

Eckpunktepapier zur künftigen Sicherstellung des Brandschutzes



*Handlungsfelder zur Zukunftssicherung des flächendeckenden Brandschutzes
und der Technischen Hilfeleistung durch die Feuerwehren
im Land Mecklenburg-Vorpommern*

Schwerin, im Februar 2013

1. Problembeschreibung

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 dreiviertel aller Einsätze, die Tendenz ist weiter steigend. Das heutige Aufgabenspektrum der Technischen Hilfeleistung umfasst unter anderem die Rettung oder Bergung von Menschen und Tieren u.a. wenn diese in Folge eines Unfalls eingeklemmt bzw. verschüttet wurden oder sich sonst in hilfloser Lage befinden. Ein weiteres großes Aufgabengebiet ist die Beseitigung von Sturmschäden oder Überschwemmungen z.B. von Kellerräumen oder Straßenunterführungen, wie sie bei lokalen, immer häufiger plötzlich einsetzenden Unwettern wie im Jahre 2011 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 Zeitpunkt der Abwehr von Schäden durch Terroranschläge ein hoher Stellenwert beigemessen. Hinzu kommt auch die Bekämpfung von Großschadenslagen wie am 08. April 2011 das Autobahnunglück in Mecklenburg-Vorpommern oder das Unglück anlässlich der Loveparade von 2010 in Duisburg.

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 demographischen und wirtschaftlich-strukturellen Wandel, den das Land Mecklenburg-Vorpommern stark zu spüren bekommt und zu kompensieren hat. Gut ausgebildetes und qualifiziertes Feuerwehrpersonal hat seinen Arbeitsplatz häufig nicht am Wohnort. Hinzu kommen die Pendler, die wöchentlich ihre Heimat verlassen um in Ballungsräumen wie z.B. Berlin oder Hamburg ihren Berufen nachgehen. Gravierender noch ist die Bevölkerung, die gänzlich Mecklenburg-Vorpommern verlässt.

Daher ist es für eine Freiwillige Feuerwehr sehr schwierig ausreichend Personal, insbesondere zu den kritischen Zeiten von 6 – 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. Hier wurde von Seiten der Landesregierung und dem Landesfeuerwehrverband die Kampagne „Köpfe gesucht“ gestartet, die bereits dazu geführt hat, dass die Mitgliederzahlen in den Jugendfeuerwehren leicht angestiegen sind. Zukunftsorientiert muss diese Öffentlichkeitsarbeit weiter ausgebaut und durchgeführt werden.

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

1. Problembeschreibung

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, in dem eine gemeindliche Zusammenarbeit oder eine Veränderung der Gemeindestrukturen in den Ämtern stattfindet.

Um diesen zahlreichen Problemen entgegen zu wirken, wurden diese bereits in mehreren Gremien und Arbeitsgruppen 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 Gemeinden, Ämter, Landkreise, kreisfreien Städte und das Land aufgezeigt.

Grundsätzlich verfügt das Land Mecklenburg-Vorpommern über ein leistungsfähiges Feuerwehrsysteem. Die Mischung aus ehren- und hauptamtlichen Kräften, mit den sechs Berufsfeuerwehren als eine zuverlässige und tragende Säule des abwehrenden Brandschutzes, des Katastrophenschutzes und des Rettungsdienstes in den größten Ballungszentren des Landes, hat sich bewährt und muss in seinen Grundsätzen bestehen bleiben. Ebenso bilden die Kinder- und Jugendfeuerwehren 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.

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 nicht bestritten, wegen der bereits seit Jahren laufenden Umsetzung aber auch nicht 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. Investitionen in moderne und zeitgemäße Ausrüstung wird deshalb auch als ein nicht zu unterschätzender Motivationsfaktor gesehen.

2. Eckpunkte

Im Folgenden werden 47 Handlungslinien in 10 Handlungsfeldern beschrieben, die sich aber auf Grund der Komplexität des Betrachtungsgegenstandes teilweise überschneiden bzw. nicht eindeutig voneinander abgrenzen lassen. Letztlich ist für den Erfolg einer Maßnahme aber nicht die korrekte Einordnung in ein Handlungsfeld, sondern lediglich die Auswirkung auf das Gesamtsystem von Bedeutung.

Zusammenfassend lassen sich aus den Handlungslinien verschiedene Schwerpunkte herausarbeiten, die hier als Eckpunkte zusammengefasst sind.

Eckpunkte:

1. Stärkere Berücksichtigung **übergemeindlicher Aufgaben** bei der Sicherstellung des abwehrenden Brandschutzes und der Technischen Hilfeleistung durch die Feuerwehren, insbesondere durch Übertragung von **Aufgaben an die Ämter**.
2. Einrichtung von **Zentralfeuerwehren in den Ämtern** und Eröffnung der Möglichkeit zur Einführung eines **Diensthabenden-Systems auf der Ämterebene** zur Sicherung der Tageseinsatzbereitschaft.
3. Sinnvoller Einsatz von **hauptamtlichem Personal** zur Entlastung der ehrenamtlich tätigen Funktionsträger und zur Stärkung der fachlichen Kompetenzen in der Fläche, insbesondere durch Schaffung der Stelle des **hauptamtlichen Kreisbrandmeisters** und dadurch Stärkung der **Aufsichts-, Beratungs- und Koordinierungsfunktion der Landkreise**.
4. Stärkere Betonung der Verantwortung des öffentlichen Dienstes für den Brandschutz durch Schaffung einer Möglichkeit zur **Verpflichtung von Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes zur Verstärkung der Zentralfeuerwehren am Tage**.
5. Stärkere Betonung der **Rolle der Wirtschaft** bei der Sicherstellung des Brandschutzes, insbesondere durch **Schaffung von Anreizen für Betriebe** die ihrer Pflicht zu **Freistellung** in besonderer Weise nachkommen.
6. Definition von **Schutzzielen** als Rahmenvorgabe für eine landesweite, auf Ebene der Ämter und amtsfreien Gemeinden durchzuführenden **Feuerwehrbedarfsplanung**, um den Aufgabenträgern eine zukunftsorientierte und fundierte Planung einer „den örtlichen Verhältnissen entsprechenden, leistungsfähigen öffentlichen Feuerwehr“ zu ermöglichen.
7. Stärkung der **Psychosozialen Notfallversorgung**, insbesondere für die **Einsatzkräfte**, durch Weiterfinanzierung der Landeskoordinierungsstelle und verstärkte Aus- und Fortbildung, insbesondere für Führungskräfte in den Feuerwehren.
8. Sinnvoller Einsatz von Dienstleistenden des **Bundesfreiwilligendienstes**, insbesondere zur **Anwerbung von Nachwuchs** in den Schulen und Unterstützung der **Brandschutzerziehung**.

2. Eckpunkte

9. Stärkere Betonung der **gesamtgesellschaftlichen Bedeutung des Ehrenamts Feuerwehr** mit der **hoheitlichen Aufgabe der Gefahrenabwehr**, welches sich dadurch von anderen ehrenamtlichen Tätigkeiten unterscheidet und deshalb einen besonderen Stellenwert haben muss, insbesondere durch Schaffung einer Stelle eines „**Ehrenamtskoordinators**“ zum **Aufbau, der Koordination und Unterstützung eines Netzwerkes zur Nachwuchsgewinnung** unter Einbeziehung der Bundesfreiwilligendienstleistenden und der Schulen.
10. **Erweiterung der Einnahmemöglichkeiten** der Gemeinden zur Finanzierung des Brandschutzes, durch **Neugestaltung der Kostenersatzregelung** für Feuerwehreinsätze im Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetz.
11. **Stärkung der Personalbindung** in den Freiwilligen Feuerwehren, insbesondere durch Verknüpfung von **Ehrungen und Auszeichnungen** des Landes durch maßvolle **finanzielle Zuwendungen**.
12. **Entlastung der ehrenamtlich Tätigen**, insbesondere durch **Trennung von Einsatz- und Verwaltungsaufgaben** und der Erweiterung der Möglichkeiten zur Schaffung zusätzlicher Funktionen in der **Wehrleitung**. Diese Aufgaben könnten ein interessantes Betätigungsfeld für nicht feuerwehrdiensttaugliche Interessenten bieten (Stichwort: **Inklusion**).
13. Bereitstellung einer **einheitlichen, onlinebasierten Feuerwehrverwaltungssoftware**, zur **Entlastung der Ehrenamtlichen** und Erhebung gesicherter **statistischer Daten** für die **Planung des Feuerwehrbedarfs** im Land.
14. Erweiterung der **Freistellungsregelungen** im Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetz auf **Schüler und Studenten**, als weiteren Baustein zur Sicherung der Tageseinsatzbereitschaft.
15. Effizienterer Mitteleinsatz bei der Beschaffung von Ausrüstungen durch stärkere **Berücksichtigung übergemeindlicher Planungen** bei der Vergabe von Fördermitteln auf allen Ebenen und **gezielte Steuerung** der Entwicklung durch **zentrale Fördermaßnahmen** des Landes.
16. Weitere **Verbesserung der Aus- und Fortbildung**, insbesondere der Führungskräfte der Freiwilligen Feuerwehren mit einem Schwerpunkt auf die Bereiche **sozialer und kommunikativer Kompetenzen**, insbesondere durch Weiterentwicklung der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz zu einem Kompetenzzentrum des Brand- und Katastrophenschutzes.

3. Handlungsfelder

Handlungsfeld 1: Taseinsatzbereitschaft



Eine der aktuell größten Schwierigkeiten bei der Sicherstellung des flächendeckenden Brandschutzes in M-V stellt die teilweise nicht vorhandene Taseinsatzbereitschaft 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 übergemeindlicher Alarmplanung
2. Einrichtung von Zentralfeuerwehren in den Ämtern
3. Schaffung der Rahmenbedingungen für ein Diensthabenden-System auf Amtsebene
4. Aufbau einer landesweiten Pendlerdatenbank
5. Erweiterung der Möglichkeiten der Freistellung für den Feuerwehrdienst
6. Stärkere Betonung der Rolle der Wirtschaft im Brandschutz
7. Anreize für Arbeitgeber zur Freistellung von Feuerwehrdienstleistenden schaffen
8. Verpflichtung von Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes
9. Stärkere Nutzung des gesetzlichen Instruments der Pflichtfeuerwehr

Zu 1. Stärkere Betonung übergemeindlicher Alarmplanung

Die einfachste und derzeit vielerorts bereits am häufigsten praktizierte Möglichkeit ist die gemeinsame Alarmplanung der Feuerwehren eines Amtsbereiches. Dabei darf die Planung nicht an Verwaltungsgrenzen fest gemacht werden. Auch wird die Notwendigkeit für übergemeindliche 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 Amtwehrführers deutlich, der die Wehrführer entsprechend für diese gemeinsame Zusammenarbeit gewinnen und begeistern muss.

Maßnahmen:

3. Handlungsfelder

- M1 Erarbeitung einer landesweiten Alarmierungsbekanntmachung mit einheitlichen Alarmstichwörtern und dazu gehörenden Einsatzmittelketten als Planungshilfe für die örtliche Alarmplanung
- M2 Publikation beispielgebender Initiativen auf Landesebene (z.B. durch Informationsschreiben an die Landkreise, Publikation im jährlich erscheinenden Feuerwehrjournal, Publikation in anderen Fachzeitschriften)
- M3 Aufgreifen von „Musterlösungen“ in Lehrgängen und Seminaren an der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz

Zu 2. Einrichtung von Zentralfeuerwehren in den Ämtern

Das Problem der Tageseinsatzbereitschaft ist von einer Gemeinde alleine i.d.R. nicht mehr lösbar. Da in jeder Gemeinde nur wenige Feuerwehrdienstleistende zur Verfügung stehen, kann diese Aufgabe nur vom Amt gelöst werden. Die Ämter richten deshalb aufbauend auf eine Feuerwehrbedarfsplanung eine oder mehrere Zentralfeuerwehren ein, die zur Absicherung der Tagesalarmsicherheit in den gesamten Amtsbereich ausrücken. Eine Zentralfeuerwehr wird sinnvollerweise bei einer bestehenden Feuerwehr des Amtes eingerichtet.

Maßnahmen:

- M4 Schaffung einer rechtlichen Grundlage für die Aufstellung von Zentralfeuerwehren in den Ämtern

Zu 3. Schaffung der Rahmenbedingungen für ein Diensthabenden-System auf Amtsebene

Die bloße Einrichtung einer Zentralfeuerwehr kann i.d.R. 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 Zentralfeuerwehren zukommen. Ein Diensthabenden-System kann diese Nachteile ausgleichen, in dem alle Gemeinden des Amtes ihre am Tage verfügbaren Feuerwehrdienstleistenden in das Diensthabenden-System einbringen und diese bei der Zentralfeuerwehr/den Zentralfeuerwehren nach einem festgelegten Plan ausrücken.

„Die Dienstorganisation der Wehrleute in einem Diensthabenden-System wird bereits heute in zahlreichen Gemeinden mit Erfolg praktiziert. Erfahrungen gibt es seit mehreren Jahrzehnten. Bereits zur DDR-Zeit waren Einsatz- und Führungskräfte auch in kleinen ländlichen Feuerwehren in Diensthabenden-Systemen organisiert. [...] Die Einrichtung eines Diensthabenden-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, v.a. aufgrund von weniger Fahrten mit Sonder- und Wegerecht.“

3. Handlungsfelder

Es entstünde eine Entlastung für die Feuerwehrleute, die gerade nicht im System eingebunden sind. Das wirkt sich förderlich auf die Motivation aus, denn die Anzahl alarmierter Kräfte und Mittel bei den heute zahlreichen Fehleinsätzen würde sinken.“¹

Maßnahmen:

M5 Schaffung der Rahmenbedingungen für ein Diensthabenden-System in den Ämtern

Zu 4. Aufbau einer landesweiten Pendlerdatenbank

Vielerorts wird bereits die Möglichkeit von sog. Doppelmitgliedschaften in Freiwilligen Feuerwehren praktiziert. D.h. Berufspendler, die in der Freiwilligen Feuerwehr ihres Wohnortes aktiv sind, rücken während der Arbeitszeiten bei der Freiwilligen Feuerwehr ihres Arbeitsortes mit aus. Für den Erfolg dieser Maßnahme gibt es bereits belegbare Beispiele im Land.

Leider haben die Freiwilligen Feuerwehren oftmals keine Kenntnis über einpendelnde Feuerwehrleute, um diese ggf. gezielt anzusprechen.

Die Firma LUELF & RINKE Sicherheitsberatung stellte beispielsweise bereits anlässlich der Jahresfachtagung 2006 der Vereinigung zur Förderung des deutschen Brandschutzes e.V. (vfdb) ihr System PETRA (=PEndlerTRansferAnalyse) vor, „um den Feuerwehren eine Möglichkeit zu bieten, einpendelnde Feuerwehrangehörige anderer Kommunen für eine Unterstützung bei Einsätzen werktags tagsüber zu gewinnen.“²

Maßnahmen:

M6 Aufbau einer Datenbank zur Pendleranalyse in MV

Zu 5. Erweiterung der Möglichkeiten der Freistellung für den Feuerwehrdienst

Die Regelungen zur Freistellung von Feuerwehrdienstleistenden ist im Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetz sehr eng gefasst. Zum einen gibt es für volljährige Schüler und Studenten, die vereinzelt eine große Rolle bei der Sicherung der Tageseinsatzbereitschaft spielen, keine Möglichkeit der Freistellung, zum anderen werden bestimmte Teile des Feuerwehrdienstes (z.B. Bereitschaftszeiten, Dienstberatungen, allgemeine Ausbildungsveranstaltungen) nicht als freistellungsrelevant erfasst.

Maßnahmen:

M7 Erweiterung der Freistellungsregelung auf Schüler und Studenten

M8 Erweiterung der Freistellungsregelungen auch auf Ausbildungsveranstaltungen im Allgemeinen, Sicherheitswachen, notwendige Dienstberatungen und Bereitschaftsdienste

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

²http://www.rinkesicherheitsberatung.de/de/detailansicht/?tx_ttnews%5BbackPid%5D=289&tx_ttnews%5Btt_news%5D=99&cHash=a262a4327e2774219b81420a049639ee

Zu 6. 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 Tageseinsatzbereitschaft 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.“³

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 veränderten Lebens- und Arbeitsverhältnisse in Mecklenburg-Vorpommern und der deshalb teilweise eingeschränkten Einsatzbereitschaft der Feuerwehren (Tagesalarmsicherheit), insbesondere in kleinen Gemeinden, mit bestimmten Risikopotenzialen (z.B. Tourismus), notwendig sein die Wirtschaft stärker als bisher bei der Sicherstellung des Brandschutzes einzubinden. Nach Brandschutzrecht ist es bereits heute möglich, bei durch die öffentliche Feuerwehr nicht mehr beherrschbaren Risiken die Einrichtung einer Werkfeuerwehr zu verlangen. Dies könnte Modellgeber für völlig neue Überlegungen sein: beispielsweise könnte ein größerer Betrieb im Ort während des Tages eine Betriebsfeuerwehr einrichten, die einerseits das Gefahrenpotential des Betriebes selbst abdeckt aber auch den Brandschutz in der umliegenden Gemeinde übernimmt. Diese Betriebsfeuerwehr 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.

Maßnahmen:

- M9 Umsetzung der „Gemeinsamen Erklärung zur Stärkung des Ehrenamtes im Bereich der kommunalen Gefahrenabwehr im Land Mecklenburg-Vorpommern“ vom 04. Dezember 2008
- M10 Stärkere öffentlichkeitswirksame Betonung der Notwendigkeit der Freistellung für das System Freiwillige Feuerwehr
- M11 Schaffung von Standards für Betriebsfeuerwehren zur Qualitätssicherung und zur Abgrenzung zur Werkfeuerwehr
- M12 Entwicklung von Konzepten zur Einbindung von Betriebsfeuerwehren in die öffentliche Gefahrenabwehr (z.B. Versicherungsfragen, Kostenfragen)

³ Deutscher Feuerwehrverband: „DFV 2020 – Strategien für eine sichere Zukunft“ – Beschlussfassung der 55. Delegiertenversammlung vom 17.05.2008

Zu 7. Anreize für Arbeitgeber zur Freistellung von Feuerwehrdienstleistenden schaffen

§ 11 des Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetzes 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 Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz im Jahr 2010 hat aufgezeigt, dass rund 13% der Lehrgangsteilnehmer Erholungsurlaub für die Teilnahme an dem Lehrgang nehmen. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass 13 % 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 nachkommen, eröffnet werden.

Maßnahmen:

- M13 Erlass oder Ermäßigung der Gewerbesteuer für Betriebe die das Ehrenamt Feuerwehr in besonderer Weise unterstützen
- M14 Inanspruchnahmemöglichkeit für städtische/gemeindliche Einrichtungen (z.B. Mitarbeiter des Bauhofes räumen Schnee auf dem Firmengelände)
- M15 Vergünstigungen für Mitarbeiter des Betriebes z.B. bei der Benutzung städtischer/gemeindlicher Einrichtungen

Zu 8. 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.“⁴

Das Modell der Stadt Penzlin setzt dagegen auf Freiwilligkeit und sieht vor, dass Beschäftigte der Stadtverwaltung die Reihen der Feuerwehren verstärken. Darunter sind gerade auch Beschäftigte, die ihren Wohnsitz nicht in Penzlin oder dem Amtsbereich haben. Damit sich genügend Beschäftigte für diese Aufgaben engagieren, wurde vereinbart, die dafür aufgewendete Zeit als Dienstzeit anzurechnen. Dies ist auch das Besondere an der durchgeführten Maßnahme.

Beschäftigte die ihren Wohnsitz nicht in der jeweiligen Gemeinde haben, werden vom § 13 des Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetzes (Pflichtfeuerwehr) nicht erfasst; außerdem ist nicht das Amt, sondern die Gemeinde die verpflichtende Körperschaft. Das bedeutet, dass z.B. Mitarbeiter anderer

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

3. Handlungsfelder

öffentlicher Einrichtungen nicht für den Feuerwehrdienst in ihrem Arbeitsort verpflichtet werden können.

Maßnahmen:

- M16 Schaffung einer entsprechenden Rechtsgrundlage für die Verpflichtung von Beschäftigten der Gemeinde-/Amtsverwaltungen
- M17 Erweiterung der Verpflichtungsmöglichkeiten auf in die Gemeinde einpendelnde Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes

Zu 9. Stärkere Nutzung des gesetzlichen Instruments der Pflichtfeuerwehr

Das Instrument der Pflichtfeuerwehr ist im Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetz verankert und wird von den Gemeinden bisher nicht als Möglichkeit zur Personalgewinnung, insbesondere zur Sicherung der Tageseinsatzbereitschaft genutzt.

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.“⁵

Hier lohnt ein Blick ins Ausland: das Feuerwehrsysteem der Schweiz beruht auf einer allgemeinen Dienstpflicht der Gemeindegewohner. Hier stellt die Freiwilligkeit die Ausnahme dar. Bemerkenswert ist die Tatsache, dass die Schweiz mit rd. 1.800 nur knapp doppelt so viele Feuerwehren wie M-V hat, mit über 100.000 Aktiven aber dreimal so viele Einsatzkräfte!

Gegebenenfalls muss durch eine Gesetzesnovelle die Rolle der Verpflichtung geändert und den Gemeinden die Scheu vor diesem Instrument genommen werden: bisher gibt es im Gesetz bei einem nicht gewährleisteten abwehrenden Brandschutz (mithin nicht ausreichender Mitgliederzahl oder nicht vorhandener Verfügbarkeit am Tage) nur die Möglichkeit eine Pflichtfeuerwehr statt einer Freiwilligen Feuerwehr aufzustellen. Hier sollte die gesetzliche Möglichkeit der Verstärkung der Freiwilligen Feuerwehr durch Dienstverpflichtete geschaffen 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.

Maßnahmen:

- M18 Verstärkte Nutzung des Instrumentes „Pflichtfeuerwehr“ durch die Gemeinden
- M19 Erweiterung der Kontroll-, Berichts- und Aufsichtsmöglichkeiten der Rechtsaufsichtsbehörden
- M20 Schaffung einer Regelung zur Verstärkung der Freiwilligen Feuerwehr durch Dienstverpflichtete

⁵ 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

3. Handlungsfelder

Handlungsfeld 2: Aufgaben & Verantwortlichkeiten (Strukturen)

Die bestehenden Strukturen des Brandschutzes in M-V haben sich im Großen und Ganzen als leistungsfähig erwiesen und sollten weitestgehend erhalten bleiben. 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. So ist z.B. festzustellen, dass wegen der sehr kleinteiligen Gemeindestruktur in Mecklenburg-Vorpommern viele Gemeinden mit der Erfüllung ihrer Pflichtaufgabe Feuerwehr, insbesondere finanziell, überfordert sind.

Handlungslinien:

10. Stärkung der Aufsichtsfunktion der Landkreise
11. Neudefinition der Aufgaben der Landkreise im Brandschutz
12. Schaffung der Stelle eines hauptamtlichen Kreisbrandmeisters
13. Bewusstsein der Bürgermeister für ihre Verantwortung im Brandschutz stärken
14. Übertragung von Aufgaben im Brandschutz an die Ämter

Zu 10. Stärkung der Aufsichtsfunktion der Landkreise

Die Landkreise müssen ihrer Rolle als Aufsichtsbehörden 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.

Maßnahmen:

- M21 Schaffung der gesetzlichen Voraussetzungen für eine Fachaufsicht der Landkreise im Bereich Brandschutz

Zu 11. Neudefinition der Aufgaben der Landkreise im Brandschutz

Da die Aufgaben des Brandschutzes und der Technischen Hilfeleistung auf der örtlichen Ebene nur noch teilweise lösbar sind kommt den Landkreisen in Zukunft ein stärkeres Gewicht bei der Unterstützung der Gemeinden bei ihren Aufgaben zu.

Maßnahmen:

- M22 Erweiterung der Aufgaben der Landkreise (z.B. Einrichtung von Feuerwehren mit überörtlichen Aufgaben im ländlichen Raum, Erweiterung der Ausbildungseinrichtungen, Erweiterung des Beratungsangebotes für die Ämter und Gemeinden)

3. Handlungsfelder

- M23 Schaffen einer Brandschutzdienststelle mit den Aufgaben Aufsicht, Katastrophenschutz, Aus- und Fortbildung der Feuerwehrangehörigen, Fahrzeugbeschaffungen und Kreisschirrmeisterei, strategische Planung, Einsatzvorbereitung (Feuerwehreinsatzpläne, Alarm- und Ausrückeordnung, Platzierung von Fahrzeugen unter taktischen Gesichtspunkten), Leitstelle und Kreisfunkmeisterei, Planung und Aufsicht über den Katastrophenschutz, vorbeugender Brandschutz sowie dessen Schnittstellen zum Abwehrenden Brandschutz
- M24 Die Aufgaben der Brandschutzdienststelle können wegen der hohen fachlichen Anforderungen nur von Beamten des Feuerwehrdienstes wahrgenommen werden

Zu 12. Schaffung der Stelle eines hauptamtlichen Kreisbrandmeisters

In den letzten Jahren sind die Anforderungen an die Aufgabenerfüllung der Kreisbrandmeister gestiegen und werden insbesondere bei der fachlichen Beratung und Unterstützung der Kommunen bei der Organisation des Brand- und Katastrophenschutzes 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 ausreichend abgedeckt werden kann. Zudem erfordert insbesondere die Bekämpfung von Großschadensereignissen sowie von außergewöhnlichen und großflächigen Schadenslagen bis hin zu Katastrophen ein hohes Maß an fachlicher Qualifikation. Es sollte deshalb geprüft werden, analog zu anderen Bundesländern (z.B. Sachsen und Thüringen), zukünftig alle oder einzelne Aufgaben des Kreisbrandmeisters hauptamtlich wahrzunehmen.

Maßnahmen:

- M25 Gesetzliche Trennung der Funktionen Kreiswehrführer (als Vorsitzender des Feuerwehrverbandes) und des Kreisbrandmeisters (als feuerwehrtechnischer Aufsichtsbeamter)
- M26 Schaffung der gesetzlichen Grundlage für die hauptamtliche Wahrnehmung der Funktion Kreisbrandmeister
- M27 Festlegen von Qualifikationsanforderungen für den Kreisbrandmeister

Zu 13. Bewusstsein der Bürgermeister für ihre Verantwortung im Brandschutz stärken

Vielerorts wird von den Wehrführern 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. 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.

3. Handlungsfelder

Maßnahmen:

M28 Bereitstellung von Informationsmaterial für Bürgermeister und Gemeindevertreter

M29 Seminarangebote an der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz für Bürgermeister, Gemeindevertreter und Verwaltungsmitarbeiter

Zu 14. Übertragung von Aufgaben im Brandschutz an die Ämter

Grundsätzlich ist für Planungen mit überörtlichem Charakter der Landkreis zuständig. Allerdings gibt es aus fachlicher Sicht durchaus die Notwendigkeit übergemeindlicher Planungen die in den Ämtern vor Ort erledigt werden müssten.

Die notwendige Feuerwehrbedarfsplanung macht bei der in Mecklenburg-Vorpommern überwiegend vorhandenen kleinteiligen Gemeindestruktur nur Sinn, wenn übergemeindliche Aspekte berücksichtigt werden. Insbesondere die Sicherstellung der Tageseinsatzbereitschaft ist für die Gemeinden alleine i.d.R. nicht lösbar.

Kleinere Gemeinden verfügen regelmäßig über Gesamthaushaltsvolumen von unter 1 Mio. EUR. Ein neuwertiges Feuerwehrfahrzeug des Typs TSF-W (Tragkraftspritzenfahrzeug mit Wassertank), das heute als Mindestausrüstung einer Feuerwehr mit Grundausstattung angesehen werden kann, kostet in der einfachsten Ausführung bereits über 100.000 EUR. Kleinere Gemeinden sind deshalb regelmäßig mit Anschaffungen in dieser Größenordnung finanziell überfordert.

Maßnahmen:

M30 Optimalerweise Übertragung der Aufgaben abwehrender Brandschutz und technische Hilfeleistung auf die Ämter bzw. Übertragung einzelner Aufgaben, wie

M31 Feuerwehrbedarfsplanung für den Amtsbereich

M32 Einrichtung von Führungseinheiten für den Amtsbereich

M33 Einrichtung von Zentralfeuerwehren zur Sicherung der Tageseinsatzbereitschaft

M34 Einrichtung eines gemeindeübergreifenden Diensthabenden-Systems zur Sicherung der Tageseinsatzbereitschaft

3. Handlungsfelder

Handlungsfeld 3: Bedarfsplanung

Das Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetz M-V verpflichtet die Gemeinden für die Sicherstellung des abwehrenden Brandschutzes und der Technischen Hilfeleistung in ihrem Bereich eine den örtlichen Verhältnissen entsprechende leistungsfähige öffentliche Feuerwehr aufzustellen, auszurüsten, zu unterhalten und einzusetzen.

Auf Grundlage der Verwaltungsvorschrift über die Mindeststärke, die Gliederung und die Mindestausrüstung öffentlicher Feuerwehren und Werksfeuerwehren (Feuerwehr-Mindeststärken-Vorschrift) aus dem Jahr 1992 erfolgt die Einordnung der Feuerwehren in 3 Kategorien durch die Landkreise in Abstimmung mit den Kreisfeuerwehrverbänden. Die Einordnung wurde anhand verschiedener Kriterien (Risiken) und der vorhandenen historisch gewachsenen Strukturen vorgenommen. Eine regelmäßige Überarbeitung und Anpassung erfolgte nicht. Die Gemeinde war bei der Einordnung der Feuerwehr nur indirekt beteiligt.

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 (Amt /Gemeinde) ermittelt.

Über die Schutzziele (Hilfsfristen, taktische Einheit und Erreichungsgrad) wird die Qualität beschrieben.

Handlungslinien:

15. Verbindliche Einführung einer Feuerwehrbedarfsplanung durch die Ämter und amtsfreien Gemeinden
16. Erarbeitung von Rahmenvorgaben für eine Risikoanalyse
17. Definition des zu erreichenden Schutzzieles für eine Feuerwehrbedarfsplanung

Zu 15. Verbindliche Einführung einer Feuerwehrbedarfsplanung durch die Ämter und amtsfreien 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. Es erscheint nicht sinnvoll in 814 Gemeinden (Stand 2011) Feuerwehrbedarfspläne zu erarbeiten und mit den jeweiligen Nachbargemeinden abzustimmen. Vielmehr sollten die Feuerwehrbedarfspläne auf der Ämterebene und durch amtsfreie Gemeinden im Zusammenwirken mit der Gemeinde und dem Landkreisen (überörtlicher Brandschutz und technische Hilfeleistung) erarbeitet werden. Somit wären (Stand 2011) 118 Feuerwehrbedarfspläne erforderlich. Da es auf Amtsebene hauptamtliche Mitarbeiter in der Ordnungsverwaltung gibt,

3. Handlungsfelder

könnten mit konkreten Vorgaben Feuerwehrbedarfsplanungen entstehen, die eine hohe Qualität aufweisen und zwischen den Partnern (Gemeinden, Ämter, Landkreise) abgestimmt sind. Durch Übertragung der Bedarfsplanungen auf die Ämter kann z.B. durch eine Dislozierung von Fahrzeugen der Brandschutz im Amt optimiert werden. Bei der Feuerwehrbedarfsplanung sollte den einzurichtenden Zentralfeuerwehren eine besondere Bedeutung beigemessen werden. Die Zentralfeuerwehren sollten i.d.R. die nach heutigem Stand vorhandenen Schwer- und Stützpunktfeuerwehren bilden und innerhalb des Amtes 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 amtsweites 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.

Maßnahmen:

- M35 Verbindliche Einführung der Feuerwehrbedarfsplanung als Instrument zur Bestimmung der Leistungsfähigkeit einer öffentlichen Feuerwehr auf Ebene der Ämter und amtsfreien Gemeinden
- M36 Erarbeitung einer Empfehlung zur Durchführung einer Feuerwehrbedarfsplanung im Land Mecklenburg-Vorpommern (Muster-Feuerwehrbedarfsplan)

Zu 16. Erarbeitung von Rahmenvorgaben für eine Risikoanalyse

Einer Bedarfsplanung muss zwingend eine Risikoanalyse vorausgehen. Diese Risikoanalyse muss unter Einbeziehung der Gemeinden oder in enger Abstimmung erfolgen. Damit einheitliche (vergleichbare) Feuerwehrbedarfspläne entstehen, sind entsprechende Rahmenvorgaben für eine Risikoanalyse zu erarbeiten. Die Rahmenvorgaben sollten so erarbeitet werden, dass die Risiken für die Gemeindevertretungen nachvollziehbar sind, um daran den Personal- und Ausrüstungsstand der Feuerwehr zu bemessen. Dabei sollten die Risiken Brandbekämpfung und technische Hilfeleistung getrennt betrachtet werden. Eine Risikobetrachtung innerhalb eines Feuerwehrbedarfsplanes sollte analog erfolgen.

Maßnahmen:

- M37 Erarbeitung von Rahmenvorgaben für eine Risikoanalyse

Zu 17. Definition des zu erreichenden Schutzzieles für eine Feuerwehrbedarfsplanung

Mit dem Schutzziel werden eine Hilfsfrist und die innerhalb der Hilfsfrist eintreffenden taktischen 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 MV eine

3. Handlungsfelder

Rauchwarnmelderpflicht eingeführt wurde, könnten die Schutzziele für MV entsprechend angepasst werden, ohne dabei den flächendeckenden Brandschutz aufzugeben.

Die Hilfsfristen und damit die Ausrückeradien der Feuerwehren könnten vergrößert werden, wie z. B. in Sachsen-Anhalt auf 12 Minuten. Hierzu sind noch entsprechende Untersuchungen und Abstimmungen erforderlich.

Auch der Erreichungsgrad sollte variabler gestaltet werden. Für den „städtischen“ Raum (Ansiedlungen mit mehr als 500 Einwohner) sollten zu 80 % erreicht werden und andere Siedlungsflächen zu 50 % (siehe auch Berliner Rettungsdienst).

Maßnahmen:

M38 Festlegung von Schutzzielen für den abwehrenden Brandschutz und die technische Hilfeleistung durch die Feuerwehren in Mecklenburg-Vorpommern

3. Handlungsfelder

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). Da in Zukunft weniger Personal zur Verfügung stehen wird, muss dieses umso besser auf seine Aufgaben vorbereitet werden. Die heute bereits praktizierte gemeindeübergreifende Zusammenarbeit zur Sicherstellung eines ausreichenden Personalbestandes an der Einsatzstelle stellt insgesamt höhere Ansprüche an die Führungskräfte. Diese müssen ebenso 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 offen stehen, sondern wenn möglich auch unabhängig von den wahrgenommenen Funktionen.“⁶

Handlungslinien:

18. Verbesserung der Qualifikation der Wehrführer und der Amtswehrführer
19. Weiterentwicklung der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz zu einem Kompetenzzentrum des Brand- und Katastrophenschutzes
20. Weitere Verbesserung der Ausbildungsqualität in der Fläche

Zu 18. Verbesserung der Qualifikation der Wehrführer und der Amtswehrführer

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.“⁷

Die Wehrführer sind nach Gesetz Einsatzleiter in ihrem Gemeindegebiet. Um sie für diese Aufgabe besser zu qualifizieren und genügend Führungskräfte im Bereich eines Amtes für den Aufbau einer

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

⁷ Deutscher Feuerwehrverband: „DFV 2020 – Strategien für eine sichere Zukunft“ – Beschlussfassung der 55. Delegiertenversammlung vom 17.05.2008

3. Handlungsfelder

Führungsorganisation nach FwDV 100 vorzuhalten, sollten die Gemeindewehrführer über die Qualifikation zum Zugführer verfügen.

Die Amtswehrführer müssen z.B. mehr als bisher 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.

Maßnahmen:

- M39 Weiterentwicklung der Ausbildung der Wehrführer an der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz, insbesondere im Bereich sozialer Kompetenzen
- M40 Ausweitung des Fortbildungsangebotes für Führungskräfte an der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz, insbesondere im Hinblick auf Methodenkompetenz und auch hier unter besonderer Berücksichtigung sozialer Kompetenz
- M41 Anpassung der Verordnung über die Laufbahnen, die Dienstgrade und die Ausbildung für Freiwillige Feuerwehren: Gemeindewehrführer müssen Zugführer sein oder alternativ, pro 3 Feuerwehren im Amtsbereich muss ein Zugführer ausgebildet werden

Zu 19. Weiterentwicklung der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz zu einem Kompetenzzentrum des Brand- und Katastrophenschutzes

Die Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz in Malchow ist als zentrale Aus- und Fortbildungseinrichtung für die Feuerwehren die Schnittstelle zwischen dem Land und der Feuerwehrebasis. Hier werden die Führungskräfte der Feuerwehren auf ihre Aufgaben vorbereitet. Nur an der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz 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 Seminaren 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). „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. Die Voraussetzungen für die oben beschriebene, motivierende Art

3. Handlungsfelder

der Durchführung der Ausbildung sind an der Feuerweherschule zurzeit, und das wird insbesondere im Ländervergleich deutlich, nicht gegeben und müssen geschaffen werden.“⁸

„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.“⁹

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

Maßnahmen:

- M42 Zur Entlastung des Ehrenamtes in der Fläche (Ausbildung an Wochenenden und nach Feierabend) sollte über eine Rückverlagerung oder eine bisher nicht gekannte zentrale Durchführung bestimmter Ausbildungsgänge an der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz nachgedacht werden
- M43 Errichtung eines mit Großfahrzeugen befahrbaren Übungsgeländes für die Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz mit entsprechenden Übungsobjekten (Wohn- und Geschäftsgebäude, Verkehrstunnel, Gewerbebetriebe, Industrieanlagen, z.B. Siloanlage, Rohrleitungssysteme, Gasanlage, Fasslager, Tanklager, Bahnübungsanlage, Straßen- und Verkehrsanlagen)
- M44 Erweiterung des Lehrgangsangebotes unter besonderer Berücksichtigung der Fortbildung mit dem Schwerpunkt in Seminaren Erfahrungsaustausch zu ermöglichen und Impulse für ein leistungsstarkes Feuerwehrwesen zu geben
- M45 Weiterentwicklung des Feuerwehrwesens und des Katastrophenschutzes aktiv begleiten, durch Schaffung von Austausch- und Fortbildungsmöglichkeiten insbesondere in teilnehmeroffenen Workshops
- M46 Bereitstellung von autorisiertem, landeseinheitlichem und visuell ansprechendem Schulungsmaterial
- M47 Erweiterung des Seminarangebotes auf Themen im Brandschutz für Bürgermeister, Amtsvorsteher und Mitarbeiter der Verwaltungen
- M48 Erweiterung der Kapazitäten für die Aus- und Fortbildung von hauptamtlichen Kräften (Laufbahngruppe 1 und Laufbahngruppe 2) des Feuerwehrdienstes

Zu 20. Weitere Verbesserung der Ausbildungsqualität in der Fläche

Da sich der Stellenwert der Aus- und Fortbildung in Zukunft weiter erhöhen wird, kommt der Qualität der Ausbildung in der Fläche eine besondere Bedeutung zu. Dabei muss der Schwerpunkt, wegen der sich heute schnell ändernden Anforderungen in der Zukunft mehr auf die Vermittlung von

⁸ Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport: Sicherstellung des Brandschutzes in Niedersachsen unter besonderer Berücksichtigung des demografischen Wandels, Abschlussbericht 2010

⁹ Deutscher Feuerwehrverband: „DFV 2020 – Strategien für eine sichere Zukunft“ – Beschlussfassung der 55. Delegiertenversammlung vom 17.05.2008

3. Handlungsfelder

Handlungskompetenzen, denn auf abprüfbares Wissen gelegt werden. Dazu bedarf es einer Vermittlung von Methodenkompetenz an die vorhandenen und zukünftigen Ausbilder.

Maßnahmen:

- M49 Weiterführung der begonnen Qualifizierung von Ausbildern an der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz mit besonderem Schwerpunkt auf die Methodenkompetenz
- M50 Massive Ausweitung des Fortbildungsangebotes für Ausbilder aller Fachrichtungen an der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz
- M51 Bereitstellung einheitlicher Ausbildungsunterlagen durch die Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz
- M52 Ausbau der kreislichen Ausbildungszentren, ggf. mit hauptamtlicher Besetzung

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.“¹⁰

Handlungslinien:

21. Etablierung einer umfassenden, landesweiten Außendarstellung der Feuerwehren
22. Stärkung der Öffentlichkeitsarbeit der Feuerwehren auf allen Ebenen
23. Stärkere Betonung der Bedeutung des sicherheitsrelevanten Ehrenamtes Feuerwehr für die Gesellschaft

Zu 21. Etablierung 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 ist. 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 wird die Einrichtung einer Stelle eines „Ehrenamtskoordinators“ an der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz vorgeschlagen. 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.

Maßnahmen:

- M53 Schaffen einer Stelle „Ehrenamtskoordinator“ an der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz
- M54 Bereitstellung von Materialien für die Arbeit vor Ort
- M55 Anschaffung eines Infomobils zur Werbung von Ehrenamtlichen

¹⁰ Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport: Sicherstellung des Brandschutzes in Niedersachsen unter besonderer Berücksichtigung des demografischen Wandels, Abschlussbericht 2010

3. Handlungsfelder

M56 Aufbau von Beratungsteam in den Landkreisen und kreisfreien Städten

Zu 22. Stärkung der Öffentlichkeitsarbeit der Feuerwehren auf allen Ebenen

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

Maßnahmen:

M57 Einheitlicher Internetauftritt für den Brand- und Katastrophenschutz auf Landesebene (IM, Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz, Abt. 3 LPBK)

M58 Unterstützung von Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit auf der örtlichen Ebene durch das Land, z.B. durch Bereitstellung einheitlicher Materialien, Broschüren

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

Vielerorts wird von den Wehrführern 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.

Maßnahmen:

M59 Verdeutlichung der Dienstpflicht aller Einwohner einer Gemeinde unter dem Aspekt zur Verbesserung der Selbsthilfefähigkeit der Bevölkerung

M60 Verdeutlichung der besonderen Stellung des gemeindlichen Ehrenamts Feuerwehr als sicherheitsrelevantes Ehrenamt

3. Handlungsfelder

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 (Brandschutz-Förderrichtlinie) sind nicht mehr geeignet, eine effiziente Verteilung der Mittel zu steuern. Zusätzliche Mittel des Landes (z.B. Sonderbedarfszuweisungen) helfen nur punktuell Maßnahmen zu realisieren. Die Einrichtung von Zentralfeuerwehren in den Ämtern und amtsfreien Gemeinden muss finanziell gezielt vom Land unterstützt werden.

Handlungslinien:

- 24. Förderung von Zentralfeuerwehren
- 25. Effizienterer Fördermitteleinsatz durch mehr projektbezogene Förderung
- 26. Erweiterung der Kostenersatzregelungen für Leistungen der Feuerwehr
- 27. Effizienterer Mitteleinsatz durch zentrale Beschaffung von Feuerwehrtechnik (Fahrzeuge, Ausrüstung)

Zu 24. Förderung von Zentralfeuerwehren

Zur Stärkung der in den Ämtern einzurichtenden Zentralfeuerwehren ist hier in Zukunft das Hauptaugenmerk der Förderung zu sehen, da Beschaffungen in diesen Bereichen am nachhaltigsten sind. Die gezielte Förderung der Zentralfeuerwehren wirkt sich auf die Verbesserung des abwehrenden Brandschutzes im gesamten Ausrückebereich aus.

Maßnahmen:

- M61 Gezielte Unterstützung der in den Ämtern und amtsfreien Gemeinden aufzustellenden Zentralfeuerwehren.

Zu 25. Effizienterer Fördermitteleinsatz durch mehr projektbezogene Förderung

Die derzeitigen Förderregularien lassen keine spezielle Förderung von Schwerpunktmaßnahmen zu. Eine Steuerungsfunktion des Landes ist nicht gegeben. Zum Beispiel wird in den nächsten Jahren die altersbedingte Ersatzbeschaffung von ca. 18 Drehleitern fällig. Bei der Beschaffung dieser sehr kostenintensiven Fahrzeuge werden Gemeinden und Landkreise an ihre finanziellen Grenzen stoßen. Alternativ werden gebrauchte Drehleitern beschafft. Dies stellt nur kurzfristig eine Kostenersparnis

3. Handlungsfelder

dar und führt nur zu einer zeitlichen Verschiebung des Problems. Dieses gilt für andere Groß- und Spezialtechnik (HLF 20/20, GWG 2, RW 2 etc.) analog.

Ziel einer künftigen Förderpolitik des Landes muss es sein, die zur Verfügung stehenden Mittel noch effizienter für die Gestaltung des abwehrenden Brandschutzes und der Technischen Hilfeleistung in der Fläche einzusetzen. Die bisherige Pauschalzuweisung an die Landkreise, kreisfreien Städte und großen kreisangehörigen Städte führt zu einer großen Vielfalt an Fördergegenständen und einer nicht überschaubaren Zahl von Einzelfördermaßnahmen.

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.

Maßnahmen:

- M62 Änderung der Brandschutz-Förderrichtlinie um spezielle Förderprogramme/-maßnahmen zu ermöglichen und die vorhandenen Mittel effizienter und gezielter einzusetzen
- M63 Prüfung, ob die Förderung weiterhin durch die Landkreise/kreisfreien Städte oder direkt durch das Land erfolgen sollte

Zu 26. Erweiterung der Kostenersatzregelungen für Leistungen der Feuerwehr

„Die Koalitionspartner werden den Freiwilligen Feuerwehren neue Einnahmemöglichkeiten erschließen. Dabei geht es auch darum, Dienstleistungen außerhalb der Brandbekämpfung erstatten zu lassen, wo dies geboten ist.“¹¹

Entsprechende Kostenersatzregelungen können z.B. vorsehen, dass Einsätze die durch den Betrieb von Kraft-, Schienen-, Luft- oder Wasserfahrzeugen verursacht werden und nicht der direkten Rettung oder Bergung von Menschen und Tieren dienen kostenpflichtig werden. Auch die Kosten für die Stellung einer Sicherheitswache sollten dem Veranstalter in Rechnung gestellt werden können. Dazu sollten einheitliche Vorgaben (Muster) für Kostenersatzregelungen erarbeitet werden.

Maßnahmen:

- M64 Erweiterung der Kostenersatzregelungen im Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetz

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 Standard-einsatztechnik könnte ein Mittel zum effizienteren Einsatz der knapper werdenden Haushaltsmittel

¹¹ Koalitionsvereinbarung zwischen SPD und CDU Mecklenburg-Vorpommern für die 6. Wahlperiode 2011-2016

3. Handlungsfelder

sein. Dabei ist zu prüfen, welche Standardeinsatztechnik zentral beschafft werden könnte und z.B. über einen E-Shop abrufbar wäre. Vorhandene zentrale Beschaffungsmöglichkeiten (z.B. Kubus) sollten weiterhin genutzt und präferiert werden.

„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.“¹²

Maßnahmen:

M65 Überprüfung der Möglichkeit eines landesweiten E-Shops für Einsatzmittel und -technik der Feuerwehr (analog zum E-Shop Land oder Polizeitechnik der Norddeutschen Länder)

¹² 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

3. Handlungsfelder

Handlungsfeld 7: Nachwuchsgewinnung



Der Personalbestand in den Feuerwehren kann, abgesehen von dem Problem der Tagesverfügbarkeit, auch im Ländervergleich, als gut angesehen werden.¹³ 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.

„Die Gewinnung von haupt- und ehrenamtlich mitwirkenden Männern und Frauen sowie deren Betreuung und Weiterentwicklung ist eine Kernaufgabe von Führung und von strategischer Bedeutung.“¹⁴

Handlungslinien:

- 28. Gezielte Anwerbung von Personen mit besonderen Qualifikationen für die Feuerwehr
- 29. Rückgewinnung von ausgetretenen Mitgliedern
- 30. Einführung einer Ehrenamtsquote
- 31. Aufnahme einer Feuerwehr-Grundausbildung 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 Mitarbeit in den Feuerwehren zu gewinnen. Gleichzeitig müssen Vorbehalte in den Feuerwehren abgebaut und ein Einstieg erleichtert werden.

„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

¹³ Eigene Statistik Ref. II450

¹⁴ Deutscher Feuerwehrverband: „DFV 2020 – Strategien für eine sichere Zukunft“ – Beschlussfassung der 55. Delegiertenversammlung vom 17.05.2008

3. Handlungsfelder

Einsatzbezug (z.B. Fachberater Chemie) im Fokus sein, sondern auch Erzieher, Pädagogen, Kindergärtner (Kinder- u. Jugendfeuerwehr, Brandschutzerziehung, Schul-AGen).“¹⁵

Maßnahmen:

M66 gezielte Ansprache des in Frage kommenden Personenkreises auf örtlicher Ebene

M67 Schaffung einer rechtlichen Grundlage zur Aufnahme von Personen mit besonderen Qualifikationen in die Feuerwehr

M68 Überprüfung auf die Möglichkeit einer Anerkennung beruflicher Vorbildungen auf die Feuerwehrausbildung

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.“¹⁶

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

Maßnahmen:

M69 Direkte Ansprache ehemaliger Mitglieder auf der örtlichen Ebene

Zu 30. 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 und evtl. dazu beitragen das Interesse der Arbeitgeber ihre Beschäftigten für eine ehrenamtliche Tätigkeit im Brand- und Katastrophenschutz zu begeistern erhöhen.

Maßnahmen:

M70 Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für eine Ehrenamtsquote

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

¹⁶ 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

Zu 31. Aufnahme einer Feuerwehr-Grundausbildung in den Lehrplan der allgemeinbildenden Schulen

Mit der Einführung eines Wahlpflichtfachs „Feuerwehr-Grundausbildung“ könnte zukünftig dem Rückgang der Einsatzkräfte in den Freiwilligen Feuerwehren entgegengewirkt werden. Neben der Sicherstellung der Tagesalarmbereitschaft, die durch die hohe Arbeitsmobilität der beschäftigten Feuerwehrkräfte gefährdet ist, spielen die Auswirkungen des demographischen Wandels eine entscheidende Rolle.

Vorreiter in Sachen „Feuerwehrtechnische Grundausbildung in Schulen“ ist Rheinland-Pfalz. Hier ist das neue Unterrichtsangebot bereits im Lehrplan verankert und hat sich als vielversprechend erwiesen. In Rheinland-Pfalz 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.

Denkbar wäre auch die gesamte Feuerwehrgrundausbildung oder ausgewählte Teile in einer oder zwei Projektwochen für Schüler im Alter von 16 Jahren anzubieten (ähnlich dem Erwerb eines „Erste Hilfe-Kurses“).

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 potentiell Menschen mit Grundkenntnissen für eine Verpflichtung zur Verfügung.

Maßnahmen:

M71 Verankerung der Feuerwehr-Grundausbildung in den Lehrplänen öffentlicher Schulen

M72 Prüfung von Modellen zur Durchführung der Feuerwehr-Grundausbildung mit Schülern

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 potentieller Wehrmitglieder und nicht zu Letzt die Stellung moderner Ausrüstung und Unterbringungsmöglichkeiten, sowie die Anerkennung des geleisteten Ehrenamtes und die Fürsorge durch Bürgermeister, Gemeindevertreter und die Öffentlichkeit

- 32. Stärkere Vernetzung und Mitnutzung anderer Initiativen zur Förderung des Ehrenamtes
- 33. Schaffung moderater finanzieller Anreize
- 34. Schaffung eines „Mehr-“wertes ihrer Qualifikation für die Feuerwehrdienstleistenden
- 35. Aufwandsentschädigungen für Sicherheitswachen
- 36. Verbindung von Ehrungen und Auszeichnungen mit finanzieller Anerkennung
- 37. Erweiterung der Beförderungsmöglichkeiten bei den Freiwilligen Feuerwehren
- 38. Festigung des Netzwerkes der Psychosozialen Notfallversorgung

Zu 32. 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.

Maßnahmen:

- M73 Aktive Unterstützung lokaler und regionaler Maßnahmen zur Ehrenamtsförderung bei den Feuerwehren
- M74 Stärkere Mitnutzung landes- und bundesweiter Maßnahmen zur Ehrenamtsförderung
- M75 Vernetzung zu anderen Ehrenamtsinitiativen auf Landesebene
- M76 Unterstützung der Initiative auf Bundesebene zur Einführung eines Ehrenamtsausweises

Zu 33. Schaffung moderater finanzieller Anreize

Feuerwehrdienstleistende bringen regelmäßig private Aufwendungen in ihr Ehrenamt ein, ohne dass sie dafür eine Erstattung von der Gemeinde erwarten.

„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.“¹⁷

Maßnahmen:

M77 Grundsteuererlass/-ermäßigung für Feuerwehrdienstleistende

M78 Freies Parken auf gemeindeeigenen Parkplätzen für Feuerwehrdienstleistende

M79 Finanzielle Zuwendungen für Kinderbetreuungskosten, Kindergartengebühren

M80 Bereitstellung von kostengünstigem Wohnraum optimalerweise in der Nähe des Feuerwehrhauses

M81 Vergünstigter oder freier Eintritt in Schwimmbad, Fitness-Studio, Bibliothek u.a.

M82 Kostenlose Nutzung ÖPNV in Uniform zur Stärkung der Präsenz von Feuerwehrangehörigen in der Gesellschaft

M83 Beiträge zu einer „Sterbekasse“

M84 Finanzielle Zuwendungen z.B. in der Form von Verzehrgutscheinen

M85 Vergünstigte Teilnahme an Volkshochschulkursen oder anderen Fortbildungsmöglichkeiten

Zu 34. 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 Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz beitragen.

Maßnahmen:

M86 Prüfung in wie weit im Feuerwehrdienst erworbene Fertigkeiten und Fähigkeiten im beruflichen Umfeld genutzt werden können

¹⁷ 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

Zu 35. Aufwandsentschädigungen für Sicherheitswachen

„Freiwillige Feuerwehren funktionieren in der Fläche immer noch ohne wirkliche Personalkosten. Auf die Inanspruchnahme von Entschädigungszahlungen wird durch die Wehrmitglieder häufig verzichtet. Die bisher am weitesten verbreitete Praxis der Zahlung von Aufwandsentschädigungen nach unterschiedlichen Modalitäten wird in vielen Gemeinden noch nicht ausgeschöpft, deckt nicht mehr die wirklichen Aufwendungen der Mitglieder für ihre Ehrenamt ab und sollte neu überdacht werden.“¹⁸

Die Zahlung einer Aufwandsentschädigung bei freiwilligen Leistungen nach § 7 Absatz 5 Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetz bzw. bei Sicherheitswachen nach § 21 Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetz sollte eingeführt werden.

Maßnahmen:

- M87 Festlegung, dass Feuerwehrdienstleistende für die Teilnahme an freiwilligen Leistungen oder am Sicherheitswachdienst eine Entschädigung erhalten
- M88 Erweiterung der Kostenersatzregelung, damit die Gemeinden diese Kosten beim Veranstalter in Rechnung stellen können

Zu 36. Verbindung von Ehrungen und Auszeichnungen mit finanzieller Anerkennung

Nach dem Brandschutz-Ehrenzeichen-Gesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern wird ein Ehrenzeichen in vier Stufen verliehen. So können Angehörige der Freiwilligen Feuerwehren, der Berufsfeuerwehren und der anerkannten Werkfeuerwehren mit der Ehrensperre, dem Brandschutz-Ehrenzeichen am Bande in Silber oder in Gold ausgezeichnet werden, wenn sie mindestens 10, 25 oder 40 Jahre lang aktiv in einer Feuerwehr pflichttreu ihren Dienst getan haben. Darüber hinaus können Feuerwehrangehörige und andere Personen für besonders mutiges und entschlossenes Verhalten im Feuerwehreinsatz oder für besondere Verdienste um das Brandschutzwesen mit dem Brandschutz-Ehrenzeichen der Sonderstufe ausgezeichnet werden.

Diese bereits vorhandenen Ehrenzeichen könnten mit einer maßvollen finanziellen Anerkennung verbunden werden.

Maßnahmen:

- M89 Änderung des Brandschutz-Ehrenzeichen-Gesetzes zur Verbindung von Ehrungen und Auszeichnungen mit einer finanziellen Anerkennung zur Honorierung langjähriger Tätigkeit
- M90 Einplanung entsprechender Haushaltsmittel

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

Zu 37. Erweiterung der Beförderungsmöglichkeiten bei den Freiwilligen Feuerwehren

Eine der wenigen Möglichkeiten zur Motivation ehrenamtlicher Angehöriger der Feuerwehren sind die in der Feuerwehrenlaufbahn-, Dienstgrad- und Ausbildungsverordnung festgelegten Dienstgrade, die nach Absolvieren der notwendigen Ausbildung und der Übertragung einer entsprechenden Funktion verliehen werden können. Dabei steht hier kein monetärer Aspekt (wie im hauptamtlichen Bereich), sondern eher der damit verbundene Aspekt als Statussymbol oder Anerkennung im Vordergrund.

Die bisherige Praxis sieht vor, dass nach erfolgreich absolvierter Ausbildung eine Beförderung erst vorgenommen wird, wenn auch eine entsprechende Funktion in der Feuerwehr ausgeübt wird.

Eventuell kann hier ein weitergehender Motivationseffekt geschaffen werden, der insbesondere auf der Ebene der Mannschaften zum Tragen kommt, beispielsweise über die Einführung weiterer Dienstgrade um verdienten Mitgliedern weitere Beförderungsmöglichkeiten zu eröffnen („Erster Hauptfeuerwehrmann“).

Maßnahmen:

M91 Überarbeitung der Feuerwehrlaufbahn-, Dienstgrad- und Ausbildungsverordnung zur Erweiterung der Beförderungsmöglichkeiten

Zu 38. Festigung des Netzwerkes der Psychosozialen Notfallversorgung

Mit der Einrichtung einer Koordinierungsstelle für die Psychosoziale Notfallversorgung (PSNV) an einer Universität hat das Land bundesweit Neuland betreten und die wissenschaftliche Begleitung der PSNV sichergestellt. Das Netzwerk der PSNV muss gefestigt und die Angebote für Einsatzkräfte deutlich verbessert werden. Dazu ist es notwendig die personelle Besetzung der Koordinierungsstelle dauerhaft abzusichern. Die Aufnahme in die Lehrpläne der Führungskräfteausbildung an der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz hat sich bewährt und muss fortgeführt und ausgebaut werden.

Maßnahmen:

M92 Weiterfinanzierung der Koordinierungsstelle Psychosoziale Notfallversorgung

M93 Erweiterung der Betreuungsangebote für Einsatzkräfte

M94 Verstärkte Aus- und Fortbildung im Bereich Psychosoziale Notfallversorgung

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.“¹⁹

„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.“²⁰

Handlungslinien:

- 39. Trennung von Wehrführung und Wehrleitung
- 40. Entlastung der ehrenamtlichen Wehrführer
- 41. Trennung von Verwaltungs- und Einsatzaufgaben
- 42. Spezialisierung von Standorten (Task-Forces) in Freiwilligen und Berufsfeuerwehren
- 43. Einrichtung von hauptamtlichen Wachen bei Freiwilligen Feuerwehren
- 44. Einsatz von Dienstleistenden des Bundesfreiwilligendienstes bei Feuerwehren

Zu 39. Trennung von Wehrführung und Wehrleitung

Der Wehrführer einer Freiwilligen Feuerwehr muss neben den vielfältigen Aufgaben, die sich aus seiner gesetzlichen Aufgaben der Sicherstellung der Einsatzbereitschaft der Freiwilligen Feuerwehr und der Ausbildung ihrer Mitglieder ergeben, auch die gesellschaftliche Vertretung der Feuerwehr nach innen und außen wahrnehmen. Dazu gehören z.B. auch die Organisation von Veranstaltungen zur Kameradschaftspflege, die einen hohen Stellenwert für die Personalbindung und die Teamentwicklung in der Wehr haben. Von diesen Aufgaben sollte der Wehrführer entlastet werden, indem seine Funktion auf die gesetzlich festgelegten Aufgaben beschränkt bleibt und für die anderen Aufgaben ein Wehrleiter sorgt.

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

²⁰ Deutscher Feuerwehrverband: „DFV 2020 – Strategien für eine sichere Zukunft“ – Beschlussfassung der 55. Delegiertenversammlung vom 17.05.2008

3. Handlungsfelder

„Trennungen auch in der Führung zwischen Einsatzgeschehen und rückwärtigem Bereich beziehungsweise allgemeiner Organisation können sinnvoll sein.“²¹

Maßnahmen:

M95 Schaffung der Rahmenregelungen für die Einführung der Funktion eines Wehrleiters

Zu 40. Entlastung der ehrenamtlichen Wehrführer

Die ehrenamtlichen Wehrführer 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 Wehrführers im Ehrenamt noch leisten zu können.

Maßnahmen:

M96 Einführung einer landesweiten Feuerwehrverwaltungssoftware

M97 Ausstattung der Wehrführer mit zeitgemäßer Bürokommunikationssoftware und entsprechender Hardware durch die Gemeinden

Zu 41. Trennung von Verwaltungs- und Einsatzaufgaben

Traditionell ist der Wehrführer einer Feuerwehr sowohl Leiter der Feuerwehr im organisatorischen und administrativen Sinne, als auch Führer der Einheiten im Einsatz bzw. nach Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetz Einsatzleiter in seiner Gemeinde.

Vielfach stellt sich die Frage, ob nicht administrative und organisatorische Tätigkeiten aus der Aufgabenbeschreibung des Wehrführers herausgelöst und die Funktion eines 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 so genannten Inklusion.“²²

Maßnahmen:

M98 Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für die Einführung eines Verwaltungsdienstes in den Freiwilligen Feuerwehren

M99 Schaffung von Rechtsvorschriften über Ausbildung und Dienstgrade eines Verwaltungsdienstes in der Feuerwehr

²¹ Deutscher Feuerwehrverband: „DFV 2020 – Strategien für eine sichere Zukunft“ – Beschlussfassung der 55. Delegiertenversammlung vom 17.05.2008

²² Deutscher Feuerwehrverband: Positionspapier zur Inklusion, 25. Mai 2011

Zu 42. 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.“²³

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 auseinander zu setzen. Die bisher überwiegende Praxis diese Fahrzeuge wegen ihres überörtlichen Charakters bei sowieso schon mit dem eigenen Einsatzgeschehen stark belasteten Stütz- und Schwerpunktfeuerwehren zu stationieren, ist kontraproduktiv.

„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.“²⁴

Maßnahmen:

M100 Überprüfung der Definition von Spezialaufgaben

M101 Erarbeitung eines Konzeptes zur Spezialisierung der Feuerwehrangehörigen

Zu 43. Einrichtung von hauptamtlichen Wachen bei Freiwilligen Feuerwehren

Die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben wird flächendeckend nur durch eine Mischung aus ehrenamtlichen und hauptamtlichen Kräften möglich sein. Insbesondere in größeren Städten kann es notwendig sein wegen der hohen Einsatzbelastung hauptamtliches Personal vorzuhalten. Insofern sollte den Gemeinden, wie in anderen Bundesländern die Möglichkeit der Einrichtung einer ständigen Wache bei ihren Freiwilligen Feuerwehren ermöglicht werden.

Maßnahmen:

M102 Verankerung der hauptamtlichen Wache bei Freiwilligen Feuerwehren im Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetz

²³ 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

²⁴ Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport: Sicherstellung des Brandschutzes in Niedersachsen unter besonderer Berücksichtigung des demografischen Wandels, Abschlussbericht 2010

3. Handlungsfelder

M103 Definition von Qualitätsstandards für das einzusetzende Personals (Beamte der Fachrichtung Feuerwehr)

M104 Definition eines Mindeststandards für ständige Wachen, z.B. durch Festlegung einer Ausrückestärke

Zu 44. Einsatz von Dienstleistenden des Bundesfreiwilligendienstes 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 einzusetzen. Dazu bedürfte es allerdings einer umfangreichen Prüfung, inwieweit ein Einsatz sinnvoll sein kann und welche Voraussetzungen dafür geschaffen werden müssten.

Maßnahmen:

M105 Prüfung, wo und wie ein Einsatz von BFD-Dienstleistenden im Feuerwehrbereich sinnvoll sein kann, z.B. im Bereich der Nachwuchsgewinnung, der Kinder- und Jugendlichenbetreuung

M106 Prüfung welche Voraussetzungen geschaffen werden müssten

Handlungsfeld 10: Vorbeugender Brandschutz

Bei konzeptioneller Überlegung zur künftigen Sicherstellung des Brandschutzes in M-V darf nicht nur der abwehrende Brandschutz betrachtet werden. Abwehrender und vorbeugender Brandschutz stehen in einer Wechselbeziehung, so dass 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.“²⁵

Handlungslinien:

- 45. Stärkung der Selbsthilfefähigkeit der Bevölkerung
- 46. Verstoß gegen die Rauchwarnmelderpflicht als Ordnungswidrigkeit
- 47. Sicherung der Löschwasserversorgung

Zu 45. Stärkung der Selbsthilfefähigkeit der Bevölkerung

„In der Brandschutzaufklärung und neuen Konzepten ganzheitlicher Sicherheitsaufklärung leisten die Feuerwehren bundesweit Breitenarbeit. Damit unterstützen sie 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.“²⁶

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.

Maßnahmen:

- M107 Rechtliche Klarstellung, dass Brandschutzerziehung und –aufklärung Feuerwehrdienst i.S. des Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetzes darstellt
- M108 Eindeutige Definition der Brandschutzerziehung und –aufklärung als Kann-Aufgaben der Feuerwehren

²⁵ Deutscher Feuerwehrverband: „DFV 2020 – Strategien für eine sichere Zukunft“ – Beschlussfassung der 55. Delegiertenversammlung vom 17.05.2008

²⁶ Deutscher Feuerwehrverband: „DFV 2020 – Strategien für eine sichere Zukunft“ – Beschlussfassung der 55. Delegiertenversammlung vom 17.05.2008

Zu 46. Verstoß gegen die Rauchwarnmelderpflicht als Ordnungswidrigkeit definieren

In § 48 Absatz 4 der Landesbauordnung Mecklenburg-Vorpommern 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 § 48 Absatz 4 in den Katalog der Ordnungswidrigkeiten der Landesbauordnung aufgenommen werden.

Maßnahmen:

M109 Aufnahme der Rauchwarnmelderpflicht in den Katalog der Ordnungswidrigkeiten der Landesbauordnung

Zu 47. Sicherung der Löschwasserversorgung

Lehrgangsteilnehmer an der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz berichten vielfach von zunehmenden Problemen mit der Löschwasserversorgung. Durch Privatisierung der Trinkwasserversorgung oder auch aus Kostengründen (Wartungskosten) kommt es in einigen Bereichen dazu, dass Hydranten durch die Feuerwehr nicht mehr genutzt werden dürfen. Vielfach wird aber kein Ausgleich durch z.B. den Bau eines Löschwasserteiches oder –behälters geschaffen, so dass die Feuerwehren im Einsatzfall auf Wasserförderung über lange Wegestrecken angewiesen sind. Dies ist ein nicht hinnehmbarer Zustand, der im Einzelfall von der Aufsichtsbehörde angemahnt werden müsste.

Maßnahmen:

M110 Erlass einer Verwaltungsvorschrift zur Sicherstellung der Löschwasserschau nach § 32 Absatz 2 Buchstabe c des Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetzes

4. Rechtliche Normierung und weitere Maßnahmen des Landes

Im Folgenden werden die notwendigen Rechtssetzungsmaßnahmen und bedeutende allgemeine Maßnahmen zur Umsetzung der Schwerpunkte (Eckpunkte) aufgeführt. Für eine ausführliche Darstellung der Handlungsfelder wird auf Kapitel 3 verwiesen (die Nummerierung der Maßnahmen ergibt sich aus Kapitel 3).

Änderungen im Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetz

- M4 Schaffung einer rechtlichen Grundlage für die Aufstellung von Zentralfeuerwehren in den Ämtern
- M5 Schaffung der Rahmenbedingungen für ein Diensthabenden-System in den Ämtern
- M7 Erweiterung der Freistellungsregelung auf Schüler und Studenten
- M8 Erweiterung der Freistellungsregelungen auch auf Ausbildungsveranstaltungen im Allgemeinen, Sicherheitswachen, notwendige Dienstberatungen und Bereitschaftsdienste
- M11 Schaffung von Standards für Betriebsfeuerwehren zur Qualitätssicherung und zur Abgrenzung zur Werkfeuerwehr
- M16 Schaffung einer entsprechenden Rechtsgrundlage für die Verpflichtung von Beschäftigten der Gemeinde-/Amtsverwaltungen
- M17 Erweiterung der Verpflichtungsmöglichkeiten auf in die Gemeinde einpendelnde Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes
- M20 Schaffung einer Regelung zur Verstärkung der Freiwilligen Feuerwehr durch Dienstverpflichtete
- M21 Schaffung der gesetzlichen Voraussetzungen für eine Fachaufsicht der Landkreise im Bereich Brandschutz
- M22 Erweiterung der Aufgaben der Landkreise (z.B. Einrichtung von Feuerwehren mit überörtlichen Aufgaben im ländlichen Raum, Erweiterung der Ausbildungseinrichtungen, Erweiterung des Beratungsangebotes für die Ämter und Gemeinden)
- M23 Schaffen einer Brandschutzdienststelle mit den Aufgaben Aufsicht, Katastrophenschutz, Aus- und Fortbildung der Feuerwehrangehörigen, Fahrzeugbeschaffungen und Kreisschirrmeisterei, strategische Planung, Einsatzvorbereitung (Feuerwehreinsatzpläne, Alarm- und Ausrückeordnung, Platzierung von Fahrzeugen unter taktischen Gesichtspunkten), Leitstelle und Kreisfunkmeisterei, Planung und Aufsicht über den Katastrophenschutz, vorbeugender Brandschutz sowie dessen Schnittstellen zum Abwehrenden Brandschutz
- M24 Die Aufgaben der Brandschutzdienststelle können wegen der hohen fachlichen Anforderungen nur von Beamten des Feuerwehrdienstes wahrgenommen werden

4. Maßnahmenkatalog

- M25 Gesetzliche Trennung der Funktionen Kreiswehrführer (als Vorsitzender des Feuerwehrverbandes) und des Kreisbrandmeisters (als feuerwehrtechnischer Aufsichtsbeamter)
- M26 Schaffung der gesetzlichen Grundlage für die hauptamtliche Wahrnehmung der Funktion Kreisbrandmeister
- M27 Festlegen von Qualifikationsanforderungen für den Kreisbrandmeister
- M35 Verbindliche Einführung der Feuerwehrbedarfsplanung als Instrument zur Bestimmung der Leistungsfähigkeit einer öffentlichen Feuerwehr
- M64 Erweiterung der Kostenersatzregelungen im Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetz
- M67 Schaffung einer rechtlichen Grundlage zur Aufnahme von Personen mit besonderen Qualifikationen in die Feuerwehr
- M87 Festlegung, dass Feuerwehrdienstleistende für die Teilnahme an freiwilligen Leistungen oder am Sicherheitswachdienst eine Entschädigung erhalten
- M88 Erweiterung der Kostenersatzregelung, damit die Gemeinden diese Kosten beim Veranstalter in Rechnung stellen können
- M95 Schaffung der Rahmenregelungen für die Einführung der Funktion eines Wehrleiters
- M98 Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für die Einführung eines Verwaltungsdienstes in den Freiwilligen Feuerwehren
- M102 Verankerung der hauptamtlichen Wache bei Freiwilligen Feuerwehren im Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetz
- M103 Definition von Qualitätsstandards für das einzusetzende Personal (Beamte der Fachrichtung Feuerwehr)
- M107 Rechtliche Klarstellung, dass Brandschutzerziehung und –aufklärung Feuerwehrdienst i.S. des Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetzes darstellt
- M108 Eindeutige Definition der Brandschutzerziehung und –aufklärung als Kann-Aufgaben der Feuerwehren

Änderungen in und Neufassung von Verordnungen und Verwaltungsvorschriften im Brandschutzrecht

- M1 Erarbeitung einer landesweiten Alarmierungsbekanntmachung mit einheitlichen Alarmstichwörtern und dazu gehörenden Einsatzmittelketten als Planungshilfe für die örtliche Alarmplanung
- M32 Einrichtung von Führungseinheiten für den Amtsbereich
- M36 Erarbeitung einer Empfehlung zur Durchführung einer Feuerwehrbedarfsplanung im Land Mecklenburg-Vorpommern (Muster-Feuerwehrbedarfsplan)

4. Maßnahmenkatalog

- M37 Erarbeitung von Rahmenvorgaben für eine Risikoanalyse
- M38 Festlegung von Schutzziele für den abwehrenden Brandschutz und die technische Hilfeleistung durch die Feuerwehren in Mecklenburg-Vorpommern
- M41 Anpassung der Verordnung über die Laufbahnen, die Dienstgrade und die Ausbildung für Freiwillige Feuerwehren: Gemeindeführer müssen Zugführer sein oder alternativ, pro 3 Feuerwehren im Amtsbereich muss ein Zugführer ausgebildet werden
- M62 Änderung der Brandschutz-Förderrichtlinie um spezielle Förderprogramme/-maßnahmen zu ermöglichen und die vorhandenen Mittel effizienter und gezielter einzusetzen
- M61 Gezielte Unterstützung der in den Ämtern und amtsfreien Gemeinden aufzustellenden Zentralfeuerwehren.
- M91 Überarbeitung der Feuerwehrlaufbahn-, Dienstgrad- und Ausbildungsverordnung zur Erweiterung der Beförderungsmöglichkeiten
- M96 Einführung einer landesweiten Feuerwehrverwaltungssoftware
- M99 Schaffung von Rechtsvorschriften über Ausbildung und Dienstgrade eines Verwaltungsdienstes in der Feuerwehr
- M104 Definition eines Mindeststandards für ständige Wachen, z.B. durch Festlegung einer Ausrückestärke
- M110 Erlass einer Verwaltungsvorschrift zur Sicherstellung der Löschwasserschau nach § 32 Absatz 2 Buchstabe c des Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetzes

Änderungen in anderen Landesgesetzen, Verordnungen und Vorschriften

- M71 Verankerung der Feuerwehr-Grundausbildung in den Lehrplänen öffentlicher Schulen
- M89 Änderung des Brandschutz-Ehrenzeichen-Gesetzes zur Verbindung von Ehrungen und Auszeichnungen mit einer finanziellen Anerkennung zur Honorierung langjähriger Tätigkeit
- M109 Aufnahme der Rauchwarnmelderpflicht in den Katalog der Ordnungswidrigkeiten der Landesbauordnung

Initiativen für Bundesgesetze

- M13 Erlass oder Ermäßigung der Gewerbesteuer für Betriebe die das Ehrenamt Feuerwehr in besonderer Weise unterstützen
- M70 Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für eine Ehrenamtsquote
- M77 Grundsteuererlass/-ermäßigung für Feuerwehrdienstleistende
- M76 Unterstützung der Initiative auf Bundesebene zur Einführung eines Ehrenamtsausweises

4. Maßnahmenkatalog

Sonstige Maßnahmen

- M12 Entwicklung von Konzepten zur Einbindung von Betriebsfeuerwehren in die öffentliche Gefahrenabwehr (z.B. Versicherungsfragen, Kostenfragen)
- M29 Seminarangebote an der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz für Bürgermeister, Gemeindevertreter und Verwaltungsmitarbeiter
- M39 Weiterentwicklung der Ausbildung der Wehrführer an der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz, insbesondere im Bereich sozialer Kompetenzen
- M43 Errichtung eines mit Großfahrzeugen befahrbaren Übungsgeländes für die Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz mit entsprechenden Übungsobjekten (Wohn- und Geschäftsgebäude, Verkehrstunnel, Gewerbebetriebe, Industrieanlagen, z.B. Siloanlage, Rohrleitungssysteme, Gasanlage, Fasslager, Tanklager, Bahnübungsanlage, Straßen- und Verkehrsanlagen)
- M48 Erweiterung der Kapazitäten für die Aus- und Fortbildung von hauptamtlichen Kräften (Laufbahngruppe 1 und Laufbahngruppe 2) des Feuerwehrdienstes
- M53 Schaffen einer Stelle „Ehrenamtskoordinator“ an der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz
- M55 Anschaffung eines Infomobils zur Werbung von Ehrenamtlichen
- M65 Überprüfung der Möglichkeit eines landesweiten E-Shops für Einsatzmittel und -technik der Feuerwehr (analog zum E-Shop Land oder Polizeitechnik der Norddeutschen Länder)
- M92 Weiterfinanzierung der Koordinierungsstelle Psychosoziale Notfallversorgung
- M105 Prüfung, wo und wie ein Einsatz von BFD-Dienstleistenden im Feuerwehrbereich sinnvoll sein kann, z.B. im Bereich der Nachwuchsgewinnung, der Kinder- und Jugendlichenbetreuung