

Nur wenige Migranten haben bisher zur Freiwilligen Feuerwehr oder zum Roten Kreuz gefunden. Nicht Mauern behindern das Zusammenfinden, sondern Stolpersteine: Wissensmängel, Unsicherheiten, Fehleinschätzungen, aber auch Stereotypen, Ungeschicklichkeiten, mangelndes Einfühlungsvermögen. Im Einzelnen ist das alles nicht spektakulär, aber es läppert sich zusammen. Die hier vorgelegte Broschüre aus dem Tübinger Ludwig-Uhland-Institut berichtet detailliert über die Situation vor Ort – und macht Vorschläge, wie man sie verbessern könnte.

LASSEN SIE MICH  
ERST MAL LÖSCHEN!



© Tübinger Vereinigung für Volkskunde e. V., 2010.  
[www.tvv-verlag.de](http://www.tvv-verlag.de)

Tübinger Vereinigung für Volkskunde  
**TVV**  
Verlag

Meier, Müller, Shahadat. Migranten bei der Feuerwehr und dem Roten Kreuz

# Meier. Müller. Shahadat.

## Migranten bei der Feuerwehr und dem Roten Kreuz



Projektgruppe des  
Ludwig-Uhland-Instituts

# Meier. Müller. Shahadat.

Migranten bei der Feuerwehr und dem Roten Kreuz

Ein Studienprojekt

Mit Zeichnungen  
von Sepp Buchegger

Projektgruppe: Maria Bechtsudi, Laura Geyer, Friederike Gruber,  
Lilly Habermann, Maria Hartwig, Navina Kolar, Magdalene Koziol,  
Stephanie Krenze, Barbara Lang, Mareike Lange, Lukas Mathiaschek,  
Dominik Regorsek, Katherine Robinson, Johannes Roller, Charlotte  
Simmank, Sarah Vinci

Leitung: Bernd Jürgen Warneken

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme.  
Ein Titeldatensatz für diese Publikation ist bei der Deutschen Bibliothek  
erhältlich.

Meier. Müller. Shahadat.  
Migranten bei der Feuerwehr und dem Roten Kreuz  
Tübingen: Tübinger Vereinigung für Volkskunde e. V., 2011.

ISBN 13: 3-932512-66-9  
ISBN 10: 978-3-932512-66-7

Alle Rechte vorbehalten.  
© Tübinger Vereinigung für Volkskunde e. V., 2011.  
www.tvv-verlag.de

Umschlaggestaltung: Lukas Mathiaschek  
Satz und Layout: Lukas Mathiaschek  
Bildbearbeitung: Laura Geyer  
Belichtung und Druck: Buchwerft, Kiel

## Inhalt

Keine Mauern, aber Stolpersteine. Ein Vorwort	3
11 Porträts	5
Migranten im Ehrenamt? Die Entdeckung eines Mangels	20
Unsere Vorgehensweise	30
„Da ist das Bewusstsein noch nicht so gereift, dass man da was tun muss“	34
Die Motivation zum Engagement	40
Wie finden Migranten zu Feuerwehr und DRK?	45
Hindernisse auf dem Weg ins Ehrenamt	50
Von offenen und halboffenen Türen. Die Aufnahme neuer Mitglieder	62
Strukturen des DRK und der Feuerwehren	69
Im Ehrenamt: Was braucht's, was bringt's?	73
Wir-Gefühl und Ihr-Gefühl. Zur sozialen Integration von Migranten	90
Monokultur, Multikultur	98
Zwischen Volksheld und Vollhorst. Das Image der freiwilligen Helfer	107
Frauen, Osis und andere Fremde	114
Resümee	118
Ratschläge	120
Felderfahrungen der Projektgruppe	124
Literatur-, Abbildungs- und Autorenverzeichnis	132

# Keine Mauern, aber Stolpersteine. Ein Vorwort

Diese Broschüre ist das Ergebnis eines dreisemestrigen Studienprojekts. Es stand unter dem Motto „Integration als Partizipation“. Integration wurde von uns nicht als kulturelle Angleichung definiert, sondern als Teilhabe und Teilnahme. Die Maxime der Integrationspolitik sollte lauten: So viel Teilhabe an den gesellschaftlichen Ressourcen wie möglich; mindestens so viel Teilnahme an gemeinsamem Handeln wie nötig und nicht weniger Teilnahme als von den Zuwanderern gewünscht.

Ein Gradmesser für gesellschaftliche Teilnahme ist die ehrenamtliche Tätigkeit von Migranten<sup>1</sup> in Parteien, Verbänden, Vereinen und Bürgerinitiativen der „Mehrheitsgesellschaft“ – zum Beispiel beim Roten Kreuz und der Freiwilligen Feuerwehr. Umfragen zufolge ist die Beteiligung von Zuwanderern an diesen beiden größten deutschen Hilfsorganisationen bisher sehr gering. Während etwa 3% der einheimischen Deutschen hier aktiv sind, sind es bei den Migranten nur etwa 1%. Das kann den betroffenen Verbänden nicht egal sein: Sie leiden vielerorts unter Nachwuchsmangel und können auf die Dauer nur schwerlich ohne einen größeren Zustrom von Zuwanderern auskommen. Das gilt auch und gerade für Baden-Württemberg, wo unter den bis zu 25 Jahre alten Bewohnern rund 35% einen Migrationshintergrund haben.

Und die Migranten könnten, so sollte man denken, von einer freiwilligen Tätigkeit auch für sich selbst einiges mitnehmen. Ein Engagement bei so bekannten und so angesehenen Organisationen wie der Feuerwehr und dem DRK verspricht ja doch eine erhöhte soziale Anerkennung, und man kann zudem darauf hoffen, sich dort weiterzubilden und Hilfe bei der Jobsuche zu bekommen. Migranten im Ehrenamt – das hat offenbar das Zeug zu einer „win-win-Situation“, wie man heute gerne sagt. Warum fühlen sich dennoch nur wenige Zuwanderer von einer solchen Tätigkeit angezogen?

Wir sind nicht die ersten, die sich mit dieser Frage beschäftigen – es gibt einige wissenschaftliche Umfragen dazu, und auch das DRK sowie neuerdings die Feuerwehr gehen den Ursachen für ihren Migrantenmangel nach. Aber unsere Untersuchung schlägt einen eigenen Weg ein. Wir sind davon ausgegangen, dass eine Befragung nicht einschlägig engagierter Migranten zumeist nur wenige und nur vage Aussagen zur Ehrenamtsfrage erbringen würde. Wir haben deshalb vor allem solche Zuwanderer interviewt, die bereits bei Feuerwehr oder Rotem Kreuz mitarbeiten. Unser Interesse galt den Motiven und Umständen, die zu ihrem Beitritt führten, eventuellen Hindernissen sei's in ihrer sozialen Umgebung, sei's in den Hilfsorganisationen, die sie zu überwinden hatten oder immer noch haben, sowie der Frage, ob sich die mit ihrem Engagement verbundenen Erwartungen erfüllt haben. Ergänzt wurden diese Befragungen durch Interviews mit einheimischen Feuerwehr- und Rotkreuzmitgliedern, mit deutschem und migrantischem Leitungspersonal sowie durch einige Gruppeninterviews mit nicht-engagierten migrantischen Jugendlichen.

Wollte man unsere Ergebnisse in Tagesschau-Kürze zusammenfassen, so könnte das etwa so lauten: Der auffällige Mangel an migrantischen Freiwilligen bei Feuerwehr und Rotem Kreuz resultiert nicht aus ethnischer Abschottung auf Migrantenseite und manifester Ausländerfeindlichkeit auf deutscher Seite. Nicht Mauern behindern das Zusammenfinden, sondern Stolpersteine: Hier Wissensmängel, Unsicherheiten, Fehleinschätzungen, dort Stereotypen, Ungeschicklichkeiten, mangelndes Einfühlungsvermögen. Im Einzelnen ist das alles nicht spektakulär, aber es läppert sich zusammen. Was wir an der gegenwärtigen Situation für änderungsbedürftig halten, ist im Kapitel „Resümee“ aufgelistet; und wie man diese Veränderungen unserer Meinung nach angehen könnte, ist im Kapitel „Ratschläge“ nachzulesen.

Wir danken allen, die uns bei unseren Erhebungen organisatorisch unterstützten und die uns Interviews gewährten – insbesondere denen, die dem Sinn und Zweck unseres Projekts skeptisch gegenüberstanden und uns trotzdem geholfen haben. Und wir hoffen sehr, dass unsere Ergebnisse genutzt werden und nützen.

Tübingen, im Juni 2010

- 
- 1 Mit „Migranten“ sind nicht nur selbst zugewanderte Personen gemeint, sondern alle die, welche im Amtsdeutsch etwas sperrig als „Menschen mit Migrationshintergrund“ bezeichnet werden. Ebenfalls aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung hat sich die Projektgruppe mehrheitlich dafür entschieden, die Sammelbezeichnung „Migranten“ und nicht „MigrantInnen“ oder „Migrant\_innen“ zu verwenden.

# 11 Porträts

## Murat Isik: Der Brückenbauer von Ludwigshafen



Geboren 1975 in Ludwigshafen.  
Dort Oberbrandmeister in der  
Berufsfeuerwehr.

### Vita

Murat Isik ist ein Deutscher mit türkischen Eltern, die Ende der 1960er Jahre nach Deutschland einwanderten. Er selbst hat die Türkei bis 1990 nur einmal gesehen. Seither war er öfters dort. Heimat war für ihn jedoch immer Deutschland, die türkische Muttersprache nur „Zweitsprache“: Sein Vater legte stets Wert darauf, dass der Sohn hundertprozentig Deutsch sprach. Isik erzählt das in einem breiten Pfälzisch. Er wuchs in Ludwigshafen auf, er besuchte dort die Schule bis zur Mittleren Reife und absolvierte anschließend eine Ausbildung zum Kraftfahrzeugmechaniker.

Kurz vor seiner Gesellenprüfung erwähnte ein Freund, dass die Feuerwehr neue Leute suche. 1995 bewarb er sich, bestand den Test und begann die zweijährige Ausbildung bei der Berufsfeuerwehr. 1997 wurde er Brandmeister, seit 2009 ist er Oberbrandmeister. Aktuell fungiert er auch als Leitstellendisponent, speziell für türkische Anrufer, die kein Deutsch sprechen. Außerdem arbeitet er im Anfang 2009 eingerichteten Aufklärungsprogramm „Verhalten im Brandschutz für türkischstämmige Menschen in Ludwigshafen“. Zusammen mit einem Kollegen besucht er Moscheen der türkischen Gemeinde am Ort und übersetzt die Hinweise des Spezialisten ins Türkische. Diese Kampagne ist eine Folge des Großbrandes in einem Ludwigshafener Mehrfamilienhaus im Jahr 2008.

### „Das sind Emotionen, die hochkommen.“ Die Brandkatastrophe in Ludwigshafen

Den 3. Februar 2008 wird Murat Isik wohl nie wieder vergessen. In einem überwiegend von Türken bewohnten Haus bricht ein Feuer aus. Das Treppenhaus, so Murat Isik, brennt „ruckzuck“ ab, es gibt keine Fluchtmöglichkeit für die Bewohner der oberen Stockwerke. Die Freiwillige und die Berufsfeuerwehr retten 47 Menschen aus den Flammen – für vier Frauen und fünf Kinder kommt die Hilfe jedoch zu spät. „Zu spät“ lautet auch einer der Vorwürfe, die nach dem Brand laut werden. Die Feuerwehr habe 30 Minuten gebraucht, bis sie am Einsatzort gewesen sei. Einsatzprotokolle belegen jedoch: Zwei Minuten nach

dem ersten Notruf war die Freiwillige Feuerwehr da, die Berufsfeuerwehr nach vier Minuten – „das sind Zeiten, die kriegst du nie wieder aus dem Kopf“. Vor allem türkische Medien werfen der Feuerwehr vor, sie habe gar nicht wirklich helfen wollen, habe keinen Schaum und zu dünne Schläuche zum Löschen benutzt.

Türkische Zeitungen suchen einen Sündenbock und viele Türken glauben ihren Vorwürfen. Der Verdacht, es sei ein Neonazi-Anschlag gewesen, kommt auf; die Stimmung ist explosiv. Ein Feuerwehrmann wird angegriffen und kommt ins Krankenhaus, bei Einsätzen werden Isik und seine Kollegen angespuckt, mitunter als Mörder beschimpft. Sie erhalten Morddrohungen am Telefon. „Es war eine sehr, sehr dramatische Zeit in Ludwigshafen, die ersten drei Wochen danach. Man wusste nicht, wie sich die Sache entwickelt.“

Die Reaktionen der türkischen Mitbürger stoßen bei vielen Deutschen auf Unverständnis. Ein Dialog scheint unmöglich. Aber Isik, dem einzigen türkischstämmigen Mitglied der Ludwigshafener Feuerwehr, gelingt es, mit der aufgebrachten Community zu reden. „Die türkische Mentalität ist eine sehr emotionale Mentalität. Das türkische Blut kocht. Gleich der Feuerwehr die Schuld zu geben, sie anzugreifen – das sind Emotionen, die hochkommen. Ich habe die gleiche Sprache gesprochen, mit diesen Emotionen.“ Vor dem Brandhaus habe er an der Absperrung gestanden und die wütende Menge angebrüllt. Er habe geschrien, dass ein Backofen, wenn eine türkische Frau Essen mache, 250 bis 300 Grad heiß sei – und dass es in dem Haus, in dem es hinter ihnen brenne, dreimal so heiß sei, 800 bis 1000 Grad. „Dann sieht man die Augen riesengroß aufgehen: ‚Ach Gott, der hat ja Recht.‘ Man

muss ihnen die Fahrt rausnehmen, und das erreicht man am besten nicht, indem man ruhig ist, sondern indem man in dieser Art zurückschießt.“

Isik rät der Oberbürgermeisterin Eva Lohse, alle Imame aus Ludwigshafen und Mannheim einzuladen – freitagmorgens, „damit sie mittags in der Moschee beim Freitagsgebet für Ruhe und Besinnung sorgen“. Im Islam sei der Imam die oberste Respektperson. „Jeder macht, was der sagt. Wenn man dieses Hintergrundwissen nicht hat, kann man sowas nicht auf die Beine stellen.“ 17 Imame folgen der Einladung und rufen anschließend zur Beruhigung auf. Es hilft. Türkische Zeitungen und Vertreter der türkischen Community ziehen ihre Vorwürfe zurück und entschuldigen sich bei der Feuerwehr.

## Gelöschte Brandherde

Drei Monate nach dem Brand, am 18. Mai 2008, richten türkische Vereine im Ludwigshafener Südweststadion einen türkischen Rheinland-Pfalz-Tag aus. 12 000 Besucher werden erwartet. Der Branddirektor bittet Isik, etwas auf Türkisch vorzubereiten – Prospekte, Plakate, vielleicht ein Video zum Verhalten im Brandfall. Isik hat nur vier Wochen Zeit und wendet sich kurzerhand an die Berufsfeuerwehr Istanbul. „Nach zwei Verbindungen hatte ich den Leiter der Feuerweherschule Istanbul am Apparat, der seit Jahren versucht, irgendwo zu einer deutschen Feuerwehr Kontakt zu knüpfen, und es hat dann gepasst wie die Faust aufs Auge.“ Die Istanbuler Feuerwehr schickt 2000 Prospekte,

500 DVDs und rund 100 Plakate als „Soforthilfe“ nach Ludwigshafen. Zum Dank lädt die deutsche Feuerwehr ihre türkischen Kollegen für den 18. Mai ein; sie kommen zu viert. „Seitdem haben wir eine wunderbare Zusammenarbeit.“

Die Verwaltungen von Ludwigshafen und Mannheim bringen zusammen mit der Ludwigshafener Feuerwehr eine Broschüre in zehn Sprachen heraus: „Was tun, wenn es brennt?“ 300 000 Stück werden in den beiden Städten verteilt, weitere will die Feuerwehr auf Großveranstaltungen vorstellen. Murat Isik hält nun Vorträge zum vorbeugenden Brandschutz in den Moscheen der Stadt. Er wirkt auch hier wieder nicht nur als Dolmetscher, sondern auch als Brücke zwischen zwei Kulturen. So weiß er zum Beispiel, dass Moslems ihre Wohnungen nicht mit Schuhen betreten und aus diesem Grund hölzerne Schuhschränke in den Treppenhäusern stehen – eine leichte Brandbeute. „Also hab ich einfach in Form von Bildern andere Möglichkeiten aufgezeigt, dass es auch wunderbare, schmale Schuhschränke aus Metall gibt – in jedem Möbelhaus.“

Peter Friedrich, Branddirektor der Berufsfeuerwehr Ludwigshafen, hat die Potentiale migrantischer Mitarbeiter schon seit längerem erkannt. Seit vier Jahren fordert er mehr Leute mit ausländischem Hintergrund, vor allem Türken. In Ludwigshafen gibt es einen Stadtteil, wo 40% der Einwohner aus der Türkei stammen. Da ist es für beide Seiten von Vorteil, Vermittler zu haben. Doch erst seit dem Großbrand und vor allem seit Beginn der Aufklärungsarbeit bewegt sich etwas: Die Ludwigshafener Jugendfeuerwehr hat sechs neue Mitglieder mit türkischem Hintergrund; auch eine junge Türkin ist der Freiwilligen Feuerwehr beigetreten, und Mannheim hat kürzlich einen

Deutschtürken bei der Berufsfeuerwehr eingestellt. „Eins hat uns die Brandkatastrophe in Ludwigshafen gezeigt: Es muss erst mal was Dramatisches passieren, damit der Mensch irgendwie noch eine Form von Gedankensprüngen oder eine neue Denkweise aufbringt.“

## „Es gibt noch viel Nachholbedarf“

Die bisherigen Eintritte türkischstämmiger Menschen in die Feuerwehr sieht Murat Isik nur als Anfang. Der Beruf passe sehr gut zur Mentalität der Türken. Diese seien „wirklich hilfsbereit, so dass man, ohne wenn und aber, vielleicht auch ohne Rücksicht auf die eigene Gesundheit einfach agiert“. Es fehle einfach an Wissen. „Da könnte man mit Sicherheit noch viel tun.“ Man solle Zuwanderergruppen gezielt zu Informationsabenden oder dem Tag der offenen Tür einladen. Viele wüssten zum Beispiel nicht, dass man den Zivildienst bei der Freiwilligen Feuerwehr machen könne. Grundlegende Fakten müssten übersetzt werden, etwa das Eintrittsalter oder Voraussetzungen der Bewerbung, damit diese in den Familien weitergegeben würden.

In Ludwigshafen wird diese Aufklärung nun für Türkischstämmige bereits betrieben und Stück für Stück weiter ausgebaut. Das sei aber nicht genug: „Es ist nicht damit getan, dass man das für Türken macht. Man muss sich die größten Gruppen rausziehen, Italiener, Griechen und alle anderen, und muss da genauso viel tun.“ Am besten mithilfe von migrantischen Vermittlern in den Feuerwehren. Die zehnsprachige Broschüre sei hierbei

„ein Fundament, auf das man aufbauen kann“. Mittlerweile steht sie zwar im Internet zum Download bereit, aber nur auf den Seiten der Städte Ludwigshafen und Mannheim. Neben der Aufklärung über Brandschutzmaßnahmen, so Isik, stelle die Broschüre auch „eine Art Kampagne für die deutsche Feuerwehr dar. Da diese in vielen Ländern einen anderen Stellenwert besitzt, herrscht bei Zugewanderten oft Misstrauen und große Unsicherheit bei den Einsätzen.“<sup>1</sup> Der Gewinn einer solchen Aufklärungsarbeit reiche weit über Feuerwehrbelange hinaus: „Ich bin mir sicher, dass jemand, der noch nicht so integriert ist, hier den Weg findet, richtig integriert zu werden.“

Für sein Engagement als Brückenbauer erhielt Murat Isik am 15. April 2009 die Verdienstmedaille des Landes Rheinland-Pfalz.

Broschüre zum Download:

[http://www.mannheim.de/io2/browse/Webseiten/Aktuell/notdienste\\_de.xdoc](http://www.mannheim.de/io2/browse/Webseiten/Aktuell/notdienste_de.xdoc)

[http://ludwigshafen.cyperfection.de/buergerservice/wichtige\\_notfallnummern/](http://ludwigshafen.cyperfection.de/buergerservice/wichtige_notfallnummern/)

---

1 [http://www.mannheim.de/io2/browse/webseiten/aktuell/Archiv/dezember\\_2008/081211feuer\\_de.xdoc](http://www.mannheim.de/io2/browse/webseiten/aktuell/Archiv/dezember_2008/081211feuer_de.xdoc) [Rev. 21.1.2010]

## Orhan Bekyigit



Migrationsbeauftragter des Deutschen Feuerwehrverbands; Leiter der Werksfeuerwehr der Heidelberger Druckmaschinen AG.  
Geboren 1978 in Wiesloch bei Heidelberg.

### Vita

Orhan Bekyigit ist der Sohn türkischstämmiger Immigranten. Im Alter von zwölf Jahren kam er zur Wieslocher Jugendfeuerwehr. Nach seinem Schulabschluss absolvierte er eine Ausbildung zum Industriemeister sowie ein Bachelorstudium. Derzeit belegt er den Studiengang Master of Engineering.

Seit etwa zehn Jahren ist er bei der Firma Heidelberger Druckmaschinen tätig und hat dort auch seine Ausbildung in der Produktion (Montage) zum Industriemeister abgeschlossen. In dieser Zeit trat er der dortigen

Werksfeuerwehr bei. Deren Leiter ging vor fünf Jahren in Rente und Bekyigit wurde sein Nachfolger. Als der Deutsche Feuerwehrverband nach der Brandkatastrophe von Ludwigshafen die Stelle eines Migrationsbeauftragten einrichtete, fiel die Wahl auf einen Deutschen türkischer Abstammung: auf Orhan Bekyigit.

### Motivation

„Es gab einen Wohnungsbrand. Und dabei wurden auch Verwandte von uns gerettet, Cousins von meinem Vater, die ganze Familie. Und dann hat man so rausgefunden: ‚Ah, das ist ja die Freiwillige Feuerwehr, die das gemacht hat!‘ In dieser Zeit war auch ein Schulkollege von mir in der Jugendfeuerwehr, und so ist man ins Gespräch gekommen. Also durch das Erlebnis und so: ‚Hey, kannst doch mitgehen, ich bin in der Jugendfeuerwehr, und wir üben da immer!‘ Und so hat mich das Ganze animiert.“

### Erfahrungen

„Ludwigshafen hat gezeigt, dass die Kommunikation von beiden Seiten aus nicht miteinander läuft, sondern übereinander läuft.“

### Motto

„Der Vorteil ist, dass ich türkische Wurzeln habe und dass ich Sachen aussprechen kann, die ein anderer nicht darf.“

# Henning Etou-Assignon



Mitglied der  
Jugendfeuerwehr  
Rottenburg.  
Geboren 1993 in  
Hohe/Ghana, seit  
1994 in Deutschland.

## Vita

Henning Etou-Assignons Vater stammt ursprünglich aus Benin, seine Mutter aus Ghana. Beide wuchsen jedoch in Togo auf, wo sie sich auch kennenlernten. Ein Jahr nach Hennings Geburt zog die Familie nach Deutschland. Mit zehn Jahren trat Henning, der Deutscher ist, der Jugendfeuerwehr Rottenburg bei, wo er zur Zeit das Eugen-Bolz-Gymnasium besucht.

## Motivation

„In der Schule hatten wir damals das Thema Brandschutz. Unsere Lehrerin hat vorgeschlagen, dass wir die Feuerwehr besichtigen könnten. Und dann waren wir etwa fünf, die hier geblieben sind. Davor haben schon zwei Jungs aus der Klasse meiner Schwester immer von der Feuerwehr erzählt und geschwärmt, dass es interessant ist.“

## Erfahrungen

„Ich habe ziemlich früh angefangen, bei Streichen mitzumachen. Wir übernachteten ja oft zusammen im Zeltlager oder bei Ausflügen. Und der erste, der da einschläft, hat tendenziell Pech gehabt. Dann wird er aus dem Zelt getragen und übernachtet manchmal im Freien. Oder auch grenzwertigere Streiche, dass einer ins Feuerwehrauto gesteckt wird und man wartet, bis der Alarm losgeht und er hochschreckt. Das ist schon ein bisschen fies, aber in meinem Alter okay.“

## Ratschlag

„Viele Migranten wissen nicht, dass man hier mitmachen kann. Da müsste man in der Schule mehr aufklären, dort laufen ja alle zusammen. Gezielt Migranten anzusprechen wäre fast schon zu extrem, das wäre zu viel Druck. Es reicht ja, wenn man weiß, dass sie von der Feuerwehr wissen. Und man müsste ihnen den Einstieg leichter machen als anderen, wenn sie Interesse haben.“

## Tommaso Marra



Mitglied der Freiwilligen  
Feuerwehr und Gruppenleiter  
der Jugendfeuerwehr  
Bad Urach. Geboren 1990 in  
Deutschland.

### Vita

Tommaso Marras Eltern kommen aus Italien. Zur Zeit besucht er die Berufsschule und macht eine Ausbildung als Fräser. Er ist vor sechs Jahren der Jugendfeuerwehr Bad Urach beigetreten. Inzwischen ist er dort bei der Freiwilligen Feuerwehr aktiv und hilft bei der Ausbildung der Jüngeren mit. Tommaso Morra hat einen italienischen Pass. Sein Vater, so erzählt er, habe ihm zwar zur deutschen

Staatsbürgerschaft geraten, aber er habe gesagt: „Die mach ich nicht. Wir sind hier in Europa.“

### Motivation

„Manche sagen zu mir: ‚Ach, was willst du bei der Feuerwehr?‘ Das gibt’s auch. Aber ich sag: ‚Du, das ist mein Ding, das macht mir Spaß!‘ Ich bin auf meine Art cool, wenn dann so ein dummer Spruch kommt. Es hat mir einfach gefehlt, sich zu bewegen, aktiv zu werden. Da war das genau das Richtige für mich.“

### Erfahrungen

„Ich organisiere dieses Jahr einen Ausflug in einen Abenteuerwald. Das machen wir zum ersten Mal mit den Jugendlichen. Die Feuerwehr übernimmt die ganzen Kosten. Da sind auch jährlich Fußballturniere und Jubiläen von verschiedenen Jugendfeuerwehren. Jetzt organisieren wir gerade einen Dia-Abend vom Landkreis Reutlingen. Da treffen sich alle Jugendfeuerwehren und zeigen, was sie das ganze Jahr über gemacht haben – mit PowerPoint und kleinen Filmpräsentationen.“

### Motto

„Man ist ja auch nicht immer ernst, man hat auch Spaß. es ist eigentlich alles dabei. Spaß, Erfahrungen und Trauer. Dadurch bekommt jeder viel Lebenserfahrung.“

# Volkan Yüksel



Mitglied der Freiwilligen  
Feuerwehr Reutlingen.  
Geboren 1991 in  
Reutlingen.

## Vita

Volkan Yüksels Eltern stammen aus der Türkei, er selbst ist in Deutschland geboren. Sechs Jahre lang war er Mitglied der Jugendfeuerwehr, 2009 trat er zu den Aktiven über. Nachdem er die Hauptschule erfolgreich abgeschlossen hat, absolviert er zur Zeit eine Ausbildung zum Maler und Lackierer. Er ist Deutscher.

## Motivation

„Wie ich zur Feuerwehr gekommen bin? Das hat mich halt irgendwie angemacht, wie die mit Blaulicht und Sirenen herumgefahren sind. Ich bin denen immer hinterher. Und dann hab ich beim Tag der offenen Tür mitbekommen, dass es die Jugendfeuerwehr gibt. Da hab ich dann natürlich gleich mitgemacht.“

## Erfahrungen

„Alle sind fasziniert: Als Türke bei der Feuerwehr, das ist eben ungewöhnlich. Das war für die anderen auch komisch, aber nach einiger Zeit hat man sich eingewöhnt. Am Anfang war ich der einzige und dann habe ich Interesse geweckt; jetzt ist sogar nochmal ein Türke dabei.“

„Ich denke, die Ausländer haben Schiss, dass sie da irgendwie fertig gemacht werden, weil es sozusagen deutsches Revier ist.“

## Ratschlag

„Bei der Feuerwehr sieht man eine andere Umgebung, andere Menschen. Sonst bist du vielleicht nur mit deinen Freunden unterwegs, die alle Ausländer sind. Hier kommst du dort hin, wo auch andere Deutsche sind, da siehst du dann auch andere Sachen, andere Kulturen.“

# Fatih Alioglu



Rettungssanitäter und Ausbilder  
im DRK-Ortsverein Bernhausen.  
Geboren 1988 in Stuttgart.

## Vita

Fatih Alioglus Mutter ist in Trabzon geboren, sein Vater in Stuttgart. Er hat zunächst in Bernhausen die Grundschule und die Hauptschule besucht. Nach der siebten Klasse wechselte er auf eine Realschule, abgeschlossen hat er seine Schulkarriere auf dem Wirtschaftsgymnasium in Nürtingen. Er ist Deutscher.

## Motivation

„Ich bin beim Deutschen Roten Kreuz, weil ich hilfsbedürftigen Menschen helfen möchte. Man darf nie

vergessen: Jeder kann einmal in eine Situation kommen, wo er die Hilfe anderer benötigen wird. Ein weiterer Grund, wieso ich dabei bin, ist, dass ich viele Menschen kennen lerne und viel aus ihren Lebensgeschichten lernen kann. Man knüpft neue Freundschaften, die auch länger andauern. Diese Hilfsbereitschaft und dieses Engagement bringen mich viel weiter als alles andere.“

## Erfahrungen

„Viele Menschen wundern sich, wenn sie meinen Namen hören. Wie immer im Leben macht man mal gute und mal schlechte Erfahrungen, denn nicht immer ist man gut auf einen ausländischen ehrenamtlichen Rotkreuzler zu sprechen. In meiner Bereitschaft ist meine Herkunft im Prinzip egal, denn wir stehen für das Gleiche und da gibt es einfach keine Unterschiede, ob ich Türke oder Deutscher bin.“

## Motto

„Leider merke ich, dass sehr wenige Jugendliche sich beim Deutschen Roten Kreuz engagieren, weil sie leider nichts über uns wissen oder eben sehr wenig wissen. Sie lernen uns erst kennen, wenn sie ihren Führerschein machen. Also müssten wir uns mehr in der Öffentlichkeit zeigen und die Veranstaltungen mehr auf Migranten konzentrieren, damit mehr ausländische Mitbürger sich engagieren können.“

# Murat Arslan

Rettungshelfer  
beim Katastro-  
phenschutz im  
DRK Tübingen.  
Geboren 1978  
in Tübingen.



## Vita

Murat Arslan, Deutscher mit türkischen Eltern, machte seine Mittlere Reife an der Kreuzerfeld-Realschule in Rottenburg und begann 1995 eine dreieinhalbjährige Ausbildung zum Industriemechaniker bei der Firma Walter AG in Tübingen. Seitdem arbeitet er bei dieser Firma als Anlagenbediener, Fachrichtung Beschichtungstechnik.

Seit Juli 2001 ist Murat Arslan ehrenamtlich tätig als Rettungshelfer beim DRK-Ortsverein Tübingen. In seiner Freizeit treibt er Sport – er liebt z.B. Badminton. Doch liest

oder faulenzte er auch gerne mal, wenn er nicht gerade seinem größten Hobby nachgeht – dem Autowaschen.

## Motivation

„Ich wollte schon damals als Kleinkind irgendetwas mit Menschen zu tun haben. Mein Traumziel war ja eigentlich, Kinderarzt zu werden, aber weil ich das leider nicht erreichen konnte, dachte ich, ich werde mal was anderes machen, das auch was mit Menschen zu tun hat. Und dadurch bin ich halt über einen Kollegen einfach zum DRK.“

## Erfahrungen

„Meine Nachbarn finden es toll, dass ich als Türke beim DRK bin. Das ist eine große Motivation für mich. Sie schenken mir ihr Vertrauen und ich konnte ihnen schon mehrfach bei kleineren Unfällen helfen. Mein türkisches Umfeld kann mein Engagement beim DRK leider nicht nachvollziehen. Sie finden es inakzeptabel, als Türke beim DRK tätig zu sein.“

## Motto

„Mit meinem Engagement beim DRK kann ich zeigen, dass wir Türken auch etwas können und nicht so faul sind, wie viele Deutsche annehmen.“

## Tahmurez Saghaye Biria



Rettungshelfer  
und Leiter des Jugendrotkreuzes  
im DRK-Ortsverein Bad Urach.  
Geboren 1988 in Bad Urach.

### Vita

Tahmurez Saghaye Birias Familie stammt aus dem Iran. Er hat die iranische und die deutsche Staatsbürgerschaft.

Er besuchte nach der Grundschule ein Gymnasium in Bad Urach und machte dort 2008 das Abitur. Nach einem Jahr Zivildienst, den er beim DRK-Ortsverband in Bad Urach absolvierte, studiert er seit dem Wintersemester 2009/2010 Englisch und Philosophie auf Lehramt an der Universität Tübingen.

Schon mit sieben Jahren trat er dem Jugendrotkreuz in Bad Urach bei, dessen Leiter er inzwischen ist. Demnächst wird ihm eine Urkunde zur 15jährigen Mitgliedschaft verliehen.

### Motivation

„Ich wurde von einem Kumpel zum Jugendrotkreuz mitgenommen und bin dann einfach dageblieben. Mittlerweile ist das DRK ein wichtiger Bestandteil meines Lebens geworden, was vor allem daran liegt, dass ich die Freunde, die ich dort kennen gelernt habe, oftmals seit 15 Jahren kenne. Das verbindet.“

### Erfahrungen

„Ich engagiere mich sehr gerne für das DRK und für das JRK und ich habe bisher kaum schlechte Erfahrungen in diesem Verein gemacht. Klar ist man manchmal nach den JRK-Treffen erschöpft, weil die Kiddies nicht so wollten, wie man selber wollte.“

Ich erlebe bei uns im Ortsverein immer wieder ein sehr rücksichtsvolles Verhalten gegenüber den Mitgliedern. So fragte mich beispielsweise der Organisator der letzten Weihnachtsfeier, ob ich Spanferkel essen würde. Ich esse zwar generell schon Schweinefleisch, aber Spanferkel ist nicht so mein Ding. Das war aber überhaupt kein Problem: Für mich gab es dann etwas anderes zu essen. Das hat mich sehr gefreut.“

### Motto

„Es wäre gut, wenn das DRK generell multikultureller werden würde. Dass auch die Außenstehenden und gerade die Migranten sehen: ‚Oh, cool, das ist ja eine recht gemischte Gruppe – das schau ich mir auch mal an!‘“

# Ivonne Brauchle

Rettungshelferin im DRK-  
Ortsverein Bernhausen/  
Filderstadt.  
Geboren 1975 in Tecate/  
Mexiko, seit 1997  
in Deutschland.



## Vita

Ivonne Brauchle machte in Mexiko eine Ausbildung zur Krankenschwester, die aber in Deutschland nicht anerkannt wurde. Sie musste für die Anerkennung ein sechsmonatiges unbezahltes Praktikum und eine Prüfung absolvieren.

Bereits in Mexiko war sie ehrenamtlich beim Roten Kreuz tätig und absolvierte sowohl einen Erste-Hilfe-Kurs als auch eine Schulung zur Sanitäterin. Auch diese beiden Ausbildungen musste sie in Deutschland wiederholen.

Allerdings übernahm das DRK die Kosten. Seit September 2005 ist Ivonne Brauchle beim DRK Bernhausen tätig. Ihre Aufgaben: Erste Hilfe bei Veranstaltungen, Krankentransport, Notfalleinsätze am Echterdinger Flughafen. Sie hat die mexikanische und die deutsche Staatsbürgerschaft.

## Motivation

„Neben dem Aspekt, auch mal aus dem Alltag herauszukommen, bietet mir das Ehrenamt vor allem die Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen. Der Umgang mit unterschiedlichen Leuten macht mir am meisten Spaß.“

## Erfahrungen

„Mein Migrationshintergrund bringt Vorteile bei meiner ehrenamtlichen Tätigkeit. Meine Muttersprache Spanisch hat mir beim Umgang mit Patienten oft weitergeholfen.“

## Ratschläge

Einheitskleidung für das ganze DRK. Mehr Werbemaßnahmen, die sich direkt an Jugendliche und Kinder richten und den Spaßfaktor beim Ehrenamt hervorheben, um mehr Mitglieder zu gewinnen.

# Tamar Karabetyan



Sanitätshelferin  
im DRK-Ortsverein Denkendorf.  
Geboren 1980 in Esslingen.

## Vita

Tamar Karabetyans Eltern sind Armenier aus Istanbul, die beide Anfang der 1960er Jahre im Kindesalter nach Deutschland kamen.

Sie absolvierte in Denkendorf die Grundschule und Hauptschule. Über eine kaufmännische Berufsfachschule kam sie auf ein Wirtschaftsgymnasium, auf welchem sie 2001 das Abitur machte. Im selben Jahr begann sie ihre Ausbildung zur Grund- und Hauptschullehrerin an der Pädagogischen Hochschule in Karlsruhe, die sie 2005 mit dem Ersten Staatsexamen abschloss.

Während ihres Studiums machte Tamar Karabetyan im DRK-Ortsverein von Durlach, einem Stadtteil von Karlsruhe, eine Ausbildung zur Sanitätshelferin und zum „First Responder“ (Helfer vor Ort). 2005 kehrte sie mit abgeschlossenem Studium zurück nach Denkendorf. Im dortigen DRK absolvierte sie unter anderem eine

Ausbildung zur Erste-Hilfe-Ausbilderin und wurde als Leiterin für Ausbildungen in ihrem Ortsverein eingesetzt.

## Motivation

„Ich mache die Arbeit einfach von Herzen gerne. Vielleicht war die lange Krankheit meines Vaters, die ich im Alter von 14 Jahren miterlebte, ein Schlüsselerlebnis.“

## Erfahrungen

„Anderen Menschen zu helfen, ist ein tolles Gefühl. Leider wird meine Zeit von Jahr zu Jahr immer knapper, so dass ich nicht mehr in der Lage bin, so viel Engagement aufzubringen. In Zeiten, in denen es beruflich heiß hergeht, wird mir die Arbeit im DRK oft schon auch zur Last. Trotzdem schafft man es immer wieder, sich aufzuraffen, um seiner DRK-Arbeit nachzukommen. Im Moment musste ich meine Dienste als Helfer vor Ort aufgeben, weil ich es zeitlich nicht mehr schaffe.“

In unserer Bereitschaft bin ich nicht die einzige Helferin mit Migrationshintergrund. Unsere Anwesenheit war niemals ein Problem. Im Gegenteil, etwas südländisches Temperament bringt Schwung in die Bude.“

## Motto

„Arbeit im Ehrenamt macht Spaß! Man kriegt viel zurück, das haben wir erst beim Großbrand in Denkendorf vor kurzem wieder erleben dürfen.“

# Katharina Schamber

Ersthelferin vor Ort und  
Stellvertreterin im  
Bereich Ausbildung des  
DRK-Ortsvereins Tübingen  
1987 in Kasachstan geboren,  
seit 1994 in Deutschland.



## Vita

Katharina Schamber wurde 1987 als Tochter einer Russin und eines Deutschen in Kasachstan geboren. Nachdem sie 1994 nach Deutschland kam, besuchte sie, nach einem Jahr in einer Vorbereitungsklasse, die hiesige Grundschule und schloss ihre Schulausbildung mit der Mittleren Reife im Berufskolleg für Gesundheit und Pflege ab. Vor etwa sechs Jahren kam sie über ein Schülerpraktikum zum Roten Kreuz. Dort absolvierte sie auch ihr Freiwilliges Soziales Jahr und entschied sich daraufhin, sich ehrenamtlich zu engagieren. Zur Zeit befindet sie sich in der Ausbildung zur Krankenschwester an der Uniklinik Tübingen. Für die Zukunft

hat sie sich vorgenommen, sich zur Rettungsassistentin ausbilden zu lassen und dann in den USA beim dortigen Rettungsdienst „Paramedics“ zu arbeiten.

## Motivation

„Ich wollte schon immer etwas mit Medizin machen, und da ich aus einer Medizinerfamilie komme – meine Mutter ist Ärztin –, wollte ich einen sozialen Beruf ausüben. Zum DRK bin ich über ein zweiwöchiges Praktikum gekommen und dabei geblieben. Dort hat es Spaß gemacht und ich habe erkannt: Das ist es.“

## Erfahrungen

„Da ich ein hellhäutiger Typ bin und keinen Akzent habe, nehmen die Menschen an, dass ich Deutsche bin. Die meisten sind erstaunt, wenn ich ihnen von meinem Migrationshintergrund berichte. Zwar habe ich nie negative Erfahrungen aufgrund meines Migrationshintergrundes gemacht, aber das wäre vielleicht anders gewesen, wenn ich ausländisch aussehen würde.“

## Ratschläge

„Wir haben zwar immer wieder neue Leute, aber es hapert an ihrer Ausbildung. Man muss den Bereitschaftsleitern entgegenkommen und sie unterstützen. Es ist für sie ein Fulltime-Job auf ehrenamtlicher Basis.“



# Migranten im Ehrenamt? Die Entdeckung eines Mangels

„Feuerwehr will gezielt Türken anwerben“, „Migranten erwünscht“, „Integration läuft nicht von allein“. So lauteten 2008 einige Zeitungsschlagzeilen, die den Mangel an Menschen mit Migrationshintergrund in Feuerwehr und Rotem Kreuz beklagten. „Die Bemühungen der Berliner Feuerwehr, mehr Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu gewinnen, haben parteiübergreifend Zuspruch erhalten“, schreibt Lars von Töre am 21.10.2008 im Berliner „Tagesspiegel“ über die Feuerwehr in Berlin. Auch große Unternehmen betonen die Vorteile einer Mitgliedschaft in Hilfsorganisationen. So Hans-Christoph Kürn von Siemens in der „Süddeutschen Zeitung“ vom 21. Mai 2006: „Wir gehen davon aus, dass jemand mit sozialem Engagement oder einer Vereinstätigkeit im Hintergrund teamfähig ist.“

Nach Oktober 2008, als unser Projekt begann, wurden die Aufrufe an Migranten, sich in Ehrenämtern zu engagieren, dringender. In einer Zeit, in der Mitgliederzahlen stagnieren und Aufgaben wachsen, haben die Freiwillige Feuerwehr und das Deutsche Rote Kreuz Migranten als eine brachliegende Ressource erkannt. Am 6. März 2009 stand in der Berliner Zeitung „Westen“: „Freiwillige Feuerwehr setzt auf Migranten.“ Der Hessische Rundfunk (HR-online) berichtete im selben Monat unter dem Titel „Feuerwehren umwerben Migranten“ über fehlenden Nachwuchs in der

Feuerwehr und den Versuch, die Feuerwehr modern und „sexy“ zu machen. Am 2.11.2009 brachte die „Ostsee-Zeitung“ einen Artikel zum selben Thema: „Jugend, Frauen und Migranten: Feuerwehr sucht Nachwuchs“. Die Integration von Migranten in die Feuerwehren sei nicht nur gesellschaftliche Aufgabe, sondern auch für die Wehren selbst essentiell. „Die Feuerwehren können es sich nicht mehr länger leisten, eine migrantenfreie Zone zu sein“, schrieb „Der Westen“ am 6.3.2009 über den Personalmangel in der Feuerwehr.

Mit dem steigenden Anteil der Migranten an der Gesamtbevölkerung können solche Organisationen es sich in der Tat nicht mehr leisten, diese bisher nur gering erschlossene Ressource zu ignorieren. Das DRK wurde bereits in den späten 1980er Jahren auf dieses Problem aufmerksam. In einem Planungspapier von 1998 wird die „Öffnung aller DRK-Dienste und Angebote für Migranten“ sowie die „Einbeziehung von Migranten in die Alltagsarbeit des DRK“ gefordert.<sup>1</sup> Eine DRK-Broschüre von 2000 sieht „das DRK aufgrund seiner Internationalität geradezu prädestiniert für die Einbeziehung von Migranten als mitgestaltende Partner“<sup>2</sup>. Auf der Europäischen Regionalkonferenz des Roten Kreuzes anno 2002 verpflichteten sich die nationalen Organisationen zu „einer ausgewogenen Einbindung von Menschen aus allen Bereichen der Gesellschaft entsprechend der Kultur der Vielfalt“<sup>3</sup>. Es blieb nicht bei Absichtserklärungen, sondern es gibt inzwischen auch ein „Team Migration und Integration“ beim DRK-Generalsekretariat und immer wieder einschlägige Werbekampagnen, Modellprojekte und Multiplikatoren-Seminare.

Beim Deutschen Feuerwehrverband wurde das Migrantenthema erst in den letzten Jahren etwas intensiver angegangen. Zu nennen sind hier vor allem die Teilnahme an einem 2005 bis 2007 durchgeführten EU-Projekt namens „ADDRESS“, das auf eine Öffnung für bisher unterrepräsentierte Bevölkerungsgruppen wie Migranten, Frauen und Akademiker zielte,<sup>4</sup> sowie eine seit Herbst 2007 laufende Aktion der Deutschen Jugendfeuerwehr „Unsere Welt ist bunt“: „Zu den inhaltlichen Schwerpunkten der Kampagne zählt die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. (...) Integration bedeutet aber auch die Begleitung des Übergangs jedes Jugendlichen in die Einsatzabteilung der Feuerwehr.“<sup>5</sup>

Bei Feuerwehr und DRK gibt es inzwischen auf Landesebene – so auch in Baden-Württemberg – Migrationsbeauftragte. Aussagen darüber, wie weit die Bemühung um ehrenamtliche migrantische Mitglieder auch auf der Kreis- und Ortsebene und bei der „Basis“ angekommen ist, sind allerdings schwierig; man kann jedoch mit einiger Sicherheit behaupten, dass es hier erhebliche Defizite gibt.

Die Rufe nach einer verstärkten interkulturellen Öffnung deutscher Hilfsorganisationen treffen jedoch nicht nur auf Zustimmung. Im Internet trifft man sogar auf einige sehr polemische Reaktionen. Ein Zeitungsleser mit dem Pseudonym „antonmueller“ schreibt zum Tagesspiegel-Artikel „Feuerwehr will gezielt Türken anwerben“ vom 20.10.2008 folgenden Online-Kommentar:

„Entspricht ganz dem Mainstream ...anstatt den Leuten mal Leistungsbereitschaft, Disziplin und Verlässlichkeit abzufordern, schraubt man einfach die Anforderungen runter. Warum nicht bei der Feuerwehr, was bei der Schule uns schon so schöne, drittklassige Pisa-Ergebnisse beschert hat? Als nächstes sind vielleicht die Mediziner dran? Umschulung eines gescheiterten Klempners zum Chirurgen könnte auch das demografische Problem zurechtrücken.“

Und ein Kommentator namens „westler“ meint:

„Was für Schwachsinn!!! Hier wird wieder mal so getan als ob die Türken so benachteiligt werden. Es ist ganz anders, die die sich bemühen und sich ohne Hinterkriechmentalität NORMAL integrieren sind sogar im Öffentlichen Dienst gelandet. (zeigt mir den Deutschen der in der Türkei im öffentlichen Dienst arbeitet) und wie schon Vorschreiber schrieb, was ist mit Italienern Rumänen usw. Dieses Zeichen bedeutet: gebt euch keine Mühe dann könnt ihr bedingt durch eure nationale Herkunft sogar mit einem Hauptschulabschluss Richter werden. Ach so, Deutsch müßt ihr auch nicht können. Rot rot = Blöd Blöd!“

Solche Reaktionen zeigen, dass die mangelnde Teilnahme von Migranten im Ehrenamt nicht nur ein Problem der

betroffenen Organisationen ist. Sie repräsentiert einen kulturellen Bruch: Deutschland besteht nicht mehr aus einem Volk, wir leben vielmehr in einer „sich ethnisch und kulturell ausdifferenzierenden Gesellschaft“.<sup>6</sup> Diese braucht die Akzeptanz kultureller Verschiedenheit, aber auch „die aktive, freiwillige und verantwortliche Teilhabe ihrer Bürgerinnen und Bürger“<sup>7</sup>: die Teilhabe an den gesellschaftlichen Ressourcen und die Teilnahme an der Regelung des gesellschaftlichen Zusammenlebens und den Organisationen und Institutionen, die sich darum zu kümmern haben. Hierzu gehört auch die Partizipation an ehrenamtlichen Tätigkeiten.

## Die Situation im internationalen Vergleich

Die Frage, inwieweit Zuwanderer sich ehrenamtlich betätigen, was eine solche Betätigung bremst und wie man sie fördern könnte, ist in den letzten Jahren von mehreren nationalen und internationalen Studien behandelt worden. Im Folgenden werden einige Ausschnitte aus Recherchen und Programmen referiert, die wir als besonders informativ bzw. anregend ansehen.

### Kanada

Als klassisches Einwanderungsland hat Kanada schon längere Erfahrungen mit Kampagnen für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Dazu gehört auch die Beschäftigung mit der ehrenamtlichen Arbeit von Migranten und deren Bedeutung für die soziale Integration.

2005 schrieb Daniel Schugurensky in dem kanadischen Bericht „The informal learning of volunteer workers“, dass die Quote von Migranten beim „volunteering“ niedriger sei als bei den anderen Kanadiern (18% vs. 31%).<sup>8</sup> Allerdings ist sie höher als in Deutschland, wo sich 10% der Zuwanderer in irgendeiner Form von Ehrenamt – zumeist in der eigenen Community – engagieren.<sup>9</sup> Viele Migranten übernehmen demnach ein Ehrenamt, um die eigenen Berufschancen zu verbessern – was auch häufig funktioniert.<sup>10</sup> Schugurensky zufolge gibt es – außer Zeitmangel – zwei Hauptgründe, weshalb speziell Migranten sich nicht engagieren: Oft fehlen ihnen Informationen über die vorhandenen Möglichkeiten, sich ehrenamtlich zu betätigen, oft haben sie nicht die sozialen Kontakte oder Netzwerke, über die sie an ein Ehrenamt herangeführt werden könnten.<sup>11</sup>

### Großbritannien

Zu ähnlichen Ergebnissen wie Schugurensky für Kanada kommt eine von Katherine Gaskin vorgestellte Umfrage zum Volunteering bei nicht-weißen Minderheiten in Großbritannien. Ein Engagement in „mainstream voluntary organisations“ sehen demnach viele Befragte als nützlich dafür an, ihre Berufsqualifikation und ihre Jobaussichten zu verbessern; als hemmende Faktoren werden auch hier vor allem die Unkenntnis über das Angebot an Ehrenamtstätigkeiten angeführt, daneben allerdings auch Sprachbarrieren sowie das Image der Mainstream-Organisationen, eine „weiße“ Angelegenheit zu sein: Aufgrund von Ausgrenzungserfahrungen bezweifelt man, dass man in diesen Verbänden willkommen wäre.<sup>12</sup>

## Schweiz

Das Schweizerische Rote Kreuz (SRK) veröffentlichte 2002 eine Konzeption zum „Diversity Management“.<sup>13</sup> Da Multikulturalität in heutigen Gesellschaften der Normalfall sei, müssten auch Organisationen wie das SRK die interne Vielfalt und dabei ein aktives Akzeptieren des „Andersseins“ von Minderheiten fördern.<sup>14</sup> Dabei stelle sich allerdings die Frage: „Wird der Diversität nun gerade ‚spezielle Aufmerksamkeit‘ geschenkt, oder sollen im Gegenteil ‚keine Unterschiede‘ gemacht werden?“<sup>15</sup> Anhand von schweizerischen Beispielen sucht der Bericht zu zeigen, dass sich die kulturelle Vielfalt einer Belegschaft zugunsten der Mitarbeiter und des Unternehmens auswirkt, dies allerdings nur, wenn die Gruppen integriert sind, das heißt, nicht nur nebeneinander, sondern auch miteinander arbeiten. Zu ihren möglichen Vorteilen gehörten ein verbessertes Image in der Öffentlichkeit und produktivere, motiviertere und sozial kompetentere Mitarbeiter. Die am häufigsten genannten Faktoren, die diese Diversität behindern, seien die traditionellen Werte eines Unternehmens und unflexible Arbeitsstrukturen. Das SRK-Papier listet auch Maßnahmen auf, die zu einer größeren Partizipation von Migranten führen könnten; dazu gehören unter anderem:

- Gezieltes Aufsuchen von Migranten bei der Personalrekrutierung
- Einführung von Quoten
- Interne Weiterbildung im Umgang mit Transkulturalität
- Aufnahme von Migranten in Vorstände und Gremien

- Erleichterung des Zugangs der migrantischen Bevölkerung zu sozialen Dienstleistungen.<sup>16</sup>

## Aus dem Europäischen Gesamtbericht

Im Jahre 2003 wurde ein „Europäischer Gesamtbericht“ über bürgerschaftliches Engagement von Migranten“ veröffentlicht, der Ergebnisse von Erhebungen in Dänemark, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, den Niederlanden und Österreich enthält.<sup>17</sup> Dabei wurde in allen sechs Ländern ein Mangel an Menschen mit migrantischem Hintergrund im Ehrenamt festgestellt.

Frankreich stellte bei der Untersuchung einen Sonderfall dar, da es dort nicht erlaubt ist, die Staatsbürgerschaft von Personen zu erheben. Deshalb erhält man Angaben zur Nationalität nur dann, wenn die Einbeziehung von oder die Arbeit mit Migranten ein ausdrückliches Ziel der Organisation ist. In Frankreich gibt es weder ein politisches Programm zur Förderung von ehrenamtlichen Tätigkeiten noch Pläne dafür. Gleichwohl besteht auch hier der Wunsch, die Partizipation von Migranten in diesem Sektor zu verbessern und dadurch die Integration von Migranten zu fördern.

Für Dänemark wird konstatiert, dass Migranten im Ehrenamt „ein äußerst vernachlässigter Forschungsbereich“ seien.<sup>18</sup> 2002 wurde dort ein Projekt „Multiplicity, Culture and Leisure“ ins Leben gerufen, das „die Integration von Migranten in Freiwilligenvereinen in Kopenhagen zu unterstützen und zu fördern“ sucht.<sup>19</sup> Allerdings war es zur Zeit des Berichts noch zu früh dafür, etwas über dessen Umsetzung und eventuelle Erfolge sagen zu können.

Aus Österreich wurde berichtet, dass das Thema migrantisches Engagement in Ehrenämtern dort bisher kaum diskutiert werde und es auch keine Förderprogramme gebe.

Im bereits erwähnten Großbritannien wurden mehrere Studien durchgeführt, um herauszufinden, warum sich Migranten tendenziell weniger engagieren als Einheimische. Zu den Vorschlägen zur Verbesserung dieser Situation gehören eine Minimierung der Bürokratie, des „Papierkrams“, sowie speziell Migranten ansprechende Werbeaktionen. Von allen sechs Ländern ist Großbritannien dem Bericht zufolge das einzige, das ein erfolgreiches politisches Programm entwickelte, welches auf eine Vermehrung von „migrant volunteering“ abzielt.

In den Niederlanden wurde die geringe Beteiligung von Migranten an Mainstream-Ehrenämtern schon in den 1990er Jahren entdeckt und problematisiert. Als Hinderungsgründe wurden auch hier fehlende Informationen und fehlender Kontakt zur übrigen niederländischen Bevölkerung ausgemacht. Eine Rolle spielten falsche Assoziationen von Ehrenamtstätigkeit mit staatlichen Pflichtarbeiten im Herkunftsland. Hinzu kamen Sprachbarrieren, aber auch die Auffassung, dass solche freiwilligen Tätigkeiten den eigenen Status nicht verbessern würden. Deutlich wurde auch, dass die Bereitschaft zum Engagement mit Geschlecht, Alter und Bildung variiert. So ergab zum Beispiel eine Untersuchung bei Flüchtlingen mit hohem Bildungsstand, dass Volunteering hier eine hohe Wertschätzung genoss, weil es mit der niederländischen Gesellschaft vertraut mache.

Aus Deutschland werden im Gesamtbericht vor allem

ehrenamtliche Hilfen für Migranten sowie die Migrantenselbsthilfe in eigenen Organisationen gemeldet. Diese Aktivitäten werden jedoch als ergänzungsbedürftig angesehen: Die beste Integration sei es, wenn Einheimische und Zugewanderte sich gemeinsam in Organisationen, Vereinen und Projekten engagierten.

Auch das Resümee des Gesamtberichts kommt zu der Einschätzung, dass ehrenamtliches Engagement ein Schlüsselfaktor der Integration im Aufnahmeland sei. Das Engagement biete den Migranten die Möglichkeit, hierbei selbst die Initiative zu ergreifen, statt Objekt von Integrationsmaßnahmen zu sein. Ehrenamtliche Tätigkeit in Mainstream-Organisationen helfe dabei, Selbstvertrauen aufzubauen und mehr am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. An die Vertreter der Mehrheitsgesellschaft appelliert der Bericht, den Bedürfnissen von Migranten mehr entgegenzukommen: im Vorfeld beispielsweise durch gezielte, terminologisch auf die Zielgruppen zugeschnittenen Anwerbungskampagnen und den Verzicht auf unnötige polizeiliche Überprüfungen, in der Ehrenamtstätigkeit selbst u.a. durch die Vorabbezahlung von Spesen, durch Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeiten.<sup>20</sup>

## Erhebungen zur migrantischen Ehrenamtstätigkeit in Deutschland

In die deutschen Studien zur ehrenamtlichen Tätigkeit wurden Migranten bisher nur am Rande einbezogen.<sup>21</sup> Am meisten wissen wir hier noch über das freiwillige Engagement von Deutschlandtürken, über welche Dirk

Halm und Martina Sauer vom Zentrum für Türkeistudien eine eigene Erhebung vorgelegt haben.<sup>22</sup> Als erwiesen gelten kann für Migranten im Allgemeinen und auch für türkischstämmige Migranten im Besonderen, dass sie weniger als die einheimischen Deutschen in Ehrenämtern tätig sind.<sup>23</sup> Das gilt offenbar in besonders ausgeprägter Weise für die Mitgliedschaft bei der Feuerwehr und den Rettungsdiensten: Laut Picot/Geiss/Gensicke sind hier 3% der Nichtmigranten und 1% der Migranten tätig.<sup>24</sup>

Allerdings sollte hierbei ergänzt werden, dass sich Migranten vermutlich nicht weniger, sondern anders engagieren: nicht so sehr in Vereinen und Verbänden, sondern in verwandtschaftlichen Netzwerken.<sup>25</sup> Für das geringere ‚offizielle‘ Engagement spielen dabei soziale Faktoren eine wesentliche Rolle: Die Übernahme von Ehrenämtern steigt mit dem Bildungsgrad, und dieser liegt bei der zugewanderten Bevölkerung weit unter dem deutschen Durchschnitt.<sup>26</sup> Freilich liegt die Beteiligung bei Migranten noch unter dem bildungsgleicher Einheimischer.<sup>27</sup> Gleichwohl können die Engagements-Unterschiede wohl

kaum auf ein geringeres Betätigungsinteresse der Zuwanderer zurückgeführt werden: Fast zwei Drittel der befragten Migranten äußern sich positiv über freiwillige Arbeit; 56% der arbeitslosen Migranten – gegenüber nur 30% der einheimischen Arbeitslosen – sagen, dass sie sich ein eigenes Engagement vorstellen könnten.<sup>28</sup>

Als spezifisch migrantische Faktoren für die dann doch sehr geringe Freiwilligentätigkeit nennen die Untersuchungen immer wieder mangelnde Informationen; so seien z.B. die kommunalen Freiwilligenagenturen, von denen inzwischen etliche eingerichtet wurden, türkischstämmigen Migranten kaum bekannt.<sup>29</sup> Auch fänden sich Zuwanderer oft in den deutschen Vereinsstrukturen nicht zurecht. „Zum Teil bestehen in den (Wohlfahrtsverbänden und kommunalen Institutionen) Konzepte, die das freiwillige Engagement der Migranten nicht voll ausschöpfen. Dies wird von einigen VertreterInnen sehr selbstkritisch innerhalb der Verbände diskutiert. Es wird festgestellt, dass in ihren Bereichen an alten Konzepten in der Praxis, auf der Führungsebene und in der Organisationsstruktur festgehalten wird.“<sup>30</sup> Dies stehe zum einen dem Ziel im Wege, mit kreativen Lösungen das Solidaritätspotential der Gesellschaft zu erschließen, und würde zum anderen die individuellen Ressourcen der Klienten zu wenig herausfordern.<sup>31</sup>

Ein Problem sei des öfteren auch die gruppendynamische Situation bei den Freiwilligenorganisationen: Bei Rettungsdiensten z.B. treffe man, insbesondere im ländlichen Raum, auf sehr festgefügte, mit eigenen kulturellen Codes operierende Gruppen, was die Integration nicht fördere.<sup>32</sup> Türkischstämmige Befragte beklagten generell eine mangelnde Offenheit deutscher



Organisationen für Migranten.<sup>33</sup> Festgemacht wird das u.a. daran, dass Deutschlandtürken in deutschen, aber auch in multikulturellen Vereinen und Verbänden so gut wie nie leitende ehrenamtliche Positionen bekleideten.<sup>34</sup> Laut Picot/Geiss/Gensicke gilt das für Migranten allgemein.<sup>35</sup> Der Bericht der Enquête-Kommission des Deutschen Bundestags „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ merkt in diesem Zusammenhang kritisch an: „Es kennzeichnet komplexe Situationen in modernen Gesellschaften, dass eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit zwischen Personen und Gruppen selbst dann häufig nicht zustande kommt, wenn sie für alle Beteiligten vorteilhaft wäre. Zusammenarbeit aber setzt die Bereitschaft voraus, legitime Verschiedenheiten des Denkens und Handelns in ihren Motiven und Ursachen zu erkennen und zu akzeptieren.“<sup>36</sup>

Zuwanderer, die bereits in Mainstream-Ehrenämtern aktiv waren, kritisierten z.T. die als gering empfundenen Partizipationsmöglichkeiten.<sup>37</sup> Die zitierten Studien fordern auch, darüber nachzudenken, wie man den teilweise spezifisch migrantischen Erwartungen an eine ehrenamtliche Tätigkeit entgegenkommen könnte. Migranten erhofften sich davon – mehr als einheimische Mitbürger – einen beruflichen Nutzen<sup>38</sup> sowie „Anerkennung“, wobei sich mit diesem Wort z.T. spezifische Inhalte verbänden: die rechtliche Anerkennung in Form von Bleiberecht oder Wahlrecht oder auch die kulturelle Anerkennung als Moslem.<sup>39</sup> Migranten, die bereits Erfahrungen in Ehrenämtern haben, äußern sich freilich nicht unzufrieden: Die meisten bewerten ihr Engagement vorwiegend positiv.<sup>40</sup>

## Unsere Fragestellung

In der Diskussion über Migranten im Ehrenamt ist es mehr oder weniger common sense, dass Zuwanderer wie Aufnahmegesellschaft von einer solchen Teilnahme profitieren könnten. So proklamiert auch der Bericht der Enquête-Kommission des Deutschen Bundestags zum Thema „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ von 2002, dass das gemeinsame Engagement von Migranten und Einheimischen in Vereinen und Organisationen auf beiden Seiten zu interkulturellen Lernprozessen führen könne und den Migranten Möglichkeiten der kulturellen und sozialen Teilhabe eröffne.<sup>41</sup> Genauere Kenntnisse darüber, ob solche Effekte auch wirklich eintreten und wie sie konkret aussehen, fehlen bisher.

Die hier vorgestellte Untersuchung „Meier. Müller. Shahadat“ will diese Wissenslücke verkleinern.

Hier ein Auszug aus unseren Leitfäden für die Interviews mit migrantischen und einheimischen Freiwilligen:

- Auf welche Weise sind Sie zum DRK/zur Freiwilligen Feuerwehr gekommen?
- Was hat Sie an dieser Tätigkeit interessiert?
- Spielte Religion bei der Entscheidung für Ihr Engagement eine Rolle?
- Was halten Ihre Familie und Ihre Freunde davon, dass Sie bei der Feuerwehr/beim DRK mitmachen?
- Wie reagieren Ihr Chef und Ihre Kollegen auf Ihr Engagement?
- Wie wurden Sie bei der Feuerwehr/dem DRK

- eingeführt?
- Welche Qualifikationen mussten Sie mitbringen?
- Wie wichtig ist bei Ihrer Freiwilligentätigkeit die Beherrschung der deutschen Sprache?
- Sind Migranten bei den anderen Mitgliedern willkommen?
- Wird in der Organisation auf muslimische Riten Rücksicht genommen?
- Bekommen Sie innerhalb der Organisation Anerkennung für Ihr Engagement? Wie sieht diese aus?
- Stört Sie etwas an Ihrer Organisation oder an Ihrer Tätigkeit?
- Haben Sie über die Feuerwehr/das DRK neue Freunde/Bekannte kennengelernt?
- Unternehmen Sie auch außerhalb der Feuerwehr/des DRK etwas mit den Kameraden aus dem Verein?
- Hat Ihr Engagement etwas zu Ihrer Weiterbildung oder zu Ihrem beruflichen Fortkommen beigetragen?
- Haben Sie materielle Vorteile durch Ihr Engagement?
- Erzählen Sie Ihren Freunden/Bekannten von Ihrem Engagement?
- Versuchen Sie, diese zu einer Mitgliedschaft zu motivieren?
- Warum, denken Sie, engagieren sich nur wenige Migranten bei Feuerwehr und DRK?
- Was könnten die Organisationen tun, um mehr Migranten zu gewinnen?

- 
- 1 Vgl. Deutsches Rotes Kreuz (Hg.): Das Deutsche Rote Kreuz – nicht nur für Deutsche. Berlin 2005, S. 32.
  - 2 Deutsches Rotes Kreuz (Hg.): Ehrenamtlich Engagierte für die DRK-Migrationsarbeit gewinnen und begleiten. Arbeitshilfe für MultiplikatorInnen. Bonn 2000, S. 14.
  - 3 Deutsches Rotes Kreuz 2005, S. 32.
  - 4 Vgl. Orhan Bekyigit: Ehrenamt und Integration. Die Feuerwehr ist männlich und weiß. In: Bevölkerungsschutz 1/2010, S. 10-13.  
<http://www.jugendfeuerwehr.de/369-0-Die-Kampagne.html>
  - 5 Vgl. Deutsches Rotes Kreuz 2005, S. 12.
  - 6 Rainer Ferchland u.a.: Sozialberichterstattung für eine solidarische Sozialpolitik? Analyse zur Sozialberichterstattung 2004. Hg. von der Rosa Luxemburg Stiftung. Berlin 2005, S. 30.
  - 7 Daniel Schugurensky, Daniel: The Informal Learning of Volunteer Workers. <http://www.wallnetwork.ca/resources/workingpapers.htm>, S. 4.
  - 8 Vgl. Dirk Halm/Martina Sauer: Freiwilliges Engagement von Türkinnen und Türken in Deutschland. Essen 2005, S. 4.
  - 9 Vgl. Schugurensky 2006, S. 5.
  - 10 Vgl. ebd., S. 4.
  - 11 Katherine Gaskin: Joining Forces. The Black and Minority Ethnic Twinning Initiative: Evaluation and Good Practice. Home Office Research Study 256. Home Office Research, Development and Statistics Directorate. London 2003, S. 9, 11 und 13.
  - 12 Rahel Stuker: Projekt Managing Diversity im SRK: Grundlage und Bericht über die erste Projektphase. O.O. u. J (2005), S. (1).
  - 14 Ebd., S. (5).
  - 15 Ebd., S. (3).
  - 16 Ebd., S. 10.
  - 17 Susanne Huth: Bürgerschaftliches Engagement von Migranten. Ein transnationales Austauschprogramm in Dänemark, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Niederlande und Österreich im Rahmen des Aktionsprogramms zur Bekämpfung sozialer Ausgrenzung (2002 - 2006). Europäischer Gesamtbericht. Frankfurt/M. 2003.
  - 18 Bürgerschaftliches Engagement von Migranten – MEM-VOL Migrant und Ethnic Minority Volunteering. Ein Transnationales Programm in Dänemark, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, den Niederlanden und Österreich. Frankfurt/Main 2003, S. 27.
  - 19 Ebd., S. 39.
  - 20 Vgl. Huth 2003, S. 37.
  - 21 Vgl. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Berlin 2005, S. 319; vgl. Huth 2003, S. 6.

- 22 Vgl. Dirk Halm/Martina Sauer: Freiwilliges Engagement von Türkinnen und Türken in Deutschland. Essen 2004. Internetpublikation: <http://www.bmfsfj.de/Publikationen/engagementsstudie-zft/>
- 23 Vgl. Sibylle Picot/Thomas Gensicke/Sabine Geiss: Freiwilliges Engagement in Deutschland (1999-2004). München 2005, S. 347-411; hier S. 367; Halm/Sauer 2004, S. 4 und S. 70.
- 24 Vgl. Picot/Geiss/Gensicke 2005, S. 377.
- 25 Vgl. auch Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Berlin 2005, S. 319.
- 26 Vgl. Picot/Geiss/Gensicke 2005, S. 373; Baldas, Eugen, u.a.: Modellverbund Freiwilligen-Zentren. Bürgerengagement für eine freiheitliche und solidarische Gesellschaft. Ergebnisse und Reflexionen. (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bd. 203). Stuttgart 2001, S. 233; Stefan Gaitanides: Selbsthilfepotential von Familien ausländischer Herkunft, freiwilliges Engagement und Selbstorganisationen von Migranten – Struktur, Funktion, Förder- und Anerkennungsdefizite. In: iza, 2003, H. 2, S. 21-29; hier S. 22.
- 27 Vgl. ebd..
- 28 Vgl. ebd., S. 379 und S. 375.
- 29 Vgl. Halm/Sauer 2004, S. 146 f.
- 30 Jörg Reiner Hoppe/Susanne Huth: Recherche zum freiwilligen Engagement von Migranten und Migranten. Frankfurt/Main, 2002. S. 63.
- 31 Vgl. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/PRM-21329-Freiwilliges-Engagement-von-Mig,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>
- 32 Vgl. ebd., S. 173.
- 33 Vgl. ebd., S. 5.
- 34 Vgl. ebd., S. 174.
- 35 Vgl. Picot/Geiss/Gensicke 2005, S. 349.
- 36 Bericht der Enquête-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Deutscher Bundestag (Hg.): Bürgerschaftliches Engagement und Sozialstaat. Opladen 2003, S. 57.
- 37 Vgl. Huth 2003, S. 56.
- 38 Vgl. Picot/Geiss/Gensicke 2005, S. 350.
- 39 Vgl. Huth 2003, S. 59.
- 40 Vgl. Picot/Geiss/Gensicke 2005, S. 386.
- 41 Bericht der Enquête-Kommission 2003, S. 104.

# Unsere Vorgehensweise

Im Vorfeld unserer Forschung stießen wir auf standardisierte Umfragen über Zuwanderer im Ehrenamt sowie über ehrenamtliches Engagement im Allgemeinen. Jedoch stellten wir fest, dass bisher weder eine Nahtsicht der Motive noch der Erfahrungen der Zuwanderer existierte.

Für eine solche Nahtsicht eignet sich das qualitative, themenzentrierte Interview. Dabei stellt der Interviewer „offene“ Fragen, deren Reihenfolge sich dem Gesprächsverlauf anpassen soll, und der Interviewte kann darauf so kurz oder lang antworten, wie er möchte. Zwar ist der Aufwand für ein solches Interview, zumal es danach wörtlich verschriftlicht wird, natürlich erheblich größer als der für das Austeilen, Einsammeln und Auswerten eines Fragebogens. Das bedeutet, dass man sich mit einer ungleich kleineren Menge an Befragten begnügen muss als bei einer standardisierten Umfrage. Doch man wird für diesen Nachteil entschädigt: Das qualitative Interview, in dem der Interviewte – wenn alles gut läuft – sich ausführlich äußern, auf Wunsch auch frei erzählen und auch eigene Themen ansprechen kann, gibt einen ungleich konkreteren, anschaulicheren Eindruck von den Erfahrungen und Überlegungen des Interviewten, als es ein Fragebogen erreichen könnte.

Aufgrund unserer beschränkten Ressourcen konzentrierten wir unsere Untersuchungen auf die Landkreise Tübingen und Reutlingen. Zusätzlich konnten wir

LASSEN SIE MICH  
ERST MAL LÖSCHEN!



Eindrücke vom Alltag beider Organisationen sammeln. Dies zum einen bei mehrtägigen Hospitationen, die uns ermöglicht wurden, zum anderen durch die Teilnahme an internen und externen Veranstaltungen wie etwa dem Tag der offenen Tür der Stadtfeuerwehr Tübingen oder der Jahresversammlung des DRK Tübingen. Somit konnten wir neben den Erfahrungen und Sichtweisen der Befragten, welche die Interviews boten, auch unsere eigenen Beobachtungen in die Forschung einfließen lassen.

Um eine multiperspektivische Untersuchung zu gewährleisten, befragten wir nicht nur die Migranten beider Organisationen, sondern Vertreter von vier Gruppen:

### Ehrenamtlich tätige Migranten

Aus dieser Gruppe befragten wir sowohl erwachsene Zuwanderer, die ehrenamtlich bei Feuerwehr oder DRK als Aktive mitarbeiten, als auch Jugendliche mit Migrationshintergrund, die Mitglied bei Jugendfeuerwehr und Jugendrotkreuz waren.

Unter „Migranten“ fassten wir dabei Personen zusammen, die:

- entweder eine ausländische oder eine doppelte Staatsangehörigkeit besitzen
- oder nicht in Deutschland geboren sind
- oder eine Mutter/einen Vater haben, der/die nicht in Deutschland geboren ist.

Bei den Jugendlichen zählten wir auch die als Migranten, die eine Großmutter oder einen Großvater haben, die/der nicht in Deutschland geboren ist.

### Experten

Hierbei handelt es sich um Personen mit migrantischem oder nicht-migrantischem Hintergrund, die – sei's ehrenamtlich, sei's hauptamtlich – leitende Funktionen in Feuerwehr und DRK innehaben. Sie wurden zu den Verhältnissen in ihrer Organisation befragt und nicht zu ihrer eigenen Situation.

### Ehrenamtlich tätige Nicht-Migranten

Auch in dieser Gruppe befragten wir Erwachsene und Jugendliche, um einen direkten Vergleich zu den ehrenamtlich tätigen Migranten zu erhalten. So sollte ausgeschlossen werden, dass die von Migranten berichteten Erfahrungen und Einschätzungen vorschnell als migrantenspezifisch aufgefasst wurden.

### Jugendliche Nicht-Engagierte

Bei diesen Interviews wurden ausschließlich nicht ehrenamtlich engagierte jugendliche Migranten interviewt. Wir befragten eine arabische, eine griechische und eine russlanddeutsche Gruppe nach den Gründen, die sie von einem Engagement bei der Feuerwehr oder dem DRK abhalten, und interessierten uns dafür, welches Wissen sie

über diese Organisationen besitzen.

Für einen ersten Überblick über die Zahl der migrantischen Ehrenamtlichen wandten wir uns an die jeweiligen Vorstände vor Ort. Statistiken über die Migrantenquote in der Organisation waren nirgends vorhanden. Die Feuerwehren in den Kreisen Tübingen und Reutlingen waren so freundlich, in den Ortsvereinen Umfragen nach migrantischen Jugendlichen und Aktiven durchzuführen. Beim Roten Kreuz und Jugendrotkreuz funktionierte dieser Weg nicht; hier fanden wir den Kontakt zu Interviewpartnern über das Schneeballsystem.

Nicht alle der darum gebetenen Migranten stimmten einem Interview mit uns zu; auch kann es sein, dass wir nicht alle migrantischen Ehrenämter in den beiden Landkreisen aufgespürt haben. Dennoch kommen wir bei dieser Gruppe in die Nähe einer Vollerhebung. In der Summe der Befragungen und Beobachtungen gibt unsere Untersuchung einen, wie wir meinen, guten Überblick über die Situation in dörflichen bis mittelstädtischen Gemeinden Baden-Württembergs – auch wenn die beiden ausgewählten Kreise nicht im strengen Sinn repräsentativ sein können. Allerdings ersetzt sie selbstverständlich keine entsprechende Erhebung in Großstädten, wo der Migrantenanteil manchmal höher liegt und teilweise andere Problemlagen zu erwarten sind.

Insgesamt wurden 52 Einzel-, zwei Doppel- und vier Gruppeninterviews geführt, die transkribiert über 800 Seiten Text ergeben.

Die meisten in dieser Publikation verwendeten Namen sind Pseudonyme. Nicht anonymisiert wurden drei Interviews mit überregional bekannten Experten: mit

Oberbrandmeister Murat Isik aus Ludwigshafen, mit dem Fachberater für Migration im Deutschen Feuerwehrverband, Orhan Bekyigit, sowie dem Leiter der Jugendfeuerwehr Baden-Württemberg, Thomas Häfele.

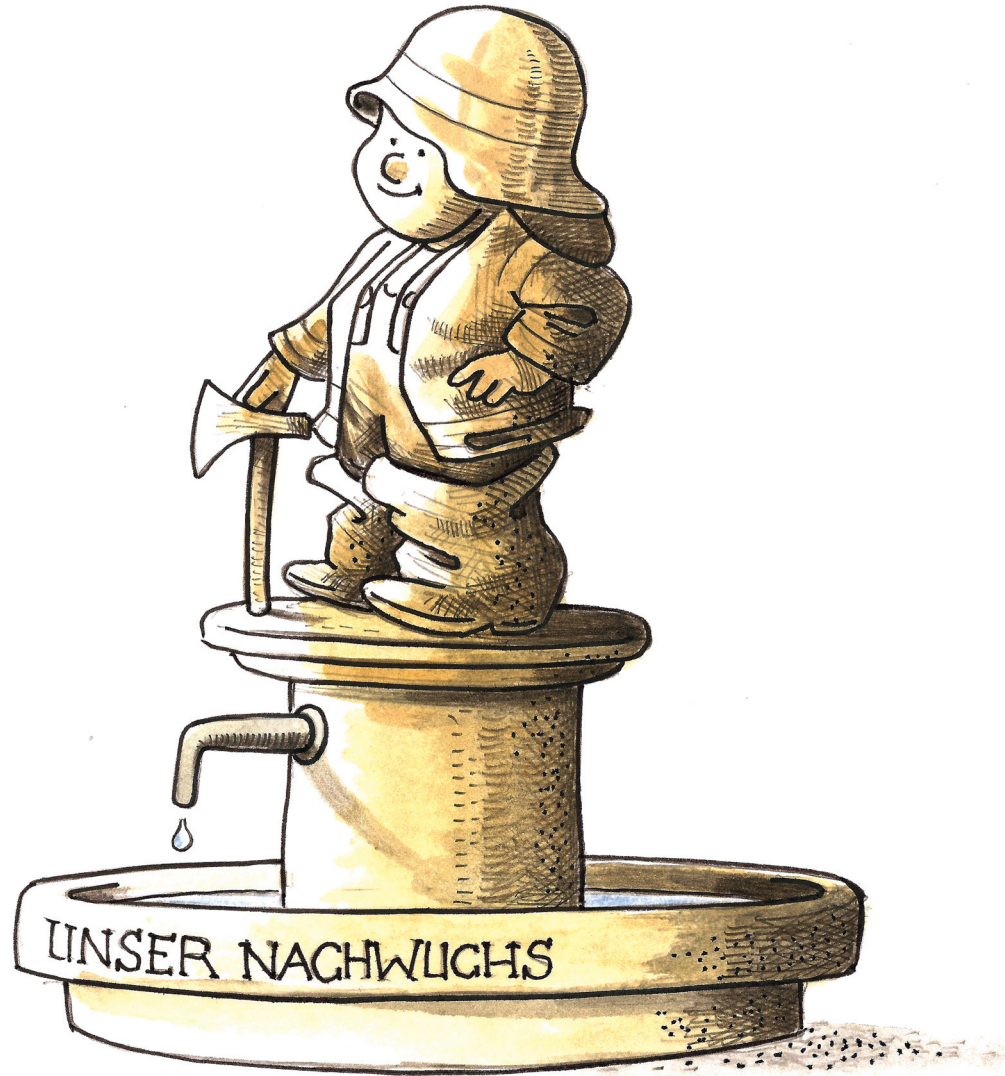
Zitate aus den Interviews wurden teilweise zugunsten der Lesbarkeit geglättet, was bedeutet, dass Dialekt dem Standarddeutsch angeglichen und Eigenheiten des mündlichen Sprechens, wie Wortwiederholungen oder Satzbrüche, korrigiert wurden.

Anzahl der geführten Interviews:

	DRK	FFw	(Noch) nicht aktiv	Gesamt
Einzel-Interviews	24	27	1	52
Interviews mit 2 Personen	1	1	-	2
Gruppen-Interviews	1	-	3	4
Summe der Interviews gesamt	26	28	4	58

Davon waren (ohne Gruppeninterviews):

	DRK	FFw	Nicht organisiert	Gesamt
Aktive:				
Erwachsene Migranten	11	8	-	19
Jugendliche Migranten	1	8	-	9
Erwachsene Nicht-Migranten	3	5	-	8
Jugendliche Nicht-Migranten	3	-	-	3
Experten:				
Migrantische	1	2	1	4
Nicht-Migrantische	7	6	-	13



„Da ist das Bewusstsein noch nicht so gereift, dass man da was tun muss“

„Also ich denke: ein Prozent“

25% der baden-württembergischen Bevölkerung haben laut dem Mikrozensus von 2007 einen Migrationshintergrund. Der Anteil migrantischer DRK- und Feuerwehrleute aber ist minimal. Genaue Zahlen gibt es nicht. Immerhin wissen wir, dass Ende 2009 unter den 28 841 Mitgliedern der Jugendfeuerwehr des Landes 398 ausländische Mitglieder waren; 2935 wurden in die aktive Wehr übernommen, davon 152 ausländische Mitglieder.<sup>1</sup> Für das Rote Kreuz gibt es keine einschlägigen Statistiken. Eine mit Schätzungen arbeitende Umfrage des Badischen Roten Kreuzes kam 2006 zu dem Ergebnis, dass Migrantinnen und Migranten in den dortigen Kreisverbänden auf allen Ebenen unterrepräsentiert sind.<sup>2</sup> Sowohl die Mitglieder als auch die Führungskräfte bei Feuerwehr und Rotem Kreuz, die wir befragten, sind sich über die extreme Seltenheit von Migranten in ihren Organisationen im Klaren: „Sehr sehr niedrig. Also ich denke ein Prozent“, überlegt Feuerwehrkommandant Dieter Brendle. „Ich würde insgesamt sagen, der Anteil von Migranten, also gerade in so ehrenamtlichen Sachen, ist sehr gering“, glaubt DRK-Mitglied Dana Moradi. Besonders der Feuerwehr werden wenig migrantische Mitglieder attestiert.



Auch die Nachwuchsproblematik der beiden Organisationen scheint den meisten Befragten bewusst zu sein. „Das Ehrenamt ist in Deutschland momentan so ein bisschen, ich möchte fast sagen, auf einem Tiefpunkt.“ (Lothar Meyer, Feuerwehrkommandant) Es fehle an der Bereitschaft zu freiwilligem Engagement, bei Jugendlichen wie bei Erwachsenen, bei Deutschen und bei Migranten. Dieses Wissen führt allerdings bei unseren Interviewten zu unterschiedlichen Konsequenzen.

„Man muss diese Leute in unser Gesellschaftssystem einbinden“

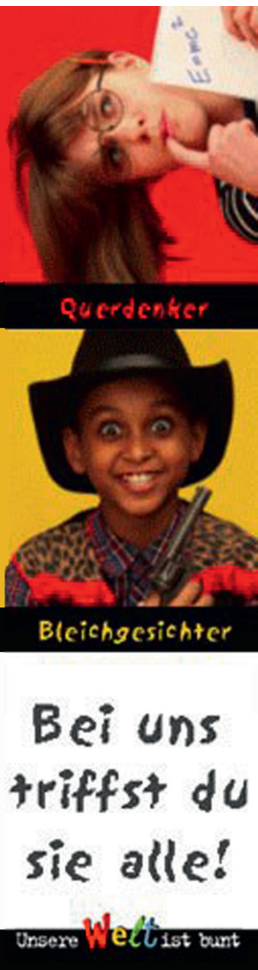
Auf der Landesebene und teilweise auch der Kreisebene bemüht man sich bereits aktiv um migrantischen Nachwuchs. Vor allem in der Deutschen Jugendfeuerwehr entstehen derzeit Maßnahmen zur Integrationsarbeit. „Letztendlich muss man sich nur die nackten Zahlen anschauen“, sagt Thomas Häfele (Landesjugendleiter Jugendfeuerwehr Baden-Württemberg). „In Stuttgart liegt der migrantische Bevölkerungsanteil bei den bis 18-Jährigen bei rund 52 Prozent. Also man muss schauen,

„Da ist das Bewusstsein...“

dass mandiese Menschen, die bei uns sind und leben, in unser Gesellschafts- und unser Wertesystem mit einbindet.“

Neben der Sorge um den Nachwuchs ist hier ein soziales Motiv zu erkennen, das mit dem Engagement der Jugendfeuerwehr und des JRK in der Jugendarbeit zusammenhängen mag. So sind die Jugendverbände beider Organisationen weit mehr um die Gewinnung migrantischer Mitglieder bemüht als die Erwachsenenabteilungen. „Unser Dachverband hat vor eineinhalb Jahren eine Integrationskampagne gestartet: ‚Unsere Welt ist bunt‘. Das versuchen wir jetzt in unser Programm aufzunehmen, was allerdings sicher nicht ganz einfach ist und uns vor eine große Herausforderung stellt“, berichtet Häfele.

Es geht dabei um die Integration von Migranten, aber auch von verhaltensauffälligen Jugendlichen oder von Jugendlichen mit Behinderungen. Ziel sei es, eine Bewusstseinsveränderung herbeizuführen und Verständnis für gesellschaftliche Minderheiten zu vermitteln, zunächst bei den Jugendleitern, die das Ganze letztlich umsetzen. Von der Jugendfeuerwehr Baden-Württemberg stammt z.B. die Idee zum Streetball-Turnier „S-Move“, das in Bad Urach in Zusammenarbeit mit dem DRK und der Polizei ausgerichtet wurde. Die Deutsche Jugendfeuerwehr stellt seit Neuestem auch Info-Flyer in verschiedenen Sprachen bereit, die speziell Eltern mit Migrationshintergrund ansprechen und Vorbehalte abbauen sollen.



Auch das Deutsche Jugendrotkreuz engagiert sich für die „Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund“. Es hat z.B. die Kampagne „Unsere Vielfalt – unsere Stärke“ ins Leben gerufen und animiert nun Landes- und Kreisverbände dazu, die Aufnahme von Menschen unterschiedlichen Alters, Geschlechts, sexueller Orientierung, ethnisch-kultureller Prägung, Religion sowie körperlicher und geistiger Fähigkeiten ins JRK zu fördern. Generell scheint man sich im Roten Kreuz, speziell in der Jugendarbeit, schon länger der Nachwuchsproblematik bewusst zu sein als in der Feuerwehr. Seit einigen Jahren werden auf Bundes- und Landesebene Aktionen zur Gewinnung neuer Mitglieder mit unterschiedlichsten Hintergründen durchgeführt. Ein Kreisgeschäftsführer des DRK erzählt:

„Da hatten wir vom Landesverband ein Programm, und da hat jeder Kreisverband die Möglichkeit gehabt, sich daran zu orientieren. Und meine Kollegen in Reutlingen haben eine sehr große, schöne Broschüre rausgegeben. Ich glaube, das Ganze ist über drei Jahre gelaufen und das war so ein Modellprojekt, wie man türkische Bürger stärker in die Arbeit mit einbezieht.“

Der Deutsche Feuerwehrverband erstellt zurzeit ebenfalls Handreichungen zur Integrationsarbeit. Jedoch:

„Mit Publikationen ist es halt auch so eine Sache: Wenn sie gelesen werden... Sie können eine gute Hilfe sein, helfen, wenn man sich mit dem

Thema mehr beschäftigt.“ (Thomas Häfele, Leiter der Jugendfeuerwehr Baden-Württemberg).

Ergebnisse seien jedenfalls, so ein Feuerwehrkommandant, noch nicht erkennbar. Ein Kreisjugendfeuerwehrwart fasst zusammen:

„Die Verbandsarbeit gibt bereits ausreichend Strukturen vor oder Handreichungen, und letztendlich ist jede Gemeinde und jede Feuerwehr vor Ort aufgerufen: Setzt das um oder ihr habt irgendwann ein Problem mit dem Personal.“

## „Die müssen Interesse zeigen“

In den Ortsvereinen sind die Bemühungen um migrantisches Nachwuchs unseren Erhebungen nach noch nicht so recht angekommen. Einige befragte DRK-Verantwortliche etwa wissen nichts mit dem Begriff „Vielfalt“ anzufangen: „Was? ‚Vielfalt als Chance‘? Welche Vielfalt?“, fragt eine Jugendrotkreuzleiterin, der die Kampagnen zur Vielfaltssteigerung des JRK entgangen zu sein scheinen. Ein Ortsvereins-Vorsitzender bezieht „Vielfalt“ auf die unterschiedlichen Arbeitsbereiche des DRK.

Von einigen Feuerwehrkommandanten wiederum wird die Debatte über die Integration von Migranten bereits als „nervig“ empfunden:

„Das soll jetzt auch nicht rassistisch klingen oder sonst irgendwie, wir müssen einfach aufpassen, wir dürfen jetzt nicht das Ganze nur auf die Migranten auslegen und alle Werbekampagnen nur noch Richtung Migranten machen, weil: Wir sind immer noch deutsch, da drauf darf man trotzdem stolz sein, egal was dortmals gewesen ist im Zweiten Weltkrieg bin ich einfach der Meinung, wir sind genauso viel wert.“

In den Abteilungen dieser Kommandanten wurden bislang allerdings noch nicht einmal Aktions- oder Projektvorschläge der Dachverbände umgesetzt.



„Da ist das Bewusstsein...“

„In der Fußgängerzone hinterherlaufen und Flyer verteilen, das ist in einer Hilfsorganisation, finde ich, nicht der richtige Weg, die Leute auf die Art zu ködern. Die müssen Interesse zeigen an der Geschichte, selber auf mich zukommen.“  
(Lothar Meyer, Feuerwehrkommandant)

Werbeaktionen werden von vielen skeptisch, beinahe ängstlich betrachtet. Das gilt nicht nur für speziell auf Migranten ausgerichtete Maßnahmen, sondern allgemein für Innovationen in der Mitgliederwerbung. „So wie´s läuft, so läuft´s schon seit 40 Jahren“, beschreibt der Feuerwehrmann Rüdiger Lafayette diese Haltung. „Nach dem Motto: ‚Seit ich dabei bin‘, und dann wird´s eben weiter so gemacht. Änderungen sind ja mit viel Arbeit verbunden. Viele wollen das einfach nicht.“ Das bremst auch die Bereitschaft, auf neue Mitgliedergruppen zuzugehen – wenn Frauen dazukommen, wenn Kinder nun seit einiger Zeit bereits mit zehn Jahren eintreten, müssen neue Uniformen besorgt, andere Schuhgrößen bestellt werden. Die Aufnahme von Migranten erfordert zwar keine neuen Kleidergrößen, aber doch eine Umstellung, die man ein wenig fürchtet: Kann man mit denen überhaupt Schwäbisch schwätzen? Darf man dann keine Männerwitze mehr machen? Man merkt es einigen älteren, alteingesessenen Führungskräften der Feuerwehr deutlich an: Am liebsten blieben sie unter sich und demnach bei der über Jahrzehnte etablierten Rekrutierung über Freunde und Verwandte.

## Handlungsbedarf – nicht erst morgen

In einigen Ortsvereinen paaren sich Vorbehalte gegen ‚Migrantenwerbung‘ mit fehlendem Bedarf. Wolf Rademacher, Kreisjugendfeuerwehrwart, sagt z.B., dass der Nachwuchs bei ihnen „im Moment noch kein großes Thema“ sei. Aus diesem Grund würden Aktionsaufrufe von oben in den einzelnen Feuerwehren bislang kaum aufgenommen. Doch beim Blick in die Zukunft werden auch manche bisher nicht von Nachwuchsproblemen betroffene Vorstände nachdenklich. „Wir müssen ja gucken, wo sind wir in 15, 20 Jahren, wenn einfach aufgrund von demografischen Entwicklungen unsere Leute fehlen“, räumt Kommandant Brendle ein. Die vermehrte Zusammenarbeit mit Migranten sei daher wünschenswert – doch er glaubt nicht recht daran. „Wenn ich die letzten 15 Jahre angucke, da hat sich auch



nichts geändert.“ Der Kommandant erkennt, wie viele in Feuerwehr und DRK, zwar die zukünftige Nachwuchslücke, nimmt sie aber nicht zum Anlass, ihr bereits heute entgegenzuwirken.

Nach der Formulierung des Handlungsbedarfs und ersten Aktivitäten auf Landes- und teils auch Kreisebene muss es nun, so Thomas Häfele, „runtergehen an die, die es umsetzen. Umgesetzt muss es werden. Und dann müssen die Leute auch so fit gemacht werden, dass da keine Ängste vorherrschen“. Vor allem in den Feuerwehren müsse das Bewusstsein dafür geschärft werden, dass es spätestens in ein paar Jahren nicht mehr ohne „Extrawerbung“ gehen werde. Neuere Statistiken zum migrantischen Bevölkerungsanteil machen deutlich, wie sehr dies „auch auf der Alb“ berechtigt ist: Es ist demnach keineswegs so, dass die Zuwanderer in Baden-Württemberg vor allem in den Großstädten leben. Die Region Neckar-Alb (das sind die Landkreise Reutlingen, Tübingen und Zollernalb) liegt mit einem Migrantenanteil von 29% vier Prozent über dem Landesdurchschnitt. In einigen Gemeinden setzen sich ganze Stadtteile vorwiegend aus migrantischen Bürgern zusammen. Münsingen-Kirchtal beispielsweise wird heute mehrheitlich von Zuwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion bewohnt. Vereine, die auf ehrenamtliche Arbeit angewiesen sind, können sich hier offensichtlich nicht dauerhaft auf die Deutschstämmigen beschränken. Und überall wird der Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund zunehmen. Diese Tatsache muss in den Ortsvereinen von DRK und Feuerwehr zu Konsequenzen führen.

---

1 Vgl. <http://www.feuerwehr-bw.de/index.php?id=7>

2 Vgl. Landesverband Badisches Rotes Kreuz e.V. (Hg.): Interkulturelle Öffnung im Badischen Roten Kreuz – Eine Bestandsaufnahme. o.O. 2006, S. 2.

# Die Motivation zum Engagement

Warum engagieren sich Migranten in deutschen Hilfsorganisationen? Bei früheren Studien zum Ehrenamt in Deutschland wurden nur Aussagen zu freiwilligen Engagements im Allgemeinen erhoben – wobei Migranten, wie erwähnt, mehr als deutsche Befragte die Hoffnung auf soziale Anerkennung (z.B. als Muslim) und eine Verbesserung ihrer Berufschancen nannten. Zu den Motiven, die Zuwanderer speziell zum Eintritt beim Roten Kreuz oder der Freiwilligen Feuerwehr bewegten, gibt es bisher keine Umfragen. Unsere Interviewergebnisse geben, auch wenn sie natürlich nicht repräsentativ sein können, immerhin einige Hinweise darauf, warum sich jemand zum Mitmachen in diesen Organisationen entschließt und ob sich die Motivationen von Migranten von denen einheimischer Freiwilliger unterscheiden.

## Scharf auf Blaulicht?

In Alltagsgesprächen hört man oft, beim Eintritt in DRK oder Feuerwehr stehe das Interesse am „Blaulicht“ und an einer Uniform im Vordergrund. Das scheint kein bloßes Vorurteil zu sein. Zumindest vertraten einige der von uns befragten Experten ebenfalls diese Meinung. Daria Moradi, Sanitätshelferin beim DRK, spricht von „Selbstdarstellern“ und „Blaulichtschärpen“ unter ihren Kollegen, und Thomas Häfele, Landesjugendleiter der Jugendfeuerwehr, meint:

„Blaulicht zieht immer, Action. Eine gewisse Technikbegeisterung, eine gewisse Abenteuerlust auch. Also für die Jugendlichen ist es wichtig, dass sie letztendlich eine Uniform bekommen. Das ist irgendwo, denk ich mal, die wichtigste Motivation.“

Einige Migranten erzählen, dass das Fahren im Feuerwehrauto sie vor allem in ihrer Kindheit fasziniert und begeistert hätte.

„Das hat mich halt früher angemacht, wie die so rumgefahren sind und so. Mit Blaulicht und Sirenen, ich bin halt immer denen hinterher.“



Dann hab ich mitgekriegt beim Tag der offenen Tür, dass es die Jugendfeuerwehr gibt. Hab ich da natürlich gleich mitgemacht, und jetzt bin ich aufgestiegen zur Freiwilligen Feuerwehr.“ (Erol Momrok, Feuerwehr)

Doch nur wenige Migranten erinnern sich oder bekennen sich in dieser Weise. Selbst die befragten Kinder und Jugendlichen nennen zumeist nur andere, ‚seriosere‘ Gründe für ihr Engagement.

## Sparmotive?

Einige Male, jedoch insgesamt wenig erwähnt wurde in den Interviews die Bedeutung kostenloser Mitgliedschaft. Die Mutter eines Jugendrotkreuzlers sagt über ihren Sohn:

„Also bei ihm haben wir’s probiert. Der war im Fußballverein drin. Das hat er nicht mal einen Monat geschafft. Dann ist er wieder zurück zum Roten Kreuz. Und das ist mir auch lieber, weil die anderen Vereine bezahlt man. Und im Roten Kreuz bezahlt man nichts. Und die haben ja auch mehr Interesse an den Kindern. Auch in den Ferien, so Zeltlager und so was. Und das find ich in Ordnung. Dann wissen wir auch, wo die Kinder sind.“

„Auch bei Ausflügen zahlt man keinen Beitrag, und das ist dann gut.“ (Nico Papadopoulos, 12 J., Jugendfeuerwehr)

## Technische und medizinische Ausbildung

Oft nannten Migranten als Beitrittsmotive das Sammeln von Erfahrungen, das freiwillige Lernen in einer kleinen Gruppe sowie Angebote zur Weiterbildung. Speziell erwähnt wurde dabei häufig die Übung darin, Menschen in Gefahrensituationen zu helfen. Technikinteresse als Hauptmotiv nannten vor allem die männlichen migran-tischen Mitglieder der Feuerwehr:

„Irgendwie hatte ich das in mir, dass ich da hin muss oder das machen will: die Fahrzeuge und die Technik. Das hat mich schon immer gereizt.“ (Lars Sommer, Feuerwehr)



„Da waren zwei Jungs aus der Klasse von meiner Schwester, die kannte ich halt so, und die haben immer davon erzählt, auch davon geschwärmt, was die hier machen. Dass es interessant ist, das zu lernen, auch dass man manche Dinge in der Praxis anders macht, als man das als Außenstehender vielleicht denken würde. Das sind Sachen wie Feuerlöschen. Viele denken, dass man alles mit Wasser löscht, aber Öl zum Beispiel kann man nicht mit Wasser löschen. Und da gibt's noch viele andere Dinge, die man eben nicht mit Wasser löschen kann. Es gibt auch CO2-Feuerlöscher zum Beispiel. Und das sind halt Dinge, die weiß man vorher nicht.“  
(Lukas Cerie, 16 J., Jugendfeuerwehr)

„Bei der Feuerwehr ist es eigentlich so, dass die meisten einfach Interesse an der Technik haben. (...) Da kann man nicht sagen, der Deutsche ist mehr interessiert als der Ausländer. Also diese technische Seite, die wird bei uns auch sehr gefördert und auch sehr hoch angesetzt.“  
(Lothar Meyer, Feuerwehrkommandant)

Beim DRK tätige Migranten nannten, wie erwartbar, oft medizinisches Interesse: Sie erwarteten von ihrem Engagement dabei teils Grundkenntnisse für den Alltag, teils eine berufliche Weiterbildung.

„Vor allem hat mich die Erste-Hilfe-Ausbildung

interessiert, das braucht man auch im privaten Umfeld öfter, denk' ich. Da hab ich mich einfach mal erkundigt. Zuerst war ich bei der Caritas, habe dort mal gehorcht, was man da machen kann – und dann bin ich hier in Reutlingen gelandet, weil das für mich natürlich zeitlich am einfachsten ist, wenn ich in der Gegend wohne.“  
(Elif Demir, Sanitätshelferin DRK)



„Ich habe die Mittlere Reife in Pflege und Gesundheit, und da mussten wir ein Praktikum machen. Und dann dachte ich mir so, ich will schon was mit Medizin machen, aber ich wollte jetzt nicht ein Krankenhaus-

Praktikum machen. Und hab mir überlegt, was gibt's noch für Möglichkeiten, und dann hat mich der Rettungsdienst interessiert.“ (Natalia Berger, Sanitätshelferin DRK)

In einigen Fällen dient die Rotkreuz-Tätigkeit auch als Ersatz für ein eigentlich angestrebtes Studium:

„Also eigentlich bin ich ja schon immer im Verein drin gewesen, schon als Kind; also nicht ehrenamtlich, aber so im Vereinsleben. Und dann kam das Interesse für diese Sanitätssache,

das Interesse für Medizin, sage ich jetzt mal. Da ich aber wusste, dass ich von den Leistungen her niemals ein Medizinstudium anstreben kann, habe ich dann gesagt: Okay, dann gehe ich so einen Mittelweg und dann versuche ich das dann halt übers Ehrenamt und den Sanitätsdienst zu machen.“ (Daria Moradi, Sanitätshelferin DRK)

„Ich wollte schon als Kleinkind irgendetwas mit Menschen zu tun haben. Mein Traumziel war ja eigentlich, Kinderarzt zu werden, aber weil ich das leider nicht erreichen konnte, dachte ich, ich werde mal was anderes machen, was auch mit Menschen zu tun hat.“ (Achmet Tekin, Rettungshelfer DRK)



## Hilfsbereitschaft

„Menschlichkeit“, der Wunsch, anderen zu helfen, wurde vor allem von den befragten migrantischen Mitgliedern des DRK als Engagementgrund genannt.

„Dieses Helfen einfach. Das ist für mich der größte Antrieb, dass ich Menschen helfen kann.“

Ist vielleicht komisch, aber ist einfach so. Helfen ist das Wichtigste, meiner Meinung nach. Eben nicht für Geld, sondern einfach als Ehrenamt. Hilfsbereitschaft, Menschlichkeit ist ja auch ein Grundsatz vom Deutschen Roten Kreuz.“ (Kamal Dil, Sanitätshelfer DRK)

„Also ich bin da hingekommen, weil mich das sowieso interessiert hat, wie das ist. Also Jugendrotkreuz, was man da macht. Und weil's auch spannend ist, was man da lernt, also Leuten zu helfen. Und weil ich mich allgemein auch viel engagiere. Ich geh' auch in's Tierheim. Und das macht auch Spaß irgendwie, jemandem zu helfen.“ (Simon Stürzel, 15 J., JRK)

Religiöse Motive für das Engagement, nach denen in den Interviews ausdrücklich gefragt wurde, wurden von der übergroßen Mehrheit der befragten Zuwanderer verneint. Mit der Ausnahme eines katholischen, aus Polen stammenden Rettungshelfers sahen auch gläubige Christen und Muslime hier keinen ursächlichen Zusammenhang – so auch der Muslim Cahit Kikili, Truppführer bei der Feuerwehr:

„Religion ist für mich wichtig, ist keine Nebensache. Aber ich verbinde die Feuerwehr trotzdem nicht mit Religion. Sondern es ist soziale Einstellung zum Mitmenschen. Mit Religion hat das überhaupt nichts zu tun, sondern eher mit der Erziehung zu helfen.“

Ein Vergleich der Mitmachgründe von migrantischen und einheimischen Freiwilligen ergab keine deutlichen Unterschiede. Freilich muss hier – wie im Folgenden – beachtet werden, dass unsere „Kontrollgruppe“ von einheimischen Befragten nur klein war. Außerdem gilt natürlich, dass Handlungsmotive zumeist vielschichtig sind, so dass man sie – zumal auf Anhieb – nicht so einfach benennen kann. Um hier zu wirklich befriedigenden Auskünften zu kommen, wären ausführlichere Recherchen nötig als ein, zwei Interviewfragen.

# Wie finden Migranten zu Feuerwehr und DRK?

## Jugend im Fokus

Sowohl bei der Freiwilligen Feuerwehr als auch beim Deutschen Roten Kreuz sprechen die Werbemaßnahmen vor allem junge Menschen an. Sie sollen dann später von der Jugendfeuerwehr oder dem Jugendrotkreuz in die Erwachsenenverbände übertreten: Man setzt auf Nachwuchs von unten. Allerdings funktioniert das nicht immer, denn längst nicht alle Jugendlichen entscheiden sich im Alter von 18 beziehungsweise 16 Jahren, weiterhin der Feuerwehr oder dem Roten Kreuz treu zu bleiben.

Erwachsene treten den Organisationen deutlich seltener bei als Jugendliche – das gilt sowohl für Einheimische wie für Migranten. Ein Grund dafür ist wohl, dass sich eine Mitgliedschaft nicht immer mit Beruf und Familie vereinbaren lässt oder dies zumindest angenommen wird. Oft sind die Erwachsenen auch bereits Mitglied in einem anderen Verein. Dass schon Ältere den Organisationen beitreten, geschieht natürlich auch, jedoch offenbar so selten, dass eine gezielte Werbung laut den von uns interviewten Experten nicht viel Sinn ergibt.

## „Die Kumpels haben immer davon erzählt“

„Ein Kumpel von mir, der ist hier in Tübingen bei der Rettungswache. Freunde erzählen sich ja viel. Ja und dann habe ich gedacht, das hört sich ganz interessant an.“ (Karl Ionescu, Sanitäter DRK)

„Die Kumpels haben immer davon erzählt und dann bin ich eben auch hingegangen.“ (Gregorio D’Argenio, 13 J., Jugendfeuerwehr)

Eindeutig war es bei unseren Interviewten die persönliche Ansprache, die bei der Entscheidung für einen Beitritt zur Feuerwehr oder dem Roten Kreuz die wichtigste Rolle spielte. Mitglieder erzählen ihren Freunden von ihrem Engagement und nehmen sie mit in die Organisationen. Dieser Zugangsweg ist sowohl unter Deutschen als auch unter Migranten offenbar der häufigste. Auch die verantwortlichen Akteure bei den Organisationen haben das bereits seit langem als die Hauptchance erkannt, an Nachwuchs zu gelangen. Oft kommen Neumitglieder zu zweit oder in kleineren Gruppen zum ersten Treffen. Das kann gerade für Migranten die Hemmschwelle für einen Beitritt senken, denn so stehen sie nicht völlig alleine vor einer Gruppe Menschen, die sich alle bereits untereinander kennen.

Doch wie finden diejenigen in ein Ehrenamt, die mit niemandem in der betreffenden Organisation bekannt sind? Das ist bei Feuerwehr und Rotem Kreuz ganz unterschiedlich.



## Feuerwehr: Geerbte Mitgliedschaft

„Mein Opa war schon bei der Feuerwehr, mein Vater ist noch bei der Feuerwehr und ich bin quasi mit der Feuerwehr aufgewachsen und mit zehn in die Jugendfeuerwehr eingetreten. Und seitdem bin ich dabei.“ (Maximilian Roth, Feuerwehr)

Beim Eintritt in die Feuerwehr ist vor allem unter Deutschen ein Faktor besonders wichtig: die Familie. Sie zieht viele Kinder zur Jugendfeuerwehr, die dort genau wie die anderen Männer der Familie ihren Dienst leisten, es dem Vater und womöglich auch dem Großvater gleichtun und dann deren ganzer Stolz sind. Das erklärt auch, warum in

einigen Feuerwachen bestimmte Nachnamen auf Spinden, Helmen und Anzügen gleich mehrmals auftauchen. Die Familie Gugel in Tübingen ist solch ein Beispiel für die Familientradition in der Feuerwehr. Zwölf Familienmitglieder aus drei Generationen gehören ihr an.



Vordere Reihe v. l. n. r.: Friedrich Gugel, Stefan Gugel, Julia Gugel; Hintere Reihe v.l.n.r.: Bernd Gugel, Karin Gugel, Jürgen Gugel, Michael Gugel, Kilian Gugel, Maximilian Gugel, Helmut Gugel, Hermann Gugel, Heinz Schmid.

Jugendliche, die den Weg zur Feuerwehr über ihre Familie finden, tun dies daher meistens im Alter von zehn Jahren, das heißt, sobald sie in den Verein aufgenommen werden können: Sie können es kaum erwarten, in die Fußstapfen ihrer Väter zu treten.

## DRK: Eigeninitiative

Eigeninitiative ist das Schlagwort für den Eintritt ins Rote Kreuz. Viele Mitglieder, auch Migranten, sind selbst auf das DRK zugegangen und haben sich dort nach einer Mitgliedschaft erkundigt.

„In meiner Firma bin ich zuständig für Zubehör gewesen. Und da hab ich gedacht, wo ist der Sinn des Lebens? Da hab ich gedacht, ich sollte mal was tun, was sinnvoll ist.“ (Elif Demier, Sanitäterin DRK)

Marisol Brenschler, Sanitäterin beim DRK, erzählt:

„Vom DRK habe ich gehört, weil ich das in Mexiko als Kind auch gemacht habe. In Deutschland habe ich im Wochenblatt gelesen, dass das DRK Ehrenamtliche sucht, und dann bin ich einfach hingegangen.“

Hier zeigt sich ein klarer Vorteil des DRK gegenüber der Freiwilligen Feuerwehr, wenn es darum geht, an migrantische Mitglieder zu gelangen: Das DRK gibt es in vielen anderen Ländern in genau der Form, wie es auch in Deutschland existiert. Die Freiwillige Feuerwehr hingegen ist in anderen Ländern meist nicht freiwillig, sondern staatlich organisiert. Die Folge: Manche Migranten kommen erst gar nicht auf die Idee, dass man hier in Deutschland ein Teil der Feuerwehr werden kann.

## Migranten: Nachwuchs ohne Vorhut

Die bisher genannten Zugangswege fanden sich bei unseren Nachforschungen auch bei deutschen Neumitgliedern. Betrachtet man jedoch die Möglichkeiten von Migranten, auf diesen Wegen in die Feuerwehr oder das Rote Kreuz zu kommen, zeigt sich ein ganz anderes Bild.

Der Weg über persönliche Kontakte ist in beiden Verbänden auch bei den ehrenamtlich tätigen Migranten, die wir interviewten, der häufigste. Doch erhöhen lässt sich die Migrantenquote auf diese Weise kaum: Oftmals nämlich haben die deutschen Jugendlichen in den Verbänden keinen breiten migrantischen Freundeskreis und kennen somit viel mehr Deutsche als Migranten, die sie zu einem Ehrenamt ermutigen können. Den Zuwanderern wiederum fehlt es an migrantischen Vorreitern in den Vereinen, denen sie nacheifern könnten.

Die bei der Feuerwehr wichtige Rekrutierung über die Familie fällt bei Migranten fast ganz aus. Nur ein Mädchen unter den von uns Interviewten fand auf diesem Weg zur Jugendfeuerwehr. Umso wichtiger sind hier gezielte Werbemaßnahmen.

## „Wir haben jetzt gemerkt, dass wir Werbung brauchen“



*„Vom Roten Kreuz gehört habe ich auf dem ‚Tag der Sicherheit‘. Da war ein Stand und das habe ich mir dann halt angeschaut.“ (Irineos Paputsakis, Sanitäter DRK)*

Einige der von uns interviewten Migranten berichteten, von Werbeaktionen von Feuerwehr oder DRK zu einer Mitgliedschaft animiert worden zu sein. Damit meinen sie weniger Flyer, Broschüren oder Plakate als vielmehr Veranstaltungen wie den „Tag der Offenen Tür“ bei der Feuerwehr und den „Tag der Sicherheit“ beim Roten Kreuz. Manche Ortsvereine geben sich dabei besondere Mühe:

*„Wir haben auch das alljährliche Drachenfest, wo wir Essen verkaufen und im Jugendrotkreuz Plakate und Bilderwände selbst gestalten, um zu verdeutlichen warum wir da sind“, erzählt Christine Viehl (Stellvertretende Leiterin JRK).*

Allerdings: Wenn Migranten aufgrund solcher Werbeaktionen tatsächlich einer der beiden Organisationen beitreten, dann sind dabei in den allermeisten Fällen wieder die bereits angesprochenen persönlichen Kontakte mit im Spiel. Die meisten dieser neuen Mitglieder gaben nämlich an, bei den Organisationen bereits jemanden zu kennen.

Bei der Feuerwehr wird überdies, mehr als beim DRK, mit Besuchen von Kindergartengruppen oder Schulklassen im Feuerwehrmagazin geworben. Wird im Schulunterricht das Thema Brandschutz durchgenommen, ist oft ein Feuerwehrmann dabei zu Gast. Einige der interviewten Migranten fanden aufgrund solcher Schulbesuche in die Freiwillige Feuerwehr. Beim Roten Kreuz zeigen vor allem Blutspendeaktionen oder Erste-Hilfe-Kurse, bei denen auch Werbematerialien ausgelegt werden, ihre Wirkung. Allerdings ist man vielerorts noch nicht so recht überzeugt, dass solche Aktionen nützlich sind.

*Interviewerin:* „Ist das dann mehr so, dass man sagt: Naja, wenn die Leute Interesse haben, dann kommen sie zu uns, und eigentlich müssen wir nicht wirklich auf die zugehen?“

*Christine Viehl:* Ich glaube jetzt, bei denen von der Bereitschaft ist es wirklich eher so, dass man sagt: ‚Die Leute kommen dann.‘ Aber wir im Jugendrotkreuz, wir haben jetzt gemerkt: So geht es nicht. Weil, ich sag jetzt mal: Die Konkurrenz, das darf man jetzt nicht falsch verstehen, ist hier in der Stadt relativ groß mit Pfadfindern und Fußballverein und Tennis und

so fort – es gibt ja wirklich zigtausend Sachen. Und dadurch, dass jetzt G8 ist, kriegen es viele schulisch nicht mehr hin. Da haben wir dann wirklich gemerkt: Ringsum in den Dörfern, die haben viel mehr Kinder als wir hier in der Stadt. Und wir haben gesagt, wir müssen irgend etwas machen.“

Weder im Roten Kreuz noch bei der Feuerwehr gibt es jedoch Werbung, die gezielt Migranten anspricht. Und hier wäre sie am nötigsten, da bei diesem – wie gezeigt – die klassische Methode der Mitgliedergewinnung über persönliche Beziehungen und Mund-zu-Mund-Propaganda nur begrenzt funktionieren kann. Warum bisher kaum an eine solche ‚spezielle Einladung‘ gedacht wurde und wie sie aussehen könnte, gehört zu den Themen des nächsten Kapitels.





# Hindernisse auf dem Weg ins Ehrenamt

Woran liegt es, dass Menschen mit Migrationshintergrund, die mittlerweile einen großen Teil der deutschen Gesellschaft ausmachen, sich nach wie vor so selten ehrenamtlich engagieren?

Die Antworten von befragten Experten und Migranten darauf gehen nicht selten sehr weit auseinander. So wird von deutscher Seite in einigen Fällen die These vertreten, dass Ausländer beziehungsweise Migranten sich nicht integrieren wollen und sich sozial und kulturell eher von der Mehrheitsgesellschaft separieren. Auf der anderen Seite sind viele Migranten und Migrantenvertreter der Meinung, dass sie zum einen zu wenige Informationen zum Ehrenamt bekommen und zum anderen befürchten müssen, in den deutschen Organisationen nicht wirklich erwünscht zu sein.

## Was Migranten vom Mitmachen abhält

„Ich glaub wirklich, dass das Sprachproblem das größte Problem ist“

Sowohl Vereinsfunktionäre als auch Migranten betonten in unseren Interviews immer wieder, dass es vor allem

in der Feuerwehr, aber auch im DRK relativ wichtig sei, einigermaßen gut Deutsch zu können.

„Ich glaub wirklich, dass das Sprachproblem das größte Problem ist“, meint der Feuerwehrmann Rüdiger Lafayette, ein aus Rumänien stammender Spätaussiedler. Denkbar ist tatsächlich, dass sich manche Migranten ihres möglicherweise gebrochenen Deutschs schämen und sich deshalb nicht trauen mitzumachen. Allerdings scheinen die erforderlichen Deutschkenntnisse von Außenstehenden teilweise überschätzt zu werden. Immer wieder wurde in unseren Interviews betont, dass zwar Grundlagen in der deutschen Sprache vorhanden sein sollten, dass diese aber in den meisten Fällen ausreichen und eine ehrenamtliche Aktivität nicht an mangelnden Deutschkenntnissen scheitern würde.

„Warum machste das, da gibt's doch kein Geld dafür“

Nicht wenige sehen es offenbar mit Unverständnis, dass man ohne Bezahlung viel Zeit und Energie in ein Ehrenamt investiert. Immer wieder erzählten uns die befragten Freiwilligen von solchen Reaktionen aus ihrem direkten Umfeld.

„Es gibt ganz viele, die auch immer wieder sagen: Bist du eigentlich bescheuert, da ohne Geld irgendwas zu tun?“ (Alexandra Busch, Kreisjugendleiterin JRK)

„Warum machste das, da gibt's doch kein Geld dafür?“ (Kamal Dil, Sanitätshelfer DRK) zitiert ein Migrant einen Bekannten. Auch in einem Gruppeninterview mit russlanddeutschen Jugendlichen wurde uns deutlich gemacht, dass man, wenn man schon arbeite, wenigstens ein bisschen dafür bezahlt werden wolle. Die bereits aktiven Migranten beschwerten sich in unseren Interviews allerdings nicht, dass sie kein oder kaum Geld bekommen. Im Gegenteil: Man war eher stolz darauf, dass es keine Bezahlung gibt, da man das Ehrenamt eben nicht aus finanziellen Gründen machen sollte. „Aber nee, eben nicht für Geld, sondern rein aus Menschlichkeit!“ (Kamal Dil)

Dennoch: Um der Freiwilligen Feuerwehr und dem DRK auch in Zukunft das nötige Personal zu sichern, sollten nicht nur die betroffenen Organisationen, sondern auch die kommunale Verwaltung und die kommunale Wirtschaft die Möglichkeit größerer Aufwandsentschädigungen oder andere Vergünstigungen für die Freiwilligentätigkeit ventilieren. Nicht dass sich am Ende nur noch die ehrenamtlich engagieren, die es sich leisten können, damit nichts dazu zu verdienen.

### „Die Ausländer gehen lieber Fußball spielen“

Viele der befragten deutschen Experten waren der Ansicht, dass Migranten einen Fußballverein attraktiver fänden als die Feuerwehr oder das DRK. Auch einige ehrenamtlich tätige Migranten bestätigen: „Die Ausländer gehen lieber Fußball spielen.“ (Leftheris Petridis, 16 J., Jugendfeuerwehr) Da Fußball überall auf dieser Welt eine gewisse Popularität

genieße, sei ein Fußballverein für Zuwanderer ein beliebter Anlaufpunkt: Jeder wisse, was ihn dort erwarte. Dagegen kennen viele sich mit den Strukturen und Anforderungen bei der Freiwilligen Feuerwehr und z.T. auch beim Roten Kreuz nicht aus.

Ein migrantisches Mitglied der Jugendfeuerwehr führt noch einen weiteren Aspekt an, der die Mitgliedschaft in einem Fußballverein anstelle der Feuerwehr begünstige:

„Das Problem ist halt, die Aufnahme ist erst ab zehn, und die meisten suchen sich halt schon früher ihre Vereine, also Fußballvereine. Ab sechs oder fünf Jahren kann man da schon anfangen zu kicken. Und wenn man dann zehn ist, dann kickt man richtig und regelmäßig und dann hat man halt auch schlecht Zeit für noch was. Die Feuerwehr kommt halt dann zu spät.“ (Lukas Cerie, 16 J., Jugendfeuerwehr)

Ein Kreisjugendreferent geht noch weiter: Er meint, dass das DRK oder die Freiwillige Feuerwehr mit ihren Angeboten nicht mehr der „Erlebniswelt“ der Jugendlichen entsprächen. Man müsse darauf reagieren, dass junge Menschen sich heute von Popmusik und Hip Hop begeistern lassen würden. Er weist auf das Modellprojekt „Beatstomper“ hin, das Ende 2006 in Reutlingen gegründet wurde. Das ursprünglich von der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg in Kooperation mit sozialen Trägern der Jugendhilfe, Jugendgerichtshilfe und Schulen entwickelte Forschungsprojekt richtet sich vor allem an benachteiligte Jugendliche. Alltagsmaterialien wie Schilder, Felgen, Motorhauben und andere Schrottteile

werden als Trommeln benutzt und es werden Auftritte veranstaltet, die sehr gut besucht sind. Um für Jugendliche attraktiver zu sein, sollten sich die Freiwillige Feuerwehr und das DRK mehr an solchen Projekten orientieren. Ein bereits existierendes Beispiel hierfür seien die Streetball-Turniere in Bad Urach, welche die Jugendfeuerwehr Baden-Württemberg in Zusammenarbeit mit dem DRK und der Polizei veranstaltet.

„Das ist die größte Hemmschwelle, dieses Keine-Ahnung-Haben“

„Alle Vereine, die Dienstabende sind im Amtsblatt drin, und im Prinzip auf der Homepage stehen alle Vereinsvorstände drauf. Also wenn man es da nicht schafft, sich da irgendwie jemand rauszusuchen oder da mal vorbeizukommen, dann wüsste ich jetzt auch nicht.“ (Dieter Brendle, Feuerwehrkommandant)

Demnach wäre es also kein Problem, an Informationen zu den in der Freiwilligen Feuerwehr möglichen Tätigkeiten zu gelangen. Der Migrationsberater des Deutschen Feuerwehrverbandes ist da anderer Meinung. Er weist auf Versäumnisse in der Mitgliederwerbung der Feuerwehr hin:

„Was haben wir dazu beigetragen in den letzten Jahren, letzten Jahrzehnten, um Men-

schen anzusprechen? Woher kommen die Jugendlichen in die Feuerwehr? Die kommen überwiegend durch Bekannte.“ (Orhan Bekyigit, Migrationsberater Feuerwehrverband)

Auch der Landesjugendleiter der Feuerwehr betont, dass es vor allem für Migranten zu wenige Informationen über das Ehrenamt in seinem Verein gebe.

„Die wissen halt, Feuerwehr gibt's halt, aber was das letztendlich bei uns ist, das wissen die zum Teil ja gar nicht.“ (Thomas Häfele, Landesjugendleiter Jugendfeuerwehr Baden-Württemberg)

Auch viele der befragten Migranten meinten, dass es gerade Menschen mit Migrationshintergrund an den nötigen Informationen über deutsche Hilfsorganisationen fehle. „Das ist die größte Hemmschwelle, dieses Keine-Ahnung-Haben.“ (Kamal Dil, Jugendfeuerwehr) Neben fehlenden Kenntnissen werden auch immer wieder falsche Annahmen oder Vorurteile genannt.

„Der Ruf der Feuerwehr ist eben teilweise, wie ich ihn zu hören bekomme in meinem Freundeskreis, schlecht. Man kennt nur erstens Saufen, zweitens Saufen, drittens Feste feiern. Aber es ist nicht so, meiner Sicht nach.“ (Cahit Kikili, Truppführer Feuerwehr)

Verbreitet ist offenbar auch das Bild von quasi-militärischen Strukturen in der Feuerwehr, das sicherlich nicht für jedermann anziehend ist. Interviewte Feuerwehrleute betonen allerdings, dass dieses Bild den heutigen Verhältnissen nicht mehr entspreche:

„Also als ich angefangen habe vor 22 Jahren, war es einfach so: Man ist in der Uniform gekommen, dann war fast militärisches Antreten. Das gibt's heut nimmer. Also es gibt schon noch dieses Antreten, weil man ja einen Überblick haben muss, wer ist da an dem Übungsabend, aber das ist lang nimmer so militärisch geprägt wie früher und das wird auch mit der Kleidung wesentlich lockerer genommen als früher. Also da hat sich schon was geändert.“ (Peter Liestig, Gruppenführer Feuerwehr)

„Wir sagen: Die Tür ist für jeden offen. Aber zeigen wir denen auch, wo die Tür ist?“

Wie schon erwähnt, halten viele Ortsvereine von Feuerwehr und DRK Werbeaktionen nicht für dringlich. Eine speziell an Migranten gerichtete Mitgliederwerbung gar finden viele Interviewte keine gute Idee:

„Man kann da schwer explizit auf die zugehen, sondern man sollte bei der Mitgliederwerbung sowohl Migranten als auch Deutsche ansprechen. Es wäre Blödsinn, da extra ein Pro-

gramm auf die Beine zu stellen, um Immigranten zu werben. Man will ja jetzt nicht auf einmal nur Migranten. Da ist jeder erwünscht.“ (Tomas Komowski, Rettungshelfer DRK)

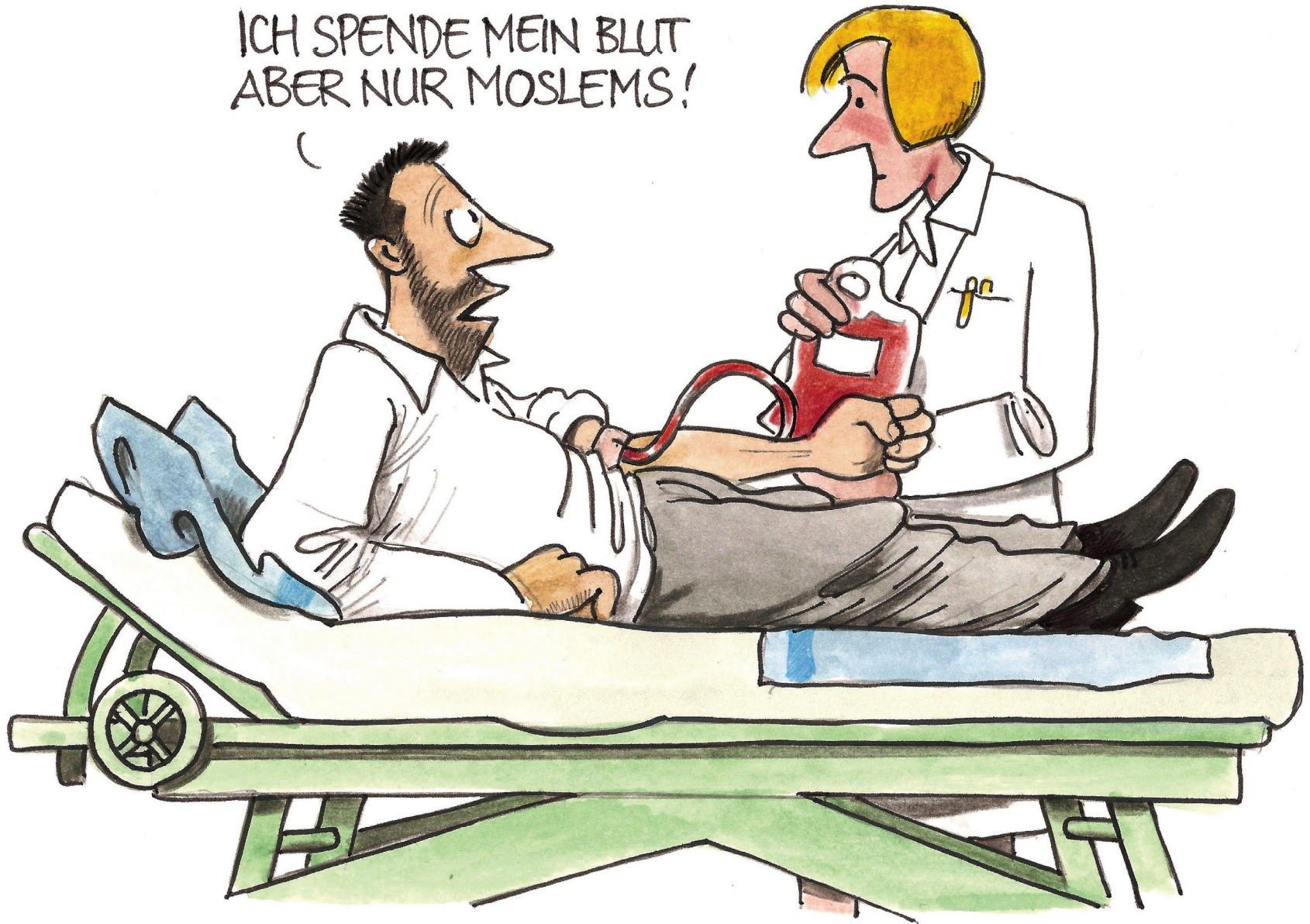
Auch einer der befragten Feuerwehrkommandanten lehnt ein spezielles Zugehen auf Migranten energisch ab:

„Wenn ich in Deutschland bin, dann muss ich auch sagen, dass ich einer von vielen bin. Und wenn ich dann jemanden anspreche, dann spreche ich alle an. (...) Und deswegen habe ich ein bisschen das Problem: Warum muss ich denen jetzt mehr hinterher springen als anderen Kindern und eine Extrawurst braten? (...) So sehr ich das gern sehe, dass welche sich da integrieren, so sehr muss ich aber auch sagen, müssen die das auch ein Stück weit von sich aus machen, nicht dass wir jetzt ständig auf die zugehen müssen und sagen: Jetzt kommt doch her, sondern dass die auch von sich sagen: Ich möchte. (...) Ich seh' es irgendwie so: Wenn zu uns Deutschen jemand kommt, dann kommt er auch, weil er's gern macht (...) Ich habe Stimmen von anderen gehört, die einfach sagen, dass sie vom Thema Migrantenöffnung so langsam genug haben, weil man denen immer nur entgegenkommt und wir selbst dabei vernachlässigt werden oder nichts mehr wert sind.“ (Dieter Brendle, Feuerwehrkommandant)

Mehrere migrantische Interviewte sind da anderer Ansicht. „Als erstes muss man vielleicht irgendwelche Broschüren auf verschiedenen Sprachen machen, für die Leute, die kein Deutsch sprechen“, schlägt die DRK-Rettungshelferin Marisol Brenschler vor. Orhan Bekyigit meint, dass der momentane Werbeaufwand nicht ausreiche und es notwendig sei, direkt auf potentielle Mitglieder zuzugehen: „Viele Menschen, die ausländische Wurzeln haben, kann man nicht nur mit dem Tag der offenen Tür erreichen.“ Das Argument, angesichts des knappen Personals könne man doch nicht alle Migrantengruppen in Stadt und Kreis abklappern, lässt Bekyigit nicht gelten: Man müsse „nicht von Haus zu Haus gehen“, sondern sich eben vor allem an Sportvereine oder an Moscheengemeinden wenden, um dort Mitglieder zu werben. Außerdem sei es nicht zu viel verlangt, Broschüren oder Informationsblättchen in mehreren Sprachen zu veröffentlichen .

Thomas Häfele, der Leiter der Jugendfeuerwehr Baden-Württemberg, dringt ebenfalls darauf, sich bei der Bemühung um Migranten mehr einfallen zu lassen: „Wir sagen bei der Feuerwehr immer: Die Tür steht für jeden offen. Das ist sicherlich richtig. Aber zeigen wir denen auch, wo die Tür ist?“

ICH SPENDE MEIN BLUT  
ABER NUR MOSLEMS!



## „Wieso soll ich mein Blut den Deutschen schenken?“

Es sind freilich nicht nur mangelnde Informationen, die Zuwanderer vom Beitritt zu deutschen Hilfsorganisationen abhalten. Zum Teil haben sie offenbar auch kulturelle Vorbehalte.

„Es ging mal um eine Blutspende in Reutlingen, und das war gerade in einer Moschee. Und da kam unser Mufti, unser türkischer Pfarrer, der hat nach dem Freitagsgebet die Leute aufgerufen und gesagt: Ab halb drei, irgendwo im DRK-Zentrum Reutlingen, wird heute eine Blutspende stattfinden, und es wäre einfach was Gutes, den Menschen zu helfen durch eine Blutspende (...). Und die Leute haben sich einfach, wie soll ich sagen, in Gänsefüßchen ‚gewehrt‘. Da hieß es einfach: Wieso soll ich mein Blut den Deutschen überhaupt schenken? Und das ist für mich mehr eine rassistische Einstellung. Das darf eigentlich nicht sein. Aber das haben halt leider viele. Das ist das Problem.“

Diese Geschichte erzählte uns ein Migrant, der als Rettungshelfer im Roten Kreuz tätig ist. Die geschilderte Haltung ist in der Tat irritierend. Allerdings muss man sich fragen, ob es sich hierbei um eine nach Deutschland mitgebrachte Ansicht handelt oder ob hier Erfahrungen mit Diskriminierung ihr Echo finden.

## Sind Südländer keine Schaffer?

Einige Führungskräfte der Feuerwehr haben den Eindruck, dass Migranten sich schon deshalb nicht für ein Ehrenamt interessierten, weil sie gar nicht auf Dauer in Deutschland bleiben wollten:

„Jemand, der hier fremd ist und sich vielleicht auch nicht heimisch fühlt, weiß dementsprechend auch gar nicht, warum er ein Ehrenamt übernehmen soll.“ (Dieter Brendle, Feuerwehrkommandant)

„Die wollen ihr Geld verdienen und die meisten wollen im Alter wieder in die Heimat zurück. Wenn meine Eltern das sagen, dann kümmere ich mich hier doch auch nicht um irgendein Ehrenamt, sondern verfallende doch in eine gewisse Gleichgültigkeit.“ (Lothar Meyer, Feuerwehrkommandant)

Einige der deutschen Experten, vor allem wiederum Kommandanten der Feuerwehr, zweifeln auch an der Eignung bestimmter Migrantengruppen für ihre Organisation:

„Je südlicher man wird, ein desto anderes Leben führt man. Und da gibt's auch nicht, sagen wir mal, die deutsche Pünktlichkeit, die Verlässlichkeit, und die spielt bei der Feuerwehr

doch eine gewisse Rolle.“ (Thomas Berndt, Feuerwehrkommandant)

Ein Kreisbrandmeister ist der Ansicht, dass „Südländer aus ihrem Umfeld und aus ihrem Erziehungsfeld das eben nicht kennen, dass man sich für die Gesellschaft aktiv engagiert.“ Auch er kritisiert die seiner Meinung nach fehlende Disziplin von Migranten:

„Also, dass man dann eben sagt: Ich will jetzt zuerst mal 'nen Tag schlafen. Aber unsere Leute wissen das, dass wenn's dick kommt, dass man dann eben, wenn es sein muss, auch nochmal zum Arbeiten geht und dem Arbeitgeber signalisiert: Ich bin heut nicht so fit, weil ich heut Nacht im Einsatz war, aber ich bin da.“

Ein anderer Kommandant sagt über migrantische Jugendliche in seiner Gemeinde:

„Die zeigen null Interesse. Alles, was mit Ehrenamt an sich zu tun hat, wo man sich regelmäßig einbringen muss und so, das funktioniert einfach nicht. Muss man ehrlich sagen, die sind das nicht gewöhnt, dieses Regelmäßige, glaub ich, das Ehrenamtliche zu machen. Entweder muss da Geld rausspringen oder das Ansehen muss dann eher da sein.“

In einer Feuerwehrabteilung hörten wir von einer Gruppe türkischer Migranten, die kürzlich ihr Engagement an den Nagel gehängt hatte. Als wir einen Kommandanten darauf ansprechen, meint er:

„Man hat seither schon, wenn Migranten kamen, sie aufgenommen, hat sie dann in unserem System versucht zu integrieren, was nicht immer gelungen ist. Denn hier gibt es unterschiedliche Anforderungen. Man kann nicht sagen: Heute hab ich keine Lust, morgen komm ich wieder. Sondern der Eintritt, so sagt man, in die Freiwillige Feuerwehr ist freiwillig, alles andere wird Pflicht. (...) Ich kann nicht von dem einen verlangen, dass er zum Üben kommt, und der andere kommt bloß noch zum Ausrücken. Und solche Dinge machen es dann nicht einfach.“

Der Kommandant bemängelt also die Pünktlichkeit und Verlässlichkeit der betreffenden Migranten. Ein anderer Feuerwehrmann schildert uns dieselben Personen allerdings anders. Er sagt über deren Austritt:

„Bei einem waren es gesundheitliche Gründe, beim anderen berufliche Gründe. Also die, die wir hatten, das waren schon Schaffer, das muss man einfach sagen, die dann auch nebenher nicht nur ihre normale Arbeitsstelle hatten, sondern auch viel gearbeitet haben. Und ich glaube halt wirklich, dass es dann für einige ein

zeitliches Problem geworden ist.“ (Peter Liestig, Gruppenführer Feuerwehr)

Allerdings: Die Alltagstheorie vom mangelnden Arbeitsethos der Südländer wird nicht nur von deutschen Interviewpartnern vertreten. Auch ein DRK-Mitglied mit türkischem Hintergrund wartet mit einer starken, um nicht zu sagen krassen Hypothese über deutsch-türkische Mentalitätsunterschiede auf. Er vermute, sagt er,

„dass sie vielleicht mehr so faul sind, unsere Leute. (...) Und ja, ich weiß nicht. Die haben einfach generell einfach die falsche Einstellung. Also die lassen sich gerne helfen, aber wenn sie selber helfen müssen, dann sind sie halt nicht so aktiv.“ (Achmet Tekin, Rettungshelfer DRK)

Hier spricht offensichtlich jemand, der in Deutschland geboren ist und sich durch diese Aussagen als integriert zeigen und den Migrantenstatus endlich ablegen möchte.

Einige (wenige) deutsche Experten gehen über den Vorwurf der Faulheit oder, gemäßiger, mangelnden Disziplin hinaus: Ihnen fallen beim Thema Migranten Geschichten von verhaltensauffälligen bis kriminellen „ausländischen“ Jugendlichen ein – gewiss keine erfundenen Geschichten, die aber zu fatalen Generalisierungen verrutschen:

„Direkt neben dem Feuerwehrhaus ist die Hauptschule und wir haben da ein recht

hohes Gewaltpotential durch die Migranten. Bei uns war um das Feuerwehrhaus herum ständig irgendetwas kaputt, die Dachrinne zusammengetreten oder Wände beschmiert, das kommt regelmäßig vor.“ (Dieter Brendle, Feuerwehrkommandant)

„Was leider Gottes auffällt: Dass die ausländischen Jugendlichen sich, sagen wir mal, eher zusammenrotten als die Deutschen und dann in der Gruppe auftreten. Also fünf, sechs Jugendliche, die sich auf dem Marktplatz rumtreiben und ältere Leute anpöbeln und so was. Das sind, muss ich sagen, hier im Ort halt meistens Ausländer.“

Seine Konsequenz:

„Wenn man ehrlich sein will, dann will man natürlich auch eine gewisse Klientel gar nicht unbedingt haben.“ (Lothar Meyer, Feuerwehrkommandant)

„Türkische Frauen, die dürfen das nicht“

Eine andere Kultur oder andere Moralvorstellungen wurden in unseren Interviews auch für das Nichtengagement muslimischer Frauen und Mädchen verantwortlich gemacht.

„Eine türkische Frau mit Kopftuch wird niemals bei uns arbeiten dürfen. Das unterstelle ich einfach mal der Familie dort.“ (Sebastian Späth, Bereitschaftsleiter DRK) Ein anderer DRK-Leiter erzählt von einem türkischen Geschwisterpaar, das an einer Weiterbildung im DRK teilnahm:

„Diese Ausbildung ist meistens so um 22 Uhr zu Ende. Ja, da stand um 22 Uhr der Vater von den beiden Türkenmädchen hier im Hof und hat die abgeholt. Da gibt's keinen Kontakt (zwischen den Türkinnen und deutschen DRK-Mitgliedern, d.V.), wenn der Papa schon wartet im Hof, wenn eigentlich das Gespräch beginnt oder dass man miteinander was trinkt oder so. (...) Und die haben zwar bei uns mitgemacht, aber man hatte immer so den Eindruck, sie stehen so ein bisschen auf der Seite. Einfach weil sie sich wohl nicht so integriert gefühlt haben. Sie hatten ja kaum Gelegenheit, außer bei einem Sanitätsdienst.“ (Jan Herbst, Ortsvereinsvorsitzender DRK)

Zu fragen ist, ob man in dieser Situation nicht hätte helfend eingreifen können. Die beiden Schwestern sind jedenfalls nicht mehr im DRK tätig.

Eine Migrantin, die im Roten Kreuz tätig ist, ist ebenfalls der Ansicht, dass es für muslimische Frauen schwierig sei, eine DRK-Tätigkeit auszuüben:

„Türkische Frauen, die dürfen das nicht. (...) Ich kenne mich da nicht so gut aus. Aber wenn die so in ihrem Glauben streng sind, dann dürfen

sie nicht zusammen mit Männern in einem Raum sitzen oder in Kontakt kommen.“ (Marisol Brenschler, Rettungshelferin DRK)

Sicherlich: Man kann davon ausgehen, dass muslimische Frauen aus strenggläubigen Familien oft größere Probleme haben, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Doch diese Schwellen sind nicht unüberwindlich. Allerdings bedarf es passender Strategien und Angebote, will man Musliminnen für das DRK gewinnen. Immerhin heißt es ja nicht nur Rotes Kreuz, sondern auch Roter Halbmond.

„Ich denke, die haben Schiss, dass sie irgendwie fertig gemacht werden“

Sowohl befragte Deutsche als auch Migranten äußerten mehrfach, dass weder die Feuerwehr noch das DRK Organisationen seien, in denen Mitglieder verschiedener ethnischer Herkunft zusammenkommen. Sie konstatieren einen eher monokulturellen Charakter der örtlichen DRK- und Feuerwehrgruppen:

„Das DRK hat jetzt nicht dieses internationale Flair, also eher im Gegenteil. Es ist für die Leute, die von hier sind (...), und ich hab mich da auch mehr oder weniger so angeschlossen. Aber es ist jetzt nicht der Ort, wo sich aus allen Nationen die Leute treffen.“ (Natalia Berger, Rettungshelferin DRK)

„Es ist deutsches Revier. Die Bundeswehr genauso. Wenn du als Ausländer zum Bund gehst, weißt du nicht, was dich erwartet.“ (Erol Momrok, Feuerwehr)

Ein Feuerwehrkommandant führt diesen Mangel an Vielfalt auf eine freiwillige Abstinenz von Zuwanderern zurück:

„Ich sag jetzt, Türken sind ja mehr unter sich, als jetzt zu sagen, ich geh hier zur Feuerwehr.“ (Thomas Berndt, Feuerwehrkommandant)

Ein Migrant aus dem DRK konstatiert eine beiderseitige Tendenz, sich lieber im eigenen Umfeld aufzuhalten:

„Die Türken bleiben gern unter sich und sie wissen, dass im Roten Kreuz die Deutschen unter sich sind.“ (Tomas Kamarowski, Rettungshelfer DRK)

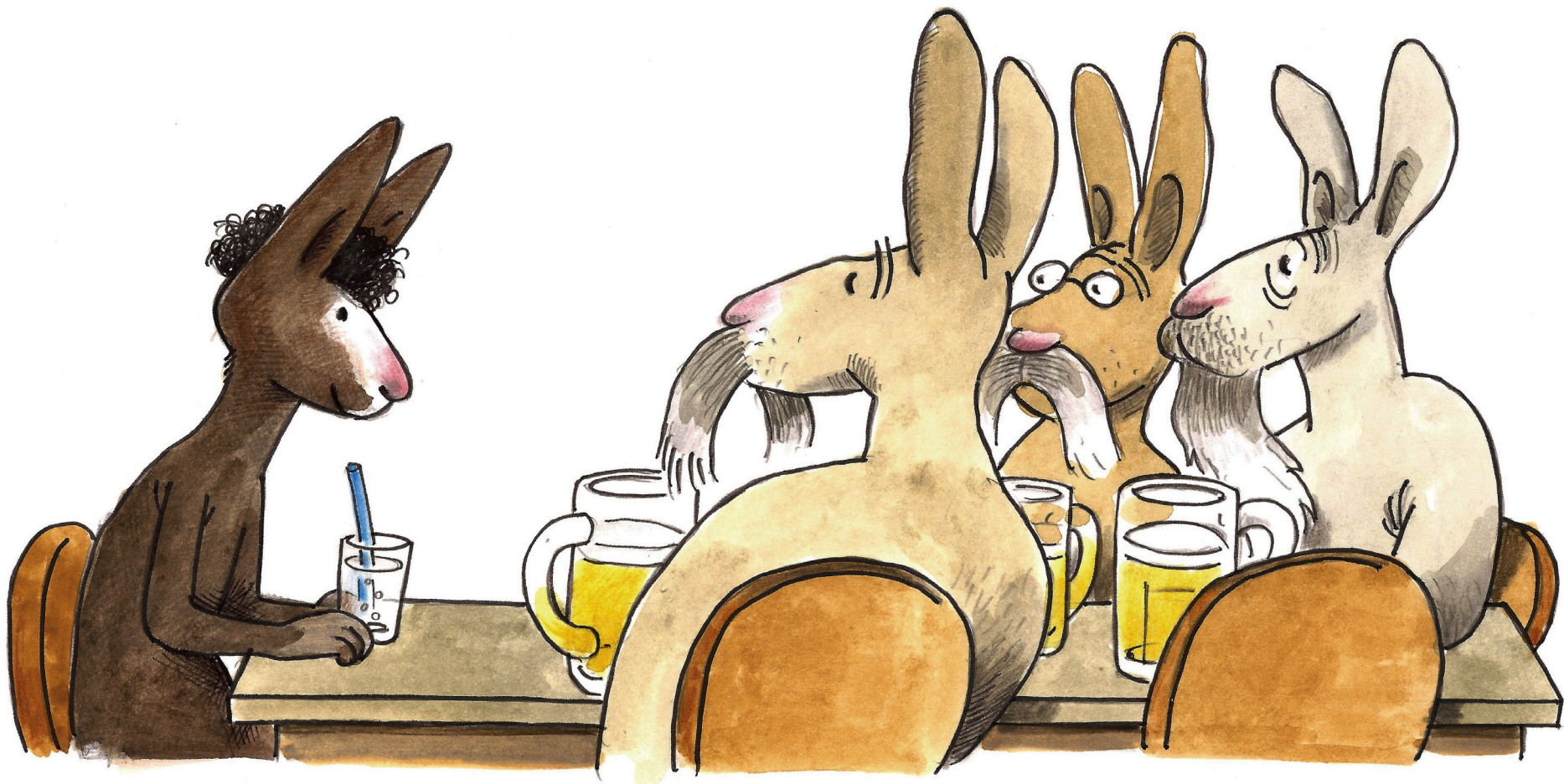
Mehrere andere Migranten sehen den mangelnden Eintrittswillen eher in einer Angst vor Diskriminierung begründet: „Ich denke, die haben Schiss, dass sie irgendwie fertig gemacht werden.“ (Erol Momrok, Feuerwehr) Ein Jugendfeuerwehrmann antwortet auf dieselbe Frage: „Ja, ich weiß nicht. Weil sie glauben, dass keiner mit denen spielen will oder gar nichts mit denen reden will.“ (Kevin Gün, 11 J., Jugendfeuerwehr) Auf die Frage, was in der Feuerwehr verändert werden sollte, antwortet ein migrantischer Feuerwehrmann:

„Ich bin seit Jahren hier im Dorf. Und wenn ich jetzt in so eine Wirtschaft reinlaufe, gucken die immer so, als wenn jetzt ein wildfremder Mensch reinlaufen würde. Das Gleiche ist bei der Feuerwehr: ‚Ah, wer isch denn des?‘ (Cahit Kikili, Truppführer Feuerwehr)

### „Die Meute muss mitmachen“

So banal es ist, muss es doch immer noch betont werden: Mehrsprachige Flyer, Plakate, auf denen weißhäutige und farbige Feuerwehrleute zu sehen sind, Seminare, auf denen Diversity Management gelehrt wird, Initiativen, die von ‚oben‘ kommen, werden wenig nützen, wenn sie von der Basis nicht mitgetragen werden. Im Alltag der Vereine, an der „Belegschaftskultur“ entscheidet sich, ob Neumitglieder, egal ob mit Migrationshintergrund oder ohne, sich willkommen fühlen können.

„Die Meute muss mitmachen. Wenn die Meute nicht mitmacht, also wenn nur einer den Karren zieht, das geht nicht.“ (Otto Neumann, Kreisgeschäftsführer DRK)



## Von offenen und halboffenen Türen. Die Aufnahme neuer Mitglieder

„Es ist immer schwer, in so einen geschlossenen Club reinzukommen. Egal, ob ich Migrant bin oder aus einer anderen Stadt komme.“ (Peter Liestig, Gruppenführer Feuerwehr)

Auch wenn an ihrer Tür kein Schild „Achtung! Geschlossene Gesellschaft“ hängt, handelt es sich beim Deutschen Roten Kreuz und der Freiwilligen Feuerwehr doch um Organisationen mit einer hohen sozialen Kohäsion. Die Mitglieder kennen sich oft schon jahrelang und verfügen vielfach über einen ähnlichen soziokulturellen Hintergrund. Das hat viele Vorteile, erschwert jedoch neuen Mitgliedern den Eintritt in den Verein.

Was sagen unsere migrantischen und deutschen Interviewpartner über ihre ersten Eindrücke nach dem Vereinseintritt? Ihre Antworten fallen recht verschieden aus. Auch wenn im Großen und Ganzen ein positives Urteil gefällt wird, klagen einige Mitglieder doch über eine ungenügende fachliche Einführung und das Fehlen fester Ansprechpartner in der Anfangsphase.

„Ich hatte nie das Gefühl, dass ich irgendwie unwillkommen bin“

Von Leitern beider Organisationen wird immer wieder betont, dass jeder, egal ob Migrant oder Deutscher, dieselbe offene Aufnahme erfahre. So meint Otto Neumann, Kreisvorsitzender beim DRK, dass jeder aufgenommen werde, „egal, was der macht, egal was der für eine Ausbildung hat.“ Peter Liestig, Gruppenführer bei der Freiwilligen Feuerwehr Tübingen, bestätigt dies für seine Abteilung:

„Bei mir jetzt in der Bereitschaft ist es so, dass man da eher warm empfangen wird. (...) Also vor fünf, sechs Jahren hatten wir auf einen Schlag relativ viele türkische Feuerwehrangehörige. Im Prinzip waren es zwei oder drei Familien. Da gab's eigentlich keine Schwierigkeiten. Klar, Kleinigkeiten gibt es. Aber dass es Vorbehalte gegeben hätte – eigentlich gar nicht. Erstaunlicherweise.“

Den deutschen Befragten zufolge sind die Hilfsorganisationen froh über jeden, der zu ihnen stößt. Die Mehrheit der interviewten Migranten sieht es ähnlich. „Also ich wurde ganz normal behandelt, wie die anderen. Eigentlich ziemlich schnell und sofort aufgenommen“. (Irineos Papatsakis, Sanitätshelfer) Die in Istanbul geborene Elif Demier (Sanitätshelferin) versichert ebenfalls, dass

alle Neuzugänge immer „sehr herzlich und sehr warm“ willkommen heißen würden, und meint über ihre eigene Aufnahme: „Ich hatte nie das Gefühl, dass ich irgendwie unwillkommen bin“. Auch die Spätaussiedlerin Natalia Berger (Sanitätshelferin DRK) bekräftigt:

„Bei uns ist jeder willkommen, egal von wo er kommt oder wie alt er ist. (...). Also bei uns wird keiner ausgegrenzt. (...) Es wird halt immer geguckt, wenn jemand Neues dazukommt, dass er gleich in die Gemeinschaft aufgenommen wird.“



Wie die Aufnahme vonstatten geht, ist auch eine Frage der Größe des Vereins. So bemerkt der aus Rumänien stammende Feuerwehrmann Rüdiger Lafayette zu seinem Eintritt:

„War völlig unproblematisch, also ich glaube auch, das liegt an der Größe der Abteilung und dass es einfach so ein kleiner Ort ist. Man kennt sich schon oder man kennt schon ein paar, und dann war eigentlich die Aufnahme durchweg positiv. Ich könnte mir vorstellen, dass es bei größeren Wehren vielleicht anders ist.“

Der Rettungshelfer Tomas Kamarowski, in Polen geboren, bestätigt diese Annahme: „Je größer der DRK-Ortsverein, desto kälter fühlt sich das Ganze an.“

„A alde Kuah vergisst gern, dass se au amôl a Kalb gwea isch“ (Schwäbisches Sprichwort)

Einige der befragten Migranten erzählen allerdings, dass man am Anfang zu wenig auf sie zugegangen sei. So sagt Tomas Kamarowski: „Es ist schlimm, wenn da einer da sitzt und sich keiner mit dem unterhält.“ Cahit Kikili (Truppführer Feuerwehr) bemängelt:

„Was ich im Verein ändern würde, wäre einfach, dass die offener zu anderen Menschen sind. Nicht so mit bestimmten Vorurteilen angucken,

sondern mehr so: ‚Jetzt lass uns mal kennen lernen‘ und dann machen wir unser Urteil ‚Du bist ein Guter!‘ oder ‚Du bist kein Guter!‘“

Auch einige deutsche Experten sehen bei der ‚Empfangssituation‘ für neue Mitglieder Defizite:

„Also ich hab jetzt ein paar alten Hasen schon gesagt: Leute (klatscht in die Hände), wir haben zwei Neue. Man kann mit denen auch reden. Man kann auch mal fragen: ‚Was machst denn du sonst?‘ Die sitzen ja neben mir, zwei Stunden lang (lacht). ‚Hab ich gar nicht bemerkt!‘“  
(Sebastian Späth, Bereitschaftsleiter DRK)



Manche DRK-Vereine seien, so Otto Neumann, im wahrsten Sinne des Wortes „Familienbetriebe“, wo es schwer sei, als Neuling einen Fuß in die Tür zu bekommen. Und bei Migranten kann es besonders kompliziert werden. Der Feuerwehrmann Lars Sommer gesteht ein, dass sich einige seiner Kollegen bestimmt fragen würden: „Was will denn *der* bei uns?“, wenn ein „Ausländer“ den Raum betreten sollte. Neben mangelnder Offenheit könne auch die „grobe Herzlichkeit“ der Schwaben zum Problem werden, bemerkt Tomas Kamarowski:

„Es ist ja auf der Alb doch so, dass die Leute da, die Urschwaben, ein bisschen grober sind. Das ist vielleicht auch wieder die Eigenschaft, das Mikroklima der Alb, würde ich sagen, dass die Leute einfach rau sind. Muss man irgendwie mit umgehen können. Und ob man das vielleicht als einer aus einer anderen Kultur kann, weiß ich nicht.“

Berichtet wurde zudem, dass neue Mitglieder bisweilen bewusst herangenommen würden. Otto Neumann erklärt:

„Manche Leute, das sind so richtige Fundamentalisten. Wenn da einer kommen möchte und möchte da mitarbeiten, dann heißt es: ‚Ja, du musst ja erst einmal hier Kurs A,B,C,D (klopft auf den Tisch) machen, und das musst du machen und jenes.““

Er habe schon erlebt, dass den Neuen die undankbarsten Dienste übertragen wurden – in der Tat eine eigenwillige Form des Willkommenheißens.

## „Einen Beauftragten, der sich um die neuen Mitglieder kümmert, hat man nicht“

Viele Feuerwehrleute und manche Rotkreuzler kennen die Organisationen schon von Kind auf, weil der Vater oder der große Bruder dort aktiv war. Bei ihnen war der Einstieg entsprechend einfach. Maximilian Roth, Sohn und Enkel von Feuerwehrleuten, berichtet:

„Ich hab die Eingewöhnungszeit nicht wirklich gebraucht. Ich hab das Feuerwehrhaus gekannt, hab die Leute gekannt, die da sind. Deswegen hatte ich dann keine Probleme.“

Einige erzählen, dass ihnen die Klassenkameraden oder Freunde, die sie zum Eintritt animiert hatten, dort auch bei der ersten Orientierung zur Seite standen. Doch wie steht es bei Neulingen, die über keine solchen Connections verfügten, wie das gerade bei Migranten häufig der Fall ist? Einige von ihnen fanden sofort die nötigen Ansprechpartner. Der Jugendrotkreuzler Kamal Dil sagt: „Ja, eigentlich kann ich mich an alle wenden. Wir sind so eine Gruppe, eine Gemeinschaft, das ist nicht nur das Deutsche Rote Kreuz als Verein, sondern auch als Familie.“ Der Feuerwehrmann Branko Ratinek aus Serbien weiß ebenfalls nur

Lob zu spenden: „Ja klar, da war nicht nur jemand, da waren alle hilfsbereit. Und wenn mir irgendetwas nicht klar war, was ich wissen wollte, hat es mir jeder erklärt.“

Andere hatten offenbar weniger Glück. Ein junger Migrant, der gerade seinen ersten ‚Schnupperbesuch‘ bei einem DRK-Ortsverein absolviert hat, erzählt, dass sich der Bereitschaftsleiter kaum Zeit für ein Gespräch mit ihm genommen, ihm weder das Gebäude gezeigt noch ihm die Mitglieder vorgestellt habe. Die verschiedenen Aufgabenfelder und Fortbildungsmöglichkeiten beim DRK seien ihm nur im Schnelldurchlauf erklärt worden, was ihn völlig überfordert habe. Natalia Berger findet ebenfalls, dass bei ihrem Eintritt wenig dafür getan wurde, sie mit dem Verein wirklich vertraut zu machen. Tomas Kamarowski kritisiert: „So irgendwie einen Beauftragten, der sich um die neuen Mitglieder kümmert, hat man nicht.“



Bei Hospitationen in einem DRK-Ortsverein konnten wir selbst erleben, dass man sich teilweise für Interessenten nur wenig Zeit nahm und ihnen die anwesenden Mitglieder nur wenig Aufmerksamkeit schenkte. Meist wird beim Roten Kreuz offenbar darauf vertraut, dass sich die Bereitschaftsleitung um die Neuen kümmert. Da diese jedoch als Hauptansprechpartner für alle Mitglieder fungiert sowie durch ihre zahlreichen Aufgaben sehr eingespannt ist, findet sie oft nicht die Zeit, sich intensiv um ‚Neuaufnahmen‘ zu kümmern. Sebastian Späth berichtet:

„Also wir Leiter machen persönliche Gespräche mit den betreffenden Personen. In der Masse ist das immer schwierig. Zum Beispiel Donnerstagabend 20 Uhr ist Beginn. Da trifft man sich und trudelt ein und setzt sich dann irgendwie hin, und da können wir schon keine Rücksicht mehr auf die Einzelnen nehmen. Und das geht bis 21 Uhr 30, 22 Uhr und dann sind meistens noch eine halbe Stunde irgendwelche allgemeinen Sachen zu klären. Da wirst du dann bestürmt von allen Möglichen. Und quasi erst ab 22 Uhr 30 hat man Zeit für den Neuen.“

## Allmählich tut sich was

Bei der Jugendfeuerwehr wurden die Mängel bei der Betreuung neuer Mitglieder teilweise erkannt und angegangen. So berichtet uns ein Kreisjugendfeuerwehrwart:

„Wir haben hier schon mal praktiziert, dass jeder Neue einen Paten von der älteren Gruppe bekommt, der sich dann ein bisschen um ihn kümmert und ihn einführt und die Räumlichkeiten zeigt.“

Der Migrant Lukas Cerie (16 J., Jugendfeuerwehr) könnte sich gut vorstellen, selbst Mentor oder Pate zu werden:

„Da sind viele Begriffe, die kennen die (neuen Mitglieder) nicht. Und dann sollte jemand da sein, der ihnen das erklären kann. Wir haben ja mittlerweile auch schon genug Ausbildung, dass wir das machen könnten.“

Dass es keine optimale Lösung darstellt, für Neulinge nur einen einzigen Ansprechpartner zu benennen, erwies sich in einem DRK-Ortsverein, als die dafür bestimmte Person kurz darauf längere Zeit wegen Erkrankung ausfiel. Nun wird auch hier daran gedacht, jedem neuen Mitglied – gleich, ob migrantisch oder deutsch – seinen persönlichen Paten an die Seite zu stellen. Man plane sogar, so berichtet das Vereinsmitglied Natalia Berger, für migrantische Neulinge möglichst Begleiter mit demselben Migrationshintergrund oder derselben Muttersprache zu finden:

„Man fühlt sich unter Gleichgesinnten ein bisschen wohler. Wenn man irgendwo ganz frisch dazukommt und sagt: ‚Das ist ja auch ein Russe!‘, da ist die erste Verbindung schon mal hergestellt.“

## Männlichkeitsrituale bei der Feuerwehr?

Von Mutproben, denen sich Neulinge unterziehen müssten, wissen die meisten befragten Feuerwehrleute nichts zu berichten. Nur ein türkischer Feuerwehrmann erzählt lachend: „Wir haben da Brausepulver in die Nase reingezogen – als Aufnahme ritual“ (Erol Momrok, Feuerwehr). Ein Kreisjugendfeuerwehrwart kennt solche Aufnahmeprüfungen nur aus der Vergangenheit: „Also früher war das ja so ein ungeschriebenes Ritual: Wenn Neue reinkamen, mussten die zuerst mal kräftig mittrinken, da hat man die also getestet, ob sie fit sind. Aber das ist wirklich vorbei.“ Bei der Gästekneipe der Feuerwehr Tübingen, Abteilung Stadtmitte, konnten wir allerdings noch ein Überbleibsel solcher Männlichkeitsrituale beobachten: Dort wurde den „Füxen“ kommandiert, ein Glas Bier auf Ex zu leeren.

# Strukturen des DRK in Tübingen und Reutlingen

International

## Red Cross and Red Crescent Movement

Die Internationale Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung umfasst das Internationale Komitee vom Roten Kreuz (IKRK), die Internationale Föderation der Rotkreuz- und Rothalbmond-Gesellschaften (Föderation) sowie derzeit 186 anerkannte nationale Rotkreuz- und Rothalbmond-Gesellschaften. All diese Organisationen sind rechtlich voneinander unabhängig, aber durch gemeinsame Grundsätze, Ziele, Symbole, Statuten und Organe miteinander verbunden.

**ALLES WAS  
WIR TUN, MACHEN  
WIR UM DER SACHE  
WILLEN, NICHT  
AUS EIGENNUTZ.  
IMMER MIT UNSEREN  
SIEBEN GRUNDSÄTZEN  
VOR AUGEN.**

Auch das Deutsche Rote Kreuz, welches am 21. Januar 1921 in Bamberg gegründet wurde, fußt auf den sieben Grundsätzen der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung:

- Menschlichkeit
- Unparteilichkeit
- Neutralität
- Unabhängigkeit
- Freiwilligkeit
- Einheit
- Universalität

Das DRK besteht aus dem Bundesverband, 19 Landesverbänden, 494 Kreisverbänden und 4.650 Ortsverbänden sowie dem 34 Untergruppen umfassenden Verband der Schwesternschaften.

Im Kreisverband Tübingen waren 2008 über 700 Männer und Frauen ehrenamtlich tätig. Das Jugendrotkreuz des Kreises wies in den letzten Jahren eine starke Fluktuation auf: 2007 hatte es (einschließlich Leitungspersonal) 310, im Jahre 2008 nur noch 205 und 2009 immerhin wieder 242 Mitglieder.

Der Kreisverband Reutlingen zählte 2008 rund 700 ehrenamtlich Aktive sowie 423 Jugendrotkreuzler.

Das Ehrenamt bildet die Basis dieser Hilfsorganisation. Die meisten aktiven Mitglieder engagieren sich unter anderem in Gemeinschaften wie

- dem Sanitätsdienst: Dank einer profunden Sanitätsausbildung können ehrenamtliche Helfer bei Unfällen auf Veranstaltungen Soforthilfe leisten, bis der Rettungsdienst eintrifft.
- der Bergwacht: Zu der vielseitigen Ausbildung zählen die Bergrettung, die Luftrettung per Hubschrauber sowie der Sanitätsbereich.
- der Wohlfahrts- und Sozialarbeit: Sie umfasst soziale und humanitäre Aufgaben, unter anderem das Blutspendewesen, die Altenpflege und die Kleiderkammer für Bedürftige.
- dem Jugendrotkreuz: Mitgliedern ab sechs Jahren bieten die Jugendgruppen eine altersgemäße Heranführung an die Erste Hilfe, Bildungsangebote zur Gesundheitsförderung, Verkehrs- und Umwelt-erziehung.

Auch international engagiert sich das DRK und hilft Menschen, die durch Katastrophen in Not geraten sind, sei es etwa durch Überschwemmungen oder bei Hungersnöten. Im Jahr 2008 zum Beispiel schickte das DRK mobile Anlagen zur Trinkwasseraufbereitung nach Myanmar.



# Strukturen der Feuerwehren in Tübingen und Reutlingen

Die Entstehung und Entwicklung der deutschen Freiwilligen Feuerwehren lässt sich über 150 Jahre zurückverfolgen. Ihre Aufgabe war und ist es, die Bevölkerung im Vorfeld vor Schäden zu schützen und im Schadensfall schnelle und sichere Hilfe zu leisten. Die Feuerwehren sind in Orts-, Kreis- und Landesverbänden organisiert, auf Bundesebene operiert der Deutsche Feuerwehrverband. Im Landesfeuerwehrverband Baden-Württemberg sind 2010 108.900 freiwillige Feuerwehrleute tätig, die Jugendfeuerwehr hatte Ende 2009 28.841 Mitglieder.



Die Feuerwehren der Kreise Tübingen und Reutlingen setzen sich aus der Einsatzabteilung und der Jugendfeuerwehr, der Altersmannschaft, der Leitstelle sowie den jeweiligen Ortsabteilungen zusammen. Im Unterschied zu Tübingen hat Reutlingen neben der Freiwilligen auch eine Berufsfeuerwehr. Jede Gemeinde mit mehr als 100.000 Einwohnern ist in Deutschland verpflichtet, eine Feuerwehr mit hauptamtlichen Kräften zu betreiben.

Im Landkreis Tübingen waren 2008 1.798 Feuerwehrmänner und -frauen tätig, 14 davon hauptberuflich. Die Jugendfeuerwehr hatte 441 Mitglieder. Die Freiwillige Feuerwehr der Stadt Tübingen zählte 347 Feuerwehrleute, darunter sieben Frauen und zwölf „Feuerwehrbeamte“. In der Tübinger Jugendfeuerwehr machten 104 Kinder und Jugendliche mit, darunter waren 16 der insgesamt nur 21 weiblichen Mitglieder, die im Landkreis zu verzeichnen sind.

Die Feuerwehren des Landkreises Reutlingen hatten 2009 2.382 Aktive und 548 Jugendfeuerwehrleute. In der Stadt Reutlingen zählte man 464 Feuerwehrleute, darunter 62 Feuerwehrbeamte (was die Feuerwehr Tübingen der Stadtverwaltung bei Gelegenheit gerne unter die Nase reibt); die Jugendfeuerwehr hatte 128 Mitglieder.

Die Aufgaben der Feuerwehr sind sehr vielfältig. Nach dem Feuerwehrgesetz hat sie Gefahren für den Einzelnen und das Gemeinwesen abzuwehren, die durch Brände, Explosionen, Überschwemmungen, Unfälle und ähnliche Ereignisse entstehen (§ 2, Abs. 1 Feuerwehrgesetz). Außerdem hat sie Brandbekämpfung, technische Hilfeleistung, abwehrenden Umweltschutz, vorbeugenden Brandschutz mit den Gebieten Brandschutz-

## Strukturen

prüfung/Brandschutzverhütung, Gefahrenvorbeugung, Brandschutzaufklärung und Notfallvorsorge zu leisten sowie den Feuersicherheitswachdienst, die Geschäftsstelle für den Stab außergewöhnliche Ereignisse (SAE) und den Katastrophenschutz zu betreiben.

Des Weiteren gehören den Feuerwehren spezielle Sondereinheiten an. Zu diesen zählen u.a. die Gefahrstoffeinheit, die Tauchergruppe und die Höhenrettungsgruppe.



# Im Ehrenamt: Was braucht's, was bringt's?

## Qualifikationen

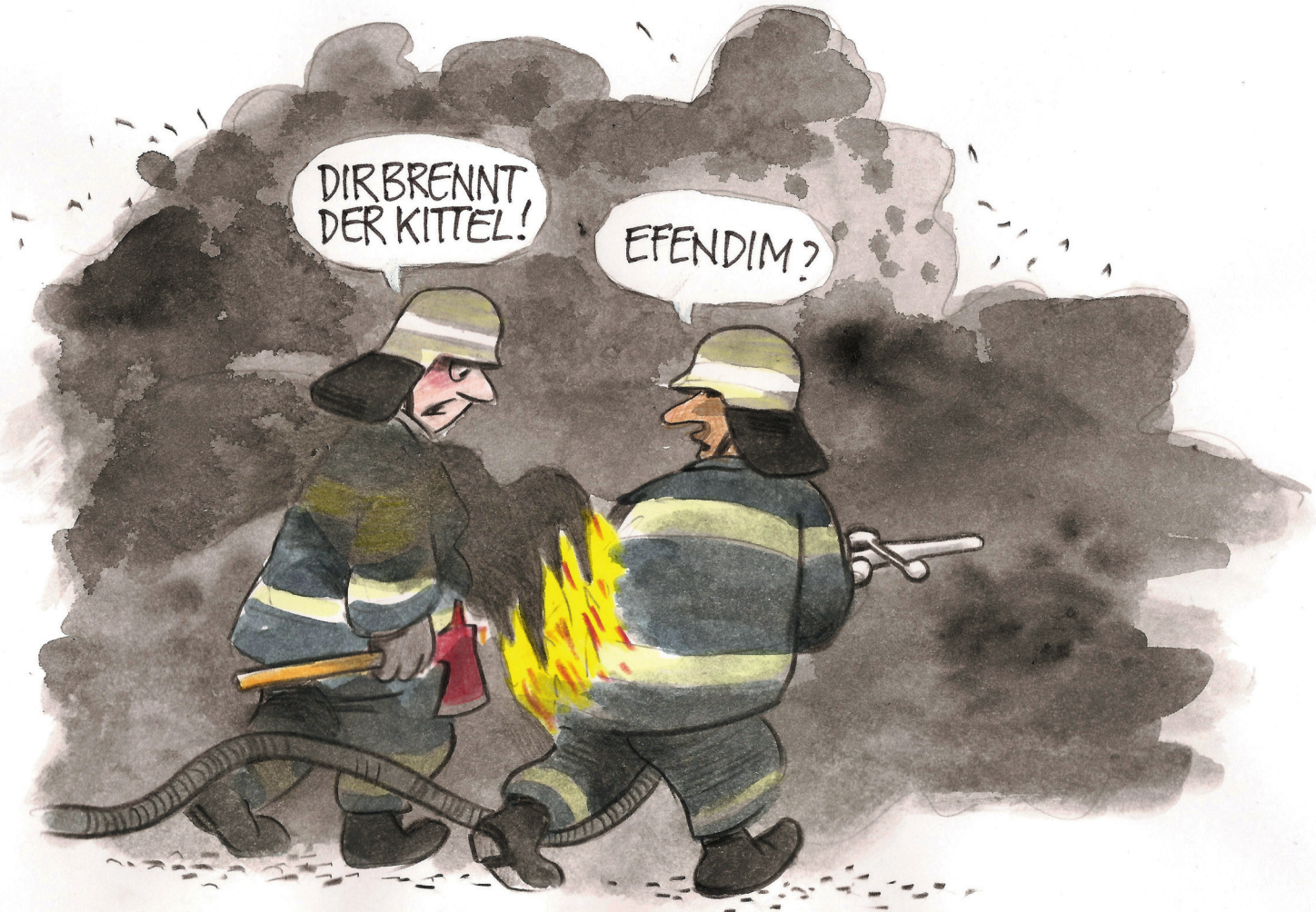
### Ungeahnte Möglichkeiten

Viele Außenstehende haben falsche oder halbrichtige Vorstellungen von den Qualifikationen, die man für eine Tätigkeit beim Roten Kreuz oder der Freiwilligen Feuerwehr mitbringen muss. Man meint zum Beispiel, beim DRK würden medizinische Kenntnisse und bei der Feuerwehr ein spezifisches Know-how zur Brandprävention vorausgesetzt. Viele sehen auch die Tätigkeitsfelder bei diesen Organisationen zu eng, assoziieren nur Blutspendeaktionen, Unfall- oder Brandeinsätze. Unsere Interviews ergaben jedoch, dass die Aufgabenfelder der Ehrenamtlichen viel facettenreicher sind, es also sehr verschiedene Möglichkeiten gibt, seinen eigenen Platz im Ehrenamt zu finden.

So waren die beim DRK tätigen Migranten, die wir interviewten, unter anderem im Rettungs- und Sanitätswesen, in der Kleiderkammer, bei der Kassenführung und im Ausbildungswesen tätig. Bei der Feuerwehr waren sie außer im normalen Bereitschaftsdienst auch in Sondereinheiten wie der Tauchergruppe sowie im Ausbildungswesen und bei der Kassenführung aktiv. „Viele wissen das nicht, dass die Feuerwehr so vielseitig ist. Es gibt die technische Hilfe, es gibt Hochwasser,

es gibt Höhengsicherung, es gibt so vieles“, bekräftigt Oberbrandmeister Murat Isik. Überdies gebe es Aufstiegsmöglichkeiten in Führungsämter, die nicht von der Nationalität abhängen, sondern von Engagement und Leistung.





## Perfektes Deutsch – ein Muss?

Wie gut muss man die deutsche Sprache beherrschen, um bei deutschen Hilfsorganisationen mitarbeiten zu können? Einig sind sich deutsche wie migrantische Interviewte, dass in bestimmten Situationen, zumal bei Rettungseinsätzen, eine problemlose Verständigung auf Deutsch essentiell ist. Christine Viehl, stellvertretende JRK-Leiterin, sagt auf die Frage, für wie wichtig sie das Beherrschen der deutschen Sprache bei der DRK-Tätigkeit hält:

„Also nicht für unwichtig, ganz ehrlich. Wenn du jemanden hast, der sich verletzt hat, der eh unsicher ist, Angst hat, Schmerzen hat, und der merkt, er kann sich mit dir nicht richtig verständigen... Ich denk', für so jemanden ist es ein bisschen beängstigend, wenn er das Gefühl hat: Vielleicht versteht der mich jetzt nicht.“

Bei der Feuerwehr wird vor allem darauf hingewiesen, dass im Notfall die interne Kommunikation und vor allem der Funkkontakt reibungslos funktionieren müssen. Der Feuerwehrmann Lars Sommer meint: „Also zum Beispiel als Atemschutzträger musst du ja auch funken, und wenn du dich da nicht ausdrücken kannst, dann kannst du nicht in den Einsatz reingehen. Das geht schon mal gar nicht.“ Doch er fügt hinzu: „Aber du könntest dann Truppmann machen. Es gibt Truppführer und Truppmann. Der Truppführer funkt, da könnte man dann Truppmann machen.“ Ähnlich differenziert auch Feuerwehrkommandant Dieter Brendle:

„Also, die Begriffe, die wichtig sind, die sollte man dann schon lernen. Begriffe, wie der ganze Ablauf ist, müssen auch wir Deutschen lernen. (...) So viele sind das bei uns dann auch nicht. Man muss auch sagen, es funkt ja nicht jeder. Unsere breite Masse sind Indianer, und es sind nur wenige Häuptlinge, und man weiß dann ja auch, manche können nicht so gut funken, dann werden sie sich auch nicht freiwillig vorne hinstellen und sagen, ich muss jetzt unbedingt funken. Und der Rest, wenn das Team miteinander arbeitet, ist überhaupt kein Problem. Ein deutscher Quereinsteiger muss das genauso lernen wie ein Migrant, also da ist kein Unterschied. (...) Und das (Beherrschen des Deutschen, d.V.) kommt ja mit der Zeit, von daher



würde ich das jetzt nicht als ausschlaggebenden Punkt nennen, wenn sie jetzt nicht perfekt Deutsch sprechen können. Mir schwätzt au Schwäbisch, also des isch au et Deutsch.“

In der Tat: Die Umgangssprache in vielen Ortsgruppen ist gar nicht das Hochdeutsche, sondern das Schwäbische – und damit haben wiederum manche Nichtschwaben in den Organisationen ein Problem: „Die meisten reden schwäbisch, und Schwäbisch kann ich nicht. Manchmal versteh ich nur jedes zehnte Wort.“ (Branko Ratinek, Feuerwehr) Und die DRKlerin Elif Demrer erzählt:

„Das Einzige, wo's ein bisschen ein Problem gab oder teilweise immer noch gibt, ist wegen der Sprache. Weil ich hochdeutsch rede, oder meistens hochdeutsch, und kaum schwäbisch. Und das wird mir manchmal ein bisschen übel genommen. Übel genommen ist vielleicht zu viel gesagt, aber ich werde schon manchmal drauf angesprochen.“

Mehr als Grundkenntnisse des Deutschen sind notwendig, aber Perfektion ist nicht gefordert – so die uns übermittelte Botschaft. Das heißt: Für die allermeisten Migranten in Deutschland gibt es kein sprachliches Hindernis für eine Mitarbeit in DRK und Feuerwehr. Und wo es gewisse Anfangsschwierigkeiten geben sollte – mit dem Hochdeutschen, mit dem Schwäbischen oder mit bestimmten Fachbegriffen –, lassen sich diese mit beiderseitigem guten Willen überwinden: „Letztendlich halt' ich

es für denkbar, dass der, der will, sich es auch aneignen kann und schaffen kann“, meint Feuerwehrkommandant Thomas Berndt.

## Migranten als Dolmetscher

Nun ist Deutschland inzwischen ein multikulturelles Land geworden, in dem entsprechend viele Sprachen gesprochen werden. Migranten, die sich oft in zwei Sprachen – und dabei nicht nur in Deutsch und Englisch – verständigen können, bringen damit eine spezifische Qualifikation in deutsche Hilfsorganisationen ein. Das ist auch deutschen Experten, die wir befragten, bewusst:

„Berlin hat (bei Bränden, d.V.) auch schon mal öfters Tote gehabt, weil die Immigranten oder die Ausländer, die dann in den Häusern waren, einfach kein Deutsch konnten. Die Feuerwehrleute sagen: ‚Bleiben Sie ruhig!‘ und ‚Springen Sie auf das Sprungpolster!‘ oder ‚In die Drehleiter einsteigen!‘ oder dies und das. Und die Ausländer verstehen es halt nicht. Der Gedanke an Immigranten ist (bei der Feuerwehr, d.V.) vielleicht nicht schlecht. Die könnten dann übersetzen.“ (Lars Sommer)

Freilich: Hier geht es um Berlin, eine Stadt mit hoher Ausländer- und Zuwandererquote (wenn sie auch geringer ist als die von Stuttgart). Einige unserer deutschen Befragten meinen denn auch, Übersetzungshilfe durch migrantische DRK- oder Feuerwehrleute sei doch eher

in einer Großstadt als im Bezirk Neckar-Alb gefragt. Viele der befragten Zuwanderer sehen das anders – sie nennen zahlreiche Beispiele, wo ihre Fähigkeit zum Dolmetschen von Nutzen war.

„Es ist schon wichtig, dass man Grundkenntnisse in Deutsch hat. Vor allem wegen der Patientenbehandlung. Aber es ist auch gar nicht so schlecht, wenn man Fremdsprachenkenntnisse hat. Also ich zum Beispiel, ich bin ja Grieche und war auf einem Dienst, da hatten wir fünf bis zehn Patienten, die nur Griechisch konnten. Dann konnte ich natürlich helfen, weil ich mit denen sprechen konnte.“ (Irineos Paputsakis, Sanitätshelfer DRK)

„Hier im Krankenhaus, da gibt's ja auch immer wieder Russen. Und wenn man da halt russisch spricht, sind die einem so dankbar, weil einfach: Da versteht die jemand. Und die können dann auch sagen, was los ist. Und das sehen auch viele Ärzte total gerne, weil wenn was ist, dann heißt's: Du kannst zum Dolmetschen kommen.“ (Natalia Berger, Sanitätshelfer DRK)

„Viele hier in Deutschland sind auch Ausländer, insbesondere aus der Türkei, da ist es schon vorteilhaft, wenn man Türkisch kann und denen etwas erklären kann. Man sollte also seine Muttersprache und natürlich auch Deutsch sehr gut können.“ (Kamal Dil, Sanitätshelfer DRK)

Auch bei den ja nicht seltenen internationalen Austauschbeziehungen und Einsätzen des DRK sind migrantische Sprachkenntnisse nützlich:

„Mein Finnisch hat geholfen, als eine Gruppe aus Karelien kam. Und dann gab's auch mal einen Hilfstransport nach Russland, über Finnland, und da hab ich dann an der finnischen Grenze telefoniert (...), und dann haben wir das mit dem Übernachten und dem Transport organisiert.“ (Anja Virtanen, Sanitätshelfer DRK)

Beim Umgang mit ausländischen oder zugewanderten Klienten sind überdies nicht nur einschlägige sprachliche Kompetenzen hilfreich, sondern auch die Fähigkeit zum Fremdverstehen in einem allgemeineren Sinn. Die russischstämmige DRKlerin Anna Grokhotova spricht dies an:

„In T. gibt's auch viele Türken, und die merken auch, vom Akzent her, dass ich nicht von hier bin. Und das finden sie auch irgendwie sympathisch. Die lassen sich dann eher von mir behandeln als von Einheimischen.“

Am evidentesten wird die Bedeutung interkulturellen Wissens sicherlich an der Rolle, die der Ludwigshafener Feuerwehrmann Murat Isik nach der dortigen Brandkatastrophe bei der Klärung und Beruhigung der aufgeheizten Situation spielen konnte.

## Kulturimporte

Feste im Kollegenkreis oder für die Öffentlichkeit sind ein wesentlicher Bestandteil des Vereinslebens bei DRK und Feuerwehr. Migrantische Mitglieder können diese Festkultur zweifellos bereichern – sei es um eigene Beiträge zum Essen, zur Musik, zur Festkleidung oder zu den Festritualen. In unseren Interviews werden ein paar Beispiele hierfür geschildert. So erzählt ein Feuerwehrmann serbischer Herkunft, bei ihnen sei es Tradition, dass einem frisch gebackenen Vater die Kleider vom Leib gerissen werden. Nach der Geburt seiner Tochter habe er, bereits mit zerrissener Kleidung, das Feuerwehrmagazin betreten und gerufen: „Zerreißt mich!“ Nach kurzer Verwunderung und anschließender Erklärung kamen die deutschen Kameraden der Aufforderung nach. (Ob das Auswirkungen auf spätere Vaterschaftsfeiern hatte, ist allerdings nicht bekannt). Ein türkischstämmiger Feuerwehrmann berichtet, dass er bei seinem letzten Florianstabenddienst, bei dem es in der Regel Kartoffelsalat, Saitenwürstchen und Schnitzel gebe, den Speiseplan verändert habe:

„Da hab ich gesagt, hey, Mama, mach mal irgendwas anderes, weisch. Dann hat die halt so Gebäckstücke gemacht, die hab ich da hin gebracht, das hat denen eigentlich ziemlich gefallen. Es war halt nicht ausreichend. Also es war schon genug da, aber die wollten halt noch mehr.“ (Erol Momrok, Feuerwehr)

Und Kreisjugendfeuerwehrwart Wolf Rademacher erzählt begeistert von einer der bei ihnen üblichen Familienfeiern: Ein griechischstämmiger Feuerwehrmann habe dabei die Regie übernommen, gemeinsam habe man Gyros und Souflaki gegessen und Wein getrunken, dann die Weingläser auf den Kopf gestellt und Sirtaki getanzt. „Der ist einfach von sich aus aktiv auf uns zugegangen, und dann waren die Barrieren relativ schnell gebrochen.“



## Zeitaufwand

### Von wegen Überlastung

„Zeitmangel“ wird, auch von Migranten, häufig als Hinderungsgrund für ein freiwilliges Engagement genannt.<sup>1</sup> Speziell eine Tätigkeit bei Feuerwehr oder Rotem Kreuz, so hörten wir immer wieder, gilt nicht nur als besonders riskant, sondern auch als besonders zeitintensiv. Eine Mitarbeit scheint vielen schwer mit ihrem Beruf, ihrer Familie und ihren Freizeitinteressen vereinbar. Da macht man doch lieber in einer Hiphop-Gruppe oder beim Hobbyfußball mit, wo man hingehen kann, wenn man Lust darauf hat, und nicht hingehen muss, sobald der Piepser in der Hosentasche ruft.

Unsere Interviews, sowohl mit Migranten als auch Einheimischen, bestätigen das Schreckbild einer hohen Belastung, ja Überlastung weder für die Freiwillige Feuerwehr noch für das DRK. Dabei wurde freilich auch deutlich, dass die Beanspruchung in den verschiedenen Lebensphasen und bei den unterschiedlichen Stufen der Ehrenamtslaufbahn variiert.

Durchschnittlich treffen sich die Aktiven der Feuerwehr alle zwei Wochen für etwa drei Stunden zu einer Übung. Wenn man sich für Zusatzausbildungen zum Beispiel zum Atemschutzgeräteträger oder zum Taucher entscheidet, dehnen sich Pflichttermine natürlich aus. Hinzu kommen die Einsätze. Bei der Freiwilligen Feuerwehr Tübingen, wird uns berichtet, könne man mit vier bis fünf Einsätzen pro Woche rechnen, die im Schnitt eine gute Stunde beanspruchen.

An anderen Orten sind es teilweise erheblich weniger.

Der Zeitaufwand beim Roten Kreuz ist offenbar ähnlich wie bei der Feuerwehr. Die regelmäßigen Dienstabende finden alle 14 Tage statt. Dabei wird unter anderem Organisatorisches besprochen, medizinische Fortbildung angeboten oder auch mal „Edutainment“ in Form eines „Erste-Hilfe-Rätsels“ betrieben. Zu diesen Dienstabenden addieren sich weitere Termine wie Rettungseinsätze, Blutspende-Aktionen oder der Sanitätsdienst zum Beispiel bei Stadtfesten, bei Sportveranstaltungen oder Konzerten.



## Die Grundausbildung bei der Feuerwehr

Viel Zeit, nach Ansicht mancher Interviewpartner sogar zu viel Zeit beansprucht die Grundausbildung bei der Freiwilligen Feuerwehr. Sie umfasst 70 Stunden, die meist auf sechs Samstage und einige Stunden unter der Woche verteilt werden. Es herrscht Anwesenheitspflicht. Einigen der befragten Jugendlichen, die mit 18 Jahren in die aktive Wehr übertreten und dafür die Grundausbildung absolvieren, fiel es nicht leicht, die Stunden dafür neben der Vorbereitung auf das Abitur oder parallel laufenden Berufsausbildungen zu erübrigen. Auch Berufstätige empfanden diese Phase teilweise als belastend.

„Gerade bei der Grundausbildung: Es gibt halt Feuerwehren, wo das einfach zu verbissen genommen wird (...). Da ist die Freiwilligkeit, die eigentlich im Namen Freiwillige Feuerwehr steht, nicht mehr gegeben, da wirst du schon ein bisschen schief angeguckt, wenn du dann nicht zu den Übungen erscheinst. (...) Das find' ich eigentlich nicht so positiv.“ (Rüdiger Lafayette, Feuerwehr)

Das ist freilich kein Plädoyer dafür, den verantwortungsvollen Job eines Feuerwehrmanns auf die leichte Schulter zu nehmen: Lafayette hält vielmehr die Form, in der seine Grundausbildung durchgeführt wurde, für ineffizient – bei besserer Organisation lasse sie sich ohne Qualitätsverlust erheblich verkürzen:

„Es ist so theoretisch, und es wechseln sich fünf verschiedene Abteilungen ab, und Dettenhausen macht dann das Gleiche wie Poltringen, und dann machst du eine Übung und dann war's das. Es wird sehr viel auf das dicke rote Buch, was die Theorie nach Feuerwehrdienstvorschrift 3 angeht, Wert gelegt, dass man da die Fragen kennt, aber im Endeffekt nützt einem das nichts. (...) Und dann ist's irgendwann deprimierend, wenn man nach drei Stunden oder zwei Stunden Theorie dann nur eine halbe Stunde Praxis macht, und die Praxis hatte man eh schon in der anderen Abteilung gemacht.“

Sein Vorschlag: Im jährlichen Turnus jeweils eine Abteilung mit der gesamten Grundausbildung zu beauftragen. Das würde freilich eine bessere Personaldecke bei den Freiwilligen Feuerwehren voraussetzen – oder mehr Hauptamtliche.

## Volaholics

Viele der befragten Mitglieder von Jugendfeuerwehr und Jugendrotkreuz sehen in ihrem Engagement kein Hindernis, zugleich auch Hobbies wie zum Beispiel dem Fußballspielen nachzugehen. Die Mehrheit von ihnen würde sogar gerne noch mehr in der Feuerwehr machen als nur die üblichen zwei Übungsstunden, die alle zwei Wochen stattfinden.

In einer anderen Situation sind die Twens, die das Ende ihrer Berufsausbildung oder ihres Studiums absehen: Hier zweifeln einige, ob sie in Zukunft neben dem Job und wohl auch der Familie weiterhin Zeit für ihr Ehrenamt finden werden. Das gilt sowohl für deutsche als auch für migrantische Aktive. Kamal Dil vom Roten Kreuz erzählt:

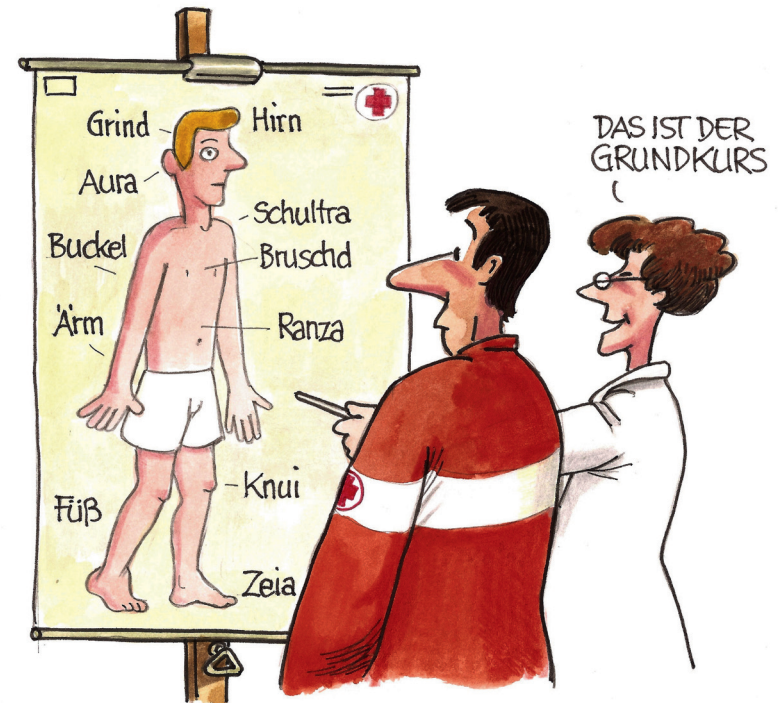
„Also ich bin mir sicher, dass es später, wenn ich mal verheiratet bin, ein bisschen Probleme geben wird. Aufgrund der Zeit. Weil, wenn ich, wie gesagt, studieren will, Medizin, und danach Arzt bin und dann noch Familie – die Zeit wird sehr, sehr knapp. Aber ich denk' mal, das muss ich schon irgendwie hinkriegen. Vielleicht das DRK ein bisschen wieder zurückschrauben, aber einfach immer noch da sein.“

Und es gibt ja in der Tat auch die voll berufstätigen Erwachsenen mit Partner und Kind, die noch Zeit für ein Ehrenamt haben. Einige der Interviewten sind daneben auch noch in anderen Vereinen tätig und manche haben trotz Beruf und Familie eine arbeitsintensive Leiterposition übernommen. Auch bei den migrantischen Freiwilligen finden sich Beispiele für solche workaholics oder, wie man bei „volunteers“ sagen müsste, „volaholics“.

„Wenn ich mal Urlaub habe und wenn ich mal weiß, dass ich halt nichts Großes vorhabe wie verreisen oder irgendwohin wegfahren, dann nehme ich gern mal beim Rettungsdienst teil

und sag' einfach: Hey Leute, ich habe gerade Zeit! Wenn irgendjemand Urlaub braucht, von mir aus kann ich für ihn gerne einspringen (lacht). Ja, ich bin halt – Entschuldigung, das hört sich einfach so komisch an – richtig arbeitsgeil.“  
(Ahmet Tekin, Rettungshelfer DRK)

- 1 Vgl. Dirk Halm/Martina Sauer: Freiwilliges Engagement von Türkinnen und Türken in Deutschland. Essen 2004, S. 187.



## Chancen

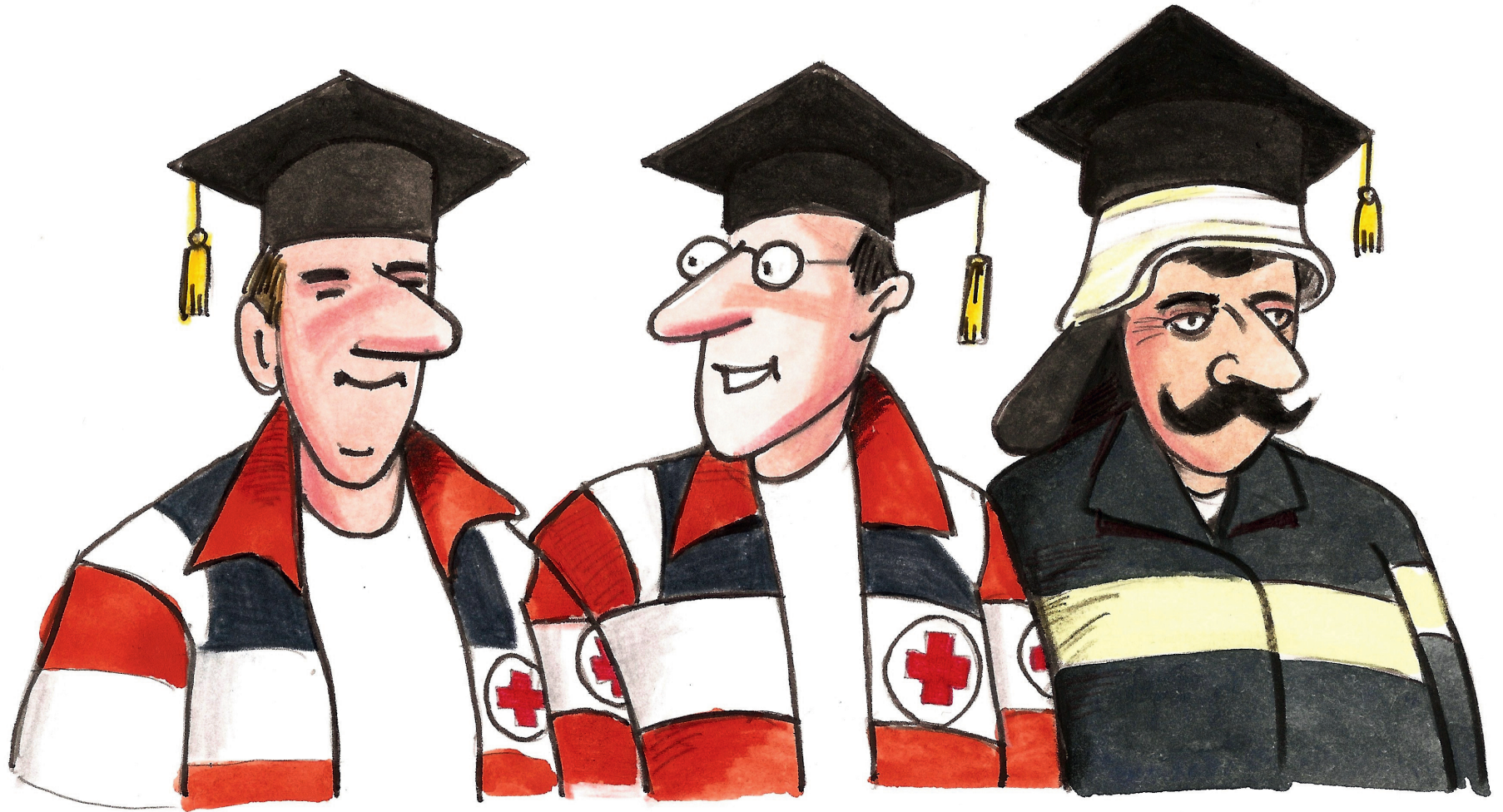
Eine verantwortungsvolle, abwechslungsreiche Arbeit für das Gemeinwohl, gepaart mit Spaß und Selbstverwirklichung, eine kostenlose, umfassende Ausbildung und Ausrüstung, ein breites Einsatzspektrum und eine volle Integration in den Dienstbetrieb versprechen Hilfsorganisationen ihren ehrenamtlichen Mitgliedern. Stimmt dieses Angebot mit den Erwartungen von Migranten in Bezug auf Feuerwehr und Rotes Kreuz überein? Einer Studie über türkische Jugendliche in Deutschland zufolge erhoffen über die Hälfte bis zu drei Viertel der Befragten „ein gutes Arbeitsklima“, eine „menschliche Atmosphäre“, „angemessene Betreuung“ sowie „Team- und Gruppenarbeit“ von einem freiwilligen Dienst im Sozialbereich.<sup>1</sup> „Die Aussicht auf selbstlosen Dienst an der Allgemeinheit allein reicht zur Aktivierung von Engagement nicht mehr aus.“<sup>2</sup> Hier zeige sich auch unter den türkeistämmigen Migranten ein Wertewandel, der neben Altruismus Selbstverwirklichung und Eigeninteressen beinhaltet – und zwar sowohl bei Männern als auch bei Frauen, bei Jungen wie bei Älteren.<sup>3</sup> Diese Erwartungslage dürfte sich nicht auf Migranten mit türkischem Hintergrund beschränken.

Inwiefern stimmen nun Versprechen, Erwartungen und Erfahrungen von migrantischen Freiwilligen überein? Welche Kenntnisse können Migranten durch ihr Engagement erwerben? Verbessern sich dadurch auch ihre Berufschancen?

## Wissensvermittlung

Mehrere migrantische Feuerwehrleute bezeichnen den in der Grundausbildung erworbenen Erste Hilfe-Kurs als nützlich für Notfälle im außerdienstlichen Bereich und für den Führerscheinerwerb. Beim DRK wird genauso häufig der Nutzen von medizinischem Wissen und Rettungstechniken für den Privatbereich betont. Zwei migrantische Feuerwehrleute und ein DRK-Mitglied nutzten eine fünfjährige Verpflichtung bei der Freiwilligen Feuerwehr beziehungsweise ein Freiwilliges Soziales Jahr im Rettungsdienst, um vom Wehr- bzw. Ersatzdienst befreit zu werden. Was soziale Kontakte anbelangt, nennen mehrere migrantische Rotkreuzler das Engagement als Möglichkeit, neue Freunde und hilfsbereite Menschen kennen zu lernen. Ihre Aussagen zu den Erste Hilfe-Kenntnissen und zur Befreiung vom Wehrdienst decken sich dabei mit denen der deutschstämmigen Interviewten.

Migrantische Feuerwehrmänner führen jeweils den Erwerb handwerklicher Qualifikationen, die Verbesserung der körperlichen Ausdauer durch Dienstsport sowie die Förderung von Teamgeist und Toleranz als Vorteil auf. Dazu kommen Kontakte, die bei der Suche nach Praktikumsplätzen helfen, die Aneignung von praktischem und theoretischem Wissen wie zum Beispiel Gesetzeskunde im Zuge der Grundausbildung. Als persönliche Vorteile einer Mitgliedschaft werden von deutschen Feuerwehrmännern in leitender Funktion das Erlernen technischer Fertigkeiten, die permanente Aus- und Weiterbildung und der bescheinigte Erwerb von Fach- und Führungslehrgängen genannt.



## Starthilfen fürs Berufsleben

Für nicht wenige Befragte dient das freiwillige Engagement als Vorbereitung auf eine einschlägige Berufspraxis. Einige migrantische DRKler betrachten ihre Ausbildung zum Rettungssanitäter als Einstieg in eine hauptberufliche Tätigkeit im Rettungsdienst. Rotekreuzhelfer, die später Arzt werden wollen, sehen die DRK-Tätigkeit als gute Einübung in den Umgang mit Patienten an.

Außerdem, so versicherte man uns bei Feuerwehr und Rotem Kreuz, hilft man den Mitgliedern allgemein bei der Suche nach Ausbildungs- und Arbeitsplätzen. Sowohl Jugendliche als auch Erwachsene können sich ihr ehrenamtliches Engagement im sogenannten „Quali-Pass!“<sup>4</sup> oder für Bewerbungsunterlagen bestätigen lassen.

„Die Kinder, die Jugendlichen kriegen jetzt den ‚Qualipass‘, das heißt, egal, wo sie sich engagieren, Sportverein, Naturschutz, DRK, kriegen sie eine Bestätigung, dass sie von da bis da dabei waren und immer noch dabei sind: Erste-Hilfe-Kurs, Weiterbildungen... Und das wird mit den Bewerbungsunterlagen eingereicht. Es ist für einen Personalleiter ganz wichtig zu wissen: Hey, der Typ ist auch noch sozial engagiert, der ist vielleicht wichtig für uns.“ (Sebastian Späth, Bereitschaftsleiter DRK)

Mehrere Leitungspersonen bei DRK und Feuerwehr berichten zudem, dass sie sich auch häufig um das

berufliche Fortkommen ihrer Mitglieder bemühten:

„Wenn der noch keinen Ausbildungsplatz hat, dann guckt man, dass er einen kriegt. Da kennt man genug Geschäftsleute, Freunde und Bekannte und fragt: ‚Mensch, wie sieht's denn aus, das ist ein cleverer Kerl...‘ So ist das normal. Und das ist das Mindeste, was die Feuerwehr zurückgeben kann. Und das ist bewiesen, das mach ich tagtäglich. Wir kümmern uns um alle.“ (Orhan Bekyigit, Migrationsberater Feuerwehrverband.)

## Führungspositionen?

Bei den untersuchten DRK-Ortsvereinen ist die Besetzung von Führungspositionen und hauptamtlichen Dienstposten mit Migranten weiter fortgeschritten als bei der Feuerwehr. Unter den von uns interviewten Rotkreuzlern mit Migrationshintergrund waren immerhin ein Gruppenleiter beim Jugendrotkreuz und eine Ausbilderin. Von unseren migrantischen Interviewpartnern aus den Feuerwehren der Kreise Tübingen und Reutlingen hatte keiner eine leitende Position inne. Gründe für diesen Zustand oder etwaige Aufstiegswünsche und Beförderungsmöglichkeiten nannten die Befragten keine. Einer der Feuerwehrkommandanten war der Meinung, dass die Migranten gar kein Interesse an solchen Ämtern hätten:

„Ich glaube, dass die meisten sich zurückziehen und das gar nicht wollen. Die wollen einfach die Kameradschaft und das Mitlaufen, also keine Verantwortung übernehmen.“ (Lothar Meyer, Feuerwehrkommandant)

Zu einem anderen Ergebnis, zumindest was freiwillige Dienste allgemein betrifft, kommt eine Umfrage der Stiftung Zentrum für Türkeistudien. Demnach ist „nicht die mangelnde aktive Beteiligung der türkeistämmigen Migranten in kollektiven Bezügen das Problem, sondern die Aktivierung und Motivierung zur Übernahme von Aufgaben und Verantwortung.“<sup>5</sup>. Tomas Komarowski (Sanitätshelfer) sieht das ähnlich: An Leistungsbereitschaft, so meint er, fehle es ihm als Migranten nicht, eher im Gegenteil:

„Viele, die hier wohlbehütet aufgewachsen sind, alles in den Arsch geschoben bekommen haben, haben eher wirklich solche Phasen: ‚Ich hab jetzt keinen Bock mehr.‘ Und es gab wirklich genug, die irgendwie damit nicht klarkommen konnten, auch dann zu erscheinen, wenn man keinen Bock hatte. Und als Immigrant ist das eben so, dass man in vielen Bereichen sich von der guten Seite zeigen muss. Und das ist auch etwas, das die Eltern einem beigebracht haben. Dass man eben nicht negativ auffällt, sondern eher positiv auffällt, weil sonst reden die Leute über einen. Es ist auch sicher so, dass man als Aussiedler da eher kritischer angeguckt wurde.“

Er resümiert:

„Die Einstellung, die sich durch den Migrationshintergrund und durch die Arbeit, die ich leisten musste, damit ich auch irgendwie hochkomme – das ist ein bisschen krass ausgedrückt, aber: weiterkomme –, die sich dadurch rauskristallisiert hat, hat aus mir ein eher zuverlässiges Rotkreuz-Mitglied gemacht.“

## Möglichkeiten und Grenzen der Sprachförderung

Verbessern sich die Deutschkenntnisse von Migranten durch ihr Engagement? Den deutschen Feuerwehr-Experten zufolge tritt ohnehin niemand ohne Deutschkenntnisse bei, und was fehlt, werde ohne große Probleme gelernt – die Fachbegriffe zum Beispiel, die unter anderem beim Sprechfunk gebraucht werden:

„Das lernt man in der Grundausbildung, das lernt man während der kompletten Ausbildung, während der Übungsdienste, und dann stehen alle gleich da. Da hat nur der einen Vorteil, der von der Jugendfeuerwehr schon rüberkommt, der weiß das, aber ein deutscher Quereinsteiger muss das genauso lernen wie ein Migrant, also ist da kein Unterschied.“ (Dieter Brendle, Feuerwehrkommandant)

Mehrere migrantische DRK-Mitglieder bestätigen, dass man an das nötige Fachvokabular herangeführt werde.

Was braucht's, was bringt's?

Einige erwähnen auch, dass sich ihr Deutsch durch ihre ehrenamtliche Tätigkeit verbessert habe – speziell auch ihre Schwäbischkenntnisse, was für die Verständigung im Kameradenkreis eine wichtige Rolle spiele.

Weder das DRK noch die Freiwillige Feuerwehr bieten für migrantische Neumitglieder eigene Deutschkurse an: einerseits wegen des geringen Bedarfs, andererseits, weil es hierfür ja schon andere Angebote gebe. Kreisbrandmeister Klaus Richter zur Frage, ob die Feuerwehr im Bedarfsfall die Kosten für einen Sprachkurs übernehmen würde:

„Das Problem gibt's nicht, weil die wenigen, die wir im Kreis haben, führen zu keinen Sprachproblemen. Und wenn es sehr viele wären, könnte ich mir sogar vorstellen, dass irgendjemand was anbietet.“

Ähnlich der DRK-Ortsvereinsvorsitzende Jan Herbst: „Ich hätte auch kein Problem, jemanden auf ein Rhetorik-Seminar zu schicken, wenn der sagt: ‚Ich möchte gern Ausbilder werden‘ und hat das Zeug dazu, aber hat ein Problem sich auszudrücken. Das bietet ja die Stadt Reutlingen an unter dem Titel ‚Ehrenamts-Akademie‘“. Der Verweis auf diese Akademie zeigt die Bedeutung kostengünstiger städtischer Angebote – gerade wenn die ehrenamtlichen Organisationen solche Fördermaßnahmen schon aus finanziellen Gründen nicht selbst anbieten können.

## Der Spagat zwischen Rücksichtnahme und Gleichbehandlung

Eine individuelle Förderung oder Rücksichtnahme zu Beginn ihres Engagements erfolgte den meisten befragten Migranten zufolge nicht. Dies trifft vor allem auf die Feuerwehr zu, wo keiner der Interviewten über eine individuelle Unterstützung zu Beginn seiner Mitgliedschaft berichtet. Sie bemängeln diesen Umstand auch nicht ausdrücklich.

Alle Feuerwehrmänner erzählen von einer fordernden Grundausbildung, von vielen Übungen in Theorie und Praxis, von Großübungen und Sporttagen. Der abwechslungsreiche Feuerwehralltag war auch für einen türkischstämmigen Interviewpartner bei der Feuerwehr attraktiv. Vielseitigkeit und Abenteuer, so sein Fazit, passten zur türkischen Mentalität. Ein anderer Feuerwehrmann lobt den kameradschaftlichen Umgang miteinander und die Fortbildungsmöglichkeiten, betont aber, dass man zu diesen letzteren nicht verpflichtet sei: In seiner Abteilung herrsche hier „kein Zwang oder irgendetwas“. Von ungleichen Ausbildungsinteressen und -chancen bei Migranten und Einheimischen ist nirgends die Rede:

„Da gibt's dann keinen Unterschied, unser türkischer Feuerwehrkamerad ist genauso auf alle Lehrgänge angemeldet worden wie unsere deutschen.“ (Dieter Brendle, Feuerwehrkommandant)

Auch beim Roten Kreuz wurde wenig Kritik an den Fortbildungsmöglichkeiten ergüßt. Ein migrantisches Mitglied bemängelt allerdings, dass ein Lehrgang, für den er sich bereits Urlaub genommen hatte, mehrfach verschoben worden sei, ein anderer, dass die im Herkunftsland erworbene Sanitätsausbildung vom DRK nicht anerkannt wurde und erneut absolviert werden musste. Lediglich einer beklagt eine individuelle Überforderung. Mehrere migrantische DRKler haben die ganze Lehrgangsreihe bis zum Rettungsassistenten erfolgreich belegt und berichten, dass Fortbildungen und Lehrgänge im DRK erwünscht seien. Sie bestätigen damit die Aussage des DRK-Ortsvorsitzenden Jan Herbst, der den Willen zur Weiterbildung aller daran interessierten Mitglieder betont:

„Klar, wenn jemand sich fortbilden will innerhalb unserer Aufgaben, beispielsweise auf ehrenamtlicher Basis den Rettungsanwärter machen will, dann zahlen wir ihm einen Teil seiner Kursgebühren. Solche Unterstützungen gibt es, denn wir haben ja nicht nur sozusagen Fußvolk, das allgemeine Dienste macht, sondern ich brauche Ausbilder, ich brauche Leute, die Führungsqualitäten bekommen oder haben.“

Hier wird nochmals der im Vergleich zur Feuerwehr leichtere Zugang zu Führungspositionen deutlich – auch und gerade für Migranten.

## Bevorzugung von Migranten?

Bestätigt wird von den befragten Experten, dass es bei der Feuerwehr keine speziellen Einstiegsangebote für Migranten gibt. Grundsätzlich wolle man bei den deutschstämmigen Mitgliedern auch kein Gefühl der Bevorzugung von Migranten erzeugen. In dieselbe Kerbe haut Dieter Brendle: „Wir können nicht den Migranten, die extra neu zu uns kommen, die rosa Bonbons geben, und den Deutschen, die schon da sind, die blauen.“ Hier entsteht der Eindruck, dass hinter jeder individuell zugeschnittenen Fördermaßnahme eine ungerechte Bevorzugung vermutet wird. Damit würde völlig verkannt, dass Maßnahmen zur Aufhebung bestimmter Defizite, beispielsweise sprachlicher, keine Bevorzugung darstellen, sondern schlicht und einfach der Herstellung von Chancengleichheit dienen.

## Bilanz

Es hat sich gezeigt, dass eine Mitgliedschaft bei der Freiwilligen Feuerwehr oder dem Roten Kreuz in der Regel die „altruistischen“ wie die „hedonistischen“ Erwartungen von Migranten erfüllt. Sie haben sowohl die Möglichkeit, anderen zu helfen, als auch Spaß zu haben, soziale Kontakte zu knüpfen und Lebens- oder Berufserfahrung zu sammeln. Feuerwehr und DRK ermöglichen ihren migrantischen Mitgliedern ebenso wie den deutschen den Erwerb einer Vielzahl personen- und sachbezogener Kompetenzen.

Inwieweit der Einzelne dieses Angebot ausschöpft und wie er seine Schwerpunkte legt, ist natürlich sehr unterschiedlich. Wichtig ist den Befragten die Feststellung,

Was braucht's, was bringt's?

dass Migranten und Einheimische gleich behandelt würden und grundsätzlich jedem alle Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung offen stünden. Unter Hinweis auf Gleichbehandlung lehnen einige deutsche Interviewpartner jede besondere Maßnahme für einzelne Personen ab. Ob diese Haltung in Bezug auf migrantische Neumitglieder erfolgversprechend ist, sei dahingestellt. Sie steht auch im Widerspruch zur einleitend erwähnten Hoffnung türkischer Jugendlicher auf eine „angemessene Betreuung“ im Ehrenamt. Insgesamt jedoch kann man festhalten: Deutsches Rotes Kreuz und Freiwillige Feuerwehr ermöglichen Migranten tatsächlich den Zuwachs an Wissen und Erfahrung, von dem sie in ihrer Mitgliederwerbung sprechen.

- 1 Hakki Keskin: Gar nicht so viel anders! Türkische Jugendliche in Deutschland und ihre Stellung zu Freiwilligendiensten. In: Bernd Guggenberger (Hg.): Freiwilligendienste in Deutschland und Europa. Eine Synopse. Baden-Baden 2000, S. 230-246.
- 2 Dirk Halm/Martina Sauer: Freiwilliges Engagement von Türiinnen und Türiken in Deutschland. Projekt der Stiftung Zentrum für Türikeistudien im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Essen 2005, S. 196.
- 3 Ebd., S. 196.
- 4 Vgl.: Qualipass jetzt auch für Erwachsene. In: Stuttgarter Zeitung Nr. 150, 03.07.2009, S. 6. Dieser Meldung zufolge können neben Schülern nun auch Erwachsene ihr ehrenamtliches Engagement in der 2002 eingeführten Qualipass-Mappe dokumentieren. Vgl. <http://www.qualipass.info/>.
- 5 Halm/ Sauer 2005, S. 71.

## Die Jugendflamme



*„Ehrenamtliche Tätigkeit“ heißt: Mit nennenswerten materiellen Belohnungen kann man dabei nicht rechnen. Dafür haben Freiwillige Feuerwehr und DRK ein System symbolischer Anerkennungen geschaffen. Bei der Jugendfeuerwehr gehört dazu die „Jugendflamme“. Sie wird auf der linken Brusttasche des Übungsanzugs angebracht. Die 1. Stufe der Jugendflamme erhalten Mitglieder ab 10 Jahren, die 2. Stufe bekommt man ab 13 Jahren. Die 3. Stufe ist an die Verleihung der „Leistungsspanne“ gebunden.*



EINEN TÜRKEN  
KÖNNTEN WIR NOCH GUT BRAUCHEN



# Wir-Gefühl und Ihr-Gefühl.

## Zur sozialen Integration von Migranten

Wie integriert fühlen sich migrantische Mitglieder der Feuerwehr und des Roten Kreuzes in ihrem Verband? Und wie erwünscht sind Migranten bei einheimischen Kollegen und Führungskräften?

„Wenn Sie zu einer Gruppe stoßen, in der noch sehr starke traditionelle Strukturen herrschen, haben Sie Probleme“, sagt Otto Neumann, Geschäftsführer des DRK. Vor allem in dörflichen Gegenden seien Rotes Kreuz und Feuerwehr oftmals sozial homogene, geschlossene Gruppen, quasi „Familienbetriebe“, die „mit aller Teufelskraft keinen hinein lassen.“ Das betreffe nicht nur Migranten, sondern alle, die von außerhalb des Dorfs oder der ‚Vereinsfamilie‘ kämen. Die befragten Migranten selbst berichten von unterschiedlichen Erfahrungen. Die meisten loben den Zusammenhalt und die gegenseitige Unterstützung in ihrer Organisation, einige berichten aber auch von Neckereien oder gar Diskriminierungen.

### Kollegen, Kameraden

Wie an jedem anderen Arbeitsplatz auch, gibt es in DRK und Feuerwehr Konkurrenz und mitunter Missgunst. Peter Liestig, Gruppenführer bei der Feuerwehr, meint dazu: „Heute wird schon geschaut, wenn irgendeiner zum

Lehrgang geschickt wird: Warum wird der geschickt und ich nicht. Dieser Sozialneid, der hat zugenommen.“ Und der in Ostdeutschland geborene Feuerwehrmann Lars Sommer erzählt: „Ich habe seit 2002 mehr erreicht als manche in 15 Jahren: Pressesprecher oder stellvertretender Jugendwart. Da sind einige eben neidisch.“

Der große Unterschied zu anderen Organisationen oder Unternehmen liegt im Konzept der „Kameradschaft“. Im DRK und vor allem in der Feuerwehr verbindet die Mitglieder mehr als nur ein Arbeitsverhältnis. Wie tief diese Beziehung tatsächlich geht, wie gut die Kameradschaftsidee heute noch funktioniert, zeigt sich in unseren Interviews mal deutlich, mal zwischen den Zeilen.

### „Diese hehren Dinge wie Kameradschaft“

„Die Feuerwehr kann manchmal wie eine zweite Familie sein“, sagt Cahit Kekilli, ein in der Feuerwehr aktiver Migrant. So deutlich werden die emotionalen Bande in der Feuerwehr oder im DRK nur selten formuliert. Aber die meisten



Befragten bestätigen ein Wir-Gefühl und einen starken internen Zusammenhalt. „Das Rote Kreuz ist ja nicht nur

irgendeine Arbeitsgemeinschaft, sondern man spricht von Kameradschaft – auch wenn viele über den alten Begriff lachen.“ (Tomas Komarowski, Rettungshelfer DRK) „Probleme gibt es eigentlich fast nie“, behauptet Erol Momrok von der Feuerwehr. Auf die Frage nach privaten Kontakten mit Vereinskollegen jedoch antwortet er eher zögerlich. „Ja klar“ habe er Freunde in der Feuerwehr, sagt Momrok, aber „privat sehe ich die nicht so oft“. Auch andere Befragte bei der Feuerwehr, ob Migranten oder Deutsche, äußern sich ebenso und sagen quasi entschuldigend: Man arbeite eben viel oder habe Familie.

Bei den DRK-Mitgliedern wird eine solche Trennung von Vereinstätigkeit und Privatleben meist als selbstverständlich dargestellt:

„Ich habe meinen Freundeskreis außerhalb des Roten Kreuzes. Aber trotzdem ist das eine Gemeinschaft, die mit dir lebt und sich auch um dich kümmert – unabhängig davon, wie sehr du sie als deine Freunde ansiehst.“ (Tomas Komarowski)

In der Feuerwehr gibt es offenbar, mehr als beim Roten Kreuz, „diese hehren Dinge wie Kameradschaft“ (Peter Liestig) – auch wenn dieser Traditionsbegriff in der Gegenwart ein Stück weit seinen Gehalt verloren hat: „Vor 20 Jahren, als ich angefangen habe, war die Kameradschaft stärker als heute, würde ich sagen. Die Hierarchien waren aber auch wesentlich ausgeprägter“, so Liestig. „Die Feuerwehr ist heute, auch wenn man das ungern hört, natürlich auch nur ein besserer Verein. Und wie in jedem

Verein menschelt es hier. Das heißt, mit den einen kann man, mit den anderen nicht.“

Es scheint den Feuerwehrmitgliedern ein wenig schwerer zu fallen, zuzugeben, dass es eigentlich statt der einen großen Truppe mehrere Grüppchen gibt. „Es gibt welche, die gerne die Stammtische besuchen. Es gibt aber auch welche, die stattdessen lieber bei der Familie sind“, sagt Cahit Kekilli sehr vorsichtig.

„Es wird nur geduzt. Grundsätzlich.“

Die Umgangsweise innerhalb der Vereine beschreiben unsere Interviewpartner als locker und freundschaftlich. Sebastian Späth, Bereitschaftsleiter des DRK, sagt über seinen Ortsverein: „Es wird nur geduzt. Grundsätzlich. Alle Führungskräfte, alle.“ Ähnlich sieht es auch in der Feuerwehr aus, wobei der Kommandant allerdings mancherorts von den Mitgliedern gesiezt wird.

Bei beiden Organisationen gibt es in den meisten Fällen mindestens einen Ansprechpartner, den man gegebenenfalls auch in privaten Dingen zu Rate ziehen kann.

„Man hat genügend Leute, mit denen man reden kann, wenn es Probleme gibt.“



(Irineos Papoutsakis, Sanitätshelfer DRK). Als Anlaufstellen kommen die verschiedensten ‚Dienstgrade‘ in Frage: der Bereitschaftsleiter ebenso wie der Sanitätshelfer, der Kommandant oder der Truppführer, der Jugendwart oder einfach ein befreundeter Kollege.

Das Zusammengehörigkeitsgefühl wird in DRK und Feuerwehr auch durch gemeinsame Aktionen oder Veranstaltungen außerhalb des Dienstes gefördert. In nahezu allen Ortsvereinen gibt es einen Stammtisch oder etwas Vergleichbares. Bei der Feuerwehr sitzt man gerne nach einem Einsatz zusammen in der Florianstube, sofern denn



eine vorhanden ist. Auch beim DRK bleibt man nicht selten nach dem Dienstabend noch bei einem Bier zusammen oder geht gemeinsam in die Kneipe. Darüber hinaus werden von den Organisationen auch verschiedene Freizeittätigkeiten angeboten. Unter anderem organisiert man Ausflüge, Grill-

und Weihnachtsfeste und fährt auch mal zusammen in den Urlaub. Gerade im Jugendbereich scheinen Kurztrips, zum Beispiel in den Europapark oder in ein Zeltlager, sehr wichtig zu sein. „Da erlebst du Kollegen ganz anders als bei Einsätzen und Übungen.“ ( Erol Momrok, Feuerwehr)

### „Schwäbisch ist eigentlich zwingend notwendig“

Schmunzelnd erklärt uns ein rumäniendeutscher Feuerwehrmann: „In der Grundausbildung ist Schwäbisch eigentlich zwingend notwendig.“ Gerade in den kleineren Ortsvereinen und auf der Schwäbischen Alb scheint die erste und wichtigste Sprache Schwäbisch zu sein. Für Nicht-Schwaben kann das ein gewisses Integrationshemmnis sein. „Das wird mir manchmal ein bisschen übel genommen, dass ich meistens Hochdeutsch spreche und kaum Schwäbisch“, berichtet die Sanitätshelferin Elif Demir. Auch einige andere Befragte berichten, dass sie mit dem Dialekt einige Schwierigkeiten hätten:

„Ich kann kein Schwäbisch und ich verstehe es auch nur sehr schlecht. Wenn jemand etwas sagt, muss ich schon zwei, drei Mal nachfragen. Aber ich bleibe bei Deutsch, Schwäbisch ist unwichtig. Hauptsache, man versteht sich untereinander, und man kann ja nachfragen.“ (Erol Momrok)

Arvid Karimi, Gruppenleiter im Jugendrotkreuz, plädiert für Rücksichtnahme auf Nichtschwaben und sieht sie in seiner Gruppe auch gewährleistet: „Wenn man sieht, dass

Jüngere dabei sind, vielleicht auch Migranten, dann spricht man ein bisschen mehr Hochdeutsch und achtet darauf.“

### „Es wird untereinander auf jeden Fall geholfen“

„Hier sind vielfältige Berufe vertreten und man kann jemandem, der etwas sucht, immer einen Schritt weiterhelfen.“ (Thomas Berndt, Feuerwehrkommandant)

Auch viele andere Befragte, Einheimische wie Migranten, berichten von den Netzwerken, auf die man als Feuerwehrmann oder Sanitätshelfer in vielen Lebenslagen zurückgreifen könne:

„Kontakte hast du fast in allen Bereichen. Einer ist Gärtner, einer Fliesenleger, einer Maler, Schreiner, Tischler, Mechaniker, was auch immer. Da wird untereinander auf jeden Fall geholfen.“ (Erol Momrok)

„Ich habe erst neulich einem Pärchen beim Umzug geholfen, die sich beim DRK kennengelernt hatten und jetzt zusammengezogen sind.“ (Elif Demir, Sanitätshelfer DRK)



Das Gleiche gilt offenbar auch bei der Suche nach Jobs oder nach Praktikumsplätzen:

„Wir mussten in der Schule ein Praktikum machen, und da hatte ich viele verschiedene Anlaufstellen bei Erwachsenen, die ich aus der Feuerwehr kenne. Viele andere aus meiner Klasse mussten die eine Praktikumsstelle annehmen, bei der sie genommen wurden. Aber ich konnte mir aussuchen, in welchen Bereich ich wollte.“ (Lukas Cerier, 16 J., Jugendfeuerwehr)

### Kein Hass, nur Spaß?

#### „Gefoppt wird immer“

Dass man „Hereingeschmeckte“ schon mal necke, wird uns des Öfteren erzählt. „Gefoppt wird immer“, sagt ein Feuerwehrkommandant. Meist wird aber sofort hinzugefügt, dass das nicht böse gemeint sei.

„Vieles darf man bei uns nicht ernst nehmen, das ist wirklich nur Spaß. Man neckt sich eben ein bisschen, aber eben nur zum Spaß, und wenn es einem zu weit geht, kann man das ja immer noch sagen.“ (Natalia Berger, Sanitätshelfer DRK).

Tomas Komarowski vom DRK berichtet, dass er sich immer wieder Polenwitze anhören muss; aber auch er behauptet, damit gut umgehen zu können:

„Man macht eben Witze über Polen, aber die mache ich selber auch. So wie man auch Witze über Schwule macht, da haben wir auch einen in der Bereitschaft. Und wenn man da als Betroffener selbst mitmacht, ist das auch okay.“

Ähnlich äußert sich der Rettungshelfer Ahmet Tekin:

„Freundschaft spielt schon eine wichtige Rolle. Ab und zu machen die anderen zwar auch mal Witze: ‚Ja, du bist unser Quoten-Türke‘ (lacht), aber das finde ich auch ziemlich lustig.“

Auch Wolf Rademacher (Kreisjugendfeuerwehrwart) sieht das gelegentliche Foppen nicht weiter tragisch, räumt aber ein, dass man manchmal versöhnend eingreifen müsse:

„Dass jemand mal gehänselt wird und solche Kleinigkeiten, das gibt es immer wieder. Aber dann führt man mit den Betroffenen Gespräche unter vier Augen und redet noch mal darüber.“

Es gibt auch durchaus Migranten, die sich durch Sprüche deutscher Kollegen gestört fühlen. So berichtet eine deutsche Kreisjugendleiterin des DRK:

„Ich habe lange mit einer türkischen Kollegin zusammengearbeitet, die mir erzählt hat, dass sie sich schon kaum mehr traut, Knoblauch zu essen, weil sonst die Deutschen wieder

sagen, dass die Türken immer Knoblauch essen würden.“

Ein türkischstämmiger DRK-Helfer beklagt sich über diskriminierende Äußerungen nach dem Attentat auf das World Trade Center:

„Nach dem 11. September war es schon extrem. Genau weiß ich das nicht mehr, es war auch nicht so direkt, eher indirekt, dass so etwas gesagt wurde wie: ‚Immer das Gleiche mit dieser Religion, die werden sich immer wieder in die Luft sprengen.‘ Das fand ich schon blöd.“ (Kamal Dil, Sanitätshelfer DRK)

Ablehnende Äußerungen über migrantische Mitglieder gibt es unseren Interviewpartnern zufolge am ehesten von erwachsenen, vor allem älteren Deutschen und weniger bis gar nicht in den Jugendgruppen oder unter den jüngeren Mitgliedern. „Wir Jüngeren haben kein Problem damit, aber wir haben auch Ältere, die sagen: ‚Oh je, noch ein Türke!‘“ (Sebastian Späth, Bereitschaftsleiter DRK)

Die Migranten selbst haben uns von solchen ausgrenzenden Reaktionen nichts berichtet. Es kann natürlich sein, dass sie um ihres Seelenfriedens willen einschlägige Erlebnisse vor sich und vor uns herunterzuspielen neigen. Doch nach allem, was wir erfahren konnten, ist offene Ausländerfeindlichkeit bei Feuerwehr und DRK allenfalls ein Randphänomen. Das Gebot des Mannschaftsgeistes, der Kameradschaft steht solchen wie auch anderen Streitereien entgegen: „Streitigkeiten gibt es

nicht, zumindest habe ich das persönlich nie erlebt und auch sonst keinen gesehen, der sich in der Feuerwehr streitet.“ (Branko Ratinek, Feuerwehr) „Du bist ein Team, du bist eine Mannschaft. Du kannst auch nicht sagen: Ey, leck mich am Arsch, ich bin nicht mit dem in einem Trupp, ich hasse den.“ (Erol Momrok) „Woher jemand kommt, das steht bei uns eher im Hintergrund“, erklärt auch die russlanddeutsche DRKlerin Natalia Berger: „Alle sind herzlich aufgenommen“, „Also für mich macht das keinen Unterschied, ich habe kein Problem damit“, betonen auch deutsche Mitglieder immer wieder. Und einige Deutsche aus dem Jugendrotkreuz wissen gar nicht, dass in ihrer Gruppe auch Migranten dabei sind.

## „Ich glaube, die Ressentiments gegen Frauen sind größer“

Auch wenn man es ihnen nicht extra schwer macht: Für Migranten ist es nicht immer einfach, sich in den Strukturen von DRK und Feuerwehr zurechtzufinden. Und wir fanden auch Hinweise darauf, dass Migranten ihr Engagement eher wieder beenden, als das bei deutschen Aktiven der Fall ist. Die, die wir interviewten, sind solche, die geblieben sind – und die sich in ihrem Verein in aller Regel gut aufgehoben fühlen. Rüdiger Lafayette etwa würde eine Mitgliedschaft „auf jeden Fall“ empfehlen; er habe sich „erst letzte Woche dabei ertappt“, Bekannten die Mitarbeit bei der Feuerwehr angepriesen zu haben. Auch bei vielen anderen interviewten Freiwilligen ist die Begeisterung offensichtlich – vor allem bei den Jugendlichen.

„Wenn man zusammen eine Aufgabe gut erledigt, spornt das an und man merkt, dass man im Team etwas erreichen kann, auch für die Zukunft.“ (Lukas Cerier)

Es kann durchaus sein, dass Rüdiger Lafayette Recht hat: „Ich glaube, die Ressentiments Frauen gegenüber sind in manchen Abteilungen immer noch größer als gegen die Mitglieder mit Migrationshintergrund.“



## „Ich bin immer zweigeteilt“

Die Zuordnungen „Migrant“ oder „Deutscher“, „wir“ und „ihr“ sind nicht immer so einfach, wie sie auf den ersten Blick erscheinen. „Wir kommen aus dem Banat und ich bin in der deutschen Schule groß geworden. Ich musste Rumäni- sch erst mal als Fremdsprache lernen“, so Rüdiger Lafayette von der Feuerwehr. Ebenso wie es Migranten gibt, die sich Deutschland verbundener fühlen als ihrer Heimat bzw. dem Herkunftsland der Eltern, gibt es Deutsche mit einer Art Migrantensstatus. Feuerwehrmann Lars Sommer berichtet: „Am Anfang wurde ich eher skeptisch aufgenommen, weil ich aus dem Osten kam. Das ist vielleicht auch eine Art Migration.“ Sommer sieht sich hier in der Rolle eines Zuwanderers, während Migranten, die schon lange in Deutschland leben oder hier geboren wurden, teilweise aus der Perspektive eines Einheimischen denken und sprechen: „Wenn wir Migranten aufnehmen“, erzählt etwa der gebürtige Pole Tomas Komarowski, „erwarten wir, dass sie auch Deutsch sprechen und sich auf uns einlassen.“

Murat Isik, der deutschtürkische Feuerwehrmann aus Ludwigshafen, kann und mag sich weder klar auf die eine noch auf die andere Seite stellen: „Ich muss sagen, ich bin immer zweigeteilt. Ich bin hier geboren, hier aufgewachsen, aber das Türkische kriegst du auch nicht ganz aus dir raus.“

# Monokultur, Multikultur

In den vorangegangenen Kapiteln wurden bereits eingehend verschiedene Gründe erörtert, die Migranten von einem ehrenamtlichen Engagement bei der Freiwilligen Feuerwehr und dem Deutschen Roten Kreuz abhalten. Wenig Beachtung fanden bisher mögliche Hinderungsfaktoren, die in der Symbolkultur von DRK und Feuerwehr liegen. Symbole haben eine weit größere Wirkung als man ihnen gemeinhin zuschreibt. Benjamin Vollrath hat kürzlich in einer Studie über religiöse Symbole in staatlichen Einrichtungen deutlich gemacht, wie sehr die Akzeptanz von Gebäuden auch durch ein noch so kleines Glaubenszeichen gestört werden kann.<sup>1</sup> Im Folgenden fragen wir: Wie monokulturell oder wie multikulturell bieten sich Feuerwehr und DRK dar, und welche Bedeutung hat dies für Mitglieder mit Migrationshintergrund?



## Das Kreuz mit dem Kreuz

Das Emblem des DRK ist ein rotes Kreuz auf weißem Grund. Es soll eine umgekehrte Schweizer Flagge darstellen und damit dem schweizerischen Begründer der Bewegung, Henry Dunant, die Ehre erweisen. Gedacht war es als ein Zeichen, das in Kriegszeiten Hilfe und Schutz für beide Seiten garantieren sollte. Schon bald stellte sich aber heraus, dass das Kreuz als Emblem in manchen Regionen ungeeignet war. Denn auch das Kreuz der Schweizer Flagge, auf die das DRK zurückgriff, steht natürlich in christlicher Tradition. Im russisch-osmanischen Krieg Ende des 19. Jahrhunderts setzte man deshalb erstmals den Roten Halbmond als Zeichen ein, um das religiöse Empfinden der muslimischen Soldaten nicht zu verletzen. Der Rote Halbmond wird seitdem in islamisch geprägten Ländern benutzt, in christlich geprägten das Rote Kreuz. Seit 1919 existiert die Internationale Föderation der Rotkreuz- und Rothalbmond-Gesellschaften als Dachorganisation. Ein Antrag Israels, auch den Roten Davidstern in die Genfer Konvention aufzunehmen, wurde im Jahr 1949 abgelehnt. 2006 nahm man aber ein weiteres Zeichen in die Genfer Konvention auf, das der Universalität des DRK Rechnung tragen soll: den Roten Kristall (in der Abbildung: rechts).

Auf Websites, Broschüren und Flyern des DRK wird neben dem Roten Kreuz teilweise auch der Rote Halbmond gezeigt. In den von uns untersuchten Ortsvereinen aber wurde fast immer lediglich das Rote Kreuz verwendet. Einige der Interviewten waren der Meinung, dass dieses Zeichen Muslime von der Mitarbeit abschrecken könne. Die

Anekdote eines deutsch-türkischen Rotkreuzmitarbeiters zeigt das hier vorhandene Konfliktpotential auf:

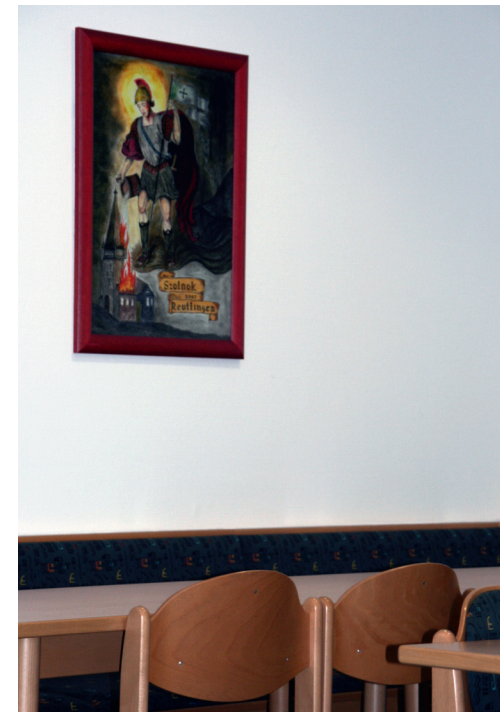
„Einmal hat es ein kleines Mallörchen, kann man sagen, gegeben. Das war an einem Freitag, da haben wir nämlich unser Freitagsgebet. Ich weiß nicht, ob Sie schon mal davon was gehört haben. Und gegenüber vom Kaufland, da ist eine Moschee. Ich hatte da meine Einsatzklamotten angehabt vom Deutschen Roten Kreuz, das war wegen der FDF (Messe „Für die Familie“, d.V.), das war vor drei Jahren. Und da dachte ich halt, okay, vom Freitagsgebet geh ich dann einfach gleich auf die Messe. Und grad, wo wir angefangen haben zu beten – da hatte ich, ja klar, weiße Klamotten an, weißes Oberteil, hinten mein rotes Kreuz. Und der ältere Herr, der hinter mir gebetet hat, der hat sich einfach beschwert: ‚Das ist ja ein Kreuz!‘, und so Zeugs. Entweder ich soll mein Oberteil ausziehen oder ich soll einfach in die hinterste Reihe zurückgehen und dort weiterbeten. Der konnte es einfach nicht akzeptieren. Und da hat sich dann mein Vater eingemischt und gesagt: ‚Ja, das ist völlig was anderes. Ob es jetzt ein roter Halbmond ist oder ein rotes Kreuz. Das hat nichts mit Religion zu tun, sondern mit Gesellschaft und Hilfe.‘ Aber die Leute konnten das trotzdem nicht akzeptieren.“ (Ahmet Tekin, Rettungshelfer DRK)

Von anderen engagierten Moslems wird das Emblem kurzerhand uminterpretiert:

„Jeder denkt ja beim Roten Kreuz, es ist ein christliches Symbol. Aber ist es ja nicht. Wenn man das Rote Kreuz genau anschaut, dann sind das fünf Quadrate. Das hat nichts mit dem christlichen Glauben zu tun. Das wissen eben viele nicht. Deswegen denken viele, du bist jetzt irgendwie doch bei den Christlichen. Aber das ist eben nicht so. Das ist neutral.“ (Kamal Dil, Sanitätshelfer DRK)

Auch diese Aussage zeigt, dass sich muslimische Engagierte im muslimischen Umfeld für eine Tätigkeit unter dem „Roten Kreuz“ rechtfertigen müssen. In den untersuchten Ortsvereinen war der Rote Halbmond so gut wie gar nicht präsent, was man tunlichst ändern sollte.

Auch die Feuerwehr pflegt eine christliche Tradition: Sie hat Sankt Florian zum Schutzpatron, in zahlreichen Feuerwehrhäusern gibt es eine St. Florians-Stube. Keiner der Befragten schenkte diesem Patronat jedoch größere Beachtung oder sah die Feuerwehr deshalb als christliche Organisation an.



## Oh Gott, ein Gebetszelt!

Wenn man muslimische Mitglieder hat oder werben will – muss man ihnen dann nicht auch einen Raum für die ṣalāt, das fünfmal täglich zu verrichtende Gebet zur Verfügung stellen? In keiner der untersuchten Ortsorganisationen war ein solcher Gebetsraum vorhanden. Von den interviewten Leitern wurde das zumeist mit mangelndem Bedarf begründet:

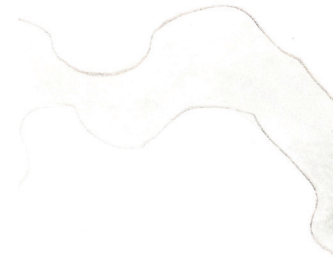
„Die, die bei uns sind, so ist meine Erfahrung, die sind gar nicht so streng gläubig, dass sie wirklich ihre genauen Uhrzeiten zum Gebet einhalten. Die sehen das locker: ‚Ich kann zum Allah jederzeit beten.‘ So wie wir als Christliche es im Prinzip auch kennen. Ich muss nicht unbedingt in die Kirche rennen zum Beten.“  
(Wolf Rademacher, Kreisjugendfeuerwehrwart).

„Wir sind ja immer in einer oder eineinhalb Stunden fertig. Und bei Freizeiten haben wir immer Migranten dabei gehabt, aber wir hatten noch nie das Problem, dass die sagen, wir brauchen jetzt einen Gebetsraum.“ (Alexandra Busch, Kreisjugendleiterin JRK)

Allerdings wurde aus Kreisen der Jugendfeuerwehr auch von einem Konflikt berichtet: Muslimische Jugendliche, die an einem Zeltlager der Jugendfeuerwehr teilnehmen wollten, erbaten als Pendant zum sonntäglichen Gottesdienst für

die christlichen Jugendlichen ein Gebetszelt. Das stellte sich aber als schwierig heraus. Ein Jugendfeuerwehrleiter berichtet:

„Also so wurde das zumindest formuliert, dass es nicht geht, dass sich alle nach zwei, drei Leuten richten. Aber es ist nicht so weit gekommen, weil diese Feuerwehrleute dann zu Hause geblieben sind.“



## „Die essen alle Schwein“

In vielen Interviews mit DRK-Mitgliedern kam man auf die obligatorische „Rote Wurst“ zu sprechen, die nicht nur auf Festen, sondern auch als Belohnung nach Einsätzen eine große Rolle spielt: „Die kriegen dann so Bons, da können sie sich ein Bier oder Fanta oder was weiß ich kaufen, oder 'ne rote Wurst oder ein Steak.“ (Otto Neumann, Kreisgeschäftsführer DRK)

Auf die Frage, ob das Schweinefleisch nicht muslimische Mitbürger abschrecken könnte, geben deutsche Verantwortliche Entwarnung:

„Ich mein', wenn jemand kein Schweinefleisch isst, dann ist das bei uns kein Problem. Der kriegt einfach was anderes. Da wird Pute gekauft und Gemüse. Das hatten wir schon öfters jetzt.“ (Christine Viehl)

„Die (Moslems, d. V.) tragen sich dann immer unter ‚Veggies‘ ein. Wir bieten immer, in Anführungszeichen, Fleischkost oder Veggiekost an, und dann muss man sich einfach anmelden für's Veggie-Essen. Gar kein Problem. Als der B. (Deutschtürke, d.V.) ganz frisch dabei war, haben wir ihn immer mitgenommen zum Einkaufen für die Freizeiten, und dann hat der mal ein Putenschnitzel gekriegt oder so. Das ist total egal, ob der jetzt eine Sau isst oder Geflügel.“ (Alexandra Busch)



Auch die interviewten Muslime bestätigen zumeist, dass auf ihre Essgewohnheiten Rücksicht genommen werde:

„Deswegen geht man auch zu Restaurants, wo es Rind oder Ähnliches gibt. Also das ist kein Problem. Das kriegen wir immer geregelt.“ (Kamal Dil, Rettungssanitäter)

„Derjenige, der das Fest organisiert hat, kam auf mich zu und hat gesagt: ‚Du, es gibt Spanferkel‘, ob ich so was esse. Da hab ich gemeint, ich habe eigentlich nichts gegen Schweinefleisch, Wurst und Schinken oder Schnitzel und so, aber Spanferkel ist jetzt nicht so mein Ding. Und dann hat er gemeint, okay, dann überlegt er sich was anderes. Und dann haben die dort ihr Spanferkel gegessen und für mich gab’s dann Ente. Also da wird schon danach geguckt.“ (Arvid Karimi, Gruppenleiter JRK)

Berichtet wird aber auch, dass es mancherorts schon einige Zeit brauchte, bis das Problem erkannt und gebannt war. Eine deutsch-türkische DRKlerin erzählt über ihre deutschen Kollegen:

„Die essen alle Schwein. Das klingt jetzt echt blöd, aber egal wo man hinkommt, es gibt nur Rote Wurst und Ferkel oder sonst irgendwelche Schweinesachen. Das DRK in Reutlingen hat jetzt vor ’nem Jahr, nachdem ich vier Jahre dabei

bin, geblickt: Elif isst kein Schweinefleisch. Und das funktioniert, jetzt krieg ich immer meine Extrasachen. Ich brauche kein Fleisch, mir reichen auch Beilagen, aber ich will nicht permanent dieses Schnitzel vorgesetzt bekommen.“ (Elif Demir, Sanitätshelferin DRK)

So ganz selbstverständlich ist das Bemühen um ein ‚islamverträgliches‘ Essangebot nach wie vor nicht. Einige deutsche Befragte ließen durchaus ein gewisses Unbehagen darüber durchblicken, dass muslimischen Mitarbeitern eine „Extrawurst“ gebraten werden müsse.

„Da sage ich, also Moment mal, wenn wir da zum Grillen gehen, bringen wir das Fleisch mit, das wir wollen. Wenn die was anderes wollen, dann müssen sie sich was anderes mitbringen. Es kann nicht sein, dass wir uns im Grunde genommen komplett unterordnen. Das finde ich nicht korrekt. Wir haben auch ein gewisses Stück – Stolz.“ (Lothar Meyer, Feuerwehrkommandant)

Ein anderer Kommandant markiert ebenfalls Grenzen des Entgegenkommens:

„Warum muss ich denen jetzt mehr hinterher springen und Extrawürste braten wie den anderen Kindern? Die sind für mich alle gleichwertig. Wenn ich jetzt einen Türkischen dabei hab, ist es logisch, dass ich dem extra eine

Rindswurst mitnehme oder dass ich dem jetzt nicht unbedingt Schweinebraten vorsetze. Das ist kein Thema, das gehört einfach dazu. Aber ansonsten muss ich sagen, die müssen auch von sich aus bereit sein sich zu integrieren, und nicht dass wir uns total verkaufen und aufgeben. Da muss ich sagen, da hab ich einfach ein bisschen ein Problem damit, dass man das so hoch ansetzt, weil ich denke, unsere Kinder oder alle Deutschen sind genauso viel wert wie die, die Migrationshintergrund haben. Und deswegen versteh' ich unter Integration, alle aufzunehmen, alle Türen zu öffnen und bereit sein, die aufzunehmen, aber die müssen auch wollen.“  
(Dieter Brendle, Feuerwehrkommandant)

„Bei uns im Kreis gibt's Zeltlager mit 600 bis 800 Kindern jedes Jahr. Und da ist das selbstverständlich. Die melden das vorher an und sagen: ‚Ich hab zwei Türken, ich hab zwei Vegetarier‘, dann wird das aufgenommen, und dann gibt's 70 Portionen für Moslems, 80 Portionen für Vegetarier und so weiter. Das ist durch und durch in der Organisation anerkannt.“  
(Orhan Bekyigit)

Orhan Bekyigit dagegen, der Fachberater für Migration im Deutschen Feuerwehrverband, bestärkt Moslems darin, ihre Wünsche offen zu artikulieren:

„Da kommt es drauf an, wie auch in der Schule, im Sportverein und so weiter, wie man damit umgeht. Derjenige, der das durchzieht, da bin ich knallhart, der muss dann sagen: ‚Ich mach' da keinen Hehl draus, und das müsst ihr halt akzeptieren‘.“

Bekyigit zufolge sollte es zum Standard gehören, dass im Vorfeld einer Veranstaltung geklärt wird, wer kein Schweinefleisch isst und wer Vegetarier ist.

## Männer(t)räume



In fast allen Zimmern eines DRK-Ortsvereins, den wir besuchten, waren Pin-Up-Poster von mehr oder weniger entkleideten Frauen zu finden. Vor allem in Gemeinschaftsräumen kann dies als äußerst störend empfunden werden, etwa wenn das Bild – wie das hier links – den ganzen Raum dominiert. Die Örtlichkeiten wirken dadurch wie reine Männerdomänen, was zumindest für den betreffenden Verein nicht der Fall ist, denn die Belegschaft ist hier durchaus ausgewogen.

Einige Rotkreuzlerinnen klagen auch darüber, dass sie sich mitunter sexistische Sprüche anhören müssten. Christine Viehl sagt:

„Also bei unseren älteren Herrschaften – ich denke, da musst du dir als Frau manchmal den ein oder anderen dummen Spruch anhören. Das war mit der G. zum Beispiel so. Da hat man sie dumm von der Seite angemacht und ich bin einem, weil ich ihn auch gut kenne, über die Gosch gefahren, sozusagen. Und dann war es gut.“

*Interviewerin:* „Frischfleisch!“, damit wurde ich begrüßt. ‚Oh, Frischfleisch!‘“

*Viehl:* „Also, da sagst du doch schon: ‚Toll, hier bleib‘ ich‘, oder? (lacht)“

## Anzüglich, auszüglich

Muslimas, und nicht nur sie, möchten beim Umkleiden nicht Männerblicken ausgesetzt sein. Mehrere der Feuerwehrhäuser, die wir besuchten, hatten jedoch keine Umkleidekabinen für Frauen. Auch manche männliche Verantwortliche beklagten diesen Zustand, den sie vor allem mit der mangelhaften finanziellen Ausstattung der Feuerwehren erklärten – hier seien die Gemeinden gefordert. Gleichwohl werden derzeit mancherorts Umbauten ins Auge gefasst:

„Wo wir schon baulicherseits Probleme haben, das ist mit den Frauen. Wir haben hier jetzt im Haus noch keine getrennten Duschen, es gibt nur eine zentrale Duschanlage. Gut, die wird jetzt nicht so groß genutzt, das ist ja meistens nur der Fall, wenn man unter Atemschutz ist, wo man recht viel schwitzt. Aber unsere Frauen, die jetzt dabei sind, die machen meines Wissens im Moment gar keinen Atemschutz. Von dem her ist es kein dringendes Problem. Es ist vorgesehen, dass man das umbaut, dass man dann die getrennten Bereiche hat.“ (Wolf Rademacher, Kreisjugendfeuerwehrwart)

Noch gravierender ist die Situation in einem DRK-Ortsverein: Hier sind überhaupt keine Umkleidekabinen vorhanden, so dass sich Männer und Frauen gemeinsam im Hof hinter den Autos umziehen müssen. Der

Bereitschaftsleiter ist sich klar darüber, dass diese Situation vor allem für muslimische Frauen ein Teilnahmehindernis darstellen würde:

„Es wird schon beim Umziehen scheitern. (...) Also ich denk', wenn jemand mit Kopftuch oder moslemischem Glauben kommt, der wird bei uns nicht glücklich als Frau. Definitiv nicht.“  
(Sebastian Späth)

Man sieht: Hier besteht Handlungsbedarf. Zur interkulturellen Öffnung braucht es geschlossene Kabinen.

---

1 Vgl. Benjamin Vollrath: Religiöse Symbole – Zur Zulässigkeit religiöser Symbole in staatlichen Einrichtungen der Bundesrepublik Deutschland und den U.S.A. Baden-Baden 2006.

## Die Gästekneipe

Die Tübinger Feuerwehr veranstaltet jeden Herbst eine Gästekneipe, die sich an burschenschaftliche Traditionen anlehnt. Im Jahr 2009 wurden auch Mitglieder der Projektgruppe dazu eingeladen.

„Als wir rein kamen, wurden wir zuerst einzeln mit Handschlag begrüßt und mussten uns in so ein Gästebuch eintragen. Es kamen so zwischen 200 und 300 Leute. Da kommen nicht nur Feuerwehrleute zusammen, sondern Gäste aus sämtlichen Bereichen, zum Beispiel auch aus der Politik. Man saß dann an Biertischen und vorne war eine Art Bühne, wo ein Programm stattfand. Zuerst gab es eine Rede vom Oberbürgermeister, dann hat jemand Akkordeon gespielt und gesungen. Zur Atmosphäre muss ich sagen: Das hatte ich mir echt krasser vorgestellt. Manche Sachen kamen uns dann aber schon komisch vor, zum Beispiel, dass auf der Karte stand ‚Flüssiger und fester Stoff‘. Witzig fand ich auch, dass irgendwann das Essen ausging, aber Bier gab es natürlich genug. Man hatte schon das Gefühl, dass wir ein bisschen rausgestochen sind, aber alles in allem war es ziemlich geruhsam. Das einzige, was mich ein bisschen gestört hat, war, dass so wenige Frauen da waren und man als Frau ziemlich aufgefallen ist.“ (Aus dem Feldtagebuch einer Projektteilnehmerin)



## Zwischen Volksheld und Vollhorst. Das Image der freiwilligen Helfer



„Erfolg und Anerkennung“ verspricht die Broschüre „40 Jahre deutsche Jugendfeuerwehr“ ihren „deutschen und ausländischen Mitgliedern“.<sup>1</sup> Der Deutsche Feuerwehrverband hat erkannt, was auch Umfragen bestätigen: Soziale Anerkennung spielt eine wichtige Rolle bei der ehrenamtlichen Tätigkeit. Dies gilt sowohl für deutsche als auch migrantische Engagierte. So schreiben Dirk Halm und Martina Sauer von der „Stiftung Zentrum für Türkeistudien“ in ihrer Untersuchung zu freiwilligem Engagement von Türiinnen und Türiken in Deutschland: „Zur Steigerung des Engagements türkeistämmiger Migranten ist weniger der formalrechtliche Status, sondern vielmehr die umfassende Teilhabe und soziale Anerkennung des Migrantenengagements sowohl in herkunfts- als auch in aufnahmegesellschaftlichen Kontexten wichtig.“<sup>2</sup>

Das Erfahren von Anerkennung ist also wertvoll für die Motivation und Sinnggebung der Aktiven, auch wenn freiwilliges Engagement meist aus innerer Überzeugung heraus begonnen wird. Allerdings klagen Halm/Sauer zufolge migrantische Freiwillige über ein nur geringes Echo auf ihr Engagement: Für türkeistämmige Migranten bestehe hier „ein zentrales Manko“<sup>3</sup>.

In unseren Interviews lassen sich vier Gruppen ausmachen, bei denen freiwilliges Engagement Resonanz findet: die Hilfeempfänger, die soziale Nahumgebung,

Schule und Arbeitsplatz sowie die breitere Öffentlichkeit. Die Formen der Anerkennung reichen dabei von verbaler Honorierung über positive Aufmerksamkeit durch öffentliche Berichterstattung bis hin zu unterstützenden Gesten – zum Beispiel, dass Verwandte und Freunde der Ehrenamtlichen diese zu Festen der Hilfsorganisation begleiten. Die Erfahrungen in diesen einzelnen Bereichen sind unterschiedlich. So schildern die Interviewten neben vielen positiven auch ausdrücklich negative Reaktionen auf ihr Engagement.

## „Die sind einem so dankbar“

Die Personengruppe mit dem direktesten Bezug zu freiwilligem Engagement sind die Betroffenen, denen der Einsatz von Rotem Kreuz oder Freiwilliger Feuerwehr gilt. Diese nutzen den unmittelbaren Kontakt mit den Helfern oft dazu, ihnen ihren Dank auszusprechen. Viele Ehrenamtliche erzählen von Situationen, in denen Menschen nach einem Einsatz auf sie zukamen und anerkennende Worte fanden: „Sie sind ein ganz besonders netter Mann, Herr Tekin.“ (Ahmet Tekin, Rettungshelfer DRK)

Dabei wurden Zuwanderer zum Teil nicht nur als Helfer des DRK oder der Feuerwehr, sondern explizit als migrantische Helfer wahrgenommen und gelobt, wie Ahmet Tekin berichtet:

„Ältere Personen lesen einfach mein Namensschild: ‚Tekin, kommen Sie aus der Türkei?‘ ‚Ja.‘ ‚Ach, Sie sehen ja gar nicht aus wie ein Türke. Aber wie sind Sie denn dahin geraten. Zivi?‘ Dann hab ich gesagt: ‚Nee, einfach so ehrenamtlich. Weil es mir einfach Spaß macht.‘ ‚Ja, das ist doch schön. Das finde ich einfach schön, dass Sie da einfach sogar als Türke noch aktiv sind.‘“

Dem Lob folgte allerdings eine abfällige Bemerkung über andere Türken:

„Seien Sie nicht sauer, Herr Tekin, aber die Türken und die Ausländer sind mehr das Gegenteil von Ihnen.“ (Ahmet Tekin)

Gerade weil sich nur wenige Migranten in DRK und Feuerwehr engagieren und insbesondere die Beteiligung von Deutschtürken als eher gering wahrgenommen wird, erscheint ein türkischer Rotkreuzler oder Feuerwehrmann gleich doppelt positiv.

Lobend vermerkt wird es auch, wenn migrantische Freiwillige durch ihre Sprachkenntnisse ausländischen Hilfebedürftigen die Kommunikation erleichtern. Von einer solchen Vermittlerrolle berichtet unter anderem Natalia Berger. Sie traf bei einem Dienst auf ältere Frauen mit russischem Hintergrund und dolmetschte beim Gespräch mit dem Arzt: „Und wenn man da halt russisch spricht, sind die einem so dankbar.“

Die Nahumgebung der Helfer steht deren Tätigkeit meist ebenso wohlwollend gegenüber wie die Hilfeempfänger. Das gilt für die Familie, den Partner oder die Partnerin wie auch für den Freundes- und Bekanntenkreis. Nach den Aussagen der Befragten sind sie meist verständnisvoll und leisten zum Teil sogar Unterstützung. Dies beginnt mit neugierigen Fragen, die den Aktiven die Möglichkeit geben, von sich und ihrem Engagement zu erzählen:

„Das ist schon so was, an das die Leute sich erinnern. Wenn in der Zeitung mal etwas über das Internationale Rote Kreuz steht, dann werde ich immer darauf angesprochen.“ (Anja Virtanen, Helferin in der Kleiderausgabe des DRK)

Oft begleiten Familien oder Partner die Freiwilligen auch zu Festen, Eltern fahren ihre Kinder zum Dienst oder helfen bei Freizeitaktivitäten der Organisationen mit:

„Also bei solchen Sachen wie dem 24-Stunden-Dienst, da ist ja am Schluss so eine Schauübung. Da ist meine Mutter immer dabei. Und allgemein bei solchen Sachen, wo die Eltern mit einspringen müssen, also bei Ausflügen etwa, Zelt aufbauen oder so, da sind meine Eltern auch dabei.“ (Lukas Cerier, 16 J., Jugendfeuerwehr)

Entsprechend dankbar wird der Rückhalt aus der Nahumgebung angenommen:

„Das motiviert mich halt immer, wenn sie (die Eltern und die Freundin, d.V.) sagen, dass sie stolz darauf sind, dass ich hier mitmache.“ (Ahmet Tekin)

Bei ihren Freizeitaktivitäten finden ehrenamtlich Engagierte ebenfalls Verständnis für ihre Tätigkeit und den damit verbundenen hohen Zeitaufwand. Die Interviewten erwähnen diverse Situationen, in denen sie beispielsweise frühzeitig eine Bandprobe verlassen oder ein Fußballtraining ausfallen lassen mussten und man ihnen dennoch nachsichtig begegnete. „Er meinte, dass das nicht so schlimm ist“, erzählt der zehnjährige Jugendfeuerwehrmann Kevin Gün von der Reaktion seines Fußballtrainers auf ein verpasstes Training. Auch in der Schule und am Arbeitsplatz werden Fehlzeiten aufgrund von DRK- oder Feuerwehrverpflichtungen in der Regel toleriert. Aktive Feuerwehrleute haben in dieser Hinsicht Vorteile: Das Landesfeuerwegesetz verpflichtet den Arbeitgeber, seine Mitarbeiter für einen Einsatz freizustellen.

Gewürdigt wird freiwilliges Engagement bekanntlich auch in der breiteren Öffentlichkeit – vor allem, was die Feuerwehr angeht. So titelte die Süddeutsche Zeitung Online im Oktober 2008 zum Thema „Angesehene Berufe“: „Der Feuerwehrmann steht ganz oben.“ Eine repräsentative Umfrage von Forsa (Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analyse) ergab: „Wer Feuerwehrmann ist, der gehört der Berufsgruppe an, die in Deutschland das höchste Ansehen hat“.<sup>4</sup> Viele Befragte bestätigen dies: „Natürlich haben wir bei der Bevölkerung einen guten Ruf als Feuerwehr, weil wir Hilfe leisten und dafür unsere Freizeit

opfern.“ (Peter Liestig, Gruppenführer Feuerwehr) Auch beim Roten Kreuz sind viele Interviewte – aber keineswegs alle – mit dem öffentlichen Image ihrer Organisation zufrieden.

Diese gesellschaftliche Anerkennung manifestiert sich dabei auf verschiedene Weise. Zum einen in Form regelmäßiger Dankabstattungen durch Vertreter von Politik und öffentlicher Verwaltung. Als passendes Beispiel hierfür kann die Rede des Tübinger Oberbürgermeisters Boris Palmer zur Tübinger Feuerwehrkneipe 2009 genannt werden. Darin sprach er der Freiwilligen Feuerwehr seinen Dank für ihre Einsatzbereitschaft aus. Zum anderen werden Ehrenämtern im Alltagsleben kleine Vorteile gewährt. Die DRKlerin Natalia Berger: „In DRK-Kleidung wird man manchmal bevorzugt behandelt und bekommt beim Arzt schneller einen Termin.“ Auch erhalten DRK-Mitglieder bei einer Filiale von Burger King eine Ermäßigung von 10 Prozent – ein Angebot, das allerdings von vielen Rotkreuzlern gar nicht genutzt wird.

## „Du wirst belächelt“

Aber die freiwilligen Helfer erfahren nicht nur Zuspruch. Etliche Interviewte wissen auch von negativen Reaktionen auf ihr Engagement zu berichten. Diese reichen von gleichgültigen und reservierten Haltungen über mangelnde Unterstützung durch einzelne Lehrer oder Arbeitgeber bis hin zu offenem Spott.

Der 18-jährige Jugendfeuerwehrmann Maximilian Roth berichtet: „Manche sagen, dass sie es echt stark finden, dass man bei der Feuerwehr mitmacht. Und dann gibt es aber auch welche, die das überhaupt nicht juckt, denen das völlig egal ist.“ Bei Leuten, die nicht unmittelbar von Hilfsleistungen betroffen sind, fällt die Würdigung des freiwilligen Engagements oft mager aus:

„Jetzt, wo bei uns letztes Jahr Hochwasser war, da haben die Leute natürlich auch wieder gesehen: Okay, das Rote Kreuz, das ist zu was gut. Und da haben wir auch Anerkennung erfahren. Aber so eine konstante Anerkennung: ‚Okay, das ist überhaupt gut, dass du im Roten Kreuz bist‘ – nee!“ (Tomas Komarowski, Rettungshelfer DRK)

Daria Moradi vom DRK meint, ihr Engagement finde so gut wie nie Erwähnung, außer „wenn jemand umkippt, dann wird erst einmal laut nach mir geschrien“. Auch Feuerwehrleute machten solche Erfahrungen:

„Wenn man mal jemandem helfen konnte, sehen die Menschen auch die Feuerwehr wieder anders.“ (Peter Liestig, Gruppenführer Feuerwehr)

Auch abfällige Bemerkungen sind offenbar keine Seltenheit. Einige jugendliche Freiwillige berichten, dass manche aus ihrem Bekanntenkreis das DRK oder die Freiwillige Feuerwehr als ‚uncool‘ betrachteten und die Tätigkeit des Freundes belächelten. So erzählt der 18-jährige Jugendfeuerwehrmann Florian Baldt:

„Das ist das schwierige Alter, sag ich mal. (...) Wenn von außen oder anderen Seiten kommt, was bist du eigentlich für ein Vollhorst, dass du zur Feuerwehr gehst und so.

*Interviewerin:* „Wieso das?“

„Ja, die meinen: Das ist uncool, guck mal deine Klamotten an!“

*Interviewerin:* „Echt?“

„Ja, die blaue Latzhose, die Jacke und der rote Helm...“

Auch ein Feuerwehrkommandant weiß von spöttischen Kommentaren zu berichten – und meint, dass sie durchaus Wirkung zeigen:

„Es heißt halt: Du bist schön blöd, wenn du bei Nacht da raus rennen musst. Das wird eher so ein bisschen belächelt. Und dann ist halt irgendwann mal der Punkt erreicht, wo man entweder sagt: Ich stehe immer noch hinter der Sache, dann bleibe ich dabei. Oder dass man irgendwann mal sagt: Eigentlich haben die ja recht; es gibt so viele andere schöne Sachen, da müsste ich mich eigentlich nicht um den Krusch da kümmern.“ (Lothar Meyer)

Auch von Lehrerseite wird zuweilen die ‚Ablenkung‘ durch das ehrenamtliche Engagement moniert:

„Ein Lehrer, der fand das einmal weniger gut, weil ich mich mehr auf's Rote Kreuz konzentriert hab' als auf den Unterricht. Ich soll, wenn ich in der Schule bin, Schule machen und nicht Deutsches Rotes Kreuz.“ (Simon Stürzel, 15 J., Jugendrotkreuz)

Und wenn man wegen einer Übung den Schulunterricht versäumt hat, kann man nicht unbedingt mit Hilfe rechnen:

„Wie man den Stoff nachholt, darum muss man sich selber kümmern.“ (Florian Baldt, Jugendfeuerwehr)

Am Arbeitsplatz werden Fehlzeiten zum Teil nur „mit einem Murren akzeptiert.“ (Cahit Kekilli, Truppführer Feuerwehr)

Ein DRK-Mitglied, das seinen Arbeitgeber wegen einer Blutspendeaktion um einen Urlaubstag gebeten hatte, berichtet von folgender Reaktion:

„Herr Tekin, Sie sollten sich langsam entscheiden: für das Rote Kreuz oder unsere Firma. Einfach mal überlegen, von woher Sie das tägliche Brot kriegen.“

### „Wenn *Sie* einmal verletzt sind...“

Ehrenamtler leisten mit ihrer Tätigkeit einen Beitrag für die Gesellschaft, ohne dafür materiell entschädigt zu werden. Sie nehmen neben Schule, Studium oder Arbeit und familiären Pflichten Dienststunden und Weiterbildungen, körperliche und seelische Anstrengungen und zum Teil ein hohes Risiko auf sich. Auch ohne Bestätigung von außen ist ihnen die Bedeutung ihres Einsatzes meist bewusst. Allerdings wurde in vielen Interviews deutlich, wie sehr die gesellschaftliche Anerkennung sinngebend und motivierend für die Helfer ist. Diese wird ihnen, wie wir sahen, von vielen Mitbürgern auch entgegengebracht. Doch nicht selten ernten sie auch Spott und Unverständnis. Sie bewegen sich sozusagen zwischen Volksheld und „Vollhorst“.

Diese Ambivalenz spiegelt sich auch in der öffentlichen Bereitschaft wider, in freiwilliges Engagement zu investieren. Die Gesellschaft setzt voraus, dass Feuerwehr und DRK allzeit einsatzbereit, schnellstmöglich vor Ort sind und kompetente Hilfe leisten. Zu viel Kosten darf das alles jedoch

nicht. Dass die Professionalität dieser Organisationen auch von der Qualität der Ausbildung ihrer Mitglieder und dem technischen Stand ihrer materiellen Ausrüstung abhängt, wird oftmals übersehen. Im Gegenteil werden neue Anschaffungen teilweise kritisch beäugt:

„Wenn wir ein neues Feuerwehrauto bekommen, das 500 000 Euro kostet, wird das schon wahrgenommen. Und dann heißt es wieder: ‚Muss das sein?‘ oder: ‚Da haben sie wieder ein neues Spielzeug.‘“ (Peter Liestig, Gruppenführer Feuerwehr)

Sonntagsreden, die das Lob des Ehrenamts singen, reichen nicht: Entscheidend ist, dass die Hilfsorganisationen und ihre Mitglieder auch eine hinreichende Unterstützung durch Kommunen, Arbeitgeber und Mitbürger erfahren. Andernfalls müssen sie sich die deutlichen Worte gefallen lassen, mit denen Ahmet Tekin einen Vorgesetzten, der ihn auf seine Fehlzeiten am Arbeitsplatz ansprach, in den Senkel stellte:

„Okay, ich würde schon mehr auf das Rote Kreuz verzichten und mich um meinen Hauptberuf kümmern. Wenn es dann aber mal einen Arbeitsunfall gibt, wenn irgendwo mal ein Verletzter liegt, und wenn das vielleicht Sie sind, dann brauchen Sie sich nicht zu wundern, wenn ich sage: ‚Tut mir leid, ich muss hier erst noch Platten beschichten.‘“

- 
- 1 Deutsche Jugendfeuerwehr (Hg.): Schlaglichter. 40 Jahre deutsche Jugendfeuerwehr. Daten – Fakten – Ziele. Bonn 2004, S. 34 f.
  - 2 Dirk Halm/Martina Sauer: Freiwilliges Engagement von Türkinnen und Türken in Deutschland. Essen 2005. S. 7. Auch eine Untersuchung von Susanne Huth und Jörg Reiner Hoppe zum freiwilligen Engagement von Migranten aus dem Jahr 2002 ergab, dass neben Faktoren wie Spaß an der Tätigkeit oder Kontakt zu Menschen „auch das Motiv ‚Anerkennung finden‘ (...) bei MigrantInnen eine große Rolle“ spielt. (Susanne Huth/Jörg Reiner Hoppe: Recherche zum freiwilligen Engagement von Migrantinnen und Migranten. Frankfurt/Main 2002, S. 59.)
  - 3 Ebd.
  - 4 Detlef Esslinger: Der Feuerwehrmann steht ganz oben. In: Süddeutsche Zeitung Online, 08.10.2008.



# Frauen, Osis und andere Fremde

Die Erfahrungen, die Migranten in deutschen Organisationen machen, müssen nicht migranten-spezifisch sein. Um unsere Ergebnisse nicht fälschlicherweise zu „ethnisieren“, haben wir neben zugewanderten auch einheimische Ehrenamtliche einbezogen und die interviewten Experten auch über allgemeine Probleme ihrer Organisationen befragt. Dabei stellte sich heraus, dass die Aussagen von Migranten und alteingesessenen Deutschen zu ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit sich in vielem glichen; zum Beispiel wurde deutlich, dass nicht nur „Ausländer“ in den Ortsvereinen mitunter auf Integrationshürden stießen.

So wurde von einigen unserer Interviewpartner angesprochen, dass auch Deutsche aus den neuen Bundesländern in den hiesigen Ortsvereinen z.T. wie Fremde behandelt würden. Der aus Brandenburg stammende Feuerwehrmann Lars Sommer erzählt:

„Aufgenommen haben sie mich eher skeptisch am Anfang, weil ich aus dem Osten kam. Das ist vielleicht auch eine Migration (lacht). Zumindest hier im Westen ist das ein bisschen so.“

*Interviewerin:* „Haben sie auch Ossi-Witze gemacht?“

„Das macht man heute noch, aber nicht mehr ganz so schlimm. Da habe ich ab und zu auch einen gelassen, weil ich lass’ mir so was nicht

gefallen, zumindest nicht von allen. Wenn es wirklich spaßig gemeint ist... Aber da gab es welche, die haben das halt wirklich ernst gemeint.“

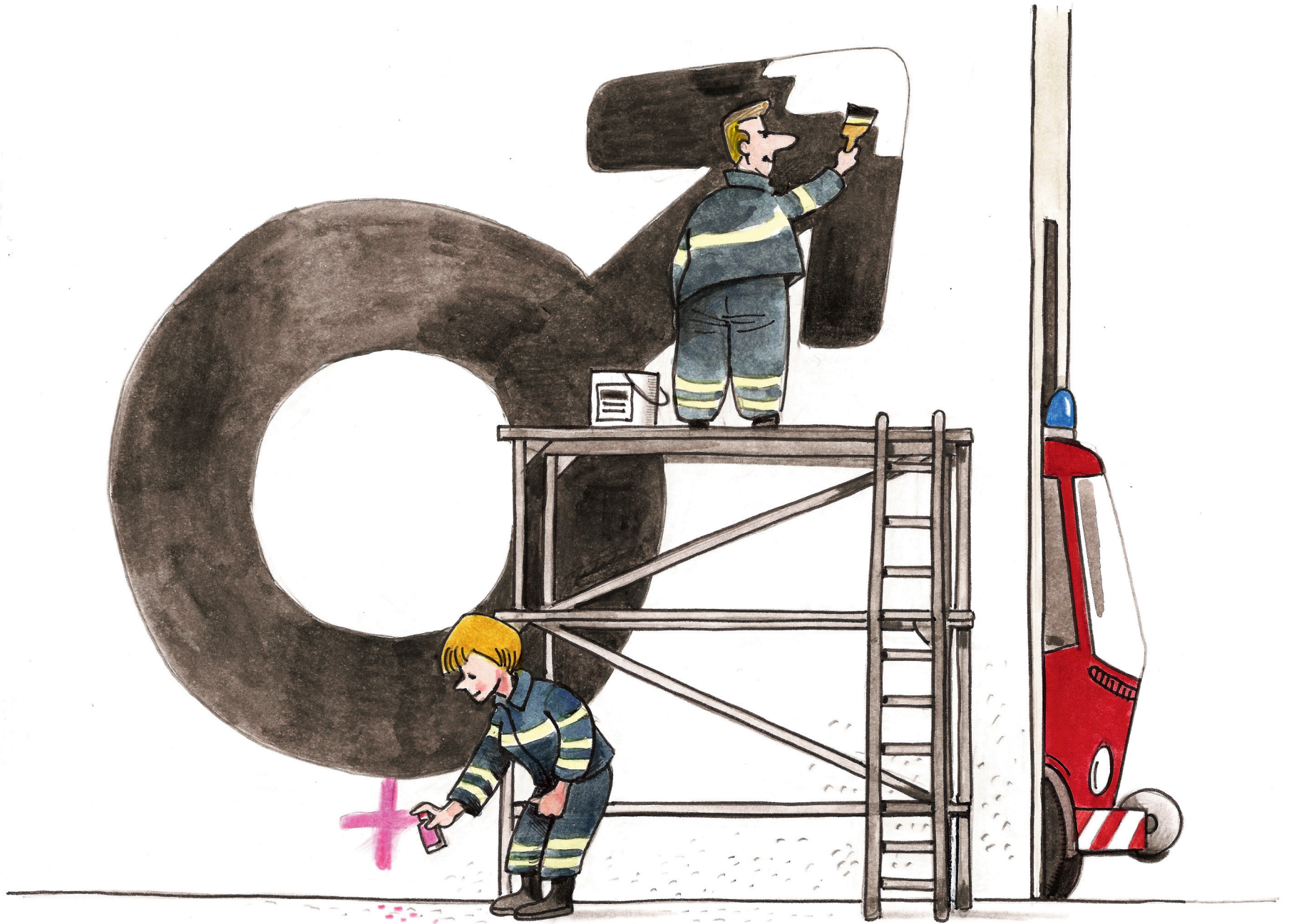
Auch die Äußerung des Feuerwehrkommandanten Dieter Brendle zeugt nicht gerade von gesamtdeutscher Harmonie:

„Wir hatten auch zwei Ostdeutsche bei uns. Das sind zwar keine wirklichen Migranten, aber selbst da merkt man den Unterschied. Das sind schon total verschiedene Mentalitäten, und dann gibt es manchmal so ein bisschen Reiberei.“

Mehrere Interviewte wiesen auch darauf hin, dass nicht nur Zugewanderte und „Hereingeschmeckte“ Akzeptanzprobleme hätten. „Wer bei der Feuerwehr ein bisschen beliebt ist, hat meiner Meinung nach mehr Probleme als ein Migrant,“ sagt Gruppenführer Peter Liestig. Und der Feuerwehrmann Rüdiger Lafayette meint, wie oben schon einmal zitiert: „Ich glaube, die Ressentiments Frauen gegenüber sind in manchen Abteilung immer noch größer als gegen Mitglieder mit Migrationshintergrund.“ Dass Frauen, die in der Feuerwehr immer noch sehr selten vertreten sind, es dort in der Tat nicht immer leicht haben, wird von anderen Interviewten bestätigt. Laut Feuerwehrkommandant Lothar Meyer müssen weibliche Feuerwehrfrauen nach wie vor damit rechnen, von ihren männlichen Kollegen „gefoppt“ oder „dumm angeredet“ zu werden. Und eine Feuerwehrkommandantin, deren

Vater im selben Ort bereits Feuerwehrchef war, berichtet: „Eine Frau muss immer mehr leisten als ein Mann. Wenn ich einen Lehrgang als Beste abschlieÙe, heißt es immer: ‚Klar, ihr Vater ist ja Kommandant.‘“

Kurzum: Nicht nur Migranten sind in der Feuerwehr – und mancherorts auch im DRK – eine noch ungewohnte Erscheinung, die von manchen Altmitgliedern als Fremdkörper empfunden und manchmal auch behandelt wird. Dennoch gibt es, wie unsere Untersuchung gezeigt hat, zum einen einige spezifische Gründe für das Fremdeln gegenüber Migranten: z.B. das Unbehagen am muslimischen Glauben von Deutschtürken, das Vorurteil, Südländer seien weniger diszipliniert, oder die Befürchtung, viele Zuwanderer seien wegen mangelnder Deutschkenntnisse nicht qualifiziert genug. Zum anderen gibt es auch auf Seiten der Migranten einige besondere Hindernisse für einen Beitritt zu deutschen Hilfsorganisationen: den Eindruck etwa, es handle sich dabei um eine traditionell deutsche Vereinskultur oder – beim Roten Kreuz – um eine christliche Angelegenheit. Doch gewiss sind bei vielen Migranten die Gründe, warum sie keine ehrenamtliche Tätigkeit bei DRK und Feuerwehr aufnehmen, dieselben wie bei den einheimischen Deutschen: berufliche Überlastung, andere Freizeitinteressen, mangelnde Informationen über die mit einem Ehrenamt verbundenen Pflichten und Chancen. Wie antwortete doch gleich der deutschtürkische Feuerwehrmann Cahit Kikili auf die Frage nach der geringen Beteiligung von Migranten beim Ehrenamt: „Warum habt eigentlich ihr kein Interesse beizutreten? Fehlt euch eine Broschüre in eurer Sprache?“



# Resümee

## Wie (nicht nur) Migranten vom Ehrenamt profitieren

Ein Engagement bei der Feuerwehr oder dem Roten Kreuz bietet kostenlose Weiterbildungsmöglichkeiten. Außerdem können die handwerklichen Fähigkeiten ausgebaut und die körperliche Fitness trainiert werden – und bei Migranten, wo nötig, die Deutschkenntnisse.

Unter den Ehrenamtlichen entstehen oft soziale Netzwerke. Man bildet Fahrgemeinschaften, man hilft sich bei der Autoreparatur, bei der Renovierung der Wohnung oder beim Hausbau.

Oft unterstützen die Leiter der Hilfsorganisationen deren Mitglieder bei der Suche nach Ausbildungsstellen und Jobs.

Ein ehrenamtliches Engagement kann die soziale Anerkennung erheblich verbessern – in der Schule, am Arbeitsplatz, im Bekanntenkreis oder bei den deutschen Nachbarn.

## Wie die Organisationen von Migranten profitieren

Immer mehr Mitbürger haben einen Migrationshintergrund. Die Nachwuchsprobleme bei Feuerwehr und Rotem Kreuz werden sich erheblich steigern, wenn nicht mehr Migranten für ein ehrenamtliches Engagement gewonnen werden.

Viele Migranten sind zumindest zweisprachig. In vielen Situationen können sie eine Dolmetscherfunktion einnehmen. Und sie können oft besser Brücken zur migrantischen Bevölkerung schlagen als einheimische Helfer.

Auch bei internationalen Kontakten und bei Einsätzen im Ausland kann die „interkulturelle Kompetenz“ von Migranten hilfreich sein.

Migranten bedeuten eine kulturelle Bereicherung. Das gilt nicht nur für das Essen, die Musik und den Tanz auf Vereinsfesten. Sie bringen auch andere Erfahrungen und neue Ideen mit.

## Was Migranten an einem Engagement hindert

Einem freiwilligen Engagement von Migranten stehen zunächst einmal dieselben Hindernisse entgegen wie bei einheimischen Deutschen, also z.B. Arbeitsüberlastung oder andere Freizeitinteressen. Im Folgenden geht es nur um Aspekte, die speziell Migranten bzw. die Migranten in höherem Maße betreffen als Deutsche.

Migranten fehlen oft die Informationen über die Arbeitsweise bei Feuerwehr oder Rotem Kreuz und über die vielfältigen Möglichkeiten einer ehrenamtlichen Mitarbeit.

Mitunter fühlen Migranten eine Distanz zur deutschen Mehrheitsgesellschaft und deren Organisationen. Das dürfte nicht zuletzt mit Erfahrungen des Nichtwillkommenseins oder gar Ausschlusses zusammenhängen, beispielsweise damit, dass Nicht-EU-Bürger kein kommunales Wahlrecht besitzen.

Migranten haben teilweise den Eindruck, dass es sich bei der Feuerwehr um eine traditionell deutsche und beim Roten Kreuz um eine christliche Organisation handle. Dadurch erscheint ihnen ein Ehrenamt bei diesen Organisationen nicht attraktiv.

Feuerwehr und Rotes Kreuz wirken für Außenstehende oftmals als nach außen abgeschottete Gruppierungen, wo sich die Mitglieder schon lange kennen und oft aus

demselben Milieu stammen. Es erscheint schwierig, als Neuankömmling dort einen Platz zu finden.

Bei der Aufnahme der Neumitglieder fehlt oftmals die Zeit, sich angemessen um sie zu kümmern und sie in die Gruppe einzugliedern. Viele Migranten wären aber als „doppelte Neulinge“ auf Einstiegshilfen angewiesen.

Generell erklären sich Feuerwehr und Rotes Kreuz als Migranten gegenüber offen, aber im Einzelnen wird das oft noch nicht konsequent umgesetzt. Ein Beispiel ist die bei Werbeveranstaltungen angebotene Rote Wurst – Muslime bleiben dabei außen vor.

Teilweise stehen dem Bemühen um migrantische Mitglieder noch immer Vorurteile entgegen. So zum Beispiel, dass sie ja doch über kurz oder lang wieder in ihr Herkunftsland zurück wollten und an Integration gar nicht interessiert seien. Auch das Klischee einer mangelnden Arbeitslust von „Südländern“ und die Annahme einer generell höheren „Ausländerkriminalität“ spukt noch in manchen Köpfen und bremst die Offenheit für migrantische Mitglieder.

Mancherorts wird eine stärkere Bemühung um migrantische Mitglieder als ungerechtfertigte Bevorzugung abgelehnt. Das ist ein Missverständnis: Es geht nicht um eine Besserbehandlung, sondern um die Berücksichtigung der eventuell besonderen Situation von Zuwanderern.

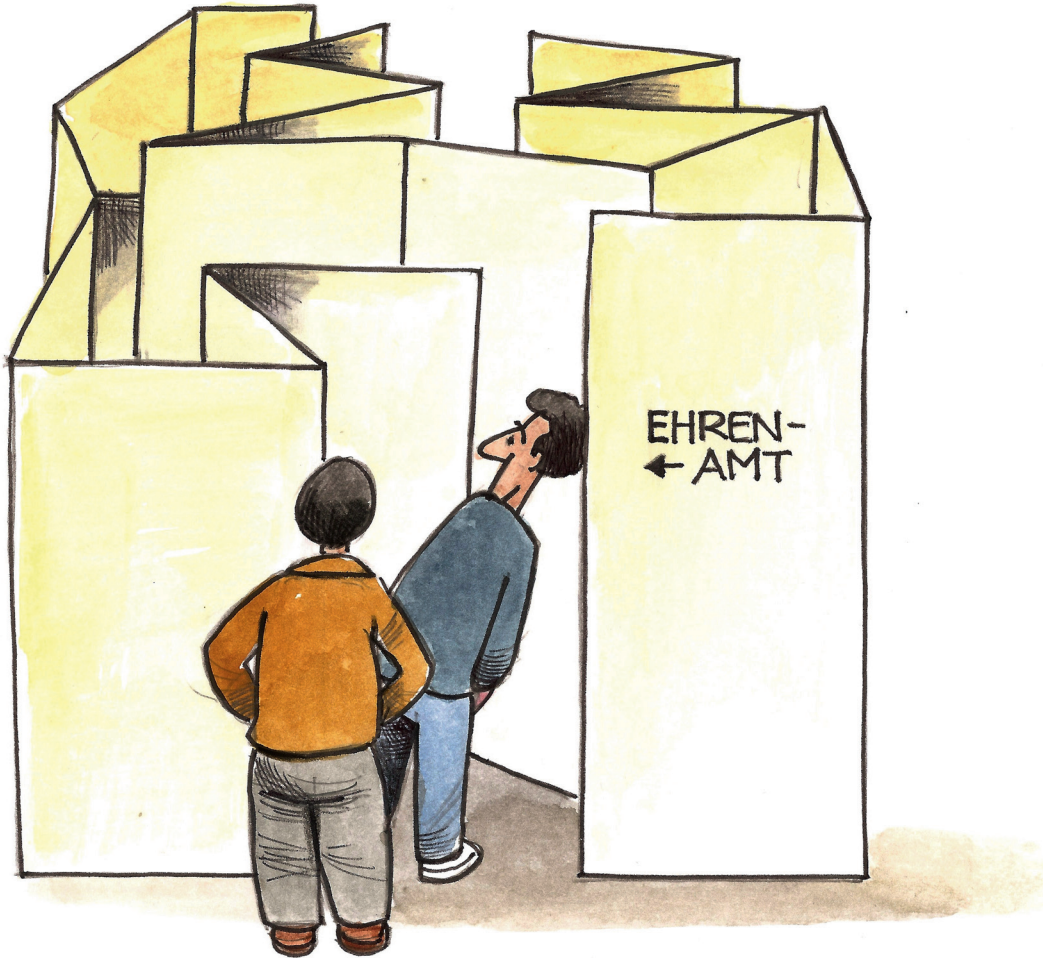
# Ratschläge

Wir wagen den Versuch, die Ergebnisse unserer Recherchen in „Ratschläge an beide Seiten“ zu überführen. Es sollen einige Möglichkeiten genannt werden, die der Feuerwehr und dem DRK helfen können, mehr Migranten zu gewinnen, und zu gewährleisten, dass diese in den Organisationen auch tatsächlich heimisch werden können. Für die migrantische Seite haben wir Tipps zusammengestellt, wie sie tatsächlichen oder gefühlten Hindernissen bei einem Eintritt in die Feuerwehr oder das DRK begegnen könnten.

## Was können die Organisationen tun?

### Gezielter werben

Die meisten ehrenamtlich tätigen Migranten, die wir sprachen, kamen über Familie, Freunde oder Kollegen in das DRK oder die Feuerwehr. Die persönliche Ansprache ist nicht nur bei ihnen die bislang üblichste Methode der Mitgliedergewinnung. Diese Methode hat ihre Wirkungsgrenzen dort, wo es um das Vordringen in Bevölkerungsgruppen geht, aus denen sich bisher nur wenige in DRK und Feuerwehr engagieren: Hier muss man verstärkt auf Informations- und Werbeaktionen setzen. Um dabei die wachsende Zahl von Mitbürgern mit Migrationshintergrund zu erreichen, sollten auch mehrsprachige Flyer und Broschüren verwendet werden. Sicher würde es auch helfen, wenn in ihnen mehr Migranten



abgebildet und in DRK-Logos neben dem Roten Kreuz öfters der Rote Halbmond auftauchen würde.

Man sollte zudem überlegen, ob bei Einbürgerungen nicht ein Flyer über die Möglichkeiten ehrenamtlicher Tätigkeit überreicht werden könnte. Dies wäre einerseits eine gute Werbung für die Organisationen und andererseits eine Integrationshilfe. Auch könnte man daran denken, neu zugewanderte Personen – z.B. auf den Ausländerämtern – für Ehrenämter zu werben. Bisher sind es vor allem schon länger im Land lebende Migranten, die in deutschen Hilfsorganisationen aktiv werden. Aber wie das Beispiel polnischer Immigranten in Schottland zeigt, kann die Übernahme von Ehrenämtern unmittelbar nach der Einwanderung die soziale Integration in der Aufnahmegesellschaft beschleunigen.

Vor allem Kinder sind empfänglich für eine Mitgliedschaft bei Feuerwehr und DRK. Später ist der Alltag oft schon mit anderen Interessen und Pflichten gefüllt. In Fußballvereine kann man bekanntlich schon mit sechs Jahren eintreten. Es wäre also überlegenswert, das Eintrittsalter in die Jugendfeuerwehr (derzeit: zehn Jahre) herunterzusetzen. Das hieße zugleich, Werbeaktionen bereits in den ersten Grundschulklassen durchzuführen und dabei möglichst die Eltern – z.B. durch an sie gerichtete Flyer – einzubeziehen.

Um speziell Migranten – jüngere und ältere – zu erreichen, sollte über die Schulen hinaus auch in Zuwanderervereinen geworben werden. Das Wissen über Rotes Kreuz und Freiwillige Feuerwehr sowie über die Tätigkeiten, die man

dort ausüben kann, ist (nicht nur!) bei Migranten häufig sehr gering und manche sind auch unsicher, ob sie in diesen Organisationen wirklich willkommen sind. Sicherlich kann hier nicht jede kleine ethnische Gruppe eigens aufgesucht werden, doch lassen sich zweifellos auf die jeweiligen örtlichen Verhältnisse zugeschnittene Schwerpunkte setzen. Dabei reichen einmalige Werbeaktionen, wie sie ja auch aus der Vergangenheit schon bekannt sind, nicht aus: Es müssen langfristige Kontakte aufgebaut werden.

Ein nur scheinbar nebensächlicher Punkt ist hierbei, dass bei Tagen der offenen Tür und ähnlichen Werbeveranstaltungen prinzipiell auch Speisen ohne Schweinefleisch angeboten werden sollten. Nicht nur Muslime werden das zu schätzen wissen.

## Eine Empfangssituation schaffen

Oftmals gibt es für Neumitglieder weder eine bestimmte Anlaufstelle noch eine bestimmte Ansprechperson. Sie müssen sich oft alleine durchschlagen und die anderen Mitglieder auf eigene Faust kennenlernen. Besser wäre es, eine zentrale Empfangssituation zu schaffen. Es bedarf hierzu zunächst einer verantwortlichen Person, die nicht nur formell zuständig, sondern im entscheidenden Moment auch wirklich zur Stelle ist, die Neuen durch die Räumlichkeiten führt und mit anderen Aktiven bekannt macht.

In einem zweiten Schritt sollte man jedem neuen Mitglied

einen Mentor begeben, der ihm mit Rat und Tat zur Seite steht. Bei Neumitgliedern mit Migrationshintergrund könnte der Mentor, falls Bedarf besteht, auch bei Amtergängen oder bei der Vermittlung eines Deutschkurses helfen. Und wenn DRK und Feuerwehr bekannt machen würden, dass sie in Zukunft Mentorinnen für eintrittswillige Muslimas bereitstellen, würden sicher die bei dieser Gruppe noch sehr hohen Beitrittsschwellen niedriger werden.

### Gemeinnutz und Eigennutz

Der Stolz vieler Feuerwehr- und DRK-Mitglieder ist es, wirklich nur um der Ehre willen tätig zu sein. Für viele Außenstehende aber scheint eine unentgeltliche Tätigkeit schlichtweg unattraktiv: Nicht weil es ihnen an Hilfsbereitschaft mangelt, sondern weil sie einfach aufs Geld sehen müssen. Es ist deshalb sinnvoll, wenn manche Vereine sich bemühen, den Ehrenamtlichen wenigstens kleine Aufwandsentschädigungen zukommen zu lassen. Doch sollte hier auch finanzielle Hilfe von außen kommen: Die Kommunen sind aufgerufen, sich über „Freiwilligen-Rabatte“ bei Steuern, Gebühren oder Eintrittsgeldern Gedanken zu machen; Handels- und Dienstleistungsunternehmen sollten sich ein Beispiel an „Burger King“ nehmen, wo DRK-Mitglieder mancherorts 10% Ermäßigung erhalten.

Die Hilfsorganisationen selbst sollten offensiver als bisher kommunizieren, dass ehrenamtliche Tätigkeit auch berufliche Vorteile mit sich bringen kann: die Möglichkeit

kostenloser Schulungen, die Unterstützung bei der Lehrstellensuche, den Leistungsnachweis im „Qualipass“, der bei der Jobsuche durchaus seine Wirkung entfaltet. Dabei müsste die Hilfestellung von DRK und Feuerwehr bei Weiterbildung und Arbeitsplatzsuche freilich ausgebaut und wo irgend möglich strukturell verfestigt werden.

### Was Migranten (und andere Interessierte!) tun können

#### Entdecke die Vielfältigkeit!

Bei der Feuerwehr geht es nicht nur um Brandbekämpfung, beim Roten Kreuz nicht nur um Rettungseinsätze. Nicht nur unter Zuwanderern ist viel zu wenig bekannt, wie vielfältig die Aufgabenfelder und die Tätigkeiten in diesen Organisationen in Wahrheit sind, und dass man kein Mediziner und kein Berufsfahrer, kein Kraftprotz und kein Draufgänger sein muss, um dort mitarbeiten zu können.

Vielfach stellen sich Außenstehende ein Engagement bei Feuerwehr oder DRK als eine Art Zweitberuf und damit als Ende aller Freizeit vor. Diese Furcht vor Überlastung ist jedoch unberechtigt: Das Ausmaß des Engagements lässt sich durchaus nach eigenen Wünschen dosieren. Was Jugendliche angeht: Eine Mitgliedschaft in Jugendrotkreuz und Jugendfeuerwehr lässt sich durchaus mit dem Mitspielen in einem Fußballverein vereinbaren. Zudem bedeutet sie nicht nur Arbeit, sondern auch Freizeitange-

bote wie Ausflüge und Ferienlager. Für die Erwachsenen in DRK und Feuerwehr gilt ebenfalls: Die angebotenen Aufgaben sind so vielfältig, dass sich jeder Interessierte die zu ihm passende Betätigung und Belastung aussuchen kann.

## Lust auf Verantwortung

Für die erwachsenen Aktiven bedeutet die Mitgliedschaft bei Feuerwehr und Rotem Kreuz natürlich eine hohe Verpflichtung: Wer bei Rettungseinsätzen dabei sein will, muss geschult und verlässlich sein. Und man muss einkalkulieren, dass verantwortungsvolle Tätigkeiten oft mit einem höheren Zeitaufwand verbunden sind. Aber diese Belastungen sind mit Belohnungen verknüpft: Sie stärken nicht nur die soziale Anerkennung innerhalb und außerhalb der Organisation, sondern fördern auch Fähigkeiten und Leistungen, die beim beruflichen Fortkommen nützlich sein können. Noch sind migrantische Ehrenämter sehr selten in Führungspositionen – sie sollten nicht freiwillig darauf verzichten.

## Nicht aufgeben!

Wie bei allen Tätigkeiten gilt auch beim Ehrenamt: Sich nicht vorschnell entmutigen lassen! Startschwierigkeiten sind üblich. Dies liegt unter anderem daran, dass die Stammebelegschaft oft schon eine eingeschworene Gruppe ist. So gut wie allen ehrenamtlichen Migranten, die wir interviewten, gelang es aber, solche Barrieren

zu überwinden: Sie fühlen sich heute zumeist in ihren Organisationen gut integriert und fanden dort vielfach neue Freunde. Nicht nur für Zuwanderer nach Deutschland, auch für „Hereingeschmeckte“ aus anderen Bundesländern gilt: Die Übernahme von Ehrenämtern hilft, sich in der neuen Umgebung zurechtzufinden, sie öffnet Türen, sie vermehrt und verbessert die sozialen Beziehungen. Die Bereitschaft zur Hilfe ist immer auch Selbsthilfe.

## Felderfahrungen der Projektgruppe

Wir gingen einigermmaßen gespannt und unsicher in unser Untersuchungsfeld: Zwar wussten wir, dass das DRK wie die Feuerwehr das Thema Zuwanderer seit einigen Jahren selbst auf ihrer Agenda hatten, und sowohl beim Generalsekretariat des DRK als auch beim Bundes- und Landesverband der Feuerwehr hatte man unserem Projekt ideelle Unterstützung zugesagt. Doch ob man unser Vorhaben auch an der „Basis“ für sinnvoll halten und inwieweit man uns bei unseren Recherchen helfen würde, war nicht absehbar.



## Zugangswege

Obwohl es als feldforscherische Tugend gilt, in Organisationen nicht ‚von oben‘ einzusteigen, wählten wir bei der Tübinger und der Reutlinger Feuerwehr die Kontaktaufnahme über die Chefetage. Es schien uns schwierig, selbst nach migrantischen Feuerwehrleuten zu suchen, und diese an der Leitung vorbei um Interviews zu ersuchen, hielten wir für ungut. Die Kreis- und Ortsvorstände hatten zwar keine Unterlagen über den Migrantenanteil in ihren Ortsverbänden, starteten dort jedoch auf unsere Bitte hin eine Umfrage.

Die Kommandanten übernahmen es auch gleich, den Kontakt zu diesen herzustellen. Dass wir dieses Hilfsangebot nicht ablehnten – oder nicht abzulehnen wagten –, hatte freilich auch Nachteile: Dadurch, dass die Feuerwehrleute von ihren Chefs über unser Projekt instruiert wurden, hatten wir nicht die Möglichkeit, Zweck und Ziel unserer Forschung selbst im Dialog zu erklären. Und obwohl die Teilnahme an den Interviews freiwillig war, entstand bei den Angefragten womöglich der Eindruck, die Beteiligung sei von oben erwünscht, unser Projekt Auftragsforschung und die Interviewaussagen würden den Vorgesetzten zugänglich gemacht. Auch wenn wir dann im Interview unseren unabhängigen Status zu verdeutlichen suchten und natürlich Anonymität zusicherten, könnte die Form der Gesprächsanbahnung doch bei einigen Partnern zu einem vorsichtigen Antwortverhalten geführt haben – vor allem, wenn das Verhalten von Vorgesetzten oder Kollegen thematisiert wurde.

Unsere Feldforschung bei der Feuerwehr begann natürlich nicht mit Interviews, sondern mit einer Erkundungsphase. Drei Projektteilnehmerinnen absolvierten eine mehrtägige Hospitanz bei der Tübinger Feuerwache Stadtmitte: Sie bekamen die Räumlichkeiten und die Löschfahrzeuge gezeigt und die Aufgabenbereiche der Aktiven, die Ausbildungsschritte sowie die Arbeitsabläufe bei einem Einsatz erklärt. Der hauptamtliche Feuerwehrmann, der sie führte, war interessiert an unserer Forschungsarbeit und gab sich keineswegs zugeknöpft, auch wenn es um Insider-Informationen zum Beispiel über das Betriebsklima ging. Später durften zwei Studentinnen auch bei Tauch- und Löschübungen der Tübinger Feuerwehr dabei sein – allerdings nicht in teilnehmender, sondern nur in beobachtender Funktion. Bei einem Tag der offenen Tür der Tübinger Feuerwehr luden Projektmitglieder arabische Kinder, zu denen der Arabische Verein Tübingen den Kontakt vermittelt hatte, zu einem gemeinsamen Besuch der Feuerwehrdarbietungen ein; es kamen immerhin zwei Mädchen und zwei Jungen (wobei es sich um Geschwister handelte). Wir wurden auch zu einem Kreisfeuerwehrfest in Bad Urach und unser Projektleiter zu einer dabei stattfindenden Podiumsdiskussion über Nachwuchsfragen eingeladen; zwei Mitglieder der Projektgruppe konnten an der Einweihung eines neuen Feuerwehrautos in Reutlingen samt anschließender Privatführung durch das Reutlinger Feuerwehrhaus teilnehmen. Zuletzt hatten wir die Ehre, an der traditionellen Tübinger Feuerwehrkneipe teilzunehmen. Eines der Highlights unserer Forschung war das Interview mit dem berühmtesten Feuerwehrmann türkischer Abstammung in Deutschland, Murat Isik, be-

kannt geworden durch die Ludwigshafener Brandkatastrophe im Februar 2008.

Der Einstieg beim Roten Kreuz verlief vielversprechend: Ein Kreisvorsitzender empfing uns zu einem ausführlichen Gespräch und erläuterte uns anschließend bei einem Gang durch die Räumlichkeiten seines DRK-Zentrums die dort geleistete Arbeit. Danach kam die Zusammenarbeit allerdings ein wenig ins Stocken. Das DRK weist nicht dieselben straffen Strukturen auf wie die Feuerwehr; wohl daher brauchte die Suche nach Interviewpartnern und die Verabredung der Interviews einige Anläufe. Letztlich fanden wir jedoch mehrere DRK-Ortsvorsitzende und Jugendrotkreuz-Leiter in den Kreisen Tübingen und Reutlingen, die uns bei der Suche nach migrantischen DRK-Mitglieder behilflich waren und sich auch selbst für Experteninterviews zur Verfügung stellten. Praktika, wie sie uns vergeschwebt hatten, ließen sich zwar nicht verwirklichen, doch eine Studentin unserer Gruppe konnte immerhin beim DRK hospitieren und erhielt so einen Einblick in das dortige Tagesgeschehen. Unsere Teilnahme an verschiedenen Veranstaltungen offizieller wie privater Natur – von Bereitschaftsabenden bis hin zu Grillfesten – ermöglichte uns darüber hinaus die eigene Kontaktaufnahme zu DRK-Mitgliedern.





## Kleine Hürden

Für viele von uns war die Feuerwehr unbekanntes Terrain. Der etwas mühsame Einstieg hing, davon abgesehen, wohl auch damit zusammen, dass unsere ‚Forschungsgruppe Feuerwehr‘ aus acht Frauen und nur einem Mann bestand. Der Kontakt mit den Mitgliedern war daher immer wieder geprägt von Gender-Konflikten. Verwunderte Blicke seitens der Feuerwehrmänner oder irritierte Kommentare wie „Huch – eine Frau auf dem Flur?!“ waren keine Seltenheit. Wir erfuhren so am eigenen Leibe, dass die Feuerwehr im Grunde noch immer ein männerbündischer Verein ist. Zudem sprach es zwar niemand von der Feuerwehr direkt

aus, aber in manchen Interviews fühlten wir uns wie ‚schräge Vögel von der Uni‘ behandelt, die nicht ganz ernstgenommen wurden. Das drückte sich zum Beispiel in dem Satz „Des isch halt so“ aus, mit dem manche unserer Fragen als irrelevant oder unangebracht weggeschoben wurden. Projektmitglieder, die auf Schwäbisch parieren konnten, hatten es in solchen Situationen etwas leichter, wogegen die Nicht-Schwaben unter uns teilweise Verständnisprobleme hatten – und später einige Mühe mit der Transkription der Interviews. Insgesamt gewannen wir jedoch von Interview zu Interview mehr Verhaltenssicherheit, zumal bei unseren Gesprächspartnern letztlich entgegenkommende, ja freundliche Haltungen überwogen.

Da wir über die Arbeitsweise des Roten Kreuzes schon einige Kenntnisse mitbrachten, glaubten wir, uns in dieser Organisation relativ problemlos bewegen zu können. Bald stellten sich jedoch Irritationen ein. Die Leiterin eines Ortsvereins des Jugendrotkreuzes begegnete uns unterkühlt und wenig kooperationsbereit. Wir hatten den



Eindruck, dass sie uns davon abhalten wollte, Kontakt zu den Jugendrotkreuzlern und deren Familien aufzunehmen. Wir versuchten das Problem zu klären und erfuhren, dass sie mit anderen Projekten schlechte Erfahrungen gemacht habe. Zumindest in einem Fall stießen wir jedoch auch auf eine inhaltlich motivierte Abwehrhaltung. Bei einem geplanten Interview mit einem Mitglied nahm der Gruppenleiter unsere Interviewpartnerin zur Seite und ermahnte sie aufzupassen, welche Informationen sie an uns weitergebe.

## Interviewanbahnung, Interviewsituation

Bei der Feuerwehr wurden uns, wie gesagt, Listen von migrantischen Aktiven und Jugendlichen übergeben. Nicht immer waren sie vollständig – zumal es ja auch nicht immer offensichtlich und zudem unterschiedlich definierbar ist, wer als „Migrant“ gelten kann. Einige migrantische Feuerwehrleute entdeckten wir hinterher bei unseren Interviews oder auf Feuerwehrveranstaltungen noch selbst, ebenso die deutschen Feuerwehrleute, die wir als Vergleichsgruppe interviewten. Beim DRK erhielten wir zunächst von den Ortsvorständen Namen von interviewbereiten zugewanderten und deutschen Mitgliedern. Zudem funktionierte das Schneeballsystem: Unser Projekt sprach sich allmählich herum und es war nicht schwer, durch Vermittlung von bereits Interviewten oder durch direkte Ansprache weitere gesprächsbereite Rotkreuzler zu gewinnen.

Viele der Feuerwehrleute, ob Migranten oder Deutsche, antworteten oft nur einsilbig auf unsere Fragen. Das mag zum Teil daran gelegen haben, dass auch wir uns teilweise aus eigener Unsicherheit zu sehr an Formulierungen des Leitfadens hielten und dadurch wider unsere Absicht eine gewisse Abfrageatmosphäre entstand. Und manchmal



haben wir einfach zu wenig nachgehakt. Doch sicherlich waren einige der Aktiven, vor allem die von den Kommandanten ‚Herbeizitierten‘, auch etwas befangen und zudem nicht besonders an unserer Fragestellung interessiert. Von den „einfachen Mitgliedern“ erkundigte sich

kaum jemand näher nach dem Sinn und Ziel unseres Projekts. Das war bei den Interviewten in Leitungspositionen anders, wobei es allerdings auch immer wieder kritische Nachfragen gab, wozu wir denn diese und jene Information bräuchten. Einige der Feuerwehrkommandanten vermuteten offenbar, dass wir ihnen in der Migrantenfrage am Zeug flicken wollten; manchmal waren die Dialoge deshalb ein wenig angespannt. In einigen Fällen war auch der Einfluss des Aufnahmegeräts spürbar: War es ausgestellt, machten sich einige Interviewpartner schon einmal Luft über innerorganisatorische Probleme.



Während die Interviews mit DRK-Leitern meist in den Räumlichkeiten der jeweiligen Ortsvereine stattfanden, trafen wir die migrantischen und deutschen Ehrenamtlichen überwiegend an öffentlichen Orten wie Cafés oder Gaststätten. Die Interviewatmosphäre war stets freundlich, doch hatten wir auch hier teilweise, wie es in einem Feldtagebuch steht, „das Gefühl, den Leuten alle Infos aus der Nase ziehen zu müssen“. Das könnte damit zusammenhängen, dass viele der Interviewten sich aufgrund der wenigen migrantischen Mitglieder beim DRK bis dato wenig mit unserem Forschungsthema auseinandergesetzt hatten. (Wobei man sagen muss: Auf der einen Seite ist es natürlich gut, dass die ethnische Herkunft von Mitgliedern offenbar kein Thema ist; auf der anderen Seite könnte es ja doch auffallen, dass so wenig Zuwanderer in den Hilfsorganisationen aktiv sind.) Bei den Interviews mit Vorgesetzten war die Stimmung durchgehend entspannt, aber es blieb meist bei einem eher offiziellen Ton und es wurde nicht ‚aus dem Nähkästchen geplaudert‘.

## Die Interviews mit Kindern und Jugendlichen

Die Interviews mit Mitgliedern der Jugendfeuerwehr fanden fast immer in einem Feuerwehrhaus statt. Eine andere Lösung erschien den Feuerwehrchefs untunlich oder zumindest umständlich, und wir bestanden – trotz Skrupeln – nicht auf einem anderen Arrangement. Und wir schafften oder wagten es auch nicht immer zu verhindern,

dass die Kommandanten sich beim Interview mit an den Tisch setzten oder sich in einem Nebenraum aufhielten, wo sie das Gespräch mitverfolgen konnten und zum Teil tatsächlich auch mitverfolgten. In manchen Fällen beeinträchtigte das sichtlich den Interviewablauf.

*Interviewer:* „Findest du auch irgendwas blöd bei der Feuerwehr?“

*Jugendfeuerwehrmann* (schaut zur Tür): „Also – ich kann jetzt nicht wirklich sagen blöd. Dass es manchmal Zeit nimmt, das ist manchmal blöd, aber eigentlich auch nicht wirklich. Da muss man sich ja auch die Zeit nehmen, das hab’ ich ja vorher schon erklärt. Aber blöd find ich eigentlich nichts wirklich in der Feuerwehr.“

Der Ortskommandant, der hinter der Tür saß, gab später selber zu:

„Ich hab gelauscht.“

Einige wenige Interviews wurden schließlich bei den Jugendfeuerwehrleuten zu Hause geführt. Dort kam es vor, dass gleich die halbe Familie dabeisaß. In einem Fall schaltete sich die Mutter des interviewten Jungen immer wieder ins Gespräch ein. Sie lieferte dabei durchaus Informationen, die wir von dem Jungen nicht bekommen hätten, beeinflusste aber gleichzeitig nicht nur das Verhalten ihres Kindes: Auch die Interviewerinnen fühlten sich überwacht und achteten darauf, ja nichts ‚Falsches‘ zu fragen oder

zu sagen. Hatte doch die Mutter schon zu Beginn, wenn auch halb scherzhaft, angemerkt: „Hauptsache, ihr tut dem Lorenzo nichts!“



Bei Kindern und Jugendlichen vom Jugendrotkreuz wollten die Eltern zumeist beim Interview dabei sein, wobei sie dann oftmals mehr Interesse an unserem Projekt zeigten als ihre Kinder. Diese versuchten in der Regel, das Interview schnell hinter sich zu bringen. Öfters hatten sie Schwierigkeiten damit, unsere Fragen zu verstehen oder zu beantworten, so dass ihre Eltern einsprangen. Sicher spielte hier auch eine Rolle, dass die Projektmitglieder allesamt keine Erfahrung in der Interviewführung mit

Kindern hatten. So war z.B. unsere Diktion nicht immer an die jungen Gesprächspartner angepasst:

*Interviewer:* „Hast du über die Feuerwehr auch migrantische Freunde kennen gelernt?“

*Jugendfeuerwehrmann:* „Also, heißt das ausländische?“

Schwierig war ein Gruppeninterview mit JRK-Mitgliedern. Einer der Jugendlichen antwortete teils einsilbig, teils spöttisch auf unsere Fragen. Im Laufe des Interviews erkannten wir den Grund für sein abwehrendes Verhalten: Als Dunkelhäutiger ist er oft Opfer von Diskriminierungen, sogar in der Schule. In der JRK-Gruppe hingegen wird er unabhängig von seiner Hautfarbe akzeptiert. Unser Projekt, das Unterschiede in der Situation von Einheimischen und Migranten thematisierte, stellte für ihn offenbar eine Bedrohung „seiner“ Gruppe und damit seiner selbst dar. Und er hatte ja nicht Unrecht: In der Tat muss Migrationsforschung sich stets der Gefahr bewusst sein, dass sie Unterteilungen in Migranten und Nichtmigranten vornimmt, die dem Selbstverständnis bzw. den Intentionen von Personen, die sich längst als zugehörig fühlen oder um Zugehörigkeit bemüht sind, zuwiderlaufen und damit Fremdsein aktivieren statt aufheben.

## Fazit

Neugierige Forscher, die den Betrieb aufhalten, dürfen nicht damit rechnen, dass man sie herzlich willkommen heißt. Zumal, wenn sie auch noch eine Frage stellen, die man als Vorwurf verstehen könnte: „Warum sind bei Ihnen so wenige Migranten dabei?“ Wir rechneten also mit einiger Abwehr oder zumindest Zurückhaltung, als wir bei Feuerwehr- und DRK-Dienststellen in Tübingen und Reutlingen anklopfen. Hinzu kam, dass uns das Innenleben vor allem der Feuerwehr, aber letztlich auch des Roten Kreuzes ziemlich unbekannt war und wir auch keine Forschungsliteratur gefunden hatten, die uns auf den Arbeitsalltag und das Betriebsklima bei diesen Hilfsorganisationen hätte vorbereiten können.

Gemessen an diesen Bedingungen waren die Zugangsschwierigkeiten und ‚Beziehungsprobleme‘ bei unserer Feldforschung nicht wirklich gravierend. Die deutschen, korrekter gesagt: die einheimischen Ansprechpartner begegneten uns – im Durchschnitt gesehen – ‚skeptisch-freundlich‘, die Migranten, die wir interviewten, eher ‚freundlich-skeptisch‘. Man könnte auch sagen: Wir wurden über vieles informiert, aber nicht in alles eingeweiht. Das beste, wenn nicht einzige Heilmittel gegen dieses Manko ist bekannt: langfristige teilnehmende Beobachtung. Doch deren Nebenwirkungen auf die Studienzeit wären zu groß gewesen. Wir geben das Staffelholz weiter.



# Literatur

Baldas, Eugen, u.a.: Modellverbund Freiwilligen-Zentren. Bürgerengagement für eine freiheitliche und solidarische Gesellschaft. Ergebnisse und Reflexionen. (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bd. 203). Stuttgart 2001.

Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Berlin 2005.

Bericht der Enquête-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Deutscher Bundestag (Hg.): Bürgerschaftliches Engagement und Sozialstaat. Opladen 2003.

Bekyigit, Orhan: Ehrenamt und Integration. Die Feuerwehr ist männlich und weiß. In: Bevölkerungsschutz 1/2010, S. 10-13.

Bürgerschaftliches Engagement von Migranten – MEM-VOL Migrant und Ethnic Minority Volunteering. Ein Transnationales Programm in Dänemark, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, den Niederlanden und Österreich. Frankfurt/Main 2003.

Deutsche Jugendfeuerwehr (Hg.): Schlaglichter. 40 Jahre deutsche Jugendfeuerwehr. Daten – Fakten – Ziele. Bonn 2004.

Deutsches Rotes Kreuz (Hg.): Ehrenamtlich Engagierte für die DRK-Migrationsarbeit gewinnen und begleiten. Arbeitshilfe für MultiplikatorInnen. Bonn 2000.

Deutsches Rotes Kreuz (Hg.): Das Deutsche Rote Kreuz – nicht nur für Deutsche. Berlin 2005.

Ferchland, Rainer, u.a.: Sozialberichterstattung für eine solidarische Sozialpolitik? Analyse zur Sozialberichterstattung 2004. Hg. von der Rosa Luxemburg Stiftung. Berlin 2005

Gaitanides, Stefan: Selbsthilfepotential von Familien ausländischer Herkunft, freiwilliges Engagement und Selbstorganisationen von Migranten – Struktur, Funktion, Förder- und Anerkennungsdefizite. In: iza, 2003, H. 2, S. 21-29.

Gaskin, Katherine: Joining Forces. The Black and Minority Ethnic Twinning Initiative: Evaluation and Good Practice. Home Office Research Study 256. Home Office Research, Development and Statistics Directorate. London 2003.

Halm, Dirk/Sauer, Martina: Freiwilliges Engagement von Türkinnen und Türken in Deutschland. Essen 2005.

Hoppe, Jörg Reiner/Huth, Susanne: Recherche zum freiwilligen Engagement von Migranten und Migranten. Frankfurt/Main 2002.

Huth, Susanne: Bürgerschaftliches Engagement von Migranten. Ein transnationales Austauschprogramm in Dänemark, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Niederlande und Österreich im Rahmen des Aktionsprogramms zur Bekämpfung sozialer Ausgrenzung (2002-2006). Europäischer Gesamtbericht. Frankfurt/Main 2003.

Keskin, Hakki: Gar nicht so viel anders! Türkische Jugendliche in Deutschland und ihre Stellung zu Freiwilligendiensten. In: Guggenberger, Bernd (Hg.): Freiwilligendienste in Deutschland und Europa. Eine Synopse. Baden-Baden 2000, S. 230-246.

Landesverband Badisches Rotes Kreuz e.V. (Hg.): Interkulturelle Öffnung im Badischen Roten Kreuz – Eine Bestandsaufnahme. O.O. 2006.

Picot, Sibylle/Gensicke, Thomas/Geiss, Sabine: Freiwilliges Engagement in Deutschland (1999-2004). München 2005.

Stuker, Rahel: Projekt Managing Diversity im SRK: Grundlage und Bericht über die erste Projektphase. O.O. u. J. 2005.

Ullrich, Renate: Partizipation. Im Auftrag der Rosa-Luxemburg Stiftung: Sozialberichterstattung für eine solidarische Sozialpolitik? Analysen zur Sozialberichterstattung 2004. Berlin 2005.

Vollrath, Benjamin: Religiöse Symbole – Zur Zulässigkeit religiöser Symbole in staatlichen Einrichtungen der Bundesrepublik Deutschland und den U.S.A. Baden-Baden 2006.

## Internetquellen

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/PRM-21329-Freiwilliges-Engagement-von-Mig.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

<http://www.feuerwehr-bw.de/index.php?id=7>

<http://www.jugendfeuerwehr.de/369-0-Die-Kampagne.html>

[http://www.mannheim.de/io2/browse/webseiten/aktuell/Archiv/dezember\\_2008/081211feuer\\_de.xdoc](http://www.mannheim.de/io2/browse/webseiten/aktuell/Archiv/dezember_2008/081211feuer_de.xdoc) (Rev. 21.1.2010)

Schugurensky, Daniel: The Informal Learning of Volunteer Workers. <http://www.wallnetwork.ca/resources/workingpapers.htm>.

Qualipass jetzt auch für Erwachsene. In: Stuttgarter Zeitung Nr. 150, 03.07.2009. <http://www.qualipass.info/>.

# Abbildungsverzeichnis

- S. 6 Laura Geyer
- S. 10 Privat
- S. 11 Laura Geyer
- S. 12 Privat
- S. 13 Laura Geyer
- S. 14 Privat
- S. 15 Stephanie Krenze
- S. 16 Privat
- S. 17 Maria Bechtsudi
- S. 18 Privat
- S. 19 Privat
- S. 26 Laura Geyer
- S. 35 Mareike Lange
- S. 36 <http://www.jugendfeuerwehr.de/9-0-Wir-ueber-uns.html> (Rev. 09.06.2010)
- S. 37 Laura Geyer
- S. 38 Mareike Lange
- S. 40 Laura Geyer
- S. 41 Laura Geyer
- S. 42 Laura Geyer
- S. 43 Mareike Lange
- S. 46 Barbara Lang
- S. 46 Laura Geyer
- S. 48 Laura Geyer
- S. 64 Laura Geyer
- S. 65 Laura Geyer
- S. 66 Laura Geyer
- S. 70 Laura Geyer
- S. 71 <http://www.leveste.de/annalen/Feuerwehr.html> (Rev. 09. 06.2010)
- S. 71 Laura Geyer
- S. 72 Laura Geyer
- S. 73 Laura Geyer
- S. 75 Laura Geyer
- S. 78 „Rainer Sturm/PIXELIO“
- S. 79 Laura Geyer
- S. 88 Jugendflamme: <http://www.jfkleinheidorn.de/html/jugend-flamme.html> (Rev. 09.06.2010)
- S. 89 Laura Geyer
- S. 91 Werbeplakat der Feuerwehr
- S. 92 Laura Geyer
- S. 93 Laura Geyer
- S. 94 Laura Geyer
- S. 96 Laura Geyer
- S. 98 [http://museum-in-westfalen-lippe.drk.de/02\\_grund-lagen/schutzzeichen.htm#Kristall](http://museum-in-westfalen-lippe.drk.de/02_grund-lagen/schutzzeichen.htm#Kristall) (Rev. 09.06.2010)
- S. 99 Laura Geyer
- S. 104 Laura Geyer
- S. 106 Mareike Lange
- S. 124 Laura Geyer
- S. 125 Laura Geyer
- S. 126 Laura Geyer
- S. 127 Laura Geyer
- S. 128 Laura Geyer
- S. 129 Laura Geyer
- S. 131 Laura Geyer
- S. 131 Laura Geyer

## Autorenverzeichnis

Keine Mauern, aber Stolpersteine  
Migranten im Ehrenamt?  
Unsere Vorgehensweise  
„Da ist das Bewusstsein noch nicht so gereift“  
Die Motivation zum Engagement  
Wie finden Migranten zu Feuerwehr und DRK?  
Hindernisse auf dem Weg ins Ehrenamt  
Von offenen und halboffenen Türen  
Strukturen des DRK  
Strukturen der Feuerwehren  
Qualifikationen  
Zeitaufwand  
Chancen  
Wir-Gefühl und Ihr-Gefühl  
Monokultur, Multikultur  
Zwischen Volksheld und Vollhorst  
Frauen, Osis und andere Fremde  
Resümee  
Ratschläge  
Felderfahrungen

*Bernd Jürgen Warneken*  
*Katherine Robinson*  
*Magdalene Koziol und Dominik Regorsek*  
*Laura Geyer*  
*Maria Hartwig*  
*Barbara Lang*  
*Charlotte Simmank*  
*Stephanie Krenze*  
*Maria Bechtsudi*  
*Sarah Vinci*  
*Sarah Vinci*  
*Navina Kolar*  
*Johannes Roller*  
*Laura Geyer und Charlotte Simmank*  
*Lilly Habermann und Magdalene Koziol*  
*Mareike Lange*  
*Stephanie Krenze und Mareike Lange*  
*Barbara Lang und Dominik Regorsek*  
*Lilly Habermann und Lukas Mathiaschek*  
*Maria Bechtsudi und Friederike Gruber*