei der FF als zielführend bewertet werden, sind aus unterschiedlichen Gründen nicht zwingend als geeignete Maßnahmen für Feuerweherschulen zu beschreiben.

## **2.2 Thesendiskussion möglicher Hintergründe**

Grundlegend sind zunächst die Hintergründe zu verstehen, warum die Bereitschaft zur Aufbringung von zeitlichen Ressourcen im Ehrenamt rückläufig ist. Knapp 70 Prozent der Befragten einer Erhebung aus dem Jahr 2012 gaben an, dass ihnen die nötige Zeit für ein Ehrenamt fehle und dies der Hauptgrund sei, warum keine Tätigkeit in einer Organisation des Katastrophenschutzes aufgenommen werde (Endreß, 2012, S. 103 f). Gestützt wird diese Aussage durch eine Umfrage der Forsa Forschungsgruppe aus dem Jahr 2016, welche zeitliche Gründe ebenfalls als Hauptbegründung gegen die Teilnahme an einem Ehrenamt bei einer Hilfsorganisation aufführt (Forsa, 2016, S. 5). Für die Bearbeitung des Themas stellt sich daher unweigerlich die Frage, wie sich die Aufteilung des Zeitbudgets von Menschen in den letzten Jahren verändert hat und wohin sich die Anteile verschoben haben, die einst für eine Tätigkeit bei der FF genutzt wurden.

## 2.2.1 Einfluss auf Teilnehmerzahlen der Feuerweherschulen

Wie in der Einleitung dieser Facharbeit bereits erwähnt wurde, kommt eine aktuelle Studie zu dem Ergebnis, dass durch Corona geschuldete Unterbrechungen von ehrenamtlichen Tätigkeiten dazu führten, dass Freiwillige nicht mehr dazu bereit sind, einen Großteil ihrer zur Verfügung stehenden Freizeit in ein Amt bei der FF zu investieren (Westfälische Wilhelms-Universität Münster, 2023). Aussagen von Gesprächspartnern lassen erkennen, dass seitdem das gesamte Fortbildungsprogramm einer Feuerweherschule nach der Coronalage wieder angeboten werden konnte, viele Kursplätze jedoch frei blieben und Fortbildungsangebote somit nicht wahrgenommen wurden. Hiervon seien auch Seminare betroffen, die vor der Pandemie bei Angehörigen der FF äußerst beliebt und oftmals ausgebucht waren.



**Abbildung 1 – Auswertung der Seminarteilnehmer einer Feuerweherschule im Vergleich zu den Mitgliederzahlen der Freiwilligen Feuerwehr des entsprechenden Bundeslandes<sup>1</sup>**

Abbildung 1 zeigt diesen Sachverhalt deutlich auf und lässt erkennen, dass auch nach der Corona-Pandemie der prozentuale Anteil der geschulten Einsatzkräfte unterhalb des Niveaus der Jahre 2016 bis 2019 liegt. Entsprechende Daten über die Mitgliedsstärke der FF für das Jahr 2022 lagen zum Zeitpunkt der Bearbeitung noch nicht vor, daher wurde für hier der Wert aus dem Jahr 2021 übernommen. Die Ergebnisse für das Jahr 2022 sind demnach als prognostisch anzusehen. Auch wenn diese Gegenüberstellung der Daten nicht berücksichtigt, dass eine Person unter Umständen mehrere Seminare besucht hat und nicht jede Fortbildung rein für das Ehrenamt angeboten wurde, ist dennoch zu erkennen, dass die Bereitschaft, an Weiterbildungen teilzunehmen, durch die Coronalage auch nach deren Ende abgenommen hat. Zudem kann ein stetiger Zuwachs an Mitgliedern der FF bestätigt werden. Von knapp 82.000 Mitgliedern im Jahr 2016 konnte sich deren Anzahl auf mehr als 87.000 im Jahr 2021 steigern. Werden hauptamtliche Kräfte von freiwilligen Feuerwehren hinzugerechnet, so wurde der Wert von 90.000 Angehörigen bereits im Jahr 2020 überschritten (Land NRW, 2021). Somit kann nach Auswertung der Daten ausgeschlossen werden, dass der Rückgang der Fortbildungsteilnehmer mit einem Mitgliederschwund der FF in Verbindung gebracht werden kann.

<sup>1</sup> Beruhend auf internen Auswertungen einer Feuerweherschule sowie den Daten der Jahresstatistik zur Gefahrenabwehr des Landes Nordrhein-Westfalen aus den Jahren 2016 bis 2021.

## 2.2.2 Veränderungen in der Wahrnehmung von Ehrenämtern

Die Ergebnisse des Bundesfreiwilligensurveys 2019 zeigen wesentliche allgemeine Veränderungen in der Wahrnehmung von Ehrenämtern in den letzten zwei Jahrzehnten auf: Bezogen auf die durchschnittliche wöchentliche Tätigkeitsdauer wurde nachgewiesen, dass der Anteil der Engagierten, welche bis zu zwei Stunden ihrer Freizeit aufwenden, von 50 auf 60 Prozent angestiegen ist. Zeitgleich ist im selben Zeitraum der Anteil der Ehrenamtlichen, welche mehr als sechs Stunden pro Woche für ihre Tätigkeit aufwenden, von 23 auf 17 Prozent gesunken (BMFSFJ, 2021, S. 29). Die Engagierten sehen sich mit einem bedeutenden Problem konfrontiert, da Aus- und Fortbildungen einen erheblichen Zeitaufwand erfordern und dadurch Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entstehen (IM NRW, 2020, S. 4). Ein beispielhafter Stundenplan der Truppmannausbildung einer FF zeigt jedoch bereits auf, dass pro Ausbildungswoche bereits mehr als zehn Zeitstunden als reine Unterrichtszeit angesetzt werden (Feuerwehr Niederstetten, 2022, S. 1 f). Hinzu kommen Fahrzeiten zu den jeweiligen Ausbildungsstandorten sowie Zeiten für die Teilnahme an den regulären Dienstabenden. Es wird deutlich, dass die seitens der Ausbildung bei der Feuerwehr gestellten Zeitanforderungen nicht zu den bereitgestellten Zeitbudgets der Mehrheit der freiwilligen engagierten Menschen passen. Die Modularisierung der Ausbildungsblöcke und die Ausrichtung dieser an Terminverfügbarkeiten der Teilnehmer kann als mögliche Lösung für diesen Konflikt angesehen werden (U.S. Fire Administration, 2007, S. 157).

Verstärkt wird dieses Spannungsfeld durch die hohen Anforderungen an die Qualitätsstandards, welche an alle Beteiligten der Organisation gestellt werden: Intensive Ausbildung, nicht planbare Bereitschaftszeiten und stetige Qualifizierung (Enquete-Kommission, 2002; U.S. Fire Administration, 2007, S. 9 f). Reichten früher oftmals Kenntnisse bezüglich der rudimentären Brandbekämpfung aus, müssen heutzutage selbst kleinere Feuerwehren in der Lage sein, mit verschiedensten Notlagen umzugehen, um Menschen oder Tiere in Not zu retten, Sachwerte zu schützen und die Umwelt vor Schaden zu bewahren. Der damit einhergehende Ausbildungsaufwand ist um ein Vielfaches größer als er es noch vor einigen Jahren war (Meyer, 2016, S. 5).

Der Rückgang der Bereitschaft zum Einbringen in das Ehrenamt kann ebenfalls auf unterschiedliche Präferenzen bei der Gestaltung der verfügbaren Zeit zurückgeführt werden (BMFSFJ, 2021, S. 31). Auch Scheitza bestätigt, dass sich ehrenamtliche Verpflichtungen von einem langfristigen zu einem kurzfristigen Charakter hin verändern und nicht mehr davon ausgegangen werden kann, dass Mitglieder über Jahrzehnte hinweg in einer Organisation freiwillig tätig sind (Scheitza, 2021, S. 46). Gestützt werden die Studienergebnisse durch die Schilderungen eines Interviewpartners. Die Unverbindlichkeit in Bezug auf die Ausführung des Ehrenamts habe in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Als Beispiel führt er an, dass junge Erwachsene eine Vorliebe für zeitlich befristete Tätigkeiten entwickeln, deren Ende bereits bei Aufnahme dieser für alle Beteiligten bekannt ist. In diesem Zusammenhang nennt er ebenfalls das Bedürfnis der sicheren Planbarkeit der entsprechenden Termine (Behr & Liebig, 2002, S. 2). Auch Autorin Ellis unterstützt in ihren Ausführungen diese Thesen und empfiehlt diese zu nutzen, indem das Ehrenamt zu einer andauernden Sequenz von

kurzzeitigen Engagements umformiert wird (Ellis, 1999). Zudem orientierten sich junge Menschen zunehmend an schwächer ausgeprägten Organisationsstrukturen bei ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit (Cnaan & Goldberg-Glen, 1991, S. 281 f).

Hier wird deutlich, in welchem Konflikt sich das Wesen der FF mit den Ansprüchen der jungen Generation befindet: Zwar sind Termine für Dienstabende und größere Übungen bereits weit im Voraus bekannt und sicher planbar. Jedoch ist das willkürliche Aufkommen von Einsätzen mit diesen Ansprüchen in keinsten Weise zu vereinbaren. Die Kombination aus abnehmender Bereitschaft für zeitintensive Ehrenämter und der Forderung nach langfristiger Planbarkeit von Terminen trifft laut eines Experten auf gegenteilige Forderungen durch ein Ehrenamt bei der Feuerwehr: stetige Einsatzbereitschaft und kaum gesicherte Planungssicherheit für Aktivitäten in der jeweiligen Organisation.

Zudem würde das Ehrenamt durch den Wandel der soziologischen Bedingungen in städtischen Gebieten beeinflusst. Das Interesse an einem Ehrenamt in der Gemeinde sei besonders bei jungen Personen abnehmend und durch die Einstellung der „Me-Generation“ begründet (U.S. Fire Administration, 2007, S. 14). Laut eines interviewten Experten sei der Wunsch nach Anerkennung der geleisteten Arbeit im Ehrenamt insbesondere bei jungen Menschen sehr stark ausgeprägt. Früher hätten Bürger ein Ehrenamt ergriffen, um der Allgemeinheit einen sinnstiftenden Nutzen zu erweisen. Heute würde eher der Nutzen für die eigene Person im Vordergrund der Entscheidung zur Aufnahme eines Ehrenamts stehen.

### **2.2.3 Belastung der Familie durch das Ehrenamt**

Eine Studie des australischen Bushfire Cooperative Research Centre aus dem Jahr 2009 zeigt auf, mit welchen Herausforderungen Familien infolge der Ausübung des Ehrenamts bei der Feuerwehr konfrontiert und teilweise belastet werden. Befragt wurden hierbei Paare, bei denen eine Person ein Ehrenamt im Katastrophenschutz oder Rettungsdienst ausübt. Folgende sechs Punkte werden von den Teilnehmenden der Studie als Hauptkritik am Ehrenamt genannt (AFAC, 2009, S. 3):

1. Sich im Einsatzfall um den Partner Sorgen machen oder Angst haben (58 %).
2. Gestörter Schlaf des Partners aufgrund von Einsätzen in der Nacht (56 %).
3. Zusätzliche Arbeiten im Haushalt für den Partner aufgrund der Tätigkeit des Freiwilligen (56 %).
4. Unvorhersehbare Einsätze führen bei dem Freiwilligen zur kurzfristigen Absage von Familienaktivitäten (53 %).
5. Der Freiwillige vermisst Familienaktivitäten, die er aufgrund der aufgebrauchten Zeit für das Ehrenamt nicht wahrnehmen kann (39 %).
6. Die Familie fühlt sich im Vergleich zum Ehrenamt vernachlässigt (35 %).

Die Studie zeigt für diese Kritikpunkte ebenfalls Lösungsansätze auf, mit denen der negative Einfluss des Ehrenamts auf die Familien gemindert werden kann. Unterstellt wird, dass Freiwillige bei der Einbindung ihrer Familien bislang auf sich allein gestellt sind und keine Unterstützung der jeweiligen Organisation erhalten. Die Autoren fordern die Bereitstellung von Informationen über die Anforderungen des Ehrenamts an die

Familien. Ein „Einführungspaket“ soll den Partnern Klarheit über die freiwillige Tätigkeit und Einblicke in die Ausbildungsinhalte sowie -abläufe geben. Zudem sollen lokale Netzwerke für Familien im Umfeld der Organisation aufgebaut werden, um eine Gemeinschaft für die gesamten Familien zu gründen, welche sich entwickeln und gegenseitig unterstützen kann. Zuletzt wird gefordert, dass die Führungsfunktionen der Organisation darauf geschult werden, dass dies Überlastungen bei den Mitgliedern in Bezug auf deren Familienleben erkennen und geeignete Gegenmaßnahmen einleiten (AFAC, 2009, S. 3). Viele Feuerwehren werben Mütter und Väter für ihre Tätigkeiten an und vernachlässigen dabei die Familien der neuen Mitglieder. Dies führt dazu, dass Freiwillige mitunter in eine Position geraten, in welcher sie zwischen Familie und Dienst stehen und erstere vernachlässigt wird (Buchanan, 2003, S. 122). Als mögliche Lösungsansätze werden beispielsweise kurzfristige Auszeiten oder die vorübergehende Verlagerung auf nicht-operative Rollen innerhalb der Feuerwehr vorgeschlagen (AFAC, 2009, S. 3). Die Familie habe ein grundlegendes Recht darauf, früh- und rechtzeitig in die Entscheidung zur Aufnahme eines Ehrenamts eingebunden zu werden (Wandsack, 2003, S. 31). Unterstützt wird diese Aussage durch die Autorin Fischer, die die Wahrnehmung eines Ehrenamts als Mutter nur dann empfiehlt, wenn andere Familienmitglieder bereit sind, für den Nachwuchs zu sorgen. Zudem sind flexible Heimarbeitszeiten sowie die Bereitschaft des Partners, gemeinsame Zeit im Umfeld des Ehrenamts zu teilen, von entscheidendem Vorteil für die Amtsausführung (Fischer, 2012, S. 63).

Zusätzlich zu den bereits aufgezählten Möglichkeiten schlagen McLennen et al. vor, dass die Zeit der Freiwilligen für Einsätze, Schulungen und Treffen so sparsam wie nur möglich von der jeweiligen Organisation in Anspruch zu nehmen ist. Auch sie fordern die Einführung von bereitgestellten Informationspaketen für Familien neuer Mitglieder. Diese sollen aufzeigen, welche Bedeutung ein Ehrenamt bei der Feuerwehr mit sich bringt und welche Maßnahmen getroffen werden, um die Risiken für Einsatzkräfte zu mindern und wie Familien unterstützt werden können (McLennan et al., 2009, S. 45). Organisationen sollten darüber nachdenken, ihre Freiwilligen darüber aufzuklären, wie sie eine nachhaltige Balance zwischen Freiwilligenarbeit, bezahlter Arbeit und Familienrollen erreichen können. Um dieses Vorgehen umzusetzen, sollen Mentoren eingesetzt werden, welche die Freiwilligen bei der Priorisierung der Familienbedürfnisse unterstützen und somit mögliche Konflikte, wie beispielsweise die der ständigen Alarmbereitschaft, vermeiden (Cowlshaw, Evans, McLennan, 2010, S. 8). Um dieses Ziel zu erreichen, sind die Forderungen und Sorgen von modern geprägten Familien von den Mentoren zu ergründen sowie zu verstehen, um auf diese zielgerichtet eingehen zu können (Buchanan, 2003, S. 121f).

Zunehmend fragil und instabil werdende Erwerbsverläufe können ebenfalls als eine Belastung für die Familie in Bezug auf das Ehrenamt angesehen werden. In unsicheren Zeiten kann das Streben nach finanzieller Sicherheit durch Erwerbsarbeit Vorrang vor unbezahlten Tätigkeiten bei einer Feuerwehr haben. Gleichzeitig werden Arbeitszeiten flexibler gestaltet und die Abgrenzung zwischen Erwerbsarbeit sowie anderen Lebensbereichen verschwimmt. Es besteht die Möglichkeit, dass die gewonnene Zeitflexibilität zu einer variableren Gestaltung des Engagements führt (Enquete-Kommission, 2002, S. 41).

## 2.2.4 Familienstrukturen im Wandel der Zeit

Seit 1999 zeigt sich ein anhaltender Trend zu weniger zeitintensivem freiwilligem Engagement in Deutschland. Diese Tendenz könnte auf veränderte Zeitprioritäten der Menschen zurückzuführen sein. Eine verstärkte Investition von Zeit in Bereiche wie Arbeit und Familie reduziert den verfügbaren Zeitraum für andere Aktivitäten, einschließlich des freiwilligen Engagements. Dies könnte mit unterschiedlichen Zeitbudgets zusammenhängen, die den Menschen zur Verfügung stehen, abhängig von ihrer familiären Verantwortung und ihrem Engagement im Beruf. Ein Beispiel für diesen Ansatz wird durch den Wandel des Anteils der Familien mit zwei berufstätigen Elternteilen gegeben. Im Jahr 2018 konnten 65 Prozent aller Paarfamilien als sogenannte Doppelverdiener eingeordnet werden – ein Plus von 9 Prozent im Vergleich zu der Situation im Jahr 2006 (BMFSFJ, 2021, S. 115). Einem Bericht der U.S. Fire Administration zufolge ist dieser Wandel auch in den Vereinigten Staaten ein Grund dafür, warum ehrenamtlichen Kräften stets weniger zeitliche Ressourcen für ihre Tätigkeiten zur Verfügung stehen (U.S. Fire Administration, 2007, S. 7 ff). Eltern steht im Spannungsdreieck zwischen Beruf, Familie und Hobby somit weniger freie Zeit für ehrenamtliche Tätigkeiten zur Verfügung. Es kann zudem prognostiziert werden, dass auch in Zukunft der Anteil an Doppelverdienern in Paarfamilien weiterhin ansteigen wird (BMFSFJ, 2021, S. 115).

Ein Forscher einer Universität gibt im Interview an, dass sich zudem der Anspruch an junge Väter im Laufe der letzten Jahre deutlich gewandelt habe: Das klassische Rollenbild des Ernährers der Familie würde sich zunehmend dahin wandeln, dass Väter sich in ganzheitlichen Aspekten um ihre Familie zu kümmern haben und nicht mehr lediglich finanzielle Aspekte der Versorgung übernehmen. Der bereits erwähnte hohe Anteil an berufstätigen Eltern führe zu einem stärker werdenden Einfluss auf den jeweiligen Partner in der Beziehung. Demnach hat die Ausführung des eigenen Hobbys Auswirkungen auf die zeitlichen Ressourcen des Partners und somit ebenfalls auf die der gesamten Familie. Der Experte wirft diesbezüglich die kritische Frage auf, welchen Nutzen die Familie von der Ausübung einer Tätigkeit bei der FF erfährt. Während der Mann an Übungen teilnimmt oder in Einsätze involviert ist und somit der Gemeinschaft einen Mehrwert erbringt, muss auf der anderen Seite die Betreuung der Kinder sichergestellt werden. In vielen Fällen würde sich der Partner um die Kinder kümmern. Der Nutzen läge bei diesem Modell eindeutig bei dem Mann, während die Frau ihre Freizeit für das Hobby des Mannes einschränken muss. Die Familienbilanz würde laut dem Interviewpartner negativ zu Lasten der Familie ausfallen. Das Ziel solle es jedoch sein, dass die Bilanz mindestens ausgeglichen oder im besten Falle positiv für alle Beteiligten ausfällt. Im späteren Verlauf der Arbeit werden Modelle vorgestellt, die versuchen diese bislang unausgeglichene Bilanz versuchen auszugleichen, um auch für den jeweiligen Partner des Freiwilligen einen Nutzen durch dessen Tätigkeit bei der Feuerwehr gewinnen zu können.

Auf der anderen Seite sind ebenfalls die Bedürfnisse von alleinerziehenden Eltern zu berücksichtigen, deren Anteil in den vergangenen Jahren stark angestiegen ist. Die Anzahl der Alleinerziehenden-Familien in Deutschland belief sich im vergangenen Jahr auf etwa 1,57 Millionen, was bedeutet, dass in fast jeder fünften Familie mit Kindern

unter 18 Jahren nur ein Elternteil vorhanden war (Destatis, 2023). Die Kinderbetreuung gestaltet sich bei dieser Gruppe von Eltern besonders schwierig, da sie zwingend auf die Hilfe dritter Personen angewiesen sind, um als ehrenamtliche Kraft bei der FF tätig zu werden (Handmer & Haynes, 2008, S. 162).

Des Weiteren ist auf die gesonderte Rolle von Frauen in der FF hinzuweisen. Insbesondere Mütter, welche zunehmend in den Arbeitsmarkt eintreten, weisen inzwischen ein sehr knappes Zeitbudget für eine ehrenamtliche Tätigkeit auf (Cnaan & Handy, 2005, S. 30) und werden kaum eine Verpflichtung in einer Leitungsfunktion im Ehrenamt übernehmen (BMFSFJ, 2021, S. 41). Aufgrund von Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Ehrenamt und familiären Verpflichtungen ist die Hälfte der Frauen mit Kindern daran gehindert, ehrenamtliche Tätigkeiten auszuüben, während dies nur bei knapp einem Drittel der Männer mit Kindern der Fall ist (Klenner & Pfahl, 2001, S. 184).

Darüber hinaus entscheiden sich Menschen heutzutage häufiger dafür, erst spät im Lebensverlauf Kinder zu bekommen oder sogar ganz auf eine Elternschaft zu verzichten. Die zunehmende Mobilität führt dazu, dass die räumliche Distanz zwischen den Generationen in der Familie größer wird. Infolgedessen könnte sich das vorhandene Unterstützungspotenzial bei der Kinderbetreuung auf andere Empfänger verlagern. (BMFSFJ, 2016, S. 35). Eltern oder andere Familienmitglieder, beispielsweise Großeltern, können demnach nur noch selten die Betreuung der Kinder übernehmen, um deren Eltern Tätigkeiten im Bereich der FF zu ermöglichen. Es wird bereits an dieser Stelle deutlich, dass durch den andauernden Wandel der vorherrschenden Familienstrukturen die Fragestellung aufgeworfen werden muss, wie die Betreuung von Kindern sichergestellt werden kann, um zumindest einem Elternteil die Teilnahme am Dienst bei der Feuerwehr zu ermöglichen.

### **2.2.5 Optimierung der Work-Life-Volunteer-Balance**

Freiwillige Kräfte beginnen sich dann aus ihrem Ehrenamt zurückzuziehen, wenn die gestellten Anforderungen an die Tätigkeit in Konflikt mit den beruflichen und privaten Verpflichtungen geraten. Wenn die Erwartungen aus dem privaten Umfeld und der Arbeit nicht erfüllt werden, kann es bei dem Mitglied zu einer emotionalen Erschöpfung kommen und der Freiwillige entwickelt möglicherweise zynische Gefühle gegenüber der Feuerwehr. Der Konflikt zwischen Feuerwehrdienst und Privat-/Arbeitsleben führt dazu, dass dem Mitglied die Energie und die Hingabe für den Dienst an der Gemeinschaft fehlen. Dies kann dazu führen, dass Ausbildungen versäumt werden und das Mitglied nicht mehr zu den aufkommenden Einsätzen ausrückt (Ohio Department of Commerce, 2021, S. 27). Zwar gelten diese Aussagen für jedes Mitglied der FF, jedoch sind Eltern besonders von diesen Konflikten bedroht. Um die Balance zwischen Arbeit, Privatleben und Ehrenamt zu wahren, können verschiedene Instrumente verwendet werden.

Die Ergebnisse des Bundesfreiwilligensurveys 2021 zeigen, dass das Internet als Medium vielfach eine wichtige Rolle im freiwilligen Engagement spielt. Jedoch gibt es aber auch Bereiche des freiwilligen Engagements, in denen Chancen und Potenziale des

Internets noch entdeckt und genutzt werden können (BMFSFJ, 2021, S. 38). Die Bereitstellung von aufgezeichneten Unterrichten, welche von den Freiwilligen zu einem beliebigen Zeitpunkt online konsumiert werden können, kann bei Terminkonflikten eine Kompromisslösung darstellen. Die später erfolgende persönliche Abfrage an der jeweiligen Feuerwache durch einen Instruktor stellt somit eine Variation des hybriden Trainings dar (Ohio Department of Commerce, 2021, S. 27). Allgemein wird empfohlen, dass sich Ausbildungsmethoden zukünftig nicht an den traditionellen Modellen orientieren sollten, sondern auch neue Formen in die Ausbildung mit aufgenommen werden (U.S. Fire Administration, 2007, S. 157). Auf diese Art und Weise können auch Personen unterrichtet werden, die aus privaten oder beruflichen Gründen nicht an Dienst-/Übungsabenden teilnehmen können. Für Eltern würde somit die Möglichkeit geschaffen werden, dass wieder regelmäßig an Unterrichten teilgenommen werden kann, obwohl die Betreuung der eigenen Kinder während der Dienstabende nicht sichergestellt werden kann. Für Präsenztermine ist dieses Vorgehen jedoch nicht anzuwenden, da praktische Übungen lediglich vor Ort durchgeführt und nicht durch Online-Varianten ersetzt werden können. Daher wird empfohlen, dass bei der Betreuung der Kinder Unterstützung seitens der Organisation angeboten wird, um die Teilnahme an Terminen der Feuerwehr überhaupt zu ermöglichen (Handmer & Haynes, 2008, S. 164).

Der Ausbildungsplan der jeweiligen Feuerwehr ist frühzeitig zu planen und nach Möglichkeit drei Monate im Voraus den Mitgliedern zur Verfügung zu stellen. Auf diese Art und Weise können die Freiwilligen private, berufliche und Termine im Ehrenamt rechtzeitig miteinander abstimmen. Hierbei sollte darüber nachgedacht werden, ob vom strikten Modell der Übungsabende abgewichen wird und der geplante Unterricht an mehreren Tagen der Woche stattfindet, um möglichst viele Teilnehmer der Wache zu erreichen. Des Weiteren wird empfohlen, dass von Mitgliedern höchstens die Teilnahme an einer Abendveranstaltung pro Woche außerhalb des Alarmdienstes gefordert wird. Zudem sollte bei Veranstaltungen, wie beispielsweise Festen oder Ausstellungen, der Zeiteinsatz pro Mitglied auf drei Stunden begrenzt werden, damit dieses die Veranstaltung entweder vorher oder nachher mit der eigenen Familie besuchen kann (Ohio Department of Commerce, 2021, S. 20, 27; U.S. Fire Administration, 2007, S. 157). Für Familien von besonderer Bedeutung ist die Berücksichtigung der Ferienzeiten, da in diesen meist nicht an Fortbildungen sowie Diensten aufgrund von Urlauben teilgenommen werden kann. Bei der Aufstellung des Ausbildungsplans ist daher gesondert auf die vier Zeiträume der Schulferien zu achten (Buchanan, 2003, S. 122). Zudem kann das Angebot von zwischenzeitlichen Pausen des Einsatzdienstes für familienbezogene Zwecke eine Möglichkeit darstellen, dass das Gleichgewicht zwischen Familie und Ehrenamt wieder hergestellt werden kann. Diese Möglichkeit ist jedoch nicht nur Müttern, sondern ebenfalls Vätern zur Verfügung zu stellen. Es wird darauf hingewiesen, dass Mitgliedern, die von dieser Regelung Gebrauch machen, keine Nachteile innerhalb der jeweiligen Feuerwehr entstehen (Handmer & Haynes, 2008, S. 159).

Die Lösung von Konflikten zwischen den zeitlichen Anforderungen ehrenamtlicher Tätigkeiten und den Arbeitszeiten kann mithilfe von Freistellungsrechten und flexiblen Arbeitszeitregelungen am Arbeitsplatz erfolgen. Abhängig Beschäftigte haben in einigen Fällen das Recht, von ihrer Arbeit bezahlt freigestellt zu werden, wenn ihre

ehrenamtliche Tätigkeit es erfordert. Diese Ansprüche basieren teilweise auf gesetzlichen Regelungen und teilweise auf tariflichen Vereinbarungen. Sie gelten beispielsweise für das Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr und in der Jugendarbeit. Durch Freistellungsrechte kann die Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt erleichtert werden, da sie gewissermaßen Teile der Arbeitszeit für das ehrenamtliche Engagement "umschichten". Anzumerken ist hierbei, dass lediglich 16 Prozent der berechtigten Ehrenamtlichen ihre Freistellungsrechte in jedem Monat und knapp 50 Prozent höchstens einmal in zwölf Monaten oder bislang noch gar nicht nutzen. Selbst in dringenden Fällen wird seitens der Arbeitnehmer der Fokus auf die berufliche Arbeit gelegt, anstatt beispielsweise zu einem Einsatz der Feuerwehr zu fahren. Viele ehrenamtliche Kräfte geben an, dass bei Zeitkonflikten betriebliche Aufgaben den Vorrang haben und das nicht selten Einspruch seitens der Arbeitgeber gegen die Freistellung erhoben wird (Klenner & Pfahl, 2001, S. 182 f). Die Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Ehrenamt und Beruf resultieren hauptsächlich aus der mangelnden Anerkennung und Wertschätzung des Ehrenamts durch Arbeitgeber sowie dem Fehlen formaler Unterstützung, wie beispielsweise der Möglichkeit der angesprochenen Freistellung für ehrenamtliche Tätigkeiten. Diese Umstände erschweren es den Menschen, ihr ehrenamtliches Engagement mit ihren beruflichen Verpflichtungen in Einklang zu bringen (IM NRW, 2020, S. 31).

Feuerwehren sollten in Erwägung ziehen, ihre Freiwilligen darin zu unterrichten, wie sie ein nachhaltiges Gleichgewicht zwischen Freiwilligenarbeit, bezahlter Arbeit und familiären Aufgaben erreichen können. Es werden jedoch wahrscheinlich mehrere Strategien zur Unterstützung von Freiwilligen und ihren Familien erforderlich sein, um eine dauerhafte Verringerung der bestehenden Konflikte zu erreichen und die Organisationskultur so zu verändern, dass die Bedürfnisse von Familien stärker in den Vordergrund gestellt werden (Cowlshaw, Evans, & McLennan, 2010, S. 176). Somit wird deutlich, dass die Nutzung verschiedener Instrumente notwendig ist, um die Anforderungen für eine familienfreundlichere Feuerwehr zu erfüllen. Zugleich ist davon auszugehen, dass diese Veränderungen eher in einem mittel- bis langfristigen Zeithorizont zu realisieren sind, obwohl kurzfristiger Handlungsbedarf in diesem Bereich gefordert ist.

## **2.3 Beispiele aus der Praxis des Feuerwehrwesens**

### **2.3.1 Einbindung der Familie in die Freiwillige Feuerwehr**

In Kapitel 2.2.1 wurden die Forderungen verschiedener Autoren bezüglich der Bereitstellung von Informationspaketen für Angehörige von freiwilligen Feuerwehrkräften vorgestellt. Der National Volunteer Fire Council veröffentlichte im Jahr 2014 einen 27-seitigen Katalog, welcher Informationen für beteiligte Personen bezüglich des aufgenommenen Ehrenamtes zusammenfasst. Dieses Dokument beschreibt die grundlegenden Informationen in Bezug auf die Aufnahme eines Ehrenamts bei der Feuerwehr und gibt Hinweise sowie Ratschläge für den korrekten Umgang mit bestimmten Situationen. Für Familien von besonderer Relevanz sind hierbei Kapitel bezüglich der Beziehung zum Partner, wie sich diese aufgrund der Tätigkeit verändern und wie mit dem

verbundene Risiko des Ehrenamts umgegangen werden kann (NVFC, 2014, S. 12, 20).

Zeitgleich ermutigt das Dokument allerdings auch dazu, dass Tätigkeiten im nicht-operativen Umfeld der Feuerwehr aufgenommen werden können, um schnell ein Teil der neuen Gemeinschaft zu werden. Dies bezieht sich auf unterstützend wirkende Tätigkeiten bei größeren Einsätzen, wie in etwa die Verpflegung der aktiven Kräfte an der Einsatzstelle oder die Durchführung von Brandschutzerziehungsmaßnahmen. Auch die Mithilfe bei Tagen der offenen Tür oder anderen Veranstaltungen wird als Mittel angesehen, um beide Teile der Partnerschaft in die Aktivitäten der FF einzubeziehen. Ein weiterer Vorteil dieses Vorgehens liegt darin, dass auf diese Art und Weise auch die Beziehungspartner der Freiwilligen sich gegenseitig bei Veranstaltungen kennenlernen und neue Freundschaften entstehen können (Ohio Department of Commerce, 2021, S. 21 ff).

### **2.3.2 Kinderbetreuung an Dienststellen und Schulen**

Um Feuerwehrmitglieder, welche sich in der Familienphase befinden, auch weiterhin langfristig zu binden, ist intensiv über die Organisation von Kinderbetreuungsmöglichkeiten nachzudenken. Hierbei ist es wichtig, dass diese Möglichkeiten kontinuierlich zur Verfügung stehen, damit auch im Einsatzfall die Kinder betreut werden können (IM NRW, 2017, S. 20).

Im niedersächsischen Hude engagieren sich im Einsatzfall die „Alarm-Muttis“, welche die Kinder der sich im Einsatz befindlichen Einsatzkräfte in der Feuerwache betreuen. Nötige Ausstattungsgegenstände sind hierfür in einem Spind untergebracht, auch ein Wickeltisch wurde eigens für die Feuerwache angeschafft (Feuerwehrmagazin, 2018; NWZ Online, 2019; Feuerwehr Hude, 2017). Feuerwehrkräfte in Porta Westfalica können ihre Kinder im Einsatzfall mit zum Gerätehaus bringen und übergeben diese an eine Frau eines Feuerwehrmannes, bei welcher sie für die Dauer des Einsatzes oder Übungsdienstes betreut werden (Focus Online, 2015). Der DFV zeichnete dieses Modell im Jahr 2008 mit dem Förderpreis Florentine aus, da sechs Kindern auch bei längeren Einsätzen Schlafmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden können, Frauen auf diese Art und Weise allgemein stärker in die Feuerwehr integriert werden und die Absolvierung des Atemschutzlehrgangs für zwei Frauen durch diese Maßnahme ermöglicht werden konnte (Deutscher Feuerwehrverband, 2008). Die HFUK Nord hat im Jahr 2020 mit einer Satzungsänderung beschlossen, dass Kinder von Einsatzkräften der FF im Falle von Einsätzen oder Übungen bei Betreuungsaktivitäten innerhalb der Feuerwehr über die Unfallkasse versichert sind. Die Anforderungen an die jeweilige Freiwillige Feuerwehr seitens der Unfallkasse bestehen aus einem Sicherheitskonzept, welches beispielsweise örtliche Gefahren berücksichtigt sowie geforderte Eigenschaften an die tätig werdenden Betreuungskräfte. Ziel der HFUK Nord sei es, einen Beitrag zur Stärkung des Ehrenamtes bei der Feuerwehr zu leisten (HFUK Nord, 2020).

Die Nachfrage bei den Feuerwehrschulen in Deutschland bezüglich der Kinderbetreuung während Fortbildungen oder Seminaren fällt recht unterschiedlich aus. Zwar

sprechen sich die Schulen klar für diese Idee aus und erkennen die Vorteile für die Teilnehmenden bezüglich der Vereinbarkeit von Feuerwehr und Familie an, jedoch wird die Betreuung aus verschiedenen Gründen nicht angeboten. Lediglich eine Schule konnte bestätigen, dass eine Kinderbetreuung im Rahmen der Fortbildung zur Verfügung gestellt werden kann. Diese wird so beschrieben, dass der Kontakt zu einer nahegelegenen Kindertagesstätte bei Nachfrage vermittelt wird und die Eltern die Details der Betreuung mit der Organisation bilateral abklären. Die Kosten für die Betreuung sind hierbei von den Eltern selbst zu tragen. Die Verpflegung des Kindes während des Aufenthalts an der entsprechenden Landesfeuerwehrschule wird unentgeltlich zur Verfügung gestellt.

Andere Schulen würden ebenfalls gerne die Betreuung in einer nahegelegenen Einrichtung anbieten, jedoch wird angeführt, dass diese keine weiteren Kinder aufnehmen könnten und somit die Betreuung nicht angeboten werden kann. Andere Schulen geben an, dass die Bereitstellung einer Erziehungskraft bislang als nicht umsetzbar eingestuft wurde, da finanzielle Aspekte und der Personalmangel bei Erziehungskräften gegen ein solches Verfahren sprechen würden. Als Alternativlösung wird angeboten, dass die Versorgung des Kindes von einer mitreisenden Person der Familie durchgeführt wird. Dies brächte den Vorteil mit sich, dass die Eingewöhnungszeiten für die meist kurzfristigen Inanspruchnahmen entfielen und dies dem Kind zu Gute kommen würde (Brandwacht Bayern, 2018, S. 48). Die Möglichkeit einer Zusammenarbeit mit Kindergärten und Kindertagesstätten vor Ort wurde untersucht, aber aufgrund der üblicherweise notwendigen Eingewöhnungszeit der Kinder in die neue Umgebung vor dem Lehrgang verworfen. Stattdessen werden an bestimmten Feuerweherschulen Familienzimmer eingerichtet, in denen sowohl der Lehrgangsteilnehmer als auch seine Kinder und deren eigene Betreuer gemeinsam untergebracht werden können (Bayerischer Landtag, 2017, S. 1). Ein Gesprächspartner gibt zudem an, dass die Anfragen bezüglich der Möglichkeiten der Kinderbetreuung während Lehrgängen seitens der Teilnehmer sehr gering ausfallen.

### **2.3.3 Familienzimmer an Feuerweherschulen**

Auch die Bereitstellung von Familienzimmern ist an deutschen Feuerweherschulen nicht einheitlich umgesetzt. Dies gilt ebenfalls für die Bewerbung dieser Angebote und wie diese in ihrem angebotenen Umfang ausfallen. Aus den geführten Interviews kann abgeleitet werden, dass Schulen sehr unterschiedlich mit diesem Thema umgehen, obwohl die positiven Auswirkungen dieses Angebots von allen Befragten bestätigt werden. Die Möglichkeiten für Familien an den verschiedenen Schulen reicht hierbei von einem üblichen Einzelzimmer, welches mit einem von dem Teilnehmenden selbst mitzubringenden Beistellbett zu einem Familienzimmer erweitert werden kann, bis hin zu Gastfamilienräumen mit je zwei separaten Schlafräumen, Gemeinschaftsküche und eigens eingerichteten Spielbereichen für die Kinder (Brandwacht Bayern, 2018, S. 48). Die Anzahl der bereits fertig eingerichteten Familienzimmer bietet in den meisten Lehreinrichtungen die Möglichkeit zur Unterbringung von maximal zwei Familien zum selben Zeitpunkt. Laut Aussage einer interviewten Person, sollen durch einen Neubau künftig fünf Familienzimmer auf dem Gelände einer Feuerweherschule errichtet werden,

welche entsprechend ausgestattet sind und sowohl baulich als auch akustisch von Kommunikationszonen getrennt werden.

Ein weiterer Unterschied ist bezüglich der Bewerbung des Angebots von Familienzimmern zu erkennen. So wurde beispielsweise die Eröffnung der Räumlichkeiten bei einer Landeseinrichtung medial wirksam vorgestellt und detailliert beschrieben (Brandwacht Bayern, 2018, S. 48; Kreisfeuerwehrverband Donau-Ries, 2017; Feuerwehrmagazin, 2018). Auf der anderen Seite bewerben Schulen das Angebot nicht öffentlich und stellen die Zimmer nach Aussage von Interviewpartnern erst auf Nachfrage von Teilnehmenden diesen zur Verfügung. Die Verpflegung der Familienangehörigen kann in den meisten Fällen nach Voranmeldung über die Mensa der Lehreinrichtung erfolgen. Die Kosten sind hierbei von den Familien oftmals selbst zu tragen, wobei Kinder jedoch teilweise kostenfrei versorgt werden (Kreisfeuerwehrverband Donau-Ries, 2017).

Bezüglich der Häufigkeit der Nutzung der Familienzimmer liegen nur sehr begrenzte Datensätze vor. Ein Gesprächspartner berichtet, dass die beiden zur Verfügung stehenden Familienzimmer an einer Feuerwehrscheule wie folgt ausgelastet waren: Einmal in 2018, neunmal in 2019, keinmal in den Jahren 2020 bis 2022 (Corona-Pandemie) und zwei Voranmeldungen für das Jahr 2023. Bei circa 3.500 Lehrgangsteilnehmern pro Jahr (Main Post, 2008) fällt der Anteil der Nutzung der Familienzimmer in Bezug auf die Gesamtteilnehmerzahl bislang für jedes Jahr äußerst gering aus. Dass die Unterbringung von Familien eher die Ausnahme darstellt, wird durch Zahlen einer anderen Lehreinrichtung unterstrichen: In den letzten Jahren wurde das Angebot zur Unterbringung von Familienangehörigen laut einem geführten Interview lediglich dreimal in Anspruch genommen.

Einer dieser drei Nutzer gibt im Telefonat einige Vor-, aber auch Nachteile in Bezug auf die Unterbringung mit Ehefrau und Kleinstkind an einer Feuerwehrscheule an. Als positiv berichtet er von dem äußerst freundlichen Umgang des Personals, welches auf Wünsche unmittelbar eingegangen ist. Ohne die Bereitstellung des Zimmers, welches eigentlich für die Unterbringung von körperlich eingeschränkten Lehrgangsteilnehmern genutzt wird, wäre die Teilnahme am entsprechenden Kurs für ihn so nicht möglich gewesen. Negativ aufgefallen sind zwei recht unterschiedliche Punkte. Zum einen wünscht er sich einen eigens abgetrennten Bereich, in dem ganztätig beispielsweise Babynahrung zubereitet werden kann, da die Küche der Mensa nur zu bestimmten Zeiten genutzt werden könne. Die sogenannten Teeküchen hält er aus hygienischen Gründen dazu wenig geeignet. Zum anderen merkt er an, dass sich die Einbindung in den Kurs zu Beginn als schwierig darstellte, da die Zeit nach dem Unterricht oft nicht wie üblich mit den Teilnehmern, sondern mit der eigenen Familie verbracht wurde. Dieses Problem würde sich nach Einschätzung des Nutzers nicht ergeben, wenn der Anteil der Eltern mit Kind in einem Kurs höher liegen würden. Seiner Einschätzung nach könnten sich hieraus nützliche Synergieeffekte bilden, da die Kinder beispielsweise miteinander spielen und auch die Eltern unter sich in den Austausch kommen könnten.

### **2.3.4 Einbindung von Online-Angeboten**

Wie in Kapitel 2.2.5 beschrieben, fordern verschiedene Autoren den Ausbau der Möglichkeiten, dass sich freiwillige Kräfte nicht nur analog, sondern künftig auch zunehmend digital fortbilden können. Hierbei ist jedoch zwischen verschiedenen Ausbildungsformen der Online-Lehrangebote zu differenzieren. Auf der einen Seite stehen rein digitale Formate, welche die bisherigen Präsenz- unmittelbar in Online-Veranstaltungen umwandeln. Auf der anderen Seite bietet sogenanntes „Blended Learning“ die Möglichkeit, die Vorteile von analogem und digitalem Unterricht miteinander zu vereinbaren (Brust, 2021).

Die Wissensvermittlung im Blended Learning beruht im Kern auf der theoretischen Ausbildung mit einem geplanten Zeitansatz von circa drei bis vier Stunden pro Woche. Zudem erfolgt die praktische Ausbildung lediglich an fünf Tagen am IdF NRW in Präsenz und wird durch eine bis zu sechs Wochen dauernde Selbstlernphase an der eigenen Dienststelle ergänzt. Zu betonen ist hierbei, dass die Lernenden über die Online-Plattform „Feuerwehr Lernkompass“ ihre Lerninhalte selbstständig und flexibel bearbeiten können. Lediglich die Teilnahme an dem sogenannten „Synchronisationspunkt“, welcher an jedem Mittwoch um 19 Uhr stattfindet, ist für jeden Teilnehmer verpflichtend (Institut der Feuerwehr NRW, 2022). Brust fasst zusammen, dass der hohe Grad an Flexibilität dieser Ausbildungsform den Teilnehmenden sehr entgegenkommt, da diese nicht für die gesamte Lehrgangszeit vom familiären Umfeld getrennt werden (Brust, 2021, S. 19).

Ein Gesprächspartner einer Feuerweherschule gibt für den klassischen Online-Unterricht das Feedback, dass dieser den Teilnehmenden eine gute Vereinbarkeit von Ehrenamt und Familie ermögliche. Durch das Angebot von Vollzeit-Kursen können die Ehrenamtlichen sogar eine Freistellung von der Arbeit zur Lehrgangsteilnahme in Anspruch nehmen. Hierbei berichten die Teilnehmer von dem großen Vorteil, tagsüber dem Lehrgang zu folgen und am Abend für die eigene Familie da sein zu können. Die zeitliche Verschiebung von Ausbildungsangeboten in die Freizeit werde von einer Mehrheit der Teilnehmenden in Feedbackrunden als kritisch bewertet und somit abgelehnt.

### **2.3.5 Alternative Schichtmodelle im Einsatzdienst**

Im Kapitel „Einsatzfähigkeit“ wurde der Wunsch seitens einiger Mitglieder geschildert, die Bereitschaftszeiten neu zu organisieren. Die wissenschaftliche Begleitung sieht in der Einrichtung von Dienstgruppen, die nur in bestimmten Wochen oder an abgesprochenen Tagen alarmiert werden, eine realisierbare Möglichkeit, um sich von den 24/7-Bereitschaften zu lösen (IM NRW, 2017, S. 20). Ein Wechsel der Bereitschaftszeiten brächte für Eltern viele Vorteile in Bezug auf die Vereinbarkeit von FF und Familie mit sich. Die Kinderbetreuung könnte so planbar realisiert werden, da die möglichen Einsatzzeiten frühzeitig für alle Beteiligten bekannt sind. Weitere Vorteile ergeben sich für die Feuerwehr als solche einerseits durch eine klare Übersicht der zur Verfügung stehenden Einsatzkräfte andererseits durch die bessere Nachhaltung der Arbeitszeiten. Des Weiteren können verkürzte Ausrückezeiten, eine optimierte Zuverlässigkeit sowie

gesteigerte Disziplin und der Aufbau von Kameradschaft als Zugewinne eines solchen Systems gewertet werden (Ohio Department of Commerce, 2021, S. 20). Hierbei ist allerdings auf die Problematik der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten hinzuweisen, die ggf. die Aufnahme der beruflichen Tätigkeit nach einem nächtlichen Einsatz unterbindet (IM NRW, 2017, S. 20).

Begründet werden können diese Forderungen durch die Aussagen von Klenner und Pfahl. Sie weisen nach, dass Frauen sich mit dem Arbeitsmodell Schichtarbeit nur halb so oft ehrenamtlich engagieren wie Frauen ohne Schichtarbeit und auch regelmäßige Sonntagsarbeit zur geringeren Beteiligungen an Ehrenämtern bei Frauen führt. Diese erkannten Zusammenhänge gelten allerdings nicht für Männer. Diese engagierten sich trotz dieser Arbeitsmodelle in Ehrenämtern (Klenner & Pfahl, 2001, S. 181). Ein Drittel der Beschäftigten, die sich für ehrenamtliche Tätigkeiten interessieren, wird durch die Dauer, Lage oder Planbarkeit ihrer Arbeitszeiten maßgeblich davon abgehalten, sich ehrenamtlich zu engagieren. Besonders die Dauer der Arbeitszeit erweist sich dabei als die größte Hürde (Klenner & Pfahl, 2001, S. 184). Es wird deutlich, dass eine Flexibilisierung der Schichtmodelle sowohl für Freiwillige als auch die Feuerwehr selbst Vorteile mit sich bringen würde.

Ein Bericht aus der Praxis zeigt, dass die feste Zuteilung von Einsatzschichten jedoch auch mit Nachteilen verbunden ist. So beschreibt ein Gesprächspartner die Situation in der eigenen FF in Bezug auf die fixe Diensteinteilung an Wochenenden als teilweise problematisch. Die Dienste werden hier im Voraus für ein gesamtes Kalenderjahr von der hauptamtlichen Wache eingeteilt. Besonders jüngere Kameraden würden davon profitieren, dass ältere Mitglieder und Eltern ihre Schichten an diese abgeben. Im Endeffekt führe dies oftmals dazu, dass ein kleiner und wiederkehrender Personenkreis die Wochenenddienste übernimmt. Dies widerspricht in gewisser Weise dem zuvor aufgezählten Vorteil, dass durch dieses Vorgehen die Kameradschaft einer FF ausgebaut und gestärkt werde. Besonders Eltern mit Kleinkindern sind darauf bedacht, dass ihre freie Zeit am Wochenende für Aktivitäten mit der Familie genutzt werden kann. Eine 24-stündige Schicht im Einsatzdienst bei der FF kann diesem Anspruch jedoch nicht gerecht werden.

## 2.4 Beurteilung der Tauglichkeit der Praxisbeispiele

Nachdem verschiedene theoretische Ansätze vorgestellt und Beispiele aus der Praxis aufgeführt wurden, wird abschließend deren Tauglichkeit für die Verwendung im deutschen Feuerwehrwesen beurteilt. Hierbei wird in den beiden Folgekapiteln zwischen Modellen für Freiwillige Feuerwehren sowie für Feuerwehrschulen differenziert. Die Beurteilung erfolgt anhand verschiedener Kriterien, die zunächst allgemeingültig vorgestellt werden:

### 1. Personal-/Schulungsaufwand

- Wie viel Personal wird für die Durchführung des Modells gebunden?
- Ist gegebenenfalls zusätzliches Personal einzustellen?
- Wie ist der Schulungsaufwand für Maßnahmen zu bewerten?

## **2. Bedarf an Technik und Ressourcen**

- Sind Neuanschaffungen für die Umsetzung zu tätigen?
- Sind gegebenenfalls Räumlichkeiten anzumieten/bereitzustellen?

## **3. Finanzieller Aufwand**

- Welche Kosten sind mit der Umsetzung des Modells verbunden?
- Handelt es sich um einmalige oder fortlaufende Kosten?

## **4. Zeitlicher Horizont bis zur Umsetzung**

- Ist das Modell kurzfristig umzusetzen oder bedarf es ausführlicher Planungen?

## **5. Effekt auf die Vereinbarkeit zwischen Familie und Feuerwehr**

- Wie groß sind die möglichen Zugewinne durch die Maßnahme für Familien?
- Bestehen eventuell auch Nachteile?

Die Bewertung der einzelnen Kriterien erfolgt dabei in fünf Abstufungen. Diese reichen von „sehr positiv“ (+ +) über „ausgeglichen“ (o) bis hin zu „sehr negativ“ (– –). Maßgebend für die Bewertung sind die Ergebnisse der theoretischen Ansätze sowie ergänzend dazu die zusammengetragenen Erfahrungen der aus der Praxis.

### **2.4.1 Modelle für Freiwillige Feuerwehren**

Als positives Instrument zur Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Feuerwehr stellt sich die stärkere Einbindung dieser in die FF heraus. Hierzu bieten sich viele Möglichkeiten, um auch die Familie des Freiwilligen in die Tätigkeiten der FF einzubeziehen. Nachteile können bei diesem Ansatz nicht erkannt werden, da diese Maßnahme mit keinen nennenswerten Kosten oder sonstigen Aufwendungen versehen ist. Lediglich die fortlaufende Organisation von Veranstaltungen innerhalb der FF bindet zeitliches Engagement von Ehrenamtlichen. Positiv zu erwähnen ist zusätzlich, dass dieses Vorgehen der Gesamtheit der jeweiligen FF zu Gute kommt und sich nicht auf wenige Personen beschränkt. Die Ergebnisse der Beurteilung aller Modelle sind übersichtlich in Abbildung 2 zusammengefasst.

Alternative Lehrformen können ebenfalls positive Wirkungen erzielen, auch wenn diese mit Nachteilen bezüglich des Aufwandes verbunden sind. Unterricht ist auf das digitale Format umzustellen und gegebenenfalls sind Plattformen für den Austausch von Daten bereitzustellen. Die Vorbereitung dieser Unterrichte beansprucht Zeitressourcen der Ehrenamtlichen, kann auf der anderen Seite aber auch das Zeitmanagement für andere Kameraden erleichtern. Nicht zu unterschätzen ist, dass der kameradschaftliche Austausch bei der FF einen hohen Stellenwert genießt und dieser bei Online-Unterrichten nicht ausreichend stattfinden kann. Zeitgleich lässt sich die Kinderbetreuung durch dieses Modell sehr gut realisieren (Westfälische Wilhelms-Universität Münster, 2023, S. 20).

Besonders die Beispiele aus der Praxis zeigen, dass die Schaffung von Betreuungsangeboten einen äußerst positiven Effekt auf die Vereinbarkeit ausübt. Negativ zu bewerten ist bei diesem Modell jedoch, dass zumeist mindestens eine auf ehrenamtlicher Basis tätige Person zu finden ist, die zuverlässig eine adäquate Betreuung anbieten kann. Zudem ist zu beachten, dass geeignete Räumlichkeiten und entsprechendes Equipment bereitzustellen sind. Der Deutsche Feuerwehrverband bewertet die

**Beurteilung der Praxistauglichkeit  
verschiedener Modellansätze für  
Freiwillige Feuerwehren**

	Personal-/Schulungsaufwand	Bedarf an Technik und Ressourcen	Finanzieller Aufwand	Zeitlicher Horizont bis zur Umsetzung	Effekt auf die Vereinbarkeit von Familie und Feuerwehr
Einbindung der Familie	+	+	++	o	+
Alternative Lehrformen	-	-	o	-	+
Kinderbetreuung	--	-	+	o	++
Alternative Schichtmodelle	o	++	++	-	o

++ sehr positiv, + positiv, o ausgeglichen, - negativ, -- sehr negativ

**Abbildung 2 – Beurteilung der Praxistauglichkeit für Freiwillige Feuerwehren**

bestehenden Betreuungsangebote für freiwillige Kräfte zwar allgemein als positiv, flächendeckend können diese jedoch aus Kostengründen nicht für jede Dienststelle eingeführt werden. Die einzige Möglichkeit seitens des DFVs wird darin gesehen, dass die Betreuung der Kinder auf Basis freiwilliger Unterstützung angeboten wird (Focus Online, 2015). Für Eltern stellt dieses Modell die Betreuung ihrer Kinder während der Tätigkeit bei der Feuerwehr sicher.

Alternative Schichtmodelle bieten die Vorteile, dass kaum Ressourcen für die Implementierung aufzubringen sind. Weder finanzielle Mittel, noch andere Ressourcen sind bereitzustellen. Lediglich der organisatorische Aufwand für die Erstellung der Dienstpläne fällt ins Gewicht. Zeitgleich ist nicht davon auszugehen, dass diese Maßnahme aufgrund der anzustellenden Planungen kurzfristig umzusetzen ist. Die Erfahrung aus der Praxis zeigt jedoch ebenfalls auf, dass erhoffte positive Effekte durch die Nutzung eines solchen Systems mitunter nicht auftreten und sogar ins Gegenteil umschlagen können. Daher wird diesem Modell lediglich ein ausgleichender Effekt auf die Vereinbarkeit von Familie und Feuerwehr zugewiesen.

## 2.4.2 Modelle für Feuerweherschulen

Erschwert wird die Beurteilung der aufgeführten Praxisbeispiele dadurch, dass kaum auswertbare Daten seitens der Teilnehmenden an den Dienststellen oder Feuerweherschulen zur Verfügung stehen. Die Gespräche mit entsprechenden Funktionsträgern ergeben, dass zwar Evaluierungen nach Fortbildungen an den Feuerweherschulen durchgeführt, diese jedoch oft nicht spezifisch nach der Zielgruppe Eltern ausgewertet werden. Die Ergebnisse der Beurteilung sind in Abbildung 3 zusammengefasst.

**Beurteilung der Praxistauglichkeit  
verschiedener Modellansätze für  
Landes-Feuerweherschulen**

	Personal-/Schulungsaufwand	Bedarf an Technik und Ressourcen	Finanzieller Aufwand	Zeitlicher Horizont bis zur Umsetzung	Effekt auf die Vereinbarkeit von Familie und Feuerwehr
Einbindung der Familie	++	+	++	o	+
Alternative Lehrformen	-	-	o	-	++
Kinderbetreuung	-+	-+	-+	-	o+
Familienzimmer	+	-	-	-	o

++ sehr positiv, + positiv, o ausgeglichen, - negativ, -- sehr negativ

**Abbildung 3 – Beurteilung der Praxistauglichkeit für Landesfeuerweherschulen**

Nicht nur bei der FF, auch bei Feuerweherschulen kann die Einbindung der Familie ein Mittel zur Steigerung der Vereinbarkeit sein. Die Zusendung von Informationen an den Partner des Teilnehmers stellt nicht nur die Möglichkeit dar, den Inhalt und die Notwendigkeit der Ausbildung aufzuzeigen. Auch kann auf diese Art und Weise Anerkennung dafür gezeigt werden, dass beispielsweise in der Abwesenheit des Teilnehmers die Betreuung von Kindern oder größere Anteile der Hausarbeit übernommen werden. Der Bedarf an Personal, Ressourcen und finanziellen Mitteln für die Implementierung dieser Maßnahme ist als gering einzustufen, da das Material einmalig erstellt wird und keiner fortlaufenden Anpassung unterliegt. Auch die Umsetzung kann nach Erstellung der Unterlagen mittelfristig erfolgen.

Den wohl mit Abstand positivsten Einfluss auf Familien bringt die Einführung alternativer Lehrformen mit sich. Die Diskussion zeigt auf, dass die freien Zeitressourcen des an Fortbildungen teilnehmenden Elternteils mit Online-Unterricht sehr flexibel genutzt werden können. Hierbei bringen beide aufgeführten Modelle sowohl des Blended Learnings als auch des klassischen Online-Unterrichts den Vorteil mit sich, dass die Präsenzzeit an der jeweiligen Schule deutlich verringert wird. Zeitgleich entfallen zudem Abwesenheitszeiten durch An-/Abfahrten im Bereich von mehreren Stunden pro Teilnehmer. Der mit der Einführung solcher Inhalte verbundene Aufwand ist jedoch als nicht gering zu bewerten. Das technische Equipment ist vorzuhalten, dessen korrekte Nutzung ebenfalls zu schulen ist. Entsprechende Lernportale sind einzurichten und Inhalte für das verwendete Lernformat anzupassen. Daher sind diese Aspekte in der Bewertungsmatrix als teilweise negativ bewertet worden.

Bei der Beurteilung der Auswirkung des Angebots einer Kinderbetreuung ist zwischen zwei verschiedenen Formaten zu unterscheiden. Einerseits bietet die Unterbringung des Kindes in einer nahegelegenen Kindertageseinrichtung kaum Nachteile mit sich,

da die Dienststelle höchstens als vermittelndes Organ in Funktion tritt und mit der Betreuung der Kinder an sich keine Berührungspunkte aufweist. Andererseits ist die Bereitstellung einer hausinternen Kinderbetreuung besonders durch hohe Personalkosten gekennzeichnet. Zudem sind weitere Ressourcen, wie etwa geeignete Räumlichkeiten, zur Verfügung zu stellen. Der zeitliche Horizont bis zu der Umsetzung ist in der Regel als mittel- bis langfristig zu bewerten. Wie Berichte aus der Praxis zeigen, sind Betreuungsplätze in der Regel nicht frei verfügbar und kurzfristig für wenige Tage zu buchen. Der Effekt auf die Vereinbarung wird daher, bezogen auf die interne Kinderbetreuung, als ausgeglichen bewertet. Bei einer externen Unterbringung kann jedoch ein positives Fazit gezogen werden.

Auch wenn Familienzimmer inzwischen von vielen Feuerweherschulen für Teilnehmer angeboten werden – die Auswertung der Nutzung dieser lässt die kritische Frage aufkommen, inwiefern durch diese Maßnahme ein flächendeckender Effekt auf die Vereinbarkeit von Familie und Feuerwehr erzielt werden kann. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht kann zudem das Kosten-Nutzen-Verhältnis als Instrument für die Beurteilung herangezogen werden. Neben den einmaligen Kosten für die Einrichtung der Zimmer, Küchen und Spielräume fallen laufende Aufwendungen für die Familienzimmer an. Wenn diese mit hohem Aufwand zur Verfügung gestellten Zimmer jedoch nur äußerst selten genutzt werden, so kommt lediglich einer Minderheit ein Nutzen zu sehr hohen Kosten zugute. Andere Modelle, wie beispielsweise Online-Unterrichte, verteilen sowohl die Kosten als auch den gestifteten Nutzen auf die Gesamtheit der Teilnehmer. Familienzimmer mit entsprechenden Qualitätsstandards sind nicht kurzfristig einzurichten und binden finanzielle und materielle Ressourcen. Die kurze Gegenüberstellung lässt erkennen, dass die Einrichtung von Familienzimmern zwar einen positiven Effekt erzielt, jedoch betrifft dieser lediglich eine sehr geringe Anzahl an Menschen. Daher wird die Wirkung dieser Maßnahme lediglich als ausgeglichen bewertet.

### **3 Fazit**

Auf die Frage, mit welchem Mittel die Vereinbarkeit von Familie und Feuerwehr im Ehrenamt gesteigert werden kann, kann keine allgemeingültige und einfache Antwort gegeben werden. Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen vielmehr auf, dass das gesetzte Ziel lediglich durch die Kombination verschiedener Ansätze erreicht werden kann. Teilweise sind diese mit erheblichem Aufwand für die Mitglieder einer FF verbunden. Auf der anderen Seite stehen jedoch auch andere Ansätze zur Verfügung, wie beispielsweise die Einbringung der Familien in die Feuerwehren, welche als vielversprechende Optionen eingestuft werden können.

Eine sich aus den aufgeführten Ergebnissen ergebene Frage lautet, mit welchem Mitteleinsatz der größtmögliche Effekt erzielt werden kann. Die Thesendiskussion zeigt anhand vieler Gesichtspunkte auf, dass die den Freiwilligen zur Verfügung stehende Zeit besser seitens der FF zu nutzen und nicht überzustrapazieren ist. Ein Hauptziel für Feuerwehren sollte darin bestehen, dass diese sich in den Zeitplan ihrer Mitglieder mit Familien integrieren – und nicht andersherum. Die Bedürfnisse und Sorgen von Eltern sind zu erkennen und verstehen, damit auf diese zielgerichtet eingegangen werden kann. Kommunikation in Form von Aufklärung und Informationsweitergabe an

Angehörige von Freiwilligen kann als Maßnahme beschrieben werden, um bestehende Sorgen zu nehmen und Einsicht in das System der Feuerwehren zu gewähren. Zudem konnte herausgestellt werden, dass die Unterstützung der Mitglieder in Bezug auf die Beantragung von Freistellungen bei den Arbeitgebern seitens der Dienststelle von Vorteil wäre.

Es ist ebenfalls festzuhalten, dass bei der Planung eventueller Maßnahmen zu berücksichtigen ist, ob diese für Weiterbildungen innerhalb der Feuerwehr oder an Feuerweherschulen geeignet sind. Als Hintergrund hierfür ist anzuführen, dass die Ausbildung an einer Schule zeitlich auf wenige Tage bis Wochen begrenzt ist, wohingegen die Fortbildungen bei Feuerwehren einen fortlaufenden Prozess über die Dauer der Mitgliedschaft der Ehrenamtlichen darstellen. Demnach sind für Schulen eher kurze, aber wiederkehrende Maßnahmen zu entwickeln, da sich der betroffene Personenkreis stetig erneuert. Freiwillige Feuerwehren bilden im Übungsbetrieb jedoch einen meist gleichbleibenden und gut vernetzten Personenkreis aus. Dies begründet mitunter, warum die Einbeziehung der Familie in die Aktivitäten der FF sinnvoller erscheint als an einer Feuerweherschule. Online-Unterricht stellt in seinen verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten eine weitere Maßnahme dar, welche ein großes Potenzial für die Vereinbarkeit von Familie und Feuerwehr aufweist. Dies gilt jedoch eher für die Verwendung an Feuerweherschulen als bei Feuerwehren selbst.

Besonders für Schulen sollte die Frage gestellt werden, wie vielen Teilnehmern der Nutzen einer Maßnahme zugutekommt und welcher Aufwand mit dieser verbunden ist. Allgemein lässt sich schlussfolgern, dass Modelle, bei denen eine Mehrheit des jeweiligen Lehrkurses von dessen Einführung profitiert, speziellen Einzelmaßnahmen, wie beispielsweise Familienzimmern, vorzuziehen sind. Die Betrachtung von zu erbringendem Aufwand und möglichem Nutzen kann als adäquates Mittel zur Beurteilungen von geplanten Maßnahmen angesehen werden.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass die Konkurrenz bezüglich der freien Zeitbudgets von Ehrenamtlichen in Zukunft weiter zunehmen wird. Das Feuerwehrwesen stellt zugleich jedoch hohe Anforderungen an die Aus- und Fortbildung von Freiwilligen. Dieser Konflikt wird sich zukünftig weiter zuspitzen. Mit den vorgestellten Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Feuerwehr können Wege erschlossen werden, um diesen Konflikt teilweise zu entschärfen.

## Literaturverzeichnis

- AFAC.** (08 2009). Fire Note. Competing demands: Family versus volunteer emergency service work. Abgerufen am 28. 06 2023 von <https://www.afac.com.au/docs/default-source/fire-and-hazard-notes/035.pdf?sfvrsn=10&download=false>
- Bayerischer Landtag.** (24. 02 2017). Schriftliche Anfrage Feuerweherschulen. Abgerufen am 20. 06 2023 von [https://www.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage\\_WP17/Drucksachen/Schriftliche%20Anfragen/17\\_0014938.pdf](https://www.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage_WP17/Drucksachen/Schriftliche%20Anfragen/17_0014938.pdf)
- Beher, K., & Liebig, R.** (01 2002). Das Ehrenamt in empirischen Studien - ein sekundäranalytischer Vergleich. Abgerufen am 25. 06 2023 von [https://www.researchgate.net/publication/242761553\\_Das\\_Ehrenamt\\_in\\_empirischen\\_Studien\\_-\\_ein\\_sekundaranalytischer\\_Vergleich](https://www.researchgate.net/publication/242761553_Das_Ehrenamt_in_empirischen_Studien_-_ein_sekundaranalytischer_Vergleich)
- BMFSFJ.** (04 2010). Monitor Voluntary Activities - Volunteering in Germany 1999 - 2004 - 2009. Results of the Representative Survey on Volunteering and Civic Engagement. Abgerufen am 22. 06 2023 von <https://www.dza.de/fileadmin/dza/Dokumente/Forschung/monitor-engagement-nr-2-englisch-data.pdf>
- BMFSFJ.** (03 2016). Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Abgerufen am 07. 07 2023 von <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93916/527470e383da76416d6fd1c17f720a7c/freiwilligensurvey-2014-langfassung-data.pdf>
- BMFSFJ.** (18. 03 2021). *Freiwilliges Engagement in Deutschland - Zentrale Ergebnisse des Fünften Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2019)*. Abgerufen am 05. 07 2023 von <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/176836/7dffa0b4816c6c652fec8b9eff5450b6/frewilliges-engagement-in-deutschland-fuenfter-freiwilligensurvey-data.pdf>
- BMFSFJ.** (03 2021). Familie heute. Daten. Fakten. Trends. Abgerufen am 01. 07 2023 von <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/163108/ceb1abd3901f50a0dc484d899881a223/familienreport-2020-familie-heute-daten-fakten-trends-data.pdf>
- Brandwacht Bayern.** (02 2018). Feuerwehrausbildung familienfreundlich. Abgerufen am 20. 06 2023 von [https://www.brandwacht.bayern.de/mam/archiv/beitraege\\_pdf/bw\\_2\\_2018\\_s48\\_ausbildung\\_familienfreundlich.pdf](https://www.brandwacht.bayern.de/mam/archiv/beitraege_pdf/bw_2_2018_s48_ausbildung_familienfreundlich.pdf)
- Brust, S.** (20. 12 2021). Blended Learning für Zugführer. Abgerufen am 10. 07 2023 von [https://lernkompass.idf.nrw/goto.php?target=file\\_27755\\_download&client\\_id=Feuer](https://lernkompass.idf.nrw/goto.php?target=file_27755_download&client_id=Feuer)

- Buchanan, W.** (2003). *Volunteer Training Officer's Handbook*. Tulsa: PennWell.
- Cnaan, R., & Goldberg-Glen, R.** (03. 09 1991). Measuring Motivation to Volunteer in Human Services. Abgerufen am 01. 07 2023 von [https://www.researchgate.net/publication/240966570\\_Measuring\\_Motivation\\_to\\_Volunteer\\_in\\_Human\\_Services](https://www.researchgate.net/publication/240966570_Measuring_Motivation_to_Volunteer_in_Human_Services)
- Cnaan, R., & Handy, F.** (01 2005). Towards understanding episodic volunteering. Abgerufen am 20. 06 2023 von [https://www.researchgate.net/publication/294689552\\_Towards\\_understanding\\_episodic\\_volunteering](https://www.researchgate.net/publication/294689552_Towards_understanding_episodic_volunteering)
- Cowlshaw, S., Evans, L., & McLennan, J.** (19. 08 2010). Balance between volunteer work and family roles: Testing a theoretical model of work-family conflict in the volunteer emergency services. Abgerufen am 05. 07 2023 von <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00049530903510765>
- Destatis.** (16. 05 2023). Zahl der Woche - 15 % der Alleinerziehenden mit Kindern unter 18 Jahren sind Väter. Anteil 2022 fünf Prozentpunkte höher als zehn Jahre vorher. Abgerufen am 07. 07 2023 von [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2023/PD23\\_20\\_p002.html#:~:text=End%20of%20interactive%20chart.,19%20%25\)%20nur%20ein%20Elternteil.](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2023/PD23_20_p002.html#:~:text=End%20of%20interactive%20chart.,19%20%25)%20nur%20ein%20Elternteil.)
- Deutscher Feuerwehrverband.** (17. 05 2008). Deutscher Feuerwehrverband. *Florentine Förderpreis für Kinderbetreuungsprojekt*. Abgerufen am 20. 06 2023 von <https://www.feuerwehrverband.de/florentine-foerderpreis-fuer-kinderbetreuungsprojekt/>
- Ellis, S.** (1999). Trend Watch: Are You Ready? Abgerufen am 07. 07 2023 von <https://www.energizeinc.com/hot-topics/1999/september>
- Endreß, C.** (10. 09 2012). Ehrenamtliches Engagement im Bevölkerungsschutz. Abgerufen am 01. 07 2023 von [https://www.desi-sozialforschung-berlin.de/wp-content/uploads/Dokumentation\\_Symposium\\_Ehrenamt3.pdf](https://www.desi-sozialforschung-berlin.de/wp-content/uploads/Dokumentation_Symposium_Ehrenamt3.pdf)
- Enquete-Kommission.** (03. 06 2002). Bericht der Enquete-Kommission "Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements" Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. (D. Bundestag, Hrsg.) Abgerufen am 28. 06 2023 von <https://dserver.bundestag.de/btd/14/089/1408900.pdf>
- Feuerwehr Hude.** (08. 11 2017). Feuerwehr Hude. *Alarm-Muttis*. Abgerufen am 21. 06 2023 von <https://www.feuerwehr-hude.de/2017/08/11/alarm-muttis/>
- Feuerwehr Niederstetten.** (2022). Grundausbildung vom 07.06. - 02.04.0`2022. Abgerufen am 28. 06 2023 von [https://www.feuerwehr-niederstetten.de/fileadmin/Dateien/4\\_Feuerwehr/Dateien/Downloads/Stundenpl%C3%A4ne\\_Ausbildung/Stundeplan\\_GA\\_NST\\_2022.pdf](https://www.feuerwehr-niederstetten.de/fileadmin/Dateien/4_Feuerwehr/Dateien/Downloads/Stundenpl%C3%A4ne_Ausbildung/Stundeplan_GA_NST_2022.pdf)

- Feuerwehrmagazin.** (09. 07 2018). Feuerwehrmagazin.de. *Ehrenamt mal anders - Alarm Muttis im Einsatz.* Abgerufen am 20. 06 2023 von <https://www.feuerwehrmagazin.de/nachrichten/news/ehrenamt-mal-anders-alarm-muttis-im-einsatz-72759>
- Fischer, E.** (2012). *Führen im Ehrenamt. Ehrenamtliche Führungskräfte aus jungen, wirtschaftsnahen Organisationen berichten über ihre Erfahrungen.* Lohmar: Josef Eul Verlag GmbH.
- Focus Online.** (10. 09 2015). Focus Online. *Mütter am Löschzug.* Abgerufen am 20. 06 2023 von [https://www.focus.de/finanzen/karriere/perspektiven/berufe/muetter-am-loeschzug-freiwillige-feuerwehr\\_id\\_2525376.html](https://www.focus.de/finanzen/karriere/perspektiven/berufe/muetter-am-loeschzug-freiwillige-feuerwehr_id_2525376.html)
- Forsa.** (10 2016). Ehrenamtliches Engagement im Bevölkerungsschutz. Ergebnisse für Niedersachsen und Bremen. Abgerufen am 28. 06 2023 von <https://docplayer.org/82579624-2016-forsa-umfrage-ehrenamtliches-engagement-im-bevoelkerungsschutz-ergebnisse-fuer-niedersachsen-und-bremen.html>
- Gensicke, T., & Geiss, S.** (06. 12 2010). *Digitale Landesbibliothek Berlin.* (BMFSFJ, Hrsg.) Abgerufen am 20. 06 2023 von [https://digital.zlb.de/viewer/api/v1/records/33655852/files/images/Haupbericht\\_Freiwillige.pdf/full.pdf](https://digital.zlb.de/viewer/api/v1/records/33655852/files/images/Haupbericht_Freiwillige.pdf/full.pdf)
- Handmer, J., & Haynes , K.** (2008). *Community Bishfire Safety.* Collingwood: CSIRO.
- HFUK Nord.** (10. 11 2020). Selbstverwaltung der HFUK Nord beschließt Satzungsänderung: Kinder von Feuerwehrangehörigen während der Betreuung versichert. Abgerufen am 05. 07 2023 von <https://www.hfuknord.de/hfuk/aktuelles/meldungen/2020/Satzungsänderung-Kinderbetreuung.php>
- Hielscher, V., & Nock, L.** (11 2014). *Researchgate.* Abgerufen am 20. 06 2023 von [https://www.researchgate.net/profile/Lukas-Nock/publication/341188483\\_Perspektiven\\_des\\_Ehrenamtes\\_im\\_Zivil-\\_und\\_Katastrophenschutz\\_Metaanalyse\\_und\\_Handlungsempfehlungen\\_iso-Report\\_Nr\\_3\\_November\\_2014/links/5eb2bfe9299bf152d69df002/Perspektive\\_n-des-Ehrenamt](https://www.researchgate.net/profile/Lukas-Nock/publication/341188483_Perspektiven_des_Ehrenamtes_im_Zivil-_und_Katastrophenschutz_Metaanalyse_und_Handlungsempfehlungen_iso-Report_Nr_3_November_2014/links/5eb2bfe9299bf152d69df002/Perspektive_n-des-Ehrenamt)
- IM NRW. (23. 11 2017).** Förderung des Ehrenamtes der Feuerwehren in NRW. Abgerufen am 20. 06 2023 von [https://www.im.nrw/sites/default/files/media/document/file/Bericht\\_Experteninterviews.pdf](https://www.im.nrw/sites/default/files/media/document/file/Bericht_Experteninterviews.pdf)
- IM NRW. (09 2020).** Stärkung des Ehrenamts im Katastrophenschutz Nordrhein-Westfalen. Abgerufen am 05. 07 2023 von [https://www.im.nrw/system/files/media/document/file/20-10-27%20KU%20Abschlussbericht%20gesamt\\_final.pdf](https://www.im.nrw/system/files/media/document/file/20-10-27%20KU%20Abschlussbericht%20gesamt_final.pdf)

- Institut der Feuerwehr NRW.** (2022). Lehrgangsbeschreibung GF-Basis - BL - Gruppenführer-Basislehrgang im Blended Learning. Abgerufen am 10. 07 2023 von [https://www.idf.nrw.de/veranstaltungen/veranstaltungskatalog/lehrgaenge/lehrgaenge\\_details.php?l\\_id=2022131041](https://www.idf.nrw.de/veranstaltungen/veranstaltungskatalog/lehrgaenge/lehrgaenge_details.php?l_id=2022131041)
- Klenner , C., & Pfahl , S.** (03 2001). (Keine) Zeit für's Ehrenamt? Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und ehrenamtlicher Tätigkeit. Abgerufen am 28. 06 2023 von [https://www.boeckler.de/pdf/wsimit\\_2001\\_03\\_klenner2.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/wsimit_2001_03_klenner2.pdf)
- Kreisfeuerwehrverband Donau-Ries.** (2017). Familienzimmer an der SFS Würzburg. Abgerufen am 10. 07 2023 von <https://www.kfv-donau-ries.de/information/familienzimmer-staatliche-feuerweherschule-wuerzburg/>
- Land NRW.** (18. 10 2021). Gefahrenabwehrbericht 2020: Zahl der Freiwilligen Feuerwehrleute steigt auf über 90.000. Abgerufen am 10. 07 2023 von <https://www.land.nrw/pressemitteilung/gefahrenabwehrbericht-2020-zahl-der-freiwilligen-feuerwehrleute-steigt-auf-ueber>
- Main Post.** (01. 07 2008). Feuerweherschule braucht mehr Platz. Abgerufen am 10. 07 2023 von <https://www.mainpost.de/regional/wuerzburg/feuerweherschule-braucht-mehr-platz-art-4572476>
- Mclennan, J., Birch, A., Cowlshaw, S., & Hayes, P.** (05 2009). Maintaining volunteer firefighter numbers: Adding value to the retention coin. Abgerufen am 05. 07 2023 von [https://www.researchgate.net/publication/286916926\\_Maintaining\\_volunteer\\_firefighter\\_numbers\\_Adding\\_value\\_to\\_the\\_retention\\_coin](https://www.researchgate.net/publication/286916926_Maintaining_volunteer_firefighter_numbers_Adding_value_to_the_retention_coin)
- Meyer, C.** (2016). *Fachwissen Feuerwehr - Gruppenführer-Ausbildung gemäß FwDV 2. Führung und Leitung - Ausrücken und Anfahrt zur Einsatzstelle - Führungssystem - Führungsvorgang.* Landsberg am Lech: Ecomed-Storck GmbH.
- NVFC.** (2014). What to Expect: A Guide for Family Members of Volunteer Firefighters. Abgerufen am 10. 07 2023 von [https://www.nvfc.org/wp-content/uploads/2015/09/Family\\_Guide.pdf](https://www.nvfc.org/wp-content/uploads/2015/09/Family_Guide.pdf)
- NWZ Online.** (07. 02 2019). NWZ Online. *Kinderbetreuung im Feuerwehrhaus - Bei Alarm rücken in Rastede die Muttis aus.* Abgerufen am 20. 06 2023 von [https://www.nwzonline.de/portraet/rastede-kinderbetreuung-im-feuerwehrhaus-bei-alarm-ruecken-in-rastede-die-muttis-aus\\_a\\_50,3,3774564424.html#](https://www.nwzonline.de/portraet/rastede-kinderbetreuung-im-feuerwehrhaus-bei-alarm-ruecken-in-rastede-die-muttis-aus_a_50,3,3774564424.html#)
- Ohio Department of Commerce.** (05. 01 2021). Task Force Report & Recommendations. Abgerufen am 12. 07 2023 von <https://com.ohio.gov/static/documents/TaskForceReportFinal.pdf>

**Scheitza, A.** (2021). *Interkulturelle Kompetenz bei der Feuerwehr - Herausforderungen und Perspektiven*. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.

**U.S. Fire Administration.** (05 2007). Retention and Recruitment for the Volunteer Emergency Services - Challenges and Solutions. Abgerufen am 02. 06 2023 von [https://www.nvfc.org/wp-content/uploads/2016/02/2007\\_retention\\_and\\_recruitment\\_guide.pdf](https://www.nvfc.org/wp-content/uploads/2016/02/2007_retention_and_recruitment_guide.pdf)

**Wandsack, R.** (2003). *Ehrenamt attraktiv gestalten. Praxis-Leitfaden für ein Erfolgsmodell Ehrenamt im Verein*. Planegg: WRS Verlag.

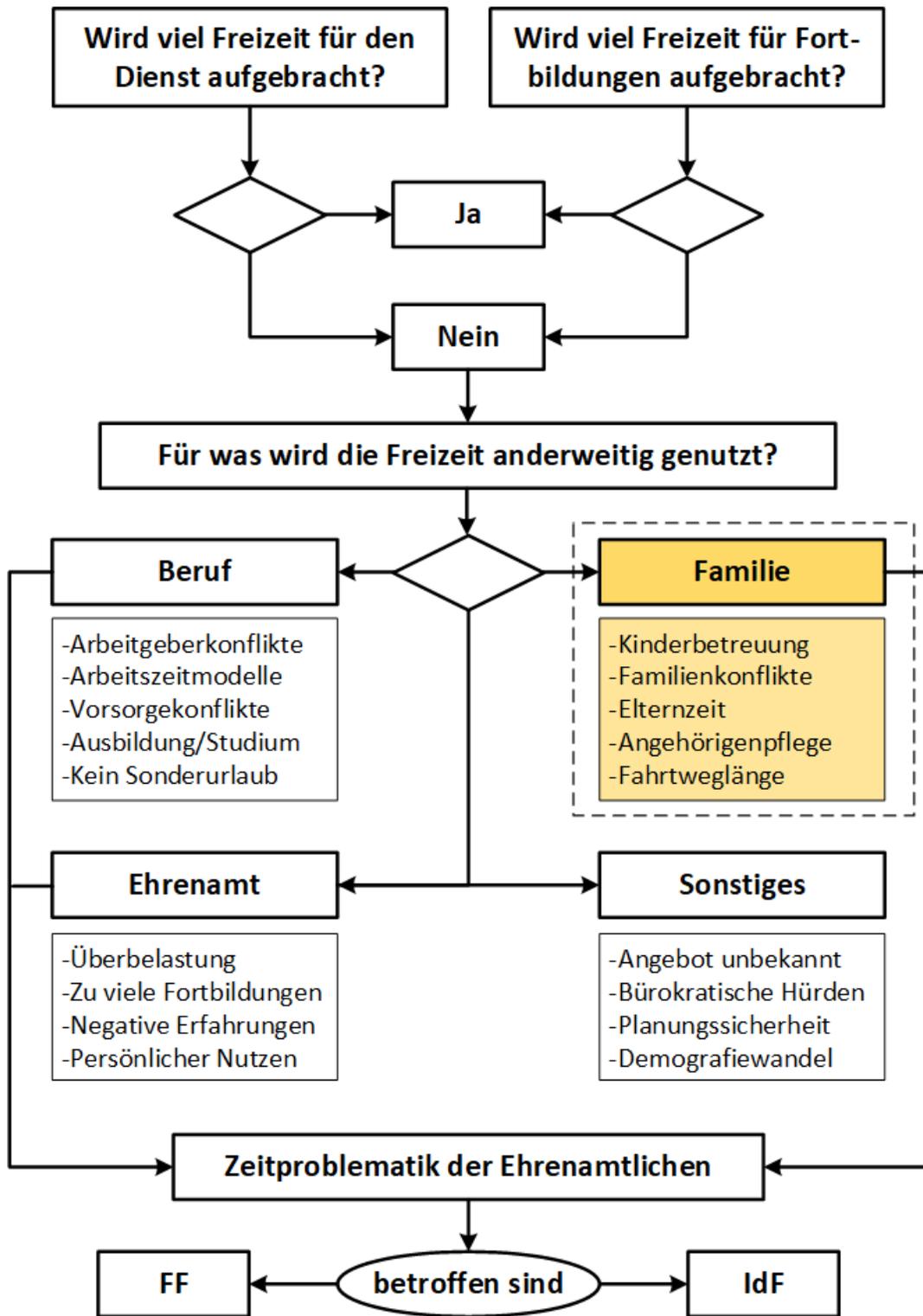
**Westfälische Wilhelms-Universität Münster.** (2023). <https://fire.uni-muenster.de/>. Abgerufen am 20. 06 2023 von [https://fire.uni-muenster.de/assets/uploads/2023-feedback\\_corona+fortbildungen.pdf](https://fire.uni-muenster.de/assets/uploads/2023-feedback_corona+fortbildungen.pdf)

## Anlagen

### Anlage 1 – Übersichtstabelle der geführten Interviews

<b>Name</b>	<b>Behörde/Institution</b>	<b>Datum des Interviews</b>
Sarah Weber	IdF NRW	10.05.2023
Fabian Fiegler	SFS Geretsried	31.05.2023
Rainer Emmerich	SFS Regensburg	31.05.2023
Mario Friebus	IBK Heyrothsberge	01.06.2023
Michael Bräuer	SFS Würzburg	01.06.2023
Nicole Krüler	IdF NRW	02.06.2023
Dr. Dieter Brinkmann	Hochschule Bremen	05.06.2023
Matthias Bunzel	NLKB	07.06.2023
Janina Krüger	Ehrenamt Agentur Essen e. V.	15.06.2023
Jeanette von Laken	Stadt Essen	20.06.2023
Robin Starke	LFS Sachsen	21.06.2023
Mathias Bachmeir	FF Ludwigsburg	10.07.2023
Manuel Weide	WF Henkel	11.07.2023

Anlage 2 – Aufbau und Eingrenzung der Arbeit



(eigene Darstellung)