Vielfalt im Team macht uns stark - ein Mythos oder gelebte Realität?

Carina Isabell Even

Studentennummer: 428634

Fachbereich Sozialwesen / AMM

Saxion Enschede

T.AMM.37489 Bachelorthesis

Studieneinheit 9.2

„Vielfalt im Team macht uns stark“ – ein Mythos oder gelebte Realität?

Eine empirische Untersuchung in den Jugendfeuerwehren der Grafschaft Bentheim

Verfasserin	**Hochschule**
Carina Isabell Even	Saxion Enschede
Studentennummer: 428634	Fachbereich Sozialwesen / AMM
ESP4DDC2	Studiengang: SP (Teilzeit)
	Dozentin: Eva Dieterich
Veldhausen, 24. Juni 2016	Prüfungscode: T.AMM.37489

Vorwort

„Vielfalt im Team macht uns stark!“, lautet das Motto der Niedersächsischen Jugendfeuerwehr, doch stimmt das? Wieso macht Vielfalt unser Team stärker? Und was meint Vielfalt?

In der vorliegenden Bachelorarbeit, die im Rahmen meines Studiums mit dem Studiengang Sozialpädagogik des Fachbereichs Sozialwesen der Saxion Hogeschool in Enschede entstanden ist, möchte ich genau diesen Fragen auf den Grund gehen.

Ich selbst war lange Zeit ein Mitglied in der Jugendgruppe der Feuerwehr und habe mich mit Gleichaltrigen im Freizeitrahmen sozial engagiert und dazu beigetragen, dass das gesellschaftliche und kulturelle Leben aufrechterhalten bleibt. In dieser Zeit habe ich gelernt, was es bedeutet ein Teammitglied zu sein und Toleranz gegenüber Andersartigkeit zu haben sowie den starken Zusammenhalt meiner Gruppe. Diese Werte begleiten mich noch immer, denn seit einigen Jahren habe ich meine Rolle in der Jugendfeuerwehr gewechselt – nämlich vom Mitglied zum Jugendleiter. Jetzt habe ich die Aufgabe die gelernte Werte an meine Jugendlichen zu vermitteln – doch wie mache ich das am besten?
Der gesellschaftliche Wandel und die damit eingehende Veränderung der Bevölkerungsstruktur löst auch im traditionellen Bereich der Feuerwehr einige Fragen aus. Wie können wir alle Bevölkerungsgruppen für die Arbeit in der Feuerwehr motivieren und was muss sich verändern, damit sie gerne ein Mitglied werden?
Diese Herzensangelegenheit von mir, habe ich in meiner Bachelor-Thesis verarbeitet, durch die ich herausfinden möchte, welche Barrieren Jugendliche mit Migrationshintergrund darin hintern, in eine Jugendfeuerwehr einzutreten und wie diese Hindernisse am besten überwunden werden können.

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Jugendlichen der Jugendfeuerwehren der Grafschaft Bentheim sowie deren Jugendleitern und Betreuern bedanken, die mich tatkräftig bei der Erhebung unterstützt und mir ehrliche Antworten für die Bearbeitung gegeben haben. Außerdem geht ein Dank an meine Dozenten bei der Saxion, die mir bei theoretischen Fragen immer sachlich zur Seite gestanden und mich begleitet haben, sowie an meine Familie und an meine Freunden, die trotz der stressigen Zeit immer für mich da waren.

Veldhausen, 24. Juni 2016

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis **5**

Abbildungsverzeichnis **6**

1. Einführung **7**

1.1 Forschungsanlass und Problemaufriss **8**

1.2 Ziel der Forschung **9**

1.3 Forschungsfragen: Haupt- und Teilfragen **11**

1.4 Begriffsbestimmungen **13**

1.5 Operationalisierung **14**

2. Theoretischer Hintergrund **16**

2.1 Jugendfeuerwehr – „Vielfalt im Team macht uns stark!“ **16**

2.1.1 Feuerwehr als Spiegel der Gesellschaft – Entstehung und rechtliche Grundlagen *16*

2.1.2 Leitbild des Deutschen Feuerwehrverbandes *17*

2.2 Jugendfeuerwehr international – Ein Blick zu den Niederlanden **19**

2.3 Jugendfeuerwehr regional – Die Grafschaft Bentheim im Fokus **19**

3. Forschungsrahmen **21**

3.1 Empirische Sozialforschung **21**

3.2 Quantitative Forschung **21**

3.3 Art der Forschung **22**

3.4 Forschungsdesign und –strategie **22**

3.5 Zielgruppe, Grundgesamtheit und Stichprobe **23**

3.6 Erhebungsverfahren **25**

3.7 Forschungsinstrument und Pretest **25**

3.8 Gütekriterien **27**

3.9 ethische Überlegungen **28**

3.10 Auswertungsverfahren **29**

4. Auswertung der Ergebnisse **31**

5. Schlussfolgerungen und Evaluation 35

5.1 Beantwortung der Forschungsfragen 35

5.1.1 Beantwortung der Teilfragen 35

5.1.2 Beantwortung der Hauptfrage 38

5.2 Überprüfbarkeit der Ergebnisse anhand der Gütekriterien 38

5.3 Empfehlungen 39

5.4 Stärken und Schwächen der Forschung 41

5.5 Relevanz für die Soziale Arbeit 45

5.6 Ausblick 47

6. Fazit 49

Literaturverzeichnis 50

Anlagen 54

Anlage I Erhebungsinstrument: Fragebogen 55

Anlage II Grafische Darstellung der Ergebnisse 62

Abkürzungsverzeichnis

BDS	Berufsverband Deutscher Soziologinnen und Soziologen
bzw.	beziehungsweise
DFV	Deutscher Feuerwehrverband
DGS	Deutsche Gesellschaft für Soziologie
DJF	Deutsche Jugendfeuerwehr
FF	Forschungsfrage
GG	Grundgesamtheit
JF	Jugendfeuerwehr
NJF	Niedersächsische Jugendfeuerwehr
s.a.	siehe auch
u.a.	unter anderem
z.B.	zum Beispiel
§	Paragraph

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Chancen durch kulturelle Vielfalt 34
Abbildung 2: Wie kommen mehr Migranten in die JF? 36
Abbildung 3: SWOT-Analyse der Forschung 43

1. Einführung

Cem ist 11 Jahre alt und sein Traum ist es ein richtiger Held zu werden. Wenn er groß ist, möchte er ein Feuerwehrmann sein, der anderen Menschen in Notsituationen hilft und sich für das Wohl der Gemeinschaft einsetzt.
Cem ist mit seinen Eltern und seinen Geschwistern vor 4 Jahren aus der Türkei nach Deutschland gekommen und lebt jetzt gemeinsam mit ihnen in einem kleinen Dorf in Niedersachsen. Er besucht derzeit die 5. Klasse. Einige seiner Mitschüler sind bei der örtlichen Jugendfeuerwehr und erzählen jede Woche von spannenden Übungsdiensten, Freizeiten und Gemeinschaftsaktivitäten. Cem ist sehr interessiert und hört den anderen Kindern aufmerksam zu, da er immer an seinen Traum denken muss. Er möchte auch gerne Mitglied in einer Jugendfeuerwehr werden, doch er hat Angst. Er kann die deutsche Sprache noch nicht so gut sprechen, da er sich mit seiner Familie nur auf Türkisch verständigt. Außerdem hat er Angst, ausgelacht zu werden, weil seine Hautfarbe doch etwas dunkler ist, als die der Anderen. Und die Uniform die Leon neulich auf einem Foto anhatte war ziemlich abschreckend – das sah aus, als ob er beim Militär wäre. Und dann ist da auch noch das mit den ganzen seltsamen Feiertagen…

So oder so ähnlich könnte eine Geschichte eines Jugendlichen mit Migrationshintergrund aussehen, der Mitglied in einer Jugendfeuerwehr werden möchte.
Und genau mit dieser Thematik beschäftigt sich die vorliegende Bachelorthesis.

Die Niedersächsische Jugendfeuerwehr wirbt mit dem Motto „Vielfalt im Team macht uns stark“ für Jugendgruppen, in denen alle Kinder und Jugendliche einen Platz haben – sei es mit einem Handicap, einer anderen sexuellen Orientierung oder eben mit einem anderen kulturellen Hintergrund. Auf letzteres soll in dieser Arbeit das Hauptaugenmerk gelegt werden.
In der nachstehenden Untersuchung wurde erforscht, inwieweit diese kulturelle Vielfalt in den Jugendfeuerwehren der Grafschaft Bentheim bereits vorhanden ist, welche Barrieren es möglicherweise für Kinder und Jugendliche mit einem Migrationshintergrund gibt und welche Möglichkeiten es für eine interkulturelle Öffnung dieser Jugendarbeit gibt.
Die Mitglieder der Jugendfeuerwehren in der Region Grafschaft Bentheim wurden mittels eines Fragebogens gebeten, die momentane Situation in ihren Jugendgruppen einzuschätzen und konkrete Vorschläge zu machen, was sich verändern muss, um eine große Vielfalt in ihrem Team zu bekommen.

Die vorliegende Bachelor-Thesis ist in sechs übergeordnete Kapitel unterteilt, bei denen es in der Einführung auch um die Problemsituation, das Forschungsziel sowie dem Anlass der Forschung geht. Im theoretischen Hintergrund wird die Arbeit der Jugendfeuerwehr auf regionaler und

internationaler Ebene beleuchtet und mit den Grundsätzen der Feuerwehr verglichen. Der Forschungsrahmen beschreibt detailliert den Forschungsprozess während es bei der Auswertung um die Ergebnisse der Befragung geht. Daran anschließen werden Schlussfolgerungen sowie die Evaluation, bei denen auch die Forschungsfrage beantworten werden wird. Abschließend kann ein Fazit mit Blick auf Cem aus dem fiktiven Beispiel gezogen werden, was sich verändern muss, damit mehr Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund in die Jugendfeuerwehr eintreten können.

1.1 Forschungsanlass und Problemaufriss

Nach dem Selbstverständnis der Feuerwehren sowie der Jugendfeuerwehren sind diese in der Mitte der Gesellschaft beheimatet und bilden im besten Fall einen Querschnitt der Bevölkerung (Berg, 2013, S. 7). Um dies zu gewährleisten und die Bevölkerung optimal zu repräsentieren, ist es wichtig, auch aus allen Bevölkerungsschichten Mitglieder in den Feuerwehren zu haben. Mit Blick auf Menschen mit einem Migrationshintergrund, also Personen, die keine deutschen Wurzeln haben, liegt der Anteil der Mitglieder in einer Feuerwehr unter einem Prozent (ebd.). Da sich aber auch die deutsche Gesellschaft einem demographischen Wandel unterzieht, wirft dies – bezogen auf den Anteil der Migranten - eine große Lücke in den Reihen der Feuerwehren. Damit diese wieder ihrem traditionellen Verständnis und Selbstbild entspricht, wurde erforscht, wie junge Migranten ihre Freizeit in diesem Bereich gestalten können. Außerdem soll es um das Bewusstmachen für das soziale Engagement in der Gesellschaft gehen, damit die Vielfalt der Gesellschaft auch in den Feuerwehren eine Bereicherung darstellt.

Da Deutschland sich in den letzten Jahrzehnten zu einem beliebten Einwanderland entwickelt hat – gegenwärtig durch den großen Zustrom flüchtender Menschen – nimmt auch der Anteil an jungen Migranten in der Gesellschaft zu. Weltweit gesehen ist Deutschland das Land mit den meisten Asylanträgen; im Jahr 2014 beantragten über 200.000 Menschen Asyl (Griesbeck, 2015). Die Beweggründe ihr Heimatland zu verlassen sind unterschiedlicher Natur und reichen von Verfolgung, Gewalt und Hunger, über den Wunsch einen neuen Job zu finden und neue Lebensperspektive zu entdecken.

Regional gesehen, lag der Anteil der ausländischen Bevölkerung in Niedersachsen zum 31.03.2015 bei 10%-15%, das sind ca. 500.000 Menschen (BAMF, 2015). Im Verhältnis zur Bundesrepublik Deutschland, ist dieser Anteil relativ gering, doch bezogen auf die Feuerwehren ist diese Zahl sehr hoch. Bei einer Einwohnerzahl von 7.826.700 im Bundesland Niedersachsen (Statistisches Bundesamt, 2015) hat jeder Sechste Bürger keine deutschen Wurzeln – doch in den Reihen der Feuerwehren bleibt diese Vielfalt der Gesellschaft aus.

Daraus resultieren die verschiedenen Fachdiskussionen über das Thema „Integration von Migranten/Menschen mit Migrationshintergrund“. Durch das Zuwanderungsgesetz, das ab dem

01.01.2005 in Kraft getreten ist, werden erstmal neben der Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung auch gesetzliche Rahmenbedingungen für eine Integrationsförderung geschaffen. Inhaltlich geht es um den langfristigen Prozess der Integration, der das Ziel hat, den Menschen, die zugewandert sind, eine möglichst gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Bereichen des Lebens zu gewährleisten (Auswärtiges Amt, 2015).

In der vorliegenden Forschung geht es daher um die feuerwehrbezogene Freizeitgestaltung junger Migranten. Freizeitangebote sind im Gegensatz zur Schule und zum Beruf frei und individuell wählbar und somit gibt es eine große Anzahl von Möglichkeiten für die Jugendlichen in unserer Gesellschaft. Wichtig für die Jugendlichen ist jedoch die Interaktion mit Gleichaltrigen, denn in ihrer Pubertät haben sie das starke Bedürfnis sich aktiv mit der Welt auseinanderzusetzen und eine eigene Identität zu entwickeln (Charlton, Käppler, & Wetzel, 2003).

Geforscht wurde in der freien Jugendhilfe, nämlich in den Jugendfeuerwehren der Grafschaft Bentheim, die der NJF untergliedert sind. Im Jahr 2014 hatte die NJF insgesamt 373 Jugendliche mit einem Migrationshintergrund, was 1,3% ausmacht (Niedersächsische Jugendfeuerwehr, 2014). In den Jugendfeuerwehren der Grafschaft Bentheim hingegen lag der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund schon bei 4,5% (Jugendfeuerwehren Grafschaft Bentheim, 2014). Dennoch ist dieser Anteil gesehen auf die Gesamtgröße der Jugendfeuerwehren in der Grafschaft Bentheim sehr gering. Die Gründe hierfür sollten mit dieser Forschung untersucht und herausgefunden werden. Dabei wurden auch die Werte der Deutschen Jugendfeuerwehr mitbeachtet, denn alle Jugendfeuerwehren stehen für Toleranz, Kameradschaft und Vielfalt (Deutsche Jugendfeuerwehr, o.J.) ein.

1.2 Ziel der Forschung

Das übergeordnete Ziel dieser Forschung ist es, mögliche Barrieren aufzudecken, die Migranten daran hintern, in eine JF einzutreten. Insbesondere soll angestrebt werden, die Mitglieder der JF für einen Umgang mit Migranten zu sensibilisieren, einen toleranteren Blickwinkel für die Veränderungen in der Gesellschaft zu erlernen und dass sie somit aktiv an der Integration mitwirken können. Am Ende der Forschung soll es einen Ausblick für Handlungsmöglichkeiten für eine interkulturelle und vielfältige Zusammenarbeit in den Jugendfeuerwehren geben, der durch die Gedanken und Anmerkungen der Jugendlichen entstanden ist.

Mit dieser Zielsetzung wird nicht nur der Mehrwert für die Jugendfeuerwehren (mikro-Ebene)

deutlich, sondern auch für Verwaltung (meso-Ebene) und für die Gesellschaft sowie für Profession der Sozialen Arbeit (makro-Ebene).

⇒ **Mehrwert für die Jugendfeuerwehren (mikro-Ebene)**

Durch die Forschung sollen die Jugendfeuerwehren der Grafschaft Bentheim bestärkt werden, nach dem Motto der NJF zu leben und die Werte der DJF einzuhalten, um sich so interkulturell zu öffnen und aktiv am Integrationsprozess der Gesellschaft teilnehmen. Die Jugendlichen lernen einen toleranteren Blickwinkel bezogen auf die Veränderungen in der Gesellschaft und können interkulturelle Freundschaften aufbauen und sich mit anderen Nationen, Bräuchen und Traditionen bekannt machen.

Des Weiteren können die Jugendfeuerwehren durch eine interkulturelle Öffnung ihrer Arbeit die ihnen entgegengebrachten Vorurteile bezüglich Rechtsextremismus abbauen und sich deutlich in der Gesellschaft positionieren. Somit können sie ihre Vorbildfunktion für andere Jugendverbände einhalten.

⇒ **Mehrwert für die Verwaltung/Stadt (meso-Ebene)**

Da es bei dieser Untersuchung um die Thematik der Integration geht, ist das zu erforschende Thema auch für die kommunale Verwaltung von höchster Priorität, da sie sich laut dem Niedersächsischen Brandschutzgesetz dazu verpflichtet, eine entsprechende leistungsfähige Feuerwehr aufzustellen, auszurüsten, zu unterhalten und diese einzusetzen (§2 Aufgaben und Befugnisse der Gemeinden). Wenn sich also die Struktur in der Gesellschaft verändert, muss sich auch die Struktur in den Feuerwehren ändern, damit gewährleistet ist, dass sich diese optimal in den Dienst für die Allgemeinheit stellen kann und diese auch repräsentiert. Außerdem ist die Kommune zuständig - bedingt durch die kommunale Integrationspolitik – für alle Interventionen, die das Ziel verfolgen, die Migranten in einen geregelten Zustand in der kommunalen Gesellschaft zu integrieren (Gissendanner, 2011).

⇒ **Mehrwert für die Gesellschaft & Profession der Sozialen Arbeit (makro-Ebene)**

Die Rolle der Feuerwehr innerhalb der Gesellschaft kann durch die Einbindung von mehr Migranten bzw. Menschen mit einem Migrationshintergrund gefestigt werden. Feuerwehrleute gehören zu den „Alltagshelden“ und übernehmen überlebenswichtige Aufgaben in Notfallsituationen, was sich so auch in den anderen Kulturkreisen innerhalb Deutschland verbreitet.

Im Kontext der Sozialen Arbeit können Erziehungs- und Familienberatungsstellen bei ihrer Arbeit darauf hinweisen, dass Kinder und Jugendliche ihre Freizeit auch dazu nutzen können, um sich für die Gesellschaft sozial zu engagieren und das in einem bunt gemischten Team mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen.

Aber auch die Netzwerkarbeit, durch die Einbindung von mehr Migranten, innerhalb der Kommune kann verbessert werden.

Die Grundlage zum Erreichen dieses Forschungsziel sind die nachstehende Forschungshauptfrage, sowie die untergliederten Teilfragen.

1.3 Forschungsfragen: Haupt- und Teilfragen

Die Forschungsfrage bildet das Herzstück der Untersuchung, denn sie legt nicht nur das Design fest, sondern bestimmt auch Methoden und Erhebungsinstrument (Schaffer, 2009, S. 58). Die untergliederten Teilfragen dienen dazu, die komplexe Forschungsfrage besser zu beantworten, alle relevanten Möglichkeiten zu bedenken und dem Forschungsziel immer ein kleines Stück näher zu kommen.

Wie bereits unter (1.1) ‚Forschungsanlass und Problemaufriss' beschrieben wurde, ist der geringe Anteil von Migranten in den (Jugend)Feuerwehren ein großes Problem, um längerfristig eine funktionierenden intakte Feuerwehr mit Mitgliedern aus allen Bevölkerungsschichten zu gewährleisten. Die interkulturelle Öffnung eines so großen Verbandes stößt deshalb häufig auf Kritik. Viele Feuerwehrkameraden scheinen sich offensichtlich der Verwirklichung dieser Aufgabe nicht gewachsen zu fühlen. Wie können tatsächlich Migranten für die Reihen der Feuerwehr gewonnen werden? - Um erste Schritte im regionalen Bereich zu gewährleisten, entstand folgende Forschungsfrage:

Forschungsfrage:

Welche Barrieren gibt es für Migranten, um in die Jugendfeuerwehren der Grafschaft Bentheim integriert zu werden und diese somit interkulturell zu öffnen?

Um die Forschungsfrage beantworten zu können, wird diese in Teilfragen aufgeteilt, die aber immer wieder zur Hauptfrage zurückzuführen sind. Außerdem wird erläutert, was genau mit diesen Fragen erreicht werden soll. Anzumerken ist, dass die Teilfragen so konzipiert sind, dass die unterschiedlichen Dimensionen des Begriffs der Zugangsbarrieren dort aufgenommen sind und somit zur Beantwortung der Hauptfrage sowie zu dessen Rückkopplung dienen.

Die Teilfragen zur Erschließung der Forschungsfrage lauten:

1. *Inwieweit beeinträchtigt die Sprache die Zusammenarbeit zwischen Migranten und deutschen Jugendlichen?*
2. *Inwieweit können religiöse Unterschiede zum Hindernis einer Zusammenarbeit werden?*
3. *Wie erleben die Jugendlichen die Zusammenarbeit zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund?*
4. *Welche Grenzen sehen die Jugendlichen für eine kulturelle Zusammenarbeit?*
5. *Welche Möglichkeiten sehen die Jugendlichen durch eine kulturelle Zusammenarbeit?*

Um die Forschungsfragen in einen theoretischen Rahmen zu legen, sollen sie an dieser Stelle legitimiert werden. Durch die Forschungshauptfrage sollen Missstände bzw. Hindernisse aufgedeckt werden, die Migranten daran hintern könnten, in die JF einzutreten. Basierend auf der UN-Kinderrechtskonvention Artikel 31, hat jedes Kind ein Recht darauf, Spiel und Freizeit sowie die freie Teilnahme am kulturellen Leben zu genießen. Die Staaten sind dazu verpflichtet die Bereitstellung geeigneter Möglichkeiten zu fördern. Daher ist die Maßnahme der JF, die ein freier Träger der Jugendhilfe ist, ein wichtiger Beitrag, um den Kindern ihre Rechte näher zu bringen. Die JF ermöglicht ihnen somit die Teilhabe an einem kulturellen Leben, muss aber versuchen mögliche Barrieren zu minimieren, denn jedes Kind in Deutschland hat ein Recht darauf, ein Mitglied in der Feuerwehr zu sein.
Die untergeordneten Teilfragen beziehen sich auf mögliche einzelne Barrieren, die speziell im Erhebungsinstrument beleuchtet werden sollen – denn durch sie kann am Ende der Forschung die Hauptfrage beantwortet werden.

Die Ziele für die Jugendlichen, die durch die Forschungsfragen erreicht werden sollen sind:

- Die Jugendlichen sollen lernen Nähe aufzubauen (Beziehungsaufbau) und die Kommunikation untereinander zu verbessern.
- Die Jugendfeuerwehrmitglieder sollen ein Verständnis für andere Religionen und Kulturen entwickeln und lernen diese zu respektieren.
- Die Jugendlichen sollen Toleranz für ihre Mitmenschen zeigen und ein Gemeinschaftsgefühl entwickeln.
- Die Mitglieder der Feuerwehr sollen sich Gedanken machen über das Auftreten der Jugendfeuerwehr in der Öffentlichkeit.
- Die Jugendlichen sollen erkennen, dass der Aufbau eines interkulturellen Netzwerks sehr fruchtbar ist und auch internationale Freundschaften entstehen können.

1.4 Begriffsbestimmungen

Für die Forschung und die daran angegliederte Forschungsfrage ist es wichtig, einige relevante Schlüsselbegriffe zu erklären und diese zu definieren, um eine gleiche Verständlichkeit für Leser, Forscher und Probanden zu gewährleisten.

Diesen Grundsatz nennt man die pädagogische Hermeneutik, die auf Schleiermacher und Dilthey zurückzuführen ist. Sie sagen, dass das eigene Vorverständnis Einfluss nimmt, auf die anschließende Interpretation und die Beantwortungsmöglichkeiten (Seel & Hanke, 2015, S. 100).

⇒ **Barriere**

Nach Kurt Lewins topologischer Psychologie (Hoffmann, 2007) meint der Begriff der Barriere alles, was den Handlungsablauf eines Menschen hemmt. Unterstrichen wird diese Aussage durch eine einfache Definition des Dudens, in der man unter dem Begriff Barriere eine Absperrung versteht, die jemanden von etwas fernhält.

Für diese Untersuchung soll diese Definition erweitert werden. In der Forschung geht es um Zugangsbarrieren für Migranten, die sich auf sprachlicher, sozialer, räumlicher und aufgabenbezogener Ebenen beziehen können.

⇒ **Migranten/Menschen mit Migrationshintergrund**

Migranten sind Menschen, die ihren Lebensmittelpunkt, also ihren Wohnsitz, in ein anderes Land legen, als ihr Geburtsland.

> „Bei der Bevölkerung mit Migrationshintergrund handelt es sich um Personen, die nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugezogen sind, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer/-innen und alle in Deutschland Geborenen mit zumindest einem zugezogenen oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, 2015).

⇒ **Interkulturelle Öffnung**

Unter der interkulturellen Öffnung einer Gruppe versteht der man die Umsetzung einer sozialpolitischen Haltung, die anerkennt, dass verschiedene Kulturen in einer Gesellschaft leben und Barrieren abgebaut werden. In dieser Untersuchung sollen aber auch die Aspekte der Integration bzw. der Inklusion aller Kulturen sowie die soziale Gerechtigkeit auf gleiche Partizipationschancen eine Rolle spielen (Landesjugendring NRW, o.J.).

⇒ **Vielfalt**

Unter Vielfalt versteht man das Berücksichtigen von unterschiedlichen Perspektiven und Zugängen zur Gesellschaft. Außerdem sollte darunter auch die kulturelle Vielfalt der Menschen eine wichtige und bedeutsame Rolle spielen (IDA, 2009).

1.5 Operationalisierung

Um Begriffe empirisch zu erfassen und zu überprüfen müssen diese messbar gemacht werden. Dies geschieht durch die Operationalisierung, die aus theoretischen Begriffen Objekte mit Eigenschaften, also messbare Merkmale, macht (Raithel, 2008, S. 36ff.). Wissenschaften arbeiten nicht mit konkreten Ereignissen, sondern beschäftigen sich mit einer Realität, die durch Sprache ausgedrückt wird, sodass jeder, also Forscher, Probanden und Leser, denselben Zugang zu den Begrifflichkeiten haben (Stein, 2014, S. 137). Empirische Begriffe werden durch sogenannte „Nominaldefinitionen" definiert – darunter versteht man dessen Festsetzung als sprachlicher Ausdruck. Diese Definitionen sind weder wahr noch falsch, sondern dienen nur der Messbarkeit innerhalb der Forschung (Stein, 2014, S. 137). Begriffe, die nicht direkt wahrnehmbar sind, bezeichnet man in einer empirischen Forschung als latente Variable. Hierbei handelt es sich um theoretische Konstrukte wie beispielsweise Einstellungen und Haltungen. Diesen Begriffen werden Indikatoren zugeordnet, das sind Merkmale bzw. beobachtbare Sachverhalte, die eine Messbarkeit ermöglichen (Stein, 2014, S. 138). Im Gegensatz hierzu gibt es auch direkt wahrnehmbare Begrifflichkeiten, die man in der Forschung dann als manifeste Variable bezeichnet (ebd.).
Indikatoren sind demnach „Anzeiger für Sachverhalte" (Burzan, 2014, S. 1031). Sie sind verbunden mit Korrespondenzregeln, die festlegen wie der Indikator mit dem Sachverhalt im Verhältnis steht – meistens handelt es sich um wenn-dann bzw. je-desto Verknüpfungen. Diese Aussagen sind immer eng mit der Forschungsfrage verbunden und machen die Forschung transparent (Burzan, 2014, S. 1031). Außerdem sollte die Operationalisierung immer im Einklang mit dem Gütekriterium ‚Gültigkeit' (Kapitel 3.8) stehen. Eine Definition ist dann gültig, wenn die Forscherin das gemessen hat, was sie damit erreichen wollte (Burzan, 2014, S. 1033).

Bezogen auf die vorliegende Untersuchung werden die bereits unter (1.4) ‚Begriffsbestimmungen' definierten Begriffe wie folgt operationalisiert:

- ⇒ **Barriere**
  Die bereits beschriebenen Dimensionen der Zugangsbarrieren können durch die Indikatoren Sprache, Religion, Herkunftsland und Aufgaben in der Jugendfeuerwehr messbar und überprüfbar gemacht werden.
- ⇒ **Interkulturelle Öffnung**
  Der Begriff der interkulturellen Öffnung ist sehr komplex und nur schwierig zu operationalisieren. Für die Untersuchung können nur einige Aspekte der interkulturellen Öffnung bedacht werden, die im Zusammenhang mit der Forschungsfrage und dem Forschungsanliegen stehen. Ein Indikator für diese Begrifflichkeit ist die Überprüfbarkeit durch Konzepte in den Jugendfeuerwehren, in denen Jugendliche mit Migrationshintergrund

gezielt gefördert werden können. Ein anderer messbarer Sachverhalt ist die mehrsprachige Öffentlichkeitsarbeit. Flyer, Internetseiten und Hand-Outs werden in den Jugendgruppen immer mehrsprachig entworfen, sodass auch Migranten einen Zugang dazu haben. Ein letzter Anzeiger für die interkulturelle Öffnung der Jugendarbeit ist der Aufbau eines interkulturellen Netzwerks mit anderen Jugendgruppen, in denen Jugendliche mit Migrationshintergrund Mitglied sind.

⇒ **Vielfalt**

Da es bei dieser Forschung hauptsächlich um die kulturelle Vielfalt in den Jugendgruppen der Feuerwehr geht, kann man diese Variable mit den Indikatoren der Mitgliedszahlen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund sowie deren Herkunftsland sichtbar machen.

2. Theoretischer Hintergrund

Bei den theoretischen Grundlagen dieser Forschung werden wichtige Hintergrundinformationen zum Nachvollziehen der in der Untersuchung behandelten Thematik über die Arbeit in der Feuerwehr gegeben. Damit soll zum Ausdruck gebracht werden, wie aktuell und relevant die Auseinandersetzung mit der kulturellen Vielfalt im Team der Feuerwehr ist.

Hauptaugenmerk wird auf die Jugendarbeit der Feuerwehren gelegt, in dem zunächst die Entstehung und rechtlichen Grundlagen erläutert werden und anschließend ein internationaler Vergleich mit den Niederlanden bezogen auf die regionale Arbeit stattfinden wird.

2.1 Jugendfeuerwehr – „Vielfalt im Team macht uns stark!“

Was meint Vielfalt in der Arbeit in der Jugendfeuerwehr? – Und wieso macht sie ein Team besonders stark?

Im Alltag wird es, durch den demographischen Wandel im Umgang mit Vielfalt und Unterschieden und den daraus resultierenden Bedürfnissen und Sichtweisen, immer schwieriger, damit umzugehen. Speziell in der Feuerwehr wird nämlich viel Wert auf Gemeinschaft, Gleichheit und Tradition gesetzt (Berg, 2013, S. 20). Abweichungen hiervon führen oftmals zu Problemen und können im Einsatzgeschehen sogar lebensgefährlich werden (ebd.). Doch in vielen Bereichen der Feuerwehr gibt es aber auch Platz und Raum für Unterschiede und Vielfalt. Es ist wichtig die Ressourcen und Kompetenzen jedes einzelnen Mitgliedes und die der potenziellen Neueinsteiger optimal auszunutzen, sodass jeder ein Teil der Gemeinschaft werden kann. Der Grundbaustein für dieses Verständnis muss in der Arbeit der Jugendfeuerwehren gelegt werden, denn sie sind die Vorstufe der Einsatzabteilung. Desto früher wir einen toleranteren Blick für die Unterschiedlichkeit unserer Mitmenschen bekommen, desto eher werden auch die Chancen entdeckt, die ein Team besonders effizient machen könnte.

2.1.1 Feuerwehr als Spiegel der Gesellschaft – Entstehung und rechtliche Grundlagen

Wie sieht aktuell das Verhältnis zwischen der Gesellschaft und ihrer Repräsentanz in den örtlichen Feuerwehren aus? – Wie bereits im Forschungsanlass und Problemaufriss (Kapitel 1.1) beschrieben, liegt das Selbstverständnis der Feuerwehren darin, dass sie in der Mitte der Bevölkerung beheimatet sind. Traditionell gesehen repräsentieren sie somit die Menschen, denen sie Hilfe leistet – also wiederum einer vielfältigen Masse. Die Feuerwehren bilden damit im besten Fall einen Querschnitt der Bevölkerung (Berg, 2013, S. 8).

Der Anteil der Migranten bzw. Menschen mit Migrationshintergrund liegt bei den Feuerwehren, sowie bei anderen helfenden Verbänden, jedoch unter einem Prozent (ebd.). Daher kann auch nicht behauptet werden, dass die Feuerwehren einen Querschnitt der Bevölkerung darstellen - doch

warum sollten gerade sie diesen Querschnitt abbilden? Um das Vertrauen der Menschen zu gewinnen, die Hilfe benötigen, ist es ein enormer Vorteil, wenn alle Bevölkerungsschichten in den Reihen der Feuerwehren vertreten sind. Denn nur wenn das Vertrauen auf Seiten der Bevölkerung in die Tätigkeiten der Feuerwehren besteht, kann diese reibungslos funktionieren. Dieser Vorteil muss genutzt werden, denn im Vergleich zu anderen Ländern, gibt es eine solche Vertrauensbasis nicht. Dort werden Feuerwehren oftmals als Bedrohung wahrgenommen, da sie militärisch, staatlich und korrupt sind (ebd.).

Der Auslöser für diese Debatte in den Reihen der Feuerwehren war ein Brandeinsatz in Ludwigshafen im Jahr 2008, bei dem mehrere türkische Menschen ums Leben gekommen sind. Noch am Einsatzort kam zu gewalttätigen Übergriffen von Türken an die deutschen Feuerwehrmänner, sodass diese anschließend in ein Krankenhaus gebracht werden mussten. Türkische Medien hatten daraufhin der Feuerwehr vorgeworfen nicht schnell genug am Einsatzort eingetroffen zu sein und nicht genügend Hilfe geleistet zu haben.
Nach dieser Katastrophe und dem Misstrauen der türkischen Einwohner sprach sich der ehemalige Präsident des DFV Hans-Peter Kröger dafür aus, mehr Menschen mit ausländischen Wurzeln für die Mitarbeit in den Feuerwehren zu motivieren und so die Nationalitätenvielfalt auch in den Feuerwehren abzubilden (Junge Freiheit - Wochenzeitung für Debatte, 2008).
Der Wille nach Integration und interkultureller Öffnung der Feuerwehren wurde somit als Unterpunkt in die politische Agenda des DFV aufgenommen, die am 29.September 2012 durch die 59. Delegiertenversammlung der Deutschen Feuerwehr beschlossen wurde.

> „Der begonnene interkulturelle Dialog zwischen Feuerwehren sowie Migrantinnen und Migranten und ihren Organisationen muss fortgesetzt werden. Dazu bedarf es bundesweiter Impulse, der Wahrnehmung und Unterstützung im Rahmen der Integrationspolitik sowie der langfristigen Förderung“ (Deutscher Feuerwehrverband, 2012).

Daraus resultieren unter anderem Kommunikationskampagnen bei denen die Feuerwehr sich und ihre Bedeutung für das bürgerliche Engagement in Deutschland präsentiert und deutlich macht, dass viele Minderheiten in ihren Reihen unterrepräsentiert sind. Der DFV tritt für eine Kultur der Anerkennung, Gleichberechtigung, Respekt und Vielfalt ein. Es ist wichtig, unterschiedlichste Menschen mit ihren persönlichen Fähigkeiten für die Feuerwehr zu gewinnen.

2.1.2 Leitbild des Deutschen Feuerwehrverbandes

Der DFV hat für die Arbeit mit Migranten bzw. Menschen mit Migrationshintergrund und der damit verbundenen interkulturellen Öffnung der Feuerwehren ein Leitbild entwickelt, dass aus 7 Leitlinien besteht, die wichtig für reibungslose Aufnahme und Integration sind.

(1) Feuerwehr steht für eine Gemeinschaft in einer traditionellen Organisation mit Vertrauensbasis für Menschen die Hilfe benötigen und ist unabhängig von Religion, Herkunft Aussehen oder Geschlecht. Es findet ein solidarisches Miteinander statt und die Kameradschaft sowie der Zusammenhalt sind von großer Bedeutung.

(2) Eine interkulturelle Öffnung der Feuerwehr bedeutet die Entwicklungen und Veränderungen der Gesellschaft als Chance wahrzunehmen und diese zu nutzen. Feuerwehren wollen die Gleichberechtigung aller Bevölkerungsschichten fördern und Ängste sowie Vorurteile thematisieren und abbauen.

(3) Die interkulturelle Öffnung der Feuerwehren erfordert ein hohes Maß an Bereitschaft andere Kulturen kennenzulernen. Dabei sind Respekt, Offenheit, Akzeptanz der Vielfalt der Mitglieder, Austausch, Kooperation und Netzwerkarbeit Schlüsselbegriffe, die bei einer Umsetzung unabdingbar sind.

(4) Das Leitbild gilt für alle Mitglieder der Feuerwehren. Außerdem ist es entscheidend für die Zusammenarbeit mit Behörden und Kommunen.

(5) Chancen durch eine interkulturelle Öffnung sind:
- Stärkung des Zusammenhaltes in der Bevölkerung durch Kooperation mit anderen Verbänden/Organisationen, die Mitglieder mit Migrationshintergrund haben
- neue Lernprozesse entwickeln für vereinfachte und effektive Einsatzabläufe
- Auseinandersetzung mit Vorurteilen und Abbau von Ängsten
- besserer Querschnitt der Bevölkerung
- Bereicherung durch besondere Qualifikationen, Ressourcen und Erfahrungen der Mitglieder mit Migrationshintergrund

(6) Menschen mit Migrationshintergrund werden in der Feuerwehr gebraucht, weil sie ein wichtiger Teil der Gesellschaft sind und die Feuerwehr sprachlich, einsatztaktisch, kulturell und personell bereichern. Sie können in Notsituationen bei Sprachbarrieren vermitteln und das Spiegelbild der Feuerwehr in der Gesellschaft wird aufrechterhalten.

(7) Interkulturelle Öffnung für Menschen mit Migrationshintergrund bedeutet die Feuerwehr als ein Netzwerk wahrzunehmen, bei dem sich die Mitglieder auch außerhalb des Einsatzgeschehens unterstützen. Außerdem erlangt man auch besondere Anerkennung in der Gesellschaft.

(Deutscher Feuerwehrverband, 2012, S. 6ff.)

2.2 Jugendfeuerwehr international – Ein Blick zu den Niederlanden

Die Jugendfeuerwehren in den Niederlanden sind anders organisiert, als die bei uns in Deutschland. Seit dem Jahr 2006 gibt es eine Stiftung „Jeugdbrandweer Nederland“, die den Zweck hat, die Einrichtung von Jugendfeuerwehren als Teil der kommunalen und regionalen Feuerwehren zu fördern und ihre Entwicklungen und Aktivitäten zu unterstützen (Stichting Jeugdbrandweer Nederland, o.J.).
Die Aufgabe der Jugendfeuerwehren in den Niederlanden ist hauptsächlich die aktive Vorbereitung für den Einsatzfall in Notsituationen, durch viele Wettbewerbe bei denen die Kinder und Jugendliche ihr sportliches und feuertechnisches Wissen unter Beweis stellen können (ebd.).

Die Integration von Migranten bzw. Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist in der Jeugdbrandweer nicht konzeptionell verankert. Ein Leitbild bezogen auf eine interkulturelle Öffnung gibt es zurzeit aber auch noch nicht.
Dies steht vermutlich im Zusammenhang mit der Integrationspolitik in den Niederlanden. Lange Zeit galten die Niederlande mit ihrer Politik bezogen auf die Integration als ein Vorbild für andere Nationen, denn sie haben alle Minderheiten staatlich gefördert und ihnen ein Mitsprachrecht zugeordnet. Als es in den 2000er Jahren einen politischen Wechsel gab und die rechtsorientierte Partei mit Verdonk an der Spitze an die Regierung kam, wurde dieses Thema neu formiert. Es kam zu vielen Konflikten, heftigen Diskussionen und zu einer großen Debatte, ob die Asylbewerber ausgewiesen werden sollten. Erst im Jahr 2007 gab es eine Koalitionsvereinbarung über die Integration und Immigration in den Niederlanden (Westfälische Wilhelms-Universität - Zentrum für Niederlande-Studien, 2010). Inhaltlich geht es in dieser Vereinbarung darum, dass die Voraussetzung für eine gelungene Integration ist, dass die Menschen sich gegenseitig verstehen und vertragen können und gemeinsam versuchen Möglichkeiten für Integration am kulturellen Leben zu entwickeln (ebd.).

Daher sind die auch die gemeinnützigen Jeugdbraanweeren in einem Umbruch und versuchen diese Politik umzusetzen. Im Vergleich zu den deutschen Jugendgruppen kann daher abschließend gesagt werden, dass sie in diesem Bereich schon viel mehr unternommen haben und die Integration von Migranten schon konzeptionell im Leitbild verankert ist.

2.3 Jugendfeuerwehr regional – Die Grafschaft Bentheim im Fokus

Jugendfeuerwehren gibt es mittlerweile fast in jedem Ort in Deutschland. Sie zählen zu den größten Anbietern sinnvoller und zuverlässiger Jugendarbeit im Freizeitrahmen in der Interaktion mit Gleichaltrigen (Deutsche Jugendfeuerwehr, o.J.).

> „Jugendfeuerwehren werden gebraucht - um Freiwilligkeit innerhalb der Feuerwehren zu sichern, um gesellschaftliches und kulturelles Leben aufrechtzuhalten und um der Jugend zu zeigen, was Gemeinsinn bedeutet. Jugendfeuerwehren stehen mittendrin“ (ebd.).

Damit sprechen sie alle Kinder und Jugendliche an, die sich sozial engagieren wollen und ein besonderes Hobby haben möchten.

Regional gesehen gibt es in der Grafschaft Bentheim derzeit 13 Jugendgruppen in den Feuerwehren mit 248 Mitgliedern, was sich in 24 Mädchen und 244 Jungs aufteilt (Kreisjugendfeuerwehr Grafschaft Bentheim, 2015).

3. Forschungsrahmen

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit dem Rahmen der Forschung, der die genauen Bedingungen und Grenzen wiedergibt, damit zu erkennen ist, auf welchem Fundament die Forschung aufgebaut ist. Ein Forschungsprozess lässt sich grob in vier Phasen aufteilen: die theoretische Phase, in der das Problem und die Ausgangssituationen beschrieben und theoretisch untermauert werden, die empirische Phase, bei der es um die Planung und Vorbereitung der Erhebung geht, die Auswertungsphase sowie die praktische Phase, in der die Ergebnisse gegebenfalls umgesetzt und ausgewertet werden (Stein, 2014).

Der Forschungsrahmen enthält die wichtigsten Grundentscheidungen der Forschung, das sind neben der Art der Forschung auch die Strategie bzw. das Design der Untersuchung, die Beschreibung der Zielgruppe, das Forschungsverfahren und –instrument sowie die Gütekriterien.

3.1 Empirische Sozialforschung

Sozialwissenschaften bzw. die Forschungen, die in diesem Bereich durchgeführt werden, gehören zu den Wirklichkeitswissenschaften, da Aussagen und Prognosen einer Überprüfung an der Empirie, also an den Erkenntnissen aus wissenschaftlicher Erfahrung, standhalten müssen (Bauer & Blasius, 2014, S. 41).
Bei dieser Untersuchung handelt es sich daher um eine empirische Sozialforschung, da das Verhalten der Menschen und damit verbundene soziale Phänomene im Mittelpunkt der Betrachtung stehen (Häder, 2015, S. 12). Ziel ist es, eine Sammlung von Erkenntnissen über die soziale Realität in den Jugendfeuerwehren zu erlangen. Die genutzten Methoden, die in den nachfolgenden Kapiteln beschrieben werden, können als Regeln wahrgenommen werden, um die gewonnenen Erkenntnisse zu sammeln und zu realisieren (Häder, 2015, S. 13).

3.2 Quantitative Forschung

In der Sozialforschung unterscheidet man zwischen zwei Grundausrichtungen: quantitativ oder qualitativ. Dabei geht es darum, wie die Forschung ausgerichtet ist und welches Ziel sie verfolgt.
Die Ausrichtung dieser Forschung wird quantitativ sein, da die Hypothese bzw. das Motto der NJF („Vielfalt im Team macht uns stark“) überprüft werden soll. Die Vermutung innerhalb der Gesellschaft, dass kulturelle Vielfalt ein Team in der Jugendfeuerwehr besonders effizient und stark macht, soll durch die Forschung überprüft werden. Außerdem soll herausgefunden werden, welche Barrieren überwunden werden müssen, um potenzielle Mitglieder mit Migrationshintergrund, für die Arbeit in der JF zu begeistern.

Schwierig ist der Umgang mit der Subjektivität der Forscherin, da auch sie selbst ein Teil der Gesellschaft ist, die untersucht wird – daher kann man schnell dazu neigen eine spezifische und

persönliche Perspektive einzunehmen und daraus zu argumentieren. Die quantitative Forschung versucht diese Subjektivität weitestgehend auszublenden, indem der Forschungsprozess linear und in viele Arbeitsschritte aufgeteilt und organisiert ist (Bauer & Blasius, 2014, S. 46).

Die Forschungslogik ist deduktiv, da es sich um eine Überprüfung eines theoretischen Zusammenhangs bezogen auf die Realität handelt (Schaffer, 2009, S. 60ff.).

3.3 Art der Forschung

Die Forschungsart dieser empirischen Untersuchung ist eine ‚problemanalysierende Forschung', denn die Ausgangssituation stellt die Gesellschaft vor neue Herausforderungen mit den Migranten umzugehen und diese zu integrieren (Verschuren & Doorewaard, 2010) . Der hohe Anteil der Migranten in unserer Gesellschaft ist sozusagen die politische Ausgangssituation – die daran anschließende Herausforderung ist es, die Jugendlichen in attraktive Freizeitmöglichkeiten zu integrieren. Hieraus entsteht eine gewisse Spannung, nämlich zwischen der gegenwärtigen und der gewünschten inkludierten Situation in den Jugendgruppen der Feuerwehr (ebd.).

Durch die Forschung soll die problematische Situation, nämlich der geringe Anteil von Migranten in den Jugendgruppen der Feuerwehr, analysiert werden und ein Konsens gefunden werden, indem die Probanden (Jugendliche) eine gewünschte Situation beschreiben können, indem sie das Erhebungsinstrument (Fragebogen) ausfüllen.
Es soll klar werden, warum es ein Problem ist und welche Fakten das Problem begünstigen. Das Ziel, das dieser Forschungstyp verfolgt, ist Bewusstsein für die Situation zu schaffen, um den angestrebten Konsens zu erreichen.

3.4 Forschungsdesign und –strategie

Die Strategie dieser Forschung ist die Neugierde, denn es soll eine kritische Infragestellung des werbenden Mottos der NJF sein, die für eine Stärkung der Jugendgruppen durch Vielfalt einsteht. Außerdem soll erforscht werden, inwieweit mögliche Barrieren diese Einstellung verhindern können. Nach genauer Auseinandersetzung und Bearbeitung der Forschungsfrage inklusive den davon abgeleiteten Teilfragen kann festgestellt werden, dass es sich bei dieser Untersuchung um eine quantitative Erhebung handelt. Das Hauptaugenmerk wird auf die Überprüfung von Hypothesen, die Quantifizierung von Daten und die große Stichprobe gelegt – das Erhebungsinstrument ist weitestgehend standardisiert und die Forschungslogik ist deduktiv (Schaffer, 2009, S. 60).

Das Forschungsdesign einer Untersuchung ist abhängig von dem formulierten Ziel und der zu überprüfenden Forschungsfrage. Das Design legt die Forschungsfrage in eine empirische

Untersuchung fest und lässt sich durch drei Kriterien bestimmen: die Erhebungsmethode, die zeitliche Dimension und die Art der Varianzkontrolle (Raithel, 2008, S. 50ff.) :

Die Erhebungsmethode bei dieser Untersuchung ist eine schriftliche Befragung. Befragungen sind geplante systemische Kommunikationsprozesse, die in der Wissenschaft theoriegebunden und zielgerichtet durchgeführt werden (Raithel, 2008, S. 65). Um reelle Daten zu erheben wird ein Instrument benötigt, das die Werte der Probanden erfasst. Da es um die Erfassung von Daten geht wird eine große Stichprobe benötigt und daher hat es sich angeboten, einen Fragebogen zur Erhebung zu benutzen. Dieses Forschungsinstrument wird in Kapitel 3.6 detailliert beschrieben.

Die zeitliche Dimension einer Untersuchung gibt wieder, wie viele Erhebungsphasen für die Forschung vorgesehen sind (Raithel, 2008, S. 50). Der knappe Zeitrahmen, in dem die Bachelor-Thesis abgeschlossen sein sollte, beschränkt die Wahl zu einer Querschnittserhebung, bei der es sich um eine Momentaufnahme handelt, da nur eine Erhebungsphase stattgefunden hat (Schaffer, 2009, S. 61f.).

Bei der Art der Varianzkontrolle handelt es sich um die Bildung von Vergleichsgruppen, um die Wirkung der unabhängigen Variablen zu überprüfen. Bei dieser Forschung handelt es sich allerdings um ein Ex-post-facto-Design (Survey-Design), das die Probanden erst nach der Datenerhebung aufgrund ihrer Angaben aufteilt (Raithel, 2008, S. 51ff.). Daher ist die Varianzkontrolle, bedingt durch nur eine Erhebungsphase, in dieser Untersuchung nicht durchzuführen. Dennoch ist dieses Design sehr verbreitet und ermöglicht es, einen Überblick über die Problemsituation zu erlangen und soziale Phänomene aufzudecken (ebd.).

Allgemein ist noch zu erwähnen, dass es sich um eine Feldforschung handelt, da die Datenerhebung im Feld stattfindet. Das bedeutet, dass die Mitglieder der JF während der Befragung nicht aus ihrer normalen Feuerwehr-Umgebung herausgerissen werden, sondern in einem Bereich bleiben, indem sie sich wohlfühlen und sich auch durch die Forschung nicht anders verhalten (Schaffer, 2009, S. 70).

3.5 Zielgruppe, Grundgesamtheit und Stichprobe

Die Zielgruppe dieser Forschung sind die Mitglieder der Jugendfeuerwehren der Grafschaft Bentheim. Das sind Mädchen und Jungen im Alter von 10-18 Jahren, die sich in ihrer Freizeit ehrenamtlich bei der Feuerwehr engagieren.
Die Jugendwarte und Betreuer haben es sich zum Ziel gemacht gemeinsam mit den Jugendlichen aktiv für die Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund einzutreten und dieses als Bekenntnis zu den sozialen Zielen der Deutschen Feuerwehr zu sehen. Außerdem ist es wichtig, den Jugendlichen zu vermitteln, dass dies ein wichtiger zukunftsorientierter Beitrag zu einer

wachsenden kulturellen Vielfalt in Deutschland ist. Gleichberechtigung, Toleranz und Akzeptanz sind demnach die Schlüsselbegriffe einer gut funktionierenden interkulturellen Jugendarbeit (Niedersächsische Jugendfeuerwehr, 2014).
Die JF symbolisiert Teamarbeit und Teamgeist, die durch große Vielfalt noch ausgeprägter werden können. Daher haben auch die unterschiedlichen kulturellen Hintergründe innerhalb unserer Gesellschaft eine große Bedeutung für die Arbeit in der JF.
Die Zielgruppe der Jugendfeuerwehren wurde bewusst so ausgewählt, dass dies regional abgedeckt und erforscht werden kann und die Größe der Gruppe nicht den Forschungsrahmen überschreitet. Die ausgewählte Zielgruppe besteht aus 13 verschiedenen Jugendgruppen der Feuerwehren in der Grafschaft Bentheim, die ungefähr 250 Mitglieder haben.
Neben den inhaltlichen Aspekten ist es auch wichtig, sich mit den formalen Anforderungen auseinanderzusetzen. Bevor man eine Erhebung startet, sollte man sich zunächst Gedanken über die Anzahl der Befragten machen – ob man alle Probanden mit denselben Eigenschaften befragt oder ob man mit einer Stichprobe arbeitet.

Mit einer Stichprobe sollen Aussagen über die Grundgesamtheit getroffen werden (Häder, 2015). Bei dieser Untersuchung ist die GG die NJF, der 1966 Jugendgruppen angehören. Die Stichprobe, auf die sich diese Erhebung bezieht, sind die 13 Jugendgruppen aus der Grafschaft Bentheim. Da das Motto der NJF überprüft werden soll, sind die Jugendlichen die Elemente der GG, die alle dieselbe Eigenschaft, nämlich eine Mitgliedschaft in einer Jugendgruppe der Feuerwehren haben (Häder & Häder, 2014, S.283).
Das Ziel der Stichprobe ist es also, die Beschaffenheit der GG möglichst exakt wiederzugeben. Dabei steht die Stichprobe in einem genau definierten Verhätnis zur GG, die wiederrum von der Forschungsfrage abhängt (Schaffer, 2009, S. 166f.). Für ein besseres Verständnis ist es wichtig, die grundlegenden Begriffe der Stichprobe (=n) und der GG (=N) genau zu definieren:
n= 184 JF-Mitglieder der Grafschaft Bentheim die an der Befragung teilnehmen
N= 30.139 JF-Mitglieder in Niedersachsen (Niedersächsische Jugendfeuerwehr, 2014)
Die ausgewählte Stichprobe lässt sich außerdem noch in die Untersuchungseinheit und die Erhebungseinheit unterteilen. Unter der Untersuchungseinheit versteht man die Gruppe, auf die die FF abzielt – in dieser Forschung also die jungen Migranten, die mögliche Barrieren überwinden müssen, um in die JF einzutreten. Mit der Erhebungseinheit meint man allerdings die tatsächlichen Probanden, was in dieser Untersuchung die 184 JF-Mitglieder aus der Grafschaft Bentheim sind, die an Befragung teilnehmen und im Sinne der Untersuchungseinheit antworten sollen (Schaffer, 2009, S. 168f.).
Eine Totalerhebung ist aus forschungspraktischen Gründen wie dem knappen Zeitmanagment der

Bachelor-Thesis nicht einsetzbar, daher wird auf die Stichprobe zurückgegriffen. Die Auswahl hierbei findet bewusst statt, da sie sich auf regionale Gegebenheiten bezieht. Daher spricht man von einer repräsentativen Stichprobe, da die vorgefundenen Merkmale der Jugendlichen in der Grafschaft Bentheim auch problemlos auf die Merkmale der GG, also auf alle anderen Jugendfeuerwehrmitglieder in Niedersachsen, zurückzuführen sind (Schaffer, 2009, S. 173).

3.6 Erhebungsverfahren

Wie bereits beim Kapitel 3.4 des Forschungsdesigns angedeutet, hat sich die Forschung der Methode der Befragung bedient. Diese Methode wird in der Sozialforschung am häufigsten verwendet (Schaffer, 2009, S. 106). Es handelt sich hierbei um eine schriftliche Befragung, die im Feld erhoben wurde. Das Feld meint damit die Umgebung während der Gruppenstunden innerhalb der Jugendfeuerwehren der Grafschaft Bentheim. Es wird zu einer vollstandardisierten bzw. teilstandardisierten Befragung der Jugendlichen kommen, die man dem quantitativen Methodenlager zuordnen kann (Schaffer, 2009, S. 106). Diese Methode ist relativ starr, da sie den Probanden sehr viel vorgibt, sei es die Anordnung der Fragen oder die Antwortmöglichkeiten. Daher ist ein erhebliches Vorwissen über alle möglichen sozialen Verhaltensweisen innerhalb der Jugendgruppe unabdingbar. Das Erhebungsinstrument dieser Methode (Fragebogen), das im nächsten Unterkapitel detailliert beschrieben wird, muss daher gut strukturiert sein und eine nachvollziehbare Operationalisierung aller relevanten Begriffe beinhalten, um Verzerrungen und Störungen bei der Erhebung zu vermeiden (Schaffer, 2009, S. 108).
Um noch deutlicher die Meinung der Jugendlichen herauszufinden, kann man den standardisierten Fragebogen durch offene Fragen ergänzen und diesen somit zu einem teilstandardisierten Instrument öffnen. Der Vorteil daran ist, dass die Jugendlichen sich selber noch mehr Gedanken zu der Thematik machen und auch eine tolerantere Sichtweise in Bezug auf kulturelle Vielfalt einnehmen werden. Nachtteile an dieser Erweiterung ist neben dem hohen Zeitaufwand bei der Erstellung und Auswertung auch das Zusammenfassen vieler unterschiedlicher Meinungen mit übergeordneten Begriffen.

3.7 Forschungsinstrument und Pretest

Aufgrund der Fragestellung der Forschungs- und Teilfragen sowie der Entwurf des Forschungsdesigns hat es sich angeboten, in dieser Untersuchung den standardisierten bzw. teilstandardisierten Fragebogen als Erhebungsinstrument zu nutzen, um relevante Ergebnisse, bezogen auf das Forschungsziel zu erreichen.
Ein Fragebogen muss deutlich und verständlich sein und ohne Anmerkungen der Forscherin ‚für sich alleine sprechen'. Er sollte die forschungsethischen Grundsätze respektieren sowie den Datenschutz der Probanden sicherstellen (Reinecke, 2014).

Der Fragebogen hat als Erhebungsinstrument folgende Komplexität an Aufgaben, die erfüllt werden müssen:

- Der Fragebogen macht den Probanden das abstrakte Thema und die komplexe Forschungsfrage zugänglich, indem leicht verständliche Teil- und Unterfragen entwickelt und konstruiert werden.
- Er gibt eine Struktur für die Fragen und die Antwortmöglichkeiten vor, sodass der Proband einen festen Rahmen für seine Reaktionen hat.
- Der Fragebogen muss einen Kompromiss zwischen Forscherin und Probanden darstellen, da die Forscherin einen analytischen Blickwinkel auf die Thematik hat und die Probanden ihre Gefühlswelt offen legen. Diese wichtige Aufgabe versucht die Wissenschaft mit dem Alltagsleben zu verbinden und auf einen Konsens zu bringen (Petersen, 2014, S. 15ff.).

Neben den Aufgaben, die ein Fragebogen erfüllen muss, gibt es auch Voraussetzungen für eine erfolgreiche Durchführung (Diekmann, 2007, S. 440f.). Zum einen ist es sehr wichtig eine gemeinsame Sprache zwischen Forscherin und Probanden zu finden. In dieser Forschung ist es daher von Bedeutung, die Sprache an die der Jugendlichen anzupassen und auf Fachbegriffe zu verzichten, sodass gewährleistet ist, dass alle Jugendlichen den Fragebogen verstehen und ausfüllen können. Außerdem stellt auch die Kooperation der Probanden einen wichtigen Aspekt dar, denn nur wenn sich diese für die Thematik interessieren, setzen sie sich damit auseinander und können den Fragebogen ehrlich ausfüllen. Da die Jugendlichen in den Jugendfeuerwehren alle nach den Werten der Deutschen Jugendfeuerwehr leben und diese auch für sie von großer Bedeutung sind, ist gewährleistet, dass sich diese auch für das Thema ‚Vielfalt im Team' interessieren. Daran schließt die nächste Voraussetzung an, nämlich die der Anerkennung der Forscherin, dass die Meinung der Probanden als wichtig empfunden wird. Nur wenn die Jugendlichen sich in ihrem Anliegen verstanden und ernstgenommen fühlen, können sie den Fragebogen ehrlich ausfüllen. Zum anderen ist die „Norm der Aufrichtigkeit" (ebd.) entscheidend für das Ergebnis der Forschung, denn nur wenn die Befragten ehrliche und aufrichtige Antworten an die Forscherin geben, können diese optimal ausgewertet werden.

Dennoch muss man immer von möglichen Verzerrungen durch unterschiedliche Einflussfaktoren (beispielsweise das Geschlecht) ausgehen. Einige wenige von ihnen können durch sogenannte Pretests im Vorfeld abgebaut werden.

Ein Pretest dient dazu, die Erhebung vor Beginn der Durchführung zu optimieren und die Qualität des Erhebungsinstrumentes zu sichern (Weichbold, 2014, S. 299).

In dieser Untersuchung wurden unterschiedliche Pretest des Fragebogens durchgeführt – zum einen mit einer Jugendgruppe der Feuerwehr aus dem Landkreis Emsland, die den vorläufigen Fragebogen ausgefüllt hat und zum anderen fand eine informelle Begutachtung der Kollegen und der daran anschließende Austausch statt, sodass die Fragen und Antwortmöglichkeiten so optimiert werden konnten, dass möglichst viele Verzerrungen vermieden werden konnten (ebd.).
Nach Beginn der Feldphase ist der Fragebogen nicht mehr veränderbar, da es sich um eine Standardisierung handelt und alle Probanden denselben Ausgangspunkt haben müssen, um reelle, nicht verifizierte Ergebnisse zu erlangen (Weichbold, 2014, S. 300).

3.8 Gütekriterien

In Anlehnung an Michael Häder (2015) sind die Gütekriterien ein wichtiger Aspekt bei der Planung und Ausführung der Forschung, denn sie spiegeln die Qualität der Erhebungs- und Messinstrumente wieder. Ziel der quantitativen Erhebung ist es, Daten zu erlangen, mit denen man intersubjektive Aussagen über die Realität treffen kann. Das bedeutet, dass mehrere Personen das gleiche nachvollziehbare Wissen haben. „Im Mittelpunkt stehen die Objektivität der Messung, deren Reliabilität sowie die Validität der gewonnenen Daten“ (ebd., S.103).

Auf diese drei wichtigen Gütekriterien soll nun im Einzelnen eigegangen werden und ein Bezug zur empirischen Untersuchung hergestellt werden.

⇒ **Objektivität**

Bei der Objektivität sollen bestimmte Dimensionen der Forschung untersucht werden, z.B. die Ausprägung einer Meinung bei einem Probanden und nicht die der Forscherin. Das bedeutet, dass die Ergebnisse unabhängig von der Meinung der Forscherin sind (Häder, 2015, S. 104). Eine Objektivität liegt immer dann vor, wenn verschiedene Probanden bei der Untersuchung zum selben Ergebnis kommen. Ziel ist es, eine maximale Objektivität zu erreichen, trotz der subjektiven Wahrnehmung der Forscherin (ebd.). Ein Kriterium zur Überprüfung der Objektivität ist es, wenn die Resultate intersubjektiv verstanden und kontrolliert werden können (ebd.). Um genau dies zu erreichen, bedient sich diese Forschung an einem standardisierten Fragebogen als Erhebungsinstrument.

⇒ **Reliabilität**

Unter der Reliabilität versteht man die Zuverlässigkeit, beziehungsweise die Genauigkeit des Messinstrumentes (Häder, 2015, S. 104). Sie ist dann gegeben, wenn das Erhebungsinstrument das was es misst, auch zuverlässig misst. Das kann man daran erkennen, wenn in diesem Beispiel einzelne Aspekte des Fragebogens eine hohe

Wechselbeziehung aufweisen, wenn im Gegenzug parallele Formen dieses Tests bei den gleichen Probanden zu denselben Ergebnissen führen (ebd.).

⇒ **Validität**

Bei der Validität handelt es sich im Prinzip um das Hauptziel bei der Entwicklung des Erhebungsinstrumentes. Objektivität und Reliabilität lassen sich viel mehr als Voraussetzungen beschreiben (Häder, 2015). Unter der Validität versteht man den „Grad der Genauigkeit, mit dem ein Test das misst, was er auch messen soll“ (ebd., S.109). Daraus ergibt sich der Bezug zum theoretischen Fundament der Forschung. Es gibt verschiedene Arten zur Überprüfung der Validität. In dieser Forschung geht es allerdings um die Konstruktvalidität, bei der es um eine große Zahl von Variablen geht, die aufgrund desselben Ursprungs beantwortet werden und in einem Zusammenhang zueinander stehen (ebd.). Mit dem entwickelten standardisierten Fragebogen sollen verschiedene Konstrukte, also zuvor aufgestellte Hypothesen, erfasst werden, die durch die Validierung auf alle erwarteten Zusammenhänge überprüft werden (ebd.). Diese Art der Überprüfung erfordert allerdings ein hohes Vorwissen der Forscherin.

3.9 ethische Überlegungen

Zu den Grundlagen jeder empirischen Untersuchung gehört auch die Auseinandersetzung mit der Ethik der durchgeführten Forschung (Friedrichs, 2014, S. 81). Unter der sogenannten Forschungsethik versteht man die Gesamtheit aller ethischen Überlegungen im Forschungsprozess wie beispielsweise das Vorhaben der Forschung, das Selbstverständnis der Forscherin, das Verhältnis von der Forscherin zu den Probanden oder der Zugang zum Feld (Diaz-Bone & Weischer, 2015, S. 141). Die Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS) und der Berufsverband Deutscher Soziologinnen und Soziologen (BDS) haben einen Ethik-Kodex entwickelt, der als Grundlage für ethische Überlegungen dieser Forschung dienen soll:

⇒ **Freiwilligkeit**

Die Probanden haben das Recht sich frei zu entscheiden, ob sie an der Befragung teilnehmen wollen. Kein Jugendlicher wird gezwungen den Fragebogen auszufüllen. Außerdem werden alle Persönlichkeitsrechte der JF-Mitglieder durch die Forscherin respektiert. Die Jugendlichen wurden im Vorfeld über das Ziel der Forschung informiert und haben daraufhin freiwillig entschieden den Fragebogen auszufüllen und somit an der Befragung teilzunehmen.

⇒ **Datenschutz**

Die vertraulichen Informationen der Probanden müssen entsprechend von der Forscherin behandelt werden. Daher muss sie sicherstellen, dass die Anonymität jedes einzelnen JF-

Mitgliedes gewahrt wird. Deswegen wurde bei dem Fragebogen auch darauf verzichtet den Namen des Befragten und auch der Name seiner JF zu nennen, sodass nicht erkenntlich ist, von wem dieser Fragebogen ist.

⇒ **Rechte der Probanden**

Außerdem haben die Probanden Rechte auf besondere Anstrengungen der Forscherin bezogen auf die Erklärung der Informationen, wenn sie diese aufgrund ihres geringen Alters (10-12 Jahre) oder aufgrund ihres Migrationshintergrundes im ersten Schritt nicht verstehen. Es ist die Pflicht der Forscherin gesondert auf diese speziellen Bedürfnisse einzugehen, sodass alle denselben Zugang zu der Befragung haben. Durch die Befragung dürfen den Jugendlichen außerdem keine Nachteile entstehen und sie dürfen sich keiner Gefahr ausgesetzt fühlen, denn es hat oberste Priorität sie Sicherheit für die Probanden zu gewährleisten

(DGS - Deutsche Gesellschaft für Soziologie, 2014).

3.10 Auswertungsverfahren

Da sich diese Erhebung dem vollstandardisierten Fragebogen bedient hat und es sich um eine quantitativ ausgerichtete Forschung handelt, passt sich auch das Auswertungsverfahren den Gegebenheiten an. Da es sich um eine relativ kleine Stichprobe handelt, wurden die Daten per Hand ausgezählt (Schaffer, 2009, S. 176). Alle anderen statistischen Werte hängen von der Fragestellung der einzelnen Fragen sowie deren Skalenniveau ab (ebd., S.177). In der Literatur wird zwischen vier verschiedenen Skalenniveaus unterschieden:

⇒ **Nominalskala** – unterstes Messniveau, statistische Aussagen sind auf der Beschreibungsebene (es gibt keinen Mittelwert)

⇒ **Ordinalskala** – Variablen haben unterschiedliche Werte und Bedeutungen, es handelt sich um eine Abfolge, statistische Aussagen sind auf der Beschreibungsebene

⇒ **Intervallskalen** – es handelt sich um eine Rangfolge wobei die Abstände zwischen den Werten ausschlaggebend sind, statistische Aussagen können berechnet werden

⇒ **Ratio-Verhältnisskalen** – es handelt sich um eine Rangfolge bei der es einen natürlichen Nullpunkt gibt, die Abstände zwischen den Werten sind exakt ausrechenbar, statistische Aussagen können berechnet werden

(Schaffer, 2009, S. 177f.)

In der durchgeführten Befragung hat sich die Forscherin hauptsächlich auf die Beschreibungsebene und somit auf die Nominal- und Ordinalskalen bezogen, da sie zunächst ein Meinungsbild der Jugendlichen erfragen wollte. Um die ausgezählten Ergebnisse zu visualisieren, wurden sie in

Diagramme gegeben.

Im Erhebungsinstrument gab es allerdings am Ende zwei offene Fragen, die die Probanden aufgefordert haben, konkrete Wünsche und Ideen zu äußern. Um diese Fragen auszuwerten, müssen zunächst Übereinstimmungen gesucht und dann in Variablen zusammengefügt werden.

4. Auswertung der Ergebnisse

Nach der Durchführung der Befragung können nun die Ergebnisse ausgewertet und Rückschlüsse gezogen werden. Die grafische Darstellung der Auswertung der einzelnen Fragen findet man in der Anlage II. Dabei wurden alle ausgefüllten Fragebögen berücksichtigt. Anzumerken ist, dass bei einigen Fragen Mehrfachantworten möglich waren und somit die Zahlen variieren können. Außerdem wurden von einigen Probanden einige Fragen ausgelassen, aber dies hat keinen Einfluss auf das Gesamtergebnis, da es sich um eine quantitative Ergebung handelt, bei dem es um die Ermittlung des Mittelwertes bzw. der Tendenz der Mehrheit geht. Bei einigen speziellen Fragen wurde auch zwischen den deutschen JF-Mitgliedern und denen, die ausländische Wurzeln haben, unterschieden, um mögliche kulturell bedingte Unterschiede aufzudecken. Um eine bessere Übersicht über die Ergebnisse zu bekommen wurden diese in fünf verschiedenen Kategorien aufgeteilt, die auch im späteren Verlauf zur Beantwortung der Teilfragen dienen können.
Für die Auswertung wurden durch die Forscherin folgende Kategorien festgelegt:

(1) Sprache
(2) Religion
(3) Zusammenleben in der JF
(4) Grenzen für kulturelle Vielfalt
(5) Chancen für kulturelle Vielfalt

⇒ **Sprache**

In den Jugendfeuerwehren der Grafschaft Bentheim wird ausschließlich deutsch gesprochen in Verbindung mit einigen speziellen Feuerwehrausdrücken/-fachwörtern. Daher sagen auch knapp 80% der Jugendlichen, dass es wichtig für die Integration und Teilhabe in der JF ist, die deutsche Sprache zu beherrschen – in den Fragebögen bewerten sie dies mit den Schulnoten 1-3. Lediglich 11% empfinden die Sprache als unwichtig für eine gelungene Integration in ihrer Jugendgruppe. Aus Sicht der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die an der Befragung teilgenommen haben, sind es sogar knapp 90% der Befragten, die die deutsche Sprache als sehr wichtig empfinden – keiner von ihnen findet es unwichtig diese zu beherrschen.
46% aller Befragten empfinden, dass die „Feuerwehrsprache“ zu der viele Abkürzungen, Fachbegriffe und Funkrufnamen gehören, als eine mögliche Barriere für Neueinsteiger mit Migrationshintergrund, wahrgenommen werden kann. Im Verhältnis zu den Befragten mit Migrationshintergrund ist dies sehr hoch, denn bei ihnen empfinden es 66% als kein Hindernis um in die JF einzutreten.

Daraus lässt sich schließen, dass es für eine erfolgreiche Teilnahme in der JF und später auch in der Einsatzabteilung der Feuerwehr wichtig ist, die deutsche Sprache zu beherrschen bzw. sich zumindest damit verständigen zu können. Dies spiegelt sich auch in der Frage (19) wieder, wo die Jugendlichen beschreiben sollen, was sie genau vorschlagen um mehr Migranten für die Feuerwehr zu begeistern – denn dort schreiben sie, dass es wichtig ist im Umgang mit Migranten auf einer einfachen Sprache zu kommunizieren aber deutsch oder englisch grundlegend sind, um sich hier zu verständigen.

⇒ **Religion**

Über 90% der Jugendlichen sagen, dass es in ihrer JF christliche Traditionen und Bräuche gibt – andere religiöse Bräuche sind nicht bekannt. Doch wie christlich sollte eine Jugendfeuerwehr ausgeprägt sein? Auch alle Befragten mit Migrationshintergrund, die muslimisch, mormonisch oder atheistisch sind, bestätigen ebenfalls die christliche Ausrichtung ihrer Jugendfeuerwehr. Dem gegenüber steht, dass 70% aller Probanden sagen, dass es für die Aufnahme und Integration in der JF nicht relevant ist der christlichen Kirche anzugehören. Dies steht in einem großen Widerspruch mit der christlichen Ausrichtung der Jugendfeuerwehren. Man stellt sich die Frage, warum in der JF nur auf christliche Feiertage Rücksicht genommen wird, gerade dann, wenn auch andere Religionen vertreten sind? Dies ist ein erster Handlungsansatz, um die Arbeit in der JF zu verbessern und Hindernisse abzubauen. Denn 78% der Jugendlichen sehen auch den Stellenwert von Essen und Festen in der JF als sehr hoch an und bewerten es mit den Schulnoten 1-3. Hier sind die Betreuer gefragt und müssen gemeinsam mit den Kindern überlegen, wie man vielleicht auch andere nicht religiöse Feste in den Jugendfeuerwehren feiern kann.

⇒ **Zusammenleben in der JF**

Das Zusammenleben in der JF sollte geprägt sein von Teamarbeit, Zusammenhalt und jeder Menge Spaß in einem bunt gemischten Feuerwehr-Team. Daher sagen 85% der Befragten, dass es für eine gelungene Integration wichtig ist, dass die neuen Mitglieder bereit sind, sich an das Leben in der Feuerwehr anzupassen und auch gegebenfalls ihren Lebensalltag für das Wohl der Gemeinschaft auslegen. Knapp 94% aller Befragten gefällt die interkulturelle Arbeit ihrer Jugendfeuerwehr, wo man vor allem die Teamarbeit mit der Einsatzabteilung erwähnen sollte. Aber auch die interkulturelle Arbeit bezogen auf unterschiedliche Herkunftsländer der Mitglieder ist für viele Jugendliche etwas Besonderes. 85% würden es sogar gut finden, wenn noch mehr Kinder mit einem Migrationshintergrund in die JF kommen und aktiv an den Dienstabenden teilnehmen. Dabei spielt es für 90% der Jugendlichen keine Rolle aus welchen

Herkunftsländern die Kinder kommen – bei ihnen sind alle willkommen, die sich gemeinschaftlich für das Gemeinschaftswohl einsetzen wollen.

⇒ **Grenzen für kulturelle Vielfalt**

Neben den vielen positiven Blickwinkeln für Integration in der JF stellt sich allerdings auch die Frage, welche Grenzen es möglicherweise gibt, wo diese liegen und wie man sie am besten überwinden kann. In den Fragebögen der Jugendlichen ging es zum einen um den Aspekt der Werbung für die JF und zum anderen um den Blick der Gesellschaft auf die Arbeit in der Feuerwehr. Die Forscherin hatte die Annahme, dass diese beiden Punkte maßgeblich als Grenzen für eine kulturelle Vielfalt und Integration wahrgenommen werden können. Die Jugendlichen können diese Hypothese allerdings widerlegen: Nur 37% sagen, dass es durch ihre JF zu wenig Werbung in der Gesellschaft gibt und knapp 98% sagen, dass die Feuerwehr in der Gesellschaft anerkannt ist und einen guten Ruf genießt. Daraus lässt sich also schließen, dass weder mangelnde Werbung für die Arbeit in der JF noch das Bild der Gesellschaft bezogen auf die ehrenamtliche Arbeit in der Feuerwehr als Grenzen für die Jugendlichen wahrgenommen werden. Auch die Annahme, dass die Gesellschaft viele Vorurteile gegenüber dieser Arbeit pflegt, konnten die Jugendlichen nicht bestätigen. Vereinzelt wurde gesagt, dass die JF reine Zeitverschwendung sei oder alle als Brandstifter ausgebildet werden – aber der Großteil (92%) sagt, dass es keinerlei Vorurteile bezüglich ihrer Jugendgruppe gibt. Interessant sind allerdings auch noch die Aussagen über die Uniform und deren mögliche Abschreckung für Neueinsteiger. Nur 33% der Probanden können sich vorstellen, dass die Uniform der Feuerwehr für potenzielle Neueinsteiger abschreckend wirken könnte. Demgegenüber sagen knapp 56% der Kinder mit Migrationshintergrund, dass sie die Uniform als abschreckend empfinden. Daraus lässt sich schließen, dass in anderen Ländern der Stellenwert einer Uniform ganz anders ist, als hier bei uns in Deutschland. Auch hier entsteht wieder ein Handlungspunkt für die Arbeit in der Jugendfeuerwehr. Wie kann man die JF-Uniform umgestalten, dass sie nicht mehr abschreckend wirkt? Was muss unternommen werden, um die Angst vor Uniformen in der Feuerwehr zu minimieren?

⇒ **Chancen für kulturelle Vielfalt**

Neben den möglichen Grenzen sehen die Jugendlichen eine Vielzahl von Chancen, wenn ihre Gruppe durch eine kulturelle Vielfalt der Mitglieder geprägt ist. Die am meistgenannten

Chancen sind:

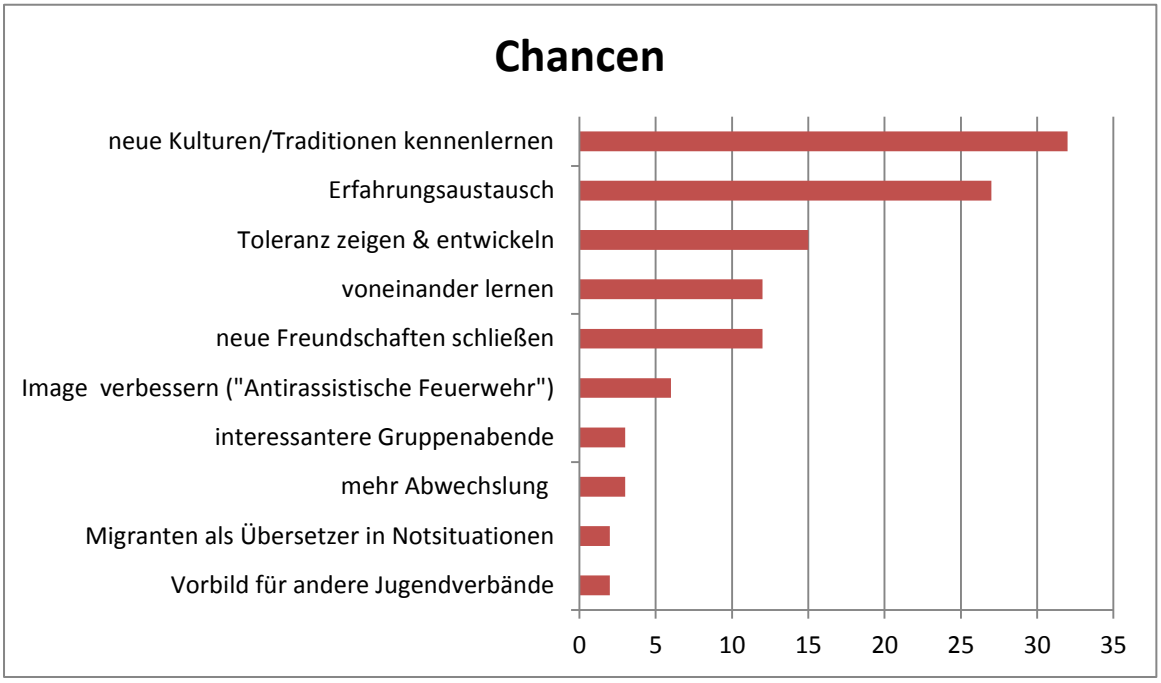


Abbildung 1: Chancen durch kulturelle Vielfalt

5. Schlussfolgerungen und Evaluation

Nachdem nun die Ergebnisse der Forschung ausgewertet wurden, erfolgen im nächsten Schritt die Schlussfolgerungen sowie die Einordnung der Ergebnisse in die Untersuchung. Dabei sollen zunächst die Forschungsfragen beantwortet werden. Außerdem werden Handlungsempfehlungen für die Jugendfeuerwehren gegeben sowie eine Stärken-Schwächen-Analyse erstellt, um den gesamten Forschungsprozess zu evaluieren.

5.1 Beantwortung der Forschungsfragen

5.1.1 Beantwortung der Teilfragen

Teilfrage 1

Inwieweit beeinträchtigt die Sprache die Zusammenarbeit zwischen Migranten und deutschen Jugendlichen?

Die Sprache ist ein elementarer Bestandteil für die Zusammenarbeit zwischen Migranten und deutschen Jugendlichen in der JF. Für die Jugendlichen ist es wichtig, sich untereinander zu verständigen, da es in der Feuerwehr von großer Bedeutung ist, sich mit seinem Teamkollegen zu beraten und jeden Schritt genau abzusprechen. Zudem kommen noch viele Fachbegriffe, Abkürzungen und feuerwehrausgerichtete Spitznamen für spezielle Gegenstände, die man verstehen muss, um aktiv am Gruppengeschehen teilnehmen zu können. Die Probanden haben bei der Erhebung außerdem angegeben, dass sie sich gut vorstellen können, dass die Untersuchungseinheit Angst hat in die JF einzutreten, weil sie die deutsche Sprache nicht ausreichend versteht und sich dadurch ausgegrenzt fühlt.
Daher kann gesagt werden, dass die Sprache eine Zugangsbarriere für Migranten sein kann, wenn sie diese nicht beherrschen.

Teilfrage 2

Inwieweit können religiöse Unterschiede zum Hindernis einer Zusammenarbeit werden?

Glaubensfragen und religiöse Überzeugungen sind tief in den Traditionen der Feuerwehr verankert (Berg, 2013, S. 20). So ist z.B. der Schutzpatron der Feuerwehr der heilige St. Florian, der aus der christlichen Welt stammt. Dieser Schutzpatron hat für viele Feuerwehrleute eine besondere kraftschenkende Rolle und findet sich in vielen Wappen, Flyern oder bei öffentlichen Veranstaltungen wieder (ebd.). Die christliche Ausprägung der Feuerwehren setzt sich bei Gottesdiensten in Zeltlagern oder bei der Begleitung von kirchlichen Feiertagen (u.a. Ostern, St.

Martin, Weihnachten) fort. Diese Ausrichtung wird von vielen Jugendlichen als „normal“ und selbstverständlich wahrgenommen – doch der Blick für andere Religionen bleibt oft aus. Aus den Ergebnissen der Erhebung wird deutlich, dass viele Jugendliche vorschlagen auch auf andere nicht christliche Traditionen und Bräuche einzugehen, um mehr Toleranz zu zeigen und sich kulturell zu öffnen.

Abschließend kann gesagt werden, dass religiöse Unterschiede durch glaubensabhängige christlich geprägte Rituale in den Feuerwehren als störend und befremdlich auf Seiten der Migranten wahrgenommen werden können.

Teilfrage 3

Wie erleben die Jugendlichen die Zusammenarbeit zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund?

Sofern in den Jugendfeuerwehren eine interkulturelle Zusammenarbeit stattfindet, wird diese als sehr gut und wichtig wahrgenommen. Einige Jugendfeuerwehren pflegen sogar internationale Partnerschaften mit Jugendgruppen aus den Niederlanden oder aus Polen, was in einem persönlichen Gespräch nach der Erhebung deutlich wurde. Die Jugendlichen äußern, aufgrund der Ergebnisse aus den Fragebögen, den Wunsch, dass mehr Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund in die JF kommen, um gemeinsam mit ihnen Zeit verbringen. In Bezug zur Erhebung machen die Probanden konkrete Vorschläge, was unternommen werden muss, um mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund für die Arbeit in der JF zu begeistern:

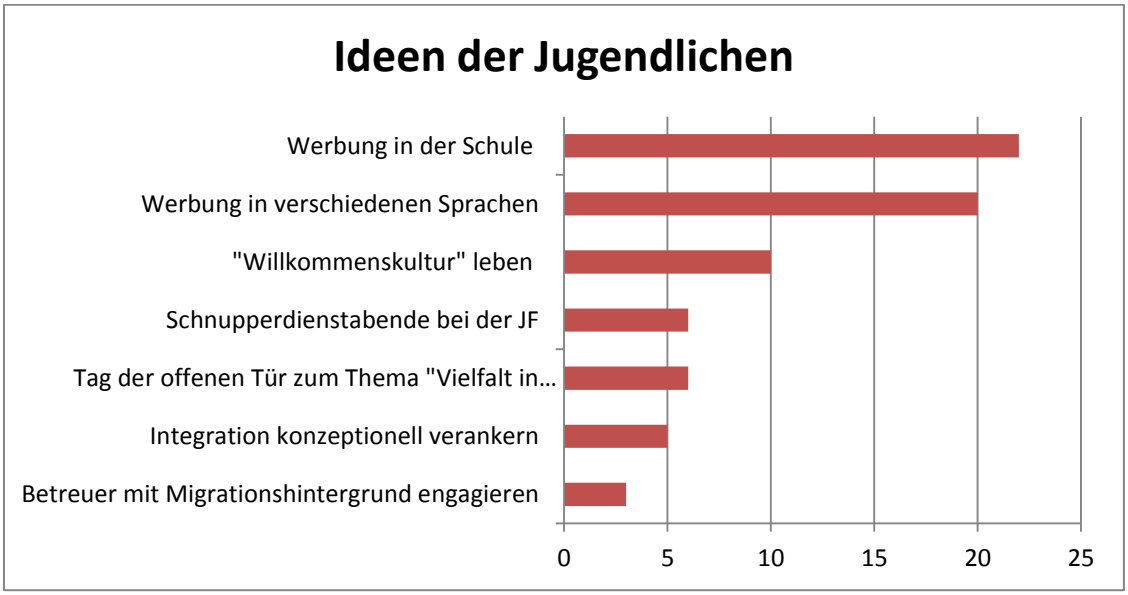


Abbildung 2: Wie kommen mehr Migranten in die JF?

Die Jugendlichen der JF erleben die bis zu diesem Zeitpunkt stattfindende interkulturelle Zusammenarbeit als gut, sehen aber noch viel Potenzial, um diese zu verbessern und auszubauen.

Teilfrage 4

Welche Grenzen sehen die Jugendlichen für eine kulturelle Zusammenarbeit?

Die JF muss sich die Frage stellen, welche Grenzen es möglicherweise für eine kulturelle Zusammenarbeit gibt, wo diese liegen und wie man sie am besten überwinden kann. Die Jugendlichen merken an, dass neben der christlichen Ausrichtung der Feuerwehr auch die Uniform abschreckend wirken könnte. Auch die befragten Jugendlichen mit Migrationshintergrund unterstreichen diese Aussage, dass die Uniform der Feuerwehren als Hindernis wahrgenommen werden kann. Dies hängt vermutlich mit dem Bild der Feuerwehr in anderen Ländern zusammen, denn dort sind sie ein Teil militärischer oder staatlicher Repressionsorgane (Berg, 2013, S. 8). Eine weitere mögliche Grenze sehen die Jugendlichen darin, dass zu viele unterschiedliche Kulturen in der Feuerwehr zu einem riesigen Chaos führen und dadurch die Verständigung leiden wird und die Hauptaufgabe der Feuerwehr verloren geht. Außerdem befürchten sie, dass dadurch die Migranten bzw. Jugendlichen mit Migrationshintergrund bevorzugt werden, ihr kultureller Hintergrund mehr Beachtung findet und die „normalen“ deutschen Jugendlichen nicht mehr interessant sind. Dahinter verbirgt sich neben dem Konkurrenzgedanken auch die Angst vor Veränderungen in den Reihen der JF. Die Jugendlichen sind genau wie alle anderen Menschen sehr sicherheitsorientiert und legen viel Wert auf Gewohnheiten. Mit dem Altbewährten kennen sich die Mitglieder aus und fühlen sich in der JF sicher und beschützt – doch etwas Neues, also die JF für andere Kulturen zu öffnen, bereitet ihnen Angst (von Staden, 2012, S. 20). Daher ist es zunächst wichtig und ein weiterer Handlungsschritt gemeinsam mit den Jugendlichen diese Angst zu thematisieren, sie ihnen zu nehmen um dann frei zu sein von aufgestellten Grenzen für eine interkulturelle Zusammenarbeit in der JF.

Teilfrage 5

Welche Möglichkeiten sehen die Jugendlichen durch eine kulturelle Zusammenarbeit?

Durch eine kulturelle Zusammenarbeit ergeben sich viele verschiedene Chancen für die Arbeit in der JF. Die Jugendlichen würden neue Kulturen und Traditionen kennenlernen und könnten sich gegenseitig mit Gleichaltrigen darüber austauschen. Mithilfe dieses Austausches lernen die Jugendlichen Toleranz zu entwickeln, sie zu zeigen und ein Vorbild für die Gesellschaft zu werden. Ein positiver Nebeneffekt wäre, dass das Image der Feuerwehr verbessert wird und die rechtsgerichteten Vorurteile der Gesellschaft dadurch abgebaut werden können. Somit würden die Jugendfeuerwehren dann auch nach dem Leitbild des DFV leben, da sie die Gleichberechtigung aller

Bevölkerungsschichten fördern, ihre persönlichen Vorurteile und Ängste abbauen und die JF sich somit interkulturell öffnen kann (Deutscher Feuerwehrverband, 2012, S. 6f.). Dadurch ergeben sich viele Möglichkeiten wie z.B. neue Freundschaften zu schließen, andere Sprachen kennenzulernen, andere religiöse Feste zu feiern oder Dolmetscher in Notsituationen zu haben.

5.1.2 Beantwortung der Hauptfrage

Forschungsfrage

Welche Barrieren gibt es für Migranten, um in die Jugendfeuerwehren der Grafschaft Bentheim integriert zu werden und diese somit interkulturell zu öffnen?

Aufgrund der Beantwortung der fünf untergliederten Teilfragen, ergeben sich folgende drei Zugangsbarrieren für Migranten:

- ⇒ Sprache
- ⇒ Religion
- ⇒ Uniform der Feuerwehr

Um die Jugendfeuerwehren interkulturell zu öffnen, müssen zunächst die Mitglieder auf die Thematik sensibilisiert werden und ihnen muss deutlich gezeigt werden, dass sie keine Angst vor Veränderungen haben müssen, sondern diese als Chancen für eine gute und harmonische Zusammenarbeit zu sehen.

5.2 Überprüfbarkeit der Ergebnisse anhand der Gütekriterien

Nach der theoretischen Auseinandersetzung und Legitimierung der Gütekriterien in Kapitel 3.8 aus dem Forschungsrahmen folgt jetzt bezugnehmend darauf die praktische Umsetzung und Überprüfbarkeit der Ergebnisse.

- ⇒ **Objektivität**

  Bei dem Kriterium der Objektivität geht es darum, dass die Ergebnisse der Forschung intersubjektiv sein sollen. Dies ist in dieser Forschung durch das standardisierte Erhebungsinstrument gelungen, denn der Fragebogen konnte den Jugendlichen das komplexe Thema zugänglich machen, indem er leicht verständlich konstruiert wurde, sodass er ohne weitere Erklärungen von den Probanden ausgefüllt werden konnte. Viele Jugendliche kommen zu denselben Ergebnissen, die wiederum auf die GG übertragen werden können – deutlich wird dies aus den hohen Prozentzahlen bei einzelnen Aussagen (s.a. Kapitel 4 Auswertung der Ergebnisse).

⇒ **Reliabilität**

Mit der Reliabilität meint man die Zuverlässigkeit des Erhebungsinstrumentes, also in diesem Fall, die des Fragebogens. Auch dieses Kriterium konnte bei der Untersuchung gut umgesetzt werden, denn die Schwierigkeit lag darin, einen Fragebogen für eine Altersspanne von 10-18 Jahren der Jugendlichen zu entwickeln, die dennoch zu denselben Ergebnissen kommen sollten. Die Forscherin bedient sich bei den Antwortmöglichkeiten an dem Notensystem der Schule, da dies für alle Probanden deutlich und verständlich ist und sie dadurch auch zu denselben Ergebnissen gekommen sind.

⇒ **Validität**

Bei der Validität geht es um die Genauigkeit des Messinstrumentes. Verschiedene Hypothesen wurden durch das Vorwissen der Forscherin als Teilfragen aufgestellt und durch den Fragebogen in einen Zusammenhang gebracht. Die Zugangsbarrieren Sprache, Religion und die Angst vor der Uniform der Feuerwehr sind kulturbedingte Hindernisse, die es durch ein interkulturelles Verständnis der Mitglieder der Feuerwehren zu minimieren gilt.

5.3 Empfehlungen

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit Handlungsempfehlungen für die Jugendfeuerwehren (speziell regional bezogen auf die Grafschaft Bentheim) aufgrund der Ergebnisse der Untersuchung. Die Empfehlungen stehen im Bezug zur Forschungsfrage, da es dort um die interkulturelle Öffnung der Arbeit in der JF ging.

Damit die Feuerwehren aus der Mitte der Gesellschaft gespeist werden und mehr Mitglieder mit Migrationshintergrund in ihren Reihen aufnehmen können, müssen zunächst die Zugangsbarrieren minimiert werden. Die drei Hauptbarrieren sind wie bereits in den vorherigen Kapiteln beschrieben die Sprache, die Religion sowie die Uniform der Feuerwehr.

Um die Sprachbarriere für potenzielle Neueinsteiger mit Migrationshintergrund zu verkleinern, wäre eine Möglichkeit Jugendbetreuer mit Migrationshintergrund in der Feuerwehr einzusetzen. Zum einen setzt man damit ein Zeichen gegen Rassismus und zum anderen fühlen sich die neuen Mitglieder sicherer, wenn sie nicht alleine aus ihrer Sprachkultur sind. Diese Betreuer können zunächst als Dolmetscher agieren und gemeinsam mit den Jugendlichen versuchen eine Gemeinschaft ohne Ausgrenzung zu werden.

Die christliche Ausprägung der JF stellt eine etwas größere Barriere für die potenziellen Neueinsteiger dar, denn sie ist nicht nur durch den Schutzpatron auf Wappen und Flyern sichtbar, sondern sie wird auch während der Gruppenstunden durch Begleitung von Feiertagen und Bräuchen praktiziert. Die Feuerwehren müssen sich darüber Gedanken machen, wie christlich ihr Verband

überhaupt geprägt sein soll und was sich verändern muss, damit er es nicht mehr ist? – Denn jede Religion bietet nämlich auch verschiedene Werte- und Verhaltensorientierungen, die den Alltag bei der Feuerwehr prägen können (Deutscher Feuerwehrverband, 2012, S. 26).
Zu empfehlen wäre es, sich gemeinsam mit den Jugendlichen über die religiösen Traditionen und Bräuche auszutauschen und dadurch einen erweiterten Blickwinkel zu erlangen, der sich nicht nur auf eine Religion bezieht. Die Erstellung eines ‚interkulturellen Kalenders' bei dem neben den religiösen auch kulturgebundene Feiertage eingetragen werden können, kann die Arbeit mit unterschiedlichen Kulturen in der JF fördern. Die Jugendlichen lernen Toleranz zu entwickeln und auf die Bedürfnisse und Feste ihrer Freunde mit Migrationshintergrund einzugehen.

Um die Zugangsbarriere der Uniform für Migranten und Jugendliche mit Migrationshintergrund zu minimieren, ist es wichtig die Gesellschaft über die Bedeutung der Uniformen in den Feuerwehren aufzuklären. In der Verordnung über die kommunalen Feuerwehren (Feuerwehrverordnung) ist es geregelt, dass die Jugendlichen der JF, laut §14, Absatz 5 die persönliche Schutzausrüstung, zu der ein blau-orangener Übungsanzug, Schutzhandschuhe, Schmalgurt, feste schwarze Schuhe und ein JF-Helm gehören, tragen müssen (Niedersächsische Feuerwehr, 2010). Die Gesellschaft muss erkennen, dass die Feuerwehren durch spezielle Verordnungen dazu verpflichtet sind, diese Uniformen zu tragen. Das „Auflockern" der Uniform der JF durch das Tragen von Sportschuhen oder JF-Baseballcaps ist ein erste Schritt, den potenziellen Neueinsteigern die Angst zu nehmen.
Empfehlenswert wäre es, bei Tagen der offenen Türen die Feuerwehr ohne die strenge Uniform zu präsentieren, damit die Gesellschaft merkt, dass die Arbeit in den Jugendfeuerwehren nichts mit staatlich oder militärisch geprägten Aufgaben zu tun hat, sondern es darum geht, allgemeine Jugendarbeit zu leisten.

Eine sehr wichtige Handlungsempfehlung für die Arbeit in den Jugendfeuerwehren, die grundsätzlich eingehalten werden sollte, neben der Minimierung der Zugangsbarrieren, ist eine Willkommenskultur zu leben. Das bedeutet, dass die Jugendlichen und ihre Betreuer, aber auch alle Feuerwehrleute aus der Einsatzabteilung, nach den Werten und dem Leitbild des DFV (Kapitel 2.1.2) handeln und leben sollen. Dabei ist es wichtig Toleranz zu zeigen und keinen Neueinsteiger durch Ablehnung oder Diskriminierung auszuschließen. Um nach diesen Werten zu handeln, müssen zunächst aber interkulturelle Kompetenz gelernt werden, damit man nach ihnen leben und handeln kann. Unter interkulturellen Kompetenzen versteht man alle Fertigkeiten sowie Fähigkeiten, die man benötigt um in einer interkulturellen Begegnung angemessen zu handeln. Die wesentlichen Punkte hierbei sind:

⇒ **„ Starke individuelle kulturelle Identität** – das Bewusstsein der eigenen kulturellen Prägung als Voraussetzung für die Auseinandersetzung mit Menschen anderer Kulturen.

⇒ **Empathie** – sich in andere einfühlen zu können, Anliegen und Interessen anderer aus Andeutungen, Gesten oder Signalen ablesen zu können.

⇒ **Ambiguitätstoleranz** – die Fähigkeit, unstrukturierte und widersprüchliche Situationen aushalten zu können.

⇒ **Frustrationstoleranz** – mit Irrtümern, Selbstkritik, Missverständnissen und Fehlschlägen adäquat umzugehen.

⇒ **Konfliktfähigkeit** – und Konflikttoleranz.

⇒ **Problemlösungsfähigkeit** – Probleme aushandeln und lösen zu können.

⇒ **Neugierde** – offen sein und Neues lernen zu wollen.

⇒ **Humor** – die Fähigkeit, über sich selbst zu lachen, sich selbst aus einer gewissen Entfernung zu betrachten“ (Clapeyron, 2004).

Wenn die Jugendfeuerwehren es schaffen, diese interkulturellen Kompetenzen zu erlernen, können sie eine angemessene Form der Willkommenskultur zeigen, um ein Mehr an Vielfalt in jeder Hinsicht zu leben.

5.4 Stärken und Schwächen der Forschung

Jede Forschung hat neben den Stärken auch einige Schwächen bzw. einen Entwicklungsbedarf, der darauf aufmerksam macht neue Forschungen zu entwickeln, um noch weiter in die Tiefe gehen zu können.

Durch das Bewerten der Forschung, werden die Informationen mit der persönlichen Meinung und Wertschätzung der Forscherin verknüpft, um ein abschließendes Urteil über die durchgeführte Forschung zu geben. Dabei wird die Bewertung nicht mehr nur objektiv sein, da die subjektive Haltung der Forscherin zu tragen kommt, dennoch ist auch sie an die sachlichen Informationen der Untersuchung gebunden. Ziel ist es, diese Forschung zu bewerten um einen Denkanstoß für mögliche Folgeuntersuchungen zu geben.

Um Stärken und Schwächen dieser Forschung auch auf die Mirko- und Makroebene zu beziehen, wird sich an der SWOT-Analyse bedient, durch die konkrete Vorschläge für neue Forschungen ermittelt werden können, um die Thematik der Vielfalt in den Jugendfeuerwehren zu optimieren (Homburg, 2000, S. 134). Die SWOT-Analyse besteht aus vier Bausteinen: Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (ebd.)

I N T E R N	**Strenghts** *(Stärken)* • umfangreiches Meinungsbild der Jugendlichen zur Thematik der Vielfalt in den Jugendfeuerwehren → Mitbestimmungsrecht der Jugendlichen durch konkrete Vorschläge zur interkulturellen Öffnung der Gruppe • Felderhebung → die Probanden haben sich während der Befragung in ihrer natürlichen JF-Umgebung aufgehalten und somit gab es reelle Ergebnisse, da sie teilweise schon auf Erfahrungen im Bereich kulturelle Vielfalt im Team zurückgreifen konnten • gute Vergleichbarkeit der Ergebnisse, da die Forschung quantitativ war und das Auszählen der Fragebögen zu einem eindeutigen Ergebnis geführt hat • die Jugendlichen der Feuerwehren lernen nach den Werten der DJF zu leben und zu handeln sowie sich an das Leitbild zur interkulturellen Öffnung ihrer Gruppe zu halten	**Weaknesses** *(Schwächen)* • Barrieren wurden nur von einer Seite beleuchtet, das heißt welche Barrieren es für Kinder/Jugendliche mit Migrationshintergrund geben könnte, die in die JF eintreten wollen → Die Barrieren die es möglicherweise auf Seiten der Feuerwehrangehörigen gegenüber den Migranten gibt, wurden in dieser Forschung nicht beleuchtet • durch das Erhebungsinstrument und die quantitative Ausrichtung der Forschung konnte nicht so sehr in die Tiefe der Thematik gegangen werden → Daher erhält man nur ein momentanes Meinungsbild der Jugendlichen, aber nicht eine begründete Position eines Spezialisten/Migranten. • die offenen Fragen am Ende des Erhebungsinstrumentes, da Vorstellungen, Meinungen und Wünsche der Jugendlichen nicht standardisiert werden können → Hier hätte es sich angeboten eine Kombination mit einem Interview durchzuführen. • Um die Feuerwehren für eine interkulturelle Öffnung zu sensibilisieren ist es wichtig, nicht nur die Jugendlichen zu befragen, sondern auch die Gedanken und Meinungen der Einsatzabteilung, einschließlich der Betreuer der JF, zu erforschen.

E X T E R N	**Opportunities** *(Chancen)* • Vorbildfunktion für andere Jugendgruppen und Verbände in der Region • aktives Eintreten für Integration in der Kommune, dass durch das Zuwanderungsgesetz gefordert wird • die Feuerwehren können ihr Image verbessern und sich gegen Rassismus und Diskriminierung stellen → Dadurch wird auch das Ansehen in der Gesellschaft, einschließlich bei den Migranten, verbessert und Vertrauen geschaffen. • Freizeitangebote für Kinder und Jugendliche in der Kommune → Die JF ist eine freie Jugendgruppe für alle Kinder und Jugendliche im Alter von 10-18 Jahren in der Kommune, die gemeinsam etwas unternehmen wollen.	**Threats** *(Gefahren/Risiken)* • Die Ergebnisse der Forschung beruhen ausschließlich auf der Meinung von Jugendlichen, die bereits mögliche Barrieren überwunden haben. • Durch die mögliche Werbung der Jugendfeuerwehren ist der Ansturm von Neueinsteigern viel zu hoch; Jugendliche mit sehr vielen unterschiedlichen kulturellen Hintergründen kommen zusammen → Die Jugendfeuerwehren sind der Aufgabe noch nicht gewachsen.

Abbildung 3: SWOT-Analyse der Forschung

Durch diese durchgeführte Analyse wird zum einen deutlich, was die Forschung intern für die Arbeit in der JF gebracht hat (mikro-Ebene) und zum anderen, welche Chancen und Risiken sich aber auch extern dadurch ergeben könnten (meso-Ebene).

In Bezug zur Bachelor-Thesis kann nun kritisch gesagt werden:

⇒ **für die Arbeit in der JF (mikro-Ebene)**

Die Jugendfeuerwehren können nun aufgrund des Meinungsbildes der Mitglieder beginnen ihre Strukturen zu verändern und durch Partizipation der Jugendlichen eine Willkommenskultur für Neueinsteiger entwickeln und aktiv Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund werben, indem sie versuchen die Zugangsbarrieren zu minimieren. Für die Arbeit an der Basis wäre es aber auch wünschenswert gewesen, die Betreuer sowie die Einsatzabteilung der Feuerwehren mit einzubeziehen. Die Barrieren in dieser Forschung wurden nur von einer Seite beleuchtet – die Gegenseite wird nicht berücksichtigt. Doch es gibt auch Barrieren auf der Seite der Feuerwehrangehörigen, die Angst haben vor Veränderungen in ihrer behüteten Feuerwehrumgebung. Die sicherheitsliebende Gewohnheit, die gerade bei den Erwachsenen zu beobachten ist, sollte versucht werden durch einen offenen Blick für Chancen ersetzt zu werden.

Für weite Forschungen zu dieser Thematik sollte bedacht werden, dass es wichtig ist auch die Einsatzabteilung zu befragen. Interviews mit Migranten, die bereits aktiv in der Jugendfeuerwehr mitarbeiten sowie Interviews mit potenziellen Neueinsteigern würden noch mehr Tiefe in das Thema bringen.
Die interkulturelle Öffnung der JF ist ein Prozess, der längerfristig behandelt werden muss. Zunächst wäre es gut, die Kinder und Jugendlichen mit diesem Thema vertraut zu machen, sie zu sensibilisieren und mögliche Workshops gemeinsam mit ihnen zu besuchen.

⇒ **für die Arbeit in der Kommune (meso-Ebene)**

In der Kommune erhält die JF eine Vorbildfunktion, wenn sich der Anteil der Migranten erhöht und sie sich beginnt interkulturell zu öffnen. Die JF ist somit eine attraktive Freizeitmöglichkeit für alle Bevölkerungsschichten.
Kritisch ist zu sehen, dass die Befragung ausschließlich von Kindern und Jugendlichen durchgeführt wurde, die bereits mögliche Barrieren überwunden haben und Mitglied in der JF sind. Es stellt sich die Frage, ob die Ergebnisse und Antworten der Jugendlichen somit wirklich übertragbar sind auf die Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die noch kein Mitglied sind?

Außerdem sollte beachtet werden, falls es durch die Öffentlichkeitsarbeit zu einem großen Ansturm von Migranten in den Reihen der Feuerwehr kommt, dass zu viele unterschiedliche Kulturen aufeinandertreffen und die Feuerwehren mit der Situation überfordert sein können. Die Kommunen, die für die Feuerwehren zuständig sind, könnten hier einlenken und die Feuerwehr verpflichten, interkulturelle Kompetenzen zu erlernen, damit die aufgebaute Willkommenskultur gelebt werden kann.

⇒ **für die Arbeit in der Gesellschaft/in der Sozialen Arbeit (makro-Ebene)**

Die Ergebnisse der Forschung können auch auf andere Jugendverbände mit einem geringen Anteil von Migranten übertragen werden. Zugangsbarrieren wie Sprache und Religion wird es immer geben, denn sie gehören zu den kulturellen Hintergründen der möglichen Neueinsteiger.

Das Lernen von interkulturellen Kompetenzen ist nicht nur für die Jugendfeuerwehr sehr sinnvoll, sondern auch für eine zukunftsorientierte Gesellschafft, in der alle Menschen gleichwertig anerkannt sind.

Alle Menschen handeln stets nach ihren Bedürfnissen, von denen sie ihre persönlichen Interessen ableiten. Die Jugendlichen aus dieser Forschung haben das Bedürfnis sich in ihrer Pubertät in der Interaktion mit Gleichaltrigen zu behaupten, die dieselben feuertechnischen Interessen haben wie sie. Hier setzt die Soziale Arbeit an, denn sie befasst sich mit dem Verhalten von Menschen und möchte darauf einwirken. Um danach zu handeln, müssen die Bedürfnisse der Jugendliche sowie der Migranten berücksichtigt werden (Burkhardt-Eggert, 2014).

Daher ist die Forschung auch für die Profession der Sozialen Arbeit relevant, denn sie beschäftigt sich mit dem Verhalten von Jugendlichen in einem zukunftsorientierten und sozialen Verband auf ehrenamtlicher Basis.

5.5 Relevanz für die Soziale Arbeit

Da die soziale Arbeit eine Menschenrechtsprofession ist, sowie auch alle anderen Handlungswissenschaften den Menschenrechten verpflichtet sind, sind die Rahmenbedingungen Sozialer Arbeit nicht mehr nur die nationalen sozialpolitischen Gesetzgebungen sondern auch die Menschenrechte sowie UNO-Konventionen, die international im Weltgeschehen anerkannt sind (Staub-Bernasconi, o.J.).

Die Menschenrechte gehören somit zur „Wertebasis der Sozialen Arbeit“ (Akkaya, 2014, S. 290). Sie finden oft Anwendung bei der Arbeit mit Migranten oder anderen Randgruppen.

„Soziale Arbeit will die gleichwertige Teilhabe der Menschen am wirtschaftlichen, sozialem und kulturellen Leben sichern und fördern“ (ebd.).

Bei dieser Forschung rücken daher folgende Menschenrechte in den Vordergrund:

⇒ **Artikel 2**

Jeder hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.

⇒ **Artikel 27**

(1) Jeder hat das Recht, am kulturellen Leben der Gemeinschaft frei teilzunehmen, sich an den Künsten zu erfreuen und am wissenschaftlichen Fortschritt und dessen Errungenschaften teilzuhaben.

Die Jugendlichen mit Migrationshintergrund sollen die Chance haben, sich aktiv in der Jugendfeuerwehr einzubringen ohne dass sie aufgrund ihres kulturellen Hintergrundes diskriminiert und ausgeschlossen werden.

Eine besondere Form der Menschenrechte ist wie bereits im ersten Kapitel beschrieben die Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen. Da diese in Deutschland ratifiziert worden ist, müssen wir sie alle anerkennen und danach leben.
Durch die Arbeit in der Jugendfeuerwehr wird ein wichtiger Beitrag der Sozialen Arbeit geleistet, um den Kindern ihre Rechte näher zu bringen. Es ist wichtig, den Jugendlichen zu vermitteln, dass ihr Engagement ein wichtiger zukunftsorientierter Beitrag zu einer wachsenden kulturellen Vielfalt in Deutschland ist.

„Als Menschenrechtsprofession kann Soziale Arbeit drei Zugänge verfolgen:
· Im Sinne einer *Menschenrechtsbildung* kann sie über die Menschenrechte und deren Umsetzung informieren
· Im Umgang mit Adressaten und in ihren Einrichtungen kann sie ein *real gelebtes Feld* für Menschenrechte darstellen
· Als lokaler und überregionaler sozialpolitischer Akteur kann Soziale Arbeit ihr fachliches Anliegen der *Umsetzung* der Menschenrechte aktiv einfordern und vertreten“ (Spatschek, o.J.).

5.6 Ausblick

An dieser Stelle der Arbeit ist es Zeit, einen Ausblick zu geben, indem mögliche Folgestudien bedacht werden, die das Thema dieser Forschung aufgreifen, es vertiefen und noch weitere Erkenntnisse bringen können.

Aufgrund der Ergebnisse der Forschung wurden zwei Hauptaspekte deutlich, an denen weiter gearbeitet werden kann und wo die möglichen Folgeuntersuchungen ansetzen können. Zum einen das Erlernen von interkulturellen Kompetenzen sowie das Verständnis dafür und zum anderen die Befragung der Einsatzabteilung der Feuerwehr, um ein Gesamtbild zu bekommen, sowie die Durchführung von Interviews mit der Untersuchungseinheit – die in dieser Forschung nicht aktiv befragt worden ist.

- ⇒ **Erlernen interkultureller Kompetenzen**
  Durch die Erhebung, aber auch durch die intensive Auseinandersetzung mit der Thematik ist deutlich geworden, dass das Erlernen von interkulturellen Kompetenzen in der heutigen Gesellschaft unabdingbar ist. Es wäre interessant herauszufinden, inwieweit diese Kompetenzen in den Reihen der JF schon vorhanden sind, welche Dinge schon besonders gut laufen oder wo es noch einen großen Entwicklungsbedarf gibt.
- ⇒ **Befragung der Einsatzabteilung/Durchführung von Interviews**
  Um bei der Thematik der Vielfalt in den Reihen der Feuerwehr noch mehr in die Tiefe zu gehen, ist es sehr interessant auch die Gedanken und Meinungen der Einsatzabteilung mit zu beachten, zu denen auch die Betreuer der JF gehören. Möglicherweise haben sie einen ganz anderen Blick auf die Situation und möchten in ihren Reihen nichts verändern? Wie schätzen sie die Arbeit in der Jugendfeuerwehr ein und was wünschen sie sich für die Zukunft?
  Die Sichtweise der Migranten bzw. Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist in dieser Erhebung sehr dünn geblieben und man konnte wenig Aussagen darüber machen. Hier würde es sich empfehlen weiter zu arbeiten und spezielle Interviews mit Mitgliedern mit Migrationshintergrund und möglichen Neueinsteigern mit Migrationshintergrund zu führen. Anschließend können die Aussagen miteinander verglichen werden und es ergeben sich noch weitere Handlungsempfehlungen für die Arbeit in der JF.

Der Blickwinkel, der bei dieser Thematik und in dieser Forschung angestrebt wurde, kann aber auch erweitert und verändert werden.

Wie bereits im ersten Kapitel beim Forschungsanlass und Problemaufriss beschrieben, befindet sich Deutschland gerade in einem demographischen Wandel und durch den Zustrom flüchtender Menschen, ändert sich die Bevölkerung bei uns in Deutschland. Dies hat natürlich nicht nur Auswirkungen auf die Arbeit in der Feuerwehr, sondern beschäftigt uns alle im alltäglichen Leben.

Die Freizeitbeschäftigung von Jugendlichen ist viel breiter gefächert und somit kann die durchgeführte Forschung auch auf andere Jugendgruppen übertragen werden, die einen geringen Anteil an Migranten haben und bereit sich interkulturell zu öffnen.

6. Fazit

Cem erfährt in der Schule durch seine Klassenkameraden, dass es am Wochenende ein kleines buntes Fest bzw. einen Tag der offenen Tür bei ihnen bei der Feuerwehr gibt. Leon gibt ihm sogar eine Einladung, auf der in großen Buchstaben sein Name steht.
Cem ist sehr glücklich darüber und besucht am nächsten Tag gemeinsam mit seiner Familie die Feuerwache in seinem Dorf. Am Anfang haben sie alle ein ungutes und mulmiges Gefühl und trauen sich nur langsam an das Geschehen vor und in dem Gerätehaus der Feuerwehr ran. Doch desto näher sie kommen, desto besser fühlen sie sich. Sie werden herzlich aufgenommen und mit Plakaten in mehreren Sprachen begrüßt. Cem entdeckt sogar ein Plakat, auf Türkisch. Doch wo sind denn die ganzen Feuerwehrleute? Cem und seine Familie suchen vergeblich nach Männern in Uniformen, doch sie entdecken keinen – bis plötzlich ein netter Mann, in Jeanshose und einem Feuerwehrpullover, neben ihnen steht und fragt ob er ihnen das Feuerwehrhaus und die Autos zeigen soll. Die Familie fühlt sich gut aufgenommen und findet es toll, dass der Mann fast genauso gekleidet ist wie sie. Nach einem kurzen Gespräch mit Cem, indem er dem Feuerwehrmann von seinem Traum und seiner türkischen Herkunft erzählt hat, ruft der Mann einen weiteren Feuerwehrkollegen zu sich, der ebenfalls aus der Türkei kommt. Während der nette Mann alles auf Deutsch erklärt, fungiert der andere als Dolmetscher für Cems Eltern – die nun auch begeistert zuhören können. Am Ende der Führung wird Cem von dem Feuerwehrmann zu einem „Schnupperdienst“ bei der Jugendfeuerwehr eingeladen. Außerdem bekommt er noch einige Flyer über die Arbeit in der Jugendfeuerwehr mit, die sogar auf Türkisch geschrieben sind, damit er diese bei seinen anderen Freunden verteilen kann. Der schöne Tag endet für Cem mit seiner ersten Fahrt in einem roten großen Feuerwehrauto.

So könnte eine gelungene Willkommenskultur in den Feuerwehren aussehen, um mehr Migranten für ihre Arbeit zu begeistern. Es ist wichtig auf die Bedürfnisse aller Beteiligten einzugehen und zu versuchen die Zugangsbarrieren, die bereits bekannt sind, zu minimieren, um auch das Vertrauen innerhalb der Gesellschaft zu stärken.

Die Arbeit in der Jugendfeuerwehr ist ein zukunftsorientierter Beitrag bei einer sich wandelnden Gesellschaft in Deutschland, die Kindern und Jugendlichen ermöglicht sich sozial und ehrenamtlich für das Wohl der Gemeinschaft zu engagieren.

Literaturverzeichnis

Akkaya, G. (2014). Menschenrechtsbildung an der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit. In H. Walz, I. Teske, & E. Martin (Hrsg.), *Menschenrechtsorientiert - wahrnehmen - beurteilen - handeln* (S. 289-295). Opladen, Berlin & Toronto: interact Verlag Luzern.

Auswärtiges Amt. (24. Juli 2015). *Zuwanderungsgesetz.* Von www.auswaertiges-amt.de/DE/EinreiseUndAufenthalt/Zuwanderungsrecht_node.html abgerufen

BAMF. (Juli 2015). *"Ausländische Bevölkerung in den Bundesländern".* Von Das Bundesamt in Zahlen 2014 - Asyl, Migration und Integration: www.bamf.de abgerufen

Bauer, N., & Blasius, J. (2014). Methoden der empirischen Sozialforschung - Ein Überblick. In N. Bauer, & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 41-61). Wiesbaden: Springer VS.

Berg, T. (2013). *"Deine Feuerwehr - Unsere Feuerwehr! Für ein offenes Miteinander".* (D. Feuerwehrverband, Hrsg.) Berlin: DCM Druckcenter.

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. (2015). *Bevölkerung mit Migrationshintergrund*. Von www.bib-demografie.de/Glossareintraege/DE/B/bevoelkerung_migrationshintergrund abgerufen

Burkhardt-Eggert, C. (2014). Bedürfnisse und die Bedeutung für die Soziale Arbeit. In H. Walz, I. Teske, & E. Martin (Hrsg.), *Menschenrechtorientiert - wahrnehmen - beurteilen - handeln* (S. 273-296). Opladen, Berlin & Toronto: interact Verlag Luzern.

Burzan, N. (2014). Indikatoren. In N. Bauer, & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 1029-1036). Wiesbaden: Springer VS.

Charlton, M., Käppler, C., & Wetzel, H. (2003). *Einführung in die Entwicklungspsychologie.* Weinheim, Basel, Berlin: Beltz Verlag.

Clapeyron, P. (2004). Interkulturelle Kompetenz in dersozialpädagogischen Arbeit. (F. S.-H. e.V., Hrsg.) *Interkulturelle Kompetenz in der pädagogischen Praxis - Eine Einführung*, S. 5-15.

Deutsche Jugendfeuerwehr. (o.J.). *Satzung der Jugendfeuerwehr.* Berlin.

Deutsche Jugendfeuerwehr. (o.J.). *Verbandsinfo - Die Jugendfeuerwehr(en)*. Von http://www.jugendfeuerwehr.de/die-djf/verbandsinfo abgerufen

Deutscher Feuerwehrverband. (2012). *"Einsatz braucht Vielfalt - Vielfalt braucht Einsatz!".* Berlin.

Deutscher Feuerwehrverband. (2012). *Politische Agenda des Deutschen Feuerwehrverbandes zur Bundestagswahl 2013.* Berlin.

DGS - Deutsche Gesellschaft für Soziologie. (2014). *Ethik-Kodex der DGS und des BDS.* Essen.

Diaz-Bone, R., & Weischer, C. (Hrsg.). (2015). *Methoden-Lexikon für Sozialwissenschaften.* Wiesbaden: Springer VS.

Diekmann, A. (2007). *Empirische Sozialforschung.* Reinbek bei Hambrug: Rowohlt.

Friedrichs, J. (2014). Forschungsethik. In N. Bauer, & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 81-92). Wiesbaden: Springer VS.

Gissendanner, S. S. (7. Februar 2011). *Kommunalpolitik.* (B. f. Bildung, Hrsg.) Von Kommunale Integrationspolitik: http://www.bpb.de/apuz/33495/kommunale-integrationspolitik abgerufen

Griesbeck, M. (2. Januar 2015). *Migration - eine europäische Herausforderung.* (B. f. Flüchtlinge, Hrsg.) Von www.bamf.de abgerufen

Häder, M. (2015). *Empirische Sozialforschung - Eine Einführung.* Wiesbaden: Springer VS.

Hoffmann, T. (2007). *Psychische Räume abbilden - Kurt Lewins topologische Psychologie und ihr Beitrag zu einer dynamischen Theorie geistiger Behinderung.*

Homburg, C. (2000). *Quantitative Betriebswirtschaftslehre.* Wiesbaden: GABLER.

IDA. (2009). *Was heißt eigentlich Vielfalt?* Düsseldorf.

Jugendfeuerwehren Grafschaft Bentheim. (2014). *Jahresstatistik 2014.* Nordhorn.

Junge Freiheit - Wochenzeitung für Debatte. (7. Februar 2008). *Integration von Migranten in der Feuerwehr vorantreiben.* Von https://jungefreiheit.de/politik/deutschland/2008/integration-von-migranten-in-der-feuerwehr-vorantreiben/ abgerufen

Kreisjugendfeuerwehr Grafschaft Bentheim. (2015). *Jahresstatistik 2015.* Nordhorn.

Landesjugendring NRW. (o.J.). *Der Interkulturelle Selbstcheck (ISC).* Neuss.

Niedersächsische Feuerwehr. (2010). *Verordnung über die kommunalen Feuerwehren.* Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport, Hannover.

Niedersächsische Jugendfeuerwehr. (2014). *Jahresstatistik 2014.* Hannover.

Niedersächsische Jugendfeuerwehr. (2014). *Jahresstatistik 2014 .* Hannover .

Petersen, T. (2014). *Der Fragebogen in der Sozialforschung.* Konstanz, München: UVK-Verlagsgesellschaft.

Raithel, J. (2008). *Quantitative Forschung - Ein Praxiskurs.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Reinecke, J. (2014). Grundlagen der standardisierten Befragung. In N. Bauer, & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialfroschung* (S. 601-617). Wiesbaden: Springer VS.

Schaffer, H. (2009). *Empirische Sozialforschung für die Soziale Arbeit - Eine Einführung.* Freiburg im Breisgau: Lambertus.

Seel, N. M., & Hanke, U. (2015). *Erziehungswissenschaften - Lehrbuch für Bachelor-, Master- und Lehramtsstudierende.* Berlin, Heidelberg: Spirnger VS.

Spatschek, C. (. (o.J.). *Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession - Neun Kernpunkte - Thesenpapier.* Berlin.

Statistisches Bundesamt. (2015). *Bevölkerungszahlen 2013 und 2014 nach Bundesländern.* Von https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/09/PD15_353_12411.html abgerufen

Staub-Bernasconi, S. (o.J.). *Menschenrechte in ihrer Relevanz für die Theorie und Praxis Sozialer Arbeit.* Berlin.

Stein, P. (2014). Forschungsdesigns für die quantitative Sozialforschung. In N. Baur, & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methofen der empirischen Sozialforschung* (S. 135-151). Wiesbaden: Springer VS.

Stichting Jeugdbrandweer Nederland. (o.J.). *Stichting Jeugdbrandweer Nederland - Over ons*. Von https://www.jeugdbrandweer.nl/over-ons/ abgerufen

Verschuren, P., & Doorewaard, H. (2010). *Designing a Research Project - Second edition.* The Hague, Niederlande: Eleven international publishing.

von Staden, S. S. (2012). *30 Minuten Veränderungen souverän meistern.* Offenbach: GABAL.

Weichbold, M. (2014). Pretest. In N. Bauer, & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 299-311). Wiesbaden: Springer VS.

Westfälische Wilhelms-Universität - Zentrum für Niederlande-Studien. (2010). *Haus der Niederlande*. Von Die frühere und die aktuelle niederländische Integrationspolitik: „Doodgeknuffeld“ – Schmusekurs adé?: http://www.uni-muenster.de/HausDerNiederlande/Zentrum/Projekte/Schulprojekt//Lernen/Multik/ abgerufen

Anlagen

Anlage I

Erhebungsinstrument: Fragebogen

Jugendfeuerwehren
des
Landkreises Grafschaft Bentheim

Fragebogen „Vielfalt im Team macht uns stark!“

Liebe Jugendliche,

im Rahmen meines Studiums führe ich (Carina Even) eine Forschung in den Jugendfeuerwehren der Grafschaft Bentheim durch. Inhaltlich soll es um den geringen Anteil von Kindern mit einem Migrationshintergrund in unseren Reihen gehen und mögliche Ursachen sollen aufgedeckt werden.

Bitte nehmt Euch doch kurz Zeit, diesen Fragebogen ehrlich auszufüllen, damit wir gemeinsam als Team etwas verändern können.
Für die Auswertung benötige ich nicht Eure Namen, das bedeutet Ihr bleibt anonym.
Bevor Ihr starten könnt, lest Euch kurz diesen Hinweis durch, damit Ihr alles versteht.

Was heißt „Kinder mit Migrationshintergrund“?	Unter Kinder mit Migrationshintergrund versteht man alle Kinder, die nicht in Deutschland geboren sind aber mit ihren Eltern hier wohnen und leben. Außerdem gehören zu den Kindern mit Migrationshintergrund auch alle Kinder, die mindestens einen Elternteil (also Mama oder Papa) haben, der kein gebürtiger Deutscher ist.

(1) Hast Du im Alltag Kontakte zu Menschen, die aus anderen Ländern (außer Deutschland) kommen?

☐ ja mit Familie/Verwandte ☐ nein

☐ ja mit Freunden

☐ ja in der Nachbarschaft

☐ ja in der Schule

☐ ja in der Feuerwehr

(2) Wie finden/findet es Deine Freunde/Familie, dass Du Mitglied in der Jugendfeuerwehr bist? (Bewerte in Schulnoten; 1= sehr gut 6=ungenügend (schlecht))

1	2	3	4	5	6
☐	☐	☐	☐	☐	☐

(3) Wie viele Deiner Feuerwehrkameraden stammen nicht ursprünglich aus Deutschland?

☐ alle ☐ die Mehrheit ☐ ca. die Hälfte

☐ ca. ein Viertel ☐ weniger als ein Viertel ☐ niemand

(4) Wie wichtig sind diese Punkte Deiner Meinung nach für die Integration in einer „deutschen“ Jugendfeuerwehr?

	(sehr wichtig) 1	2	3	4	5	6 (gar nicht)
◆ Ob der Jugendliche in Deutschland geboren ist.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
◆ Ob der Jugendliche die deutsche Sprache spricht.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
◆ Ob der Jugendliche schon lange Zeit in Deutschland lebt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
◆ Ob der Jugendliche bereit ist, sich an das „Feuerwehrleben“ anzupassen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
◆ Ob der Jugendliche der christlichen Kirche angehört.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

(5) Gibt es bei Euch in der Jugendfeuerwehr religiöse Traditionen und Bräuche?

☐ ja christliche ☐ nein

☐ ja muslimische

☐ ja jüdische

☐ ja andere _____

(6) Wie wichtig sind Feste und Essen bei Euch in der Jugendfeuerwehr?

(sehr wichtig)	1	2	3	4	5	6	(gar nicht)
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

(7) Gibt es eine eigene „Feuerwehrsprache“, die für Außenstehende als Hindernis wahrgenommen werden kann?

☐ ja ☐ nein

(8) Macht Eure Jugendfeuerwehr genug Werbung für Eure Gruppe und verteilt Informationen in der Gesellschaft?

☐ ja ☐ nein

(9) Wie ist das Bild der Jugendfeuerwehr bzw. der Feuerwehr in der Gesellschaft?

(Bewerte in Schulnoten; 1= sehr gut 6=ungenügend (schlecht))

1	2	3	4	5	6
☐	☐	☐	☐	☐	☐

(10) Wie sehr schreckt die Uniform der deutschen Feuerwehr mögliche Neueinsteiger mit Migrationshintergrund ab?

(sehr abschreckend)	1	2	3	4	5	6	(gar nicht abschreckend)
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

(11) Gibt es Deiner Meinung nach Vorurteile (der Gesellschaft) bezüglich der Jugendfeuerwehr?

☐ ja welche?_____

_____

☐ nein

(12) Wie gefällt Dir die interkulturelle Arbeit (also mehrere Kulturen aus unterschiedlichen Ländern; oder die Zusammenarbeit zwischen Kindern und Erwachsenen) in der Jugendfeuerwehr?
(Bewerte in Schulnoten; 1= sehr gut 6=ungenügend (schlecht))

1	2	3	4	5	6
☐	☐	☐	☐	☐	☐

(13) Wie würdest Du es finden, wenn mehr Kinder mit Migrationshintergrund in Deiner Jugendfeuerwehr wären?
(Bewerte in Schulnoten; 1= sehr gut 6=ungenügend (schlecht))

1	2	3	4	5	6
☐	☐	☐	☐	☐	☐

(14) Spielt es für Dich eine wichtige Rolle, welche Herkunftsländer die Jugendlichen, die in die Jugendfeuerwehr eintreten wollen, haben?

☐ ja ☐ nein

(15) Bei welchen Herkunftsländern ist es für Dich unwichtig, woher das neue Jugendfeuerwehrmitglied kommt?

☐ Niederlande	☐ Russland	☐ Türkei
☐ Albanien	☐ Polen	☐ Syrien
☐ afrikanische Länder	☐ alle	☐ keinem

(16) Hast Du manchmal Angst vor Kindern mit Migrationshintergrund?

☐ ja warum?_____

_____

☐ nein

(17) Denkst Du, dass Kinder mit Migrationshintergrund Angst haben, in eine bestehende deutsche Jugendgruppe zu gehen?

☐ ja warum?_____

_____

☐ nein

(18) Habt Ihr bei Euch in der Jugendfeuerwehr „Aufnahme-Rituale“ für die neuen Mitglieder, die abschreckend wirken können?

☐ ja welche?_____

_____

☐ nein

(19) Was würdest Du konkret vorschlagen, dass mehr Kinder mit Migrationshintergrund in die Jugendfeuerwehr kommen?

_____

_____

_____

_____ _____

(20) Welche Chancen siehst Du in einer bunt gemischten Jugendfeuerwehr mit vielen unterschiedlichen Kulturen/Religionen?

_____

_____

_____

_____

Zu Deiner Person:

- Ich bin ☐ männlich ☐ weiblich
- Ich bin _____ Jahre alt.
- Geburtsland _____

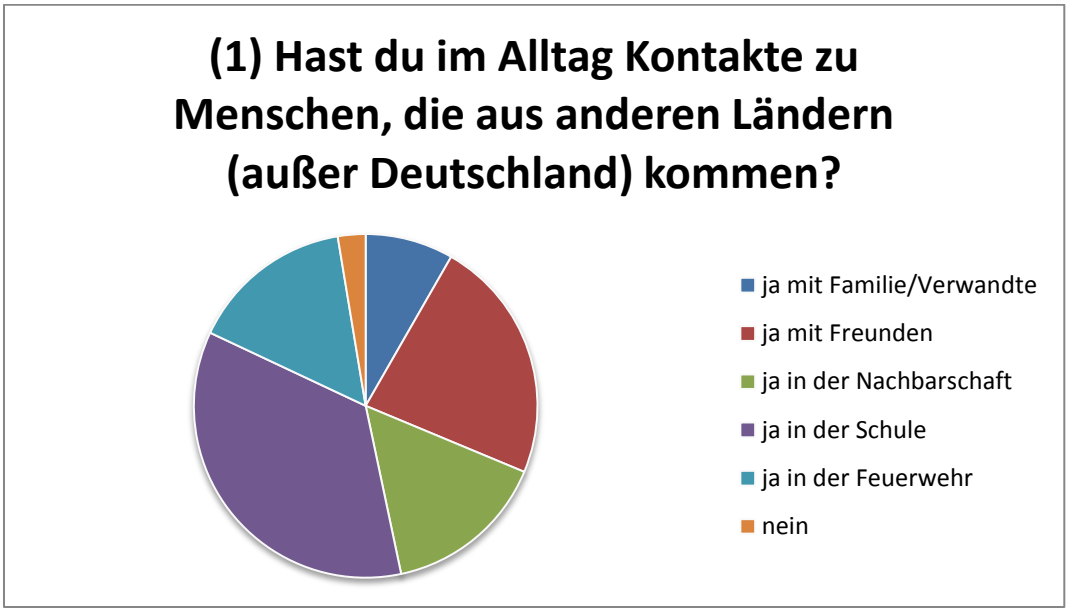
  (Wenn Du nicht in Deutschland geboren bist, seit wann lebst Du hier? _____)
- Staatsangehörigkeit: _____
- Muttersprache(n): _____
- Religion: _____

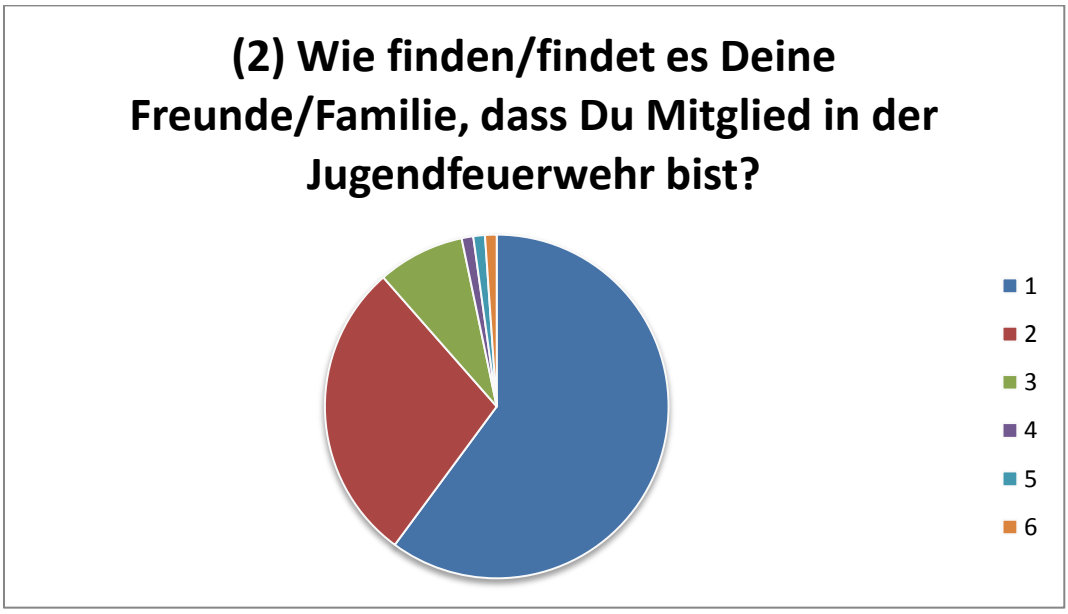
Danke für Deine Unterstützung!

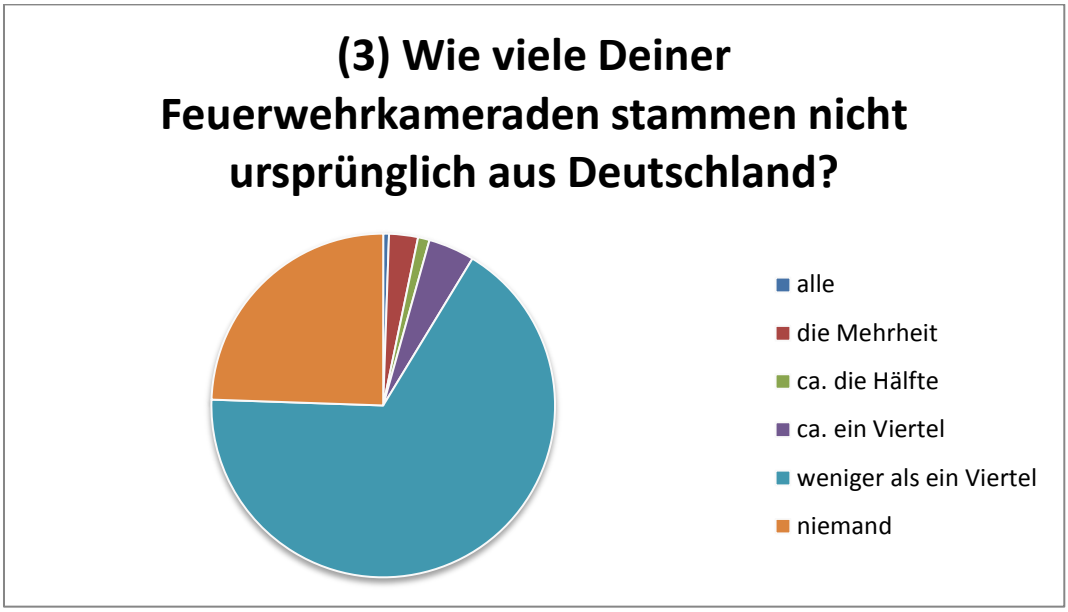
Anlage II

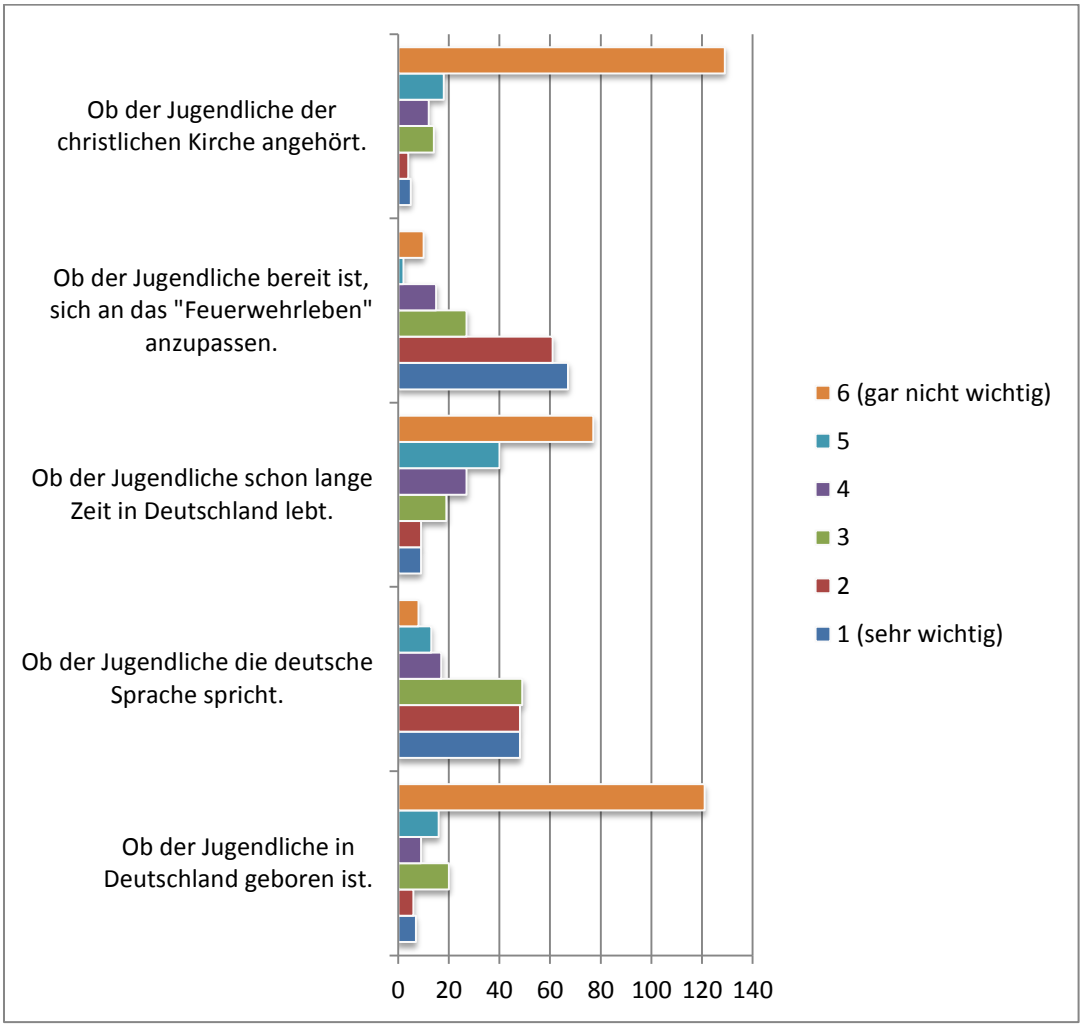
Grafische Darstellung der Ergebnisse

Gesamtauswertung



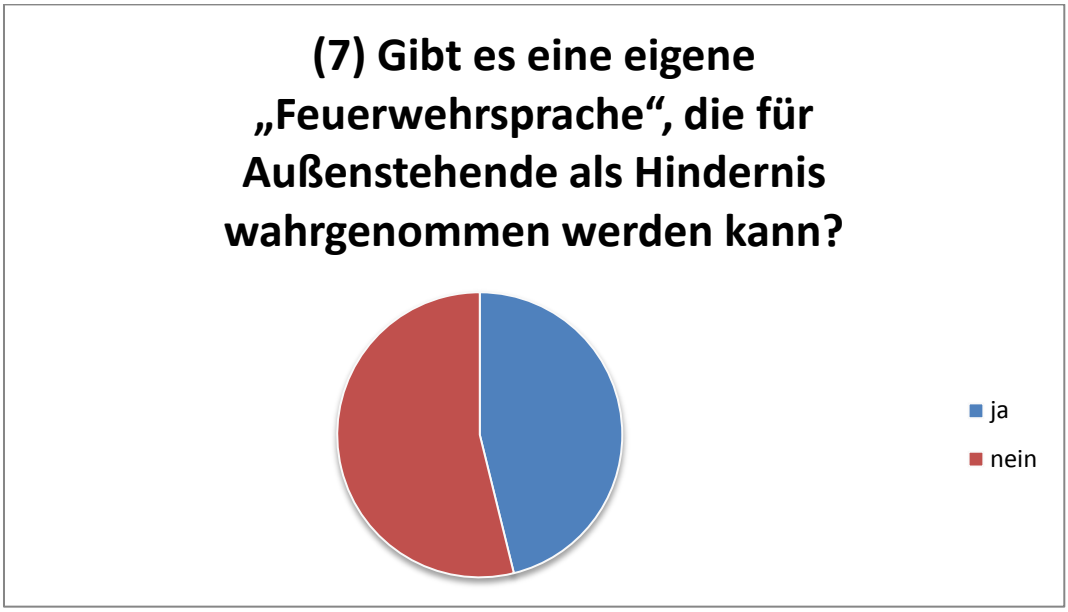


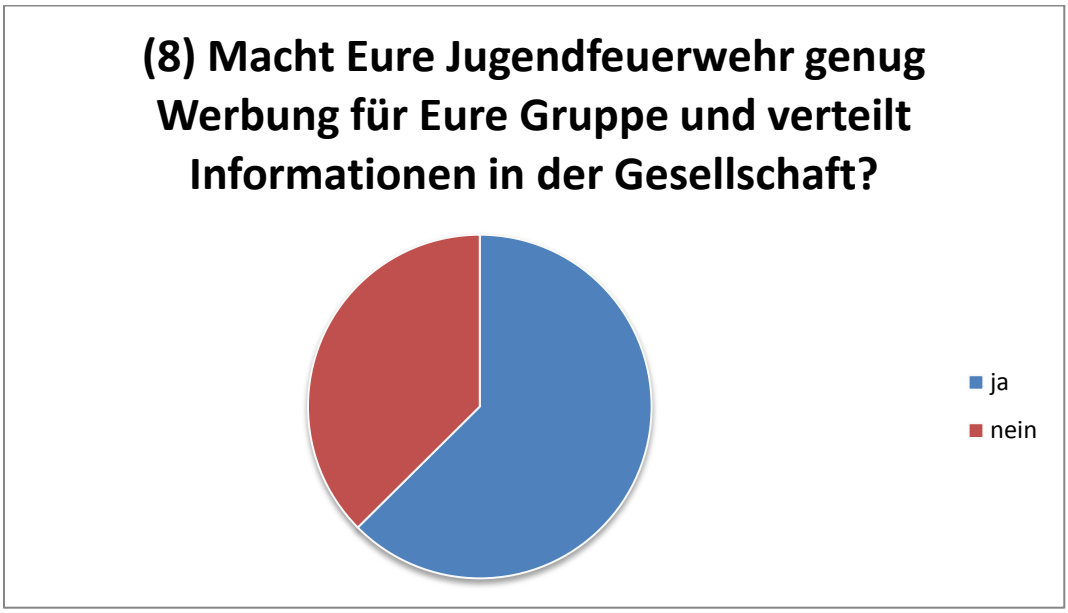

(3) Wie viele Deiner Feuerwehrkameraden stammen nicht ursprünglich aus Deutschland?
alle
die Mehrheit
ca. die Hälfte
ca. ein Viertel
weniger als ein Viertel
niemand

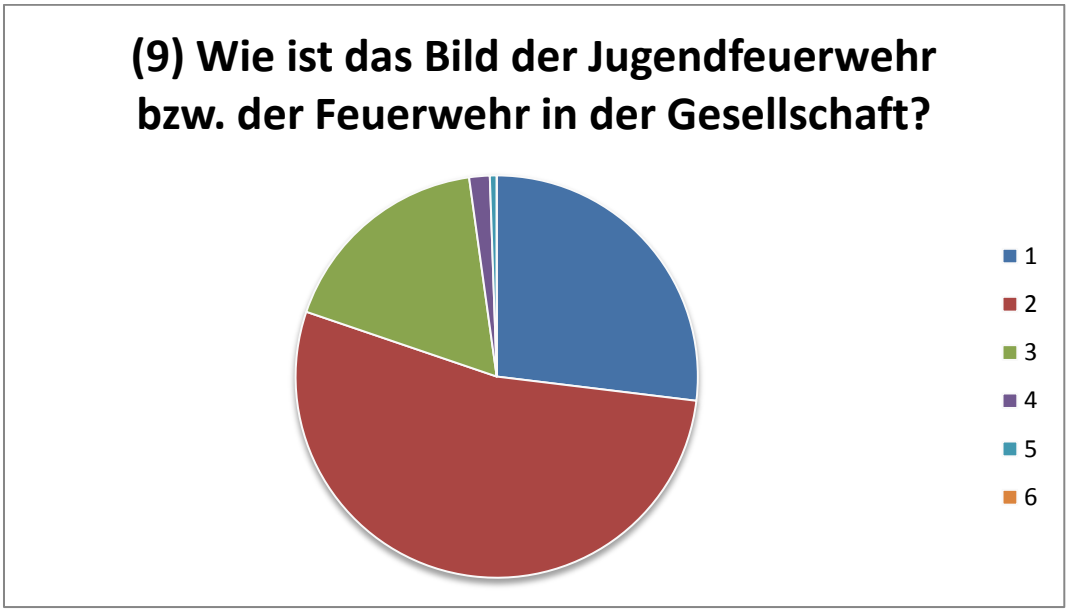

Ob der Jugendliche der christlichen Kirche angehört.
Ob der Jugendliche bereit ist, sich an das "Feuerwehrleben" anzupassen.
Ob der Jugendliche schon lange Zeit in Deutschland lebt.
Ob der Jugendliche die deutsche Sprache spricht.
Ob der Jugendliche in Deutschland geboren ist.
0 20 40 60 80 100 120 140
6 (gar nicht wichtig)
5
4
3
2
1 (sehr wichtig)

(5) Gibt es bei Euch in der Jugendfeuerwehr religiöse Traditionen und Bräuche?
ja christliche
ja muslimische
ja jüdische
ja andere
nein

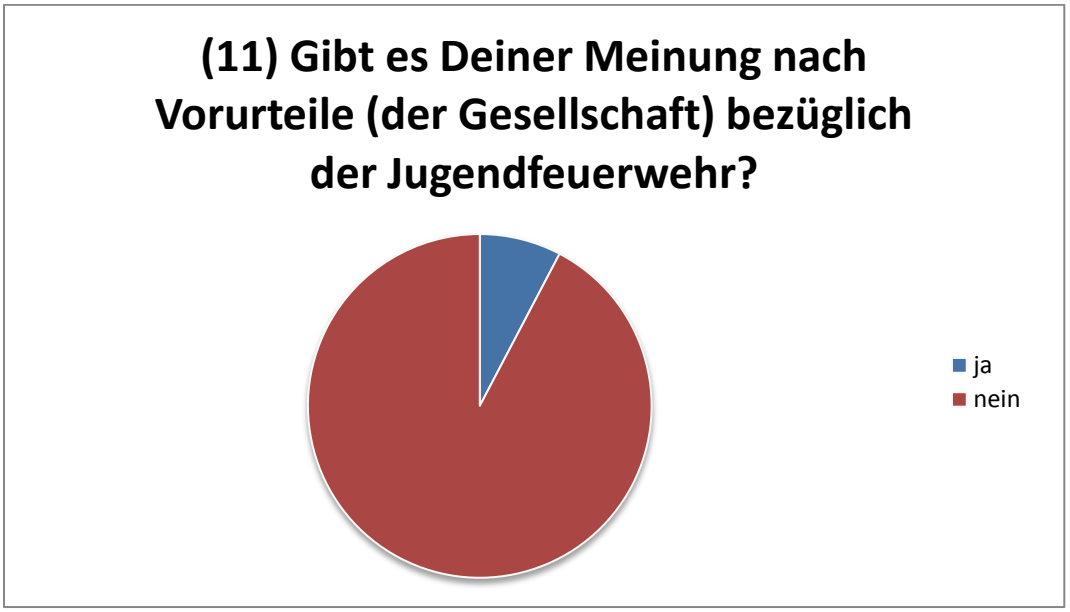
(6) Wie wichtig sind Feste und Essen bei Euch in der Jugendfeuerwehr?
1
2
3
4
5
6

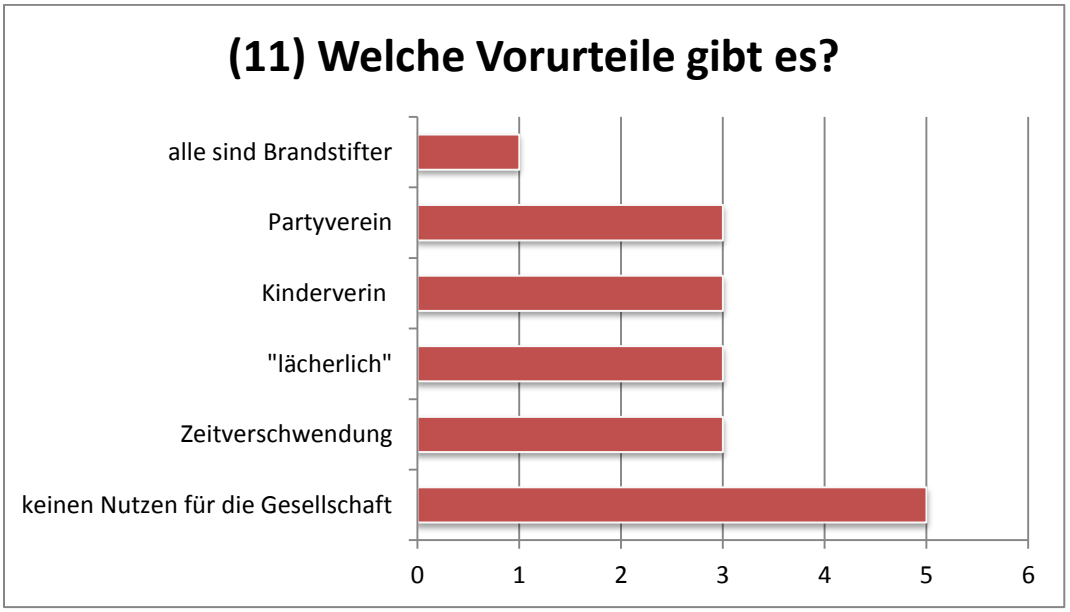

(7) Gibt es eine eigene „Feuerwehrsprache“, die für Außenstehende als Hindernis wahrgenommen werden kann?
ja
nein


(8) Macht Eure Jugendfeuerwehr genug Werbung für Eure Gruppe und verteilt Informationen in der Gesellschaft?
ja
nein

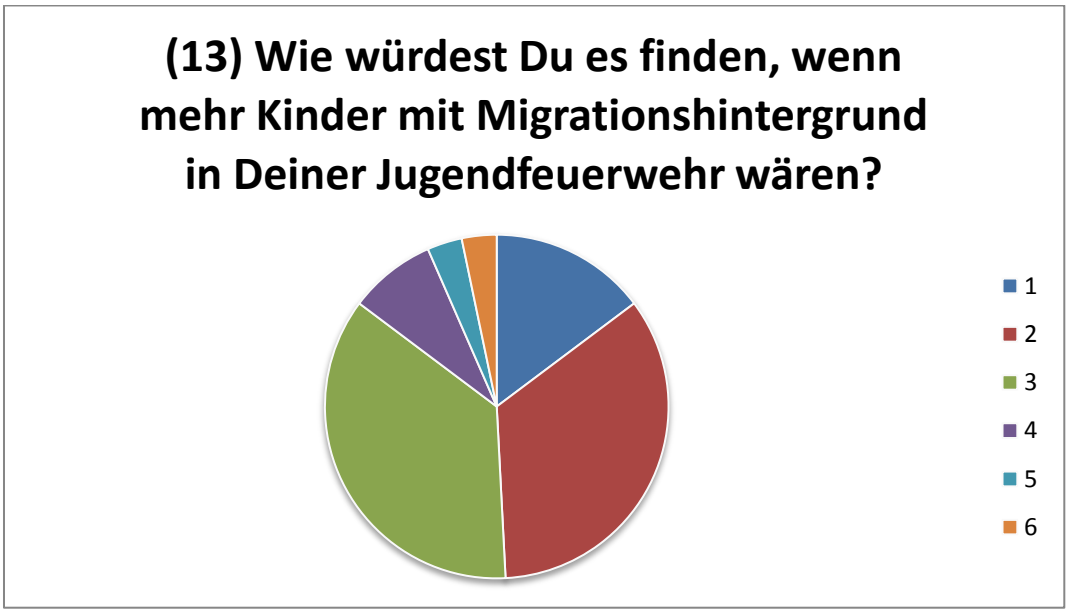

(9) Wie ist das Bild der Jugendfeuerwehr bzw. der Feuerwehr in der Gesellschaft?
1
2
3
4
5
6

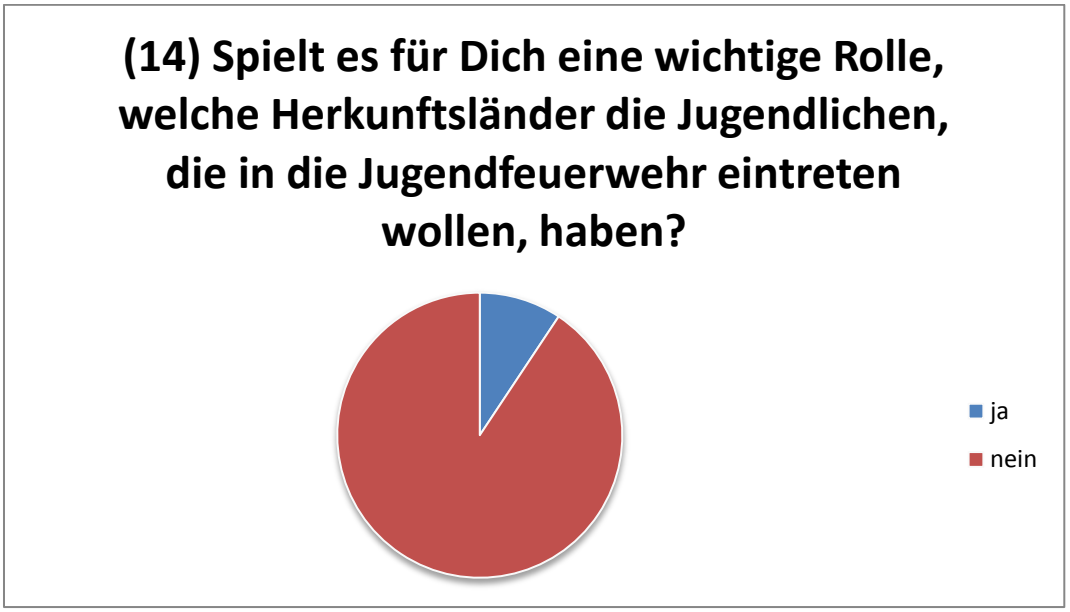
(10) Wie sehr schreckt die Uniform der deutschen Feuerwehr mögliche Neueinsteiger mit Migrationshintergrund ab?
1 (sehr abschreckend)
2
3
4
5
6 (gar nicht abschreckend)

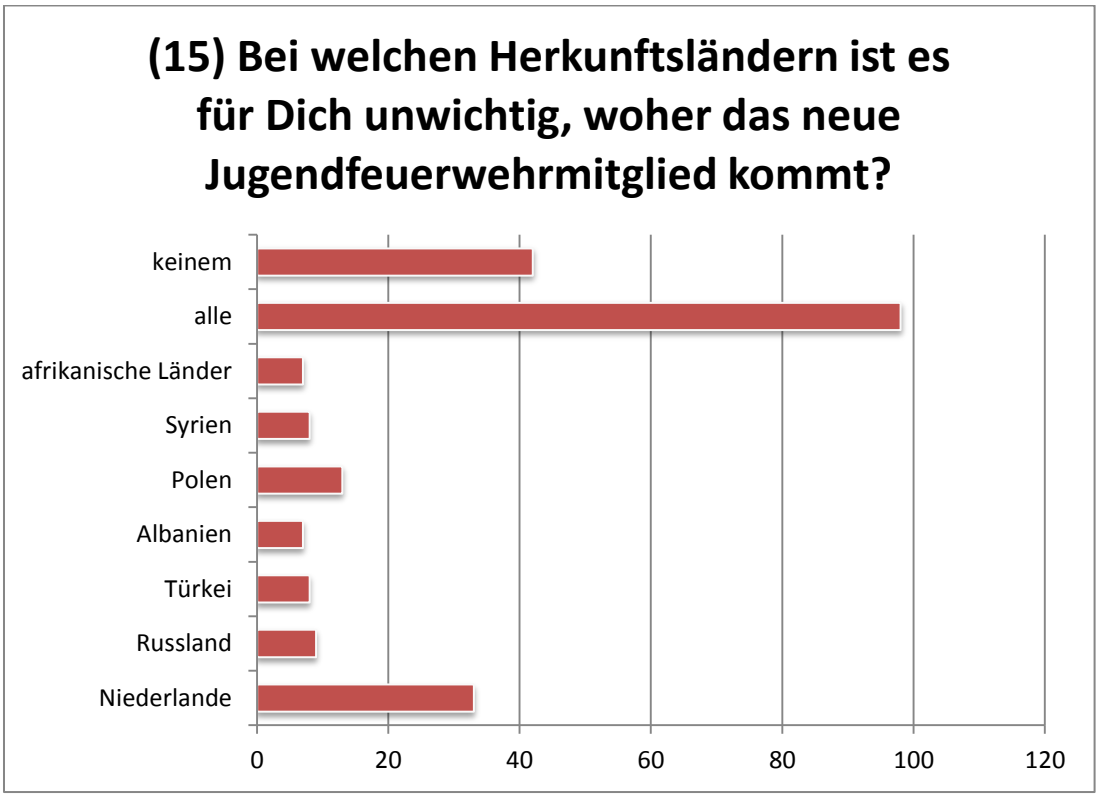

(11) Gibt es Deiner Meinung nach Vorurteile (der Gesellschaft) bezüglich der Jugendfeuerwehr?
ja
nein

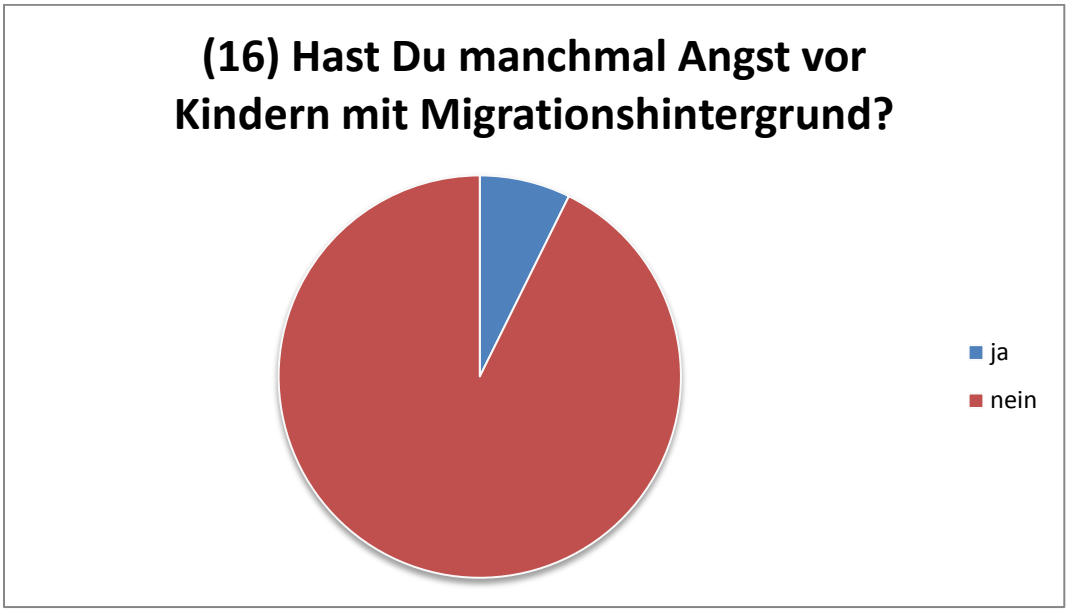

(11) Welche Vorurteile gibt es?
alle sind Brandstifter
Partyverein
Kinderverin
"lächerlich"
Zeitverschwendung
keinen Nutzen für die Gesellschaft
0
1
2
3
4
5
6

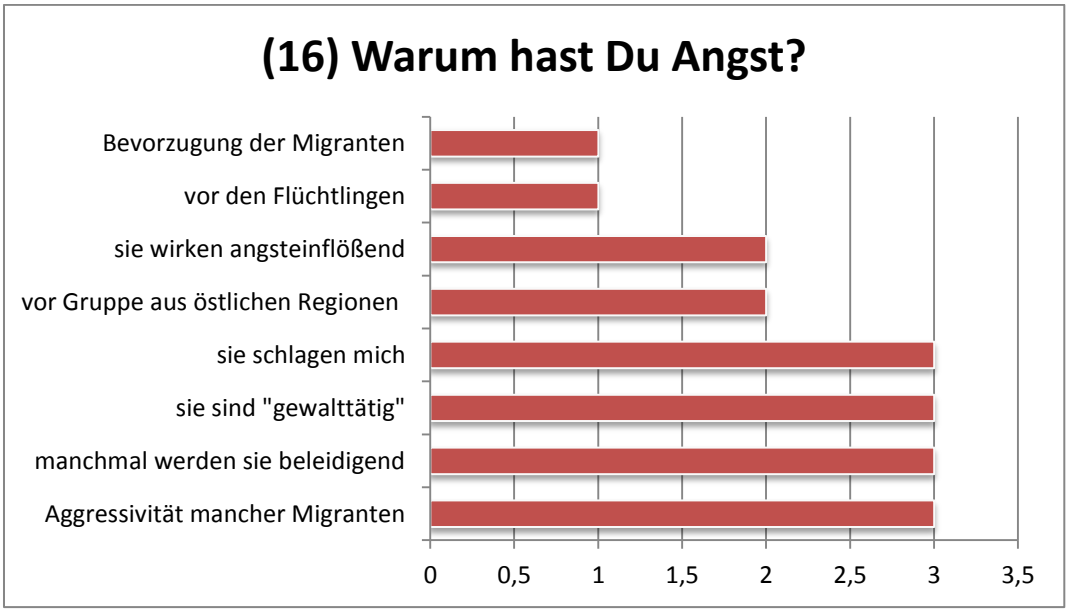
(12) Wie gefällt Dir die interkulturelle Arbeit in der Jugendfeuerwehr?
1
2
3
4
5
6


(13) Wie würdest Du es finden, wenn mehr Kinder mit Migrationshintergrund in Deiner Jugendfeuerwehr wären?
1
2
3
4
5
6

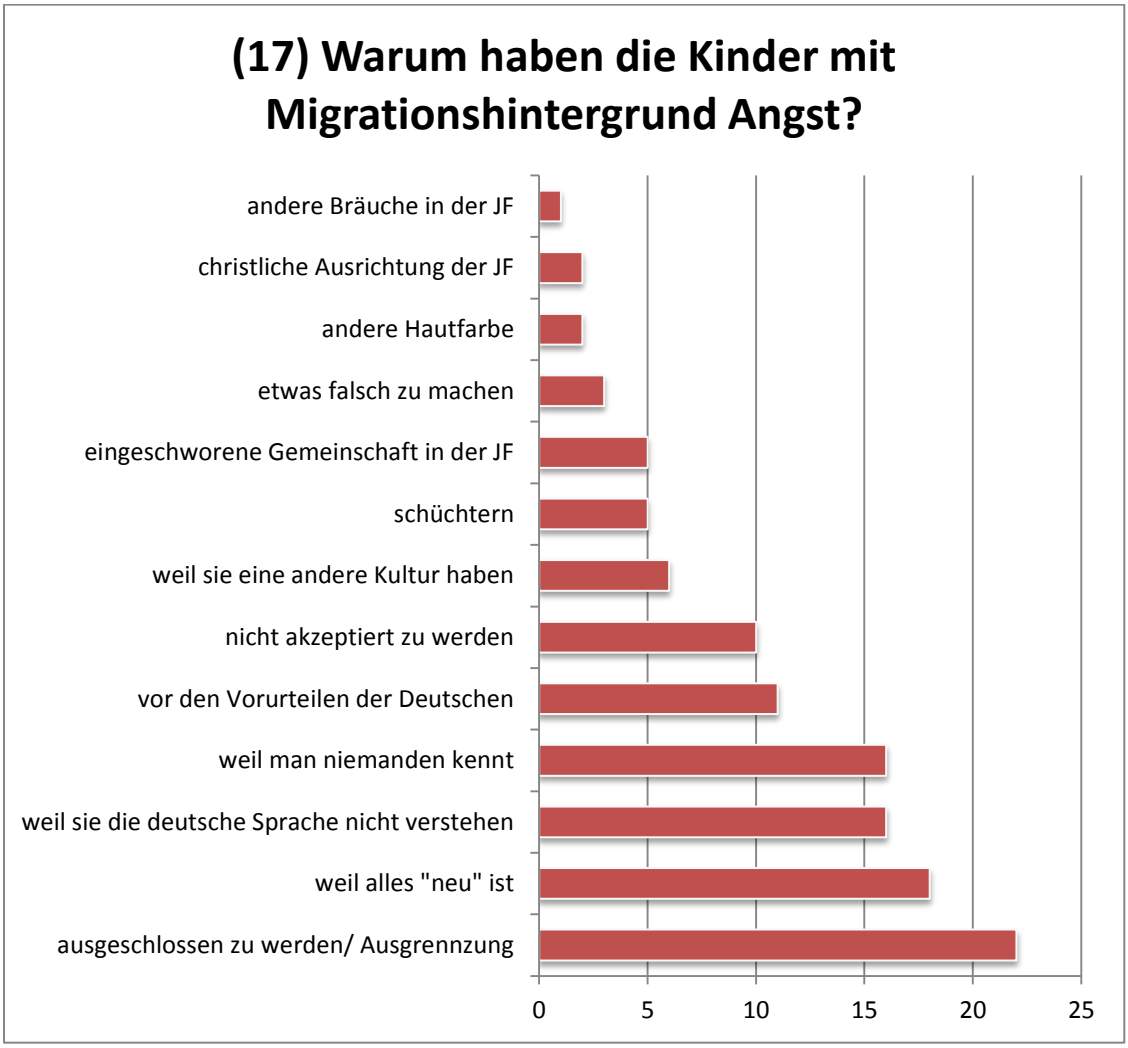

(14) Spielt es für Dich eine wichtige Rolle, welche Herkunftsländer die Jugendlichen, die in die Jugendfeuerwehr eintreten wollen, haben?
ja
nein

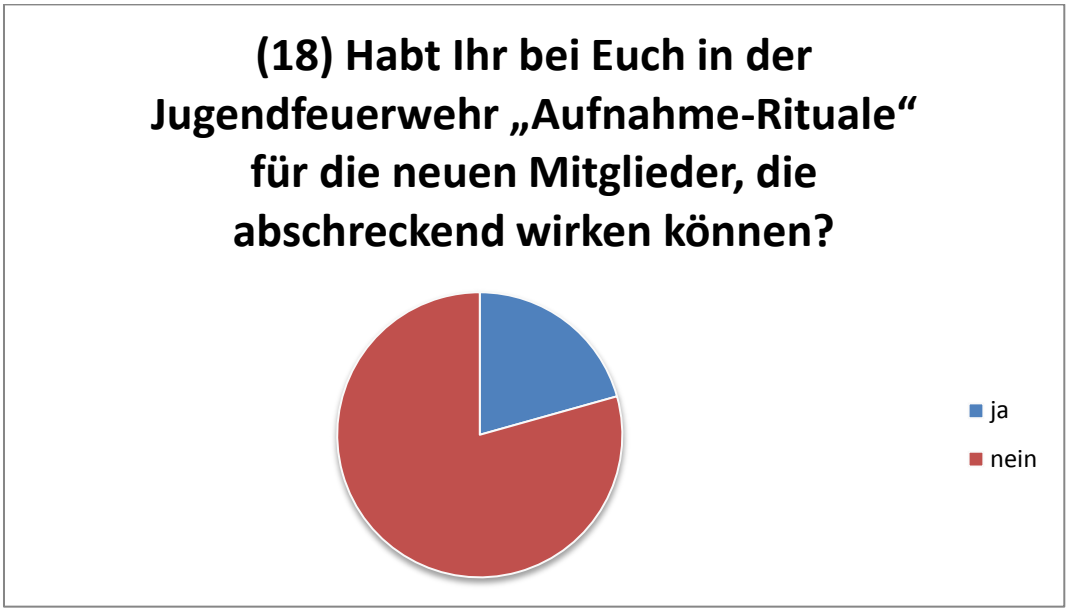

(15) Bei welchen Herkunftsländern ist es für Dich unwichtig, woher das neue Jugendfeuerwehrmitglied kommt?
keinem
alle
afrikanische Länder
Syrien
Polen
Albanien
Türkei
Russland
Niederlande
0
20
40
60
80
100
120


(16) Hast Du manchmal Angst vor Kindern mit Migrationshintergrund?
ja
nein

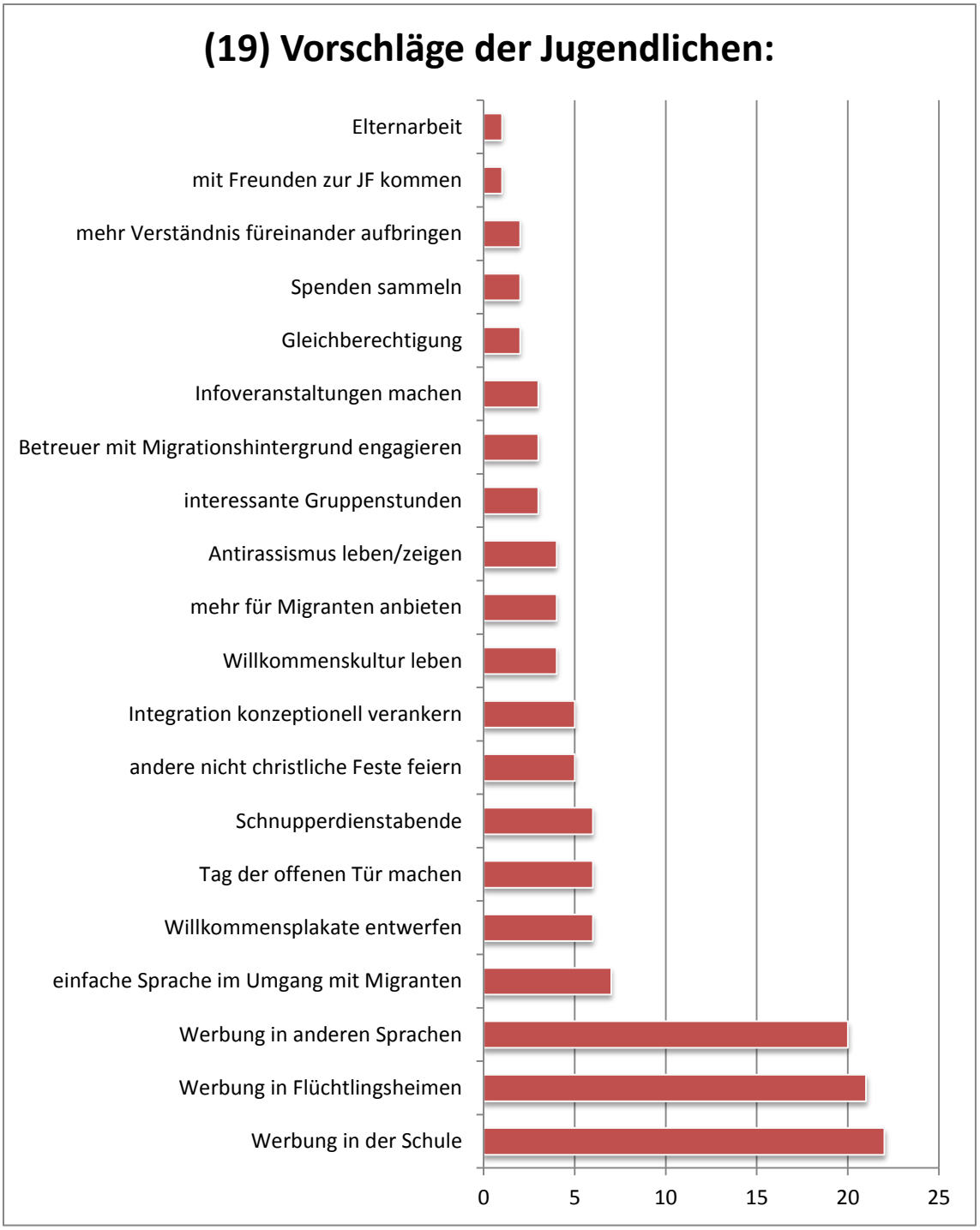

(16) Warum hast Du Angst?
Bevorzugung der Migranten
vor den Flüchtlingen
sie wirken angsteinflößend
vor Gruppe aus östlichen Regionen
sie schlagen mich
sie sind "gewalttätig"
manchmal werden sie beleidigend
Aggressivität mancher Migranten
0
0,5
1
1,5
2
2,5
3
3,5

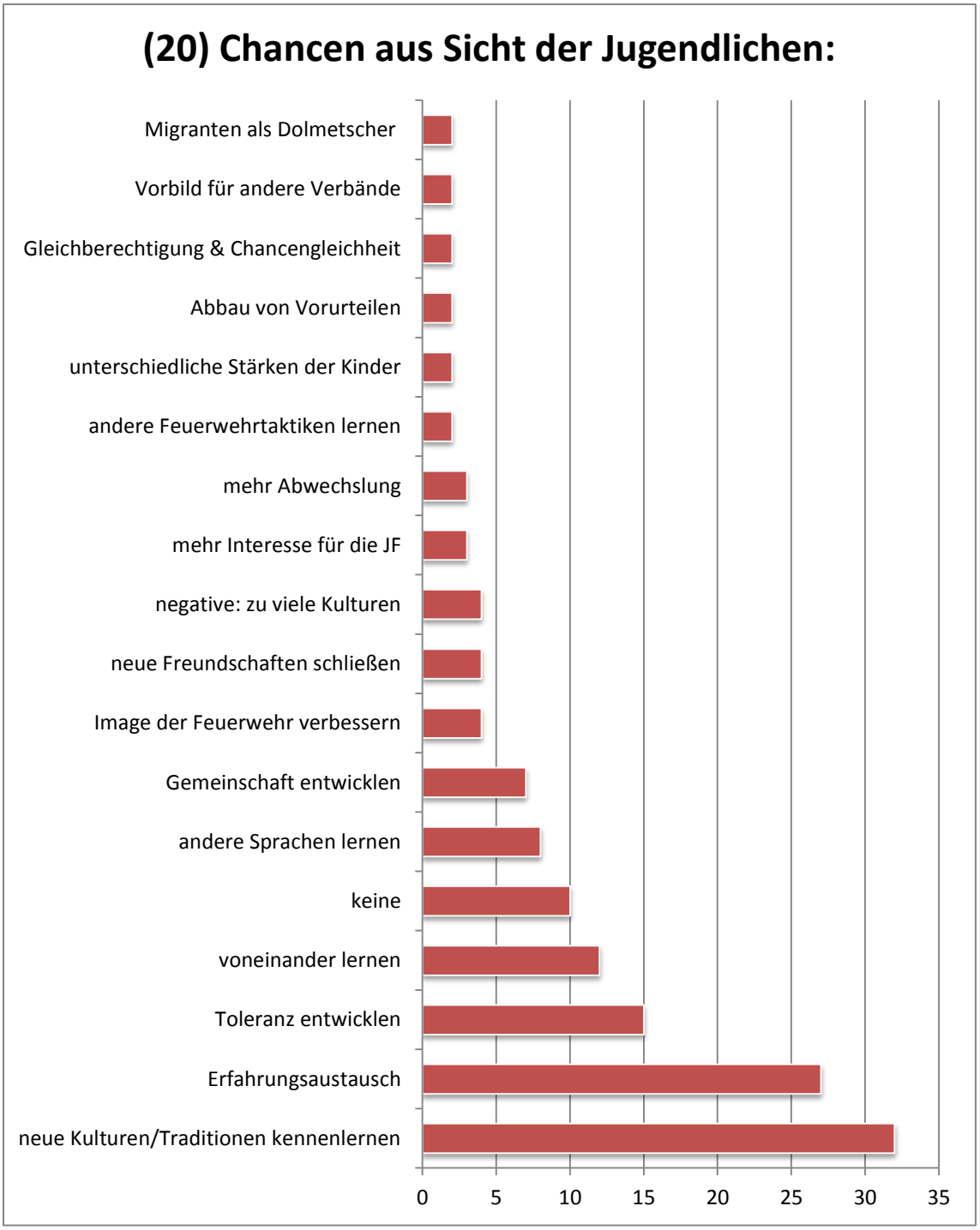
(17) Denkst Du, dass Kinder mit Migrationshintergrund Angst haben, in eine bestehende deutsche Jugendgruppe zu gehen?
ja
nein


(17) Warum haben die Kinder mit Migrationshintergrund Angst?
andere Bräuche in der JF
christliche Ausrichtung der JF
andere Hautfarbe
etwas falsch zu machen
eingeschworene Gemeinschaft in der JF
schüchtern
weil sie eine andere Kultur haben
nicht akzeptiert zu werden
vor den Vorurteilen der Deutschen
weil man niemanden kennt
weil sie die deutsche Sprache nicht verstehen
weil alles "neu" ist
ausgeschlossen zu werden/ Ausgrennzung
0
5
10
15
20
25

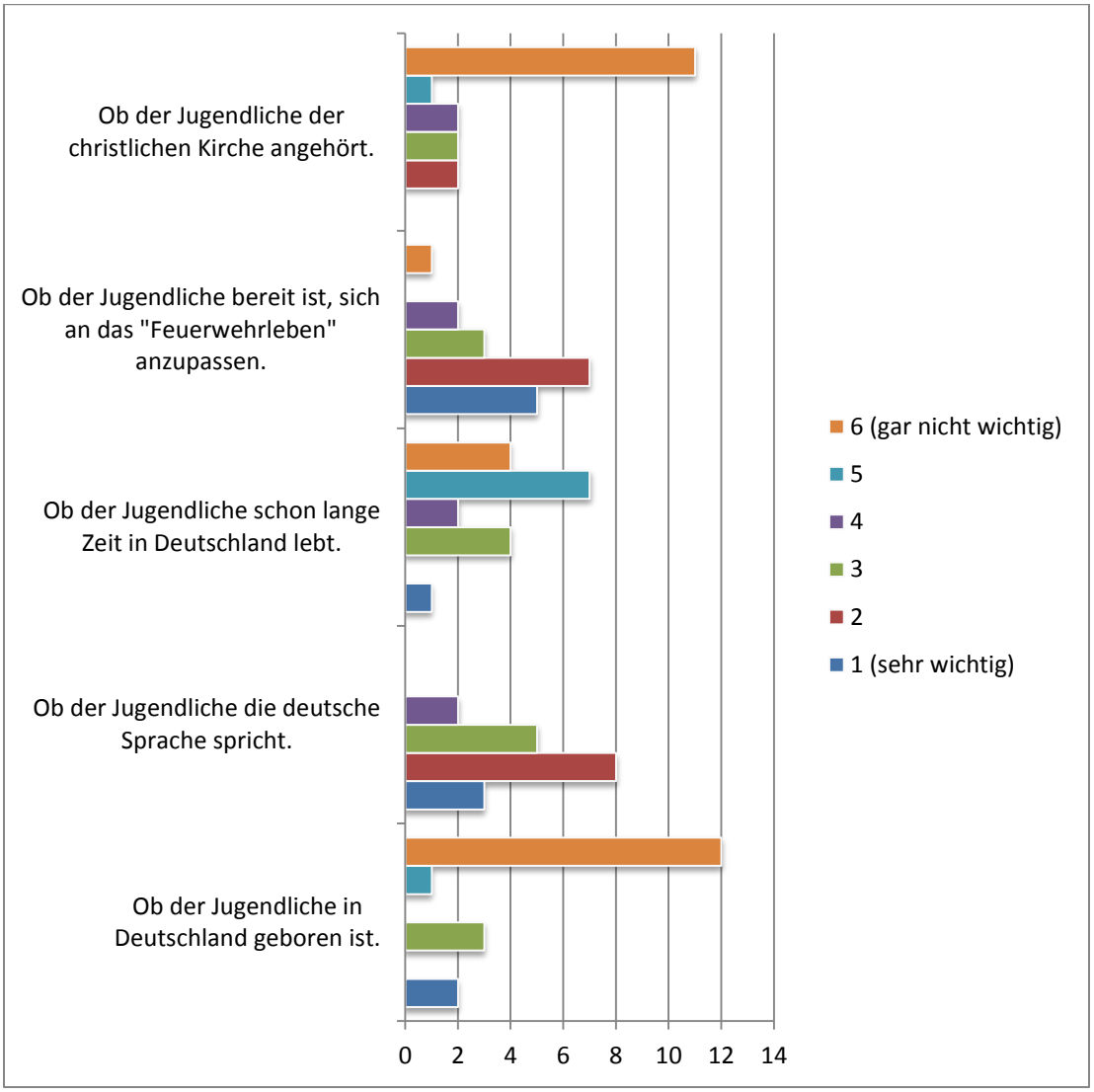


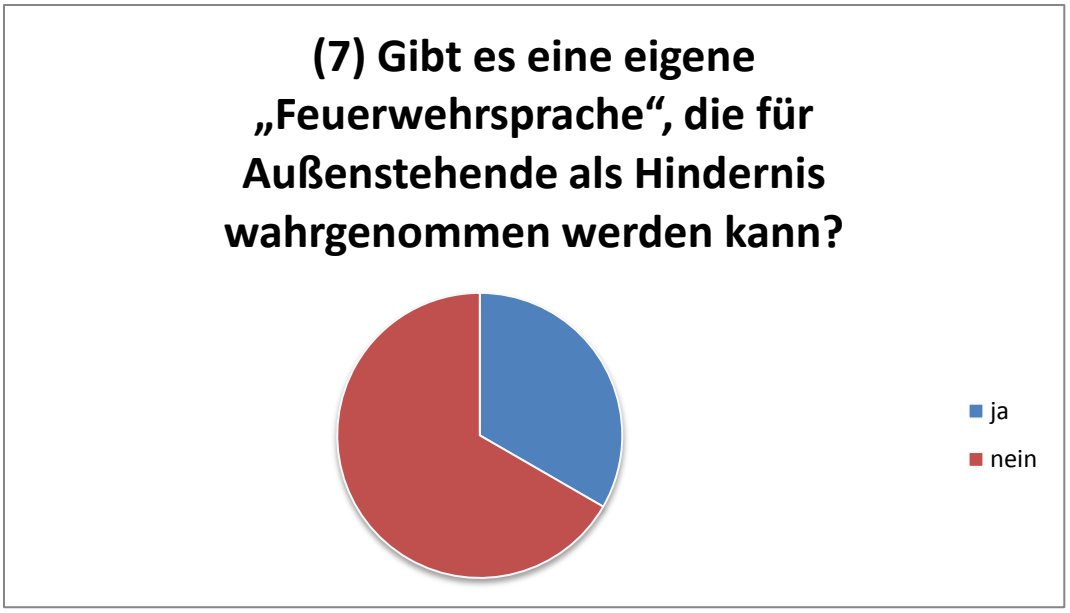
Alle Jugendlichen die mit „ja“ geantwortet haben, beschreiben das Aufnahmeritual der **„Feuerwehrtaufe“**, bei der man in einem Zeltlager oder auf einem Gruppendienst unerwartet nass gemacht wird.


(19) Vorschläge der Jugendlichen:
Elternarbeit
mit Freunden zur JF kommen
mehr Verständnis füreinander aufbringen
Spenden sammeln
Gleichberechtigung
Infoveranstaltungen machen
Betreuer mit Migrationshintergrund engagieren
interessante Gruppenstunden
Antirassismus leben/zeigen
mehr für Migranten anbieten
Willkommenskultur leben
Integration konzeptionell verankern
andere nicht christliche Feste feiern
Schnupperdienstabende
Tag der offenen Tür machen
Willkommensplakate entwerfen
einfache Sprache im Umgang mit Migranten
Werbung in anderen Sprachen
Werbung in Flüchtlingsheimen
Werbung in der Schule
0
5
10
15
20
25


(20) Chancen aus Sicht der Jugendlichen:
Migranten als Dolmetscher
Vorbild für andere Verbände
Gleichberechtigung & Chancengleichheit
Abbau von Vorurteilen
unterschiedliche Stärken der Kinder
andere Feuerwehrtaktiken lernen
mehr Abwechslung
mehr Interesse für die JF
negative: zu viele Kulturen
neue Freundschaften schließen
Image der Feuerwehr verbessern
Gemeinschaft entwicklen
andere Sprachen lernen
keine
voneinander lernen
Toleranz entwicklen
Erfahrungsaustausch
neue Kulturen/Traditionen kennenlernen
0
5
10
15
20
25
30
35

spezielle Auswertung einzelner Fragen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund




(7) Gibt es eine eigene „Feuerwehrsprache“, die für Außenstehende als Hindernis wahrgenommen werden kann?
ja
nein

(10) Wie sehr schreckt die Uniform der deutschen Feuerwehr mögliche Neueinsteiger mit Migrationshintergrund ab?
1 (sehr abschreckend)
2
3
4
5
6 (gar nicht abschreckend)