

Auf dem Weg zur Inklusion

Ressourcen und Barrieren der Freiwilligen Feuerwehr Rheinland-Pfalz zur Umsetzung ihres Inklusionsanliegens

vorgelegt von:

Moritz Negwer

negwer@uni-landau.de

Heiko Sahm

sahm@uni-landau.de

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	3
1 Einleitung.....	4
2 Theoretische Begründung.....	6
2.1 Strukturen der Feuerwehr	6
2.1.1 Aufgaben der Feuerwehr	7
2.1.2 Organisation der Feuerwehr	7
2.2 Inklusionsanliegen der Feuerwehr	9
2.2.1 Inklusionsverständnis der Feuerwehr	10
2.3 Inklusionsverständnis	11
2.3.1 Inklusion im Lebensbereich Arbeit	12
2.3.2 Inklusion im Lebensbereich Freizeit und kulturelle Teilhabe	13
2.3.3 Inklusion im Kontext Bildung	15
2.4 Exkurs: Qualitätsmanagement.....	16
3 Methodik.....	17
3.1 Triangulation.....	17
3.2 Inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse	18
3.3 Schritt 1: Dokumentenanalyse	19
3.3.1 Ausgewählte Dokumente.....	20
3.3.2 Konkrete Vorgehensweise.....	22
3.4 Schritt 2: halbstrukturierte leitfadengestützte Experteninterviews.....	23
3.4.1 Rahmenbedingungen der Interviews	25
3.4.2 Konkrete Vorgehensweise	26
4 Ergebnisse.....	28
4.1 Dokumentenanalyse	29
4.2 Kategoriensystem	44
4.3 Auswertung der Interviews.....	49
5 Diskussion	60
5.1 Diskussion der Ergebnisse	60
5.2 Diskussion der Methodik.....	65
5.3 Fazit	68
6 Literaturverzeichnis:.....	69
7 Anhang	72

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beispielsegmente Kategorie: Ausnahmeregelungen	29
Tabelle 2: Beispielsegmente Kategorie: Ausbildung	30
Tabelle 3: Beispielsegmente Kategorie: Differenzierte Lehre	31
Tabelle 4: Beispielsegmente Kategorie: Expertenschaft	32
Tabelle 5: Beispielsegmente Kategorie: Arbeitsfelder	33
Tabelle 6: Beispielsegmente Kategorie: Finanzen	34
Tabelle 7: Beispielsegmente Kategorie: Wertvorstellungen (pro Inklusion)	35
Tabelle 8: Beispielsegmente Kategorie: Prüfung.....	36
Tabelle 9: Beispielsegmente Kategorie: Ausbildungsvoraussetzungen	37
Tabelle 10: Beispielsegmente Kategorie: Mitgliedschaft	38
Tabelle 11: Beispielsegmente Kategorie: Lehrmethoden	39
Tabelle 12: Beispielsegmente Kategorie: Ausbildungsziele.....	40
Tabelle 13: Beispielsegmente Kategorie: Kosten	40
Tabelle 14: Beispielsegmente Kategorie: Tätigkeitsvoraussetzungen	41
Tabelle 15: Beispielsegmente Kategorie: Verpflichtende Teilnahme	42
Tabelle 16: Beispielsegmente Kategorie: Mobilität.....	42
Tabelle 17: Beispielsegmente Kategorie: Wertvorstellungen (contra Inklusion).....	43
Tabelle 18: Kategoriesystem Ressourcen.....	45
Tabelle 19: Kategoriesystem Barrieren	47

1 Einleitung

Die Freiwillige Feuerwehr ist eine der größten ehrenamtlichen Organisationen in der Bundesrepublik Deutschland. Es gibt in jeder Stadt und fast jedem Dorf eine freiwillige Feuerwehr. Die Mitgliederzahl der ehrenamtlich tätigen Feuerwehrmänner und Feuerwehrfrauen übersteigt knapp die Millionengrenze. Mitglied in der freiwilligen Feuerwehr zu sein ist nicht nur eine Arbeitsverpflichtung sondern umfasst auch ein Gemeinschaftswesen mit Freizeitgestaltung, Festen und Kameradschaft. Die Feuerwehr setzte sich bereits in der Vergangenheit dafür ein, dass Menschen, welche bis dahin ausgeschlossen wurden, künftig ebenfalls Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr werden konnten. Dabei bemühte sich die Feuerwehr insbesondere um Frauen oder Menschen mit Migrationshintergrund. In den letzten Jahren, mit Aufkommen des Inklusionsgedanken und Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), ist die Gruppe der Menschen mit Behinderung, welche bisher einen erschwerten Zugang zur Freiwilligen Feuerwehr hatte, stärker in den Blick der Feuerwehr gerückt, Daher ist es ein Anliegen der Freiwilligen Feuerwehr, den Zugang auch für Menschen mit Behinderung zu erleichtern. Eine Vorreiterrolle nahm hierbei die Jugendfeuerwehr ein, welche bereits in Rheinland-Pfalz und deutschlandweit verschiedene Projekte diesbezüglich durchgeführt hat. Nun will die Freiwillige Feuerwehr in Rheinland-Pfalz auch ihren Erwachsenenbereich für Menschen mit Behinderung öffnen. Um diesen Prozess fachlich und wissenschaftlich begleiten zu lassen hat sich die Feuerwehr Rheinland-Pfalz an die Universität Koblenz-Landau gewandt. Als Teil dieser wissenschaftlichen Unterstützung geht die vorliegende Studie, im Rahmen eines Forschungspraktikums, der Frage nach, welche Ressourcen und Barrieren innerhalb der Strukturen der Feuerwehr existieren, die Inklusion begünstigen bzw. verhindern.

Die Studie beginnt mit einer Beschreibung der Strukturen der Feuerwehr und ihres Inklusionsanliegens. Im nächsten Schritt wird anhand der durch die Jugendfeuerwehr bereits erstellten Materialien ein Inklusionsverständnis der Feuerwehr abgeleitet, welches im Anschluss theoretisch untermauert wird, um ein einheitliches Inklusionsverständnis als Basis für die Forschung zu definieren.

Der zweite Teil behandelt die Forschungsmethodik, welche zur Beantwortung der Fragestellung herangezogen werden. Dabei wird zum einen auf die jeweiligen Grundlagen eingegangen und zum anderen das konkrete Vorgehen beschrieben. Die Methodik ist hierbei in zwei Abschnitte untergliedert, einer Dokumentenanalyse, sowie Experteninterviews.

Im dritten Abschnitt werden die Ergebnisse der Auswertung beider Teile beschrieben. Zunächst wird die Identifizierung der Ressourcen und Barrieren durch die

Dokumentenanalyse anhand von Beispielsegmenten verdeutlicht. Danach werden die Stellungnahmen aus den Interviews zu den einzelnen Ressourcen und Barrieren präsentiert und dazu genutzt, die Ressourcen und Barrieren zu bestärken oder abzuschwächen.

Im letzten Kapitel folgt eine Zusammenfassung der Ergebnisse beider Forschungsschritte. Hierbei werden die Ergebnisse gegenübergestellt und Schlussfolgerungen über deren Bedeutung und Auswirkungen auf das Inklusionsvorhaben der Freiwilligen Feuerwehr gezogen. Außerdem wird ein kleiner Ausblick zum Umgang mit, oder dem Aus- bzw. Abbau der jeweiligen Ressourcen und Barrieren gegeben.

2 Theoretische Begründung

Der erste Teil des Forschungsberichts widmet sich der theoretischen Fundierung. Wie bereits erwähnt lässt sich in einem Pilotprojekt nur bedingt auf bereits bestehende Forschungen und Theorien zurückgreifen die zur Begründung herangezogen werden können. Dennoch ist es wichtig die Begriffe zu klären um ein Fundament zu schaffen, auf welches aufgebaut werden kann. Im ersten Abschnitt dieses Kapitels werden außerdem die Struktur der Feuerwehr und ihr Anliegen genauer beschrieben, da sie ausschlaggebend für die Wahl des Vorgehens und der Methoden sind, um die Forschungsfrage zu bearbeiten.

2.1 Strukturen der Feuerwehr

Die Strukturen der Feuerwehr lassen sich aus dem gesetzlichen Rahmen ableiten. In Deutschland gibt es zur Regelung des Brandschutzes das „Landesgesetz über den Brandschutz, die allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz“ (LBKG).

„Zweck dieses Gesetzes ist die Gewährleistung vorbeugender und abwehrender Maßnahmen

1. gegen Brandgefahren (Brandschutz),
2. gegen andere Gefahren (allgemeine Hilfe) und
3. gegen Gefahren größeren Umfangs (Katastrophenschutz)“ (§1 LBKG).

Diese Aufgabe überträgt das Gesetz zu großen Teilen den Gemeinden und Landkreisen, die deren Umsetzung zu gewährleisten haben. Zur Gewährleistung müsste jede Gemeinde und jeder Landkreis Feuerwehren einrichten, die diese Aufgaben übernehmen. Da eine flächendeckende Abdeckung mit Berufsfeuerwehren fast nicht bezahlbar ist, bedienen sich die Gemeinden und Landkreise der schon seit dem 19. Jh. bestehenden Freiwilligen Feuerwehren. Darüber hinaus müssen die Gemeinden aber alle nötigen Bedingungen zum Brandschutz schaffen. Dazu gehören die Einrichtung der Räumlichkeiten der Feuerwehr, die Anschaffung der Fahrzeuge und des Equipments sowie die Zurverfügungstellung des Löschwassers. Den Landkreisen kommt insbesondere die Aufgabe der überregionalen Ausbildung zu, sowie die Inspektion und Kontrolle der Leistungsfähigkeit der Feuerwehren der dem Landkreis zugeordneten Gemeinden (vgl. Wolter 2011, S. 54f.).

2.1.1 Aufgaben der Feuerwehr

Der Feuerwehr kommt die Aufgabe zu „Menschen und Tiere aus lebensbedrohlichen Lagen zu retten, Brände zu bekämpfen [und; d. Verf.] technische Hilfe nach Unglücksfällen und Naturereignissen zu leisten.“ (Wolter 2011, S. 55) Dieses Tätigkeitsfeld umfasst ein weites Spektrum an Aufgaben, welche unter dem Namen Brandschutz zusammengefasst werden. Wichtig ist hierbei zu erwähnen, dass tatsächliche Brände nur einen kleinen Teil der Einsätze der Feuerwehr ausmachen (etwa 1/8). Hinzu kommen unter anderen Aufgaben wie Beseitigung von Sturm- oder Hochwasserschäden, Beseitigung von Unfallstellen oder eingestürzten Gebäuden, die Rettung aus Höhen oder Tiefen und noch einiges mehr. Zu den tatsächlichen Einsätzen in all diesen Situationen, welche wiederum nur einen Teil der gesamten Arbeit der Feuerwehr ausmachen, kommen zahlreiche weitere Aufgaben innerhalb der Organisation des Feuerwehrwesens, der Ausbildung, der Wartung und der Pflege des Equipments, dem Bereich der Jugendfeuerwehren und vieles mehr (vgl. Wolter 2011, S. 55f).

2.1.2 Organisation der Feuerwehr

Die Aufgabe des Brandschutzes wird der kommunalen Verantwortung als Teil des Selbstverwaltungsrechtes der Gemeinden übertragen. Es gibt nun zwei Möglichkeiten dieser Aufgabe nachzukommen: Die Einrichtung von Berufsfeuerwehren oder die Nutzung der bestehenden Strukturen der Freiwilligen Feuerwehr (vgl. Wolter 2011, S.56).

Berufsfeuerwehr:

In Deutschland gibt es 106 Berufsfeuerwehren. Die Notwendigkeit zur Einrichtung einer Berufsfeuerwehr ist je nach Bundesland ganz unterschiedlich geregelt. Dabei werden unterschiedliche Kriterien herangezogen, beispielsweise die Einwohnerzahl oder die Kreiszugehörigkeit. Eine Berufsfeuerwehr kennzeichnet sich dadurch, dass dort ganzjährig verbindliches Personal für eine bestimmte Zeit (Schichtdauer) verfügbar ist. Dies ist natürlich mit erheblichen Kosten verbunden, weshalb in Deutschland ein System der Freiwilligen Feuerwehr besteht und genutzt wird (vgl. Wolter 2011, S. 56f).

Freiwillige Feuerwehr:

Neben den Berufsfeuerwehren existiert in Deutschland ein flächendeckendes System Freiwilliger Feuerwehren. Die Freiwilligen Feuerwehren sind vergleichbar aufgebaut wie die Berufsfeuerwehren und arbeiten auch auf die gleiche Art und Weise. Der entscheidende Unterschied besteht darin, dass die Mitglieder einer Freiwilligen Feuerwehr nicht vor Ort sind, wenn der Notfall eintritt. Somit besteht immer ein Unsicherheitsfaktor bezüglich der Anzahl der Feuerwehrmänner und Feuerwehrfrauen, sowie deren Ausbildungsstand, die bei einem Notfall tatsächlich am Ort des Einsatzes erscheinen. Dadurch ist es notwendig eine deutlich höhere Anzahl ausgebildeter Kräfte vorzuhalten, die in einem Notfall alarmiert werden können. Die Feuerwehren rechnen in etwa mit einem Schlüssel von 1/6, d.h. es müssen in der Regel sechs Personen alarmiert werden, damit eine Person am Notfallort eintrifft. Dies hat natürlich zur Folge, dass es eine sehr hohe Anzahl an gut ausgebildeten Feuerwehrleuten benötigt um den Brandschutz zu gewährleisten. Hinzu kommt, dass in großen Teilen Deutschlands nur durch die Freiwillige Feuerwehr der Brandschutz gewährleistet wird. Insofern ist es nicht verwunderlich, dass es in Deutschland über eine Millionen Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr gibt, die in über 200.000 Feuerwehren arbeiten. Neben der Aufgabe des Brandschutzes leistet die Freiwillige Feuerwehr auch einen wichtigen sozialen, kulturellen und gesellschaftlichen Beitrag. Insbesondere in ländlichen Gegenden stellt die Freiwillige Feuerwehr häufig einen großen Teil des sozialen Lebens dar. Aber auch in Städten hat sie hierbei eine wichtige Stellung (vgl. Wolter 2011, S. 58f).

Pflichtfeuerwehr und Betriebs- und Werksfeuerwehren:

Neben den Berufsfeuerwehren und den Freiwilligen Feuerwehren gib es noch die Pflicht- und Werksfeuerwehren. Die Pflichtfeuerwehr stellt eine Sonderform der Feuerwehr dar und ist immer dann einzurichten, wenn in einer Gemeinde oder Stadt der Brandschutz durch die Freiwillige Feuerwehr nicht gewährleistet werden kann. In diesem Fall können alle Bewohner dieser Gemeinde oder Stadt zum Dienst in der Feuerwehr verpflichtet werden. Der Dienst kann nur unter Angabe von wichtigen Gründen abgelehnt werden. Eine Betriebs- oder Werksfeuerwehr ist immer dann einzurichten, wenn eine Firma in ihren Werken besondere Gefahrensbedingungen aufweist oder eine schnelle Ausbreitung eines eventuellen Brandes zu erwarten ist. Diese Feuerwehr ist entsprechend nur dem jeweiligen Werk oder Betrieb zugeordnet (vgl. Wolter 2011, S. 58ff).

2.2 Inklusionsanliegen der Feuerwehr

Inklusion ist für die Feuerwehr kein neues Thema. Schon in der Vergangenheit setzte sich die Feuerwehr damit auseinander, Menschengruppen die Teilnahme an der Feuerwehr zu ermöglichen, welche vorher ausgeschlossen wurden. Zwei Gruppen die hier besonders hervorzuheben sind, sind Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund. Die Feuerwehr hat also durchaus Erfahrung mit der „Inklusion“ von exkludierten Menschen. Seit der Ratifizierung der UN-BRK ist nun in vielen gesellschaftlichen Bereichen die Gruppe der Menschen mit Behinderung verstärkt in den Fokus geraten. Die Feuerwehr ist hiervon nicht ausgeschlossen und hat sich dem Thema angenommen. Im Jahr 2010 initiierte der Deutsche Jugendfeuerwehrverband (DjF) ein Projekt zu Thema „Jugendarbeit mit Kindern und Jugendlichen mit und ohne Behinderung in der Deutschen Jugendfeuerwehr“ (Deutsche Jugendfeuerwehr im deutschen Feuerwehrverband e.V. 2011) mit dem Namen „Alles inklusive!“ (ebd.). Auch die Jugendfeuerwehr in Rheinland-Pfalz startete im Anschluss an dieses Projekt eine Initiative zur Inklusion innerhalb der Feuerwehr. Das auf drei Jahre angelegte Projekt „Jugendfeuerwehr auf Inklusionskurs“ unter der Organisation von Meike Kurtz begann im Jahr 2014 (vgl. Kurtz 2014).

Die Jugendfeuerwehren haben somit den ersten Schritt in Richtung Inklusion bereits beschritten. Es muss also in einem weiteren Schritt überlegt werden, inwiefern die Inklusion auch in der Erwachsenenfeuerwehr gelingen kann. Es ist zu vermuten, dass hier unter den Mitgliedern eine größere Skepsis gegenüber der Inklusion herrscht als im Jugendbereich. Insbesondere stellt sich die Frage, ob sich die gesetzlichen Vorgaben zum Brandschutz und die Fragen des Versicherungsschutzes bei Einsätzen der Feuerwehr mit dem Inklusionsanliegen vereinbaren lassen. Dennoch hat der Feuerwehrverband Rheinland-Pfalz beschlossen, sich dieser Herausforderung zu stellen. Um fachliche Unterstützung bei der Bewältigung dieser Aufgabe zu haben, hat sich die Feuerwehr an die Universität Koblenz-Landau und das dort angesiedelte Institut für Sonderpädagogik gewandt.

Im Zuge dieser Kooperation ist auch die vorliegende Studie entstanden. Sie wurde im Rahmen eines Forschungspraktikums von zwei Studierenden des Masterstudiengangs Erziehungswissenschaften mit Schwerpunkt Sonderpädagogik durchgeführt. Die zeitlichen Ressourcen, welche die Grenzen des Umfangs der Forschung definieren, betragen jeweils 300 Stunden pro Person. Das Praktikum wurde auf Seiten des Landesfeuerwehrverbandes durch Frau Meike Kurtz begleitet. Die wissenschaftliche Betreuung auf universitärer Seite übernahmen Prof. Dr. Andrea Dlugosch, Prof. Dr. Sven Jennessen und Dr. Andreas Kuhn.

Vor der Analyse der Ressourcen und Barrieren muss zuerst das Verständnis von Inklusion eingegrenzt werden sowie die Begriffe Ressourcen und Barrieren im Kontext Qualitätsmanagement genauer bestimmt werden. Zur Eingrenzung des Inklusionsbegriffs soll zunächst der Versuch einer Analyse des Inklusionsverständnisses der Feuerwehr vorgenommen werden. Hierzu bietet sich ein Blick auf die bereits durchgeführten Projekte der Feuerwehr zum Thema Inklusion an.

2.2.1 Inklusionsverständnis der Feuerwehr

Im Flyer des Inklusionsprojektes des DjF wird versucht Inklusion in einfachen Worten zu beschreiben:

„Es geht darum, dass alle Menschen so leben können, wie sie es wollen (volle gesellschaftliche Teilhabe). Alle Menschen sind verschieden und jeder kann etwas. (Es gilt die Heterogenität wahrzunehmen, und es gilt diese Fähigkeiten anzuerkennen!) Was heißt nun Inklusion (Einschluss) und wieso geht das alle an? Deshalb sollen alle überall da mitmachen können, wo sie es wollen. Und jeder Mensch soll dabei selbst entscheiden können, wie er mitmachen möchte (selbstbestimmt leben). Auch wenn wir untereinander verschieden sind, sind wir als Menschen doch alle gleich. Darum gelten gleiche Rechte und Regeln für alle (UN-Konvention). Einige brauchen vielleicht auch Hilfe (Assistenz, Empowerment). Dann müssen andere Menschen helfen. Nur so können alle miteinander gut leben. Jede/r von uns kann etwas dafür tun, dass Hindernisse verschwinden (Barrierefreiheit). Jeder muss es immer wieder versuchen, Hindernisse zu überwinden bzw. beiseite zu schaffen (Inklusion als Prozess).“
(Deutsche Jugendfeuerwehr im deutschen Feuerwehrverband e.V. 2011, S. 3)

Aus dieser Definition zeigt sich, dass das Inklusionsverständnis der Jugendfeuerwehr auf den Ausführungen der UN-BRK beruht da sie Rechtslagen aus der Konvention zitiert. Dem Flyer ist weiterhin zu entnehmen, dass die Jugendfeuerwehr die Umsetzung der Inklusion als eine rechtliche Verpflichtung anerkennt und sich für diese einsetzen möchte.

„Die anerkannte UN-Behindertenrechtskonvention und das bundesdeutsche Grundgesetz verpflichtet alle Bürgerinnen und Bürger, Menschen mit Behinderung eine selbstverständliche Teilhabe an der Gesellschaft und in der Jugendarbeit zu ermöglichen. Dies ist keine freiwillige Leistung, sondern eine rechtliche Verpflichtung und muss somit eine Selbstverständlichkeit für die

Jugendverbände sein“ (Deutsche Jugendfeuerwehr im deutschen Feuerwehrverband e.V. 2011, S. 4).

Auch in weiteren Dokumenten der Jugendfeuerwehr lassen sich Anhaltspunkte auf das Inklusionsverständnis der Feuerwehr finden. In einem Positionspapier der Jugendfeuerwehr von 2012 wird nochmals auf die Verpflichtungen hingewiesen, die durch die UN-BRK entstehen und dass deren Umsetzung auch Aufgabe der Feuerwehr ist, die sich selbst „als Spiegelbild der Gesellschaft in all ihren menschlichen und dynamischen Facetten!“ (Fachausschuss Integration 2012) versteht. Zudem gibt es ein weiteres umfangreiches Dokument, welches Vorträge und Artikel von verschiedenen Wissenschaftlern zum Thema Inklusion und Vereinsarbeit enthält, sowie konkrete Praxisbeispiele und Anleitungen zur Umsetzung von Inklusion. Auch dieses Dokument untermauert das bisher entwickelte, an der UN-BRK orientierte Inklusionsverständnis der Feuerwehr (vgl. Deutsche Jugendfeuerwehr im Deutschen Feuerwehrverband e.V. 2010).

Da das Inklusionsanliegen der Freiwilligen Feuerwehr aus den Projekten der Jugendfeuerwehren hervorgegangen ist, ist davon auszugehen, dass auch sie sich in ihrem Inklusionsverständnis nach der UN-BRK richten. Daher wird im Folgenden ein Inklusionsverständnis für die Studie entwickelt, welches sich ebenfalls eng an der UN-BRK orientiert. Im Speziellen werden hierfür die darin aufgeführten Bereiche Arbeit, Freizeit und Bildung genauer in den Blick genommen, da diese in der Freiwilligen Feuerwehr eine wichtige Rolle spielen.

2.3 Inklusionsverständnis

Der Inklusionsbegriff hält schon seit einigen Jahren Einzug in die Öffentlichkeit und Wissenschaftsdebatte. Die Ratifizierung der UN-BRK hat ihm nochmals deutlich Aufwind verliehen. Dennoch gibt es keine einheitliche Definition des Begriffs. In den verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen herrschen ganz unterschiedliche Verständnisse über Inhalt und Auslegung des Begriffs. Da aber die UN-BRK eine rechtlich bindende Vereinbarung darstellt, ist es naheliegend, sich am Inklusionsverständnis dieser zu orientieren. Auch die UN-BRK liefert keine eindeutige Definition, aber aus ihrem menschenrechtlichen Hintergrund lässt sich ein normativer und richtungsweisender Charakter ablesen. Es finden sich unterschiedliche Textpassagen welche den Begriff auf verschiedenen Ebenen inhaltlich füllen (vgl. Wansing 2015):

- „Als allgemeiner Grundsatz der Einbeziehung in die Gesellschaft (Artikel 3),

- als Verpflichtung zur vollen Einbeziehung in die Gemeinschaft (Artikel 19),
 - als Maßgabe für die Ausrichtung des Bildungssystems (Artikel 24)
 - und für die Ausformung des Arbeitsmarktes und des Arbeitsumfeldes (Artikel 27)
 - sowie als Ziel und Zweck von Diensten und Programmen der Habilitation und Rehabilitation (Artikel 26)“
- (Wansing 2015, S. 43) [Aufzählungszeichen vom Verfasser eingefügt]

Der Begriff der Inklusion will also vor allem einen Prozess anstoßen, welcher in Folge die vollumfängliche Teilhabe aller Menschen an allen für sie relevanten Lebensbereichen ermöglicht. Im Rahmen des Feuerwehrprojektes sind insbesondere die Bereich Arbeit, Freizeit und kulturelle Teilhabe von besonderem Interesse. Deshalb werden die Ausführungen der UN-BRK zu diesen beiden Bereichen nochmals eingehender betrachtet.

2.3.1 Inklusion im Lebensbereich Arbeit

Artikel 27 der UN-BRK, welcher die Verpflichtungen der Vertragsstaaten in Bezug auf die Arbeitswelt festlegt, ist einer der umfangreichsten Artikel der Konvention. Trenk-Hinterberger fasst seinen Inhalt in drei zentrale Leitideen zusammen, die er dann noch eingehender erläutert (vgl. Trenk-Hinterberger 2015, S. 105).

„Erste Leitidee: >>So wenig Sonderarbeitswelten wie möglich<<“ (Trenk-Hinterberger 2015, S. 105). Diese Leitidee setzt sich für den Abbau der Sondereinrichtungen ab, in denen Menschen mit Beeinträchtigungen in Schonräumen an alternativen Arbeitswelten teilnehmen. Die Diskussion, wie diese Forderung umzusetzen ist wird sehr breit geführt und reicht vom sofortigen Abbau der Sondereinrichtungen bis hin zum Umstrukturieren derselben (vgl. Trenk-Hinterberger 2015, S. 107ff). Wichtig erscheint im Hinblick auf die Anliegen der UN-BRK aber vor allen Dingen die Überwindung eines vorherbestimmten Weges aus dem Bildungssystem in eine Sondereinrichtung. Es geht der UN-BRK vor allem um die „Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011, Artikel 3).

„Zweite Leitidee: >>Wenn schon Sonderarbeitswelten, dann so normal wie möglich<<“ (Trenk-Hinterberger 2015, S. 105). Wenn man davon ausgeht, dass die Sonderarbeitswelten nicht komplett abgeschafft werden können, müssen diese zumindest so angepasst werden, dass sie dem allgemeinen Arbeitsmarkt mehr entsprechen (vgl. Trenk-Hinterberger 2015, S. 110f). Des Weiteren widerspricht es

nicht der UN-BRK, weiterhin die freie Wahl zu haben, seine Arbeit in einem Schonraum zu verrichten.

„Dritte Leitidee: >>Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes<<“ (Trenk-Hinterberger 2015, S. 105). Gemeint ist hier die Umstrukturierung des allgemeinen Arbeitsmarktes um ihn inklusiver zu gestalten. Angedachte bzw. geforderte Maßnahmen könnten beispielsweise ein finanzieller Anreiz zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sein, wobei sich hier die Frage stellt ob so etwas nicht auch segregierend sein kann. Eine weitere Maßnahme wäre die generelle Umgestaltung von Arbeitsplätzen, um zu erreichen, dass diese barrierefreier werden. Dadurch können die in der Interaktion zwischen Arbeitsplatz und Beeinträchtigung entstehenden Behinderungen in Bezug auf die Arbeit ausgeglichen werden. Somit soll Menschen mit Behinderung ermöglicht werden, auf dem umkämpften ersten Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu werden (vgl. Trenk-Hinterberger 2015 S. 111ff).

In Bezug auf das Forschungsprojekt und die Strukturen der Feuerwehr lassen sich hieraus folgende Schlüsse ableiten:

Es gibt in der Sonderarbeitswelt keine Feuerwehr; insofern ist ein Abbau dieser oder eine Umstrukturierung nicht möglich. Auch eine Anpassung der Sonderarbeitswelt an die Normalität entfällt somit. Es bleibt das Anliegen den Arbeitsmarkt inklusiv zu gestalten. In Bezug auf die Feuerwehr bedeutet das, diese als potenzielles Arbeitsfeld so zu arrangieren, dass sie allen Menschen zugänglich wird.

Durch den Umstand, dass die Freiwillige Feuerwehr gemeinnützig ist und keinen Gewinn erwirtschaften muss fallen viele Barrieren bezüglich Produktivität weg. Jedoch

- entstehen neue Barrieren, vor allem im Hinblick auf die Arbeitsaufgaben, welche die Feuerwehr erbringen muss (z.B. Brandschutz).
- Auch negative Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderungen sind, wie in jedem anderen Arbeitsbereich, zu beachten (Barrierefreiheit im Hinblick auf Diskriminierung).
- Außerdem muss das Thema der Barrierefreiheit auch in Bezug auf Mobilität, Kognition, Sprache und andere Bereiche betrachtet werden (Stichwort universelles Design (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011, Artikel 2)).

2.3.2 Inklusion im Lebensbereich Freizeit und kulturelle Teilhabe

Die Artikel 29 und 30 der UN-BRK setzen sich intensiv mit Fragen nach kultureller sowie politischer und gesellschaftlicher Teilhabe und Inklusion in den Bereich Freizeit, Tourismus und Sport auseinander. In Anbetracht der Tatsache, dass die Freiwillige

Feuerwehr nicht nur ein Arbeitsfeld ist, sondern vor allem auch einen wichtigen Faktor im Bereich Freizeit und Kultur darstellt, ist ein genauer Blick auf die Forderungen der UN-BRK angebracht.

Artikel 29 befasst sich mit der „Teilhabe am politischen und öffentlichen Leben“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011, Artikel 29). Nach Absatz 1 verpflichten sich alle Vertragsstaaten Menschen mit Behinderung alle politischen Rechte zu gewähren und die Möglichkeiten zu schaffen, diese in Anspruch zu nehmen. In einigen Unterpunkten werden diese Verpflichtungen weiter ausdefiniert. Von besonderem Interesse für diese Forschung sind der Absatz b) sowie sein Unterpunkt i). Hierin garantieren die Vertragsstaaten,

„aktiv ein Umfeld zu fördern, in dem Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen wirksam und umfassend an der Gestaltung der öffentlichen Angelegenheiten mitwirken können, und ihre Mitwirkung an den öffentlichen Angelegenheiten zu begünstigen, unter anderem i) die Mitarbeit in nichtstaatlichen Organisationen und Vereinigungen, die sich mit dem öffentlichen und politischen Leben ihres Landes befassen, und an den Tätigkeiten und der Verwaltung politischer Parteien“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011, Artikel 29).

Da es sich bei den Aufgaben der Freiwilligen Feuerwehr eindeutig um öffentliche Angelegenheiten handelt, besteht quasi eine Verpflichtung, Menschen mit Behinderung zu ermöglichen an diesen Aufgaben teilzuhaben.

In Artikel 30 der UN-BRK wird der Bereich „Teilhabe am kulturellen Leben sowie an Erholung, Freizeit und Sport“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011, Artikel 30) behandelt. Demnach erkennen die Vertragsstaaten „das Recht von Menschen mit Behinderungen [an; d. Verf.], gleichberechtigt mit anderen am kulturellen Leben teilzunehmen, und treffen alle geeigneten Maßnahmen um [dies; d.Verf.] sicherzustellen“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011, Artikel 30). In den weiteren Abschnitten wird ausdifferenziert, dass Maßnahmen zu treffen sind, die den betroffenen Menschen ermöglichen an allen kulturellen Gütern teilzuhaben sowie vollen Zugang zu sämtlichen Freizeitangeboten zu erhalten (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011, Artikel 30).

Aus diesem Artikel ergeben sich weitere Verpflichtungen, welche auch für die Feuerwehr relevant sind, insofern sie als Verein einen wichtigen Faktor in den Bereichen Kultur und Freizeit darstellt, insbesondere in vielen ländlichen Gegenden. Auch hieraus lassen sich wieder verschiedene Handlungsbereiche ableiten:

- Öffnung der Vereinsstrukturen der Feuerwehr für alle Menschen
- Abbau der Barrieren, welche die Teilhabe in die Feuerwehr einschränken
- Einbindung in Kultur- und Freizeitangebote

2.3.3 Inklusion im Kontext Bildung

Der bisher entwickelte Blick kann noch um den Bereich Bildung erweitert werden, welcher vor allem in Artikel 24 der UN-BRK behandelt wird. Die in diesem Artikel behandelten Vereinbarungen zum Themenkomplex Bildung können im Hinblick auf die vielfältigen Ausbildungsangebote der Freiwilligen Feuerwehr im Kontext des lebenslangen Lernens betrachtet werden. Nach Abs. 1 Artikel 24 verpflichten sich die Vertragsstaaten insbesondere das Recht auf Bildung zu gewährleisten mit dem Ziel:

„a) die menschlichen Möglichkeiten sowie das Bewusstsein der Würde und das Selbstwertgefühl des Menschen voll zur Entfaltung zu bringen und die Achtung vor den Menschenrechten, den Grundfreiheiten und der menschlichen Vielfalt zu stärken;

b) Menschen mit Behinderungen ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen und ihre Kreativität sowie ihre geistigen und körperlichen Fähigkeiten voll zur Entfaltung bringen zu lassen“

(Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011, Artikel 24).

Aus diesem Paragraphen lassen sich wiederum Handlungsbereiche ableiten zur Umsetzung einer inklusiven Feuerwehr:

- Öffnung der Bildungsangebote für alle Menschen
- Inhaltliche Anpassung der Bildungsangebote um deren Zugänglichkeit zu steigern.

Vor dem hier entwickelten Verständnis von Inklusion ist deutlich geworden, dass die Freiwillige Feuerwehr sowohl als Arbeitsfeld, als Anbieter von Kultur- und Freizeitangeboten, sowie als Bildungsangebot im Kontext des lebenslangen Lernens eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der Vereinbarungen der UN-BRK einnehmen kann. Diese Aufgabe hat die Feuerwehr bereits in ihrem Jugendbereich in Angriff genommen und versucht sich nun auch im Erwachsenenbereich auf den Weg hin zur Inklusion zu begeben. Bei diesem Vorhaben handelt es sich um einen Innovationsprozess, welcher klassisch als Maßnahme des Qualitätsmanagement gesehen werden kann. Daher folgt an diese Stelle ein kurzer Exkurs zum Thema Qualitätsmanagement.

2.4 Exkurs: Qualitätsmanagement

Qualitätsmanagement (QM) ist ein breites Feld, das nicht nur die Verbesserung der Qualität eines Produktes umfasst, z.B. in der Industrie, sondern auch die Qualität von Prozessen, Arbeitsweisen oder Einrichtungsleitbildern beinhalten kann. Eine dieser Facetten des QM ist die Organisationsentwicklung. Im weitesten Sinne geht es hierbei um die Weiterentwicklung von Organisationen in einem nie endenden Prozess. Um dies etwas einzugrenzen definieren Schiresmann und Thiel (2014) Organisationsentwicklung als einen „zielgerichteten und geplanten Veränderungsprozess unter Beteiligung der Mitarbeiterschaft“ (Schiresmann und Thiel 2014, S. 23). Ein Bereich der Organisationsentwicklung ist es, neue Leitbilder oder Programme zu entwickeln und umzusetzen. In diese Kategorie kann das Inklusionsvorhaben der Feuerwehr eingestuft werden. Philipp und Rolff beschreiben die Prozesse solcher Entwicklungen am Beispiel Schule. Diese Prozessbeschreibung lässt sich auch gut auf die Freiwillige Feuerwehr übertragen. Erstellung eines solchen Programms benötigt zwei Quellen (unter Berücksichtigung von diversen Rahmenbedingungen) und führt zu zwei Produkten. Die erste Quelle ist die Analyse des Ist-Zustandes mit allen Stärken und Schwächen, die der Entwicklung eines solchen Programms zur Verfügung bzw. im Wege stehen. Als zweite Quelle wird außerdem eine Vision benötigt, ohne die man nicht zu einem fernen Ziel aufbrechen könnte. Die beiden entstehenden Produkte sind zum einen das neue Leitbild/Programm, zum anderen die Projekte, welche zu deren Entwicklung und Umsetzung durchgeführt werden (vgl. Philipp und Rolff 2011, S. 26). Im weiteren Verlauf wird von Philipp & Rolff ein Schema mit 12 Schritten zur Durchführung eines solchen Prozesses entwickelt. Außerdem werden weitere Methoden, Verfahren und Arbeitshilfen vorgestellt. Für die vorliegende Forschung soll allerdings genügen, dass sich die Freiwillige Feuerwehr in einem solchen Innovationsprozess befindet. Sie steht hierbei noch ganz am Anfang und hat daher als einen ersten wichtigen Schritt die Analyse des Ist-Zustandes vor sich. Genau an diesem Punkt hat das Forschungspraktikum angesetzt. Die Analyse der Ressourcen und Barrieren, welche im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse vorgenommen wurde, kann analog gesehen werden zur Überprüfung der Stärken und Schwächen. Die Ergebnisse der Analyse werden in diesem Bericht festgehalten und der Freiwilligen Feuerwehr für ihren Innovationsprozess zur Verfügung gestellt.

3 Methodik

Im folgenden Kapitel wird näher auf die Forschungsmethodik eingegangen, welche angewandt wurde, um die Strukturen der Freiwillige Feuerwehr Rheinland-Pfalz entsprechend der Forschungsfrage auf Ressourcen und Barrieren zu untersuchen. Hierbei wurde in zwei aufeinander aufbauenden Schritten, mit in Teilbereichen differenter Methodik, vorgegangen, um verschiedene Perspektiven und Aspekte bezüglich der Fragestellung herausarbeiten zu können und die Aussagekraft der Ergebnisse durch eine methodische Triangulation zu stärken.

Zunächst wird allgemein auf die rahmengebende qualitative Inhaltsanalyse eingegangen, die das Auswertungsverfahren in beiden Teilschritten darstellt. Die eingangs erwähnten methodischen Unterschiede sind in der Art und der Gewinnung des zu untersuchenden Datenmaterials selbst zu finden. So wurde in einem ersten Schritt eine Dokumentenanalyse anhand von Gesetzen und Verordnungen der Freiwilligen Feuerwehr Rheinland-Pfalz durchgeführt. Aufbauend auf den Ergebnissen dieser ersten Analyse, insbesondere dem dabei entwickelten Kategoriensystem, wurden in einem zweiten Schritt drei halbstrukturierte, leitfadengestützte Experteninterviews mit Personen des Landesfeuerwehrverbands sowie der Jugendfeuerwehr Rheinland-Pfalz geführt. Die dabei entstandenen Transskripte der Interviews wurden ebenfalls mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Hierfür wurde das bereits entwickelte Kategoriensystem herangezogen, sodass die neu gewonnen Informationen die in der Dokumentenanalyse entwickelten Aussagen bestärken oder auch gegebenenfalls entkräften konnten.

3.1 Triangulation

Durch die beiden unterschiedlichen Formen des mittels der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewerteten Materials kann von einer methodischen Triangulation gesprochen werden, die dazu beiträgt, die Aussagekraft der Forschung zu steigern. Nach Mayring (1999) stellt die Triangulation ein allgemeines Gütekriterium qualitativer Forschung dar. „So kann auch bei qualitativer Forschung die Qualität der Forschung durch die Verbindung mehrere Analysegänge vergrößert werden“ (Mayring 1999, S. 121). Dies kann auf den verschiedensten Ebenen geschehen, z.B. durch die Einbindung unterschiedlicher Interpreten, Methoden oder Theorieansätze. Aber auch die Verwendung von verschiedenen Datenquellen, wie in der vorliegenden Forschung, ermöglicht eine Form der Triangulation. Sie zielt dabei immer darauf ab, unterschiedliche Lösungswege für die Fragestellung zu entwickeln und die jeweiligen

Ergebnisse miteinander zu vergleichen. Dass dabei nie eine völlige Übereinstimmung erreicht werden kann, liegt in der Natur der Sache. Dennoch können die Ergebnisse der unterschiedlichen Zugänge verglichen und dabei sowohl Stärken, als auch Schwächen der jeweils anderen Herangehensweise aufgezeigt werden, sodass am Ende die Ergebnisse zu einem gemeinsamen Bild zusammengesetzt werden können (vgl. Mayring 1999, S. 121). Diese Studie bedient sich dieser Herangehensweise und versucht anhand der beiden Formen des ausgewerteten Datenmaterials, eine Vielschichtigkeit der Perspektiven zu erzeugen. Zusammengesetzt ergeben diese eine verwertbare Einschätzung der vorhandenen Ressourcen und Barrieren bezüglich der Entwicklung hin zu einer inklusiven Feuerwehr, an welche in Zukunft praktisch angeknüpft werden kann.

3.2 Inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse

Zur Bearbeitung der Fragestellung wurde sich methodisch an die inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2012) angelehnt. Diese stellt eine Form qualitativer Inhaltsanalyse dar. Sie wurde gewählt, da sie als ein angemessenes Mittel erschien, um die vorhandenen Zugänge in Form von bestehenden Dokumenten sowie zur Verfügung stehenden Interviewpartnern, nutzbar zu machen und dabei die begrenzten Ressourcen der Forschung möglichst effizient einzusetzen. Die Vorteile eines solchen qualitativen Zugangs gegenüber einer quantitativen Methodik liegen hierbei in der durchgehenden Erhaltung der konkreten Inhalte. „Auch nach der Zuordnung zu Kategorien bleibt der Text selbst, d.h. der Wortlaut der inhaltlichen Aussagen, relevant und spielt auch in der Aufbereitung und Präsentation der Ergebnisse eine wichtige Rolle“ (Kuckartz 2012, S. 73). Dies ist im Zuge dieser Forschung von Bedeutung, da in der Weiterarbeit mit den Ergebnissen einzelne Inhalte erneut im Detail aufgegriffen werden können. Eine rein quantitative Auswertung hingegen würde die einzelnen Segmente, welche jeweils für sich von Interesse sein könnten, eher maskieren. Dadurch wäre am Ende zwar eine quantitative Einschätzung der Verhältnisse bezüglich Ressourcen und Barrieren innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr möglich, ein spezifisches Aufgreifen konkreter Inhalte wäre aber aufgrund mangelhafter Rückverfolgung nur schwer möglich.

Die inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse arbeitet kategorienbasiert. Diese analytischen Kategorien sind von zentraler Bedeutung für den Auswertungsprozess. Dabei kann die Vorgehensweise der Kategorienbildung innerhalb eines breiten Spektrums variieren (vgl. Kuckartz 2012, S. 77). Wenn Kategorien ausschließlich anhand des bearbeiteten Materials erzeugt werden, wird dies als

induktive Kategorienbildung bezeichnet (vgl. Kuckartz 2012, S. 59). Dabei wird sich nicht auf bereits existierende Theorienkonzepte bezogen. Die Kategoriendefinition leitet sich direkt aus dem Material mittels eines Verallgemeinerungsprozesses ab. Die induktive Vorgehensweise kann in der qualitativen Inhaltsanalyse sehr ergiebig sein und hat daher innerhalb qualitativer Ansätze eine hohe Bedeutung erlangt (vgl. Mayring 2008, S. 74f). Durch sie wird eine möglichst „gegenstandsnahe Abbildung des Materials ohne Verzerrung durch Vorannahmen des Forschers, eine Erfassung des Gegenstandes in der Sprache des Materials“ (Mayring 2008, S.75) angestrebt. Werden hingegen die Kategorien anhand von bereits existierenden Theorien zum Gegenstand erzeugt, so spricht man von *deduktiver Kategorienbildung*. Dabei ist festzuhalten, dass in der qualitativen Inhaltsanalyse sowohl induktiv, wie auch deduktiv vorgegangen werden kann. Des Weiteren können auch Mischformen, welche beide Aspekte enthalten, gewählt werden (vgl. Kuckartz 2012, S. 59f). In der vorliegenden Studie wurde dabei ein eben solcher Mittelweg gewählt. Zum einen wurden deduktive Oberkategorien extern an das Material angelegt, abgeleitet aus Theorie und der zu erforschenden Fragestellung. Auf der anderen Seite werden die Unterkategorien induktiv anhand des untersuchten Materials gebildet.

Eine solche mehrstufige Herangehensweise auf Basis dieser Mischform ist durchaus häufig anzutreffen. So wird oftmals in einer ersten Phase eher grob anhand von deduktiven Oberkategorien codiert. Anschließend werden direkt am Material die Unterkategorien gebildet und ausdifferenziert. Diese kommen danach in einer zweiten kompletten Codierung zum Einsatz (vgl. Kuckartz 2012, S. 77). Ein Vorgehen nach diesem Modell kommt auch in der vorliegenden Studie zur Dokumentenanalyse zum Einsatz.

Das übergeordnete Auswertungsverfahren der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse wurde anhand zweier unterschiedlicher Formen an Datenmaterial durchgeführt. Diese beiden Formen bauen aufeinander auf. Das genaue Vorgehen in beiden Teilschritten wird in den folgenden Kapiteln erläutert.

3.3 Schritt 1: Dokumentenanalyse

Die Dokumentenanalyse stellt eine zentrale Form sozialwissenschaftlicher Forschung dar, welche breit definiert werden kann. Dabei umfasst sie nicht nur, wie dem Namen nach zu vermuten wäre, die Analyse von Schriftstücken oder Urkunden, sondern „sämtliche gegenständliche Zeugnisse, die als Quelle zur Erklärung menschlichen Verhaltens dienen können“ (Atteslander 1971, S. 53). Diese mögliche Materialvielfalt stellt einen der Hauptvorteile der Methode dar. So können Zugänge durch das

erschlossene Material eröffnet werden, welche in klassischen Verfahren wie Tests oder Verhaltensbeobachtungen möglicherweise entfallen würden. Ein weiterer Vorteil der Methode ist die Tatsache, dass das Material bereits fertig erhoben wurde, was zur Folge hat, dass die möglichen Fehlerquellen einer eigenen Datenerhebung weitestgehend ausgeschlossen werden können. Lediglich die Dokumentenauswahl ist weiterhin von der Subjektivität der Forscher betroffen, nicht jedoch die Datenerhebung (vgl. Mayring 1999, S. 32f). „Dieser Grundgedanke wird in der Sozialforschung auch als nonreaktives Messen [...] bezeichnet, als Messen, das nicht in Reaktion auf eine Meßanordnung erfolgt“ (Mayring 1999, S. 33).

Der Ablauf einer solchen Dokumentenanalyse lässt sich in vier Schritte unterteilen. Zunächst wird eine klare Formulierung der zu untersuchenden Fragestellung benötigt, auf die die folgenden Schritte aufbauen. In einem zweiten Schritt wird definiert, was genau als ein Dokument bezeichnet werden soll. Daran orientiert sich die anschließende Materialsammlung. Als drittes ist eine Quellenkritik von Nöten. Die Aussagekraft der Dokumente muss unter Berücksichtigung der zu beantwortenden Fragestellung hin eingeschätzt werden. Der letzte Schritt beinhaltet die eigentliche Interpretation des Datenmaterials anhand der Fragestellung. Hierzu können unterschiedliche interpretative Methoden, wie die in der vorliegenden Studie genutzte qualitative Inhaltsanalyse eingesetzt werden (vgl. Mayring 1999, S. 34).

3.3.1 Ausgewählte Dokumente

Die Freiwillige Feuerwehr ist stark strukturiert, sodass bei der Dokumentenanalyse auf eine Vielzahl an Gesetzestexten und Verordnungen zurückgegriffen werden konnte. Im Rahmen dieser Arbeit war es nicht möglich all diese Dokumente zu analysieren. Daher musste eine Auswahl getroffen werden, welche im Folgenden dargelegt und begründet wird.

Als erstes Dokument für die Analyse ist das *Landesgesetz über den Brandschutz, die allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz* (LBKG), in der Fassung vom 2. November 1981 (die zum Zeitpunkt der Studie aktuellste verfügbare Fassung unter Berücksichtigung der letzten Änderung vom 19.12.2014) ausgewählt worden. Insbesondere der zweite Abschnitt dieses Gesetzes ist für die vorliegende Forschung von Bedeutung, da er die „Feuerwehren im Brandschutz und in der allgemeinen Hilfe“ (§8 - §16 LBKG) regelt. Darin sind unter anderem die „Mitwirkung und Aufgaben der Feuerwehren“ (§8 LBKG) oder auch die „Aufnahme, Heranziehung, Verpflichtung und Entpflichtung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen“ (§12 LBKG) geregelt. Dieses Gesetz stellt auf Landesebene Rheinland-Pfalz die grundlegende Richtlinie zur

Einrichtung und Organisation der Feuerwehren dar, weshalb es für die vorliegende Forschung von zentralem Interesse ist.

Das zweite Dokument ist die *Feuerwehrverordnung* (FwVO) vom 21. März 1991 (aktuellste Fassung unter Berücksichtigung der letzten Änderung vom 16.05.2012). Sie behandelt unter anderem Bereiche wie die grundlegende „Organisation der Feuerwehr“ (§1 - §4 FwVO), den „überörtliche[n d. Verf.] Gefahrenabwehr und Katastrophenschutz“ (§5 - §8 FwVO.), die „Ausbildung von ehrenamtlichen Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr und Kreisausbildern“ (§9 - §17 FwVO), die „Bestellung von ehrenamtlichen Fach- und Führungskräften“ (§18 - §22 FwVO), die „Führung von Jugendfeuerwehren und ihrer Vorbereitungsgruppen“ (§23 - §25 FwVO), sowie die „Ausbildung und Bestellung von hauptamtlichen oder hauptberuflichen Führungskräften der Freiwilligen Feuerwehr“ (§26 FwVO). Alle in diesem Dokument geregelten Bereiche der Feuerwehrstrukturen sind für die Forschungsfrage im Hinblick auf das entwickelte Inklusionsverständnis von Relevanz. Daher wurde es als eines der zu analysierenden Dokumente ausgewählt.

Als drittes Dokument wurde die *Feuerwehr-Dienstvorschrift 2* (FwDV 2) in der Fassung von Januar 2012 ausgewählt. Sie regelt insbesondere die „Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehren“ (Ausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung 2012, S. 1) und ist in zwei Hauptteile untergliedert, die zum einen die Rahmenrichtlinien und zum anderen die Musterausbildungspläne behandeln. Dabei wurde sich in der Analyse auf den ersten Teil beschränkt, welcher die grundsätzlichen Informationen zu den Ausbildungen enthält, die für die Forschung von besonderem Interesse waren. Dieser erste Teil ist nochmals in die Themen Grundsätze, Truppausbildung, technische Ausbildung, Führungsausbildung, Fortbildung eingeteilt (vgl. Ausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung 2012, S. 2f). In diesem Dokument wird ganz explizit die Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehr beschrieben, darunter alle Kurse, inklusive den Inhalten sowie den jeweils empfohlenen Lehrmethoden. Gerade im Hinblick auf die starke Ausbildungsverdachtelung sowie die Verknüpfung von Tätigkeiten mit abgeschlossenen Ausbildungen schien es von besonderer Bedeutung dieses Dokument hinsichtlich der Fragestellung zu analysieren.

Das vierte bearbeitete Dokument ist die *Satzung des Landesfeuerwehrverbandes Rheinland-Pfalz e.V.*, in der Fassung von 2013 (beschlossen bei der Verbandsversammlung am 28. September 2013 in Morbach). Diese Satzung regelt die Strukturen und Aufgaben des gemeinnützigen Landesfeuerwehrverbands Rheinland-Pfalz. Im Detail werden darin z.B. der „Zweck“ (Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz e.V. 2013, §2) des Verbandes, die Aufnahme und Organisation der „Mitglieder“ (ebd., §4) sowie deren „Rechte und Pflichten“ (ebd., §5) geregelt. Auch sind Themen

wie „die Verbandsversammlung“ (ebd., §8) oder „das Präsidium“ (ebd. §11) Bestandteile der Satzung. Der Landesfeuerwehrverband stellt als Dachverband eine wichtige Schnittstelle zwischen Feuerwehr und Politik dar und hat zudem übergeordneten Einfluss auf die Strukturen der Freiwilligen Feuerwehr. Aufgrund seiner zentralen Rolle wurde die dem Verband zugrunde liegende Satzung in die Analyse mit aufgenommen.

Als letztes Dokument wurde die *Landesverordnung über die Gefahrenverhütungsschau* (GVSLVO) in der Fassung vom 23. Dezember 1975 (aktuelle Fassung unter Berücksichtigung der letzten Änderung vom 05.04.2005) analysiert. Die Gefahrenverhütungsschau stellt einen der Arbeitsbereiche der Feuerwehr dar. Die dazugehörige Verordnung regelt beispielsweise den Zweck und die Ziele der „Gefahrenverhütungsschau“ (§1 GVSLVO), ihre konkrete „Durchführung“ (§3 GVSLVO), oder auch die „Beteiligung anderer Stellen“ (§4 GVSLVO). Schon zu Beginn der Studie bestand die Hypothese, dass die Feuerwehr auch Arbeitsfelder bietet, die außerhalb des akuten Gefahrenbereichs liegen und daher auch für Menschen geeignet sind, die sich z.B. auf Grund einer Beeinträchtigung nicht in den Gefahrenbereich begeben können/sollten. Die Gefahrenverhütungsschau stellte sich als ein solches potentiell Arbeitsfeld dar, weshalb das Dokument ebenfalls zur Analyse ausgewählt wurde.

3.3.2 Konkrete Vorgehensweise

Im Folgenden werden der konkrete Ablauf und die einzelnen Teilschritte der Dokumentenanalyse näher erläutert. In einem ersten Schritt wurden die ausgewählten Dokumente von zwei Codierern, den zwei Forschenden selbst, jeweils komplett gelesen und unabhängig voneinander in Segmente eingeteilt, die in die Oberkategorien Ressourcen und Barrieren eingeordnet werden konnten. Diese beiden Kategorien ergaben sich deduktiv anhand der Fragestellung, welche der Forschung zugrunde liegt. Dabei wurden zunächst keine Absprachen getroffen, welchen Umfang bzw. Form die einzelnen Segmente haben sollten, sodass sich dieses aus dem Material selbst heraus ergeben konnte. Anschließend wurden die Ergebnisse der Codierer miteinander verglichen, um auf einen gemeinsamen Arbeitsstand zu gelangen, von dem aus die weiteren Schritte folgen konnten. Die sich im Vergleich abbildenden Unterschiede der Segmentierung und ersten Codierung anhand der Oberkategorien wurden in einer gemeinsamen Diskussion besprochen und entsprechend angepasst, sodass nach der ersten Arbeitsphase ein einheitlicher Datensatz der als relevant befundenen Segmente erstellt werden konnte. Anschließend wurden durch inhaltliche Strukturierung der

einzelnen Segmente induktiv Unterkategorien gebildet. Jede dieser Unterkategorien wurde mit einer Definition und einem Ankerbeispiel versehen, welche gemeinsam das Kategoriensystem darstellen. Anhand dieses Systems wurden alle Segmente erneut von beiden Codieren eingeordnet, was wiederum zu einer weiteren Verfeinerung des Kategoriensystems führte.

Die Vorgehensweise der Abgleichung der individuellen Ergebnisse und der anschließenden Diskussion aller Differenzen zwischen den Codierern dient der Herstellung von Übereinstimmungen. „Sofern bei qualitativen Inhaltsanalysen mit mehreren Codierenden gearbeitet wird, ist eine Überprüfung ihrer Übereinstimmung Pflicht“ (Kuckartz 2012, S. 49). Vergleichbar hierzu wäre in quantitativen Studien eine Berechnung der sogenannten Inter-Coder-Reliabilität durch entsprechende Koeffizienten wie z.B. Cohens-Kappa. Diese Koeffizienten geben einen Grad der Übereinstimmung an, welcher ab einem gewissen Schwellenwert als ausreichend hoch eingestuft wird. Folglich wird in einer quantitativen Studie, bei der mehrere Codierer zum Einsatz kommen, immer eine gewisse Unterschiedlichkeit im Codier-Verhalten akzeptiert. In der vorliegenden Studie wurde hingegen Wert darauf gelegt, dass keine Unterschiede diesbezüglich die weiteren Arbeitsschritte nachhaltig beeinflussen. Hierfür kam die Methode des konsensuellen Kodierens (vgl. Hopf & Schmitt 1993, S. 61) zum Einsatz, welche entsprechend eine Diskussion zwischen den Codierern bei allen Nicht-Übereinstimmungen vorsieht, um durch den erzielten Konsens die Qualität der Codierung zu steigern (vgl. Kuckartz 2012, S. 48f). Diese Vorgehensweise wurde innerhalb der Studie in jedem einzelnen Teilschritt angewandt, der eine Segmentierung oder Kategorisierung erforderte, was sowohl die Dokumentenanalyse wie auch die Auswertung der Experteninterviews betraf. Alle entsprechenden Vorgänge wurden zunächst unabhängig voneinander von beiden Codierern durchgeführt und anschließend abgeglichen bzw. diskutiert.

3.4 Schritt 2: halbstrukturierte leitfadengestützte Experteninterviews

In einem zweiten Schritt wurden, ausgehend von den Ergebnissen der Dokumentenanalyse, drei Interviews mit insgesamt vier Personen aus verschiedenen Arbeitsbereichen des Landesfeuerwehrverbandes sowie der Jugendfeuerwehr Rheinland-Pfalz geführt. Die gewählte Interview-Form kann als Hybrid unterschiedlicher Spielarten betrachtet werden. Wesentliche Charakteristika sind dabei die halbstrukturierte Interviewführung, die Leitfadenunderstützung, sowie die Betrachtung der Interviewpartner als Experten eines bestimmten Handlungsfeldes.

Kennzeichnend für Leitfaden-Interviews „ist, dass mehr oder minder offen formulierte Fragen in Form eines Leitfadens in die Interviewsituation >mitgebracht< werden, auf die der Interviewte frei antworten soll“ (Flick 2002, S. 143). Grundüberlegung dieser Interview-Form ist die Annahme, dass in standardisierten Interviews oder Fragebögen zu viele restriktive Vorgaben gemacht werden, welche eine breite Erfassung der Sicht des Befragten tendenziell eher erschweren. Die offene Gestaltung des Leitfaden-Interviews hingegen soll es ermöglichen, die gewünschte subjektive Sichtweise des Interviewpartners zugänglich zu machen. Diese offene Form kann andererseits selbst zu Problemen im Interview führen. So kann es Vermittlungsschwierigkeiten geben zwischen den externen Vorgaben, welche durch den Leitfaden und die gewünschten Zielen der Fragestellung getroffen werden, und der Darstellungsweise von Seiten des Interviewpartners. Es ist die Aufgabe des Interviewers zu entscheiden, zu welchem Zeitpunkt er welche Frage stellt. Dabei gilt es abzuwägen, ob eine Frage eventuell schon im Gespräch beantwortet wurde und womöglich weggelassen werden kann. Außerdem steht der Interviewer im Konflikt, entscheiden zu müssen, wie weit er den Interviewpartner in seinen Erzählungen von der Beantwortung der konkreten Frage abschweifen lässt, bzw. wann er ihn mithilfe des Leitfadens unterbricht und wieder näher an die Vorgaben heranführt. Dies kann einerseits zu einer Präzisierung führen aber auch relevante Informationen, welche nur durch entsprechende Freiräume entstehen, unterbinden. Entscheidungen bezüglich des konkreten Vorgehens können nur direkt in der Interviewsituation getroffen werden und erfordern folglich vom Interviewer eine hohe Sensibilität für den Interviewten und den expliziten Verlauf des Interviews. Ein entscheidender Vorteil der Methode liegt in der gewonnenen Struktur und der Vergleichbarkeit der erhobenen Daten, sofern der Leitfaden konsequent eingesetzt wird. Außerdem stellt das Leitfadeninterview einen ökonomischen Weg dar, wenn konkrete Aussagen bezüglich eines untersuchten Gegenstandes Ziel der Forschung sind (vgl. Flick 2002, S. 143ff).

Die halbstrukturierte Form beschreibt den Freiheitsgrad des Interviewers der bestimmt, wie die Fragen und Themen des Leitfadens in das Interview eingebracht werden können. Dabei kann der Interviewer sich zwischen den beiden Polen von strukturiert bis unstrukturiert bewegen. Die halbstrukturierte Form stellt einen Mittelweg zwischen den beiden Extremen dar. Das Interview wird zum einen durch Themen und Fragen strukturiert, welche dem Forschungsinteresse zugrunde liegen. Gleichzeitig wird dem Interviewer freie Hand gelassen, in welcher Reihenfolge er die Fragen in das Interview einfließen lassen möchte. Auch die konkrete Formulierung kann nach dem Ermessen des Interviewers der aktuellen Situation angepasst werden und muss sich nicht an starre Formulierungsvorgaben halten. Dennoch ist eine regelmäßige Rückführung zum Leitfaden und dem zentralen Thema vorgesehen (vgl. Mayring 1999, S. 49f).

Das Experteninterview ist eine spezielle Form des Leitfaden-Interviews. Dabei gilt das Interesse weniger der befragten Person als Ganzes, wie es in einem biographischen Interview der Fall wäre. Vielmehr wird die Person in ihrer Rolle als Experte innerhalb eines bestimmten Handlungsfeldes fokussiert. Der Experte wird als eine Art Stellvertreter für eine Gruppe im Rahmen der Studie betrachtet. Selbstverständlich sind dabei persönliche Faktoren zu berücksichtigen. Jedoch beschränkt sich die Bandbreite der möglichen relevanten Informationen, welche der Experte im Idealfall berichten sollte, deutlicher als es in anderen Interview-Formen der Fall wäre (vgl. Flick 2002, S. 139).

3.4.1 Rahmenbedingungen der Interviews

Die Interviews wurden am 03.03.2016 in der Geschäftsstelle des Landesfeuerwehrverbandes in Koblenz durchgeführt. Im Vorfeld des Termins wurden mehrere Personen von Seiten des Verbandes als Interviewpartner vorgeschlagen. Nach den zu diesem Zeitpunkt zur Verfügung stehenden Informationen wurden, unter Betrachtung der Fragestellung, vier als geeignete Personen ausgewählt. Es folgt jeweils eine kurze Beschreibung der gewählten Interviewpartner:

- Jörg Beckmann ist Mitglied des Präsidiums Landesfeuerwehrverband und seit 30 Jahren ehrenamtlich in der Freiwilligen Feuerwehr in Ahrweiler tätig. Außerdem arbeitet er als Abteilungsleiter an der Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule, wodurch er einen direkten Bezug zum Ausbildungs- und Prüfungswesen hat.
- Michael Klein ist hauptamtlicher Geschäftsführer des Landesfeuerwehrverbandes Rheinland-Pfalz. Er koordiniert die Vernetzung des gesamten Verbandes mit der Politik und bildet somit die Brücke zwischen den ehrenamtlich tätigen Feuerwehrmitgliedern und den Ministerien.
- Christopher Zill ist seit Mai 2014 bei der Jugendfeuerwehr Rheinland-Pfalz als Mitarbeiter im Projekt Inklusion angestellt. Des Weiteren ist er selbst seit 2010 aktives Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr Rheinland-Pfalz und arbeitet dort in der Feuerwehreinsatzzentrale. Von besonderer Bedeutung für die der Forschung zugrundeliegende Fragestellung ist der Umstand, dass Herr Zill eine sprachliche Beeinträchtigung hat, sodass er als Experte von seinen persönlichen Erfahrungen innerhalb der Feuerwehr berichten kann und somit eine weitere wichtige Perspektive zugänglich macht.
- Meike Kurz ist hauptamtliche Mitarbeiterin der Jugendfeuerwehr Rheinland-Pfalz. Sie hat Erziehungswissenschaften studiert mit den Schwerpunkten

Erwachsenenbildung und Sozialpädagogik. Derzeit bildet sie sich durch ein Aufbaustudium zum Thema Inklusionspädagogik weiter. Ihr Aufgabenfeld ist die Förderung der Vielfalt insbesondere in den Jugendfeuerwehren, aber auch im Erwachsenenbereich. Außerdem ist sie für politische Jugendbildung zuständig und betreut dabei unter anderem ein Jugendforum. Sie ist selbst kein Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr.

Die Geschäftsstelle hat für die Interviews abgetrennte Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt, welche eine ruhige und ungestörte Atmosphäre geboten haben. Als zeitlicher Rahmen wurde im Vorgespräch 30 Minuten pro Interview veranschlagt.

3.4.2 Konkrete Vorgehensweise

Grundlage für den in die Interviews eingebrachten Leitfaden bildete das während der Dokumentenanalyse entwickelte Kategoriensystem. Der Leitfaden sah vor, jeweils eine entwickelte Kategorie inklusive Definition und Ankerbeispiel vorzustellen. Anschließend wurden die Interviewpartner gebeten unter den Fragestellungen: *Existiert die herausgearbeitete Ressource/Barriere nach ihrer fachlichen Einschätzung? Gibt es entscheidende Aspekte oder Erfahrungen, die diese bekräftigen oder widerlegen?* aus ihrer persönlichen Perspektive heraus begründet Stellung zu nehmen.

Die beiden Forschenden waren gemeinsam als Interviewer in den Gesprächen anwesend und ergänzten sich gegenseitig bezüglich der Erläuterungen der Haupt-Fragestellungen, sowie den sich jeweils ergebenden Nachfragen. Im ersten der drei Interviews waren gleichzeitig zwei Interviewpartner (Jörg Beckmann und Michael Klein) anwesend. Die beiden folgenden Interviews wurden jeweils mit Einzelpersonen geführt (Meike Kurz und Christopher Zill). Das Doppelinterview überschritt, im Gegensatz zu den beiden anderen, die zeitliche Vorgabe von 30 Minuten deutlich. Die Interviews wurden komplett per Audiomitschnitt für die anschließende Transkription festgehalten. Alle drei Interviews wurden vollständig transkribiert. Die Transskripte bildeten die Grundlage für den nächsten Schritt der Auswertung. Zunächst wurden die Interviews von beiden Codieren unabhängig voneinander segmentiert und kategorisiert. Ziel war es, Aussagen zu identifizieren, welche den bestehenden Kategorien zugeordnet werden können. Anschließend wurden, analog zur Dokumentenanalyse, die jeweiligen Ergebnisse abgeglichen und diskursiv zusammengeführt. Die so entstanden Segmentdatensätze wurden genutzt, um die zuvor entwickelten Ressourcen und Barrieren der Dokumentenanalyse aus einem zusätzlichen Blickwinkel zu erweitern bzw. zu stärken oder zu widerlegen.

Die daraus entwickelte Perspektive bildet die abschließenden Ergebnisse der Studie, welche in den folgenden Kapiteln dargestellt und anschließend diskutiert werden.

4 Ergebnisse

Die Ergebnisse werden in zwei Teilen aufgearbeitet. Zunächst wird die Entwicklung der einzelnen Kategorien erörtert, welche im Zuge der Dokumentenanalyse entstanden sind. Hierfür wird, anhand von prägnanten Segmenten, aufgezeigt, welche Inhalte zu Gruppen zusammengefasst wurden und so induktiv die Unterkategorien bilden. Diese Kategorien stellen die Ressourcen und Barrieren dar, nach denen im Zuge der Fragestellung gesucht wurde.

Hierbei ist anzumerken, dass viele der Segmente sowohl als Ressource, wie auch als Barriere ausgelegt werden konnten, je nach Interpretation. Aufgrund dieser Tatsache war es nicht möglich trennscharfe Kategorien zu bilden und die Segmente immer eindeutig zuzuordnen. Um dem Datenmaterial gerecht zu werden, wurde sich darauf geeinigt, mehrfache Zuordnungen zuzulassen und diese jeweils zu begründen. Dadurch kam es dazu, dass identische Segmente in unterschiedlichen Kategorien auftauchen. Das Vorgehen soll hier exemplarisch an folgendem Segment verdeutlicht werden: „Alle Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehren erhalten die gleiche Truppmannausbildung“ (FwDV 2; 2.1). Diese Aussage kann sowohl hinsichtlich einer Verpflichtung zur Ausbildung interpretiert werden, welche für einzelne Personen individuell eine Barriere darstellen könnte. Gleichzeitig kann die Chance einer vorraussetzungsfreien Ausbildung für Jeden als eine mögliche Ressource interpretiert werden. Je nach Lesart, bzw. Person, welche von der Aussage betroffen ist, kann diese Aussage folglich sowohl als Ressource wie auch als Barriere kategorisiert werden.

Im zweiten Teil werden die Analyseergebnisse der Interviews den zuvor gebildeten Kategorien zugeordnet. In einer Gegenüberstellung der Aussagen der Dokumentenanalyse und der Interviews wird erörtert, ob sich die Ressourcen und Barrieren bestärken oder abschwächen lassen. Dies wird verdeutlicht, indem exemplarisch aussagekräftige Inhalte aus den Interviews herangezogen werden.

Die Datensätze der Dokumentenanalyse und Interviews sowie die vollständigen Transkripte sind im elektronischen Anhang zu finden (siehe Kapitel 7).

4.1 Dokumentenanalyse

Die Entwicklung des Kategoriensystems im Rahmen der Dokumentenanalyse wird anhand aller einzelnen Unterkategorien beschrieben. Hierzu werden jeweils bedeutsame Beispiele der Segmente aufgeführt, die sich inhaltlich als Gruppe strukturieren ließen. Es folgt eine Begründung und Definition der Kategorie. Die Unterkategorien stellen jeweils eine Ressource oder Barriere im Hinblick auf die Fragestellung dar.

Ressource: Ausnahmeregelungen

Die Analyse der Verordnungen und Gesetzestexte brachte mehrere Aussagen (vgl. Tab. 1) hervor, welche darauf hinweisen, dass Spielraum für individuelle Anpassung und Ausnahmeregelungen innerhalb der Strukturen der Freiwilligen Feuerwehr besteht. Insgesamt wurden 13 Aussagen gefunden, welche zu dieser Kategorie zusammengefasst wurden.

Tabelle 1: Beispielsegmente Kategorie: Ausnahmeregelungen

Über die Anerkennung einer vergleichbaren Ausbildung, die nicht nach Feuerwehr-Dienstvorschrift 2 oder bei anderen Hilfsorganisationen durchgeführt wurde, entscheidet der Aufgabenträger im Einvernehmen mit der Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule Rheinland-Pfalz;	FwVO; §9.5
Die Ausbildungsabschnitte für eine Funktion sollen innerhalb von zwei Jahren, in besonderen Fällen innerhalb von drei Jahren, nach Beginn der betreffenden Ausbildung erfolgreich abgeschlossen werden.	FwVO; §16.3
Ausnahmen sind für bestimmte Funktionsträger, wie zum Beispiel Fachberater, zulässig.	FwDV 2; 2.1

Dieser strukturelle Spielraum durch Ausnahmeregelungen ermöglicht es, der Heterogenität Rechnung zu tragen. Nur wenn es möglich ist auf individuelle Bedürfnisse und Anforderungen zu reagieren, indem z.B. Anpassungen und Ausnahmeregelungen eingeführt werden, kann die Freiwillige Feuerwehr ihrem Inklusionsanspruch gerecht werden. Daher stellt diese Kategorie eine zentrale Ressource dar.

Die Definition dieser Kategorie lautet:

Gesetzestexte und Verordnungen, welche bezüglich Organisation und Strukturen der Freiwilligen Feuerwehr Spielraum zur individuellen Anpassung und für Ausnahmeregelungen bieten.

Ressource: Ausbildung

Innerhalb der Feuerwehr gibt es ein umfangreiches Ausbildungssystem. Es wurden mehrere Aussagen (vgl. Tab. 2) gefunden, die darauf verweisen, dass laut den Gesetzen und Verordnungen bestimmte Bereiche der Ausbildungen voraussetzungslos jedem Mitglied der Feuerwehr gewährt werden. Insgesamt wurden 38 Aussagen gefunden welche zu dieser Kategorie zusammengefasst wurden.

Tabelle 2: Beispielsegmente Kategorie: Ausbildung

Eine funktionsgerechte und regelmäßige Fortbildung ist neben der Teilnahme an Einsätzen zur Erhaltung und Aktualisierung des Leistungsstandes unbedingt erforderlich.	FwDV 2; 1.9
Alle Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehren erhalten die gleiche Truppmannausbildung.	FwDV 2; 2.1
Lehrgang „Gerätewarte“ [...] Ziel der Ausbildung ist die Befähigung zur Wartung, Instandsetzung, Pflege und Prüfung der Beladung von Feuerwehrfahrzeugen und der persönlichen Ausrüstung, soweit dies nicht in anderen Lehrgängen vermittelt wird, sowie zur Durchführung einfacher Wartungs- und Pflegearbeiten an Feuerwehrfahrzeugen.	FwDV 2; 3.8

Die generelle, voraussetzungsfreie Zugänglichkeit einiger Bereiche der Ausbildung innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr für all ihre Mitglieder entspricht dem Verständnis der UN-BRK von Inklusion. Daher wird dieses Ausbildungssystem als Ressource aufgeführt.

Die Definition dieser Kategorie lautet:

Ausbildungsbereiche innerhalb der Freiwillige Feuerwehr, die voraussetzungsfrei für alle ihre Mitglieder zur Verfügung stehen.

Ressource: Differenzierte Lehre

Die Untersuchung der Ausbildungsrichtlinien der Freiwilligen Feuerwehr identifizierte mehrere Segmente (vgl. Tab. 3) die darauf hinweisen, dass die Ausbilder Freiraum haben um die Lehre sowohl inhaltlich als auch methodisch an die Bedürfnisse ihrer Schüler anzupassen. Daher wurden diese Aussagen zu einer Kategorie zusammengefasst. Insgesamt gibt es 36 Segmente innerhalb dieser Kategorie.

Tabelle 3: Beispielsegmente Kategorie: Differenzierte Lehre

Daraus lassen sich unter Berücksichtigung der angestrebten Funktion oder Tätigkeit die zu vermittelnden Inhalte festlegen und Ausbildungsmethoden zuordnen.	FwDV 2; 5.1.1
Es gilt der Grundsatz, dass die Ausbildung auf die tatsächlichen Erfordernisse des Feuerwehrdienstes abzustimmen, anschaulich und praxisbezogen durchzuführen und von für das Lernziel unwichtigem Beiwerk freizuhalten ist!	FwDV 2; 5.1.1
Lehrvortrag [...] Hierbei ist eine Unterstützung durch geeignete Medien sinnvoll.	FwDV 2; 5.1.3.1

Auch diese Kategorie verweist auf den Umgang mit Heterogenität und stellt so in Anlehnung an die UN-BRK eine Ressource dar. Differenzierte und individuell angepasste Lehre sind hierfür notwendig. Daher stellt die Möglichkeit zu eben dieser im Ausbildungssystem der Freiwilligen Feuerwehr eine Ressource dar.

Die Definition dieser Kategorie lautet:

Lehre innerhalb des Ausbildungssystems der Freiwilligen Feuerwehr, welche die Möglichkeit zur Differenzierung und Anpassung bietet.

Ressource: Expertenschaft

Das System der Freiwilligen Feuerwehr sieht vor, auf die Hilfe von Experten zurückzugreifen. Wer alles als Experte auftreten kann ist hier nicht weiter spezifiziert. Im Zuge der Analyse des Datenmaterials wurden einige Segmente (vgl. Tab. 4) identifiziert, welche darauf verweisen, dass auch Menschen mit Behinderung als Experten in eigener Sache auftreten können. Daher wurden diese Segmente zu einer

Kategorie zusammengefasst. Insgesamt wurden 9 Segmente für diese Kategorie berücksichtigt.

Tabelle 4: Beispielsegmente Kategorie: Expertenschaft

<p>Personen mit besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten zur Beratung und Unterstützung der Feuerwehr können von den Aufgabenträgern zum Feuerwehr-Fachberater oder zum Feuerwehrarzt bestellt werden. Die Feuerwehr-Fachberater und Feuerwehrärzte werden in der Gemeinde vom Bürgermeister, im Landkreis vom Landrat bestellt; der Wehrleiter oder der Kreisfeuerwehrinspekteur sollen hierzu Vorschläge unterbreiten.</p>	<p>FwVO; §21.1</p>
<p>Der Feuerwehr-Fachberater hat insbesondere folgende Aufgaben: 1. Mitarbeit bei der Ausbildung der Feuerwehrangehörigen, 2. Beratung und fachliche Unterstützung, insbesondere bei der Alarm- und Einsatzplanung, bei Übungen und im Einsatz.</p>	<p>FwVO; §21.2</p>
<p>Bei der Gefahrenverhütungsschau stellt die Brandschutzdienststelle (§ 33 Abs. 2 und 6 des Brand- und Katastrophenschutzgesetzes - LBKG -) fest, ob die bauaufsichtlich vorgeschriebenen oder aufgrund anderer Rechtsvorschriften angeordneten brandschutztechnischen Maßnahmen durchgeführt und die Einrichtungen im ordnungsgemäßen Zustand sind, insbesondere ob</p> <p>1. die Rettungswege im Gebäude benutzbar und - falls vorgeschrieben - frei von brennbaren Stoffen und gekennzeichnet sind, [...]</p>	<p>GVSLVO; §1</p>

Wichtige Themen zur Umsetzung von Inklusion sind unter anderem die Barrierefreiheit. Im Bereich Barrierefreiheit gibt es kaum bessere Experten, als die von den Barrieren Betroffenen selbst. Da auf diesem Weg die Möglichkeit für Menschen mit Behinderung besteht, ihre individuellen Fähigkeiten in die Freiwillige Feuerwehr einzubringen und dafür Wertschätzung und Anerkennung zu erfahren, stellt dies eine weitere Ressource dar.

Die Definition dieser Kategorie lautet:

Möglichkeit zur Einbringung von Expertise innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr (Menschen mit Behinderung als Experten z.B. zum Thema Barrierefreiheit).

Ressource: Arbeitsfelder

Das Feuerwehrwesen besteht, wie aufgezeigt, aus deutlich mehr Arbeitsbereichen, als nur dem Löschen von Bränden. Es wurden viele Segmente (vgl. Tab. 5) identifiziert die darauf verweisen, dass innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr zahlreiche Arbeitsfelder existieren, die außerhalb des Gefahrenbereichs liegen. Insgesamt wurden 34 Segmente in dieser Kategorie zusammengeführt.

Tabelle 5: Beispielsegmente Kategorie: Arbeitsfelder

Mitwirkung und Aufgaben der Feuerwehren [...] (3) Die Feuerwehren sollen im Rahmen ihrer Möglichkeiten auch außerhalb der Gefahrenabwehr bei anderen Ereignissen Hilfe leisten.	LGBS; §8.3
Die Gemeinden haben dafür zu sorgen, dass geeignete, ausgebildete Feuerwehrangehörige für die Bedienung, Wartung und Pflege der Informations- und Kommunikationsmittel sowie Gerätewarte für die Prüfung, Wartung und Pflege der sonstigen Ausrüstung zur Verfügung stehen.	FwVO; §2.6
Förderung kultureller Zwecke. Dieser Zweck soll insbesondere verwirklicht werden durch die Durchführung eigener Musikausbildung und von Musikwettbewerben sowie durch die fachliche und organisatorische Unterstützung der Musik und anderer kultureller Aktivitäten in den Feuerwehren, durch die Durchführung von und Mitwirkung bei kulturellen Veranstaltungen, durch die Unterstützung der Feuerwehrhistorik und der Feuerwehrmuseen, durch Dokumentation und Archivierung sowie durch Unterstützung der Ehrenabteilungen in den Feuerwehren.	SLFVRLP; §2, 3.5

Die unterschiedlichen Arbeitsbereiche innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr eröffnen vielen Menschen die Möglichkeit teilzuhaben. Diese Tatsache stellt eine weitere Ressource für das Inklusionsvorhaben dar.

Die Definition dieser Kategorie lautet:

Arbeitsfelder innerhalb des Feuerwehrwesens, welche außerhalb des akuten Gefahrenbereichs liegen.

Ressource: Finanzen

Eine Mitgliedschaft in einem Verein kostet häufig Geld. Bei der Freiwilligen Feuerwehr kommt hinzu, dass es durch die Tätigkeit zu Arbeitsausfällen kommen kann. Die Analyse der Daten identifizierte mehrere Segmente (vgl. Tab. 6) die darauf verweisen, dass innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr Strukturen existieren, die finanzielle/n Unterstützung bzw. Ausgleich ermöglichen. Es existieren sogar Optionen für besondere Dienste in der Freiwilligen Feuerwehr vergütet zu werden. Insgesamt wurden 4 Segmente gefunden, welche zu dieser Kategorie zusammengefasst wurden.

Tabelle 6: Beispielsegmente Kategorie: Finanzen

<p>Rechtsstellung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen [...] Während der Dauer der Teilnahme an Einsätzen, Übungen, Lehrgängen oder sonstigen Veranstaltungen der Feuerwehr auf Anforderung der Gemeinde, bei Einsätzen auch während der zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit notwendigen Zeit, entfällt für die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen die Pflicht zur Arbeitsleistung. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, für diesen Zeitraum Arbeitsentgelte einschließlich aller Nebenleistungen, Zulagen und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit sowie aller freiwilligen Arbeitgeberleistungen fortzugewähren, die ohne die Ausfallzeiten üblicherweise erzielt worden wären.</p>	<p>LGBS; §13.2</p>
<p>Rechtsstellung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen [...] Ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen, die nicht in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen, wird der Verdienstaussfall auf Antrag in Form eines pauschalierten Stundenbetrags ersetzt.</p>	<p>LGBS; §13.6</p>
<p>Rechtsstellung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen [...] Den ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen wird Dienstkleidung unentgeltlich zur Verfügung gestellt;</p>	<p>LGBS; §13.8</p>

Eine zusätzliche finanzielle Belastung durch die Mitgliedschaft in einem Verein würde eine Barriere darstellen. Da es in den Strukturen der Freiwilligen Feuerwehr Möglichkeiten gibt, diese Belastung auszugleichen oder zu verhindern, wird dies hier als Ressource hinsichtlich des Inklusionsvorhabens interpretiert.

Die Definition dieser Kategorie lautet:

Strukturen, die zur finanziellen Unterstützung bzw. dem Ausgleich finanzieller Belastungen beitragen.

Ressource: Wertvorstellungen (pro Inklusion)

Die Wertvorstellungen und Einstellungen der Menschen sind von Bedeutung, wenn es um das Thema Inklusion geht. Daher wurden alle Segmente (vgl. Tab. 7) welche auf eine Wertvorstellung verweisen, die die Umsetzung von Inklusion positiv bedingen, zu dieser Kategorie zusammengefasst. Hierzu wurden insgesamt 4 Segmente gefunden.

Tabelle 7: Beispielsegmente Kategorie: Wertvorstellungen (pro Inklusion)

Rechtsstellung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen [...] Die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen dürfen durch ihren Dienst in der Feuerwehr keine unzumutbaren Nachteile, insbesondere keine Nachteile im Arbeits- oder Dienstverhältnis, erleiden;	LGBS; §13.2
Lernzielstufen im Gefühls- / Wertebereich Die Aus- und Fortbildung in der Feuerwehr muss geprägt sein von der Achtung und Wertschätzung des Lebens, der Umwelt und von Sachwerten, dem vorbildhaften Verhalten und Auftreten insbesondere in Verbindung mit der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben, der gegenseitigen Rücksichtnahme, der Pflege der Gemeinschaft und dem verantwortungsvollen Umgang mit den anvertrauten Fahrzeugen und Geräten.	FwDV 2; 5.1.2.3
Lernziele des Gefühls- / Wertebereichs sind nicht speziell aufgeführt, da die innere Einstellung und Wertvorstellungen von Teilnehmern nicht an einzelne Ausbildungseinheiten geknüpft werden können. Sie haben nur in ihrer Gesamtheit Auswirkungen auf die Teilnehmer und sind daher Bestandteil jeder Ausbildung.	FwDV 2; 5.1.2.3

Die Umsetzung der Inklusion beginnt in den Köpfen der Menschen. Ohne zuträgliche Haltungen und Wertvorstellungen kann sie niemals gelingen. Daher stellen die hier gefundenen Inhalte eine wichtige Ressource im Hinblick auf das Inklusionsvorhaben dar.

Die Definition dieser Kategorie lautet:

Wertvorstellung innerhalb der Freiwillige Feuerwehr, die Umsetzung von Inklusion begünstigen.

Barriere: Prüfung

Genormte Prüfungen und Leistungsnachweise stellen im Hinblick auf Inklusion mit der Forderung nach Anerkennung von Heterogenität eine Barriere dar. Verschiedene Segmente (vgl. Tab. 8) haben gezeigt, dass in der Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehr solche Prüfungen existieren. Insgesamt wurden 8 Segmente zu dieser Kategorie zusammengefasst.

Tabelle 8: Beispielsegmente Kategorie: Prüfung

Mit Abschluß jeder Ausbildung ist festzustellen, ob der Teilnehmer das Ausbildungsziel erreicht hat.	FwVO; §17.1
Der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung wird vom Wehrleiter, soweit Ausbildungen auf Kreisebene durchgeführt werden, vom Wehrleiter und dem Kreisfeuerwehrinspekteur, in kreisfreien Städten durch den Stadtfeuerwehrinspekteur, oder deren Beauftragte festgestellt.	FwVO; §17.2
Die erfolgreiche Teilnahme an einem Lehrgang wird durch einen Leistungsnachweis festgestellt.	FwDV 2; 1.8

Lerninhalte und Prüfungen müssen zur Umsetzung von Inklusion auf die unterschiedlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Menschen individuell angepasst werden. Eine normierte Prüfung, die sich am Durchschnitt orientiert schließt Menschengruppen aus, welche nicht der Norm entsprechen und stellt dadurch eine Barriere im Hinblick auf Inklusion dar.

Die Definition dieser Kategorie lautet:

Verpflichtende Prüfungen, die zum erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung bestanden werden müssen.

Barriere: Ausbildungsvoraussetzungen

Im Gegensatz zu der generellen Zugänglichkeit zu bestimmten Teilen der Ausbildung für alle Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr sind viele Bereiche der Ausbildung oder die Teilnahme an Prüfungen an strikte Zugangsvoraussetzungen geknüpft. Es wurden einige Segmente identifiziert, die auf diese Voraussetzungen verweisen (vgl. Tab. 9). Insgesamt wurden 31 Segmente zu dieser Kategorie zusammengefasst.

Tabelle 9: Beispielsegmente Kategorie: Ausbildungsvoraussetzungen

Lehrgang „Maschinisten“ Voraussetzungen für die Lehrgangsteilnahme sind die erfolgreich abgeschlossene Truppmannausbildung	FwDV 2; 3.3
Lehrgang „Maschinisten“ Voraussetzungen für die Lehrgangsteilnahme sind [...] und die jeweils erforderliche Fahrerlaubnis für die betreffende Fahrzeugklasse.	FwDV 2; 3.3
Lehrgang „Gerätewarte“ Voraussetzungen für die Lehrgangsteilnahme sind der erfolgreich abgeschlossene Lehrgang „Truppführer“	FwDV 2; 3.8

Verpflichtende Voraussetzungen zur Teilnahme an Ausbildungen und/oder Prüfungen, die in den meisten Fällen an das Bestehen vorangestellter normierter Prüfungen geknüpft sind, stellen eine weitere Barriere innerhalb des Ausbildungssystems der Freiwilligen Feuerwehr dar.

Die Definition dieser Kategorie lautet:

Verpflichtende Voraussetzung zur Teilnahme an einer Ausbildungseinheit oder einer Prüfung.

Barriere: Mitgliedschaft

Mitglied bei der Freiwilligen Feuerwehr zu werden ist an bestimmte Voraussetzungen geknüpft. Die Segmente, die diese Voraussetzungen betreffen (vgl. Tab. 10) wurden zu einer Kategorie zusammengefasst. Insgesamt wurden 3 Segmente in diese Kategorie eingeordnet.

Tabelle 10: Beispielsegmente Kategorie: Mitgliedschaft

<p>Aufnahme, Heranziehung, Verpflichtung und Entpflichtung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen</p> <p>[...]</p> <p>Die für den Feuerwehrdienst erforderliche geistige und körperliche Einsatzfähigkeit ist durch ein ärztliches Attest nachzuweisen. Die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen dürfen nur Einsatzdienst leisten, wenn sie hierzu geistig und körperlich in der Lage sind.</p>	<p>LGBS; §12.4</p>
<p>Aufnahme, Heranziehung, Verpflichtung und Entpflichtung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen</p> <p>[...]</p> <p>Ausgenommen sind Personen, deren Freistellung im öffentlichen Interesse liegt,</p>	<p>LGBS; §12.2</p>
<p>Aufnahme, Heranziehung, Verpflichtung und Entpflichtung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen</p> <p>[...]</p> <p>Die Aufnahme und die Heranziehung erfolgen auf Vorschlag des Wehrleiters, bei Feuerwehreinheiten in Ortsgemeinden auf Vorschlag des Wehrführers im Benehmen mit dem Ortsbürgermeister durch den Bürgermeister.</p>	<p>LGBS; §12.4</p>

Das derzeitige Gesetz bietet die Möglichkeit, Menschen aufgrund von bestimmten Faktoren von der Mitgliedschaft in der Freiwilligen Feuerwehr auszuschließen. Dieser Umstand stellt eine Barriere im Hinblick auf Inklusion dar.

Die Definition dieser Kategorie lautet:

Gesetzliche Vorgaben, die Voraussetzungen zur Aufnahme in der Freiwilligen Feuerwehr beinhalten.

Barriere: Determinierte Lehrmethoden

Die Ausbildungspläne der Freiwilligen Feuerwehr machen detaillierte Vorgaben darüber, welche Lehrmethoden anzuwenden sind. Verschiedene Segmente (vgl. Tab 11) wurden daher zu einer Kategorie zusammengefasst. Insgesamt wurden für diese Kategorie 30 Segmente berücksichtigt.

Tabelle 11: Beispielsegmente Kategorie: Lehrmethoden

Lehrvortrag [...] Die Wirkung eines Lehrvortrages ist von der Anzahl der Zuhörerschaft unabhängig. Sie wird lediglich durch den organisatorischen Rahmen und die Räumlichkeiten bestimmt.	FwDV 2; 5.1.3.1
Lehrvortrag [...] Auf Grund der großen Menge an Informationen, die innerhalb eines Lehrvortrages in kurzer Zeit vorgestellt wird und der damit verbundenen hohen Belastung der Zuhörenden, kann im Zusammenhang mit dem Lehrvortrag lediglich von einer Darbietung beziehungsweise Vorstellung von Informationen gesprochen werden.	FwDV 2; 5.1.3.1
Unterrichtsgespräch [...] Der Erfolg eines Unterrichtsgesprächs hängt maßgeblich von der Gesprächsführung der Ausbilder und dem organisatorischen Rahmen, insbesondere von der Anzahl (höchstens 24) der am Unterricht Teilnehmenden ab.	FwDV 2; 5.1.3.2

Einige der Lehrmethoden bieten wenig individuellen Spielraum für die Anpassung an die verschiedenen Bedarfe unterschiedlichen Menschen. Dies kann der Heterogenität einer inklusiven Feuerwehr nicht gerecht werden und stellt somit eine Barriere dar.

Die Definition dieser Kategorie lautet:

Lehrmethoden, die keinen oder nur geringen Spielraum zur Differenzierung bieten.

Barriere: Ausbildungsziele

Jede Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehr ist an Ziele geknüpft, bei welchen es sich meist um zu erreichende Wissensstände und/oder zu erlernende Fähigkeiten/Fertigkeiten handelt. Verschiedene Segmente (vgl. Tab 12) verweisen darauf, dass in einem Ausbildungsschritt bestimmte Ziele verpflichtend zu erreichen sind und wurden zu einer Kategorie zusammengefasst. Insgesamt wurden 49 Segmente unter dieser Kategorie subsumiert.

Tabelle 12: Beispielsegmente Kategorie: Ausbildungsziele

Ziel der Truppmannausbildung Teil 2 ist die selbstständige Wahrnehmung der Truppmannfunktion im Lösch- und Hilfeleistungseinsatz sowie die Vermittlung Standort bezogener Kenntnisse.	FwVO; §10.2
Lernziele beschreiben, welche zielgerichteten Verhaltensweisen und Leistungen Lehrgangsteilnehmer am Ende eines zeitlich begrenzten Ausbildungsabschnittes aufweisen müssen.	FwDV 2; 5.1.1
LZS 3 Präzision [...] muss fachlich richtig und selbstständig gesamte Handlungsabläufe durchführen und erklären können	FwDV 2; 5.1.2.2

Die Verpflichtung zum Erreichen dieser vorgegebenen Ziele kann eine Hürde bezüglich der Zugänglichkeit für alle Menschen darstellen. Daher wurden diese Ziele als eine Barriere im Hinblick auf die Umsetzung der Inklusion innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr interpretiert.

Die Definition dieser Kategorie lautet:

Verpflichtend zu erreichende Wissensstände und Fähigkeiten innerhalb der Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehr.

Barriere: Kosten

Drei Segmente (vgl. Tab. 13) wurden nach Analyse der Daten so interpretiert, dass durch die Mitgliedschaft in der Freiwilligen Feuerwehr eine Kostenverpflichtung für das Mitglied entsteht. Daher wurde aus diesen Segmenten eine Kategorie gebildet.

Tabelle 13: Beispielsegmente Kategorie: Kosten

Ein Mitglied kann aus dem Verband ausgeschlossen werden, wenn es trotz Mahnung mit zwei Jahresbeiträgen im Rückstand ist	SLFVRLP; §4, 4
Von den Mitgliedern des Verbandes werden Beiträge erhoben.	SLFVRLP; §5, 2
Die Höhe der Beiträge und deren Fälligkeit werden von der Verbandsversammlung in einer Beitragsordnung festgelegt.	SLFVRLP; §5, 2

Kostenpflichtige Mitgliedsbeiträge stellen eine weitere mögliche Barriere dar, insbesondere für Menschen die finanziell schlechter gestellt sind.

Die Definition dieser Kategorie lautet:

Kosten, die durch die Mitgliedschaft in der Freiwilligen Feuerwehr entstehen.

Barriere: Tätigkeitsvoraussetzungen

In diversen Segmenten (vgl. Tab. 14) zeigte sich, dass die Strukturen der Feuerwehr zur Ausübung bestimmter Tätigkeiten bestimmte Voraussetzungen vorschreiben. Daher wurden diese Segmente zu einer Kategorie zusammengefasst. Insgesamt enthält sie 24 Segmente.

Im Rahmen der Auswertung der Interviews wurde diese Kategorie umbenannt, um die Abgrenzung zur Kategorie Ausbildungsvoraussetzungen zu verdeutlichen.

Tabelle 14: Beispielsegmente Kategorie: Tätigkeitsvoraussetzungen

Die Feuerwehrangehörigen, die eine Funktion ausüben, müssen die entsprechende Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben.	FwDV 2; 1.4
Zur ehrenamtlichen Führungskraft darf nur bestellt werden, wer die für seine Funktion erforderliche Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hat.	FwVO; §18.2
Zum Betreuer einer Vorbereitungsgruppe für die Jugendfeuerwehr darf nur bestellt werden, wer die entsprechende Ausbildung nach Absatz 3 erfolgreich abgeschlossen hat.	FwVO; §23.2

Diese weiteren zwingenden Voraussetzungen, diesmal in Form abgeschlossener Ausbildungen, welche zur Ausübung bestimmter Tätigkeiten erfüllt werden müssen, stellen zusätzliche Barrieren im Inklusionsanliegen dar.

Die Definition dieser Kategorie lautet:

Vorraussetzungen, die zur Ausübung einer Tätigkeit erfüllt werden müssen.

Barriere: Verpflichtende Teilnahme

Die Mitgliedschaft in der Freiwilligen Feuerwehr verpflichtet zur Teilnahme an bestimmten Aktivitäten. Mehrere Segmente (vgl. Tab. 15) bilden die Grundlage für diese Kategorie. Insgesamt wurden 6 Segmente zu ihr zusammengefasst.

Tabelle 15: Beispielsegmente Kategorie: Verpflichtende Teilnahme

<p>Ordnungswidrigkeiten [...] Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder leichtfertig [...] als ehrenamtlicher Feuerwehrangehöriger oder Helfer des Katastrophenschutzes an angeordneten oder genehmigten Einsätzen, Übungen, Lehrgängen oder sonstigen Ausbildungsveranstaltungen nicht teilnimmt oder den dort ergangenen Weisungen nicht nachkommt,</p>	<p>LGBS; §37.1</p>
<p>Jeder Feuerwehrangehörige soll unabhängig von lehrgangsmäßigen Ausbildungen im Jahr mindestens 40 Stunden Ausbildungsdienst leisten.</p>	<p>FwVO; §9.2</p>
<p>Eine funktionsgerechte und regelmäßige Fortbildung ist neben der Teilnahme an Einsätzen zur Erhaltung und Aktualisierung des Leistungsstandes unbedingt erforderlich.</p>	<p>FwDV 2; 1.9</p>

Die verpflichtende Teilnahme an bestimmten Aktivitäten könnte dazu führen, dass Menschen, die aus unterschiedlichsten Gründen dieser Verpflichtung nicht nachkommen können, aus der Freiwilligen Feuerwehr ausgeschlossen werden. Daher wurde dieser Umstand als Barriere im Hinblick auf das Inklusionsanliegen gewertet.

Die Definition dieser Kategorie lautet:

Teilnahme an bestimmten Aktivitäten, die verpflichtend ist.

Barriere: Mobilität

Verschiedene Tätigkeiten der Freiwilligen Feuerwehr verlangen von ihren Mitgliedern erhöhte Mobilität. Die auf diesen Umstand verweisenden Segmente (vgl. Tab 16) wurden zu einer Kategorie zusammengefasst. Insgesamt besteht sie aus 20 Segmenten.

Tabelle 16: Beispielsegmente Kategorie: Mobilität

<p>Die Ausbildung dauert mindestens 34 Stunden und wird an der Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule Rheinland-Pfalz durchgeführt.</p>	<p>FwVO; §24.3</p>
--	------------------------

Lehrgang „Gerätewarte“ [...] Der Lehrgang wird an Landesfeuerweherschulen durchgeführt.	FwDV 2; 3.8
Fortbildungsveranstaltungen werden in der Feuerwehr, gemeindeübergreifend oder an Landesfeuerweherschulen durchgeführt.	FwDV 2; 5

Mobilität kann für viele Menschen eine Hürde darstellen. Menschen mit Behinderung sind oftmals in einem erhöhten Maße in ihrer Mobilität eingeschränkt, weshalb diese Kategorie eine deutliche Barriere im Inklusionsvorhaben darstellt.

Die Definition dieser Kategorie lautet:

Mobilität, die vorausgesetzt wird, um an bestimmten Tätigkeiten teilzunehmen (z.B. überregionale Ausbildung).

Barriere: Wertvorstellungen (contra Inklusion)

Ein Segment (vgl. Tab. 17) verweist auf eine Wertvorstellung innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr, welche für das Inklusionsvorhaben der Freiwilligen Feuerwehr ein Hemmnis darstellt. Daher wurde zu diesem Segment ebenfalls eine Kategorie gebildet.

Tabelle 17: Beispielsegmente Kategorie: Wertvorstellungen (contra Inklusion)

Förderung des Brand-, Arbeits-, Katastrophen- und Zivilschutzes sowie des Rettungsdienstes und der Unfallverhütung. Dieser Zweck soll insbesondere verwirklicht werden durch [...] Unterstützung bei der Integration von Frauen, Unterstützung bei der Integration von Migranten, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	SLFVRLP; §2, 3.1
--	---------------------

Wie bereits bei der Ressource Wertvorstellungen erläutert, sind diese ein wichtiger Bestandteil bei der Umsetzung von Inklusion. Insofern können Wertvorstellungen, die der Inklusion entgegenstehen eine Barriere darstellen.

Die Definition dieser Kategorie lautet:

Wertvorstellungen, die Menschen mit Behinderung nicht Berücksichtigen bzw. exkludieren.

4.2 Kategoriensystem

Die bis hierher entwickelten Ergebnisse wurden in einem Kategoriensystem zusammengefasst (vgl. Tab. 18 & Tab. 19). Dieses Kategoriensystem bildete die Grundlage bzw. den Leitfaden, auf dessen Basis die Experteninterviews geführt wurden.

Tabelle 18: Categoriesystem Ressourcen

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Code
Ausnahme- regelungen	Gesetzestexte und Verordnungen, welche bezüglich Organisation und Strukturen der Freiwilligen Feuerwehr Spielraum zur individuellen Anpassung und für Ausnahmeregelungen bieten.	Ausnahmen sind für bestimmte Funktionsträger, wie zum Beispiel Fachberater, zulässig.	R1
Ausbildung	Ausbildungsbereiche innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr, die voraussetzungsfrei für all ihre Mitglieder zur Verfügung stehen.	Alle Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehren erhalten die gleiche Truppmannausbildung.	R3
Differenzierte Lehre	Lehre innerhalb des Ausbildungssystems der Freiwilligen Feuerwehr, welche die Möglichkeit und zur Differenzierung und Anpassung bietet.	Lehrvortrag [...] Hierbei ist eine Unterstützung durch geeignete Medien sinnvoll.	R4
Expertenschaft	Möglichkeit zur Einbringung von Expertise innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr (Menschen mit Behinderung als Experten z.B. zum Thema Barrierefreiheit).	Personen mit besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten zur Beratung und Unterstützung der Feuerwehr können von den Aufgabenträgern zum Feuerwehr-Fachberater oder zum Feuerwehrarzt bestellt werden. Die Feuerwehr-Fachberater und Feuerwehrärzte werden in der Gemeinde vom Bürgermeister, im Landkreis vom Landrat bestellt; der Wehrleiter oder der Kreisfeuerwehrinspekteur sollen hierzu Vorschläge unterbreiten.	R5
Arbeitsfelder	Arbeitsfelder innerhalb des Feuerwehrwesens, welche außerhalb	Die Gemeinden haben dafür zu sorgen, dass geeignete, ausgebildete Feuerwehrangehörige für die Bedienung, Wartung und Pflege der	R6

	des akuten Gefahrenbereichs liegen.	Informations- und Kommunikationsmittel sowie Gerätewarte für die Prüfung, Wartung und Pflege der sonstigen Ausrüstung zur Verfügung stehen.	
Finanzen	Strukturen, die zur finanziellen Unterstützung bzw. dem Ausgleich finanzieller Belastungen beitragen.	Rechtsstellung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen [...] Während der Dauer der Teilnahme an Einsätzen, Übungen, Lehrgängen oder sonstigen Veranstaltungen der Feuerwehr auf Anforderung der Gemeinde, bei Einsätzen auch während der zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit notwendigen Zeit, entfällt für die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen die Pflicht zur Arbeitsleistung. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, für diesen Zeitraum Arbeitsentgelte einschließlich aller Nebenleistungen, Zulagen und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit sowie aller freiwilligen Arbeitgeberleistungen fortzugewähren, die ohne die Ausfallzeiten üblicherweise erzielt worden wären.	R7
Wertvorstellungen (pro Inklusion)	Wertvorstellung innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr, die Umsetzung von Inklusion begünstigen.	Lernzielstufen im Gefühls- / Wertebereich Die Aus- und Fortbildung in der Feuerwehr muss geprägt sein von der Achtung und Wertschätzung des Lebens, der Umwelt und von Sachwerten, dem vorbildhaften Verhalten und Auftreten insbesondere in Verbindung mit der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben, der gegenseitigen Rücksichtnahme, der Pflege der Gemeinschaft und dem verantwortungsvollen Umgang mit den anvertrauten Fahrzeugen und Geräten.	R8

Tabelle 19: Categoriesystem Barrieren

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Code
Prüfung	Verpflichtende Prüfungen, die zum erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung bestanden werden müssen.	Die erfolgreiche Teilnahme an einem Lehrgang wird durch einen Leistungsnachweis festgestellt.	B1
Ausbildungs-voraussetzungen	Verpflichtende Voraussetzung zur Teilnahme an einer Ausbildungseinheit oder einer Prüfung.	Lehrgang „Maschinisten“ Voraussetzungen für die Lehrgangsteilnahme sind die erfolgreich abgeschlossene Truppmannausbildung	B2
Mitgliedschaft	Gesetzliche Vorgaben, die Voraussetzungen zur Aufnahme in der Freiwilligen Feuerwehr beinhalten.	Aufnahme, Heranziehung, Verpflichtung und Entpflichtung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen [...] Die für den Feuerwehrdienst erforderliche geistige und körperliche Einsatzfähigkeit ist durch ein ärztliches Attest nachzuweisen. Die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen dürfen nur Einsatzdienst leisten, wenn sie hierzu geistig und körperlich in der Lage sind.	B3
Determinierte Lehrmethoden	Lehrmethoden, die keinen oder nur geringen Spielraum zur Differenzierung bieten.	Lehrvortrag [...] Auf Grund der großen Menge an Informationen, die innerhalb eines Lehrvortrages in kurzer Zeit vorgestellt wird und der damit verbundenen hohen Belastung der Zuhörenden, kann im Zusammenhang mit dem Lehrvortrag lediglich von einer Darbietung beziehungsweise Vorstellung von Informationen gesprochen werden.	B4
Ausbildungsziele	Verpflichtend zu erreichende Wissensstände und Fähigkeiten	Ziel der Truppmannausbildung Teil 2 ist die selbstständige Wahrnehmung der Truppmannfunktion im Lösch- und Hilfeleistungseinsatz sowie die	B5

	innerhalb der Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehr.	Vermittlung Standort bezogener Kenntnisse.	
Kosten	Kosten, die durch die Mitgliedschaft in der Freiwilligen Feuerwehr entstehen.	Von den Mitgliedern des Verbandes werden Beiträge erhoben.	B6
Tätigkeitsvoraussetzungen	Vorraussetzungen, die zur Ausübung einer Tätigkeit erfüllt werden müssen.	Die Feuerwehrangehörigen, die eine Funktion ausüben, müssen die entsprechende Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben.	B7
Verpflichtende Teilnahme	Teilnahme an bestimmten Aktivitäten, die verpflichtend ist.	Jeder Feuerwehrangehörige soll nach Abschluss der Truppausbildung jährlich mindestens an 40 Stunden Fortbildung am Standort teilnehmen.	B8
Mobilität	Mobilität, die vorausgesetzt wird, um an bestimmten Tätigkeiten teilzunehmen (z.B. überregionale Ausbildung).	Lehrgang „Truppführer“ [...] Der Lehrgang wird nach landesrechtlichen Regelungen auf Kreisebene oder an Landesfeuerwehrschulen durchgeführt.	B9
Wertvorstellungen (contra Inklusion)	Wertvorstellungen, die Menschen mit Behinderung nicht berücksichtigen bzw. exkludieren	Förderung des Brand-, Arbeits-, Katastrophen- und Zivilschutzes sowie des Rettungsdienstes und der Unfallverhütung. Dieser Zweck soll insbesondere verwirklicht werden durch [...] Unterstützung bei der Integration von Frauen, Unterstützung bei der Integration von Migranten, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	B10

4.3 Auswertung der Interviews

Die Interviews wurden anhand des Kategoriensystems, welches als Leitfaden diente, geführt. Den Interviewpartnern wurde jeweils eine Kategorie im Sinne einer Barriere oder Ressource mit Definition und Ankerbeispiel vorgestellt, um ihnen dann die Möglichkeit zu geben zu dieser Stellung zu nehmen. Hierbei lag der Fokus darauf, aus Sicht des jeweiligen Experten zu erfahren, ob er dieser Kategorie zustimmt oder sie ablehnt und aus welchen Gründen. Durch die unterschiedlichen Gesprächspartner brachte jedes Interview eine andere Perspektive in Bezug auf die Fragestellung hervor. Die Interviewpartner aus dem ersten Interview hatten vor allem Expertise in den Bereichen Gesetze/Verordnungen, Ausbildung und der Führungsebene. Das zweite Interview eröffnete einen Blickwinkel aus der Sicht eines Feuerwehrmanns mit Handicap, der gleichzeitig im Inklusionsprojekt arbeitet. Im dritten Interview wurde eine Expertin für Inklusion in der Feuerwehr befragt. Sie ist selbst keine aktive Feuerwehrfrau und zeigt dadurch zusätzlich eine Außenperspektive auf. Die Ergebnisse dieser Interviews werden im Folgenden dargestellt, indem jede Ressource oder Barriere aufgegriffen wird und anhand der Interviewtranskripte Beispielaussagen zitiert werden, die diese bestärken oder abschwächen.

Zur besseren Lesbarkeit wurden die Zitate von Füllwörtern (z.B. ähm) bereinigt und in Hochdeutsch wiedergegeben. Auf eine grammatikalische Bereinigung wurde verzichtet.

Ressource: Ausnahmeregelungen

Die Ressource Ausnahmeregelung wurde von allen drei Interviewpartnern bestärkt. In fast allen Bereichen die diskutiert wurden, zeigte sich Spielraum für individuelle Anpassung und Ausnahmeregelungen. Herr Zill konnte aus seiner eigenen Ausbildung zum Feuerwehrmann berichten: „Die haben gesagt, auch während der Ausbildung, das was du kannst machst du und wenn es nicht klappt, dann war das auch nie ein Problem. Dann wurde halt geschaut, wie das dann trotzdem umgesetzt werden kann“ (Zill, Interview 2 min. 2). Auch Herr Beckmann, der für die Ausbildungen auf Kreisebene zuständig ist, bekräftigte die Ressource z.B. mit der Aussage: „Sie haben sogar den Fall, dass gesagt wird, also wir haben jetzt hier z.B. haben wir jetzt einen kleinen Italiener gehabt der sagt: Ich möchte die schriftliche Prüfung nicht machen weil ich möchte mich mit meiner Rechtschreibung nicht blamieren. Ja dann machen wir die halt mündlich“ (Beckmann, Interview 1 min. 20). Die Ergebnisse weisen darauf hin,

dass die Ressource Ausnahmeregelung in der Praxis der Freiwilligen Feuerwehr existiert.

Ressource: Ausbildung

Die grundsätzliche Möglichkeit eines voraussetzungslosen Zugangs zu Teilen der Ausbildung wurde von Seiten aller Interviewpartner bestätigt. Herr Klein berichtete beispielsweise: „Aber es ist tatsächlich eine gute Ressource, dass man sagen kann also auf jeden Fall genießt jeder eine entsprechende Ausbildung, wenn auch erst mal nur Grundausbildung ist und man hat auch immer die Möglichkeit sich weiterzubilden“ (Klein, Interview 1 min. 59). Auch von Herrn Zill wurde bestätigt: „Also jeder macht grundsätzlich erst mal die Ausbildung und dann wird halt geschaut, wo kann ich ihn am besten einsetzen. Also die Grundausbildung ist dieselbe und dann kann man sich halt, je nach Sache die einem am besten liegt, spezialisieren“ (Zill, Interview 2 min. 3). Allerdings gab es auch Auskünfte, welchen die Ressource etwas abschwächen. So berichtete Frau Kurtz: „Meines Wissens ist es so, dass die Schule aktuell den Bedarf an Teilnehmern oder die Teilnehmermenge die es gibt mit ihren Lehrgängen, die sie anbieten kann, in ihrem Rahmen nicht decken kann“ (Kurtz, Interview 3 min. 4). Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Ressource - mit Einschränkung - in der Praxis der Freiwilligen Feuerwehr existiert.

Ressource: Differenzierte Lehre

Auch diese Ressource konnte von unterschiedlichen Seiten bestätigt werden. So berichtete Herr Zill aus der eigenen Ausbildung: „Ja also das war bei mir der Fall während der Ausbildung. Wenn ich halt mit dem Sprechen manchmal Probleme hatte, dann wurde es halt trotzdem so gelöst, dass es dann geklappt hat“ (Zill, Interview 2 min. 6). Auch Herr Klein konnte berichten, dass die Lehre sehr differenziert ist. „Vollkommen unterschiedlich! Also da, wo beispielsweise in so einem Ausbildungsschema, Vortrag vor einer Gruppe, kann das durchaus auch sein, dass da jemand dabei ist der sagt: Ach ne ich pack mir mal fünf Themen raus und mach die im Worldcafé. Also da gibt's total unterschiedlich. Das liegt auch so ein bisschen daran an dem der unterrichtet. Manche haben einfach die Affinität nur mit der PPP sich entlang zu hangeln zu können als Ausbilder und manche nehmen lieber ein Flipchart und einen Stift und ein paar Metaplankarten, fertig“ (Klein, Interview min. 55). Die Ergebnisse der

Interviews weisen darauf hin, dass die Ressource in der Praxis der Freiwilligen Feuerwehr existiert.

Ressource: Expertenschaft

Die Frage nach der Möglichkeit zur Einbringung von spezieller Expertise z.B. in Form des Fachberaters, konnten die Interviewpartner bestätigen. Auf die Frage, ob Menschen mit Behinderung auch als Fachberater ihre Expertise einbringen könnten, berichtete Herr Klein z.B.: „Genau hier wird ja wieder nur der klassische Fachberater, Feuerwehrarzt oder wie auch immer Chemiker oder ein Leiter der Bambinifeuerwehr (Pädagoge) genannt, aber nicht der Mensch der eben für das Thema Inklusion dann der Ansprechpartner/Fachberater sein kann“ (Klein, Interview 1 min. 44). Auch Frau Kurtz konnte aus ihren Erfahrungen mit dem Inklusionsprojekt der Jugendfeuerwehr berichten: „Auf jeden Fall! Also wir haben ja auch [...] im Projekt, das ist uns ein wichtiges Anliegen, Menschen mit Behinderung [...] dabei. Weil die nun mal am besten sagen können was Bedürfnisse sind, zumindest für sich persönlich, natürlich nicht pauschal, aber grade, gut Barrierefreiheit ist ja nur ein kleiner Bereich, aber auch Umgang mit Menschen mit Behinderung, also da hab ich auch sehr gute Erfahrungen jetzt gemacht“ (Kurtz, Interview 3 min. 9). Auch im Allgemeinen bestätigte Frau Kurtz das Bestehen dieser Ressource: „Diese Fachberater geben halt einfach auch nochmal die Möglichkeit ja das auch wertzuschätzen, ja diese Expertise, die mit eingebracht werden kann“ (Kurtz, Interview 3 min. 9). Die erhobenen Ergebnisse weisen darauf hin, dass diese Ressource in der Praxis der Freiwilligen Feuerwehr existiert.

Ressource: Arbeitsfelder

Die Nachfrage, ob Arbeitsfelder innerhalb des Feuerwehrwesens existieren, welche außerhalb des akuten Gefahrenbereichs liegen, wurde mehrfach bestätigt, z. B. von Herrn Beckmann: „Ja genau der Unterricht im Kindergarten z.B.“ (Beckmann, Interview 1 min. 15). Herr Zill konnte erneut ein Beispiel aus der Praxis nennen: „Bei uns war's im Kreis, auch ein Feuerwehrmann, der im Rollstuhl sitzt, macht halt dieselbe Arbeit wie ich quasi in der Feuerwehr-Einsatzzentrale. Und das kann man ja dann auch ein bisschen, ja weiterhin im Hinblick auf Pressearbeit etc., also denk ich mal schon, dass es da Möglichkeiten gibt“ (Zill, Interview 2 min. 12). Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass diese Ressource in der Praxis der Freiwilligen Feuerwehr zu finden ist.

Ressource: Finanzen

Im Bereich der Finanzen haben sich durch die Interviews neue Perspektiven eröffnet. So berichtete Herr Beckmann: „Nein in dem Bereich kommt ja umgekehrt was dazu. Sie haben ja auch noch das Problem, dass [...] wir haben ja grade bei Menschen mit Behinderung angesprochen, dass sie andere Dienste machen werden wie der normalen Ausbildungsdienst d.h. sie machen ja irgend eine Spezialaufgabe. Wir hatten jetzt den Unterricht im Kindergarten oder Schule angesprochen. Sie hatten aber auch selber den Gerätewart angesprochen und da gibt's ja die Möglichkeit das sogar noch finanziell zu entschädigen. [...] Wer über seine 40 Stunden macht oder wer Sachen macht, die praktisch über den regelmäßigen Dienst hinausgehen kann finanziell entschädigt werden“ (Beckmann, Interview 1 min. 48). Diese Aussage wurde gleich wieder eingegrenzt: „Wir reden über 40 Euro im Monat. [...] Also eine Lebensgrundlage kann der da nicht“ (Beckmann, Interview 1 min. 49). Herr Zill konnte wieder aus seiner praktischen Erfahrung berichten: „Ne also es ist so, dass alles was mit der Feuerwehr zu tun hat und was man braucht, um Dienst bei der Feuerwehr zu machen, wird einem [...] bereitgestellt. Also muss man jetzt nicht monatlichen Beitrag oder sowas bezahlen. Das ist nicht der Fall“ (Zill, Interview 2 min. 21). Die Ressource der finanziellen Unterstützung wird somit innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr umgesetzt..

Ressource: Wertvorstellungen (pro Inklusion)

Auf die Nachfrage an Herrn Zill, der selbst Feuerwehrmann mit einem Handicap ist, ob er in seiner Zeit bei der Feuerwehr Wertvorstellungen erlebt hat, welche der Inklusion zuträglich sind (es wurde sich bei der Frage auf einen Gesetzespassus bezogen nachdem ein Leitgedanke der Feuerwehr die „von der Achtung und Wertschätzung des Lebens, der Umwelt [...], dem vorbildhaften Verhalten und Auftreten [...], der gegenseitigen Rücksichtnahme, der Pflege der Gemeinschaft“ (FwDV 2; 5.1.2.3) ist) antwortete er: „Ja also kann man schon sagen, dass, also aus meiner Erfahrung her ist es so, dass Leute die zur Feuerwehr gehen also dem die Feuerwehrleute, [...] also die ich bis jetzt kennen gelernt hab schon von der Art alle so sind“ (Zill, Interview 2 min. 20). Auch Frau Kurtz konnte aus dem Projekt der Jugendfeuerwehr berichten. „Also für die Jugendfeuerwehr ist es auch im Moment so, dass wir auch unser Leitbild neu gestalten und auch die Arbeitsordnung, Jugendordnung die wir haben, grade am Überarbeiten sind. Und dort wird es auch so sein, dass Menschen mit Behinderung, aber auch noch andere Randgruppen, explizit benannt werden“ (Kurtz, Interview 3 min. 19). Zudem berichtet sie aus ihren Erfahrungen: „Also die Feuerwehrfrauen und

Männer und auch die Jugendfeuerwehrmitglieder, die ich so erlebe sind, also haben hohe ausgeprägte Sozialkompetenzen. Ich denke das begünstigt sich auch irgendwie untereinander und was mir auch aufgefallen ist, Jugendliche tun sich natürlich deutlich einfacher“ (Kurtz, Interview 3 min. 20). Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr Wertvorstellungen existieren die der Inklusion positiv gegenüber stehen.

Barriere: Prüfung

Die Barriere der Prüfungen wurde von Herrn Zill explizit bestätigt: „Also es ist grundsätzlich so, dass bei Lehrgängen ähm, wie es da steht am Ende des Lehrgangs eine Prüfung gibt“ (Zill, Interview 2 min. 23). Auch Herr Beckmann berichtete: „Es ist ja nur ein Leistungsnachweis zu erbringen wie auch immer und das heißt das macht man meistens mit theoretischen Fragen, weil man will ja auch was nachweisen für die Nachwelt“ (Beckmann, Interview 1 min. 20). Das Interview mit Herrn Beckmann und Herrn Klein hat dennoch aufgezeigt, dass diese Barriere durchaus Spielraum hat und aufgeweicht wird, z.B. durch die Aussagen: „Da steht ganz klar drin, der Prüfer hat damit gar nichts zu tun sondern der Feuerwehrchef des Kreises stellt die Ausbildung fest d.h. sie dürfen als Prüfer nicht mal unterschreiben, sondern sie machen die Prüfung. Ich bin auch in der Kreisausbildung tätig, d.h. wir machen die Prüfung, dann kommt der Chef des Kreises der Kreisfeuerwehrinspekteur und sagt: Pass auf der hat die Prüfung bestanden, der hat sie nicht bestanden. Ja sagt er was heißt nicht bestanden? Naja der hat 15 Fragen von 30 nicht beantwortet. Sagt er gut dann rede ich jetzt mit dem und frag und dann Teil ich euch mit ob das Ergebnis festgestellt wird oder nicht. Weil das ist immer, die politisch wäre jetzt falsch gesagt, aber das ist immer im Benehmen des, [...] nicht Ausbilders, sondern das ist ganz klar im Benehmen des Verantwortlichen. Wenn der Verantwortliche sagt, ich will ihn haben und ich bin der Meinung das passt ja dann ist das so“ (Beckmann, Interview 1 min. 21) oder „Ich kann bewusst sagen, Leute der ist durchgefallen der hat das fachlich nicht drauf und dann kommt der Wehrleiter und sagt, ja der soll das auch nicht fachlich draufhaben! Der soll bei mir im Gerätehaus untergebracht werden und wie sie schon sagten der soll langfristig die Geräte pflegen, d.h. es ist immer im Benehmen des Verantwortlichen festzulegen, welche Hürden eben umgangen werden, weil er mit dieser Person ganz andere Ziele verfolgt“ (Beckmann, Interview 1 min. 21). Die Ergebnisse der Befragung weisen darauf hin, dass die Barriere in der Praxis der Freiwilligen Feuerwehr existiert, aber auch durch mögliche Ausnahmeregelungen relativiert wird.

Barriere: Ausbildungsvoraussetzungen

Die Barriere der verpflichtenden Voraussetzungen, welche erfüllt werden müssen, um zu großen Teilen des Ausbildungssystems zugelassen zu werden, wurde bekräftigt. Z.B. durch Herr Zill: „Ja also zum Beispiel bei der Truppmannausbildung. Das ist ja quasi der Grundlehrgang bei der Feuerwehr“ (Zill, Interview 2 min. 27). Oder durch Herr Beckmann: „Es gibt eigentlich nur 2 Ausbildungen, die jeder haben muss. Das ist diese Grundausbildung und das ist die Funkausbildung, weil man mittlerweile sagt, in jedem Job muss gefunkt werden und das war es“ (Beckmann, Interview 1 min. 18). Die Barriere kann offensichtlich durch das Vorhandensein eines Spielraums für Ausnahmen und individuelle Anpassung abgeschwächt werden. So berichtet Herr Zill: „Ja also ich weiß also bei mir zum Beispiel ich bin zum Beispiel nicht [...] Atemschutztauglich. Die Ausbildung hab ich dann auch nicht gemacht. Das war aber auch jetzt kein großes Hindernis. Ich meine es war ist zwar vorgeschrieben nach Möglichkeit, aber es hat auch so funktioniert“ (Zill, Interview 2 min. 27). Die Antworten der Interviewpartner weisen darauf hin, dass die Barriere in der Praxis der Freiwilligen Feuerwehr existiert, sie jedoch durch mögliche Ausnahmeregelungen relativiert wird.

Barriere: Mitgliedschaft

Diese Barriere wurde von Seiten aller Interviewpartner abgeschwächt. Herr Beckmann wies darauf hin: „In §12 des Gesetzes steht klar drin: *Alle Einwohner vom vollendeten 18. bis zum vollendeten 60. Lebensjahr können zum ehrenamtlichen Dienst in der Gemeindefeuerwehr herangezogen werden.* Und da sind nur ausgenommen, deren Freistellung im öffentlichen Interesse liegt z.B. Angehörige von Organisationen, Dienst im Katastrophenschutz leisten, [...]. D.h. Punkt da geht's nicht um den Gesundheitszustand, da steht ganz klar drin jeder kann herangezogen werden“ (Beckmann, Interview 1 min. 13). Weiter erklärte er, dass die von den Interviewern zitierte Textstelle („Die für den Feuerwehrdienst erforderliche geistige und körperliche Einsatzfähigkeit ist durch ein ärztliches Attest nachzuweisen. Die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen dürfen nur Einsatzdienst leisten, wenn sie hierzu geistig und körperlich in der Lage sind“ (LGBS §12.4).) auch Auslegungssache sei: „Genau und weiter ist das nicht definiert, d.h. wenn der Arzt sagt ich kenn deinen Vater ... der war Top ... dann bist du das auch! Und was heißt geistige Eignung? Und was ist körperliche Eignung? Du kannst den Rollstuhl bedienen? In Ordnung! D.h. der Arzt wird nicht eingeschränkt. Der Arzt soll nur sagen er hat einen gewissen Gesundheitszustand. Aber was Gesundheitszustand heißt ist nicht definiert, wollen wir

auch gar nicht ganz bewusst“ (Beckmann, Interview 1 min. 14). Bei der zitierten Textstelle fand zudem genau zum Zeitpunkt des Interviews eine Novellierung des Gesetzes statt, welche den Paragraphen veränderte: „Es wird ja jetzt auch nochmal, das muss man ja auch klar sagen, die letzte Woche hat der Landtag ja eine Novellierung des Gesetzes nochmal durchgeführt und da wird genau dieser Paragraph auch nochmal aufgeweicht, dass man eben genau diese Barriere nicht mehr hat“ (Klein, Interview 1 min. 14). Auch Herr Zill bestätigt nochmal aus eigener Erfahrung, dass hier Spielräume für den Arzt existieren. „Also es besteht die Möglichkeit, so war’s bei mir, bei der ärztlichen Vorstellung, dass der Arzt dann im Nachhinein in seinem Bericht schreibt, dass die Person nur in bestimmten Bereichen eingesetzt werden darf. Es steht dann drin, grundsätzlich Einsatzdienst möglich. Es wird aber empfohlen in dem Bereich zu arbeiten. Bei mir jetzt Feuerwehreinsatzzentrale etc. Also da gibt es, der Arzt hat da Spielräume. Wobei ich auch persönlich finde, dass das Gesetz relativ schwammig formuliert ist, [...] deswegen, also der Arzt hat da schon so ein bisschen Spielräume“ (Zill, Interview 2 min. 30). Dennoch hat Frau Kurtz darauf verwiesen, dass die ärztliche Feststellung durchaus ihren Sinn erfüllt: „Das ist halt wichtig für den Versicherungsschutz einfach. Aber dann von bestimmten Tätigkeiten, ja ausgeschlossen werden klingt jetzt auch hart, aber bestimmte Gefahrenbereiche, einfach dort nicht tätig sein dürfen, versicherungstechnisch, aber in anderen Bereichen durchaus mitarbeiten können“ (Kurtz, Interview 3 min. 27). Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Barriere in der Praxis der Freiwilligen Feuerwehr existiert. Jedoch wird sie durch Spielräume in ihrer Auslegung relativiert. Außerdem ist eine Veränderung der Barriere durch die aktuelle Novellierung des Gesetzes möglich.

Barriere: Determinierte Lehrmethoden

Diese Barriere wurde von den Interviewpartnern bestätigt, jedoch im gleichen Atemzug auch abgeschwächt. Dies kann insbesondere an folgenden Aussagen verdeutlicht werden: „Also der Sinn dieser Dienstvorschriften ist ja, dass man eine gewisse Vergleichbarkeit in den Ausbildungen in den Anforderungen reinbekommt [...] und daran erkennt man schon, dass es doch über die Jahre hinaus eine sehr sehr... breite Bandbreite gibt. Dass man also das eigentliche Ziel der Dienstvorschrift eine gleiche Ausbildung haben wir sowieso nicht. Wir erreichen eine gewisse Vergleichbarkeit, aber die Methoden sind vollkommen unterschiedlich“ (Beckmann, Interview 1 min. 55) oder „Noch schlimmer, mein Vorgänger in der Kreisausbildung hat zum Thema Recht sich hingesezt und denen das Gesetz von hinten bis vorne vorgelesen und damit war der Unterricht beendet. Ja das hat überhaupt keinem was gebracht, ob der da nun

während dem Vortrag folgen konnte oder nicht, das hat gar keinem etwas gebracht. Weil die konnten noch nicht mal mitlesen, weil ja nur er den Text hatte“ (Beckmann, Interview 1 min. 55). Und Herr Klein wies nochmal darauf hin, dass es sich bei dieser Vorschrift nur um einen „Leitfaden [handelt; d. Verf.], wo man sich so ein bisschen entlanghangeln kann aber es ist nicht eine steife Festlage“ (Klein, Interview 1 min 56). Die Ausführungen der Interviewpartner weisen darauf hin, dass diese Barriere in der Praxis der Freiwilligen Feuerwehr existiert. Sie wird in der Praxis abgeschwächt durch Abweichungen von den Verordnungen.

Barriere: Ausbildungsziele

Bei dieser Kategorie trat in den Interviews das Problem auf, dass die angesprochene Thematik nicht von den Interviewpartnern aufgegriffen wurde bzw. sich das Gespräch immer wieder direkt anderen Themen zuwandte, z.B. dem Prüfungsthema. Daher fanden sich bei der Auswertung kaum Segmente, die dieser Kategorie zugeordnet werden konnten. Die einzige Aussage die entsprechend codiert wurde war von Herrn Zill auf das Beispiel der Lernzielstufe 1 Wissen bezogen, welche beinhaltet, Dinge nennen zu können und Dinge wiedergeben zu können (vgl. FwDV 2; 5.1.2.1): „Ja das ist jetzt schwierig zu sagen. Also aus der Praxis kenne ich das so, auch bei den Lehrgängen, wenn jetzt einer mal eine Fragen nicht beantworten kann heißt das nicht, dass er den Lehrgang nicht besteht. Auch da haben die Ausbilder gewissen Spielraum“ (Zill, Interview 2 min. 33). Allein anhand dieser einen Aussage lässt sich kein belastbarer Schluss auf die Verhältnisse in der Praxis ziehen.

Barriere: Kosten

Diese Barriere wurde im Gespräch als nicht existent identifiziert, da sie durch eine Fehlauslegung der Gesetzeslage durch Forscherseite entstanden ist. Herr Beckmann hat dies klar gestellt: „Moment, es gibt keine Einzelbeträge. Es sind immer Beiträge die, sag ich jetzt mal die Firma bezahlt. Bei uns zahlt ja keiner. Also klar es gibt Einzelmitglieder aber über die reden wir ja nicht, wir reden ja über den normalen Feuerwehrmann. [...] die Rechnung, also ich bin ja auch im Kreisverband tätig, die Rechnung geht nie an den Feuerwehrmann. Die Rechnung geht an die Feuerwehr“ (Beckmann, Interview 1 min. 25). Daher wurde diese Kategorie als bestehende Barriere verworfen.

Barriere: Tätigkeitsvoraussetzungen

Die zu erfüllenden Voraussetzungen zur Ausübung bestimmter Tätigkeiten innerhalb der Feuerwehr wurden sowohl durch Herrn Zill als auch von Frau Kurtz bekräftigt. „Also grundsätzlich ist es erst mal so, dass zum Beispiel wenn man in der Feuerwehreinsatzzentrale sitzt, schon der Fall sein muss, dass er die Feuerwehrausbildung absolviert hat. Weil auch ein Arbeiten ohne die Ausbildung und ohne dieses Wissen nur schwer möglich ist. Wenn jetzt zum Beispiel, [...] der Einsatzleiter mir sagt, er braucht folgende Fahrzeuge vor Ort, das soundso viel Wasser an Bord hat oder so, dann muss man schon wissen, wo stehen die Fahrzeuge und wie bekomme ich die vor Ort. Also gewisses feuerwehrtechnisches Grundwissen muss einfach da sein, weil man viele Abläufe sonst nicht durchführen kann und auch nicht nachvollziehen kann“ (Zill Interview 2 min. 26). Frau Kurtz bestätigte: „Genau, also das denke ich kann eine große Hürde darstellen, vor allen Dingen wenn man eine der Anfangsfragen nochmal dazu nimmt, dass es teilweise gar nicht möglich ist einen Lehrgang so schnell zu besuchen wie man es vielleicht gerne möchte... Ja also dass es dann auch noch dauert bis ich einen gewissen Status wie auch immer erreichen kann“ (Kurtz, Interview 3 min. 12). Diese Ausführungen weisen darauf hin, dass die Barriere Tätigkeitsvoraussetzungen in der Praxis der Freiwilligen Feuerwehr existiert.

Barriere: Verpflichtende Teilnahme

Zunächst einmal wurde in den Gesprächen das Vorhandensein der Barriere, welche durch das Ankerbeispiel „Jeder Feuerwehrangehörige soll unabhängig von lehrgangsmäßigen Ausbildungen im Jahr mindestens 40 Stunden Ausbildungsdienst leisten“ (FwVO, §9.2) verdeutlicht wurde, durch Herrn Beckmann bestätigt: „Das ist ja eine Forderung des UVV für den Einsatz“ (Beckmann, Interview 1 min. 26). Auf die Frage nach einer Stellungnahme, ob es sich hierbei um eine Barriere handelt, antwortete Frau Kurtz: „Könnte ja, aber also ich finde es trotzdem gut, dass es Verpflichtungen gibt, weil es ist halt nicht ein Verein, der sich mal aus Spaß an irgendwas trifft, sondern im Ernstfall ist ja der Auftrag der Feuerwehr tatsächlich, Menschen zu retten, Brände zu löschen und so weiter. Und da muss halt ein gewisser Standard einfach gehalten werden, so. Jetzt ist aber die Frage, ob für Menschen, die sowieso nicht im Gefahrenbereich tätig sind, diese Regelungen nicht außer Kraft gesetzt werden kann, weil das für sie ja irrelevant wäre. Ja, aber ansonsten finde ich es schon gut, dass ein gewisser Standard, ein gewisses Niveau einfach gehalten wird“ (Kurtz, Interview 3 min. 31). Relativiert wurde die Einschätzung als Barriere durch die

Aussagen von Herrn Beckmann: „Es gibt ja nirgendwo eine Festlegung, wenn du nur 20 Stunden im Jahr kommst darf ich dich überhaupt einsetzen? Und viele Wehrleiter oder Führungskräfte tragen an uns die Frage heran: Ja ab wann darf ich den dann überhaupt noch im Gefahrenbereich einsetzen? Dann sag ich: Ja das ist dein eigenes Ermessen. Wenn der halt 30 Jahre mal 40 Stunden hat und jetzt nicht mehr kommt wird er wahrscheinlich mehr wissen wie jemand der 2 Jahre mal 40 Stunden hat und jetzt nicht mehr kommt“ (Beckmann, Interview 1 min. 28) oder von Herrn Zill: „Also mir persönlich war es jetzt nicht bewusst, dass es genauso festgelegt ist, wie viele Stunden man pro Jahr absolvieren muss. Also wir haben bei uns auch viele, die es auch von der Arbeit her auch gar nicht schaffen, zum Beispiel alle zwei Wochen an diesen Übungen Fortbildungen teilzunehmen. Ich denk mal nicht, dass das dann ein großes Problem darstellt, wenn ich jetzt nur 30 Stunden im Jahr hab. Man soll natürlich nach Möglichkeit schon regelmäßig da sein, um halt immer auf dem aktuellen Stand zu sein“ (Zill, Interview 2 min. 38). Herr Klein wies sogar noch auf eine Ausnahme von dieser Regelung hin: „Die Fachberater bilden darin eine ganz klare Ausnahme. Die dürfen Uniform tragen, die brauchen keine Grundausbildung machen und sie brauchen auch nicht verpflichtend an diesen 40 Stunden teilnehmen. Sondern die machen klar ihre spezifizierte Aufgabe und damit ist das Thema durch“ (Klein, Interview 1 min. 26) Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Barriere in der Praxis der Freiwilligen Feuerwehr zu finden ist, jedoch durch abweichende Handhabung relativiert wird.

Barriere: Mobilität

Die Barrieren die Mobilität betreffend wurden durch mehrere Aussagen der Interviewpartner bekräftigt. „Das stellt schon eine Barriere dar, wenn ein 16 Jähriger keinen Führerschein hat (Beckmann, Interview 1 min. 36), „ja ist tatsächlich eine Barriere“ (Klein, Interview 1 min. 36) oder „ja unser Bildungszentrum hier, da haben wir schon mal größte Problem mit. Ja ist nicht barrierefrei“ (Klein, Interview 1 min. 40). Es gab auch verschiedene Aussagen, welche die Barriere relativieren, unter anderem von Herrn Beckmann: „und dann ist das ein Mobilitätsproblem, was auf die verschiedensten Arten gelöst ist. Es gibt Feuerwehren die sagen z.B.: ihr habt einen Führerschein aber kein Auto? Bitte nehmt den Dienstwagen. Es gibt Feuerwehren die sagen, naja ist halt so, müssen wir halt einen Fahrservice einrichten. Ja und das gleiche haben sie z.B. im Bereich der Jugendfeuerwehr bei jedem Veranstaltungswettbewerb. Da muss ja auch immer rumgebettelt werden, wo krieg ich ein Auto her, dass ich die Leute rumfahren kann? Das ist ja auch ganz normal, also ich sag mal es ist, es scheint eine Barriere zu sein. Es ist aber gang und gäbe weil eigentlich jeder irgendwie der wo mehrere

mitfahren, das gleiche Problem hat“ (Beckmann, Interview 1 min. 39). Auch Herr Zill bestätigte, dass die Barriere in abgeschwächter Form in der Praxis vorkommt: „Ja wobei es in den meisten Fällen da auch, wenn jetzt zum Beispiel jemand an einem Lehrgang teilnimmt, der keinen Führerschein hat, dann gibt es immer eine Möglichkeit, wie derjenige dann vor Ort kommt. Entweder fährt dann jemand mit, von der Feuerwehr, oder von einer anderen Feuerwehr, die auch an diesem Lehrgang teilnehmen [...]. Also es gibt da schon Möglichkeiten, dass da jemand, auch wenn er jetzt keinen Führerschein hat, an diesen Lehrgängen teilzunehmen und auch vor Ort kommt“ (Zill, Interview 2 min. 40). Herr Klein bringt es nochmal auf den Punkt: „für diese Mobilitätsproblematik glaub da finden die Feuerwehren immer gute Lösungen“ (Klein, Interview 1 min. 42). Die Aussagen der Befragten weisen darauf hin, dass die Barriere in der Praxis der Freiwilligen Feuerwehr existiert, sie aber flexible Lösungswege deutlich relativiert wird.

Barriere: Wertvorstellungen (contra Inklusion)

Diese Barriere wurde in den Gesprächen bestärkt. Herr Zill sagte z.B.: „Also ich denke auch so die erste Haltung in Bezug auf Inklusion, ja wie soll das denn gehen und das funktioniert ja eh nicht. Das liegt in den meisten Fällen daran, weil die Leute sich überhaupt nicht vorstellen können, wie das funktioniert und wie man das dann praktisch umsetzen kann“ (Zill, Interview 2 min. 20). Herr Klein bestätigt die Barriere ebenfalls indirekt: „und da haben wir auch geschaut, dass wir Jugendliche oder auch Menschen mit Handicap kriegen, die einfach auch bereit sind, diese ganzen Barrieren die in den Köpfen der Leute, der Mannschaft da sind, vielleicht auch darüber ein bisschen abzubauen“ (Klein, Interview 1 min. 44). Auf die Zitation einer Stelle der Satzung des Landesfeuerwehrverbandes („Unterstützung bei der Integration von Frauen, Unterstützung bei der Integration von Migranten, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“ (SLFVRLP; §2, 3.1)), welche Menschen mit Behinderung nicht berücksichtigt, antwortete Herr Klein mit: „Vollkommen korrekt, die müsste man da auch formulieren. Als die Satzung da entstanden ist haben wir uns über dieses Thema tatsächlich noch überhaupt keine Gedanken gemacht, vollkommen korrekt ja“ (Klein, Interview 1 min. 32). Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Barriere in der Praxis der Freiwilligen Feuerwehr zu finden ist.

5 Diskussion

5.1 Diskussion der Ergebnisse

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Freiwillige Feuerwehr in ihrem Bestreben, inklusiv zu werden, innerhalb ihrer Strukturen schon auf einige Ressourcen zurückgreifen kann, welche dieses Vorhaben unterstützen. Eine wichtige Ressource, die sich innerhalb der Forschung abgebildet hat, ist die Möglichkeit der individuellen Anpassung und die Anwendung von Ausnahmeregelungen. Die Dokumentenanalyse identifizierte nur vereinzelte Segmente, welche zu dieser Kategorie zusammengefasst wurden. Im Laufe der Interviews hat sich allerdings gezeigt, dass ein erheblicher Spielraum innerhalb der Strukturen existiert, der nicht explizit in den Gesetzen und Verordnungen festgehalten ist. Es muss allerdings beachtet werden, dass die Interviews mit Personen geführt wurden, welche höhere Positionen in der Hierarchieebene bekleiden. Es bleibt ungeklärt, ob jeder Angehörige der Feuerwehr diesen Spielraum für sich wahrnimmt. Entsprechend ließe sich vermuten, dass im Zweifelsfall strikt nach den Gesetzen und Verordnungen gehandelt wird, um Schwierigkeiten zu vermeiden. Es könnte darüber nachgedacht werden, die in den Interviews bestätigten Spielräume auch in den Gesetzen und Verordnungen zu verschriftlichen, um Transparenz zu schaffen. Dadurch könnte ein verlässlicherer Umgang mit besagten Ausnahmeregelungen entstehen.

Als weitere Ressource wurde der voraussetzungsfreie Zugang für alle Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr zu Teilen der Ausbildung, identifiziert. Diese Ressource wurde in allen Interviews als eine solche bestätigt. Als einzige Einschränkung wurde die Überlastung der Schulen benannt, sodass nicht jeder sofort einen Ausbildungsplatz bekommen kann. Diese Ressource ließe sich noch durch den Abbau der im weiteren Verlauf diskutierten Barriere der Ausbildungsvoraussetzungen ausweiten.

Innerhalb des Ausbildungssystems der Freiwilligen Feuerwehr existiert stellenweise Freiraum bezüglich der Wahl der Methodik/Didaktik und den Inhalten. Von Seiten der Interviewpartner wurde bestätigt, dass die Lehrenden diese Freiheiten besitzen. Die Möglichkeiten differenziert auf individuelle Bedürfnisse, die eine heterogene Schülerschaft im Rahmen einer inklusiven Feuerwehr mit sich bringt, einzugehen, stellt eine wichtige Ressource dar. Eingeschränkt wird diese Ressource jedoch dadurch, dass an anderen Stellen der Ausbildungsverordnungen explizit Methoden zu bestimmten Ausbildungsinhalten festgeschrieben sind. Gerade in Bezug auf heterogene Gruppen stellen diese Vorgaben eine deutliche Barriere dar. Die Aussagen der Interviewpartner ergaben, dass die Nutzung der Methoden erheblich von der

jeweils lehrenden Person abhängig ist. Dies hat Auswirkungen sowohl auf die Ressource als auch die Barriere. Positive Auswirkungen entstehen durch die Option zur individuellen Anpassung an die Bedürfnisse der Schüler. Negativ wirkt sich die Gefahr der Willkür aus, welche zur Verstärkung der Barriere beitragen kann. Zum Abbau der Barrieren sollte die Determination von Lehrmethoden möglichst vermieden werden. Der Willkür könnte durch eine transparente Vorgabe zum Umgang mit Lehrmethoden im Kontext von Heterogenität begegnet werden. Dies könnte verstärkt werden durch entsprechende Schulungen und Sensibilisierung, damit die Ressource in ihrem vollen Potenzial zur Geltung kommen kann.

Die Strukturen der Feuerwehr sehen vor, für spezifische Aufgaben Experten in den eigenen Reihen zu haben, welche für bestimmte Felder einen besonderen Kenntnisstand mitbringen. Diese Experten (z.B. Fachberater) können sowohl dauerhafte Mitglieder der Feuerwehr sein, als auch für einzelne Tätigkeiten herangezogen werden. Dieser Umstand kann eine wichtige Ressource im Hinblick auf das Inklusionsvorhaben darstellen. Menschen mit Behinderung können für die Feuerwehr eine wichtige Rolle spielen indem sie ihre Expertise in bestimmten Bereichen, z.B. der Barrierefreiheit, einbringen. Durch die Anerkennung der spezifischen Fähigkeiten eines Fachberaters besteht zusätzlich die Möglichkeit, Vorurteilen entgegenzuwirken, nach denen die Aufnahme von Menschen mit Behinderung nur eine zusätzliche Belastung darstellt. Eine weitere Chance dieser Ressource stellt der vereinfachte Zugang zu einzelnen Tätigkeitsfeldern und der Mitgliedschaft in der Freiwilligen Feuerwehr dar, welcher z.B. durch die Beschäftigung als Fachberater ermöglicht werden kann. Hierbei können vereinzelt Barrieren, z.B. im Ausbildungssystem, umgangen werden. Um die Ressource voll auszuschöpfen wäre es zuträglich, den Begriff des Fachberaters innerhalb der Dokumente auszuweiten.

Innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr existiert ein breites Spektrum an Arbeitsfeldern. Entgegen der Alltagsvorstellung „von dem 30 jährigen durchtrainierten Feuerwehrmann körperlich/geistig vollkommen Fit mit Atemschutzgerätetrainertauglichkeit und U26 Prüfung der immer vorne in den Einsatz kann“ (Klein, Interview 1 min. 15), entsteht durch die vielfältigen Arbeitsbereiche die Option der Teilhabe für Menschen, die nicht dieser Vorstellung entsprechen. Dies stellt für das Inklusionsvorhaben eine entscheidende Ressource dar. Um die Teilhabe für möglichst alle Menschen zu gewährleisten, wäre eine Ausweitung der möglichen Arbeitsfelder sinnvoll. Parallel dazu sollten mögliche Anpassungen/Individualisierungen der bereits bestehenden Arbeitsfelder konzeptioniert werden, um diese einem breiteren Spektrum an Menschen zugänglich zu machen. Des Weiteren wird die Wirkung der Ressource bestärkt durch einen möglichen Abbau der Barrieren im Bereich der Ausbildungs- und Tätigkeitsvoraussetzungen.

Es existieren Strukturen in der Freiwilligen Feuerwehr, welche mögliche finanzielle Belastungen durch eine Mitgliedschaft verhindern. Mechanismen wie das Bereitstellen von Dienstkleidung oder der Ausgleich bei Arbeitsausfällen stellen eine wichtige Ressource dar. Dies wirkt sich besonders positiv auf die Teilhabe von Menschen, welche sich in finanziell prekären Lagen befinden, aus. Es wäre wichtig diese Strukturen beizubehalten, auch im Zuge künftiger Veränderungen.

Teilhabe von Menschen mit Behinderung in bestimmten Bereichen hängt auch immer von den Wertvorstellungen des dortigen sozialen Umfeldes ab. Die Freiwillige Feuerwehr vertritt Werte und Normen, die das Inklusionsvorhaben positiv beeinflussen können. Gleichzeitig konnten sowohl in der Dokumentenanalyse als auch in den Interviews Wertvorstellungen und Vorurteile identifiziert, die der Inklusion entgegenstehen. Aufgabe innerhalb des Inklusionsvorhabens wäre somit der Abbau der negativen und Stärkung der positiven Wertvorstellungen. Hierfür bieten sich unterschiedliche Möglichkeiten, wie z.B. eine Anpassung der Gesetze und Verordnungen, den Abbau von Vorurteilen durch Aufklärung oder auch eine Positionierung durch die Herausgabe eines Leitbildes/Positionspapier, wie es der Deutsche Jugendfeuerwehrverband bereits vorgemacht hat (siehe Positionspapier, Fachausschuss Integration 2012).

Im Bereich der Barrieren zeigten die Ergebnisse der Dokumentenanalyse auf, dass an mehreren Stellen der Ausbildungsstruktur der Freiwilligen Feuerwehr Prüfungen vorgesehen sind. Diese Prüfungen wurden als mögliches Hindernis für Menschen mit Behinderung eingestuft, da nicht jeder ihnen gerecht werden kann, was zu einem Ausschluss von einigen Tätigkeitsfeldern führen kann. Gerade im Hinblick auf den verschachtelten Aufbau des internen Ausbildungswesens können nicht bestandene Prüfungen große Auswirkungen haben. Die Auswertung der Interviews bestätigte zwar die praktische Existenz der Barriere, zeigte jedoch viele Möglichkeiten zur Abschwächung bzw. Umgehung auf. So wurde berichtet, dass ein Bestehen der Prüfung im Ermessensspielraum einzelner Personen liegt, unter Berücksichtigung der individuellen Verhältnisse des Prüflings. Auch in Anbetracht des für die Person vorgesehenen Arbeitsbereiches können Einzelentscheidungen deutlich von den Prüfungsstandards abweichen. Hier wirkt die bereits diskutierte Ressource der Ausnahmeregelungen als Gegengewicht zur Barriere. Dennoch ist festzuhalten, dass ein solcher Umgang mit den Vorgaben der Gesetze und Verordnungen nicht schriftlich festgehalten ist, weshalb die Gefahr einer Willkür durch die jeweils befugten Entscheidungsträger besteht. Eine Verschriftlichung der wünschenswerten Spielräume könnte dem entgegenwirken und für einen transparenten und einheitlichen Umgang sorgen.

Die Barriere Ausbildungsvoraussetzungen schließt sich thematisch den eben diskutierten Prüfungen an. So ist das Ausbildungssystem der Freiwilligen Feuerwehr in vielen Bereichen aufeinander aufbauend. Die Dokumentenanalyse identifizierte eine Vielzahl an Lehrgängen, welche das Bestehen anderer Ausbildungen als Zugangsvoraussetzung vorsehen. Folglich sind zunächst mehrere Barrieren zu überwinden, bevor im jeweils gewünschten Tätigkeitsfeld, welches den individuellen Fähigkeiten entspricht, eine Ausbildung absolviert werden kann. Eine höhere Durchlässigkeit innerhalb dieser Systeme könnte dem einzelnen Menschen eine stärkenorientierte Ausbildung ermöglichen. Auch hierbei ist aufgrund der Ergebnisse der Interviews anzumerken, dass die Praxis bereits Ausnahmen zulässt, um in Einzelfällen ein Weiterkommen zu ermöglichen. Analog zu der Empfehlung im Bereich Prüfungen, wäre es überlegenswert, solche Ausnahmeregelungen transparent zu gestalten und schriftlich festzuhalten, um die Optionen allen Mitgliedern zugänglich zu machen.

Den Ausbildungsvoraussetzungen unmittelbar folgend ist die Barriere der Tätigkeitsvoraussetzungen. So werden entsprechend der Ergebnisse der Dokumentenanalyse für einige Tätigkeiten abgeschlossene Ausbildungen zwingend vorausgesetzt. Dies kann für den Einzelnen einen erschwerten Zugang zu einem für ihn passenden Tätigkeitsfeld darstellen, was dazu führen kann, dass Personen von Tätigkeiten ausgeschlossen werden, welche ihren Fähigkeiten entsprechen, da sie die entsprechenden Ausbildungen nicht erfolgreich absolviert haben, z.B. durch ein Scheitern an den Barrieren im Bereich Prüfungen oder Ausbildungsvoraussetzungen. Die Auswertung der Interviews bekräftigte die praktische Existenz der Barriere. So ist es laut den Experten nur schwer möglich, bestimmte Tätigkeiten ohne die entsprechende Ausbildung auszuüben. Zur Verminderung dieser Barriere könnte zum einen versucht werden, die Ausbildungen für sehr spezialisierte Tätigkeitsfelder ebenfalls zu spezialisieren und voraussetzungsfrei anzubieten, um so die aufeinander aufbauenden Ausbildungen und dazugehörigen Prüfungen zu umgehen. Alternativ bestünde die Möglichkeit, die Voraussetzungen für Tätigkeitsfelder an das Vorhandensein der hierfür tatsächlich benötigten Fähigkeiten zu koppeln, anstatt an zertifizierte Ausbildungsstände.

Ebenfalls im Kontext der Ausbildung wurde die Barriere der „verpflichtend zu erreichenden Ziele“ identifiziert. Hierbei sind insbesondere Wissensstände oder Fertigkeiten festgelegt, welche am Ende einer Ausbildung erlangt werden müssen. Dies stellt eine weitere Barriere innerhalb des Ausbildungssystems dar. Die Interviews erzeugten nur wenige Informationen diese Barriere betreffend. Lediglich ein kurzer Hinweis auf mögliche Ausnahmen wurde gegeben. Auf Basis der Dokumentenanalyse

lässt sich der Schluss ziehen, dass zur Umsetzung des Inklusionsvorhabens die Ausbildungsziele individualisiert werden müssen.

Die Mitgliedschaft bei der Freiwilligen Feuerwehr ist an, für Menschen mit Behinderung stark ausgrenzende, Voraussetzungen geknüpft. Zentral ist hier der §12 des LGBS, welcher den Nachweis über die „geistige und körperliche Einsatzfähigkeit“ (LBKG, §12.4) durch einen Arzt vorschreibt. Diese Vorschrift ist im Zuge des Inklusionsvorhabens nicht haltbar. Wie in den Interviews berichtet, gab es allerdings zur Zeit der Durchführung selbiger eine Novellierung dieses Paragraphen, die am 08.03.2016 in Kraft getreten ist. Die neue Formulierung konnte in der Durchführung der Studie noch nicht berücksichtigt werden. Eine Bewertung dieser Barriere und ein Ausblick sind daher nicht möglich, da sich die Ausgangslage im Laufe des Forschungsprozesses geändert hat. Eine neue Betrachtung des §12 und der daran gebundenen Barrieren die Mitgliedschaft betreffend, sollte dennoch vorgenommen werden.

Als Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr ist die Teilnahme an unterschiedlichen Aktivitäten verpflichtend. Für Menschen, die beispielsweise in ihrer Mobilität eingeschränkt sind oder Assistenz benötigen, kann dies eine Barriere darstellen. Nach der Dokumentenanalyse kann eine Missachtung der Verpflichtung sogar als Ordnungswidrigkeit geahndet werden. Die Ergebnisse der Interviews schwächten diese Barriere deutlich ab. Die Verpflichtungen werden individuell ausgelegt und gehandhabt. Insbesondere im Kontext des Fachberaters werden viele der Verpflichtungen ausgesetzt, was die Ressource über diesen speziellen Zugang nochmals bestärkt. Zum weiteren Abbau der Barriere könnten die Verpflichtungen den entsprechenden Tätigkeiten der Mitglieder angepasst werden. Eine Verschriftlichung der Handhabung sorgt für Transparenz und beugt Willkür vor.

Zur Teilhabe innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr wird ein erhöhtes Maß an Mobilität vorausgesetzt. Insbesondere im Rahmen der überregionalen Lehrgänge müssen zeitweise größere Strecken überwunden werden. Für Menschen mit einer eingeschränkten Mobilität entsteht hierdurch eine Barriere. Die Auswertung der Interviews zeigte, dass die Feuerwehr viele Möglichkeiten hat, individuell und flexibel mit dieser Barriere umzugehen. Dennoch wurde auch von baulichen Barrieren berichtet, z.B. dem nicht barrierefreien Bildungszentrum. Zur künftigen Abschwächung dieser Problematik sollten bei baulichen Vorhaben die bestehenden gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden. Auch müssten die bestehenden Gebäude entsprechend nachgerüstet werden.

5.2 Diskussion der Methodik

Das nächsten Kapitel beinhaltet die Diskussion der in dieser Studie angewandten Methodik: Welche Bereiche der Methodik haben sich bewährt? An welchen Stellen muss Kritik angebracht werden? Welche methodischen Optimierungen wären möglich und sinnvoll, um die Qualität der Ergebnisse positiv zu beeinflussen? Die Ergebnisse der Studie müssen stets unter Berücksichtigung der Kritikpunkte bewertet werden.

Zunächst ist zur übergeordneten Methodik zu sagen, dass sich die Entscheidung, die Fragestellung qualitativ statt quantitativ zu bearbeiten, bewährt hat. Durch die qualitative Erhebungsmethode der halbstrukturierten leitfadengestützten Experteninterviews konnten Informationen hervorgebracht werden, die durch andere Erhebungsformen wie z.B. einen strukturierten Fragebogen, der keinen Spielraum für individuelle Antworten und spontan hinzugefügte Aspekte bietet, vermutlich nicht erfasst worden wären.

Ebenfalls bewährt hat sich die Wahl der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse als rahmengebendes Auswertungsverfahren. Sie ermöglichte es, die zur Verfügung stehenden Ressourcen effizient und zielgerichtet einzusetzen, sodass eine breite Untersuchung vieler Einzelaspekte bezüglich der Barrieren und Ressourcen innerhalb der Organisation der Freiwilligen Feuerwehr durchgeführt werden konnte. Für eine weiterführende gezielte Auseinandersetzung mit einzelnen Bereich der Ressourcen und Barrieren wäre jedoch zu überlegen, auf ein anderes Auswertungsverfahren zurückzugreifen, welches Einzelaspekte fokussiert und vertieft.

Im Hinblick auf den ersten Teilschritt, die Dokumentenanalyse, sind mehrere kritische Punkte anzumerken. So muss berücksichtigt werden, dass die Auswahl der Dokumente einen zentralen Punkt der Analyse darstellt, welcher alle darauf folgenden Schritte gravierend beeinflusst. Gerade diese erste Auswahl wurde auf Grundlage eines groben Überblicks über die zur Verfügung stehenden Dokumente vorgenommen. Dieser Überblick konnte selbstverständlich nicht denselben Tiefgang erreichen wie die darauf folgende Analyse. Daher hat hier die subjektive Perspektive der beteiligten Forscher ein hohes Maß an Einfluss genommen. Dem gegenüber ermöglichte das nonreaktive Messen eine hohe Objektivität, da die Erhebung der Dokumente losgelöst und unbeeinflusst von der Forschung an sich stattfand (vgl. Mayring 1998, S. 33). Die getroffene Dokumentenauswahl kann hierbei keinen Anspruch erheben, alle für die Fragestellung relevanten Inhalte zu berücksichtigen. Dennoch ermöglichte sie ein breites Bild, welches durch die insgesamt 17 gebildeten Kategorien entstand.

Einen weiteren kritischen Vorgang innerhalb der Dokumentenanalyse stellte die durch die Oberkategorien, Barrieren und Ressourcen, beeinflusste Segmentierung dar. In diesem Arbeitsschritt wurden bereits zahlreiche Inhalte als für die Fragestellung

irrelevant aussortiert. Folglich fanden diese keine Berücksichtigung in der weiteren Auswertung. Auch diese Auswahl beinhaltet ein hohes Maß an Subjektivität durch die Forschenden. Dieser Schwachstelle wurde durch das konsensuelle Codieren begegnet. Durch die unabhängige Segmentierung und die darauf folgende zusammenführende Diskussion sollten möglichst wenig relevante Inhalte vorzeitig aussortiert werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch durch den von zwei Forschern gebildeten Konsens keine vollständige Objektivität erreicht werden kann.

Als letzter methodischer Aspekt der durchgeführten Dokumentenanalyse wird das induktive Vorgehen bei der Bildung aller Unterkategorien diskutiert. Es wurde angestrebt, die einzelnen Ressourcen und Barrieren durch induktive Schlüsse aus dem Material zu bilden, ohne dabei Theoriegeleitet gezielte Aspekte herauszufiltern. Dieses Vorgehen ist nur begrenzt möglich. Bei der Bildung der Kategorien spielt stets ein gewisses Vorverständnis eine Rolle, welches niemals völlig ausgeblendet werden kann. Dieser Umstand der Verzahnung von deduktiven und induktiven Elementen kann jedoch auch als positiv eingestuft werden. Ähnlich einer Triangulation spielen gleichzeitig mehrere Perspektiven eine Rolle und formen somit ein insgesamt stimmigeres Gesamtbild als dies lediglich mit einer eindimensionalen Herangehensweise möglich wäre.

Im zweiten Teilschritt, der Durchführung der halbstrukturierten leitfadengestützten Experteninterviews, existieren mehrere Aspekte, welche einer kritischen Betrachtung bedürfen. Die praktische Durchführung der Interviews wies Diskrepanzen zur dazugehörigen Theorie der Methode auf. Die Struktur des Interviews hätte sich an einem Mittelweg zwischen einer unstrukturierten, bzw. offenen und einer geschlossenen Form orientieren sollen. Es war vorgesehen, in jedem Interview alle Kategorien der Reihe nach zu bearbeiten. Die Fragen waren nicht wörtlich vorformuliert. Es war geplant, den Antworten der Interviewpartner große Spielräume zu gewähren. In der Praxis wurde jedoch, insbesondere in Interview 1 mit Herrn Beckmann und Herrn Klein, häufig inhaltlich gesprungen. Das Interview folgte vermehrt den spontan eingebrachten Inhalten der Interviewpartner, die sich verselbständigten. Des Weiteren ließen sich die Interviewer aufgrund der zahlreichen Informationen vermehrt zu Rückfragen verleiten, die sich nicht gezielt am Leitfaden orientierten. Dies ist für sich genommen noch kein Problem und sogar in der gewählten Interviewform als möglicher Ablauf vorgesehen. Andererseits hatte es zur Folge, dass gelegentlich der Überblick über die abzuarbeitenden Themen verloren ging, sodass manche Aspekte sehr detailliert behandelt wurden und andere wiederum fast keine Beachtung fanden. Eine strukturiertere Vorgehensweise von Seiten der Interviewer hätte hier Abhilfe schaffen können.

Ein weiterer wichtiger Kritikpunkt an der praktischen Umsetzung der Methodik sind retrospektiv festgestellte, vereinzelt auftretende suggestive Formulierungen von Seiten der Interviewer. Diese traten insbesondere in Nachfragen auf, die gestellt wurden, um Aussagen zu einzelnen Kategorien zu präzisieren. Beispiel: „Ja. Aber es ist dann schon eine Barriere, wenn man sagt ein Mensch, der das vielleicht einfach nicht verstehen kann, für den ist es dann halt nicht geeignet. Der kann dann da halt nicht arbeiten. Also für den stellt's schon eine Barriere dar“ (Negwer, Interview 2 min. 36:22). Antwort des Interviewpartners: „Ja“ (Zill, Interview 2 min. 36:25). Entsprechende Aussagen als Antworten auf Suggestivfragen sind kritisch zu betrachten. Es wurde vermieden, sich bei der Auswertung der Ergebnisse auf solche, eventuell verfälschte, Aussagen zu stützen.

Bezüglich der Personen, welche als Interviewpartner ausgewählt wurden, ist ein positives Resümee zu ziehen. Durch die unterschiedlichen Erfahrungen, Aufgabenbereiche und Hintergründe der Personen konnten viele verschiedene Perspektiven zur Fragestellung untersucht werden. Dies hatte eine Stärkung der Aussagekraft der Ergebnisse zur Folge. Die befragten Personen besetzen Positionen, aus welchen heraus sie einen Überblick über das gesamte Feuerwehrwesen, erlangen konnten. Zusätzlich eröffnen die Stellungen dieser Personen in Teilbereichen Handlungsoptionen, an den Strukturen der Freiwilligen Feuerwehr Veränderungen voranzutreiben. Diese Tatsache erleichterte es den Interviewpartnern, sich mögliche Veränderungen an diesen Strukturen praktisch vorzustellen. Mitgliedern der Feuerwehr, welche nicht auf dieser Hierarchieebene angesiedelt sind, könnte eventuell der praktische Bezug zu strukturellen Änderungen fehlen. Dennoch wäre eine Erweiterung des befragten Personenkreises auf Feuerwehrmitglieder einzelner Gemeindefeuerwehren eine sinnvolle Optimierung der Methodik. Dies hätte jedoch die für das Forschungsprojekt zur Verfügung stehende Zeit deutlich überfordert.

Insgesamt können die Interviews als erfolgreich eingestuft werden, da sie sehr viele verwertbare Aussagen und Perspektiven zu Tage gebracht haben, die der Beantwortung der Fragestellung dienlich waren. Einige der erhaltenen Informationen konnten in Anbetracht der begrenzten Ressourcen nicht im Rahmen dieser Studie ausgewertet werden. Folglich bestünde die Möglichkeit, im Zuge weiterer Studien andere Aspekte aus dem vorhandenen Datenmaterial herauszuarbeiten, oder auch einzelne Ressourcen bzw. Barrieren gezielt zu vertiefen.

Die methodische Triangulation durch die beiden Formen des herangezogenen Datenmaterials erfüllte ihren Zweck, vielschichtige Informationen zu liefern, aus welchen gemeinsame Ergebnisse gewonnen werden konnten. Die Gegenüberstellung der Aussagen aus der Dokumentenanalyse und den Interviews brachte stellenweise

sehr unterschiedliche Aspekte zum Vorschein, die zusammengesetzt ein aussagekräftiges Bild der jeweiligem Ressourcen und Barrieren ergaben.

5.3 Fazit

Die Forschung hat aufgezeigt, dass die Freiwillige Feuerwehr innerhalb ihrer Strukturen unterschiedliche Voraussetzungen, das Inklusionsvorhaben betreffend, aufweist. Auf der einen Seite stehen einige Ressourcen, die das Inklusionsvorhaben unterstützen und die Teilhabe von Menschen mit Behinderung in der Freiwilligen Feuerwehr begünstigen. Diese Ressourcen bilden eine gute Grundlage sowie ein großes Potenzial zum weiteren Ausbau. Demgegenüber stehen diverse Barrieren, die derzeit die Teilhabe der Menschen mit Behinderung erschweren. Es hat sich allerdings gezeigt, dass viele der Barrieren durch einen individuellen Umgang und durch Nutzung der vorhandenen Ressourcen abgeschwächt werden. Außerdem konnte gezeigt werden, dass alle Barrieren Ansatzpunkte bieten, sie zu überwinden. Um hierzu ein detailliertes Vorgehen zu erarbeiten, sind weiterführende Folgeforschungen denkbar.

6 Literaturverzeichnis:

- Atteslander, Peter (1971): Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin: De Gruyter
- Ausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung (2012): Feuerwehr-Dienstvorschrift 2 (FwDV2). Unter: http://www.lfks-rlp.de/fileadmin/user_upload/Redakteur/downloads/dven/fwdv/FwDV2_Stand_Januar_2012.pdf, Stand: 11.02.2016
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13.12.2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderung sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13.12.2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung, Bonn 2011. UN-BRK. Unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a729-un-konvention.pdf?__blob=publicationFile&v=2, Stand: 08.02.16
- Deutsche Jugendfeuerwehr im deutschen Feuerwehrverband e.V. (2011): Alle inklusive! Praxis der Jugendarbeit mit Kindern und Jugendlichen mit und ohne Behinderung in der Deutschen Jugendfeuerwehr. Unter: http://www.jugendfeuerwehr.de/uploads/media/Inklusion_Flyer_DJF.pdf, Stand: 08.02.16
- Deutsche Jugendfeuerwehr im deutschen Feuerwehrverband e.V. (2010): Inklusion in der Jugendfeuerwehr: Zugänge für Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderung in die Jugendfeuerwehren. Unter: http://www.jugendfeuerwehr.de/uploads/media/Arbeitsheft_Inklusion.pdf, Stand: 17.02.16
- Fachausschuss Integration der Jugendfeuerwehr (2012): Positionspapier zur Einbindung von Menschen mit Behinderung in die JF/FF. Bremen
- Feuerwehrverordnung (FwVO), in der Fassung vom 21. März 1991, zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 16.05.2012 (GVBl. S. 192)
- Flick, Uwe (2002): Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung. 6. aktualisierte Auflage. Reinbek: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH
- Hopf, Christel & Schmitt, Christiane (1993): Zum Verhältnis von innerfamiliären sozialen Erfahrungen, Persönlichkeitsentwicklung und politischen

Orientierungen: Dokumentation und Erörterung des methodischen Vorgehens in einer Studie zu diesem Thema. Unter: www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/45614/ssoar-1993-hopf_et_al-Zum_Verhaltnis_von_innerfamilialen_sozialen.pdf?sequence=1, Stand: 08.05.16

- Kuckartz, Udo (2012): Qualitative Inhaltsanalyse: Methode, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim und Basel: Beltz Verlag
- Kurtz, Meike (2014): Jugendfeuerwehr auf Inklusionskurs
- Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz e.V. (2013): Satzung des Landesfeuerwehrverbandes Rheinland-Pfalz e.V.. Unter: http://www.lfv-rlp.de/hp/wir_ueber_uns/download/satzung.pdf, Stand: 11.02.2016
- Landesgesetz über den Brandschutz, die allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz (LBKG), in der Fassung vom 2. November 1981, zuletzt geändert durch § 117 des Gesetzes vom 19.12.2014 (GVBl. S. 302)
- Landesverordnung über die Gefahrenverhütungsschau (GVSLVO), in der Fassung vom 23. Dezember 1975, zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 05.04.2005 (GVBl. S. 98)
- Mayring, Philipp (1999): Einführung in die qualitative Sozialforschung. 4. Auflage. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union
- Mayring, Philipp (2008): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. 10. aktualisierte Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag
- Philipp, Elmar & Rolf, Hans-Günter (2011): Schulprogramme und Leitbilder entwickeln. Neu ausgestattete und aktualisierte Sonderausg. Weinheim [u.a.]: Beltz
- Schiersmann, Christiane & Thiel, Heinz-Ulrich (2014): Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. 4., überarb. und aktualisierte Aufl. Wiesbaden: Springer VS
- Trenk-Hinterberger, Peter (2015): Arbeit, Beschäftigung und Ausbildung. In: Theresia Degener (Hrsg.): Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht - Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe. Bonn: BpB

Bundeszentrale für Politische Bildung (Schriftenreihe / Bundeszentrale für Politische Bildung, 1506), S. 105–117

- Wansing, Gudrun (2015): Was bedeutet Inklusion? Annäherung an einen vielschichtigen Begriff. In: Theresia Degener (Hg.): Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht - Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe. Bonn: BpB Bundeszentrale für Politische Bildung (Schriftenreihe / Bundeszentrale für Politische Bildung, 1506), S. 43–54
- Wolter, Friedhelm (2011): Die Freiwilligen Feuerwehren in Österreich und Deutschland. Eine volkswirtschaftlichsoziologische Bestandsaufnahme. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

7 Anhang

Folgende Medien sind dem Forschungsbericht digital auf CD beigelegt:

1. Segmentdatensätze der analysierten Dokumente:

- Feuerwehr-Dienstvorschrift 2 (Datensatz FwDV 2.docx)
- Feuerwehrverordnung (Datensatz_FwVO.docx)
- Landesverordnung über die Gefahrenverhütungsschau (Datensatz_GVSLVO.docx)
- Landesgesetz über den Brandschutz, die allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz (Datensatz_LGBS.docx)
- Satzung des Landesfeuerwehrverbandes Rheinland-Pfalz e.V. (Datensatz_Satzung.docx)

2. Transkripte der Interviews:

- Interview Klein & Beckmann (Transkript_Interview_1.docx)
- Interview Zill (Transkript_Interview_2.docx)
- Interview Kurtz (Transkript_Interview_3.docx)

3. Segmentdatensätze der Interview-Transkripte:

- Interview Klein & Beckmann (Datensatz_Interview_1.docx)
- Interview Zill (Datensatz_Interview_2.docx)
- Interview Kurtz (Datensatz_Interview_3.docx)