

Impressum

Herausgeber:

Landesfeuerwehrverband Baden-Württemberg
7030 Böblingen, Röhler Weg 12
Telefon 0 70 31 / 27 68 81

Textbearbeitung/Redaktion:

Presse- und Werbeagentur Wolfgang Jendesch
7760 Radolfzell, Höhenweg 17
Telefon 0 77 32 / 1 28 93 - Telefax 0 77 32 / 1 37 93
in Zusammenarbeit mit
Wolfgang Schäuble, Radolfzell

Statistische Auswertung:

Württembergische Gebäudebrandversicherungsanstalt
7000 Stuttgart, Schloßstr. 22

Landesfeuerwehrverband Baden-Württemberg

Geschäftsstelle, Willi Dongus

Statistische Grafik:

Wolfgang Schäuble, Radolfzell

Projektleitung:

Kreisbrandmeister Gerald Schäuble, Radolfzell

Herstellung:

Druckerei + Verlag Rud. Roth & Cie. KG
7970 Leutkirch im Allgäu, Postfach 1209
Telefon 0 75 61 / 20 11

Ausgabe September 1991

Mitglieder der Ausschüsse "Feuerwehr in der Zukunft"

(in alphabetischer Reihenfolge):

Reinhard Bienert, Esslingen
Albert Boos, Tübingen
Willi Dongus, Deckenpfronn
Rolf Englerth, Ellwangen
Kurt Frech, Böblingen
Erich Halst, Baiersbrunn-Mitteltal
Erich Heck, Laichingen
Uta Heger, Eggenstein-Leopoldshafen
Helmut Helmsch, Karlsruhe
Bernhard Jennen, Biberach
Erhard Kalt, Hohberg-Hofweier
Ulrich Kortt, Bruchsal
Gerhard Lal, Schallstadt-Mengen
Hermann Löhle, Überlingen
Hans-Peter Merker, Hohenstein-Ödwaldstetten
Willy Nees, Eggenstein-Leopoldshafen
Anton Pecoroni, Neckarsulm
Dr. Roman Pletrzak, Freiburg
Wolf-Dieter Prandke, Stuttgart
Werner Prokoph, Oberkochen

Bernhard Puf, Stuttgart
Gottlieb Rombach, Schonach
Heinz Schäfer, Stuttgart
Hermann Schäfer, Rottweil
Willy Schäffner, Tauberblechshofheim
Gerald Schäuble, Radolfzell
Wolfgang Schäuble, Radolfzell
Rolf Schmeiser, Gernsbach-Staufenberg
Gerhard Schmidt, Neuenburg/Rhein
Friedrich Spiath, Alchwald
Klaus Spohn, Freiburg
Georg Stoll, Schömberg-Langenbrand
Hermann Strohmeier, Grenzach-Wyhlen
Klaus Vogel, Osterburken
Roman Wachtel, Osterburken
Wolfgang Wild, Leutkirch/Allgäu
Gerhard Wolf, Walzbachtal

Weiter haben mitgewirkt:

Gemeindetag Baden-Württemberg, Stuttgart
Württembergische Gebäudebrandversicherungsanstalt, Stuttgart
Innenministerium Baden-Württemberg, Stuttgart

Dr. Tobias Engelsing, Konstanz
Wolfgang Jensch, Radolfzell
Klaus-Dieter Kirschner, Steinhelm a. Albuch

Iveco-Magirus AG, Ulm
Metz Feuerwehrgeräte GmbH, Karlsruhe
Albert Ziegler GmbH & Co.KG., Gengen/Brenz



Impressum	Seite 1
Inhaltsverzeichnis	Seite 3
Vom Gedanken zum Ergebnis – Ein Vorwort –	Seite 4

Kapitel 1

Feuerwehr in der Gesellschaft

Einführung in die Thematik	Seite 5
Bedeutung gesellschaftlicher Entwicklungen für die Feuerwehr	Seite 6
Schwachpunkte der Feuerwehr aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen	Seite 9

Kapitel 2

Selbstverständnis der Feuerwehren

Diskrepanz und Übereinstimmung zur gesellschaftlichen Entwicklung	Seite 13
Korrekturen am Selbstbild	Seite 13
Künftige Öffentlichkeitsarbeit der Feuerwehr	Seite 16

Kapitel 3

Organisationsstruktur der Feuerwehren

Die Freiwilligkeit als Grundlage	Seite 22
Voraussetzungen für den zukünftigen Dienst in der Feuerwehr	Seite 23
Aufgaben und Verantwortung zukünftiger Führungskräfte	Seite 27
Neue Potentiale durch Vielseltigkeit	Seite 28
Jugendfeuerwehr	Seite 29
Frauen in der Feuerwehr	Seite 32
Musiktreibende Züge	Seite 35
Mitgliederpotential	Seite 35
Altersabteilungen	Seite 37
Verbandswesen	Seite 38

Die Berufsfeuerwehr in der Zukunft

Die Werksfeuerwehren in der Zukunft	Seite 41
	Seite 45

Kapitel 4

Technische Wirksamkeit im zukünftigen Feuerwehrdienst

Persönliche Ausrüstung	Seite 46
Kraftfahrzeugwesen	Seite 46
Kommunikationswesen	Seite 47
Kommunikationswesen	Seite 57
Baulichkeiten	Seite 60
Finanzierung	Seite 62

Anhang

Statistischer Teil der Umfrage	Seite 63
--------------------------------	----------

Vom Gedanken zum Ergebnis

Ein Vorwort

Die Strukturen unserer Gesellschaft haben sich in den letzten Jahren derart verändert, daß auch die Feuerwehren gezwungen sind, über ihre Zukunft nachzudenken. Soll die Feuerwehr als bürgerschaftliche Einrichtung erhalten bleiben, müssen wir diese Veränderungen akzeptieren und nach Wegen suchen, wie diese Auswirkungen in positive Entwicklungen umgewandelt werden können.

Deshalb hat sich der Landesfeuerwehrverband Baden-Württemberg im Jahre 1988 die Aufgabe gestellt, über die Weiterentwicklung der Feuerwehren nachzudenken. Ziel dieser Überlegungen sollte sein, Veränderungen und Tendenzen aufzuzeigen, um längerfristig und fundiert dem Feuerwehrwesen im Lande neue Impulse zuzuführen.

Ausgangspunkt dieser Arbeit war ein Grundsatzpapier, das alle im Feuerwehrwesen relevanten Teilgebiete aufgeschlüsselt hat, damit Problembereiche offengelegt und erkannt werden konnten.

Von besonderem Interesse war es, über die innere Struktur der Feuerwehren und über die Meinung unserer Führungskräfte mehr zu erfahren. Nach einer Fragebogenaktion konnte die statistische Auswertung erfolgen. In den Ausschüssen „Feuerwehr in der Zukunft“ wurden im Rahmen von zwölf Arbeitssitzungen die Ergebnisse beraten. An dieser Stelle gebührt allen Mitarbeitern und Institutionen Dank, die mit ihrer weitgehend ehrenamtlichen Arbeit diese umfassende Untersuchung überhaupt erst ermöglichten.

Die aus diesen Ergebnissen entwickelte Broschüre soll die Meinungen, Tendenzen und Schwachpunkte im Feuerwehrwesen aufzeigen – kann jedoch nicht als abschließendes „Rezeptbuch“ angesehen werden. Sie soll aber Hinweise geben und nach Situation und Möglichkeiten in den Feuerwehren die Diskussion dahingehend anregen, wie die eigene und die gesamte Weiterentwicklung aktiviert werden kann.

Es liegt also bei den Feuerwehren selbst, ob und wie sie ihre Zukunft sichern werden.

*Rolf Englerth
Vorsitzender des Landesfeuerwehrverbandes
Baden-Württemberg*

*Gerald Schäuble
Stellvertretender Vorsitzender des Landesfeuerwehrverbandes
Baden-Württemberg, Projektleiter*



Feuerwehr in der Gesellschaft

Einführung in die Thematik

Die Feuerwehren in der Bundesrepublik Deutschland waren seit ihrer Gründung ein wesentlicher Teil der bürgerlichen Gesellschaft. Ihre Fachkompetenz, ihr Engagement im Kampf gegen Gefahren und ihre Funktion im Rahmen kommunaler Strukturen erbrachten ihr und ihren Mitgliedern erhebliche Anerkennung sowie weitgehende Bereitschaft zur Unterstützung und individuellen Förderung.

Die „Hilfsorganisation Feuerwehr“ mit ihrem häufig anzutreffenden Vereinscharakter konnte sich im Laufe der Jahrzehnte ihren Platz in der gesellschaftlichen und politischen Rangordnung behaupten.

Wenngleich seit der Gründung Freiwilliger Feuerwehren sich deren Grundstruktur trotz vielfältiger und zum Teil wesentlicher Veränderungen erhalten haben, so gibt die derzeitige Situation sowie die weitere Zukunft unserer Gesellschaft Anlaß zu gewisser Sorge: Wie kann sich „Feuerwehr in der Zukunft“ weiterhin sinnvoll und effektiv behaupten?

Es sind unter anderem die Probleme der modernen Wohlstandsgesellschaft, die das „Helfen wollen und können“ und damit den Gedanken an eine Mitgliedschaft in einer Freiwilligen Feuerwehr an die zweite Stelle rücken – oder diesen, was wesentlich schlimmer ist, erst gar nicht aufkommen lassen. Besonders die Selbstverwirklichung des Einzelnen in seiner Freizeit, die hohe Mobilität und das immer größer werdende Freizeitangebot bei kürzeren Wochenarbeitszeiten wirken sich für die Feuerwehr negativ aus. Dazu kommen die stark zunehmenden Aufgabengebiete wie beispielsweise Umweltschutz, Datenverarbeitung oder die zunehmende Spezialisierung im Gefahrgutbereich. Die Bereitschaft, sich mit Intensität bei gleicher Motivation und Freizeitopfern den Aufgaben der Freiwilligen Feuerwehr zu widmen, läßt nach und wird über kurz oder lang deutlich sinken. Die Feuerwehr darf deshalb nicht zum „Opferaltar der Freizeit“ werden – und damit zum Verlust von Motivation bei Feuerwehrangehörigen, Jugendlichen und Mitbürgern führen. Die Zukunft wird zeigen, ob es möglich sein wird, die Organisation der „Freiwilligen Feuerwehr“ in die Gesellschaft moderner Menschen zu integrieren.

Es haben sich in dieser Hinsicht bereits deutliche Schwachpunkte in der Organisation der Feuerwehr gezeigt und es werden sich zwangsläufig weitere Schwachpunkte auf tun. Diese Schwachpunkte gilt es zu analysieren und zu überdenken. Sie sind jedoch zugleich nutzbare Chancen für die Zukunft innerhalb der Gesellschaft – Chancen, die es ab sofort zu nutzen gilt.

Was bereits für Unternehmen und Behörden Alltag ist – Begriffe wie „Strukturanalyse“, „alternative Konzepte“ oder „Entwicklungsprogramme“, um Zukunftsängste bereits heute zu erkennen und eine Anpassung an das Kommende vorzunehmen –, sollte auch bei der Feuerwehr Platz greifen. Die Feuerwehr wird sich diesen zukünftigen Entwicklungen nicht verschließen können, ohne dabei an Bedeutung zu verlieren. Durch frühzeitiges Analysieren, Planen und Bedenken ist eine wirkungsvolle Vorbeugung gegen die für die Institution abträglichen und negativen Einflüsse von außen, das heißt aus der Gesellschaft heraus, möglich.

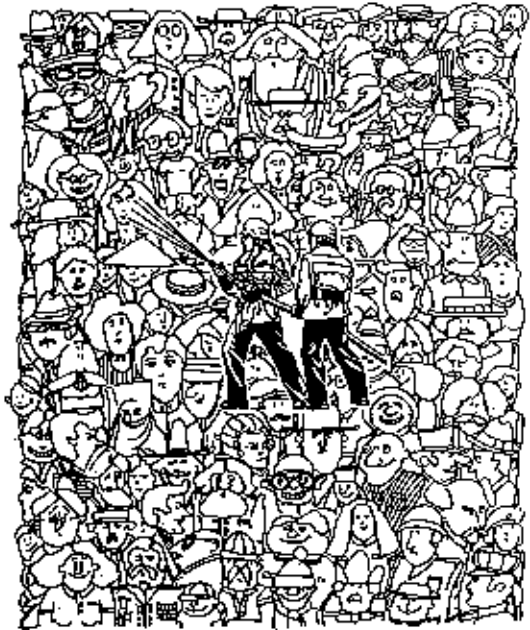
Sinn und Aufgabe der Beratungen und Diskussionen zahlreicher Feuerwehr-Fachleute in den Ausschüssen war es deshalb, das festgefügte Feuerwehrwesen für zukünftige Anforderungen und Aufgaben zu öffnen, um einen Konsens zwischen rationaler Hilfeleistung und gesellschaftlichem Stellenwert zu finden. Es gilt, ein für die innere Organisation der Feuerwehr und zugleich für die allgemeine und politische Öffentlichkeit glaubwürdiges Konzept zu erarbeiten, das letztendlich nicht sofort und in allen Teilen Verwirklichung finden kann, aber dennoch die Entwicklung



der Freiwilligen Feuerwehr als „Röten Faden“ begleiten kann.

„Die Zukunft beginnt bereits heute!“ – das war die Motivation und der bewußte Ansporn der persönlichen Arbeit eines jeden Einzelnen in den Ausschüssen – und nach diesem Motto sollte die Idee der „Feuerwehr in der Zukunft“ weiter diskutiert werden.

Feuerwehr in der Gesellschaft
Grafik: Wolfgang Jendsch



Bedeutung gesellschaftlicher Entwicklungen für die Feuerwehr

Die Entwicklung gesellschaftlicher Lebensformen in unserer Zeit wirft die grundsätzliche Frage auf, ob der Feuerwehr und ihren Interessen entgegen kommt, oder ob sie sich ihr gegenüber als Hemmnis erweisen wird?!

Beispiele für diese gesellschaftsverändernden Entwicklungen gibt es genug.

So wird beispielsweise die bisherige Rollenverteilung in der Familie zu einem wesentlichen Punkt. Hier erfolgt deutlich eine Ablösung von der traditionellen Aufgabenverteilung. Neue Erziehungsphilosophien und Bildungsstrategien greifen Platz und wollen sich im praktischen Erleben behaupten. Es kommt zu einem verstärkten Drang nach Karriere, um durch persönliche Bemühungen und einem ausgeprägten Engagement in schulischen, beruflichen, politischen und gesellschaftlichen Bereichen einen angemessenen Wohlstand zu erreichen. Ein weiteres deutliches Beispiel für die sich derzeit verändernde gesellschaftliche Situation mögen veränderte Formen des Zusammenlebens in ehelichen oder ehähnlichen Partnerschaften sein, aber auch der häufigere Wechsel von Beziehungen mit dem Anspruch jeweiliger gesellschaftlicher Anerkennung: Stichwort Freizeit: Ein sich steigender Freizeitanspruch durch individuelle Gestaltung des persönlichen Arbeitslebens ermöglicht nicht selten eine ein- bis zweimonatige Abkoppelung vom täglichen Leben - zugleich aber auch von den ehrenamtlich übernommenen Pflichten und Aufgaben, die diesem persönlichen Freizeitanspruch hintenangestellt werden.



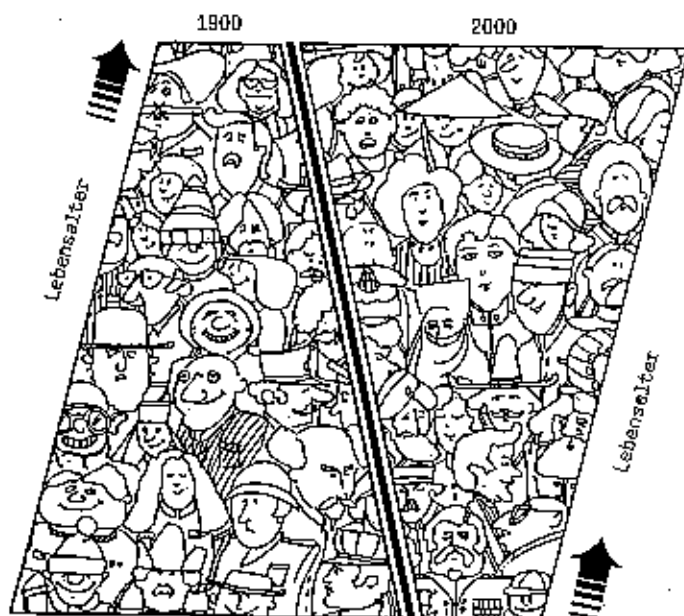
Ein weiterer Aspekt in der sich wandelnden Struktur unserer Gesellschaft sollte nicht übersehen oder unterschätzt werden: Die einzelne Persönlichkeit wird über ein deutlich gesteigertes und erhöhtes Selbstwertgefühl verfügen. Sie wird sich in diesem Bewußtsein in die Gemeinschaft einbringen, wird nach Vortellen für sich selbst und nach dem Sinn persönlichen Engagements für eine solche Gemeinschaft fragen. Dabei spielen zugleich Verknüpfungen mit weitreichenden, aktuellen Themenkreisen wie Umwelt, Krieg und Frieden, Wirtschaft oder Politik eine wesentliche Rolle.

Die Feuerwehr wird deshalb mit attraktiven Angeboten in den künftigen „Konkurrenzkampf“ gesellschaftlicher Gruppierungen und Vereine treten müssen (siehe hierzu auch Abschnitt „Schwachpunkte der Feuerwehr“).

Ein Kernstück weiterer und zukünftiger Überlegungen wird die Frage des zu erwartenden Bevölkerungsrückganges sein. Statistisch gesehen wird sich die demographische Entwicklung in eine umgekehrte Pyramide verwandeln. Daraus ergeben sich für die Feuerwehr grundsätzlich zwei Entwicklungsmöglichkeiten: Soll sie infolge dieser Entwicklung ebenfalls personell schrumpfen, oder gibt es Kriterien, die für den Erhalt, möglicherweise gar für eine Erweiterung des Personalstandes sprechen? Das zunehmende Aufgabenspektrum und die zunehmende fachliche Spezialisierung können Diskussionsgrundlage dafür sein.

Wesentlich verändert hat sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten auch das Bild der Frau in der modernen Gesellschaft: sowohl im beruflichen als auch im sportlichen, künstlerischen oder politischen Bereich nimmt die Frau zunehmend Aufgaben wahr, die ihr in der Vergangenheit verwehrt waren. Die Argumentation vom „schwachen Geschlecht“ hat in diesem Zusammenhang keinerlei Berechtigung mehr. Die Frau führt die von ihr gewählten Aufgaben ihrem männlichen Geschlechtsgenossen ebenbürtig aus. Die volle Integration der Frau in vielen bisher typischen und traditionellen Männerberufen beziehungsweise „Männergesellschaften“ ist bereits erfolgt und wird auch in nächster Zukunft weitere Fortschritte machen. Dadurch wurde eine Anpassung an die heutigen ge-

Lebensalter



Demographische Entwicklung in eine umgekehrte Pyramide.
Grafik: Wolfgang Jendesch



sellschaftlichen Strukturen erreicht, die jedoch im Bereich der Feuerwehren noch nicht ihren Vollzug gefunden hat.

Die Feuerwehr wird über kurz oder lang gezwungen sein, sich diesem Strukturwandel der Gesellschaft zu stellen. Sie wird auf Veränderungen reagieren und Wege suchen müssen, die sich neu entwickelnden Lebensformen mit den Interessen und Aufgaben der Organisation zu verknüpfen. Hier bieten sich Chancen in vielfältigster Art: Dem Bestreben, sich gesellschaftliche Strukturveränderungen zunutze machen zu können, muß jedoch eine Reihe von Erkenntnissen struktureller und organisatorischer Art vorausgehen. Für die Feuerwehr bedeutet dies zweifelsohne einen Kraftakt, der von ihrer Führungsebene in Verbänden und in den Wehren überlegt und vollzogen werden muß. Dies wiederum muß einvernehmlich geschehen, will man das breite Spektrum möglicher Chancen nutzen.

Die Feuerwehr wird als Gemeinschaft ihrer Mitglieder, Angehörigen und Freunde einen Verbund mit dem gesellschaftlich orientiertem Leben eingehen müssen. Der „Dienst am Nächsten“ wird dabei als Anreiz und Ausgangspunkt, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen, nicht mehr von übergeordneter Bedeutung sein.

Genau hier wird aber der „Hebel“ anzusetzen sein: Mit Rücksicht auf die Individualität des Einzelnen und seiner Angehörigen muß die Feuerwehr Formen gesellschaftlichen Lebens entwickeln, die sowohl für den Einzelnen als auch für die Organisation entsprechende Anreize bietet. Sie wird in der Lage sein müssen, auch dem Umfeld ihrer Mitglieder eine angemessene Mitwirkung zu ermöglichen.

Um dieser Vielschichtigkeit an gesellschaftlichen Ansprüchen gerecht werden zu können, wird es notwendig sein, über das örtliche oder regionale Angebot hinaus ergänzende Initiativen zu entwickeln.

Viel Schulterklopfen für Feuerwehr

...lobt Engagement für Allgemeinheit - Zahlreiche Ehrungen - Weiterbildung aktiv praktiziert

„Besserer Stellenwert in der Gesellschaft nötig“

Bei der Hauptversammlung der Feuerwehrackung Kommandeur Richter auch kritische Töne...

„Im Landkreis allerhöchstes Ansehen“

Lob für die Gesamtheit



Schwachpunkte der Feuerwehr aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen

Es braucht wenig Phantasie, um sich aus den Beispielen des vorangegangenen Abschnittes die derzeitigen Schwachpunkte der Feuerwehr zu vergegenwärtigen.

Die Beratungsergebnisse einiger Arbeitsgruppen zeigen praktische Beispiele und Vorstellungen zu den Fragestellungen gesellschaftlicher Entwicklungen auf.

So wird im Hinblick auf den zu erwartenden Bevölkerungsrückgang eine adäquate Schrumpfung der Feuerwehren klar verneint: „Es ist nicht zu erwarten, daß die Aufgaben der Feuerwehren in Zukunft weniger werden.“ Unter anderem wurden hierfür folgende Argumente protokolliert:

- Die Flächen der Städte und Gemeinden verdichten sich – und damit auch die Einsatzanforderungen an die Feuerwehren;
- Die baulichen Anlagen werden im Wohnungsbau und im Industriebau anspruchsvoller;
- Durch die weiterfortschreitende Arbeitszeitverkürzung sind die Betriebe immer länger unbesetzt, so daß Störfälle zunehmend von Außenstehenden behoben werden müssen;
- Vor allem aus dem Bereich des Umweltschutzes kommen in Zukunft weitere Aufgaben auf die Feuerwehr zu;
- Die weiterstehenden Anforderungen an die Feuerwehren machen eine Spezialisierung immer notwendiger – dadurch erhöht sich der Personalbedarf;
- Die Bereiche Brand-/Umweltschutzaufklärung und –erziehung konnten bisher von den Feuerwehren nur unzulänglich in ihre Arbeit einbezogen werden;
- Aufgrund der bisherigen Entwicklungen der Haushaltsgrößen und der Familienstrukturen wird die Motorisierung auch in Zukunft ansteigen;
- Es kann nicht davon ausgegangen werden, daß die Produktion und der Transport vor allem von Gefahrgut rückläufig ist;
- Durch das sich verändernde Freizeitverhalten sind künftig unter Umständen weniger Einsatzkräfte greifbar. Dies muß mit einer erhöhten Zahl von Mitgliedern ausgeglichen werden;
- Ein steigendes Maß an Sicherheit, das der heutige Bürger vom Staat und von der Kommune erwartet, kann nur mit einem erhöhten Personalaufwand gewährleistet werden, da gängige Rationalisierungskonzepte nicht auf die Feuerwehren angewendet werden können;
- Bei sinkendem Personalstand und wachsenden Aufgaben werden mehr hauptamtliche Kräfte benötigt – hier stellt sich die Kostenfrage;
- Demgegenüber hätte weniger Personal eine verminderte Einsatzbereitschaft zur Folge. Nachdem der Personenschutz Vorrang hat, müßte der Sachschutz vernachlässigt werden!

Es herrscht Einigkeit darüber, daß die Aufzählung unvollständig ist und in weiteren Diskussionen ergänzt und darüber hinaus ausformuliert werden muß. Trotzdem wird hier im Rahmen nur eines Themenbereiches sehr deutlich, in welcher vielfältiger Weise sich die Feuerwehr der Zukunft zu stellen hat. Deutlich werden aber auch die Chancen, die in einer solchen Strukturveränderung zu finden sind. Bereits inhaltliche Diskussionen dieser Fragen erweisen sich zumeist als außerordentlich nützlich und gewinnbringend.



Die Feuerwehr rückt immer öfters aus

16 Einsätze waren es 1990 – Personalstand bleibt Dauerthema – Großfahrzeuge auf neuestem technischen Stand

UCH (v) Die Männer und Frauen der Feuerwehr Stock- der Rechtschreibbereich des Kommandanten - auf
"Liese mehr gefördert, insgesamt 16 Modellstellen, Gesamtverantwortung äußert positive Auswirkung"
"er, 60 Prozent, technischer Hilfsleistungen, Tischen die Bildung"

Ein weiterer, bedeutungsvoller Aspekt zukünftiger Entwicklung in der Feuerwehr ergibt sich im Rahmen der Diskussion über Gesellschaftsstruktur und Freizeitverhalten. Wie bereits angesprochen, werden die Bevölkerungszahlen der nächsten Jahrzehnte stark rückläufig sein. Die Freizeit des Einzelnen sowie das Freizeitangebot hingegen werden ebenso stark zunehmen. Diese Entwicklung wird zwangsläufig die „Konkurrenz“ der unterschiedlichsten Vereine, Organisationen und Interessensgruppierungen in bezug auf die Mitgliederwerbung beleben. Um in diesem „Konkurrenzkampf“ bestehen zu können, sollte man über einen „Dienstleistungsservice“, eventuell nach dem Vorbild großer Industriekonzerne, nachdenken und diskutieren. Nachfolgend einige Anregungen:

Bereich „Erholung – Freizeit“

Feuerwehr-Helme

Eine Anpassung und die Erweiterung des bestehenden Feuerwehrhelmes an die gestiegenen Ansprüche ist bereits veranlaßt. In diesem Zusammenhang ist auch über Attraktivitätssteigerungen für jüngere Generationen im Hinblick auf Familien- und Sporturlaub nachzudenken: „Kindergerecht“, „familiengerecht“ und „verbesserte Sportmöglichkeiten“ (Tennis, Skilaufen, Reiten, Segeln, Surfen, Drachensegeln u. a.) sind Stichworte, die anregen sollen.

„Ferienhilfswerk“ für alle Familienangehörigen

Auch dazu einige Stichworte: Beschaffung von Ferienquartieren, im In- und Ausland organisierte Transfermöglichkeiten, Studienreisen, Gesundheits- oder Fastenwoche, u. a.

Feuerwehr-Hobbykreise mit regionalen Treffen und Ausstellungen

... zum Beispiel für Sammler (Helme, Briefmarken, Münzen), Modellbauer in der Feuerwehr, Computercirkel o. a.

Amateursportgruppen ohne Trainingszwänge eines Sportvereins

Hier bieten sich Aktivitäten in den hinlänglich bekannten Bereichen, zum Beispiel Schwimmen, Ballspiele, Triathlon, Lauftreffs, Tennis, Squash, Gymnastik, Skifahren, u. a.

Bereich „Soziale Einbindung und Sicherheit“

Selbsthilfegruppen

Gerade in diesem Bereich können die Einrichtung von Kinderbetreuungs- Aktivitäten (zum Beispiel an Feuerwehr-Dienstabenden), „Mutter-und-Kind-Treffs“, Einbeziehung der Altersabteilungen für Behördengänge, Einkaufen oder Krankenbesuch, Lernhilfen für Schüler oder Fahrgemeinschaften ausgesprochen hilfreich und entlastend für das familiäre Zusammenleben in Einklang mit den Dienstpflichten bei der Feuerwehr sein.



Problembearbeitung

Gleiches gilt für die Bewältigung auftretender Lebensproblematiken im Arbeitsbereich, in der Familie oder in zwischenmenschlichen Beziehungen. Hier können geeignete Fachleute (z. B. Jurist, Psychologe, Seelsorger oder Arzt) Hilfe anbieten.

Kollektive Vergünstigungen durch Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft bei der Feuerwehr und damit im Landesfeuerwehrverband könnte finanzielle Vergünstigungen bei Versicherungen, Baufinanzierungen, Kaufverträgen oder im Rechtsschutz (um nur einige Beispiele zu nennen) bewirken.

Die vorstehende Auflistung möglicher Angebote soll als Anregung verstanden werden – manches wird es eventuell in der einen oder anderen Form bei den Feuerwehren bereits geben.

Durch solche Angebote wird unter Umständen eine Erweiterung der bestehenden Ausschüsse durch Fachleute der genannten Bereiche notwendig werden. Solche Fachleute finden sich aber zum Teil auch schon in den Reihen der Feuerwehr (z. B. Sozialarbeiter, Seelsorger, Reisekaufleute, PR-Fachleute). Die Feuerwehren sollten dieses bereits vorhandene Potential verstärkt aktivieren und nutzen.

Der vorgenannte Aspekt (Gesellschaftsstruktur und Freizeitverhalten) fand auch in den weiteren Diskussionen der Arbeitsgruppen reges Interesse. So weist ein Protokoll zum Themenbereich „Neue Strukturen“ unter anderem folgende grundsätzliche Gedanken auf: „Es zeigt sich bereits seit längerem, daß kameradschaftliche Veranstaltungen immer mehr als ‚Muß‘ angesehen werden und die herkömmliche Männerkameradschaft an Bedeutung verliert. Deshalb sollte innerhalb der Feuerwehr ein Strukturwandel stattfinden, der der stärkeren Bindung an Partner und Familie sowie der individuellen Freizeitgestaltung Rechnung trägt. Ziel ist es, durch verbesserte beziehungsweise neue Strukturen die Attraktivität der Feuerwehr im nichtdienstlichen Bereich zu erhöhen. Hierdurch soll sowohl eine verstärkte Bindung der jetzigen aktiven und freiwilligen Feuerwehrangehörigen an die Organisation erreicht werden, als auch eine attraktive Mitgliederwerbung geschaffen werden“. Im Folgenden enthält das Protokoll der Arbeitsgruppe eine abschließende Betrachtung, die zugleich Grundsatzfragen zur Feuerwehr in der Zukunft anspricht: „Bei all diesen Möglichkeiten kann und sollte eine Öffnung nach Außen erfolgen. Zunächst kann über private Kontakte (z. B. über Bekannte und Freunde) eine Heranführung an die Feuerwehr erfolgen. Die hier angesprochenen Punkte ermöglichen eine deutliche Attraktivitätssteigerung sowie eine Aufwertung des Selbstwertgefühls der Feuerwehren. Dadurch ist es möglich, gleichzeitig zur Motivationssteigerung der aktiven freiwilligen Feuerwehrangehörigen und zu Anreizen für Außenstehende zu gelangen (siehe auch Kapitel 2 und 3)“.

Redet man im Rahmen der erfolgten Untersuchung, der anschließenden Diskussionen und in den Ausführungen dieser Broschüre über gesellschaftliche Entwicklungen sowie ihre Chancen und Möglichkeiten für die Feuerwehr, so darf der Bereich „Tradition und Selbstverständnis“ nicht außer Acht gelassen werden (siehe auch Kapitel 2). Traditionen können Kräfte und Gedanken erhalten, weiterentwickeln oder motivieren – sie können aber auch Ballast für eine zukünftige strukturelle Veränderung sein. Ohne auf die Gründungsgeschichte der Freiwilligen Feuerwehr im Einzelnen einzugehen, kann festgestellt werden, daß ihre allhergebrachte Tradition mehr und mehr in den Hintergrund rückt. Die Feuerwehr unserer Tage ist ein notwendiges Instrument zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten geworden. Durch ihre immer komplexeren Aufgaben werden



Organisation und Personal stark gefordert. Bei gleichbleibendem Personalstand sind die Belastungen des Einzelnen zum Teil erheblich gestiegen.

Trotz dieser rein funktionalen Form der Feuerwehr, die eigentlich auch nur eine funktionale Betrachtung zuläßt, ist ein Defizit an idealen Werten festzustellen. Immer wieder werden – zum Beispiel in Presse-Berichterstattungen – Schlagworte wie „Ritter ohne Rüstung“ oder „Selbstloser Helfer besiegt die Gefahr“ angetroffen. Dieses führt häufig zu einer überstempelten Einschätzung der Feuerwehren. Durch die Beschränkung auf die Funktion und das Bild eines „modernen Helden“ wird eine Ausgrenzung aus dem normalen öffentlichen Leben gefördert.

Ausführungen in der vorstehend gemachten Form sind sowohl unter den Feuerwehrangehörigen als auch unter den Mitgliedern der Arbeitskreise nicht unwidersprochen. So wird unter anderem deutlich argumentiert, daß das traditionelle Leitmotiv „Gott zur Ehr“, dem Nächsten zur Wehr“ auf Werte verweist, die auch in der heutigen Zeit ihre Berechtigung haben. Dabei wird auf ihre Entstehung aus einer früher intensiveren Glaubenshaltung hingewiesen: „Auf Traditionen zurückgreifen heißt auch, aus der Geschichte lernen. Diese Geschichte kann inzwischen auf über 140 Jahre verweisen und trägt heute und in Zukunft mit den gleichen Motiven zum Zusammenhalt bei.“ Dabei ist man sich einig darin, daß „rote Autos und Feuerwehr-Technik“ nicht allein die Rolle der Feuerwehr in der Öffentlichkeit prägen – der gesellschaftliche Aspekt der Feuerwehr darf nicht unterschätzt werden. Dazu gehört die Zusammensetzung von Feuerwehrangehörigen aus möglichst vielen Berufen und Altersgruppen, sie sollte einen Querschnitt der Bürgerschaft darstellen.

Weitere Themenbereiche, die ebenfalls im Hinblick auf die zukünftige Entwicklung der Feuerwehren diskutiert werden müssen, finden sich in gesondert ausgewiesenen Abschnitten dieser Broschüre.

Um die angesprochenen Schwachpunkte ausgleichen zu können, werden insbesondere die nachfolgend genannten Bereiche zu intensivieren sein:

- Die Feuerwehr wird ihre Präsenz auf allen Ebenen (Ort, Kreis, Region) gerade in gesellschaftlichen Bereichen aktivieren müssen;
- Insbesondere auf Landesebene (Landesfeuerwehrverband/LFV) müssen in zunehmenden Maße Initiativen und koordinierende Aufgaben wahrgenommen werden;
- Voraussetzung einer Neuorientierung ist, daß die vielfältigen Möglichkeiten, Anregungen und Wünsche dem LFV bekanntgemacht werden, damit dieser in geeigneter Weise tätig werden kann. Hieraus ergibt sich zunehmend eine Verpflichtung der bereits genannten Ebenen;
- Aktivitäten und Koordination müssen sich auf alle gesellschaftlichen Bereiche ausweiten und übertragen lassen, will man die Chancen und Möglichkeiten einer sinnvollen Neuorientierung nicht ungenutzt oder zum Nachteil der Organisation verstreichen lassen.

Die Entwicklung der Feuerwehr in der Zukunft mit ihren bleibenden traditionellen Werten und den strukturell notwendigen Veränderungen wird aufzeigen, welche Argumente dazu beitragen, einen „freien Menschen“ zu veranlassen, sich an die Feuerwehr mit all ihren Pflichten und Bürden zu binden. Schonungslos wird die Attraktivität einer Organisation zeigen, wer im bereits genannten „Konkurrenzkampf“ gewinnen oder verlieren wird.



Selbstverständnis der Feuerwehren

Diskrepanz und Übereinstimmung zur gesellschaftlichen Entwicklung

„Feuerwehr“ und „Politik“ – zwei Worte, die eigentlich nicht, ginge es nach der Feuerwehr selbst, im Zusammenhang genannt werden sollten. Aber gerade weil die Feuerwehren seit Beginn ihres Schaffens ihre Mitglieder aus der Bürgerschaft schöpfen, sind diese Begriffe, ergänzt durch „Gesellschaftspolitik“, nicht voneinander zu trennen.

Zwischen ihnen ergeben sich seit Jahrzehnten wechselseitige Verflechtungen, denkt man nur an die Erscheinungsformen der Freiwilligen Feuerwehr im Verlauf ihrer Geschichte: Das bürgerliche Selbsthilfemittel mit einer demokratisch geprägten Selbstverwaltung, der staatstragende Zusammenschluß von Bürgern inmitten verschiedener politischer Konstellationen.

Schon in den wenigen Sätzen wird deutlich, daß Feuerwehr und Politik nicht so weit voneinander entfernt sind wie viele es gern glauben möchten.

Von dieser Grundlage her ist es nicht verwunderlich, daß die Feuerwehr während ihrer ganzen Geschichte immer ein Spiegelbild aktueller gesellschaftlicher Formen war. Das, was in diesem Kapitel mit „Inherer Sozialstruktur“ bezeichnet wird, deckt sich mit den Strukturen der jeweiligen Gesellschaftsordnungen. Daher wird es eine der wesentlichen Aufgaben sein, die Feuerwehr als bürgerschaftliche Einrichtung in dieser Gesellschaft zu verankern. Es wird vor allem notwendig sein, den gesellschaftspolitischen Aspekt der Feuerwehr innerhalb des heutigen und zukünftigen demokratischen Staatswesens erneut und immer wieder herauszustellen.

Gerade dieses Ziel scheint jedoch infrage gestellt zu sein, sieht man die immer deutlicher werdende Diskrepanz zwischen Feuerwehrstruktur und gesellschaftlicher Struktur an. Dieses ist nicht zuletzt der Grund, warum es im Landesfeuerwehrverband Baden-Württemberg zu Überlegungen in Richtung „Feuerwehr in der Zukunft“ kam – es wird Aufgabe aller Kräfte der Feuerwehr und der gesellschaftspolitischen Kräfte sein, im Sinne dieser Broschüre und ihrer Inhalte weiterzudenken und weiterzudiskutieren.

Korrekturen am Selbstbild

„Alter Wein in neuen Schläuchen“ – so könnte man vieles überschreiben, was in den letzten Jahren über die Freiwillige Feuerwehr und von der Freiwilligen Feuerwehr publiziert wurde. Dabei reichten die Versuche, der Feuerwehr ein attraktives Außenbild zu geben vom einfaltslosen Bierkrug mit dem örtlichen Feuerwehrwappen bis zu den professionell und ansprechend gestalteten Materialien zu den Aktionen der Brandschutzwochen. Doch diese Bemühungen, das Image der Feuerwehren zu verbessern, treffen allein nicht den Kern des Problems. Wenn die Freiwillige Feuerwehr mit ihrem traditionellen Freiwilligkeitsprinzip in den kommenden Jahren gegen die harte Konkurrenz der Freizeitsgesellschaft bestehen will, muß sie neben der organisatorischen und technisch- strukturellen Neuorientierung auch die Neudefinition ihres Selbstverständnisses vorlegen. Sicher werden und können dabei keine generell gültigen Maßstäbe gefunden werden, die für die kleine Ortsfeuerwehr ebensolche Gültigkeit haben wie für die Freiwillige Feuerwehr beispielsweise einer mittelgroßen Industriestadt.

Nicht das Bild dieser Organisation ist zunächst zu verbessern, sondern der Bildinhalt.



Auf dem Weg zu diesen „Bildinhalten“ müssen unter anderem die folgende Thesen diskutiert werden:

Mittlerweile hat man vielerorts erkennen müssen, daß die Feuerwehr mit anderen gesellschaftlichen Gruppierungen, Vereinen, bürgerschaftlichen Selbsthilfegruppen und anderen Organisationen im großen Spektrum ehrenamtlicher Betätigung konkurriert. Potenziell mag das „Angebot“ der Freiwilligen Feuerwehr attraktiv für junge Menschen sein – doch im konkreten Fall kann es sein, daß Jugendliche vom „Angebot“ einer Naturschutzgruppe oder eines Sportvereines mehr angezogen werden als von der Feuerwehr.

Dies kann etwas mit dem örtlichen Selbstverständnis und mit dem Erscheinungsbild der betreffenden Feuerwehr zu tun haben. Das kann aber auch zu wesentlichen Teilen daran liegen, daß die Freiwillige Feuerwehr, so wie sie sich heute darstellt, in der Konkurrenz mit anderen Gruppierungen wesentliche Wettbewerbsnachteile hat.

Die folgenden Elemente beeinträchtigen die Attraktivität der „Institution“ Freiwillige Feuerwehr und sollten in der Diskussion um die Fragen der Selbstdarstellung ernst genommen werden:

1. Mängel in der demokratischen Struktur

Noch immer ist es die Ausnahme, daß in den Feuerwehren offen über die Inhalte der eigenen Arbeit, über Probleme im Zusammenhang mit Dienstvorgaben oder über zahllose andere Themen des täglichen Feuerwehrgeschehens gesprochen wird. Allzu oft ist der Kommandant oder der Zugführer der „unangefochtene Herr“ seiner Einheit – mit allen Begleiterscheinungen, die hierarchischer Führungsstil im zwischenmenschlichen Umgang mit sich bringt. Jugendliche, die in ihrem schulischen Leben oder in ihrer Berufsausbildung Teamfähigkeit, Fähigkeit zur Kritik und Auseinandersetzungsbereitschaft vermittelt bekommen, müssen solche Verhältnisse als „Rückfall in vergangene Zeiten“ empfinden und darauf in entsprechender Form reagieren. In der Mehrzahl der Fälle wird für sie die Mitgliedschaft in einer solchen Organisation nicht mehr attraktiv sein. Ein wesentliches Element und ein unverzichtbares Bestreben jedes Einzelnen im künftigen „neuen“ Bild der Freiwilligen Feuerwehr muß also ihr Anschluß an den Zug der offenen, pluralistischen Gesellschaft sein! Dies heißt freilich nicht, daß nunmehr in Zukunft vor jedem Einsatzbefehl die Meinungen aller Zugmitglieder dazu gehört werden sollten – ein Stück Polemik, das von Gegnern der Demokratisierung immer wieder entgegengehalten wird. Gerade die Berufswelt unserer Industriegesellschaft zeigt, daß sich Diskussionsfähigkeit und Entscheidungskompetenz nicht widersprechen.

2. Die Aufgabenüberlastung

Besonders Feuerwehren in mittleren und größeren Städten sind von diesem Problem betroffen. Zwar läßt sich in den letzten Jahren ein stetiges Anwachsen der individuellen Freizeit feststellen, doch tatsächlich haben wir immer weniger Zeit für persönliche Bedürfnisse, für Familie, Freunde und Verwandte oder für Ziele, die wir uns selbst stellen. Demgegenüber steht der kontinuierliche Aufgabenzuwachs bei der Feuerwehr: Technische Hilfeleistung, Gefahrgutunfälle, Wasserrettung, Ölwehraufgaben, der neu zu ordnende ABC-Bereich, dazu die technischen Innovationen –, das alles erfordert vom aktiven Mitglied zunehmende Bereitschaft, die Mitgliedschaft in der Feuerwehr als alleinige Freizeitbeschäftigung zu akzeptieren. Hierin liegt eine nicht zu unterschätzende Gefahr: wer das Gefühl haben muß, die Feuerwehr fresse ihn oder sie mit Haut und Haaren, wird sich einen Eintritt in diese Organisation oder sogar einen Rückzug sehr genau



überlegen. Zum künftigen Selbstverständnis der Freiwilligen Feuerwehr muß also auch die Klärung und Begrenzung der Belastung des Einzelnen gehören. Die Rolle als alleskönnende Feuerwehr mag dem Selbstbewußtsein eines ehrgeizigen Kommandanten durchaus schmeicheln, doch auf neue Mitglieder und den erhofften und notwendigen personellen Nachwuchs wirkt das Übermaß der Aufgaben abschreckend. Der Dienst in der Feuerwehr sollte dem einzelnen Menschen genügend Zeit und Raum lassen, auch andere Engagements, Freizeitvergnügen oder Aktivitäten wahrnehmen zu können.

3. Die sogenannte Traditionspflege

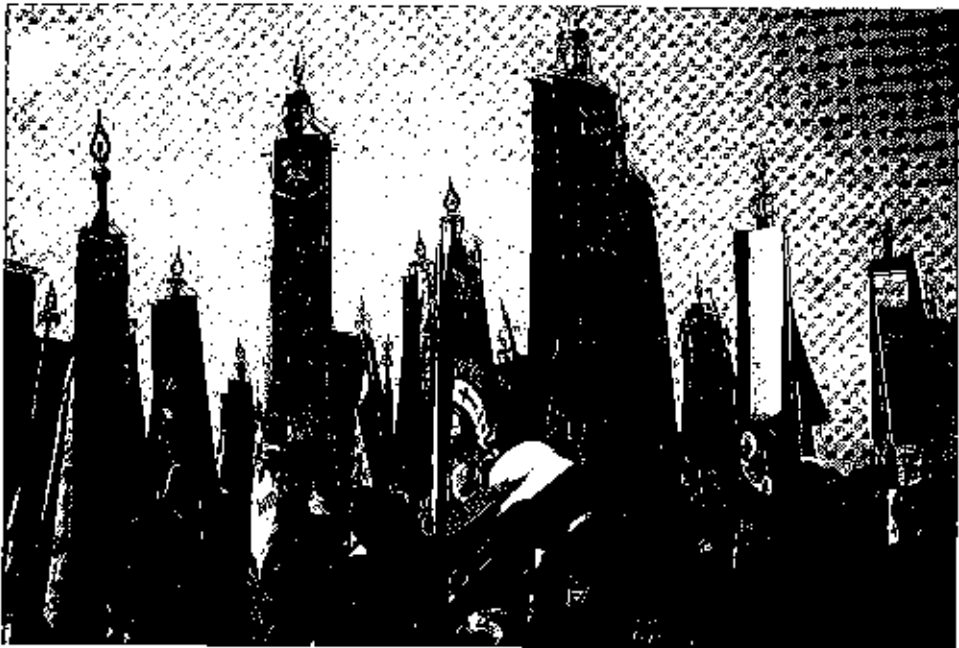
Die positiven Aspekte der Arbeit Freiwilliger Feuerwehren gründen auf dem im frühen 19. Jahrhundert ausgeprägten Selbsthilfegedanken des liberalen Bürgertums an der Schwelle zur Industrialisierung. Die ersten Gründer solcher städtischen Feuerwehrinitiativen grenzten sich bewußt von militärischen Vorbildern ab. Die spätere Militarisierung der deutschen Gesellschaft hat auch im Selbstverständnis und Erscheinungsbild der Feuerwehren tiefe Spuren hinterlassen.

Wesentliche Formen der militarisierten Feuerwehr haben bis heute überlebt. Sie werden von ihren Befürwortern „Traditionspflege“ genannt. Doch das, was wir an Militärparaden erinnernde Aufmärsche und stolze Ordensbrüste in die Öffentlichkeit transportieren, ist wenig geeignet, qualifizierten Nachwuchs zum Eintritt in diese Organisation zu motivieren. Jugendliche und Personen hingegen, die allein wegen der Uniform zur Feuerwehr kommen, sollten als Zielgruppe nicht sonderlich gepflegt werden.

Der noch immer gepflegte paramilitärische Pomp und Reden, die von „Dienstpflicht“ sprechen – dort, wo von Motivation, wertvoller sozialer Arbeit und vom Spaß an der Feuerwehr die Rede sein sollte –, präsentieren kein zeitgemäßes Bild von der Institution. Das aber, was Jugendliche und Erwachsene gleichermaßen an der Freiwilligen Feuerwehr begeistern kann, ist das Engagement dieser Hilfsorganisation, auf freiwilliger Basis wichtige Beiträge zur alltäglichen Gefahrenabwehr, zum Umweltschutz und zur Schadensbegrenzung im gefährlichen Alltag einer hochentwickelten Industriegesellschaft zu leisten. Diese Inhalte gilt es zu betonen, wenn die Feuerwehr Korrekturen am bisherigen Selbstbild vornehmen will. Das Feuerwehrmitglied unserer Zeit und der Zukunft ist fachlich qualifiziert, setzt seine Vorstellungen von bürgerschaftlicher Selbsthilfe in praktisches Engagement um und trägt seine Uniform als selbstbewußten Ausweis seiner Zugehörigkeit zu einer im übrigen zivilen Hilfsorganisation.

Eines muß hier deutlich werden: die Aufzählung einiger änderungsbedürftiger Elemente im Selbstbildnis der Freiwilligen Feuerwehr kann nicht abschließend verstanden werden. Sie ist allenfalls Anregung zur weiteren Auseinandersetzung. Damit soll zugleich die Verantwortung für dieses künftige Selbstbild in die Reihen der örtlichen Wehren selbst und ihrer zahlreichen Mitglieder gelegt werden – es kann und soll nicht allein die Aufgabe eines Arbeitsausschusses sein, ein solches Bild zu installieren.

Erst dann, wenn das Konzept einer zukunftsorientierten, modernen Feuerwehr mit ihrer Bindung an gute traditionelle Werte vorliegt, kann darüber gesprochen werden, wie ein solches Konzept mit den Instrumenten der Öffentlichkeitsarbeit umzusetzen ist.



Traditionspflege

Foto: Wolfgang Jensch

Künftige Öffentlichkeitsarbeit der Feuerwehr

Nach der Definition der Deutschen Public Relations-Gesellschaft hat Öffentlichkeitsarbeit das Ziel, „an der Herstellung von Öffentlichkeit in Organisationen nach innen und außen mitzuwirken“. Richtig angewendet dient sie der Vertrauensbildung und schafft das Fundament, auf dem die Werbung – im Falle der Freiwilligen Feuerwehr Werbung um neue Mitglieder – aufbauen kann. Gute Öffentlichkeitsarbeit zeichnet sich dadurch aus, daß auf der Basis eines inhaltlichen Konzepts geeignete Instrumente zur Anwendung kommen. Dabei müssen die eingesetzten Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit jeweils zur Zielsetzung der Organisation, zu den ins Auge gefaßten Zielgruppen und zu den Inhalten passen, die vermittelt werden sollen. Diese Regeln klingen banal, doch Ihre Beachtung in der täglichen PR- und Medienarbeit ist von großer Bedeutung. Eine grundlegende Trennung, die am Anfang jeder Öffentlichkeitsarbeit stehen muß, ist die zwischen Medienarbeit und Werbung. Die Medienarbeit der Freiwilligen Feuerwehr dient der Selbstdarstellung partikulärer Feuerwehrinteressen und speziellen Wissens durch Information. Medienarbeit als regelmäßige, aktuelle und anlaßbezogene Informationsweitergabe an lokale

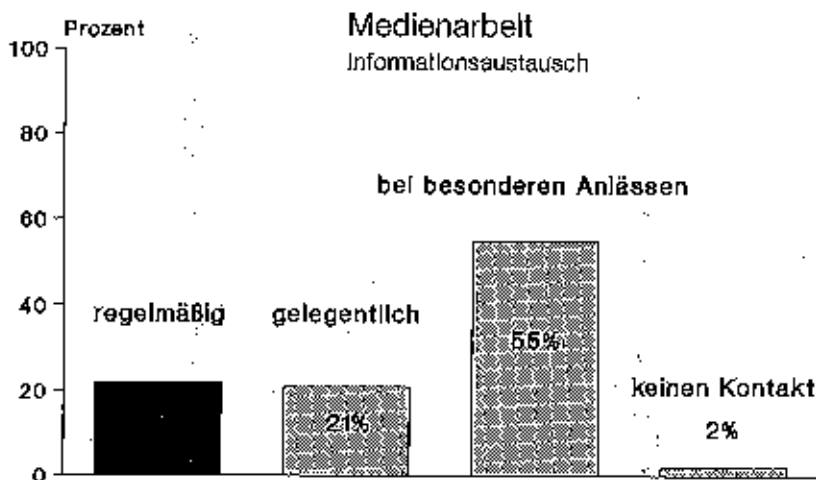


und regionale Druck- und Funkmedien will Tatsachen über die Arbeit der Organisation vermitteln und so durch Beiträge zur Meinungsbildung Überzeugungsarbeit leisten. Werbung will dagegen Handlungen oder Entschlüsse in Gang setzen: wenn die örtliche Feuerwehr um Nachwuchs wirbt, will sie Jugendlichen oder Erwachsenen den Entschluß zum Eintritt in die Feuerwehr nahelegen. Werbung baut also auf Emotionen auf, sie muß unterhaltend und informativ sein – sie sollte und darf sich allerdings möglichst nicht in der Weise vollziehen, daß sie nur soweit informiert, als dieses aus der Sicht des Werbenden nützlich erscheint. In der Nachwuchswerbung für die Feuerwehr hat die Öffentlichkeit ein Recht auf die ungeschminkte Wahrheit und Gegebenheit in der Organisation.

Im Folgenden sollen einige Instrumente für die jeweiligen Bereiche der Öffentlichkeitsarbeit vorgestellt werden – sie dienen als Diskussionsgrundlage.

Medienarbeit

Das Ergebnis der hier vorliegenden landesweiten, repräsentativen Umfrage bei den Feuerwehren ist mit Blick auf die Pressearbeit ziemlich bedrückend: nur 22 Prozent der baden-württembergischen Feuerwehren informieren die lokalen und regionalen Medien regelmäßig über ihre Arbeit. Gerade 21 Prozent der Wehren geben „gelegentliche“ Presseinformationen heraus und 55 Prozent kommen nur bei „besonderen Anlässen“ mit den Medien in Berührung. Immerhin zwei Prozent haben noch nie etwas mit der veröffentlichten Meinung in Presse und Rundfunk zu tun gehabt!



Auch die Bandbreite der kontaktierten Medien liegt weit von dem entfernt, was gute Öffentlichkeitsarbeit genannt werden dürfte: 87 Prozent der Wehren nutzen als Medium vorwiegend das offizielle „Amts- oder Mitteilungsblatt“ einer Gemeinde. Mit der örtlichen Presse stehen 78



Prozent der Feuerwehren in Kontakt, dabei liegen die Kontakte zu den Regionalsendern (Rundfunk, Fernsehen) mit sechs Prozent ganz am Ende. Erfreulicher dagegen ist, daß schon 23 Prozent der Wehren eigene Informationen (z.B. Presseinformationen, Rundschreiben, feuerwehretgene Zeltungen) erstellen und verbreiten, wobei allerdings nicht ausgesagt ist, ob diese Infos nur intern oder auch einer breiteren Öffentlichkeit oder gar den Medien selbst bekannt werden. Wirft man abschließend einen Blick auf die Verantwortlichkeit innerhalb der Wehr für die Medienarbeit, dann rangiert noch immer der Kommandant in 75 Prozent der Wehren an der Spitze der „Öffentlichkeitsarbeiter“. Nur zwei Prozent der Freiwilligen Feuerwehren leisten sich einen eigenen „Pressesprecher“!

Erinnert man sich an die alte PR-Weisheit, wonach die öffentliche Meinung über eine Institution wesentlich durch die veröffentlichte Meinung über sie bestimmt wird, dann ist für die Feuerwehren hier dringender Handlungsbedarf angesagt. Ein Kommandant – so engagiert und redegewandt er sein mag – ist nicht unbedingt der richtige Mann, um Pressemeldungen oder –beiträge zu verfassen und auszusenden oder Termine oder gar die Details eines schwierigen Einsatzes an die Presse weiterzugeben. Er steht in der Regel mitten im Geschehen, ist – besonders während der Einsätze – gestreßt und deshalb kein Überlegter, ruhiger und geduldiger Gesprächspartner informationshungriger Journalisten. Für diese Arbeit ist die Stelle eines Pressesprechers oder einer Pressesprecherin einzurichten. Die Stelle ist als Stabsstelle unmittelbar dem Kommandanten zugeordnet. Sie kann eine freiwillige Zusatzaufgabe sein, die ein geeignetes Mitglied der Wehr übernimmt – sie kann aber auch die Aufgabe eines dafür speziell ausgebildeten Fachmannes sein (z.B. kann ein interessierter Journalist oder PR-Fachmann in der Funktion des Pressesprechers in die Wehr aufgenommen werden).

Im Rahmen der Diskussionen um die hier vorliegende Befragung wurden unter anderem folgende Thesen aufgestellt:

- In Gemeinden ab einer Größe zwischen 8 000 und 10 000 Einwohnern dürfte ein Feuerwehr-Pressesprecher sinnvoll sein;
- Pressarbeit ist eine langfristig anzulegende Angelegenheit. Erfolge sind von heute auf morgen nicht oder nur sehr selten erreichbar;
- An der Landesfeuerweherschule sollten Fachleute Seminare für Pressesprecher (Pressewarten) durchführen.

Die Aufgaben einer Pressestelle ist klar umrissen:

Regelmäßige Information an die lokalen, regionalen und bei Bedarf überregionalen Medien über die Ereignisse, Planungen und Aktivitäten der Wehr. Eine besondere Übung, die Übernahme neuer Einsatzfahrzeuge, der Erfolg oder der Inhalt von Aus- und Weiterbildungen der Wehrangehörigen und aktuelle Schadensereignisse gehören zum Informationsfluß, den die Pressestelle der Feuerwehr in Gang hält. Der Aufbau und die Pflege des Nachrichtenflusses ist eine Aufgabe des Pressesprechers – nur er kann einen dauernden Kontakt zu den Medien halten, auch wenn diese nicht durch aktuelle Anlässe mit der Feuerwehr zu tun haben. Die zweite Aufgabe gehört in den Bereich der Imagepflege: tagesunabhängige Themen können, journalistisch aufbereitet, grundsätzliche Informationen über die Arbeit der Feuerwehr in sympathiewerbender Weise vermitteln. Ein Portrait der Jugendfeuerwehr, ein Besuch im Gerätehaus, die Glosse über einen heiteren Rettungseinsatz, bei dem belapfeldweise ein entflogener Papagei eingefangen wurde und der sich seinen „Helfern“ gegenüber gar nicht höflich äußerte –, oder das lebensnah



geschriebene Porträt über die Erinnerungen des ältesten Feuerwehrmannes im Ort gehören beispielsweise zu diesem Themenkreis.

Rufen wir uns in Erinnerung: die Feuerwehr konkurriert mit anderen Organisationen und Vereinen vor allem auch um den Nachwuchs. Ein kontinuierlicher, breiter und interessanter Informationsfluß von der Feuerwehr über die Medien zur Bevölkerung baut das öffentliche Vertrauen in die Institution Feuerwehr auf und legt so die Grundlage zu erfolgreichen Werbemaßnahmen.



*Feuerwehr und Fernsehen:
„Einsatzbesprechung“*

Foto: Wolfgang Jensch

Instrumente der Werbung

Imagewerbung oder Mitgliederwerbung kann sich vieler gängiger Instrumente bedienen: der kleine Prospekt, als Hauswurfsendung an den „Endverbraucher“ adressiert –, Ausstellungen, Tage der „Offenen Tür“ mit Aktionsmöglichkeiten, Filme, Plakate oder der heißgefragte Aufkleber – alle diese Werbeträger gehören zum möglichen und oft leicht einsetzbaren Repertoire auch der Feuerwehr.

Doch nichts ist deprimierender als das Ende einer aufwendigen Werbeaktion, die außer hohen Kosten für Werbematerialien und persönlichem Zeitaufwand nur wenige Besucher angezogen und darüber hinaus der Feuerwehr nahezu keine Neueintritte gebracht hat!

Auch eine solche Erfahrung ist mit tieferliegenden Tatsachen und Bedingungen in Beziehung zu setzen: möglicherweise nicht am fehlenden Engagement der örtlichen Wehr oder am „la-schen Publikum“ liegt es, wenn der „Tag der offenen Tür“ schlecht besucht ist. Der Grund hierfür liegt auch hier sehr oft in der Konkurrenz der Anbieter. Da gibt es Parallelveranstaltungen des Schützenvereins, einer Supermarktkette oder eines Autohauses. Hat die Feuerwehr das Nachsehen, ist daraus mindestens

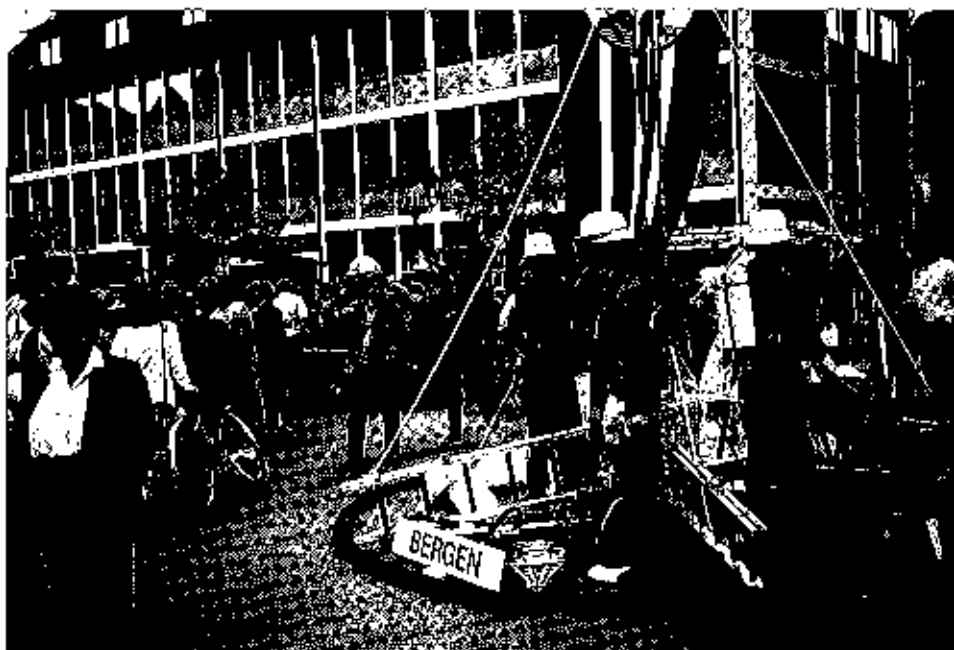
eines zu lernen: wir müssen sorgfältiger analysieren, welche Werbemittel für den jeweiligen Ort geeignet sind. Generell gilt zum Beispiel die Tendenz, von Großveranstaltungen abzurücken: die große Herbstübung, der einzige große „Tag der offenen Tür“ oder ähnliche Veranstaltungen finden heute nicht mehr den Anklang, den sie früher vielleicht einmal gefunden haben.

Sicherlich erfolgreicher in der Öffentlichkeitsarbeit ist aber derjenige, der nach dem Grundsatz verfährt: „Wenn der Berg nicht zum Propheten kommt, muß dieser eben zum Berg kommen!“. Auf die Arbeit der Feuerwehr angewendet: wer heute Jugendliche oder andere Zielgruppen zur Mitarbeit in der Feuerwehr ansprechen will, muß sie dort aufsuchen, wo sie anzusprechen sind. Das gilt räumlich und inhaltlich gleichermaßen.



Ein Beispiel: eine Schulklasse besucht das Gerätehaus der Feuerwehr. Die Jugendlichen sind von den Ausführungen des Gastgebers und von der dargebotenen Technik sehr angetan. Sie zeigen Interesse, wir geben Ihnen einen ganzen Stoß von Informationsmaterial mit – und lassen sie gehen! Richtige Werbearbeit aber muß nachfassen, zum Beispiel so: während des Besuchs der Schulklasse geht eine Namens- und Adressenliste herum, die interessierten Jugendlichen erhalten einige Tage später einen ansprechenden Brief, der auf ihr persönliches Interesse eingeht und sie zu einem weiteren Informationsabend zum Thema „Jugendfeuerwehr – ein Hobby für Dich?“ einlädt.

Dieses Beispiel soll die Funktionsweise einer Direktwerbung deutlich machen! Nicht der anonyme „Tag der offenen Tür“, sondern der persönlich gehaltene Erstkontakt steht im Vordergrund der Werbeaktion. Bei solchen Beispielen wird freilich wieder deutlich – wie im Bereich der Pressearbeit auch –, daß die professionellen Kenntnisse einer Feuerwehr im Bereich der Werbestrategien beschränkt sind und zwangsläufig beschränkt sein müssen. Aus dieser Einsicht heraus sollten sich Feuerwehren auch von der Vorstellung lösen, alles im eigenen Kreis „handgestrickt“ auf den Weg zu bringen. In jeder Stadt gibt es neben den großen Werbeagenturen auch jüngere Grafiker oder Werbe-Fachleute, deren Hilfe sich auch die Feuerwehr bedienen sollte. Vielleicht übernimmt man dort entsprechende Aufgaben der Feuerwehr gern, auch wenn der Finanzrahmen



Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit für die Feuerwehr gibt es noch genug.

Foto: Wolfgang Jandsch



solcher Werbekonzepte eher bescheiden anzusetzen ist. Freilich sollte die Wehrführung auch nicht davor zurückschrecken, dem Stadtoberhaupt deutlich zu machen, daß eine Werbekampagne für die Feuerwehr mit Blick auf die Daseinsvorsorge allemal eine sinnvolle Sonderausgabe sein kann.

Festzuhalten ist: im Bereich der Werbung müssen die zur Verfügung stehenden Instrumente professionell ausgewählt und eingesetzt werden, wenn sie zum Erfolg führen sollen. Hierzu ist auf lange Sicht auch professionelle Hilfe nötig.

Interne Öffentlichkeitsarbeit

Wer seinen Blick ständig nach draußen richtet, übersieht leicht das Innenleben seiner Organisation. Ein Konzept zur Öffentlichkeitsarbeit kann aber nur dann erfolgreich sein, wenn das nach außen vertretene Bild im Innern der Wehr seine Entsprechung hat. Das heißt klar und deutlich: Kommandant und Pressesprecher (oder PR-/Werbefachmann) dürfen nach außen hin keine Feuerwehr „verkaufen“, die es tatsächlich so intern nicht gibt. Ein wichtiges und unverzichtbares Prinzip auf dem Weg zur offenen, attraktiven Feuerwehr ist deshalb die Kommunikation im Innenbereich – nur informierte Wehrangehörige stehen hinter ihrer Wehr.

Kommandanten, die mit Herrschaftswissen und mit der Vorenthaltung von Informationen arbeiten, schaden ihrer Wehr auf Dauer nach Innen und nach außen.

Ein Instrument der internen Öffentlichkeitsarbeit, das erst seit kürzerer Zeit in das Leben der Feuerwehren getreten ist, heißt „lokale Feuerwehrzeitung“: eine engagierte Arbeitsgruppe von Wehrangehörigen sammelt wichtige und interessante Informationen, greift Themen auf, lädt zur Diskussion ein und verarbeitet die Resultate zu einer mehrmals jährlich erscheinenden, eigenen Feuerwehrzeitung. Zuschüsse aus der eigenen Kasse oder aus dem offiziellen Haushalt der Wehr ermöglichen die kostenlose Vergabe der Veröffentlichungen an alle Wehrangehörige. Zensur wird nicht geübt. Die Entscheidung über das Ja oder Nein zu veröffentlichten Informationen trifft der Redaktionsausschuß –, wenn der Kommandant die wertvolle Existenz einer eigenen Zeitung als werbendes, lebendiges Sprachrohr engagierter Wehrangehöriger erkennt.

In Baden-Württemberg existieren bereits mehrere dieser Initiativen. Die Einrichtung eines Gesprächskreises, in dem sich Mitarbeiter der verschiedenen Publikationen zum Erfahrungsaustausch treffen, sollte überlegt werden. Ähnliche Initiativen sollten verstärkt ins Leben gerufen werden, denn sie sind wichtige Elemente interner Öffentlichkeitsarbeit.

Die Anregungen der vorangegangenen Kapitel präsentieren einige wenige Problemkreise, deren sich eine zukunftsorientierte Öffentlichkeitsarbeit der Freiwilligen Feuerwehren annehmen muß. Für sie gilt, was einem Standardwerk der Public Relations zu entnehmen ist: „Information ist leicht – Kommunikation ist schwer.“ Der Unterschied ist, daß Kommunikation erst dann stattgefunden hat, wenn der Empfänger die Information aufgenommen und verstanden hat.



Organisationsstruktur der Feuerwehren

Die Freiwilligkeit als Grundlage

Der freiwillige Dienst in der Feuerwehr hat Geschichte: Seit Beginn erster Aktivitäten bürgerlichen Brandschutzes nahm die Freiwilligkeit einen bedeutenden Aspekt ein im Bemühen des Einzelnen, durch bestimmte Maßnahmen seinem Mitmenschen in Not- und Gefahrensituationen zu helfen. Mit den Freiwilligen Feuerwehren entstand zugleich eine Art „Bürgerinitiative“, die sich ihren Anspruch und ihr Engagement bis heute bewahrt und in den unterschiedlichen Schichten der Bevölkerung größte Anerkennung erfahren hat.

Im Hinblick auf die zu erwartenden Veränderungen der Feuerwehrstrukturen stellt sich jedoch die Frage, ob es gelingt, die Freiwilligkeit als Grundlage für die Feuerwehren belzubehalten. Nicht eindeutig zu definieren sind dabei die Beweggründe, die den Bürger veranlassen, sich an die Feuerwehr mit all ihren Pflichten und Bürden zu binden. Bereits 1963 wies Benno Ladwig, Geschäftsführer des Deutschen Feuerwehrverbandes, auf die besondere Bedeutung der Heranziehung beispielsweise eines geeigneten Führungsnachwuchses für die Freiwilligen Feuerwehren hin: „Nachdem die Zahl der Handwerksmeister, der selbstständigen Landwirte, der unabhängigen Gewerbetreibenden und ähnlicher Berufe in den Reihen der Freiwilligen Feuerwehren von Jahr zu Jahr geringer geworden ist, gleichzeitig aber die Anforderungen an die Führungsaufgaben unserer Gemeinde- und Kreisbrandmeister laufend gestiegen sind, wird es immer schwieriger, Kameraden zu finden, die bereit und in der Lage sind, derartig verantwortungsvolle Ehrenämter neben ihrem Beruf zu übernehmen. Angesichts der beruflichen Überlastungen im Alltag glauben viele, solche Aufgaben nicht mehr übernehmen zu können.“

Diese Feststellung wurde vor über fünfundzwanzig Jahren getroffen. Hat sich inzwischen etwas geändert? Um diese Frage in weiteren fünfundzwanzig Jahren nicht ebenfalls negativ beantworten zu müssen, erscheint es sinnvoll, interessierte Mitbürger anzusprechen und sie für einen Dienst zur Hilfe für den Nächsten zu motivieren – im Bewußtsein um die Verantwortung eines freiwilligen Engagements in einer freien Gesellschaft!

Wenngleich auch die Freiwilligkeit in den Feuerwehren wichtigste Grundlage bleiben soll, so zeigt die Auswertung der hier vorliegenden Befragung doch deutlich den wachsenden Bedarf an hauptamtlichen Feuerwehrangehörigen auf. Nur durch einen organisatorischen Umbau an hauptamtlichen Personal wird es vielen Feuerwehren in den kommenden Jahren möglich sein, sich weiterzuentwickeln und noch zu erwartende Aufgaben übernehmen zu können.

Hier ist nun für die Zukunft ein schlüssiges Konzept zu entwickeln, das eine positive Kooperation zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Kräften ermöglicht.

Je nach Aufgabenzuweisung, Einsatzfrequenz, Ausstattung und Größe einer Freiwilligen Feuerwehr beziehungsweise einer Gemeinde sind zur Entlastung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen hauptamtliche Kräfte erforderlich. Genauer betrachtet, ergibt sich dieses Erfordernis:

- aus der steigenden Zahl von Einsatzfahrzeugen und Geräten sowie aus der Ausstattung;
- aus einem wesentlich höheren Wartungs-, Prüfungs- und Erhaltungsaufwand im feuerwehrtechnischen Bereich;
- als entlastende Funktion bei ständig wiederkehrenden Aufgaben und Tätigkeiten unterhalb der Alarmschwelle;
- aus der Notwendigkeit eines schnellen Ersteinsatzes;
- aus dem stark erhöhtem Aufwand in den verschiedensten Verwaltungsbereichen;
- aus der anspruchsvolleren Dienstvorbereitung.



So gesehen werden es sich die Freiwilligen Feuerwehren ab einer gewissen Größenordnung in Zukunft nicht mehr leisten können, im Sinne einer qualifizierten Aufgabenbewältigung auf hauptamtliche Kräfte zu verzichten. Ziel aller Bestrebungen muß eine kooperative Zusammenarbeit zwischen beiden Bereichen feuerwehrdienstlicher Tätigkeit sein.

Bei dem Maß an Vernunft, das in den Feuerwehren vorhanden ist, sollte ein unnötiges und belastendes Kräfteressen ausbleiben.

Folgende Zielvorstellungen können zum Verhältnis „Ehrenamtlichkeit/Hauptamtlichkeit in den Freiwilligen Feuerwehren“ vorgegeben werden:

- Dort, wo es sinnvoll und notwendig ist, sollen hauptamtliche Kräfte in den Freiwilligen Feuerwehren Funktionen übernehmen.
- Hauptamtliche Kräfte unterstützen die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen.
- Die hauptamtlichen Kräfte sollen soweit ausgebildet sein, daß sie in den zugewiesenen Aufgabenbereichen eigenverantwortlich tätig werden können.
- Bei Eignung sind die hauptamtlich Tätigen auch in Führungsaufgaben einzubeziehen.
- Die Freiwilligen Feuerwehren sollten sich auch bei hauptamtlichen Führungspersonen Regulierungsmechanismen vorbehalten (beispielsweise Wahlen).
- In der Freiwilligen Feuerwehr muß grundsätzlich eine Kopffastigkeit von hauptamtlichen Kräften im Bereich der Führung vermieden werden. Eine solcherart aufgebaute Struktur würde der bürgerlich-demokratischen Einrichtung „Freiwillige Feuerwehr“ widersprechen.
- Hauptamtliche Kräfte sollten in jedem Fall in Ihrer Wehr auch ehrenamtlich tätig sein.

Voraussetzungen für den zukünftigen Dienst in der Feuerwehr

Trotz persönlichem Interesse, Motivation und Bereitschaft zur Mitarbeit in der Freiwilligen Feuerwehr wird es aus fachlicher und sicherheitsrelevanter Sicht gerade in Zukunft notwendig sein, die Kriterien einer Eignung zum Feuerwehrdienst zu diskutieren. Verstärkte Aufgaben der Freiwilligen Feuerwehr, fachliche Spezialisierungen (z. B. Gefahrguteinsätze) und die immer weiterreichende Technisierung machen bestimmte Eignungsvoraussetzungen notwendig.

Die traditionellen und auch künftigen Aufgabenfelder der Feuerwehr –

- Brandbekämpfung
- Technische Hilfeleistung
- Umweltschadenabwehr
- Katastrophenschutz
- Vorbeugender Brandschutz
- Dienst- und Einsatzplanung
- Verwaltung
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Ausbildung

erfordern Leistungsträger, die über einen geeigneten Personalbestand abzudecken sind.



Freiwillige Feuerwehr – ein beachtliches Hilfspotential

Foto: Wolfgang Jendsch

Wer sich **freiwillig** zum Dienst in der Feuerwehr meldet oder von ihr **geworben** wird, muß grundsätzlich die Voraussetzungen nach Paragraph 10 Feuerwehrgesetz Baden-Württemberg (FWG) erfüllen. Dieser fordert unter anderem, daß der Feuerwehrangehörige den gesundheitlichen Anforderungen des Feuerwehrdienstes gewachsen sein muß. Hierbei wird ein Beurteilungsspielraum eingeräumt, der eine Auswahl über verschiedene Einstellungskriterien zuläßt.

Im Sinne der Fürsorgepflicht für die Angehörigen der Feuerwehr wäre es denkbar, die **gesundheitliche Eignung** nach G-26 (Atemschutzauglichkeit) zu ermitteln. Diese Untersuchung darf jedoch nicht als **einziges Einstellungskriterium** betrachtet werden. Sie gibt lediglich Auskunft über den Grad der **Verwandbarkeit** bei der Feuerwehr. Wer die Anforderungen nach G-26 nicht erfüllt, kann trotzdem „feuerwehrdiensttauglich“ sein.

Erwünscht sind neben **gesundheitlichen** Voraussetzungen vom **Bewerber** oder **Geworbenen** weitere **Eigenschaften**, die eher im menschlichen Charakter, der **Bildung** und **Ausbildung** sowie in den **ganz persönlichen Fähigkeiten** zu suchen sind. Politische und konfessionelle Überzeugungen oder die **Staatsangehörigkeit** dürfen keine Hindernisse für den Eintritt in die Feuerwehr sein, sofern sich diese vom Grundsatz her mit Ihren Aufgaben vereinbaren lassen.

Der Feuerwehrangehörige nimmt **hoheitliche Aufgaben** wahr, **arbeitet** als Teil einer Gruppe, übernimmt eventuell **Führungsaufgaben** und damit die Verantwortung für den Bürger und die Feuerwehrkameraden.



Motivation, Verantwortungsbewußtsein, die Bereitschaft zur Eingliederung und zur Teamarbeit werden vom Feuerwehrkommandanten und vom Feuerwehrausschuß beurteilt.

Dabei dient das Einstellungsgespräch als Mittel zu erfahren, ob der/die Bewerber/in

- grundsätzlich die Anforderungen nach Paragraph 10 FWG erfüllt,
- die charakterlichen Eigenschaften wie Motivation, Verantwortungsbewußtsein, Bereitschaft zur Eingliederung besitzt. Erste Hinweise können die vorangegangene Tätigkeit des Bewerbers in der Jugendfeuerwehr oder eine Probezeit sein.

Zielvorstellung einer Beurteilung ist es, im Rahmen der Fürsorgepflicht die einmal festgestellte Eignung des Feuerwehrangehörigen durch begleitende Maßnahmen weiter zu beobachten – zum Beispiel durch Vorsorgeuntersuchungen wie Sehtest, Hörtest oder allgemeine Gesundheitsvorsorgemaßnahmen.

Die Ergebnisse dieser Untersuchungen könnten darüber hinaus eine wertvolle Entscheidungshilfe zur Frage der Verwendung im Feuerwehrdienst sein – gegebenenfalls können rechtzeitige Korrekturen hinsichtlich einer weiteren Verwendung vorgenommen werden. Die Kriterien für diese Einstufung sowie die Abstände der laufenden Vorsorgeuntersuchungen sind von einem Arbeitsmediziner zu definieren und festzulegen. Die Kosten dieser Untersuchungen sollten von den Versicherungsträgern übernommen werden.

Zweifelsfrei ist das Aufgabenfeld der Feuerwehr im technischen Bereich anzusiedeln. Trotzdem erscheint die häufig wiederkehrende Forderung einer Ausbildung in einem technischen Beruf, nach den bisherigen Erfahrungen unrealistisch:

- Entscheidend ist die technische Begabung des Bewerbers, die nicht identisch mit seiner Ausbildung sein muß.
- Das Aufgabenspektrum der Feuerwehr ist heute so weit gefächert, daß jeder Bewerber entsprechend seinen Neigungen und Fähigkeiten einen Platz finden könnte.
- Die Feuerwehr kann und sollte kein Bewerberpotential ausschließen, zumal davon ausgegangen werden kann, daß die heutige Ausbildung auch dem nicht technisch vorgebildeten Bewerber die erforderlichen Kenntnisse vermittelt.

Eine insgesamt unverzichtbare Grundlage für die Tätigkeit in der Feuerwehr ist jedoch zukünftig die solide feuerwehrtechnische Ausbildung. Sie ist notwendig, um die Anforderungen in der erforderlichen Qualität erfüllen zu können. Die Basis für diese Ausbildungen sind die Feuerwehrdienstvorschriften. Dabei hat sich das duale System von dezentral durchgeführten Basislehrgängen auf Standortebene und zentral durchgeführten Führungs- und Speziallehrgängen an der Landesfeuerwehrschule Bruchsal bewährt. Dies belegt auch die Umfrage eindrucksvoll.

So sind beispielsweise nahezu 90 Prozent der Befragten für eine Standortausbildung von Atemschutz-Geräteträgern, Maschinisten und Sprechfunkern. Andererseits sprechen sich 80 Prozent der Befragten für die Landesfeuerwehrschule als Ausbildungsort für Gruppenführer aus, obwohl gerade bei diesem Lehrgang mit langen Wartezeiten zu rechnen ist.

Zielvorstellung Im Rahmen der Aus- und Fortbildung im Feuerwehrbereich ist es grundsätzlich, das vorhandene Ausbildungssystem auch künftig anzuwenden und weiterzuentwickeln. Dabei muß der Ausbau der Landesfeuerwehrschule sowohl personell als auch finanziell im Blickpunkt stehen, um auch in Zukunft die Ausbildung von qualifizierten Führungskräften sicherzustellen. Im Rahmen der Ausbildung sollten über das Feuerwehrwesen hinaus wichtige Erkenntnisse, Methoden und Fertigkeiten erworben werden können, wie beispielsweise



- Psychologisches Wissen
- Menschenführung auch unter besonderen Bedingungen
- Verwaltungs- und Rechtskunde
- Methodik, Didaktik, Dialektik
- Öffentlichkeitsarbeit

Verwirklicht werden könnte diese Art der Fortbildung im Rahmen einer besonderen Organisationsform, die im Abschnitt „Aufgaben und Verantwortung zukünftiger Führungsstrukturen“ näher erläutert wird. Einen besonderen Punkt der Diskussion um die künftige Ausbildung stellt die Frage der schnellen Integration qualifizierter neuer Feuerwehrangehöriger („Selteneinsteiger“) dar. Jährlich steigt die Anzahl hochqualifizierter Berufsanfänger in der Bundesrepublik Deutschland. So brach im Jahre 1988 die Zahl der Studienanfänger alte Rekorde. Demgegenüber steht jedoch die deutliche Unterrepräsentierung von Akademikern und Fachangestellten im Feuerwehrwesen. Die immer komplexere Vernetzung von Feuerwehraufgaben fordert – neben dem Problem der gesellschaftlichen Einbindung – jedoch Feuerwehrangehörige mit höheren Bildungsabschlüssen. Die Feuerwehren werden sich in Zukunft bemühen müssen, aus der Bürgerschaft Personen in ihre Reihen zu ziehen, die eine über dem allgemeinen Durchschnitt liegende Bildung und Ausbildung vorweisen können. Für geeignete Personen sollte die Möglichkeit eines verkürzten Ausbildungsganges erwogen werden. Damit gelangen hoch- bzw. besonders qualifizierte Feuerwehr-Neulinge schnell an die vorgesehenen und für sie geeigneten Positionen und stärken zugleich die Sachkompetenz der Wehren. Gleichzeitig wird der genannten Zielgruppe ein Anreiz gegeben, ihre Fach- und Führungsqualitäten und sachgerechte Kompetenz auch außerhalb des Berufslebens sinnvoll einzusetzen.

Dazu ein Beispiel:

Ein Diplom-Chemiker könnte durch eine verkürzte Ausbildung schnell zum Zugführer eines Chemie- oder Umweltschutzzuges werden. Die jeweilige Feuerwehr hätte damit den Vorteil einer deutlichen Steigerung ihrer Einsatzkraft. Der engagierte Chemiker könnte sein Wissen auch außerhalb seiner beruflichen Möglichkeiten im Sinne eines aktiven Umweltschutzes einsetzen.

Im Rahmen solcher Konzepte sollte in Zukunft auch über den Status einer solchen Kurzausbildung, die über 50 Prozent der Befragten befürworten, diskutiert werden. Soll sie einen Feuerwehrangehörigen hervorbringen, der die gesamten Lehrgänge mit dem dazu erforderlichen mehrjährigen Zeitaufwand durchlaufen muß, oder soll sie sofort eine vollwertige Führungskraft mit Führungskompetenz ermöglichen? Die Gelegenheit, höhere Bildungsgänge sinnvoll in den Dienst der Feuerwehr zu integrieren, wäre nach der zweiten These sicherlich größer. Auch die gesellschaftliche Einbindung der Feuerwehr ließe sich dadurch stark verbessern.

In Erwartung besonderer Qualitäten in bezug auf Persönlichkeit und Kompetenz soll dem „Selteneinsteiger“ die Feuerwehrausbildung auf geeignete Weise vermittelt werden. Hier können Verhandlungen mit der Landesfeuerwehrschule Baden-Württemberg zu geeigneten Ausbildungsinhalten führen.

Der „Selteneinstieg“ wird sicherlich den Ausnahmefall darstellen. Gleichzeitig mit der Schaffung von Möglichkeiten zur schnellen Integration hochqualifizierter Feuerwehrangehöriger muß jedoch auch das Image der Feuerwehr verbessert werden. Ziel muß es sein, den geeigneten Nachwuchs bereits vor Erwerb seiner beruflichen Qualifikation in die Feuerwehr einzubinden.



Aufgaben und Verantwortung zukünftiger Führungskräfte

Die Belastungen der Führungskräfte im Bereich der Feuerwehren sind in den letzten Jahren erheblich angewachsen. Gefordert werden die betreffenden Feuerwehrkameraden dabei vor allem im nichttechnischen Bereich. Insbesondere die Ansprüche moderner Menschenführung, rationaler und sachkundiger Verwaltung sowie die mediengerechte Darstellung der Feuerwehr und ihrer Aufgaben verursachen einen erheblichen Zeitaufwand und manches Kopfzerbrechen. Dabei sind die angebotenen Lehrgänge der Landesfeuerwehrschule Baden-Württemberg rein feuerwehrtechnischen Themen vorbehalten – Lehrgänge wie beispielsweise „Moderne Führung“ oder „Motivationstechniken“ werden bisher nicht angeboten.

In diesem Zusammenhang muß gesehen werden, daß Fortbildungsmaßnahmen nichtfeuerwehrtechnischer Art für Führungskräfte und Funktionsträger an der Landesfeuerwehrschule derzeit aus Kapazitäts- und Personalgründen nicht möglich sind.

Hier besteht dringender Handlungsbedarf in personeller Hinsicht, damit die Landesfeuerwehrschule den Führungskräften auch im nichttechnischen Bereich dringend benötigte Lehrgänge beziehungsweise Seminare anbieten kann. Ihr obliegt es dann, ein Ausbildungsprogramm zu erarbeiten und die vorgesehenen Seminare mit geeigneten Dozenten zu besetzen. Ein aus Angehörigen verschiedener Institutionen paritätisch besetzter Beirat gewährleistet einen den Erfordernissen flexibel angepaßten Seminarbetrieb. Nicht sinnvoll erscheint in diesem Zusammenhang eine Standardisierung des Ausbildungsangebotes und des Ausbildungsbetriebes. Ein dezentraler Veranstaltungsort würde terminliche und örtliche Flexibilität garantieren und somit eine Entlastung der Seminar Teilnehmer.

Insgesamt würde ein solcher Modus ein Höchstmaß an Effektivität in allen Bereichen erbringen. Fortbildungsseminare nichtfeuerwehrtechnischer Art sollten den Teilnehmern auch eine persönliche und private Nutzung des vermittelten Wissens ermöglichen, da gerade die Verschmelzung spezifischer Feuerwehrt Themen und allgemeines Wissen die Ausbildung kennzeichnen soll. Damit ergibt sich zugleich eine zusätzliche Motivation, sich in Sachen Feuerwehr fortzubilden.

Die folgende Auflistung dringend erwünschter und notwendiger Seminarthemen – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – zeigt die Möglichkeiten so organisierter Ausbildungsmaßnahmen auf:

- Haushaltsplanung
- Verwaltungskunde
- Anwendung geltender Vorschriften
- Planungsmethodik
- EDV-Einsatz
- Rhetorik
- Didaktik
- Motivationstechnik
- Mediengerechte Darstellung
- Moderne Führungsstrategien
- Mitarbeiterführung
- Verhalten in Extremsituationen



Gerade die nicht durch die Feuerwehrdienstvorschriften (FwDV) regelbaren Bereiche der Feuerwehrarbeit sollen durch ein solches Aus- und Fortbildungskonzept wirkungsvoll unterstützt werden. Für die Seminarteilnehmer würde sich die Einarbeitung in relevante, zum Teil sicherlich auch unbekannte Aufgabengebiete ergeben, ohne die mühevollen Autodidaktik mit anschließenden häufig negativen Erfahrungen in der Praxis. Zudem soll der ohnehin sehr stark belastete Personenkreis der Funktionsträger durch diese Form der Ausbildung entlastet und betreut werden. Die starke Praktizierung der Seminarfortbildung in der Wirtschaft sowie im Bereich der öffentlichen Verwaltung zeigt die Notwendigkeit dieser Fortbildungsart auf. Insbesondere aber ist es die Feuerwehr, die auf eine hochqualifizierte Führung angewiesen ist. Sie muß die Organisation nach innen und außen vertreten und sollte gerade deshalb und in eigenem Interesse die angebotenen Seminare nutzen.

Eine weitere Herausforderung der zukünftigen Führungskräfte wurde bereits angesprochen: die Zusammenarbeit von ehren- und hauptamtlichen Feuerwehrangehörigen sinnvoll aufeinander abzustimmen sowie die teilweise gegensätzlichen Interessen der beiden Gruppen zu vereinigen, wird ein wichtiger Bestandteil künftiger Führungsaufgaben werden. So setzt zeitgemäße Führung bei Leitenden die Einigkeit voraus, daß ohne die Bereitschaft zu permanenter innerer Auseinandersetzung mit sich selbst der Führungsanspruch eine „Farce“ bleiben wird.

Neue Potentiale durch Vielseitigkeit

Hauptaufgabe und Problem der Feuerwehr wird es – nach den Ausführungen in den Kapiteln 1 und 2 – künftig sein, aktive Mitglieder auf freiwilliger Basis zu gewinnen.

Entscheidend für den Erfolg ist hierbei die Form der Ansprache, um das Mitgliederpotential grundsätzlich zu interessieren und zu motivieren, den Schritt zur aktiven Mitgliedschaft vorzunehmen. Grundsätzlich gilt dabei, daß die Strategie einer solchen Kontaktaufnahme überdacht und neu erarbeitet werden sollte, will man wirklich sinnvolle Mitgliederwerbung betreiben.

Zur Frage der Mitgliederwerbung im Zusammenhang mit Informations- und Öffentlichkeitsarbeit macht dieses sowie das vorangegangene Kapitel 2 ausführlichere Angaben.

Als eine der großen Chancen muß hier die Vielseitigkeit verstanden werden, mit der es gelingen kann, einem künftigen Mitglieder-mangel sinnvoll entgegenzuwirken. Das heißt letztendlich, daß über die bisherige Form der Nachwuchswerbung – also über die Jugendfeuerwehren – hinaus andere Zielgruppen angesprochen und beworben werden müssen. Die Arbeitsgruppe „Zur Verbesserung der Mitgliederwerbung“ nennt hier vor allem drei wesentliche Zielgruppen: die der Frauen und Mädchen (siehe Abschnitt „Frauen in der Feuerwehr“), die in den Gemeinden neu zugezogenen Bürger und die ausländischen Mitbürger (siehe Abschnitt „Mitgliederpotential“). Ziel einer Kontaktaufnahme muß es sein, möglichst viele Angehörige der genannten Zielgruppen effektiv zu erreichen. Dabei kann von einer positiven Sogwirkung bei Bekannten, Freunden und Angehörigen der Angesprochenen durchaus ausgegangen werden. Das Thema „Mitgliedschaft in der Feuerwehr“ muß zur Diskussion im persönlichen sozialen Umfeld reizen. Erfolge sind dort zu erwarten, wo es gelingt, die Feuerwehr in das Bewußtsein dieser BürgerInnen und Bürger zu bringen.



Jugendfeuerwehr

Die Jugendfeuerwehr sollte in ihrer Funktion als Nachwuchsorganisation der aktiven Wehr weiterhin die wesentlichste Rolle spielen. Somit wird vor allem in naher Zukunft die Jugendwerbung zu aktivieren und zu verbessern sein. Nicht zu unterschätzen ist dabei die Mund-zu-Mund-Propaganda der Jugendfeuerwehr-Mitglieder selbst: hier muß es künftig effektiver gelingen, Nachwuchs zu motivieren.

Wesentlich verstärkt werden muß die vorschulische Brandschutzerziehung. Bereits im örtlichen Kindergarten können hier erste Kontaktaufnahmen im Rahmen von Informations- und Besuchsveranstaltungen erfolgen, darüber hinaus werden regelmäßige Veranstaltungen im Kindergarten oder mit den Kindern in der Feuerwache sinnvoll sein und aufgenommene Kontakte erhalten und verstärken.

Vorgeschlagen werden zudem Informationsveranstaltungen in der Grundschule. Damit würde der vorgenannte Kontakt in logischer Folge weitergeführt. Ziel künftiger Bemühungen sollte es sein, regelmäßig in beliebig festzulegenden Unterrichtsstunden Informationen über die örtliche Feuerwehr und ihre Aufgaben, Brandschutzaufklärung und Möglichkeiten zum persönlichen Engagement zu vermitteln. Dabei wird es sinnvoll sein, an der jeweiligen Schule einen Kontaktlehrer zu gewinnen, der begonnene Aktivitäten weiterführt und zugleich die Verbindung zur Freiwilli-



Interesse an der Feuerwehr wecken – selbst bei den Kleinsten möglich Foto: Wolfgang Jensch



gen Feuerwehr über die angebotenen Schulveranstaltungen hinaus pflegt. Diesbezüglich regt die Arbeitsgruppe „Verbesserung der Mitgliederwerbung“ seitens des Landesfeuerwehrverbandes und der Landesfeuerweherschule Gespräche auf ministerieller Ebene an, die bereits zur Bildung einer Arbeitsgruppe führten.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Jugendfeuerwehr im Landesfeuerwehrverband Baden-Württemberg in einem Thesenpapier wie folgt vor: Auch 18 Jahre nach Ihrer Gründung am 20. Januar 1973 ist die Jugendfeuerwehr Baden-Württemberg eine „Organisation im Aufbau“ geblieben und muß es auch bleiben, will sie die inneren und äußeren Herausforderungen der nächsten Jahre erfolgreich bestehen. Beachtliches wurde in diesem Zeitraum geleistet. So konnte der Mitgliederstand auf nun 12 997 Mitglieder in 907 Gruppen gesteigert werden, der Mädchenanteil von 0,9 Prozent auf immerhin 6,1 Prozent. Diese Erfolge waren nur möglich, weil auf allen Ebenen der Jugendfeuerwehr (Orts-, Kreis- und Landesebene) zeitgemäße Jugendarbeit geleistet wurde. Die Einsicht, daß zur Anführung guter Jugendfeuerwehrarbeit ein qualifiziertes Führungsteam notwendig ist, ist vom Land aus – das ein Fachressort bereits bei der Gründung schuf – über die Kreise auch in die einzelnen Jugendfeuerwehren vorgedrungen. Berücksichtigt wurde dabei, daß die Jugendfeuerwehrarbeit nicht nur auf den späteren aktiven Feuerwehrdienst vorbereiten soll, sondern gemäß dem Auftrag als anerkannte Einrichtung der außerschulischen Jugendbildung wesentlich breiter und tiefer angelegt werden muß. Basteln und Werken, Lager,



Jugend in der Feuerwehr

Foto: Wolfgang Jendsch



Fahrt und Begegnung, Natur- und Umweltschutz, Wettbewerbe und Spiele sind neben der feuerwehrtechnischen Ausbildung Standardbereiche der Jugendfeuerwehrarbeit. Wie das Land und viele Kreise arbeiten auch zahlreiche Jugendfeuerwehren in den Jugendringen mit.

Ein genauerer Blick zeigt aber, daß der beschriebene Entwicklungsprozeß ungleich vielschichtiger ist, als er auf den ersten Blick deutlich werden läßt, und daß die Ungleichmäßigkeiten dieses Entwicklungsprozesses die wichtigste „Innere“ Herausforderung für die nächsten Jahre darstellen. Die wichtigste „äußere“ Herausforderung ist mit dem Stichwort „Europa“ verbunden und kann hier nur kurz gestreift werden.

Innere Herausforderung

Auf Gemeindeebene ist die Forderung des baden-württembergischen Staatssekretärs a. D. Robert Ruder: „Jeder Gemeinde eine Jugendfeuerwehr!“ – trotz potentieller Hilfen aus Förderprogrammen noch weit von ihrer Erfüllung entfernt. Trotz des starken Wachstums ist immer noch fast jede zweite Gemeindefeuerwehr ohne Jugendfeuerwehrabteilung.

Während im aktiven Bereich der Freiwilligen Feuerwehr die fachliche Grundqualifikation durch Truppmann- und Truppführerausbildung zur Selbstverständlichkeit geworden ist, hat in der Jugendfeuerwehr nur ein Bruchteil der Betreuer einen Jugendfeuerwehrwart-Grundlehrgang absolviert. Dies ist umso bedenklicher, als die hohen Anforderungen an die Jugendgruppenleiter in den letzten Jahren nochmals gestiegen sind.

Mehr als die Hälfte der Jugendfeuerwehrmitglieder in Baden-Württemberg verzeichnet ein Lebensalter von unter 15, mehr als ein Drittel von unter vierzehn! Hinzu kommt, daß inzwischen fast jede dritte Jugendfeuerwehr – wenn auch in der Regel als kleine Minderheit – weibliche Mitglieder hat.

Wichtigster Ansprechpartner und Betreuer der örtlichen Jugendfeuerwehrgruppe ist die Kreisjugendfeuerwehr. Unter dem Schlagwort „Starke Kreisel“ unternimmt die Jugendfeuerwehr Baden-Württemberg seit einiger Zeit große Anstrengungen, auch auf dieser entscheidenden Ebene zu einer Angleichung zu kommen. Über eine Änderung der Jugendordnung wurden die 42 Kreise des Landes in zwölf Regionen als „ständige Arbeitsgemeinschaften“ zusammengefaßt, die insbesondere auch auf dem Gebiet der Ausbildung zusammenarbeiten sollen. Die ebenfalls geschaffene „Musterordnung für Kreisjugendfeuerwehren“ soll nach dem Vorbild der großen Jugendfeuerwehrkreise zu einer geeigneten Führungsstruktur mit Fachgebietsleitern und eigenem Finanzhaushalt verhelfen, ohne die eine Kreisjugendfeuerwehr innerhalb der bestehenden Stadt- und Kreisfeuerwehrverbände ihrer Betreuungsfunktion nicht nachkommen kann.

Die Jugendfeuerwehr im Landesfeuerwehrverband Baden-Württemberg hat im Bereich der Ausbildung (andere Funktionsbereiche sollen hier nicht angesprochen werden) weiterhin sowohl die örtlichen Jugendgruppenleiter als auch die Führungen der Kreisjugendfeuerwehren unterschiedlich zu betreuen.

Mit der Zeitschrift „Hydrant“ ist der Erfahrungsaustausch der Jugendfeuerwehren über ihre Arbeit weiter zu intensivieren, die Jugendgruppenleiter sind mit praktischen Anleitungen für ihre Arbeit zu versorgen. Konzeption und Durchführung der Aus- und Weiterbildung der Führungskräfte und Multiplikatoren in den Kreisjugendfeuerwehren soll in Zukunft Schwerpunkt eigener Lehrgänge und Seminare der Landesjugendfeuerwehr sein.



Äußere Herausforderung: Europa der Jugend

Nicht nur auf innerorganisatorische Herausforderungen sind Antworten zu geben, auch die großen politischen Veränderungen, die durch den europäischen Einigungsprozeß hervorgerufen werden, sind zu berücksichtigen, will die Jugendfeuerwehr künftig wirklich zeitgerechte Arbeit leisten. Diese europäische Orientierung muß natürlich insbesondere für den normalen Tagesbetrieb in der Jugendfeuerwehr und Ihrer nächsten Umgebung gelten. Das griechische Mädchen muß ebenso Ansprechpartnerin sein wie der sowjetdeutsche Junge, der mit seinen Eltern aus Kasachstan ausgesiedelt ist. Eine besondere Bedeutung kommt speziell in Baden-Württemberg dem weiteren Ausbau der Beziehungen zur sächsischen Partner-Jugendfeuerwehr zu, an deren Gründung im Oktober 1990 die Jugendfeuerwehr des Landes entscheidend beteiligt war.

Frauen in der Feuerwehr

Mit diesem Thema wird eine Problematik angesprochen, die – sofern sie überhaupt noch als Problematik bezeichnet werden kann – bereits in jüngster Vergangenheit bewältigt sein mußte. So wird anhand der geschichtlichen und gesellschaftlichen Entwicklung der Feuerwehren die wesentliche Veränderung allein schon in der Tatsache deutlich, daß es früher undenkbar erschien, weibliche Mitglieder aktiv in die Feuerwehr zu integrieren. Heute ist dieses vom Grundsatz her kaum noch eine Frage – auch bei den Berufsfeuerwehren ist die Einbeziehung der Frau in den Dienst erfolgt.

Was bleibt, ist die Problematik der internen Anerkennung weiblicher Feuerwehrangehöriger, die Anerkennung Ihrer Gleichwertigkeit und die Beurteilung der individuellen Leistungsfähigkeit im täglichen Dienst.

Erfreulich kann das Ergebnis der vorliegenden Umfrage bezeichnet werden, daß bereits 17 Prozent der Feuerwehren in Baden-Württemberg Frauen in den aktiven Dienst integriert haben. Der Gesamtanteil der Frauen von 0,9 Prozent in der Feuerwehr trägt diese Bilanz jedoch erheblich. Daraus ergibt sich für die Feuerwehren zwangsläufig die Notwendigkeit, sich mit Vereinen, Verbänden und Organisationen zu vergleichen und Defizite abzubauen, will sie sich weiterhin als Spiegelbild der Gesellschaft verstehen.

Auffallend auch, daß bisher Beratungen und Diskussionen über Strukturveränderungen in der Feuerwehr – auch zum Themenbereich „Frauen in der Feuerwehr“ – ausschließlich von Männergremien geführt wurden. Eine Anhörung von Feuerwehrkameradinnen sollte jedoch darlegen, welche Entwicklungen aus Sicht der weiblichen Feuerwehrangehörigen gewünscht werden.

Interessant dürften folgende Strukturmuster sein, die die nunmehr mit weiblichen und männlichen Feuerwehrangehörigen besetzte Arbeitsgruppe in ihrem Protokoll auflistet:

- In kleiner der in der Sitzung vertretenen Feuerwehrabteilungen werden Frauen infolge von Personalmangel benötigt. Dies erschwert ihre Integration;
- Nicht selten ist vor Ort eine separate Frauengruppe vorhanden, die keine Anbindung an den Einsatz- und Übungsdienst der männlichen Kameraden hat;
- Dort, wo weibliche Feuerwehrangehörige bei Einsätzen und Übungen teilweise integriert sind, übernehmen sie ausschließlich den rückwärtigen Dienst;
- Dort, wo weibliche Feuerwehrangehörige bei Einsätzen und Übungen voll integriert sind, werden sie trotz gleichem Ausbildungsstand (z.B. Atemschutzgeräteträgerinnen) nur von Teilen der Führung und Mannschaft fachlich voll akzeptiert;



- Als optimal und selten zugleich dürften Verhältnisse zu bewerten sein, bei denen weibliche Feuerwehrangehörige im Rahmen von Einsätzen und Übungen voll integriert sind und bei denen keinerlei Unterschiede zu männlichen Kameraden spürbar werden.

Zur Leistungsfähigkeit der weiblichen Feuerwehrangehörigen macht das Protokoll der Arbeitsgruppe ebenfalls deutliche Aussagen:

Die anwesenden weiblichen Feuerwehrangehörigen sehen keine spezifisch weibliche Einschränkung ihrer Leistungsfähigkeit im Feuerwehrdienst. Zwar kann es bei Frauen – wie auch bei den männlichen Kameraden – rein individuelle Einschränkungen der körperlichen Kräfte oder der Atemschutz-Tauglichkeit geben, die sich jedoch nicht verallgemeinern lassen. Die Beurteilung der individuellen Leistungsgrenze liegt daher genauso wie bei den männlichen Kameraden zunächst bei jedem selbst.

Festgestellt wird zudem, daß die körperliche Beanspruchung durch die fortschreitende Technisierung auch im Arbeitsbereich der Feuerwehr immer geringer wird. Beispiele aus Gemeinden, in denen Frauen-Feuerwehren ihre Aufgaben problemlos bewältigen sowie Erfahrungen mit den zum Feuerwehrdienst verpflichteten Frauen während des Zweiten Weltkrieges unterstreichen diese Einstellung.

Nicht verkannt werden darf, daß das Zeitopfer für die Feuerwehr von Frauen nicht leicht zu erbringen ist, denn schon das tägliche Leben – ob traditionell oder modern angelegt – verlangt von den Frauen ohnehin ein Mehr an Zeit und Leistung.

Ein wesentlicher Diskussionspunkt ergibt sich in der Frage von Schwangerschaft und Kindererziehung. So sehen weibliche Feuerwehrangehörige die natürlichen Probleme durch Schwangerschaft und durch die später folgende Kindererziehung nicht grundsätzlich als Hinderungsgrund für eine volle Integration in den Einsatz- und Übungsdienst. Argumentiert wird hier mit dem Hinweis auf andere Gemeinschaften. So ergibt sich beispielsweise auch im Turn- oder Sportverein durch die Schwangerschaft eine Unterbrechung der aktiven Teilnahme. Die Teilnahme am Dienst nach der Zeit unmittelbarer Säuglingsbetreuung – ob bei sportlicher Betätigung oder bei der Integration in der Feuerwehr – könnte auch im Ernstfall problemlos über eine Kinderbetreuung ermöglicht werden (siehe auch Kapitel 1: „Schwachpunkte der Feuerwehr“).

Hinsichtlich der bestehenden Feuerwehrpraxis ergeben sich Kritikpunkte dahingehend, daß die in den Diskussionen der Arbeitsgruppe „Frauen in der Feuerwehr“ gewonnenen Erfahrungen

„Antiquierte Vorstellungen über Rolle der Frau“ als Hemmschuh

—Schonend feuerwehrtaugliches Mehr Mädchen in die Gruppen aufnehmen

Wenig Mädchen bei Feuerwehr

Immer mehr Frauen bei den Wehren

Jahrestarke für den Kreis vorgelegt



offensichtlich noch nicht übernommen werden. So sollte die Aufnahme von Frauen in die Feuerwehr auch dann erfolgen, wenn ausreichend männliche Bewerber vorhanden sind, um den Personalbedarf zu decken. Häufig wird die Aufnahme von Frauen durch die Wehrführung verhindert, obwohl von der Basis her dagegen keine Bedenken erhoben werden. Vordergründige Argumente für ein solches Verhalten sind nicht selten Befürchtungen hinsichtlich möglicher „Liebschaften“ oder Bedenken aufgrund ungeeigneter sanitärer Anlagen – obwohl im beruflichen Alltag oder im Vereinsleben solche Probleme längst nicht mehr aktuell sind.

Probleme kann es auch im umgekehrten Fall geben. Die Aufnahme von Frauen in die Feuerwehr wird durch die Basis verhindert, obwohl bei der Wehrführung keine Bedenken bestehen. Gründe dafür sind häufig im unflexiblen Festhalten an reinen Männerkameradschaften zu suchen, ungeachtet der Tatsache, daß sich die gesellschaftlichen Strukturen längst gewandelt haben.

Letztendlich werden Probleme bereits im Vorfeld aktiver Feuerwehrtätigkeit provoziert: Trotz leichter Integrationsmöglichkeiten werden Mädchen nicht in die Jugendfeuerwehr aufgenommen. Die aktuelle Öffentlichkeitsarbeit spricht grundsätzlich nur Männer an. Viele Frauen und Mädchen wissen zum Beispiel gar nicht, daß nach dem Feuerwehrgesetz weibliche Feuerwehrangehörige aufgenommen werden können.

Abschließend läßt sich zur vermeintlichen Problematik „Frauen in der Feuerwehr“ sicherlich folgendes festhalten: In vielen bisher typischen Männerberufen und Männergesellschaften ist die volle Integration von Frauen längst erfolgt oder macht zunehmend deutliche Fortschritte (zum Beispiel in Wirtschaft und Industrie, in Musik- und Sportvereinen u. a.). Dadurch wurde die notwendige Anpassung an die heutigen gesellschaftlichen Strukturen erreicht. Die Feuerwehr nimmt hier nach wie vor eine „Inselposition“ ein, die nicht mehr zeitgemäß ist und die mit ihrer Tradition der gesellschaftlichen Verwurzelung bricht.

Die Probleme bei der Integration von weiblichen Feuerwehrangehörigen sind überwiegend in der männlichen Einstellung zu suchen. Gerade die Herausforderung des Feuerwehrdienstes fasziniert viele Frauen, und die Bereitschaft zur Mitgliedschaft ist groß. Es gibt zudem keinerlei Bedenken im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit weiblicher Feuerwehrangehöriger. Konflikte sozialer Natur (z. B. Kinderbetreuung) sind leicht zu umgehen beziehungsweise zu lösen.

Ziel zukünftiger Personalpolitik muß es sein, mehr Frauen in den aktiven Feuerwehrdienst zu integrieren. Um diese Integration weiblicher Feuerwehrangehöriger zu ermöglichen und zu verbessern, sind Maßnahmen zu ergreifen, die das gesamte Spektrum zukünftiger Feuerwehraktivitäten abdecken. So scheint es dringend geboten, das Image der männlichen Feuerwehrangehörigen dahingehend zu verändern, daß diese nicht mehr als „moderne Helden“ und „harte Männer“ dargestellt werden. Diese Darstellung entspricht nicht der Wirklichkeit und führt teilweise zur Selbstüberschätzung männlicher Feuerwehrangehöriger, die dann keinen Platz mehr für Frauen läßt.

Dies besagt, daß im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit die gesetzliche Möglichkeit, Frauen in die Feuerwehr aufzunehmen, wesentlich deutlicher herausgestrichen werden muß. Zugleich muß die Dienstaufsicht positiv zu Frauen in der Feuerwehr eingestellt werden. Sie wiederum sollte ihre Möglichkeiten nutzen, um ihren Einfluß auf die örtliche Führungsebene zu übertragen. Es erscheint bei solchen Erkenntnissen fast schon müßig, grundsätzliche Forderungen zu erheben wie:



- Frauen und Mädchen auch bei ausreichendem männlichen Nachwuchs für den Dienst in der aktiven Feuerwehr zu berücksichtigen;
- die bereits in Jugendfeuerwehren und musiktreibenden Abteilungen tätigen Frauen und Mädchen voll in die aktive Feuerwehr zu integrieren;
- Mädchen grundsätzlich in Jugendfeuerwehren aufzunehmen;
- den Frauen und Mädchen im aktiven Feuerwehrdienst keine Sonderrolle zuzuweisen, sondern sie nach Neigung und Bereitschaft einzusetzen;
- Frauen und Mädchen nach beruflich oder partnerschaftlich bedingtem Ortswechsel die Möglichkeit zu geben, weiter im Dienst der jeweils örtlichen Feuerwehr zu verbleiben;
- Frauen und Mädchen im Anbahnungsprozeß zur Aufnahme in die Feuerwehr – dies gilt in besonderer Weise auch für die Berufsfeuerwehr – gegenüber den männlichen Bewerbern Chancengleichheit einzuräumen.

Musiktreibende Züge

In Baden-Württemberg gibt es über 200 Musik-, Spielmanns- oder Fanfarenzüge. Sie sind sicherlich ein bedeutender Werbeträger für das Feuerwehrwesen, dem vielleicht nicht immer der nötige Stellenwert eingeräumt wird. Alle Verantwortlichen sind daher aufgerufen, die vorhandenen Züge so auszustatten und ihnen den nötigen organisatorischen Rahmen zu geben, damit die Musik auch künftig ein fester Bestandteil der Feuerwehren im Lande ist.

Bisher gehören Neugründungen eher zu den Ausnahmen - alle verdienen deswegen umso mehr Unterstützung.

Neben der Finanzierung der musikalischen Arbeit (Kauf von Instrumenten, musikalische Ausbildung, Uniformierung, usw.) hat in den vergangenen Jahren die Stellung der Angehörigen musiktreibender Züge innerhalb ihrer Wehr vermehrt zu Problemen geführt.

Intensive wöchentliche Probearbeit der Musiker ruft vor allem bei Feuerwehren mit zahlreichen Einsätzen und hohen Übungszahlen gewisse Interessenkonflikte hervor, die nicht immer zur Zufriedenheit aller gelöst werden können.

Künftige Organisationsformen sollten dies berücksichtigen, wobei neben den rechtlichen Aspekten vor allem sinnvolle Abstimmungen auf örtlicher Ebene wichtig sind.

Im Hinblick auf die möglichen personellen Probleme ergibt sich auch im Bereich der musiktreibenden Züge ein Potential, das es einzusetzen und zu nutzen gilt. Gerade zur Bewältigung zahlreicher sozialer, betreuender oder ausgleichender Aufgaben der Zukunft können Jugendliche, Männer und Frauen dieser Züge zusätzlich sinnvoll eingesetzt werden - und damit auch sichtbar ein Engagement außerhalb musikalischer Betätigung geschaffen werden.

Das persönliche Einbinden von Angehörigen musiktreibender Züge in das gesellschaftliche Leben der Feuerwehr - über die musikalische Tätigkeit hinaus - dürfte allgemein auf positives Interesse stoßen.

Die musiktreibenden Züge müssen auch in Zukunft ein unverzichtbarer Bestandteil der Feuerwehr sein.

Mitgliederpotential

Die Forderung, durch Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit oder der Werbung einem möglicherweise drohenden Personalproblem in der Feuerwehr zu begegnen, ist allgegenwärtig.



So berechtigt ein solches Ansinnen auch ist, vergessen werden darf dabei nicht, die bestehenden und oftmals naheliegenden Ressourcen in den eigenen Reihen zu sehen. Konnte in diesem Kapitel über die Jugendfeuerwehr als Feuerwehr-Nachwuchs und über den Einsatz von „Frauen in der Feuerwehr“ bereits berichtet werden, so gibt es weitere Bereiche, die hier im Sinne der personellen Diskussion angeführt werden können.

Zwei weitere Zielgruppen gilt es zu beachten, wenn von künftigen personellen Schwierigkeiten der Freiwilligen Feuerwehren die Rede ist: Neubürger und ausländische Mitbürger.

Zum Einen: die Wohnbevölkerung vieler Gemeinden hat in den letzten Jahrzehnten einen starken Zuwachs erfahren.

Gleichzeitig sind auch die Anforderungen an den einzelnen Feuerwehrangehörigen stark gestiegen.

Trotz dieser an sich deutlichen Entwicklung gelang es den Freiwilligen Feuerwehren in der Regel nicht, Neubürger ihrer Gemeinde zum Feuerwehrdienst zu gewinnen und in die vielfältigen Aufgaben der Feuerwehr einzubinden. Dabei sind es erfahrungsgemäß gerade neue Gemeindeglieder, die gesellschaftlichen Anschluß suchen.

Die Feuerwehren versäumen es bis heute, sich das Potential neu hinzugezogener BürgerInnen und Bürger einer Gemeinde zunutze zu machen. Besonders schmerzlich wird dieses Versäumnis dann, wenn selbst aktive Feuerwehrangehörige, die ihren Wohnort wechseln mußten, den Kontakt zur Feuerwehr am neuen Wohnort verlieren.

Die Freiwillige Feuerwehr als intaktes Glied der Gesellschaft muß lernen, auf neue Gemeindeglieder zuzugehen, hier keine Berührungsgängste zu zeigen. Bei einer Kontaktaufnahme sollte allerdings auch deutlich werden, daß man den Einzelnen durch die Feuerwehr nicht vereinnahmen will und ihm jederzeit genügend Freiraum zugesteht, seine familiären und individuellen Interessen zu pflegen.

Folgende Zielvorstellungen über Möglichkeiten, Neubürger als Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr zu gewinnen, sind denkbar:

- Neuzugänge innerhalb der Gemeinde sollten regelmäßig erfaßt und ausgewertet werden (Meldebehörde).
- Die bisherige Feuerwehr könnte die Wehr am neuen Wohnort des umziehenden Feuerwehrangehörigen von dessen Wohnungswechsel benachrichtigen.
- Durch gezieltes, persönliches Ansprechen sollte auf die Mitgliedschaft in der Freiwilligen Feuerwehr hingewiesen werden (z. B. Hausbesuch).
- Persönliche und berufliche Potentiale des Einzelnen sollten bewußt in Zusammenhang gebracht werden mit dem Dienst in der Feuerwehr (z. B. Kraftfahrer, Mediziner).
- Eine unverbindliche Einladung des Neubürgers mit seiner Familie zur Feuerwehr schafft möglicherweise bereits eine positive Kontaktbasis (z. B. Besichtigung der Einrichtungen, Gast bei einer Übung).
- Für Interessenten am Feuerwehrdienst könnte ein „Schnupperdienst“ ermöglicht werden.
- Deutlich werden sollten den Ansprechpartnern gegenüber auch die vielfältigen gesellschaftlichen Aktivitäten der Feuerwehr für die ganze Familie.

Zu den ausländischen Mitbürgern: Sie haben als wesentliches Element der wirtschaftlichen Entwicklung schon längst die bloße Rolle des „Gastarbeiters“ abgelegt. Immer wieder stellen



sich die verschiedenen Volksgruppen bei Veranstaltungen innerhalb der Gemeinde mit ihren Spezialitäten und Besonderheiten vor und signalisieren damit deutlich ihre Kontakt- und Integrationsbereitschaft. Insbesondere die zweite oder dritte Generation der ausländischen Mitbürger, häufig bereits in der Gemeinde selbst geboren und aufgewachsen, ist in allen Bereichen des beruflichen und gesellschaftlichen Lebens vertreten.

Gerade die Feuerwehr als bürgerschaftliche Einrichtung sollte allen Mitbürgern offen und kooperationsbereit gegenüberstehen. Sie kann dadurch die gesellschaftliche Integration der ausländischen Bevölkerung wirksam fördern. Seit langem haben neben den Vereinen und Organisationen beispielsweise die Werkfeuerwehren damit begonnen, diese Bevölkerungsgruppe zu integrieren und durchweg positive Erfahrungen gesammelt. Es dürfte weitgehend unbestritten sein, daß ausländische Mitbürger mit ihren persönlichen, beruflichen oder kulturellen Potentialen ihren Platz in der Freiwilligen Feuerwehr finden können. Es ist an der Zeit, daß sich auch die Feuerwehren diesen ausländischen Mitbürgern sowie den immer zahlreicher werdenden Aus- und Überseeleuten nähern und zum beiderseitigen Nutzen ihre Integration fördern.

Abschließend auch in diesem Zusammenhang einige Zielvorstellungen, die dem personellen Anbinden ausländischer Mitbürger an die Freiwillige Feuerwehr hilfreich sein können. Zugleich können natürlich auch die im Zusammenhang mit Neubürgern genannten Vorschläge Gültigkeit haben:

- So sollten die bereits in der Feuerwehr integrierten ausländischen Mitbürger angesprochen werden, damit diese werbend auf ihre Bekannten, Freunde und Familienangehörigen zugehen.
- Alle Feuerwehrangehörigen sollten angehalten werden, an ihrem Arbeitsplatz werbende Kontakte mit ausländischen Arbeitskollegen zu knüpfen.
- Es erscheint zudem sinnvoll, den Kontakt mit Ausländervereinigungen, Kulturzentren oder länderspezifischen Treffpunkten aufzunehmen, um diesen Einrichtungen den Tätigkeits- und Mitwirkungsbereich in der Feuerwehr näher zu bringen. Diese Kontaktfäche könnte Anregungen und Informationen an die jeweiligen Interessenten weitergeben.

Als besonders hilfreich kann sich die Mitgliedschaft ausländischer Bürger in der Feuerwehr dann erweisen, wenn Schadensereignisse im Lebensbereich dieser Mitbürger eintreten: Hier kann die Kommunikation mit den Geschädigten wesentlich erleichtert werden.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß die Feuerwehr im Hinblick auf künftige gesellschaftliche Entwicklungen gut daran tut, vorhandene Mitgliederpotentiale verstärkt zu interessieren und zu aktivieren. Ziel dieser Bemühungen muß es sein, möglichst viele Bürger effektiv zu erreichen – nur so ist eine gewisse Sogwirkung bei Bekannten, Freunden oder Verwandten der Angesprochenen denkbar. Gelingt es, auf diese Weise die Freiwillige Feuerwehr in das Bewußtsein aller Bürger zu bringen, dürften Erfolge im Hinblick auf eine Aufrechterhaltung des Personalbedarfs nicht lange auf sich warten lassen. Damit mag zugleich deutlich werden, daß es mit Werbemaßnahmen im Sinne von Pressekampagnen allein nicht getan sein kann.

Altersabteilungen

Genannt werden müssen auch die Altersabteilungen der Feuerwehr. Sie werden – ebenso wie die Jugendabteilungen und die musiktreibenden Züge – vom örtlichen Gemeinderat im Rahmen der Feuerwehrsatzung eingerichtet. Altersabteilungen binden Feuerwehrangehörige nach ihrem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst an „ihre“ Feuerwehr – damit ist zugleich die Fortsetzung



der Identifikation erreicht. Gleichzeitig erfüllen die Altersabteilungen einen wichtigen gesellschaftlichen Faktor innerhalb der Feuerwehr.

Hier gilt es, personelles Potential im Rahmen der sich verändernden gesellschaftlichen Strukturen zu nutzen. Der Feuerwehr-Senior beispielsweise, der hilfreich einspringt, wenn es um Kinderbetreuung zur Entlastung weiblicher Feuerwehrangehöriger geht. Feuerwehr-Altersabteilung kann künftig nicht nur bedeuten, seine Stunden innerhalb der Abteilung beim „Vierteleschlotzen“ zu verbringen. Feuerwehr-Senioren bleiben aktiv und in der Regel leistungsfähig, auch wenn das Feuerwehrgesetz ein Ausscheiden mit 65 Jahren vorsieht.

Eine überörtliche Seniorenarbeit in den Verbänden hat sich sowohl in den Stadt- und Landkreisen als auch auf Landesebene bewährt. Gerade in diesen Bereichen sollten bewährte Organisationsformen auch künftig die Feuerwehrarbeit prägen. Die Empfehlung, Seniorenarbeit auch aktiv durchzuführen, wird seitens des Landesfeuerwehrverbandes Baden-Württemberg entsprechend unterstützt.

Verbandswesen

Die Verbandsarbeit im Feuerwehrwesen ist unverzichtbar. Sie ist ein wichtiger Faktor im Wechselspiel zwischen den Trägern der Feuerwehren, der Aufsicht, der Industrie und anderen mit Feuerwehrfragen befaßten Behörden und Institutionen.

Dem Landesfeuerwehrverband (LFV) Baden-Württemberg gehören in allen 44 Stadt- und Landkreisen bestehende Feuerwehrverbände an. Diesen Verbänden wiederum sind alle Feuerwehren (Jugend-, Freiwillige-, Berufs- und Werkfeuerwehren) angeschlossen. Durch diese Organisationsstruktur kann der Landesfeuerwehrverband die Interessen aller Feuerwehren vertreten. Einen Schwerpunkt der Verbandsarbeit bildet der Kontakt zum Innenministerium sowie weiteren Behörden und Verbänden. Als Beispiele seien hier das Finanzministerium, der Städte-, Gemeinde- und Landkreistag, die Gebäudebrandversicherungen, die Gemeindeunfallversicherungsverbände oder die Landtagsfraktionen genannt. Stellungnahmen, beratende Gespräche sowie fachliche Diskussionen sorgen auf allen Ebenen dafür, daß die Erfahrungen und Interessen der Feuerwehren in Gesetzen, Verordnungen oder Anweisungen Berücksichtigung finden. In länderübergreifenden Belangen ist der LFV im Deutschen Feuerwehrverband (DFV) vertreten, um gesamthaft die Interessen der Feuerwehren mitzutragen.

Ein weiteres zentrales Thema in der Verbandsarbeit stellt die Förderung und Unterstützung der sozialen Feuerwehr-Einrichtungen im Lande dar. Hier sind insbesondere der Verein „Baden-Württembergisches Feuerwehrhelm“ und die „Gustav-Binder-Stiftung“ zu nennen. Seitens dieser Einrichtungen wird einerseits für Feuerwehrangehörige und ihre Familien eine Möglichkeit zu einem vergünstigten Erholungsurlaub geboten, andererseits kann den durch Dienstunfälle in Not geratenen Feuerwehrangehörigen und ihren Familien unbürokratische Hilfe zuteil werden.

Darüber hinaus ist es Aufgabe des LFV, zusammen mit den Gebäudebrandversicherungsanstalten, dem Innenministerium usw. breit angelegte Brandschutzaufklärung zu betreiben.

Dazu kommt die Organisation von landesweiten Veranstaltungen oder die Übernahme ideeller Trägerschaften bei Veranstaltungen internationaler Art in den Regionen und bei den Kreisfeuerwehrverbänden, die damit durch den LFV ihre besondere Unterstützung erfahren.



Für die Feuerwehren werden zum Beispiel Verträge mit der GEMA (u.a.) abgeschlossen. Damit können Veranstaltungen, die zum größten Teil der Mitgliederwerbung oder der Kameradschaftspflege dienen, in ihrer finanziellen Durchführung erleichtert werden.

Die Kreisfeuerwehrverbände (KFV) ihrerseits verstehen Anlässe wie beispielsweise Kreisfeuerwehrtage nicht nur als werbende oder kameradschaftliche Veranstaltung, sondern unterstützen in diesem Rahmen auch die Ausbildung durch Leistungsbungen, Geschicklichkeitsprüfungen, Vorträge und Seminare. Kreisjugendzeltlager oder Seniorenitage runden das Angebotsspektrum ab, das man auf Landesebene wiederfindet.

Der Kontakt zu den Kreisfeuerwehrverbänden wird durch den LFV laufend hergestellt - und die Mitwirkung dieser Verbände ist auf vielen Ebenen sichergestellt.

Der Verbandsvorsitzende und seine beiden Stellvertreter bilden zusammen mit den Fachgebietsleitern den Verbandsvorstand. Dem Verbandsausschuß gehören neben dem Verbandsvorstand je ein Vertreter der Freiwilligen Feuerwehren aus den Regionen des Landes sowie je zwei Vertreter der Berufs-, Werk- und Jugendfeuerwehren sowie der Kreisbrandmeister an.

Derzeit sind folgende Fachgebiete eingerichtet, deren Bearbeitung eine wesentliche Grundlage der eigentlichen Verbandsarbeit darstellt:

- Verwaltung und Recht
- Katastrophenschutz
- Ausbildung
- Technik und Ausrüstung
- Vorbeugender Brandschutz
- Berufsfeuerwehren
- Werkfeuerwehren und betrieblicher Brandschutz
- Sozialwesen
- Wettbewerbe und Sport
- Ärztlicher Dienst
- Jugendarbeit
- Frauenarbeit
- Musikwesen

Im Rahmen der vorgenannten Bereiche werden künftige Entwicklungen im Feuerwehrwesen des Landes gelenkt und Entscheidungen der Verbandsorgane vorbereitet. Wichtig ist auch für die Zukunft die Beteiligung aller Feuerwehroparten an der überregionalen Facharbeit. Nicht verkannt wird dabei, daß der zeitliche Aufwand einer solchen Betätigung recht hoch ist. Die Frage, ob auch künftig eine qualifizierte Facharbeit mit den heutigen Organisationsformen möglich ist, bedarf einer Überprüfung - nicht zuletzt im Hinblick auf eine intensivere Einbeziehung der Auswirkungen des EG- Binnenmarktes.

Die ehrenamtliche Verbandsführung mit einem Vorsitzenden aus den eigenen Reihen hat sich bewährt. Auch die hier vorliegende Umfrage unterstützt diese Erkenntnis. Die tägliche Verbandsarbeit wird von einer hauptamtlich besetzten Geschäftsstelle erledigt.

Bei der vielfältigen Aufgabenbewältigung ist es eine Frage der Zeit, ob dieses Pensum an Arbeit noch weiterhin von einem Geschäftsführer und zwei Halbtagskräften bewältigt werden kann. Gezwungenermaßen wird ein personeller Ausbau der Verbandsgeschäftsstelle notwendig werden. Denkbar wäre die Beschäftigung eines Jugendreferenten, der die bisher ehrenamtliche



Geschäftsführung der Jugendfeuerwehr sowie die Geschäftsstelle in verschiedenen Sachgebieten entlastet. Damit würde für die Geschäftsstelle die Möglichkeit eröffnet, auch zukunftsorientierte Konzepte zu entwerfen.

Es muß an dieser Stelle bemerkt werden, daß die Geschäftsstelle des Landesfeuerwehrverbandes nicht nur zum Eintreiben und Weiterreichen der Beiträge dient, sondern eine Vielfalt von Aufgaben wahrzunehmen hat, die allen zugute kommt.

Von der Qualität und Leistungsfähigkeit der Geschäftsstelle des LFV wird es künftig in großem Maße abhängen, ob eine zukunftsorientierte Arbeit im Sinne der Feuerwehren dieses Landes durchgesetzt werden kann.



Die Berufsfeuerwehr in der Zukunft

„Der Großstadtmensch steht Störungen und Gefahren zunehmend hilfloser gegenüber - er erwartet mit zunehmender und größter Selbstverständlichkeit Hilfe und Unterstützung von staatlicher Seite“. Im Sinne dieses Zitates ist damit zu rechnen, daß sich die seit Jahren zu beobachtende Entwicklung noch verstärken wird. Damit wird sich auch das Aufgabenfeld der Berufsfeuerwehr weiter in Richtung Hilfsleistungen und Umweltschutz verschieben. Die steigende Sensibilität und die Erkenntnis der Notwendigkeit werden diese Aufgaben nach Umfang und Bedeutung auf:

Eine Herausforderung für die Feuerwehr

Es bedarf sicherlich keiner Diskussion, daß es in den Ballungsräumen mit dem dort konzentrierten Gefahrenpotential auch in der Zukunft die Berufsfeuerwehr geben muß - auch wenn sie mit ihren Personalkosten den kommunalen Haushalt erheblich belasten wird. Sie wird sich jedoch im Hinblick auf die Zukunft folgende Fragen stellen müssen:

- Werden wir auch künftig genügend qualifizierte Bewerber finden?
- Wie werden wir die Feuerwehrangehörigen und die Führungskräfte ausbilden müssen?
- Wie erhalten wir die Leistungsfähigkeit unserer Feuerwehrangehörigen über vier Jahrzehnte Berufstätigkeit?

Nachwuchssituation

Aufgrund der Altersstruktur und verstärkt durch eine vorzeitige Pensionierung haben die Berufsfeuerwehren in den nächsten Jahren einen überproportionalen Personalbedarf zu erwarten. Damit stellt sich zugleich die Frage einer ausreichenden Attraktivität im Hinblick auf den Beruf des Feuerwehrmannes. Ohne Zweifel träumen bereits viele Kinder von den „roten Autos“ und den „tollen Kerlen“, die mit „Ta-tü-ta-ta“ den Bürgern in jeder Situation zur Hilfe eilen. Damit jedoch aus dem Kindertraum ein realer Berufswunsch wird, muß in Zukunft mehr getan werden als bisher: Der Beruf „Feuerwehrmann“ muß gegenüber den Konkurrenzangeboten der freien Wirtschaft bestehen können. Auch und gerade hinsichtlich der Besoldungsfragen sind Argumente wie „sicherer Arbeitsplatz“ oder „ruhiges Beamtenleben“ allein weder überzeugend noch werbewirksam. Zudem werden künftig die Auswahlkriterien zum Berufsfeuerwehrmann in besonderer Weise überdacht werden müssen.

Der klassische Bewerber des mittleren Dienstes mit der Ausbildung in einem technischen Beruf wird nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen. Daraus resultierend wird die Berufsfeuerwehr auch Bewerber aus nichttechnischen Berufen akzeptieren müssen, zumal gesetzliche Grundlagen hierfür bereits geschaffen sind. Als technische Einsatztruppe mit der Erwartung des Bürgers zur Hilfe in jeder nur dankbaren Notlage bedarf es sicher einer gezielten und kritischen Auswahl unter den Bewerbern. Dazu liegen bereits „Empfehlungen zur Durchführung der Einstellungsprüfung und des Auswahlverfahrens für die Einstellung zum mittleren feuerwehrtechnischen Dienst“ vor (AGBF). Kriterien der Auswahl sind:

- allgemeine Grundkenntnisse,
- Eignung für den Beruf des Feuerwehrangehörigen,
- sportliche Mindestleistungen.



In dem Maße, in dem die Berufsfeuerwehren Bewerber einstellen werden, die nicht aus den klassischen Handwerksberufen kommen, wird bei der Eignung das technische Verständnis des Bewerbers zu beurteilen sein.

Für die Laufbahnbewerber des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes wird ein technisches Studium verlangt. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, daß ein solcher Bewerber nur dann den Weg zur Berufsfeuerwehr findet, wenn er durch sein Elternhaus oder die Mitgliedschaft in einer Freiwilligen Feuerwehr positiv vorbelastet ist. Hier wird unter Umständen das Hobby zum Beruf gemacht - nur der „Feuerwehrrar“ geht in dieser Laufbahn zur Berufsfeuerwehr. Damit sind in diesem Bereich künftig die größten Probleme zu erwarten - schon allein deshalb, weil bei zu erwartenden Engpässen in der Laufbahn des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes der qualifizierte Laufbahnbewerber des gehobenen Dienstes in die höhere Laufbahn aufsteigen wird. In den meisten Standorten resultiert diese mittlere Führungsebene der Berufsfeuerwehr aus Aufstiegsbeamten aus dem mittleren feuerwehrtechnischen Dienst. Die Erfahrungen zeigen aber, daß mancher als geeignet beurteilter Beamter des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes nicht motiviert werden kann, eine bis zu drei Jahre dauernde Einführungszeit für den Aufstieg zu absolvieren. Auch hier spielen Besoldungsfragen eine nicht zu unterschätzende Rolle! Für die Laufbahn des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes lagen in den letzten Jahren zwar noch genügend Bewerbungen vor - ein Teil dieser Bewerber kam jedoch bereits aus nichttechnischen Bereichen, zum Beispiel aus dem der Geographie, der Geologie oder der Pädagogik. Solche Bewerber sollten grundsätzlich nicht mehr auszuschließen sein - es unterliegt der Beurteilung des Einzelfalles, ob das Persönlichkeitsbild und die Motivation des Bewerbers den Mangel an technischer Ausbildung ausgleichen können.

In diesem Zusammenhang wird sicherlich auch die Einstellung von Frauen in die Berufsfeuerwehren an Bedeutung gewinnen. Der Gesetzgeber hat eindeutig diese Möglichkeit eröffnet, vorausgesetzt, die Bewerberin erfüllt die gleichen Anforderungen auch hinsichtlich der körperlichen Leistungsfähigkeit.

Es ist davon auszugehen, daß auch künftig das größte Nachwuchspotential aus dem Bereich der Freiwilligen Feuerwehren kommen wird - möglicherweise Idealisten, die auch eine anfangs schlechte Besoldung nicht abschreckt. Es wäre jedoch fatal, diesen Idealismus zu überschätzen und überzustrapazieren. Deshalb muß frühzeitig, nachhaltig und verstärkt für den Beruf des Feuerwehrangehörigen geworben werden:

- an den Ausbildungsstätten (Schulen, Fachschulen, Fachhochschulen und Universitäten),
- im Rahmen öffentlicher Veranstaltungen der Berufsfeuerwehren,
- in den Medien (Presse, Rundfunk, Fernsehen).

Ausbildung

Die Anforderungen an den Berufsfeuerwehrmann in jeder Laufbahn sind in den letzten Jahren gewaltig gestiegen und erfordern heute im Wesentlichen

- Kenntnisse über die komplexen und komplizierten Produktionsverfahren und -abläufe,
- Verständnis für die Zusammenhänge in allen Fragen der Ökologie,
- Grundkenntnisse der immer differenzierter werdenden Rechtsfragen.

Dem Berufsfeuerwehrmann muß dieses Wissen in seiner Gesamtheit und mit der erforderlichen Tiefe auch in Zukunft noch vermittelt werden.



Nach den vorliegenden „Musterausbildungsplänen“ (AGBF) werden alle Berufsfeuerwehrmänner abgesehen von gewissen ortsspezifischen Besonderheiten gleich ausgebildet. Dieses vermittelte Wissen reicht aus für den Einsatz als Truppmann und Truppführer, als Maschinist der Löschfahrzeuge und als Melder. Es ist die Ausbildung des „Einheitsfeuerwehrmannes“! Dieser ist damit austauschbar und war vor allem in der Vergangenheit das erklärte Ziel der Feuerwehrausbildung. Diesen „Einheitsfeuerwehrmann“ gibt es heute nur noch für den klassischen Löschzugeinsatz. Für zusätzliche Aufgaben ist eine Spezialisierung unverzichtbar und wird zukünftig noch viel ausgeprägter sein:

- Die hochmoderne Technik beispielsweise eines Feuerwehrrautes kann vom „Allround-Feuerwehrmann“ nicht mehr sicher bedient werden;
- auch die Meßtechnik erfordert den Spezialisten;
- die zweijährige Ausbildungszeit zum Rettungsassistenten verbietet schon aus personalpolitischen Gründen die Einbeziehung aller Feuerwehrmänner in diese Funktion.

Bereits jetzt gibt es bei den Berufsfeuerwehren zu wenig Laufbahnbewerber. Deshalb ist der Versuch der Berliner Feuerwehr, junge geeignete Beamte des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes als Feuerwehrmann auf Kosten des Dienstherrn studieren zu lassen, von größtem Interesse. Für die Kommune sicher teuer, aber eine sinnvolle Möglichkeit zur Heranbildung geeigneten Nachwuchses! Die Ausbildung des Aufstiegsbeamten erfordert in den Bundesländern, in denen der Vorbereitungsdienst noch einen Zeitaufwand von 36 Monaten beträgt, eine Kürzung und Straffung sowie eine allgemeine Anpassung an das heutzutage höhere Anforderungsprofil (z.B. feuerwehrbezogene naturwissenschaftliche Grundlagen, Rechts- und Verwaltungskunde).

Für den höheren feuerwehrtechnischen Dienst ist mit Neufassung der Ausbildungsleitätze (Deutscher Städtetag, 22. November 1988) im wesentlichen eine einheitliche Ausbildung gewährleistet.

Erhalt der Leistungsfähigkeit

Wie in jedem Beruf ändert sich auch bei den Berufsfeuerwehren das erforderliche Fachwissen innerhalb weniger Jahre. Es muß dem neuesten Stand angepaßt, wenn nicht gar vervielfacht werden. Ausgehend von einer persönlich begrenzten Leistungsfähigkeit und einer begrenzten Aufnahmekapazität erfordert dies

- die bereits angesprochene Spezialisierung
- und eine umfangreiche ständige Fortbildung.

Für die Berufsfeuerwehren stellt sich hier ein aktuelles Problem. Einerseits konnte erfreulicherweise die Arbeitszeit verkürzt werden - damit leider auch die zur Verfügung stehende Zeit für Aus- und Fortbildung -, andererseits werden Jahr für Jahr mehr Stunden für Ausbildung benötigt. Diese zwei Bedürfnisse gehen immer weiter auseinander, und es ist festzustellen, daß bereits jetzt ein erhebliches Defizit an Ausbildungsstunden verzeichnet werden kann. Es genügt nicht, Stoffpläne auf das Wesentliche zu reduzieren, die Ausbildung zu straffen und effektiver zu gestalten. Deshalb wird es sich künftig nicht vermeiden lassen, die Fortbildung in Form von zusätzlichen Lehrgängen und Seminaren durchzuführen - das jedoch erfordert Ausbildungsstellen und höhere Personalkosten.

Während im Jahre 1976 insgesamt 60 Berufsfeuerwehrbeamte in den westlichen Bundesländern aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden mußten, betrug diese



Zahl 1988 bereits 230 - in zwölf Jahren hat sich die Zahl also vervierfacht! Damit bietet sich ein Anlaß zu nachstehenden Überlegungen:

- Muß die Ruhestandsgrenze für Berufsfeuerwehrbeamte herabgesetzt werden - generell oder auf freiwilliger Basis?
- Mit welchen finanziellen Auswirkungen ist dabei zu rechnen?
- Können medizinische Vorsorgekuren eine Verbesserung der Situation erbringen - mit der Folge von zusätzlichen Personalstellen und Personalkosten?
- Bemüht sich der Feuerwehrmann selbst genügend um die Erhaltung seiner Leistungsfähigkeit?
- Kann der Dienstherr durch gezielten Sport zum Erhalt der Leistungsfähigkeit beitragen?

Eine Auswertung der Ursachen für eine frühzeitige Pensionierung hat gezeigt, daß mehr als 50 Prozent auf Beschwerden in den Bereichen Herz und Kreislauf einschließlich Bluthochdruck und auf Schäden an der Wirbelsäule und an den Bandscheiben zurückzuführen waren. Ohne Zweifel wird ein gewisser Anteil dieser Fälle auf die berufliche Beanspruchung zurückzuführen sein - genauso dürfte aber unstrittig sein, daß durch eine gesunde Lebensweise und eine gezielte sportliche Betätigung diese Zahl zu verringern sein wird.

Die Darstellung der Berufsfeuerwehren im Zusammenhang mit der hier vorliegenden Untersuchung macht eines sicherlich deutlich: Probleme, die sich aus einer veränderten gesellschaftlichen und sozialpolitischen Situation ergeben, klingen hier mit gleicher oder zumindestens ähnlicher Deutlichkeit an wie bei den Freiwilligen Feuerwehren. Fragen nach hilfreichen Maßnahmen für die Zukunft (z.B. Werbemaßnahmen, Verbesserung der Attraktivität, Spezialisierungen) sind für beide Bereiche von wesentlicher Bedeutung.



Die Werksfeuerwehren in der Zukunft

Personal- und Kostenfragen bilden für die meisten Werkfeuerwehren heute eine vorrangige Problematik. Die zunehmenden Aufgabenbereiche und die zeitaufwendigere Spezialisierung im Einsatzgeschehen erfordern längere Abwesenheiten des Brandschutzpersonals an den eigentlichen Arbeitsstellen. Rentabilitäterechnungen sind mittelfristig die Folge. Damit droht bereits jetzt in vielen Unternehmen das Damokles-Schwert der Auflösung von Werkfeuerwehren zugunsten privater Feuerwehren oder zugunsten einer Aufgabenübernahme durch benachbarte Freiwillige Feuerwehren gegen Finanzierung der dazu gesondert benötigten Ausrüstung (Fahrzeuge, Gerät, u. a.).

Eine solche Zukunftsvision ist für die Werkfeuerwehren nicht wünschenswert. Das Sicherheitsbedürfnis sowohl des Unternehmens selbst als auch der Bevölkerung in der näheren Umgebung einer Betriebsstätte darf nicht reduziert werden. Auf innerbetriebliche Ortskunde, langjährige persönliche Verwurzelung und darüber hinaus auf betriebsinterne Kenntnisse, die von außerbetrieblichem Brandschutzpersonal in der Regel nicht ersetzt werden können, darf nicht verzichtet werden. Bestimmte Produktionsverfahren, unterschiedlich verwendete Stoffe und oftmals individuell erstellte technische Einrichtungen können nur von Fachleuten beherrscht werden, die ihren Arbeitsplatz im Betrieb haben und dort über nicht ersetzbare Kenntnisse verfügen.

Auch Fragen der firmeninternen Geheimhaltung lassen oftmals den Einsatz außenstehender Feuerwehren problematisch werden.

Im Hinblick auf die hier kurz angerissene Problematik sollte auch in der Zukunft nicht auf das große Potential der Werkfeuerwehrangehörigen verzichtet werden.

Dabei kann die fachliche Zusammenarbeit zwischen Werk-, Berufs- und Freiwilligen Feuerwehren noch wesentlich verbessert werden. Dazu bedarf es nicht unbedingt immer eines Vertrages oder einer vertraglichen Unterstützung - das Feuerwehrgesetz bietet für solche Maßnahmen genügend Freiraum.



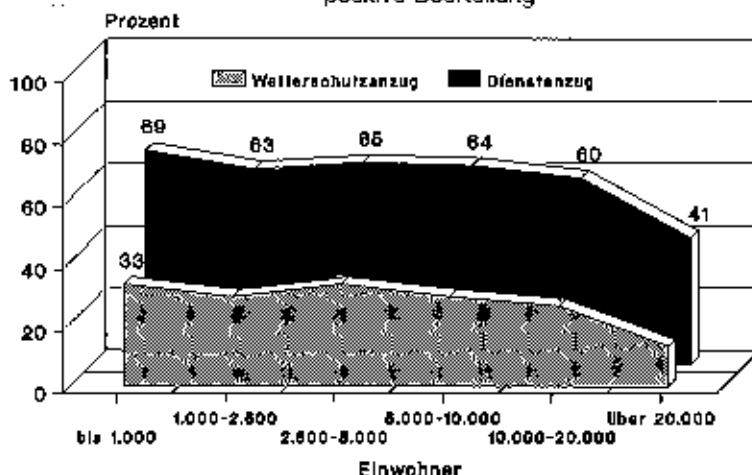
Technische Wirksamkeit im zukünftigen Feuerwehrdienst

Persönliche Ausrüstung

Sieht man sich die Ergebnisse der hier vorliegenden landesweiten und zugleich repräsentativen Umfrage an, so erstaunt es, wie wenig kontrovers die Frage nach der persönlichen Ausrüstung der Feuerwehrangehörigen diskutiert und beantwortet wurde.

Daß beispielsweise der Dienstanzug so überaus positiv bewertet wurde, ist wohl als Bestätigung für die Aufsichtsbehörden zu verstehen, an der Konzeption und am Design des Dienstanzuges nichts zu ändern.

Dienstbekleidung positive Beurteilung



Beim Wetterschutzanzug war hingegen sowohl hinsichtlich der Funktion als auch des Designs eine deutlich schlechtere Einstufung festzustellen. Die Diskrepanz zwischen kleineren und größeren Gemeinden läßt sich vor allem durch die geringere Einsatzhäufigkeit und den damit reduzierten Trageproblemen kleinerer Wehren erklären. Zum anderen haben viele Wehren – vor allem im ländlichen Raum – den Übergang von der früher teilweise sehr schlechten Einsatzuniform zum Wetterschutzanzug als spürbare Verbesserung empfunden. Eine gezielte Nachfrage bei der Mannschaft hätte möglicherweise eine schlechtere Beurteilung des Schutzanzuges erbracht. Zwischenzeitlich wurde mit der Neukonzeption der „Einsatzkleidung '90“ eine bedarfsgerechte Lösung entwickelt. Die Einsatzkleidung ist an den Erfordernissen der Unfallverhütungsvorschriften (UVV), an den Eigenschutzansprüchen und am Tragekomfort ausgerichtet. Die Feuerwehren stehen beim Thema Schutzkleidung trotz Einführung der neuen Einsatzbekleidung sicherlich nicht am Ende, sondern am Anfang einer umweltorientierten Weiterentwicklung.

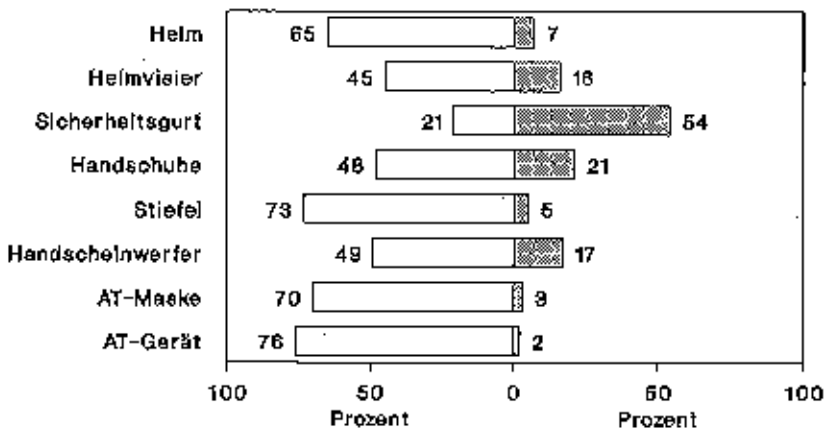
Die Beurteilung von Stiefel, Helm, Atemschutzgerät und Maske sowie Handschuhen oder Handschneidwerfer – um hier nur einige Beispiele zu nennen – fällt in der Befragung weitgehend positiv aus. Diese Ausrüstungsgegenstände werden im Rahmen des allgemeinen technischen Fortschritts weiterentwickelt. EG-weit diskutierte Fragen des Körperschutzes, der Filtertechnik



Persönliche Ausrüstung

Beurteilung

□ positiv ▨ negativ



und der Atemschutz-Technologie (z. B. Überdrucktechnik, Vorratszeiten) spielen zukünftig eine aufmerksam zu verfolgende Rolle.

Die Bestätigung der ablehnenden Haltung der Feuerwehren zu den derzeit gebräuchlichen Sicherheitsgurten war zu erwarten. Erfreulich ist dabei die praktische Umsetzung der Bewertungsergebnisse in die Unfallverhütungsvorschrift, die Sicherheitsgurte nicht mehr dem Feuerwehrangehörigen als „persönliche Ausrüstung“, sondern der Fahrzeugausrüstung zuordnet.

Insgesamt kann im Hinblick auf die persönliche feuerwehrtechnische Ausrüstung des Feuerwehrangehörigen festgestellt werden, daß dem Kriterium des Schutzes der Einsatzkräfte mehr denn je große Aufmerksamkeit geschenkt werden muß.

Kraftfahrzeugwesen

Die immer weiterführende Spezialisierung der Feuerwehr-Technologie hat zu einer Diskussion über Neuentwicklungen im Kraftfahrzeugwesen und damit zu Diskussionen über veränderte Einsatztaktik geführt.

Das Splitting von Material und Personal und die mögliche Umgestaltung bestehender taktischer Einheiten hat in den Ergebnissen des Ausschusses „Feuerwehr in der Zukunft“ sowie in der vorgezeichneten Befragung seinen Niederschlag gefunden.

So sprechen sich Überlegungen hinsichtlich neuer einsatztaktischer Konzepte für die Beschaffung von Löschgruppenfahrzeugen (LF 8/6, LF 16/12) mit Löschwassertank und Schnellangriffs-



einrichtung aus: künftig sollte jede Gemeindefeuerwehr über ein solches Fahrzeug für den Ersteinsatz verfügen. Für kleinere Feuerwehrtabteilungen sollte als Mindestausstattung ein Tragkraftspritzenfahrzeug mit Wasser (TSF-W) vorhanden sein (Höchstzulässiges Gesamtgewicht 4,0 t). Bezüglich der feuerwehrtechnischen Beladung sprach man sich im Ausschuß mindestens für das Vorhandensein von Atemschutzgeräten für den Angriffstrupp aus.

In Verbindung mit der Überlegung neuer Einsatzsysteme muß auch das gegenwärtige Konzept der Einsatzbereiche für die Überlandhilfe überdacht werden. Hier muß festgestellt werden, daß die meisten Feuerwehren mit Löschfahrzeugen ausgestattet und nicht mehr in dem Maße wie früher auf die Überlandhilfe angewiesen sind. Diese wird sich in der Regel auf den Einsatz von Sonderfahrzeugen (z. B. Drehleiter, Rüstwagen) beschränken. Damit sollte die Diskussion zu einem neuen Konzept der flächendeckenden Versorgung von Gemeinden mit Sonderfahrzeugen führen.



Liste der Feuerwehrfahrzeuge

alt	neu	Typenreduzierung
1) TSF, Straße, 3,5 t, 1/5	1) TSF, Straße, 3,5 t, 1/5	
2) LF 6, Straße, 6 t, 1/8	2) TSF-W, Straße, 5,5 t, 1/5, 500 l	
3) LF 8, Straße, 7,5 t, 1/8, TH	3) LF 8/6, Straße, 7,5 t, 1/8, 600 l (TH o. TS)*	
4) LF 4, Allrad, 9 t, 1/8, TH	4) LF 8/6, Allrad, 9 t, 1/8, 600 l (TH o. TS)*	
5) LF 8, Straße, 7,5 t, 1/8 Zusatzbeladung nach Bedarf		
6) LF 8, Allrad, 9 t, 1/8 Zusatzbeladung nach Bedarf		*) – nach örtl. Belangen
7) LF 16-TS, Straße, 9 t, 1/8		
8) LF 16-TS, Allrad, 9 t, 1/8		
9) LF 16-TS, Straße, 12 t, 1/8		
10) LF 16-TS, Allrad, 12 t, 1/8		
11) LF 16, Straße, 12 t, 1/8, 1200 l, TH	5) LF 16-12, Allrad, 12 t, 1/8, 1200 l erweiterte TH	
12) LF 16, Allrad, 12 t, 1/8, 1200 l, TH		
13) LF 24, Straße, 16 t, 1/8, 1600 l, TH		
14) TroLF 750, Straße, 7,5 t, 1/2		
15) TroLF 750, Allrad, 7,5 t, 1/2		
16) TLF 8/18, Straße, 7,5 t, 1/2, 1800 l		
17) TLF 8/18, Allrad, 9 t, 1/2, 2400 l	6) TLF 16/24, Allrad, 9,5 t, 1/2, 2400 l	
18) TLF 16/25, Straße, 12 t, 1/5, 2500 l		
19) TLF 16/25, Allrad, 12 t, 1/5, 2500 l		
20) TroTLF 16, Straße, 12 t, 1/5, 1800 l		
21) TroTLF 16, Allrad, 12 t, 1/5, 1800 l		
22) TLF 24/50, Straße, 16 t, 1/2, 5000 l	7) TLF 24/48, Allrad, 17 t, 1/2, 4800 l	
23) TLF 24/50, Allrad, 16 t, 1/2, 5000 l		
24) RW 1, Allrad, 9 t, 1/2	8) RW 1, Allrad, 9 t, 1/2	
25) RW 2, Allrad, 12 t, 1/2	9) RW 2, Allrad, 12 t, 1/2	
26) RW 3, Allrad, 16 t, 1/2		
27) GW, Straße, 5,5/6 t, 1/1 oder 1/2	10) GW-G 1, Straße, 7,5 t, 1/2	
28) GW-Öl, Straße, 5,5/6 t, 1/1 oder 1/2		
29) GW-Gefahrgut, Straße, 9 t, 1/1 oder 1/2	11) GW-G 2, Straße, 9 t, 1/2	
30) SW 1000, Straße, 5,5/6 t, 1/1		
31) SW 2000-Tr, Allrad, 12 t, 1/2	12) SW 2000, Allrad, 9 t, 1/2	
32) SW 2000-Tr, Allrad, 12 t, 1/5		



Besonders eingehend hat man sich im Rahmen der Ausschußberatungen zur zukünftigen Feuerwehrentechnik mit der Typenreduzierung bei Feuerwehr-Einsatzfahrzeugen beschäftigt. Ausgehend von der in der Umfrage bestätigten Forderung starker Abteilungswehren hatte sich der Arbeitskreis „Technik“ bereits seit Beginn mit einem Konzept befaßt, welches einer gegliederten Vor-Ort-Taktik entsprechen sollte. Desweiteren war es Ziel, die im Land Baden-Württemberg vorhandenen Strukturen mit der verabschiedeten Fahrzeugliste des Arbeitskreises „Typenreduzierung“ kritisch anzugleichen. Beabsichtigt war ein Kompromiß, der sowohl von den Freiwilligen Feuerwehren als auch von den Berufsfeuerwehren mitgetragen werden kann. Ferner war es Absicht dieser Diskussion, die Produktions- und damit die Beschaffungskosten zu senken. Die Absicht der Typenreduzierung wurde von der vorliegenden Umfrage in vollem Umfang bestätigt. Nach Darstellung der mit diesen Fragen befaßten Fachleute ist die parallele Weiterführung alter und neuer Konzepte ein fataler Rückschritt. Die Typenreduzierung ist ein sinnvoller Weg in die Zukunft. Wünschenswerte Anpassungen und Veränderungen kann man durch aktive Mitarbeit im Feuerwehrverband in die Fortschreibung technischer Regelwerke einfließen lassen.

Im Folgenden gibt der Ausschuß einen differenzierten Überblick über die infrage kommenden zukünftigen Löschfahrzeug-Typen. Eingehend diskutiert wurden in diesem Zusammenhang Bedeutungen von extensiverer städtischer Bebauung, Verkehrsberuhigungsmaßnahmen, zunehmender Verkehrsdichte, usw. Parameter, die direkte Auswirkungen auf die Fahrzeugbreite, den

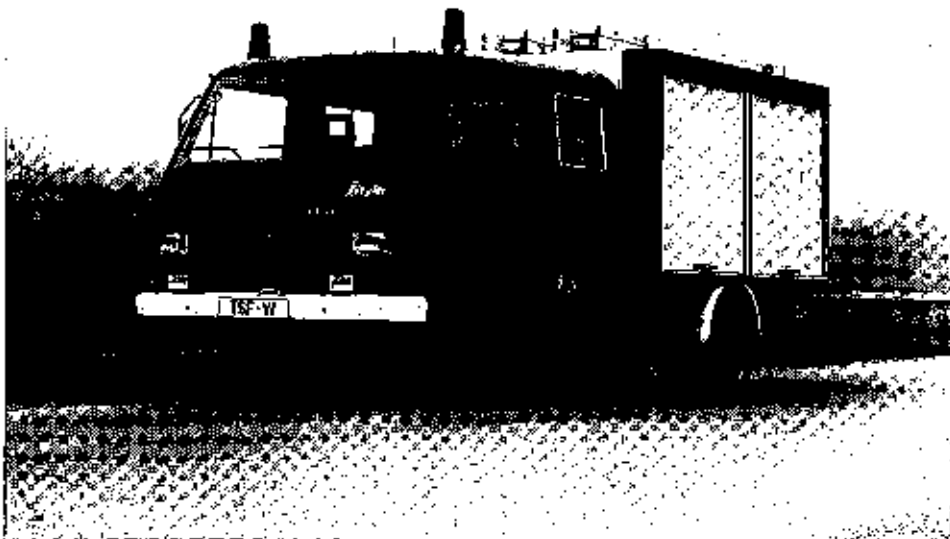


Tragkraftspritzenfahrzeug (TSF) ohne Löschwassertank – großserienhafter Kastenwagen (3,5 t) mit Straßenantrieb, eingeschobener Tragkraftspritze (TS 8/8), Besatzung 1+5.



Radstand und den Wendekreis haben. Nicht ohne Grund sind in den nachfolgenden Betrachtungen die Fahrzeuge der 3,5-t-, 5,5-t-, 7,5-t- und 8-t-Klasse vertreten. Ferner muß eine weitmögliche, modular austauschbare Gestaltung im Beladungsbereich bei Tragkraftspritzenfahrzeugen (TSF, TSF-W) und Löschruppenfahrzeugen (LF 8/6, LF 16/12) vorgesehen werden, um der Vielfalt künftiger Einsatzaufgaben gerecht werden zu können.

Diesem Fahrzeugtyp fehlte in der Vergangenheit oft die zukünftig unverzichtbare Funk- und Atemschutzausrüstung. Eine weitere Forderung des Arbeitskreises bestand in der Ausrüstung des TSF mit vier Steckleiterteilen. Als erstes und meist einziges Vor-Ort-Fahrzeug kleiner Ortsteilwehren wurde das Tragkraftspritzenfahrzeug bewußt „nicht aus der Liste künftiger Löschfahrzeuge gestrichen“. Insbesondere soll hier nicht der Übergang vom vielfach noch verwendeten Tragkraftspritzenanhänger (TSA) zur Motorisierung (TSF) behindert werden.



Tragkraftspritzenfahrzeug mit Löschwassertank (TSF-W) – großseriennaher Kastenwagen (5,5 t) mit Straßenantrieb, 500-Liter-Löschwassertank, Besatzung 1+5.

Dieses Fahrzeug stellt den Einstieg in die Klasse der Löschfahrzeuge mit Löschwasser-Vorrat dar. Es wird damit zur kleinsten selbstständigen, zunächst wassernetzunabhängigen taktischen Einheit.



Die Empfehlung des Arbeitskreises „Technik“ im Hinblick auf die Beschaffung eines TSF bzw. TSF-W lautet wie folgt: „Dort, wo es die Finanzmittel zulassen, sollte unbedingt ein Tragkraftspritzenfahrzeug mit Löschwassertank (TSF-W) anstatt eines TSF beschafft werden. Damit können wassererfordernde Einsätze kleinerer Art (z.B. Pkw-Brand, Zimmerbrand) ohne Anforderung nachbarlicher Löschhilfe selbst bewältigt werden. Der damit mögliche Ersteinsatz ohne den Aufbau einer Löschwasserversorgung kann für den Einsatzerfolg und die Motivation einer Abteilungswehr nicht hoch genug eingestuft werden.“

Der Einstieg in die modulare Beladung solcher Fahrzeuge kann beispielsweise durch diverse Spezialausstattungen erfolgen:

- Einschubeinheit mit Schlauchvorrat
- Einschubeinheit für Öleinsätze
- Einschubeinheit mit Tauchpumpe und Armaturen
- 5-kVA-Aggregat mit Befuchtungsatz.
- Einschubeinheit mit Wassersauger



Löschgruppenfahrzeug (LF 8/6) – Fahrzeug mit Straßenantrieb (7,5 t) oder Allradantrieb (9 t), 600-Liter-Löschwassertank, Besatzung 1+8

Durch die Ausstattung mit einem 600 Liter fassenden Löschwassertank wurde das Standard-Löschfahrzeug zahlreicher Wehren im Hinblick auf den damit möglichen Schnellangriff beträchtlich im Einsatzwert gesteigert.



Bei diesem Fahrzeugtyp wurde bewußt Gewichts- und Raumreserve ermöglicht, um unterschiedlichen örtlichen Anforderungen und Aufgabenstellungen gerecht werden zu können. Die denkbaren Varianten sollten einerseits zu einem je nach Wunsch der Jeweiligen Wehr ausgestatteten Fahrzeug führen, zum andern die Möglichkeit eines Austausches bestimmter Beladungsgruppen bieten. Ausgangsidee eines solchen „Wechsellader-Systems im Westentaschenformat“ war die Reduzierung von Fahrzeugtypen unter Beibehaltung eines einheitlichen taktischen Vor-Ort-Grundkonzeptes.

Solche Überlegungen wurden nicht zuletzt deshalb für äußerst wichtig erachtet, weil die Neubeschaffung eines Feuerwehr-Einsatzfahrzeuges in den seltensten Fällen einhergehen kann mit einer grundsätzlichen taktischen Umstrukturierung.

Das bedeutet konkret:

- Das neue Einsatzfahrzeug trifft auf vorhandene Fahrzeuge mit vorgegebener Beladung und Aufgaben-Zuordnung. Eine in diesem Moment sinnvolle Beladung des Neufahrzeuges muß gegebenenfalls bei der nächsten Ersatzbeschaffung modifiziert werden.
- Dort, wo die Fahrzeug-Anzahl insgesamt begrenzt ist, stellt sich die Frage der Mehrzweck-Ausstattung noch stärker. Die für einen schnellen ersten Zugriff erforderliche Beladung ist immer auf dem Fahrzeug untergebracht und die Ergänzungs-Beladung wird durch das Austausch-System bedarfsorientiert ergänzt.

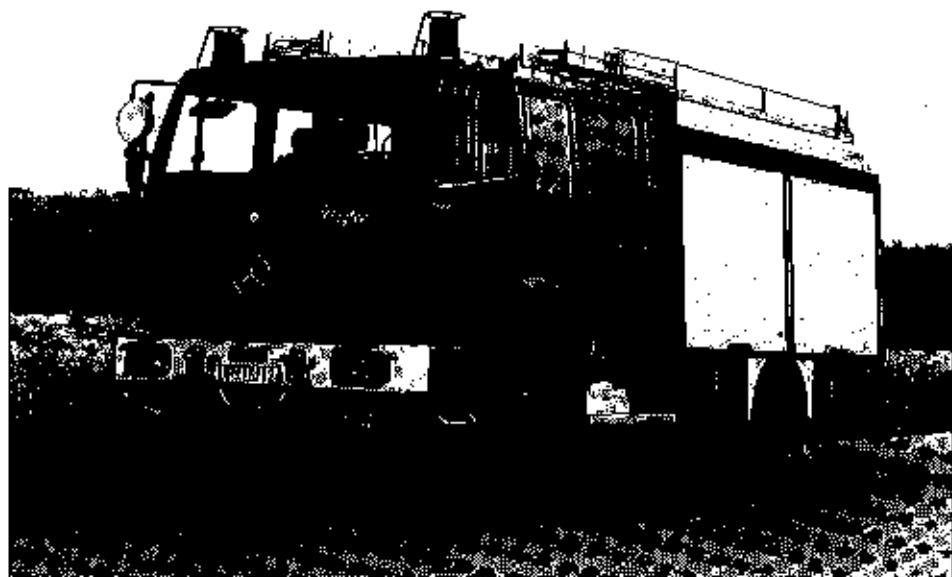
Wichtig hierbei ist seitens der Feuerwehren eine von jeglichem Prestige losgelöste Analyse der Erst- und Sekundäreinsätze – und darauf aufbauend ein Konzept für die erforderlichen Module (z. B. Einschubeinheiten).

- Seitens der Industrie muß auf eine absolute Austauschbarkeit der Systeme sowie auf eine leichte Be-/Entlade-Logistik hingearbeitet werden (Grundlage kann der Normschlitten der TS 8/8 bzw. dessen Gleitschienen-Aufnahme im Fahrzeug sein).

Mögliche modulare Spezialausstattungen für das LF 8/6:

- Einschubeinheit „Wasserförderung“ (TS 8/8) und Schlauchmaterial)
- Einschubeinheit „Schmutzwasser“ (Wassersauger, Tauchpumpe, Schlauchmaterial, Armaturen)
- Einschubeinheit „Beleuchtung“ (Stromerzeuger, Stative, Leitungströmmeln, Lichtstrahler)
- Einschubeinheit „Verkehrsunfall“ (Stromerzeuger, Spreizer/Schere, Ölpumpe)
- Einschubeinheit „Technische Hilfeleistung allgemeiner Art“ (Stromerzeuger, Trennschleifer, Säge, Zubehör)
- Einschubeinheit „Schutzkleidung und Meßgerät“

Dieses zukünftige Standardfahrzeug der deutschen Feuerwehren ist als Nachfolge-Fahrzeug für das Tanklöschfahrzeug (TLF 16/25) und die Löschgruppenfahrzeuge (LF 16 und LF 16-TS) vorgesehen. Diese Betrachtungsweise bedingt einerseits die vom Arbeitskreis „Technik“ ebenfalls verfochtene Anhebung des mitgeführten Wasservorrates auf 1600 Liter und andererseits die Möglichkeit der modularen Beladungs-Ergänzung. Beim LF 16/12 gelten grundsätzlich die für diese Wechselbeladung gleichen Aussagen zur Nutzung der Gewichts- und Raumreserven wie beim LF 8/6, wobei speziell bei der möglichen Auflastung auf 13,5-t-Gesamtgewicht hier eine effektiv nutzbare Gewichtsreserve gegeben ist. Diese sollte nach Möglichkeit nicht für zu schwere Motoren, Getriebe oder Achsen verbraucht, sondern einer sinnvollen Beladungsergänzung zugeführt werden.



Löschgruppenfahrzeug (LF 16/12) – Fahrzeug (12 t/13,5 t) mit Allradantrieb, 1200-Liter-Löschwassertank, Besatzung 1+0

Zwei Beispiele machen den gesteigerten Einsatzwert des LF 16/12 deutlich.

1. Brandeinsatz

Bisheriger Löschzug: TLF 16/25, DLK, LF 16-TS

Wasservorrat: 2500 Liter

Als völlig selbstständige taktische Einheit im Brandeinsatz war in diesem Fall nur das TLF 16/25 zu betrachten. Das LF 16-TS erfüllte diese Aufgabe nur bei Vorhandensein einer Löschwassereinspeisung.

Zukünftiger Löschzug: LF 16/12, DLK, LF 16/12

Wasservorrat: mindestens 2400 Liter – bzw. 2600 Liter – maximal 3200 Liter

Das bedeutet: im Zugverband sind die Löschwasservorräte mindestens gleich gut bzw. besser zu bewerten – und im Hinblick auf die selbstständige taktische Einsatzfähigkeit (z. B. bei einer Stützpunktwahl) ist immer noch ein gleichwertiges, wasserführendes Einsatzfahrzeug bei Abwesenheit des anderen Fahrzeugs vorhanden.

2. Verkehrsunfall / Technische Hilfeleistung ohne in jedem Fall auf einen Rüst- und Gerätewagen zurückgreifen zu müssen, kann die unter 1. geschilderte Konfiguration zweier für den Brandeinsatz identischer LF 16/12 dahingehend modular ergänzt werden, daß:



Fahrzeug 1 mit 1600-Liter-Tank und Beladung für technische Hilfeleistung (Spreizer/Schere) und:

Fahrzeug 2 mit 1200-Liter-Tank und TS 8/8 mit zusätzlicher Schlauchbeladung vorgesehen werden kann (d. h.: bei einem Abrücken von Fahrzeug 1 zu einem Verkehrsunfall betreibt die Wache mit Fahrzeug 2 für Brandeinsätze schlagkräftig bestückt).

Nicht vergessen werden soll bei dieser hier vorgestellten Typen-Vereinheitlichung der positive Aspekt der vereinfachten Ausbildung durch Gleichteile und Gleichpositionierung im und am Fahrzeug und damit die über eine verbesserte Merkfähigkeit erhöhte Belastung an der Einsatzstelle. Das Thema „Allradantrieb“ als ausschließliche Antriebsart war weder vom Arbeitskreis „Technik“ noch von den Ergebnissen der Umfrage her als unbedingt notwendig gesehen worden. Die Feuerwehr als ein für die Fahrzeugindustrie stückzahlenmäßig relativ unbedeutender Abnehmer muß künftig lernen, daß diese Industriesparte konsequent an sinnvollen Sicherheitspaketen arbeitet. Das heißt, die bisherige Frage „Muß es immer Allrad-Antrieb sein...?“ wird wohl ergänzt werden müssen durch „... oder darf es auch eine Differentialsperre (eine Anti-Schlupf-Regelung, eine Schleuderkette) sein?“. Dies wiederum soll jedoch nicht heißen, daß gelegentlich regionale Gegebenheiten eine größere Bodenfreiheit der Fahrzeuge oder einen 4x4-Antrieb erfordern.



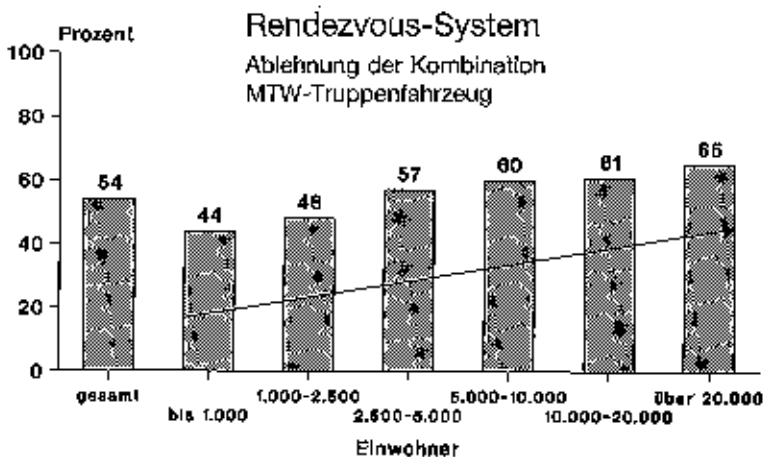
Tanklöschfahrzeug (TLF 16/24) mit Allradantrieb, Fahrzeug (9 oder 9,5 t) 2400 Liter-Löschwassertank, Besatzung 1+2



Die gleiche Entwicklung wird sich bei Automatik-Getrieben oder auch bei Schalthilfen, Retardern und Scheibenbremsen abzeichnen. Über die Sicherheitsforderungen des Zivilmarktes kommt die Feuerwehr in den Genuß des Fortschrittes.

Bei der Diskussion über diesen Fahrzeugtyp im Arbeitskreis „Technik“ und in den Ergebnissen der vorliegenden Umfrage war aufgrund der zahlreichen negativen Erfahrungen der Wehren mit der Truppkabine des TLF 8/18 die Ablehnung der 1+2-Besatzung eindeutig! Die Schlußfolgerung auf die Frage nach der Entscheidung für eine Trupp- oder eine Staffelnkabine als kleinste Form der Mannschaftenunterbringung lautet von daher für das TLF 16/24 und darüber hinaus für alle Fahrzeuge einschließlich Drehleiter (DLK), Rüstwagen (RW) und Gerätewagen (GW): „Gerät allein führt an der Problemlösung vorbei – nur Gerät und Mannschaft im Gleichwert ergeben eine sinnvolle taktische Einheit!“

Das Rendezvous-System von Tanklöschfahrzeug (TLF mit Besatzung 1+2) und Mannschaftstransportwagen (MTW) wird einhellig als Fehlentwicklung abgelehnt.



Zur weitergehenden Diskussion steht eine mögliche Variante des TLF 16/24: Dessen Löschwasservorrat wurde im Denkansatz („Weniger könnte mehr sein!“) auf 2000 oder 1800 Liter abgesenkt und hierfür eine Staffelnkabine vorgesehen. Die taktische Annäherung an ein LF 16/12 mit 1600-Liter-Löschwassertank und die Frage zur generellen Verbreitung des TLF 16/24 in der Zukunft haben die weitere Diskussion zunächst ruhen lassen. Hier muß unter Umständen eine Fortschreibung der aktuellen Regelung unter EG-Voraussetzungen erfolgen, da die große Zahl von Wehren, die mit einer Truppkabine unzufrieden sind, nicht kommentarlos hingenommen werden darf.

Die übrigen Fahrzeuge der typenreduzierten Liste sind in ihrer Grundkonzeption nicht neu. Bei der Farbgebung deutscher Feuerwehrfahrzeuge scheint derzeit kein Handlungsbedarf für eine Änderung zu bestehen. Neben der weitgehenden Bewahrung der klaren Rot-weiß-Lackierung gibt es neben der ebenfalls gebräuchlichen Tagesleuchtfarbe nur wenige farbstylistische Abwei-



chungen. Die im Nachbarland Schweiz teilweise eingeführte gelbe Lackierung mit leuchtroten oder violetten umlaufenden Streifen konnte trotz optischer Verbesserungen bisher niemanden animieren, diese Farbgebung auch in Deutschland einzuführen.

Sollte hier eine Weiterentwicklung der konservativen Richtlinien über die Aspekte der Verkehrssicherheit erfolgen, muß diese einheitlich und verbindlich für alle festgelegt werden.

Insgesamt wünschen sich die Feuerwehren, daß sich die Fahrzeugkonzepte künftig mehr am Einsatzauftrag und an der Praxis orientieren und daß die Mitsprache der aktiven Feuerwehrleute im Verhältnis zu den Theoretikern und Lobbyisten mehr Gewicht erhält.

Kommunikationswesen

Haben wir im Rahmen dieser Broschüre bereits über Kommunikation in der Feuerwehr gesprochen, dann über die Möglichkeiten des persönlichen Austausches innerhalb der Organisation sowie Ihrem näheren und weiteren Umfeld. Mag dieses die eine Definition von „Kommunikation“ sein – es gibt eine andere, die im Rahmen des Technik-Kapitels von größerer Bedeutung ist. Es dürfte im Bereich der Feuerwehren unbestritten sein, daß Kommunikations- oder Nachrichtensmittel wie Telefon, Telefax, Sprechfunk, Brandmeldeanlagen – aber auch Elektronische Datenverarbeitung (EDV) und die moderne Systematik der Leitstellen im heutigen Feuerwehr- und Einsatzgeschehen unverzichtbar sind.

Im Hinblick auf die sich abzeichnenden personellen und einsatztaktischen Entwicklungen stellt sich die Frage nach dem Sinn und Zweck modernster Kommunikationseinrichtungen, nach künftigen Konzepten und nach den Möglichkeiten spezifisch anwendbarer Technologien (z. B. Digital-Alarm, Computer-Software).

Im Rahmen der Befragung zur „Feuerwehr in der Zukunft“ konnten im EDV- und Kommunikationsbereich Stand und Planungstendenzen erkannt werden. Dazu kommt, daß in anderen, auf Landesebene wirkenden Arbeitsgruppen, Anforderungsbedingungen aufgestellt wurden, die sich mit den Erkenntnissen des Arbeitskreises „Feuerwehr in der Zukunft“ weitgehend decken. Diese können somit als Empfehlung ausgesprochen werden.

Es ergibt sich folgende modellhafte Übersicht über die Zuordnung von Anwendungsverfahren und der damit verbundenen technischen Lösung:



Modellhafte Übersicht nach den drei Funktionsebenen

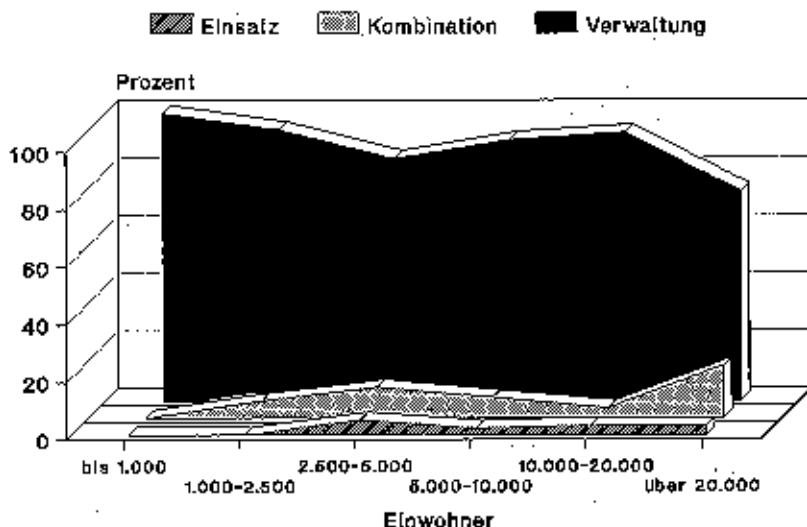
	Anwendung/Verfahren	Hardware-Lösung
Feuerwehr bei der Gemeinde-/Stadt (z. B.: Freiwillige Feuerwehr)	1. Verwaltungsverfahren – Personal-/Mitgliederverwaltung – Werkstatt-/Lagerverwaltung 2. Textverarbeitungssoftware	PC mit Festplatte und Drucker
Feuerwehr bei der Stadt (z. B.: Freiwillige Feuerwehr mit hauptamtlichen Kräften)	Punkt 1 und 2 zusätzlich: 3. Erweiterte Funktionen für Verwaltung z. B. – Kostenabrechnung – Statistik 4. Auskünfte für Einsatzunterstützung – Anfahrtswege – gefährdete Objekte und gelagerte Stoffe – Alarmpläne – Gefahrstoffe	PC mit Festplatte und Drucker PC-Mehrplatz-System (vernetzte Arbeitsplätze/UNIX) evtl. Anschluß an Großrechner
Leitstelle des Landkreises/und Einsatzzentrale der Feuerwehr des Stadtkreises oder Berufsfeuerwehr in Großstädten	Punkt 1 bis 4 zusätzlich: 5. Einsatzunterstützung – Alarmierungssysteme – Einsatzabwicklung bei der Leitstelle 6. Erweiterte Funktionen für Auskünfte und Informationen	Einsatzleitrechner mit – Zentralprozessor – Funkmeldesystem – Platte-Magnetbandstation – Drucker – Anschluß an Großrechner – E/A-Schnittstelle mit Dialogterminal
Katastrophenschutzbehörde beim Land- bzw. Stadtkreis	Punkt 1 und 2 zusätzlich: 7. Auskünfte über – Katastrophenschutz- und Einsatzpläne – Protokollierung	PC mit Festplatte und Drucker



Nach den hier vorliegenden Umfrageergebnissen wird der Einsatz der Elektronischen Datenverarbeitung (EDV) bei Feuerwehren im Rahmen der Verwaltung durchgehend als sinnvoll angesehen. Die hier feststellbare Schwerpunktbildung kommt auch bei der Betrachtung der EDV-Anwender klar zum Vorschein:

Bei der Abfrage der bereits in der Anwendung befindlichen EDV-Systeme wurde deutlich, daß in aller Regel IBM- oder IBM-kompatible Konfigurationen verwendet werden. Auch der allgemeine Wunsch nach einem Datenverbund mit der Leitstelle ist aus den Ergebnissen der Befragung klar erkennbar.

EDV-Verwendung



Hinsichtlich der EDV-Einsatzmittel werden nachfolgende Forderungen für ausgesprochen wichtig erachtet:

- Eine Strukturanpassung sollte nach dem „Bausteinprinzip“ möglich sein.
- Die Zugriffsgeschwindigkeit wird die Annahme der EDV-Einsatzmittel stark beeinflussen.
- Anpassungsmöglichkeiten an bestehende Systemen sollten vorhanden sein oder sind zu erarbeiten.
- Vernetzungsfähigkeit der einzurichtenden Systeme ist zu gewährleisten. Das Ziel sollte ein möglichst einheitlich funktionierendes System sein.
- Die Programme (Software) sind möglichst bedienerfreundlich zu gestalten.
- Die „Daten- und Programmpflege“ muß sichergestellt werden.
- Dem künftigen Bedienpersonal sind unbedingt Grundkenntnisse des Systems zu vermitteln.



- Laufende Nachschulungen sind sicherzustellen.
- Ein Einstieg über die Feuerwehrverwaltung, die jedoch leistungsbereichsübergreifend funktionieren soll, wird als wirkungsvoll erachtet.
- Eine zentrale Stelle auf Landesebene muß die Koordinierung der Aufgaben und Einrichtungen sowie die Erarbeitung eines sogenannten „Pflichtenheftes“ übernehmen.
- Ansprechpartner und Koordinierungsstelle für die EDV-Anwender sollten auf Kreisebene sichergestellt sein.

Hinsichtlich der Kommunikationsmittel zeigt das Umfrageergebnis den Trend zum Ausbau mobiler Kommunikationsmittel und zum EDV-Einsatz.

Nach den Umfrageergebnissen ist dieser Trend jedoch schwächer als die allgemeine Entwicklung dieses Marktsegmentes.

Die Entwicklung im 2-Meter-Funkbereich zeigt sich als noch nicht abgeschlossen. Dieses ist vor allem im Hinblick auf eine mögliche Effizienzerhöhung sowie in den zu erwartenden Entwicklungen der Zukunft (z. B. digitale Alarmierung) als sehr positiv zu bewerten.

Der Bedarf an EDV-Einsatzmitteln im Kommunikationsbereich zeigt sich vor allem bei Feuerwehren in Gemeinden mit mehr als 10 000 Einwohnern sehr deutlich.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß den Forderungen, die für den Bereich der EDV-Einsatzmittel gestellt werden, uneingeschränkt zugestimmt werden kann. Auch wenn den Feuerwehren das Mithalten mit der technischen Entwicklung nicht leicht fallen wird, sollten sie sich dieser Entwicklung – mit Blick auf Industrie und Wirtschaft – im Rahmen ihrer Möglichkeiten anpassen. Probleme im technischen oder personellen Bereich werden sich nicht gänzlich vermeiden lassen. Zwar können solche Probleme auch durch die Anwendung möglichst einheitlicher Systeme nicht ganz ausgeschlossen werden, sind aber unter diesen Bedingungen mit Sicherheit leichter zu bewältigen.

Damit gilt als Grundsatzforderung für den Bereich der EDV- und Kommunikationsmittel:

Eine einzige Stelle entwickelt ein Konzept und koordiniert die Systeme, die wiederum den gestellten Forderungen entsprechen. Sie tut dies für alle Anwender. Damit können auch alle Anwender bei einer einzigen Stelle Empfehlungen für ihre spezifischen Bedürfnisse einholen.

Baulichkeiten

Die hier vorliegende Umfrage hat ergeben, daß bei über 50 Prozent aller Feuerwehren ein Nachholbedarf bezüglich der Unterbringung von Einsatzfahrzeugen, Gerätschaften und darüber hinaus bei sozialen Räumlichkeiten (z. B. Gemeinschaftsraum, Wasch- und Duschaum, WC) vorhanden ist.

Um mit den ständig wachsenden Aufgabenbereichen der Feuerwehren in naher Zukunft Schritt halten zu können, muß es Ziel der nächsten Jahre sein, diesen Nachholbedarf aufzuarbeiten.

Bei den meisten Gerätehäusern handelt es sich vielerorts noch um Vorkriegsbauten – aber auch die Nachkriegsbauten zeigen, daß im Laufe von rund zwanzig Jahren die Räumlichkeiten bereits überholt sind und den heutigen Bedürfnissen angepaßt werden müssen.



Die Lockerung der bestehenden Vorschriften – Gerätehäuser dürfen auch abweichend von der DIN 14092 erstellt werden – brachte grundsätzlich Erleichterung. Gleichzeitig aber war ein Einbruch dahingehend zu verzeichnen, daß manches Gebäude nur noch durch die Vorgaben der Unfallverhütungsvorschriften einigermaßen praxisnah verwirklicht werden konnte. Selbstverständlich muß im Rahmen von Baumaßnahmen der Kostenfaktor beachtet werden, aber keinesfalls darf wegen der Kosten auf die Zweckmäßigkeit auch im Hinblick auf die zukünftige Nutzung verzichtet werden.

Die Standortfrage ist ein wesentlicher Faktor in der Planung. Hier sollten folgende Punkte Berücksichtigung finden:

- Verkehrsgerechte Anbindung an die Außenbereiche einer Gemeinde (Verkehrsunfälle)
- Verkehrsgerechte Anbindung an den innerörtlichen Bereich (Stadtkern)
- Zufahrt der Einsatzkräfte (kurze Wegstrecken)
- Störungsfreiheit im Hinblick auf Übungsbetrieb und Alarmbeeinträchtigung

Feuerwehr-Gerätehäuser müssen zwar entsprechend ihrer Aufgabenzuordnung unterschiedlich erstellt werden, jedoch sollte konzeptionell eine Grundeinrichtung gefordert werden:

- Mindestgröße 2-4 Stellplätze nach DIN 14092
- Berücksichtigung der EG-Entwicklung zum 9-t-Fahrgestell bei Einsatzfahrzeugen
- Geräte- und Lagerraum
- Sozialräume:
Hier könnte möglicherweise auf Duschen verzichtet werden, keinesfalls aber auf sanitäre Einrichtungen für Frauen und Männer. Nötigenfalls sind auch Umkleieräume nach Geschlechtern zu unterteilen.
- Büro für Kommandant/Abt.-Kommandant
- Heizung für alle Räume
- Gestaltung der Fußböden entsprechend der Nutzung (z. B. rutschfest, flüssigkeitsundurchlässig)
- Kommunikation (Telefon, Telefax, Sprechfunk – unter Berücksichtigung künftiger Entwicklungen in der computergestützten Datenverarbeitung und Einsatzabwicklung)
- Spindraum
- Unterrichtsraum mit entsprechender Einrichtung (auch in Ortsteilen mindestens Tafel und Tageslichtprojektor – bei größeren Wehren: Video, Diaprojektor, eventuell Filmvorführgerät, Einrichtungen für Experimentalvorführungen)
- Übungsflächen im Außenbereich des Gerätehauses
- Staufflächen vor den Stellplätzen
- Je nach Größe der Feuerwache müssen Einsatzzentrale, Waschgarage, Werkstatt, Atemschutzraum, Räume für zentrale Wartungsarbeiten (z. B. Atemschutz, Schlauchpflege), Abgasschlauchanschlüsse, Schlauchtrocken- und Übungsturm vorhanden sein.

Wie aus der Unfallstatistik des Gemeindeunfallversicherungsverbandes hervorgeht, ist gerade das Feuerwehrgerätehaus mit seiner Umgebung ein Unfallschwerpunkt. Deshalb sind die ausgesprochenen Empfehlungen bei der Planung und Erstellung von Feuerwehr-Gerätehäusern bzw. Feuerwachen von maßgebender Bedeutung.



Finanzierung

Das Feuerwehrwesen in Baden-Württemberg kostet jährlich 436 Millionen DM. Die zweckgebundene Feuerschutzsteuer mit etwa 70 Millionen DM pro Jahr und das ebenfalls zweckgebundene Aufkommen aus der Feuerwehrabgabe mit etwa 69 Millionen DM pro Jahr sind zusammen mit den weiteren Finanzmitteln der Kommunen die derzeit noch ausreichende Grundlage für ein funktionierendes Feuerwehrwesen.

Die mehrstufige Finanzierung des baden-württembergischen Feuerwehrwesens ist ein wichtiger Garant für die wirkungsvolle Arbeit der Feuerwehren. An dieser Art der Finanzierung ist auch künftig festzuhalten.

Das Ergebnis der hier vorliegenden Umfrage macht einen hohen Aufwand für die Ersatzbeschaffungen von Einsatzfahrzeugen (u. a.) in den kommenden Jahren deutlich. Dies führt zu einem wesentlich erhöhten Finanzbedarf. Ob dieser Aufwand vor allem bei Kraftfahrzeugen durch Leasing reduziert werden kann, sollte überprüft werden.

In jedem Fall ist baldmöglichst eine Ergänzung der Finanzierung durch Gelder aus dem Bereich des Umweltschutzes erforderlich. Nur so läßt sich die Arbeit der Feuerwehren zu Gunsten unserer Umwelt langfristig sichern. Der finanzielle Aufwand für die Landesfeuerwehrschule in Bruchsal hat sowohl bei den Investitionen als auch beim Betrieb einen Umfang angenommen, daß auf die Entnahme der für diese Ehrlichung benötigten Mittel aus der Feuerschutzsteuer verzichtet werden sollte.

Die Zweckbindung der Feuerschutzsteuer und der Feuerwehrabgabe muß langfristig beibehalten werden. Das finanzielle Aufkommen aus beiden Bereichen ist in seiner jeweiligen Höhe zu sichern. Überlegungen der EG-Kommission, die Monopolversicherung abzuschaffen, würden in Baden-Württemberg einen Rückgang der Feuerschutzsteuer um ein Drittel bewirken. Die Folgen für das Feuerwehrwesen im Lande wären in mehrerer Hinsicht verheerend:

- entweder müßte der Bestand an Personal, Fahrzeugen und Geräten reduziert werden – dies ist gleichzusetzen mit einem entscheidenden, nicht hinnehmbaren Verlust an Sicherheit für Menschen, Tiere und Sachwerte –,
- oder aber Land und Kommunen schließen die entstehende Finanzlücke mit Mitteln des ordentlichen Haushaltes. Nachdem das Land derzeit neben der Feuerschutzsteuer keinerlei Gelder für das Feuerwehrwesen bereitstellt, erscheint diese Möglichkeit wenig realistisch.

Nicht zu Einsparungen führen würde eine Privatisierung des Feuerwehrwesens, sofern der heutige Sicherheitsstandard auch künftig erhalten werden soll. Entscheidende Grundlage des Feuerwehrwesens muß weiterhin der ehrenamtliche Aspekt des Dienstes sein. Die Vorteile, die der Gesellschaft aus dem System der Freiwilligen Feuerwehr erwachsen sind unbezahlbar. Deshalb ist auch in Zukunft eine ausreichende und zweckorientierte Finanzierung des Feuerwehrwesens notwendig.