

Hessisches Ministerium
des Innern und für Sport

Landesfeuerwehrverband Hessen

HESSEN



FEUERWEHR FÜR ALLE

Perspektiven und Praxistipps für interkulturelle Arbeit



INHALT	3
VORWORT	4-5
Vorwort Staatssekretär Dr. Stefan Heck und LFV-Präsident Dr. h. c. Ralf Ackermann	4
Vorwort Staatssekretärin Anne Janz	5
EINLEITUNG	6-7
Feuerwehr für alle?! Von offenen und halboffenen Türen	6
FEUERWEHR IN KÜRZE	8-11
Einblicke in das Thema Feuerwehr	8
INTEGRATION IN KÜRZE	12-13
Einblicke in das Thema Integration	12
EXKURS	14-17
Interview	14
PRAXISTIPPS	18-21
Handlungsempfehlungen für Feuerwehren	18
PRAXISBEISPIELE	22-27
Vogelsbergkreis: Feuerwehr in Deutschkursen	22
FF Waldems-Reichenbach: Interkulturelle Öffentlichkeitsarbeit mit mehrsprachigen T-Shirts	24
FF Alheim: Patenschaftsmodell für Geflüchtete	26
UNTERSTÜTZUNG FÜR DIE FEUERWEHR	28-33
Hessisches Ministerium des Innern und für Sport: Integrationskampagne Brandschutz	28
Landesfeuerwehrverband Hessen: „Feuerwehr – gemeinsam in die Zukunft“	30
Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Hessen	32
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration: Landesprogramm WIR	33
ANHANG	34-41
Ansprechpartner	34
Weiterführende Informationen	40
IMPRESSUM	42

FEUERWEHR ALS SPIEGEL DER GESELLSCHAFT

Die Freiwilligen Feuerwehren in Hessen sind viel mehr als das Rückgrat der nicht-polizeilichen Gefahrenabwehr in unserem Land. Sie sind Botschafter einer Kultur des Ehrenamtes und damit wichtige Eckpfeiler unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens. Ihr ehrenamtliches Wirken zum Wohle und zur Sicherheit unserer Bürgerinnen und Bürger ist deshalb gar nicht hoch genug einzuschätzen und besitzt Vorbildcharakter für alle.

Die Freiwilligen Feuerwehren rekrutieren sich aus sämtlichen Schichten der Gesellschaft. In ihnen finden alle ihren Platz – unabhängig von Nationalität, Herkunft, Hautfarbe, Religion oder dem sozialen Status. Dadurch kann die Feuerwehr auch Türöffner sein für alle jene Menschen, die ein Teil unserer Gesellschaft sein wollen. Menschen mit Migrationshintergrund den Weg in unsere Feuerwehren aufzuzeigen, um sie auf diese Weise in unsere Gesellschaft zu integrieren, ist deshalb ein vordringliches Ziel der Integrationskampagne Brandschutz, die das Land gemeinsam mit dem Landesfeuerwehrverband Hessen im Jahr 2016 ins Leben gerufen hat.

Mit dieser Kampagne sollen für neue Impulse gesetzt werden, um nicht nur Menschen mit Migrationshintergrund direkter anzusprechen, sondern auch den Kameradinnen und Kameraden der Feuerwehren Hilfestellungen dafür zu geben, wie sie Frauen und Männer mit ausländischen Wurzeln besser in unsere Feuerwehren integrieren können.

In der vorliegenden Broschüre wollen wir konkrete Lösungsvorschläge und Strategien aufzeigen, wie Menschen mit Migrationshintergrund für die Feuerwehrarbeit begeistert werden können. Dabei wollen wir helfen, bestehende Hürden zu überwinden, und die Feuerwehren vor Ort unterstützen, auf Migrantinnen und Migranten zuzugehen und auch jenen den Weg in die Feuerwehren zu ebnet, die von der Kultur des Ehrenamtes bisher noch unberührt geblieben sind. Die Broschüre soll als Teil der Integrationskampagne dabei helfen, noch breiter gefächerte Nachwuchs- und Mitgliedergewinnung zu betreiben und den Brandschutz in unserem Land damit langfristig sicherzustellen.



Dr. Stefan Heck
Staatssekretär im Hessischen
Ministerium des Innern und für Sport



Dr. h. c. Ralf Ackermann
Präsident des Landesfeuerwehr-
verbandes Hessen

„VIELFALT IST EINE QUELLE NEUER MÖGLICHKEITEN, PERSPEKTIVEN, IDEEN UND FÄHIGKEITEN“

Zuwanderung hat in Hessen eine lange Tradition. Menschen aus aller Welt haben hier eine neue Heimat gefunden. Das zeigt schon ein Blick auf die Hessische Landesregierung mit einem Ministerpräsidenten Bouffier und einem stellvertretenden Ministerpräsidenten Al-Wazir. Heute haben mehr als 30 Prozent unserer Bevölkerung eine Zuwanderungsgeschichte – Tendenz steigend.

Angesichts dieser Vielfalt brauchen wir Offenheit für andere. Lassen Sie uns Menschen kennenlernen, gerade wenn sie uns fremd vorkommen. So kann aus Fremdheit Vertrautheit werden – und ein Miteinander entsteht. Grundsätzlich gilt: Die Gemeinsamkeiten verbinden uns, die Unterschiede kennzeichnen unsere Vielfalt und bereichern uns – Vielfalt ist eine Quelle neuer Möglichkeiten, Perspektiven, Ideen und Fähigkeiten.

Kulturelle Vielfalt erfordert auch eine steuernde Gestaltung durch die Integrationspolitik. Integration in Hessen bedeutet umfassende und gleichberechtigte Teilhabe in allen Lebensbereichen. Hessische Integrationspolitik setzt nicht auf Sonderprogramme für Zugewanderte, sondern auf die Änderung von Strukturen, damit die gesamte Bevölkerung die gleichen Teilhabechancen hat, z. B. bei Bildung und Arbeit, Gesundheit, Leistungen von Behörden und mehr.

Hessische Integrationspolitik richtet sich an alle Menschen gleichermaßen, unabhängig von ihrer Herkunft; sie stützt sich auf Daten und Fakten; sie stärkt die Potenziale der Menschen; sie macht Integration zur Chefsache und stößt gleichzeitig eine Bewegung an der Basis an.

Das Integrationsprogramm „WIR“ führt all das zusammen und verankert eine hessenweite Integrationskultur für ein gutes Miteinander.

Was für dieses Miteinander zählt, ist, was uns alle verbindet: die Werte unserer Verfassung als Basis unserer offenen Gesellschaft. Ausgrenzung hingegen ist das Gegenteil von Integration, deshalb treten wir mit unserer Arbeit Rassismus und Diskriminierung ganz entschieden entgegen. Integration geht uns alle an und sie gelingt, wenn jede und jeder Einzelne von uns seinen Beitrag leistet. Deshalb freue ich mich über Initiativen wie die Integrationskampagne Brandschutz und wünsche allen Beteiligten ein gutes Gelingen!



Anne Janz

**Staatssekretärin im Hessischen
Ministerium für Soziales und Integration**

FEUERWEHR FÜR ALLE?! VON OFFENEN UND HALBOFFENEN TÜREN

„Die Feuerwehr ist für alle da! Wir helfen jedem, egal welcher Herkunft, Hautfarbe, Nationalität und Religion. Wir setzen uns für die Bevölkerung ein - und das fast ausschließlich ehrenamtlich.“

Dr. h. c. Ralf Ackermann, Präsident des Landesfeuerwehrverbandes Hessen

Die Feuerwehr als unverzichtbarer Bereich des Ehrenamts in Deutschland hat eine lange Tradition: Bereits Mitte des 19. Jahrhunderts entstanden die ersten Löschsysteme, die auf freiwilliger Basis durchgeführt wurden. Diese ehrenamtlichen Strukturen haben sich bis heute gehalten, was das deutsche Feuerwehrsysteem weltweit einzigartig macht und ihm einen besonderen Stellenwert zuweist.

Die gesellschaftliche und technische Entwicklung sowie die heutigen (An-)Forderungen stellen jedoch auch die Feuerwehr und das Ehrenamt allgemein vor neue Herausforderungen: Die Aufgabenfelder der Feuerwehr sind seit den Anfängen enorm gewachsen und gehen weit über das Löschen eines Feuers hinaus - mittlerweile macht die technische Hilfeleistung, wie z. B. bei Verkehrsunfällen, sogar den größten Teil aus. Gleichzeitig sind auch die Erwartungen an die Feuerwehr gestiegen und die Bandbreite der Einsatzgebiete erfordert deutlich mehr Spezialwissen und Professionalität als früher. Dem steht die Schwierigkeit gegenüber, Beruf, Privatleben und Ehrenamt zu vereinen, daher werden Verpflichtungen in so einem verbindlichen Ehrenamt wie die Mitarbeit in einer Freiwilligen Feuerwehr nicht mehr so gerne eingegangen. Zudem hat die räumliche Mobilität zugenommen, was die Menschen weniger in ihren Heimat- bzw. Wohnort verwurzelt. Auch die Mitgliederentwicklung der Feuerwehren ist davon betroffen: Besonders wichtig und hilfreich sind starke personelle Ressourcen, um vor allem tagsüber die notwendige Einsatzstärke sicherzustellen. Dennoch sind die Freiwilligen Feuerwehren nach wie vor auf lokaler Ebene ein wichtiger sozialer Anker der Gesellschaft und verkörpern mehr als viele andere Organisationsformen das Miteinander.

Das Hessische Ministerium des Innern und für Sport (HMdIS) und der Landesfeuerwehrverband Hessen (LFV) setzen sich mit vielerlei Maßnahmen dafür ein, die Feuerwehren in

ganz Hessen flächendeckend und in allen Bereichen zu stärken. Zusammen möchten sie mit dem vorliegenden Leitfaden Feuerwehren und weiteren potenziellen Akteuren eine Hilfestellung für die **interkulturelle Arbeit** in den Einsatzabteilungen bieten: Interkulturell bedeutet hierbei, dass die Feuerwehr bewusst die Vielfalt der Gesellschaft in den Blick nimmt und die damit verbundenen unterschiedlichen Anforderungen der Zielgruppen mitdenkt, insbesondere von Menschen mit Migrationshintergrund. Dazu zählen sowohl Menschen mit zugewanderten Elternteilen, Menschen mit eigener Migrationserfahrung sowie Geflüchtete. Denn nicht selten können Feuerwehren davon berichten, dass sie in ihrer Arbeit mit unerwarteten Verhaltensweisen konfrontiert werden, die eine **erfolgreiche Einsatzbewältigung** erschweren. Verhaltensweisen, die kulturell geprägt sind, können dabei leicht vermeidbare Irritationen hervorrufen. Mit diesen umgehen zu können, ist gerade im Einsatzgeschehen wichtig. Darüber hinaus betrifft interkulturelle Arbeit jedoch auch die Mitgliederstruktur sowie die zahlreichen öffentlichen Auftritte der Feuerwehr, wie beispielsweise Öffentlichkeits- oder Projektarbeit.

Die „**Kultur**“ der **Feuerwehr** ist speziell und was für Feuerwehrangehörige selbstverständlich ist, kann auf Externe durchaus befremdlich wirken. Dass die Feuerwehren selbst offen gegenüber Interessierten sind, ist unbestritten. Doch wie wirkt die eigene Darstellung und Öffentlichkeitsarbeit auf Außenstehende? Fühlen sich Menschen mit Migrationshintergrund angesprochen? Immerhin stellen sie in Hessen etwa ein Viertel der Bevölkerung. Da sich diese Bevölkerungsgruppe derzeit allerdings noch kaum in den Feuerwehren widerspiegelt, kann sie eine neue Zielgruppe für die **Mitgliederwerbung** darstellen. Dafür ist es sinnvoll, sich auch intern mit der Außenwirkung der eigenen Feuerwehr auseinanderzusetzen.

Bei **öffentlichen Aktivitäten** oder Auftritten ist somit eine zielgruppengerechte Ausrichtung entscheidend. Dazu gehört zum einen, das System Ehrenamt transparent zu machen: Sogar viele gebürtige Deutsche wissen nicht, dass etwa 95% der Feuerwehren ehrenamtlich arbeiten, und Menschen mit anderem kulturellen Hintergrund ist die Feuerwehr aus ihren Heimatländern oft als staatlich oder militärisch organisierte Institution bekannt. Zum anderen bieten sich Kooperationen als gewinnbringende Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit an, dafür eignen sich beispielsweise Kulturvereine, Volkshochschulen oder Ausländerbeiräte.

An diesen drei Ebenen, in denen interkulturelle Arbeit wichtig ist, soll der vorliegende Leitfaden ansetzen. In konkreten Praxisbeispielen finden die Feuerwehren Unterstützung und Handlungsempfehlungen. Zu Beginn wird für Feuerwehr-Fremde ein Überblick über die Strukturen und Hintergründe der Feuerwehr in Hessen gegeben. Diese zu kennen und die Rolle des Ehrenamts zu berücksichtigen, ist für die Arbeit mit und in der Feuerwehr essenziell. Zudem werden die Unterstützungsmöglichkeiten durch das Land sowie den Landesfeuerwehrverband vorgestellt, mit denen die interkulturelle Arbeit der Feuerwehren vor Ort erleichtert werden soll.

Denn die Feuerwehr ist für alle da, sie kann Vielfalt und braucht sie auch!

EINBLICKE IN DAS THEMA FEUERWEHR ...

... IM ALLGEMEINEN

Die Feuerwehren in Hessen helfen Menschen wie Tieren bei Bränden, Unfällen oder anderen Notlagen, aber sie sind auch für den vorbeugenden Brandschutz zuständig. Ihre Aufgaben sowie die Organisation des Brandschutzes sind im Hessischen Brand- und Katastrophenschutzgesetz (HBKG) geregelt.

Jede Stadt oder Gemeinde ist in Hessen laut Gesetz verpflichtet, eine Feuerwehr aufzustellen, da der Brandschutz und die Allgemeine Hilfe (z. B. Hilfe bei Unfällen) in den Aufgabenbereich der Kommunen fallen. Die Städte und Gemeinden müssen die Freiwillige oder Berufsfeuerwehr den örtlichen Verhältnissen entsprechend leistungsfähig und daher auch angemessen ausstatten.

Das Land Hessen ist Träger der zentralen Aufgaben des Brandschutzes und der Allgemeinen Hilfe, die nicht in den Zuständigkeitsbereich der Kommunen und Landkreise fallen. Dazu zählen zum Beispiel die Beratung und Unterstützung der Kommunen und Landkreise bei der Erfüllung ihrer Aufgaben, die Einrichtung und Unterhaltung einer Landesfeuerweherschule, die Förderung der Brandschutzerziehung, Brandschutzaufklärung und Brandschutzforschung. Eine besondere Aufgabe kommt der Stärkung des Ehrenamtes zu. In die Förderung von Feuerwehrfahrzeugen und Feuerwehrhäusern

investierte das Land Hessen in den vergangenen Jahren durchschnittlich rund 12 Millionen Euro pro Jahr. Dank der hohen Einnahmen aus der Feuer-schutzsteuer im Jahr 2017 war es möglich, den Feuerwehren in Hessen eine Finanzspritze in Rekordhöhe von rund 22 Millionen Euro zu gewähren. 2018 werden sogar fast 27 Millionen Euro in die Förderung von Feuerwehrhäusern und Feuerwehrfahrzeugen investiert.

Dies alles erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem Landesfeuerwehrverband Hessen e. V. Der Landesfeuerwehrverband bildet die Interessenvertretung aller hessischen Feuerwehren gegenüber dem Land und untergliedert sich in Bezirks- und Kreisverbände.

... IN ZAHLEN

In Hessen gibt es nur sechs Berufsfeuerwehren (Frankfurt, Wiesbaden, Darmstadt, Kassel, Offenbach und Gießen) mit rund 1.900 Feuerwehrbeamtinnen und -beamten. Auch in diesen sechs Städten gibt es zusätzlich Freiwillige Feuerwehren. Darüber hinaus leisten bei 55 anerkannten Werkfeuerwehren rund 3.100 hauptamtliche Werkfeuerwehrangehörige ihren Dienst.

Alle anderen Feuerwehren in Hessen sind Freiwillige Feuerwehren und werden mit Ehrenamtlichen betrieben. Insgesamt engagieren sich rund 72.000 ehrenamtliche Einsatzkräfte in den mehr als 2.400 Freiwilligen Feuerwehren, von denen nur wenige (zusätzliche) hauptamtliche Einsatzkräfte haben. Städte mit mehr als 100.000 Einwohnern müssen eine Berufsfeuerwehr aufstellen, in Städten mit mehr als 50.000 Einwohnern gibt es eine kleine hauptamtliche Mannschaft, die zum Ersteinsatz ausrückt. Ansonsten stellen die Freiwilligen Feuerwehren den Brandschutz und die Allgemeine Hilfe mit ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen sicher. Soweit Freiwillige hierfür nicht zur Verfügung stehen, sind die erforderlichen Personen zum ehrenamtlichen Feuerwehrdienst nach

IN HESSEN GIBT ES FAST 2.500 FEUERWEHREN, DAVON

- › 2.430 Freiwillige Feuerwehren
- › 6 Berufsfeuerwehren
- › 55 anerkannte Werkfeuerwehren

Hinzu kommen fast 2.000 Jugendfeuerwehren, fast 800 Kindergruppen sowie rund 175 Musikgruppen

§ 10 Abs. 3 HBKG heranzuziehen und bilden dann eine Pflichtfeuerwehr.

... IN PERSON

Die vielen ehren- und hauptamtlichen Kräfte brauchen verlässliche Ansprechpartner und die Kommunen jemanden, der die Geschicke der Feuerwehr leitet. Diese Leiterinnen und Leiter werden je nach Einsatzort anders bezeichnet.

Auf Gemeindeebene leitet die Gemeindebrandinspektorin oder der Gemeindebrandinspektor die Freiwillige Feuerwehr der Gemeinde. Sie oder er ist für die Einsatzbereitschaft der Feuerwehr verantwortlich und hat den Vorstand der Kommune in allen Fragen des Brandschutzes und der Allgemeinen Hilfe zu beraten. Sie oder er ist, sofern vorhanden, auch für die Ortsteilwehren verantwortlich, die von einer Wehrführerin oder einem Wehrführer geleitet werden. In Städten ohne Berufsfeuerwehr leitet die Stadtbrandinspektorin oder der Stadtbrandinspektor die Freiwillige Feuerwehr. Die Stadt- bzw. Gemeindebrandinspektoren wie auch die Wehrführer bekleiden ihr Amt ehrenamtlich.

In Städten mit Berufsfeuerwehr unterstehen alle öffentlichen Feuerwehren im Stadtgebiet der Leiterin oder dem Leiter der Berufsfeuerwehr. Jedoch wird aus den Freiwilligen Feuerwehren eine Vertreterin oder ein Vertreter gewählt, der ihre Belange vertritt.

Sie oder er trägt ebenfalls die Bezeichnung Stadtbrandinspektorin oder Stadtbrandinspektor, verfügt aber nicht über die Befugnisse und Aufgaben eines Stadtbrandinspektors in einer Stadt ohne Berufsfeuerwehr.

In kreisangehörigen Städten mit mehr als 50.000 Einwohnerinnen und Einwohnern und hauptamtlich besetzten Feuerwehreinheiten unterstehen alle öffentlichen Feuerwehren im Stadtgebiet der Leiterin oder dem Leiter der hauptamtlichen Feuerwehrangehörigen (Leiterin oder Leiter der Feuerwehr).

Zur Durchführung der dem Landkreis obliegenden Aufgaben übt eine Kreisbrandinspektorin oder ein Kreisbrandinspektor die Aufsichtsfunktion in brandschutztechnischen Angelegenheiten gegenüber den kreisangehörigen Städten und Gemeinden aus und ist für überörtliche Brandschutzangelegenheiten zuständig. Dazu gehört beispielsweise auch die Leitung von größeren Feuerwehreinsätzen auf Kreisebene.

... IN DER AUSBILDUNG

Das Einsatzspektrum der Feuerwehrangehörigen heute unterscheidet sich enorm von früheren Zeiten. Die Technisierung, aber auch die Gefahren in Industrie und Technik verlangen neben einer grundlegenden körperlichen Fitness auch die nötigen Kenntnisse, um komplexe Sachverhalte zu durchschauen und Problemstellungen bewältigen zu können. In der Aus- und Fortbildung wird dies berücksichtigt. Diese

ORGANISATION DES BRANDSCHUTZES IN HESSEN

TRÄGER DES BRANDSCHUTZES
Land
Landkreise und kreisfreie Städte
Städte und Gemeinden

ÖFFENTLICHE FEUERWEHREN
Freiwillige Feuerwehren
Berufsfeuerwehren
Pflichtfeuerwehren

AUFGABEN
Vorbeugender Brandschutz
Abwehrender Brandschutz
Allgemeine Hilfe

WERKFEUERWEHREN

FÜHRUNGSFUNKTIONEN IN DER FEUERWEHR

Trupfführer

Befähigung zum Führen eines Trupps (drei Einsatzkräfte).

Gruppenführer

Befähigung zum Führen einer Gruppe (neun Einsatzkräfte)

Zugführer

Befähigung zum Führen eines Zuges – einschließlich eines erweiterten Zuges (22 Einsatzkräfte) – sowie zur Leitung von Einsätzen mit Einheiten bis zur Stärke eines erweiterten Zuges

Verbandsführer

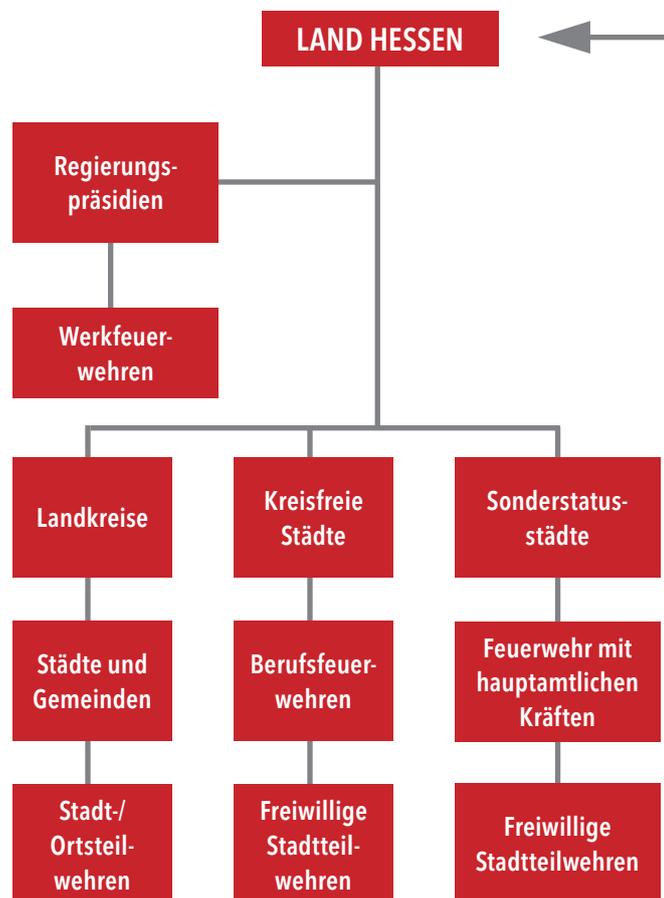
Befähigung zum Führen von Einheiten über dem erweiterten Zug (erweitert um Trupp, Staffel oder Gruppe) sowie zur Leitung auch von Einsätzen mit Einheiten verschiedener Aufgabenbereiche

erfolgt auf örtlicher Ebene, durch Zusatzausbildung in den Landkreisen und als Fach- und Sonderausbildung an der Landesfeuerweherschule und den Berufsfeuerwehren.

Die Inhalte der einzelnen Ausbildungsabschnitte sind so konzipiert, dass sie aufeinander aufbauen. Um an Einsätzen teilzunehmen, muss der Grundausbildungslehrgang – Truppmannausbildung – auf Kreisebene erfolgreich abgeschlossen werden. Danach können weitere Ausbildungen zum Trupp-, Gruppen-, Zugführer und Verbandsführer absolviert werden. Hinzu kommen technische Ausbildungen, so zum Beispiel als Atemschutzgeräteträger, Maschinist, Sprechfunker, Gerätewart oder Atemschutzgerätewart.

Die Hessische Landesfeuerweherschule (HLFS) in Kassel ist die zentrale Aus- und Fortbildungsstätte für den Brandschutz und die Allgemeine Hilfe in Hessen. Sie bietet im Jahr weit mehr als 400 Lehrgänge und Seminare an. Die HLFS gehört zu den größten Feuerweherschulen Deutschlands mit Unterbringungsmöglichkeit für 240 Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer und verfügt über eine der modernsten Lehrleitstellen. Das Land Hessen stellt der Landesfeuerweherschule jährlich rund 13 Millionen

STRUKTUR DER FEUERWEHREN IN HESSEN



Euro zur Verfügung. An der Außenstelle der HLFS, dem Hessischen Jugendfeuerwehrausbildungszentrum in Marburg, bildet das Land zudem die Betreuerinnen und Betreuer der Jugendfeuerwehren in Hessen aus.

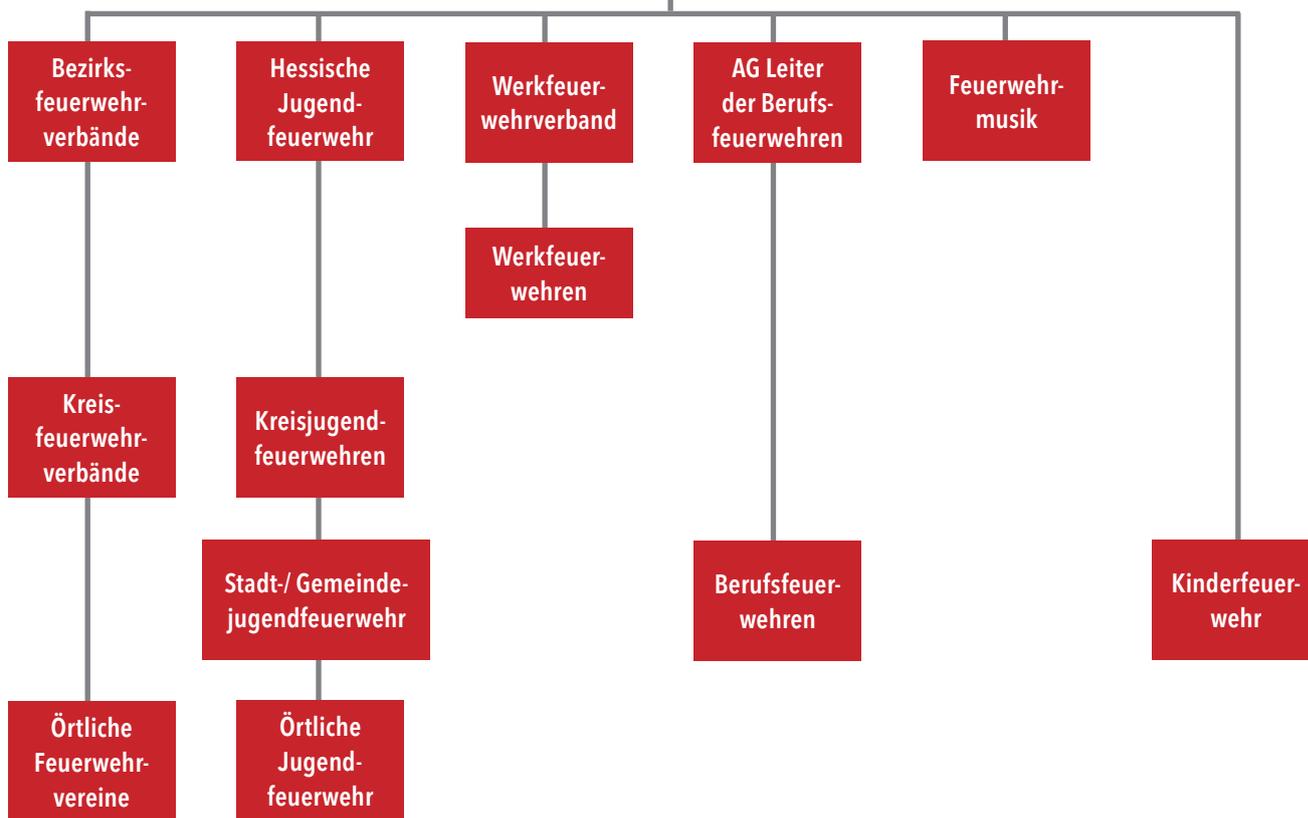
... EIN LEBEN LANG

In Hessen ist es seit 2007 möglich, dass zur Nachwuchsgewinnung Freiwilliger Feuerwehren auch Kindergruppen für Kinder vom sechsten bis zum zehnten Lebensjahr eingerichtet werden können. Dadurch sollen die Kinder möglichst früh durch Brandschutzerziehung und gemeinsame Aktivitäten an die Aufgaben und Tätigkeiten in einer Feuerwehr herangeführt werden.

Im Alter von 10 Jahren können die Kinder dann in die Jugendfeuerwehr wechseln. Dort lernen sie die Feuerwehertechnik kennen, nehmen an Wettbewerben und gemeinsamen Aktivitäten teil.

Vertritt die Interessen der Feuerwehren gegenüber dem Land

LANDESFEUERWEHRVERBAND HESSEN



Im Alter von 17 Jahren folgt der Wechsel in die Einsatzabteilung. Nach erfolgreich abgeschlossener Grundausbildung sind die jungen Feuerwehrfrauen und -männer dann berechtigt, erste Einsätze zu absolvieren. Bis zum 65. Lebensjahr ist es möglich, in der Einsatzabteilung aktiv in der Feuerwehr mitzuwirken. Ab dem 65. Lebensjahr besteht für die langjährigen Mitglieder der Einsatzabteilung auch weiterhin die Möglichkeit, sich in der Ehren- und Altersabteilung zu engagieren; so zum Beispiel in der Fahrzeug- und Gerätewartung, Brandschutzerziehung, Integrations- oder Öffentlichkeitsarbeit.

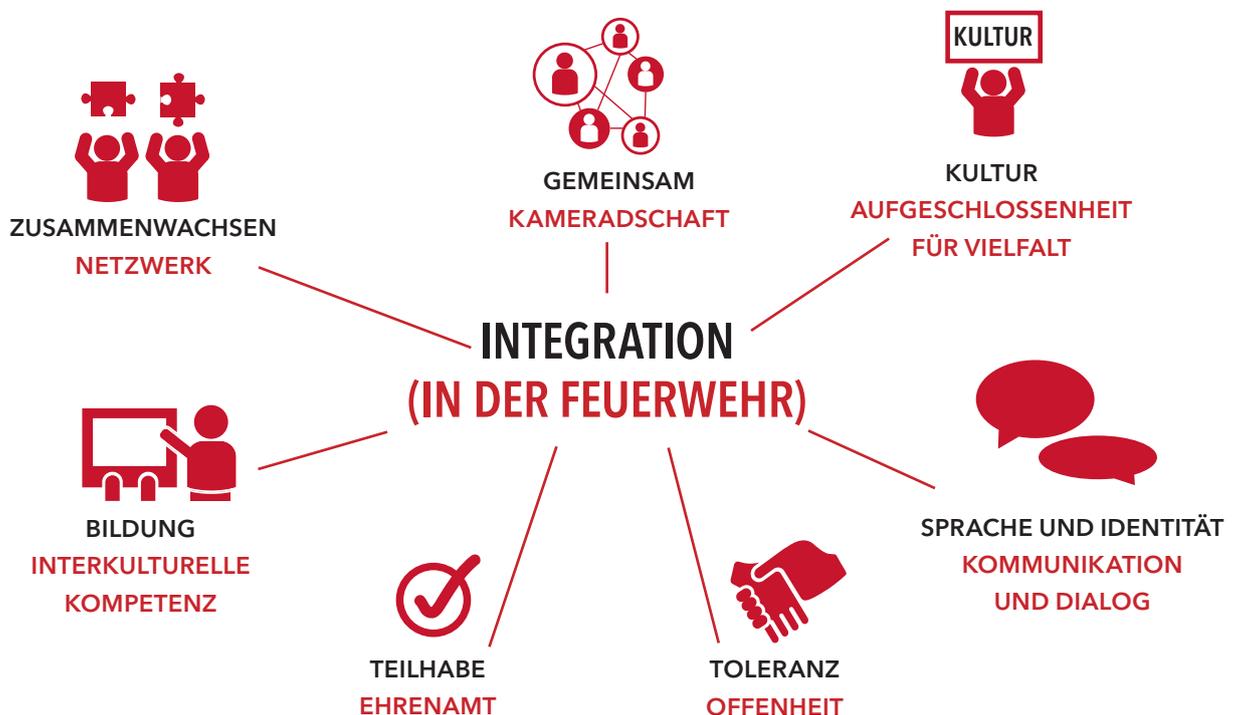
Aber auch wer nicht aktiv in der Feuerwehr mitarbeitet, hat die Möglichkeit, diese durch eine Mitgliedschaft im örtlichen Feuerwehr-Förderverein zu unterstützen und sich dort für die Belange der Feuerwehr einzusetzen. Die Feuerwehren sind sehr engagiert in der Jugendarbeit, Mitgliederwerbung und -gewinnung. Das Land unterstützt sie dabei durch Werbekam-

pagnen, Material für die Brandschutzerziehung und -aufklärung sowie Projektförderungen.

... MIT ALLEN EHREN

Anerkennung ist ein wichtiger Bestandteil der Ehrenamtsförderung. Sie hat eine lange Tradition, nicht nur in der Feuerwehr, und drückt die Wertschätzung für die geleistete Arbeit aus. Das Land Hessen hat in den vergangenen Jahren eine Anerkennungskultur geschaffen, mit der Feuerwehren und Ehrenamtliche gleichermaßen unterstützt und gewertschätzt werden: So erhalten Feuerwehrangehörige Brandschutzehrenzeichen und eine Anerkennungsprämie für langjährige aktive Dienste in den Einsatzabteilungen Freiwilliger Feuerwehren. Feuerwehrangehörige und andere Personen, die sich um den Brandschutz verdient gemacht haben, werden zudem mit einem Brandschutzverdienstzeichen geehrt. Alle drei Ehrungen werden in unterschiedlichen Stufen vergeben.

EINBLICKE IN DAS THEMA INTEGRATION



Integration ist ein Begriff, der immer wieder öffentliche Diskurse bestimmt - in Medien, Politik oder im privaten Umfeld. Was darunter zu verstehen ist, bleibt jedoch oft unklar. Tatsächlich gibt es sowohl in der Wissenschaft als auch in der Praxis eine Vielzahl von Definitionen.

Der Begriff leitet sich vom lateinischen Wort „integrare“ (einbeziehen, eingliedern) ab. **Integration** bedeutet demnach „Eingliederung“ und „Einbezug“ in die Gemeinschaft (vgl. Kommunales Integrationsmanagement, 2015: 7¹). Gemeint ist dabei, **jedem Einzelnen - unabhängig von Alter, Geschlecht, körperlicher und geistiger Konstitution, Weltanschauung oder Herkunft - eine gleichberechtigte Teilhabe an zentralen Lebensbereichen** (z. B. Bildung, Arbeit, Kultur und Freizeit) **zu ermöglichen**.

Wie das umgesetzt wird und gelingen kann, dafür gibt es, je nach Verantwortungsbereich, unterschiedliche Wege. Viele Kreise und Kommunen in Hessen formulieren zum Beispiel in Integrationskonzepten oder Leitbildern eigene Vorstellungen. Zentrale Punkte dabei sind:

- › Integration ist ein Prozess und Ziel.
- › Integration braucht Zeit.
- › Integration ist niemals einseitig. Sie ist ein wechselseitiger Vorgang, der alle Bürgerinnen und Bürger betrifft.
- › Integration setzt gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung voraus.
- › Integration erfordert Veränderungsbereitschaft und Anstrengungen aller Beteiligten.
- › Integration ist kein Selbstläufer oder Automatismus. Es gibt hierfür keine Patentrezepte.

- › Integration wird in Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Akteuren aktiv gestaltet.

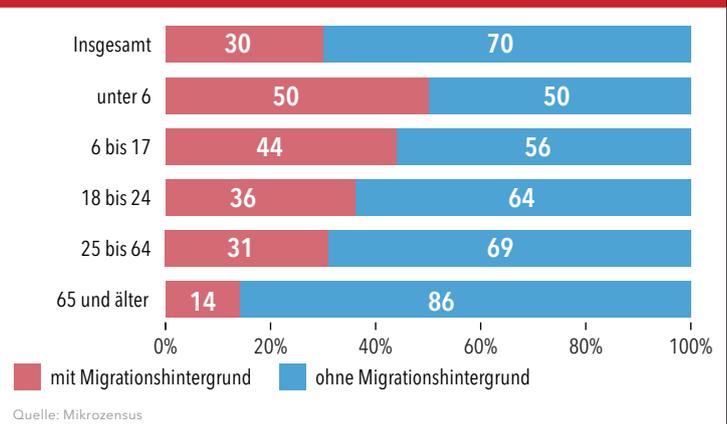
Diese Kernaussagen lassen sich für den vorliegenden Leitfaden, der den Schwerpunkt auf die Integration von **Menschen mit Migrationshintergrund** in die Feuerwehr legt, in den Kontext setzen: Wie kann dieser Gruppe der Zugang und die Teilhabe in der Ehrenamtsgemeinschaft „Feuerwehr“ gelingen?

UNTER MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND WERDEN SOWOHL AUSLÄNDERINNEN UND AUSLÄNDER ALS AUCH DEUTSCHE VERSTANDEN, DIE ENTWEDER SELBST ODER DEREN MUTTER ODER VATER - ODER BEIDE - NACH 1949 ZUGEWANDERT SIND.

Rund ein Viertel aller Hessinnen und Hessen haben einen Migrationshintergrund, bei den Sechs- bis 17-Jährigen sind es über 40 Prozent, bei Kindern unter 6 Jahren sogar knapp 50 Prozent. Der Ausländeranteil, d. h. von Personen ohne deutschen Pass, variiert und liegt in Ballungsräumen bei über 30 Prozent.

Migrationsprozesse und die Vielfalt der Bevölkerung zeichnen Hessen aus (vgl. Hessischer Integrationsplan 2018: 23f²). Diese Vielfalt findet sich jedoch kaum in den Mitgliederstrukturen hessischer Feuerwehren wieder. Dabei sind gerade Feuerwehren Orte, an denen Integration in den Kommunen aktiv gestaltet werden kann. Bei all den technischen und fachlichen Anforderungen, die Feuerwehren zu bewältigen haben, spielt das Thema Integration vielerorts jedoch eine untergeordnete Rolle. Mit einfachen Schritten und wenig Aufwand können Feuerwehren Integration bewusst mitdenken und einen wesentlichen gesellschaftlichen Beitrag leisten, der über Retten, Löschen, Bergen, Schützen hinausgeht. Auch hier wird es keine Patentrezepte für Integration geben, denn die konkrete Ausgestaltung hängt von Bedingungen vor Ort ab. Eine wesentliche Voraussetzung ist jedoch, innerhalb der Wehren ein Bewusstsein zu schaffen, dass Feuerwehren Akteure in einem interkulturellen Setting sind, denn die hessische Gesellschaft ist kulturell heterogen. Diese Tatsache für das Bestehen und Vorankommen der Wehr zu nutzen, gehört zum Grundverständnis des Feuerwehrauftrags.

BEVÖLKERUNG NACH MIGRATIONSHINTERGRUND UND ALTER 2016



HÄUFIGSTE AUSLÄNDISCHE STAATSANGEHÖRIGKEITEN 2017 IN HESSEN

	absolut	Anteil an allen Ausländern
Türkei	156.450	14,9 %
Polen	80.850	7,7 %
Italien	73.500	7,0 %
Rumänien	60.900	5,8 %
Kroatien	50.400	4,8 %
Syrien	47.250	4,5 %

Quelle: Ausländerzentralregister

INTEGRATION IN DER FEUERWEHR ZU GESTALTEN, BEDEUTET³:

- › in der Wehr ein Klima der Offenheit, des Respekts und der Selbstreflexion zu schaffen.
- › die demografische Entwicklung wahrzunehmen und diese als Ressource für die eigene Wehr zu sehen.
- › sich Zeit zu nehmen und Veränderungen als Chance zu sehen.
- › Kooperationen mit Akteuren einzugehen und Netzwerke in der Kommune auszubauen.
- › die Öffentlichkeitsarbeit mit Blick auf verschiedene Zielgruppen zu gestalten.

¹ Verfügbar unter: http://www.integrationskompass.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaerfp

² https://soziales.hessen.de/sites/default/files/media/hmdis/hessischer_integrationsplan.pdf

³ Angelehnt an: DFV - Handreichung zur Interkulturellen Öffnung der Feuerwehren, 3/2012, Seite 6 f. Verfügbar unter: <http://www.feuerwehrverband.de/fileadmin/Inhalt/SCHWERPUNKTE/Integration/DFUF-Handreichung.pdf>



„CHANCE, DEN FORTBESTAND DER FREIWILLIGEN FEUERWEHREN ZU SICHERN“

Integration: Wichtiges Thema für die Feuerwehren in ganz Hessen

Ob Stadt oder Land, ob Metropole oder Dorf – die Feuerwehren in Hessen sind ein wichtiger Bestandteil unserer Gesellschaft. Sie löschen, retten, bergen, schützen alle Bürgerinnen und Bürger – egal welchen Geschlechts, welcher Herkunft oder welchen Glaubens. Und dennoch bleiben Feuerwehren vielen Menschen mit einem anderen ethnischen oder kulturellen Hintergrund ein Buch mit sieben Siegeln. Wie dies geändert werden kann und warum Feuerwehren kulturelle Vielfalt guttut, erklä-

ren Fitzum Aberha, Kamerad der Freiwilligen Feuerwehr Niedernhausen mit äthiopischen Wurzeln, sowie Ronald Neumann und Wolfgang Löffler, Bad Nauheims Stadtbrandinspektoren und Gewinner des Integrationspreises 2018, im Interview.

Herr Neumann, Herr Löffler, die Freiwillige Feuerwehr Bad Nauheim hat den Integrationspreis 2018 gewonnen. Was bedeutet in diesem Zusammenhang Integration für Sie?



Stehen im Interview Rede und Antwort
(von links): Wolfgang Löffler,
stellvertretender Stadtbrandinspektor in
Bad Nauheim, Fitzum Aberha,
Freiwillige Feuerwehr Niedernhausen,
und Bad Nauheims Stadtbrandinspektor
Ronald Neumann

Neumann: Wir haben uns sehr gefreut über die Verleihung des Preises und waren sehr überrascht, da wir kein echtes Projekt in diesem Sinne haben. Wir haben bereits in den 1980er Jahren angefangen, aus dem islamischen Kulturbereich erste Mitglieder aufzunehmen. Ich weiß, dass das in den Feuerwehren diskutiert worden ist, weil es damals einfach nicht üblich war; übrigens genauso, wie Frauen in die Feuerwehr aufzunehmen. Es war ein langer Prozess. Letztendlich aber hat die Feuerwehr Bad Nauheim einen türkisch-

stämmigen Mitbürger aufgenommen, der dann über viele Jahre hinweg in der Einsatzabteilung tätig war. Bei uns war die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund – sei es im Jugend- oder im Einsatzbereich – seitdem nie ein Problem. Ich sehe die Integration vielmehr als wichtiges Thema für die Feuerwehren in ganz Hessen, mit dem wir uns in Zukunft noch viel mehr auseinandersetzen müssen. Wir müssen es als Chance begreifen, um unseren Fortbestand als Freiwillige Feuerwehren zu sichern. Wir sollten deshalb auf Migranten zugehen und versuchen, sie für die Arbeit in den Feuerwehren zu begeistern.

War es in den 1980ern eine bewusste Entscheidung für die Öffnung der Feuerwehr auch für Migranten?

Neumann: Zumindest war es damals nicht projektgesteuert bzw. ein festes Vorhaben. Das hat sich einfach so ergeben. Die Eltern unseres späteren Kameraden sind aus der Türkei nach Deutschland emigriert, er selbst ist hier geboren und durch seinen Freundeskreis bei uns in der Jugendfeuerwehr gelandet. Er war der erste Feuerwehrangehörige in Bad Nauheim mit ausländischen Wurzeln, erst in der Jugendfeuerwehr und später dann eben auch in der Einsatzabteilung. In den folgenden Jahren bis heute sind immer mehr Migranten, hauptsächlich im Jugendbereich, in unsere Feuerwehr eingetreten.

Herr Aberha, lässt sich dieser beschriebene Werdegang mit Ihrem vergleichen?

Aberha: Bei mir war das sehr ähnlich. Das Interesse für die Feuerwehr wurde quasi auf dem Schulhof geweckt, weil Freunde, die bereits in der Jugendfeuerwehr waren, davon erzählten und mich später mitgenommen haben. Diese bereits bestehende Verbindung ist in meinen Augen sehr wichtig. Gerade als Migrant sieht man die Möglichkeit, sich in der Feuerwehr zu engagieren, sonst nicht. Deshalb braucht es Freunde, die einen darauf bringen. Das Resultat sieht man: Ich bin heute noch dabei und Feuer und Flamme für die Arbeit in meiner Feuerwehr.

Verlief Ihre Aufnahme reibungslos oder gab es dort Probleme?

Aberha: Im Kinder- und Jugendbereich herrschen oft noch keine Vorurteile, deshalb verlief meine Auf-

nahme recht neutral, mein Start in die Feuerwehr war dementsprechend positiv. Bis dato gab es in meiner Feuerwehr auch schon einige Migranten, die hatten aber keine dunkle Hautfarbe und sind somit nicht so sehr auf den ersten Blick ins Auge gefallen.

Haben Sie im Feuerwehrbereich Vorurteile oder Ablehnung erlebt?

Aberha: Nicht innerhalb meiner Feuerwehr. Ich war in meiner Gemeinde bereits gut integriert und war in Niedernhausen bekannt. Deshalb gab es dort eigentlich von beiden Seiten keine Hemmschwelle. Die tatsächliche Integration in die Feuerwehr hat allerdings gedauert. Es gibt dort keinen Punkt, wie zum Beispiel den bestandenen Grundlehrgang, ab dem man richtig dazugehörte. Vielmehr war das ein langwieriger Prozess. Die echte Akzeptanz hängt von vielen Faktoren ab: Wie gut bildest du dich fort, wie schlägst du dich im Einsatz? Und natürlich auch: Wie lange ist man bei der Feuerwehr, wie engagiert man sich, mit wie viel Freude betreibt man das, wie bringt man sich in die Gemeinschaft ein? Das Integrieren heißt vor allem auch Kennenlernen, Kameradschaft pflegen, Freundschaften schließen. Es bedeutet mehr als den reinen Feuerwehrdienst.

Wo sehen Sie die großen Herausforderungen bzw. welche Schwierigkeiten gibt es?

Neumann: Je nachdem, woher Migrantinnen und Migranten stammen, bestehen Hemmschwellen. Die Feuerwehr ist in vielen Ländern Teil des Militärs und wird insofern nicht als sehr positiv wahrgenommen, insbesondere von Flüchtlingen aus Kriegsgebieten. Die Uniform trägt ihr Übriges dazu bei. Eine große Aufgabe für die Feuerwehren besteht darin, diese Hemmschwelle abzubauen. Wir müssen die Idee und Struktur der Feuerwehren, insbesondere der ehrenamtlichen, vermitteln. Denn eine solche Ehrenamtskultur gibt es fast nur in Deutschland.

In der praktischen Arbeit ist es zudem oft schwieriger, Jugendliche mit Migrationshintergrund – insbesondere aus einem muslimischen Kulturkreis – in den Feuerwehren zu halten. Generell konkurrieren wir im Jugendbereich mit vielen anderen Freizeitaktivitäten, die in der Regel unverbindlicher sind als die Feuerwehr, gerade nach dem Übertritt in die



Gewinn im Jahr 2018 den Integrationspreis Brandschutz: die Freiwillige Feuerwehr Bad Nauheim

Einsatzabteilung. Dabei genießt der Sport und insbesondere der Fußball bei jungen Migrantinnen und Migranten und auch deren Familien noch mal einen viel höheren Stellenwert gegenüber der Feuerwehr, als das ohnehin schon bei deutschen Jugendlichen der Fall ist.

Ihren Erfahrungen nach: Funktioniert die „Integration“ von zugezogenen Deutschen anders als die von Menschen mit Migrationshintergrund?

Löffler: Jeder, der zu uns kommt, wird gleichbehandelt. Der Unterschied liegt eher darin, wie die Neulinge auf die Feuerwehr zugehen. Menschen aus anderen Kulturkreisen haben manchmal Angst davor, sich auf diese Gemeinschaft einzulassen. An der Stelle sind die Führungskräfte gefordert, Menschen, die sich einbringen wollen, an die Hand zu nehmen und bei ihrem Eintritt in die Feuerwehr zu begleiten.

Neumann: Wir selbst arbeiten noch nicht damit, ich schätze aber, dass ein Zukunftsprojekt die Einführung von „Feuerwehr-Paten“ sein wird, um insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund den Eintritt in die Feuerwehren zu erleichtern. Wir brauchen beson-



ders geschulte Feuerwehrangehörige, die als Ansprechpartner zur Verfügung stehen und bei Problemen vermitteln. Diese Rolle könnten beispielsweise die vom Land ausgebildeten Interkulturellen Berater einnehmen.

Aberha: Wir setzen das Patensystem in unserer Feuerwehr bereits erfolgreich um - unabhängig von der Nationalität. Beim Übertritt von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung stehen Paten dem Nachwuchs mit Rat und Tat zur Seite. Im Übrigen muss bei Menschen mit Migrationshintergrund oft mehr Aufklärungsarbeit geleistet werden, was Inhalte der Jugendfeuerwehr angeht. Viele Eltern sind skeptisch, weil sie denken, dass ihre Kinder mit 13 Jahren zu Einsätzen mitfahren. Darüber zu informieren, muss bei Migrantinnen und Migranten häufiger geschehen als bei deutschen Eltern.

Welche Rolle spielt die Öffentlichkeitsarbeit bei der Mitgliedergewinnung, auch und insbesondere mit Blick auf Migranten?

Neumann: Die klassische Öffentlichkeitsarbeit spielt eine wichtige Rolle. Dazu gehört vor allem auch die

Präsenz bei Veranstaltungen auf lokaler Ebene. Wir sind zum Beispiel seit Jahren fester Bestandteil des „Internationalen Fests“ der Stadt und richten alljährlich ein Spargeessen im Frühling und ein Pfifferlingsessen im Herbst aus. Die persönliche Ansprache ist hierbei das A und O. Am wesentlichsten ist jedoch eine gute Vernetzung in möglichst viele Bereiche der lokalen Gesellschaft. So profitieren wir sehr von der guten Verbindung zu unserem Ausländerbeirat. Durch ihn können wir die Feuerwehr in Kürze bei einer Veranstaltung des islamischen Kulturvereins in Bad Nauheim präsentieren. Unsere kulturelle Vielfalt innerhalb der Feuerwehr hilft uns dabei, immer neue Kanäle zu erschließen. Zum Beispiel haben wir durch unser türkischstämmiges Mitglied später zwei neue Feuerwehrkameraden erhalten, die ebenfalls aus der türkischen Community kamen.

Das heißt, Menschen mit Migrationshintergrund können als Türöffner für andere dienen.

Aberha: Es ist sicherlich förderlich, wenn Migranten sehen, dass Menschen mit einem offensichtlichen Migrationshintergrund Teil einer Feuerwehr oder dort sogar Funktionsträger werden können. Dass ich als gebürtiger Äthiopier Jugendfeuerwehrwart in Niedernhausen geworden bin, hat bei einigen ausländischen Jugendlichen sicher Hemmschwellen abgebaut. Das war hilfreich, um einen leichteren Zugang zu den jungen Migrantinnen und Migranten zu bekommen. Nicht zuletzt kann das auch für mehr Akzeptanz für die Feuerwehr seitens der ausländischen Bevölkerung sorgen.

Hat sich die Öffentlichkeitsarbeit Ihrer Feuerwehr mit Blick auf die gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren verändert?

Löffler: Mitgliederwerbung machen wir schon immer. Aber erst in den vergangenen fünf Jahren versuchen wir vermehrt, Menschen mit Migrationshintergrund stärker anzusprechen. Wir versuchen gezielt, auf diese Menschen zuzugehen und sie für unsere Sache zu begeistern - auch um dem Mitgliederrückgang in den Feuerwehren entgegenzutreten.

Das Gespräch führten Corinna Mailänder (LFV) und Sebastian Poser (HMdIS).

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR FEUERWEHREN

Situationen im interkulturellen Kontext

Interkulturelle Arbeit in den Einsatzabteilungen der Feuerwehr bedeutet, dass Feuerwehren bewusst die in der Gesellschaft entstandene kulturelle Vielfalt in den Blick nehmen. Die folgenden beiden Fallbeispiele machen die Herausforderungen für die Feuerwehrrarbeit deutlich.

BEISPIEL 1

In der Wohnung einer aus dem Irak stammenden Familie ist ein Brand entstanden. Die örtliche Feuerwehr ist schnell am Einsatzort, aber dort hat sich schon eine größere Gruppe versammelt, die für die Einsatzkräfte „südländisch“ aussieht. Es herrscht große Aufregung, es wird durcheinander gerufen, einige Männer sind auf dem Weg in die Wohnung, aus der viel Rauch kommt. Offenbar wollen sie retten und bergen. Die Feuerwehrleute fühlen sich angesichts der aufgeheizten Stimmung unwohl. Außerdem stehen viele Personen im Weg und behindern einfach die Rettungs- und Löscharbeiten. Die „Helfer“ vor eigener Gefahr zu bewahren und den Pulk an den Rand des Geschehens zu bewegen, erweist sich als schwierig.

BEISPIEL 2

Über seine Freunde Leon und Daniel hat Afran von der Jugendfeuerwehr gehört. Zweimal war er jetzt schon nachmittags dabei, ohne seinen Eltern davon zu erzählen. Er möchte gern weitermachen, ist aber nicht sicher, was seine Eltern davon halten. Afran bittet daher den Jugendfeuerwehrtom, seinen Eltern zu erklären, was die Feuerwehr macht. Für seinen Besuch bei Afrans Eltern hat sich Tom extra seine Uniform angezogen. Als er zur verabredeten Zeit erscheint, bemerkt er einen seltsamen Blick des Vaters, der ihm die Tür öffnet. Die Mutter wirkt auf ihn fast etwas ängstlich. Beim Tee, der serviert wird, erklärt Tom den Eltern seine Rolle und Funktion bei der Feuerwehr. Doch das Gespräch kommt nicht richtig in Gang, obwohl Afrans Eltern eigentlich recht gut Deutsch sprechen. Tom hat den Eindruck, sie stehen dem Wunsch ihres Sohnes sehr skeptisch gegenüber.

HERAUSFORDERUNGEN

Zum einen begegnet die Feuerwehr kulturellen Unterschieden im Einsatzgeschehen: Bei manchen Einsätzen erlebt sie Verhaltensweisen und Stimmungen, die sie bei Menschen ohne Migrationsgeschichte nur selten erlebt. Auch die sprachliche Verständigung ist häufig eingeschränkt. Zum anderen stellt die Nachwuchsarbeit und die langfristige Sicherung der Einsatzstärke die Feuerwehr vor Herausforderungen. Viele Feuerwehren beklagen heute einen Mitgliederschwund. Migrantinnen und Migranten haben bislang vergleichsweise selten den Weg in die Feuerwehr gefunden. Diese Personengruppe zu gewinnen, könnte die Einsatzfähigkeit für die Zukunft sichern. Eine verstärkte Aufnahme von Menschen ausländischer Herkunft wäre gleichzeitig ein Beitrag zur Integration dieser Bevölkerungsgruppe. Migrantinnen und Migranten zu erreichen, ist jedoch nicht immer so einfach.

STÄRKUNG INTERKULTURELLER KOMPETENZ

Kulturelle Vielfalt stellt neue Anforderungen an das professionelle Handeln der Feuerwehr. Um die eigene Wehr auf moderne Weise zu führen, ist es daher besonders für Führungskräfte von Bedeutung, diese Vielfalt in den Blick zu nehmen und ihr aktiv zu begegnen. Aber nicht nur für Führungskräfte, sondern für alle Feuerwehrleute gilt: Wer Situationen gut einschätzen und sich schon im Vorfeld darauf einstellen kann, verringert Stress für sich und andere Beteiligte. In den vom Land Hessen und von der Landesfeuerweherschule angebotenen Seminaren (vgl. S. 28-29) werden in einem ersten Schritt kulturelle Prägungen erläutert, Hintergrundinformationen vermittelt und Ansatzpunkte für effektive interkulturelle Feuerwehrrarbeit diskutiert. In einem zweiten Schritt werden Feuerwehrrangehörige zu Interkulturellen Beraterinnen und Beratern weitergebildet, die ihr interkulturelles Wissen an Kame-

radinnen und Kameraden weitergeben und es im Einsatzgeschehen und in der Nachwuchsarbeit einsetzen können.

WERKZEUGE

Das Kölner Institut für interkulturelle Kompetenz e. V. empfiehlt unter anderem die folgenden drei Werkzeuge für interkulturelle Herausforderungen in der Feuerwehrrarbeit:

Eisberg-Analogie: Suchen Sie nach versteckten Motiven und Beweggründen!

Zu verstehen, WARUM Menschen etwas tun, hilft, an den richtigen Stellen anzusetzen und effektive Lösungen zu finden. Oft bleibt unser Blick jedoch an der gut sichtbaren Oberfläche haften. Wie bei einem Eisberg liegen die Ursachen von Verhaltensweisen, Einstellungen und Werteorientierungen unter der Oberfläche.

Im ersten Beispiel wurde schon angedeutet, dass die Personen, die sich in die brennende Wohnung begeben, vermutlich gar nicht die Absicht haben, die Feuerwehrrarbeit zu behindern, sondern dass sie eigentlich Gutes im Sinn haben: Sie wollen Freunde und Verwandte, vielleicht auch wichtige Dinge aus der brennenden Wohnung bergen. Möglicherweise wissen sie nicht, wie erfahren und professionell die Feuerwehr in Deutschland handelt, und dass Unterstützung von Laien mehr hindert als hilft. Es kann gut sein, dass sich der Pulk auch nicht aus Schaulust versammelt hat. Wahrscheinlicher ist, dass es sich um Verwandte und Freunde handelt, die der betroffenen Familie beistehen wollen.

Für die Zurückhaltung von Afrans Eltern im zweiten Beispiel kann es viele Gründe geben. Es könnte zum Beispiel sein, dass sie ganz andere Vorstellungen von der Feuerwehr haben. Vielleicht erinnert Toms Uniform sie auch an unschöne Erfahrungen mit dem Militär im Heimatland. Oder sie sorgen sich, dass Afran zu wenig für die Schule tut, wenn er zweimal in der Woche bei der Jugendfeuerwehr ist. Tom sollte sich mehr Zeit nehmen, um die Eltern, ihr Wissen über die Feuerwehr, ihre Wünsche und Sorgen in Hinblick auf ihre Kinder, aber vielleicht auch ihre Wertvorstellungen kennen zu lernen. Wenn er versteht, was die Eltern bewegt, kann er ihnen auch ihre Ängste nehmen.

Kulturelle Orientierungen: Stellen Sie sich auf anderes „Ticken“ ein!

Ihr Zusammenleben haben Menschen in unterschiedlichen Teilen der Welt auf verschiedene Art und Weise organisiert. Durch Migration treffen unterschiedliche Vorstellungen von der Welt, von der „Natur des Menschen“ und von „vernünftigem Handeln“ aufeinander. Erkennt man, wie ein Gegenüber „tickt“, sinkt der Stresslevel. Weiß man, wo man ansetzen muss, kann man wirkungsvoller agieren. Kulturelle Unterschiede lassen sich unter anderem mit so genannten Kulturdimensionen beschreiben, zum Beispiel den folgenden:

KULTURELLE ORIENTIERUNGEN

ICH-ORIENTIERUNG

(z. B. in Nordeuropa und Nordamerika vorherrschend)
 ▶ Selbstständigkeit und Selbstverwirklichung werden für wichtig gehalten

WIR-ORIENTIERUNG

(z. B. in vielen afrikanischen und asiatischen Kulturen vorherrschend)
 ▶ Es gibt ein starkes Zusammengehörigkeitsgefühl. Das Ansehen einer Person oder Gruppe ist von großer Bedeutung.

SACHORIENTIERUNG

(z. B. in Nordeuropa und Nordamerika vorherrschend)
 ▶ Das Thema selbst steht im Vordergrund. Man kommt direkt zur Sache.

BEZIEHUNGSORIENTIERUNG

(z. B. in vielen afrikanischen und asiatischen Kulturen vorherrschend)
 ▶ Vertrauen ist die Voraussetzung für Kooperation. Die persönliche Ebene zum Gegenüber wird z. B. über Smalltalk hergestellt. Erst dann wird das eigentliche Thema besprochen.

MACHTSKEPSIS

(z. B. in Nordeuropa und Nordamerika vorherrschend)
 ▶ Die Ungleichheit unter den Menschen sollte so gering wie möglich sein. Entscheidungen werden gemeinsam getroffen.

MACHTAKZEPTANZ

(z. B. in vielen afrikanischen und asiatischen Kulturen vorherrschend)
 ▶ Personen haben unterschiedlich viel zu sagen. Statushöhere genießen Respekt. Diese haben aber auch die Verpflichtung, sich um die Gruppe zu kümmern.



Im Beispiel 1 kommen wahrscheinlich die Unterschiedsdimensionen ICH-ORIENTIERUNG/WIR-ORIENTIERUNG und MACHTAKZEPTANZ/MACHTSKEPSIS zum Tragen: Freunde und Verwandte haben sich womöglich versammelt, um ihr Mitgefühl und ihre Unterstützung für die betroffene Familie auszudrücken (WIR-ORIENTIERUNG). Auch das Bedürfnis zu helfen, ließe sich mit dieser Orientierung erklären. Da viele Herkunftskulturen von Migrantinnen und Migranten hierarchischer organisiert sind, liegt in der Dimension MACHTAKZEPTANZ/MACHTSKEPSIS ein möglicher Ansatzpunkt für das Verhalten der Feuerwehr: Sie könnten beispielsweise das Oberhaupt der versammelten Gruppe ausmachen, diesem im Gespräch die Vorgehensweise der Feuerwehr erläutern und zum Verbündeten für einen effektiven Rettungseinsatz machen.

Vielleicht wollen Afrans Eltern Tom im zweiten Beispiel erst einmal besser kennen lernen: Was ist der Mann in der Uniform für ein Mensch? Hat er selbst Kinder? Kann man ihm seinen Sohn anvertrauen? Bei Menschen, die BEZIEHUNGSORIENTIERT ticken, ist dies wichtiger als sachliche Informationen zu Feuerwehr. Sind die Eltern WIR-ORIENTIERT, sorgen sie sich auch darum, was Verwandte und Freunde denken, wenn Afran zur Feuerwehr geht. Was ist das für ein Verein, bei dem die Erwachsenen Uniform tragen? Tom sollte sich darauf einlassen, dass die Eltern erst einmal mit ihm „warm“ werden wollen. Es könnte hilf-

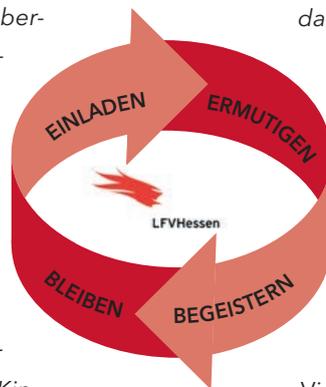
reich sein, mehr über sich zu erzählen als man das normalerweise bei einer deutschen Familie ohne Migrationsgeschichte tun würde. Wüsste er, dass Feuerwehr in vielen Herkunftsländern von Migrantinnen und Migranten mit Militär und Staatsmacht verbunden wird, hätte er sich vielleicht nicht die Uniform, sondern das Polohemd seiner Feuerwehr angezogen.

KPS-Modell (Kultur, Person, Situation): Welche anderen Faktoren kommen in Betracht?

Natürlich sind es nicht nur die kulturellen Prägungen, die Verhaltensweisen zugrunde liegen. Diese überzubetonen ist genauso falsch, wie diese zu ignorieren. Persönliche Faktoren wie individuelle Eigenschaften, Erfahrungen oder Stimmungen sowie situative Faktoren müssen auch in den Blick genommen werden, denn sie liefern weitere Ansatzpunkte.

In beiden Beispielen könnte es sein, dass die Beteiligten das Gefühl haben, in der Vergangenheit nicht gut behandelt, vielleicht diskriminiert worden zu sein (P-Faktor). Aus diesem Grund misstrauen sie eventuell dem Vorgehen der deutschen Feuerwehr. Bei Geflüchteten kann auch die Reaktivierung von traumatischen Erlebnissen zu irrationalen Verhaltensweisen führen (dies wäre ebenfalls ein P-Faktor). Im Beispiel 1 wäre es möglich, dass in der Wohnung Dinge lagern, die für die Beteiligten eine besondere Bedeutung haben (S-Faktor). Im zweiten Beispiel wäre denkbar, dass Toms Besuch einfach zu einer ungelegenen Zeit kommt (ebenfalls S-Faktor).

Es ist wichtig, auch solche vielleicht „banalen“ Gründe mit in Erwägung zu ziehen. Einfaches Nachfragen kann die Situation häufig klären.



EINSATZBEWÄLTIGUNG, ÖFFENTLICHKEITS- UND NETZWERKARBEIT

Viele Menschen mit Migrationshintergrund wissen sehr wenig über die deutsche Feuerwehr. Dass sich Bürger freiwillig und ohne Bezahlung um den Brandschutz kümmern, ist häufig unbekannt. Öffentlichkeitsarbeit trägt dazu bei, diese Wissenslücken zu schließen. Ganz gezielt kann in Flüchtlingsunterkünften oder in Kooperation mit Kulturvereinen das System Feuerwehr in Deutschland erklärt werden. Dabei ist Anschaulichkeit wichtig: Schutzkleidung und technische Ausrüstung anfassen zu kön-

nen, reduziert Berührungängste mit Gegenständen, die auf den ersten Blick bedrohlich wirken können. Um die bereits vorhandene Vielfalt innerhalb der Feuerwehr darzustellen, sollten bei öffentlichen Auftritten Männer wie Frauen, ältere Mitglieder ebenso wie jüngere erkennbar sein. Ist eine Feuerwehr vor Ort bereits gut bekannt, sind die in den Beispielen dargestellten Verhaltensweisen weniger wahrscheinlich. Die Arbeit der Feuerwehr wird akzeptiert und wertgeschätzt, Einsätze verlaufen störungsfreier.

Um bei der Mitgliedergewinnung erfolgreich zu sein, empfiehlt sich als Ausgangspunkt, über die eigene „Kultur“ der Feuerwehr nachzudenken: Was ist charakteristisch? Welche Traditionen und Werte gibt es? Welche sind für neue Mitglieder attraktiv, welche weniger? Was für Feuerwehrangehörige ganz normal ist, ruft bei Außenstehenden – und damit sind nicht nur Menschen mit Migrationshintergrund gemeint – oft Unverständnis hervor, wie zum Beispiel die Taufe von Fahrzeugen oder ein mitunter herber Umgang miteinander. Gleichzeitig gibt es je nach Zielgruppe Aspekte, an die mit Blick auf Mitgliederwerbung gut angeknüpft werden kann: Für viele Menschen mit Migrationshintergrund ist beispielsweise die Kameradschaft innerhalb der Feuerwehrmitglieder attraktiv. Bei Personen, für die Ansehen und Status bedeutsam sind, können Ehrungen, z. B. für bestandene Kurse, erworbene Qualifikationen oder besondere Dienste für den Feuerwehrverein sehr positiv wirken. Und ein ganz großer Pluspunkt: Die Feuerwehr bietet eine ideale Möglichkeit, um Anschluss an die örtliche Gemeinschaft zu finden.

Um Menschen mit Migrationshintergrund auch langfristig für die Feuerwehr zu begeistern, ist gezielte Betreuungsarbeit nötig. Hier sind besonders Führungskräfte gefordert: Es gilt nicht nur, die neu Hinzugekommenen zu ermutigen und vielleicht auch zu unterstützen, wenn Dinge einmal nicht so laufen, wie vielleicht ursprünglich gedacht. Auch bei den Kameradinnen und Kameraden wird mitunter Überzeugungsarbeit von Nöten sein, um Personen in ihre Mitte aufzunehmen, die (oft nur auf den ersten Blick) fremd erscheinen. Das Schaubild Einladen → Ermutigen → Begeistern → Bleiben kann als eine Art Taktikschema gesehen werden, das sich in ständigem Kreislauf befindet und so die Feuerwehr auch in Zukunft zu einer starken Truppe innerhalb der Gesellschaft macht. **I**

PROJEKTBEISPIELE ÖFFENTLICHKEITS- UND NETZWERKARBEIT

- › Brandschutzaufklärung in Deutschkursen (siehe auch Projektvorstellung Vogelsbergkreis S. 22-23)
- › Brandschutzaufklärung in Flüchtlingsunterkünften
- › Feuerwehr-AG in Schulen als erweiterte Brandschutzerziehung (passt zu vielen Fächern: Chemie, Physik, Sport, Sozialkunde o. Ä., Ethik, Grundschule: Sachkunde)
- › Feuerwehr als Exkursionsort für Integrationskurs/Wandertag in der Schule anbieten (FW zum Anfassen, Brandschutzaufklärung vor Ort)
- › Teilnahme der Feuerwehr an Arbeitskreisen innerhalb der Kommune/Stadt
- › Imagefilm, in dem Vielfalt unaufdringlich Teil ist
- › Mehrsprachige Flyer/Werbung (z. B. neue Helden der Jugendfeuerwehr; siehe auch Projektvorstellung Waldems-Reichenbach S. 24-25)
- › Kooperation mit Kulturvereinen (z. B. Essen bei Veranstaltungen, Begegnungs-Cafés zum Abbau von Hemmschwellen)
- › Kooperation mit Ausländerbeirat (z. B. FW bei Kulturfesten)
- › Internationaler Spiel- und Sporttag/ gemeinsames Fußballturnier o. Ä.
- › Tage der offenen Tür (Aktionstag für Kinder/ Jugendliche, gleichzeitig Infoveranstaltung für Eltern)
- › Aufsuchende Mitgliederwerbung
- › Interkulturelles Kochen

PROJEKTBEISPIELE REFLEXION FEUERWEHRKULTUR

- › Interne Sensibilisierung (eigenes IK-Seminar/ Infoveranstaltung)
- › Patenschaften für Neuzugänge in der Feuerwehr (siehe auch Projektvorstellung Alheim S. 26-27)
- › Auseinandersetzung: Wofür steht meine Feuerwehr (Selbst- und Fremdwahrnehmung)?
- › Bestimmen einer Person, die für das Miteinander in der Wehr zuständig ist

FEUERWEHR IN DEUTSCHKURSEN

STECKBRIEF

Wer?

Björn Preuß von Brincken,
Kreisbrandmeister des Vogelsbergkreises und Interkultureller Berater der Feuerwehr

Beteiligte

Vogelsbergkreis
Volkshochschulen
WIR-Koordination



Inhalt

Vorstellung der Aufgaben der Feuerwehr an zwei Tagen in je zwei Unterrichtseinheiten in Deutschkursen („Orientierungskursen“)

Zielgruppe

Personen mit erweiterten Kenntnissen der deutschen Sprache (B1-Niveau)

Benötigte Materialien

- › Schutzausrüstung der Feuerwehr
- › Fluchthaube
- › Rauchhaus
- › Feuerlöscher
- › Rauchmelder mit schwachen und vollen Batterien
- › Laptop für Medienwiedergabe
- › Infomaterial des Hessischen Innenministeriums, des Landesfeuerwehrverbandes Hessen und der Feuerwehr vor Ort

Zeitaufwand

Planung: 5 Stunden
Vorbereitung des Unterrichts: 2-3 Stunden
Durchführung: 2-3 Stunden

PROJEKTBESCHREIBUNG

„Und dann kam Darth Vader in mein Zimmer.“

Darth Vader höchstpersönlich war es natürlich nicht, der nachts ins Zimmer gestürmt kam. Aber welche Assoziation die Atemschutzmaske des Feuerwehrmannes bei dem Geflüchteten hervorrief, ist bezeichnend und zeigt deutlich, warum Information über das hiesige Feuerwehrwesen von großer Bedeutung ist.

Dass das deutsche System Feuerwehr vielen Migrantinnen und Migranten nicht bekannt ist, nahm der Vogelsberger Kreisbrandmeister Björn Preuß von Brincken zum Anlass für sein Projekt als frisch ausgebildeter Interkultureller Berater. Seine Idee war es, in Deutschkurse der Volkshochschule (VHS) zu gehen und Brandschutzaufklärung damit zu verbinden, wie hier die Feuerwehr funktioniert, wofür sie zuständig ist und wie die Schutzausrüstung aussieht. Das übergeordnete Ziel war dabei, Hemmschwellen abzubauen, Wissen zu vermitteln und bestenfalls auch Kurs Teilnehmerinnen und -teilnehmer für die Feuerwehr zu begeistern.

Die Entstehungsgeschichte dieses Projekts beginnt jedoch schon viel früher. Hessenweit sind in den Kreisen, kreisfreien Städten und Städten mit Sonderstatus sogenannte WIR-Koordinatorinnen und -Koordinatoren eingesetzt, um vor Ort die interkulturelle Öffnung und Willkommenskultur zu fördern. Einige davon arbeiten bereits seit Längerem mit Feuerwehren zusammen und führen gemeinsame Aktivitäten oder Veranstaltungen durch. Die WIR-Koordinatorin im Vogelsbergkreis initiierte ein Gespräch mit dem dortigen Kreisbrandinspektor, der wiederum Björn Preuß von Brincken für die Seminare „Interkulturelle Kompetenz“ und „Interkultureller Berater“ begeistern konnte. Dieser entwickelte im Lauf der Seminartage bald die Idee, das Thema Feuerwehr in Deutschkurse an der VHS zu bringen. An den Schulen in Lauterbach



Gewinner des Ideenwettbewerbs Integration: der Vogelsbergkreis

und Alsfeld zeigte sich die Leitung offen und interessiert, daher setzte er bereits im Januar 2018 die erste zweistündige Einheit um. Als Zielgruppe wurden fortgeschrittene Kurse festgelegt, da diese Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen sichereren Aufenthaltsstatus haben und daher potenziell eher in eine Freiwillige Feuerwehr eintreten. Die Unterrichtssprache sollte zudem auch Deutsch sein, was erst ab einem gewissen Niveau machbar ist.

Björn Preuß von Brinckens Fazit hinterher: „Es war einfach nur schön!“ Auch die Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer gaben positives Feedback und zeigten ihr Interesse durch rege Interaktion. Der Kreisbrandmeister erfuhr viel darüber, wie die Feuerwehr in anderen Ländern funktioniert, wodurch er seine Präsentation für weitere Veranstaltungen passgenauer ausrichten kann. Besonders das Anprobieren der Schutzkleidung sowie eine Demonstration mit selbstgebaute Rauchhaus¹ kam bei allen gut an. Zu erfahren, wie die Feuerwehr hier strukturiert ist, war für viele ein Aha-Effekt. Manche äußerten auch Interesse an einer Mitgliedschaft in ihrer Freiwilligen Feuerwehr und sahen eine mögliche Einsatzfähigkeit als zusätzliche Motivation zum Deutschlernen.

Das langfristige Ziel des Interkulturellen Beraters ist, das Angebot fortzuführen und die Anzahl der Schulungen zu erhöhen, um möglichst viele Kurse zu erreichen. Für eine nachhaltige Verankerung innerhalb der Kurse ist ihm dabei wichtig, einen gewissen Pool

BEHANDELTE INHALTE

- › Vorstellung und Erfahrungen aus den Reihen der Teilnehmenden
- › Aufgaben der Feuerwehr
- › Vorstellung der Schutzausrüstung
- › Brandentstehung
- › Einüben des Notrufs
- › Allgemeine Verhaltensweisen
- › Vermittlung von Kenntnissen, die die Gefährlichkeit des Brandrauches deutlich machen
- › Funktionsweise von Rauchmeldern

an Feuerwehrangehörigen zu haben, die die Schulung durchführen können und wollen. Björn Preuß von Brincken und die VHS gewannen außerdem die Polizei als weiteren Mitstreiter. Da gerade viele Menschen mit Migrationshintergrund Blaulicht und Sirene mit der Polizei verbinden, ist diese Kooperation eine Möglichkeit, um die Aufgaben und Struktur von Feuerwehr und Polizei voneinander abzugrenzen. Insgesamt ist die gute Übertragbarkeit des Projekts ein großer Vorteil, denn es kann problemlos auf andere Regionen und Volkshochschulen angepasst werden.

¹ Ein Rauchhaus ist ein kleines Modellhaus, womit die Ausbreitung von Rauch und das Verhalten im Brandfall demonstriert werden. Es wird häufig in der Brandschutzerziehung eingesetzt und eignet sich für alle Altersgruppen.

INTERKULTURELLE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT MIT MEHRSPRACHIGEN T-SHIRTS



STECKBRIEF



Wer?

Marc Schenk, Wehrführer und stellv. Gemeindebrandinspektor,
Interkultureller Berater

Maria Rosaj, Interkulturelle Beraterin

Beteiligte

Freiwillige Feuerwehr Waldems-Reichenbach
Gemeinde Waldems

Inhalt

Erstellung von mehrsprachigen T-Shirts für die Öffentlichkeitsarbeit
der Feuerwehr

Zielgruppe

Alle Einwohnerinnen und Einwohner von Reichenbach

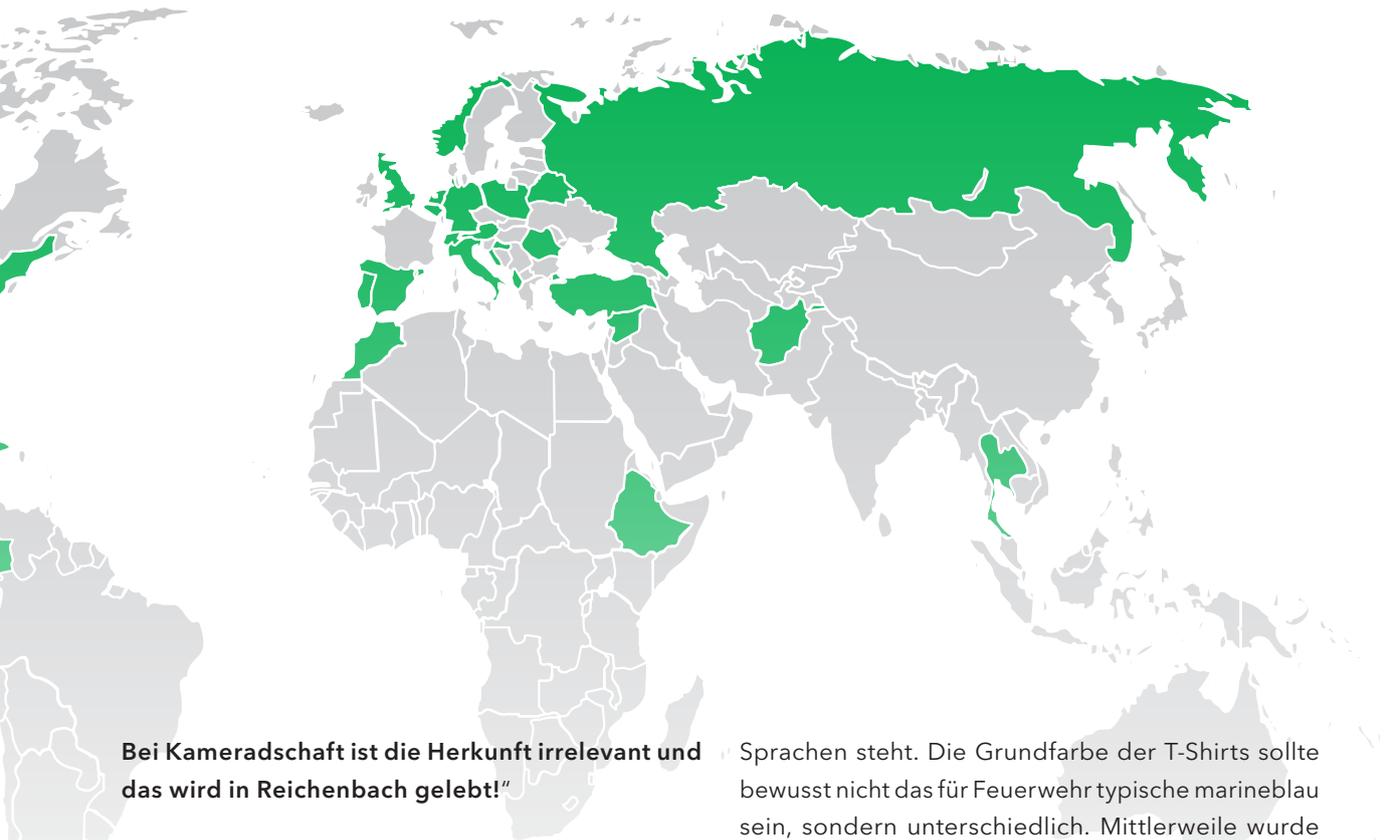
Zeitaufwand

Ideenfindung, Gestaltung: 4-5 Abende
Finanzierung (HMdIS, Spenden): 20 Stunden
Produktion: 3 Wochen

PROJEKTbeschreibung

Der Ortsteil Reichenbach der kleinen Gemeinde Waldems zählt 552 Einwohnerinnen und Einwohner. Umso beachtlicher ist es, dass sich darin ganze 25 Nationen finden – sei es mit Migrationshintergrund, nicht-deutscher oder doppelter Staatsbürgerschaft. Fast alle Kontinente sind vertreten und auch die Freiwillige Feuerwehr ist international aufgestellt: Unter den 63 aktiven Mitgliedern der Einsatzabteilung, der Jugendfeuerwehr und der Löschzwerge befinden sich Personen mit Wurzeln in Afghanistan, dem Kosovo, Kroatien, Österreich, Italien und der Ukraine.

Im Jahr 2017 besuchten Marc Schenk und Maria Rosaj eine der ersten Schulungen zur interkulturellen Kompetenz und wenig später auch das Aufbau-seminar „Interkultureller Berater“. Da das Thema in Reichenbach seit Langem allgegenwärtig ist, lag es für die beiden nah, das neue Angebot zu nutzen und sich bewusst damit zu beschäftigen: „Ich mag das bunte Miteinander, wenn unterschiedliche Kulturen aufeinandertreffen“ (Marc Schenk). Maria Rosaj selbst ist im Kosovo geboren. Als sie mit 17 Jahren direkt in die Einsatzabteilung ging, war es für ihren Cousin recht befremdlich, warum ihr Vater sie „mit all den Männern“ losziehen lies. Doch schnell wurde sie ein fester Teil der Mannschaft und die Feuerwehr ein zweites Zuhause. Selbst als die Familie wegzog, blieb sie der Feuerwehr treu, denn: „In unserer Feuerwehr wird jeder offen willkommen geheißen, egal welche Herkunft er oder sie hat. Viele Jahre war ich die einzige ausländische Einsatzkraft in Reichenbach und es wurde nie etwas Negatives daran gesehen, eher im Gegenteil. Die meisten waren interessiert an meinem Herkunftsland und haben mich als eine Kameradin gesehen und nicht als ‚Ausländerin!‘“



Bei Kameradschaft ist die Herkunft irrelevant und das wird in Reichenbach gelebt!

In Reichenbach ist es also selbstverständlich, eine interkulturelle Feuerwehrtruppe zu haben – auch vor bürokratischen oder sprachlichen Hürden schreckt niemand zurück. Ein entscheidender Aspekt ist dabei sicherlich, dass diese Grundeinstellung stets offen nach außen getragen und von der Wehrführung unterstützt wird. Dies bescherte der Freiwilligen Feuerwehr 2017 sogar den dritten Platz des Integrationspreises Brandschutz. Durch diese Bestätigung ihrer interkulturellen Arbeit und mit neuer Motivation reifte in Marc Schenk eine Idee für das anstehende Sommerfest. Mit Hilfe aller Kameradinnen und Kameraden entstand ein Entwurf für T-Shirts, auf denen „Feuerwehr“ in mehreren in Reichenbach vertretenen

Sprachen steht. Die Grundfarbe der T-Shirts sollte bewusst nicht das für Feuerwehr typische marineblau sein, sondern unterschiedlich. Mittlerweile wurde mehrfach nachbestellt, insgesamt sind etwa 100 Stück im Umlauf, die von Mitgliedern und Freunden der Feuerwehr bei Festen, an der HLFS und auch in der Freizeit getragen werden. Für die Feuerwehr Reichenbach haben sie klar zu mehr Präsenz im Ort beigetragen und oft entstehen durch die T-Shirts Gespräche über die Aufgaben und andere Aktivitäten der Feuerwehr.

Für Marc Schenk hatte die Aktion übrigens eine ganz spezielle Auswirkung: Da er einen Niederländer mit dem Ausscheiden seiner Nationalmannschaft aus der Qualifikation für die Fußball-WM 2018 aufzog, muss er seitdem das orange T-Shirt tragen. |



Bild oben:
Reichenbach-Weltkarte:
Nationen in der FF Reichenbach

Bild links:
Ergebnis der Reichenbacher Projektarbeit: das T-Shirt mit dem Wort „Feuerwehr“ in verschiedenen Sprachen



PATENSCHAFTSMODELL FÜR GEFLÜCHTETE

PROJEKTbeschreibung

Geflüchtete in der Einsatzabteilung - wie funktioniert das? Mit der Aktion „Integration praktisch erleben“ begegnete die Freiwillige Feuerwehr Alheim-Niederellenbach Anfang 2016 zwei Herausforderungen: Zum einen sollte die Einbindung in die örtliche

Feuerwehr die Integration der Geflüchteten in die Dorfgemeinschaft fördern, zum anderen war dies eine Möglichkeit, dem Rückgang der Aktiven in der Einsatzabteilung entgegenzuwirken. In enger Zusammenarbeit mit der Gemeinde und Flüchtlingshilfe Alheim wurde dies in Angriff genommen. Mitte 2016 wurde die Freiwillige Feuerwehr Alheim-Heinebach mit ins Boot geholt, dadurch waren zeitweise sechs Geflüchtete in den beiden Einsatzabteilungen aktiv.



Gewinner des Integrationspreises 2017: Alheims Freiwillige Feuerwehren aus Niederellenbach und Heinebach.

Hierfür wurden über die ehrenamtliche Flüchtlingshilfe täglich Deutschkurse angeboten, sodass die neuen Kameraden rasch ihre Deutschkenntnisse steigern konnten. Bei Übungen und Unterrichten im Feuerwehrdienst war es für die Einsatzkräfte selbstverständlich, Dinge bei Verständigungsschwierigkeiten auch mehrmals zu erklären und zu zeigen. 2017 belegten die beiden Stadtteilwehren für ihre Aktion den ersten Platz des Integrationspreises Brandschutz. „Es war eine gute, aber auch schwierige Zeit, da es mit der Sprachbarriere und den kulturellen Unter-

schieden schon Punkte gab, die zusammenwachsen mussten“, sagt Gemeindebrandinspektor Bernd Hildebrand. Wenn nicht von Anfang an alle Aktiven der Einsatzabteilung und die Flüchtlingshilfe, aber auch die neuen Mitbürger an einem Strang gezogen hätten, wären sie bei Weitem nicht so weit gekommen, wie sie es heute sind.

Seitdem wurde die Aktion verstetigt und um weitere Maßnahmen ergänzt: In Zusammenarbeit mit der Feuerwehr und der Flüchtlingshilfe konnten alle Geflüchteten in Alheim einen Staplerführerschein („Flurförderschein“) machen, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die Idee dazu kam von Seiten der Flüchtlingshilfe, die auch die Kosten übernahm, die Kontakte für die Durchführung über die Feuerwehr. Geplant ist außerdem, dass die neuen Kameradinnen und Kameraden in zwei Jahren den Feuerwehr-Grundlehrgang absolvieren. Die Praxis funktioniert bereits sehr gut, für die Theorie ist die Feuerwehr Alheim dabei, die Ausbildungsunterlagen der Hessischen Landesfeuerwehrschule zu übersetzen - Fachbegriffe sind das große Problem. Im Herbst 2018 wird außerdem gemeinsam mit dem Deutschen Roten Kreuz Rotenburg ein Erste-Hilfe-Lehrgang für alle Geflüchteten in Alheim angeboten, um auf diesem Weg noch mehr für die Feuerwehr zu begeistern.

Aber auch in der Dorfgemeinschaft sind die neuen Nachbarn präsent: Es wird positiv wahrgenommen, dass sie sich in der Feuerwehr engagieren. Dadurch ergaben sich Gespräche und viele private Kontakte außerhalb des Feuerwehrdienstes, wodurch die Alheimer viel über die Länder und Kulturen erfuhren und einiges besser verstanden. Kulturelle Unterschiede stellten dabei nie ein Problem dar. Gemeinsam besuchten sie auch Veranstaltungen anderer Organisationen und stellten die Arbeit der Feuerwehr vor.

Nach zwei Jahren Arbeit in diesem Bereich hat sich nach eigener Aussage die Mühe gelohnt: Die Ortsteilfeuerwehren haben jeweils zwei neue Einsatzkräfte gewonnen - Kameraden, auf die man sich immer verlassen kann. Inzwischen sprechen die Niederellenbacher nicht mehr von Geflüchteten, sondern von Ejad und Hadi mit seiner Familie. Der einzige Wermutstropfen ist, dass bis dato nicht sicher ist, ob

STECKBRIEF



Wer?

Bernd Hildebrand, Gemeindebrandinspektor und Wehrführer in Niederellenbach

Georg Lüdtke, Bürgermeister der Gemeinde Alheim

Beteiligte

Freiwillige Feuerwehr Alheim-Niederellenbach

Freiwillige Feuerwehr Alheim-Heinebach

Gemeinde Alheim

Flüchtlingshilfe Alheim

Inhalt

Patenschaftsmodell für Geflüchtete

Zielgruppe

Geflüchtete in Alheim

die beiden auch in Zukunft in Deutschland bleiben dürfen. An Erfahrung haben jedoch alle gewonnen.

Bernd Hildebrands Fazit soll auch anderen Mut machen: „Wir können allen Feuerwehren nur ans Herz legen: Geht auf Geflüchtete zu, ladet sie ein, nutzt auch diese Ressource. Wenn man sich der Herausforderung stellt, können alle Seiten davon profitieren und am Schluss kann man auf der Seite der Gewinner stehen.“



Seit 2017 verleiht das Land den „Integrationspreis Brandschutz“

FEUERWEHREN ALS BRÜCKENBAUER ZWISCHEN DEN KULTUREN

Hessisches Ministerium des Innern und für Sport: Integrationskampagne Brandschutz

Gemeinsam mit dem Landesfeuerwehrverband Hessen hat das Hessische Innenministerium im Jahr 2016 die „Integrationskampagne Brandschutz“ ins Leben gerufen. Die Kampagne soll über mehrere Jahre laufen und verfolgt das Ziel, einerseits Menschen mit Migrationshintergrund direkter anzusprechen und andererseits auch den Kameradinnen und Kameraden der Feuerwehren Hilfestellungen dafür zu geben, wie sie Frauen und Männern mit ausländischen Wurzeln den Zugang zur Feuerwehr erleichtern können.

INTEGRATIONSBEIRAT BRANDSCHUTZ

Koordiniert werden die Maßnahmen der Integrationskampagne vom „Integrationsbeirat Brandschutz“ beim Hessischen Ministerium des Innern und für Sport, in dem alle maßgeblichen Organisationen

vertreten sind: neben dem Innenministerium auch das Hessische Ministerium für Soziales und Integration, der Landesfeuerwehrverband Hessen, die Hessische Landesfeuerweherschule, die Unfallkasse Hessen, die kommunalen Spitzenverbände, die Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Hessen (agah) sowie das Integrationsbüro des Kreises Offenbach, das mit seiner Erfahrung die Kampagne maßgeblich unterstützt.

INTEGRATIONSPREIS BRANDSCHUTZ

Der Integrationspreis des Hessischen Innenministeriums, den es jährlich gemeinsam mit dem Landesfeuerwehrverband Hessen vergibt, prämiiert erfolgreiche Projekte, innovative Ideen oder herausragendes Engagement bei der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in die hessischen Feuer-

wehren. Der Preis ist mit insgesamt 6.000 Euro dotiert. Über die Preisträger entscheidet der Integrationsbeirat.

SEMINARE ZU INTERKULTURELLER KOMPETENZ

Zentrale Voraussetzung für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ist das gegenseitige Verständnis. Deshalb hat das Land an der Hessischen Landesfeuerweherschule die Möglichkeit geschaffen, Feuerwehrangehörige in interkultureller Kompetenz zu schulen und sie zu sogenannten Interkulturellen Beraterinnen und Beratern auszubilden.

Modul I („Interkulturelle Kompetenz“) ist ein zweitägiges Seminar zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz und richtet sich als ein erster Türöffner zum Thema an alle Interessierten, die sich näher mit unterschiedlichen Kulturen und der Verknüpfung von kulturellen Unterschieden mit dem Feuerwehralltag beschäftigen möchten.

Modul II („Interkultureller Berater“) ist ebenfalls ein zweitägiges Seminar und baut auf Modul I auf. Im Gegensatz dazu ist es aber interaktiver gestaltet und hat dadurch fast schon einen Workshop-Charakter. Nach einer Reflexion der eigenen Feuerwehrcultur und der Auseinandersetzung mit Kommunikationsmodellen geht es schließlich darum, eigene Projektideen zu entwickeln, die vor Ort umgesetzt werden können. Die Interkulturellen Beraterinnen und Berater sind damit besonders für Chancen und Herausforderungen kultureller Vielfalt und Merkmale einer nachhaltigen Integration sensibilisiert. So können sie als Ansprechpartner für interkulturelle Fragen in ihrer Wehr dienen – sei es im Einsatzgeschehen, in der Mitgliederwerbung oder in der Öffentlichkeitsarbeit. Neben diesen modularen Schulungen finden in regelmäßigen Abständen Vernetzungstreffen zum Erfahrungsaustausch und Finden neuer Ideen statt.

INTERKULTURELLE BERATERINNEN UND BERATER

In den hessischen Freiwilligen Feuerwehren engagieren sich noch relativ wenige Menschen mit Migrationshintergrund. Da die Freiwilligen Feuerwehren aber allen Menschen helfen – ganz unabhängig von deren Herkunft, Hautfarbe oder Religion –, sollte sich auch der Querschnitt der Gesellschaft in ihnen

STECKBRIEF



Alexander Scheitza leitet seit Projektbeginn 2016 die „Seminare zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz“ und die Fortbildungen zu „Interkulturellen Beraterinnen und Beratern“ an der Hessischen Landesfeuerweherschule.

Seit Mitte der 1990er Jahre beschäftigt er sich mit interkulturellen Themen und hat seitdem Menschen verschiedener Berufsgruppen bei der Bewältigung interkultureller Herausforderungen unterstützt (neben Feuerwehr u. a. auch Rettungsdienst, Polizei, Verwaltungen auf kommunaler, Landes- und Bundesebene, Bildungseinrichtungen, internationale Projektteams).

In seinen Fortbildungen wird das Aufeinandertreffen von Menschen, die unterschiedlich „ticken“, aus verschiedenen Perspektiven auf kurzweilige Art beleuchtet. Beispiele und praktische Übungen veranschaulichen die Wirkung kultureller Faktoren. Die Teilnehmenden lernen außerdem Werkzeuge für die Praxis kennen, mit denen sie in interkulturellen Situationen stressfreier und wirkungsvoller agieren können.

wiederfinden. Da Menschen mit Migrationshintergrund das Prinzip des Ehrenamts und vor allem ehrenamtliche Feuerwehren häufig nicht kennen, ist es für beide Seiten hilfreich, zunächst allgemeine Verständnisfragen auszuräumen und mögliche Stolpersteine einer Teilhabe zu beheben. Die Interkulturellen Beraterinnen und Berater der Feuerwehr (IkBF) fungieren dabei als zentrale Ansprechpartner sowie als Bindeglied zu dieser Zielgruppe und den Kommunen mit möglichen Kooperationspartnern. Das Land unterstützt den Einsatz der Interkulturellen Beraterinnen und Berater in den Kommunen mit einer Anschubförderung. |

„FEUERWEHR – GEMEINSAM IN DIE ZUKUNFT“

Projekt des Landesfeuerwehrverbandes Hessen

UMGANG MIT GESELLSCHAFTLICHER VIELFALT

Mit dem Projekt „Feuerwehr – gemeinsam in die Zukunft“ und einer eigens dafür eingerichteten Projektstelle will der Landesfeuerwehrverband Hessen den hessischen Feuerwehren Unterstützung anbieten, um auf gesellschaftliche Herausforderungen professionell reagieren zu können. Hintergrund waren dabei der starke Zuzug Geflüchteter 2015/2016 und die hohe

Beteiligung der Feuerwehr am Aufbau der Unterkünfte. Während dieser Zeit tauchten erste Überlegungen auf, in welcher Form aus der neuen Situation ein beidseitiger Mehrwert entstehen könnte.

HESSENWEITE BESTANDSAUFNAHME

In Zusammenarbeit mit dem Integrationsbüro des Kreises Offenbach als langjährigem Partner der



Feuerwehr wurde zunächst eine Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse durchgeführt. In Interviews mit Feuerwehrangehörigen unterschiedlicher Hierarchien und Regionen wurde über die Wahrnehmung bzgl. gesellschaftlicher Vielfalt, den Umgang damit und die Relevanz für die Feuerwehren diskutiert. Die Mehrheit der Interviewten stufte gesellschaftliche Vielfalt als ein wichtiges Thema für die Feuerwehrarbeit ein, sei es im Zusammenhang mit Einsätzen oder auch für die Mitgliederwerbung. Vielerorts läuft die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund schon länger selbstverständlich nebenher, eine bewusste Auseinandersetzung mit dem Thema fand oft jedoch noch nicht statt.

SEMINARANGEBOTE

Um dies zu fördern, wurden vom HMdIS an der Landesfeuerwehrschule Seminare zur Stärkung der

interkulturellen Kompetenz eingerichtet, die der LFV begleitet. Dadurch kann der Verband die ausgebildeten Interkulturellen Beraterinnen und Berater in ihren Projekten vor Ort besser begleiten und beraten. Aus Gesprächen mit Teilnehmenden wurde zudem Interesse und Bedarf an weiteren nicht technischen Angeboten deutlich. Anfang 2018 bot der LFV daher erstmalig ein zweitägiges Seminar zu Konfliktbewältigung sowie einen Workshop zu Medienkompetenz und zum Umgang mit Fake News an. Zu beiden Veranstaltungen gab es positives Feedback und den Wunsch nach Verstärkung, daher soll dieses Angebot auch in Zukunft fortgeführt werden. Besonders Konfliktmanagement ist eine sinnvolle Ergänzung zu den beiden interkulturellen Modulen, gleichzeitig beinhaltet das Seminar auch allgemeine Aspekte, die im Feuerwehralltag sowie im Privatleben und Beruf anwendbar sind.

MATERIALIEN

Neben den Themen der Zusatzseminare zeigte sich der Bedarf an Materialien für Aktivitäten und kleinere Projekte vor Ort. Aus diesem Grund arbeitet der LFV u. a. an einer Broschüre zur Feuerwehr in einfacher Sprache, die möglicherweise auch in mehreren Sprachen erstellt wird. In Zusammenarbeit mit anderen Landesfeuerwehrverbänden entstand zudem ein Kurzvideo, in dem auf einfache Weise erklärt wird, wie die Feuerwehr in Deutschland funktioniert und welche Aufgaben sie hat.

VERNETZUNGSMÖGLICHKEITEN

Zur Unterstützung der Interkulturellen Beraterinnen und Berater finden in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Innenministerium und der Hessischen Landesfeuerwehrschule regelmäßige Vernetzungstreffen statt, bei denen sich die Berater austauschen und über aktuelle Projekte informieren können. Dabei besteht auch die Möglichkeit, gemeinsame Konzepte für die Umsetzung von Projektideen zu entwickeln. Neben den Vernetzungstreffen gibt es auch vor Ort Kooperationspartner, die bei der Umsetzung lokaler Vorhaben unterstützen können. Unter anderem sind dies kreisweite oder kommunale Integrationsstellen oder Ausländerbeiräte. Der LFV stellt bei Interesse über die Projektkoordination Kontakte zwischen den Feuerwehren und den jeweiligen Ansprechpartnern her. |



ARBEITSGEMEINSCHAFT DER AUSLÄNDERBEIRÄTE HESSEN

Interessenvertretung der ausländischen Bevölkerung

Die Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Hessen (agah) ist der Landesverband der kommunalen Ausländerbeiräte in Hessen. Die Ausländerbeiräte wiederum sind die Interessenvertretungen der ausländischen Bevölkerung in ihrer Kommune oder ihrem Landkreis und werden alle fünf Jahre direkt von

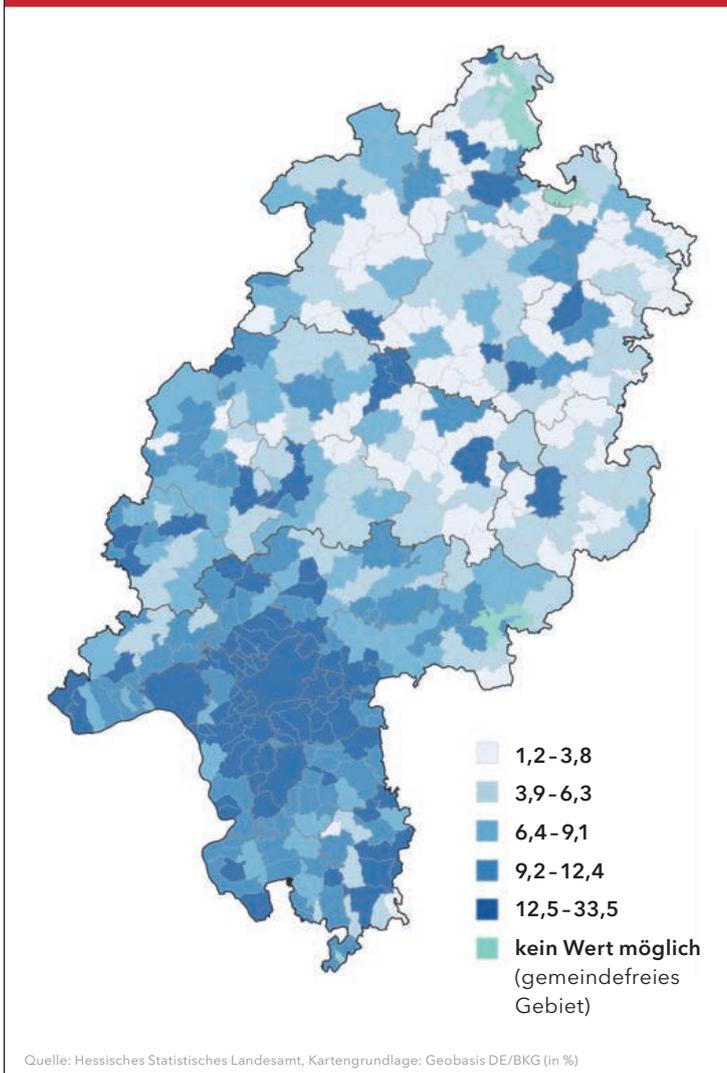
der ausländischen Bevölkerung gewählt. Zurzeit haben sich mehr als 80 Ausländerbeiräte in ganz Hessen der agah angeschlossen.

Die agah vertritt gegenüber der Landesregierung, dem Landtag, den Parteien und der Öffentlichkeit die besonderen Belange der ausländischen Bevölkerung und arbeitet mit anderen Interessengruppen zusammen. Zielsetzung ist, mit Initiativen, Stellungnahmen und Eingaben die gesellschaftliche und rechtliche Situation der Migrantinnen und Migranten in Hessen zu verbessern, Integration zu fördern und Diskriminierungen und Rassismus entgegenzuwirken.

Wo immer die Interessen der ausländischen Bevölkerung berührt werden, setzen Ausländerbeiräte Akzente und gestalten mit.

- › Ausländerbeiräte setzen sich für eine lokale Integrationspolitik und gegen Ungleichbehandlung und Diskriminierung ein.
- › Sie engagieren sich für Bildungschancen, für Integration in Kindertagesstätten und Schulen.
- › Sie machen sich für die Förderung ausländischer Vereine stark.
- › Sie vertreten gegenüber Verwaltung und Politik die besonderen Belange der ausländischen Bevölkerung und haben dort Mitsprachemöglichkeit.
- › Ebenso organisieren Ausländerbeiräte kulturelle, sportliche oder politische Veranstaltungen und internationale Feste, bei denen sich Menschen und Kulturen aus verschiedenen Ländern und Kontinenten näher kommen (z. B. Freiwillige Feuerwehr Bad Nauheim, vgl. Interview S. 14–17).

AUSLÄNDERANTEIL IN DEN HESSISCHEN GEMEINDEN 2015





LANDESPROGRAMM „WIR“

Kommunale Integrationsförderung

Das Landesprogramm „WIR“ ist das zentrale Instrument des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration, um die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Kommunen zu verbessern und dabei auch die Aufnahmegesellschaft in den Blick zu nehmen. Die Feuerwehren kennen die Herausforderungen einer immer vielfältiger werdenden Gesellschaft: Bei Rettungseinsätzen gibt es einerseits manchmal Kommunikationsschwierigkeiten, andererseits könnte der dringend benötigte Nachwuchs auch aus den Migrantengemeinschaften kommen.

Das Landesprogramm „WIR“ geht davon aus, dass Integration vor Ort gestaltet wird, bei Behörden, in der Schule, im Kindergarten. Dort entscheidet sich, wie Menschen mit Migrationsgeschichte an unserer Gesellschaft teilhaben können. Hier gibt es zwei zentrale Ansätze im Landesprogramm WIR: die Förderung der interkulturellen Öffnung von Institutionen, Vereinen und Verbänden sowie der Willkommens- und Anerkennungskultur.

Die für die Feuerwehren wesentlichen Förderschwerpunkte des Landesprogramms „WIR“ sind:

- › Förderung von **WIR-Koordinatorinnen und -koordinatoren**: Initiierung und Weiterentwicklung der

interkulturellen Öffnung kommunaler Regelangebote sowie von Vereinen und Verbänden; Entwicklung einer sozialräumlichen Willkommens- und Anerkennungskultur.

- › Förderung von **WIR-Fallmanagerinnen und -managern** für Geflüchtete: Überblick über die bestehenden Angebote für Geflüchtete und Weiterleitung zu den zuständigen Stellen; Aufbau eines Lotsen- bzw. Patennetzwerks auf kommunaler Ebene; Unterstützung der Koordination zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen. Antragsberechtigt sind wie bei den WIR-Koordinationen die Landkreise, kreisfreien Städte sowie Städte mit Sonderstatus.
- › Förderung von Projekten zur **Willkommens- und Anerkennungskultur** bzw. zur **interkulturellen Öffnung** sowie Förderung von Projekten mit **innovativen Ansätzen**. Antragsberechtigt sind alle Kommunen, öffentliche, kirchliche und freie Träger sowie gemeinnützige Migrantenorganisationen. Ein Beispiel ist hier das Projekt „Feuerwehr-Dialog“ des Rheingau-Taunus-Kreises, mit dem eine Plattform für den Austausch und die Bedarfe zwischen Feuerwehren und Bürgerinnen und Bürgern eingerichtet wurde.

Weiterführende Informationen finden Sie auf www.integrationskompass.de. |

ANSPRECHPARTNER ...

... auf Landesebene (Stand April 2019)

INSTITUTION/ANSPRECHPARTNER(IN)	TELEFONNUMMER	E-MAIL-ADRESSE
Hessisches Ministerium des Innern und für Sport Abteilung V, Referat 5 „Ehrenamtsförderung, Finanzen“ Friedrich-Ebert-Allee 12 65185 Wiesbaden Projektkoordinatorin „Integrationskampagne Brandschutz“: Doreen Wassermann	0611 353-1495	integrationskampagne@hmdis.hessen.de
Landesfeuerwehrverband Hessen e. V. Geschäftsstelle Kölnische Straße 44-46 34117 Kassel Projektkoordinatorin „Feuerwehr – gemeinsam in die Zukunft“: Corinna Mailänder	0561 7889-45147 06074 8180-4168	info@feuerwehr-hessen.de corinna.mailaender@feuerwehr-hessen.de
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration Sonnenberger Str. 2/2a 65193 Wiesbaden Banu Rübeling	0611 32190	integration@hsm.hessen.de
Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Hessen Landesausländerbeirat Kaiser-Friedrich-Ring 31 65185 Wiesbaden	0611 98 99 5-0	agah@agah-hessen.de

... für Feuerwehrangehörige auf Kreisebene (Stand April 2019)

BERGSTRASSE			FULDA		
Der Kreis Ausschuss Ausländer- u. Migrationsamt Graben 15 64646 Heppenheim WIR-Koordination (im Ausländer- und Migrationsamt): Monika Bauer-Herzog und Silvia Rhiem WIR-Fallmanagerin: Gülcan Yücel	06252 15-5240 06252 15-5564	 monika.bauer-herzog@kreis-bergstrasse.de silvia.rhiem@kreis-bergstrasse.de	Kreis Ausschuss des Landkreises Fulda WIR-Koordination: Katharina Schaub Wörthstraße 15 36037 Fulda WIR-Fallmanagerin: Elena Tritschler	0661 6006-8087 0661 6006-8085	wir-koordination@landkreis-fulda.de elena.tritschler@landkreis-fulda.de
DARMSTADT-DIEBURG			GIESSEN		
Kreis Ausschuss des Landkreises Darmstadt-Dieburg Büro für Migration und Inklusion Jägertorstraße 207 64289 Darmstadt WIR-Koordination (im Büro für Migration und Inklusion): Frau Brenneis WIR-Fallmanager (Standort Jägertorstraße): Mohammed Helow Ausländerbeirat (Standort Jägertorstraße)	06151 881-2182 06151 881-2189 06151 881-1385 06151 881-2599 06151 881-1350	interkulturellesbuero@ladadi.de interkulturellesbuero@ladadi.de m.helow@ladadi.de d.spanidou@ladadi.de	Kreis Ausschuss des Landkreises Gießen WIR-Koordination: Julia Hettenhausen und Markéta Roska Riversplatz 1-9 35394 Gießen WIR-Fallmanagerin: Teresa Gimbel Ausländerbeirat (Riversplatz 1-9)	0641 9390-1729 0641 9390-1790 0641 9390-1732 0641 9390-1790	julia.hettenhausen@lkgi.de marketa.roska@lkgi.de teresa.gimbel@lkgi.de auslaenderbeirat@lkgi.de
GROSS-GERAU			Kreis Ausschuss des Landkreises Groß-Gerau Büro für Integration Wilhelm-Seipp-Str. 4 64521 Groß-Gerau	06152 989-517	bfi@kreisgg.de

WIR-Koordination (im Büro für Integration): Patrizia Frank	06152 989-202	p.frank@kreisgg.de
WIR-Fallmanager (im Büro für Integration): Ivan Garofalo	06152 989-202	i.garofalo@kreisgg.de
HERSFELD-ROTENBURG		
Kreisausschuss des Landkreises Hersfeld-Rotenburg Fachdienst Migration Asyl Hubertusweg 19 36251 Bad Hersfeld		
WIR-Koordination (im Fachdienst Migration Asyl): Antonia Rösner	06621 87-4313	antonia.roesner@hef-rof.de
WIR-Fallmanagerin (im Fachdienst Migration Asyl): Alexandra Klee-Richter	06621 87-4312	alexandra.klee-richter@hef-rof.de
HOCHTAUNUS		
Kreisausschuss des Hochtaunuskreises Leitstelle Integration Ludwig-Erhard-Anlage 1-5 61352 Bad Homburg v. d. Höhe		
WIR-Koordination (in der Leitstelle Integration): Klaudyna Jedrzejczyk und Sabine Schleiermacher	06172 999-4216 06172 999-4210	kludyna.jedrzejczyk@hochtaunuskreis.de sabine.schleiermacher@hochtaunuskreis.de
WIR-Fallmanagerin: Johanna von Arnim	06172 999-4926	johanna.vonarnim@hochtaunuskreis.de
KASSEL		
Kreisausschuss des Landkreises Kassel Fachdienst Flüchtlingshilfe Albert-Einstein-Straße 6 34277 Fuldaabrück-Bergshausen	0561 1003-1844	
Ausländerbeirat Wilhelmshöher Allee 19-21 34117 Kassel	0561 1003-1264	auslaenderbeirat@landkreiskassel.de
WIR-Koordination: Manuel Dietrich	05671 8001 2409	manuel-dietrich@landkreiskassel.de
WIR-Fallmanager: Simon Gellermann	0561 1003-1183	simon-gellermann@landkreiskassel.de
LAHN-DILL		
Kreisausschuss des Lahn-Dill-Kreises Soziales und Integration Karl-Kellner-Ring 51 35576 Wetzlar oder: Wilhelmstraße 16-20 35683 Dillenburg	06441 407-1441	christina.streck@lahn-dill-kreis.de
WIR-Koordination: Matthias Holler und Herdes Teich	02771 407-352 02771 407-6011 06441 407-1477	cornelia.draht@lahn-dill-kreis.de wir@lahn-dill-kreis.de
WIR-Fallmanager: Norbert Wenzel	06441 407-1487	norbert.wenzel@lahn-dill-kreis.de
LIMBURG-WEILBURG		
Kreisausschuss des Landkreises Limburg-Weilburg Sozialamt, Fachdienst Migration Gartenstraße 1 65549 Limburg		
WIR-Koordination (im Sozialamt): Nurcan Adigüzel und Marie Ostermann	06431 296-538 06431 296-399	n.adiguel@limburg-weilburg.de m.ostermann@limburg-weilburg.de
WIR-Fallmanagerin (im Sozialamt): Meliha Delalic	06431 296-321	m.delalic@limburg-weilburg.de

MAIN-KINZIG		
Kreisausschuss des Main-Kinzig-Kreises Integrationsbüro Barbarossastr. 16-24 63571 Gelnhausen		integration@mkk.de
WIR-Koordination (im Integrationsbüro): Stephanie Michel	06051 85-18253	stephanie.michel@mkk.de
WIR-Fallmanagerin (im Integrationsbüro): Nada Sabanovski	06051 85-18254	nada.sabanovski@mkk.de
MAIN-TAUNUS		
Der Kreisausschuss des Main-Taunus-Kreises Büro Familie, Frauen, Gleichberechtigung und Integration Am Kreishaus 1-5 65719 Hofheim	06192 201-1845	familie-frauen@mtk.org
WIR-Koordination (im Büro Familie, Frauen, Gleichberechtigung und Integration): Lena Feilke	06192 201-1917	lena.feilke@mtk.org
MARBURG-BIEDENKOPF		
Kreisausschuss des Landkreises Marburg-Biedenkopf Fachbereich Integration und Arbeit KreisJobCenter Marburg-Biedenkopf Raiffeisenstraße 6 35043 Marburg	06421 40570	kreisjobcenter@marburg-biedenkopf.de
WIR-Koordination (im Fachbereich Integration und Arbeit): Dr. Franziska Engelhardt und Christina Heßler	06428 447-2212 06428 447-2213	engelhardtfr@marburg-biedenkopf.de hesslerc@marburg-biedenkopf.de
WIR-Fallmanagerin (im Fachbereich Integration und Arbeit): Miriam Leiberich	06428 447-2216	leiberichm@marburg-biedenkopf.de
ODENWALD		
Kreisausschuss des Odenwaldkreises WIR-Koordination: Gerd Böttcher und Petra Karg Michelstädter Straße 12 64711 Erbach	06062 70-301 06062 70-222	g.boettcher@odenwaldkreis.de p.karg@odenwaldkreis.de
WIR-Fallmanager (InA gGmbH – Integration in Arbeit): Masen Hankir	06062 70-1384	m.hankir@odenwaldkreis.de
OFFENBACH		
Kreisausschuss des Landkreises Offenbach Integrationsbüro Werner-Hilpert-Straße 1 63128 Dietzenbach	06074 8180-4166	integrationsbuero@kreis-offenbach.de
WIR-Koordination (im Integrationsbüro): Maruschka Güldner	06074 8180-4167	m.gueldner@kreis-offenbach.de
WIR-Fallmanagerin (Fachdienst Steuerungsunterstützung, Organisation und Kreisorgane – Förderung des Ehrenamtes, Sport und Kultur: Frankfurter Straße 160-166, 63303 Dreieich): Lena Weirich	06103 3131-1131	l.weirich@kreis-offenbach.de
Kreisausländerbeirat (im Integrationsbüro)	06074 8180-4164	kreisauslaenderbeirat@kreis-offenbach.de

RHEINGAU-TAUNUS		
Kreisausschuss des Rheingau-Taunus-Kreises WIR-Koordination: Christine Knapp-Aschberger und Gabriele Schuster Heimbacher Straße 7 65307 Bad Schwalbach	06124 510 447 06124 510 647	christine.knapp-aschberger@ rheingau-taunus.de gabriele.schuster@rheingau- taunus.de
SCHWALM-EDER		
Kreisausschuss des Schwalm-Eder-Kreises Betreuungsstelle für Zuwanderer / Krankenhilfe Hans-Scholl-Straße 5 34576 Homberg (Efze)	05681 775-280	sozialamt@schwalm-eder-kreis.de
WIR-Koordination (im Sozialamt): Adriana Reitz	05681 775-227	adriana.reitz@ schwalm-eder-kreis.de
WIR-Fallmanager (im Sozialamt): Andre Teumer-Weißenborn	05681 775-227	andre.teumer-weissenborn@ schwalm-eder-kreis.de
VOGELSBURG		
Kreisausschuss des Vogelsbergkreises Haupt- und Personalamt Goldhelg 20 36341 Lauterbach		
WIR-Koordination: Michaela Stefan	06641 977-3411	michaela.stefan@vogelsbergkreis.de
WIR-Fallmanager (KVA Vogelsbergkreis – Kommunales Jobcenter): Simon Päßler	06641 977-2338	simon.paebler@vogelsbergkreis.de

WALDECK-FRANKENBERG		
Kreisausschuss des Landkreises Waldeck-Frankenberg Fachstelle Migration und Integration Südring 2 34497 Korbach	05631 954-218	soziale-angelegenheiten@ landkreis-waldeck-franken- berg.de
WIR-Koordination (in Fachstelle Migration und Integration): Rebekka Steuber	05631 954-227	rebekka.steuber@ landkreis-waldeck-franken- berg.de
WIR-Fallmanager (Fachdienst Soziale Angelegenheiten): Uwe Tülp	05631 954-267	uwe.tuelp@ landkreis-waldeck-franken- berg.de
WERRA-MEISSNER		
Kreisausschuss des Werra-Meißner-Kreises Stabsstelle Migration Bremer Straße 10a 37269 Eschwege		
WIR-Koordination (in Stabsstelle Migration): Julia Kapinus	05651 47413-08	julia.kapinus@ werra-meissner-kreis.de
WIR-Fallmanagerin (in Stabsstelle Migration): Laura Remmler	05651 47413-03	laura.remmler@ werra-meissner-kreis.de
WETTERAU		
Kreisausschuss des Wetteraukreises Fachbereich Jugend und Soziales Europaplatz 61169 Friedberg	06031 83-3030	
WIR-Koordination (im Fachbereich Jugend und Soziales)	06031 83-3017	
WIR-Fallmanagerin: Bettina Volz	06031 83-3032	bettina.volz@wetteraukreis.de

... für Feuerwehrangehörige in kreisfreien Städten und Städten mit Sonderstatus (Stand April 2019)

BAD HOMBURG		
Magistrat der Stadt Bad Homburg v. d. Höhe Integrationsbüro Rathausplatz 1 61343 Bad Homburg v. d. Höhe		
WIR-Koordination (im Integrationsbüro): Sengül Öztürk	06172 100-5086	senguel.oeztuerk@bad-homburg.de
WIR-Fallmanagerin: Isabel Ransweiler	0179 123 73 45	ransweiler@caritas-hochtaunus.de
Ausländerbeirat	06172 100-5036	auslaenderbeirat@bad-homburg.de
DARMSTADT		
Magistrat der Wissenschaftsstadt Darmstadt Amt für Interkulturelles und Internationales Bad Nauheimer Straße 4 64289 Darmstadt	06151 13-3582	interkulturell-international@ darmstadt.de
WIR-Koordination (im Amt für Interkulturelles und Internationales): Zahira Baumann	06151 13-2322	zahira.baumann@darmstadt.de
WIR-Fallmanagerin (im Stadthaus Rheinstraße 23, Büro der Flüchtlingsbeauftragten): Helen Saborowski	06151 13-3079	helen.saborowski@darmstadt.de
Ausländerbeirat (Frankfurter Straße 71)	06151 13-3582	interkulturell-international@ darmstadt.de

FRANKFURT AM MAIN		
Magistrat der Stadt Frankfurt am Main Amt für multikulturelle Angelegenheiten (AMKA) Lange Straße 25-27 60311 Frankfurt am Main	069 212-41515	amka@stadt-frankfurt.de
WIR-Koordination: Eva Singler Kommunale AusländerInnen- vertretung (im AMKA)	069 212-31777 069 212-30650	eva.singler@stadt-frankfurt.de info.kav@stadt-frankfurt.de
FULDA		
Magistrat der Stadt Fulda Fachstelle Integration und Inklusion Amt für Jugend, Familie und Senioren Heinrich-von-Bibra-Platz 5-9 36037 Fulda	0661 102-1196	integration@fulda.de
WIR-Koordination: Daniela Drilling und Vera Link	0661 102-1196 0661 102-1909	daniela.drilling@fulda.de vera.link@fulda.de
Ausländerbeirat (in der Fachstelle Integration und Inklusion)	0661 102-1908	

GIESSEN		
Magistrat der Universitätsstadt Gießen		
Integrationsbüro Berliner Platz 1 35390 Gießen	0641 306-1048	eduard.galyschew@giessen.de
WIR-Koordination (im Integrationsbüro): Eduard Galyschew	0641 306-1525	
Ausländerbeirat	0641 306-1046	
HANAU		
Magistrat der Stadt Hanau Integration und Inklusion Am Markt 14-18 63408 Hanau		
WIR-Koordination (im Bereich Integration und Inklusion): Andrea Freund und Andrea Schroth	06181 295-488 06181 295-1724	andrea.freund@hanau.de andrea.schroth@hanau.de
WIR-Fallmanager: Andreas Jäger	06181 295-1944	andreas.jaeger@baupro-hanau.de
Ausländerbeirat	06181 295-578	auslaenderbeirat@hanau.de
KASSEL		
Magistrat der Stadt Kassel Zukunftsbüro Obere Königsstraße 8 34117 Kassel		
WIR-Koordination: Teslihan Ayalp	0561 787-2032	teslihan.ayalp@kassel.de
WIR-Fallmanagerin (im Sozialamt Wilhelmsstraße 10): Heike Kalusok-Fuhrmann	0561 787-5043	heike.kalusok-fuhrmann@kassel.de
Ausländerbeirat	0561 787-2196	beiraete@kassel.de
MARBURG		
Magistrat der Universitätsstadt Marburg Fachdienst Migration und Flüchtlingshilfe Temmlerstraße 5 35039 Marburg	06421 201-1074	migration@marburg-stadt.de
WIR-Koordination (Friedrichstraße 36): Adji Codou Gaye	06421 201-1905	adji.gaye@marburg-stadt.de
WIR-Fallmanagerin: Dr. Andrea Wagner	06421 201-1096	dr.andrea.wagner@marburg-stadt.de
Ausländerbeirat (Markt 1)	06421 201-715	auslaenderbeirat@marburg-stadt.de

OFFENBACH		
Stadt Offenbach Amt für Arbeitsförderung, Statistik und Integration Integrationsbeauftragter: Luigi Masala Berliner Str. 100 63065 Offenbach am Main	069 8065-3587	luigi.masala@offenbach.de
WIR-Koordination (im Amt für Arbeitsförderung, Statistik und Integration): Simone Lechner	069 8065-2027	simone.lechner@offenbach.de
Ausländerbeirat	069 8065-2656	
RÜSSELSHEIM		
Magistrat der Stadt Rüsselsheim Interkulturelles Büro Mainzer Straße 9 1/10 65428 Rüsselsheim		
WIR-Koordination (im Interkulturellen Büro): Bettina Rauschmayr	06142 83-2826	bettina.rauschmayr@ruesselsheim.de
WIR-Fallmanager (im Interkulturellen Büro): Hiwa Rostami	06142 83-2858	hiwa.rostami@ruesselsheim.de
Ausländerbeirat	06142 83-2367	auslaenderbeirat@ruesselsheim.de
WETZLAR		
Magistrat der Stadt Wetzlar Koordinationsbüro für Jugend und Soziales Ernst-Leitz-Straße 30 35578 Wetzlar	06441 99-2010	koordinationsbuero@wetzlar.de
WIR-Koordination (im Koordinationsbüro für Jugend und Soziales): Beate Schimko, Michael Schott	06441 99-2015 06441 99-1025	beate.schimko@wetzlar.de michael.schott@wetzlar.de
WIR-Fallmanagerin (im Koordinationsbüro für Jugend und Soziales): Kerstin Reitz	06441 99-2012	kerstin.reitz@wetzlar.de
Ausländerbeirat	06441 99-1025	auslaenderbeirat@wetzlar.de
WIESBADEN		
Magistrat der Landeshauptstadt Wiesbaden Amt für Zuwanderung und Integration Schlossplatz 6 65183 Wiesbaden	0611 31-4421	amt-fuer-zuwanderung-und-integration@wiesbaden.de
WIR-Koordination: Niklas Hanke	0611 31 2181	niklas.hanke@wiesbaden.de
WIR-Fallmanager (Amt für Grundsicherung und Flüchtlinge): Matthias Betanski	0611 31 8235	matthias.betanski@wiesbaden.de
Ausländerbeirat (Alcide-de-Gasperi-Str. 2, Haus 10003)	0611 31-2627	auslaenderbeirat@wiesbaden.de

... bei der Feuerwehr auf Kreisebene (Stand April 2019)

BERGSTRASSE		
Stv. Kreisbrandinspektor Werner Trares Kreis Bergstraße Gefahrenabwehr Fachbereich Brand- und Katastrophenschutz Graben 15 64646 Heppenheim	06252 15-5227	kbi@kreis-bergstrasse.de
Vorsitzender des Kreisfeuerwehverbandes Wolfgang Müller		mueller-biblis@t-online.de

DARMSTADT-DIEBURG		
Kreisbrandinspektor Heiko Schecker Landkreis Darmstadt-Dieburg Brand- und Katastrophenschutz, Rettungsdienst Am Altstädter See 7 64807 Dieburg	06071 9639-0	brandschutz@bk.ladadi.de
Vorsitzender des Kreisfeuerwehverbandes Stefan Richter		vorsitzender@kfv-dadi.de

FULDA LK		
Kreisbrandinspektor Adrian Vogler Landkreis Fulda Gefahrenabwehr Otfrid-von-Weißenburg-Straße 3 36043 Fulda Vorsitzender des Kreisfeuerwehrverbandes Lothar Mihm	0661 6006-601	kreisbrandinspektor@ landkreis-fulda.de info@kfv-fulda.de
GIESSEN		
Kreisbrandinspektor Mario Binsch Landkreis Gießen Gefahrenabwehr Riversplatz 1-9 35394 Gießen Vorsitzender des Kreisfeuerwehrverbandes Michael Klier	0641 9390-1793	brand-katastrophenschutz@lkgi.de info@kfv-giessen.de
GROSS-GERAU		
Kreisbrandinspektor und Vorsitzender des Kreisfeuerwehrverbandes Friedrich Schmidt Landkreis Groß-Gerau Gefahrenabwehr Wilhem-Seipp-Straße 4 64521 Groß-Gerau	06152 989-900	gefahrenabwehr@kreisgg.de
HERSFELD-ROTENBURG		
Stv. Kreisbrandinspektor Martin Orf Landkreis Hersfeld-Rotenburg Brandschutz, Rettungsdienst und Katastrophenschutz Friedloser Straße 12 36251 Bad Hersfeld Vorsitzender des Kreisfeuerwehrverbandes Thomas Specht	06621 87-2501	post.brandschutz@hef-rof.de thomas.specht@ feuerwehr-hef-rof.de
HOCHTAUNUS		
Kreisbrandinspektor Carsten Lauer Hochtaunuskreis Brandschutz, Rettungsdienst und Katastrophenschutz Ludwig-Erhard-Anlage 1-5 61352 Bad Homburg v.d. Höhe Vorsitzender des Kreisfeuerwehrverbandes Norbert Fischer	06172 999-4700	feuerwehr@hochtaunuskreis.de navfischer@t-online.de
KASSEL LK		
Kreisbrandinspektor Sebastian Mazassek Landkreis Kassel Brand- und Katastrophenschutz Wilhelmshöher Allee 19-21 34117 Kassel Vorsitzender des Kreisfeuerwehrverbandes Hofgeismar Wolfgang Finis Vorsitzender des Kreisfeuerwehrverbandes Kassel-Land Norbert Damm Vorsitzender des Kreisfeuerwehrverbandes Wolffhagen Georg Huber	0561 1003-1416	brandschutzamt@landkreiskassel.de info@kjf-hofgeismar.de n-damm@arcor.de huber.fdl@t-online.de

LAHN-DILL		
Kreisbrandinspektor Rupert Heege Lahn-Dill-Kreis Gefahrenabwehr Franz-Schubert-Straße 4 35578 Wetzlar Vorsitzender des Feuerwehrverbandes Dillkreis Michael Lotz Vorsitzender des Feuerwehrverbandes Wetzlar Michael Stroh	06441 407-2801	rupert.heege@lahn-dill-kreis.de kfv-dill@nfv-112.org vorsitzender@feuerwehrverband- wetzlar.de
LIMBURG-WEILBURG		
Kreisbrandinspektor Georg Hauch Landkreis Limburg-Weilburg Gefahrenabwehrzentrum Im Schlenkert 65549 Limburg Vorsitzender des Kreisfeuerwehrverbandes Thomas Schmidt	06431 296-9601	g.hauch@limburg-weilburg.de verbandsvorsitzender@ kreisfeuerwehrverband.net
MAIN-KINZIG		
Kreisbrandinspektor und Vorsitzender des Kreisfeuerwehrverbandes Markus Busanni Main-Kinzig-Kreis Gefahrenabwehrzentrum Frankfurter Str. 34 63571 Gelnhausen	06051 85-55303	gaz@mkk.de
MAIN-TAUNUS		
Kreisbrandinspektor Kai Beuthien Main-Taunus-Kreis Brandschutz und Rettungswesen Katharina-Kemmler-Straße 1 65719 Hofheim Vorsitzender des Kreisfeuerwehrverbandes David Tisold	06192 9918-0	office112@mtk.org tisold@feuerwehr-mtk.de
MARBURG-BIEDENKOPF		
Kreisbrandinspektor und Vorsitzender des Kreisfeuerwehrverbandes Lars Schäfer Landkreis Marburg-Biedenkopf Gefahrenabwehr Im Lichtenholz 60 35043 Marburg	06421 4051320	schaeferl@marburg-biedenkopf.de
ODENWALD		
Kreisbrandinspektor und Vorsitzender des Kreisfeuerwehr- verbandes Horst Friedrich Odenwaldkreis Brandschutz, Katastrophenschutz und Rettungsdienst Michelstädter Straße 12 64711 Erbach	06062 70-281	ho.friedrich@odenwaldkreis.de
OFFENBACH LK		
Kreisbrandinspektor und Vorsitzender des Kreisfeuerwehrverbandes Dr. h. c. Ralf Ackermann Landkreis Offenbach Gefahrenabwehr- und Gesundheitszentrum Gottlieb-Daimler-Straße 10 63128 Dietzenbach	06074 8180-63700	gefahrenabwehr@ kreis-offenbach.de

RHEINGAU-TAUNUS		
Kreisbrandinspektor Joachim Dreier Rheingau-Taunus-Kreis Brandschutz, Katastrophenschutz, Rettungsdienste Heimbacher Straße 7 65307 Bad Schwalbach	06124 510-440	brandschutz@rheingau-taunus.de
Vorsitzender des Kreisfeuerwehrverbandes Rheingau Hans-Peter Korn		hans-peter.korn.eltvile@t-online.de
Vorsitzender des Kreisfeuerwehrverbandes Untertaunus Michael SchauB		michael.schauss@kfv-untertaunus.de
SCHWALM-EDER		
Kreisbrandinspektor N. N. Schwalm-Eder-Kreis Abwehrender Brandschutz und Katastrophenschutz Hans-Scholl-Straße 1 34576 Homberg (Efze)	05681 775-495	brandschutz@schwalm-eder-kreis.de
Vorsitzender des Kreisfeuerwehrverbandes Fritzlar-Homberg Björn Nöchel		bjoern.noechel@kreisfeuerwehrverband-fritzlar-homberg.de
Vorsitzender des Kreisfeuerwehrverbandes Melsungen Frank Nuhn		kfv-melsungen@web.de
Vorsitzender des Kreisfeuerwehrverbandes Ziegenhain Markus Böse		markusboese@aol.com

VOGELSBERG		
Kreisbrandinspektor und Vorsitzender des Kreisfeuerwehrverbandes Dr. Sven Holland Vogelsbergkreis Allgemeine Gefahrenabwehr Goldhelg 20 36341 Lauterbach	06641 977-1120	brandschutz@vogelsbergkreis.de
WALDECK-FRANKENBERG		
Kreisbrandinspektor und Vorsitzender des Kreisfeuerwehrverbandes Gerhard Biederbick Landkreis Waldeck-Frankenberg Rettungsdienst, Brand- und Katastrophenschutz Südring 2 34497 Korbach	05631 954-143	gerhard.biederbick@landkreis-waldeck-frankenber.de
WERRA-MEISSNER		
Kreisbrandinspektor Christian Sasse Werra-Meißner-Kreis Gefahrenabwehr Bahnhofstraße 15a 37269 Eschwege	05651 302-33 61	christian.sasse@werra-meissner-kreis.de
Vorsitzender des Kreisfeuerwehrverbandes Hans-Heinz Staude		h.staude@kfv-wm.de
WETTERAU		
Kreisbrandinspektor und Vorsitzender des Kreisfeuerwehr- verbandes Lars Henrich Wetteraukreis Brandschutz Europaplatz Gebäude B 61169 Friedberg	06031 83-2360	lars.henrich@wetteraukreis.de

... bei der Feuerwehr in kreisfreien Städten und Städten mit Sonderstatus (Stand April 2019)

BAD HOMBURG		
Leiter der Feuerwehr Daniel Guischar Feuerwache Dietigheimer Straße 12 61350 Bad Homburg v. d. Höhe	06172 8960-0	feuerwehr@bad-homburg.de
DARMSTADT		
Leiter der Feuerwehr Johann Braxenthaler Feuerwehr Darmstadt Bismarckstraße 86 64293 Darmstadt	06151 7801-008	feuerwehr@darmstadt.de
Vorsitzender des Stadtfeuer- wehrverbandes Darmstadt Arnim Schmidt		feuerwehr@darmstadt.de
FRANKFURT		
Leiter der Feuerwehr Karl-Heinz Frank Feuerwehr Frankfurt Feuerwehrstraße 1 60435 Frankfurt am Main	069 212-720051	verwaltung.amt37@stadt-frankfurt.de
Vorsitzender des Stadtfeuer- wehrverbandes Frankfurt Dirk Rübésamen		

FULDA		
Leiter der Feuerwehr Thomas Helmer Feuerwehr Fulda An St. Florian 4 36041 Fulda	0661 102-37888	feuerwehr@fulda.de
GIESSEN		
Leiterin der Feuerwehr Martina Klee Feuerwehr Gießen Steinstraße 1 35390 Gießen	0641 306-3700	brandschutzamt@giessen.de
HANAU		
Leiter der Feuerwehr Peter Hack Feuerwehr Hanau August-Sunkel-Straße 3 63452 Hanau	06181 6764-100	amtsleitung@feuerwehr-hanau.de
KASSEL		
Leiter der Feuerwehr Norbert Schmitz Feuerwehr Kassel Wolfhager Straße 25 34117 Kassel	0561 7884-0	feuerwehr@kassel.de
Vorsitzender des Stadtfeuerwehrverbandes Sören Machemehl		soeren.machemehl@sfv-kassel.de

MARBURG		
Leiterin der Feuerwehr Carmen Werner Feuerwehr Marburg Erlenring 11 35037 Marburg	06421 201-9922	brandschutz@marburg-stadt.de
OFFENBACH		
Leiter der Feuerwehr Uwe Sauer Feuerwehr Offenbach Rhönstraße 10 63071 Offenbach Vorsitzender des Stadtfeuerwehverbandes Offenbach Klaus Werner	069 8065-3340	feuerwehr@offenbach.de stadtbrandinspektor@feuerwehr-offenbach.de

RÜSSELSHEIM		
Leiter der Feuerwehr Thomas Meudt Feuerwehr Rüsselsheim An der Feuerwache 2 65428 Rüsselsheim	06142 9102-0	amtsleitung@feuerwehr-ruesselsheim.de
WETZLAR		
Leiter der Feuerwehr Erwin Strunk Feuerwehr Wetzlar Ernst-Leitz-Straße 44 35578 Wetzlar	06441 99-3700	erwin-strunk@wetzlar.de
WIESBADEN		
Leiter der Feuerwehr Harald Müller Feuerwehr Wiesbaden Kurt-Schumacher-Ring 16 65197 Wiesbaden Vorsitzender des Stadtfeuerwehverbandes Wiesbaden Thomas Stein	0611 499-0	feuerwehr@wiesbaden.de t_c_stein@web.de

MATERIAL- UND LITERATURLISTE

Interkulturelle Arbeit innerhalb der Feuerwehr

TITEL	INHALT	HERAUSGEBER	MEDIUM	LINK
„Miteinander Brücken bauen“	Praxistipps für den interkulturellen Dialog im Feuerwehralltag	Deutscher Feuerwehrverband	Broschüre	http://www.feuerwehrverband.de/fileadmin/Inhalt/SCHWERPUNKTE/Integration/Brueckenbauen.pdf
Einsatz braucht Vielfalt – Vielfalt braucht Einsatz	Interkulturelle Öffnung der Feuerwehren: interkulturelle Kompetenz, Rolle von Führungskräften, Partner, Stolpersteine	Deutscher Feuerwehrverband	Broschüre	http://www.feuerwehrverband.de/fileadmin/Inhalt/SCHWERPUNKTE/Integration/DFUF-Handreichung.pdf
Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr! Für ein offenes Miteinander	Interkultureller Dialog und Konfliktmanagement. Schulungsmaterial mit großem Methodenteil für Workshops und Seminare	Deutscher Feuerwehrverband	Broschüre	http://www.feuerwehrverband.de/fileadmin/Inhalt/SCHWERPUNKTE/Integration/Schulungsmaterial.pdf
Aufgaben und Tätigkeiten für Fachberater/in Integration in der Feuerwehr	Fachempfehlung für Voraussetzungen, Aufgaben und Funktion von Integrationsbeauftragten in der Feuerwehr	Deutscher Feuerwehrverband	PDF-Dokument	http://www.feuerwehrverband.de/fileadmin/Inhalt/SCHWERPUNKTE/Integration/DFV-Fachempfehlung_FB_Integration.pdf
Integration in der Feuerwehr	Anregungen und Praxisbeispiele für Integration in der Jugendfeuerwehr; Umgang mit verschiedenen Zielgruppen	Deutsche Jugendfeuerwehr	Broschüre	http://www.jugendfeuerwehr.de/uploads/media/Arbeitsheft_Integration_02.pdf
Gemeinsam Vielfalt gestalten – im Tandem durch eine bunte Jugendfeuerwehrwelt	Projekt der DJF, um Mentoren/-innen in der JF zu Integration, Migration und Diversity Management zu qualifizieren. Bericht über Workshop und Vernetzungstreffen	Deutsche Jugendfeuerwehr	Artikel	http://www.jugendfeuerwehr.de/fileadmin/user_upload/DJF/Download/Vielfalt_Integration/Dokumentation/Lauffeuer04-2014_Gemeinsam_Vielfalt_gestalten.pdf

Interkulturelle Öffentlichkeitsarbeit

TITEL	INHALT	HERAUSGEBER	MEDIUM	LINK
Willkommen bei uns.	Informationen, Plakate, Flyer etc. zum Herunterladen	Deutscher Feuerwehrverband	Kampagne	http://www.feuerwehrverband.de/112-feuerwehr.html
Was macht eigentlich die Feuerwehr?	Informationsvideo über Struktur und Aufgaben der Feuerwehr in Deutschland, einfach erklärt	Landesfeuerwehrverband Hessen	Film	https://www.feuerwehr-hessen.de/fachinformationen-mitgliedergewinnung/was-macht-eigentlich-die-feuerwehr-1530265062/2018/06/29#blog583
Deine Feuerwehr in Deutschland	Aufklärungskampagne mit mehrsprachigem Film (Deutsch, Englisch, Dari, Arabisch)	Landesfeuerwehrverband Thüringen	Kampagne, Film	

Aufgabenbereich der Feuerwehr

TITEL	INHALT	HERAUSGEBER	MEDIUM	LINK
Brandschutzerziehung und Brandschutzaufklärung für Flüchtlinge	Handlungsempfehlungen für Brandschutzerziehung und -aufklärung bei Flüchtlingen	Deutscher Feuerwehrverband	Broschüre	http://www.feuerwehrverband.de/fileadmin/Inhalt/FACHWISSEN/Fachempfehlungen/DFV_vfdb_Fachempfehlung_BEBA_FI%C3%BCchtlinge.pdf
Einsatz-Wörterbuch der Feuerwehr der Stadt Arnsberg	Mehrsprachige Einsatzhilfe (Albanisch, Arabisch, Bulgarisch, Dari/Farsi, Englisch, Französisch, Griechisch, Italienisch, Kroatisch, Kurdisch, Marokkanisches Arabisch, Niederländisch, Polnisch, Portugiesisch, Rumänisch, Russisch, Serbisch, Spanisch, Türkisch, Ungarisch)	Feuerwehr Arnsberg (NRW)	Broschüre	https://www.feuerwehr-arnsberg.de/index.php/de/einsatzwoerterbuch/send/6-einsatzwoerterbuch/1-einsatzwoerterbuch.html
Brandschutz für Flüchtlinge	Infomaterialien: Broschüren, Flyer, Infoblätter, Präsentationen, Einsatzwörterbücher, Aufklärungsvideo Notruf & Verhalten im Brandfall	Forum Brandrauchprävention e. V.	Übersicht	http://www.rauchmelder-lebensretter.de/fachberater-feuerwehren/brandschutz-fuer-fluechtlinge/
Brandschutzaufklärung und Vorstellung der Feuerwehr in Orientierungs- und Integrationskursen für Migranten	Handlungsempfehlung zur Vorbereitung und Durchführung von Brandschutzaufklärung in Deutschkursen	Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz	Handreichung	https://www.rauchmelder-lebensretter.de/wp-content/uploads/2017/07/Konzept_zur_Praesentation_BSA_fuer_Fluechtlinge.pdf
Brandschutzunterweisung und -aufklärung bei Flüchtlingen	Idee, Konzept und Umsetzung der Brandschutzaufklärung für Geflüchtete	Freiwillige Feuerwehr Echzell (HE)	Vortrag	http://www.feuerwehrverband.de/fileadmin/Inhalt/FACHWISSEN/Veranstaltungen_BFK/BFK2016_Rudel_Feuerloeschertraining_FI%C3%BCchtlinge.compressed.pdf
brandschutz. erkennen. vorsorgen. handeln.	Wer ist die Feuerwehr, Brandschutzaufklärung, Verhalten im Brandfall (Deutsch, Englisch, Spanisch, Französisch, Kroatisch, Italienisch, Polnisch, Serbisch, Türkisch)	Feuerwehr Frankfurt am Main	Broschüre	http://www.feuerwehr-frankfurt.de/index.php/mediathek/category/52-broschuere-brandschutz
Verhalten im Brandfall	Verhalten im Brandfall (Deutsch, Englisch, Französisch, Arabisch, Persisch)	Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft	Merkblatt	https://www.gdv.de/resource/blob/8602/7a48b60b672e4c269ad301afa8375336/merkblatt--verhalten-im-brandfall-download--1724078317-data.pdf
Ihre Feuerwehr informiert ...	Brandschutzaufklärung und Verhalten im Brandfall (Arabisch, Armenisch, Dänisch, Deutsch, Englisch, Kurmandschi, Norwegisch, Persisch, Russisch, Tigrinya, Türkisch)	Landesfeuerwehrverband Schleswig-Holstein	Broschüre	http://www.feuerwehrlebtdemokratie.sh/downloads/

Sonstiges

TITEL	INHALT	HERAUSGEBER	MEDIUM	LINK
Meier. Müller. Shahadat. Migranten bei der Feuerwehr und dem Roten Kreuz	Studienprojekt über gesellschaftliche Teilhabe von Migranten in Feuerwehr und Rettungsdienst und mögliche Stolpersteine	Tübinger Vereinigung für Volkskunde e. V. (Studie durchgeführt vom Ludwig-Uhland-Institut für Empirische Kulturwissenschaft)	Studie	http://tvv-verlag.de/pdf/meier_mueller_shahadat.pdf
Feuerwehren und gesellschaftliche Vielfalt	Ergebnisbericht einer hessenweiten Bestandsaufnahme zum Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt in den Feuerwehren	Landesfeuerwehrverband Hessen	Broschüre	https://www.feuerwehr-hessen.de/gemeinsam-in-die-zukunft
Freiwilliges und bürgerschaftliches Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund – Barrieren und Türöffner	Analyse von Rahmenbedingungen, Zugangswegen und Hürden ehrenamtlicher Tätigkeit unter Menschen mit Migrationshintergrund	Friedrich-Ebert-Stiftung	Artikel	http://library.fes.de/pdf-files/wiso/09497.pdf
MigrantInnen als Zielgruppe ehrenamtlichen Engagements im Zivil- und Katastrophenschutz	Analyse von ehrenamtlicher Tätigkeit im Zivil- und Katastrophenschutz unter Menschen mit Migrationshintergrund, Handlungsempfehlungen	Universität Osnabrück, Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien	Studie	https://www.imis.uni-osnabrueck.de/fileadmin/4_Publikationen/PDFs/Zielgruppe_Migranten.pdf

HERAUSGEBER

Hessisches Ministerium des Innern und für Sport
Friedrich-Ebert-Allee 12
65185 Wiesbaden
in Zusammenarbeit mit dem Landesfeuerwehrverband Hessen e. V.

VERANTWORTLICHER

Sebastian Poser (HMdIS)

REDAKTION

Hessisches Ministerium des Innern und für Sport

Doreen Wassermann

Landesfeuerwehrverband Hessen e. V.

Stefan Cornel, Corinna Mailänder

Integrationsbüro des Kreises Offenbach

Maruschka Güldner

INTERNETABRUF

www.innen.hessen.de

E-MAIL-ADRESSE

integrationskampagne@hmdis.hessen.de

GESTALTUNGSKONZEPT

Henrich Druck + Medien GmbH, Frankfurt

ARTWORK & DRUCK

Henrich Druck + Medien GmbH, Frankfurt

BILDNACHWEIS

Deckblatt: Hessisches Ministerium des Innern und für Sport / Grützmacher GmbH,
Seite 4: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, Seite 5: Landesfeuerwehrverband Hessen, Seite 16, 20, 23, 26, 28: Hessisches Ministerium des Innern und für Sport / Foto Halisch, Seite 20: Fotolia. com, Seite 22: Björn Preuß von Brincken, Seite 24, 25: Freiwillige Feuerwehr Reichenbach, Seite 26, 27: Freiwillige Feuerwehr Alheim, Seite 30, 33: Fotolia.com

© April 2019

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Hessischen Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie Wahlen zum Europaparlament. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Druckschrift dem Empfänger zugegangen ist.

Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

HESSEN



HESSISCHES MINISTERIUM DES INNERN UND FÜR SPORT
Friedrich-Ebert-Allee 12
65185 Wiesbaden

www.innen.hessen.de