

INKA

Integration von Freiwilligen in das Krisenmanagement



Dominik Kalisch

Caroline Hahn

Wolf Engelbach

Andreas Meyer

Fraunhofer Verlag

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

**Dominik Kalisch
Caroline Hahn
Wolf Engelbach
Andreas Meyer**

Integration von Freiwilligen in das Krisenmanagement

**Herausforderungen und Ansätze für das Freiwilligenmanagement von Behörden
und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS)**

Ergebnisbericht des Instituts für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement IAT,
Universität Stuttgart, zum Arbeitspaket 3 »Analyse von Organisationen« im
Projekt Professionelle Integration von freiwilligen Helfern in Krisenmanagement
und Katastrophenschutz (INKA)

(BMBF-Förderkennzeichen: 13N12197, Laufzeit 2012-2015)
Erscheinungstermin: August 2014

GEFÖRDERT VOM



**Bundesministerium
für Bildung
und Forschung**

Impressum

Kontaktadresse:

*Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement IAT,
Universität Stuttgart
Nobelstraße 12, 70569 Stuttgart
www.iat.uni-stuttgart.de*

Dr. Wolf Engelbach

Telefon +49 711 970-2128

wolf.engelbach@iao.fraunhofer.de

Bibliographische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

*Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über www.dnb.de abrufbar.*

ISBN: 978-3-8396-0782-4

Umschlaggestaltung: Susanne Pagel; Titelbild: © Philartphace - istock.com

Layout: Dominik Kalisch

Druck und Weiterverarbeitung:

IRB Mediendienstleistungen

Fraunhofer-Informationszentrum

Raum und Bau IRB, Stuttgart

Für den Druck des Buches wurde

chlor- und säurefreies Papier verwendet.

© Fraunhofer IAO, 2014

Verlag: Fraunhofer Verlag

Fraunhofer-Informationszentrum Raum und Bau IRB

Postfach 800469, 70504 Stuttgart

Nobelstraße 12, 70569 Stuttgart

Telefon +49 711 970-2500, Fax -2508

verlag@fraunhofer.de

www.verlag.fraunhofer.de

Alle Rechte vorbehalten

Dieses Werk ist einschließlich all seiner Teile urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die über die engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes hinausgeht, ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen sowie die Speicherung in elektronischen Systemen. Die Wiedergabe von Warenbezeichnungen und Handelsnamen in diesem Buch berechtigt nicht zu der Annahme, dass solche Bezeichnungen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und deshalb von jedermann benutzt werden dürften. Soweit in diesem Werk direkt oder indirekt auf Gesetze, Vorschriften oder Richtlinien (z.B. DIN, VDI) Bezug genommen oder aus ihnen zitiert worden ist, kann der Verlag keine Gewähr für Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität übernehmen.

INHALTSVERZEICHNIS

1 Motivation	7
2 Stand der Wissenschaft.....	11
3 Methodisches Vorgehen	19
3.1 Stichprobenbildung	20
3.2 Leitfragenentwicklung	20
3.3 Durchführung des Interviews.....	20
3.4 Auswertung	21
3.5 Validität und Reliabilität.....	22
4 Workshopdiskurs.....	25
4.1 Bewertung erster Hypothesen.....	25
4.1.1 <i>Mögliche Einsatzfelder für spontane Helfer im medizinischen und technischen Bereich</i>	<i>26</i>
4.1.2 <i>Stadt versus Land: Integrationsförderliche Strukturen.....</i>	<i>28</i>
4.1.3 <i>Kooperationen bei der Werbung von Freiwilligen.....</i>	<i>29</i>
4.1.4 <i>Ehrenamtliche Teams – die Bedeutung von Personen und Strukturen.</i>	<i>31</i>
4.1.5 <i>Nachbarschaftliche Hilfe</i>	<i>32</i>

4.1.6	<i>Fazit</i>	34
4.2	Auswertung der Arbeitsgruppen	35
4.2.1	<i>Arbeitsgruppe 1 Vom projektbezogenen zum langfristigen Engagement im Katastrophenschutz?</i>	35
4.2.2	<i>Arbeitsgruppe 2 Integration von ad-hoc-Helfenden</i>	37
4.2.3	<i>Arbeitsgruppe 3 Gemeinwesenorientierter Katastrophenschutz</i>	39
5	Organisationsanalyse	41
5.1	Mitgliedergewinnung und -bindung	42
5.1.1	<i>Mitgliederwerbung</i>	42
5.1.2	<i>Bevölkerungsrepräsentation</i>	49
5.1.3	<i>Eingliederung und Willkommenskultur</i>	53
5.1.4	<i>Anreize und Motivation</i>	54
5.1.5	<i>Zusammenfassung Mitgliederwerbung</i>	58
5.2	Freiwilligenmanagement im Katastrophenschutzinsatz	58
5.2.1	<i>Aufbau und Struktur der Integration von Ehrenamtlichen in den Einsatz des Katastrophenschutzes</i>	59
5.2.2	<i>Alarmierung</i>	62
5.2.3	<i>Übungen und Evaluationen</i>	67
5.2.4	<i>Qualifikationen</i>	72
5.2.5	<i>Zusammenfassung Freiwilligenmanagement im Katastrophenschutzinsatz</i>	79
5.3	Einbindung ungebundener Helfer im Katastrophenschutz	80
5.3.1	<i>Mögliche Einsatzbereiche</i>	80
5.3.2	<i>Koordination ungebundener Helfer</i>	86

5.3.3	<i>Registrierung ungebundener Helfer</i>	91
5.3.4	<i>Selbst- und Nachbarschaftshilfe</i>	96
5.3.5	<i>Zusammenfassung Einbindung ungebundener Helfer im Katastrophenschutz</i>	98
5.4	<i>Veränderte Lebenswelten</i>	100
5.4.1	<i>Vereinbarkeit des Ehrenamtes mit der Familie</i>	100
5.4.2	<i>Berufliche Vereinbarkeit</i>	101
5.4.3	<i>Anreiz für Unternehmen</i>	104
5.4.4	<i>Flexibilisierung des Ehrenamtes</i>	107
5.4.5	<i>Projektbezogenes Engagement</i>	109
5.4.6	<i>Durchlässigkeit von Strukturen</i>	114
5.4.7	<i>Organisationsinterne Weiterleitung von Informationen bei Umzug</i> ..	115
5.4.8	<i>Unterschiedlicher Wohn- und Arbeitsort</i>	117
5.4.9	<i>Zusammenfassung veränderte Lebenswelten</i>	119
5.5	<i>Kooperationen im Freiwilligenmanagement</i>	120
5.5.1	<i>Kooperationen im Katastrophenschutz</i>	120
5.5.2	<i>Gemeinsame Planung und Evaluation im Krisenmanagement</i>	124
5.5.3	<i>Zusammenarbeit mit Bund, Land und Kommunen</i>	126
5.5.4	<i>Kooperationen bei Freiwilligenwerbung</i>	129
5.5.5	<i>Zusammenfassung Kooperation im Freiwilligenmanagement</i>	131
6	Ergebnisse	133
6.1	<i>Integration von gebundenen Freiwilligen in die Organisationen des Katastrophenschutzes</i>	134
6.1.1	<i>Mitgliedergewinnung</i>	134

6.1.2	<i>Mitgliederbindung</i>	135
6.1.3	<i>Veränderte Rahmenbedingungen für die gebundenen Freiwilligen...</i>	137
6.1.4	<i>Ansatzpunkte für die Integration von gebundenen Freiwilligen in die Organisationen des Katastrophenschutzes</i>	139
6.2	Einsatz des Katastrophenschutzes	141
6.2.1	<i>Organisationen im Katastrophenschutzeinsatz</i>	141
6.2.2	<i>Gebundene Freiwillige im Katastrophenschutzeinsatz</i>	142
6.2.3	<i>Ungebundene Helfer im Katastrophenschutzeinsatz</i>	143
6.2.4	<i>Ansatzpunkte für die Integration von freiwilligen Helfern in den Katastrophenschutzeinsatz</i>	146
7	Literaturverzeichnis	149

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung

RTW	Rettungswagen
BOS	Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben
BRK	Bayrisches Rotes Kreuz
LUK	Lage- und Koordinierungsstelle
GIS	Geographic Information System (Geoinformationssystem)
GUI	Graphical User Interface (grafische Benutzeroberfläche)
MANV	Massenanfall von Verletzten
MIK	Ministerium für Inneres und Kommunales
MDL	Mitglied des Landtages

„Der demographisch bedingte Rückgang der humanen und finanziellen Ressourcen für den Bevölkerungsschutz wäre unproblematisch, wenn gleichzeitig auch die Anforderungen an den Bevölkerungsschutz zurückgehen würden.“

— (Petersen nach Lange, 2012, p. 45)

1 MOTIVATION

Der optimale und zielgerichtete Einsatz von Rettungskräften ist die Grundlage für die Eindämmung des Schadensausmaßes nach einer Naturkatastrophe oder anderen sicherheitskritischen Ereignissen. In Deutschland basiert der Katastrophenschutz auf einer leistungsfähigen Einbindung von Ehrenamtlichen in die Krisenbewältigung, die auf einem langfristigen Engagement beruht.

Die Leistungen in der Krisenbewältigung und im Katastrophenschutz werden in Deutschland von Behörden auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene (insbesondere THW, Polizei oder Feuerwehr) und Hilfsorganisationen (speziell DRK, Johanniter, Malteser, DLRG, ASB) erbracht. Viele dieser Institutionen werden überwiegend durch Ehrenamtliche getragen und greifen insbesondere in Krisenfällen auf die Kapazität und Kompetenz dieser freiwilligen Helfer zurück. Diese Helfer müssen dafür

fachlich für ihre Aufgaben qualifiziert und auf die Abläufe in Krisensituationen vorbereitet sein.

Der demografische Wandel, die Abschaffung des Zivildienstes sowie gestiegene Anforderungen an Arbeitsmobilität und Freiräume für Privat- und Familienleben beeinflussen ehrenamtliches Engagement in Deutschland weit über das Krisenmanagement hinaus. Wegen der hohen Anforderungen an Verfügbarkeit und Ausbildung müssen speziell die Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben sich diesen Herausforderungen stellen und ihre bisherigen Strukturen überprüfen. Dies gilt auch hinsichtlich der Integration von bislang unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen.

Als gegenläufiger Trend besteht eine große gesellschaftliche Hilfsbereitschaft in der Bevölkerung, bei eintretenden Großschadenslagen zu helfen. Diese Hilfe reicht von Spendenbereitschaft im Anschluss an medial präsente Krisen bis hin zur aktiven spontanen Hilfe bei lokalen oder lang dauernden Krisensituationen, oft selbst organisiert mittels Social Media. Die optimale Form der Verzahnung dieser ungebundenen Helfer mit den etablierten Kräften des Katastrophenschutzes ist dabei eine noch ungeklärte Frage.

Die Funktionsfähigkeit des ehrenamtlichen und freiwilligen Einsatzes im Rahmen der Netzwerke des Krisenmanagements ist für die Widerstandsfähigkeit der Gesellschaft gegenüber kritischen Ereignissen wesentlich. Es ist daher im allgemeinen Interesse, sie aufrecht zu erhalten und weiter zu entwickeln. Dafür gilt es passende organisatorische Lösungen zu finden, die an den gewachsenen Strukturen ansetzen und die aktuellen Herausforderungen beantworten. Nicht zuletzt sind dabei auch übergreifende Aspekte wie die Wertschätzung des Einsatzes und die finanzielle Ausstattung der Institutionen im Blick zu behalten.

Insgesamt wird jedoch primär ein Bedarf nach neuen Anreizstrukturen, Anerkennungsformen und Organisationsformaten erkenntlich, um die Integration von Freiwilligen bei der Krisenbewältigung zu stärken und zu kanalisieren. Innerhalb der und zwischen den Behörden und Hilfsorganisationen wird über organisatorisch wie informationstechnisch neu gestaltete Vernetzungsformen nachgedacht. Doch wo ist der Handlungsdruck besonders groß? Welche Anknüpfungspunkte bestehen in den Behörden und Hilfsorganisationen?

Das BMBF-geförderte Forschungsprojekt INKA (Professionelle Integration von freiwilligen Helfern in Krisenmanagement und Katastrophenschutz) beschäftigt sich von 2012 bis 2015 unter der Leitung des DRK systematisch mit diesen Fragestellungen. Neben einer Organisationsanalyse werden die Motivationslagen von aktuellen und potenziellen Freiwilligen sowie die Hemmnisse und Erfahrungen von Unternehmen betrachtet. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse werden zu einem integrierten Konzept verdichtet und zu Handlungsleitfäden für Organisationen bzw. Unternehmen operationalisiert. Weiter Informationen hierzu finden sich unter www.inka-sicherheitsforschung.de.

In diesem Bericht werden die Ergebnisse von Untersuchungen der Universität Stuttgart zur Organisationsanalyse zusammengestellt, die insbesondere auf systematisch ausgewerteten Interviews mit Experten in den Behörden und Organisationen sowie auf Workshops mit Vertretern dieser Institutionen im Jahr 2013 beruhen. Das Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT) hat daraus Herausforderungen und Handlungsansätze extrahiert, die nun eine Grundlage für neue Wege und Lösungen bilden, um die Integration von freiwilligen Helfern in die Krisenbewältigung und den Katastrophenschutz organisatorisch, institutionell und sozio-kulturell weiter zu entwickeln und zukunftsfähig zu gestalten.

2 STAND DER WISSENSCHAFT

Terrorismus, Kriminalität oder Naturkatastrophen – Gefährdungen, Bedrohungen und Risiken heterogener Herkunft werden zunehmend auf einer Linie gedacht. Diese unter dem Schlagwort „Zivile Sicherheit“ firmierende Rationalität ist zu einem Kernkonzept sicherheitspolitischer Strategie avanciert (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2009a). Hintergrund ist eine veränderte Bedrohungslage, der heute nahezu alle entwickelten westlichen Industriegesellschaften gegenüberstehen: Extreme Wetterlagen, Beeinträchtigung der immer komplexeren und damit immer sensibleren öffentlichen Infrastrukturen sowie die Angst vor terroristischen Anschlägen und organisierter Kriminalität führen nicht nur zu objektiv sich wandelnden Gefahrensituationen, sondern auch zu einer subjektiv veränderten Wahrnehmung von Risiken und Gefahren.

Niklas Luhmann (Luhmann, 1972) hat frühzeitig auf den Unterschied zwischen Risiko und Gefahr hingewiesen und deutlich gemacht, dass moderne Gesellschaften zunehmend Risiken produzieren in dem Sinne, dass Entscheidungen komplexer und die Folgen von Entscheidungen schwerer vorhersehbar werden. Gefahren hingegen zeichnen sich dadurch aus, dass der Einzelne nicht in die Entscheidungszusammenhänge einbezogen ist und insofern keinerlei Einflussnahme auf die potenziell gefährdende Situation hat. Daher sind Risiken grundsätzlich akzeptabler als Gefahren, denen man sich hilflos ausgesetzt sieht. Nicht umsonst verweist die Beschreibung der „Risikogesellschaft“ (Beck, 1986; Japp, 2000) darauf, dass moderne Gesellschaften versuchen, Risiken kalkulierbar zu machen.

Eine wesentliche Überlegung bei der Gewährleistung Ziviler Sicherheit und der Betrachtung wirtschaftlicher Auswirkungen besteht folglich darin, Gefahren beherrschbar zu machen und in Risiken zu überführen. In diesem Zusammenhang sind allerdings international und historisch sehr unterschiedliche Vorgehensweisen zu beobachten. Auf der einen Seite lassen sich Gesellschaftsformationen beobachten, welche die Gefahrenabwehr ausschließlich zur Sache staatlicher Autoritäten machen. Auf der anderen Seite sind in jüngerer Zeit, insbesondere im angelsächsischen Raum, Entwicklungen festzustellen, die darauf schließen lassen, dass Gefahrenabwehr zunehmend über marktwirtschaftliche Transaktionen organisiert wird – bis hin zur Übertragung von genuin staatlichen Sicherheitsaufgaben, wie Polizei und Militär, auf privatwirtschaftliche Akteure (Shearing, 2005).

In Kontinentaleuropa im Allgemeinen und in Deutschland im Besondern dürften beide der oben genannten Stoßrichtungen in ihrer extremen Ausprägung weder gesellschaftlich breit akzeptiert noch in ihrer Organisation effizient realisiert werden können. Deutschland verfügt traditionell über eine enge Verflechtung von staatlichen, privatwirtschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Institutionen, was sich nicht nur in den Besonderheiten des deutschen Wirtschafts- und Produktionsmodells widerspiegelt, sondern auch in der Organisationsform ziviler Sicherheit, staatlicher Ordnung und der Besonderheit von Hilfsorganisationen (BBK, 2005-2014). So werden in Deutschland Einsätze im Bevölkerungsschutz zum großen Teil von ehrenamtlichen Hilfsorganisationen bearbeitet. Im europäischen Umfeld fällt diese Aufgabe verstärkt staatlichen Einsatzkräften zu (Bayrisches Staatsministerium des Inneren für Bau und Verkehr, 2014). In diesem Sinne trägt bürgerschaftliches Engagement noch heute maßgeblich zur sozialen Integration bei und ist damit auch für die Dimensionen eines die Zivilgesellschaft einbeziehenden Sicherheitskonzeptes von entscheidender und tendenziell sogar von wachsender Bedeutung (Henkel, 2012, p. 1).

Wie das BBK (BBK, 2010b) ausführt, deutet vieles darauf hin, dass ein breit etabliertes Gefühl von Sicherheit, aber auch objektive Verbesserungen in der realen Gefahrenabwehr nicht allein mit ausgefeilter systemischer Sicherheitstechnologie oder staatlich-administrativen Überwachungsdispositiven erreicht werden können. Vielmehr bedarf es einer stärkeren Nutzung und Mobilisierung der Zivilgesellschaft und mikropoli-

tischer Ressourcen, deren Organisation im Hinblick auf neue Ausgangssituationen und Rahmenbedingungen weiterentwickelt werden müssen (BBK, 2010a, p. 21). Solche Regelungsmechanismen können Erfahrungen der sozialen Transformationsprozesse des 18. und 19. Jahrhunderts aufgreifen, als bürgerliche oder genossenschaftliche Vereine, Sozietäten und Gesellschaften in ausgewählten Bereichen gesellschaftliche Verantwortung und entsprechende Aufgaben übernommen haben. Heutige Erscheinungsformen, die hauptsächlich projektbezogene Aufgaben umfassen, sind beispielsweise das Fluthilfezentrum Dresden (THW Förderverein Dresden e.V.) oder das Team Mitteldeutschland (THW Förderverein, 2014). Die Bedeutung des bürgerschaftlichen Engagements im Zivil- und Katastrophenschutz wird bei Naturkatastrophen und Großschadenslagen (beispielsweise Hochwasserlagen oder der Versorgung von Verletzten bei Großbränden oder Unfällen), deren Dimension und Folgen schwer abzuschätzen sind deutlich. Zur Beherrschung der Situation sind neben hauptamtlichen Hilfskräften eine große Anzahl ehrenamtlicher Helfer notwendig. Um den hohen Personalaufwand decken zu können, sind die Verfügbarkeit und der flexible Einsatz von ehrenamtlichen Helfern elementar.

In diesem Kontext erscheint die Herausforderung des demographischen Wandels der deutschen Gesellschaft elementar. In Folge dieses Wandels ändert sich die Zusammensetzung der Altersstruktur hin zu einem steigenden Durchschnittsalter bei gleichzeitiger Abnahme der Gesamtbevölkerung (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2009b, pp. 10 ff). Dadurch sinkt der Bevölkerungsanteil im erwerbsfähigen Alter (20 – 65 Jahre), der die Hauptrekrutierungsgruppe für freiwilliges Engagement darstellt (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2009a, pp. 10 ff). Diese Entwicklung verläuft jedoch nicht in allen Bevölkerungsgruppen gleichermaßen. Menschen mit Migrationshintergrund etwa sind im Durchschnitt öfter männlich und jünger – ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung beträgt derzeit rund 19 %, im Alterssegment unter 5 Jahren jedoch über 34 % (Statistisches Bundesamt, 2010, pp. 8 ff).

Über die Attraktivität von ehrenamtlichem Engagement im Katastrophenschutz aus Sicht von Bevölkerungsgruppen, die demografisch eigentlich Personalressourcen dafür wären – namentlich Jugendliche mit Migrationshintergrund –, existiert bislang wenig systematisch gesammeltes Wissen. Ihre meist unterdurchschnittliche Präsenz in entsprechenden

Organisationen könnte daher Folge einer mangelnden Information über Möglichkeiten des ehrenamtlichen Engagements bzw. einer zu geringen Anpassung dieser Möglichkeiten an die Bedürfnisse dieser Bevölkerungsgruppen sein. Ein Bericht im Rahmen des Projektes PROTECT (Gluns & Pinkert, 2012, p. 6) hat Einflussfaktoren wie Aufenthaltsdauer, Sprachkenntnisse und Diskriminierungserfahrungen als Barriere für den Einstieg in das Ehrenamt ermittelt. Vor diesem Hintergrund erscheint es als zentrale Herausforderung, dieser Gruppe bei Planungen und Maßnahmen zur Stärkung des freiwilligen Engagements besondere Aufmerksamkeit zu widmen und die Partizipation ihrer Mitglieder daran zu erhöhen. Vorschläge hierfür wurden unter anderen von Halm (Halm, 2012, pp. 20 ff) und Gesemann (Gesemann, 2013, pp. 20 ff) erarbeitet.

Aus den gleichen Gründen und auch im Sinne eines „Diversity Managements“ für Organisationen der Krisenbewältigung und Katastrophenhilfe ist die Frage zu klären, ob potenziell geeignete Freiwillige aus weiteren Bevölkerungsgruppen bereits hinreichend von diesen Organisationen angesprochen bzw. integriert werden. Verschärft wird die Situation der Freiwilligen Werbung durch einen wachsenden wirtschaftlichen Druck auf Unternehmen, was die Bereitschaft zur Freistellung von Helfern negativ beeinflusst. Für große Unternehmen ist der Mehrwert nicht ersichtlich, kleine und mittelständische Unternehmen sind u. U. nicht in der Lage, den Ausfall zu kompensieren.

Neben den sich verschlechternden Rahmenbedingungen im Umfeld des ehrenamtlichen Katastrophenschutzes sinkt der Eigenantrieb der Bürger, sich sozial zu engagieren. Der zunehmende Wunsch nach Selbstverwirklichung und Individualisierung der jüngeren Generationen führt häufig zu sinkendem ehrenamtlichen Engagement (Halm, 2012, p. 14).

Das sinkende Engagement der jungen Generation stellt neben der bereits angesprochenen Alterung der Gesellschaft eine Herausforderung für den Katastrophenschutz in zweierlei Hinsicht dar. Wie Petersen (Petersen, 2012) feststellt sinkt der Bevölkerungsanteil, der sich aufgrund seiner körperlichen Verfassung aktiv am Einsatzgeschehen beteiligen kann. Zum anderen wird die Werbung von Mitgliedern durch den Fachkräftemangel verschärft. Dies hat insofern eine indirekte Auswirkung auf das Ehrenamt, als dass es zunehmend schwieriger wird, Personal für die hauptamtlichen Bereiche des Bevölkerungsschutzes zu finden. Die Kompensation dieses Defizits durch Ehrenamtliche ist aus den beschriebenen

Gründen, der sich wandelnden Bevölkerungsstruktur, schwierig. Weiterhin tragen die wachsende berufliche Belastung durch Weiterbildung der Erwerbstätigen sowie die steigende schulische Belastung bei Schülern dazu bei, dass weniger Zeit für ehrenamtliche Tätigkeiten investiert wird.

Zusätzlich zu den steigenden Belastungen wandelt sich die Vernetzungsstruktur der Menschen. Untersuchungen zum Engagement junger Menschen zeigen, dass eine Zugehörigkeit nicht mehr vorrangig über geregelte Mitgliedschaften definiert wird, sondern sich aus netzwerkförmigen Beziehungen ergeben (Höfer, Keupp, Straus, & Hollstein, 2006, p. 292). Die etablierten Strukturen im Zivil- und Katastrophenschutz sind auf diese neuen Beziehungsstrukturen, wie Social Media nicht ausgerichtet. Eine zielführende Anpassung der Strukturen kann durch Forschungsprojekte unterstützt werden. Es werden unter anderem die Dynamik in virtuellen und realen Helfergruppen (Reuter, Heger, & Pipek, 2013) sowie das Verhalten im Umgang mit Informationsflut und deren gewinnbringender Auswertung im Notfallmanagement untersucht (Hiltz & Plotnick, 2013).

Über den gesellschaftlichen Wandel hinaus ändern politische Entscheidungen die Rahmenbedingungen entscheidend. Durch den Wegfall des Wehr- und Zivildienstes ist eine Bezugsquelle von ehrenamtlichen Helfern im Katastrophenschutz verloren gegangen. Der freiwillige Wehrdienst und der Bundesfreiwilligendienst schließen diese Lücke für Vollzeittätigkeiten, lösen aber nicht das Personalproblem im Katastrophenschutz, da dort das Engagement am Wochenende oder abends beziehungsweise flexibel nach Einsatzsituation erfolgen muss (Lange, 2012, p. 17).

Ein Phänomen, das im Jahr 2002 bei dem Jahrhunderthochwasser der Elbe erstmalig in großem Umfang beobachtet wurde, ist die Bereitschaft von nicht direkt betroffenen Menschen, spontan in Krisensituationen Unterstützung durch Arbeitsleitungen anzubieten. Diese Bereitschaft ist in späteren Situationen wiederholt aufgetreten. In ungebundenen Helfern wird großes Potential gesehen. Um dieses nutzen zu können, müssen die Ausbildungs- und Organisationsstrukturen der etablierten Behörden- und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben angepasst werden (Strate & Schill, 2013).

Um den neuen Herausforderungen begegnen zu können, wurden in den letzten Jahren diverse Forschungsprojekte vom Bund in Kooperation mit Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben als auch der EU in die Wege geleitet. Die Forschungsaktivitäten behandeln neben Konzepten, die sich mit der Reaktion auf den demografischen Wandel befassen, Vorschläge für den Daten- und Informationsaustausch sowie den aktuellen Bedürfnissen angepasste organisatorische - technische Strukturen. Diverse Projekte wurden vom BMBF gefördert um eine wissenschaftliche Basis für Entwicklungskonzepte des Katastrophenschutzes zu schaffen.

Das Projekt SPIDER (BBK, 2010b) stellt Möglichkeiten eines ganzheitlichen Notfallprojektmanagements und Datenaustausches dar, die die Einsatzkräfte während dem Einsatz und im administrativen Umfeld unterstützen. Die Projekte Security2People (BBK, 2009-2012) und SoKNOS (SAP Deutschland AG & Co. KG) befassen sich mit der IT gestützten Informationsbereitstellung und Entscheidungsunterstützung für Verantwortliche im Krisenmanagement. Das Projekt Security2People umfasste weiterhin eine Erarbeitung entsprechender Simulations- und Übungstools anhand einer exemplarischen Großschadenslage. Weitere Forschung bezüglich der länderübergreifenden Koordination von Einsätzen zwischen Behörden und Organisationen in Bund, Ländern und Kommunen betrieb das Projekt PRI-KATS (BMBF, 2009b-2012). Durch die Vernetzung von vorhandenen Einzelsystemen sollen Synergieeffekte nutzbar gemacht werden. Nicht nur über die Vernetzung in übergeordneten Strukturen wird geforscht. Um die Sicherheit und die Koordination im Einsatz zu verbessern wurde im Projekt FeuerWhere (BBK, 2008-2010) ein System zur Ortung der Einsatzkräfte besonders beim Einsatz in Gebäuden, entwickelt. Das Projekt ALARM (BMBF, 2009a-2012) behandelt eine IT- Unterstützung während der Triage von Patienten. Ziel ist eine lückenlose Erfassung und Dokumentation von Patienten, bis hin zu einer telemedizinischen Betreuung. Um eine Versorgung der Bevölkerung sicherzustellen, werden im Projekt KatLeuchttürme (TimeKontor AG, 2014) Konzepte für zentrale Anlaufstellen in Feuerwachen, Krankenhäusern oder Ämtern für die Bevölkerung erarbeitet, in denen Hilfeleistungen und Versorgung angeboten werden. Zur Erhaltung der Funktionsfähigkeit dieser Anlaufstellen ist eine intakte Infrastruktur der Einrichtungen wichtig. Diese Problematik wird in dem Projekt TankNotStrom untersucht, um logistische Optimierungsvorschläge zum Erhalt der Infra-

struktur in Notsituationen anzubieten. Der Fokus liegt in der Aufrechterhaltung der Stromversorgung und somit auch auf dem Erhalt der Telekommunikationstechnik von der Behörden- und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben zur Koordination der Einsätze direkt und indirekt betroffen sind (Berufsfeuerwehr Berlin, 2012).

Die Ansammlung von Menschenmassen stellt den Katastrophen- und Bevölkerungsschutz gerade in Hinsicht auf die Prävention und eine schnelle Reaktion im Schadensfall vor Herausforderungen. Konzepte zur Koordination der Beteiligten sowie zur Erhöhung der Sicherheit der Teilnehmer von Großveranstaltungen behandelt das Projekt VerSiert (Nahverkehr Rheinland GmbH, 2012).

International werden Forschungsprojekte im Rahmen des EU-FP-7 unterstützt. Hierbei wird die Vorbereitung für den Einsatzfall, die im Bereich des Zivil- und Katastrophenschutzes eine wichtige Rolle spielt untersucht. Die Grundlage hierfür sind entsprechend realitätsnahe Szenarien. Diese zu modellieren und zu simulieren ist das Ziel des Forschungsprojektes CRISMA (VTT Technical Research Centre of Finland, 2012-2015). Neben der Einsatzabwicklung ist eine frühzeitige Warnung zur Reduzierung von Schadensfolgen wichtig. Zum Schutz der Bevölkerung werden in dem Projekt Alert4All ("Alert4All") Möglichkeiten einer effektiven Frühwarnung der Bevölkerung erarbeitet. Die Thematik der Sicherheit im öffentlichen Nahverkehr besonders bei Großveranstaltungen wird im Projekt SECUR-ED ("SECUR-ED," 2011-2014) aufgenommen. Auch international werden einige Projekte bearbeitet, die sich mit dem Wandel im Katastrophenschutz befassen. Die gesellschaftlichen Reaktionen unter Berücksichtigung der kulturell-ethnischen Herkunft auf Großschadensereignisse und ein möglicher Einfluss der Bevölkerung auf deren Verlauf wird in dem EU-Projekt Behaviour, Security & Culture ("BeSeCu," 2008-2011) untersucht.

Das EU-Projekt ACRIMAS (Aftermath Crisis Management System-of-systems Demonstration) ("ACRIMAS," 2010) erarbeitete Ansätze für ein zukunftsorientiertes Krisenmanagement, zu denen auch ein systematisches Freiwilligenmanagement zählt.

Die bisherigen Forschungsprojekte konzentrieren sich vermehrt auf technische Aspekte im Katastrophenschutz. Im Bereich der Strukturellen- und Prozessuntersuchung fanden bisher weniger Forschungsaktivitäten

statt, denen sich im Projekt INKA gewidmet wird. Die Feststellung einer veränderten Bedrohungslage für westliche Industriestaaten sowie der gesellschaftliche Wandel bedingen eine Überprüfung der etablierten Strukturen. Um den Herausforderungen zu begegnen, muss das Spektrum an potentiell einsetzbaren Helfern erweitert werden. Hierzu zählt es Wege zu finden, die die älteren Bevölkerungsgruppen, sowie Migranten ansprechen. Auf die sich wandelnden Beziehungsstrukturen der jungen Generation muss reagiert werden um eine erfolgreiche Ansprache erzielen zu können. Diese Problemfelder greift das Projekt INKA in der Bearbeitung auf.

3 METHODISCHES VORGEHEN

Im Rahmen des Arbeitspaketes 3 des INKA Forschungsprojektes wurden die für die Analyse benötigten Informationen mit Hilfe teilstandardisierter Experteninterviews erhoben. Hierfür wurden insgesamt 15 Vertreter unterschiedlicher BOS befragt, die im Freiwilligenmanagement während und zwischen den Einsätzen im Katastrophenschutz tätig sind. Die Befragten wurden in ihrer Funktion als Experten eines bestimmten Handlungsfelds interviewt. Diese Form des Interviews ist eine qualitative Forschungsmethode. Das qualitative Interview zeichnet sich dadurch aus, dass die gestellten Fragen offen formuliert sind d.h. es gibt keine vorgegebenen Antwortmöglichkeiten, sondern der Befragte kann mit seinen eigenen Worten die Frage beantworten. Dem Interview liegt jedoch ein Leitfaden zu Grunde der als Orientierung dient und die Vergleichbarkeit der gewonnenen Daten erhöht. Dem Leitfaden kommt dabei eine zentrale Funktion bezüglich der Steuerung des Interviews und dem Ausschluss bestimmter Themenbereiche zu (Mayer, 2006, p. 37). Des Weiteren kann durch den Leitfaden gewährleistet werden, dass keine wesentlichen Aspekte der Forschungsfrage unbeachtet bleiben. Das Interview muss aber nach keiner strikt festgelegten Reihenfolge durchgeführt werden und dem Interviewer steht es offen weitschweifende Ausführungen des Befragten einzugrenzen oder detailliert nachzufragen (Mayer, 2006, p. 36).

3.1 STICHPROBENBILDUNG

Im Unterschied zur quantitativen Forschung, bei der die statistische Repräsentativität im Vordergrund der Stichprobenauswahl steht, ist bei der qualitativen Forschung die inhaltliche Repräsentativität entscheidend. Das heißt der Befragte sollte relevant bezüglich des untersuchten Themas sein, weiterhin aber auch exemplarisch, damit die Möglichkeit der Generalisierbarkeit besteht (Mayer, 2006, p. 38). Die Stichprobe wurde während der Untersuchung, mit Hilfe eines sogenannten Schneeballverfahrens noch erweitert, damit relevante Akteure in den jeweiligen BOS identifiziert und zusätzlich befragt werden konnten. Bei der Stichprobenbildung wurde weiterhin die Verteilung bezüglich der einzelnen BOS, Bundesländer sowie städtischer und ländlicher Gebiete berücksichtigt um die Repräsentativität zu erhöhen.

3.2 LEITFRAGENENTWICKLUNG

Zur Entwicklung des Leitfadens wurde zunächst ein Konzept zu Grunde gelegt, welches umfassend den Realitätsausschnitt und die wesentlichen Aspekte der Forschungsfrage erfasst (vgl. auch Kapitel 2). Dabei wurden Themenkomplexe die sich aus der Problemstellung der Untersuchung ergeben formuliert und diesen entsprechenden Nachfrage-Themen zugeordnet. Bei der Bestimmung von Themenkomplexen ist eine enge Anlehnung an die zu Grunde liegende Forschungsfrage zu beachten, da es bei einem uneingeschränkten Informationsinteresse zur Erstellung von zu langen Leitfäden kommen kann.

3.3 DURCHFÜHRUNG DES INTERVIEWS

Um die ausgewählten Experten erreichen zu können, müssen häufig Gatekeeper hinzugezogen werden. Gatekeeper können z.B. Behörden

oder als wichtig angesehene Personen in einem bestimmten Bereich sein. Diese können die Experten zur Teilnahme an der Untersuchung motivieren, es ist aber auch zu beachten, dass gewisse Eigeninteressen bei der Unterstützung von den Gatekeepern verfolgt werden können (Mayer, 2006, p. 45). In der vorliegenden Analyse konnten Interviewpartner teilweise durch Vertreter der BOS, die als assoziierte Partner oder Projektpartner im INKA Projekte beteiligt sind, vermittelt werden. Um eine höhere Offenheit der interviewten Personen zu erhalten, wurden die befragten Personen anonymisiert. Damit können Aussagen der befragten Personen diesen nicht mehr zugeordnet werden, es kommt aber zu keinem inhaltlichen Verlust. Den Befragten wurde daher zu Beginn des Interviews mitgeteilt, dass eine Anonymisierung durchgeführt wird. Dadurch konnte eine ungezwungenere Interviewatmosphäre hergestellt werden und der Beantwortung aller Fragen war für den Interviewten unverfänglicher. Jeder Interviewer hatte für die Befragung einen Voice Recorder zur Verfügung, damit sich der Befragte ausschließlich auf die Gesprächsführung konzentrieren konnte und flexibler war, Themen durch zusätzliche Fragen auszuweiten oder bei ausreichenden Informationen auf einen neuen Themenbereich einzugehen (Mayer, 2006, pp. 45ff). Die Aufnahmen wurden anschließend transkribiert und dienten als Grundlage für die Auswertung der Experteninterviews.

3.4 AUSWERTUNG

Bei der Auswertung der Experteninterviews können verschiedenen Modelle herangezogen werden. In der vorliegenden Analyse wurde das Auswertungsverfahren von Mühlfeld, ein sechsstufiges Verfahren, welches eine pragmatische Vorgehensweise vorsieht, angewandt. Dieses Verfahren bezieht sich größtenteils auf unverdeckte Kommunikationsinhalte und hat dadurch den Vorteil, dass der zeitliche und ökonomische Aufwand eher gering ist. Es wird sich dabei auf den Interviewleitfaden und die definierten Problemstellung konzentriert (Mayer, 2006, p. 47). In der ersten Stufe werden zunächst die Textstellen markiert die eine direkte Antwort auf die Fragen des Leitfadens darstellen. In der zweiten Stufe werden die Themenkomplexe identifiziert und in ein Kategorienschema

überführt und dieses sukzessiv erweitert (Mayer, 2006, p. 48). Nachdem das Interview zunächst so zergliedert wurde, wird in der dritten Stufe eine innere Logik innerhalb des Interviews, zwischen den Einzelinformationen hergestellt. Anschließend kann diese Logik, in der vierten Stufe, in Textform gebracht und dabei die Themenfelder noch einmal präzisiert und differenziert werden. In der fünften Stufe wird schließlich ein auswertender Text mit belegenden Interviewausschnitten erstellt, welcher in der sechsten Stufe als Präsentation dargestellt werden kann, wobei jedoch auf weitere Interpretationen verzichtet wird (Mayer, 2006, p. 49).

Auf Basis dieser Herangehensweise wurde bereits im Vorfeld der Interviewauswertung ein Kategorienschema als Grundlage des Leitfadens erstellt, welches die zentralen Aspekte der Forschungsfrage abbildet. Dabei wurden fünf Themenkomplexe formuliert, die weiter in einzelne Teilaspekte untergliedert wurden. Diese Teilaspekte wurden, sofern nötig, noch einmal zusätzlich durch Unteraspekte spezifiziert. In einer zweiten Stufe wurden die Interviewaussagen in das Kategorienschema eingeordnet, welches dabei noch durch Aspekte die zusätzlich in den Interviews aufgetaucht sind erweitert wurde.

3.5 VALIDITÄT UND RELIABILITÄT

Zur Überprüfung von Forschungsmethoden und Untersuchungsergebnissen dienen die Gütekriterien Gültigkeit (Validität) und Zuverlässigkeit (Reliabilität). Die Validität gibt an, ob das gemessen wird, was gemessen werden soll. Die Reliabilität bezieht sich dagegen auf Messfehler und Genauigkeit, inwieweit ein annähernd gleiches Ergebnis erzielt wird, wenn unter gleichen Bedingungen eine Messung wiederholt durchgeführt wird (vgl. Mayer, 2006, pp. 54ff) Die Validität in der qualitativen Forschung wird durch die ökologische Validierung, die kommunikative Validierung und die Validierung an der Praxis gewährleistet. Die ökologische Validierung besagt, dass die Daten im natürlichen Lebensraum erhoben wurden d.h. die Alltagsnähe der Daten wird damit bestätigt. Die kommunikative Validierung ist gewährleistet wenn der Befragten den Ergebnissen der Interpretation zustimmt und die Validierung an der Praxis soll Aufschluss darüber geben, ob mit Hilfe der gewonnenen Daten

zukünftige Ereignisse richtig vorausgesagt werden können (vgl. Mayer, 2006, p. 56). Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurden die Ergebnisse einer kommunikativen Validierung unterzogen indem die ersten durchgeführten Interviews, im Rahmen eines INKA Workshops, mit Vertretern verschiedener Katastrophenschutzorganisationen diskutiert und bereits formulierte Hypothesen entsprechend angepasst wurden. Die Reliabilität in der qualitativen Forschung ist dann gewährleistet, wenn klar ersichtlich was eine Aussage des Befragten ist und was eine Interpretation durch den Forscher (vgl. Mayer, 2006, p. 55).

4 WORKSHOPDISKURS

Im April 2013 wurde, gemeinsam mit Vertretern der Konsortial- und assoziierten Partnern, ein Workshop zum Arbeitspaket 3, der unter der Thematik ‚Freiwilligenmanagement im Katastrophenschutz – Analysen von Strukturen und Prozessen der Organisationen unter Berücksichtigung neuer Engagementformen‘ stand, durchgeführt. Dabei wurden erste Ergebnisse der Organisationsanalyse vorgestellt und diskutiert. Des Weiteren wurde sich in kleineren Arbeitsgruppen mit verschiedenen Integrationsformen ehrenamtlicher Helfer auseinandergesetzt.

4.1 BEWERTUNG ERSTER HYPOTHESEN

Dem Workshop vorangehend wurden erste Interviews mit Akteuren aus den verschiedenen Katastrophenschutzorganisationen durchgeführt, um Organisationsstrukturen der Rettungskräfte sowie von Feuerwehren und THW bezüglich der Einbindung von Ehrenamtlichen, zu untersuchen. Davon ausgehend wurden zunächst Hypothesen aufgestellt, die sich aus Einschätzungen der Gesprächspartner und weiteren Fallbeispielen ergaben. Anschließend wurden diese aus Einzelfällen generierten Annahmen im Rahmen des Workshop des INKA-Projekts mit Vertretern des Deutschen Roten Kreuzes, der Johanniter-Unfall-Hilfe, des Malteser Hilfsdienst, der Deutschen Lebens-Rettungs-Gesellschaft, sowie von Freiwilligen Feuerwehren, der Berliner Feuerwehr sowie des Technischen Hilfswerks (THW) diskutiert. Es handelt sich dabei um eine erste Iteration der

Organisationsanalyse. Die nachfolgend diskutierten Hypothesen entstanden als erste Auswertung nach Durchführung eines Teils der Experteninterviews. Im Anschluss wurden zum einen die Ergebnisse der Workshopdiskurs zur Überarbeitung des Leitfadens für weitere Interviews genutzt. Zum anderen wurden Einschränkungen, Besonderheiten und Ergänzungen, die bezüglich der Hypothesen genannt wurden, in die Auswertung einbezogen.

Im Folgenden soll die Herleitung der Annahmen aus diesen ersten Gesprächen erläutert und die generierten Hypothesen mit Hilfe der Einschätzung der verschiedenen Vertreter der Katastrophenschutzorganisationen im Rahmen des Workshops überprüft und diskutiert werden. Die Annahmen umfassen die Bereiche Integration von Spontanen Helfern, Unterschiede zwischen Stadt und Land, Werbung von Freiwilligen, Organisationsstrukturen, sowie Selbst- und Nachbarschaftshilfe.

4.1.1 Mögliche Einsatzfelder für spontane Helfer im medizinischen und technischen Bereich

Auf Grund von sich wandelnden Lebenswelten, zunehmenden familiären und beruflichen Anforderungen sowie zahlreichen Optionen für Freizeitgestaltung und gesellschaftlichem Engagement sinkt die traditionelle, dauerhafte Bindung als aktives Mitglied einer Hilfsorganisation. Generell herrscht allerdings eine große Hilfsbereitschaft innerhalb der Bevölkerung, und insbesondere bei Großschadenslagen gibt es eine Vielzahl von Menschen, die sich für eine schnelle Hilfe zur Verfügung stellen. Die jüngsten Erfahrungen vom Hochwasser 2013 in Süd- und Ostdeutschland bestätigen diese Einschätzung. Dies stellt einerseits eine große Chance dar, da dadurch die Schlagkraft der im Katastrophenschutz tätigen Organisationen um ein Vielfaches steigt, andererseits entstehen gleichzeitig neue Herausforderungen. Gründe dafür sind unter anderem, dass der Einsatz dieser Freiwilligen nur begrenzt möglich ist, da ihre Qualifikationen größtenteils unbekannt sind und weiterhin Spontane Helfer nicht selbst in den Gefahrenbereich gebracht werden dürfen.

Bei unseren Interviews konnte eine klare Unterscheidung zwischen den technisch orientierten und den auf Personenbetreuung ausgerichteten Organisationen im Katastrophenschutz bezüglich der Möglichkeiten zur Integration von spontanen Helfern festgestellt werden. In den Bereichen

der medizinischen und psychosozialen Hilfe wird die Einbeziehung von nicht fest integrierten Helfern als nur schwer möglich eingeschätzt. Eine der Hauptursachen liegt darin, dass bei den Hilfsorganisationen im medizinischen Bereich eine umfassende Ausbildung vorausgesetzt wird und die Anforderungen, auch an ehrenamtliche Mitglieder, immer differenzierter und professionalisierter werden. Dementsprechend werden den Organisationen auch sehr anspruchsvolle Aufgaben bei einem Einsatz zugewiesen, die von einem spontanen Helfer nicht übernommen werden könnten. Eine Ausnahme in diesem Bereich bildet die materielle Versorgung von organisierten Ehrenamtlichen und nicht verletzten Betroffenen. Aufgaben wie beispielsweise Tee ausgeben, Decken verteilen und Feldbetten aufstellen können dabei von Ad-hoc Helfern übernommen werden.

Außerdem könnten auch einfache Tätigkeiten die von Katastrophenschutzorganisationen im technischen Bereich ausgeführt werden, von spontanen Freiwilligen übernommen werden. In den geführten Interviews wurde dabei von bereits gesammelten Erfahrungen positiv berichtet. Als besonders hilfreich wurde unorganisierte Hilfe bei Großschadenslagen, wie die Oderflut oder bei dem Hochwasser 2013, wahrgenommen. Als ein Einsatzbereich der besonders gut geeignet ist, wurde das Befüllen von Sandsäcken genannt, da dabei nur eine kurze Einweisung notwendig ist und keine wesentliche Gefahr für die Freiwilligen besteht. Zusätzlich können handwerklich orientierte Helfer, die Erfahrungen mit Gerätschaften haben, noch umfassender eingesetzt werden. Bei einem Interview mit einer Feuerwehr aus Nordrhein-Westfalen im ländlichen Raum wurde diesbezüglich beispielsweise der erfolgreiche Einsatz von Landwirten mit Kettensägen genannt. Da dabei die helfenden Personen sowie deren Qualifikationen persönlich bekannt sind, wird diese Hilfe gern genutzt und wird als eine Bereicherung für die Katastrophenschutzorganisation empfunden.

Allerdings gibt es auch im technischen Bereich Einschränkungen für den Einsatz von spontanen Helfern. Eine klare Grenze liegt beim realen Gefahrenbereich, wo ausschließlich organisierte, ausgebildete Ehrenamtliche eingesetzt werden.

Auf Basis der bis dahin geführten Interviews und vorhandenen Informationen wurde folgende Hypothese generiert:

In den technisch orientierten Hilfsorganisationen ist die Integration spontaner Helfer leichter als bei auf Personenbetreuung ausgerichteten.

Diskussion im Workshop

In der Diskussion im Workshop wurde bestätigt, dass es durchaus Bereiche gibt, in denen Handwerker spontan eingebunden werden könnten. Ein mögliches Szenario dabei ist der Einsatz von Zimmerleuten oder Dachdeckern bei einem Dachstuhlbrand. Hier könnte das spezialisierte Wissen dieser Freiwilligen sehr nützlich für die Katastrophenschutzorganisation sein. Allerdings wurde auch im medizinischen Bereich Potenzial für Spontane Helfer in Form von medizinisch ausgebildetem Personal (Krankenschwester, Arzthelfer usw.) identifiziert.

4.1.2 Stadt versus Land: Integrationsförderliche Strukturen

Abgesehen von der unterschiedlichen Integrationsfähigkeit von spontanen Helfern im medizinischen und im technischen Bereich, kann zusätzlich noch zwischen ländlichen und städtischen Strukturen differenziert werden. Auf dem Land funktioniert nach den Aussagen der Gesprächspartner die Integration von Helfern, die nicht regulär Mitglied in einer Katastrophenschutzorganisation sind, da die Freiwilligen und ihre Qualifikationen häufig bekannt sind. Auf nicht-organisierte Freiwillige wird im ländlichen Bereich aber auch deshalb zurückgegriffen, da es teilweise nicht ausreichend organisierte Helfer gibt. In der Stadt existieren oft verstärkt hauptamtliche Kräfte, in Großstädten häufig auch eine Berufsfeuerwehr. Dagegen ist man auf dem Land viel stärker auf ehrenamtliche Strukturen und Spontane Helfer angewiesen. Vermutet wurde zudem, dass In den Städten auch die Bereitschaft zur Hilfe in der Bevölkerung geringer ist, da sie von den Katastrophenschutzorganisationen kaum abgefragt wird. Zusammenfassend kann festgehalten werden:

Auf dem Land werden spontane und projektbezogene Helfer flexibel integriert. In der Stadt machen professionelle Strukturen die Einbindung spontaner und projektbezogener Helfer unnötig

Diskussion im Workshop

Generell wurde der Tendenz des Unterschiedes zwischen Stadt und Land bei der Einbindung von Spontanen Helfern auch von Seiten der Vertreter der Hilfs- und Rettungsorganisationen zugestimmt. Allerdings wurde angemerkt, dass die Definition von ländlicher und städtischer Bereich unklar ist. Zur Präzision könnte als mögliches Kriterium dienen, ob in der Stadt/dem Dorf oder in einer Stadt im Umkreis eine Berufsfeuerwehr vorhanden ist oder wie dicht sich das Netz der Freiwilligen Feuerwehren in der Region darstellt. Weitere entscheidende Kriterien bei der Integration von spontanen Helfern sind:

- Organisationsstruktur und –ebene
- Ortsleiter und Personen
- Offenheit der Organisation
- Art des Einsatzes und Szenarios

Trotz der geringen Notwendigkeit von zusätzlichen Helfern im städtischen Bereich wurde angemerkt, dass es Situationen gibt, in denen die Einbindung von spontanen Freiwilligen auch in der Stadt notwendig werden kann, wenn es zu länger andauernden großflächigen Schadenslagen kommt in denen professionelle Strukturen überfordert sind.

4.1.3 Kooperationen bei der Werbung von Freiwilligen

Ein weiterer wichtiger Bereich für alle Katastrophenschutzorganisationen bezüglich Freiwilligenmanagements ist die Werbung von aktiven Ehrenamtlichen. Momentan gibt es bei der Werbung von Freiwilligen kaum Kooperationen zwischen den im Krisenmanagement tätigen Organisationen. In verschiedenen Interviews wurde vielfach die Konkurrenz bei der Mitgliederwerbung als Hauptgrund genannt, keine gemeinsamen Strukturen in diesem Bereich zu etablieren. Da die Zahl der Menschen, die

sich ehrenamtlich engagieren und zusätzlich am Katastrophenschutz interessiert sind, begrenzt ist, grenzt man sich dabei eher voneinander ab.

Weiterhin haben sich bereits historisch bestimmte Zielgruppen für die verschiedenen Organisationen herausgebildet, und dementsprechend gibt es unterschiedliche Pools, aus denen Mitglieder gewonnen werden. Laut den aus den Interviews generierten Informationen erschließt sich zum Beispiel die Feuerwehr neue Freiwillige aus Familientradition und aus den Stadtteilen. Das DRK ist ebenfalls auf die Ansprache in den jeweiligen Regionen oder Stadtteilen ausgerichtet. Der Malteser Hilfsdienst gewinnt viele Ehrenamtliche aus dem kirchlichen Bereich, die Johanniter erschließen neue Mitglieder häufig aus dem Schulsanitätsdienst, und der ASB erhält viele neue Mitglieder aus seiner Jugendarbeit. Neben diesen organisationsspezifischen Wegen ist übergreifend eine wesentliche Form neue Mitglieder zu werben über persönliche Ansprache, über Familie, Freunde oder Bekannte, sowie über die Jugendorganisationen.

Verallgemeinert kann festgestellt werden:

Kooperationen zwischen Hilfsorganisationen bezüglich Freiwilligenwerbung existieren kaum.

Diskussion im Workshop

In der Diskussion während des Workshops wurde den aus den Interviews gezogenen Schlussfolgerungen zunächst zugestimmt. Als eines der wichtigsten Mittel bei der Freiwilligenwerbung wurde auch hier die ‚Mund-zu-Mund-Propaganda‘ genannt. Weiterhin wurde bestätigt, dass Konkurrenz zwischen den Organisationen bezüglich der Suche nach Mitgliedern besteht und es demzufolge auch nur selten zu Kooperationen in diesem Bereich kommt. Allerdings wurde angemerkt, dass die Stadtteilverankerung und die unterschiedlichen Profile der Katastrophenschutzorganisationen diese Konkurrenz wiederum mindern. Ansonsten wurde die Annahme, jede Organisation hat ihren eigenen Pool aus dem sie neue Freiwillige zieht nur teilweise bestätigt, zwar bestehen diese, aber sie sind weder ausschließlich, noch stehen sie im Vordergrund.

Wenn es zu einer Kooperation bezüglich der Mitgliederwerbung zwischen den Organisationen kommt, geschieht dies häufig auf Initiative von Einzelpersonen hin. Es konnten aber in der Vergangenheit bereits größere Projekte gemeinsam umgesetzt werden. Beispielsweise gab es eine Zusammenarbeit mit der Augsburger Puppenkiste, die mit allen Organisationen gemeinsam realisiert wurde.

Generell besteht auch ein Interesse an gemeinsamer Werbung, da beispielsweise Ressourcen eingespart werden könnten. Eine Möglichkeit für eine strukturelle Zusammenarbeit im Bereich Werbung könnte bei der Umsetzung einer gemeinsamen großen Linie, wie der gezielten Ansprache von Migranten, realisiert werden. Zusätzlich wurde angemerkt, dass es – insbesondere um in neue Bereiche der Gesellschaft vorzudringen – notwendig ist, neue Wege zu finden diese Bevölkerungsgruppen anzusprechen. Außerdem fehlt es häufig an Auswertungen, weshalb nur unzureichend bekannt ist, welche Methoden der Freiwilligenwerbung sinnvoll und effektiv sind.

4.1.4 Ehrenamtliche Teams – die Bedeutung von Personen und Strukturen

Katastrophenschutz funktioniert als Gemeinschaftswerk. Die Ehrenamtlichen üben in der Regel circa einmal in der Woche verschiedene Einsatzszenarien, wodurch im Realfall Abläufe routinierter durchgeführt werden und die Gruppen besser zusammenarbeiten. Für einen erfolgreichen Einsatz im Katastrophenschutz sind neben Prozess- und Fachkenntnis dementsprechend auch das Vertrauen in die Kollegen und die Zusammenarbeit der Gruppe von Bedeutung. Weiterhin dient eine starke Gemeinschaft und ein ausgeprägtes Zusammengehörigkeitsgefühl der Ehrenamtlichen auch der Motivation engagiert zu bleiben. Als ein weiterer wichtiger Faktor für die dauerhafte Bindung wurden außerdem motivierte und charismatische Führungskräfte in den Kreisverbänden genannt. Da es für die Arbeit im Katastrophenschutz keine finanzielle Entschädigung gibt, bilden eine Art Vereinsleben, Gemeinschaftsgefühl und die Menschen in der Organisation wichtige Anreize.

Ein weiterer Bereich, in dem Personen einen größeren Einfluss haben als Strukturen, ist die Kooperationen mit anderen Katastrophenschutzorganisationen. Häufig sind die Verantwortlichen der einzelnen Organisatio-

nen gut miteinander bekannt, woraus eine Zusammenarbeit bei Einsatzplanung oder Freiwilligenmanagement entstehen können.

Zusammenfassend kann identifiziert werden:

Die Schlagfähigkeit eines Teams besteht aus mehr als nur der Summe der Fähigkeiten

Diskussion im Workshop

Generell konnten die Workshopteilnehmer die Hypothese bezüglich der Relevanz von guter Teamarbeit und charismatischen Personen bestätigen. Im Einsatz ist es entscheidend, dass man sich aufeinander verlassen kann. Aus diesem Grund wird in den Organisationen auch viel Wert auf Teambuilding gelegt. Dies kann allerdings auch ein Problem darstellen bezüglich der Einbindung neuer Mitglieder oder Interessierter, insbesondere bei einem anderen Sozialisatonshintergrund.

Zusätzlich wurde betont, dass für die dauerhafte Bindung von Freiwilligen kompetente und wirksame Führungskräfte notwendig sind. Dadurch können Helfer motiviert werden, sich selbst auch langfristig zu engagieren. Allerdings wurde bei der Frage der Kompetenz auch die Schwierigkeit identifiziert, dass eine Qualifikation an leitenden Stellen auf zwei Ebenen notwendig ist, zum einen im Einsatz und auf der anderen Seite auch bezüglich des Personalmanagements. Als dementsprechend problematisch wird es eingeschätzt, auf beiden Ebenen geeignete Personen für Leitungspositionen zu finden.

4.1.5 Nachbarschaftliche Hilfe

Im Falle einer Großschadenslage, die sich über einen längeren Zeitraum erstreckt, besteht die Gefahr, dass die vorplanbaren personellen Ressourcen, also die aktiven Mitglieder der Katastrophenschutzorganisationen, an eine Grenze stoßen. Um in einer solchen Situation auf einen größeren Pool an Freiwilligen zurückgreifen zu können, wurden, in Österreich das Team Österreich sowie in Mecklenburg-Vorpommern das Team MV implementiert. Dabei können sich Personen registrieren lassen,

um im Katastrophenfall kontaktiert zu werden und mitzuhelfen. Es stellt sich allerdings die Frage ob es im Katastrophenfall nicht automatisch zu einer Mobilisierung der Personen in der direkten Nachbarschaft kommt welche, auch ohne ihre Bereitschaft zur Mithilfe vorher anmelden, in einer Krisensituation ihre Unterstützung anbieten.

Das Hochwasser 2013 wurde als ein aktuelles erfolgreiches Beispiel für die Integration der Bevölkerung im Krisenmanagement ohne vorherige Registrierung in einem Interview mit einem Vertreter des THW genannt, welcher während der Überschwemmungen in Dresden im Einsatz war. Es wurde davon berichtet, dass die Menschen vor Ort Sandsäcke gefüllt oder andere einfache Arbeiten übernommen haben. Diese Form der nicht vorgeplanten Hilfe kann immer dann eingesetzt werden, wenn die eigene personelle Ressource der Katastrophenschutzorganisationen nicht ausreicht. In Interviews mit verschiedenen im Krisenmanagement aktiven Akteuren wurde bestätigt, dass es in solchen Situationen verstärkt zur Selbsthilfe und Nachbarschaftshilfe kommt. Ab einer bestimmten Eskalationsstufe wird selbst Initiative von den Betroffenen ergriffen und es entsteht eine Solidarisierung und Mithilfe des gesamten Straßenzuges oder Ortsteils. Das kann zum einen wie beim Hochwasser entstehen, wenn es sich um eine flächendeckende Großschadenslage handelt, bei der über einen längeren Zeitraum Helfer benötigt werden.

Neben lang andauernden Flächenlagen ist Nachbarschaftshilfe auch dann sinnvoll, wenn es sich um konkrete, sehr dringende Hilfemaßnahmen handelt. In einem Gespräch mit einer Feuerwehr aus dem städtischen Bereich in NRW wurde beispielsweise von einem Einsatz berichtet bei dem eine Person beim Hausbau verschüttet worden ist. Die Feuerwehr hatte nur begrenzt Personal und Schaufeln und so wurden die Bewohner der Straße mobilisiert, mit Schippe und Schubkarre bei der Bergung mitzuhelfen.

Aus den verschiedenen Interviews konnte erschlossen werden, dass eine Registrierung von spontanen Freiwilligen zum jetzigen Zeitpunkt kaum durchgeführt wird, aber es eine Vielzahl von Nachbarschafts- und Selbsthilfe gibt.

Verallgemeinernd wurde folgende Hypothese gebildet:

Integration von spontanen Helfern im Rahmen der nachbarschaftliche Hilfe kommt öfters vor

Diskussion im Workshop

Da sich Selbst- und nachbarschaftliche Hilfe auf einen begrenzten Bereich konzentriert, ist dabei weniger Koordination von Seiten der Katastrophenschutzorganisationen notwendig. Die Workshopteilnehmer stimmten darin überein, dass ein enger Lokalraumbezug für die Einbindung von unorganisierten Freiwilligen notwendig ist und damit Nachbarschaftshilfe ein hilfreicher Bestandteil des Katastrophenschutzes und Krisenmanagements darstellt. Hingegen wird Spontane Hilfe von außen, insbesondere wenn es zu ‚Hilfetourismus‘ kommt, eher kritisch gesehen. Demzufolge wurde als ein wichtiger Ansatzpunkt der Ausbau von Know-How bezüglich Selbsthilfe angesprochen. Um eine erfolgreiche Einbindung von Freiwilligen gewährleisten zu können, ist es wichtig dieses Wissen zur Selbsthilfe wieder in die Bevölkerung hineinzutragen.

4.1.6 Fazit

Mit Hilfe der durchgeführten Interviews und den Stellungnahmen der Vertreter verschiedener Katastrophenschutzorganisationen im Rahmen eines Workshops des Projektes INKA konnten vielfältige Informationen und Einschätzungen bezüglich der Integration von Freiwilligen im Katastrophenschutz generiert sowie verschiedene Erfahrungen und Wahrnehmungen in die Untersuchung einbezogen werden. Es wurde deutlich, dass eine Differenzierung nach regionalen Strukturen, Art der Tätigkeiten und Ausmaß der Schadenslage erforderlich ist. Um nachbarschaftliche Hilfe und spontane Freiwillige erfolgreich in den Katastrophenschutz integrieren zu können, ist es notwendig, dass entsprechende Strukturen bei den Organisationen des Krisenmanagements geschaffen werden. Einerseits kann vorbeugend Wissen zur Selbsthilfe im Alltag vermittelt werden. Zusätzlich müssten in Krisensituationen Prozesse implementiert werden, um spontane Helfer in einfache Tätigkeiten einzuweisen, eventuell nützliche Qualifikationen zu identifizieren und dadurch unorganisierte Hilfe erfolgreich in den Katastrophenschutz einzubinden. Bei einer erfolgreichen Umsetzung könnte eine zunehmende Hilfeleis-

tung aus der Gesellschaft in Katastrophenschutz und Krisenmanagement verarbeitet und gewinnbringend genutzt werden.

Weiterführend wurden die Aussagen des Workshopdiskurs aufbereitet und Einschränkungen, Ergänzungen und Einschätzungen der Diskussion in die finale Auswertung einbezogen. Zusätzlich fanden weitere Interviews statt und es wurde eine umfassende Interviewauswertung durchgeführt. Dabei wurden teilweise Aussagen, der hier genannten Hypothesen, korrigiert bzw. angepasst.

4.2 AUSWERTUNG DER ARBEITSGRUPPEN

Im Rahmen des Workshops ‚Freiwilligenmanagement im Katastrophenschutz – Analysen von Strukturen und Prozessen der Organisationen unter Berücksichtigung neuer Engagementformen‘ beschäftigten sich drei Arbeitsgruppen mit verschiedenen neuen Integrationsformen ehrenamtlicher Helfer. Untersucht und diskutiert wurden Möglichkeiten des projektbezogenen Engagements, der Integration von ungebundenen Helfern, sowie die Einbindung bestehender gesellschaftlicher Organisationen und Institutionen.

4.2.1 Arbeitsgruppe 1

Vom projektbezogenen zum langfristigen Engagement im Katastrophenschutz?

Um Hemmschwellen für ein Engagement abzubauen und die Integration von Ehrenamtlichen zu verbessern, wurde beim DRK die Ausbildung von Ehrenamtskoordinatoren initiiert. In einem Pilotprojekt wurden bereits 100, vornehmlich Hauptamtliche, Ehrenamtskoordinatoren ausgebildet, wobei Themen u.a. Öffentlichkeitsarbeit, Engagiertengewinnung, Prozess- und Organisationsentwicklung, Personenführung und -entwicklung, Qualitätsmanagement und Netzwerkarbeit, umfassten. Aufgabe soll sein Ehrenamtliche in die Organisation zu integrieren und zu begleiten und einen konkreten Ansprechpartner für Interessierte zur Verfügung zu stellen. Die zentralen Aspekte der Ehrenamtskoordination

umfassen drei Bereiche des Freiwilligenmanagements: *Gewinnung*, *Bindung* und *Verabschiedung von Ehrenamtlichen*. Von Bedeutung bei der *Gewinnung* von Ehrenamtlichen ist eine konkrete Vorstellung, wer angesprochen werden soll. Dementsprechend sollte eine konkrete Zielgruppe bestimmt werden und die Ansprache daran orientiert gestaltet werden.

Damit eine interessierte Person, nach einer erfolgreichen Ansprache, auch tatsächlich in der Katastrophenschutzorganisation aktiv wird, ist die *Bindung* wesentlich. Dabei steht zunächst ein gewisser ‚Wohlfühlfaktor‘ im Mittelpunkt. Auch wenn die BOS sich nach außen nicht bewusst abgrenzen wollen, entstehen durch gemeinsame Erfahrungen und Erlebnisse ein starkes Zusammengehörigkeitsgefühl und eine Gruppendynamik, die die Integration neuer Mitglieder erschweren. Die Ehrenamtskoordinatoren stellen, als Ansprechpartner für neue Mitglieder, eine Möglichkeit dar die Willkommenskultur in den Organisationen zu verbessern.

Das Thema Bindung ist weiterhin verknüpft mit der Anerkennung ehrenamtlicher Mitglieder. Diesbezüglich gibt es individuelle Bedürfnisse und Anerkennungsformen wie z.B. Auszeichnungen, Fortbildungen u.a. Darüber hinaus spielt die Anerkennungskultur auch im alltäglichen Miteinander eine wichtige Rolle. Die Aufgabe der Ehrenamtskoordinatoren beinhaltet an dieser Stelle, mit den Menschen im Gespräch zu bleiben und weiterhin Personalentwicklung z.B. neue Aktivitätsbereiche zu empfehlen.

Die *Verabschiedung* umfasst verschiedene Aspekte. Einerseits soll dem ausscheidenden Mitglied Anerkennung und Dank für sein Engagement entgegengebracht werden. Dies dient zum einen dazu, dass die Person die Organisation in guter Erinnerung behält und eventuell (z.B. nach einer Babypause), zu einem späteren Zeitpunkt, das Engagement wieder aufgegriffen wird. Zum anderen soll dadurch auch erreicht werden, dass ein positives Bild der Organisation transportiert wird. Ein weiterer Aspekt der Verabschiedung ist das Wissensmanagement. Dabei kann durch Feedback-Gespräche sichergestellt werden, dass Informationen und Wissen weitergegeben werden. Die Notwendigkeit einer Verabschiedung kann auch beim Umzug eines gebundenen Freiwilligen entstehen. Hier kann durch die Ehrenamtskoordination der Übergang zu einem neuen Ortsverband erleichtert werden. Die Ehrenamtskoordination soll konkret auch dazu beitragen, dass kurzfristiges zu längerfristigem Engagement

ausgebaut werden kann. Hierfür können regelmäßige Gespräche mit Engagierten genutzt werden, um diese an längerfristige oder neue Aufgaben heranzuführen und vorzubereiten. Ein möglicher Bereich in dem ein Übergang von projektbezogenem zu längerfristigem Engagement angeregt werden könnte, besteht bezüglich der Verzahnung von FSJ, Bundesfreiwilligendienst im Rettungsdienst mit anschließender Eingliederung in das Ehrenamt im Katastrophenschutz. Dabei könnten während dem Freiwilligendienst bereits Fortbildungen im Katastrophenschutz angeboten werden.

4.2.2 Arbeitsgruppe 2

Integration von ad-hoc-Helfenden

Die Frage, wie ungebundene Helfer bei der Krisenbewältigung von Großschadenslagen strukturiert eingebunden werden können, stellen sich Hilfsorganisationen, Feuerwehr und THW gleichermaßen. Diese sich spontan zur Verfügung stellenden Helfer können nicht ignoriert werden, sondern sollten von den BOS in das Krisenmanagement eingeplant werden. Dabei stellt sich zum Einen die Herausforderung, dass ungebundene Helfer den Einsatzablauf behindern könnten. Andererseits können diese Freiwilligen aber, insbesondere bei Großschadenslagen, bei denen eine hohe Anzahl an Helfern über einen längeren Zeitraum benötigt werden, die Einsatzkräfte entlasten, damit diese sich auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können. Zusätzlich werden die ungebundenen Freiwilligen für die Selbsthilfe der Bevölkerung sensibilisiert und im besten Fall für eine ehrenamtliche Tätigkeit in einer Katastrophenschutzorganisation gewonnen. Wobei in erster Linie davon auszugehen ist, dass ad-hoc Helfer aufgrund der besonderen Notsituation helfen wollen und nicht die Intention verfolgen, sich langfristig freiwillig im Bereich Katastrophenschutz zu engagieren.

Ungebundene Freiwillige sind in dem Bereich problemlos einsetzbar, in dem Tätigkeiten, die ohne fachliche Ausbildung übernommen werden können (z.B. Sandsackfüllen), ausgeführt werden. Der Einsatz von ad-hoc-Helfenden ist dabei auf den Bereich außerhalb des Absperrgebiets beschränkt. Um Aufgaben- bzw. Einsatzbereiche von ungebundenen Helfern zu identifizieren, wurde im Rahmen von INKA eine Matrix erarbeitet, auf Grundlage derer eine individuelle Übersicht über die Fach-

dienste und Ausbildung, für die einzelnen Katastrophenschutzorganisationen, erstellt werden kann und im zweiten Schritt einzelne Tätigkeiten der ad-hoc Hilfe innerhalb bzw. angrenzend an die Aufgabenbereiche der jeweiligen Organisation definiert werden können. Bei der Entwicklung von Konzepten für die Einbindung der ad-hoc-Hilfe soll dabei in Dimensionen von Aufgaben- bzw. Einsatzbereichen gedacht und nicht von festgelegten Szenarien ausgegangen werden. Für eine erfolgreiche Integration von ungebundenen Helfern bedarf es den Aufbau einer eigenen Logistik, die in die Organisations- und Einsatzstruktur integriert ist, sowie zusätzliche personelle und materielle Ressourcen.

Hinsichtlich des Versicherungsschutzes wurde vorgeschlagen, dass die ungebundenen Freiwilligen bei der (ad hoc) Registrierung ihren Unfallversicherungsschutz schriftlich angeben. Registrierungen könnten entweder im Vorfeld (d.h. in Nicht-Krisenzeiten), mit Versicherungsschutz über eine für den Einsatzzeitraum wirksam werdende Mitgliedschaft in einer Katastrophenschutzorganisation, durchgeführt werden (siehe Beispiel Team Österreich, Team MV, Team Mitteldeutschland). Alternativ können auch Ad hoc Registrierung von ungebundenen Helfern vor Ort vorgenommen werden (siehe Beispiel ‚reception center‘ aus den USA). Von Wichtigkeit ist weiterhin die Schulung und Einsetzung eines speziellen Verantwortlichen für die ungebundenen Freiwilligen im Einsatz. Diese ‚Ad-hoc-Verantwortlichen‘ in den Katastrophenschutzorganisationen wären zuständig für die Registrierung und Koordination von ungebundenen Helfern, die Einweisung in unterstützende Tätigkeiten, sowie die Aufsicht und Anleitung der ungebundenen Freiwilligen über den gesamten Einsatzzeitraum. Für diese Tätigkeit können auch Althelfer genutzt werden.

Ein weiteres wesentliches Kriterium für die erfolgreiche Einbindung von ungebundenen Helfern ist außerdem das Festlegen von Kommunikationsstrategien für den Umgang mit ad-hoc-Helfenden, auch hinsichtlich der Rolle von Social Media und der Berichterstattung durch die Medien bei Großschadenslagen.

4.2.3 Arbeitsgruppe 3

Gemeinwesenorientierter Katastrophenschutz

Im Freiwilligenmanagement der Katastrophenschutzorganisationen könnten verstärkt Kooperationen mit Freiwilligenagenturen integriert werden. Freiwilligenagenturen können dabei Bindeglied und Schnittstelle zwischen den Organisationen und den Freiwilligen darstellen. Wobei sie einerseits Freiwilligen Informationen über Engagementmöglichkeiten aufzeigen und zum anderen verschiedene Organisationen, hinsichtlich der Gestaltung des Umgangs mit Freiwilligen, beraten. Außerdem könnten Freiwilligenagenturen die Organisationen des Katastrophenschutzes dabei unterstützen, Angebote für Freiwillige im Katastrophenschutz attraktiv zu gestalten (z.B. durch niedrighschwellige Angebote oder eine stärkere Betonung des persönlichen Nutzens (Qualifikation)). Grundsätzlich ist es notwendig das Thema Katastrophenschutz stärker als bisher bei den Freiwilligenagenturen zu verankern. Die Agenturen können die Katastrophenschutzorganisationen in drei übergreifenden Bereichen unterstützen. Erstens können diese den Organisationen bei der Gewinnung von freiwilligen Helfern behilflich sein. Wobei jedoch der Vermittlungserfolg, sowohl durch die klassische Beratung von Freiwilligen als auch durch Freiwilligenbörsen, als eher gering eingeschätzt wird. Zweitens können die Freiwilligenagenturen aber auch für die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für das Thema Katastrophenschutz (z.B. durch Freiwilligenbörsen) genutzt werden. Schließlich haben drittens die Freiwilligenagenturen gute Kenntnis darüber welche Engagementformen und -organisationen vor Ort vorhanden sind und sind gut vernetzt. Aus diesem Grund können sie die Einbindung von Vereinen und Organisationen vor Ort in den Katastrophenschutz mit organisieren und durchführen.

Da bereits eine lokale Infrastruktur für Engagement (z.B.: Vereine, Verbände, Kirchen, Freiwilligeninitiativen, Ämter, Unternehmen Freiwilligenagenturen, Seniorenbüros, Tafel, Selbsthilfekontaktstellen, Bürgerstiftungen u.a.) vorhanden ist, könnte diese auch im Einsatz des Katastrophenschutzes genutzt werden. Dazu könnten Kooperationen zwischen Katastrophenschutz- und anderen Organisationen systematisch entwickelt werden z.B.: Kooperation mit der ‚Tafel‘, welche logistische Aufgaben bei der Lebensmittelverteilung im Katastrophenfall übernehmen könnte. Dabei ist es nicht notwendig, die jeweiligen Organisationen in die Strukturen der Katastrophenschutzorganisationen einzugliedern.

Stattdessen könnte eine Schnittstelle, die zwischen BOS und anderen Akteuren vor Ort vermittelt, eingerichtet werden.

Wichtig bei einer solchen Kooperation ist weiterhin, dass bestimmte Strukturen, die im Katastrophenschutz relevant sind, erlernt werden und im Vorfeld geklärt wird, welche Aufgaben die verschiedenen Organisationen vor Ort im Katastrophenfall übernehmen könnten. In diesem Zusammenhang könnten auch gemeinsame Simulationen für den Katastrophenfall hilfreich sein.

5 ORGANISATIONSANALYSE

Im Rahmen der Untersuchung wurden die Interviews in Anlehnung an (Mayer, 2006) ausgewertet. Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser Auswertung in fünf Themenkomplexen dargestellt, welche jeweils in Teilaspekte und ggf. Unteraspekte untergliedert werden. Die Themenkomplexe der Auswertung umfassen die Gewinnung und den Einsatz von gebundenen Freiwilligen, sowie die Einbindung ungebundener Helfer, weiterhin wird der Umgang mit veränderten Lebenswelten und Kooperationen zwischen den Organisationen im Katastrophenschutz thematisiert. Für jeden Teilaspekt bzw. Unteraspekt werden am Ende eines Teils, die jeweils identifizierten Herausforderungen dargestellt sowie dazu passende Lösungsansätze und Best-Practice-Beispiele skizziert. Dabei beziehen sich Herausforderungen und Best-Practice Beispiele auf in den Interviews explizit genannte Aspekte und (im Fall der Best Practices) bereits bestehende und praktizierte Lösungsmöglichkeiten von Herausforderungen. Die Herausforderungen werden auch durch die Lösungsansätze aufgegriffen. Hierbei handelt es sich jedoch nicht um bereits praktizierte Beispiele, sondern explizit oder implizit erwähnte, mögliche Herangehensweisen an bestehende Problematiken. Teilweise werden auch nicht in den Interviews erwähnte Möglichkeiten von Herangehensweisen aufgezeigt. Jeder Themenkomplex wird mit einer kurzen Zusammenfassung abgeschlossen.

5.1 MITGLIEDERGEWINNUNG UND -BINDUNG

Die Ehrenamtlichen in den verschiedenen Hilfsorganisationen, dem THW und der Feuerwehr, bilden die Basis des Katastrophenschutzes in Deutschland. Demzufolge ist die Werbung von aktiven Mitgliedern für alle Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS) von herausragender Bedeutung. Es bestehen verschiedene Formen von Werbeveranstaltungen und -aktionen zur Gewinnung von neuen aktiven Mitgliedern, welche sich teilweise regional oder organisationspezifisch unterscheiden und im Folgenden aufgezeigt werden sollen. Dabei wird von den Interviewpartnern auch die Einbindung von im Katastrophenschutz noch unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen, konkret Menschen mit Migrationshintergrund und Frauen, thematisiert.

Neben der Mitgliederwerbung sind für die Gewinnung und Bindung von Freiwilligen ebenfalls die Eingliederung von Interessierten in die Katastrophenschutzorganisation, sowie die Motivation von und die Anreize für bereits aktive Mitglieder von Bedeutung.

5.1.1 Mitgliederwerbung

Auf Grund von neuen Herausforderungen werden langfristig alternative Formen der Gewinnung von Freiwilligen und intensive Werbung notwendig. Aktuelle Problematiken, mit denen die verschiedenen BOS konfrontiert sind, werden im Folgenden von einem Interviewpartner der Feuerwehr (städtisch, NW) genannt:

„Demographischer Wandel und vor allen Dingen der Wegfall der Militärpflicht, der Wehrpflicht haben da Konsequenzen, die noch gar nicht absehbar sind.“ (FW städtisch, NW [4])

Die Katastrophenschutzorganisationen nutzen momentan vielfältige Formen der Werbung zur Gewinnung neuer aktiver Mitglieder, der gebundenen Freiwilligen. Es werden diesbezüglich verschiedene Aktionen durchgeführt, Plakate und Flyer erstellt sowie Tage der Offenen Tür organisiert. Laut eines Vertreters einer nordrhein-westfälischen Feuerwehr (ländlich) gibt es auch in diesem Bereich Arbeitsgruppen, um effektive Werbeformen zu identifizieren und umzusetzen:

„Wir machen regelmäßige Veranstaltungen, Tage der Offenen Tür, wir gehen in Schulen, wir gehen in Kindergärten, wir haben regelmäßig Besuche dieser Einrichtungen hier im Hause. Wir gehen raus und halten Vorträge, wo es eben irgendwo möglich ist. Planen jetzt zum wiederholten Male eine Plakataktion. Wo also dann mit dieser Demographie-Arbeitsgruppe und einer weiteren Gruppe, die sich speziell aus dem Kreise der Freiwilligen Feuerwehr der Nachwuchswerbung zusammengesetzt hat, wir also entsprechende Plakate kreieren. Wir gucken da gerade bundesweit, was gibt es da, was kann man abschreiben. Oder aber machen wir was eigenes Neues auf. Wir haben uns städtische Werbeflächen zur Verfügung stellen lassen. [...] Wir haben wiederholt, und das wollen wir in diesem Fall auch machen, mit den Nahverkehrsbetrieben gesprochen.“ (FW ländlich, NW [3])

In den verschiedenen Interviews wurden zahlreiche, unterschiedliche Werbeformen gebundener Freiwilliger genannt. Allerdings sind die Ergebnisse regional sehr unterschiedlich, wie auch in einem Interview mit dem Roten Kreuz (städtisch, BY) berichtet wurde:

„Also es gibt immer wieder sehr unterschiedliche Aktionen, auch mit sehr unterschiedlichen Ergebnissen. [...] Also es gibt nicht das Erfolgsrezept. In Bayern läuft ja auch zurzeit die Mitgliederwerbeaktion der Feuerwehr. [...] Mit großflächigen Plakaten, Omnibussen die mit Plakaten herumfahren, die haben das richtig groß aufgezogen. Komischerweise ist der Erfolg daraus regional sehr, sehr unterschiedlich.“ (BRK ländlich, BY [13])

Da in verschiedenen Regionen unterschiedliche Bevölkerungsstrukturen vorherrschen, gibt es kein einheitlich erfolgreiches Vorgehen für eine gute Freiwilligenwerbung. Hingegen es ist sinnvoll, die Formen der Werbung auf regionale Gegebenheiten und die Bevölkerung abzustimmen. Beispielsweise berichtet eine Vertreterin des DRK aus dem städtischen Bereich in Mecklenburg-Vorpommern, dass dort gezielt bei Studierenden geworben wird:

„[...] wir haben jetzt an der Uni Broschüren ausgelegt. Wir haben ja hier [...] eine Universität und da wurden Broschüren ausgegeben, die alle Leistungsfelder zeigen und in welchen Bereichen dort Leute gesucht werden. [...] Immer zur Eröffnung des Studienjahres ist so eine große Veranstaltung von der Universität wo wir daran teilnehmen dürfen und da gezielt werben dürfen.“ (DRK städtisch, MV [15])

Als ein weiteres positives Beispiel wurde in einem Interview mit dem Roten Kreuz (ländlich, BY), von einer Kooperation mit einem lokalen Kino berichtet, wobei hier insbesondere auf den Wegfall der Wehrpflicht reagiert und Jugendliche angesprochen werden sollten:

„Wir haben ja jahrelang ZDL [Zivildienstleistende] im Rettungsdienst als Fahrer im Krankentransport eingesetzt. Dann kam dieser Wechsel zum

Bundesfreiwilligendienst [Bufdi], dann sind die Zahlen aber so was von in den Keller gegangen. Wo wir gesagt haben: 'uns bricht so viel Personal weg, wir haben ein riesen Problem, weil das muss ich hauptamtlich auffangen und das ist ja ein riesen finanzieller Aufwand. Dann kam ein Kreisverband daher und sagt: 'Ich kann mich nicht mehr retten vor lauter Bufdi. Ich habe da eine Kooperation mit einem großen Kino. Denen hatten wir mal abends eine Veranstaltung umsonst gemacht und dafür durften wir jetzt einen Kino-Spot kostenlos für ein Vierteljahr zeigen'." (BRK ländlich, BY [13])

Der Erfolg von Plakaten und Werbemaßnahmen auf der Straße wurde in verschiedenen Gesprächen, die im Rahmen des INKA Projektes geführt wurden, als eher gering eingeschätzt. Allerdings kann durch solche Aktionen das Bewusstsein für den Katastrophenschutz stärker in die Bevölkerung getragen werden, wie beispielsweise von einem Interviewpartner der Feuerwehr (ländlich, NW) betont wurde:

„Aber die Ernsthaftigkeit in die Bevölkerung zu tragen, das ist manchmal nicht so ganz einfach. [...] Und da sind wir zurzeit auf dem Weg, das mal in die Öffentlichkeit zu tragen, [...] um der Bevölkerung mal klarzumachen, was das eigentlich bedeutet. Wie gesagt, Quereinsteiger kriegen wir sehr selten, aber ich halte das auch für ein Projekt, was man von heute auf morgen auch nicht umgesetzt bekommt. Da muss sich im Kopf was tun, da muss sich in der Gesellschaft was tun. Das dauert sicherlich seinen Weg. Für uns finde ich es wichtig, immer wieder darauf hinzuweisen.“ (FW ländlich, NW [3])

Ein zusätzlicher Aspekt bei der Bewusstseins-schaffung bezüglich des Krisenmanagements sowie eine weitere Form der Mitgliedergewinnung stellt die Präsenz der BOS in der Öffentlichkeit dar. Dies wird einerseits durch die Fahrzeuge des Rettungsdienstes und andererseits durch Medienberichterstattung bei Einsätzen erzielt:

„Was man leider auch sagen muss: jeder Einsatz, wo wir ins Fernsehen kommen, ist für uns letztendlich eine Werbemaßnahme. Führt sogar dann dahin, dass tatsächlich nach einer Katastrophe [von der] im Fernsehen berichtet wird, hier Leute in den Hof reinlaufen und sagen: 'Ich habe euch gesehen, wollte eigentlich schon immer, wusste aber nie wie und was, aber das war für mich der Auslöser mitzumachen'." (THW städtisch, BW [6])

Dieser positive Effekt der Präsenz in der Öffentlichkeit, im Zuge von Einsätzen, wurde auch in einem Interview mit dem DRK, im städtischen Bereich in Hessen, angesprochen:

„Zum Beispiel da ist jetzt hier ein Einsatz und da denkt irgendjemand: 'Mensch das sind ja Rot-Kreuzler' und dann fragt er vielleicht vor Ort bei dem Einsatz, wenn es die Zeit erlaubt: 'Was macht ihr eigentlich so?' und die kommen dann eigentlich auch zu den örtlich ansässigen Vereinen und fragen nach und gucken auch mal in die Ausbildungen rein.“ (DRK städtisch, HE [12])

Häufig bestehen historisch bestimmte Zielgruppen, die sich für verschiedene Organisationen herausgebildet haben. Dementsprechend gibt es unterschiedliche Pools, aus denen Mitglieder geschöpft werden. Dadurch kommt es auch zu weniger Überschneidungen bei der Akquisition neuer aktiver Mitglieder. In einem Interview mit einem Vertreter der Feuerwehr (städtisch, NW) wurden folgende organisationspezifische Bereiche genannt, aus denen Freiwillige erschlossen werden:

„Also jede Organisation besitzt so ihre Ressource. Also ich sag mal so, die Freiwillige Feuerwehr viel aus Familientradition und aus den Stadtteilen. Das DRK nutzt ihre Ressource sehr oft bezirksbezogen, aus den Stadtteilen wo sie also tätig sind. Die sind ja dezentralisiert. Der Malteser Hilfsdienst nimmt viele Ressourcen aus dem kirchlichen Bereich. Johanniter nehmen viele Ressourcen aus dem Schulsanitätsdienst, und der ASB nimmt also auch viele Ressourcen aus seiner Jugendarbeit. Also die Quelle der Helfergewinnung ist da recht unterschiedlich, und ich sag mal, jeder hat sich in den letzten zwanzig Jahren, wo sich also auch die Ehrenamtlichkeit verändert hat, sich so seinen Pool geschaffen, woraus sie also ihre ehrenamtlichen Nachwuchshelfer gewinnen.“ (FW städtisch, NW [5])

Neben diesen organisationspezifischen Ressourcen ist übergreifend ein wesentlicher Weg zu neuen Mitgliedern über persönliche Ansprache entweder über Familie, Freunde oder Bekannte:

„Und nach wie vor, den größten Erfolg haben wir eigentlich mit Mund-zu-Mund Propaganda, dass unsere eigenen Mitarbeiter irgendjemanden mitbringen.“ (Malteser städtisch, NW [9])

Wie in einem Interview mit der Feuerwehr (ländlich, NW) bestätigt wird, ist ein weiterer wichtiger Aspekt zur Generierung von aktiven Freiwilligen für alle Organisationen die jeweilige Jugendorganisation:

„Also ein Teil ist natürlich aus den Jugendorganisationen. Ich denke, das gilt für alle Hilfsorganisationen. Das ist im Moment unser starkes Pfund.“ (FW ländlich, NW [2])

Es ist dementsprechend notwendig, die Bindung an die Organisationen des Katastrophenschutzes bereits in sehr jungen Jahren zu schaffen. Damit sind aber auch Herausforderungen verbunden, wie sie in einem

Interview mit einer Feuerwehr in Nordrhein-Westfalen (ländlich) deutlich werden:

„Also sind wir als Feuerwehren derzeit auch dabei, auch Kinderfeuerwehren zu kreieren, also wo man das bisherige Eintrittsalter von 10 Jahren noch unterschreiten möchte. Ist organisatorisch ein Problem, weil man da auch wieder speziell geeignete Leute haben muss, die also dann auch Kindergärtner Qualität haben, um mit diesen jungen Menschen umgehen zu können. Da gibt es zwei Modelle. Entweder man schafft sich selber solche Leute an, die so mit Kinderfeuerwehr umgehen können, mit Kindergärtner Qualität. Oder man kooperiert mit etablierten Kindergärten.“ (FW ländlich, NW [3])

Allerdings gibt es in den Jugendorganisationen auch alternative Möglichkeiten, Anreize und Motivation zu schaffen und Interesse an einem Engagement im Katastrophenschutz zu erzeugen:

„Wir haben Gott sei Dank eine sehr aktive Jugendfeuerwehr, die also über ihre Schiene Mund-zu-Mund Propaganda, Veranstaltungen auf die Aufgaben oder auf die Möglichkeiten der Jugendfeuerwehr aufmerksam machen. Zeltlager, das hat also dann nicht groß was mit Feuerwehr in dem Alter schon zu tun. Sondern, dann werden Zeltlager, allgemeine Jugendarbeit angeboten und hin und wieder natürlich auch mal, dass man eine kleine Feuerwehrübung macht“ (FW ländlich, NW [3])

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Demographischer Wandel und Wegfall Zivildienst

Aufgrund des Wegfalls vieler Helfer durch die Aussetzung des Wehrdienstes und durch den demographischen Wandel, wird die Werbung von gebundenen Freiwilligen immer wichtiger. Da es sich dabei um eine langfristige Entwicklung handelt, wird dadurch auch eine Anpassung von Formen der Werbung aktiver Mitglieder gefordert.

Verstärkte Nutzung Sozialer Medien zur Präsentation

Die Präsenz der Organisationen in der Öffentlichkeit, wie RTWs auf der Straße oder die Fernsehberichterstattung von Einsätzen, weckt Interesse in der Bevölkerung, wodurch neue Mitglieder angelockt bzw. zur Mitarbeit motiviert werden können. Die Berichterstattung könnte durch die Nutzung sozialer Medien kostengünstig, gezielt und verdichtet von den Organisationen selbst durchgeführt werden. Dabei besteht zusätzlich die Möglichkeit, Treffen zu publizieren und damit Barrieren abzubauen und den Einstieg in das Ehrenamt zu vereinfachen.

Regionale Unterschiede beim Erfolg bestimmter Werbeformen

Auf Grund von Bevölkerungsstrukturen und Rahmenbedingungen unterscheiden sich die verschiedenen Formen der Werbung regional stark in ihrem Erfolg. Es gibt demzufolge kein einheitliches Erfolgsrezept für die Gewinnung neuer Freiwilliger.

Regional angepasste Werbemaßnahme

Auf Grundlage der Bevölkerungsstruktur und bestimmter Kontexte können Analysen durchgeführt werden, welche Bevölkerungsgruppen Potenzial für die Katastrophenschutzorganisationen darstellen und wie diese Gruppen angesprochen werden können. Dabei kann es sinnvoll sein, diese Überlegungen in organisationsübergreifenden Arbeitsgruppen durchzuführen, um bestehende Erfahrungen und Best Practices austauschen zu können.

Austausch über Werbemöglichkeiten

Die verschiedenen Organisationen haben alle schon zahlreiche Erfahrungen bezüglich unterschiedlicher Werbeformen gesammelt. Im Zuge des demographischen Wandels werden neue Maßnahmen notwendig. Hierbei könnte es hilfreich sein, wenn die unterschiedlichen BOS sich über regional erfolgreiche Werbeformen austauschen oder in gemeinsamen Arbeitskreisen konkrete Problematiken untersuchen. (z.B. wie können junge Menschen angesprochen werden)

Eintrittsalter in die Jugendorganisationen sinkt

Eine der wichtigsten Maßnahmen, neue aktive Mitglieder für die BOS zu werben, ist eine frühzeitige Bindung über die Jugendorganisation. Da diese Bindung umso erfolgreicher ist, je früher eine Eingliederung erfolgt, ist damit auch die Herausforderung verbunden, dass Personal mit besonderen pädagogischen Qualifikationen bzw. Vorkenntnissen benötigt wird.

Kooperationen

Durch eine Kooperation mit lokalen Kindergärten hätte man die Möglichkeit, durch das Fachpersonal qualifizierte Helfer als Unterstützung zur Verfügung zu haben und weiterhin eine breite Ansprechmöglichkeit in den jeweiligen Gruppen. Eine Zusammenarbeit könnte entweder einmalig in Form von Projekttagen oder regelmäßig stattfinden.

Konkrete Ansprache von Studenten

Das DRK in Rostock führt bewusst Werbeveranstaltungen an Universitäten und Fachhochschulen durch. Dabei werden einerseits Broschüren, in denen die Arbeit des Roten Kreuzes sowie die verschiedenen Aufgabenbereiche in denen die Ehrenamtlichen tätig werden können, aufgezeigt werden, in den Einrichtungen verteilt. Weiterhin findet immer zu Semesterbeginn eine Einführungsveranstaltung statt, zu denen verschiedene Gruppen und Vereine, einschließlich des DRK, präsent sind und gezielt neue Mitglieder werben können.

Kooperation mit lokalem Kino

Ein Kreisverband des BRK hat zur Gewinnung von Bufdis eine Kooperation mit dem Kino vor Ort initiiert. Das Rote Kreuz hat für das Kino eine Veranstaltung kostenlos als Sanitätsdienst betreut und durfte im Gegenzug für ein Vierteljahr einen Werbe-Spot zeigen. Dieser Werbefilm hat Jugendliche aufgerufen, einen Bundesfreiwilligen beim BRK zu absolvieren.

5.1.2 Bevölkerungsrepräsentation

Um sinkende Mitgliederzahlen auf Grund von demographischen Wandel, flexibilisierten Lebenswelten, Wegfall der Wehrpflicht u.a. aufzufangen, können in Zukunft insbesondere Bevölkerungsgruppen geworben werden, die momentan noch unterrepräsentiert sind. Das sind zum einen Menschen mit Migrationshintergrund, bei denen die Informationen bezüglich der Katastrophenschutzorganisationen eher gering sind und es kaum familiäre Traditionen eines Engagements in diesem Bereich gibt. Andererseits können, insbesondere in den technischen Organisationen, verstärkt Frauen einbezogen werden. Als einen Aspekt, der zur Verbesserung der Integration von Frauen beitragen kann, wird hier die Vereinbarkeit von Familie und Beruf thematisiert.

Integration von Menschen mit Migrationshintergrund

Bezüglich einer verstärkten Integration von Menschen mit Migrationshintergrund wurden vielfach Probleme identifiziert. In den geführten Gesprächen wurde deutlich, dass teilweise noch wenige Erfahrungen und einheitliche Strategien, bezüglich der Ansprache dieser Gruppe, vorliegen. In mehreren Interviews mit Vertretern verschiedener Katastrophenschutzorganisationen wurde wiederholt die Einbindung dieser Bevölkerungsgruppe als schwierig gesehen, da nur ein geringes Interesse an einem Ehrenamt in diesem Bereich vorherrscht. Diese Einschätzung wird auch in einem Gespräch mit einem Vertreter der Malteser (städtisch, NW) bestätigt:

„Die gesellschaftlichen Schichten, die unterrepräsentiert sind, sind sicherlich die große Gruppe der Migranten. Ganz selten, dass da mal jemand auftaucht. Die haben aber auch kein Interesse an solchen Dingen. [...] Die haben ihre eigenen Ortsteile, wo die leben, die haben ihre eigenen Großfamilien, die haben ihr eigenes System. Die leben so ein ‚Stadt-in-der-Stadt‘ System. Und pflegen eigentlich zu solchen gesellschaftlichen Gruppen, die in der Hilfsorganisation sind, keinen Kontakt.“ (MHD städtisch, NW [9])

Die fehlende Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund ist teilweise auch auf eine eher ablehnende Haltung gegenüber uniformierten Organisationen zurückzuführen. Ein Vertreter einer Feuerwehr aus Nordrhein-Westfalen (städtisch) erklärt diesen Sachverhalt folgendermaßen:

*„Das Problem ist [...], dass in ihren Herkunftsländern Feuerwehr oftmals Bestandteil des korrupten und militanten Staatsapparates sind.“
(FW städtisch, NW [4])*

Demzufolge ist es notwendig, verstärkt auf diese Bevölkerungsgruppe zuzugehen, kulturelle Besonderheiten zu berücksichtigen und die Arbeit der BOS zu vermitteln. Eine intensive Kommunikation ist dabei von zentraler Bedeutung. Von diesbezüglichen positiven Erfahrungen konnte ein Vertreter einer Feuerwehr (NW, ländlich) berichten. Im Rahmen eines Kreisfeuerwehrtages hat man hier Vertreter unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen eingeladen und Probleme diskutiert:

„[...] wo wir jetzt wissen: das ist der und der, der ist da an entsprechender Schnittstelle, die wurden auch gezielt eingeladen. Ob das jetzt hier Muslimvereine gewesen sind, oder die Portugiesen oder was auch immer, die wurden dann auch persönlich eingeladen. Sind dann auch gekommen, mit einem entsprechenden Stand auch. [...] Das hat mich sehr gewundert, das ist bei einigen Vereinen so tief angekommen, die haben gesagt: ‚Wir haben bisher gar nicht gewusst, dass wir da mittun können. Wir haben immer gedacht, das ist ein geschlossenes Etwas für sich, die Feuerwehr und da kommen nur Ausgewählte rein‘. Und da hat sich also sofort für die ein Türchen geöffnet. [...] ich stelle da immer wieder fest, der Weg ist der Richtige, man muss mit denen ins Gespräch kommen.“ (FW ländlich, NW [3])

Allerdings gilt auch bezüglich der bevölkerungsrepräsentativen Werbung, dass es starke regionale Unterschiede der Bevölkerungsstrukturen gibt und sich dementsprechend verschiedene Herausforderungen ergeben. Wie eine Vertreterin des Deutschen Roten Kreuzes im städtischen Bereich in Mecklenburg-Vorpommern anmerkt, ist beispielsweise die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in vielen ländlichen Gebieten oder den neuen Bundesländern weniger relevant, da diese nur zu einem geringen Teil in diesen Regionen leben.

*„[Konkret auf Personen mit Migrationshintergrund zugehen] haben wir bisher noch überhaupt nicht gemacht. Wir haben da schon öfter drüber gesprochen, aber weil es bisher auch immer so ging und der Anteil in Rostock auch nicht so hoch ist [ist es weniger relevant].“
(DRK städtisch, MV [15])*

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Unterrepräsentation von Menschen mit Migrationshintergrund

Menschen mit Migrationshintergrund stellen zwar in einigen Teilen Deutschlands einen nicht unwesentlichen Anteil der Bevölkerung, sind aber nur geringfügig in den Katastrophenschutz integriert. Die konkreten Aufgabenbereiche und die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten in den Organisationen sind in dieser Zielgruppe häufig unbekannt.

Kooperation mit Ausländervereinen

Um die Arbeit der Organisationen des Katastrophenschutzes zu verdeutlichen, können Veranstaltungen in Kooperation mit Ausländervereinen genutzt werden. Dadurch kann konkret auf Menschen mit Migrationshintergrund zugegangen werden und die Kommunikation von Seiten der Katastrophenschutzorganisationen in Gang gesetzt werden.

Gemeinsame Aktionen

Eine Feuerwehr aus dem ländlichen Gebiet in Nordrhein-Westfalen konnte positive Erfahrungen sammeln, indem verschiedene Ausländervereine zu einem Kreisfeuerwehrtag eingeladen wurden und diese auch mit einem eigenen Stand vertreten waren. Dadurch konnten Gespräche in Gang gesetzt, Kontakte geknüpft und die Arbeit der BOS verdeutlicht werden.

Integration von Frauen

Von verschiedenen Interviewpartnern, wurden auch Frauen als eine weitere, teilweise noch unterrepräsentierte Gruppe im Katastrophenschutz genannt. Es gibt hierfür verschiedenste Gründe, die im Folgenden nicht explizit aufgeführt werden sollen (ISOKIA Geenen / Strangmeier, 2012). Ein Aspekt der in verschiedenen Interviews diesbezüglich besonders hervorgehoben wurde, betrifft die Vereinbarkeit von Ehrenamt und Familie. Ein Vertreter der politischen Ebene (MIK, NW) betont ebenfalls diese Problematik:

„Und darüber hinaus auch versuchen, das ist eine ganz ehrgeizige Aufgabe, Menschen die bis jetzt nicht im Fokus von Ehrenamt standen z.B. viele Frauen. Da ist ja die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei vielen Frauen schon noch immer leider ein Problem und da bleibt manchmal für das sogar gewünschte und gewollte ehrenamtliche Engagement kaum Platz.“ (MIK, NW [7])

Wie ein Vertreter der Feuerwehr im ländlichen Raum (NW) verdeutlichte, könnte eine mögliche Lösung, bezüglich der Vereinbarkeit von Ehrenamt und Familie, durch die Integration von älteren Ehrenamtlichen geschaffen werden:

„Man muss weiter daran denken: die Frauen sind vielleicht Mütter und können die Kinder nicht allein lassen. Da muss am Gerätehaus der Alterskamerad, der jetzt mit 60 nicht mehr aktiv mitmachen kann, der dann am Gerätehaus sitzt und der nicht nur vorher beim Alarm die Tür aufgeschlossen hat, sondern dann auch die Kinder in Empfang nimmt, der ein bisschen was unternimmt und die beaufsichtigt. Und die Frau kann reinen Gewissens in den Einsatz fahren, ohne Angst zu haben, dass die Kinder zu Hause aus dem Fenster stürzen. Das könnte etwas bringen. Also a) das Erschließen weiblicher Mitglieder, b) die ältere Generation, die ja durchaus auch noch einen wertvollen Erfahrungsschatz mitbringt, die aber nicht mehr geeignet sind an der Einsatzstelle die schweren Lasten zu tragen und unter Atemschutz in den Keller zu gehen.“ (FW städtisch, NW [4])

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Integration von Frauen mit Kindern

Insbesondere Frauen mit kleinen Kindern oder Alleinerziehende haben auf Grund mangelnder Betreuungsmöglichkeiten Schwierigkeiten, ein Ehrenamt im Katastrophenschutz auszuführen.

Kinderbetreuung durch Ehrenamtliche

Durch die Bereitstellung einer Kinderbetreuung am Gerätehaus bzw. der Liegenschaft kann der Einsatz von Frauen erleichtert werden. Dabei besteht insbesondere die Möglichkeit der Einbindung von älteren Ehrenamtlichen oder einem Projektengagement von Personen mit pädagogischer Ausbildung ohne zusätzliche langfristige Ausbildung im Katastrophenschutz.

5.1.3 Eingliederung und Willkommenskultur

Wenn durch eine Werbeaktion oder Mund-zu-Mund Propaganda interessierte Personen gewonnen werden konnten, ist die Eingliederung in die jeweilige Katastrophenschutzorganisation essentiell, damit die Interessierten tatsächlich zu aktiven Mitgliedern werden. Wie ein Vertreter des THW (städtisch, BW) beschreibt wird dazu beim ersten Kennenlernen, zunächst die Organisation vorgestellt:

„Also Kontaktaufnahme ist, wir kriegen eine Mail: ‚Habe von euch gehört, wo seid ihr, wie kann ich bei euch anfangen?‘. Da gibt es eigentlich nur eine Standardformulierung: ‚wir sind da und da, komm Dienstagabend vorbei‘. [...] Dann machen wir ein lockeres Gespräch: Wie auf das THW gekommen, warum willst du ins THW, Interessen, warum, weshalb. [...] und dann machen wir eine Führung durch die Fahrzeughalle, dann kucken wir die Gruppen an was sie draußen so üben.“ (THW städtisch, BW [6])

Entscheidet sich die interessierte Person dann für eine ehrenamtliche Mitgliedschaft, werden von der Organisation bestimmte Voraussetzungen geschaffen, damit ein Einsatz des Freiwilligen möglich ist. Wie ein Vertreter der Feuerwehr aus dem ländlichen Gebiet in Nordrhein-Westfalen berichtet, werden dazu beispielsweise Gespräche mit dem Arbeitgeber geführt:

„Wenn sich jetzt jemand interessiert mitzuwirken, in welcher Form auch immer, spricht der jeweiligen Wehrführer auch mit Arbeitgebern. Der spricht ganz bestimmte Dinge an, die auch erforderlich werden gegebenenfalls. Weil im Katastrophenschutz müsste ja auch die Frage gestellt werden: ‚kann der auch seinen Arbeitsplatz mal verlassen, ja/Nein?‘. Das sind schon Dinge die auch strukturiert angegangen werden.“ (FW ländlich, NW [2])

In einem Interview (DRK, städtisch, MV) wird weiterhin von einer Willkommenskultur berichtet, womit gewährleistet werden soll, dass sich das neue Mitglied eingebunden fühlt und in der Katastrophenschutzorganisation aktiv wird. Dabei wird dem neuen Mitglied immer ein bereits eingebundener Freiwilliger an die Seite gestellt, welcher den neuen Helfer in die Organisation und in verschiedene Aufgaben einführt:

„Da findet sich immer jemand aus der Truppe der dann sagt: ‚ich kümmere mich um den‘ und [der das neue Mitglied] dann begleitet.“ (DRK städtisch, MV [15])

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Eingliederung neuer Mitglieder

Wenn durch Werbeaktionen o.a. interessierte mögliche Mitglieder gewonnen werden konnten, ist es wichtig, diese in die Organisation einzubinden, damit sie dann tatsächlich aktiv werden.

Willkommenskultur

Ein neues Mitglied bekommt ein Art ‚Paten‘, der bereits aktives Mitglied in der Organisation ist. Dieser kann offene Fragen beantworten und in der ersten Zeit als Ansprechpartner behilflich sein.

5.1.4 Anreize und Motivation

Zum langfristigen Erhalt aktiver Ehrenamtlicher ist Motivation elementar. Dies kann durch materielle und immaterielle Anreize erzielt werden. Die immateriellen Anreize spielen eine wichtige Rolle, da diese den Kern der Ehrenamtlichkeit darstellen. Hierbei ist besonders die Anerkennung der einzelnen Helfer durch die Gesellschaft wichtig. Durch materielle Anreize können möglicherweise Eintrittsbarrieren in die Ehrenamtlichkeit reduziert werden.

Materielle und konkrete Anreize

Um neue Mitglieder für die BOS zu gewinnen und gleichzeitig die Motivation der bereits eingebundenen Ehrenamtlichen zu fördern, ist es notwendig Anreize für die Freiwilligen zu schaffen. Ein möglicher Ansatz dabei ist die Schaffung von finanziellen Vergünstigungen. In den verschiedenen Interviews wurden dazu unterschiedliche Optionen genannt, wie beispielsweise in einem Interview mit einem Vertreter der ländlichen Feuerwehr in Nordrhein-Westfalen, die Feuerwehr-Rente:

„Aber die Kommunen, sprich derjenige der das eigentlich zu organisieren hat, der müsste sich auch mal Gedanken machen: 'wie kann ich denn meine Bevölkerung motivieren, meine Pflichten die ich zu erfüllen habe, ehrenamtlich mit zu unterstützen?' [...] zum Beispiel das man sagt: 'ok, ich biete den Bürgern mal eine kleine Rente an'. Die

Rentenentwicklung für die jungen Leute ist für die Zukunft ja nicht so ganz rosig. Und wenn ich jetzt sage: 'ok, wenn du jetzt bei der Feuerwehr mitmachst oder beim DRK, oder wie auch immer, dann bin ich bereit für dich eine kleine Rentenversicherung abzuschließen und je nach dem wie lange du in dieser Organisation mittust aktiv, steigert sich eben der Anspruch auf eine kleine Rente demnächst pro Monat.'“ (FW ländlich, NW [3])

In einem anderen Interview (FW, ländlich, NW) wird noch eine weitere mögliche finanzielle Unterstützung genannt:

„Theoretisch kann man natürlich immer über finanzielle Vorteile reden, also [dass man] steuerlich irgendetwas macht oder wie auch immer. Dass man in der Steuerklärung irgendwo ein Kreuzchen macht: ‚ich bin in der Freiwilligen Feuerwehr‘ und dann einen bestimmten Freibetrag eintragen darf dafür. Im Moment ist es aber ganz schwach. Also für die Hilfsorganisationen ist es mehr Würde und Ehre, dass man also denen Anerkennung gibt, da kommt ganz wenig Geld rüber.“ (FW städtisch, NW [5])

Eine finanziell wenig aufwändige Anerkennung für die Ehrenamtlichen könnte auch durch eine ‚Ehrenamtskarte‘ geschaffen werden. Ein Vertreter der städtischen Feuerwehr (NW) beschreibt diese Form des Anreizes, bei dem ehrenamtlich Tätige Ermäßigungen für öffentliche Einrichtungen erhalten:

„[mögliche Anreize wären] Vergünstigungen verschiedenster Art. Ob das die Juleica, ob die Ehrenamtskarte ist, oder Eintrittskarten für das städtische Schwimmbad und Museen.“ (FW städtisch, NW [4])

Einen zusätzlichen Anreiz bieten die verschiedenen Ausbildungen, die im Rahmen eines ehrenamtlichen Engagements durchgeführt werden. In verschiedenen Interviews wurde diese Bedeutung von Fortbildungen und Qualifikationen unterstrichen:

„[...] wenn z.B. bei den Hilfsorganisationen, bei den Sanitätsorganisationen jemand eine Ausbildung macht, könnte er rein theoretisch auch als Rettungsassistent irgendwo bei einer Hilfsorganisation arbeiten. Die Meisten, die da hauptamtlich arbeiten, kommen eigentlich auch aus dem ehrenamtlichen Bereich. Wir haben auch die Möglichkeit, die Leute z.B. auf Großfahrzeugen ausbilden zu lassen, dass die z.B. einen LKW-Führerschein bekommen.“ (FW städtisch, NW [5])

Hierbei würde auch die Möglichkeit bestehen, zusätzliche Anreize zu schaffen, indem unterschiedliche Ausbildungsinhalte verstärkt in der Wirtschaft anerkannt würden.

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Finanzielle Anreize sind gering

Der Katastrophenschutz ist auf Ehrenamtlichen aufgebaut, die für ihre Tätigkeit finanziell nicht vergütet werden. Trotz dieses Umstandes wird ein finanzieller Ausgleich regelmäßig thematisiert. Die Herausforderung besteht darin Konzepte für ein möglichst kostenneutrales Anreizsystem zu entwickeln.

Finanzielle Anerkennung durch den Staat

Die folgenden nicht ausschließlichen Beispiele zur finanzielle Anerkennung wie z.B. Ehrenamtskarte für ermäßigten Eintritt in öffentliche Einrichtungen. (z.B. Museen, Schwimmbad usw.), eine Ehrenamtlichen-Rente oder Steuerlicher Freibetrag könnten ein erster Schritt sein.

Immaterielle Anreize

Häufig wurde in den Gesprächen darauf hingewiesen, dass finanzielle Vorteile nicht übermäßig relevant sind, sondern eine gewisse Anerkennung des ehrenamtlichen Engagements wichtiger wäre. Laut eines Vertreters der städtischen Feuerwehr in Nordrhein-Westfalen bezieht sich diese Forderung sowohl auf die Gesellschaft als auch auf die Organisationen:

„Also ich denk erstmal [wichtig ist], dass Ehrenamtlichkeit honoriert wird. Sowohl von der Gemeinschaft, wie auch immer und wenn es ein Tag des Ehrenamtes ist. Ich denk mal die Leute wollen gar nicht Geld haben, aber die wollen mal ne Anerkennung und wenn es also wirklich ein Brief ist und das man wirklich sagt ‚Dankeschön‘. [...] Also ich sage mal ein Wort des Dankes und ein respektvoller Umgang wären da wirklich in vielen Organisationen von Nöten. Der respektvolle Umgang bedeutet auch, dass insbesondere [...] sich also Hauptamtliche doch sehr stark manchmal zurücklehnen sollten, im Umgang mit Ehrenamtlichen und vielleicht diese Ehrenamtlichkeit vielmehr noch respektieren sollten.“ (FW städtisch, NW[5])

Einen großen Anreiz für das ehrenamtliche Engagement stellen auch die Kameradschaft und das Vereinsleben in den Organisationen, sowie abwechslungsreiche Tätigkeiten dar. In einem Interview mit einem Vertre-

ter des Malteser Hilfsdienstes (städtisch, NW) wurden diese Motivationen als besonders relevant identifiziert:

„Es gibt keinen finanziellen Anreiz, absolut nicht. Der Anreiz, den wir bieten können ist, wenn es gut läuft, wie eine große Familie dazustehen. [...] Und es ist sicherlich auch ein Stück Vereinsleben was dahintersteckt. Helfersyndrom auch, keine Frage, das ist aber unterschiedlich bei dem Ein oder Anderen ausgeprägt. Die Blaulichtfanatiker, die wir haben sind auch überall vertreten, keine Frage. Aber es gibt auch so ein paar Technik-Freaks oder Fernmelder, die den ganzen Tag am liebsten nur mit Funkgeräten rumspielen, an Funkgeräten rumschrauben und Kabel verlegen und so weiter. Also da gibt es die unterschiedlichsten Ansprüche, die der Einzelne mit sich bringt. Im Großen und Ganzen glaube ich persönlich, dass es in vielen Fällen gerade das Gemeinschaftsgefühl ist.“ (MHD städtisch, NW [9])

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Unzureichende Anerkennung des ehrenamtlichen Engagements

Da die Freiwilligen, die im Katastrophenschutz aktiv sind, keine finanzielle Entschädigung für ihre Tätigkeit erhalten, ist es notwendig eine gewisse Wertschätzung durch die Gesellschaft zu vermitteln. Diese fällt häufig allerdings zu gering aus.

Anerkennung durch Ehrenamtstage

Als zwei bedeutende Punkte bezüglich der Motivation von Ehrenamtlichen wurden die Kameradschaft und die Anerkennung genannt. Um beides miteinander zu verbinden, könnte z.B. jährlich ein Ehrenamtstag stattfinden, bei dem alle Freiwilligen zu einer gemeinsamen Feier eingeladen werden und ihnen in diesem Rahmen für ihr Engagement gedankt wird.

Entschädigung bei der WM 2006

Ein Vertreter der DLRG (städtisch, BW) berichtet davon, dass nach der WM 2006 ein Zelt auf dem Volksfest in Stuttgart gemietet wurde und alle ehrenamtlichen Helfer, als Dank für ihr Engagement während der WM, eingeladen wurden.

5.1.5 Zusammenfassung Mitgliederwerbung

Die Katastrophenschutzorganisationen nutzen vielfältige Formen der Werbung zur Gewinnung neuer aktiver Mitglieder. Es werden dabei verschiedene Aktionen durchgeführt, Plakate und Flyer erstellt, sowie Tage der Offenen Tür organisiert. Allerdings gibt es hinsichtlich des Erfolges regional große Unterschiede. Werbeveranstaltungen und -aktionen müssen dementsprechend an die Gegebenheiten vor Ort angepasst werden. Besonders wichtig ist es, Mitglieder möglichst früh an die Organisationen zu binden. Aus diesem Grund wird bereits in Kindergärten und Schulen für ein Engagement in den verschiedenen BOS geworben. Außerdem gibt es Jugendorganisationen, aus denen Freiwillige generiert werden.

Für eine bevölkerungsrepräsentative Zusammenstellung der Mitglieder fehlt es heute insbesondere noch an der Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund, obwohl es auch in diesem Bereich zahlreiche Bestrebungen gibt.

Eine weitere Gruppe, die noch verstärkt in den Katastrophenschutz integriert werden müsste, sind Frauen. In diesem Zusammenhang spielt besonderes die Vereinbarkeit von Ehrenamt und Familie eine entscheidende Rolle.

Neben der Werbung sind weiterhin auch die Eingliederung, sowie die Motivation neuer Freiwilliger weiterhin aktiv zu bleiben von Bedeutung. Um aktive Helfer an die jeweilige Organisation binden zu können und die Gewinnung neuer Freiwilliger zu erleichtern, ist insbesondere von Relevanz, dass die gesellschaftliche Anerkennung für Ehrenamtliche verbessert wird.

5.2 FREIWILLIGENMANAGEMENT IM KATASTROPHENSCHUTZEINSATZ

Der konkrete Einsatz im Katastrophenschutz ist zielgerichtet strukturiert und hinsichtlich des Ablaufes, der Zusammensetzung der Einheiten nach Personenstärke und Qualifikation sowie verschiedener Aufgabenbereiche genau vorgeplant. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Interviews hinsichtlich der vordefinierten Struktur von Katastrophenschutz-Einsätzen,

beginnend mit der Kontaktaufnahme mit den Ehrenamtlichen, über den Aufbau des Einsatzes, sowie die Evaluationen und Übungen der BOS, aufgearbeitet. Weiterhin wird noch genauer auf die Qualifikationen der gebundenen Freiwilligen eingegangen.

5.2.1 Aufbau und Struktur der Integration von Ehrenamtlichen in den Einsatz des Katastrophenschutzes

Der Einsatz von gebundenen Helfern ist genau geregelt und festgeschrieben. So werden hauptsächlich vordefinierte Einheiten der verschiedenen BOS in den Einsatz gebracht. Dies hat den Vorteil, dass die Einheiten, auf Grund von regelmäßigen gemeinsamen Übungen, gut aufeinander eingespielt sind. Zudem sind die Fähigkeiten der eingebundenen Freiwilligen innerhalb der Gruppen bekannt. Da die jeweiligen Einsatzeinheiten spezifische Aufgabenbereiche haben, kann der Einsatz strukturiert aufgebaut werden. In einem Interview mit einem Mitglied der Feuerwehr (städtisch, NW) wird die Einbindung dieser Einheiten wie folgt beschrieben:

„Es gibt definierte Einheiten, die üben miteinander und die werden auch eigenständig ans Arbeiten gebracht. Also wenn ich vom Roten Kreuz oder den Maltesern eine Einsatzeinheit Betreuung anfordere, dann weiß ich, dass eine Einsatzeinheit Betreuung, Betreuungsplatz 500, das der in der Lage ist für einen Tag 500 Leute zu betreuen. Dann organisieren die Feldbetten, dann sorgen die dafür, dass gekocht wird. Bis ins Detail ist das schon vorgeplant [...] Die Gesamteinsatzleitung wird von einem Feuerwehreinsatzleiter betrieben, aber die Einheiten arbeiten in ihren Arbeitspäckchen in Eigenverantwortung selbstständig.“ (FW städtisch, NW [4])

Die verschiedenen Organisationen, die im Katastrophenschutz tätig sind, sind intern sowohl bereichsspezifisch als auch hinsichtlich der Gruppenstärke unterteilt. Diese sind dann für spezifische Aufgabenbereiche, auch bezüglich der notwendigen Qualifikationen, vordefiniert zusammengestellt und können eigenständig Arbeitsaufträge übernehmen und abarbeiten. In einem Interview (BRK städtisch, BY) wurde die Einbindung von gebundenen Freiwilligen im Katastrophenschutz Einsatz am Beispiel des Roten Kreuzes erläutert:

„Die werden halt in ihren Strukturen strukturiert, also Trupps, Gruppen und Züge. Wenn der mit einem Wasserrettungszug kommt, oder wenn der mit einem San-Zug kommt oder mit einem SEG-Transport, also es gibt da verschiedene strukturierte Elemente und die werden so

zusammengestellt, dass das passt. Und dann bekommen die ihren Auftrag und dann je nachdem was Sache ist. Und werden dann je nachdem auch aufgeteilt oder fahren in der Zugformation wieder.“ (BRK städtisch, BY [14])

Wie ein Vertreter der Johanniter (städtisch, NW) berichtet, ist der Ablauf eines Einsatzes zusätzlich detailliert in den Dienstvorschriften der verschiedenen BOS festgelegt:

„Dafür haben wir eine Dienstanweisung, wo ganz genau also wirklich auch der Ablauf festgeschrieben ist. Von der Alarmierung, was der Ersteintreffende hier zu tun hat, bis hin zum Ausrücken ist es tatsächlich alles komplett festgelegt. Also unser Katastrophenschutz ist auch zertifiziert nach DIN ISO. [...] Und da gibt es ganz klare Ablaufprozesse wie was zu funktionieren hat und wie so ein Einsatz abzulaufen hat.“ (JUH städtisch, NW [10])

Außerdem ist die notwendige Zusammensetzung der Einsatzeinheiten bezüglich der Qualifizierungen der Helfer genau geregelt:

„Wenn wir über die Einheiten reden, die wir vorgeplant einsetzen, dann ist das schon vorgegeben, dass da so und so viele Helfer mit der und der Qualifikation [notwendig sind]. Bis hin, dass man sagt, wir brauchen da noch Assistenzärzte und sonst irgendwie was. Das ist vordefiniert, wie viele von welcher Funktion faktisch da sein müssen.“ (FW städtisch, NW [5])

Den Hauptteil ihrer Erfahrungen sammeln die BOS allerdings zum Großteil aus Einsätzen in der täglichen Gefahrenabwehr, da tatsächliche Katastrophenschutz Einsätze nur selten vorkommen. Dies wird unter anderem in einem Interview mit der Feuerwehr (städtisch, NW) thematisiert:

„Die Freiwilligen werden ja nicht nur bei Katastrophen eingesetzt, sondern im alltäglichen Geschehen. Also seit dem Zweiten Weltkrieg hat es in Deutschland wenige Katastrophen gegeben, ganz wenige. [...] Praktizieren tun wir's sehr häufig, im kleineren Umfang.“ (FW städtisch, NW [4])

Bei dem Auftreten einer flächendeckenden Großschadenslage gibt es dann im Unterschied zu einem Einsatz in der täglichen Gefahrenabwehr besondere Bedingungen. Einerseits ist bei einem Einsatz im Katastrophenschutz zusätzliche überörtliche Hilfe notwendig, wodurch Strukturen komplexer werden. Ein Interviewpartner des Roten Kreuzes (ländlich, BY), welcher beim Hochwasser 2013 aktiv war, berichtet, dass bei diesem Einsatz die Strukturen aufrechterhalten werden konnten, indem die Einsatzleitung bei den örtlichen Kräften lag. Außerdem konnten die Führungskräfte, aus verschiedenen regionalen Verbänden, den Einsatz vor

Ort vorplanen, bevor die ehrenamtlichen Helfer am Einsatzort eingetroffen sind:

„Also eins ist bei solchen Einsätzen klar, es liegt eine Einsatzleitung immer bei den Kräften vor Ort d.h. auswärtige Kräfte kommen immer zur Unterstützung. Wir haben es dann aber so gemacht, dass aus diesem Kontingent heraus ein kleiner Führungstrupp, zwei/drei Leute, sofort bei Bekanntwerden vorab fährt. Das heißt die fahren sofort los um den Einsatz dann dort vorzubereiten. Die haben zum Beispiel in Deggendorf das Helferland betrieben. Also [...] wir haben dort eine zentrale Unterkunft und Verpflegungsstation für alle Einsatzkräfte im Großraum Deggendorf betrieben.“ (BRK ländlich, BY [13])

Des Weiteren sind teilweise bei Einsätzen im Katastrophenschutz, insbesondere bei Hochwasser, längere Vorbereitungszeiten möglich. Dadurch ist die Kontaktaufnahme weniger problematisch und die Helfer können für einen längeren Zeitraum in den Einsatz eingebunden werden.

„Also nachdem das ja Einsätze sind, wo man Minimum 12 Stunden Vorlauf hat, alarmieren wir in dem Bereich telefonisch. Das heißt wir rufen die anderen Hilfsorganisationen an, die rufen dann wiederum ihre Einsatzkräfte an und sagen: 'ich brauche Leute, die von einem Zeitraum von Minimum 48 Stunden dort in den Einsatz gehen'. Was die Leute brauchen oder was sie dort tun, das ist alles vorbereitet. Wir haben dieses Betreuungskontingent, was da z.B. im Einsatz war, das ist ganz klar darauf ausgerichtet: Betrieb einer Notunterkunft und der Verpflegungsbetrieb. Das heißt das wissen die. Die wissen vielleicht nicht ob die für 200 oder für 500 Personen dort zuständig sind, aber was sie machen ist im Vorhinein bekannt.“ (BRK ländlich, BY [13])

In einem Gespräch mit dem BRK im ländlichen Bereich, in Bayern, wurde als eine konkrete Vorbereitung eines möglichen Katastrophenschutz Einsatzes beschrieben, dass allen gebundenen Freiwilligen Packlisten vorliegen, in denen genau aufgeführt wird was sie im Falle eines Einsatzes mitnehmen müssen. Zusätzlich gibt es solche Listen auch für die Fahrzeuge der Einheiten:

„Es gibt z.B. dann so Vorbereitungen, dass die Leute schon seit Jahren eine Packliste haben. Nach dem Motto: wenn so ein Einsatz kommt, was muss ich mitnehmen? [...] Genauso wie auch die Einheiten vorher wissen wenn so ein Einsatz kommt: Was müssen wir noch zusätzlich mitnehmen zu dem was auf den Fahrzeugen eh schon vorhanden ist. Also nehmen wir noch 2 Benzinkanister zusätzlich mit, packen wir noch 10 Feldbetten ein. Auch das haben wir für die Einheiten schon seit Jahren vorbereitet.“ (BRK ländlich, BY [13])

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Geringe Erfahrung mit tatsächlichen Katastrophenschutzereignissen

Da Großschadenslagen nur selten vorkommen, haben die ehrenamtlichen Helfer der BOS nur wenig Übung und Routine mit realen Einsätzen im Katastrophenschutz.

Austausch- und Evaluationsplattform

Neben den schon heute praktizierten Übungen und Simulationen könnte eine IT-Plattform zur modularen Beschreibung spezifischer Szenarios und zum Austausch von Erfahrungen hilfreich sein. Nach einem Einsatz oder einer Übung können Informationen zur Einsatzlage eingegeben, die ergriffenen Maßnahmen beschrieben und ggf. Verbesserungsvorschläge identifiziert werden. Während einer Übung entstandene Video-Aufzeichnungen könnten zusätzlich integriert werden. Eine solche Plattform kann darüber hinaus auch zu Übungszwecken oder für Blended Learning Ansätze genutzt werden.

Vorgeplante Listen

Um die fehlende Erfahrung mit Einsätzen im Katastrophenschutz auszugleichen, gibt es beim DRK Listen sowohl für die ehrenamtlichen Helfer, was in den Einsatz für eine bestimmte Anzahl an Tagen alles mitzunehmen ist, als auch für die Einheiten, welche Materialien zusätzlich zu den auf den Fahrzeugen vorhandenen, noch mitzuführen sind.

5.2.2 Alarmierung

Wenn es zu einem konkreten Einsatz kommt, werden in der Regel die im Katastrophenschutz tätigen Organisationen von der Feuerwehr alarmiert. Die Kontaktaufnahme mit den ehrenamtlichen Helfern wird dann in jeder Organisation jeweils hierarchisch durchgeführt, wie ein Vertreter des THW (städtisch, BW) in einem Gespräch berichtet:

„Also wir werden alarmiert über die Feuerwehrleitstelle oder über eine Polizeistelle und die haben unsere 24-stündige Bereitschaftsnummer hinterlegt. [...] Wenn dann ein Einsatzfall so rein kommt, dann alarmieren wir ganz hierarchisch. Wir sind dann die, die das annehmen das Gespräch und alarmieren dann die Zugführer von unserem Hauptverband und die alarmieren dann ihre Gruppenführer, im spezifischen Fall dann auch je nach dem was man braucht auch mal eine Bergungsgruppe. Dann alarmiert der Bergungsgruppenführer seine Leute. Bekommt er nicht genügend, meldet er automatisch an die nächste Gruppe und holt sich so eine Mannschaft zusammen, die nach oben hin verlangt worden ist. Also das geht dann telefonisch. Wir haben dann hier nach ca. 45 Minuten ein volles Auto vorm Hof.“ (THW städtisch, BW [6])

Zur Kontaktaufnahme mit den ehrenamtlichen Helfern im konkreten Einsatzfall existieren verschiedene Möglichkeiten. Einige Freiwillige verfügen über Meldeempfänger. Zusätzlich gibt es teilweise auch den Einsatz von Telefonketten. Es kommt aber zunehmend zu einem Übergang zur SMS-Alarmierung. Laut eines Vertreters der Feuerwehr (städtisch, NW), ist dies insbesondere praktisch, da fast jeder Helfer ein Handy besitzt:

„Was heute häufig genutzt wird, jeder hat ja ein Smartphone, Handy oder sonst was, dass eine SMS Alarmierung dahintersteckt d.h. man gibt so eine Gruppen-SMS raus. Da wird dann einfach an eine Gruppe eine SMS geschickt. Dann steht da drauf: ‚kommt alle zum Standort, wir müssen die Welt retten‘. Dann kommen die alle zu ihren Einheiten und werden dann dementsprechend eingesetzt. Das ist dann eigentlich der gängige Weg. Ansonsten wird teilweise noch Alarmierung von Handy zu Handy oder von Telefon zu Telefon [eingesetzt], aber eigentlich ist das überholt.“ (FW städtisch, NW [5])

Ein klarer Nachteil bei Telefonketten liegt darin, dass alle Helfer einzeln kontaktiert werden und damit viel Zeit in Anspruch genommen wird. Ein Vertreter der DLRG in städtischen Bereich Baden-Württembergs berichtet in einem Interview davon, dass dort der T-Mobile Alarmruf verwendet wird, bei dem diese Problematik umgangen wird, da alle Helfer gleichzeitig kontaktiert werden. Zusätzlich bietet sich dabei der Vorteil, dass die Freiwilligen auch direkt eine Rückmeldung geben können, ob und wann sie an der Einsatzstelle bzw. am Treffpunkt sein können:

„Also im Endeffekt ist das eine Möglichkeit, dass ich in unserem Fall jetzt 120 Leute gleichzeitig informiere und gleichzeitig anrufe. Also früher hat man mal so Telefonkette, dass der Eine den Nächsten und und und, aber das ist einfach nicht praktikabel und dauert auch viel zu lange. Und da kann ich als Zugführer einen Text aufsprechen und dann ruft der Server von der Telekom gleichzeitig alle 120 Leute an und erzählt denen gleichzeitig diese Konserve, die ich aufgesprochen habe, und die werden um Rückmeldung gebeten. Und dann können

die eine Taste drücken und ich krieg dann 5 Minuten später eine SMS als Zusammenfassung und per E-Mail, leider nicht welcher Helfer, aber wie viel Helfer jetzt können, wie viel Helfer später können oder nicht können.“ (DLRG städtisch, BW [1])

Zusätzlich zu den Informationen, die über die Helfer bereitgestellt werden, kann es auch hilfreich sein, die Freiwilligen darüber zu informieren, wie lang ein Einsatz dauert, um welche Art von Einsatz es sich handelt etc.. Dies wird auch in einem Interview mit einer Feuerwehr im ländlichen Raum Nordrhein-Westfalens bestätigt:

„Also es ist schon wichtig [...] zu wissen eigentlich, wann bin ich da und wie lang kann ich bleiben. Also ich hab beispielsweise in einem Bereich eine alleinerziehende Mutter. Die müsste eigentlich vorher wissen, wie lange dauert der Einsatz ungefähr, weil sonst müsste sie sich um eine Kinderbetreuung kümmern.“ (FW ländlich, NW [2])

Diese Thematik wird auch in einem Interview mit der DLRG (städtisch, BW) aufgegriffen. Diese informiert ihre Freiwilligen vor dem Einsatz per E-Mail über die Einsatzlage:

„Und wir arbeiten so Sachen an sich per E-Mail dann ab. Dass die Leute schreiben ‚ich kann nicht‘ oder ‚ich klär [das noch ab]‘. Aber auch in der E-Mail haben wir dann schon das Lagebild, wo es hingeh, wie lang der Einsatz geht und und und. Das verschicken wir sozusagen schon im Vorhinein mit der E-Mail, um eben so viel wie möglich Anfragen zu vermeiden. [...] Wir haben auch Probealarme gemacht, wo wir dann einen Link auf einer Nachrichtenseite Spiegel online, N.tv geschickt haben.“ (DLRG städtisch, BW [1])

Weiterhin können auch qualifikationsspezifische Alarmierungen durchgeführt werden, wie ein Vertreter der Johanniter (städtisch, NW) in einem Gespräch berichtet:

„Die sind geclustert. Also du hast im T-Mobile Alarmruf hast du Gruppen hinterlegt. Also als Beispiel: alle Leute mit rettungsdienstlicher Qualifikation. Und wenn du halt nur Retter brauchst, dann alarmierst du halt nur die Gruppe. Das Gleiche gilt beim City Ruf auch.“ (JUH städtisch, NW [10])

Trotz der genannten Vorteile eines SMS-Alarmierungssystem wurden, in den durchgeführten Interviews, aber auch eventuelle Problematiken aufgezeigt z.B. im Falle von Sturmereignissen oder größeren Schadenslagen, wenn Infrastruktur beschädigt ist oder Netze wegen Überlastung zusammenbrechen.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, dass Rückmeldungen auch ausgewertet werden müssen d.h. dies müsste automatisch passieren um nicht zusätzlich personelle und zeitliche Ressourcen zu binden:

„Also ich persönlich bin da skeptisch, dass es in einer solchen realen Alarmlage wichtig ist zu wissen, ob der eine in 10 Minuten oder in 20 Minuten kommt. Weil einfach keine Zeit ist als Führungskraft darauf Rücksicht zu nehmen. [...] Weil wenn ich mich als Führungskraft jetzt noch hinsetze und auf mein Handy kucke und auswerte wer kommt in 10 Minuten, wer kommt in 15 Minuten, dafür habe ich gar keine Zeit.“ (MHD städtisch, NW [9])

Bei Großschadenslagen, wie beispielsweise dem Hochwasser 2013, werden nicht sofort Einsatzkräfte benötigt, sondern die Notwendigkeit von Helfern wird durch steigende Pegelstände im Vorhinein deutlich und kann so längerfristig geplant werden. Demzufolge hat hierbei nicht die schnelle Erreichbarkeit der Einsatzkräfte höchste Priorität, sondern eine möglichst umfassende Information der Freiwilligen. Dabei kann bereits die möglich Verfügbarkeit bzw. die Dauer der Verfügbarkeit einer Person abgefragt werden. Diese Besonderheit wird auch in einem Interview mit dem Roten Kreuz (städtisch, BY) angesprochen:

„Bei Katastrophen, wenn es länger dauert, wird man den Helfer nicht alarmmäßig in den Einsatz bringen. Wie es bei uns war in Deggendorf, es ist ja bekannt, dass Deggendorf Hochwasserlage hat. Und da gibt es möglicherweise einen Voralarm, dass man sagt: 'Morgen früh, da müsstet ihr zum Einsatz, weil wir euch für die Auslöse für jemanden brauchen'. Und da habe ich alle Zeit der Welt, da kann ich auch durchrufen und fragen: 'wer ist denn überhaupt verfügbar?'.“ (BRK städtisch, BY [14])

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Schnelle Information vor Eintreffen der Freiwilligen

Um Ressourcen, Fahrzeugbesetzung und eventuell weitere Alarmierungen zeitnah planen zu können, ist es wichtig zu wissen, wer wann mit in den Einsatz fahren kann. Gleichzeitig fehlen auch den freiwilligen Einsatzkräften Informationen zu Art und Dauer des Einsatzes.

Direkt Response

Durch Rückbestätigung erhält der Einsatzleiter eine zusammengefasste Meldung, wie viele ehrenamtliche Helfer kommen. Eine bereits teilweise praktizierte Möglichkeit diesbezüglich wird bei SMS-Alarmrufen genutzt. Hier kann der gebundene Freiwillige die jeweilige Taste drücken für ‚komme‘ oder ‚komme nicht‘. Alternativ kann dabei auch noch die Zeit angegeben werden, die der Helfer benötigt zum Treffpunkt zu gelangen.

Information der Freiwilligen durch E-Mail

Bei der DLRG in Stuttgart werden die Freiwilligen im Einsatzfall zusätzlich per E-Mail informiert. Über diesen Weg wird weitergeleitet, wie sich das Lagebild darstellt, wo und wie lange der Einsatz stattfindet. Weiterhin wurden auch schon Links auf eine Nachrichtenseite (Spiegel online, N.tv) verschickt, wo sich die gebundenen Helfer zusätzlich über die Einsatzlage informieren können.

Abhängigkeit durch SMS-Alarmierungssysteme

Da zunehmend Alarmierungen durch SMS stattfinden, entsteht dadurch auch eine gewisse Abhängigkeit von Netzgegebenheiten. Diese ist insbesondere bei Sturmereignissen oder anderen größeren Schadenslagen problematisch, wenn Netze zusammenbrechen oder überlastet sind

Nutzung von multi channel fähigen Smartphones

Eine mögliche Lösung könnte die Nutzung von Smartphones sein, die über die Möglichkeit verfügen, über verschiedene Kanäle zu kommunizieren, je nach dem welcher Kanal gerade verfügbar ist. Als Beispiel kann hier die „Messages“ Applikation von Apple genannt werden. Sie ist in der Lage, entweder über eine Internetverbindung oder über GSM eine Textnachricht zu versenden. Natürlich müsste im Bereich des Katastrophenschutzes eine eigene Applikation hierzu entwickelt werden.

5.2.3 Übungen und Evaluationen

Der Einsatz im Katastrophenschutz unterscheidet sich von den Einsätzen in der täglichen Gefahrenabwehr unter anderem in seiner Dauer und auch in der Art der Szenarien. Demzufolge sind in diesem Bereich konkrete Übungen notwendig. Laut eines Interviewpartners des Roten Kreuzes (städtisch, BY) haben sich diesbezügliche Vorbereitungen beim Hochwasser 2013 als sehr positiv erwiesen:

„Der Einsatz im Hochwasser ist nur deswegen so gut gelaufen, weil wir seit Jahren diese Szenarien trainieren. [...] Beim Hochwasser kommen verschiedene Erschwernisse hinzu, die die Leute im normalen Rettungsdienst nicht haben. Im normalen Rettungsdienst habe ich nicht das Problem, dass ich zwei, drei Tage von zu Hause weg bin. Da habe ich nicht das Problem, dass ich überlegen muss, wo lass ich sie schlafen, wie lass ich sie duschen, wann kriegen sie was zu essen. Der Einsatz im Regelfall dauert zwei bis vier Stunden. [...] In einem Hochwassereinsatz, wo ich drei Tage weg bin, muss ich mir überlegen: was nehme ich an Schlafsachen mit, wie viele Klamotten muss ich mitnehmen, was ist für Wetter. Ansonsten ist für den täglichen Einsatz alles im Depot. Und deswegen ist das sehr wohl etwas anderes. Aber auch die Szenarien: beispielsweise jemanden aus dem zweiten oder ersten Stock evakuieren, das haben wir im Regelfall ja nicht. [...] Und das sind so Szenarien, die wir in Form von Übungen und Einsatztrainings einfach den Zügen aufgeben.“ (BRK städtisch, BY [14])

Alle BOS führen regelmäßige Übungen durch, bei denen für Einsätze trainiert wird. Laut eines Vertreters der Johanniter in Nordrhein-Westfalen (städtisch) findet dort ein wöchentlicher Ehrenamtstag statt:

„Wir haben mittwochs unseren sogenannten Ehrenamtstag, da treffen sich hier alle ehrenamtlichen Einheiten und es gibt eigentlich keinen Mittwoch wo wir nicht irgendwelche Fortbildungen anbieten. In allen möglichen Bereichen.“ (JUH städtisch, NW [10])

Wie in einem Gespräch mit einem Vertreter der Feuerwehr deutlich wurde, finden in größeren Abständen auch Übungen gemeinsam mit allen anderen BOS statt (Vgl. auch Kapitel 1.5.2):

„Die Freiwilligen üben eigentlich jede Woche, mindestens einmal. [...] segmentweise, modulweise das ausprobieren, wie baue ich das Zelt für Verletztenstufe Kategorie 1 auf und was muss da alles rein und dann Aufbau mit Heizung, Beleuchtung und allem technischen und medizinischen Equipment, das passiert regelmäßig. Und wir führen [das] mindestens einmal im Jahr mit einer Übung, also für den Behandlungsplatz zumindest, hier auf dem Hof zusammen. Also wo dann sowohl die beteiligten Hilfsorganisationen, die die Medizin machen, die Freiwillige Feuerwehr, die den Aufbau und das technische Funktionieren des Platzes sicherstellt [beteiligt sind].“ (FW städtisch, NW [4])

Zusätzlich werden dabei auch Evaluationen durchgeführt, um Abläufe zu optimieren:

„Das führen wir mindestens einmal im Jahr, hier am Hof, als gemeinsame Übung durch. Und natürlich wird das Ergebnis dann evaluiert. Was ist gut gelaufen, was ist schlecht gelaufen, wie sind eure Erfahrungen? Da sitzt dann oftmals der Teufel im Detail, Kleinkram, wo man dann aus den Erfahrungen lernt. Also das läuft schon und wird regelmäßig gemacht.“ (FW städtisch, NW [4])

Insbesondere da Katastrophenschutz Einsätze relativ selten vorkommen, ist eine nachfolgende umfassende Auswertung dieser von essentieller Bedeutung. Um ein umfassendes Bild zu erhalten und die wichtigsten Bereiche abdecken zu können, wurde von einem Vertreter des Roten Kreuzes (städtisch, BY), im Rahmen der Auswertung der Hochwassereinsätze 2013, eine bestimmte Form der Evaluation angewandt, welche im Folgenden beschrieben werden soll:

„Also ich mach gerade für die DRK Wasserwacht die Gesamtauswertung Deutschland von dem Hochwassereinsatz 2013. Ich habe da eine relativ einfache Methode, die wir auch bei uns immer anwenden, besonders bei den Einsatztrainings. Ich mache ein Forum wo alle reinkommen die dabei waren und ich teile die in Trupps auf. Und jeder Trupp hat die Möglichkeit, in personeller Hinsicht, in materieller Hinsicht und in Aufbau und Ablauforganisation drei Punkte die ihnen positiv aufgefallen sind [und] drei Punkte wo sie sagen 'da ist noch Bedarf [zu nennen]'. [...] Mit dieser Methode die Hauptpunkte: Personal, Material, Aufbau- und Ablauforganisation vorzugeben, hat man schon mal den Vorteil, dass die Helfer und Helferinnen nicht immer nur [an] Material denken. [...] Dadurch, dass ich das aufteile in die Hauptgruppen, müssen sie mal über sich selber nachdenken. Also auch über die Frage Qualifikation, wie war die Ruhezeit, wie war das Essen usw. [...] Dadurch, dass man immer drei positive und drei negative Punkte reglementiert, müssen die Leute selber, im Bereich der Priorisierung, das Wichtigste nach oben setzen. Und das müssen sie in der Gruppe besprechen. Der Vorteil ist, dass jeder der da dabei war, sich bei dem Workshop ernstgenommen fühlt. Weil selbst der kleinste Helfer unten, der eigentlich nichts mit der Einsatzleitung zu tun hat, kann sagen was ihm nicht gepasst hat. Wenn der Trupp sagt: 'dieser eine Punkt von dem Helfer ist uns so wichtig und der kommt ganz nach oben', dann fühlt der sich in der Gesamtkritik wahrgenommen, früher hat man dann immer nur die Truppführer geholt. [...] Man kriegt wirklich die wesentlichen Punkte und das Tolle ist, wenn man wirklich mehrere Trupps dann befragt, wenn sie das dann an die Pinnwand anhängen, kommen ja häufig Doppelnennungen. [...] Das ist dann ganz interessant weil wenn ich dann bei einer Geschichte 20 Nennungen habe, dann kann ich als Einsatzleiter oder als Führungskraft sagen: 'pass mal auf: also dem Problem müssen wir uns widmen, weil das ist kein Einzelfall'.“ (DRK städtisch, BY [14])

Als eine Art von Übung die bei Großschadenslagen von Vorteil ist, wurden auch die vorgeplanten Einsätze, wie z.B. die Fußballweltmeisterschaft, genannt:

„Vielleicht auch dank, dass wir sowohl in München bei der Fußballweltmeisterschaft, mit diesen Kontingenten schon betreut haben. Das wussten wir ja schon Jahre im Vorhinein. [...] Da hatten wir die Zeit zur Vorbereitung und das war natürlich etwas, was uns jetzt bei einem Realeinsatz, der kurzfristig kommt, unwahrscheinlich geholfen hat. Die Leute wussten was auf sie zukommt, wussten was muss ich mitnehmen, jeder hat gewusst was braucht er sonst noch an Material, wo gibt es Probleme.“ (BRK ländlich, BY [13])

Auch ein Vertreter der Johanniter (städtisch, NW) berichtet in einem Gespräch von regelmäßigen Übungen. Zur Evaluation und bei Nachbereitungen von Übungen werden dabei auch Videoaufzeichnungen genutzt:

„Es gibt bei jeder Übung, auch bei jedem Einsatz gibt's Einsatznachbereitung, Übungsnachbereitung, wo die Fehler aufgezeigt werden. Also gerade hier bei uns, wenn wir Übungen machen, wir dokumentieren die auch mit Bildmaterial, also wir stellen Kameras [...] auf. Also von der Alarmierung an bis zum Ausrücken werden die ganzen Prozesse wirklich auf Bild festgehalten und werden hinterher ausgewertet.“ (JUH städtisch, NW [10])

Bei der Nachbereitung von konkreten Einsätzen werden weiterhin Einsatzberichte ausgewertet:

„Das kann man dann letztendlich auch an den Notizen der Einsatzleitung bzw. des Einsatzberichtes ansehen, was da zu verbessern ist. Zum Beispiel Kommunikation oder die Wasserversorgung ist da ein Problem. Was daraus notwendig sich erachtet, das wird natürlich auch in die entsprechenden Wege gegeben.“ (FW ländlich [3])

In einem Interview (BRK, ländlich, BY) wurde allerdings kritisiert, dass in der Vergangenheit Evaluationen teilweise unstrukturiert durchgeführt wurden:

„Das macht man natürlich nur bei solchen Großereinsätzen. Also Fußballweltmeisterschaft und Europameisterschaft, da gab es auch Evaluationen danach: kleine Erfahrungsberichte. Man hat das nicht sehr strukturiert gemacht, sondern man hat einfach gesagt: 'schreibt mal zusammen, gebt so einen kleinen Feedbackbogen: Was war gut, was war weniger gut, wo müssen wir nacharbeiten'.“ (BRK ländlich, BY [13])

Außerdem besteht das Problem beim Ausfüllen von offenen Feedbackbögen, dass die Motivation der Befragten sehr unterschiedlich ausfallen kann und eventuell nur bestimmte Bereiche abgedeckt werden. Dement-

sprechend ist der persönliche, dokumentierte Austausch bei der Evaluation von konkreten Katastrophenschutz-Einsätzen eine sinnvolle Alternative. Ein Vertreter des Roten Kreuzes im ländlichen Gebiet in Bayern, berichtet in diesem Zusammenhang von einer erfolgreichen Form der Evaluation in der Nachbereitung des Hochwassers 2013:

„Die Einsatzführer dieser Kontingente haben sich anschließend ein Wochenende danach weggesperrt und wirklich dann gesagt haben: wo haben sie Probleme gesehen, was war gut, was war weniger gut? Also nicht in Form von strukturierter Abfrage, sondern man hat sich einfach zusammengesetzt. Da waren 25 Leute, die diesen Einsatz geschmissen haben als verantwortliche Führungskräfte. Und haben dann einfach primitiv mal eine Pinnwand gefüttert mit Problemen aus dem technischen Bereich, mit Problemen im menschlichen Bereich, mit Problemen in der Ausbildung, um das dann im Endeffekt aufzuarbeiten. [...] Also ich glaube, dass dieses Wochenende in der Summe nützlicher war, als hätte man jetzt eine reine Papierabfrage gemacht. Weil dann gerade in den Diskussionen viele Soft Skills herausgekommen sind, wo es gehapert hat. Wo man jetzt nicht nur gesagt hat 'wir haben keine Fahrzeuge mit Allrad-Betrieb' sondern: 'in welchen Bereichen wäre es denn wirklich notwendig, brauchen wir sie unbedingt, was kann ich mit den Fahrzeugen heute im täglichen Dienst machen oder brauch ich die wirklich nur alle 10 Jahre bei so einem Hochwassereinsatz?' Das heißt man ist da wesentlich weiter gegangen als nur die reinen Problemfelder darzulegen.“ (BRK ländlich, BY [13])

Trotzdem ist eine umfassende Evaluation von Einsätzen und Übungen nur begrenzt auf nachkommende Einsätze übertragbar. Laut eines Vertreters der Feuerwehr hängt dies auch mit der begrenzten Anzahl von Freiwilligen zusammen:

„Es gibt natürlich die Einsatznachbesprechung, wo solche Themen auftauchen. Das Problem ist, dass es nicht planbar auf den nächsten Einsatz ist. Weil einfach jeder Einsatz anders ist. Und natürlich hat das auch immer was mit der Verfügbarkeit der Leute zu tun. Weil wir reden dann wieder von Ehrenämtern. Also ich kann es noch so gut planen, dass ich statt zwei vier brauche, wenn ich die vier nicht kriege tagsüber, weil ich sie nicht erreiche, dann läuft sich das aus.“ (FW ländlich, NW [2])

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Unstrukturierte Evaluationen

Da es nur relativ selten zu Katastrophenschutzinsätzen kommt, ist es essentiell, umfassende und informationsreiche Evaluationen durchzuführen, um Ergebnisse auf die Planung von folgenden Einsätzen übertragen zu können. Wenn diesbezüglich nur Fragebögen von den Freiwilligen auszufüllen sind, besteht die Gefahr, dass der Einsatz nicht ausreichend reflektiert wird, dass nur begrenzte Bereiche mit der Evaluation abgedeckt werden und damit nur ein unzureichender Lerneffekt erzielt werden kann.

Entwicklung von systematischen Evaluationen

Um unstrukturierte Evaluationen zu vermeiden wäre es sinnvoll ein systematisches Evaluationsverfahren für BOS zu entwickeln, der die nötigen Informationen reflektiert und zusammenträgt. Durch ein weitgehend einheitliches Vorgehen könnten die Erfahrungen auch besser mit anderen Organisationen geteilt werden.

Auswertung des Hochwassereinsatzes 2013 der DRK Wasserwacht

Für die Auswertung des Hochwassereinsatzes im Sommer 2013, wurde von der Wasserwacht des DRK ein Wochenendworkshops durchgeführt, bei dem alle beteiligten, relevanten Akteure involviert wurden. Dabei wurden drei Themenbereiche (Material, Personal & Aufbau- und Ablauforganisation) ausgewählt zu denen jeweils drei positive und drei negative Punkte genannt werden sollten. Diese Punkte wurden jeweils in den bestimmten Trupps themenspezifisch diskutiert. Dies hat den Vorteil, dass zum einen eine umfassende Reflektion verschiedener Bereiche des Einsatzes stattfinden muss, zum anderen aber auch priorisiert wird welche Punkte am bedeutendsten sind.

5.2.4 Qualifikationen

Qualifikationen von Ehrenamtlichen im Katastrophenschutz

Um als gebundener Helfer bei einer der BOS tätig zu werden, sind zunächst keine Qualifikationen oder Fähigkeiten von Voraussetzung:

„Also wenn sie da rein kommen müssen sie nichts können. Müssen sie nur einen guten Willen haben und sagen interessiert mich. [...] Das geht also los, dass sie eine Basisausbildung bekommen und dann kriegen sie eine sogenannte Helferausbildung. Das ist die Grundlage und über die Helferausbildung qualifizieren sie sich weiter.“ (FW städtisch, NW [11])

Dementsprechend bekommt jeder Ehrenamtliche zunächst eine Grundausbildung und kann sich anschließend weiter fortbilden lassen. Ein Vertreter der Feuerwehr (städtisch, NW) beschreibt diesen Prozess in einem Interview als Stufenausbildung, bei der aufbauend auf die Grundausbildung zusätzliche Qualifikationen erworben werden können:

„Das bedeutet also, als Feuerwehr muss ich grundausbildete Helfer haben, die im Brandschutzdienst eine Grundausbildung haben, die körperlich den Anforderungen entsprechen. Da gibt es normierte Anforderungen, sowohl in der Ausbildung als auch in der körperlichen Anforderung und natürlich in der persönlichen Schutzkleidung. Das heißt also, ich hab hier meinen normierten Helfer, der also personell von der Ausbildung, vom Gesundheitszustand und natürlich von der Ausrüstung normiert ist. Genauso bei den Hilfsorganisationen gibt es eine stufenweise Ausbildung. Meistens im sanitätsdienstlichen Bereich, weil das ist der Punkt, wo die arbeiten. Das heißt, da gibt es eine Stufenausbildung: Grundausbildung, Rettungshelfer, Rettungssanitäter, Rettungsassistent.“ (FW städtisch, NW [5])

Nach Abschluss der Grundausbildung können die Ehrenamtlichen je nach Interesse verschiedene Fortbildungen durchführen und zusätzliche Qualifikationen erlangen.

„Also jeder hat ja eine bestimmte Neigung, da gibt es dann schon so was wie: ‚such dir was aus‘. Also der Eine mehr im Rettungsdienstbereich, der Nächste macht Absturzsicherung und wieder einer Maschinist oder Taucher. Also das ist ja ganz egal. Also das gibt es schon. Man kann auf die einzelnen Neigungen gucken.“ (FW städtisch, NW [5])

Obwohl es also vordefinierte Qualifikationen für jeden Helfer und jede Zusatzfortbildung gibt, sind die Unterschiede der tatsächlichen Fähigkeiten der Freiwilligen sowohl zwischen Organisationen, als auch regional

sehr verschieden. diese Problematik wurde auch von einem Vertreter des Roten Kreuzes im ländlichen Gebiet in Bayern angesprochen:

„Es bildet ja jede Hilfsorganisation, Malteser, Johanniter oder wir, unsere eigenen Leute aus und von daher sind die Ausbildungen, gerade was so Katastrophenschutz angeht, schon teilweise unterschiedlich in der Intensität oder in der Tiefe der Ausbildung. Wobei das selbst beim DRK, dadurch das wir ja sehr föderal aufgestellt sind und die Einheiten bei uns aus den einzelnen Kreisverbänden kommen, selbst da schon Unterschiede sind.“ (BRK ländlich, BY [13])

Als Reaktion auf diese Problematik wurde ein Arbeitskreis gegründet, welcher sich mit der Angleichung der Ausbildungsinhalte beschäftigt:

„Es gibt dazu einen Arbeitskreis, das heißt es wird in Bayern eine Projektgruppe geben, die unter anderem die Ausbildung ein bisschen harmonisieren wird. Das heißt, wir werden die Lehrpläne untereinander abgleichen, da wir hier ein bisschen mehr zusammenwachsen. [...] Da arbeiten alle Hilfsorganisationen, die daran beteiligt sind, auch mit. Wir gehen danach aber jeder wieder in seine eigene Organisation raus und setzen die Ausbildung dort um. Das heißt wir geben wie so eine Art Musterlehrplan vor, den jeder noch ein bisschen ergänzen kann, aber die Grundinhalte werden dann künftig gleich sein.“ (BRK ländlich, BY [13])

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Unterschiede in Qualität und Intensität der Ausbildungen

Obwohl es in den meisten Organisationen formal dieselben bzw. ähnliche Qualifikationen gibt (z.B. Rettungssanitäter, Rettungsassistent), unterscheiden sich die Helfer in ihren tatsächlichen Fähigkeiten. Das hängt damit zusammen, dass jede BOS ihre eigenen Ausbildungen durchführt, welche auch innerhalb derselben Organisation regional variieren. Dementsprechend unterscheiden sich die Ausbildungen in Qualität und Intensität und bei überregionalen Einsätzen bzw. Einsätzen mit verschiedenen Katastrophenschutzorganisationen, ist nicht klar, welche tatsächlichen Qualifikationen und Fähigkeiten die einzelnen gebundenen Freiwilligen aufweisen.

Kooperative Ausbildung

Eine mögliche Lösung wäre in einem ersten Schritt die Ausbildungspläne dahin gehend zu harmonisieren, dass es nicht nur ähnliche Qualifikationsstufen gibt, sondern es auch, ähnlich dem föderalen Schulsystem, gewisse Mindeststandards für jede Ausbildungsstufe und über alle BOS hinweg bezüglich dem gibt, was genau, mit welchem Ziel, wie trainiert wurde. In einem zweiten Schritt kann darüber nachgedacht werden, die Ausbildungslehrgänge zusammen zulegen. Dies hätte nicht nur insbesondere auf dem Land den Vorteil, dass Ausbildungsressourcen besser genutzt werden und somit Kosten eingespart werden können, sondern auch die Vernetzung zwischen den einzelnen BOS gestärkt würde, was im Fall eines gemeinsamen Einsatzes die Zusammenarbeit deutlich verbessern kann.

Harmonisierung der Lehrpläne

Im Zuge der Einsätze beim Hochwasser 2013 wurden die mitunter stark abweichenden Qualifikationen und Fähigkeiten der jeweiligen gebundenen Freiwilligen deutlich. Als Reaktion darauf wurde in Bayern ein Arbeitskreis gegründet, in dem alle Organisationen, die im Katastrophenschutz aktiv sind, zusammenarbeiten. Dabei sollen Lehrpläne verglichen und Gemeinsamkeiten sowie Abweichungen der Lehrpläne identifiziert werden. Im Folgenden sollen Unterschiede angeglichen und Ausbildungsinhalte angepasst werden, um in Zukunft einen einheitlicheren Helfer auszubilden. Weiterführend wird auch über eine gemeinsame Ausbildung nachgedacht.

Anerkennung von Qualifikationen im Ehrenamt und in der Wirtschaft

Es existieren zahlreiche Möglichkeiten, berufliche Qualifikationen im ehrenamtlichen Bereich anerkennen zu lassen. Als ein Beispiel wird von einem Interviewpartner, der bei den Maltesern (städtisch, NW) tätig ist, die partielle Anerkennung von rettungsdienstlichen Ausbildungen und Kenntnissen genannt:

„Also Beispiel ist, wenn jemand bei uns eine dreijährige Krankenpflegeausbildung hinter sich hat, in irgendeinem Krankenhaus und

möchte bei uns jetzt die rettungsdienstliche Ausbildung machen, dann wird die [Ausbildung] schon anerkannt mit einer verkürzten rettungsdienstlichen Ausbildung.“ (MHD städtisch, NW [9])

Eine Vertreterin des DRK (städtisch, HE) führt als zusätzliche Qualifikationen, welche im Ehrenamt anerkannt werden würden, Führungs- und Leitungsfunktionen auf:

„ [...] das was man im Privaten oder Beruflichen erlangt und erreicht hat, gewisse Teile werden da auch beim Roten Kreuz für Führungs- und Leitungskräfte anerkannt. Die müssen also nur Rot-Kreuz-spezifische Teile nachholen und somit haben die dann schon mal gewisse Grundqualifikationen. Also zum Beispiel ein Lehrer der könnte Ausbilder sein, der müsste eben nur den Rot-Kreuz-spezifischen Teil, den müsste er nachholen.“ (DRK städtisch, HE [12])

Jedoch bestehen dabei ebenfalls Einschränkungen. Wie in einem Gespräch mit einem Vertreter der Feuerwehr (FW, städtisch) deutlich wird, müssen Lehrgänge teilweise trotz Vorkenntnisse uneingeschränkt absolviert werden:

„Es gibt so Sachen, die darf ich anerkennen. Das ist beim Führerschein der Kettensäge oder Schweißen, also das kann ich. Aber es gibt eben andere Dinge, die mehr feuerwehrspezifisch sind, da muss er dann, egal ob er will oder nicht, muss er den Lehrgang in Münster oder bei uns absolvieren und dann mit einer entsprechenden Prüfung belegen. Also wie man damit umgeht [...] wenn da einer vom Grünflächendienstleister der Stadt [...] kommt, der jeden Tag mit der Kettensäge im Wald oder Friedhof unterwegs ist. Dem würde ich auch sagen, du musst ja nicht jede Übung mit der Kettensäge mitmachen, wenn du mir zum Prüfungstag demonstrierst, dass du die Kettensäge bedienen kannst, dann ist das ok. [...] Aber nach dem Wortlaut der Dienstvorschrift, der vom Lande eingeführt, die dadurch so eine Art Gesetzescharakter hat, müsste er den kompletten Lehrgang dann absolvieren. Kann man mit Augenzwinkern mit umgehen, aber derzeit ist das eben der Initiative der jeweiligen Lehrleitung unterworfen. Und wie gesagt, wenn es da so modulare Anerkennungsmöglichkeiten gäbe, und da ist die Kettensäge ein gutes Beispiel, da gibt es aber sicher eine ganze Reihe anderer noch, wäre das schön. Also Industrie- und Handelskammer oder was es da alles gibt, Lehrgänge bei uns und umgekehrt wir Lehrgänge bei denen anerkennen könnten. Das muss natürlich auch nachprüfbar sein.“ (FW städtisch, NW [4])

Eine umfassende Nutzung von beruflichen und privaten Qualifikationen im Ehrenamt kann momentan auch deshalb nicht durchgeführt werden, da diese Fähigkeiten teilweise nicht bekannt sind. Ein Interviewpartner (BRK, ländlich, BY) beschreibt jedoch, dass häufig, im kleineren Rahmen, auch Qualifikationen die nicht im Ehrenamt erworben wurden bekannt sind, weil man die Leute kennt, mit denen man in einem Zug zusammenarbeitet:

„Dadurch dass die [Freiwilligen] auf örtlicher Ebene mitarbeiten sind die Leute bekannt. Also ich arbeite bei mir, bei einer kleinen Wasserwacht-Ortsgruppe mit. Das sind 25/27 Aktive, da weiß ich von jedem, was er kann. Das heißt auch, wir stellen z.B. für so einen Hochwasserzug eine Komponente, natürlich weiß ich wer ist Hobbytaucher, Hobbysanitäter, Hobbybootsführer dabei. [...] Ich weiß aber auch genau wer ist Automechaniker, wer ist Computerfreak oder sonst irgendwas. So nach dem Motto wenn dann mal irgendwas passiert, dass ich dann sagen kann: 'ich hätte da mal einen Mechaniker an der Hand'.“ (BRK ländlich, BY [13])

Allerdings gibt es keine Registrierungen dieser Fähigkeiten, die damit in größeren Gruppen oder bei überregionalen Einsätzen unbekannt bleiben könnten:

„Also es gibt Alarmpläne, wo jetzt 250 Menschen drin stehen. Wir haben nur die reinen Fachqualifikationen erfasst, was der ist: Sanitäter, Rettungsassistent, wer hat einen Führerschein oder sonst irgendwas. Aber diese Zusatzqualifikationen [haben wir nicht registriert]: wer kann welche Sprachen in welcher Qualität, wer hat welche Berufsausbildungen.“ (BRK ländlich, BY [13])

Häufig ist auch die Anerkennung von Qualifikationen, die im Ehrenamt erlangt wurden, in der freien Wirtschaft problematisch, wie in verschiedenen Interviews bestätigt wird:

„Also wenn wir jemanden, der irgendwo als Schlosser tätig ist, darin schulen, als Gruppenführer Katastrophenschutz Ausbildung zu machen, warum sollte nicht, zumindest die Ausbildung, diese pädagogische Ausbildung modulhaft von der Industrie- und Handelskammer (IHK) anerkannt werden, auch Lehrlinge auszubilden oder umgekehrt. Zurzeit sind diese ganzen Systeme nicht durchlässig.“ (FW städtisch, NW [4])

Diese Problematik wird auch in einem Interview mit einem Vertreter des Roten Kreuzes im städtischen Raum in Bayern angesprochen. Hierbei wird weiterhin konkret vorgeschlagen, die Prüfung bei der Führungskräfteausbildung mit der IHK abzustimmen, sodass diese anerkannt werden kann und ein entsprechendes Diplom ausgestellt werden könnte:

„[...] bei der Führungskräfteausbildung ist immer wieder angedacht, ob man nicht IHK-Zertifizierung macht. Das man beispielsweise die Abschlussprüfung so macht, dass sie auch von der IHK anerkannt wird. Da ist man noch in den Kinderschuhen. Da denkt man drüber nach, weil wir sagen: die Leute sind natürlich wochenendweise auf Fortbildungen und auf Ausbildungen. Weil wenn ich heute komme, ich bin Gruppenführer beim Roten Kreuz, dann hilft mir das in der Wirtschaft gar nicht. Wenn ich aber sage: ‚ich habe das Diplom sowieso von der IHK in dem und dem Bereich‘, dann habe ich vielleicht

sogar bei meinem Arbeitgeber den Vorteil, dass ich sagen kann: 'da habe ich was'." (BRK städtisch, BY [14])

In einem Gespräch mit dem Roten Kreuz (ländlich, BY) wird deutlich, dass eine Anerkennung von Qualifikationen auch dadurch vereinfacht werden kann, dass Ausbildungsinhalte und Prüfungen extern zertifiziert werden:

„Was solche gewerblichen Ausbildungen sind, machen wir das zwar vielfach selber, aber unsere Ausbilder holen sich ihre Qualifikation irgendwo in der Wirtschaft. Das heißt, wenn der bei uns jetzt einen Kettensägen-Kurs macht 2 Tage, dann ist da ein Zertifikat darunter, wo er auch irgendwo in der Landwirtschaft, oder sonst irgendwo, arbeiten darf. Das sind nicht viele Bereiche, aber da wo es geht, natürlich. Wir kriegen ja mittlerweile auch vereinzelt so durch Land und Bund Führerscheine bezahlt, weil wir immer mehr im Katastrophenschutz große LKW bekommen [...]. Den schicken wir in die Fahrschule, der kann jetzt schon dann draußen damit mit seinem Führerschein möglicherweise etwas beruflich machen. [...] Die [Qualitätsmanagementausbildungen] die machen wir dann z.B. in Kooperation mit einem akkreditierten Unternehmen. Zwar mit unseren Leuten, aber nach deren Lehrplänen und Unterlagen. Das heißt wer beim Roten Kreuz einen Qualitätsbeauftragten Kurs macht, kann das draußen bei sich im Betrieb genauso verwenden, weil auf der Urkunde, dem Zertifikat drauf steht: anerkannt von TÜV, DEKRA, DQS oder Sonstiges.“ (BRK ländlich, BY [13])

Ein weiteres Beispiel einer Anerkennungsmöglichkeit von Qualifikationen aus dem Ehrenamt ist beispielsweise der Ersthelfer in größeren Firmen. Allerdings ist auch dies momentan noch nicht realisiert, wie ein Vertreter der Malteser berichtet:

„[...] leider machen die Berufsgenossenschaften da nicht mit. Weil ich bin ja auch Ersthelfer in der Firma, in der ich arbeite und trotzdem muss ich, auch wenn ich bei den Maltesern sicherlich eine Qualifikation habe, muss ich alle zwei Jahre zum Erste Hilfe Training und mich da hinsetzen.“ (MHD städtisch, NW [9])

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Fehlende Anerkennung von Qualifikationen

Qualifikationen, die im Ehrenamt oder in der Wirtschaft erworben wurden, werden häufig im jeweils andern Kontext nicht anerkannt.

Anerkennung von Fähigkeiten über die IHK

Wenn Qualifikationen über akkreditierte externe Dienstleister wie z.B. der IHK durchgeführt oder anerkannt werden, können die entsprechenden Bescheinigungen in der Wirtschaft anerkannt werden und so für den jeweiligen Arbeitgeber genutzt werden. Anders herum könnten die Ausbildungsinhalte aus der Wirtschaft bei den BOS anerkannt werden, wenn diese sich an den Zertifizierungsrichtlinien orientieren würden.

Modulhafte Anerkennung

Sowohl in NRW als auch in Teilen Bayerns gibt es Bestrebungen, die Ausbildungsinhalte von BOS und der Wirtschaft zu harmonisieren. Teile Bayerns haben bereits Kooperationen mit der ansässigen IHK im Bereich der Führungskräfteentwicklung entwickelt und gute Erfahrungen hiermit gesammelt. Bei der Düsseldorfer Berufsfeuerwehr gibt es zur Zeit einen Feldversuch, einzelne Lehrinhalte so modular aufzubauen, dass die jeweiligen Module wie beispielsweise Trennschleifer Bedienung, Grundlagen des Schweißens, etc. von der IHK in den entsprechenden Lehrberufen als Module anerkannt werden.

Nicht im Ehrenamt erworbene Qualifikationen sind unbekannt

Von jedem Helfer ist zwar die Qualifikation, die im Rahmen der Aus- und Fortbildungen des Ehrenamtes erworben wurden bekannt und registriert, berufliche oder private Fähigkeiten werden allerdings nicht erfasst.

Ausweitung der Qualifikationsmatrix

Zusätzlich zu den Ehrenamtsqualifikationen können, mit Zustimmung der gebundenen Freiwilligen, auch weitere Qualifikationen abgefragt und registriert werden (z.B.: soziale oder technische Qualifikationen, EDV, Sprachen).

5.2.5 Zusammenfassung Freiwilligenmanagement im Katastrophenschutzinsatz

Im konkreten Einsatzfall kontaktieren alle BOS ihre jeweiligen ehrenamtlichen Mitglieder. Laut der Interviewpartner, wird dafür größtenteils die SMS-Alarmierung verwendet, da sich dadurch der Vorteil ergibt, dass zum einen alle Helfer gleichzeitig kontaktiert werden können und teilweise, wie bei dem T-Mobile Alarmruf, die gebundenen Freiwilligen auch direkt eine Rückmeldung schicken können, ob und wann sie eintreffen werden.

Bei einem Einsatz im Katastrophenschutz arbeiten alle BOS zusammen unter Leitung der Feuerwehr. Dabei führen sich die Organisationen meistens selbst und arbeiten eigenständig ihre Aufgabenbereiche ab. Jede Organisation ist dabei für ein bestimmtes Tätigkeitsfeld verantwortlich und stellt ihre Einheiten entsprechend der notwendigen Qualifikationen zusammen.

Die Qualifikationen und Ausbildungen, die ein gebundener Freiwilliger vorweisen muss, um aktiv in einen Katastrophenschutzinsatz integriert zu werden, sind dabei mit sehr hohen Anforderungen und einem großen Zeitaufwand verbunden. Dies stellt demzufolge auch ein Hindernis für potenzielle neue Mitglieder der BOS dar. Der Aufwand, der mit einer Vielzahl an Ausbildungen verbunden ist, könnte dadurch ausgeglichen werden, dass diese Qualifikationen verstärkt auch in der Arbeitswelt anerkannt würden. Dabei gibt es einerseits sehr spezifische Fähigkeiten, die nur in gewissen Berufsfeldern Anwendung finden z.B.: der Kettensägenführerschein, aber auch Qualifikationen, die breiter genutzt werden können, wie z.B. Führungskräftekurse. Um Qualifikationen transparent und nachvollziehbar zu machen, könnte dabei eine Anerkennung und Zertifizierung aller Ausbildungen der Katastrophenschutzorganisationen durch die IHK hilfreich sein. Eine Vernetzung zwischen ehrenamtlicher und hauptberuflicher Ausbildung kann ein Weg sein den steigenden Anforderungen an die Qualifikation der Ehrenamtlichen zu begegnen. Gerade im medizinischen Bereich hat sich ein Wandel von der „Katastrophenmedizin“ zu einer dem heutigen Stand der Notfallmedizin entsprechenden Individualversorgung vollzogen. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, steigt die Ausbildungsdauer und der Ausbildungsumfang an, was den Bedürfnissen der Ehrenamtlichen widerspricht.

Für einen Einsatz im Katastrophenschutz bestehen vordefinierte Strukturen, allerdings kommt ein realer Einsatz nur selten vor. Aus diesem Grund sind Übungen, Erfahrungen durch vorgeplante Ereignisse und Evaluationen von tatsächlichen Einsätzen, essentiell. Aufgrund dieser Relevanz ist es weiterhin sinnvoll, sich bei einer Auswertung von Einsätzen und Übungen nicht auf standardisierte Fragebögen zu beschränken, sondern auch den persönlichen, dokumentierten Austausch für Evaluationszwecke zu fördern.

5.3 EINBINDUNG UNGEBUNDENER HELFER IM KATASTROPHENSCHUTZ

Bei Katastrophenfällen, in denen die BOS an eine Grenze bezüglich ihrer personellen Ressourcen stoßen, kann auf zivile Helfer zurückgegriffen werden. Im nachstehenden Kapitel sollen mögliche Einsatzbereiche und Problematiken bei der Integration von ungebundenen Freiwilligen identifiziert werden. Des Weiteren sollen benannte Erfahrungen und Möglichkeiten der Koordination im Bereich der Einbindung dieser Helfer dargestellt werden.

5.3.1 Mögliche Einsatzbereiche

Bei dem Einsatz ungebundener Freiwilliger stellt sich zunächst die Frage, ob überhaupt eine Notwendigkeit für zusätzliche Helfer besteht. Bei einigen Interviews wurde der Bedarf an ungebundenen Helfern als eher gering eingeschätzt, so auch bei einem Gespräch mit einer Feuerwehr aus dem ländlichen Raum in Nordrhein-Westfalen:

„Also die Notwendigkeit hat sich einfach bisher aus meiner Sicht noch nicht ergeben. Selbst bei Kyrill nicht. Also da hat es auf der Stadtebene durchaus die Angebote gegeben, die die Feuerwehren aber nur von den Personen auch angenommen haben, die sie auch kannte. Also, die hätte auch den Privatmann, der jetzt ich sag mal in seinem Garten mit der Kettensäge arbeitet, auch weggeschickt. Also die Feuerwehr vor Ort kannte die Leute, die kamen, weil die wussten, das sind Waldarbeiter, das sind Bauern, die mit großen Wäldern arbeiten oder in Wäldern arbeiten. Die haben die genommen, alle anderen ha-

ben die auch weggeschickt. Schon allein wegen Unfallverhütungsvorschriften.“ (FW ländlich, NW [2])

Dagegen bestätigt ein Gesprächspartner, der in der Feuerwehr tätig ist (städtisch, NW), dass es durchaus Einsatzlagen gibt, bei denen die Integration von ungebundenen Freiwilligen hilfreich sein könnte und definiert folgende Charakteristika eines solchen Szenarios:

„Ganz dringende, kurzfristige Handlungsmöglichkeiten, [...] die ganz konkret sind. Bei der durch schnelles Überschlagen die eigene Ressource, materiell oder personell nicht ausreicht. Dann können sie das machen, dann würde das greifen. Oder wenn sie eine Maßnahme über einen langen Zeitraum, ich geh mal davon aus was man so sagt also größer als 14 Tage, wenn sie die aufrecht erhalten müssen. Dann stellen sie beispielsweise fest, hatten wir bei größeren Waldbranderignissen gehabt und beim Hochwasser an der Maas hier war das [...], da hat die Zivilbevölkerung die Versorgung der Einsatzkräfte vorgenommen damals. [...] Denn dann fallen ihnen auch die Kräfte raus, dann sind uns ganze Kreise rausgebrochen [...]. Das wären so Indikationen zu sagen: ‚gut jetzt werden die noch einmal organisatorisch ausgelöst‘ und wenn das dann trotzdem über 14 Tage hinausgeht dann muss man schon sehen, dass man die Zivilstrukturen, die Helferstrukturen mit einbaut.“ (FW städtisch, NW [11])

Es bestehen zwei Möglichkeiten ungebundene Helfer gewinnbringend in den Katastrophenschutz einzubinden. Das ist einerseits in den Bereichen, in denen einfache Tätigkeiten auszuführen sind, bei denen keine langwierige Einweisung notwendig ist. Ein Vertreter des THW hat beispielsweise positive Erfahrung diesbezüglich bei dem Juni-Hochwasser 2013 in Dresden gesammelt:

„Und [...] an den Pumpen, wo eine größere Tätigkeit war vom THW, da kamen Zivilleute vorbei, Ärmel hoch, 'wo kann ich mit anpacken?'. Dann freut uns das sehr und dann gucken wir auch, dass wir diese Leute einteilen, beschäftigen und nützen. Gerade Sandsackfüllen, da kann uns nichts auf den Fuß fallen, da braucht man keine Sicherheitsschuhe, da reichen zwei Arme und dann kann man mit einer Zivilperson auch hundert Sandsäcke füllen in ein paar Stunden.“ (THW städtisch, BW [6])

Auch in einem Gespräch mit einer Vertreterin des DRK (städtisch, HE), die beim Hochwasser 2013 tätig war, konnte festgestellt werden, dass es durchaus das Interesse und die Möglichkeit gab, ungebundene Helfer in diesem Rahmen einzubinden. Dies wurde an einigen Stellen allerdings nicht durchgeführt:

„Aber wenn wir jetzt als Freiwilligenkoordination da schon in Betrieb gewesen wären, dann hätten wir da sicherlich auch Angebote von den Freiwilligen bekommen. Weil das Meiste war ja jetzt Sandsäcke

schleppen, Deiche sichern, solche Arbeiten. Die hätten wir wirklich da koordiniert einbringen können, ohne dass die lange rumsitzen müssen und warten müssen: 'Mensch wo komm ich jetzt hin'." (DRK städtisch, HE [12])

Ungebundene Helfer wurden allerdings an anderen Stellen in den Einsatz beim Hochwasser 2013 einbezogen. Von einem Vertreter des Roten Kreuzes in Bayern (städtisch) wurden verschiedene Bereiche genannt, in denen ungebundene Helfer in diesem Zusammenhang eingesetzt wurden:

„Wo haben sie sich denn eingesetzt? Einmal im Bereich der Aufräumarbeiten, im Bereich Deichverteidigung, also Sandsack schleppen, Sandsack füllen, und Infrastruktur, also Essensausgabe, Essen kochen, sonstige Sachen. Das sind so die drei Schwerpunkte.“ (DRK städtisch, BY [14])

In einem Interview mit einem Vertreter des DLRG (städtisch, BW) wurden zusätzliche Möglichkeiten der Integration ungebundener Helfer im Betreuungsbereich identifiziert:

„Da muss man halt gucken, was für ein Szenario hab ich denn da. Und klar im Betreuungsbereich, da kann ich wesentlich mehr helfen, weil Tee ausgeben, Decken verteilen, Feldbetten aufstellen und solche Sachen, also da sieht die Welt ein bisschen anders aus.“ (DLRG städtisch, BW [1])

Neben dem Einsatz ungebundener Helfer bei einfachen Tätigkeiten gibt es eine weitere Möglichkeit der Einbindung. So können zusätzlich die beruflichen Qualifikationen der Freiwilligen, die nicht im Katastrophenschutz ausgebildet sind, im Krisenfall genutzt werden. Bei einem Gespräch mit dem DRK in Hessen (städtisch) werden diesbezüglich z.B. zusätzliche Einsatzmöglichkeiten ungebundener Freiwilliger im handwerklichen Bereich oder bei der Kinderbetreuung genannt:

„Zum Beispiel jemand der Kinderbetreuung macht oder eine Sozialpädagogin kann ich ja bei der Betreuung von Kindern einsetzen. Falls jetzt die Evakuierung von einem Krankenhaus oder einem Kindergarten irgendwo ansteht, kann ich die ja da gezielt einsetzen. Und jemand, der auf dem Bau arbeitet und gerade vielleicht Urlaub hat und seine Arbeitskraft anbietet, den kann ich vielleicht zum Sandsäcke schleppen oder zum Schippen von irgendwelchen Materialien kann ich den dann anders einsetzen.“ (DRK städtisch, HE [12])

Wie in einem Interview mit dem DRK in Mecklenburg-Vorpommern (städtisch) verdeutlicht wird, stellt sich bei der Nutzung von Qualifikationen ungebundener Helfer allerdings die Problematik, dass die betreffen-

den Qualifikationen nur schwer nachgewiesen und damit genutzt werden können:

„Das ist natürlich schwer. Ich kann da jetzt nicht von irgendjemanden der jetzt sagt er sei Elektriker, kann ich jetzt nicht verantwortlich machen für irgendwelche Elektrik, denn das müsste er mir erstmal nachweisen.“ (DRK städtisch, MV [15])

Weiterhin gibt es auch Einsatzbereiche, in denen ungebundene Helfer nur schwer integriert werden können. Problematisch ist z.B. die Einbindung in den Bereichen der medizinischen und psychosozialen Hilfe. Ein Mitglied der Malteser in Nordrhein-Westfalen (städtisch) begründet diese Schwierigkeit damit, dass für die Mitarbeit bei den Hilfsorganisationen im medizinischen Bereich eine umfassende Ausbildung vorausgesetzt wird:

„Das geht einfach nicht. Weil der Bereich, den wir bearbeiten, halt sehr speziell ist und vor Allem eine Ausbildung in dem Bereich abfordert. Also ich kann jetzt niemanden, der jetzt hier spontan steht, zum Beispiel in den Krankenwagen setzten.“ (MHD städtisch, NW [9])

Wie in einem Interview mit einem Vertreter der DLRG (städtisch, BW) betont wird, ist des Weiteren die Integration von ungebundenen Helfern auch im realen Gefahrenbereich nicht möglich:

„Weil wenn ich mit meiner Einheit als Zugführer hingehe, dann hab ich diese Mann auf meiner Liste stehen, für die bin ich verantwortlich, von denen weiß ich was sie können, ich weiß auch, dass sie ausgebildet sind, ich weiß, dass sie die notwendige Schutzkleidung dabei haben und dass es dann auch funktioniert. Und jetzt irgendwelche Dritte dann mitnehmen und einbinden und und und würde ich jetzt für Kernaufgaben des Zuges nicht tun. [...] wenn es jetzt darum geht, wer fährt bei mir Boot, wer geht bei mir tauchen. Und nehme an, da würde sich jetzt ein Sporttaucher melden ‚ich kann auch tauchen‘, würde ich sagen: ‚Oh prima, vielen Dank. Aber nicht in meinem Abschnitt und nicht unter meiner Verantwortung‘.“ (DLRG städtisch, BW [1])

Diese Problematik wird auch in einem Interview mit dem Roten Kreuz aus dem städtischen Bereich in Bayern thematisiert:

„[...] wenn jetzt Ad-hoc Helfer sich in Gefahrenlagen begeben oder Gefahrenlagen initiieren, die es ohne sie nicht gegeben hätte, dann schießt das jemanden in den Einsatz. Also wir hatten so das Beispiel gehabt, dass Radio Antenne Bayern "Bayern hilft Bayern" eine riesige Show daraus gemacht hat und dann ruft eine an: 'ich bin im Tierheim, da und da und ich muss unbedingt die Hunde retten'. Was ist passiert? Ad-hoc Helfer sind mit Schlauchbooten rausgefahren, in die Strömung und haben versucht Hunde zu retten. [...] Die sind nicht

ausgebildet im Wildwasser zu fahren mit ihren Schlauchbooten, die sind nicht ausgebildet im Hochwasser zu fahren, das kann alles gut gehen, wenn sie Glück haben, das kann aber genauso super schief gehen. Und diese Abschätzung in diesem Bereich, dann wirklich in solche Rettungsaktionen reinzugehen, planbar, das ist dann so ein Punkt wo ich sage: 'da haben sie nichts verloren'." (BRK städtisch, BY [14])

Die Einbindung ungebundener Helfer wird teilweise auch kritisch gesehen, weil in bestimmten Einsatzszenarien die Integration viel Zeit in Anspruch nehmen würde und dadurch ausgebildete Mitglieder der BOS im konkreten Einsatz wegfallen, um ungebundene Helfer einzuweisen:

„Sehe ich schwierig an, weil so eine Einsatzeinheit oder generell so ein Betreuungsplatz, da gibt es halt ganz strukturierte Abläufe: wie bau ich was, wo, wann auf. Und wenn ich [...] da jemanden von außen integriere oder versuche zu integrieren, da hab ich mehr damit zu tun, ihm zu erklären was der zu tun hat, als dass ich einfach die eingeübten Abläufe durchlaufen lasse. Der stört mir eigentlich meinen vordefinierten Prozess. Und dadurch wird mir meine Einheit wieder langsamer und dadurch kommen andere Prozesse ins Stocken. Von daher ist zumindest in unseren Bereichen ein Spontanhelfer eher hinderlich.“ (JUH städtisch, NW [10])

In einem weiteren Gespräch mit einem Vertreter der Malteser (städtisch, NW) wird, als ein zusätzliches Problem, auch auf die Bedeutung von Gruppenarbeit und der Kenntnis von Strukturen im Katastrophenschutz hingewiesen:

„Ich halte das aber für sehr schwierig, aus dem ganz einfachen Grunde: solche Hilfeleistungssysteme basieren ja auch darauf, dass die Helferinnen und Helfer miteinander arbeiten. Das ist ja Gemeinschaftswerk. [...] Unsere Systeme funktionieren immer als Gruppe. Das ist ein Gruppenwerk. Da müssen dann alle 10, 12 Helfer, die für den gelben Bereich abgestellt sind, müssen zusammen funktionieren. Die müssen wissen, was sie an Material haben, die müssen wissen, was heißt gelber Patient, welche medizinischen Probleme hat der Patient.“ (MHD städtisch, NW [9])

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

FEHLENDE QUALIFIKATION UNGEBUNDENER HELFER

Ungebundene Helfer haben keine Ausbildung im Katastrophenschutz. Demzufolge müssen diese Freiwilligen zunächst in ihre Aufgaben eingewiesen werden, wodurch zusätzlich personelle Ressourcen der Katastrophenschutzorganisationen gebunden werden. Dadurch werden Prozesse verlangsamt. Des Weiteren können nicht ausgebildete Helfer sich selbst und andere in Gefahr bringen.

KLARE DEFINITION VON EINSATZBEREICHEN

Ungebundene Helfer können ohne langwierige Einweisung einfache Tätigkeiten übernehmen, wie z.B.: Sandsäcke füllen oder die Versorgung von Einsatzkräften. Dabei agieren sie außerhalb des reellen Gefahrenbereichs. Für die Vorbereitung des Einsatzes ungebundener Helfer, können für verschiedene Szenarien die jeweils notwendigen Aufgaben und Tätigkeiten zugeordnet werden. Im nächsten Schritt können diese Tätigkeitsbereiche danach geclustert werden, ob und wie die Einbindung ungebundener Freiwilliger darin möglich ist.

Nutzung beruflicher Qualifikationen

Bestimmten Szenarien könnten Berufsbildern zugeordnet werden, die, auch von ungebundenen Helfern, gewinnbringend genutzt werden können. Dies können beispielsweise eine pädagogische Ausbildung, welche bei der Evakuierung einer Schule zu Betreuungszwecken genutzt werden kann, oder verschiedene handwerkliche Fähigkeiten sein.

INTEGRATION UNGEBUNDENER HELFER BEIM HOCHWASSER 2013

Bei den Hochwassereinsätzen im Sommer 2013, konnten ungebundene Freiwillige gewinnbringend eingegliedert werden. Tätigkeitsbereiche waren im Bereich Deichverteidigung (Sandsack schleppen, Sandsack füllen), und Infrastruktur (Versorgung, Essen kochen, Essensausgabe)

5.3.2 Koordination ungebundener Helfer

Für den Fall, dass eine Großschadenslage entsteht, in der zusätzlich ungebundene Hilfskräfte erforderlich sind, kann es notwendig werden diese Helfer konkret anzusprechen, zu informieren und mobilisieren. Hierbei ist die Zusammenarbeit mit und die Nutzung von Medien ein wesentlicher Bestandteil:

„Da haben wir verschiedene Stellen gehabt schon und da funktioniert das durch Aufrufe. Durch richtige Postulationen, zu sagen: ‚Wir brauchen Helfershelfer‘. Dann jagen wir das über unsere Lokalradios und sagen: ‚wir brauchen also Leute, die uns bei den Dingen unterstützen‘. Dann machen wir Zeitungsaufrufe, Radiodurchsagen, Radioaufrufe, Handzettel verteilen. Und dann melden die Leute sich und erklären ihre Bereitschaft. [...] Und dann machen wir Postwurfsendungen, gibt es alles vorbereitet. Und sagen den Leuten: so, wir brauchen fünf Mann und die haben sich da zu melden. Und dann haben wir unten so eine Bürgerzentrale, wo die Leute sich melden können.[...] Also hauptsächlich ist das Wesentliche hier, entweder mit dem Lokalfunk das Ganze hier abzubilden, mit dem Lokalsender oder man geht jetzt hier wieder mit dem öffentlich rechtlichen Sender, man geht zum WDR oder so was und lässt den WDR dann da aktiv werden.“ (FW städtisch, NW [11])

Eine Vertreterin des DRK in Hessen (städtisch) hat diesbezüglich zusätzlich darauf hingewiesen, zunehmend auch Soziale Netzwerke zu berücksichtigen:

„Da sind wir dran an der Ausarbeitung, wie wir das am besten koordinieren können: über Radiosender, da sind wir im Kontakt ob die da gewillt sind so etwas zu machen, das Fernsehen, das sind alle diese Medien. Facebook, gut da haben wir eine Seite vom Landesverband, da könnten wir also auch gezielt Aufrufe starten oder Twitter. Diese ganzen Social Networks, wie wir die da eben unter Datenschutzbedingungen bedienen können.“ (DRK städtisch, HE [12])

Es werden bereits ungebundene Helfer im Katastrophenschutz integriert, allerdings gibt es dabei noch keine einheitlichen Strategien. Ein Vertreter des THW (städtisch, BW) beschreibt in einem Interview das Vorgehen so, dass die gebundenen Freiwilligen direkt Aufgaben an ungebundene Helfer übertragen:

„[...] es passiert direkt vorne vor Ort, da steht ein Helfer Müller, Meier, Schmidt vom entsprechenden Ortsverband. Wenn da einer hinkommt und sagt ‚wo kann ich mit anpacken?‘, dann muss das nicht durch die Führungsebene bis ganz oben, sondern sagt der Helfer A, B, C zu demjenigen ‚hier, pack mit an‘.“ (THW städtisch, BW [6])

Laut einem Gesprächspartner von der Freiwilligen Feuerwehr (ländlich, NW) erfolgt die Einbindung ungebundener Helfer durch die jeweilige Führungsebene:

„Auf jeder Ebene ist eine Führungsebene, also eine qualifizierte Führungsperson. Und die hat letztendlich die Aufgabe, den ihr übertragenen Bereich entsprechend fachlich abzuarbeiten. Also so nach dem Motto: 'so du bist jetzt Abschnittsleiter Sandsäcke füllen'. Dann muss der gucken, aha was habe ich jetzt hier für Personal hinbekommen? Kenne ich die alle? Wenn nicht: aufschreiben, notieren, also festhalten den Namen und gucken wie sich das halt eben darstellt. Wenn das nicht funktioniert, dass sie sagen können 'hör mal, du stehst uns mehr im Wege, geh lieber da hinten hin und schmiere ein paar Brötchen mit'. Dann wird das eben übergeben an den nächsten Abschnitt Verpflegung. [...] ob das die Gruppe oder der Zug oder der Verband ist, es gibt immer eine Einsatzleitung und da haben die sich zu melden.“ (FW ländlich, NW [3])

Es gibt dabei aber noch kein einheitliches Vorgehen bezüglich der Integration und Koordination von ungebundenen Helfern. In einem Gespräch mit einem Vertreter der Feuerwehr (ländlich, NW) wurden als Herausforderungen in diesem Bereich beispielsweise identifiziert, dass Qualifikationen unbekannt sind und eine gewisse Unverbindlichkeit besteht:

„Wenn wir Fachkräfte brauchen, würden wir die versuchen über die Medien aufzurufen. Kritisch sind Leute, die sich selber anbieten. Weil mit denen kann ich nichts anfangen, weil ich kenn deren Qualifikationen nicht. Die kommen gegebenenfalls hin und sagen ‚ich möchte helfen‘. Muskelkraft, ich baue so einen Deich auf. Das ist schön und gut, aber die kriegen sie nicht kanalisiert. Weil die unterliegen letztendlich auch den Strukturen nicht. Wenn da einer nach einer Stunde keinen Bock mehr hat, dann haut der ab. Und [die sind] also einsatztaktisch, für jemanden in der Einsatzleitung ganz, ganz schwer händelbar, die Personen. Wenn ich natürlich einen Fall nehme, wenn ich jetzt beispielsweise sage: ‚wir brauchen ausgebildete Kettensägenführer, wir brauchen jemanden der in der Lage ist wirklich acht Stunden im Deichbau zu helfen, finden sie sich bitte da und da ein.‘, dann würde eigentlich die Einsatzleitung diesen Raum auch vorbereiten. D.h. also die Leute finden da Ausrüstung, die kriegen eine Einweisung, was sie zu tun haben, wie lange sie es zu tun haben, wann sie eine Pause machen und und und. Das müsste man ihnen ja mitteilen. Also schlecht sind die, die unkontrolliert an einer Einsatzstelle auftauchen, die kriegen wir nicht gehändelt, die würde ich gegebenenfalls auch als Einsatzleiter wegschicken.“ (FW ländlich, NW [2])

Um diesen Problematiken entgegenwirken zu können, wird beim DRK (städtisch, HE) momentan die zusätzliche Qualifikation des ‚Freiwilligenkoordinatoren‘ entwickelt um eine einheitliche Einbindung und Koordination von ungebundenen Helfern zu erreichen:

„Wir haben da eine ganz neue Einheit geschaffen um solche freiwillige Helfer, die dann vor Ort, vielleicht bedingt durch einen Aufruf, über Presse, über Fernsehen oder über soziale Netzwerke, die dann dem Aufruf folgen und die dann zu uns kommen. Und um die dann koordiniert in den Einsatz zu bringen, gibt es jetzt neu bei uns die Freiwilligenkoordinierungen. [...] So haben wir das vor, dass die Leute dann zu uns kommen, sich dort registrieren lassen und falls eine Anforderung vom Stab oder etwas ist, dass wir die dann dementsprechend einsetzen. [...] Die sollen jetzt auch nicht wuir irgendwo da rumlaufen. Die sollen dann auch besonders gekennzeichnet werden. Und dann wie gesagt Aufklärung und das Ganze. Die bekommen dann ihre Ansprechpartner, dann genannt wo sie sich vor Ort melden müssen. Eine Fürsorgepflicht besteht ja von unserer Seite, wenn wir Freiwillige in den Einsatz bringen. Die können ja nicht 20 Stunden durcharbeiten, dass die dann auch heil und unbeschadet aus den Einsätzen wieder zurückgeführt werden. Also das wäre so das Einsatzgebiet der Freiwilligenkoordinatoren: also Einweisung, Begleitung während des Einsatzes und dann die Rückführung aus dem Einsatz.“ (DRK städtisch, HE [12])

Damit ungebundene Helfer gewinnbringend in den Einsatz integriert werden können, ist laut eines Vertreters der Feuerwehr (städtisch, NW) eine spezifische Gestaltung des Einsatzes und der zugewiesenen Aufgaben notwendig:

„Die haben ein sogenanntes relativ stramm umrissenes Aufgabenspektrum, was also ich sag mal mit einer 10-minütigen Einweisung und einer kurzen Belehrung relativ sicher durchgeführt werden kann. [...] Was man an der Stelle braucht sind sehr klare Strukturen, eine sehr klare Kommandogabe und eine Organisation die sie dann nicht nach drei Minuten wieder umwerfen.“ (FW städtisch, NW [11])

Auf Grundlage der Erfahrungen die im Hochwassereinsatz 2013 gesammelt wurden, empfiehlt ein Vertreter des DRK (städtisch, BY) ein weiteres Vorgehen, in Bezug auf den Umgang mit ungebundenen Helfern. Dabei sollen die ungebundenen Helfer nicht in die Strukturen der BOS integriert, sondern eine eigenständige Organisation und Hilfe unterstützt werden. Dafür soll eine Art ‚Werkzeugkasten‘ von den BOS zur Verfügung gestellt werden, mit Erfahrungen, Merkzettel, Versicherungsaspekten u.a.. Weiterhin kann auch das Angebot bestehen, dass Einsatzkräfte der BOS den ungebundenen Helfern zur Unterstützung zur Seite gestellt werden:

„Ich würde empfehlen einen Werkzeugkasten für eine Ablauforganisation, Aufbauorganisation für Ad-hoc Helfer zu organisieren. Das heißt beispielsweise eine Anlaufstelle wo entsprechende Formulare vorbereitet sind und zwar organisationsfrei und das eigentlich der Katastrophenschutzbehörde oder der Stadt zur Verfügung zu stellen. Zu sagen: ‚Ihr bekommt von uns ein Portfolio an Unterlagen, an Know-

how, an Checklisten, wenn so etwas ist, wie kann ich so eine Ad-hoc Hilfe sauber organisieren'. Angefangen vom Meldekopf, über Einteilung, über Führungskräfte über Merkblätter für die Helfer: ‚was ist wenn er sich einen Nagel einreißt‘ usw.. Dass man das vorbereiten kann. Dann hat das alles Hand und Fuß. Und das würde ich denen anbieten und das würde ich völlig freilassen: das kann entweder den Ad-hoc Helfern selber, es gibt ja Initiativen wie z.B. diese Helfer in Dresden oder die Uni Passau beispielsweise, dann kann man denen dieses Tool, diesen Werkzeugkasten zur Verfügung stellen. Und sagen: ‚schau her, das sind unsere Erfahrungen. Ihr könnt es verwenden, ihr müsst es nicht verwenden‘ und dann könnte man auch zur Verfügung stellen: ‚Wir helfen euch mit ein paar Einsatzkräften von uns, die das organisieren, ihr könnt es aber auch selber organisieren‘. Also immer die Möglichkeit lassen das sie es selber machen können. Sondern nur einfach Ideen und Best Practice verkaufen und nicht versuchen die Helfer unter Teufel komm raus, irgendwo reinzuziehen.“ (BRK städtisch, BY [14])

Bei diesem Vorgehen ist insbesondere von Bedeutung, dass die ungebundenen Helfer strukturiert geführt werden. Allerdings muss diese Führungsstruktur nicht aus den BOS kommen, sondern kann durch bestehende oder selbst gewählte Strukturen der ungebundenen Helfer durchgeführt werden:

„Was ich für notwendig erachte ist, dass man das [Abfragen von Qualifikationen] tut und das man auch gerade den Bereich Führungsqualifikationen abfragt. Weil, man muss die Ad-hoc Helfer aus meiner Sicht, und das ist wichtig, ich muss sie führen. Eine Gefahr die bei Ad-hoc Helfern besteht ist, dass sie dir in den Einsatz schießen. Deswegen muss man sie in eine Struktur fassen, das kann keine fremde Struktur sein. Also was ich für falsch halte, die Ad-hoc Helfer jetzt komplett nur DRK: also die müssen DRK sein und die müssen von einem DRK Gruppenführer geführt werden, das halte ich gar nicht für erforderlich. Ich denke es ist geschickter, wenn die selber einen aus der Gruppe benennen, der ihr Chef ist und der für die auch zuständig ist. Dem muss klar sein, welche Aufgaben er hat, welche Verantwortung er hat. Dieser Gruppenführer, oder Trupführer, der muss dann mit seinen Leuten dann zu irgendeiner Einsatzorganisation und da gibt es dann einen Chef der anschafft.“ (BRK städtisch, BY [14])

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Kein einheitliches Vorgehen

Wenn ungebundene Helfer sich an der Einsatzstelle melden, gibt es häufig keine festgelegte Struktur und Vorgehensweise, wie mit diesen Freiwilligen umgegangen werden soll und wie diese zu integrieren sind. Deswegen wird die Hilfe von ungebundenen Helfern an manchen Stellen auch abgelehnt.

Entwicklung von Prozessen

Für den Einsatz von ungebundenen Helfern sollten Standardprozesse entwickelt werden, die mit allen BOS abgestimmt wurden. Hierdurch ist gewährleistet, dass der Umgang mit den Helfern systematisch erfolgt. Dabei können einerseits bestimmte Aufgaben und Bereiche identifiziert werden, in denen ungebundene Helfer integriert werden können. Weiterhin kann gemeinsam eine kurze Einweisung ausgearbeitet und eine Betreuung während der kompletten Einsatzzeit sichergestellt werden.

Werkzeugkasten für Selbstorganisation ungebundener Helfer

Unverzichtbar bei Einsätzen des Katastrophenschutzes sind klare Strukturen, das gilt auch für die Einbindung von ungebundenen Helfern. Dabei können bereits vorhandene Strukturen genutzt werden, z.B. Vereine, Universitäten, Kirche. Um diese Selbstorganisation zu unterstützen, können die Katastrophenschutzorganisationen einen ‚Werkzeugkasten‘ entwickeln, in dem die Expertise der etablierten Organisationen zur Verfügung gestellt wird. Teil dieses Werkzeugkastens können Merkblätter zu Unfallverhütungsvorschriften und Einteilung von Hilfskräften, Versicherungsrichtlinien, Orientierungen für Führungskräfte, Registrierungsformulare für Freiwillige u.a. sein. Des Weiteren kann auch das Angebot bestehen, dass gebundene Freiwillige aus den BOS, zur Unterstützung und Anleitung (z.B. bei Dammbau) zur Verfügung stehen. Dabei sollen auch Selbsthilfeorganisationen nur unterstützt und nicht von den BOS übernommen und geführt werden.

Freiwilligenkoordinatoren

Beim DRK in Hessen wird derzeit eine neue Qualifikation entwickelt, die des 'Freiwilligenkoordinatoren'. Diese Personen sind im Einsatzfall dafür zuständig ungebundene Helfer einzuweisen, während des Einsatzes zu begleiten und schließlich aus dem Einsatz zurückzuführen.

5.3.3 Registrierung ungebundener Helfer

Im Falle einer Großschadenslage, die sich über einen längeren Zeitraum erstreckt, besteht die Gefahr, dass die vorplanbaren personellen Ressourcen, also die aktiven Mitglieder der Katastrophenschutzorganisationen, an eine Grenze stoßen. Um in einer solchen Situation auf einen größeren Pool an Freiwilligen zurückgreifen zu können, wurden in Österreich das Team Österreich, in Mecklenburg-Vorpommern das Team MV und nach der Hochwasserkatastrophe in Dresden 2013 das Team Mitteldeutschland implementiert. Das Team MV wird dabei von einem Landesverband des DRK und das Team Mitteldeutschland von einer Sektion des THW betrieben. In den jeweiligen Systemen können sich Personen registrieren lassen, um im Katastrophenfall kontaktiert zu werden und mitzuhelfen.

In einem Interview mit dem DRK im städtischen Bereich in Mecklenburg-Vorpommern wird das Team MV wie folgt beschrieben:

*„Team MV läuft eigentlich so, dass Werbeveranstaltungen liefern, auch über das Fernsehen. Und wir haben jetzt gerade im Zusammenhang mit dem Hochwasser wieder gehabt, dass wir verstärkt Leute hatten, die gesagt haben: 'ja, sie würden da helfen' und haben dann ihre Telefonnummer hinterlassen und die sind dann benachrichtigt wurden und wurden dann mit eingesetzt. Konkret aus Rostock waren sechs Leute im Einsatz und waren dann beim Sandsäcke schaufeln und waren aber auch als unterstützende Helfer im Küchenbereich. Wir haben gerade wieder vor ein paar Tagen eine Veranstaltung gemacht, wo sie abends eingeladen werden und bei einer Tasse Kaffee wir uns mit denen unterhalten haben. [...] Haben auch neue Leute dabei gehabt, denen das jetzt auch nochmal schmackhaft gemacht wurde. Die kriegen dann eine Auffrischung ihrer eigenen Erste Hilfe Kenntnisse.“
(DRK städtisch, MV [15])*

Wie aus dem Gespräch deutlich wird, wird zwar durch das Team MV keine Vielzahl an zusätzlichen Helfern für konkrete Katastrophenschutz-einsätze gestellt, allerdings bestehen dadurch andere Potenziale. Bei-

spielsweise bietet sich hierbei auch eine Möglichkeit der Mitgliederwerbung, da das Team MV ein niedrigschwelliges Angebot die Organisation kennenzulernen darstellt. Laut einer Vertreterin des DRK (städtisch, MV) konnten dadurch bereits neue aktive Mitglieder gewonnen werden:

„Die Leute können sagen, wozu sie Lust hätten. Wir hatten auch schon mal eine Veranstaltung gemeinsam mit dem THW, wo sie also auch die ganze Technik gezeigt haben. Die werden auch eingeladen, wenn wir irgendwelche großen Übungen fahren, mit rein zu gucken. Es sind jetzt auch schon drei Leute, die eigentlich im Team MV waren, [die] gesagt haben: 'jetzt möchten wir auf die richtige Seite' und dann gewechselt sind in die Bereitschaft.“ (DRK städtisch, MV [15])

Weiterhin besteht bei registrierten Helfern, wie bei dem Team MV, der Vorteil Qualifikationen gezielt abzufragen und entsprechend zu nutzen:

„Bei der Erstregistrierung wird das schon mit abgefragt. Und es wird dann auch gezielt der Einsatz teilweise mit organisiert. Also dass wir auch auf solche Sachen mit zurückgreifen, z.B. wurde schon gezielt ein Psychologe, also der das bei der Registrierung angegeben hat, angerufen und gefragt ob er mal bei einem bestimmten Einsatz mitmachen könnte.“ (DRK städtisch, MV [15])

Als ein weiteres Beispiel wird in einem Interview mit einem Vertreter des Roten Kreuzes (städtisch, BY) auch die Qualifikation eines Übersetzers genannt:

„Ein super Beispiel ist der Übersetzer. Also wenn ich jetzt einen chinesischen Übersetzer habe und ein Reisebus fällt um und ich habe eine Liste, wo ich sagen kann: alle chinesischen Übersetzer ruf ich an und dann kommt einer, der kommt ehrenamtlich und der übersetzt mir. Der braucht keine Sanitätsausbildung, der braucht keine Katastrophenschutzausbildung.“ (BRK städtisch, BY [14])

Ein weiterer Vorteil der registrierten Helfer besteht darin, dass diese gezielt eingesetzt und angefordert werden können. Dabei kann eine konkrete Anzahl von Personen angefragt werden, die registrierten Helfer bekommen eine SMS mit Informationen zu dem Einsatz und können mit Hilfe eines Rückkanals gezielt eingesetzt werden:

„Und gerade bei diesen Hochwasserlagen war das Problem, dass teilweise zu den Einsatzorten sehr viele unregistrierte Leute gekommen sind und man dann gar nicht mehr wusste: womit muss ich rechnen. Denn man muss ja auch für diejenigen eine Arbeit haben. Das ist bei den Registrierungen von Vorteil, dass ich da weiß: es kommen jetzt zehn Leute die kann ich einsetzen, oder es kommen 20. Ich hatte z.B. auch nur vier angefordert und die vier habe ich bekommen. Es wird nachgefragt: 'hast du Lust, für die und die Zeit, und die und die Auf-

gabe steht an'. Dann kriegen die eine SMS und dann melden die sich." (DRK städtisch, MV [15])

Dieser Vorteil der strukturierten Planbarkeit von registrierten Helfern wird auch in einem Interview mit dem Roten Kreuz im ländlichen Raum Bayern betont:

„[...] die ersten zwei/drei Tage, übertrieben gesagt, hatten sie Helfer ohne Ende. Nach zehn Tagen war die Medienpräsenz nicht mehr so [gegeben], dadurch war das nicht mehr so im Gespräch und da beginnt ja erst beim Hochwasser die eigentliche Arbeit, mit dem Aufräumen. Da wo ich wirklich Manpower brauche. [...] Also, dass ich zu denen sage: 'liebes Team Bayern, wir brauchen jetzt Helfer. Aber wir brauchen Sie nicht hier und heute, sondern wir brauchen Sie ab nächster Woche, wir brauchen Sie strukturiert. Sagt uns wer wie lange kann. Wollt ihr einen Tag, wollt ihr drei Tage, wollt ihr eine ganze Woche?', dass man da ein bisschen planen kann.“ (BRK ländlich, BY [13])

Eine ähnliche Vorgehensweise in kleinerem Rahmen, nämlich die Registrierung ungebundener Helfer nach einem Einsatz, beschreibt auch ein Vertreter der Feuerwehr im ländlichen Raum in Nordrhein-Westfalen:

„Wenn wir einmal gesehen haben, dass sich einer organisiert hat, oder mitgetan hat, den haben wir natürlich aufgeschrieben. Der bleibt auch bei uns aufgeschrieben. [...] Gerade bei den Landwirten haben wir also da gesehen, wer da also zugepackt hat und sind natürlich dann im Nachgang, dann auch hingegangen und haben gefragt, ob sie sich vorstellen könnten dieses Engagement auch letztendlich zu betreiben wenn man nicht gerade so einen großen Einsatz hat, sondern wenn man dann Bedarf hat, das man auch mal anklopfen kann und sagen kann: wir brauchen vielleicht mal drei, vier Güllefässer für eine kleinere Geschichte', meinetwegen Waldbrand oder so was. Sodass man die auch anrufen kann.“ (FW ländlich, NW [3])

Eine Registrierung von ungebundenen Helfern wurde in verschiedenen Interviews aber auch problematisch gesehen. Hauptsächlich wird dabei die Problematik der fehlenden Verlässlichkeit solcher Strukturen bemängelt:

„Und ich weiß auch gar nicht wie viel kommen. Dann sage ich [...] Team Österreich ist alarmiert, kommen jetzt 500 oder zwei oder keiner? Und dann habe ich schon ein Problem, dann kommen die alle mit dem Auto dahin, wo park ich die denn an der Einsatzstelle? [...] unorganisiert wird das nicht funktionieren. Sobald ich es organisiere, bin ich bei den Hilfsorganisationen.“ (FW städtisch, NW [5])

Des Weiteren wurde von einem Vertreter der Feuerwehr darauf hingewiesen, dass die Datenpflege eines solchen Registrierungsverfahrens mit viel Aufwand verbunden wäre:

*„[Registrierungen] gibt es deswegen nicht, weil die Datenverwaltung viel zu aufwändig ist. Wäre in Ordnung, geht ja schon damit los, wenn sie sagen: Ich mach da mit und jetzt bin ich umgezogen. Dann müssen sie sich ja entsinnen und sagen: wem muss ich denn alles mitteilen, dass ich umgezogen bin? Ich bekomme eine neue Telefonnummer, eine neue E-Mail Adresse. [...] Also der Aufwand ist im Augenblick, das kriegt man strukturell nicht gepackt, weil da sehr viel Disziplin an den Einzelnen gestellt ist. Das Prinzip funktioniert dann, wenn [...] es eine konkrete Situation gibt, die man vorbereitend abarbeiten kann.“
(FW städtisch, NW [11])*

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Fehlende Planbarkeit ungebundener Helfer

Da ungebundene Helfer den Katastrophenschutzorganisationen unbekannt sind, ist nicht planbar wann, wie viele Helfer, mit welcher Qualifikation mit in den Einsatz zu integrieren sind. Eine besondere Problematik ergibt sich daraus, dass bei Katastrophenschutz Einsätzen die mediale Aufmerksamkeit nach einiger Zeit nachlässt und dann auch die Zahl der zusätzlichen Helfer rückläufig ist.

Vorregistrierung von ungebundenen Freiwilligen

Im Freiwilligensurvey (Gensicke, Geiss, & TNS Infratest Sozialforschung) konnte gezeigt werden, dass die Bevölkerung keineswegs ein geringeres Interesse an ehrenamtlicher Arbeit hat als früher. Sie wollen sich allerdings nur noch selten in festen Strukturen verpflichten, sondern projektorientiert ihr Engagement einbringen. Dies zeigte auch nicht zuletzt die Menge an freiwilligen Helfern, die beim Elbehochwasser 2013 ehrenamtlich halfen. Insofern kann es helfen, eine Datenbank mit Personen anzulegen, in der Kenntnisse und Fähigkeiten von Personen gespeichert werden, die im Einzelfall bereit sind, sich ehrenamtlich zu engagieren.

Registrierte Helfer

Im Team MV, Team Bayern oder Team Mitteldeutschland werden interessierte Personen, die nicht in einer BOS aktiv sind, registriert und im Falle eines Katastrophenschutzeinsatzes kontaktiert und integriert. Zum einen ergibt sich dadurch der Vorteil, dass eine bestimmte, notwendige Anzahl an Helfern angefordert werden kann, zum anderen können die Helfer auch sehr gezielt eingesetzt werden, z.B. erst nach 2 Wochen. Ein zusätzlicher Vorteil entsteht dadurch, dass berufliche Qualifikationen der registrierten Helfer bekannt sind und genutzt werden können und die registrierten Helfer weiterhin eine kurze Einweisung/Ausbildung von den Katastrophenschutzorganisationen erhalten haben.

Datensicherheit von Datenbanken mit registrierten Helfern

Die Daten, die in Vorregistrierungsdatenbanken wie bei dem Team MV gespeichert werden, sind sensible personenbezogene und biometrische Daten. Solche Daten sind nicht nur für Kriminelle Personen interessant sondern auch für die Aufklärungsdienste verschiedener Staaten. Daher bedürfen die Systeme einer besonderen Datensicherheit und einer strengen Zugangskontrolle. Sie sollten nicht von Dritten ausgewertet werden und ausschließlich deutschem Recht unterliegen.

Neutrale professionelle Datenhaltung

Da der Betrieb von sicheren Datenbanken nicht zum Kerngeschäft der BOS zählt und sie somit auch tendenziell nicht über das entsprechende Know-How verfügen, um eine sichere Datenbank zu betreiben, ist eine mögliche Lösung, den Aufbau sowie die Unterhaltung, den Betrieb und die Datensicherheit, wie im Fall Team Mitteldeutschland, an einen deutschen IT-Spezialisten, auszulagern. Ein positiver Nebeneffekt der dabei entsteht ist, dass die einzelnen BOS eine solche Infrastruktur gemeinsam nutzen könnten und nicht jeweils eine eigene Infrastruktur aufbauen müssen, sondern einer neutralen Stelle vertrauen können und nicht auf den Service einer BOS angewiesen sind.

5.3.4 Selbst- und Nachbarschaftshilfe

Bei flächendeckenden langandauernden Großschadenslagen stoßen auch die Katastrophenschutzorganisationen an personelle Grenzen. Wie in einem Interview mit einem Vertreter der Feuerwehr (städtisch, NW) bestätigt wird, kommt es in zeitkritischen Situationen dabei verstärkt zur Selbst- und Nachbarschaftshilfe:

„Ab einer bestimmten Eskalationsstufe greifen die Leute zur Selbsthilfe. Da sind sie selber dran interessiert, in ihrem Bereich mitzuhelfen. [...] Dann werden die selber zur Initiative greifen und dann werden die ihren Kreis auch und dann wird sich ihr Straßenzug und ihr Ortsteil wird sich natürlich damit solidarisieren. [...] Da muss man immer überlegen, ob das Dinge sind, die zeitkritisch sind“ (FW städtisch, NW [11])

Auch während der Hochwassereinsätze 2013 konnte Selbst- und Nachbarschaftshilfe beobachtet werden. In einem Interview mit einem Vertreter des Roten Kreuz aus dem ländlichen Bereich in Bayern wurden diesbezüglich insbesondere Aufräumarbeiten genannt:

„Typisch sind diese Aufräumaktionen. [...] das waren alles Privatinitiativen, die sich gebildet haben, die gesagt haben: 'da gibt es einen kleinen Ortsteil, da ist das Wasser jetzt wieder weg. Wir brauchen Menschen die dort aufräumen, die dort sauber machen.' Dann haben die über Radio, über Facebook [Aufrufe gestartet].“ (BRK ländlich, BY [13])

Diese Form der Integration von ungebundenen Freiwilligen findet insbesondere in ländlichen Gebieten statt und ist in diesem Bereich auch einfacher zu realisieren, da meistens die Helfer wie auch ihre Qualifikationen bekannt sind. Ein Mitglied einer Feuerwehr aus dem ländlichen Bereich in Nordrhein-Westfalen hat die Einbindung folgendermaßen erläutert:

„In den etwas ländlicheren Bereichen hat jeder Bauer kann mit einer Kettensäge umgehen. Das ist Gang und Gäbe, die melden sich, die kommen einfach dazu, die kommen mit ihrer Kettensäge an und unterstützen die Feuerwehr. Also ich denk das läuft so im Rahmen der normalen Nachbarschaftshilfe. Also man merkt, es ist ein großes Ereignis, der Landwirt kommt und sagt ‚Also pass auf, [...] mein Knecht und ich haben jeweils eine Kettensäge, wir können mitstarten‘. Dann werden die auch eingebunden, gar keine Frage.“ (FW ländlich, NW [2])

Dagegen ist im städtischen Bereich einerseits die Notwendigkeit von ungebundenen Helfern geringer, da umfassende professionelle Strukturen existieren. Andererseits ist auch die Bereitschaft zur Hilfe in der Bevölke-

rung in der Stadt geringer, da sie von den Katastrophenschutzorganisationen kaum abgefragt wird:

„Jetzt ist es so in Großstädten ja sogar eher das Umgekehrte der Fall, dass man einen Anspruch an die Hilfsorganisationen, an die Feuerwehr hat, dass die einem helfen. Also fast dieses: ‚Ich hab ein Recht darauf, dass jetzt jemand kommt und mir hilft‘. Also man guckt an der Bushaltestelle, da brennt ein Papierkorb. Da geht man nicht in die Wohnung holt sich einen Eimer Wasser und löscht den. Sondern man steht davor, wählt den Notruf und wartet bis die Feuerwehr kommt und den löscht. Das ist so. Der Eimer Wasser vom Nachbarn würde es genauso tun. Macht aber keiner. Also es ist eher, dass das Anspruchsdenken an die im Katastrophenschutz und die Hilfsorganisationen, sagen wir mal an den Staat, dass der Staat einem jetzt hilft.“ (FW städtisch, NW [5])

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Nachbarschaftshilfe in städtischen Bereichen geringer

In ländlichen Gebieten ist die Integration spontaner Freiwilligen aus dem Grund einfacher, als dass jeder jeden kennt. Man weiß um die Qualifikation des Anderen und kann ihn fließend in den Prozess integrieren. Zudem sind Bewohner ländlicherer Gebiete eher kollektivistisch und nicht wie die meisten Stadtbewohner eher individualistisch geprägt.

Öffentlichkeitsarbeit

Verstärkte Kommunikation mit den Bürgern in Städten. Durch öffentlichkeitswirksame Kampagnen die Bürger dazu bewegen, sich nicht bei kleinen Ereignissen (z.B. brennender Mülleimer) auf die offiziellen Instanzen zu verlassen, sondern selber tätig zu werden.

Selbsthilfekapazitäten stärken

Um auch im städtischen Bereich die Eigeninitiative in der Bevölkerung zu stärken, müssten Selbsthilfekapazitäten in der Gesellschaft gefördert und vermittelt werden. Dazu könnten in Schulen und Betrieben verpflichtend, regelmäßige Erste-Hilfe-Kurse stattfinden.

Hilfe im ländlichen Bereich

Bei der Feuerwehr im Hochsauerlandkreis (ländlich, NW) wird gezielt auf die Selbsthilfe der dort ansässigen Landwirte zurückgegriffen. Beispielsweise waren die Bauern, mit Mitarbeitern und Kettensägen, nach dem Orkan Kyrill vor Ort und konnten bei den Aufräumarbeiten im Wald mit eingebunden werden. Weiterhin werden Güllefässer auch zum Transport und zur Bereitstellung von Löschwasser genutzt.

Auffrischkurse für registrierte Helfer

Im Rahmen von Team MV, Team Mitteldeutschland und Team Bayern erhalten die dort registrierten Helfer auch eine Auffrischung ihrer Erste-Hilfe-Kenntnisse sowie eine Einführung in den Einsatz des Katastrophenschutzes. Dadurch werden, zumindest bei einem Teil der Bevölkerung, die Selbsthilfekapazitäten gestärkt.

5.3.5 Zusammenfassung Einbindung ungebundener Helfer im Katastrophenschutz

Außerhalb der BOS gibt es verschiedene Formen der Beteiligung der Bevölkerung im Katastrophenschutz.

Dazu gehört zunächst die Selbst- und Nachbarschaftshilfe, die als eine automatische Reaktion der Betroffenen und Anwohner gesehen werden kann, um Schaden abzuwenden. Sie ist auf dem Land stärker verbreitet und wird dort selbstverständlicher durchgeführt. Im städtischen Bereich wird sich primär auf etablierte Strukturen verlassen. Einerseits besteht, aufgrund der gut verfügbaren professionellen Strukturen, nicht die Notwendigkeit, andererseits ist dadurch aber die Selbsthilfekapazität der Bevölkerung geringer.

Wenn nicht direkt Betroffene im Katastrophenschutz Einsatz aktiv werden, die aber nicht in einer BOS als Mitglieder integriert sind, spricht man von ungebundenen Helfern. Die Einbindung dieser Freiwilligen in einen Einsatz im Katastrophenschutz wird teilweise kritisch gesehen. Grund dafür ist zum einen, dass diese Personen keine Ausbildung im Katastrophenschutz aufweisen und eine Einweisung teilweise zu viel Zeit in Anspruch nehmen und dabei Personal der BOS binden würde. Wei-

terhin besteht die Problematik, dass sich ungebundene Helfer selbst oder auch Andere in Gefahr bringen können. Allerdings konnten auch verschiedene Einsatzbereiche identifiziert werden, in denen die Integration ungebundener Helfer nützlich durchgeführt werden könnte. Zum einen können ihnen einfache Tätigkeiten, die ohne langdauernde Einweisung ausgeführt werden können, übertragen werden, wie beispielsweise im Bereich der Deichverteidigung, bei Aufräumarbeiten oder der Versorgung von Betroffenen und Einsatzkräften. Zum anderen können berufliche Qualifikationen der Freiwilligen genutzt werden.

Die Koordination von ungebundenen Helfern wird momentan noch uneinheitlich und teilweise unstrukturiert durchgeführt. Demzufolge sollten in diesem Bereich klare Strukturen für die Gewinnung ungebundener Helfer, die Betreuung während des Einsatzes und die Rückführung etabliert werden. Um die Integration von ungebundenen Helfern erfolgreich und koordiniert durchzuführen, gibt es bereits das Konzept eines 'Freiwilligenkoordinators'. Dies ist eine Ausbildung für gebundene Freiwillige der BOS, welche dann für die Einbindung der ungebundenen Helfer verantwortlich sind, diesen Helfern in seine Aufgaben einweist über Gefahren aufklärt und auch aus dem Einsatz zurückführt.

Alternativ könnte die Integration von ungebundenen Helfern auch in Selbstorganisation realisiert werden. Dabei wird auf bestehende zivile Strukturen zurückgegriffen, die ungebundenen Helfer organisieren und führen sich dabei selbst und die Katastrophenschutzorganisationen stehen beratend und unterstützend zur Seite.

Eine weitere Form der Integration der Zivilbevölkerung in den Katastrophenschutz, welche stärker organisational verankert ist, stellt der registrierte Helfer dar. Dabei werden Personen bei einer BOS mit Kontaktinformationen und Qualifikationen registriert, erhalten eine kurze Einweisung in den Katastrophenschutz und eine Auffrischung ihrer Ersthilfe Kenntnisse und werden dann in einem Einsatzfall kontaktiert. Der Vorteil dieser registrierten Helfer ist einerseits, dass sie gezielt kontaktiert und eingesetzt werden können. Andererseits stellt diese Option der Registrierung auch eine niedrighschwellige Möglichkeit dar, eine BOS kennenzulernen und eventuell langfristig Mitglied zu werden, sowie Selbsthilfekapazitäten auszubauen.

5.4 VERÄNDERTE LEBENSWELTEN

Die zunehmende Flexibilisierung im Beruflichen wie Privaten, wirkt sich auch auf das Ehrenamt im Katastrophenschutz aus. Die BOS müssen auf diese Veränderungen reagieren, damit die Freiwilligen ihr Engagement aufrechterhalten können. Im Folgenden soll diesbezüglich auf veränderte Formen des Ehrenamtes, sowie Möglichkeiten der Verbesserung von beruflicher und familiärer Vereinbarkeit eingegangen werden.

5.4.1 Vereinbarkeit des Ehrenamtes mit der Familie

Es bestehen verschiedene Möglichkeiten und Angebote, Familie und ehrenamtliches Engagement miteinander zu verbinden. Wie eine Vertreterin des DRK (städtisch, HE) beschreibt, können Mitglieder ihre Kinder zum einen in den Jugendorganisationen aktiv mit einbinden und zum anderen können sich Mitglieder mit Kindern in der Betreuung abwechseln:

„Das gibt es ja schon von der Jugendarbeit, gibt es ja schon alles im Roten Kreuz und das nutzen auch viele Alleinstehende. [...] Oder man bringt sie mit und gibt ihnen Spielzeug und man hat dann eben mit den Kameraden eine Ausbildung. Oder manche ergänzen sich ja auch untereinander und sagen 'Mensch, ich passe heute mal auf und du das nächste Mal'. Also so kenne ich das also auch.“ (DRK städtisch, HE [12])

Allerdings ist die Vereinbarkeit insbesondere mit kleinen Kindern oft auch problematisch, weshalb vorwiegend in der Familiengründungsphase viele Mitarbeiter wegfallen:

„Meistens ist so die Familiengründung der Punkt, weil dann sind einfach andere Prioritäten da. Und ich sag mal wenn dann hier Vater und Mutter nicht besonders engagiert sind und ihre Kinder nicht gleich mitnehmen und die Kinder, ich sag mal überall irgendwo mit rumtoben, da ist dann meistens so die Grenze erreicht. Am Ende sind sie dann noch auf Funktionärebene oder eben ganz aus dem Einsatzbereich raus.“ (DLRG städtisch, BW [1])

Ein möglicher Lösungsansatz, sowohl um Helfer in der Familiengründungsphase zu behalten, als auch neue Ehrenamtliche zu gewinnen, könnte dementsprechend eine Art ‚Teilzeit-Ehrenamt‘ sein, welches bei

neuen Freiwilligen auch mit geringeren fachlichen Qualifikationsanforderungen verbunden sein könnte:

„[...] da ist auch so ein fachlich niederschwelliger Ansatz wie sie den eben gesagt haben. Man muss jetzt nicht irgendeine ausgebildete Laufbahn in dem Ehrenamt haben, man muss einfach nur da zur Verfügung sein, zur Verfügung stehen können, kann ja im Prinzip auch so eine ‚Türöffnerfunktion‘ haben.“ (MDL, NW [8])

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Helfer in der Familiengründungsphase

Häufig haben gebundene Freiwillige, wenn sie Kinder bekommen und verstärkte Verpflichtungen bezüglich ihrer Familien entstehen, weniger Zeit für ihr ehrenamtliches Engagement. Dadurch gehen den Katastrophenschutzorganisationen viele Helfer in diesem Lebensabschnitt verloren.

Teilzeitehrenamt

Diesen Freiwilligen kann angeboten werden, nur noch eingeschränkt an regelmäßigen Übungen und Einsätzen teilzunehmen, aber weiterhin aktives Mitglied zu bleiben und bei bestimmten Einsätzen oder Ausbildungen mitzuwirken. Werden die familiären Verpflichtungen geringer, können sich diese Helfer wieder verstärkt einbringen.

Unterstützung von Ehrenamtlichen untereinander

Bei dem DRK in Rostock wechseln sich Eltern mit Kindern, bei der Betreuung während der Arbeit in der BOS ab. So können die Ehrenamtlichen in den Einsatz fahren und jeweils eine Person ist für die Kinderbetreuung verantwortlich. Dies basiert auf Selbsthilfe der Mitglieder untereinander.

5.4.2 Berufliche Vereinbarkeit

Trotz der gesetzlichen Regelung, ist es für einen freiwilligen Helfer teilweise schwierig, auf Grund seines Ehrenamtes beruflich auszufallen. Wie

eine Vertreterin des DRK (städtisch, HE) in einem Interview bestätigt, ist die berufliche Vereinbarkeit abhängig von den jeweiligen Arbeitgebern und in manchen Stellen nur unter Einschränkungen realisierbar:

„Da sind wirklich auch nur die für eine Woche in den Einsatz gegangen, die das auch mit dem Beruf und so vereinbaren konnten. Wenn jetzt jemand gerade eine neue Arbeitsstelle angetreten hatte, der ist nicht in den Einsatz, weil mancher Arbeitgeber kein Verständnis hat, für eine freiwillige Mitarbeit oder eine ehrenamtliche Tätigkeit. Die setzen wirklich den Leuten die Pistole auf die Brust: ‚entweder oder‘.“ (DRK städtisch, HE [12])

Die berufliche Vereinbarkeit ist auch abhängig von der Art und Größe des Betriebes. In verschiedenen Gesprächen wird bestätigt, dass insbesondere kleinere Handwerksbetriebe den Ausfall eines Mitarbeiters oft nur schwer verkraften und dementsprechend eine Mitarbeit im Katastrophenschutz während der Arbeitszeit kaum realisierbar ist:

„Also ich sag mal es ist schwierig und es wird immer schwieriger. Also wir merken das wirklich, dass gerade unsere Leute die einfache Tätigkeiten haben. Ich sag mal [...] eine Lehre haben, jetzt keinen Meister oder irgendwo in der Industrie angestellt sind usw., wirklich konkret Druck kriegen da zu sein. [...] Also da wo es am Meisten und am besten funktioniert [ist bei denen die] in Industrien und Großbetrieben arbeiten. Das ist eigentlich so das Potenzial wo wir drauf zählen können. Einzelhandel, Handwerk, ganz schwierig bis unmöglich.“ (DLRG städtisch, BW [1])

Aber auch hier gibt es gegenteilige Erfahrungen. So berichtet beispielsweise ein Vertreter der Johanniter (städtisch, NW), dass die Kommunikation mit kleinen Betrieben einfacher ist und dadurch ein besseres Verständnis für die Arbeit des Katastrophenschutzes geschaffen werden kann:

„Es sind oftmals die Größeren, die da eher Probleme mit machen, als die Kleineren. Also so ein Handwerksmeister hat da eher mal Verständnis für, als ein Konzern. [...] Wir versuchen halt unsere Arbeit dem Arbeitgeber näher zu bringen. Wobei das oftmals schwierig ist. Überhaupt was nützt es, wenn ich einem zum Beispiel bei RWE AG gesagt hab was die Johanniter machen, wenn der Rest es nicht weiß. Das ist schwierig.“ (JUH städtisch, NW [11])

Diesbezüglich wird auch in mehreren Gesprächen betont, dass eine enge Kommunikation mit Betrieben und Arbeitgebern notwendig ist, um die Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt für die Freiwilligen zu erleichtern. Dazu werden die Unternehmen darüber informiert, dass ein Mitarbeiter

im Katastrophenschutz aktiv ist und es wird über die entsprechenden Aufgabenbereiche und die Einsatzmöglichkeit aufgeklärt:

„Wir bereiten die Unternehmen ja auch im Vorfeld darauf vor, dass ihre Mitarbeiter bei uns tätig sind, mit Informationsstreifen und dergleichen. Wir werben ja für Akzeptanz.“ (JUH städtisch, NW [10])

Zusätzlich gehen die BOS auch auf die Unternehmen ein, dass bekannt ist welche Helfer problemlos fehlen können und welche zuerst mit ihren Arbeitgebern Rücksprache halten müssen. Wie ein Vertreter des THW (städtisch, BW) berichtet, wird dabei auch verstärkt Rücksicht auf die Betriebe genommen und eine höhere Flexibilität gezeigt:

„Wenn einer nicht kann, dann darf ich ihn morgen nicht wegschicken, dann ist er vielleicht in der zweiten Welle. Dann sagt er seinem Chef: ‚du, da ist was. Siehst du ja in den Nachrichten, Dresden steht unter Wasser. Aber in 14 Tagen wenn die nochmal eine Ablösung brauchen, dann geh ich da für eine Woche hin und da kann ich meine Arbeit auch vielleicht so koordinieren, dass es geht‘. Und so haben wir das auch. Wir haben 30 Helfer, die kann ich heute Nacht anrufen und die ganze Nacht schaffen lassen und morgen früh melden wir uns bei seinem Arbeitgeber und sagen: ‚der war im Einsatz heute Nacht‘ und da sagt der Arbeitgeber: ‚Ok, war ja mit diesem Helfer klar‘. Und bei größeren Firmen spielt das nicht so groß die Rolle. Ist das aber so ein 2-Mann, 3-Mann Unternehmen, ein Sanitärinstallateur, wenn dann plötzlich einer fehlt, dann fehlt ja nicht nur 50% seines Umsatzes, sondern der hat ja auch 50% unzufriedene Kunden. [...] Deswegen haben wir im Prinzip eine Schnell-Einsatz-Gruppe, wo ich weiß die können auch heute Nacht sofort loslegen und dann gibt es welche die müssen das klären mit dem Arbeitgeber.“ (THW städtisch, BW [6])

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

In kleinen Betrieben ist der Ausfall von Personal nur schwer aufzufangen

In kleineren Handwerksbetrieben gibt es die Problematik, dass die Arbeitgeber zwar ihre Angestellten teilweise gern in ihrem Ehrenamt unterstützen wollen, aber der Ausfall eines Mitarbeiters kaum aufgefangen werden kann. Demzufolge kann die Freistellung eines ehrenamtlichen Helfers große Kosten für den Betrieb und eventuell sogar den Verlust eines Auftrages bedeuten.

Absprachen mit Arbeitgebern

Zu Beginn einer Tätigkeit bei einer Katastrophenschutzorganisation oder bei Wechsel des Arbeitsplatzes sollte es ein Gespräch zwischen einem Vertreter der jeweiligen Organisation und dem Arbeitgeber geben. Hierbei können Absprachen getroffen werden, wie häufig ein Freiwilliger während der Arbeitszeit in den Einsatz gehen kann und wann auf das Unternehmen Rücksicht genommen werden sollte. Es sollte weiterhin der Kontakt aufrechterhalten werden, damit sich z.B. der Arbeitgeber auch bei der Organisation meldet, wenn ein größerer Auftrag ansteht, während dem der Ausfall eines Mitarbeiters nicht möglich ist.

5.4.3 Anreiz für Unternehmen

Teil der Kommunikation mit den Unternehmen ist auch die Öffentlichkeitsarbeit. Dabei können sowohl die Aufgaben des Katastrophenschutzes verdeutlicht und dafür Verständnis geschaffen werden, als auch dessen Notwendigkeit und die Vorteile für die Arbeitgeber erläutert werden. In einem Interview mit einem Vertreter der Feuerwehr (ländlich, NW) werden die Vorteile und Auswirkungen einer solchen Öffentlichkeitsarbeit erläutert:

„Seit 2005 machen wir sogenannte Kreisfeuerwehrtage. Alle drei Jahre. Einmal war ein Thema: ‚Stell dir vor es brennt und keiner kommt‘. Und das war eine Fragestellung in Richtung der Arbeitgeber. Zu sagen: ‚Arbeitgeber, wenn bei dir eine Person arbeitet, die sich ehrenamtlich für [...] die Freiwillige Feuerwehr oder für den Sanitätsdienst der Hilfsorganisation oder des THW [engagiert], dann lass sie doch bitte laufen. Weil wenn es bei dir brennt und wir haben so ein System nicht, dann hast du auch ein Problem. Wenn wir es nicht ehrenamtlich schaffen können das sicherzustellen, dann werden wir es hauptamtlich bzw. berufsfeuerwehrmäßig machen müssen. Das bedeutet die Kommune muss mehr Geld in die Hand nehmen, das bedeutet deine Gewerbesteuer wird sicherlich nicht mehr auf dem Level bleiben, sondern wird steigen müssen‘. Also so eine gewisse Fragestellung, wo ist das Geben und wo ist das Nehmen was wir hier betreiben. Das war also eine relativ zufriedenstellende Veranstaltung, muss ich sagen, wir haben also dann im Nachgang einige Arbeitgeber gefunden die uns in einer Podiumsdiskussion begleitet haben. Bis hin zur Handwerkskammer. Also da sind wir seitdem also immer ganz gut im Gespräch, mit dieser Ebene.“ (FW ländlich, NW [3])

Wie ein Interviewpartner von einer ländlichen Feuerwehr in Nordrhein-Westfalen berichtet, gibt es beispielsweise konkrete Ehrenamtsbeauftragte der Stadt, die auch für die Akzeptanz der Arbeitgeber werben:

„Also eine Stadt hier, Stadt Ennepetal, die haben für das gesamte Ehrenamt, eine Ehrenamtsbeauftragte eingestellt. Also [dort wurde] eine Personalstelle eingerichtet, die sich um das Ehrenamt kümmert. Die haben also eine riesen Plakataktion auch gemacht mit Arbeitgebern. Quasi der Arbeitgeber steht [...] hinter seinen Feuerwehrmann und sagt: ‚ich bin stolz als Arbeitgeber darauf, dass ich jemanden habe der in der freiwilligen Feuerwehr ist.‘ und der Bürgermeister dankt der Firma auch, dass er ihn freistellt. (FW ländlich, NW [2])

Ein weiterer Anreiz für die Arbeitgeber ehrenamtliches Engagement der Mitarbeiter zu fördern, sind Auszeichnungen die in diesem Rahmen vergeben werden:

„Wir haben auch eine Plakette, Arbeitgeber Plakette 'Unterstützung des Ehrenamtes' [...]. Das also Unternehmen die das reibungslos abwickeln Preise kriegen, mit denen sie werben können.“ (MIK politisch, NW [7])

Konkret können Unternehmen auch davon profitieren, wenn Mitarbeiter die ehrenamtlich aktiv sind, dadurch gewisse Qualifikationen aufweisen, die am Arbeitsplatz eingebracht werden können:

„Also wenn jemand die Zugführerqualifizierung hat, auf Ebene der freiwilligen Feuerwehr, dann bietet der Verband eine [...] Zusatzqualifikation Brandschutzbeauftragter an. Da kann auch nur ein freiwilliger Feuerwehrmann hin, der also diese Zugführerqualifikation hat. Und dieser Brandschutzbeauftragte der ist anerkannt, auch in einem privaten Unternehmen. Also wenn das private Unternehmen eine Größe hat, dass es im Unternehmen wie einen Sicherheitsbeauftragten noch einen Brandschutzbeauftragten braucht, dann ist das quasi bescheinigt durch diesen Lehrgang.“ (FW ländlich, NW [2])

Ein Vertreter des Roten Kreuzes im städtischen Raum in Bayern, führt weiterhin auf, dass einige Unternehmen auch den Wert von Personen die ehrenamtlich engagiert sind erkannt haben, ohne von konkreten Auszeichnungen oder Qualifikationen zu profitieren:

„Ich glaube, dass die großen Firmen sicherlich erkannt haben welcher Mehrwert in Einsatzkräften liegt. Also Leute die Einsätze strukturieren oder leiten, das erkennen die Firmen. Es gibt ja viele Firmen die die Leute auch kostenfrei, sowohl für Fortbildungen als auch für Einsätze [freistellen]. Weil sie genau das wollen: 1. Social Sponsoring, dass sie sagen, ok wir sponsorn das und machen damit Werbung. Aber tatsächlich gibt es auch welche die machen gar keine Werbung damit,

sondern die sagen: 'das sind besondere Leute, die bringen uns auch im Betrieb besonders weiter'." (BRK städtisch, BY [14])

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Fehlendes Verständnis von Arbeitgebern für ehrenamtliches Engagement

Trotz der gesetzlichen Regelung ist es teilweise schwierig, für einen freiwilligen Helfer auf Grund seines Ehrenamtes, beruflich auszufallen. Teilweise fehlt das Verständnis beim Arbeitgeber, was zu Nachteilen für die Ehrenamtlichen im Beruf führen kann. Andererseits kann der Ausfall von Arbeitskräften in kleineren Betrieben, insbesondere damit zeitliche Vorgaben eingehalten werden können, sehr problematisch sein.

Intensive Kommunikation mit Unternehmen

Eine direkte Kommunikation mit den Arbeitgebern ist notwendig, um diesen die Arbeit des Katastrophenschutzes näher zu bringen und für Verständnis zu werben. Eine Danksagung für Freistellungen oder eine offizielle Auszeichnung der Unternehmen kann dabei behilflich sein.

Ehrenamtsbeauftragter

In der Stadt Ennepetal (NRW) gibt es eine Ehrenamtsbeauftragte, die sich konkret um die Belange der Ehrenamtlichen, wie beispielsweise die berufliche Vereinbarkeit, einsetzt. In diesem Rahmen werden insbesondere öffentlichkeitswirksame Aktionen durchgeführt und eine Anerkennung der Arbeitgeber, welche das Ehrenamt fördern, umgesetzt z.B. durch Werbeaktionen, Auszeichnungen und öffentliche Veranstaltungen. Weiterhin wurde hier auch die Ehrenamtskarte eingeführt, die verschiedene Vergünstigungen für ehrenamtlich Engagierte vorsieht.

5.4.4 Flexibilisierung des Ehrenamtes

Eine Herausforderung für die ehrenamtlichen Mitglieder einer BOS, sind auch die relativ hohen Anforderungen, bezüglich der Anwesenheit in der Organisation. In einem Interview mit dem THW (städtisch, BW) wird betont, dass man sich mit einer Mitgliedschaft auch zu einer regelmäßigen Teilnahme verpflichtet:

„Also wenn man bei uns anfängt, dann unterwirft man sich dem aktiven Dienst. Wir müssen eine gewisse Regelmäßigkeit haben und Verlässlichkeit. [...] Wir haben eine Anforderung an den durchschnittlichen Helfer [von] 120 Stunden im Jahr.“ (THW städtisch, BW [6])

Ein Vertreter der Malteser (städtisch, NW) verdeutlicht in einem Gespräch, dass diese Anforderungen insbesondere auf Vorgaben für die Grundausbildung sowie Fortbildungen zurückzuführen sind:

„Die Mindest-Eingebundenheit fängt sicherlich zu Anfang erstmal relativ hoch an, indem ich eine Ausbildung mitmache. Ob es jetzt in der Betreuungsschiene ist, ob es in der rettungsdienstlichen, also in der sanitätsdienstlichen Schiene ist, dass ist jetzt erstmal egal. Aber zunächst mal muss man Zeit investieren um eine Grundqualifikation zu erwerben. [...] Wenn ich eine rettungsdienstliche Ausbildung mal irgendwann angefangen habe, sagt der Gesetzgeber schon mal 30 Stunden Fortbildung im Jahr. Da haben wir schon mal ein Minimum. Da habe ich aber nur theoretische Fortbildung genossen und keine praktische. Ich sag mal damit eine potenzielle Mitarbeiterin, potenzieller Mitarbeiter, relativ effektiv arbeiten kann und für die Organisation auch nützlich ist, in Stunden ausgedrückt sind das sicherlich im Jahr hundert Stunden, zehn im Monat, sowas würde ich schon veranschlagen.“ (Malteser städtisch, NW [9])

Einerseits sind die zusätzlichen Aus- und Fortbildungen an denen ein ehrenamtlicher Helfer teilnehmen kann natürlich ein Anreiz, in der Katastrophenschutzorganisation aktiv zu sein und zu bleiben. Auf der anderen Seite sind hohe Anforderungen an die notwendigen Qualifikationen gebunden, welche einen starken Aufwand von den Freiwilligen erfordern:

„Dafür haben wir eigentlich zu viel an allem mittlerweile. Also was wir alles bedenken müssen. Die personellen Ressourcen schwinden, die technischen Komponenten wachsen und die qualitativen Anforderungen werden ad absurdum in die Höhe geschraubt.“ (FW städtisch, NW [4])

Ein Vertreter der Feuerwehr (städtisch, NW) thematisiert weiterhin in einem Interview, dass die Besetzung des Krankentransports mit ausreichend qualifizierten Personen dementsprechend problematisch ist:

„Wir haben bisher mit der Arbeitsgemeinschaft aller Hilfsorganisationen den gesamten Krankentransport, jeden Tag [...] und zurzeit zwei oder drei Rettungswagen besetzt. Die Besetzung dieser Fahrzeuge muss natürlich nach Gesetz mit gewissen Qualifikationen, Rettungssanitäter und Assistent, erfolgen und das ist vom Ehrenamt schon kaum noch zu leisten. Rettungssanitäter ist schon schwer und Assistent ist eigentlich schon gar nicht mehr machbar. Also da kann es schon Einschränkungen geben.“ (FW städtisch, NW [4])

Eine Möglichkeit den Aufwand für Ehrenamtliche zu begrenzen könnte eine Veränderung des Aufgabenprofils ehrenamtlicher Helfer sein. Dies wird bereits teilweise so angedacht, dass es in den BOS Spezialisten gibt die bestimmte Aufgaben übernehmen und damit nicht jeder Freiwillige in allen Bereichen ausgebildet werden muss:

„Wir haben bisher immer auf den Einheitshelfer oder Einheitsfeuerwehrmann gesetzt der alles kann, was diese Organisation können muss. Da werden wir uns von verabschieden müssen, sodass man Spezialisten braucht. Und dann muss man natürlich sehen, dass man als Einheitsführer immer genügend von den Spezialisten hat.“ (FW städtisch, NW [4])

Zusätzlich könnten auch die Ausbildungen flexibler gestaltet werden, indem Module in Form von Blended Learning individuell zu Hause durchgeführt werden können. Wie ein Gesprächspartner der DLRG (städtisch, BW) berichtet, wird dies bereits teilweise durchgeführt:

„Also wir haben seit Jahren jetzt, auf Landesverbandsebene, eine Art Fernstudium zum Sanitäter. Das heißt die Leute können dann die Module, das schickt ihnen die Geschäftsstelle dann zu, lernen dann selber in ihrem eigenen Tempo, schicken das dann zurück, die Geschäftsstelle wertet das aus. Wenn es passt kriegen sie dann das nächste Kapitel zugeschickt und wenn es nicht passt meldet sich dann der Mentor der Ausbildung. Und dann gibt es vier oder fünf Präsenz Tage wo einfach die Praxis dann geübt wird.“ (DLRG städtisch, BW [1])

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Zu hohe Anforderungen an die ehrenamtlichen Helfer

Die Anforderungen an die gebundenen Freiwilligen bezüglich ihrer Qualifikationen sind festgeschrieben und sehr umfangreich. Bevor die Freiwilligen das erste Mal in den Einsatz fahren können, müssen sie eine Grundausbildung ablegen. Zusätzlich gibt es Vorgaben zur Anwesenheit bei Übungen. Diese Anforderungen können und wollen nicht alle Personen erfüllen, sie stellen somit eine Hürde für mögliche neue Mitglieder da. Zusätzlich wird auch eine bestehende aktive Mitgliedschaft von Freiwilligen erschwert, die zunehmend familiär oder beruflich eingebunden sind.

Verkleinerung des Aufgabenprofils Freiwilliger

Die Anforderungen an die Freiwilligen könnten reduziert werden, indem Tätigkeitsbereiche aufgeteilt werden. Es werden dann keine Einheitshelfer für alle Bereiche, sondern Spezialisten mit bestimmten Fähigkeiten ausgebildet.

Blended Learning

Damit Ausbildungen flexibler, z.B. auch von zu Hause, durchgeführt werden können, werden bei der DLRG in Baden-Württemberg bestimmte Bereiche der Ausbildung als Online Modul angeboten. Es gibt weiterhin vier oder fünf Präsenz Tage, bei denen praktische Teil gemeinsam durchgeführt werden.

5.4.5 Projektbezogenes Engagement

Wie in einem Gespräch mit dem Roten Kreuz (städtisch, BY) bestätigt wird, ist häufig nicht mehr die Bereitschaft zu einen längerfristigen Engagement gegeben. Es gibt zwar immer noch Personen die ehrenamtlich aktiv werden wollen, aber dies beschränkt sich oft auf einen bestimmten Zeitraum:

Man stellt aber fest, dass der Wille zur Zeitspende von den Spendengebern begrenzt ist. Die wollen nicht in eine Struktur rein wo sie sa-

gen: 'da muss ich jeden Mittwoch hin, da muss ich Ausbildung machen'. Sondern sie sagen: 'ok, ich stelle mir vor: ich möchte im Monat 20 Stunden ehrenamtlich leisten', gehen zu einer Ehrenamtsbörse, schauen sich an was sie tun können und sagen dann ganz konkret: 'das will ich tun und das will ich nicht tun'. [...] Wenn ich heute in einer Hilfsorganisation bin, dann muss ich zur Ausbildung, dann muss ich verschiedene Sachen machen, dann gibt es Pflichtdienste die ich machen muss. Da bin ich in einer gewissen Verpflichtung. (BRK städtisch, BY [14])

Dieser Problematik wurde versucht entgegenzuwirken, indem die Anforderungen zur Mithilfe im Einsatz reduziert wurden und zusätzlich die Möglichkeit eines projektbezogenen Engagements geschaffen wurde:

„Das war unsere damalige Landesvorsitzung bei der Wasserwacht, die hatte das eingeführt, gesagt: ‚Also pass mal auf: im Prinzip ist mir doch völlig wurscht was der Helfer tut, Hauptsache er ist mal mit dabei‘. Wir haben das dann geändert. Bei uns war zuerst die Vorschrift, die aktive Einsatzkraft muss verschiedene Grundausbildungen haben. Und jetzt ist es so, dass die aktive Einsatzkraft gar keine Ausbildung braucht im Prinzip, darf aber dann nur auf Station Kaffee machen, Kuchen machen und einfach mal da sein. Darf weder Medizin machen noch sonst was. War früher völlig [undenkbar]. Aber z.B. ein Dachdecker der bei uns in der Wasserwacht ist, darf das Dach decken, ist im Dienst. Weil der muss ja nur Dach decken, muss keine Rettung machen. Der war früher nicht versichert. Der konnte nicht aktives Mitglied werden, weil er keinen Rettungsschwimmer hatte. Der Dachdecker muss ja nicht Rettungsschwimmer sein, der muss ja nur Dach decken. Und das hat man damit aufgefangen. Und dann hat man festgelegt für welche Rettungsdienstmaßnahmen, man welche Qualifikationen macht. Und das hat man getrennt, also das diese aktive Mitgliedschaft, im Prinzip Jedem der aktiv tätig werden will [offen steht]. Wenn der nur Rasen mäht ist er auch aktiv. [...] Und jetzt kommt das Nette daran, der will schon Motorboot fahren. Und jetzt passiert Folgendes, dass der der einen Rasenmäher fährt auf einmal sagt: 'na was muss ich denn tun, wenn ich Bootsführer werden will?' und dann macht er die Ausbildung“. (BRK städtisch, BY [14])

Wie in dem genannten Beispiel, werden in verschiedenen Organisationen Freiwillige, die nicht Mitglied einer Katastrophenschutzorganisation sind, in bestimmten Einsatzszenarien aufgabenbezogen eingesetzt. Beispielsweise gibt es beim DRK in Hessen den ‚Freien Mitarbeiter‘. Das können zum Beispiel Bekannte von Mitgliedern des Roten Kreuzes sein, die kontaktiert werden wenn Personen mit bestimmten Qualifikationen, wie z.B. einen besonderen Führerschein, gesucht werden. Weiterhin wird dies bei Helferinnen bei Blutspendeterminen genutzt:

„Zum Beispiel bei den Blutspende-Terminen, da hat man immer Frauen die in der Küche mitarbeiten. Die haben dann ihren Gesundheitsausweis und helfen dann zwei drei Stunden mit. Das ist alles örtlich

bezogen, dass dieselben Personen dann immer wieder angesprochen oder angerufen werden.“ (DRK städtisch, HE [12])

Ein ähnliches Konzept, der sogenannten ‚Helfer vor Ort‘, wird auch bei Ärzten im Rettungsdienst genutzt:

„Zum Beispiel ein Arzt. Ein Arzt sagt: 'Ich möchte gern im Rettungsdienst mitmachen oder, wenn ich zu Hause bin, in meinem Ort, kann ich das gerne machen'. Der wird dann aus versicherungstechnischen Sachen wird der dann Mitglied im Roten Kreuz, muss aber nicht mehr eine Sanitätsausbildung absolvieren. [...] Also der Helfer vor Ort ist ein ausgebildeter Mann/Frau ab einem gewissen Alter erst, der zeitgleich mit dem Rettungsdienst alarmiert wird, um qualifizierte Sofortmaßnahmen einzuleiten. [...] und da der 'Helfer vor Ort' im Ort wohnt ist der immer viel, viel schneller als dieser Rettungswagen. Der Patient hat eine viel höhere Überlebenschance. Eine gewisse Grundausbildung machen die mit. Da gibt es eine 'Helfer vor Ort' Einweisung, da kriegt man beigebracht wie das System funktioniert in dem jeweiligen Kreis. Und dann werden die der Leitstelle gemeldet und dann werden die über Handy alarmiert.“ (DRK städtisch, HE [12])

In einem Gespräch mit einem Vertreter der Feuerwehr im ländlichen Raum in Nordrhein-Westfalen wird weiter beschrieben, dass auch dort ungebundene Personen mit Fachwissen als Fachberater in den Einsatz des Katastrophenschutzes einbezogen werden:

„Natürlich haben wir auch entsprechende Fachleute noch an Bord, die nehmen wir dann letztendlich in die Funktion des Fachberaters. Er ist also dann auch als Fachberater in der Feuerwehr, ist aber nicht so, in Anführungsstrichen, ‚Verpflichtung zu jedem Dienst zu kommen‘. Nur wir nehmen ihn auch gern mit in die Feuerwehr, damit wir auch versicherungstechnisch auf der sauberen Seite sind. Da haben wir also einige die Fachberater sind, ob das nun für Chemikalien ist, oder für Wald und Forst, was wir ja noch sehr viel haben hier, und und und. Also da haben wir dann schon entsprechende Fachberater an der Hand die wir dann auch dafür nutzen können und die sich auch dafür bereiterklären da mit zu tun.“ (FW ländlich, NW [3])

Diese Fachberater, welche in die Feuerwehr einbezogen sind, können im Katastrophenfall zusätzlich als Multiplikatoren fungieren und zusätzliche Experten mobilisieren:

„Das sind einmal diese Fachberater die das letztendlich ein Stück weit koordinieren. Wir haben seinerzeit wo Kyrill hier drüber gesaust ist, die Leute angesprochen und die wussten dann genau: ‚ah da ist das Gerät, das krieg ich in der Zeit hier hin, da sind die und die Leute die ausgebildet sind‘. Also da hat das dann flächendeckend eine Dimension angenommen, da waren wir wirklich sehr überrascht, sehr positiv überrascht, dass das so super schnell funktioniert hat.“ (FW ländlich, NW [3])

Die Anforderungen, die an eine Mitarbeit in den Katastrophenschutzorganisationen, bezüglich der notwendigen Ausbildungen und Qualifikationen, gebunden ist, können auch abschreckend für potenzielle neue Mitglieder wirken. Wie ein Vertreter des Roten Kreuzes (städtisch, BY) berichtet, wurden aus diesem Grund niedrigschwellige Angebote geschaffen, um die Organisation zunächst kennlernen zu können:

Der Klassiker war mal bei uns: wir hatten Jugendliche, ein Punkt bei der Wasserwacht ist sehr früh mit der Ausbildung anzufangen, weil wir viele Jugendliche haben die viel Spaß am Schwimmen haben und da ist auch relativ früh der Sanitätskurs dabei. Und dann ist Folgendes passiert: es sind Eltern gekommen, die müssen natürlich die Jugendlichen bringen. [...] Und da haben die Mütter gefragt: 'Naja, das geht 2 Stunden, wir fahren eine viertel Stunde, eine halbe Stunde hin eine halbe Stunde zurück. Da bleiben wir doch da. Dürfen wir uns in den Sanitätskurs reinsetzen?'. Da haben wir gesagt: 'na selbstverständlich dürfen Sie sich in den Sanitätskurs reinsetzen'. Dann haben die Mütter mit ihren Kindern einen Sanitätskurs gemacht. Dann waren sie fertig und haben gefragt ob sie die Prüfung machen dürfen - natürlich können sie die Prüfung machen. Dann haben sie die Prüfung bestanden, dann haben sie gefragt ob sie zum Dienst kommen dürfen - natürlich dürfen sie zum Dienst kommen. Dann sind die Mütter mit ihren Kindern oder Jugendlichen zum Dienst gekommen, haben Kuchen mitgebracht, haben Kaffee gekocht, haben oben an der Station wirklich schön ihr Wochenende verbracht, mit der Familie zusammen. Und irgendwann sagen die Eltern: 'na, jetzt würden wir aber mal Motorboot fahren wollen'. Da sagen wir: 'Natürlich kannst du Motorboot fahren, aber jetzt musst du die und die Qualifikation machen'. Und das hat dazu geführt, dass Einige heute noch dabei sind. [...] Ich denke damit kann man viele Leute fangen, indem man den Leuten die Möglichkeit gibt die Organisation kennenzulernen ohne, dass ich eine Stunde Ausbildung dafür brauche. Das Kernproblem denke ich ist, dass die Organisationen zunächst Qualifikationsanforderungen stellen, wo einer sagt: 'da wird es mir ja schwindlig, das möchte ich nicht, das mache ich nicht.'" (BRK städtisch, BY [14])

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Hoher Zeit- und Arbeitsaufwand

Durch veränderte Lebenswelten und immer größer werdendes Freizeitangebot, ist es vielen Personen nicht mehr möglich bzw. besteht das Interesse teilweise nicht mehr, ein verbindliches Ehrenamt, mit regelmäßigen Übungen und Einsätzen, wahrzunehmen.

Fachberater

In Nordrhein-Westfalen gibt es neben den gebundenen Freiwilligen bei der Feuerwehr auch die Fachberater in verschiedenen Bereichen, wie: Chemie, Physik, Medizin, Sicherheitstechnik, Seelsorge, Forst und Wald. Die Fachberater sind aus versicherungstechnischen Gründen Teil der Feuerwehr, allerdings sind diese nicht verpflichtet regelmäßig zu Treffen und Übungen zu kommen, sondern werden nur in bestimmten Szenarien qualifikationsbezogen alarmiert.

Dabei können die Fachberater auch als Multiplikatoren fungieren, da sie Bekannte oder Kollegen, mit ähnlichen Qualifikationen mobilisieren können, wie es beispielsweise bei Kyrill praktiziert wurde.

Freie Mitarbeiter

Beim DRK Hessen gibt es die sogenannten Freien Mitarbeiter. Das sind Helfer, die der Hilfsorganisation bekannt sind und bei speziellen Szenarien aktiv werden. Beispielsweise werden bei Blutspendeterminen des DRK, immer dieselben Frauen kontaktiert, die dann ehrenamtlich die Verpflegung der Spender übernehmen. Diese sind keine aktiven Mitglieder des DRK, aber mit den Strukturen und Abläufen bei diesen Terminen bestens vertraut und verlässlich.

Niedrigschwellige Angebote

Bei der Wasserwacht des BRK in Augsburg, konnten freiwillige Mitarbeiter gewonnen werden, indem zunächst niedrigschwellige Angebote bestanden die Organisation kennenzulernen. Konkret haben Eltern von Jugendlichen die eine Sanitätsausbildung absolvierten, unverbindlich mit am Sanitätskurs teilgenommen und waren auch später bei den Diensten mit anwesend. Auch dabei handelte es sich zunächst um ein unverbindliches Angebot. Es wurde das Wochenende mit der Familie beim BRK verbracht. Dadurch konnte die Organisation zunächst kennengelernt werden, im Anschluss haben sich dann einige Personen dafür entschieden, auch den Motorbootführerschein zu absolvieren und aktives Mitglied bei der Wasserwacht zu werden.

5.4.6 Durchlässigkeit von Strukturen

Eine Herausforderung, die sich für die Katastrophenschutzorganisationen zunehmend stellt, ergibt sich aus der steigenden Anforderung von beruflicher Flexibilität, wodurch auch ehrenamtliche Helfer häufiger den Wohnort wechseln. In einem Gespräch mit einem Vertreter der Feuerwehr (ländlich, NW) wird betont, dass insbesondere engagierte Mitarbeiter davon betroffen sind:

„Gerade so motivierte Mitglieder, ich sag jetzt mal, die auch was drauf haben, die man als Führungskraft benutzen kann, die wollen auch im Berufsleben weiterkommen. Wenn die im Berufsleben weiterkommen wollen heißt das die müssen auch wandern. [...] So und das sind aber unsere Führungskräfte, die uns dann da wegfallen.“ (FW ländlich, NW [3])

Wenn es beispielsweise auf Grund eines Umzuges eines Mitglieds auch zu einem Wechsel der BOS kommt, ist dies sowohl innerhalb derselben Organisation, als auch zu einer anderen BOS, weitestgehend unproblematisch möglich. Qualifikationen werden dabei, wenn eine entsprechende Bescheinigung vorliegt, in der Regel anerkannt:

„Wenn er jetzt kommt aus Brandenburg, war beim ASB in Brandenburg und möchte jetzt hier bei den Maltesern [mitwirken], dann ist er auch herzlich willkommen, machen wir auch. Gut, dann fragen wir schon mal nach welche Ausbildung er hat und lassen uns das auch entsprechend bescheinigen, aber ansonsten ist das doch kein Problem.“ (MHD städtisch, NW [9])

Allerdings wurde in verschiedenen Interviews auch auf Einschränkungen bei der Anerkennung von Qualifikationen hingewiesen. Ein Vertreter der DLRG (städtisch, BW) begründet dies mit den zum Teil asymmetrischen Anforderungen in unterschiedlichen Gebieten und Bundesländern:

„Ja, es muss halt oben anfangen. Also es fängt schon damit an, dass wir im Katastrophenschutz im Rettungsdienst keine einheitliche Gesetzgebung haben. So und dementsprechend hat eben die DLRG in dem Bundesland sich halt auf die Gesetzgebung und die Aufgaben die ihr dort übertragen wurden halt einfach ausgerichtet. [...] Das macht es natürlich schwer, wenn ich jetzt einen rein von der Küste hab, der seinen Wachturm hat und soll dann bei uns hier Binnenwasserrettungsdienst machen. Ja und Licht muss man noch aufbauen, Motorsäge muss er noch bedienen können und das und jenes. Eben diese ganzen technischen Komponenten, die einfach oben rein am Stranddienst einfach nicht erforderlich sind. Dann muss man den Kollegen halt einfach nachschulen. [...] So große Ausbildungen, so Bootsführer oder Taucher, die sind zum Glück bundeseinheitlich.“ (DLRG städtisch, BW [1])

Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Ausbildungen gibt es laut eines Vertreters der Feuerwehr (städtisch, NW) auch bei einem Laufbahnwechsel, also beispielsweise beim Übergang von der Freiwilligen zur Berufsfeuerwehr:

„Es wird bei unseren Beamten die Jahre der Freiwilligen Feuerwehr hinterher auf die Länge der Probezeit und die Lebenszeitverbeamtung anerkannt. Aber die Inhalte nicht. So ist das auch zwischen den Laufbahnen im Beamtenrecht.“ (FW städtisch, NW [4])

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Regional unterschiedliche Anforderungen bezüglich Qualifikationen

Durch eine zunehmende Flexibilisierung in der Arbeitswelt kommt es auch häufiger zu Umzügen der freiwilligen Helfer. Wenn diese dann an ihrem neuen Wohnort wieder in ihrer Katastrophenschutzorganisation aktiv werden wollen, ergibt sich die Problematik, dass Anforderungen bezüglich Qualifikationen zwischen Bundesländern und Ortsgruppen sehr unterschiedlich sein können.

Angleichung von Ausbildungsinhalten

Bei Wechsel von Freiwilligen zu einer anderen Ortsgruppe können Bescheinigungen, die allgemein anerkannt werden, über alle erzielten Ausbildungsinhalte ausgestellt werden. Dafür müssen allgemein gültige Anforderungen zu bestimmten Qualifikationen festgelegt werden.

5.4.7 Organisationsinterne Weiterleitung von Informationen bei Umzug

Eine weitere Problematik ist der Umzug von aktiven Mitgliedern auch deshalb, weil die Person am Umzugsort im entsprechenden Ortsverein eventuell nicht wieder aktiv wird. Um dies zu unterstützen könnten die Katastrophenschutzorganisationen aktiv auf das Mitglied zugehen und einen Übergang unproblematisch einleiten. Auch in Gesprächen mit Vertretern verschiedener BOS wird der Wunsch geäußert, Umzüge von Freiwilligen zielgerichtet zu kommunizieren:

„Es müsste eigentlich der Wehrführer, der müsste mich jetzt hier fragen: ‚Wo ziehst du denn jetzt hin?‘, ‚Nach Niedersachsen in die und die Stadt‘. Müsste da anrufen: ‚hört mal da zieht demnächst ein Feuerwehrmann mit der und der Qualifikation hin, spricht den doch mal an ob der nicht bei euch mitmachen will‘. Das fehlt. Also das fände ich persönlich gut, wenn es so einen Übergabebeauftragten gäbe.“ (FW ländlich, NW [2])

Da dieser Austausch häufig fehlt kommt es zum Teil vor, dass mit einem Umzug ein Ehrenamtlicher in der neuen Stadt nicht wieder aktiv wird. In einem anderen Interview schlägt ein Vertreter der Feuerwehr (städtisch, NW) deshalb vor, mit der Anmeldung beim Einwohnermeldeamt die Information eines Umzuges übermitteln zu können (sofern die betroffene Person zustimmt):

„Also man könnte ein Modell machen: es ist jemand bei der Freiwilligen Feuerwehr, das ist beim Einwohnermeldeamt gemeldet. Ist es im Moment nicht. Und er wechselt zu einer anderen Stadt und ich bekommen direkt einen Hinweis: ‚da kommt ein Feuerwehrmann in die Stadt Essen‘. Den könnte ich ansprechen und ihm sagen: ‚Wir fänden es gut, wenn du bei uns mitarbeitest‘. Manchmal ist das heute so, die wechseln von einer Stadt in die andere und irgendwie kriegen die es nicht hin in der neuen Stadt in der Feuerwehr zu landen.“ (FW städtisch, NW [5])

Durch die zentral aufgebaute Struktur des THW ist es dort leichter einen Übergang von Mitgliedern, von einer Ortsgruppe in eine andere zu betreuen. Es wird dabei ein Registrierungssystem verwendet, in dem alle Informationen und Qualifikationen über den Helfer gespeichert sind und welches bei einem Umzug die neue Ortsgruppe informiert, die dann den Ehrenamtlichen kontaktieren kann:

„Das ist der ganz große Vorteil vom THW. Da ist dieser Charakter Bundesanstalt technisches Hilfswerk. Wir haben also keine kommunalen oder Ländergrenze. Wir dürfen von Garmisch Partenkirchen nach Flensburg wechseln. Wenn wir umziehen, beruflich oder privat, dann haben wir auch ein System, das nennt sich THWIN, wo sämtliche Helferdaten online in Bonn gespeichert sind. Sodass wir also genau solche Helferumzüge elektronisch machen. Also ich kriege eine Mail, eine Anfrage im System: ‚Helferumzug, habt ihr Platz?‘. Dann sage ich: ‚ja, gerne‘ und dann kommt der Helfer irgendwann hier vorbei, dann habe ich schon die elektronischen Daten von ihm und fordere dann, wenn ich ihn annehme auf dem Postweg seine Helferakte an und [er] wird dann innerhalb kürzester Zeit übernommen.“ (THW städtisch, BW [6])

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Fehlende Information bei Umzügen von aktiven Mitgliedern

Wenn ehrenamtliche Mitglieder einer BOS z.B. berufsbedingt in eine andere Stadt ziehen, wird der entsprechende Ortsverein häufig nicht darüber informiert. Die jeweilige Organisation, kann dementsprechend den gebundenen Freiwilligen nicht anschreiben und willkommen heißen, sondern der Helfer muss in Eigeninitiative auf die BOS zugehen. Dadurch kommt es teilweise dazu, dass sich das Mitglied in der neuen Stadt nicht wieder ehrenamtlich engagiert.

Aktive Ansprache des Mitgliedes

Der Umzug eines gebundenen Freiwilligen wird an den Ortsverein am Umzugsort übermittelt. Diese hat dadurch die Möglichkeit das Mitglied zu kontaktieren, zu dem nächsten Treffen einzuladen und direkt in die jeweilige Organisation am Umzugsort zu integrieren.

Registrierungssystem

Beim THW gibt es ein bundesweites System, in dem alle Informationen und erlangte Qualifikationen aller Helfer registriert sind. Ein Umzug wird in dem System vermerkt, wodurch der neue Ortsverein eine Nachricht bekommt und sich direkt bei dem Mitglied melden kann.

5.4.8 Unterschiedlicher Wohn- und Arbeitsort

Zusätzlich zu häufiger auftretenden berufsbedingten Umzügen, stellt sich bezüglich der Flexibilität im Ehrenamt außerdem die Herausforderung, dass ehrenamtliche Mitglieder oft unterschiedliche Wohn- und Arbeitsorte haben. Aus diesem würden Freiwillige bei realen Einsätzen, laut eines Vertreters der Feuerwehr (städtisch, NW), während der Arbeitszeit zu spät zum Einsatzort kommen:

„Also vielfach arbeitet der Gelsenkirchener gar nicht mehr in Gelsenkirchen, sondern irgendwo da draußen, in Dortmund oder Wiesbaden. Auch wenn ich den erreichen würde, [...] kämen die gar nicht mehr zeitgleich zum Einsatz. Die kämen also viel später. Das ist ein Problem.“ (FW städtisch, NW [4])

Aus diesem Grund gibt es in manchen Gebieten die Möglichkeit einer doppelten Mitgliedschaft bei einer BOS am Arbeits- und einer am Wohnort:

„Zum einen gibt es dramatische Zustände insbesondere da wo das Ehrenamt allein verantwortlich für die Gefahrenabwehr ist. Also so auf dem flachen Land. Wenn die alle außerhalb arbeiten, da kommt keiner, weil keiner da ist. Andererseits reagieren wir ja auch darauf, also es ist heutzutage durchaus möglich in zwei Freiwilligen Feuerwehren zu sein. Und zwar in der einen an dem Ort wo man arbeitet und in der anderen an dem Ort wo man sozusagen seine Freizeit verbringt. Dann ist man in zwei Freiwilligen Feuerwehren. Eine ist die Federführende, die muss für die Ausbildung sorgen usw. und die andere ist die, die es zulässt, dass er im Alarmfall bei denen mitfährt. Solche Modelle gibt es heute schon.“ (FW städtisch, NW [5])

In einem Interview (BRK, ländlich, BY) wurde zusätzlich der sinnvolle Einsatz einer doppelten Mitgliedschaft bei Studenten angesprochen, welche unter der Woche in ihrer Universitätsstadt und an den Wochenenden zu Hause aktiv werden können:

Wo wir es vereinzelt haben, das höre ich immer wieder von den Universitätsstädten. Die haben wirklich teilweise Studenten, die so früher mal Zivildienst im Rettungsdienst waren, da wo sie herkommen z.B. im ländlichen Bereich, dann in Passau oder wo auch immer studieren und dann sagen: 'Mensch, ich bin ja eh Montag bis Freitag an der Uni, habe da meine WG, habe da meine Bude, da kann ich doch einmal die Woche auch im Rettungsdienst fahren'. Die sagen ja sie haben das, die haben so typisch die Menschen, die nur unter der Woche da sind und da zwischen drin einmal einspringen. (BRK ländlich, BY [13])

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Unterschiedlicher Wohn- und Arbeitsort

Wenn ein freiwilliger Helfer an seinem Wohnort bei einer Katastrophenschutzorganisation aktiv ist, er aber in einer anderen Stadt arbeitet, wird dieser Helfer zu Einsätzen während der Arbeitszeit häufig nicht in der notwendigen Zeit anrücken können.

Doppelte Mitgliedschaft

Der Freiwillige Helfer kann sowohl an seinem Wohn- als auch an seinem Arbeitsort bei einer Organisation des Katastrophenschutzes registriert sein. Während seiner Arbeitszeit könnte der Helfer dann bei Einsätzen der Organisation an seinem Arbeitsort alarmiert werden, abends und an Wochenenden bei der Organisation in seinem Wohnort. Diese doppelte Mitgliedschaft kann auch von Studenten an ihrem Unistandort und in der Organisation zu Hause genutzt werden.

5.4.9 Zusammenfassung veränderte Lebenswelten

Eine Herausforderung, welcher die Katastrophenschutzorganisationen gegenüberstehen, besteht darin, dass viele aktive Mitglieder in der Familiengründungsphase aus dem Ehrenamt wegfallen. Um für diese Personen weiterhin die Möglichkeit zu schaffen, ein freiwilliges Engagement aufrecht zu erhalten, können die Organisationen entweder Angebote für Jugend- und Kinderarbeit ausbauen oder den familiengebundenen Mitgliedern eine Art ‚Teilzeitehrenamt‘ anbieten.

Diese Form des Engagements könnte weiterhin auch potenziellen neuen Mitgliedern angeboten werden, um auf Präferenzen bei der Freizeitgestaltung, die sich teilweise weg von einem ‚Vollzeitehrenamt‘ entwickeln, zu reagieren. Für neue Mitglieder besteht dabei die Möglichkeit, Anforderungen für die Mitarbeit bei konkreten Einsätzen zu reduzieren und diese Mitglieder aufgabenspezifisch einzusetzen. Dabei kann gleichzeitig auf berufliche Qualifikationen zurückgegriffen werden. Es gibt hierzu bereits verschiedene Konzepte des ‚Freien Mitarbeiters‘ oder ‚Fachberaters‘. Diese Form des niederschweligen Angebotes, die verschiedenen BOS zunächst kennenzulernen ohne große Verpflichtungen einzugehen, kann dabei auch der Gewinnung neuer Freiwilliger dienen.

Eine weitere große Herausforderung sowohl für die Organisationen im Katastrophenschutz als auch die Freiwilligen stellt weiterhin die berufliche Vereinbarkeit mit dem Ehrenamt dar. Eine gegenseitige intensive Kommunikation ist essentiell, um einerseits die Bedeutung der Arbeit der Katastrophenschutzorganisationen zu vermitteln und andererseits die Bedürfnisse der Arbeitgeber besser zu verstehen und zu berücksichtigen.

Weiterhin können durch Öffentlichkeitsarbeit und Auszeichnungen auch Anreize für Unternehmen geschaffen werden, ihre Mitarbeiter bei ihrem ehrenamtlichen Engagement zu unterstützen.

Teil der beruflichen Vereinbarkeit ist auch die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitswelt, womit auch verstärkt Umzüge der Freiwilligen verbunden sind. Um zu gewährleisten, dass Mitglieder auch in einer anderen Region wieder im Ehrenamt aktiv werden, müssen die BOS diese Übergänge erleichtern und aktiv anregen. Auch wenn Wohn- und Arbeitsort weiter voneinander entfernt liegen, kann den Ehrenamtlichen mit einer doppelten Mitgliedschaft entgegengekommen werden.

5.5 KOOPERATIONEN IM FREIWILLIGENMANAGEMENT

Kooperationen bestehen auf verschiedenen Ebenen. Zum einen wird die Zusammenarbeit der verschiedenen Organisationen im Katastrophenschutz thematisiert, zum anderen soll auch untersucht werden, welche Formen der Kooperationen mit der politischen Ebene bzw. zwischen Kommunen, Land und Bund von Bedeutung sind. In die Analyse der Zusammenarbeit fließen bestehende Prozesse bei Planung, Ausführung und Evaluation von Einsätzen ein, wie auch die Gewinnung neuer Freiwilliger für die Organisationen.

5.5.1 Kooperationen im Katastrophenschutz Einsatz

In den Interviews wurde die Funktionsweise der Zusammenarbeit in konkreten Einsätzen im Katastrophenschutz übergreifend als sehr gut eingeschätzt. Dies ist zum Teil damit zu begründen, dass eine Kooperation in diesem Bereich gesetzlich vorgeschrieben ist.

Wie ein Vertreter einer Feuerwehr im städtischen Bereich in Nordrhein-Westfalen berichtet, stellt die örtliche Feuerwehr bei Einsätzen die unterste Katastrophenschutzbehörde dar, welche die anderen Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS) anleitet:

„Das gesamte System in der Bundesrepublik basiert ja darauf. Also, die Berufsfeuerwehren sind die Basis jeglichen Katastrophenschutzes, in den Flächenländern, den kleinen Gemeinden die Freiwilligen Feuerwehren. Aber ab einer bestimmten Schwelle kommen die privaten Hilfsorganisationen und auch die staatlichen Hilfsorganisationen, das THW zum Beispiel, mit ins Geschäft und partizipieren. Und da wir ja hier als Behörde auch die untere Katastrophenschutzbehörde darstellen, müssen wir zwangsläufig schon mit denen arbeiten. Tun das auch sehr gerne. [...] Wir sind also gesetzlich gezwungen, dass wir natürlich mit diesen Organisationen zusammenarbeiten und alle unsere Katastrophenschutzkonzepte darauf aufbauen.“ (FW städtisch, NW [4])

Um im konkreten Einsatzfall mögliche Kapazitäten genau zu kennen und eine schnelle Einbindung aller zur Verfügung stehender BOS zu gewährleisten, gibt es in Nordrhein-Westfalen ein System, in dem der Einsatzstatus aller Einheiten der Katastrophenschutzorganisationen in Echtzeit übermittelt wird.

„Es gibt ein IG NRW, das ist das Informationssystem Gefahrenabwehr. [...] Da sind alle Einheiten mit allen Ausstattungen hinterlegt. [...] und da ist dann eine Ampel bei. Das heißt der Status der Einheit ist dort auch hinterlegt. Entweder: 'ist einsatzbereit'; 'ist im Einsatz', 'ist auf dem Marsch'.“ (politisch, NW [7])

In den seltensten Fällen kommt es dazu, dass einzelne Personen von der Feuerwehr angefordert werden, was beispielsweise der Fall ist bei Atemschutzgeräteträgern. In der Regel werden den Hilfsorganisationen, per Funk oder vor Ort, Aufgaben zugewiesen, welche diese dann einheitenspezifisch selbst ausführen. In einem Interview mit dem THW im städtischen Raum Baden-Württemberg wird der Ablauf eines Einsatzes folgendermaßen beschrieben:

„Also sobald wir hier abrücken, melden wir uns per Funk mit dem Fahrzeug bei der Feuerwehrleitstelle an und ab da werden wir geführt über Funk, bis eine Lage entsteht wo wir uns selber führen sollen. Da sagt uns dann die Feuerwehr: 'Seid ihr so viele Fahrzeuge, wir blicken da nicht mehr durch, führt euch selber'. Und dann bauen wir eine sogenannte LUK auf, eine Lage- und Koordinierungsstelle und führen uns dann selber und kriegen von der Feuerwehr nur noch Aufträge, Aufgaben zu erledigen und wir gucken wen wir da hinschicken und wie wir die da hinschicken.“ (THW städtisch, BW [6])

Die verschiedenen Organisationen im Katastrophenschutz haben jeweils spezifische Aufgaben die sie in den Einsätzen übernehmen. Die Zusammenarbeit zwischen den Organisationen ist dabei gut eingespielt, was auch in einem Interview mit der Johanniter Unfall Hilfe (städtisch, NW) an Hand eines Beispiels erläutert wird:

„Unsere Einheiten sind schnell, funktionieren gut. Wir hatten ja diverse Alarmierungen. Angefangen von einer Fliegerbombe, die in Duisburg gefunden wurde, wo Altenheime evakuiert werden mussten, wo Patiententransportzüge von uns alarmiert worden sind, die dann in binnen kürzester Zeit ausgerückt sind. In der gleichen Nacht hat ein Altenheim hier in Essen gebrannt, wo wir mit mehreren Kräften vor Ort waren, auch von allen Hilfsorganisationen. Wo es wirklich Hand in Hand funktioniert hat. Die Johanniter, die im Rettungsdienst sicher mehr geprägt sind, haben sozusagen die Erstversorgung übernommen, haben die Patienten versorgt. Nachdem diese Lage in dem Altenheim sich zu einer Betreuungslage entwickelt hat, ist das DRK dann nachgerückt. Und sukzessive hat man dann die Einsatzstelle aneinander übergeben. Also eigentlich harmonisieren wir und funktionieren wir da wirklich sehr gut Hand in Hand.“ (JUH städtisch, NW [10])

Zusätzlich gibt es über den gesetzlich vorgeschriebenen Rahmen hinaus noch weitere Kooperationen außerhalb der konkreten Einsatzlagen. Wie ein Vertreter einer Feuerwehr (ländlich, NW) erläutert, übernimmt beispielsweise das DRK die Versorgung von Einsatzkräften oder das THW hilft mit größeren Gerätschaften aus:

„Also hier wird das DRK bei länger andauernden Einsätzen herangezogen, mit der Bitte: ‚macht uns doch mal einen heißen Pott Tee oder schmirt uns mal ein paar Brötchen‘. Also so die Betreuung übernehmen sie für die Einsatzkräfte. [...] Das gleiche gilt auch für das THW [...] die uns also sehr sehr oft helfen, wenn wir mal ein größeres Räumgerät brauchen oder eine Beleuchtung oder irgendwie so was. Also was so ein bisschen professioneller aufgebaut werden muss.“ (FW ländlich, NW [3])

Insbesondere positiv wurde von Kooperationen im Bereich der überregionalen Einheiten berichtet. Laut eines Interviewpartners, welcher beim Roten Kreuz im ländlichen Gebiet in Bayern tätig ist, wird dadurch eine intensive Kooperation gefördert:

„Also generell arbeiten wir sehr eng zusammen hier in Schwaben. Und hier in Bayern gibt es diese Konstellation von Hilfeleistungskontingenten. Das sind Einheiten die aufgestellt sind für so überregionale Einheiten. Die waren jetzt zum Beispiel dieses Jahr [beim] Hochwasser einmal in Rosenheim, einmal in Deggendorf und diese Einheit setzt sich zusammen aus Roten Kreuz, Malteser und Johannitern aus ganz Schwaben. Also da arbeiten wir zusammen und in diesem Zusammenhang gibt es auch gemeinsame Übungen. Also die sind so alle zwei Jahre.“ (BRK ländlich, BY [13])

Im selben Interview wurde diesbezüglich auch von positiven Erfahrungen während des Hochwassers 2013 berichtet:

„Während des Einsatzes Deggendorf, der hat sich ja fast über drei Wochen hinweg gezogen, waren wir in einem sehr engen Austausch

jetzt gerade mit den Maltesern. Normal ist festgelegt in dem Kontingent so und so viele Einheiten Rotes Kreuz, so und so viele Malteser, wo wir irgendwann nach zweieinhalb Wochen ausgeblutet waren. Wo wir einfach bei den Maltesern angerufen haben: 'Hey Kumpel, ich kann nicht mehr. Hast du noch irgendwas in Reserve?' und der hat gesagt: 'ich selber in Schwaben nichts mehr, aber ich frag mal bei meinen Einheiten in Oberbayern'. Dann ruft er eine halbe oder drei-viertel Stunde später an und sagt: 'es kommt eine Einheit aus Landsberg dazu'. Also das ist wirklich so eine Zusammenarbeit die es früher in dieser Form nicht gegeben hätte.“ (BRK ländlich, BY [13])

Auch in einem weiteren Interview mit dem DRK aus dem städtischen Gebiet in Hessen wurde von einem gewissen Umdenken bezüglich der Zusammenarbeit zwischen den Katastrophenschutzorganisationen berichtet, welches auf dem Bewusstsein das selbe Anliegen zu haben basiert und durch gemeinsame Großeinsätze gefördert wird:

„Wir arbeiten ja gut miteinander, wir haben ja alle nur das Eine im Sinn, sag ich mal: zu helfen. Und das Bewusstsein, das ist zwar noch nicht in jeder Führungsebene angekommen, aber viele leben es und arbeiten danach. Das kommt aber immer auf die Führungskräfte drauf an. Früher war das so ein Machtkampf [...], aber das ist viel viel besser geworden. Das merkt man in so großen Einsätzen [...].“ (DRK städtisch, HE [12])

Demzufolge ist die Kooperation der Katastrophenschutzorganisationen im Einsatz notwendig und wird erfolgreich durchgeführt. Auf Grund von Katastrophenschutzkonzepten, in denen alle Hilfsorganisationen einbezogen sind und rechtlicher Richtlinien ist eine Zusammenarbeit im Einsatz vorgeschrieben und läuft strukturiert ab.

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Großes Aufkommen an Helfern und Einheiten unterschiedlicher Organisationen bei großflächigen Schadenslagen

Auf Grund der Katastrophenschutzkonzepte und gesetzlicher Regelungen sind sowohl THW, als auch Feuerwehr und die Hilfsorganisationen in den Katastrophenschutz mit eingebunden und müssen im Einsatzfall zusammenarbeiten. Da sich, bei größeren Einsätzen, die verschiedenen Organisationen selbst führen und Einheiten entsprechend aufgabenbezogen integriert werden, stellt sich die Herausforderung, mögliche Kapazitäten aller BOS genau zu kennen, sowie diese schnell und effektiv in den Einsatz einbinden zu können.

Lösungsansatz

GIS-basiertes Koordinationssystem zur Unterstützung der leitenden Feuerwehr (vgl. IG NRW). Anreicherung der Echtzeitinformationen durch geografische Informationen und simple GUI zur schnellen Koordination und Leitung der Einheiten.

IG NRW

Das Informationssystem Gefahrenabwehr enthält Echtzeitinformation über alle Einheiten, deren Ausstattung sowie deren Einsatzbereitschaft (Ampel) aller verfügbaren Katastrophenschutzorganisationen.

Unterstützende Zusammenarbeit

Da die verschiedenen Organisationen, die im Katastrophenschutz aktiv sind, in unterschiedlichen Gebieten Expertise aufweisen, finden Kooperationen auch außerhalb des gesetzlich vorgeschriebenen Rahmens statt. Beispielsweise versorgt das DRK die Einsatzkräfte bei länger andauernden Einsätzen oder das THW leiht bei Bedarf größere Geräte aus.

5.5.2 Gemeinsame Planung und Evaluation im Krisenmanagement

In Gesprächen mit den Vertretern der verschiedenen Katastrophenschutzorganisationen wurde vielfach bestätigt, dass es über die Kooperation bei den konkreten Einsätzen hinaus auch gemeinsame Planungen und Evaluationen, sowie gemeinsame Übungen gibt:

„Auf Kreisebene, wo wir nun ja eben eine Katastrophe zu organisieren haben, haben wir auch alle Hilfsorganisationen, das fängt an MHD, DRK, DLRG, all die da so mittun und auch das THW und die Feuerwehr, letztendlich an einem Tisch. Wir machen zwei-, dreimal im Jahr eine entsprechende Besprechung, wo es was Neues gibt, was den Katastrophenschutz angeht. [...] Dreimal im Jahr machen wir Übungen im größeren Umfang, wo alle Einheiten, oder alle Organisationen auch dran beteiligt sind. Das fängt an über die Führung d.h. also die Vorbereitung zu einer Übung. Bis auf den Stab, der dann letztendlich diese Übung fachlich organisiert und abwickelt. Und dann letztendlich auch die Einheiten vor Ort, die dann die Arbeit leisten.“ (FW ländlich, NW [3])

Des Weiteren besteht auch eine Zusammenarbeit in Form von verschiedenen Arbeitsgruppen, in denen alle Organisationen vertreten sind und welche sich mit der Erstellung und Verbesserung von Strategien und Konzepten im Katastrophenschutz beschäftigen. Ein Vertreter der Johanniter im städtischen Bereich Nordrhein-Westfalen beschreibt eine solche Kooperation auf strategischer Ebene:

„Aber generell was halt Zusammenarbeit angeht, um Einsatzlagen abzuwickeln oder auch zu planen, um Einsatzbereitschaft herzustellen, das läuft alles wunderbar. Dafür gibt es auch verschiedene Gremien, wir haben zum Beispiel einen ständigen Arbeitskreis, nennt sich AG MANV. Wo alle Hilfsorganisationen inklusive Feuerwehr mit drin sitzen. Wo man sich regelmäßig genau mit solchen Thematiken beschäftigt: Weiterschreibung von Konzepten, wie kann man seine Konzepte verbessern, Einsatzvorbereitung, Einsatznachbereitung, solche Geschichten laufen da halt.“ (JUH städtisch, NW [10])

Zwar wird in den Interviews durchgängig positiv über die Funktionsweise der Katastrophenschutzorganisationen im Einsatz, insbesondere bezüglich der Kooperation zwischen den Organisationen berichtet. Allerdings beruhen diese Einschätzungen häufig auf Einsätzen in der täglichen Gefahrenabwehr. Dagegen gibt es wenige Erfahrungen mit großen Katastrophenschutzszenarien, sowie Übungen solcher Einsätze unter Einbeziehung aller relevanten Akteure. Diese Problematik wird beispielsweise von einem Vertreter der Deutschen Lebens-Rettungs-Gesellschaft (städtisch, BW) beschrieben:

„Also so große Katastrophenszenarien mit allem Drum und Dran, werden selten geübt. Also, ich sag mal, die meisten Erfahrungen die wir an sich haben, sind aus Großereignissen. Also wenn ich dran denke, viele Sachen, auf die wir jetzt noch aufbauen, war die Fußball WM 2006. Wo an sich alle Einheiten tätig waren, oder 2009 der NATO Gipfel. Das sind dann, wo man auch wirklich diese Strukturen und Einheiten, die man immer nur irgendwo auf einem Stück Papier sieht, tatsächlich mal in Funktion sieht. Und davon zehren wir an sich.“ (DLRG städtisch, BW [1])

Wie eine Vertreterin des DRK (städtisch, MV) berichtet, gibt es neben Einsätzen auch Zusammenarbeiten bei Großereignissen wie z.B. der WM 2006 oder bei größeren städtischen Veranstaltungen. Auch diese stellen gute Übungen dar und fördern die Zusammenarbeit der Organisationen:

„Wir arbeiten oft zusammen bei Großveranstaltungen. Dazu haben wir z.B. hier in Rostock einen Marathon mit Nachtmarathon, da sind wir einmal mit anderen Kreisverbänden und haben auch immer die freiwilligen Feuerwehren mit vor Ort, auch das THW. Sitzen auch häufig gemeinsam in den Einsatzleitungen.“ (DRK städtisch, MV [15])

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Fehlende Übungsmöglichkeiten von Großschadenslagen

Erfahrungen der Katastrophenschutzorganisationen im Einsatz, auch bezogen auf Kooperationen, beziehen sich häufig auf die tägliche Gefahrenabwehr. Dagegen fehlt es an Übungen und Einsätzen großer Katastrophenschutzszenarien unter Einbeziehung aller relevanter Akteure.

Erfahrungen und Übung durch vorgeplante Ereignisse

Häufiger als tatsächliche Katastrophenschutz Einsätze finden vorgeplante Ereignisse z.B. bei der Fußball WM oder bei städtischen Veranstaltungen statt. Dies stellt eine gute Übung auch bezüglich der Kooperation der Organisationen dar. Aus diesem Grund sollten auch diese Einsätze gründlich und strukturiert ausgewertet werden, um Erkenntnisse für den tatsächlichen Katastrophenschutz Einsatz sammeln zu können.

5.5.3 Zusammenarbeit mit Bund, Land und Kommunen

Bei der Zusammenarbeit mit der politischen Ebene wurde teilweise Verbesserungsbedarf diagnostiziert. Wie in einem Interview mit einem Vertreter der ländlichen Feuerwehr in Nordrhein-Westfalen angemerkt wird, sind die politischen Gremien und Entscheidungsträger teilweise noch unzureichend über das System des Katastrophenschutzes informiert:

*„Wo wir zurzeit jetzt bei sind, dieses Ansinnen auch in den politischen Gremien zu platzieren. Das ist ein bisschen schwieriger, weil wir festgestellt haben, also viele politische Gremien wissen eigentlich gar nicht wie das ganze System funktioniert. [...]. Die haben also noch nicht verstanden, was für eine Verantwortung sie eigentlich haben.“
(FW ländlich, NW [3])*

Bei der Zusammenarbeit der Länder mit den Organisationen im Krisenmanagement gibt es zwei wesentliche Bereiche, in denen die Katastrophenschutzorganisationen Unterstützung von der Politik einfordern. Das sind einerseits die Bereitstellung von Gerätschaften und materiellen Ressourcen und andererseits die Unterstützung bei der Mitgliederwerbung und der Ausbildung von Freiwilligen. Wie ein Interviewpartner aus dem

politischen Bereich (NW) berichtet, ist der Bedarf im zweiten Bereich wesentlich stärker:

„[...] ich halte die Ausstattung nicht für das größte Problem. Ich halte da eher die Frage ,wie sieht es, und das ist auch das was wir von den Feuerwehrverbänden hören, wie sieht es mit Ausbildung aus, da kriegen wir immer Beschwerden nach dem Motto: Jetzt haben wir schon die Leute soweit, dass die da, ich sag mal ihre Lehrgänge machen wollen, jetzt sorgt aber bitte als Land dafür, dass wir entsprechende Kapazitäten haben, weil wir sind die zentrale Einrichtung, dass wir entsprechende Kapazitäten vorhalten. Der Koalitionsvertrag beruht zum Teil auf Gesprächen mit den Ehrenämtern. Wo wir gesagt haben: ,wo braucht ihr denn was‘. Da haben die gesagt: wichtig ist sicherlich auch eine gute materielle Ausstattung, aber viel wichtiger ist, dass ihr uns dabei helft, Leute zu gewinnen.“ (MDL, NW [8])

In den Gesprächen wird auch betont, dass die Unterstützung der Katastrophenschutzorganisationen auf kommunaler Ebene implementiert werden sollte. Anstatt landeseinheitliche Strukturen zu schaffen, könnten so örtliche Gegebenheiten und Besonderheiten berücksichtigt werden. In einem Interview (MDL, NW) wird als ein Beispiel die Koordination der Zusammenarbeit der Organisationen genannt:

„Schwierig ist, Aufgaben irgendwo alleine noch zu stemmen. Dass auch die Organisationen untereinander zusammenarbeiten wollen. Es gibt viele kommunale Ansätze da. Ich glaube es macht wenig Sinn, wenn wir auf Landesebene sozusagen da irgendeine Institution mit beauftragen [...], weil die Struktur der Arbeit sehr stark kommunal geprägt ist. Und ich glaube wir sollten eher versuchen, den Kommunen Möglichkeiten zu schaffen, je nach der örtlichen Lage, ihre Zusammenarbeit dann durchzuführen. Ich sehe zum Beispiel die unterschiedliche Stärke der einzelnen Organisationen in einzelnen Landesteilen.“ (MDL, NW [8])

Die Zusammenarbeit zwischen Politik und Katastrophenschutzorganisationen spielt weiterhin bei konkreten Einsätzen eine zentrale Rolle. Dabei dient der Krisenstab als Verbindungsmechanismus, um Informationen über die Einsatzlage zu erhalten und wenn nötig Weisungen zu erteilen:

„[...] es gibt ein streng geregeltes Berichtswesen, wie wir alle erfahren, was dort läuft. Damit wir auch die Politik, den Landtag unterrichten können. Also das ist das sogenannte Zwei-Säulen-Modell. Also wir haben eine Einsatzleitung und wir haben einen Krisenstab, die sind jeweils durch Verbindungsbeamte miteinander verbunden, damit also da keine Defizite was die Informationen anlangt entstehen.“ (MIK, NW [7])

Der Krisenstab dient weiterhin der Zusammenarbeit im Einsatz auf administrativer Ebene. So werden verschiedene betroffene Ämter und Stel-

len einbezogen, um eine möglichst umfassende Analyse des Krisenfalles zu gewährleisten und sicherzustellen, dass alle Bereiche, auf die eine solche Situation Einfluss nehmen kann, berücksichtigt werden. Ein Gesprächspartner der politischen Ebene (MIK, NW) beschreibt in einem Interview die Aufgaben des Krisenstabes folgendermaßen:

„[...] dann ist dafür der Krisenstab da, der rückwärtig tätig ist. Wo alle Fachkompetenz zusammengezogen wird. Also Gesundheits-, dann Gartenamt, Grundwasser, alle diese Ämter, die dann einen Vorschlag machen, wie man im Einsatz damit umgeht. Und der Einsatzführer führt das nur aus. Das ist der Krisenstab auf Kreisebene. Dort sind alle Ämter in einem Zimmer zusammengesperrt sozusagen und müssen sich da abstimmen.“ (MIK, NW [7])

Eine Kooperation zwischen den verschiedenen Kommunen oder Bundesländern erfolgt dann, wenn es zu einer flächendeckenden Großschadenslage kommt, in Form von überregionaler Hilfe. Es werden dann komplette Einheiten geschlossen in den Einsatz, in einen anderen Kreis oder auch ein anderes Bundesland geschickt. Dadurch bleiben routinierete Strukturen erhalten:

„Wir können also diese ganze Struktur auch als Großverbände einsetzen. Wir haben in jedem Bezirk einen Großverband. [...] Wir können also dann hunderte von Fahrzeugen und hunderte von Leuten in einem geordneten Verfahren in den Einsatz bringen. Also wir haben immer den Fall jetzt besprochen wir brauchen einen Behandlungsplatz von woanders her. Jetzt lassen sie es mal wirklich groß werden: Rheinhochwasser, Dammbbruch oder so was. Dann würde man den ganzen Verband alarmieren. Der aus diesen Bereichen sich im jeweiligen Raum zusammensetzt.“ (MIK, NW [7])

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Unzureichende Information der politischen Ebene im Bereich des Katastrophenschutzes

Politische Gremien und Entscheidungsträger sind teilweise unzureichend über das System des Katastrophenschutzes informiert. Dies ist allerdings notwendig, damit die Organisationen des Krisenmanagements adäquat bei ihrer Arbeit unterstützt werden können.

Einbindung in die administrative Planung

Die politische Ebene kann in verschiedenen Bereichen in die administrative Planung eingebunden werden. Dieses Einbinden gibt zum einen tieferen Einblick in die Herausforderungen des Katastrophenschutzes und zum anderen können beispielsweise Budgetentscheidungen sowohl auf einer fundierten Basis getroffen als auch Fürsprecher in der Politik gewonnen werden.

5.5.4 Kooperationen bei Freiwilligenwerbung

Momentan gibt es bei der Werbung von Freiwilligen noch kaum Kooperationen zwischen den Katastrophenschutzorganisationen. In verschiedenen Interviews mit Vertretern der Organisationen wurde vielfach die Konkurrenz bei der Mitgliederwerbung als Hauptgrund genannt, keine gemeinsamen Strukturen in diesem Bereich zu etablieren. Dies wird auch in einem Gespräch mit einer Feuerwehr (NW, ländlich) bestätigt:

„Also ich denke gerade im Bereich Mitgliederwerbung grenzt man sich organisationsweit auch eher ab. Weil, ich sag mal, der potenzielle Kandidat, der zum Technischen Hilfswerk oder zum Roten Kreuz geht, könnte auch ein potenzieller Kandidat für die örtliche Feuerwehr sein. So hat jeder natürlich sein Interesse, den Betreffenden vielleicht für sich zu werben. Also ich denke da grenzt man sich im Moment eher ab, als das man eine gemeinsame Strategie zur Mitgliederwerbung entwickelt.“ (FW, ländlich [2])

Obwohl es diese Abgrenzung bezüglich der Werbung von Freiwilligen gibt, konnten aber auch kleinere Aktivitäten und Aktionen zur gemeinsamen Gewinnung von Ehrenamtlichen im Katastrophenschutz realisiert werden. Als ein Beispiel dafür nennt ein Interviewpartner (FW, NW, städtisch) strukturelle Zusammenarbeit im Bereich der Entwicklung von neuen Möglichkeiten der Mitgliederwerbung:

„Das ging in der Vergangenheit konkurrierender. Es wächst da so ein Pflänzchen. Wir haben uns wiederholt mit den Kameraden dieser Organisationen hier vor Ort unterhalten, aber auch auf Landesebene haben wir einen kleinen Arbeitskreis, wo diese Dinge diskutiert wurden.“ (FW städtisch, NW [4])

Weiterhin spricht ein Vertreter des THW in Baden-Württemberg (städtisch) von positiven Erfahrungen bezüglich einer gemeinsamen Präsentation der Katastrophenschutzorganisation:

„Also wenn wir hier Tag der offenen Tür haben im Hof, rufen wir an bei der Feuerwehr: ‚hast du eine Drehleiter, kannst du die hier mit ausstellen?‘, dann Rotes Kreuz: ‚Magst du auch dazu kommen?‘. Wir präsentieren uns gemeinsam.“ (THW städtisch, BW [6])

Ein weiteres Beispiel für eine Zusammenarbeit wird in einem Interview mit einer Vertreterin des Deutschen Roten Kreuzes aus dem städtischen Gebiet in Mecklenburg-Vorpommern beschrieben. Dort werden jährlich Ehrenamtsmessen veranstaltet, bei denen sich alle Organisationen des Katastrophenschutzes gemeinsam präsentieren und diese Veranstaltung zur Mitgliederwerbung nutzen. Zusätzlich gibt es eine Kooperation bei der öffentlichen Prüfung des THW:

„Da gibt es einmal hier in Rostock, oder in ganz Norddeutschland, diese Ehrenamtsmessen, wo eigentlich alle Vereine Mitgliederwerbung machen. Und dann gibt es jetzt seit diesem Jahr dass wir, zusammen mit dem THW, einmal im Jahr so eine öffentliche Veranstaltung machen. Dann machen die ihre öffentliche Prüfung und wir sind mit einem Stand dann mit vertreten.“ (DRK städtisch, MV [15])

Es besteht also weder eine landesweite, noch organisationsweite Strategie zur gemeinsamen Gewinnung von Freiwilligen im Katastrophenschutz, aber auf Initiative von Einzelpersonen in Orts- und Kreisverbänden werden durchaus Aktionen auch in Kooperation durchgeführt. Es könnten hierbei verstärkt gemeinsame Projekte durchgeführt werden, um eine größere Reichweite zu erzielen und Ressourcen zu sparen.

Herausforderungen, Handlungsansätze und Best Practices

Fehlende Zusammenarbeit bei der Freiwilligenwerbung

Im Bereich der Mitgliederwerbung gibt es eine Abgrenzung zwischen den Organisationen. Nur vereinzelt werden gemeinsame Aktionen durchgeführt. Eine gemeinsame Strategie zur Gewinnung neuer Mitglieder gibt es nicht.

Gemeinsame Präsentation des Katastrophenschutzes

Um Kosten, für Veranstaltungen zur Gewinnung neuer Mitglieder, für die einzelnen BOS zu reduzieren, können die Katastrophenschutzorganisationen sich gemeinsam präsentieren. Hierbei kann sowohl das Bewusstsein für den Katastrophenschutz gestärkt, als auch die verschiedenen Tätigkeitsbereiche der unterschiedlichen Organisationen vorgestellt werden. Eine solche Veranstaltung wäre auch interessanter für eine breite Zielgruppe.

Gemeinsame Präsentation beim Tag der offenen Tür

Beim THW in Stuttgart werden zum Tag der offenen Tür auch alle anderen, im Katastrophenschutz beteiligten, Organisationen eingeladen. Die BOS präsentieren sich dabei gemeinsam. Eingebunden sind sowohl die Feuerwehr, als auch das THW und die privaten Hilfsorganisationen. Ansatzpunkt ist sowohl die Mitgliederwerbung, als auch in der Bevölkerung ein Bewusstsein für den Katastrophenschutz zu schaffen.

5.5.5 Zusammenfassung Kooperation im Freiwilligenmanagement

Das gemeinsame Vorgehen der verschiedenen Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS) im Einsatz ist gesetzlich festgeschrieben und funktioniert in der Regel problemlos. Als unterste Katastrophenschutzbehörde leitet die Feuerwehr die Hilfsorganisationen in einem Einsatz an, wobei vorwiegend komplette Einheiten der jeweiligen Organisationen aufgabenbezogen eingesetzt werden. Die Kooperation mit der politischen Ebene erfolgt in den Einsätzen über den Krisenstab, welcher die Einsatzleitung und die administrative Ebene miteinander verbindet.

Eine Zusammenarbeit zwischen den Organisationen findet zusätzlich in Form von Nachbesprechungen und Evaluationen von Einsätzen wie auch von gemeinsamen Übungen statt. Diese werden zwar regelmäßig, allerdings in größeren Abständen, i.d.R. ein- bis zweimal jährlich, durchgeführt.

Sowohl gemeinsame Einsätze als auch die Zusammenarbeit bei vorgeplanten Veranstaltungen und Übungen fördern Kooperationen und ein Zusammenwachsen der verschiedenen Organisationen im Katastrophenschutz. Zusätzlich bestehen organisationsübergreifende Arbeitskreise, in denen Strategien und Konzepte des Katastrophenschutzes diskutiert und weiterentwickelt werden.

Ein Bereich, in denen sich die Organisationen stärker voneinander abgrenzen und es kaum Kooperationen gibt, ist die Mitgliederwerbung. Als Grund dafür kann die Konkurrenz zwischen den Katastrophenschutzorganisationen in diesem Gebiet, gesehen werden. Diese Konkurrenz ist insbesondere da relevant, wo Organisationen denselben Bereich bedienen, also zwischen den Hilfsorganisationen bzw. zwischen den technisch orientierten Organisationen. Da ein potentieller THW-Helfer, der technisch interessiert ist, wahrscheinlich auch dann nicht in eine Hilfsorganisation eintreten wird, wenn er konkret angesprochen wird, wäre eine gemeinsame Werbung sinnvoll, um die Ehrenamtlichen von Anfang an in die Organisation mit der größten Interessensüberschneidung zu bringen.

Es gibt aber auch bei der Werbung von Freiwilligen einzelne Aktionen, beispielsweise bezüglich einer gemeinsamen Präsentation des Katastrophenschutzes, die in Zusammenarbeit durchgeführt werden.

Verstärkte Unterstützung bei der Mitgliederwerbung und insbesondere auch bei der Ausbildung von Freiwilligen wird dabei auch von der politischen Ebene gefordert.

6 ERGEBNISSE

Im Arbeitspaket 3 ‚Organisationsanalyse‘ wurde untersucht, wie das Freiwilligenmanagement für Einsätze der Krisenbewältigung und des Katastrophenschutzes heute tatsächlich funktioniert, mit welchen Herausforderungen die beteiligten Organisationen konfrontiert sind, welche bereits realisierten Good Practices bestehen und welche daraus resultierende Lösungsansätze identifiziert werden können.

Dafür wurden Experten zu Erfahrungen von zurückliegende Krisensituationen und Freiwilligeneinsätze sowie zum alltäglichen Management von gebundenen Freiwilligen interviewt. Nach einer ersten Befragungsrunde und anschließenden Hypothesenbildung, wurden daraus resultierende Annahmen im Workshop zum Arbeitspaket 3 präsentiert. Dieser stand unter der Thematik ‚Freiwilligenmanagement im Katastrophenschutz – Analysen von Strukturen und Prozessen der Organisationen unter Berücksichtigung neuer Engagementformen‘. Durch die Stellungnahme und Diskussion der assoziierten Partner konnten die ersten Hypothesen korrigiert werden. Anschließend wurden der Leitfaden für die Experteninterview entsprechend der Diskussion angepasst und weitere Interviews durchgeführt. Im Workshop wurden weiterhin in verschiedenen Arbeitsgruppen Möglichkeiten des projektbezogenen Engagements, der Integration von ungebundenen Helfern sowie die Einbindung bestehender gesellschaftlicher Organisationen und Institutionen diskutiert.

Die Ergebnisse der durchgeführten Interviews sowie der Arbeitsgruppen des Workshops werden im Folgenden zusammengefasst. Dabei werden die zentralen Aspekte der Integration von Freiwilligen im Katastrophenschutz thematisiert. Zum einen das Freiwilligenmanagement zwischen

den Einsätzen, also Gewinnung neuer Mitglieder, Motivation und Bindung der gebundenen Freiwilligen. Weiterhin sollen auch die Katastrophenschutzeinsätze, insbesondere die Organisationsstrukturen und die Einbindung von gebundenen Freiwilligen sowie ungebundenen Helfer, betrachtet werden.

6.1 INTEGRATION VON GEBUNDENEN FREIWILLIGEN IN DIE ORGANISATIONEN DES KATASTROPHENSCHUTZES

Die gebundenen Freiwilligen der verschiedenen Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS) bilden die Basis des Katastrophenschutzes in Deutschland und sind aus diesem Grund von herausragender Bedeutung für das Krisenmanagement. Diesbezüglich sehen sich die BOS mit verschiedenen Herausforderungen wie einer veränderten Bevölkerungsstruktur, Aussetzung der Wehrpflicht, flexibilisierten Lebenswelten u.a. konfrontiert. Um einer sinkenden Bereitschaft zu freiwilligem Engagement in diesen Organisationen entgegenzuwirken bedarf es neuer Werbeaktionen, Anreizstrukturen und Anerkennungsformen.

6.1.1 Mitgliedergewinnung

Aufgrund eines immer größer werdenden Freizeitangebotes ist es notwendig möglichst früh eine Bindung an die Organisationen des Katastrophenschutzes aufzubauen. Die Ansprache der jungen Generation kann in verschiedenen Lebensbereichen, vom Kindergartenalter bis zur Universität, gezielt durchgeführt werden. Um mit einem zunehmend niedriger werdenden Eintrittsalter umgehen zu können und frühzeitig Interesse am Katastrophenschutz aufzubauen können hierbei Kooperationen mit Kindergärten genutzt werden. Weiterhin kann eine gezielte Ansprache über den Schulsanitätsdienst oder eine Zusammenarbeit mit Jugendzentren erfolgen. Eine weitere Möglichkeit sind Werbeveranstaltungen an Universitäten und Fachhochschulen, z.B. bei Einführungsveranstaltungen für Erstsemestler.

Dabei spielt allerdings auch immer die jeweilige Bevölkerungsstruktur und spezifische Rahmenbedingungen eine entscheidende Rolle. Werbeformen sollten deshalb an die jeweiligen regionalen Gegebenheiten und verfügbaren Potenziale angepasst werden. Hierbei kann auch die gezielte Ansprache von bisher unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen von Bedeutung sein. Einen Ansatz stellt, z.B. die Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund dar. Da die Arbeit der BOS und die Möglichkeiten des Engagements in dieser Bevölkerungsgruppe häufig kaum bekannt sind, ist hier zunächst die Informationsweitergabe und gezielte Öffentlichkeitsarbeit notwendig. Über Vereine, in denen Menschen mit Migrationshintergrund bereits organisiert sind, wären eine Sensibilisierung für den Katastrophenschutz und darüber die Gewinnung aktiver Mitglieder möglich. Beispielsweise könnten in Kooperation durchgeführte öffentliche Veranstaltungen und Diskussionen organisiert werden. Eine solche Veranstaltung würde nicht nur der Gewinnung neuer Mitglieder dienen, sondern auch der Sensibilisierung der Bevölkerung für die Arbeit der BOS und den Katastrophenschutz. Diesen Effekt, welcher langfristig auch zur Mitgliedergewinnung führen kann, haben zahlreiche Formen der öffentlichen Mitgliederwerbung.

6.1.2 Mitgliederbindung

Die Bindung der aktiven Mitglieder an die jeweilige Organisation des Katastrophenschutzes ist in verschiedenen Phasen des Engagements von Bedeutung: zunächst beim ersten Kontakt und der Einbindung in die Gruppe, anschließend während der aktiven Zeit, um die Motivation aktiv zu bleiben, aufrecht erhalten zu können und schließlich auch bei der Verabschiedung.

Da die Mitglieder einer bestimmten BOS in einer Ortsgruppe bereits miteinander in zahlreiche Einsätze gegangen sind, in diesen Extremsituationen auch ein hohes gegenseitiges Vertrauen notwendig ist und zusätzlich regelmäßige Treffen stattfinden, sind die Kameradschaft und das Zusammengehörigkeitsgefühl dieser Gruppen in der Regel sehr ausgeprägt. Einerseits ist dies notwendig und Teil der Mitgliederbindung, andererseits kann dies einem Außenstehenden erschweren Teil dieser Gruppe zu werden und Anschluss zu finden. Aus diesem Grund kann es hilfreich sein einem neuen gebundenen Freiwilligen, jeweils einen An-

sprechpartner bzw. ‚Paten‘ zur Seite zu stellen, der die Integration des neuen Mitgliedes erleichtert. Zusätzlich kann der Ansprechpartner auch im Bereich Personalentwicklung aktiv werden und in einem einführenden Gespräch verschiedene Aufgaben und Zuständigkeiten des Katastrophenschutzes erläutern und Interessensbereiche identifizieren, in denen der gebundene Freiwillige aktiv werden kann und möchte. Personalentwicklung spielt aber nicht nur zu Beginn der Mitgliedschaft eine bedeutende Rolle. Fortbildungen und die Ausübung von Aktivitäten, die einen gebundenen Freiwilligen besonders reizen, stellen eine große Motivation für ein langfristiges Engagement dar. Es ist daher hilfreich, regelmäßige Gespräche mit allen gebundenen Freiwilligen zu führen, in denen Interessen und mögliche Aufgabenbereiche erkannt und gefördert werden können.

Eine weitere Möglichkeit, die gebundenen Freiwilligen für ein langfristiges Engagement im Katastrophenschutz zu motivieren und zusätzlich einen Anreiz für potentielle neue Mitglieder zu schaffen, stellen finanzielle Vergünstigungen dar. Diese können beispielsweise Ehrenamtskarten, die einen vergünstigten Eintritt in öffentliche Einrichtungen ermöglichen, eine Ehrenamts-Rente oder steuerliche Freibeträge sein. Allerdings sind weniger finanzielle Anreize, als vielmehr die Anerkennung durch die Gesellschaft und die Kameradschaft in der Organisation von entscheidender Bedeutung für ein Engagement. Diesbezüglich würde die Ausrichtung eines Ehrenamtstages, bei der eine gemeinsame Feier für die gebundenen Freiwilligen ausgerichtet wird, eine unkomplizierte, aber wirksame Motivation darstellen.

Die Mitgliederbindung spielt weiterhin eine Rolle bei der Verabschiedung eines gebundenen Freiwilligen. Ein abschließendes Gespräch kann dabei einerseits dem Wissens- und Informationsmanagement dienen und andererseits genutzt werden, um dem Freiwilligen für sein Engagement zu danken. Durch einen positiven Abschluss wird auch eine eventuelle Rückkehr in das Ehrenamt motiviert (z.B.: nach einer Babypause) und zusätzlich ein positives Bild der jeweiligen Katastrophenschutzorganisation vermittelt, welches so auch weitergegeben wird.

6.1.3 Veränderte Rahmenbedingungen für die gebundenen Freiwilligen

Um auf veränderte Rahmenbedingungen zu reagieren, sind nicht nur neue Formen der Mitgliederwerbung notwendig, sondern auch eine Anpassung der Organisationsstrukturen und Engagementformen. Für viele Engagierte oder Interessierte ist ein ‚Vollzeit-Ehrenamt‘, aufgrund einer zunehmenden Flexibilisierung aller Lebensbereiche und damit einhergehende Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie sowie Beruf mit dem Ehrenamt und zunehmende (berufsbedingte) Umzüge, nicht möglich.

Die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Ehrenamt stellt sich insbesondere in der Familiengründungsphase, in der zahlreiche engagierte gebundene Freiwillige ihr Ehrenamt aufgrund der hohen Anforderungen beenden. Um dem entgegenzuwirken, könnte von den Katastrophenschutzorganisationen eine Art Teilzeit-Ehrenamt in der Familiengründungsphase angeboten werden. Dafür müssten die Mitglieder in dieser Zeit nicht mehr verpflichtend regelmäßig an den Übungen teilnehmen, sondern beispielweise nur noch bei ausgewählten Einsätzen mitfahren. Wenn das Mitglied wieder weniger familiär eingebunden ist, könnte es dann erneut voll in die Übungen und Einsätze des Katastrophenschutzes integriert werden. Eine zusätzliche Möglichkeit, die Vereinbarkeit von Ehrenamt und Familie zu verbessern, stellt das Angebot einer organisationsinternen Kinderbetreuung dar. Diese kann entweder durch die Jugendorganisation, eine Kooperation mit Kindertagesstätten oder auch im Wechsel durch die Freiwilligen mit Kindern, die dieses Angebot wahrnehmen möchten, durchgeführt werden.

Eine weitere Hürde für die Ausübung eines Ehrenamtes im Katastrophenschutz stellt die berufliche Vereinbarkeit dar. Insbesondere in kleineren Betrieben ist das Fehlen aufgrund von Einsätzen mit starken Auswirkungen auf die Einhaltung von Aufträgen und Terminen verbunden und deshalb teilweise nicht möglich. Eine intensive Kommunikation mit den Arbeitgebern ist demzufolge essentiell. Einerseits um die Auftragslage und Flexibilität bezüglich Fehlzeiten von Mitarbeitern zu kennen und andererseits um durch die Vermittlung der Arbeit der BOS für Unterstützung und Verständnis für das Engagement der gebundenen Freiwilligen seitens der Arbeitgeber zu werben. Auf Grundlage der Informationen der Arbeitgeber und Betriebe kann eine Art ‚Sofort-Einsatz-

Gruppe' von Freiwilligen zusammengestellt werden, von denen bekannt ist, dass ein Fehlen ohne vorherige Absprache und Bestätigung seitens der Arbeitgeber problemlos möglich ist und die bei Einsätzen während der Arbeitszeit kurzfristig kontaktiert werden können. Um einen Anreiz für die Unternehmen zu schaffen, freiwilliges Engagement im Katastrophenschutz zu fördern, können die BOS auch gezielt Öffentlichkeitsarbeit, z.B. in Form von Auszeichnungen für Arbeitgeber, nutzen.

Neben der Verbesserung von Rahmenbedingungen, können zusätzlich flexiblere Engagementformen angeboten und Anforderungen heruntergeschraubt werden, um ehrenamtliches Engagement im Katastrophenschutz an zunehmend flexibilisierte Lebenswelten anzupassen. Da Ausbildungen nicht nur hohe Anforderungen und Zeitaufwand bedeuten, sondern auch einen entscheidenden Anreiz für Freiwillige darstellen, können Aus- und Fortbildungen auch verstärkt flexibilisiert werden. Durch Blended Learning, wobei bestimmte Ausbildungsinhalte online, in Selbststudium vermittelt werden, können Qualifikationen erlernt werden und Ausbildungen an persönliche Bedürfnisse und freie Zeiten angepasst werden. Zusätzlich können Anforderungen für die gebundenen Freiwilligen auch verringert werden, indem bestimmte Qualifikationen teilweise durch professionalisierte Externe ausgeführt werden. Personen die bereits (z.B.: berufsbedingt) bestimmte Qualifikationen vorweisen, können bei spezifischen Aufgaben bzw. Einsätzen kontaktiert und gezielt eingesetzt werden. Bereiche in denen diese Art von ‚Fachberater‘ integriert werden könnten sind beispielsweise Forst und Wald, Chemie, Sicherheitstechnik oder Seelsorge. Dadurch entfallen einerseits notwendige, zeitaufwändige Fortbildungen für die gebundenen Freiwilligen in diesen Bereichen, andererseits wird auch ein projektbezogenes Engagement für Personen, die an langfristiger, verpflichtender Mitgliedschaft nicht interessiert sind bzw. denen dieses nicht möglich ist, zugelassen. Da sich der Anspruch an Freizeitangebote auch im Bereich des ehrenamtlichen Engagements verändert und sich die Tendenz eher hin zu kurzfristigen Projekten entwickelt, ergibt sich dadurch die Möglichkeit, zusätzliche Bevölkerungsgruppen/Personen anzusprechen oder eventuell sogar einen Einstieg ins Ehrenamt zu motivieren. Diese Form eines niedrighschwelliges Angebotes zum Engagement kann aber nicht nur für Personen mit spezifischen Qualifikationen, sondern auch einer breiten Bevölkerungsgruppe zugänglich gemacht werden. In diesem Zusammenhang könnte ein Angebot für einen niedrighschwelliges Einstieg entwickelt werden, bei

dem nicht sofort die Verpflichtung zu ‚Vollzeit-Ehrenamt‘ und Absolvierung der Grundausbildung im Mittelpunkt steht, sondern die Möglichkeit gegeben wird, zunächst in die jeweilige Organisation ‚hineinzuschnuppern‘. Beispielsweise könnten diese Personen zunächst unverbindlich an Übungen und Treffen teilnehmen sowie einfache Aufgaben übernehmen (z.B.: Versorgung der Einsatzkräfte), bei denen noch keine Ausbildung notwendig ist. Dadurch wird die Hürde für den Einstieg in ein ehrenamtliches Engagement im Katastrophenschutz nach unten geschraubt.

Zu den zunehmend flexibilisierten Lebenswelten gehört auch, dass gebundene Freiwillige, teilweise berufsbedingt, häufiger umziehen. Hierbei ergibt sich die Herausforderung, dass die Fortführung des Engagements im Katastrophenschutz am neuen Wohnort nicht automatisch gewährleistet ist. Die jeweiligen BOS müssen hierbei den Übergang ermöglichen und vereinfachen. Beispielsweise könnte die Ortsgruppe am neuen Wohnort über den Wechsel informiert werden und den Freiwilligen konkret ansprechen und zur Fortführung des Engagements motivieren. Wenn Wohn- und Arbeitsort eines aktiven Mitgliedes weiter voneinander entfernt liegen, kann das Engagement auch dadurch vereinfacht werden, dass eine doppelte Mitgliedschaft ermöglicht wird. Dabei ist der jeweilige Freiwillige jeweils in der Ortsgruppe seines Wohn- und Arbeitsortes registriert und wird angepasst an seine Arbeitszeiten jeweils für die Einsätze einer der beiden Gruppen kontaktiert. Dieselbe Möglichkeit ergibt sich auch für Studenten die unter der Woche an ihrem Universitätsstandort, am Wochenende aber wieder zu Hause sind.

6.1.4 Ansatzpunkte für die Integration von gebundenen Freiwilligen in die Organisationen des Katastrophenschutzes

Um den Herausforderungen bezüglich der Gewinnung und Integration von gebundenen Freiwilligen in die Katastrophenschutzorganisationen entgegenzuwirken, ist es notwendig (1) neue und auf Zielgruppen angepasste Werbeformen zu entwickeln, (2) gebundene Freiwillige an die jeweilige BOS zu binden um ein langfristiges Engagement zu gewährleisten und (3) auf veränderte Rahmenbedingungen in verschiedenen Lebensbereichen zu reagieren. In der folgenden Tabelle werden Ansatz-

punkte, welche diese drei Bereiche umfassen und durch die Organisationsanalyse herausgearbeitet wurden, aufgeführt.

Mitgliedergewinnung	Mitgliederbindung	Rahmenbedingungen
<p><i>Angepasste Werbeformen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Werbung an Universitäten 	<p><i>Willkommenskultur</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ‚Wohlfühlfaktor‘ in der Gruppe ▪ Ansprechpartner/ Paten für neue Mitglieder 	<p><i>Vereinbarkeit Familie und Ehrenamt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilzeitehrenamt in der Familiengründungsphase ▪ Optionen für Kinderbetreuung
<p><i>Kooperationen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Austausch (z.B.: in Form von Strategie- und Arbeitsgruppen) zwischen den Organisationen über erfolgreiche Aktionen und Umgang mit regionalen spezifischen Anforderungen ▪ Kooperation mit Kindertagesstätten um gezielt junge Generation anzusprechen ▪ Gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund über Kooperation mit Ausländervereinen 	<p><i>Anreize</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formen der mündlichen Anerkennung ▪ Fortbildungsmöglichkeiten ▪ Finanzielle Anreize z.B.: Ehrenamtskarte ▪ ‚Tag des Ehrenamtes‘ 	<p><i>Berufliche Vereinbarkeit</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Intensive Kommunikation mit Arbeitgebern ▪ ‚Sofort-Einsatz-Gruppe‘ ▪ Öffentlichkeitsarbeit ▪ Auszeichnung für Unternehmen ▪ Anerkennung von Qualifikationen ▪ Doppelte Mitgliedschaft an Wohn- und Arbeitsort
	<p><i>Verabschiedung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Feedback-gespräch für Wissensmanagement und Danksagung 	<p><i>Hohe Anforderungen bzgl. Qualifikationen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Projektbezogenes Engagement ▪ Niedrigschwellige Angebote
		<p><i>Durchlässigkeit von Strukturen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Registrierung bei Umzügen ▪ Angleichung von Ausbildungsinhalten

6.2 EINSATZ DES KATASTROPHENSCHUTZES

Zu tatsächlichen Katastrophenschutzereignissen kommt es in Deutschland nur selten und dementsprechend sind die Erfahrungen diesbezüglich gering. Eine besondere Bedeutung liegt demzufolge in der Vorbereitung von Einsätzen bei Großschadenslagen. Dazu zählen der Aufbau von organisationsinternen Strukturen, Ausbildungen und Übungen der gebundenen Freiwilligen und eine gezielte Evaluation von Einsätzen. Des Weiteren bieten sich in konkreten Krisenfällen auch Hilfefähigkeiten aus der Bevölkerung an die in den Katastrophenschutzereignissen integriert werden müssen.

6.2.1 Organisationen im Katastrophenschutzereignis

Bei Einsätzen im Katastrophenschutz, sind eine prompte Alarmierung der Einsatzkräfte und ein möglichst schnelles Ausrücken essentiell. Dafür werden von den BOS Funk-, SMS-Alarmierungen oder Telefonketten genutzt. Um notwendige Ausstattung, Fahrzeugbesetzung und eventuelle weitere Alarmierungen zeitnah einschätzen zu können, ist es wichtig zu wissen, wer wann mit in den Einsatz fahren kann. Für die Planbarkeit von konkreten Einsätzen sind, teilweise bereits praktizierte Alarmierungen mit Direkt Response hilfreich. Dabei erhält der Einsatzleiter durch Rückbestätigung der gebundenen Freiwilligen eine zusammengefasste Meldung, wie viele ehrenamtliche Helfer verfügbar sind. Alternativ kann dabei auch sinnvoll sein, die Zeit angezeigt zu bekommen, die der Helfer benötigt, um zum Treffpunkt zu gelangen.

Alle BOS arbeiten bei Katastrophenschutzereignissen zusammen. Diese Kooperation ist gesetzlich festgeschrieben. In der Regel werden den jeweiligen Katastrophenschutzorganisationen bestimmte Aufgaben zugewiesen, die diese einheitenspezifisch abarbeiten. Dabei ergibt sich die Herausforderung, dass eine Vielzahl an Informationen von und über die verschiedenen Einheiten, welche im Einsatz sind, vorliegt. Um diese strukturiert zusammenzubringen, kann eine Art ‚Informationssystem‘ mit Echtzeitinformationen über Einsatzstatus der verschiedenen Einheiten, Ausstattung, geografische Informationen u.a. zur schnellen Koordination und Leitung der Einsatzlage, hilfreich sein. Um eine gut abgestimmte Zusammenarbeit zwischen den Organisationen und einen koordinierten

Einsatzablauf zu gewährleisten, können verstärkt Arbeitskreise, in denen Vertreter aller BOS mitwirken, implementiert werden. Diese dienen dazu, Einsatzkonzepte zu evaluieren und weiterzuschreiben sowie gemeinsame Strategien zu Einsatzvorbereitung, -ablauf und -nachbereitung auszuarbeiten.

Da tatsächliche Katastrophen in Deutschland nur sehr selten vorkommen, sind in diesem Rahmen auch gemeinsame Übungen und Evaluationen bzw. eine enge Zusammenarbeit bei diesen essentiell. Hierfür kann beispielsweise eine IT-Austausch- und Evaluationsplattform zur modularen Beschreibung spezifischer Szenarios und zum Austausch von Erfahrungen genutzt werden. Nach einem Einsatz oder einer Übung können Informationen zur Einsatzlage eingegeben, die ergriffenen Maßnahmen beschrieben und gegebenenfalls Verbesserungsvorschläge identifiziert werden. Weiterhin ist von großer Bedeutung, dass im Falle eines tatsächlichen Einsatzes im Katastrophenschutz ganz gezielt evaluiert wird. Dafür sollten keine Standardfragebögen verwendet, sondern am besten das persönliche Gespräch, eventuell sogar ein Wochenendworkshop zur gemeinsamen Evaluation genutzt werden. In Vorbereitung können bereits strukturiert Methoden zur Auswertung entwickelt und relevante Bereiche der Evaluation identifiziert werden.

6.2.2 Gebundene Freiwillige im Katastrophenschutz Einsatz

Bei der Alarmierung der gebundenen Freiwilligen im Einsatzfall könnte die Planbarkeit für die Helfer verbessert werden, z.B. ob bestimmte Termine eingehalten werden können, ob eine Kinderbetreuung organisiert werden muss usw., indem zusätzliche Informationen zu Art und Dauer des Einsatzes übermittelt werden. Bezüglich eines besseren Überblicks über die Einsatzlage könnte auch ein Link zu einer Nachrichtenseite hilfreich sein. Eine Herausforderung bei Großschadenslagen ist, dass diese über mehrere Tage dauern und dementsprechend auch, anders als bei Einsätzen in der täglichen Gefahrenabwehr, für die Unterkunft und Verpflegung der Helfer gesorgt werden muss. Hierbei ist es hilfreich, vor Einsatzbeginn einen Führungstrupp vorzuschicken, der bereits diese logistischen Besonderheiten regelt und vorbereitet. Als hilfreiche Handreichung für die gebundenen Freiwilligen werden Packlisten für längerfristige Katastrophenfälle erstellt und verteilt werden.

Im Einsatz sind die Freiwilligen dann entsprechend ihrer Qualifikationen in bestimmten Einheiten tätig, welche aufgabenbezogen in den Katastrophenschutz integriert werden. Die Fähigkeiten der gebundenen Freiwilligen, die im Ehrenamt erworben wurden, sind bekannt und registriert. Da allerdings alle Organisationen ihre eigenen Mitglieder ausbilden, gibt es trotz vordefinierter Ausbildungen und Qualifikationen, Unterschiede in der Intensität der Ausbildung und demzufolge den tatsächlichen Fähigkeiten der Freiwilligen sowohl zwischen den BOS als auch regional innerhalb derselben Organisation. Um dieser Problematik entgegenzuwirken, ist die Harmonisierung von Lehrplänen sinnvoll. Dazu könnten zunächst die Ausbildungsinhalte der unterschiedlichen Organisationen miteinander verglichen und Gemeinsamkeiten und Abweichungen identifiziert werden. Im Anschluss können Mindeststandards zu den verschiedenen Ausbildungsstufen festgelegt werden. Dies würde auch die Zusammenlegung von Ausbildungslehrgängen begünstigen. Dadurch wäre bei überregionalen Einsätzen allen Beteiligten besser bekannt, welche tatsächlichen Kenntnisse und Fähigkeiten ein Helfer, unabhängig von Organisation und Ortsgruppe, besitzt.

Zusätzlich könnte es auch hilfreich sein, Qualifikationen der Freiwilligen zu kennen, die nicht im Ehrenamt erworben wurden. Das können beispielsweise Kenntnisse im sozialen oder technischen Bereich, EDV oder Sprachen sein, die während eines spezifischen Einsatzes spontan notwendig werden können. Ebenso wäre es ein Anreiz für die Freiwilligen, wenn Qualifikationen, die im Ehrenamt erworben wurden, verstärkt in der Wirtschaft anerkannt werden könnten. Um dies zu unterstützen, wäre eine Anerkennung von Ausbildungen und Abschlüssen durch die IHK hilfreich. Diese kann ebenfalls als Grundlage für harmonisierte Ausbildungsinhalte und Lehrplänen dienen.

6.2.3 Ungebundene Helfer im Katastrophenschutz

Die starke Bereitschaft der Bevölkerung im Katastrophenfall aktiv zu werden, wie sie beispielweise beim Hochwasser im Sommer 2013 in Süd- und Ostdeutschland deutlich wurde, zeigt, dass Strukturen und Strategien notwendig sind, um Ad-hoc Hilfe gewinnbringend in den Katastrophenschutz zu integrieren. Zunächst ist es notwendig, Kommuni-

kationsstrategien hinsichtlich der Berichterstattung und Information der Bevölkerung zu entwickeln. Dabei ist auch die Nutzung von und die Zusammenarbeit mit den Medien für die Mobilisierung und Kanalisierung von potenziellen Helfern nützlich, z.B. in Form von Aufrufen über Radio oder Lokalsender. Zunehmende Bedeutung erhalten auch die sozialen Medien wie Facebook und Twitter. Diese haben insbesondere den Vorteil, dass Informationen und Aufrufe geteilt und so sehr schnell und weitreichend verbreitet werden können.

Die Notwendigkeit der gezielten Einbindung von ungebundenen Helfern ergibt sich dann, wenn es sich um einen großräumigen, langandauernden Schadensfall handelt und die eigenen materiellen oder personellen Ressourcen der Katastrophenschutzorganisationen nicht mehr ausreichen. Allerdings sind ungebundene Helfer nicht in allen Aufgabenbereichen, insbesondere nicht im Gefahrenbereich, einsetzbar. Um entsprechende Einsatzbereiche zu definieren, wurde im Rahmen von INKA bereits eine Matrix erarbeitet, welche eine individuelle Übersicht über die Fachdienste und Ausbildungen für die einzelnen Katastrophenschutzorganisationen ermöglicht. Innerhalb oder angrenzend an die in diesem Rahmen definierten Aufgabenbereiche der jeweiligen Organisationen, können in einem zweiten Schritt einzelne mögliche Tätigkeiten der ad-hoc Hilfe aufgezeigt werden. Einsatzbereiche für ungebundene Helfer umfassen dabei einerseits einfache Tätigkeiten, die ohne lange Einweisung ausgeführt werden können, z.B. Sandsäcke füllen und schleppen, Versorgung der Einsatzkräfte, Aufräumarbeiten, Feldbetten aufstellen usw.. Andererseits können bestimmte Aufgabenbereiche auch von ungebundenen Helfern unter Nutzung beruflicher Qualifikationen übernommen werden, beispielsweise im handwerklichen Bereich, der Kinderbetreuung oder als Dolmetscher.

Neben einer Definition von Einsatzbereichen sind auch klare, einheitliche Strukturen für die Einbindung von ungebundenen Freiwilligen notwendig. Eine Möglichkeit dabei ist die Etablierung von Strukturen innerhalb der Katastrophenschutzorganisationen. Dies könnte beispielsweise durch die Schulung und Einsetzung von ‚Ad-hoc-Verantwortlichen‘ realisiert werden. Diese Verantwortlichen sind dann zuständig für die Registrierung und Aufklärung der ungebundenen Helfer, der Einweisung in unterstützende Tätigkeiten und für die Betreuung während des Einsatzes, sowie der Rückführung. Alternativ zur Etablierung organisationsinterner

Strukturen, können auch bereits bestehende Strukturen, z.B. von Vereinen, Universitäten oder Kirche, genutzt werden, um ungebundene Freiwillige in den Katastrophenschutz zu integrieren. Zur Unterstützung können die BOS eine Art ‚Werkzeugkasten‘ zur Verfügung stellen, welcher Best Practices und Know-how zu Ablauf- und Aufbauorganisation, Einteilung der Helfer und Führungskräfte sowie Vorlagen zur Registrierung von Freiwilligen und Merkzettel zu Unfallverhütungsvorschriften, Versicherungsaspekten u.a. enthält. Zusätzlich können auch Einsatzkräfte der BOS zur Anleitung und Unterstützung zur Seite gestellt werden. Bei der Integration von Vereinen und Organisationen außerhalb der BOS können zusätzlich gezielt Fähigkeiten und Expertise genutzt werden, z.B. könnte die ‚Tafel‘ logistische Aufgaben bei der Lebensmittelverteilung im Katastrophenfall übernehmen.

Eine Möglichkeit, ungebundene Helfer mit Hilfe interner Strukturen der Katastrophenschutzorganisationen in den Einsatz zu integrieren, bieten Vorregistrierungen, wie sie im Team Österreich, Team MV oder Team Mitteldeutschland praktiziert werden. Dabei können sich Interessierte registrieren lassen, erhalten eine grundlegende Einführung und Auffrischung der Erste-Hilfe-Kenntnisse, um dann im Katastrophenfall kontaktiert zu werden und mitzuhelfen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass zwar nur eine begrenzte Anzahl an zusätzlichen Helfern für konkrete Katastrophenschutzszenarien generiert werden können, die Registrierung von potenziellen Helfern aber der Mitgliedergewinnung dienen kann. Die registrierten Helfer werden auch außerhalb des konkreten Katastropheneinsatzes in die Organisationen integriert, z.B. durch Einladungen auf Veranstaltungen oder die Möglichkeit der Teilnahme an verschiedenen Übungen. Dies stellt ein niedrigschwelliges Angebot dar, die Organisation und Strukturen des Katastrophenschutzes kennenzulernen, weshalb es häufig dazu gekommen ist, dass registrierte Helfer, aktive Mitglieder der jeweiligen Organisationen geworden sind.

Der Vorteil bei der Nutzung von bestehenden Strukturen von Organisationen und Vereinen außerhalb des Katastrophenschutzes sowie der Registrierung von Helfern besteht darin, dass verschiedene Qualifikationen der Freiwilligen entweder innerhalb der externen Strukturen oder durch Abfrage bei der Registrierung bekannt sind. Diese Fähigkeiten und Qualifikationen können dann gezielt im Einsatz genutzt werden. Ein Gewinn gegenüber ungebundenen Helfern liegt bei den registrierten Freiwilligen

in ihrer Planbarkeit. So können diese beispielsweise bei längerfristigen Einsätzen erst in der zweiten oder dritten Woche eingesetzt werden, wenn die mediale Präsenz und die Anzahl von ungebundenen Helfern abnimmt. Allerdings stellt sich mit der Vorregistrierung von Helfern auch die Problematik, dass es sich hierbei um sensible personenbezogene Daten handelt, welche nicht von Dritten ausgewertet und ausschließlich deutschem Recht unterliegen sollen. Um eine professionelle Datenhaltung zu gewährleisten, kann eine mögliche Lösung sein, den Aufbau sowie die Unterhaltung, den Betrieb und die Datensicherheit an einen deutschen IT-Spezialisten auszulagern. Eine solche Infrastruktur kann dann gemeinsam von allen BOS genutzt werden.

6.2.4 Ansatzpunkte für die Integration von freiwilligen Helfern in den Katastrophenschutz

Für den reibungslosen Ablauf eines Katastrophenschutzeinsatzes bedarf es einer eingespielten Zusammenarbeit der gebundenen Freiwilligen untereinander sowie zwischen den BOS. Zusätzlich stellt sich in der jüngeren Vergangenheit die Frage wie mit einem Hilfsangebot aus der Bevölkerung umgegangen werden kann. Ansatzpunkte für die erfolgreiche Integration von gebundenen Freiwilligen und ungebundenen Helfern sowie bezüglich der Katastrophenschutzorganisationen in Einsätzen werden in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst.

Organisation	Gebundene Freiwillige	Ungebundene Helfer
<p><i>Direct Response</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rückkanal bei Alarmierung für Informationen zu Anzahl der einsatzbereiten Freiwilligen 	<p><i>Alarmierung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informationen zu Art und Dauer des Einsatzes ▪ Link zu Nachrichtenseite 	<p><i>Ansprache und Mobilisierung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufrufe über Lokalsender und Radio ▪ Nutzung von Sozialen Medien
<p><i>Kooperationen bei Einsätzen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informationssystem mit Echtzeitinformationen der Einheiten ▪ Gemeinsame Arbeitskreise um Einsatzkonzepte und Strategien zu entwickeln 	<p><i>Einsatzvorbereitung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Packlisten ▪ Führungstrupp zur Vorbereitung von Unterkunft und Verpflegung 	<p><i>Einsatzbereiche</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einfache Tätigkeiten ▪ Nutzung beruflicher Qualifikationen
<p><i>Evaluation von Einsätzen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Strukturierte Evaluation ▪ IT-Austausch und -Evaluationsplattform 	<p><i>Qualifikationen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Angleichung von Ausbildungsinhalten ▪ Anerkennung von Qualifikationen in der Wirtschaft ▪ Registrierung von privat erlernten Fähigkeiten ▪ Anerkennung von Qualifikationen durch die IHK 	<p><i>Koordination von Ad-hoc-Hilfe</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ad-hoc-Verantwortlicher innerhalb der Strukturen der BOS ▪ Zurückgreifen auf bereits bestehende Strukturen von Institutionen, Vereinen, Organisationen ▪ Werkzeugkasten
		<p><i>Registrierte Helfer</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Möglichkeit der Mitgliedergewinnung ▪ Erfassung von Qualifikationen ▪ Datenpflege durch externen IT-Spezialisten

7 LITERATURVERZEICHNIS

- Alert4All*. Retrieved from <http://www.alert4all.eu/>
- BeSeCu: Behaviour, Security & Culture*. (2008-2011). Retrieved from <http://www.f-sim.de/?p=1393>
- ACRIMAS: Aftermath Crisis Management System-of-systems Demonstration*. (2010). Retrieved from <http://www.acrimas.eu/>
- SECUR-ED*. (2011-2014). Retrieved from <http://www.secur-ed.eu/>
- Bayrisches Staatsministerium des Inneren für Bau und Verkehr. (2014). *Engagement für Schutz und Sicherheit*. Retrieved from <http://goo.gl/aOy3LW>
- BBK. (2005-2014). *Ohne Ehrenamt ist kein Staat zu machen!* Retrieved from <http://goo.gl/YHN4Pq>
- BBK. (2008-2010). *FeuerWhere: Tracking Fire Fighters – System zur Unterstützung von Einsatzkräften im Brandfall (FeuerWhere)*. Retrieved from <http://goo.gl/EyZDzg>
- BBK. (2009-2012). *Security2People*. Retrieved from <http://goo.gl/HD4QVL>
- BBK. (2010a). *Neue Strategie zum Schutz der Bevölkerung in Deutschland* (2. Aufl). *Wissenschaftsforum: Band 4*. Bonn.
- BBK. (2010b). *SPIDER: Security System for Public Institutions in Disastrous Emergency scenarios*. Retrieved from <http://goo.gl/jQ4C7N>
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne* ([Blindenhörbuch nach d. Buchausg.:] Erstausg., [5. Dr.]). *Edition Suhrkamp: 1365 = N.F., Bd. 365*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Berufsfeuerwehr Berlin. (2012). *TankNotStrom*. Retrieved from http://www.bmbf.de/pubRD/Ergebnisbroschuere_TankNotStrom.pdf
- BMBF. (2009a-2012). *ALARM: Lösungsplattform zur aktiven Lösungsplattform zur aktiven technischen Unterstützung beim Retten von Menschenleben*. Retrieved from http://www.bmbf.de/pubRD/SuRvM_600x800_ALARM.pdf
- BMBF. (2009b-2012). *PRI-KATS*. Retrieved from http://www.bmbf.de/pubRD/Projektumriss_Pri-Kats.pdf
- Gensicke, T., Geiss, S., & TNS Infratest Sozialforschung. *Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009: Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 - 2004 - 2009*. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement.
- Gesemann, F. Ehrenamtliches Engagement von Migrantinnen und Migranten im Katastrophenschutz. Bestandsaufnahme - Strategien - Handlungsempfehlungen. In *PROTECT. Lernen und Helfen im Ehrenamt* (pp. 20 ff).
- Gluns, D. & Pinkert, C. (2012). *MigrantInnen als Zielgruppe ehrenamtlichen Engagements im Zivil- und Katastrophenschutz*.

- Halm, D. (2012). Bürgerschaftliches Engagement in der Einwanderungsgesellschaft: Bedeutung, Situation und Förderstrategien. *Forschungsjournal soziale Bewegungen*, (2).
- Henkel, F. (2012). Ehrenamt im Bevölkerungsschutz: Eröffnungsansprache. In H.-J. Lange (Ed.), *Ehrenamt im Bevölkerungsschutz. Helfer vor neuen Herausforderungen in Zeiten des demographischen Wandels, knapper Finanzressourcen und zunehmender Schadensereignisse* (pp. 6–8).
- Hiltz, S. R. & Plotnick, L. (2013). *Dealing with Information Overload When Using Social Media for Emergency Management: Emerging Solutions*. Retrieved from <http://www.iscramlive.org/ISCRAM2013/files/114.pdf>
- Höfer, R., Keupp, H., Straus, F., & Hollstein, B. (2006). *Qualitative Netzwerkanalyse. Konzepte, Methoden, Anwendungen.: Prozesse sozialer Verortung in Szenen und Organisationen - Ein netzwerkorientierter Blick auf traditionale und reflexiv moderne Engagementformen*. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften; VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- ISOKIA Geenen / Strangmeier. (2012). *Frauen als Zielgruppe ehrenamtlichen Engagements im Zivil- und Katastrophenschutz*.
- Japp, K. P. (2000). *Risiko. Einsichten*. Bielefeld: Transcript-Verl.
- Lange, H.-J. (Ed.) 2012. *Ehrenamt im Bevölkerungsschutz: Helfer vor neuen Herausforderungen in Zeiten des demographischen Wandels, knapper Finanzressourcen und zunehmender Schadensereignisse*.
- Luhmann, N. (1972). Risiko und Gefahr. In N. Luhmann (Ed.), *Soziologische Aufklärung. Aufsätze zur Theorie sozialer Systeme* (1st ed.). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Mayer, H. O. (2006). *Interview und schriftliche Befragung: Entwicklung, Durchführung und Auswertung* (3rd ed.). München: Oldenbourg Verlag.
- Nahverkehr Rheinland GmbH. (2012). *VeRSiert*. Retrieved from <http://www.versiert.info/projektvorstellung/projektidee.htm>
- Petersen, T. (2012). Demographie und Bevölkerungsschutz: Ehrenamt und Demographie. In H.-J. Lange (Ed.), *Ehrenamt im Bevölkerungsschutz. Helfer vor neuen Herausforderungen in Zeiten des demographischen Wandels, knapper Finanzressourcen und zunehmender Schadensereignisse* (pp. 44–49).
- Reuter, C., Heger, O., & Pipek, V. (2013). *Combining Real and Virtual Volunteers through Social Media*. Retrieved from <http://www.iscramlive.org/ISCRAM2013/files/122.pdf>
- SAP Deutschland AG & Co. KG. *SoKNOS*. Retrieved from <http://www.soknos.de/>
- Shearing, C. (2005). Die politische Produktion von Sicherheit. *Kriminologisches Journal*,
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder. (2009a). *Auswirkungen auf die Entwicklung der Erwerbspersonenzahl* (Demografischer Wandel in Deutschland No. Heft 4). Wiesbaden.

- Statistische Ämter des Bundes und der Länder. (2009b). *Auswirkungen auf die Zahl der Erwerbspersonen* (No. Heft 4). Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt. (2010). *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Ergebnisse des Mikrozensus 2008* (Reihe 2.2 No. Fachserie 1). Wiesbaden.
- Strate, L. & Schill, J. (2013). *Spontanhelfer - Last oder Chance für Katastrophenschutz-Organisationen?*
- THW Förderverein. (2014). *Team Mitteldeutschland*. Retrieved from <http://www.team-mitteldeutschland.de/>
- THW Förderverein Dresden e.V. *Ziviles Katastrophen Hilfswerk*. Retrieved from <http://zkhw.org/>
- TimeKontor AG. (2014). *KatLeuchttürme: Bevölkerungsnaher Katastrophenschutz*. Retrieved from <http://www.kat-leuchtturm.de/projekt.html>
- VTT Technical Research Centre of Finland. (2012-2015). *CRISMA: Modelling crisis management for improved action and preparedness*. Retrieved from <http://www.crismaproject.eu/>

ÜBER DAS INSTITUT

Das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO beschäftigt sich mit aktuellen Fragestellungen rund um den arbeitenden Menschen. Insbesondere unterstützt das Institut Unternehmen dabei, die Potenziale innovativer Organisationsformen sowie zukunftsweisender Informations- und Kommunikationstechnologien zu erkennen, individuell auf ihre Belange anzupassen und konsequent einzusetzen. Die Bündelung von Management- und Technologiekompetenz gewährleistet, dass wirtschaftlicher Erfolg, Mitarbeiterinteressen und gesellschaftliche Auswirkungen immer gleichwertig berücksichtigt werden.

Durch die enge Kooperation mit dem Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement IAT der Universität Stuttgart verbindet das Fraunhofer IAO universitäre Grundlagenforschung, anwendungsorientierte Wissenschaft und wirtschaftliche Praxis.

IT für Zivile Sicherheit

Der Klimawandel, demographische Entwicklungen und zunehmend verzahnte Versorgungsinfrastrukturen führen zu neuen Herausforderungen im Bevölkerungsschutz. Zu ihrer Bewältigung sind für ländliche Gebiete mit wenig Hilfeleistungsstrukturen andere Lösungen erforderlich als in urbanen Ballungszentren mit vielen Personen und einer hohen Dichte an Gebäuden, Gütern und Infrastrukturen.

Zu den Akteuren beim Thema Bevölkerungsschutz gehören unter anderem Feuerwehr, Polizei, Rettungsdienst, Katastrophenschutzbehörden, Infrastrukturbetreiber, Veranstalter etc.

Damit die Beteiligten effizient und effektiv zusammen arbeiten können, sind die Klärung von Zielen und organisatorischen Zuständigkeiten sowie kontinuierliche Schulungen und eine intensive Kommunikation erforderlich.

Kommunikation und Technik im Krisenmanagement

Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien können gerade in unübersichtlichen Lagen helfen, die zur Verfügung stehenden Informationen und Optionen in Abhängigkeit vom Kontext und den eigenen Aufgaben zu strukturieren und zu visualisieren. Informationssys-

teme zur Unterstützung des Krisenmanagements sollten dabei so gestaltet sein, dass sie nicht nur in kritischen Situationen zum Einsatz kommen, sondern auch in alltägliche Arbeitsabläufe ihrer Benutzer integriert sind. Zudem muss eine ebenso einfache wie effiziente Bedienbarkeit der Systeme gewährleistet sein.

Das Fraunhofer IAO sowie das IAT der Universität Stuttgart beteiligen sich an zahlreichen nationalen und internationalen Forschungsprojekten zu Themen wie organisationsübergreifende Informationsprozesse, mobile Anwendungen, Modellierung und Simulationen von Krisenmanagement sowie Freiwilligenmanagement. Das Fraunhofer IAO arbeitet dabei eng mit Anbietern sowie Anwendern von strategischen, organisatorischen und informationstechnischen Lösungen zusammen.

Kontakt

Dr. Wolf Engelbach
Universität Stuttgart IAT
Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO

Nobelstr. 12, 70569 Stuttgart
+49 711 970-2128
wolf.engelbach@iao.fraunhofer.de
www.swm.iao.fraunhofer.de/zivilesicherheit

DAS PROJEKT INKA

Der optimale und zielgerichtete Einsatz von Rettungskräften ist die Grundlage für die Eindämmung des Schadensausmaßes nach einem Anschlag, einer Großschadenslage, einer Naturkatastrophe oder anderen sicherheitsrelevanten Ereignissen. Im Sinne einer widerstandsfähigen Gesellschaft hat – für die Leistungsfähigkeit der sicherheitsrelevanten Systeme und Infrastrukturen – die Mobilisierung des zivilen Engagements und die Integration von Freiwilligen in die Krisenbewältigung und in den Katastrophenschutz eine existentielle Bedeutung.

Zudem basieren die Krisenbewältigung und der Katastrophenschutz in Deutschland auf einem Netzwerk von staatlichen Organisationen wie beispielsweise THW, Polizei oder Feuerwehr (für die Bundes-, Länder- und kommunalen Ebenen) auf der einen Seite und Hilfsorganisationen wie DRK, Johanniter, Malteser etc. auf der anderen Seite. Die Komplexität dieses Netzwerkes wird dadurch erhöht, dass in Krisenfällen in großem Ausmaß auf die Kapazität und Kompetenz freiwilliger Helfer zurückgegriffen werden muss.

Ziel dieses Projektes ist es, neue Erkenntnisse zur Koppelung bewährter Strukturen der Krisenbewältigung mit Selbstorganisationskapazitäten der Gesellschaft auf eine zuverlässige Basis zu stellen. Auf dieser Grundlage werden optimierte Lösungen zur professionellen Integration freiwilligen Engagements in Krisenmanagement und Katastrophenschutz erarbeitet. Dies erfolgt in enger Zusammenarbeit zwischen allen großen Organisationen mit freiwilligen Schutz- und Rettungskräften, Experten aus der Praxis bürgerschaftlichen Engagements, dem Personalmanagement von Unternehmen sowie arbeits- und sozialwissenschaftlichen Universitätseinrichtungen.

Partner



Deutsches Rotes Kreuz
Generalsekretariat



Bundesnetzwerk
Bürgerschaftliches Engagement



Berliner Feuerwehr



Ernst-Moritz-Arndt-Universität
Greifswald, Institut für Psychologie



Fraunhofer-Institut für
Arbeitswirtschaft und Organisation IAO



Institut für Arbeitswissenschaft
und Technologiemanagement IAT,
Universität Stuttgart

Folgende Katastrophenschutz-
einrichtungen und Hilfsorganisationen
engagieren sich als assoziierte Partner
für das Projekt INKA:

- Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe
- Bundesanstalt Technisches Hilfswerk
- Deutscher Feuerwehrverband e.V.
- Verband der Feuerwehren in NRW e.V.
- Arbeiter-Samariter-Bund e.V.
- Malteser Hilfsdienst e.V.
- Johanniter-Unfall-Hilfe e.V.
- Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft e.V.
- Deutsche Gesellschaft zur Rettung Schiffbrüchiger

Außerdem unterstützt das
Bundesministerium des Innern
das Projekt.

Das Projekt wird unter Förderkennzeichen 13N12192 bis 13N12197 im Programm »Forschung für die zivile Sicherheit« (2012 - 2017) durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der High-Tech-Strategie gefördert.

GEFÖRDERT VOM



Verbundkoordinator



Projekttträger



Das BMBF-geförderte Projekt INKA beschäftigt sich mit der professionellen Integration von freiwilligen Helfern in Krisenmanagement und Katastrophenschutz. In der Analysephase wurden die Motivationslage von Freiwilligen, die Kooperationsmöglichkeiten mit Unternehmen sowie die Strukturen des Freiwilligenmanagements von Feuerwehr, Technischem Hilfswerk (THW), Deutschem Roten Kreuz und anderen Organisationen im Bevölkerungsschutz betrachtet. Dieser Bericht fasst die Ergebnisse der Universität Stuttgart zur Organisationsanalyse zusammen und leitet daraus zentrale Herausforderungen und relevante Ansatzpunkte für integrierte Konzepte und konkrete Handlungsvorschläge ab.