



Rheinland-Pfalz

Landes **FEUERWEHR** verband

Zukunftspapier



**für den flächendeckenden Brandschutz,
die Allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz
im Land Rheinland-Pfalz**

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
1. Problembeschreibung	4
2. Handlungsfelder	7
Handlungsfeld 1: Tagesalarmsicherung	7
Handlungsfeld 2: Aufgaben und Verantwortlichkeiten (Strukturen)	13
Handlungsfeld 3: Bedarfsplanung	17
Handlungsfeld 4: Aus- und Fortbildung	19
Handlungsfeld 5: Außendarstellung	25
Handlungsfeld 6: Finanzierung	28
Handlungsfeld 7: Nachwuchsgewinnung	31
Handlungsfeld 8: Personalbindung	35
Handlungsfeld 9: Entlastung des Ehrenamtes	39
Handlungsfeld 10: Vorbeugender Brandschutz	43

Koblenz, im Oktober 2014,
Überarbeitete Neuauflage 2018

Einleitung

Viele Sorgen macht schon seit einiger Zeit die Frage, wie sich das beispiellos erfolgreiche System des Feuerwehrwesens in Deutschland und damit in Rheinland-Pfalz entwickeln wird. Zahlreiche Probleme, starke Rückgänge der Aktiven-Zahlen in der zurückliegenden Dekade und knappe Mittel des Staates und der Kommunen sowie gesellschaftliche Entwicklungen machen ein „Weiter so“ unmöglich, wenn das erfolgreiche System auch zukünftig Bestand haben soll.

„Was tun?“ ist die vielgehörte Frage. Um Antworten zu finden, hat sich der Landesfeuerwehrverband auf den Weg gemacht und mit allen Akteuren im Feuerwehrwesen über Lösungsansätze gesprochen. Herausgekommen ist die Antwort: In den unterschiedlichen beschriebenen Handlungsfeldern lässt sich nachlesen, was getan werden muss. Zu jeder Aussage sind außerdem konkrete Maßnahmen benannt. Ein Kompendium für die Zukunft des Feuerwehrwesens, wie es seit weit über 100 Jahren als weltweit erfolgreichstes existiert und weiter existieren kann, wenn es selbst, die Aktiven darin, aber vor allem auch die Stellen, die eine Feuerwehr aufzustellen haben, diese Punkte umzusetzen bereit sind und dies auch tun.

Heimat · Menschen · Vielfalt
FEUERWEHR



Dieses Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium des Innern im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“.



1. Problembeschreibung

Grundsätzlich verfügt das Land Rheinland-Pfalz über ein leistungsfähiges Feuerwehrsysteem. Die Mischung aus ehren- und hauptamtlichen Kräften, mit den fünf Berufsfeuerwehren als eine zuverlässige und tragende Säule des Brandschutzes, der Allgemeinen Hilfe und des Katastrophenschutzes in den größten Städten des Landes, hat sich bewährt und muss in seinen Grundsätzen bestehen bleiben. Ebenso bilden die Jugendfeuerwehren und ihre Vorbereitungsgruppen weiterhin die wichtigste Säule der Nachwuchsgewinnung und verdienen hohe Aufmerksamkeit. Im Rahmen dieses Papiers sollen hauptsächlich Verbesserungsvorschläge gegeben und Lösungen für Probleme aufgezeigt werden – funktionierende Strukturen, die erhalten bleiben müssen, werden deshalb nicht oder nur am Rande erwähnt.

In den letzten Jahren ist die Feuerwehr immer mehr zu einer universellen lokalen und regionalen Hilfeleistungsorganisation herangereift. Ihre Aufgaben reichen weit über die traditionelle Brandbekämpfung wie in den Anfangszeiten von vor 150 Jahren hinaus. So umfassen sie neben dem Retten von Menschen und Tieren, dem Löschen von Bränden auch die Bekämpfung bzw. Vermeidung von giftigen Gasentwicklungen und sonstigen Umweltbelastungen sowie den vorbeugenden Brandschutz, die Brandschutzerziehung und die Brandschutzaufklärung.

Festzustellen ist, dass in den letzten vier Jahrzehnten die Technische Hilfeleistung in den Feuerwehren einen immer größeren Stellenwert erlangt hat. Diese umfasst bereits drei Viertel aller Einsätze, die Tendenz ist weiter steigend. Das heutige Aufgabenspektrum der Technischen Hilfeleistung umfasst unter anderem die Rettung oder Bergung von Menschen und Tiere, u.a. wenn diese in hilfloser Lage befinden. Ein weiteres großes Aufgabengebiet ist die Beseitigung von Sturmschäden bspw. Kyrill im Jahre 2007 oder Überschwemmungen z.B. von Kellerräumen oder Straßenunterführungen, wie sie bei lokalen, immer häufiger plötzlich einsetzenden Unwettern auftreten. Seit dem Anschlag auf das World Trade Center in New York am 11. September 2001 hat sich ein weiteres großes Handlungsgebiet für die Feuerwehren ergeben. So wird seit diesem Zeit-

punkt der Abwehr von Schäden durch Terroranschläge ein hoher Stellenwert beigemessen z.B. der Anschlag in Berlin auf den Weihnachtsmarkt auf dem Breitscheidplatz. Hinzu kommt auch die Bekämpfung von Großschadenslagen wie am 8. April 2018 das Autobahnunglück in Mecklenburg-Vorpommern, das Unglück anlässlich der Loveparade von 2010 in Duisburg oder das Zugunglück am 9. Februar 2015 in Bad Aibling.

Um der Gesamtheit dieser Aufgaben gerecht zu werden, ist es notwendig, eine ständig einsatzbereite Feuerwehr mit gut ausgebildeten und qualifizierten Feuerwehrangehörigen vorzuhalten. Hier liegt das Kernproblem der meisten Gemeinden. Geschuldet ist dies insbesondere dem demografischen Wandel, den das Land Rheinland-Pfalz stark zu spüren bekommt und zu kompensieren hat. Gut ausgebildetes und qualifiziertes Feuerwehrpersonal hat zudem seinen Arbeitsplatz häufig nicht am Wohnort. Hinzu kommen die Pendler, die täglich oder wöchentlich ihre Heimat verlassen um in Ballungsräumen wie Frankfurt oder Luxemburg ihren Berufen nachgehen.

Daher ist es für eine Freiwillige Feuerwehr sehr schwierig, ausreichend Personal, insbesondere zu den kritischen Zeiten von 6 bis 18 Uhr von Montag bis Freitag vorzuhalten, um einen flächendeckenden Brandschutz und die Technische Hilfeleistung sicherzustellen. Hinzu kommt, dass sich die Interessenlagen bei Kindern und Jugendlichen durch eine Vielzahl von verschiedenen Freizeitmöglichkeiten verschieben. Dadurch ist ein vermindertes Interesse an einer Mitarbeit in der Jugendfeuerwehr zu erwarten und stellt die Freiwilligen Feuerwehren zusätzlich vor große Probleme.

Ein weiterer gravierender Aspekt ist die finanzielle Lage der Kommunen. Viele Gemeinden haben Probleme, einen ausgeglichenen Haushalt aufzustellen. Ferner sinken die Pro-Kopf-Zuweisungen, da die Einwohnerzahl in den Gemeinden gleichzeitig ebenfalls sinkt. Die pflichtigen Aufgaben jedoch bleiben. Durch diese Situation ist es beispielsweise für viele Gemeinden ein Kraftakt, der Feuerwehr ein neues, dem aktuellen Stand der Technik entsprechendes Fahrzeug zur Verfügung zu stellen. Dies kann in näherer Zukunft nur noch kompensiert werden, indem eine interkommunale Zusammenarbeit intensiviert wird.

Um diesen zahlreichen Problemen entgegenzuwirken, hat der Landesverband diese bereits in mehreren Gremien und Arbeitsgruppen, stets die Zusammenarbeit mit allen Akteuren des Feuerwehrwesens anstrebbend, aufgegriffen, beraten und nach möglichen Lösungen gesucht. Dabei wurden erste Handlungsmöglichkeiten und Ideen entworfen, die in dieses Papier eingeflossen sind.

Durch Definition von Handlungsfeldern und sich daraus ergebender Handlungslinien soll ein Katalog von Maßnahmen zur Bewältigung der vorherrschenden Probleme gegeben werden. Weiterhin sollen Möglichkeiten aufgezeigt werden, wo Nachbesserungen möglich sind und ein Umdenken der Beteiligten geschehen muss, um den Herausforderungen, Feuerwehren bedarfsgerecht zu planen, gute und moderne Technik und Ausstattung vorzuhalten und letztlich dafür zu sorgen, dass es genügend Feuerwehrleute gibt, die diese Technik zum Einsatz bringen, gewachsen zu sein.

Es werden Maßnahmen und Optionen, bis ins Jahr 2020 und z.T. auch langfristiger, für die Verbandsgemeinden, verbandsfreien Gemeinden, kreisangehörigen Städte, Landkreise, kreisfreien Städte und das Land aufgezeigt.

Die gezielte Anwerbung von in den Feuerwehren unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen, wie Frauen oder Mitbürgerinnen und Mitbürger mit Migrationshintergrund wurden in den letzten Jahren ausgiebig praktiziert, von den Verbänden gestützt und ist inzwischen fester Bestandteil der Mitgliederwerbung. Die Notwendigkeit dieser Maßnahmen wird, wegen der bereits seit Jahren laufenden Umsetzung nicht mehr als gesonderter Verbesserungsvorschlag eingebracht.

Allen Akteuren in den Feuerwehren ist bewusst, dass sie vor großen Herausforderungen stehen und dass von Sparmaßnahmen alle Ebenen betroffen sind. An dieser Stelle sei aber bemerkt, dass im bestehenden System keine großen Einsparpotenziale gesehen werden. Freiwillige Feuerwehr funktioniert in der Fläche immer noch ohne echte Personalkosten, lebt vom Engagement ihrer Mitglieder, die sich nicht selten mit finanziellen Aufwendungen oder auch erheblichen Eigenleistungen einbringen. Genau dies spart systembedingt maxi-

mal Finanzmittel in kaum abzugrenzenden Höhen. Investitionen in moderne und zeitgemäße Ausrüstung wird deshalb auch als ein nicht zu unterschätzender Motivationsfaktor gesehen.

2. Handlungsfelder

Handlungsfeld 1: TAGESALARMSICHERHEIT

Eine der aktuell größten Schwierigkeiten bei der Sicherstellung des flächendeckenden Brandschutzes in Rheinland-Pfalz stellt die teilweise nicht vorhandene Tagesalarmsicherheit der Feuerwehren dar. Zwar ist die Mitgliederzahl insgesamt betrachtet als ausreichend zu bezeichnen, die bloße Betrachtung der Mitgliederzahl sagt aber nichts über deren Verfügbarkeit am Tage oder deren Qualifikation (Funktionsbesetzung z.B. Maschinist, Gruppenführer, Atemschutzgeräteträger) aus.

Handlungslinien:

1. Stärkere Betonung interkommunaler Alarmplanung
2. Rechtliche Vorgaben zur Einrichtung von Stützpunktfeuerwehren
3. Schaffung der Rahmenbedingungen für ein Verfügbarkeitssystem auf Gemeindeebene
4. Erweiterung der Möglichkeiten der Freistellung für den Feuerwehrdienst
5. Stärkere Betonung der Rolle der Wirtschaft im Brandschutz
6. Anreize für Arbeitgeber zur Freistellung von Feuerwehrdienstleistenden schaffen
7. Verpflichtung von Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes
8. Stärkere Nutzung des gesetzlichen Instruments der allgemeinen Feuerwehrdienstpflicht

Zu 1. Stärkere Betonung interkommunaler Alarmplanung

Die einfachste und derzeit vielerorts bereits am häufigsten praktizierte Möglichkeit ist die gemeinsame Alarmplanung der Feuerwehren eines Gemeindebereiches. Dabei darf die Planung nicht an Verwaltungsgrenzen festgemacht werden. Auch wird die Notwendigkeit für interkommunale Zusammenarbeit

wieder deutlich. Gemeinsame Ausbildung an Gerätschaften aller Feuerwehren, gemeinsame Schulung der Führungskräfte in Einsatztaktik und -technik sowie gemeinsame Übungen und Veranstaltungen erleichtern erfahrungsgemäß die Zusammenarbeit. Hier wird z.B. auch die Klammerfunktion des Wehrleiters deutlich, der die Wehrführer für diese gemeinsame Zusammenarbeit gewinnen und begeistern muss. Diese Ausrückegemeinschaften können durch die Beratung der Landkreise gemeindeübergreifend optimiert werden.

Maßnahmenvorschlag:

- M 1** Einführung der landeseinheitlichen Alarmierungsstichwörtern in allen Leitstellen und Feuerwehren. Erarbeitung von Hinweisen zur Umsetzung für die Wehrleiter und Sachbearbeiter.
- M 2** Etablierung von Ausrückegemeinschaften. Die Möglichkeit, die das LBKG vorgibt, muss zu einer gesetzlichen Verpflichtung zur Bildung von Ausrückegemeinschaften erweitert werden.
- M 3** Erarbeitung von schriftlichen Vorgaben zur grundsätzlichen gemeinsamen Ausbildung der Feuerwehren einer Ausrückegemeinschaft. Einführung einer Führungsebene der Ausrückegemeinschaft (Stellung, Rechte und Pflichten der Leiter der Ausrückegemeinschaft in der Ausbildung und im Einsatz).

Zu 2. Rechtliche Vorgaben zur Einrichtung von Stützpunktfeuerwehren

Das Problem der Tagesalarmsicherheit ist von einer Ortsgemeinde alleine i.d.R. nicht mehr lösbar. Da in jeder Ortsgemeinde nur wenige Feuerwehrdienstleistende zur Verfügung stehen, kann diese Aufgabe nur auf der Ebene der Gemeinde gelöst werden. Die Gemeinden richten deshalb aufbauend auf eine Feuerwehrbedarfsplanung eine oder mehrere Stützpunktfeuerwehren ein, die zur Absicherung der Tagesalarmsicherheit in den gesamten Gemeindebereich ausrücken. Dieses Verfahren wird in vielen Teilen des Landes bereits praktiziert, findet aber keine Widerspiegelung im LBKG oder der Feuerwehrverordnung.

Maßnahmenvorschlag:

- M 4** Schaffung einer rechtlichen Grundlage für die Aufstellung von Stützpunktfeuerwehren in den Gemeinden.

Zu 3. Schaffung der Rahmenbedingungen für ein Verfügbarkeitsystem auf Gemeindeebene

Die bloße Einrichtung einer Stützpunktfeuerwehr kann nicht immer den gewünschten Erfolg bringen. Tagsüber sind u.U. auch größere Feuerwehren wegen des fehlenden Personals nur bedingt einsatzbereit, außerdem kann durch die größere Zuständigkeit eine stärkere Belastung auf die einzelnen Mitglieder der Stützpunktfeuerwehren zukommen. Ein Verfügbarkeitsystem kann diese Nachteile ausgleichen, in dem alle Ortsgemeinden ihre am Tage verfügbaren Feuerwehrdienstleistenden in das Verfügbarkeitsystem einbringen und diese bei der Stützpunktfeuerwehr/den Stützpunktfeuerwehren nach einem festgelegten Plan ausrücken.

„Die Einrichtung eines Diensthabendens-Systems verspricht kurzfristigen Erfolg und verlangt keinen großen organisatorischen und finanziellen Aufwand. Es entsteht eine kalkulierbare Größe für die tägliche Gefahrenabwehr. Im Einsatzfall brauchen nicht so viele Kräfte und Mittel auf Verdacht alarmiert werden, die sich im Einsatzverlauf als unnötig erweisen. Dieser Effizienzgewinn brächte wiederum verringerte Risiken für alle Einsatzkräfte mit sich, u.a. aufgrund von weniger Fahrten mit Sonder- und Wegerecht.“¹

Maßnahmenvorschlag:

- M 5** Schaffung der Rahmenbedingungen für ein Verfügbarkeitsystem in den Gemeinden.

Zu 4. Erweiterung der Möglichkeiten der Freistellung für den Feuerwehrdienst

Die Regelungen zur Freistellung von Feuerwehrdienstleistenden sind im § 8 des LBKG geregelt. Zum einen gibt es für volljährige Schüler und Studenten, die vereinzelt eine große Rolle bei der Sicherung der Tagesalarmsicherheit spielen, keine Möglichkeit der Freistellung, zum anderen werden bestimmte Teile des Feuerwehrdienstes (z.B. Bereitschaftszeiten, Dienstberatungen, allgemeine Ausbildungsveranstaltungen) nicht als freistellungsrelevant erfasst, bzw. allgemein als sonstige Veranstaltungen bezeichnet. An dieser Stelle ist eine weitere Spezifizierung zur Erlangung von Rechtssicherheit notwendig.

1 Müller, Jens: Zukunft der Feuerwehr – Feuerwehr der Zukunft im ländlichen Raum, Dissertation – Lesefassung, Bergische Universität Wuppertal 2009

Umsetzung im neuen LBKG §13 Abs. 2 (Entlohnung erweiter, Pflegedienste oder Elternausfallzeiten etc., Urlaubsausgleich bei Lehrgängen)

Maßnahmenvorschlag:

M 6 Erweiterung der Freistellungsregelungen auch auf Ausbildungsveranstaltungen im Allgemeinen, Sicherheitswachen, notwendige Dienstberatungen und Bereitschaftsdienste zur verständlichen Rechtssicherheit.

Zu 5. Stärkere Betonung der Rolle der Wirtschaft im Brandschutz

Die Freistellung von Feuerwehrdienstleistenden für Einsätze während der Arbeitszeit stellt nach wie vor eines der größten Probleme für die Absicherung der Tagesalarmsicherheit dar.

„Öffentliche Hand und Wirtschaft haben eine besondere Verantwortung, bürgerschaftliches Engagement zu ermöglichen. Sie profitieren von einem leistungsfähigen, wirtschaftlichen Gefahrenabwehrsystem. Unternehmen können bei der Feuerwehr so gut wie kaum in einem anderen Ehrenamtsbereich verantwortungsvolles Handeln am Standort unter Beweis stellen. Dieses Handeln gilt es zu fördern und mit der Wirtschaft tragfähige Lösungen für einsatzbezogenes Ehrenamt zu finden.“²

Dies kann nur erreicht werden, wenn das Ehrenamt Feuerwehrdienst die notwendige Würdigung und Akzeptanz bei den Arbeitgebern in Wirtschaft und öffentlicher Hand bekommt.

Außerdem kann es durch die sich verändernden Lebens- und Arbeitsverhältnisse im Land und der deshalb teilweise eingeschränkten Einsatzbereitschaft der Feuerwehren (Tagesalarmsicherheit), insbesondere in kleinen Ortsgemeinden mit bestimmten Risikopotenzialen (z.B. Tourismus), notwendig sein, die Wirtschaft stärker als bisher bei der Sicherstellung des Brandschutzes einzubinden. Nach dem LBKG ist es möglich, bei durch die öffentliche Feuerwehr nicht mehr beherrschbaren Risiken die Einrichtung einer Werkfeuerwehr zu verlangen (§ 15). Im § 15 (7) erhalten Betriebe die Möglichkeit, eigene Werkfeuerwehren aufzustellen und von der Kreis- bzw. Stadtverwaltung anerkennen zu lassen. Dies könnte Modellgeber für völlig neue Überlegungen sein: beispielsweise könnte ein größerer Betrieb im Ort während des Tages eine Werkfeuerwehr einrichten,

die einerseits das Gefahrenpotenzial des Betriebes selbst abdeckt aber auch den Brandschutz in der umliegenden Ortsgemeinde übernimmt. Diese Werkfeuerwehr müsste nur tagsüber, zu den üblichen Dienstzeiten einsatzbereit sein, während in den Nachtstunden und am Wochenende der Brandschutz durch die öffentliche Feuerwehr gewährleistet wird. Hier könnten sich auch mehrere Betriebe vor Ort zusammenschließen, um Synergien zu nutzen.

Maßnahmenvorschlag:

M 7 Stärkere öffentlichkeitswirksame Betonung der Notwendigkeit der Freistellung für das System Freiwillige Feuerwehr und den Katastrophenschutz.

M 8 Schaffung von Standards für Werkfeuerwehren zur Qualitätssicherung und zur Abgrenzung zur anerkannten Werkfeuerwehr.

M 9 Entwicklung von Konzepten zur Einbindung von Werkfeuerwehren in die öffentliche Gefahrenabwehr (z.B. Versicherungsfragen, Kostenfragen, Verantwortung).

Zu 6. Anreize für Arbeitgeber zur Freistellung von Feuerwehrdienstleistenden schaffen

§ 13 des LBKG regelt bereits heute eindeutig, dass für Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren während der Dauer der Teilnahme an Einsätzen, Übungen und Lehrgängen die Pflicht zur Arbeits- und Dienstleistung entfällt. Das Gesetz gibt dem Arbeitgeber/Dienstherren hier keinen Ermessensspielraum, die Freistellung muss auch nicht, wie landläufig oft behauptet wird, genehmigt werden. In der Realität zeigt sich aber, dass Feuerwehrangehörige regelmäßig unter Druck geraten, wenn sie von ihrem Recht zur Freistellung Gebrauch machen wollen. Eine Umfrage bei den Lehrgangsteilnehmern an der Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule im Jahr 2011 hat aufgezeigt, dass rund 16 Prozent der Lehrgangsteilnehmer Erholungsurlaub für die Teilnahme an dem Lehrgang nehmen. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass 16 Prozent der Lehrgangsteilnehmer keine Freistellung vom Arbeitgeber/Dienstherren erhalten. Neben der Sensibilisierung der Arbeitgeber durch die Kommunalpolitik sollte den Gemeinden verstärkt Möglichkeiten einer öffentlichen Würdigung und Anerkennung von Firmen, die ihrer Verpflichtung zur Freistellung von Ehrenamtlern

² Deutscher Feuerwehrverband, „DFV 2020 – Strategien für eine sichere Zukunft“ – Beschlussfassung der 55. Delegiertenversammlung vom 17.05.2008

nachkommen, eröffnet werden. Dazu gehört auch die Verwaltungsvereinfachung für die Lohnersatzforderung.

Maßnahmenvorschlag:

- M 10** Erlass oder Ermäßigung zum Beispiel der Gewerbesteuer, umlagefähige Kosten, Versicherungsprämien für Betriebe, die das Ehrenamt Feuerwehr in besonderer Weise unterstützen.
- M 11** Inanspruchnahmemöglichkeit für städtische/gemeindliche Einrichtungen (z.B. günstigere Miete einer städtischen Halle).

Zu 7. Verpflichtung von Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes

„Die Verpflichtung von Personal der Gemeindeverwaltungen wird vielerorts erfolgreich praktiziert. Das Modell löst mit der Sicherstellung der Tageseinsatzbereitschaft eines der Hauptprobleme ländlicher Wehren. Jedoch profitieren kleine Kommunen kaum von diesem Lösungsansatz, weil die Anzahl der Angestellten der Gemeindeverwaltung zu gering ist und damit die Sicherstellung des Mindestpersonalbedarfs regelmäßig nicht gegeben ist.“³

Maßnahmenvorschlag:

- M 12** Schaffung einer entsprechenden Rechtsgrundlage für die Verpflichtung von Beschäftigten der Gemeinde- und Stadtverwaltungen.
- M 13** Erweiterung der Verpflichtungsmöglichkeiten auf in die Gemeinde einpendelnde Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes.
Zusätzlich Doppelmitgliedschaften bsp. in Heimatfeuerwehr und Feuerwehr am Arbeitsort oder in verschiedenen Hilfsorganisationen bsp. THW und Feuerwehr. (im LBKG 2016 umgesetzt)
- M 14** Einführung einer Ehrenamtsquote in öffentlichen Verwaltungen.

Zu 8. Stärkere Nutzung des gesetzlichen Instruments der allgemeinen Feuerwehrdienstpflicht

Die allgemeine Feuerwehrdienstpflicht ist im LBKG § 12 (2) verankert und wird von den Gemeinden bisher nicht als Möglichkeit zur Personalgewinnung, insbesondere zur Sicherung der Tageseinsatzbereitschaft genutzt.

³ Müller, Jens: Fünfundachtzig Thesen zur Zukunft unserer Freiwilligen Feuerwehren, 2010; thesenartige Zusammenfassung der Ergebnisse aus Müller, Jens: Zukunft der Feuerwehr – Feuerwehr der Zukunft im ländlichen Raum, Dissertation – Lesefassung, Bergische Universität Wuppertal 2009

Allerdings wird vielerorts das Modell der Pflichtfeuerwehr als „gänzlich ungeeignet“ betrachtet, „weil dienstverpflichteten Mitgliedern der für den Feuerwehrdienst unabdingbare Einsatzwille fehlt und Pflichtfeuerwehren nur als echte Notlösungen eingerichtet werden.“⁴

Hier lohnt ein Blick ins Ausland: das Feuerwehrsysteem der Schweiz beruht auf einer allgemeinen Dienstpflicht der Gemeindegewohner. Hier stellt die Freiwilligkeit die Ausnahme dar.

Gegebenenfalls muss durch eine Gesetzesnovelle die Rolle der Verpflichtung geändert und den Gemeinden die Scheu vor diesem Instrument genommen werden. Dabei sollte die gesetzliche Möglichkeit der Verstärkung der Freiwilligen Feuerwehr durch Dienstverpflichtete besser erläutert werden. So könnte die Feuerwehr ihren Status als Freiwillige Feuerwehr beibehalten (z.B. solange die Mehrzahl der Mitglieder freiwillige Dienstleistende sind) und trotzdem auf das Instrument der Verpflichtung zurückgegriffen werden.

Maßnahmenvorschlag:

- M 15** Schaffung einer besseren Regelung zur Verstärkung der Freiwilligen Feuerwehr durch Dienstverpflichtete.

Handlungsfeld 2: AUFGABEN & VERANTWORTLICHKEITEN (STRUKTUREN)

Die bestehenden Strukturen des Brand- und Katastrophenschutzes in Rheinland-Pfalz haben sich im Großen und Ganzen als leistungsfähig erwiesen und sollten weitestgehend gestärkt werden. Die Absicherung des flächendeckenden Brandschutzes wird nur durch die vorhandene Mischung aus ehren- und hauptamtlich Tätigen unter den Vorzeichen weniger werdender Haushaltsmittel möglich sein. Allerdings müssen in den bestehenden Strukturen Aufgaben und Verantwortlichkeiten an die sich ändernden Rahmenbedingungen angepasst und verändert werden.

⁴ Müller, Jens: Fünfundachtzig Thesen zur Zukunft unserer Freiwilligen Feuerwehren, 2010; thesenartige Zusammenfassung der Ergebnisse aus Müller, Jens: Zukunft der Feuerwehr - Feuerwehr der Zukunft im ländlichen Raum, Dissertation – Lesefassung, Bergische Universität Wuppertal 2009

Handlungslinien:

9. Stärkung der Aufsichtsfunktion der Landkreise
10. Neudefinition der Aufgaben der Landkreise im Brand- und Katastrophenschutz
11. Schaffung der Stelle eines hauptamtlichen Kreisfeuerwehrinspektors
12. Bewusstsein der Bürgermeister für ihre Verantwortung im Brandschutz stärken

Zu 9. Stärkung der Aufsichtsfunktion der Landkreise

Die Landkreise müssen in ihrer Rolle als Fachaufsichtsbehörden für die Gemeinden in Fragen des Brandschutzes stärker als bisher eine Klammerfunktion übernehmen. Hier gilt es insbesondere auch örtliche Konzepte und Umsetzungsstrategien fachlich zu bewerten und ggf. steuernd einzugreifen.

Maßnahmenvorschlag:

M 16 Schaffung der gesetzlichen Voraussetzungen für eine Fachaufsicht der Landkreise im Bereich Brandschutz.

Zu 10. Neudefinition der Aufgaben der Landkreise im Brand- und Katastrophenschutz

Da die Aufgaben des Brandschutzes und der Allgemeinen Hilfe auf der örtlichen Ebene nur noch teilweise lösbar sind, kommt den Landkreisen in Zukunft ein stärkeres Gewicht zur Unterstützung der Gemeinden bei ihrer Aufgabenerfüllung zu.

Maßnahmenvorschlag:

M 17 Erweiterung der Aufgaben der Landkreise (z.B. Einrichtung von Feuerwehren mit überörtlichen Aufgaben im ländlichen Raum, Erweiterung der Ausbildungseinrichtungen, Erweiterung des Beratungsangebotes für die Gemeinden).

M 18 Schaffen einer Brandschutzdienststelle mit den Aufgaben Aufsicht, Katastrophenschutz, Aus- und Fortbildung der Feuerwehrangehörigen, Fahrzeugbeschaffung und Gerätwartung, strategische Planung, Einsatzvor- und Einsatznachbereitung (Feuerwehreinsetzpläne, Alarm- und

Ausrückeordnung, Platzierung von Fahrzeugen unter taktischen Gesichtspunkten, Einsatzberichtswesen), IuK-Zentrale, Planung und Aufsicht über den Katastrophenschutz, Vorbeugender Brandschutz sowie dessen Schnittstellen zum Abwehrenden Brandschutz.

M 19 Die Aufgaben der Brandschutzdienststelle können wegen der hohen und stetigen fachlichen Anforderungen nur von Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes wahrgenommen werden.

Zu 11. Schaffung der Stelle eines hauptamtlichen Kreisfeuerwehrinspektors

Das LBKG bietet im §5(3) die Auswahlmöglichkeit zwischen Ehren- und Hauptamt des Kreisfeuerwehrinspektors. In den letzten Jahren sind die Anforderungen an die Aufgabenerfüllung der Kreisfeuerwehrinspektoren gestiegen und werden insbesondere bei der fachlichen Beratung und Unterstützung der Kommunen bei der Organisation des Brandschutzes sowie bei der Leitung der Feuerwehren bei der Gefahrenabwehr weiter steigen. Das Aufgabenspektrum ist mittlerweile so umfangreich geworden, dass es in Zukunft mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit nicht mehr in jedem Fall ausreichend abgedeckt werden kann. Zudem erfordert insbesondere die Bekämpfung von Großschadensereignissen sowie von außergewöhnlichen und großflächigen Schadenslagen ein hohes Maß an fachlicher Qualifikation. Bis auf wenige Ausnahmen wird die Funktion des Kreisfeuerwehrinspektors von Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes wahrgenommen. Es sollte deshalb geprüft werden, analog zu anderen Bundesländern (z.B. Hessen, Sachsen und Thüringen), zukünftig die Aufgaben des Kreisfeuerwehrinspektors hauptamtlich wahrzunehmen. Ähnlich gelagert ist die Problematik bei den kreisfreien Städten ohne Berufsfeuerwehr. Zur Lösung der vielschichtigen Aufgaben durch hauptamtliches Personal im Einsatzdienst und /oder der Gerätwartung scheint die Einrichtung einer Brandschutzdienststelle unter einem hauptamtlichen Stadtfeuerwehrinspekteur für geboten.

Maßnahmenvorschlag:

M 20 Schaffung der gesetzlichen Grundlage für die hauptamtliche Wahrnehmung der Funktion Kreisfeuerwehrinspektors als Leiter der Brandschutzdienststelle.

M 21 Festlegen von Qualifikationsanforderungen für den hauptamtlichen Kreisfeuerwehrenspekteur.

M 22 Analoge Anwendung der M 20 und M 21 auf die Stadtfeuerwehrenspektoren der kreisfreien Städte ohne Berufsfeuerwehr.

Zu 12. Bewusstsein der Bürgermeister für ihre Verantwortung im Brandschutz stärken

Vielorts wird von den Wehrführern und Wehrleitern berichtet, dass sich Bürgermeister und Gemeindevertreter ihrer Verantwortung für den Brandschutz nicht bewusst sind. Dies kommt beispielsweise auch in der Wortwahl („die Feuerwehr“ nicht „unsere Feuerwehr“) sehr plastisch zum Ausdruck. Dazu gehört unter anderem auch die Ausstattung der Feuerwehren mit kompletter Persönlicher Schutzausrüstung nach neusten Gegebenheiten und Stand der Technik. Aber auch Techn.- und Fahrzeugausstattung. Hier ist die Feuerwehr nicht im Status „betteln“ zu müssen, sondern hier sind die politisch Verantwortlichen im gesamten Rat aufgefordert, dies ohne wenn und aber zu gewährleisten. Hier sollte eher der Dankbarkeit Ausdruck verliehen werden, dass sich Bürger/innen bereit erklären, diesen Dienst für die Allgemeinheit und besonders für die Gemeinde, deren Aufgabe der Brandschutz ist, zu erbringen. Dieses Verantwortungsbewusstsein für die gemeindliche Pflichtaufgabe muss gestärkt werden. Das Engagement bei der Freiwilligen Feuerwehr ist ein besonderes Ehrenamt mit der hoheitlichen Aufgabe der Gefahrenabwehr – dies ist ein Alleinstellungsmerkmal!

Maßnahmenvorschlag:

M 23 Bereitstellung von Informationsmaterial für Bürgermeister und Gemeindevertreter.

M 24 Seminarangebote idealerweise an der Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule in Verbindung mit dem Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz für Bürgermeister, Gemeindevertreter und Verwaltungsmitarbeiter.

Handlungsfeld 3: BEDARFSPLANUNG

Der § 3 des LBKG verpflichtet die Gemeinden, zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Brandschutz und in der allgemeinen Hilfe eine den örtlichen Verhältnissen entsprechende Feuerwehr aufzustellen und auszustatten. Auf Grundlage der Feuerwehrverordnung erfolgt die Einordnung der Gemeinden in fünf Risikoklassen.

Mit einem Feuerwehrbedarfsplan wird eine umfassende und begründete Darstellung zur vorausschauenden Ermittlung des für die Aufgabenerfüllung notwendigen Bedarfs an Personal, Fahrzeugen, Geräten und Gebäuden der Feuerwehren einer Kommune ermittelt. Über die Schutzziele (Hilfsfristen, taktische Einheit und Erreichungsgrad) wird die Qualität beschrieben.

Handlungslinien:

13. Verbindliche Einführung einer Feuerwehrbedarfsplanung durch die Gemeinden
14. Erarbeitung von Rahmenvorgaben für eine Gefährdungsanalyse
15. Definition des zu erreichenden Schutzzieles für eine Feuerwehrbedarfsplanung durch die Gemeinde

Zu 13. Verbindliche Einführung einer Feuerwehrbedarfsplanung durch die Gemeinden

Der Feuerwehrbedarfsplan ist ein geeignetes Instrument für die Feststellung, „wie viel“ Feuerwehr notwendig ist.

Da nicht alle Risiken durch jede Feuerwehr abzudecken sind, ist eine Abstimmung zwischen den Gemeinden erforderlich. Feuerwehrbedarfspläne sollten durch die Gemeinden im Zusammenwirken mit den Landkreisen (überörtlicher Brandschutz) erarbeitet werden. Da es auf Gemeindeebene hauptamtliche Mitarbeiter in der Ordnungsverwaltung gibt, könnten mit konkreten Vorgaben Feuerwehrbedarfsplanungen entstehen, die eine hohe Qualität aufweisen und zwischen den Partnern (Gemeinden, Nachbargemeinden und Landkreise) abgestimmt sind. Bei der Feuerwehrbedarfsplanung sollte den Stützpunktfeuerwehren eine besondere Bedeutung beigemessen werden. Die Stützpunktfeuerwehren sollten innerhalb der Gemeinde zentrale Aufgaben (z.B. Technische

Hilfeleistung, ABC-Einsätze, Retten über 3. Obergeschoss) übernehmen. Diese sind so aufzustellen, dass die Einsatzbereitschaft durchgängig gegeben ist (z.B. durch ein gemeindeweites Diensthabenden-System, Einbindung von Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes und durch Nutzung von Doppelmitgliedschaften). Die Umsetzung einer solchen Feuerwehrbedarfsplanung sollte mittelfristig (bis zu 10 Jahren) erfolgen und regelmäßig überprüft und angepasst werden.

Maßnahmenvorschlag:

M 25 Verbindliche Einführung der Feuerwehrbedarfsplanung als Instrument zur Bestimmung der Leistungsfähigkeit einer öffentlichen Feuerwehr.

M 26 Erarbeitung einer Empfehlung zur Durchführung einer Feuerwehrbedarfsplanung in Rheinland-Pfalz.

Zu 14. Erarbeitung von Rahmenvorgaben für eine Gefährdungsanalyse

Einer Bedarfsplanung muss zwingend eine Gefährdungsanalyse vorausgehen. Die Feuerwehrverordnung gibt über die Einordnung in die Risikoklassen Hinweise auf zu beachtende Gefährdungen innerhalb eines Ausrückebereiches. Für Einheiten des überörtlichen Brandschutzes, der überörtlichen allgemeinen Hilfe und des Katastrophenschutzes stehen jedoch keine Rahmenbedingungen hinsichtlich der Bedarfs- und Standortplanung zur Verfügung.

Die geforderten Rahmenvorgaben sollten so erarbeitet werden, dass vorhandene Gefährdungen (ggf. auf Grundlage der Feuerwehrverordnung) erkannt (Gefahrenidentifikation), bewertet (Gefahrenbewertung) und lokalisiert werden. Eine Betrachtung der Gefährdungen sollte losgelöst von Gemeinde-, Stadt-, Landkreis- oder Ausrückebereichsgrenzen erfolgen.

Maßnahmenvorschlag:

M 27 Erarbeitung von Rahmenvorgaben für eine Gefährdungsanalyse für alle Fachdienste der Gemeinde- und Landkreisebene auf Grundlage der Feuerwehrverordnung und der Methodik der angewandten Gefährdungsanalyse für den Katastrophenschutz.

M 28 Durchführung von Seminaren „Gefährdungsanalyse im Katastrophenschutz“ an der Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule.

Zu 15. Definition des zu erreichenden Schutzzieles für eine Feuerwehrbedarfsplanung

Mit dem Schutzziel wird eine Hilfsfrist und die innerhalb der Hilfsfrist eintreffende taktische Einheit sowie der Erreichungsgrad festgelegt.

Hierzu sollte es nach Möglichkeit für das ganze Land einheitliche Vorgaben geben. Dabei ist zu prüfen, ob die bisher angewandten Regeln der Technik (ORBIT-Studie 1978, AGBF-Empfehlung 1998) so übernommen werden können. Da es neue Ergebnisse zur ORBIT-Studie gibt, der Wohnstandard sich verändert hat, die AGBF-Empfehlung für den städtischen Bereich gilt und in Rheinland-Pfalz Rauchwarnmeldepflicht eingeführt wurde, könnten die Schutzziele für Rheinland-Pfalz entsprechend angepasst werden, ohne dabei den flächendeckenden Brandschutz aufzugeben.

Die Hilfsfristen und damit die Ausrückerradien der Feuerwehren könnten somit vergrößert werden, wie z. B. beabsichtigt auf 10 Minuten. Hierzu sind noch entsprechende Untersuchungen und Abstimmungen erforderlich.

Maßnahmenvorschlag:

M 29 Festlegung von Schutzzielen für den Brandschutz und die allgemeine Hilfe durch die Feuerwehren in Rheinland-Pfalz.

Handlungsfeld 4: AUS- UND FORTBILDUNG

In unserer komplexer werdenden technischen Gesellschaft kommt der Aus- und Fortbildung von Einsatz- und Führungskräften eine immer höhere Bedeutung zu. Die Feuerwehren sind heute mit Einsatzsituationen konfrontiert, die vor zwei Jahrzehnten nicht einmal absehbar waren (z.B. Photovoltaikanlagen, PKW-Rettung bei moderner Fahrzeugtechnik, Anwendung neuartiger Ausrüstung). Da in Zukunft weniger Personal zur Verfügung stehen wird, muss dieses umso besser auf seine Aufgaben vorbereitet werden. Besonders die Führungskräfte müssen besser qualifiziert werden. Dabei steht neben der fachlichen Aus- und Fortbildung insbesondere die Entwicklung sozialer und kommunikativer Kompetenzen im Vordergrund.

„Aus- und Fortbildungsangebote müssen nicht nur allen Feuerwehrangehörigen offenstehen, sondern wenn möglich auch unabhängig von den wahrgenommenen Funktionen.“⁵

Handlungslinien:

16. Verbesserung der Qualifikation der Wehrführer
17. Weiterentwicklung der Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule in Verbindung mit dem Bildungszentrum des Landesfeuerwehrverbandes Rheinland-Pfalz zu einem Kompetenzzentrum des Brand- und Katastrophenschutzes
18. Weitere Verbesserung der Qualität der Kreisausbildung
19. Einführung einer modularen Absolvierung der Grundausbildung. Erweiterung der Angebote im Bereich e-Learning, WebCampus etc.
20. Pflichtfortbildung von Führungskräften

Zu 16. Verbesserung der Qualifikation der Wehrführer

Der Wehrführer einer freiwilligen Feuerwehr stellt den Dreh- und Angelpunkt für die Sicherstellung des flächendeckenden Brandschutzes dar. Insbesondere seine sozialen Kompetenzen haben entscheidenden Einfluss auf die Motivation der Feuerwehrmitglieder, auf Personalbindung und Personalgewinnung. Nur an der Basis kann die notwendige Begeisterung und Motivation von Menschen für den Feuerwehrdienst erzeugt und aufrechterhalten werden.

„Fachkenntnisse der Menschenführung und handwerkliche Grundlagen für Führungskräfte, zum Beispiel in der Kommunikation, sind noch nicht in ausreichendem Umfang Bestandteil der Feuerwehrausbildung. Deshalb müssen entsprechende Angebote geschaffen und in die Regelausbildung integriert werden.“⁶

Die Wehrführer sind nach den Alarmstufen ersteintreffende Einsatzleiter. Um genügend Führungskräfte im Bereich einer Gemeinde für den Aufbau einer Führungsorganisation nach DV 100 und Führungsdienststrichlinie Rheinland-Pfalz (Führungsstaffel der Gemeinde) und als Leiter der Ausrückegemeinschaft-

ten vorzuhalten, sollten mehrere Wehrführer über die Qualifikation zum Zugführer verfügen. Alternativ können einige Zugführerstellen in der Wehrleitung geschaffen werden.

Die Wehrführer müssen die Ausbildungsaufgaben auf der örtlichen Ebene übernehmen. Dabei liegt ein besonderes Augenmerk auf der Organisation und Planung der Ausbildung. Dafür müssen diese entsprechende Kompetenzen vermittelt bekommen, aber auch um Ausbildungen durchzuführen und für sie tätige Ausbilder methodisch und fachlich anleiten zu können.

Maßnahmenvorschlag:

- M 30** Weiterentwicklung der Ausbildung der Wehrführer an der Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule, insbesondere im Bereich sozialer Kompetenzen.
- M 31** Ausweitung des Fortbildungsangebotes für Führungskräfte an der Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule, insbesondere im Hinblick auf Methodenkompetenz und auch hier unter besonderer Berücksichtigung sozialer Kompetenz.
- M 32** Anpassung der Feuerwehrverordnung. Einführung der Führungsstaffel der Gemeinde und der Leiter der Ausrückegemeinschaften und deren Ausbildung zum Zugführer.

Zu 17. Weiterentwicklung der Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule in Verbindung mit dem Bildungszentrum des Landesfeuerwehrverbandes Rheinland-Pfalz zu einem Kompetenzzentrum des Brand- und Katastrophenschutzes

Die Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule in Koblenz ist als zentrale Aus- und Fortbildungseinrichtung für die Feuerwehren die Schnittstelle zwischen dem Land und der Feuerwehrbasis. Hier werden die Führungskräfte der Feuerwehren auf ihre Aufgaben vorbereitet. Nur an der Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule können landesweit einheitliche Konzepte direkt an die Anwender vermittelt werden. Die Lösung praktischer Alltagsfragen der Feuerwehren vor Ort zusammen mit den Teilnehmern in den Lehrgängen und Semi-

⁵ Deutscher Feuerwehrverband: „DFV 2020 – Strategien für eine sichere Zukunft“ – Beschlussfassung der 55. Delegiertenversammlung vom 17.05.2008

⁶ Deutscher Feuerwehrverband: „DFV 2020 – Strategien für eine sichere Zukunft“ – Beschlussfassung der 55. Delegiertenversammlung vom 17.05.2008

naren stellt eine nicht zu unterschätzende Steuerungsmöglichkeit seitens des Landes dar, hier spielt insbesondere die hohe Identifikation der Feuerwehrangehörigen mit „ihrer“ Schule eine große Rolle. Die Schule ist besonders geeignet für die Entwicklung und Bewertung von Aus- und Fortbildungstechniken sowie technischer Neuerungen im Feuerwehrwesen und kann diese zum Teil in den Lehrgängen auch praktisch erproben (Beispiel Digitalfunk). Hierbei weisen wir erneut auf das separate Konzept zur „Entwicklung der LFKS“ und das gemeinsame Grundsatzpapier des LFV und des GStB hin. *„Die Ausbildung an der Feuerweherschule wird immer dann von Feuerwehrangehörigen als motivierend empfunden, wenn die Ausbildung bezüglich der Übungsobjekte, der realitätsnahen Darstellung eines Szenarios und Einsatzdurchführung sowie der körperlichen und psychischen Anforderungen an den Feuerwehrangehörigen über das hinausgeht, was die kommunale Ausbildung üblicherweise bieten kann. Feuerwehrangehörige, die nach einem Lehrgangsbesuch an der Feuerweherschule in ihre Feuerwehr zurückkehren, können diese Motivation weitergeben und so weitere Feuerwehrangehörige für einen Besuch eines Aus- oder Fortbildungslehrgangs gewinnen.“*⁷

*„Der Austausch im Sinne von bewährter Praxis im feuerwehrafachlichen Bereich und für darüber hinaus notwendige Fertigkeiten und Prozesse muss besser organisiert, das Angebot von Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch verbessert werden.“*⁸

Ergänzend dazu können weitere Fortbildungsmaßnahmen über das Bildungszentrum des Landesfeuerwehrverbandes Rheinland-Pfalz angeboten werden. Diese, überwiegend am Wochenende durchführbaren Seminare (nach festgelegten Ausbildungsinhalten) sollten kostenneutral für die Feuerwehrangehörigen im Rahmen der Beauftragung durch das Ministerium des Innern, für Sport und Infrastruktur angeboten werden.

Außerdem müssen in Zukunft verstärkt Kompetenzen im Bereich des Katastrophenschutzes geschaffen werden.

⁷ Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport: Sicherstellung des Brandschutzes in Niedersachsen unter besonderer Berücksichtigung des demografischen Wandels, Abschlussbericht 2010

⁸ Deutscher Feuerwehrverband: „DFV 2020 – Strategien für eine sichere Zukunft“ – Beschlussfassung der 55. Delegiertenversammlung vom 17.05.2008

Maßnahmenvorschlag:

- M 33** Erweiterungen des Lehrgangsangebotes unter besonderer Berücksichtigung der Fortbildung mit dem Schwerpunkt in Seminaren Erfahrungsaustausch zu ermöglichen und Impulse für ein leistungsstarkes Feuerwehrwesen zu geben.
- M 34** Ergänzung des Seminarangebotes der Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule durch das Bildungszentrum des Landesfeuerwehrverbandes Rheinland-Pfalz im Einvernehmen mit dem Ministerium des Innern, für Sport und Infrastruktur.
- M 35** Weiterentwicklung des Feuerwehrwesens und des Katastrophenschutzes aktiv begleiten, durch Schaffung von Austausch- und Fortbildungsmöglichkeiten insbesondere in teilnehmeroffenen Workshops.
- M 36** Bereitstellung von autorisiertem, landeseinheitlichem und visuell ansprechendem Schulungsmaterial für die Fortbildung der Führungskräfte.
- M 37** Erweiterung des Seminarangebotes auf Themen im Brandschutz und Katastrophenschutz für Bürgermeister und Mitarbeiter der Verwaltungen. (Erstes Bürgermeisterseminar in 2017)

Bei Ausbildung in 2016 gemeinsam mit dem LFV für mehr Teilnehmerplätze in den Gruppenführerlehrgängen gesorgt.

Führungsfachkongress mittlerweile gemeinsam mit der LFKS als Führungsfortbildung siehe auch Handlungsfeld 4

Zu 18. Weitere Verbesserung der Qualität der Kreisausbildung

Da sich der Stellenwert der Aus- und Fortbildung in Zukunft weiter erhöhen wird, kommt der Qualität der Kreisausbildung eine besondere Bedeutung zu. Dabei muss der Schwerpunkt, wegen der sich heute schnell ändernden Anforderungen in der Zukunft mehr auf die Vermittlung von Handlungskompetenzen anstatt auf abprüfbares Wissen gelegt werden. Dazu bedarf es einer Vermittlung von Methodenkompetenz an die vorhandenen und zukünftigen Ausbilder.

Maßnahmenvorschlag:

M 38 Weiterführung der Fortbildung der Kreisausbilder mit besonderem Schwerpunkt auf die Methodenkompetenz.

M 39 Weitere Bereitstellung einheitlicher Ausbildungsunterlagen der Kreisausbildung durch die Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule.

Zu 19. Einführung einer modularen Absolvierung der Grundausbildung

Die heutigen beruflichen Anforderungen an junge Leute gestalten eine durchgängige Teilnahme am 70-stündigen Ausbildungsgang der Feuerwehrgrundausbildung zunehmend schwieriger. Diese Situation ist besonders im Hotel- und Gaststättengewerbe und den Lebensmittelverarbeitenden Betrieben zu beobachten. Durch eine modulare Gestaltung der Grundausbildung wäre eine Verteilung über mehrere Lehrgänge möglich. Dieses ist natürlich als Ausnahme zu betrachten, aber es sollte auf alle Lebensbilder Rücksicht genommen werden. Die Feuerwehrverordnung lässt dies in § 16(3) für einen Zeitraum von zwei Jahren zu. Der Nachweis der Teilnahme an den einzelnen Modulen ist in Form eines Ausbildungsheftes zu führen.

Maßnahmenvorschlag:

M 40 Erarbeitung einer modularen Aufteilung der Ausbildung zum Truppmann Teil I besonders im Hinblick auf eine sinnvolle Durchmischung von Theorie und Praxis durch die Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule.

M 41 Erstellung eines Ausbildungsheftes für die Truppmannausbildung durch die Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule.

Zu 20. Pflichtfortbildung von Führungskräften

Die FwDV 2 führt im Teil I Punkt 1.11 die Fortbildung von Feuerwehrangehörigen ein: Führungskräfte ab Gruppenführer, insbesondere Leiter von Feuerwehren, sowie die Ausbilder sollen zusätzlich innerhalb von jeweils höchstens sechs Jahren, beginnend mit dem Zeitpunkt der Übernahme der Funktion, nachweislich an einem Fortbildungsseminar teilnehmen.

Zur Erfüllung dieser Vorgabe sind Angebote bei der Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule und dem Bildungszentrum des Landesfeuerwehrverbandes Rheinland-Pfalz zu schaffen. Weitere vergleichbare Maßnahmen sind auf Ebene

der Kreise und Städte durch die zu bildenden Brandschutzdienststellen und den Kreis-, Stadt- und Regionalfeuerwehrverbänden anzubieten. Hierbei sollten Synergieeffekte, besonders zwischen Kreisen und Städten, verstärkt genutzt werden. Im Rahmen der Fachaufsicht der Kreise und Städte ist die Fortbildung zu überprüfen.

Maßnahmenvorschlag:

M 42 Bereitstellung von Fortbildungsangeboten durch die Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule, die Kreise und Städte, das Bildungszentrum des Landesfeuerwehrverbandes Rheinland-Pfalz, die Kreis-, Stadt- und Regionalfeuerwehrverbände.

M 43 Zentrale Anerkennung der Fortbildungsmaßnahmen durch einen Arbeitskreis Ausbildung beim Ministerium des Innern, für Sport und Infrastruktur.

Handlungsfeld 5: AUSSENDARSTELLUNG

Zur Zeit der Entstehung der Feuerwehren waren diese fest in der dörflichen Gemeinschaft verankert. Die weitergehende Individualisierung der Gesellschaft trägt dazu bei, dass die Feuerwehr nicht mehr als eine von den Einwohnern der Gemeinde getragene Selbsthilfeorganisation, sondern als eine vom Staat finanzierte Hilfeleistungsbehörde gesehen wird. Dieser Entwicklung gilt es entschieden entgegenzutreten, da nur so die Bereitschaft des Einzelnen für ein Engagement in der Feuerwehr im Heimatort erzeugt werden kann. *„Die Probleme der Feuerwehren und des Systems Feuerwehr an sich erfahren keine öffentliche Wahrnehmung. Es mangelt teilweise am Verständnis von Entscheidungsträgern für die Feuerwehren, sodass u.a. Feuerwehren an Entscheidungen nicht beteiligt werden.“*⁹

Handlungslinien:

21. Etablieren einer umfassenden, landesweiten Außendarstellung der Feuerwehren

⁹ Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport: Sicherstellung des Brandschutzes in Niedersachsen unter besonderer Berücksichtigung des demografischen Wandels, Abschlussbericht 2010

22. Stärkung der Öffentlichkeitsarbeit der Feuerwehren, in Verbindung mit dem Landesfeuerwehrverband, auf allen Ebenen (gemeinsame Werbekampagne). Durch das Land unterstützte Fernsehwerbung zum Beispiel in Landesschau oder ähnlichem.
23. Stärkere Betonung der Bedeutung des sicherheitsrelevanten Ehrenamtes Feuerwehr für die Gesellschaft

Kontinuierlicher Ausbau der flächendeckenden Werbekampagne „In 12 Wochen durch RLP“: Eine Werbetour für mehr Mitglieder in den Feuerwehren die komplett finanziell vom LFV gestemmt wird und auch mit Personal ausgestattet ist.

Zu 21. Etablieren einer umfassenden, landesweiten Außendarstellung der Feuerwehren

Eine umfassende Außendarstellung der Feuerwehren erfordert landesweite Anstrengungen auf allen Ebenen. Dabei kommt der Arbeit auf der Ebene der Gemeinden und Landkreise besondere Bedeutung zu, da nur hier eine direkte Ansprache der Bevölkerung und eine Identifikation mit der Feuerwehr des Wohnortes möglich sind. Wegen der langfristigen Bedeutung der Thematik, diese sinnvoll zu gestalten, landesweit einheitlich zu koordinieren und den Bedarfsträgern auf der örtlichen Ebene eine Hilfestellung geben zu können, ist die Einrichtung der Stelle eines „Ehrenamtskoordinators“ beim Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz notwendig. Diese Stelle soll insbesondere den konzeptionellen Ansatz entwickeln und fortschreiben, koordinieren, informieren, z.B. durch Publikation von Positivbeispielen, Anstöße für neues geben, eine Plattform des Austausches bieten und die regionalen Beratungsteams vernetzen.

Maßnahmenvorschlag:

- M 44** Schaffen einer Stelle „Ehrenamtskoordinator“ beim Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz, möglichst unterstützt und verstärkt durch ehrenamtliche Ehrenamtskoordinatoren.
- M 45** Bereitstellung von Materialien für die Arbeit vor Ort (bspw. Leitlinien zur Gewinnung und Stärkung von Freiwilligen für die Feuerwehren Hessen).

- M 46** Anschaffung eines Infomobils zur Werbung von Ehrenamtlichen.
- M 47** Aufbau von Nachwuchskoordinierungsstellen zur Außendarstellung der Feuerwehren in den Landkreisen und kreisfreien Städten über die Kreis-, Stadt-, und Regionalfeuerwehrverbände.

Zu 22. Stärkung der Öffentlichkeitsarbeit der Feuerwehren, in Verbindung mit dem Landesfeuerwehrverband, auf allen Ebenen (gemeinsame Werbekampagne)

Im Zusammenhang mit dem oben Gesagten kommt der Öffentlichkeitsarbeit auf allen Ebenen eine besondere Bedeutung zu.

Maßnahmenvorschlag:

- M 48** Einheitlicher Internetauftritt für den Brand- und Katastrophenschutz auf Landesebene im Rahmen des BKS-Portals als Informationsportal.
- M 49** Unterstützung von Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit auf der örtlichen Ebene durch den Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz, z.B. durch Bereitstellung einheitlicher Materialien, Broschüren. Bereitgestellte Anzeigenvorlagen müssen durch die Gemeinde in den Mitteilungsblättern verbreitet werden.

Zu 23. Stärkere Betonung der Bedeutung des sicherheitsrelevanten Ehrenamtes Feuerwehr für die Gesellschaft

Vielerorts und immer wieder wird von den Wehrführern und Wehrleitern berichtet, dass sich die Bevölkerung ihrer Verantwortung für den Brandschutz nicht bewusst ist. Dies kommt beispielsweise auch in der Wortwahl („die Feuerwehr“ nicht „unsere Feuerwehr“) sehr plastisch zum Ausdruck. Dieses Verantwortungsbewusstsein für die gemeindliche Pflichtaufgabe muss gestärkt werden. Das Engagement bei der Freiwilligen Feuerwehr ist ein besonderes Ehrenamt mit der hoheitlichen Aufgabe der Gefahrenabwehr – dies ist ein Alleinstellungsmerkmal. Ehrenamtliche Tätigkeit muss auch nicht zwangsläufig freiwillig geschehen. Die Verpflichtung zum Wahlhelfer ist hier ein passendes Beispiel für die Verpflichtung zur Übernahme eines gemeindlichen Ehrenamtes.

Maßnahmenvorschlag:

- M 50** Verdeutlichung der Dienstpflicht aller Einwohner einer Gemeinde unter dem Aspekt zur Verbesserung der Selbsthilfefähigkeit der Bevölkerung.
- M 51** Verdeutlichung der besonderen Stellung des gemeindlichen Ehrenamts Feuerwehr als sicherheitsrelevantes Ehrenamt.
- M 52** Gezielte Information von Neubürgern mit dem Ziel der Nachwuchsgewinnung durch die Bürgermeister.

Handlungsfeld 6: FINANZIERUNG

Die knapper werdenden öffentlichen Mittel stellen die Gemeinden bereits jetzt immer wieder vor neue Herausforderungen bzgl. der Finanzierung der Pflichtaufgabe Feuerwehr. Die Mittel aus dem Feuerschutzsteueraufkommen, welche dem Land ausschließlich für die Förderung von Brandschutzmaßnahmen zur Verfügung stehen, reichen nicht aus, um Engpässe in den Gemeinden auszugleichen. Die vorhandenen Regularien sind nicht mehr geeignet, eine effiziente Verteilung der Mittel zu steuern. Zusätzliche Mittel des Landes (z.B. Sonderbedarfszuweisungen) helfen nur punktuell, Maßnahmen zu realisieren.

Handlungslinien:

24. Förderung von Stützpunktwehren
25. Effizienterer Fördermitteleinsatz durch mehr projektbezogene Förderung
26. Erweiterung der Kostenersatzregelungen für Leistungen der Feuerwehr (Umgesetzt im neuen LBKG §36 ABs. 9)
27. Effizienterer Mitteleinsatz durch zentrale Beschaffung von Feuerwehrtechnik (Fahrzeuge, Ausrüstung). (Hierzu wurde bereits ein Angebot geschaffen mit dem GStB, Zentrale Beschaffung von Fahrzeugen.)

Zusätzlich wurde noch die Festbetragsübersicht für Feuerwehrfahrzeuge auf Antrag des LFV und mit Unterstützung der Kommunalen Spitzenverbände verändert.

Zu 24. Förderung von Stützpunktfeuerwehren

Zur Stärkung der in den Gemeinden einzurichtenden oder vorhandenen Stützpunktfeuerwehren muss hier auch in Zukunft das Hauptaugenmerk der Förderung liegen, da Beschaffungen in diesen Bereichen am nachhaltigsten sind. Die gezielte Förderung der Stützpunktfeuerwehren wirkt sich auf die Verbesserung des abwehrenden Brandschutzes im gesamten Ausrückebereich aus. Gleichzeitig ist in der Umsetzung darauf zu achten, dass diese Förderung nicht als Abwertung anderer Feuerwehrstandorte verstanden werden kann!

Maßnahmenvorschlag:

- M 53** Gezielte Unterstützung der in den Gemeinden aufzustellenden und vorhandenen Stützpunktfeuerwehren.

Zu 25. Effizienterer Fördermitteleinsatz durch mehr projektbezogene Förderung

Die derzeitigen Förderregularien lassen eine spezielle Förderung von Schwerpunktmaßnahmen zu. Ziel einer künftigen Förderpolitik des Landes muss es sein, die zur Verfügung stehenden Mittel noch effizienter für die Gestaltung des Brandschutzes und der Allgemeinen Hilfe in der Fläche einzusetzen. Eine pauschale Projektförderung wäre geeignet, um erkannte Schwerpunkte (z.B. Förderung von bestimmten Fahrzeugen, Ausrüstungsgegenständen, Spezialtechnik etc.) einheitlich und kurzfristig zu realisieren. Insgesamt kann dadurch der Standard im Brandschutz erhöht und effektiver umgesetzt werden. Festgeschriebene Fördersummen würden den Aufgabenträgern dabei auch Planungssicherheit geben.

Maßnahmenvorschlag:

- M 54** Änderung der Förderrichtlinie, um spezielle Förderprogramme/-maßnahmen zu ermöglichen und die vorhandenen Mittel effizienter und gezielter einzusetzen.

Zu 26. Erweiterung der Kostenersatzregelungen für Leistungen der Feuerwehr

Die Kostenersatzregelungen können vorsehen, dass Einsätze, die durch den Betrieb von Kraft-, Schienen-, Luft- oder Wasserfahrzeugen verursacht wurden oder die Gefahr oder der Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde, kostenpflichtig werden. Tragehilfen der Feuerwehr für den Rettungsdienst sollten ebenso kostenpflichtig werden, genauso wie Mehreinsätze durch unsachgemäßen Umgang mit Rauchwarnmeldern. Dazu sollten einheitliche Vorgaben (Muster) für Kostenersatzregelungen erarbeitet werden.

Maßnahmenvorschlag:

M 55 Erweiterung der Kostenersatzregelungen im § 36 LBKG.

Zu 27. Effizienterer Mitteleinsatz durch zentrale Beschaffung von Feuerwehrtechnik (Fahrzeuge, Ausrüstung)

Wie bereits in der Einleitung ausgeführt, werden im bestehenden System nur wenige Spielräume für Kosteneinsparungen gesehen. Die zentrale (z.B. auch landesweite) Beschaffung von Standardeinsatztechnik könnte ein Mittel zum effizienteren Einsatz der knapper werdenden Haushaltsmittel sein. Dabei ist zu prüfen, welche Standardeinsatztechnik zentral beschafft werden könnte und z.B. über einen E-Shop abrufbar wäre. Ein erstes, positives Beispiel in dieser Richtung ist bei der Preisentwicklung der neuen Digitalfunkgeräte zu beobachten.

„Wegen begrenzter Mittel der öffentlichen Haushalte werden sich auch zukünftig viele Feuerwehren ihre teilweise zahlreichen Sonderwünsche bzgl. der technischen Ausstattung nicht erfüllen können. [...] Sammelbeschaffungen sind deshalb grundsätzlich zu begrüßen.“¹⁰

Maßnahmenvorschlag:

M 56 Überprüfung der Möglichkeit eines landesweiten E-Shops für Einsatzmittel und -technik der Feuerwehr (analog zum E-Shop Land oder Polizeitechnik der Norddeutschen Länder). Hierbei ist auf Spielräume zur Individualisierung und Customizing zu achten.

¹⁰ Müller, Jens: Fünfundachtzig Thesen zur Zukunft unserer Freiwilligen Feuerwehren, 2010; thesenartige Zusammenfassung der Ergebnisse aus Müller, Jens: Zukunft der Feuerwehr - Feuerwehr der Zukunft im ländlichen Raum, Dissertation - Lesefassung, Bergische Universität Wuppertal 2009

Handlungsfeld 7: NACHWUCHSGEWINNUNG

Der Personalbestand in den Feuerwehren kann, abgesehen von dem Problem der Tagesverfügbarkeit, auch im Ländervergleich, als ausreichend angesehen werden. Allerdings wird in den nächsten Jahren auf Grund der Altersstruktur in den Feuerwehren ein Einbruch der Mitgliederzahlen erwartet. Eine kontinuierliche und gezielte Nachwuchsgewinnung ist deshalb unbedingt erforderlich. Diese Nachwuchsgewinnung wird sehr erfolgreich durch die Feuerwehren selbst betrieben. Trotzdem muss an dieser Stelle betont werden, dass die Pflicht zur Nachwuchsgewinnung dieser gemeindlichen Einrichtung bei den Bürgermeistern liegt. Hierbei ist eine vollständige Übertragung auf die Feuerwehren nicht zielführend.

„Die Gewinnung von haupt- und ehrenamtlich mitwirkenden Männern und Frauen sowie deren Betreuung und Weiterentwicklung ist eine Kernaufgabe von Führung und von strategischer Bedeutung.“¹¹

Handlungslinien:

28. Gezielte Anwerbung von Personen mit besonderen Qualifikationen für die Feuerwehr
29. Rückgewinnung von ausgetretenen Mitgliedern
30. Erarbeitung einer praktikablen Feuerwehrbiographie
31. Einführung einer Ehrenamtsquote
32. Weitere Verbreitung der Aufnahme einer Feuerwehr-Grundausbildung oder eines Moduls „Selbsthilfe-Selbstschutz“ in den Lehrplan der allgemeinbildenden Schulen

Zu 28. Gezielte Anwerbung von Personen mit besonderen Qualifikationen für die Feuerwehr

Mitbürger höherer Bildungsschichten sind in den Feuerwehren unterrepräsentiert. Gerade diese könnten für die Übernahme verantwortungsvoller Führungsfunktionen besonders geeignet sein. Auch kommen diese z.B. für rückwärtige Tätigkeiten (Verwaltungsdienst, Kinderbetreuung etc.) besonders in Betracht. Hier gilt es, diesen Personenkreis gezielt anzusprechen und für eine

¹¹ Deutscher Feuerwehrverband, „DFV 2020 – Strategien für eine sichere Zukunft“ – Beschlussfassung der 55. Delegiertenversammlung vom 17.05.2008

Mitarbeit in den Feuerwehren zu gewinnen. Gleichzeitig müssen Vorbehalte in den Feuerwehren abgebaut und ein Einstieg erleichtert werden. Ein erster Schritt in dieser Richtung ist mit dem „Betreuer einer Vorbereitungsgruppe für die Jugendfeuerwehr“ (§ 23 Feuerwehrverordnung) gelungen. Für diese Position wird keine Feuerwehrausbildung gefordert.

„Hochqualifizierte Mitbürger können über die Funktion eines Fachberaters gewonnen werden. Dadurch ist zum einen deren Absicherung bei der Teilnahme an Einsätzen und Feuerwehrveranstaltungen gegeben, zum anderen ist eine aufwendige (und abschreckende) feuerwehrtechnische Ausbildung nicht notwendig. Scheinbare Hürden wie Dienstgrade und Kenntlichmachung werden dadurch beseitigt. Hier sollte nicht nur der feuerwehrtechnische Einsatzbezug (z.B. Fachberater Chemie) im Fokus sein, sondern auch Erzieher, Pädagogen, Kindergärtner (Kinder- u. Jugendfeuerwehr, Brandschutzerziehung, Schul-AGen).“¹²

Maßnahmenvorschlag:

- M 57** Gezielte Ansprache des infragekommenden Personenkreises auf örtlicher Ebene.
- M 58** Schaffung einer rechtlichen Grundlage zur Aufnahme von Personen mit besonderen Qualifikationen in die Feuerwehr.
- M 59** Überprüfung auf die Möglichkeit einer Anerkennung beruflicher Vorbildungen auf die Feuerwehrausbildung.
- M 60** Begrüßungsschreiben des Bürgermeisters an Neubürger mit den Hinweisen auf die Möglichkeit des Engagements bei der Freiwilligen Feuerwehr der Gemeinde.

Zu 29. Rückgewinnung von ausgetretenen Mitgliedern

„In vielen Ortschaften existiert ein gewisses Potenzial an ehemaligen, aufgrund von zwischenmenschlichen Problemen ausgetretenen Feuerwehrangehörigen. Eine Rückgewinnung dieser ehemaligen Aktiven sollte bei der Mitgliedergewinnung einen Schwerpunkt darstellen, weil diese oftmals sehr gut qualifiziert und ohne lange Ausbildungszeit einsetzbar sind.“¹³

¹² Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport: Sicherstellung des Brandschutzes in Niedersachsen unter besonderer Berücksichtigung des demografischen Wandels, Abschlussbericht 2010

¹³ Müller, Jens: Fünfundachtzig Thesen zur Zukunft unserer Freiwilligen Feuerwehren, 2010; theseartige Zusammenfassung der Ergebnisse aus Müller, Jens: Zukunft der Feuerwehr - Feuerwehr der Zukunft im ländlichen Raum, Dissertation - Lesefassung, Bergische Universität Wuppertal 2009

Auch an dieser Stelle tritt die hohe Bedeutung der sozialen Kompetenzen der Führungskräfte vor Ort deutlich hervor.

Maßnahmenvorschlag:

- M 61** Direkte Ansprache ehemaliger Mitglieder auf der örtlichen Ebene.
- M 62** Erarbeitung von Verfahren der Koordination bei Wohnortwechsel zwischen abgebender und aufnehmender Feuerwehr durch den Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz.
- M 63** Erarbeitung von Verfahren der Übernahme von Studenten in die Feuerwehr des Studienortes als Doppelmitgliedschaft durch den Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz.

Zu 30. Erarbeitung einer praktikablen Feuerwehrbiographie

Nach acht- bis zehnjähriger Mitgliedschaft setzt vielfach eine Fluktuation in den Feuerwehren ein. Diese kann familiär, beruflich oder motivationsbedingt sein. Deren Ursachen sollten untersucht und erforscht werden. Es müssen Modelle erarbeitet werden, die eine mehrjährige Ruhezeit des aktiven Dienstverhältnisses und einen problemlosen Wiedereinstieg in den aktiven Dienst ermöglichen.

Maßnahmenvorschlag:

- M 64** Erforschung der Fluktuation in der Feuerwehr durch Projekte beim Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz.
- M 65** Erarbeitung möglicher Modelle einer Feuerwehrbiographie durch Projekte beim Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz.

Zu 31. Einführung einer Ehrenamtsquote

In den Bereichen Gleichstellung und Inklusion gibt es für öffentliche und private Arbeitgeber bestimmte Quotenregelungen (siehe z.B. Gleichstellungsgesetz). Um ehrenamtliches Engagement zu fördern und die gesamtgesellschaftliche Verantwortung der Arbeitgeber zu stärken wäre eine „Ehrenamtsquote“ denkbar. Wegen der hohen gesellschaftlichen Bedeutung des Brand- und Katastrophenschutzes sollten Betriebe und Einrichtungen verpflichtet werden, eine bestimmte Quote Beschäftigter, die im Brand- und Katastrophenschutz ehrenamtlich tätig sind, einzustellen und dies nachzuweisen. Dies würde das

Engagement bereits in diesen Bereich Tätiger besonders hervorheben, den Arbeitgebern ihre gesamtgesellschaftliche Verantwortung vor Augen führen, die hier besonders die öffentlichen Arbeitgeber betrifft und evtl. dazu beitragen das Interesse der Arbeitgeber, ihre Beschäftigten für eine ehrenamtliche Tätigkeit im Brand- und Katastrophenschutz zu begeistern, zu erhöhen.

Maßnahmvorschlag:

M 66 Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für eine Ehrenamtsquote, zunächst bei öffentlichen Arbeitgebern, in der Folge auch in der freien Wirtschaft.

Zu 32. Weitere Verbreitung der Aufnahme einer Feuerwehr-Grundausbildung oder eines Moduls „Selbsthilfe-Selbstschutz“ in den Lehrplan der allgemeinbildenden Schulen

Das neue Unterrichtsangebot ist bereits in einigen Schulen im Lehrplan verankert und hat sich als vielversprechend erwiesen. Hier werden Schülerinnen und Schüler im Alter zwischen 17 und 20 Jahren insgesamt 70 Stunden in dem Wahlpflichtfach „Feuerwehrtechnische Grundausbildung“ praktisch und theoretisch unterrichtet. Dabei erhalten sie praxisorientierte Einblicke in die Arbeit der Feuerwehren. Integriert in das Wahlpflichtfach ist auch ein Erste-Hilfe-Lehrgang, der für Führerscheinanfänger gerade zur rechten Zeit kommt. Mit einer bestandenen Abschlussprüfung am Ende des Unterrichtes sind die Schülerinnen und Schüler dann für den Einsatz in den Freiwilligen Feuerwehren bestens gewappnet.

Diese schulische Ausbildung stärkt einerseits die Selbsthilfefähigkeit, da hier z.B. der Umgang mit Feuerlöschern und das Verhalten im Brandfall geübt werden kann, andererseits kann dies auch Interesse an der Feuerwehr wecken und ggf. stehen den Gemeinden potenziell Menschen mit Grundkenntnissen für eine Verpflichtung zur Verfügung. Hier ist es besonders wichtig, dass Migranten im Bereich der Brandschutzaufklärung verpflichtend geschult werden.

Maßnahmvorschlag:

M 67 Verankerung der Feuerwehr-Grundausbildung oder eines Moduls „Selbsthilfe-Selbstschutz“ in den Lehrplänen der allgemeinbildenden Schulen.

M 68 Prüfung von Modellen zur Durchführung der Feuerwehr-Grundausbildung mit Schülern im Rahmen der Ganztagschulen im Nachmittagsunterricht.

Handlungsfeld 8: PERSONALBINDUNG

Da es die demografische Entwicklung in Zukunft immer schwieriger werden lässt, Nachwuchs für die Feuerwehren zu gewinnen, kommt der Bindung der bereits in der Feuerwehr Tätigen eine besondere Bedeutung zu.

An dieser Stelle sei bemerkt, dass die Feuerwehrangehörigen in der Regel von sich aus motiviert und der Feuerwehr verbunden sind. Neben den unten stehenden Maßnahmen zur Schaffung von Anreizsystemen scheint es wichtig, die vorhandenen Dienstleistenden nicht zu demotivieren. Hier sind insbesondere die sozialen Kompetenzen der Führungskräfte gefragt, die einen maßgeblichen Einfluss auf die „Tonlage“ in den Wehren haben, aber auch die Beachtung der charakterlichen Eignung bei der Auswahl potenzieller Wehrmitglieder und nicht zuletzt das Stellen moderner Ausrüstung und Unterbringungsmöglichkeiten, sowie die Anerkennung des geleisteten Ehrenamtes und die Fürsorge durch Bürgermeister, Gemeindevertreter und Öffentlichkeit.

Handlungslinien:

33. Stärkere Vernetzung und Mitnutzung anderer Initiativen zur Förderung des Ehrenamtes
34. Schaffung moderater finanzieller Anreize
35. Schaffung eines „Mehr-“wertes ihrer Qualifikation für die Feuerwehrdienstleistenden
36. Verbindung von Ehrungen und Auszeichnungen mit finanzieller Anerkennung

Zu 33. Stärkere Vernetzung und Mitnutzung anderer Initiativen zur Förderung des Ehrenamtes

Zur Förderung des Ehrenamtes laufen auf Landes- und Bundesebene verschiedene Maßnahmen. Diese können aufgegriffen und gezielt für den Bereich der Feuerwehren unterstützt werden. Dem Ehrenamt in der Feuerwehr muss seitens der Politik und der Gesellschaft eine besondere Bedeutung zukommen, da es sich um ein sicherheitsrelevantes Ehrenamt handelt.

Maßnahmenvorschlag:

- M 69** Aktive Unterstützung lokaler und regionaler Maßnahmen zur Ehrenamtsförderung bei den Feuerwehren. Einbindung der örtlichen Medien durch die Gemeinden.
- M 70** Stärkere Mitnutzung landes- und bundesweiter Maßnahmen zur Ehrenamtsförderung.
- M 71** Vernetzung zu anderen Ehrenamtsinitiativen auf Landesebene.
- M 72** Unterstützung der Initiative auf Bundesebene zur Einführung eines Ehrenamtsausweises, bzw. Anerkennung eines Feuerwehr-Dienstausweises als gleichbedeutend.

Zu 34. Schaffung moderater finanzieller Anreize

Feuerwehrdienstleistende bringen regelmäßig private Aufwendungen in ihr Ehrenamt ein, ohne dass sie dafür eine Erstattung von der Gemeinde erwarten. Dabei sind vor allem die Familienangehörigen mit zu berücksichtigen. Die Vereinbarkeit von Familie und Ehrenamt muss hier stärker berücksichtigt werden. Sie halten den Feuerwehrangehörigen den Rücken frei.

„Ein maßvoller geldwerter Vorteil für die Leistungen der Mitglieder als Ausgleich für private Aufwendungen wird als geeignet angesehen, diese an die Feuerwehr zu binden bzw. neuen Mitgliedern die Entscheidung für das Ehrenamt Feuerwehr zu erleichtern.“¹⁴

¹⁴ Müller, Jens: Fünfundachtzig Thesen zur Zukunft unserer Freiwilligen Feuerwehren, 2010; thesenartige Zusammenfassung der Ergebnisse aus Müller, Jens: Zukunft der Feuerwehr - Feuerwehr der Zukunft im ländlichen Raum, Dissertation - Lesefassung, Bergische Universität Wuppertal 2009

Maßnahmenvorschlag:

- M 73** Grundsteuererlass/-ermäßigung, oder Ermäßigung von Umlagefähigen Kosten für Feuerwehrdienstleistende.
- M 74** Freies Parken auf gemeindeeigenen Parkplätzen für Feuerwehrdienstleistende, bsp. durch Hinterlegen des Feuerwehrdienstausweises im Fahrzeug.
- M 75** Finanzielle Zuwendungen für Kinderbetreuungskosten, Kindergartengebühren.
- M 76** Bereitstellungen von kostengünstigem Wohnraum bzw. Bauplätzen möglichst in der Nähe des Feuerwehrgerätehauses (Landeswohnraumförderung)
- M 77** Vergünstigter oder freier Eintritt in Schwimmbad, Fitness-Studio, Bibliothek u.a. bsp. durch Vorzeigen des Feuerwehrdienstausweises.
- M 78** Kostenlose Nutzung ÖPNV in Uniform oder durch Vorzeigen des Feuerwehrdienstausweises zur Stärkung der Präsenz von Feuerwehrangehörigen in der Gesellschaft.
- M 79** Beiträge zu einer „Sterbekasse“.
- M 80** Finanzielle Zuwendungen z.B. in der Form von Verzehrgutscheinen.
- M 81** Vergünstigte Teilnahme an Volkshochschulkursen oder anderen Fortbildungsmöglichkeiten.

Zu 35. Schaffung eines „Mehr-“wertes ihrer Qualifikation für die Feuerwehrdienstleistenden

Die im Ehrenamt erworbenen Qualifikationen müssen vermehrt zu einer Anerkennung im beruflichen Bereich führen. Hier sind z.B. Modelle denkbar, die eine modulare Ausbildung, aufbauend auf die in der Feuerwehr erworbene Ausbildung, ermöglichen (z.B. Brandschutzhelfer, Brandschutzbeauftragte, betrieblicher Ausbilder, Ersthelfer). Das Land kann hier z.B. durch Erweiterung des Angebotes an der Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule beitragen.

Maßnahmenvorschlag:

- M 82** Prüfung, inwieweit im Feuerwehrdienst erworbene Fertigkeiten und Fähigkeiten im beruflichen Umfeld genutzt und als Weiterbildung anerkannt werden können. Zum Beispiel die Gewährung von Bildungsgut-

scheinen oder Anerkennung bei Uni und Fachhochschule als „Schlüsselqualifikation“.

Zu 36. Verbindung von Ehrungen und Auszeichnungen mit finanzieller Anerkennung

Nach § 16 des LBKG wird zur Würdigung von Verdiensten auf dem Gebiet des Feuerwehrwesens ein Feuerwehr-Ehrenzeichen gestiftet, das vom zuständigen Minister oder vom Ministerpräsidenten verliehen wird.

Die ersten drei Stufen des Ehrenzeichens gelten als Dienstauszeichnungen, die weiteren als Ehrenzeichen für Verdienste:

- Silbernes Feuerwehr-Ehrenzeichen für 25-jährige Tätigkeit,
- Goldenes Feuerwehr-Ehrenzeichen für 35-jährige Tätigkeit,
- Goldenes Feuerwehr-Ehrenzeichen für 45-jährige Tätigkeit (mit goldfarbener Umrandung und Eichenlaubkranz),
- Silbernes Feuerwehr-Ehrenzeichen am Bande für besondere Verdienste um das Feuerwehrwesen,
- Goldenes Feuerwehr-Ehrenzeichen am Bande für hervorragende Verdienste um das Feuerwehrwesen,
- Goldenes Feuerwehr-Ehrenzeichen als Steckkreuz für Verdienste von außerordentlicher Bedeutung um das Feuerwehrwesen des Landes Rheinland-Pfalz,
- Feuerwehr-Ehrenkreuz für besonders mutiges Verhalten im Feuerwehrein-satz.

Diese bereits vorhandenen Ehrenzeichen könnten mit einer maßvollen finanziellen Anerkennung verbunden werden. In Anerkennung kürzerer Verweildauer und zum Zwecke der Personalbindung sollten weitere Stufen (10 und 15 Jahre) des Ehrenzeichens eingerichtet werden.

Maßnahmenvorschlag:

M 83 Änderung der Verwaltungsvorschrift (ISM 30 113-1.VV-3/351) zur Verbindung von Ehrungen und Auszeichnungen mit einer finanziellen Anerkennung zur Honorierung langjähriger Tätigkeit. Alternativ Anerkennung durch Rentenpunkte oder Entgeltpunkte ähnlich §76 SGB.

M 84 Einplanung entsprechender Haushaltsmittel.

M 85 Stiftung weiterer Stufen des Feuerwehr-Ehrenzeichens: Ehrennadel für zehnjährige Tätigkeit und/oder Bronzenes Feuerwehr-Ehrenzeichen für 15-jährige Tätigkeit.

Handlungsfeld 9: ENTLASTUNG DES EHRENAMTES

Ein wichtiger Teilaspekt bei der Stärkung des Ehrenamtes wird in der Entlastung der ehrenamtlich Tätigen gesehen. „Fördermaßnahmen, die von freiwilligen Feuerwehrangehörigen auch als Fördermaßnahmen empfunden werden sollen, müssen sich außerdem in einer Entlastung von Zeit und Aufgaben insbesondere bei den Führungskräften bemerkbar machen. Ideen zur Förderung des Ehrenamtes, die ausschließlich in der Feuerwehr selbst ansetzen, sind nicht zielführend, weil sie vor allem den Führungskräften weitere Aufgaben zuweisen und Aufwand abverlangen.“¹⁵

„Im rückwärtigen Bereich kann die Zentralisierung von Aufgaben helfen, Ressourcen dort effizienter zu nutzen und im Einsatzdienst auf das Kerngeschäft zu konzentrieren, Feuerwehrangehörige von Routineaufgaben und Bürokratie zu entlasten sowie die Qualität von Dienstleistungen für die Feuerwehr zu steigern. Dies ist zum Beispiel denkbar in den Bereichen Ausbildung, Jugendarbeit, Logistik, Beschaffung und Verwaltung.“¹⁶

Handlungslinien:

37. Entlastung der ehrenamtlichen Wehrführer und Wehrleiter
38. Trennung von Verwaltungs- und Einsatzaufgaben
39. Spezialisierung von Standorten (Task-Forces) in Freiwilligen und Berufsfeuerwehren
40. Einrichtung von Feuerwehrtechnischen Zentren auf Ebene der Landkreise
41. Einsatz von Dienstleistenden des Bundesfreiwilligendienstes bzw. des Freiwilligen Sozialen Jahres bei Feuerwehren

¹⁵ Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport: Sicherstellung des Brandschutzes in Niedersachsen unter besonderer Berücksichtigung des demografischen Wandels, Abschlussbericht 2010

¹⁶ Deutscher Feuerwehrverband, „DFV 2020 – Strategien für eine sichere Zukunft“ – Beschlussfassung der 55. Delegiertenversammlung vom 17.05.2008

Zu 37. Entlastung der ehrenamtlichen Wehrführer und Wehrleiter

Die ehrenamtlichen Wehrführer und Wehrleiter in den Gemeinden können die vielfältigen Aufgaben oft nur noch durch ein erhebliches persönliches Engagement erfüllen.

Die heute notwendigen Dokumentations-, Organisations- und Kontrollaufgaben müssen auf breite Schultern verteilt werden, um die Position eines Wehrleiters im Ehrenamt noch leisten zu können.

Maßnahmenvorschlag:

M 86 Einführung einer verpflichtenden landesweiten Feuerwehrverwaltungssoftware in Rahmen des BKS-Portals auf der Grundlage von ARIGON PLUS.

M 87 Ausstattung der Wehrleiter mit zeitgemäßer Bürokommunikationssoftware und entsprechender Hardware durch die Gemeinden.

Zu 38. Trennung von Verwaltungs- und Einsatzaufgaben

Traditionell ist der Wehrleiter einer Feuerwehr sowohl Leiter der Feuerwehr im organisatorischen und administrativen Sinne als auch Führer der Einheiten im Einsatz.

Vielfach stellt sich die Frage, ob nicht administrative und organisatorische Tätigkeiten aus der Aufgabenbeschreibung des Wehrleiters herausgelöst und die Funktion eines stellv. Wehrleiters geschaffen werden könnte, der die Feuerwehr in administrativer und verwaltungsmäßiger Hinsicht führt. Dies böte auch eine Chance, Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen keinen Feuerwehrdienst leisten können, in die Verantwortung für eine Führungsfunktion der Feuerwehr zu bringen (Stichwort Inklusion). „Menschen mit Behinderung sollen auch in der Feuerwehr ihren Platz finden können. Die Feuerwehren bekennen sich damit zur sogenannten Inklusion.“¹⁷

Maßnahmenvorschlag:

M 88 Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für die Einführung eines Verwaltungsdienstes in den Freiwilligen Feuerwehren.

M 89 Schaffung von Rechtsvorschriften über Ausbildung und Dienstgrade eines Verwaltungsdienstes in der Feuerwehr.

Zu 39. Spezialisierung von Standorten (Task-Forces) in Freiwilligen und Berufsfeuerwehren

„Dem Wunsch nach dem für alle Funktionen und Aufgaben qualifizierten Feuerwehrmann stehen zukünftig auch in ländlichen Wehren die hohen Anforderungen der Technik und Taktik vermehrt entgegen. Wird die Allround-Ausbildung aller Kameraden propagiert und fachliche Spezialisierung vermieden, tritt eine schleichende Überforderung ein. Auch aus diesem Grund ist ein Erhalt einer ausreichenden Stärke der aktiven Abteilungen und die Konzentration einzelner Wehren (oder Stützpunkt-Feuerwehren) auf Sonderaufgaben (z.B. ABC-Einsätze) notwendig.“¹⁸

Hier wäre z.B. auch die Stationierung von Sonderfahrzeugen des Katastrophenschutzes bei kleineren Ortsfeuerwehren zu nennen, die dann die Möglichkeit hätten, sich intensiv mit der Spezialtechnik auseinanderzusetzen. Die bisher überwiegende Praxis, diese Fahrzeuge wegen ihres überörtlichen Charakters bei sowieso schon mit dem eigenen Einsatzgeschehen stark belasteten Stützpunktfeuerwehren zu stationieren, ist kontraproduktiv. Besonders fällt hier die Spezialisierung im Bereich Terrorlage oder Starkregenereignisse ins Blickfeld.

„Innerhalb der Feuerwehren sollte der Weg vom (ausbildungsintensiven) Einheitsfeuerwehrmann hin zu Spezialisten und dem Einsatz überregionaler Kompetenzteams führen. Die grundlegenden Anforderungen an die Grundausbildung aller Feuerwehrangehörigen sind beizubehalten. Zusätzliche Belastungen durch feuerwehrrferne Einsätze (Ordnungstätigkeiten, Ölsuren, First Responder, ...) sind durch eine Konzentration auf die Kernaufgaben einer (freiwilligen) Feuerwehr abzubauen. Die örtlichen Einsatzpläne (Alarmstichwort – zu alarmierender Kräfteansatz) sind zu optimieren.“¹⁹

Maßnahmenvorschlag:

M 90 Überprüfung der Definition von Spezialaufgaben.

M 91 Erarbeitung eines Konzeptes zur Spezialisierung der Feuerwehrangehörigen.

¹⁸ Müller, Jens: Fünfundachtzig Thesen zur Zukunft unserer Freiwilligen Feuerwehren, 2010; thesenartige Zusammenfassung der Ergebnisse aus Müller, Jens: Zukunft der Feuerwehr - Feuerwehr der Zukunft im ländlichen Raum, Dissertation – Lesefassung, Bergische Universität Wuppertal 2009

¹⁹ Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport: Sicherstellung des Brandschutzes in Niedersachsen unter besonderer Berücksichtigung des demografischen Wandels, Abschlussbericht 2010

Zu 40. Einrichtung von Feuerwehrtechnischen Zentren auf Ebene der Landkreise

Der § 3 (1) Feuerwehrverordnung empfiehlt den gemeinsamen Betrieb von Einrichtungen zur Wartung und Pflege von Schlauchmaterial, Atemschutzgeräten und weiterer Sonderausrüstung („... oder Einrichtungen des Landkreises genutzt werden“). In der Praxis wird das von niemandem gelebt. Schlauchwerkstätten und Atemschutzwerkstätten werden in jeder Gemeinde vorgehalten, unterhalten, bzw. neu errichtet. Das bedeutet pro Landkreis 7 bis 9 dieser Einrichtungen. Durch die Einrichtung von Feuerwehrtechnischen Zentren (s. Niedersachsen, Schleswig-Holstein) ist eine immense Kosteneinsparung und Minderbelastung des Ehrenamtes möglich. Das bedeutet: Einrichtung einer Schlauchwerkstatt und einer Atemschutzwerkstatt pro Landkreis (kostenneutral, weil schon vorhanden). Von dort wird die Belieferung und Versorgung der Feuerwehren organisiert. Das Zentrum wird von 3-4 hauptamtlichen Bediensteten im Dienst- und Bereitschaftssystem betrieben. Diese Bediensteten führen auch die Kreisausbildung mindestens im Atemschutzbereich durch und organisieren die jährlich geforderten Fortbildungsmaßnahmen nach FwDV 7.

Maßnahmenvorschlag:

M 92 Verankerung der Feuerwehrtechnischen Zentren im LBKG.

M 93 Definition von Qualitätsstandards für das einzusetzende Personal (Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes).

Zu 41. Einsatz von Dienstleistenden des Bundesfreiwilligendienstes bzw. des Freiwilligen

Sozialen Jahres bei Feuerwehren

Zur Entlastung der Ehrenamtlichen wäre es denkbar, insbesondere im rückwärtigen Bereich (z.B. Verwaltungsaufgaben, Fahrzeug- und Gerätepflege, Organisation, Brandschutzerziehung und -aufklärung, Betreuung von Kindern und Jugendlichen) Dienstleistende des Bundesfreiwilligendienstes oder des Freiwilligen Sozialen Jahres einzusetzen. Dazu bedürfte es allerdings einer umfangreichen Prüfung, inwieweit ein Einsatz sinnvoll sein kann und welche Voraussetzungen dafür geschaffen werden müssten.

Maßnahmenvorschlag:

M 94 Definition, wo und wie ein Einsatz von BFD- bzw. FSJ-Dienstleistenden im Feuerwehrbereich sinnvoll sein kann, z.B. im Bereich der Nachwuchsgewinnung, der Kinder- und Jugendlichenbetreuung (bspw. wie in Hessen bereits praktiziert).

M 95 Prüfung welche Voraussetzungen geschaffen werden müssten.

(wurde bereits umgesetzt)

Handlungsfeld 10: Vorbeugender Brandschutz

Bei konzeptioneller Überlegung zur künftigen Sicherstellung des Brandschutzes in Rheinland-Pfalz darf nicht nur der abwehrende Brandschutz betrachtet werden. Abwehrender und vorbeugender Brandschutz stehen in einer Wechselbeziehung, sodass stets beide Bereiche betrachtet werden müssen.

„Bei Gesetzgebung, Umsetzung und Überwachung des Vorbeugenden Brand- und Gefahrenschutzes sind Fachwissen und Einsatzerfahrung in den Feuerwehren unverzichtbar. Die Feuerwehren bringen diese Kompetenz im Interesse eines zeitgemäßen Sicherheitsstandards und zur Verringerung von Eigenunfällen ein. Der erreichte Standard im baulichen Brandschutz ist Teil eines ganzheitlichen Sicherheitskonzepts in Verbindung mit dem abwehrenden Brandschutz. Veränderungen in einem der Bereiche wirken sich zwangsläufig auf den anderen aus.“²⁰

Handlungslinien:

- 42. Stärkung der Selbsthilfefähigkeit der Bevölkerung
- 43. Verstoß gegen die Rauchwarnmelderpflicht als Ordnungswidrigkeit definieren
- 44. Anreiz der Versicherer zur Installierung von Rauchwarnmeldern

Zu 42. Stärkung der Selbsthilfefähigkeit der Bevölkerung

„In der Brandschutzaufklärung und neuen Konzepten ganzheitlicher Sicherheitsaufklärung leisten die Feuerwehren bundesweit Breitenarbeit. Damit unterstützen

Die Lehrkräfte sowie Erzieherinnen und Erzieher. Präventionsarbeit muss genauso wie der Vorbeugende Brand- und Gefahrenschutz der Feuerwehren auf verbindlichen gesetzlichen Grundlagen stehen. Dazu zählt auch die Aufnahme von Brandschutzerziehung in die Lehrpläne der Schulen.“²¹

Leider wird in vielen Bereichen die Brandschutzerziehung/-aufklärung nach wie vor nicht als Feuerwehrdienst (und damit als Tatbestand zur Freistellung von Feuerwehrdienstleistenden) gesehen. Hier bedarf es einer Klarstellung im Gesetz ggf. unter ausdrücklicher Aufnahme in den Katalog der Kann-Aufgaben der Freiwilligen Feuerwehren.

Maßnahmenvorschlag:

M 96 Rechtliche Klarstellung, dass Brandschutzerziehung und -aufklärung Feuerwehrdienst i.S. des LBKG darstellt.

M 97 Eindeutige Definition der Brandschutzerziehung und -aufklärung als Kann-Aufgaben der Feuerwehren.

Zu 43. Verstoß gegen die Rauchwarnmelderpflicht als Ordnungswidrigkeit definieren

In § 44 Absatz 8 der Landesbauordnung (LBO) Rheinland-Pfalz ist geregelt, dass Wohnungen mit Rauchwarnmeldern auszustatten sind. Trotz der hohen Bedeutung für Leib und Leben der Bewohner stellt eine Nichtbeachtung der o.g. Vorschrift keine Ordnungswidrigkeit dar. Um die Verbreitung der Rauchwarnmelder zu fördern und die Bedeutung deutlich zu machen, sollte der § 44 Absatz 8 in den Katalog der Ordnungswidrigkeiten der Landesbauordnung (§89) aufgenommen werden.

Maßnahmenvorschlag:

M 98 Aufnahme der Rauchwarnmelderpflicht in den Katalog der Ordnungswidrigkeiten der Landesbauordnung.

Zu 44. Anreiz der Versicherer zur Installierung von Rauchwarnmeldern

Die Versicherer sollten ein Bonussystem für eingerichtete Rauchwarnmelder anbieten, um finanzielle Anreize für ein funktionierendes System der häuslichen Sicherheit zu bieten.

Maßnahmenvorschlag:

M 99 Zertifikate der Versicherer als Bonussystem für Rauchwarnmelder anbieten.



Heimat · Menschen · Vielfalt

FEUERWEHR



Dieses Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium des Innern im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages



Rheinland-Pfalz

Landes **FEUERWEHR** verband

Landesfeuerwehrverband
Rheinland-Pfalz e. V.
Lindenallee 41–43
56077 Koblenz

Telefon: 0261 97434-0
Fax: 0261 97434-34
E-Mail: post@lfv-rlp.de
Internet: www.lfv-rlp.de

Öffnungszeiten:

Mo–Mi: 8:00–17:00 Uhr

Do: 8:00–19:00 Uhr

(In den Ferien keinen langen Donnerstag)

Fr: 8:00–13:00 Uhr



Direkt zu unserer Homepage



Folge uns auf Facebook