



Bundesinstitut
für Bau-, Stadt- und
Raumforschung

im Bundesamt für Bauwesen
und Raumordnung



Stärkung der Risikovorsorge im Katastrophenschutz und der lokalen Gefahrenabwehr in ländlichen Räumen

Handlungsempfehlungen



IMPRESSUM

Herausgeber

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR)
im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR)
Deichmanns Aue 31–37
53179 Bonn

Wissenschaftliche Begleitung

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung
Referat RS 5 „Digitale Stadt, Risikovorsorge und Verkehr“
Thomas Pütz
thomas.puetz@bbr.bund.de

Manuel Weiß 
manuel.weiss@bbr.bund.de

Begleitung im Bundesministerium

Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB)
Referat S III 4 „Regionalpolitik, gleichwertige Lebensverhältnisse“
Konstantinos Gerakis

Autorinnen und Autoren

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) e.V. an der Universität Tübingen
iaw@iaw.edu

Dr. Andreas Koch , Dr. Tobias Scheu 

Akademie der Katastrophenforschungsstelle (AKFS) gGmbH, Berlin
kontakt@a-kfs.de

Dr. Cordula Dittmer , Dr. Daniel F. Lorenz 

Redaktion

Dr. Cordula Dittmer (AKFS) 

Dr. Andreas Koch (IAW) 

Stand

April 2026

Gestaltung

Karg und Petersen Agentur für Kommunikation GmbH, Tübingen
Ralf Lambertz
Sabrina May

Bildnachweis

Titelbild: Andreas Gruhl – stock.adobe.com



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung-Share Alike 4.0 International (CC BY-SA 4.0). Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers und der Weitergabe unter gleichen Bedingungen die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. Nähere Informationen zu dieser Lizenz finden sich unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>. Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

Der Herausgeber übernimmt keine Gewähr für die Richtigkeit, die Genauigkeit und Vollständigkeit der Angaben sowie für die Beachtung privater Rechte Dritter. Die geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

Zitiervorschlag

Dittmer, C.; Koch, A.; Lorenz, D. F.; Scheu, T., 2026: Stärkung der Risikovorsorge im Katastrophenschutz und der lokalen Gefahrenabwehr in ländlichen Räumen. Handlungsempfehlungen. Herausgeber: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR). Bonn. <https://doi.org/10.58007/271m-d691>

DOI 10.58007/271m-d691

ISBN 978-3-98655-171-1

Bonn 2026

Stärkung der Risikovorsorge im Katastrophenschutz und der lokalen Gefahrenabwehr in ländlichen Räumen

Handlungsempfehlungen



Bundesministerium
für Wohnen, Stadtentwicklung
und Bauwesen

Das Projekt des Forschungsprogramms „Region gestalten“ wurde vom Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Auftrag des Bundesministeriums für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB) durchgeführt.

Inhaltsverzeichnis

Aufbau und Überblick über die Studie	6
Übergreifende Handlungsempfehlungen	9
Tagesverfügbarkeit der Einsatzkräfte sichern	9
Nachwuchsgewinnung und -bindung stabilisieren	10
Spezialfunktionen professionalisieren	11
Ehrenamt strukturell stärken und entlasten	12
Politische und institutionelle Verankerung stärken	13
Großräumige Arbeitskräftemobilität systematisch einbeziehen	14
Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft, Katastrophenschutz und lokaler Gefahrenabwehr intensivieren	15
Infrastrukturen an veränderte Rahmenbedingungen anpassen	16
Freiwillige Feuerwehren als soziale Institution und Demokratieförderer stärken	17
Handlungsempfehlungen nach Zielgruppen	18
Freiwillige Feuerwehren	18
Landkreise und Gemeinden (Verwaltungen, Ordnungsämter, Kreispolitik, Katastrophenschutzbehörden)	19
Bund und Länder als übergeordnete politische Entscheidungsträger	20
Wirtschaftliche Akteure	21
Gesamtbetrachtung und Fazit	22

Aufbau und Überblick über die Studie

Die Analyse der berufsbedingten räumlichen Mobilität von Beschäftigten in Form des großräumigen Pendelns (im Folgenden „großräumige Arbeitskräftemobilität“ genannt) wird zunehmend zu einem wichtigen Forschungsbereich, da infolge des Wandels der Arbeitswelt häufig die Notwendigkeit besteht, größere räumliche Distanzen für eine Erwerbstätigkeit zurückzulegen. Arbeitsmärkte sind wesentlich von berufsbedingter räumlicher Mobilität geprägt, da die Passung zwischen Angebot und Nachfrage nach spezifischen qualifizierten Arbeitskräften in der Regel die Überbrückung räumlicher Distanzen zwischen Wohn- und Arbeitsort durch Beschäftigte impliziert. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und alternder Gesellschaften ist berufsbedingte räumliche Mobilität überdies wichtig, um Fachkräfteengpässen zu begegnen und Produktivität auf regionaler Ebene zu sichern – insbesondere in ländlichen Räumen. Zugleich verändert sich die Arbeitswelt gegenwärtig rapide, dadurch die zunehmende Digitalisierung und die damit einhergehende Verbreitung von Telearbeit beziehungsweise Homeoffice großräumige Arbeitskräftemobilität in bestimmten Bereichen nicht mehr notwendig ist.

Diese aus Sicht von Beschäftigten grundsätzlich attraktive Entwicklung führt jedoch zu einer strukturellen Benachteiligung bestimmter Wirtschaftsbereiche im Wettbewerb um Fachkräfte, in denen aufgrund der jeweiligen Geschäftsmodelle und Wertschöpfungsprozesse Telearbeit und/oder Ortsungebundenheit nicht realisierbar sind, die jedoch zugleich in hohem Maße systemrelevant sind (z. B. Pflege, Bildung und Erziehung, Handwerk). Eine Ausgangsthese des Projekts war, dass vor allem Erwerbstätige in den Bau- und Ausbauhandwerken vom Fernpendeln betroffen sind, da sich die Bautätigkeit oft räumlich

und zeitlich konzentriert und der Bedarf an den entsprechenden Arbeitskräften nicht immer vor Ort gedeckt werden kann, so dass es zu zum Teil wochenlangen Abwesenheiten vom Heimatort kommen kann. „Großräumige Arbeitskräftemobilität“ wurde je nach Quelle entweder als Luftliniendistanz von mindestens 150 km zwischen Wohn- und Arbeitsort (laut Bundesagentur für Arbeit) oder als tägliche Pendeldauer von mindestens 120 Minuten, kombiniert mit Merkmalen wie häufig wechselnden Einsatzorten oder längeren Abwesenheiten vom Wohnort (laut BAuA-Arbeitszeitbefragung), definiert. Auswertungen der Daten zeigen, dass auf bis zu 26 % der Erwerbstätigen dieses Kriterium des Fern- oder Vielpendelns zutrifft.

Die Auswirkungen von großräumiger Arbeitskräftemobilität auf ländliche Regionen sind vielfältig. Sie beschränken sich nicht nur auf den regulären Arbeitsmarkt, sie schlagen sich auch, so eine weitere These, im Bereich des ehrenamtlichen zivilgesellschaftlichen Engagements nieder. Dies betrifft auch den Katastrophenschutz und die lokale Gefahrenabwehr, in denen laut Freiwilligensurvey 2019 knapp 1,8 Mio. Menschen ehrenamtlich tätig sind, was über 90 % des gesamten Personalpools darstellt. Wenn in einer Region mehr Beschäftigte aus- als einpendeln, stehen dem Katastrophenschutz und der lokalen Gefahrenabwehr keine ausreichenden (potenziellen) ehrenamtlichen Einsatzkräfte zur Verfügung. Dies verschärft die ohnehin schwierige Entwicklung bei den Mitgliederzahlen in einigen Hilfsorganisationen und den Freiwilligen Feuerwehren, die durch Überalterung, alternativen Formen der Lebensgestaltung und Ablehnung von langfristiger ehrenamtlicher Verpflichtung bereits ebenso herausgefordert sind wie durch zugleich steigende Anforderungen

an die Professionalität durch neue Technologien, Klimawandel oder komplexe Herausforderungen wie den Zivilschutz und die Zivile Verteidigung.

Ausgehend von den genannten Thesen untersuchte die Studie „Neue Formen großräumiger Arbeitskräftemobilität und deren Auswirkungen auf ländliche Räume“ die Bedeutung, die Ausprägungen und die Folgen neuartiger Mobilitätsmuster in der Arbeitswelt mit dem Fokus auf den Katastrophenschutz, insbesondere die lokale Gefahrenabwehr durch die Freiwilligen Feuerwehren, da diese durch gesetzliche Hilfsfristen besondere Anforderungen an die Tagesverfügbarkeit haben. Für den Katastrophenschutz auf Landkreisebene ist die Alarmierungszeit deutlich größer, da dieser erst zeitlich versetzt bei Überforderung der lokalen Gefahrenabwehr zum Tragen kommt und Einheiten aus dem gesamten Landkreis zusammengezogen werden (können), so dass die Frage nach der Tagesverfügbarkeit hier etwas weniger dringlich ist.

Es wurden folgende Fragen adressiert:

1) Bezogen auf großräumige Arbeitskräftemobilität:

- Welche Formen des Phänomens der großräumigen Arbeitskräftemobilität gibt es und wie lassen sich diese klassifizieren?
- Welche Daten und Ergebnisse wissenschaftlicher Studien liegen vor, um das Phänomen zu beschreiben und zu analysieren?
- In welchen Regionstypen und Regionen ist das Phänomen besonders relevant? Welche Merkmale haben Regionen, die Ausgangspunkt der großräumigen Arbeitskräftemobilität sind? Welche Merkmale haben jene, die das Ziel der Arbeitskräfte sind?

Welche Faktoren begünstigen die großräumige Mobilität von Arbeitskräften?

- Welche Branchen, Betriebe und Personengruppen sind besonders von diesem Phänomen betroffen?

2) Bezogen auf die Auswirkungen von großräumiger Arbeitskräftemobilität auf den Katastrophenschutz insbesondere die lokale Gefahrenabwehr

- Welche Wirkungen und Folgen der großräumigen Arbeitskräftemobilität auf den Katastrophenschutz und die lokale Gefahrenabwehr sind in der wissenschaftlichen Literatur beschrieben und untersucht?
- Wie sind Katastrophenschutz und lokale Gefahrenabwehr insbesondere in ländlichen Regionen grundsätzlich aufgestellt? Welche Strukturen und Akteure sind dabei besonders wichtig, mit welchen Herausforderungen haben diese zu kämpfen?
- Welche Lösungsansätze gibt es für die beschriebenen Herausforderungen und sind diese übertragbar?

Schließlich ist mit der großräumigen Arbeitskräftemobilität auch ein spezifisches Verkehrsaufkommen verbunden, das sich zeitlich insbesondere auf den Anfang und das Ende der Arbeitswoche und räumlich auf die Verbindungen zwischen den Ausgangs- und Zielregionen, also insbesondere peripheren ländlichen Regionen und wirtschaftsstarken Metropolregionen, konzentriert. Daher wurden in der Studie auch mögliche Zusammenhänge zwischen großräumiger Arbeitskräftemobilität, Strukturen der lokalen Gefahrenabwehr und möglichen Wirkungen auf die Verkehrsplanung thematisiert.

Um dem Umfang, der Vielschichtigkeit und der Komplexität des Forschungsthemas zu entsprechen und gezielt umfassende sowie differenzierte Erkenntnisse zu generieren, wurden in der Studie unterschiedliche Forschungsmethoden verwendet: Basierend auf einer systematischen, literaturbasierten Aufarbeitung des Forschungsstandes sowie 13 informellen Gesprächen mit Expertinnen und Experten aus verschiedenen Institutionen wurden statistische Analysen bestehender Daten durchgeführt. Zu den beteiligten Institutionen gehören das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK), die Innenministerien von Schleswig-Holstein, Hessen und Sachsen, das Landesamt für Katastrophenschutz Niedersachsen, das Deutsche Rote Kreuz (DRK) und die Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes (vfdb).

Diese Analysen sowie weitere Informationen flossen in die Auswahl von 13 Fallbeispielen deutscher Landkreise beziehungsweise Kreisregionen ein, die besonders vom Phänomen der großräumigen Arbeitskräftemobilität betroffen sind. Dies waren die Landkreise beziehungsweise Kreisregionen Nord-

friesland, Ludwigslust-Parchim, Lüchow-Dannenberg, Jerichower Land, Dahme-Spreewald, Elbe-Elster, Northeim, Viersen, Nordsachsen, Schmalkalden-Meinigen/Suhl, Donnersbergkreis, Märkisch-Oderland und Deggendorf. In einem weiteren Schritt wurden aus den ermittelten Beispielregionen fünf Landkreise (Nordfriesland, Jerichower Land, Elbe-Elster, Märkisch-Oderland und Deggendorf) ausgewählt, in denen vertiefende qualitative Untersuchungen in Form von insgesamt 35 Interviews mit Expertinnen und Experten (u. a. Kreisfeuerwehrverbände, Kreisbrandmeister, Fachaufsichten, Freiwillige Feuerwehren, Kammern, Wirtschaftsförderungen) durchgeführt wurden. Die Auswahl erfolgte einerseits auf Grundlage bereits bekannter Problemlagen in der lokalen Gefahrenabwehr und setzte andererseits die Bereitschaft der relevanten Akteure aus der lokalen Gefahrenabwehr, den Behörden sowie der Wirtschaftsförderung voraus, sich an der Studie zu beteiligen. Aus ausführlichen Darstellungen der Regionen, Problemlagen und deren Lösungsansätzen wurden die folgenden Handlungsempfehlungen erarbeitet, die auch für andere über die Beispielregionen hinausgehende Räume interessant sind.

Übergreifende Handlungsempfehlungen

Tagesverfügbarkeit der Einsatzkräfte sichern

Die Sicherstellung der Tagesverfügbarkeit in ländlichen Regionen stellt bundesweit eine der zentralen Herausforderungen der lokalen Gefahrenabwehr dar. Hohe Pendlerquoten, Schichtarbeit, Montageeinsätze, fehlende Kapazitäten von Arbeitgebern für den bürokratischen Aufwand der betrieblichen Freistellung für den Einsatz im Ehrenamt und strukturelle Bedingungen wie fehlender Wohnraum oder regionale demografische Entwicklungen wie Überalterung und Landflucht führen zu teils erheblichen Engpässen. In besonders kritischen Fällen – wie zum Beispiel in Friedrichstadt (Kreis Nordfriesland) – reichte der Personalmangel so weit, dass eine Pflichtfeuerwehr eingerichtet werden musste. Die Erfahrungen dort zeigten jedoch, dass staatliche Verpflichtung nicht automatisch zu einem Mehr an Personal führt: Verpflichtete Personen fanden Wege, sich dem Dienst zu entziehen und die eigentlichen Herausforderungen – strukturelle Bedingungen wie Wohnraumangel, Auspendeln und eine alternde Bevölkerung – blieben bestehen.

Aus diesen Erfahrungen ergeben sich mehrere Handlungsschwerpunkte. Zunächst sollten Kommunen gemeinsam mit Verbänden, Kammern und Freiwilligen Feuerwehren Freistellungsvereinbarungen auf regionaler Ebene entwickeln, die die Tagesverfügbarkeit planbarer machen. Die Einführung digitaler, pauschalierter Erstattungsmodelle für Verdienstauffälle kann die Bereitschaft der Betriebe stärken, Einsatzkräfte freizustellen. Ergänzend braucht es gezielte Sensibilisierungskampagnen, die sich insbesondere an kleine und mittlere Unternehmen richten. Praktische Instrumente wie „Einsatzzeitfenster“ oder betriebliche Unterstützungsmodelle – etwa Betriebsfeuerwehren oder

agrарwirtschaftliche Unterstützungseinheiten wie im Landkreis Elbe-Elster – können die Tagesverfügbarkeit von Einsatzkräften erheblich stabilisieren. Das Beispiel Friedrichstadt zeigt zudem, dass eine gezielte Nutzung von Homeoffice-Potenzialen, Coworking-Plätzen in Feuerwachen und flexible Arbeitszeitmodelle wesentliche Bausteine für eine verbesserte Präsenz sein können.

Zentrale Herausforderungen:

hohe Pendlerquoten, Schichtarbeit, Montageeinsätze, begrenzte Freistellungsmöglichkeiten

Empfehlungen:

- lokale Pendlerstrukturen systematisch auswerten, um die tagsüber verfügbare Einsatzkräftebasis präzise abzuschätzen (Engpassanalysen)
- Tagesverfügbarkeitsprofile je Gemeinde auf Basis quantitativer Mobilitätsdaten ausbauen
- Alarm- und Ausrückeordnungen an arbeitsbedingte Abwesenheiten anpassen
- Homeoffice-Beschäftigte stärker einbinden, die tagsüber vor Ort im Landkreis erreichbar sind
- Coworking-Plätze in oder nahe Feuerwachen einrichten (Best Practice: Friedrichstadt)
- Freistellungsvereinbarungen auf regionaler Ebene zwischen Kommunen, Kammern und Betrieben etablieren
- Erstattungsverfahren für Verdienstauffälle durch Digitalisierung und Pauschalabrechnungssysteme erleichtern
- betriebliche Unterstützungseinheiten (z. B. Agrar-genossenschaften, Betriebsfeuerwehren) fördern

Nachwuchsgewinnung und -bindung stabilisieren

Die Nachwuchsgewinnung und -bindung stellt ein weiteres strukturelles Kernproblem dar. Demografischer Wandel, Abwanderung für Ausbildung oder Studium und der Wegfall traditioneller Rekrutierungspfade erschweren die langfristige Sicherung der Einsatzbereitschaft. Die Fallstudien zeigen, dass erfolgreiche Nachwuchsarbeit früh ansetzen und multiperspektivisch gestaltet sein muss: Bildungsketten von der Schule über Jugendfeuerwehren bis hin zu Studium und Beruf erleichtern Übergänge. Auch der Übergang von Jugendfeuerwehr zu Einsatzdienst muss stärker begleitet werden. Kooperationen mit Schulen, Ausbildungsbetrieben und Hochschulen, schulische Feuerwehrmodule sowie Studierendenfeuerwehren wie in Deggen-dorf und in der Freiwilligen Feuerwehr Friedensau (Jerichower Land) verbessern Übergänge. Anerkennungssysteme wie Bildungspunkte oder Zertifikate können diesen Übergang flankieren. Das Pilotprojekt Friedrichstadt demonstriert, wie durch kreative Öffentlichkeitsarbeit, etwa humorvolle Kampagnen und Familienangebote, auch neue Zielgruppen erreicht werden können. Hochschulen und Berufsschulen sollten stärker einbezogen werden, wie das Beispiel Friedensau eindrucksvoll zeigt, wo internationale Studierende erfolgreich in die Freiwillige Feuerwehr integriert wurden und unter anderem Ausbildungen und Prüfungen auch auf Englisch angeboten werden. Rückkehrerprogramme, Mentoring-Modelle und bildungsbezogene Zertifikate können die Bindung weiter stärken.

Zentrale Herausforderungen:

demografischer Wandel, Abwanderung junger Menschen, geringe Übergangsquote von Jugendfeuerwehr in den Einsatzdienst

Empfehlungen:

- feuerwehrorientierte Bildungsketten etablieren (Schule → Jugendfeuerwehr → Ausbildung/Studium → Einsatzdienst)
- Freiwillige Feuerwehr in Campus- und Berufsschulstrukturen integrieren, insbesondere an Hochschulstandorten oder in Schulen
- Rückkehrprogramme mit Fokus auf lokale Engagementmöglichkeiten entwickeln
- Attraktivität durch Anerkennungssysteme, Zertifikate und Qualifikationsbausteine steigern
- Mentoring- und Talentprogramme für angehende Führungskräfte anbieten

Spezialfunktionen professionalisieren

Es wird deutlich, dass die Professionalisierung bestimmter Spezialfunktionen unverzichtbar ist. Engpässe bei Atemschutzgeräteträgern, ABC-Spezialisten, Maschinisten oder Führungskräften sind in allen untersuchten Regionen sichtbar. Modulare, berufsverträgliche Ausbildungsformate wie zum Beispiel Wochenendblöcke, hybride Kurse oder kompakte Lernmodule können Belastungen reduzieren. Der Ausbau von kreisübergreifenden Kompetenzzentren, wie dem feuerwehrtechnischen Zentrum im Landkreis Märkisch-Oderland, bietet einen strukturell wirksamen Ansatz zur Bündelung von Gerät, Logistik und Ausbildung. In Regionen mit besonders großen Engpässen sollte hauptamtlich tätiges Personal für zentrale Funktionen (z. B. Gerätewartung, Ausbildung, Verwaltung) eingestellt werden. Die Erfahrungen aus Friedrichstadt belegen, dass eine hauptamtliche Koordinationsstelle Ehrenamtliche erheblich entlastet und das System stabilisiert, indem sie Verwaltungstätigkeiten, Personalmanagement und auch operative Einsätze übernimmt.

Zentrale Herausforderungen:

Engpässe bei Atemschutzgeräteträgern, ABC-Fachpersonal, Maschinisten, Führungskräften

Empfehlungen:

- modulare, berufsverträgliche Ausbildungsformate anbieten (Hybrid, Wochenendblöcke)
- regionale Spezialkräftepools aufbauen, die überörtlich angefordert werden können
- kreisübergreifende technische Zentren ausbauen, um kleine Gemeinden zu entlasten
- hauptamtliche Stellen zur Ausbildung, Logistik und Gerätewartung einführen
- Lehrgangsrückstau abbauen durch den Einsatz zusätzlicher hauptamtlicher Lehrkräfte

Ehrenamt strukturell stärken und entlasten

Das Ehrenamt stößt vielerorts an strukturelle und kulturelle Grenzen. Veränderte Wertvorstellungen, steigende bürokratische Anforderungen, psychosoziale Belastungen und verfestigte interne Machtstrukturen erschweren die nachhaltige Beteiligung. Anerkennung, finanzielle Entlastung, zeitliche Budgets und Vereinbarkeit sollten systematisch zusammengeführt werden. Bürokratische Prozesse sind zu entschlacken und digitale Tools stärker einzusetzen. Anerkennungsinstrumente wie Ehrenamtskarten, Fahrtkostenerstattungen, Vorteile im ÖPNV oder Rentenpunkte können Motivation steigern. Friedrichstadt zeigt darüber hinaus, dass kleine symbolische Anreize – sog. „Stiefelgeld“ für jeden erfolgten Einsatz, Sachprämien, freier Schwimmbadeintritt – im Zusammenspiel mit strukturellen Verbesserungen Wirkung entfalten können. Ebenso zeigen Friedensau und Friedrichstadt, dass inklusive Feuerwehrmodelle, die Frauen, Zugewanderte und Menschen mit Beeinträchtigungen gezielt einbeziehen, das personelle Potenzial signifikant erweitern.

Zentrale Herausforderungen:

rückläufige Wertschätzung, veränderte Ehrenamtskultur, hohe bürokratische Belastung

Empfehlungen:

- Bürokratie abbauen durch digitale Verfahren für Ausbildung, Fortbildung und Einsatzdokumentation
- Angebote der verpflichtenden psychosozialen Notfallvorsorge (PSNV) für Einsatzkräfte ausbauen
- Anerkennungsinstrumente wie Ehrenamtskarten oder Fahrtkostenvorteile stärken
- Diversität fördern durch Einbindung von Frauen, Migrantinnen oder Menschen mit Beeinträchtigung (Best Practice: Friedensau und Friedrichstadt)
- niedrigschwellige Beteiligungsformen ermöglichen (z. B. administrative Funktionen, Einsatz in Notfalltreffpunkten)
- eine enge Kooperation zwischen Kommunalverwaltungen und Feuerwehren fördern, um gemeinsam niedrigschwellige Anreize und Anerkennungsinstrumente zu identifizieren

Politische und institutionelle Verankerung stärken

Auf kommunalpolitischer Ebene besteht großer Nachholbedarf. Katastrophenschutz wird mit Ausnahme von Märkisch-Oderland in den meisten untersuchten Landkreisen politisch nur am Rande diskutiert; strategische Dokumente sind oft nicht öffentlich zugänglich oder veraltet. Kommunale Katastrophenschutzberichte, regelmäßige Beratungen zentraler Risiken in Kreistagen sowie transparente Brandschutz- und Katastrophenschutzpläne würden die politische Sichtbarkeit erhöhen. Regionale Koordinierungsstellen könnten die Schnittstelle zwischen Arbeitskräftemobilität, Wirtschaft und Gefahrenabwehr koordinieren. In der Umsetzung befindliche Ansätze aus dem Landkreis Märkisch-Oderland zeigen, wie ein strukturiertes Konzept zur Tageseinsatzbereitschaft – mit drei Säulen aus Ehrenamt, hauptamtlichen Stützpunkten und spezialisierten Standorten – strategische Steuerungsfähigkeit stärken könnte.

Zentrale Herausforderungen:

geringe politische Sichtbarkeit, kaum Debatten in Kreistagen, nicht verfügbare Pläne

Empfehlungen:

- regelmäßige kommunale Katastrophenschutzberichte einführen
- transparente Beratung zentraler Risiken in Kreistagen verbindlich festlegen
- Brandschutz- und Katastrophenschutzpläne systematisch veröffentlichen
- Bewusstsein für die Bedeutung berufsbezogener Mobilität bei den verantwortlichen Stellen der Gefahrenabwehr stärken
- Wohnraumpolitik stärker mit Feuerwehrbedarfen verknüpfen (z. B. vergünstigter Wohnraum für Einsatzkräfte – Friedrichstadt)
- Bedeutung von Freiwilligen Feuerwehren als Orte der Demokratieförderung, sozialer Integration und Gemeinschaft kommunikativ hervorheben

Großräumige Arbeitskräftemobilität systematisch einbeziehen

Großräumige Arbeitskräftemobilität muss stärker in die Gefahrenabwehrplanung integriert werden. Pendlerdaten und Mobilitätsprofile sollten systematisch in Alarm- und Ausrückeordnungen einfließen. Gemeinden benötigen realistische „Tagesverfügbarkeitsprofile“, um realistische Alarmierungspläne aufzustellen. Ebenso sind Ausbildungs- und Übungsformate stärker an die Realität von Pendlerinnen und Pendlern anzupassen.

Zentrale Herausforderung:

Pendlerstrukturen bislang kaum in der Gefahrenabwehrplanung berücksichtigt

Empfehlungen:

- Pendlerdaten in die Einsatzplanung, Risikoanalysen und Tagesverfügbarkeitsmodelle einbeziehen
- flexible und an die beruflich bedingte räumliche Mobilität angepasste Übungs- und Ausbildungszeiten anbieten (z. B. Spättermine, Wochenenden, Hybridformate)
- bestehende Datenquellen zur Arbeitskräftemobilität verstetigt auswerten und Erhebungen ausweiten
- Analysen zur großräumigen Arbeitskräftemobilität in Raumordnungsberichte und Strategien der Daseinsvorsorge integrieren

Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft, Katastrophenschutz und lokaler Gefahrenabwehr intensivieren

Die Einbindung wirtschaftlicher Akteure gewinnt weiter an Bedeutung. Katastrophenschutzpartnerschaften zwischen Kommunen, Wirtschaftsförderungen und Kammern können verbindliche Kooperationen schaffen. Zertifikate wie „Feuerwehreffreundlicher Betrieb“ schaffen Anreize, während betriebliche Unterstützungseinheiten, wie etwa die Agrargenossenschaften im Landkreis Elbe-Elster oder regionale Unternehmen im Kreis Nordfriesland, die Einsatzfähigkeit erheblich stärken. Strategien zur Fachkräftegewinnung sollten explizit mit Ehrenamtsförderung verknüpft werden, insbesondere in strukturschwachen Regionen.

Zentrale Herausforderungen:

fehlende Sensibilisierung der Wirtschaft für ehrenamtliches Engagement im Katastrophenschutz, geringere Ressourcen kleiner Betriebe, Belastungen durch das beruflich bedingte Pendeln

Empfehlungen:

- lokale Monitoring-Systeme zu Pendlerbewegungen entwickeln (bspw. Branchenprofile, räumliche Pendlerverflechtungen)
- Arbeitsort- und Arbeitszeitmodelle pendlerfreundlicher gestalten (Gleitzeiten, Homeoffice)
- Informationsmaterial für Unternehmen bereitstellen (z. B. Bedeutung von Einsatzfreistellungen, Rollen im Ehrenamt)
- Kooperation mit Freiwilligen Feuerwehren durch Vermittlung über die Kammern (IHK, HWK) oder Wirtschaftsförderungen stärken
- Ehrenamtspartnerschaften fördern und Betriebe sichtbar als „feuerwehreffreundlicher Arbeitgeber“ auszeichnen
- Homeoffice als Standort- und Daseinsvorsorgestrategie nutzen
- Fachkräftesicherung und Ehrenamtsförderung verzahnen (z. B. Freiwillige Feuerwehr als Bindungsfaktor für Fachkräfte)
- eine gemeinsame Kommunikationsstrategie zur Relevanz des Themas für Wirtschaft, Kommunen und lokaler Gefahrenabwehr entwickeln

Infrastrukturen an veränderte Rahmenbedingungen anpassen

Klimawandel, technologische Entwicklungen und veränderte Mobilitätsmuster bringen neue Risiken und komplexere Einsatzlagen mit sich. Die Fallstudien, insbesondere Märkisch-Oderland mit seinen Vegetationsbränden und Gefahrguttransporten, Elbe-Elster mit großflächigen Waldbränden oder Deggendorf mit Hochwasserereignissen, zeigen deutlich, dass regionale Risikoanalysen erweitert werden müssen. Dazu gehören die systematische Berücksichtigung von Klimafolgen, Infrastrukturentwicklung und Verkehrsdynamiken sowie großräumigen Pendelmustern. Die Beschaffung spezialisierter Technik wie zum Beispiel Waldbrandtechnik, Hochleistungspumpen, Ausstattung für Photovoltaik- oder E-Fahrzeugbrände, sollte gebündelt erfolgen. Überörtliche Logistik, gemeinsame Übungen von Freiwilliger Feuerwehr, THW, Bundeswehr und Kommunen sowie digitale Lage- und Präventionssysteme sind auszubauen. Friedrichstadt zeigt zudem, wie technische Innovationen wie zum Beispiel kleinere Fahrzeuge, Digitalisierung und Drohnentechnik neue Einsatzoptionen schaffen können.

Zentrale Herausforderungen:

neue komplexe Gefahrenlagen, Zunahme an technischen Hilfeleistungen mit erhöhten Anforderungen

Empfehlungen:

- regionale Risikoanalysen erweitern, einschließlich Klimafolgen, Verkehr und Infrastruktur
- Landesprogramme zur gemeinsamen Beschaffung spezialisierter Technik umsetzen
- überörtliche Logistikkapazitäten stärken (z. B. Sandsacklogistik, Wassertransport, Spezialpumpen)
- gemeinsame Übungen von Freiwilliger Feuerwehr, THW, Bundeswehr und Kommunen intensivieren
- einsatzunterstützende Technologie im Rahmen von Früherkennung pilotieren (z. B. Drohnen, kleinere Fahrzeuge, Assistenzsysteme – Best Practice: Friedrichstadt)

Freiwillige Feuerwehren als soziale Institution und Demokratieförderer stärken

Schließlich zeigt sich deutlich, dass regionale Identitäten und die Integration von Zuziehenden eine entscheidende Rolle für die lokale Gefahrenabwehr spielen. Kommunale Willkommensformate, gezielte Beteiligungsangebote und familienorientierte Feuerwehrinitiativen fördern die Einbindung. Die Beispiele Friedensau und Friedrichstadt zeigen, dass das bewusste Erkennen und Aktivieren lokaler Potenziale, also der Einbezug des Sozialraumes mit seinen jeweils spezifischen sozialen Akteuren in die Aufstellung und Ausrichtung der Feuerwehren, seien es Hochschulen, internationale Studierende, Wohnungsbaugesellschaften oder soziale Einrichtungen, ein entscheidender Baustein zukunftsfähiger Gefahrenabwehr sind. Nicht die Menschen sollten sich an starre Strukturen anpassen, sondern die Strukturen der Freiwilligen Feuerwehren müssen flexibler, lebensweltorientierter und zugänglicher gestaltet werden. Dies betrifft sowohl Ausbildung, Technik und Qualifizierung als auch Rollenmodelle, Verantwortungsbereiche und zeitliche Anforderungen.

Zentrale Herausforderungen:

fehlende Integration von Zuziehenden, Festhalten an „traditionellen“ Feuerwehrbildern

Empfehlungen:

- lokale Integrations- und Beteiligungsformate wie „Willkommen im Ehrenamt“ stärken
- Freiwillige Feuerwehr als sichtbaren Bestandteil der kommunalen Willkommenskultur etablieren
- familienorientierte Feuerwehrangebote wie Feuerwehrtage und Kinderveranstaltungen anbieten
- lokale Potenziale aktivieren (z. B. Hochschulen, Betriebe, Vereine – Best Practice: Friedensau und Friedrichstadt)
- sozialraumorientierte Feuerwehrplanung umsetzen: Feuerwehrstrukturen flexibler, zugänglicher, modularer und stärker lebensweltorientiert gestalten und an die sozialen Rahmenbedingungen und vor Ort vorhandenen sozialen Strukturen anpassen

Handlungsempfehlungen nach Zielgruppen

Freiwillige Feuerwehren

Freiwillige Feuerwehren stehen bundesweit unter massivem Druck: Tagesverfügbarkeiten sinken aufgrund hoher Pendlerquoten, Schichtarbeit und des demografischen Wandels. Nachwuchsgewinnung gelingt meist gut – die Bindung in den aktiven Dienst hingegen deutlich schlechter. Zudem fehlen mancherorts Qualifikationen für kritische Spezialfunktionen (Atemschutz, ABC, Maschinisten, Führungskräfte). Bürokratischer Aufwand,

Lehrgangsstau und fehlende hauptamtliche Unterstützung belasten das Ehrenamt zusätzlich. Gleichzeitig entstehen neue und komplexere Einsatzlagen (Waldbrände, Extremwetter, Gefahrgut, Elektrofahrzeuge). Die Fallstudien zeigen, dass Freiwillige Feuerwehren professionellere Strukturen, flexible Beteiligungsmodelle, technische und organisatorische Entlastung sowie eine neue Öffnung für Diversität benötigen.

Empfehlungen:

- Ausbildungszeiten flexibilisieren: Hybridformate, Wochenendmodule und kompakte Lernbausteine etablieren
- Homeoffice-Beschäftigte gezielt als tagsüber verfügbare Einsatzkräfte einbinden
- Coworking-Plätze in Feuerwachen schaffen
- Doppelmitgliedschaften strukturiert managen, um Überschneidungen und Mehraufwände zu reduzieren
- Pendlerstrukturen systematisch analysieren und in die Einsatz- und Alarmplanung einbeziehen
- interne Karrierewege transparent machen und Mentoring für angehende Führungskräfte etablieren
- Nachwuchsarbeit professionalisieren: Schulkooperationen, Kinderfeuerwehren, Einbindung von Studierenden
- Übergang von der Jugendfeuerwehr in den Einsatzdienst aktiv begleiten (z. B. durch Coaching, Anerkennungssysteme)
- Diversität stärken: gezielte Integration von Zugewanderten, Frauen, internationalen Studierenden, Menschen mit Beeinträchtigung
- nicht einsatzfähige Mitglieder in administrativen/organisatorischen Rollen einsetzen (z. B. Verwaltung, Organisation, Social Media, Vereinsarbeit)
- psychosoziale Notfallversorgung (PSNV) systematisch verankern, Ausbau von sozialen Unterstützungsstrukturen innerhalb der Feuerwehren (Peers) ausbauen
- Nutzung technologiegestützter Einsatzmittel erweitern (Drohnen, kleinere Fahrzeuge, Assistenzsysteme)
- regionale Spezialisierung fördern: nicht jede Freiwillige Feuerwehr muss alles können (Best Practice: Friedrichstadt, Märkisch-Oderland)

Landkreise und Gemeinden (Verwaltungen, Ordnungsämter, Kreispolitik, Katastrophenschutzbehörden)

Landkreise und Gemeinden tragen die Verantwortung für eine leistungsfähige Gefahrenabwehr, verfügen aber gerade in ländlichen Regionen nur über begrenzte Ressourcen. Dadurch ist das Thema politisch meist wenig sichtbar; hinzukommen veraltete Verwaltungs- und Kooperationsstrukturen. Die Fallstudien zeigen, dass viele Landkreise weder über aktuelle Katastrophenschutzberichte noch über transparente Risiko- und Einsatzplanungen verfügen. Gleichzeitig sind Kom-

munen zentral für die Schaffung der Rahmenbedingungen: Wohnraumpolitik, Freistellungsmanagement für die Ehrenamtlichen, hauptamtliche Unterstützung der Feuerwehren, Ausstattung der Infrastruktur und überörtliche Kooperationen. Beispiele wie Friedrichstadt und das Stützpunktkonzept im Landkreis Märkisch-Oderland zeigen: Kommunen benötigen strategische Steuerungsfähigkeit und neue Organisationsmodelle, die Ehrenamt und Hauptamt verbinden.

Empfehlungen:

- kommunale Katastrophenschutzberichte regelmäßig veröffentlichen
- transparente Diskussion zentraler Risiken in Gemeinderäten und Kreistagen institutionalisieren
- Tagesverfügbarkeitsprofile systematisch mithilfe von Pendlerdaten erstellen; Alarm- und Ausrückordnungen anpassen
- hauptamtliche Stellen für Verwaltung, Gerätewartung, Ausbildung einführen (Best Practice: Friedrichstadt)
- Stützpunktkonzepte entwickeln (Ehrenamt + Hauptamt + Spezialstandorte) (Best Practice: Märkisch-Oderland)
- Wohnraumpolitik mit Feuerwehrbedarfen koppeln (z. B. vergünstigter Wohnraum für Einsatzkräfte)
- regionale Kooperationen und Spezialisierungsmodelle fördern, um Doppelstrukturen zu vermeiden
- Ausbildungsangebote gemeinsam mit Land und Kreis modernisieren, Lehrgangsstau abbauen
- Freiwillige Feuerwehr als sozialen Ort stärken: Integrationsprogramme, Familienformate, Willkommensangebote für Zuziehende
- Freistellungsvereinbarungen auf regionaler Ebene mit Unternehmen aufsetzen
- Wirtschaftsförderung als Schnittstelle zwischen Betrieben und Freiwilligen Feuerwehren einbinden
- Homeoffice-Strategien zur Sicherung der Tagesverfügbarkeit aktiv fördern
- Anerkennungssysteme auf Kommunalebene stärken (z. B. Vorteile im ÖPNV, Ehrenamtskarte)
- Arbeitgeber für Bedeutung des Ehrenamts sensibilisieren („Was heißt es, wenn Mitarbeitende Feuerwehrdienst leisten?“)

Bund und Länder als übergeordnete politische Entscheidungsträger

Bundes- und Landesebene setzen entscheidende Rahmenbedingungen, Katastrophenschutz wird jedoch bislang nur punktuell und häufig anlassbezogen (z. B. nach Großschadenslagen) berücksichtigt. Dies vor allem dann, wenn ein größeres Ereignis Defizite aufgezeigt hat und Forderungen an die Politik auch durch die mediale Öffentlichkeit gestellt werden. So wurde in der Studie immer wieder deutlich, dass die Hochwasserereignisse 2002 und 2013 durchaus zu größeren Investitionen in den Katastrophenschutz geführt haben, es aber erst dieser Ereignisse bedurfte, bevor zusätzli-

che finanzielle Mittel bereitgestellt wurden. Es fehlen konsistente Förderprogramme, klare Ausbildungsstandards, moderne Brandschutzgesetze sowie systematische Datengrundlagen zur Arbeitskräftemobilität, zur Risikoanalyse und Situation des Ehrenamts insbesondere auf kommunaler Ebene. Gleichzeitig verändern Klimawandel, Digitalisierung, Arbeitsmarkt und Verkehr die Einsatzrealität – ohne dass die übergeordnete Ebene diese Veränderungen ausreichend reflektiert. Eine schlüssige nationale und landespolitische Strategie könnte die strukturellen Engpässe nachhaltig adressieren.

Empfehlungen:

- Brandschutz- und Katastrophenschutzrecht modernisieren (flexible Strukturen, Hauptamt-Ehrenamt-Kombinationen, digitale Prozesse)
- verstetigte Erhebung und Auswertung großräumiger Pendler- und Mobilitätsdaten etablieren und in Raumordnungsberichten und Daseinsvorsorgestrategien integrieren (BBSR, BMWSB, BMV)
- bundesweite Standards zur Erfassung von Tagesverfügbarkeit von Einsatzkräften entwickeln
- Förderprogramme bündeln: Digitalisierung, Homeoffice, Infrastruktur und Ehrenamt, multifunktionale Wachen (z. B. Wache + Coworking, wie in Friedrichstadt)
- landesweite Pools für Spezialfunktionen wie Atemschutz, ABC und Drohnen schaffen
- Landesprogramme zur Beschaffung spezialisierter Waldbrand- und Hochwassertechnik umsetzen
- Erstattungsverfahren für Arbeitgeber vereinfachen
- überörtliche Logistik, wie Sandsackfüllanlagen, Transportkapazitäten und Spezialpumpen, ausbauen
- finanzielle Anreize und Rentenpunkte für langfristiges Engagement prüfen
- Qualifizierungsoffensive für Auszubildende, Lehrgangspersonal und hauptamtliche Strukturen starten

Wirtschaftliche Akteure

Die Wirtschaft ist ein zentraler Mitgestalter des Katastrophenschutzes und der lokalen Gefahrenabwehr – doch oft fehlen Sensibilisierung, Ressourcen oder Personal, um Freistellungen zu ermöglichen. Pendlerbewegungen, Fachkräftemangel und geringe Kapazitäten insbesondere in Kleineren und Mittleren Unternehmen (KMU) führen dazu, dass Einsatzkräfte tagsüber fehlen. Gleichzeitig zeigt das Beispiel Elbe-Elster, wie Agrargenossenschaften die lokale Gefahrenabwehr massiv unter-

stützen. In touristisch geprägten Regionen wie Nordfriesland wird zudem deutlich, dass saisonale Arbeit, Teilzeitmodelle und geringe Wohnraumverfügbarkeit den Arbeitsmarkt stark prägen. Die Wirtschaft könnte durch gezielte Kooperationen mit Akteuren des Katastrophenschutzes sowie den Feuerwehren, flexible Arbeitszeitmodelle und Anerkennungsmechanismen erheblich zur Sicherung der Einsatzbereitschaft beitragen.

Empfehlungen:

- lokale Monitoring-Systeme (Pendlerstrukturen, Entfernungen, Verflechtungen) entwickeln
- Arbeitszeitmodelle pendlerfreundlich gestalten (Gleitzeit, Homeoffice, mobile Arbeit, kurze Wege)
- Informationsmaterial für Arbeitgeber bereitstellen (Nutzen des Ehrenamts, rechtliche Grundlagen, Freistellungsmöglichkeiten)
- Kooperation zwischen Betrieben und lokaler Gefahrenabwehr stärken – Vermittlung zum Beispiel über IHK, HWK, Wirtschaftsförderungen
- „feuerwehreffreundliche“ Betriebe unterstützen, zum Beispiel mittels Zertifikaten zur Anerkennung engagierter Unternehmen
- betriebliche Unterstützungseinheiten (z. B. Agrargenossenschaften, Werkfeuerwehren, Fahrzeug- und Personalgestellung) einrichten
- Homeoffice als Standortvorteil für Regionen und zur Stärkung der Tagesverfügbarkeit nutzen
- Fachkräftestrategien mit Ehrenamtsförderung verbinden (z. B. die Freiwillige Feuerwehr deutlich stärker als attraktiven Aspekt für den Zuzug in die ländlichen Räume nutzen und bewerben)
- Katastrophenschutz frühzeitig in Planungsprozesse (Gewerbegebiete, neue Siedlungen) einbinden
- gemeinsame Kommunikationsstrategie von Kommunen, Wirtschaft und Freiwilligen Feuerwehren entwickeln

Gesamtbetrachtung und Fazit

Die Ergebnisse des Projekts verdeutlichen, dass der Katastrophenschutz und hier insbesondere die lokale Gefahrenabwehr in ländlichen Regionen Deutschlands vor einem tiefgreifenden Transformationsprozess stehen. Arbeitsmarktstrukturen, demografische Entwicklungen, großräumige Arbeitskräftemobilität sowie Klimawandel und neue technische Risiken verändern die Einsatzrealität der Freiwilligen Feuerwehren, Hilfsorganisationen und Katastrophenschutzbehörden so umfassend, dass viele der etablierten Routinen und Strukturen an ihre Grenzen stoßen. Die Untersuchung zeigt, dass die Herausforderungen nicht nur operativ, sondern strukturell und systemisch sind – und dass sie weit in Fragen der Daseinsvorsorge, der regionalen Entwicklung, Arbeitsmarktpolitik und kommunalen Governance hineinreichen.

Das heißt auch, dass die Problemlagen nicht isoliert auftreten, sondern sich gegenseitig verstärken: Pendlerbewegungen reduzieren die Tagesverfügbarkeit, der demografische Wandel verringert die Nachwuchsrekrutierung, angespannte Wohnungsmärkte verhindern Zuzug, Klimafolgen erhöhen das Einsatzaufkommen, kleine Betriebe können Freistellungen kaum leisten, bürokratische Vorgaben hemmen Engagement, fehlende Daten wiederum erschweren die strategische Planung der Tagesverfügbarkeiten. Auf diese Engpässe treffen gleichzeitig veränderte gesellschaftliche Erwartungen an Ehrenamt und Lebensgestaltung.

Die analysierten Beispiele in der Studie zeigen jedoch auch, dass es erhebliche Gestaltungsspielräume gibt. Friedrichstadt im Kreis Nordfriesland steht für einen umfassenden kommunalen Reformansatz, in dem Hauptamtlichkeit, Infrastrukturentwicklung, innovative Nachwuchsarbeit und soziale Öffnung zusammenwirken. Friedensau in der Stadt Möckern (Landkreis Jerichower Land) illustriert, wie lokale Potenziale – in diesem Fall internationale Studierende – erfolgreich eingebunden werden können. Der Landkreis Märkisch-Oderland liefert ein Beispiel für regionalstrategische Planung durch ein Stützpunktkonzept und der Landkreis Elbe-Elster demonstriert, wie wirtschaftliche Akteure – in diesem Fall Agrar-genossenschaften – systematisch in die Gefahrenabwehr eingebunden werden können.

Die Erfahrungen aller Regionen verdeutlichen, dass zukunftsfähiger Katastrophenschutz dort entsteht, wo soziale, technische, organisatorische und politische Innovationen zusammengeführt werden und nicht ausschließlich als freiwillige Aufgabe Einzelner verstanden wird, sondern als kommunale und gesellschaftliche Gesamtverantwortung.

In der Gesamtbetrachtung zeigt sich:

1. **Demografie, Arbeitsmarkt und Mobilität sind strukturelle Schlüsselvariablen des Katastrophenschutzes.** Ihre Wechselwirkungen beeinflussen die Einsatzbereitschaft stärker als einzelne Maßnahmen auf Feuerwehr- oder Gemeindeebene.
2. **Der Katastrophenschutz ist politisch unterrepräsentiert.** In fast allen Regionen fehlen strategische Debatten, systematische Risikoanalysen und eine transparente Kommunikation über die Leistungsfähigkeit der lokalen Gefahrenabwehr.
3. **Ehrenamt allein wird langfristig nicht ausreichen, um den Brand- und Katastrophenschutz zu gewährleisten.** Hauptamtliche Unterstützung, professionelle Strukturen und Spezialisierungsmodelle sind bereits heute vielerorts unverzichtbar.
4. **Neue Risiken verändern den Charakter der Gefahrenabwehr.** Waldbrände, Hitze, Gefahrguttransporte, Brände von Photovoltaikanlagen oder Elektrofahrzeugen sowie Extremwetter erfordern neue Technik, neues Wissen und neue Formen der interorganisationalen Zusammenarbeit.
5. **Regionale Identitäten und soziale Integration bleiben entscheidend.** Die Nachhaltigkeit der Einsatzbereitschaft hängt maßgeblich davon ab, ob es gelingt, Zuziehende einzubinden und vielfältige Lebensentwürfe und heterogene Zielgruppen zu berücksichtigen.

6. **Arbeitskräftemobilität wird bislang unterschätzt.** Ihre Effekte auf Tagesverfügbarkeit, Ausbildungskapazitäten, Freistellungsfähigkeit und regionale Wirtschaftspolitik sind erheblich, werden jedoch in der Gefahrenabwehrplanung kaum systematisch erfasst.
7. **Best-Practice-Beispiele existieren, werden aber kaum systematisch verbreitet.** Gemeinden und Landkreise entwickeln teils sehr wirksame lokale Lösungen (z. B. Friedrichstadt, Agrar-genossenschaften in Elbe-Elster, Stützpunktkonzepte in Märkisch-Oderland), die jedoch keine überregionale institutionelle Verankerung finden.

Der Katastrophenschutz und die lokale Gefahrenabwehr stehen in ländlichen Regionen vor einer Zeitenwende. Organisatorische Anpassungen allein reichen nicht mehr aus. Die Zukunftsfragen des Katastrophenschutzes sind immer zugleich Zukunftsfragen der Regionalentwicklung, der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie der Sicherheitspolitik.

Dort, wo strukturelle Reformen, soziale Innovationen, technische Modernisierung und lokale Netzwerke zusammengedacht werden, entsteht ein widerstandsfähiger resilienter Katastrophenschutz. Doch ein Großteil dieser Entwicklungen steht erst am Anfang. Ohne systematische Forschung, politische Rahmung und koordinierte Strategien auf allen Ebenen droht das Gefüge aus Ehrenamt, kommunaler Verantwortung und gesellschaftlicher Resilienz langfristig zu brüchig zu werden.

