FEUERWEHR
VERBAND BW

Strategiepapier FREIWILLIG. stark!

Förderung des Ehrenamtes bei den Feuerwehren in Baden-Württemberg

Herausgeber Landesfeuerwehrverband Baden-Württemberg e.V.
1. Auflage Juli 2015 (20.000 Stück)

Dieses Strategiepapier wurde in den Gremien des Landesfeuerwehrverbandes Baden-Württemberg wie folgt beraten und beschlossen:

Vorstand
Beratung und Beschlussfassung am 21.05.2014 (TOP 11)

Präsidium
Vorberatung am 19.07.2014 (TOP 10)
Beratung und Beschlussfassung am 15.11.2014 (TOP 2)

Inhaltsübersicht

Vorwort Seite 4

Allgemeines Seite 6

Die „4 F“ Seite 7

Zielgruppe, Zielrichtung, Zentrale Fragestellung Seite 9

Systematik Seite 10

Die FREIWILLIGE Feuerwehr Seite 13
- Verantwortung des Landes Seite 13
- Verantwortung des Stadt-/Landkreises Seite 17
- Verantwortung der Gemeinde Seite 20
  - G – Gesamtverantwortung der Gemeinde (Organisatorische Leistungsfähigkeit) Seite 21
  - A – Leistungsfähige und zeitgemäße Ausstattung Seite 26
  - P – Leistungsfähiges Personal Seite 29

Die FIRMA Seite 33

Die FAMILIE Seite 37

Die FREIZEIT Seite 37

Ausschließlich aus Gründen der Lesbarkeit wird im weiteren Verlauf dieses „Strategiepapiers“ nur die männliche Form verwendet. Die Angaben beziehen sich aber ausdrücklich auf die Feuerwehrangehörigen beider Geschlechter.

Vorwort

Städte und Gemeinden müssen nach dem Feuerwehrgesetz für Baden-Württemberg auf ihre Kosten eine leistungsfähige Feuerwehr aufstellen, ausrüsten und unterhalten. Diese Pflichtaufgabe wird weitestgehend von Frauen und Männern erfüllt, die sich ehrenamtlich in den Feuerwehren unseres Landes engagieren. Sie helfen in Not geratenen Menschen, löschen Brände oder schützen die Umwelt – oftmals unter Gefährdung ihrer Gesundheit oder gar ihres Lebens.

Ehrenamtlich tätige Feuerwehrangehörige brauchen für ihren Dienst gute Rahmenbedingungen. Diese reichen von der angemessenen sozialen Absicherung bis zur qualifizierten Aus- und Fortbildung und von zeitgemäßen Feuerwehrhäusern bis zu modernen Fahrzeugen und Geräten.

Für die Gremien des Landesfeuerwehrverbandes ist die noch bessere Förderung des Ehrenamtes eine zwingende Voraussetzung, um den ehrenamtlichen Feuerwehrdienst langfristig zu sichern auch angesichts der sich ändernden gesellschaftlichen Verhältnisse und rückläufiger Geburten. Wenn immer weniger Menschen zum Feuerwehrdienst bereit wären, müssten die Städte und Gemeinden entweder erheblich in hauptamtliches Feuerwehrpersonal investieren oder an der zu Recht erwarteten Qualität der Feuerwehrarbeit spürbare Abstriche machen.

In zahlreichen Sitzungen haben Vorstand und Präsidium unseres Verbandes dieses Strategiepapier erarbeitet. Es gilt nun, Anstöße zur Umsetzung der aufgezeigten Möglichkeiten zur Förderung ehrenamtlicher Strukturen auf allen staatlichen Ebenen zu geben. Die Kreis- und Stadtfeuerwehrverbände bitte ich, sich mit den Verwaltungen der Kreise über Fördermöglichkeiten zu unterhalten, was auch in gleichem Maß für jede Feuerwehr in unserem Land gilt. Sicher ist es hilfreich, wenn die Kreisfeuerwehrverbände die Feuerwehren bei den Gesprächen mit den Städten und Gemeinden unterstützen.

Zahlreiche von uns aufgezeigte Fördermöglichkeiten sind heute schon rechtlich möglich; für einige andere brauchen wir noch eine rechtliche Grundlage. Dieser Wunsch ist der Landesregierung, dem Landtag und den kommunalen Landesverbänden bekannt.

Viele der aufgezeigten Möglichkeiten sind ohne großen finanziellen Aufwand machbar. Andere kosten Geld. Allerdings sind diese überschaubaren Ausgaben angesichts des unschätzbar günstigen Ehrenamtes hervorragend angelegt.

Ich appelliere an alle Verantwortlichen, zusammen mit den Feuerwehren unseres Landes das Strategiepapier umzusetzen. Dabei wünsche ich viel Erfolg!

Dr. Frank Knödler
Präsident
Landesfeuerwehrverband Baden-Württemberg

Allgemeines

Die Feuerwehren des Landes sind neben der Polizei wesentlicher Garant der Inneren Sicherheit. Sie stehen an allen Tagen des Jahres rund um die Uhr verlässlich und kompetent der Allgemeinheit zur Verfügung, um nicht nur Menschen und Tiere zu retten, Brände zu bekämpfen und technische Hilfe zu leisten, sondern vielmehr als „Mädchen für alles" auch für sonstige Einsätze und unklare Gefahrenlagen einer der ersten Ansprechpartner zu sein.

Nach den statistischen Erhebungen des Innenministeriums Baden-Württemberg der vergangenen fünf Jahre war dies bei durchschnittlich rund 100.000 Alarmierungen und Einsätzen unserer 1.099 Gemeindefeuerwehren der Fall. Für diese ständige Leistungsbereitschaft standen den Einsatzabteilungen der Feuerwehren insgesamt rund 110.000 Personen aktiv zur Verfügung. Lediglich bei rund 1,8 % dieser Feuerwehrangehörigen lag mit dem Träger der Feuerwehr ein hauptberufliches Beschäftigungsverhältnis zugrunde. In den Einsatzabteilungen, Jugendfeuerwehren, Altersabteilungen und musiktreibenden Zügen der Gemeindefeuerwehren versehen somit nahezu 170.000 Menschen und rund 98 % aller Feuerwehrangehörigen in Baden-Württemberg ihre Tätigkeit ehrenamtlich; neben ihrem Beruf und neben den Anforderungen aus Familie und Alltag.

Dieses ehrenamtliche Leistungsangebot ermöglicht es vielen Gemeinden, der in § 3 des Feuerwehrgesetzes für Baden-Württemberg (FwG) verankerten kommunalen und verpflichtenden Selbstverwaltungsaufgabe nachzukommen, ohne ihre Haushalte mit teilweise erheblichen Personalkosten für eine hauptberufliche Feuerwehr belasten zu müssen. Aus Sicht des Landesfeuerwehrverbandes steht diese Form des Ehrenamtes in einer besonderen Beziehung zur Gemeinde, wie es nur vergleichbar bei Gemeinderäten der Fall ist.

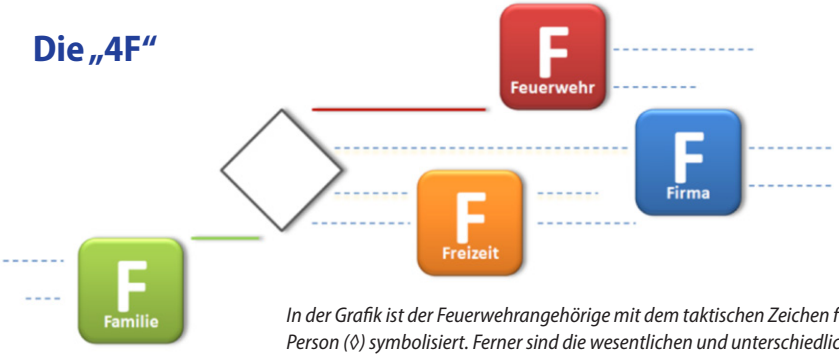
Eine ehrenamtlich organisierte Freiwillige Feuerwehr ist im Personalkostenbereich ohnehin ein nicht zu verachtender Sparposten. Allerdings darf **Ehrenamtlichkeit nicht mit Unentgeltlichkeit** – im Sinne von Kostenfreiheit – **gleichgesetzt** werden.

Darüber hinaus sollte an der „Organisation" Feuerwehr nicht weiter gespart werden. Dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass der demografische Wandel auch die ehrenamtlich getragenen Feuerwehren erreichen wird und durchaus auf die Personalstärke einen negativen Einfluss nehmen wird. Hier gilt es, durch geeignete Maßnahmen diesen prognostizierten Entwicklungen entgegenzuwirken und vielmehr das Ehrenamt in der Feuerwehr nachhaltig zu stärken, nicht zuletzt, um auch zukünftig bei dieser kommunalen Pflichtaufgabe auf qualifiziertes **und ehrenamtliches** Personal zurückgreifen zu können.

Hierzu ist es von zentraler Bedeutung, dass sich die ehrenamtlichen Angehörigen einer Gemeindefeuerwehr „wohl" fühlen und ihren Dienst motiviert und mit Freude versehen. Dies ist in der heutigen Gesellschaft eine besondere Herausforderung. Denn hierzu sind die unterschiedlichsten Lebensbereiche ins Gleichgewicht zu bringen, bei dem sich alle „wohl" fühlen. Dies gilt neben der „Feuerwehr" im Allgemeinen besonders für die Bereiche „Familie", „Firma" sowie „Freizeit", die jeweils eigene Anforderungen an die ehrenamtlich Tätigen in einer Feuerwehr stellen.

Auch durch den Landesfeuerwehrverband Baden-Württemberg (im weiteren Verlauf als LFV bezeichnet) wurde schon vor geraumer Zeit erkannt, dass die richtige Balance aus „Feuerwehr", „Familie", „Firma" und „Freizeit" für die Zukunftsfähigkeit und Nachhaltigkeit des Ehrenamtes bei den Freiwilligen Feuerwehren von elementarer Bedeutung und dieser demnach ein besonderes Augenmerk zu widmen ist. In Anbetracht dieser Alliteration war das Synonym „**4 F**" geschaffen.

Die „4F"



In der Grafik ist der Feuerwehrangehörige mit dem taktischen Zeichen für eine Person (◊) symbolisiert. Ferner sind die wesentlichen und unterschiedlichen Lebensbereiche, die auf den Feuerwehrangehörigen wirken, dargestellt.

Besonders aktuell ist hierbei das Spannungsfeld zwischen dem System „Ehrenamt in der Feuerwehr" und den Lebensbereichen „Firma" und „Familie". Auch im Hinblick auf den demografischen Wandel. Aber auch vor dem Hintergrund der zunehmenden freizeitorientierten „Spaßgesellschaft" ist das effektive und effiziente gemeinnützige System des Ehrenamtes bei einer Feuerwehr zukunftsfähig zu platzieren und nachhaltig zu sichern. Und dies insbesondere wegen der zunehmenden Konkurrenz um die „besten Köpfe".

Allein hierfür bedarf es teilweise umfangreicher und strategischer Maßnahmen zur Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ohne bereits auf die besonderen Belange des Ehrenamtes und hier der Freiwilligen Feuerwehren als wichtigstes Standbein des Bevölkerungsschutzes näher einzugehen.

Eine derartige bereits bei vielen Arbeitgebern beobachtete Programmatik ist für die Angehörigen der Feuerwehren gleichermaßen relevant und erhält mit dem Ehrenamt eine zusätzliche – nicht unerhebliche – Dimension. Diese Dimension wird bewusst als Ehrenamt in der „Feuerwehr" abgebildet, da dieses eben nicht vergleichbar ist mit den anderen vielzähligen ehrenamtlichen Tätigkeiten in Vereinen und Organisationen. Durch das Ehrenamt „Feuerwehr" wird nahezu flächendeckend eine kommunale Pflicht getragen, die jeder Gemeinde als Selbstverwaltungsaufgabe unter eigener Kostenträgerschaft gesetzlich zugewiesen ist, nämlich die Aufstellung, Ausrüstung und Unterhaltung einer Gemeindefeuerwehr nach § 3 des Feuerwehrgesetzes für Baden-Württemberg (FwG). Nur durch dieses Ehrenamt ist jederzeit der Einsatz der Gemeindefeuerwehr zur Abwehr von Gefahren für das Allgemeinwohl und für den Einzelnen im Sinne der Aufgabenbewältigung nach § 2 FwG gewährleistet. Ebenso ist mit diesem Ehrenamt verbunden, dass die Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehren allein durch den übertragenen Status und den vor allem damit verbundenen Dienstpflichten nach § 14 FwG nicht unwesentliche Einschränkungen ihrer persönlichen Lebensumstände in Kauf nehmen müssen. Dieses beginnt mit der Einschränkung der „Freizügigkeit" gemäß Artikel 11 des Grundgesetzes (GG) und endet im besonderen Maße mit der im Einsatz verbundenen Einschränkung des Grundrechts auf „körperliche Unversehrtheit" nach Artikel 2 GG. Alle diese genannten Rahmenparameter gelten für kein zweites Ehrenamt in Deutschland, so dass dieser **Einzigartigkeit der Freiwilligen Feuerwehren** insbesondere bei der Personalgewinnung und dem Personalerhalt

durch adäquate Fördermaßnahmen entsprechend Rechnung zu tragen ist.

Auch die zunehmend an Bedeutung gewinnende Personalgewinnung wird die Verantwortungsträger der Feuerwehren vor große Herausforderungen stellen. Dies wird bereits heute durch umfangreiche Untersuchungen, Studien und Publikationen prognostiziert. Das Aussetzen der allgemeinen Wehrpflicht und der darauf beruhenden verpflichtenden Wehrersatzdienste wirkt zusätzlich. Eine Kompensation durch staatlich initiierte und geförderte Dienste wie das „Freiwillige Soziale Jahr (FSJ)" oder den „Bundesfreiwilligendienst (BuFDi)" ist nicht in Sicht. Vor diesem Hintergrund bedarf es auch zur Personalgewinnung entsprechender Konzepte. Beispielhaft sei hier die Kampagne „Willkommen bei uns" des Deutschen Feuerwehrverbandes (DFV) genannt, mit der die Zielgruppe der Mitbürger mit Migrationshintergrund im Sinne der Integration auch für den ehrenamtlichen Dienst in der Feuerwehr gewonnen werden sollen.

Unabhängig von Konzepten, Projekten und Maßnahmen zur Personalgewinnung – die mindestens von ebenso großer Bedeutung sind – widmet sich das vorliegende Strategiepapier **ausschließlich dem Personalerhalt**.

Zielgruppe

Mit diesem Strategiepapier will der LFV insbesondere die Aufgabenträger Land, Kreise und Gemeinden erreichen, um die rund 170.000 ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen in Baden-Württemberg mit konkreten Maßanhmen für diese Gemeinschaftsaufgabe nachhaltig zu motivieren.

Zielrichtung

Mit diesem Strategiepapier möchte der LFV den Verantwortlichen eine Hilfestellung geben, mit welchen Verantwortungen und konkreten Maßnahmen neben Motivation und Wertschätzung der freiwilligen Feuerwehrangehörigen auch eine nachhaltige Förderung dieses Ehrenamtes verbunden sein kann.

Hierzu werden zum Teil sehr konkrete Maßnahmen dargestellt, die nach Auffassung des LFV für die gesetzlich geforderte Leistungsfähigkeit sowohl in Personal als auch in Organisation und Technik wesentliche und rechtmäßige Garanten sind und demnach vorausgesetzt und als „obligatorisch" bezeichnet werden. Darüber hinaus werden weitere Maßnahmen identifiziert, die zusätzlich dringend erforderlich sind.

Zentrale Fragestellung

Zentrale Fragestellung bei der Erstellung dieses „Strategiepapiers" zur Förderung des Ehrenamtes bei den Feuerwehren in Baden-Württemberg" war und ist:

„Wie kann sichergestellt werden, dass die ehrenamtlichen Angehörigen einer Freiwilligen Feuerwehr motiviert und qualifiziert diesen besonderen Dienst an der Allgemeinheit so lange wie möglich verrichten können?"

Einzelne Bausteine eines derartigen Konzeptes wurden und werden gegebenenfalls auch als eigenständige Projekte aufgelegt – nicht zuletzt durch den LFV initiiert und vorangetrieben. Hier ist das „Projekt 17 ½" der Landesjugendfeuerwehr Baden-Württemberg ebenso genannt wie die Initiative „65plus – Senioren aktiv in unseren Feuerwehren" des Innenministeriums und des Landesfeuerwehrverbandes Baden-Württemberg.

Allen gemeinsam ist der Grundsatz: **„Der in der Feuerwehr ehrenamtliche Mensch steht im Mittelpunkt!"**. Dies gilt sowohl für die Zuweisung von Aufgaben, die den einzelnen Kompetenzen gerecht werden, als auch für die allgemeine Identifizierung konkreter Fördermaßnahmen.

Systematik

Im Folgenden ist dieses Strategiepapier so gegliedert, dass über den bestehenden Auftrag – insbesondere im Rahmen der gesetzlichen Tatbestände – die Aufgabenträger und Verantwortlichen eindeutig identifiziert werden, um nicht zuletzt die jeweiligen Erwartungshaltungen konkret adressieren zu können.

Bei den darauf folgenden konkreten Maßnahmen werden zunächst die obligatorischen aufgelistet, die bereits heute in den Gemeindefeuerwehren selbstverständlich erscheinen und demnach bereits umgesetzt sein sollten, beziehungsweise nach Auffassung des LFV zur Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben als Rahmenfaktoren zwingend gegeben sein müssen. Diese werden in hervorgehobenen gelben Kästen wie folgt dargestellt:

Obligatorisch (verpflichtend)
A 1.2 Maßnahme

Beispiel für die Darstellung einer Maßnahme, die als obligatorisch bereits umgesetzt sein sollte.

Darüber hinaus werden weitergehende Maßnahmen und konkrete Umsetzungsvorschläge unterbreitet, die zusätzlich dringend erforderlich sind.

Dieses Strategiepapier orientiert sich daran, was im Sinne einer nachhaltigen Zukunftssicherung des Systems „Freiwillige Feuerwehr" notwendig erscheint und aus Sicht des LFV in den verschiedenen Handlungsperspektiven und Ebenen – nicht zuletzt auch aufgrund bereits bestehender ähnlicher Programme und Fördertatbestände – abgebildet werden sollte. Hierfür sind unter Umständen auch normative Vorgaben und Anpassungen notwendig, für die sich nach der bisherigen Wahrnehmung des LFV auch politische Mehrheiten finden werden. Dies vor allem deswegen, weil aus nahezu allen politischen Bereichen bereits die Unterstützung bei der Stärkung des Ehrenamtes in den Freiwilligen Feuerwehren signalisiert wurde. Welche begleitenden Verfahren und Entscheidungen im Einzelnen – insbesondere eventuelle Änderungen im Bundes- und Landesrecht – erforderlich werden, ist in einem weiteren Schritt juristisch zu bewerten, verwaltungstechnisch vorzubereiten und politisch zu entscheiden.

PATRON

Verantwortung des Landes

Das Feuerwehrgesetz für Baden-Württemberg definiert im Zusammenhang mit einer Gemeindefeuerwehr unterschiedliche Aufgabenträger. So obliegt nach § 5 FwG dem Land Baden-Württemberg

1. *die **Förderung der Aus- und Fortbildung** der Angehörigen der Feuerwehr, insbesondere durch Errichtung und Unterhaltung einer Landesfeuerwehrschule und durch Abhalten von Aus- und Fortbildungslehrgängen;*

2. *die **Unterstützung** der Gemeinden und **Gemeindeverbände bei der Beschaffung und Unterhaltung** von Ausrüstungsstücken und Feuerwehreinrichtungen durch Förderung der Normung und Forschung sowie durch Gewährung von Zuwendungen;*

3. *die **Gewährung von Zuwendungen für die Überlandhilfe;***

4. *die **Gewährung von Zuwendungen für Schadenersatzleistungen**, zu denen die Gemeinde nach § 17 Abs. 1 und 2 verpflichtet ist.*

Neben diesen Pflichtaufgaben des Landes auf dem Gebiet des Feuerwehrwesens kann das Land weitere freiwillige Aufgaben übernehmen, sofern diese nicht per Gesetz den Gemeinden und Landkreisen übertragen sind. Auch ist das Land in der Verantwortung, zentrale Vorgaben im Feuerwehrwesen aufgrund erteilter Ermächtigungen zu tätigen, vor allem, damit die Einheitlichkeit und Gleichbehandlung gewährleistet ist.

Obligatorisch

L 1.1 **Bekenntnis** des Landes **zur nachhaltigen Förderung** des Feuerwehrwesens – insbesondere durch **Beibehaltung der gesetzlich festgeschriebenen Zweckbindung** der Feuerschutzsteuer (§ 33 FwG) und deren **ausschließliche Verwendung für das Feuerwehrwesen.**

L 1.2 Grundsätzliche Förderung des Feuerwehrwesens durch **Beibehaltung der Projekt- und Pauschalförderung** (2-Säulen-Finanzierung).

L 1.3 **Zeitgemäße Förderung** durch eine regelmäßige – an die aktuelle Entwicklung angepasste – **Fortschreibung der Festbetragsfördersätze und Anpassung der Investitionsfördersätze** (zukünftig auf mindestens 40 %).

L 1.4 **Regelmäßige Anpassung der sozialen Absicherung** der Feuerwehrangehörigen – insbesondere **durch Mehrleistungen des Landes** und **Unterstützung der Kommunen** bei der sozialen Absicherung durch WGV/BGV und UKBW.

L 1.5 Sicherstellung einer zeitnahen und **praxisorientierten Aus-, Fort- und Weiterbildung an einer Landesfeuerwehrschule und standortnah an regionalen Feuerwehr-Übungseinrichtungen.**

L 1.6 Erarbeitung und Einführung **einheitlicher Ausbildungs- und Dienstvorschriften.**

L 1.7 Umfangreiches **Angebot spezieller und qualifizierter Fort- und Weiterbildungsmaßmahmen** – insbesondere in den Themen der „Personal- und Menschenführung", „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit", „Fahrsicherheitstraining" sowie weiterer spezieller Fachkompetenzen und allgemeinen Managementmethoden.

L 1.8 **Zeitgemäße Aus-, Fort- und Weiterbildung** auch **durch** verstärkte Angebote unter **Nutzung der Neuen Medien** – zum Beispiel bei den Plan-

übungen, bei Nutzung von Fahrsimulatoren für Sonderrechtsfahrten oder durch e-learning.

L 1.9 Maßnahmen zur zeitnahen und **gegenseitigen Anerkennung von betrieblichen und feuerwehrspezifischen Aus- und Fortbildungen.**

L1.10 **Schaffung und Sicherung der notwendigen Rahmenbedingungen zur Rechtmäßigkeit einer breiten Förderung des Ehrenamtes** – zum Beispiel durch Verankerung als kommunale Pflichtaufgabe im Feuerwehrgesetz

Darüber hinaus hält der LFV es für zielführend, dass das Land durch ergänzende Maßnahmen das Ehrenamt bei den Gemeindefeuerwehren stärkt:

L 2.1 **Anerkennung** langjähriger ehrenamtlicher Tätigkeiten **durch Erhöhung des Freiplatzkontingentes im Feuerwehrhotel** am Titisee im Rahmen der Feuerwehr-Erholungsfürsorge.

L 2.2 **Verstärkung der öffentlichen Würdigung** ehrenamtlicher Leistungen – insbesondere durch **Anpassung der Verleihungspraxis bei Orden- und Ehrenzeichen** für verdiente Feuerwehrangehörige.

L 2.3 **Anerkennung** des Ehrenamtes **durch** (Zuschläge an) **Entgeltpunkte**(n) in der gesetzlichen Rentenversicherung (i.S.v. § 76e SGB VI) **bzw. vergleichbare Zahlungen** in entsprechende Versorgungssysteme.

L 2.4 **Aufnahme der ehrenamtlichen Angehörigen der Feuerwehren** in **Landesförderprogramme** – zum Beispiel mit kostenfreiem beziehungsweise kostenreduziertem Eintritt in Landesliegenschaften oder reduzierten Darlehen in der Landeswohnraumförderung.

L 2.5 Anerkennung des Ehrenamtes durch **Berücksichtigung bei der Vergabe von Studienplätzen und Stipendien**.

L 2.6 **Anerkennung** des Ehrenamtes **durch Gewährung von Vergünstigungen** (zum Beispiel Aufnahme in den Berechtigtenkreis bei der Nutzung von Rahmenverträgen im Mobilfunkbereich).

L 2.7 **Stärkung der Wahrnehmung in der Öffentlichkeit** durch **kostenfreie Fahrten im ÖPNV** in Uniform (analog zur Polizei des Landes).

L 2.8 **Anerkennung der Arbeitgeber**, die sich im besonderen Maße für die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen einsetzen, zum Beispiel **durch Reduzierung der Gewerbesteuer** (vgl. Ausführungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern).

L 2.9 **Förderung der Interessensvertretungen** der Feuerwehrangehörigen – insbesondere auch durch finanzielle Unterstützung des Landesfeuerwehrverbandes.

L 2.10 **Übernahme des Verdienstausfalls** für Teilnehmer an Lehrgängen besonderer Art der Jugendfeuerwehr mit landesweiter Bedeutung (zum Beispiel Ausbilder für Jugendgruppenleiter).

Verantwortung des Stadt-/Landkreises

Nach § 4 Abs. 4 FwG sollen die Landkreise die Gemeinden unterstützen bei:

1. ***Planung und Zusammenarbeit** der Feuerwehren **im Einsatz** und bei der Festlegung von Einsatzgebieten und Alarm- und Ausrückeordnungen,*

2. ***Planung und Beschaffung der für den überörtlichen Einsatz** der Feuerwehren **notwendigen Feuerwehrausrüstungen und -einrichtungen,***

3. ***Planung und Durchführung gemeinsamer Übungen und Aus- und Fortbildungen** der Angehörigen von Gemeindefeuerwehren (…)*

Aus diesen SOLL-Aufgaben der Kreise ergeben sich folgende konkrete Maßnahmen:

Obligatorisch

K 1.1 **Durchführung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen** auf Kreisebene.

K 1.2 **Erstellen von kreisbezogenen Feuerwehrbedarfsplanungen** und **Mitwirkung bei kreisübergreifenden Feuerwehrbedarfsplanungen.**

K 1.3 **Beschaffung und Unterstützung bei der Unterhaltung von** über den örtlichen Bedarf hinausgehenden **Fahrzeugen und Geräten** (zum Beispiel Gerätewagen oder ELW 2).

K 1.4 **Unterstützung der Gemeinden durch Mitwirkung bei der Erstellung** und Abstimmung **von Alarm- und Ausrückeordnungen.**

K 1.5 **Unterstützung der Gemeinden durch die Leitstellen – insbesondere durch die Datenerhebung und -auswertung** in entsprechenden Statistikanwendungen, vor allem für die Überprüfung der Feuerwehrbedarfsplanungen der Gemeinden.

K 1.6 **Entlastung** der ehrenamtlichen Führungskräfte **durch eigenständige Planung von gemeinsamen Übungen.**

Darüber hinaus wird zusätzlich erwartet, dass jeder Landkreis weitere konkrete Maßnahmen zur Förderung des Ehrenamtes veranlasst. Beispielsweise genannt sei:

K 2.1 **Aufnahme** der ehrenamtlichen Angehörigen der Feuerwehren **in Förderprogramme des Landkreises** – zum Beispiel mit kostenfreiem beziehungsweise kostenreduzierten Eintritt in die Einrichtungen des Landkreises.

K 2.2 Verstärkung der **öffentlichen Würdigung ehrenamtlicher Leistungen** – insbesondere durch:

- eine **erhöhte Beantragung** zur Verleihung von Orden- und Ehrenzeichen des Bundes und des Landes.
- durch eine **erhöhte Verleihung** von Ehrenzeichen und Auszeichnungen des Kreises.

K 2.3 **Anerkennung** der ehrenamtlichen Tätigkeit **durch Bildungsgutscheine** – zum Beispiel durch kostenfreie vhs-Seminare

K 2.4 **Planung, Organisation und Kostenübernahme/-beteiligung** (Projektförderung) **von Feuerwehrveranstaltungen** wie Landes-/Kreisfeuerwehrtage sowie Leistungsübungen/Wettkämpfe

K 2.5 **Einbindung** der Führungskräfte der Freiwilligen Feuerwehren **in die gesellschaftlichen Aktivitäten des Kreises**

K 2.6 **Förderung der Interessensvertretungen** der Feuerwehrangehörigen – insbesondere auch durch finanzielle Unterstützung des Kreisfeuerwehrverbandes.

K 2.7 **Übernahme des Verdienstausfalls** für Teilnahme an Lehrgängen/Veranstaltungen besonderer Art der Jugendfeuerwehr mit kreisweiter Bedeutung.

FEUERWEHR

Verantwortung der Gemeinde

Nach § 3 des Feuerwehrgesetzes für Baden-Württemberg ist jede Gemeinde verpflichtet,

„ … auf ihre Kosten eine den örtlichen Verhältnissen entsprechend leistungsfähige Feuerwehr aufzustellen, auszurüsten und zu unterhalten."

Hierbei steht der unbestimmte Rechtsbegriff der „Leistungsfähigkeit" im zentralen Fokus, da er insbesondere in den ehrenamtlich organisierten Gemeindefeuerwehren auch die Maßnahmen zur Sicherstellung der personellen und persönlichen Leistungsfähigkeit als gesetzlichen Auftrag definiert. Insofern ergibt sich auch die Rechtmäßigkeit zur speziellen Förderung des Ehrenamtes bei einer Freiwilligen Feuerwehr aus der zu gewährleistenden Leistungsfähigkeit der Feuerwehr nach § 3 FwG.

In diesem Zusammenhang werden insbesondere folgende Maßnahmen identifiziert, die die Grundvoraussetzungen in einer Gemeinde darstellen sollten, um auch nachhaltig das ehrenamtlich tätige Personal an die Organisation „Feuerwehr" zu binden. Im Besonderen sind dies folgende Themenschwerpunkte:

G – Gesamtverantwortung der Gemeinde

(Organisatorische Leistungsfähigkeit)

Im Rahmen der Gesamtverantwortung der Gemeinde ist das Bewusstsein in Bevölkerung und Politik nachhaltig zu stärken, dass es sich bei einem Ehrenamt in der Freiwilligen Feuerwehr eben nicht um „irgendeine" ehrenamtliche Tätigkeit handelt – ohne die vielzähligen, wertvollen und unersetzlichen Ehrenämter diskreditieren

zu wollen –, sondern vielmehr um eine einzigartige Tätigkeit, die zur Nächstenhilfe auch die den ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen die Tag und Nacht erforderliche und nicht planbare Bereitschaft zum Einsatz von Leib und Leben abverlangt.

Dessen ungeachtet stellt eine ehrenamtlich organisierte Gemeindefeuerwehr einen nicht unerheblichen und häufig sogar den größten und aktivsten Sparposten in den stets knappen kommunalen Haushalten dar. Ohne eine ehrenamtlich getragene und freiwillige Feuerwehr und ohne eine Verpflichtung von Feuerwehrangehörigen auch gegen deren Willen könnten jedoch die gesetzlichen Aufgaben der Gemeinde nach § 3 FwG nur durch hauptamtliches Personal sichergestellt werden. Hierzu ist in Verbindung mit den „Hinweisen zur Leistungsfähigkeit der Feuerwehr" des LFV und des Innenministeriums Baden-Württemberg – mitgetragen von Städtetag, Gemeindetag und Landkreistag – alleine zur Bewältigung zeitkritischer Maßnahmen eine innerhalb von 10 Minuten an jeder Stelle im Gemeindegebiet ersteintreffende Einheit in Gruppenstärke mit 9 Funktionen definiert. Allein hieraus würde sich bei einer Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit insgesamt ein Stellenbedarf von rund 45 Stellen ergeben. Bei derzeit rund 55.000 Euro pro Stelle und Jahr ergeben sich hieraus für jede Gemeinde aktive Personalkosten in Höhe von rund 2,5 Millionen Euro pro Jahr.

Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund erscheint es nur angemessen, auch ehrenamt-

lich tätigen Angehörigen der Feuerwehr neben einem möglichen Verdienstausfall beim Arbeitgeber auch den privaten Aufwand für die Tätigkeiten in der Feuerwehr angemessen zu entschädigen. Bei derartigen Entschädigungen sind aktuelle Kosten – zum Beispiel auch Telekommunikationskosten (Handykosten) – bei der Festlegung der Sätze entsprechend zu berücksichtigen. Auf eine spätere entsprechende Empfehlung des LFV, die insbesondere die Höhe der Entschädigungen für Feuerwehrführungskräfte beinhaltet, wird an dieser Stelle verwiesen.

Eine über die Entschädigung entstandener Kosten hinausgehende Förderung ist ebenfalls aus Sicht des LFV zwingend erforderlich. Die erforderlichen Satzungen sind zu erstellen und mit breitem Konsens durch den Gemeinderat zu verabschieden.
Weitere als notwendig erachtete Satzungen sind neben einer Feuerwehrsatzung zur Regelung im Wesentlichen der Organisation der Gemeindefeuerwehr und Konkretisierung des FwG auch satzungsgleiche Gemeinderatsbeschlüsse zur Dimensionierung von Personal und Technik. Hierzu ist durch die Gemeinden ein Feuerwehrbedarfsplan zu erstellen, der allen Beteiligten die notwendige Planungssicherheit gibt.

Aber auch konkrete Satzungen zur Förderung des Ehrenamtes wertschätzen den Stellenwert dieser Gemeinschaftsaufgabe und tragen zur Transparenz und gesellschaftlichen Anerkennung dieses besonderen Ehrenamtes bei der Feuerwehr als kommunaler Einrichtung bei.

Innerhalb dieser Gesamtverantwortung für die Feuerwehr als Organisationseinheit der Gemeinde und deren stete Leistungsfähigkeit sind folgende konkrete Maßnahmen obligatorisch:

Obligatorisch

G 1.1 **Verabschiedung eines Feuerwehrbedarfsplanes durch den Gemeinderat**.

G 1.2 Regelmäßige **Fortschreibung des Feuerwehrbedarfsplans** und **jährliche Berichterstattung im Gemeinderat**.

G 1.3 **Regelmäßige und zeitgemäße Fortschreibung der** kommunalen feuerwehrspezifischen **Satzungen** – insbesondere durch **Vereinheitlichung der**

Entschädigungssätze für definierte Funktionsträger unter Berücksichtigung der allgemeinen Lohn- und Kostenentwicklung **in Anlehnung an die Empfehlungen des LFV**.

G 1.4 **Reduzierung der Aufgaben** der Feuerwehr auf das in § 2 FwG gesetzlich definierte Minimum.

G 1.5 **Freistellung von Gemeindebeschäftigten** für ehrenamtliche Tätigkeiten innerhalb der Feuerwehr (auch über den gesetzlichen Tatbestand hinaus).

G 1.6 **Aktive Werbung und Unterstützung innerhalb der Gemeinde(verwaltung)** für das Ehrenamt in der Freiwilligen Feuerwehr.

G 1.7 **Aktive Unterstützung mit den gemeindlichen Ressourcen** – zum Beispiel durch technische/personelle Unterstützung bei Verwaltungstätigkeiten und durch Hilfestellungen für den Feuerwehrkommandanten.

G 1.8 Förderung der Kameradschaft und des Teamgeistes durch zweckgebundene **Zuführung von Finanzmitteln** in das Sondervermögen der Feuerwehr.

Darüber hinaus wird zusätzlich erwartet, dass jede Gemeinde weitere konkrete Maßnahmen zur Förderung des Ehrenamtes veranlasst. Beispielsweise genannt seien:

G 2.1 **Anerkennung langjähriger ehrenamtlicher Tätigkeiten durch Gewährung eines Freiplatzes im Feuerwehrhotel** am Titisee für 25-/40-/50 Dienstjahre oder besondere Verdienste.

G 2.2 **Wertschätzung der ehrenamtlichen Tätigkeit durch Gewährung eines finanziellen Zuschusses zu Ausflügen** – zum Beispiel in das Feuerwehrhotel am Titisee.

G 2.3 Verstärkung der **öffentlichen Würdigung ehrenamtlicher Leistungen** – insbesondere durch:

- eine **erhöhte Beantragung** zur Verleihung von Orden- und Ehrenzeichen des Bundes und Landes.

- durch eine **erhöhte Verleihung** von Ehrenzeichen und Auszeichnungen der Gemeinde.

G 2.4 **Bevorzugte Einstellung** von Freiwilligen Feuerwehrangehörigen in den Dienst der Gemeinde als Arbeitgeber.

G 2.5 **Planung, Organisation und Kostenübernahme von Feuerwehrveranstaltungen** wie Jubiläen (100-/125-/150- … Jahre) und (Landes-/Kreis-)Feuerwehrtage inklusive entsprechender Festakte und Wettkämpfe.

G 2.6 **Anerkennung langjähriger ehrenamtlicher Tätigkeiten durch Gewährung von Geld- und Sachprämien**.

G 2.7 **Gewährung einer Feuerwehrrente** und eines finanziellen Ausgleichs von Rentendefiziten – zum Beispiel bei pauschalierter Entschädigung.

G 2.8 **Kostenfreie Nutzung und Bereitstellung der kommunalen Mitteilungsorgane** für die Feuerwehr.

G 2.9 **Einbindung der Feuerwehrführung in Politik und Gesellschaft**.

G 2.10 **Berücksichtigung** der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen **bei zentralen gesellschaftlichen Veranstaltungen** (zum Beispiel anlässlich der Würdigung des bürgerschaftlichen Engagements, aber auch bei anderen gesellschaftlichen Empfängen).

G 2.11 **Einbindung** der Freiwilligen Feuerwehr **in die gesellschaftlichen Aktivitäten der Gemeinde** (zum Beispiel bei Städtepartnerschaften oder im Rahmen von Delegationsreisen).

G 2.12 **Herstellung und Pflege der Verbindung** zwischen den **lokalen Arbeitgebern** und der Organisation „Feuerwehr".

G 2.13 **Übernahme des Verdienstausfalls** für Betreuer von Freizeitmaßnahmen der Jugendfeuerwehr.

A – Leistungsfähige und zeitgemäße Ausstattung

(räumlich/technisch)

Einer leistungsfähigen Technik sowie einer zeitgemäßen sachlichen und räumlichen Ausstattung der Gemeindefeuerwehr kommt ein besonderes Augenmerk zu. Dies gilt im besonderen Maße für eine ehrenamtlich getragene Feuerwehr. Auch wenn mit einer dem Stand der Technik entsprechenden räumlichen und technischen Ausstattung unter Umständen enorme Kosten verbunden sind, die durch die Gemeinde als Trägerin der Feuerwehr zu finanzieren sind, ist die gesetzlich festgelegte Verantwortung eindeutig.

Auch für die ehrenamtlichen Angehörigen einer Freiwilligen Feuerwehr, die grundsätzlich nicht dem Arbeitsschutzgesetz unterliegen, hat der Gesetzgeber Sorge getragen, dass im Rahmen der Prävention entsprechende Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheitsschutz gefordert sind. Über eine in § 15 des Sozialgesetzbuches VII (SGB VII) erteilte Ermächtigung zum Erlassen weiterer Vorschriften und in Verbindung mit der Unfallverhütungsvorschrift (UVV) „Grundsätze der Prävention" (GUV-V A 1) hat auch die Gemeinde als „Unternehmen" für die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen Grundpflichten zu erfüllen und zu verantworten. Diese ergeben sich aus § 2 GUV-V A 1 und beinhalten unter anderem:

- Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
- Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
- Bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;
- Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;

- Individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;
- Spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen.

Auch wenn die Berücksichtigung und zeitnahe Umsetzung dieser Grundpflichten obligatorisch sein sollte und demnach die explizite Nennung an dieser Stelle obsolet erscheint, stellt gerade eine zeitgerechte und somit leistungsfähige sachliche, technische und räumliche Ausstattung einen nicht unwesentlichen Teil der Förderung des Ehrenamtes dar.

Obligatorisch

A 1.1 **Festlegung verlässlicher Erneuerungszyklen** (Technik und Liegenschaften) durch die Verabschiedung eines Feuerwehrbedarfsplanes im Gemeinderat im Sinne einer Planungssicherheit für die Feuerwehr.

A 1.2 Vorhaltung einer **zeitgemäßen fahrzeugtechnischen Ausstattung** insbesondere in der Begrenzung der Nutzungsdauer (nicht länger als im Rahmen der Zuwendung gefordert).

A 1.3 **Vorhaltung von zeitgemäßen und ausreichend dimensionierten** und dem Stand der Technik gemäß DIN-/Unfallverhütungsvorschriften entsprechenden **Gebäuden und Räumlichkeiten** – insbesondere mit:

- Trennung von Fahrzeughalle und Umkleidebereich
- beheizter Fahrzeughalle mit Abgasabsaugung und Ladeeinrichtung
- Räumlichkeiten für die Einnahme und Vorbereitung der Einsatzverpflegung (vgl. § 16 FwG)
- Kommandantenbüro und Schulungsräumen
- Räumlichkeiten für die Jugendfeuerwehr
- Umkleide- und Sanitärbereich für Frauen

A 1.4 **Zeitgemäße und nutzungsabhängige Ausstattung** – insbesondere durch:

- Visualisierungsmöglichkeiten (Beamer) in den Schulungsräumen
- moderne und leistungsstarke EDV-Anlagen mit Anschluss an Intra- und Internet

A 1.5 **Zeitgemäße Ausstattung mit Alarmierungsgeräten** (FME/DME) und Möglichkeit zur Einrichtung selektiver Alarmierungsgruppen.

A 1.6 **Zeitgemäße und regelmäßige Erneuerung der Bekleidungsgegenstände** – insbesondere der Schutzkleidung aber auch der Dienstkleidung (Uniformen und Tagesdienstkleidung).

A 1.7 Organisation und **Übernahme von Reinigungs- und Näharbeiten** sowie sonstiger Dienstleistungen in Verbindung mit der ausgegebenen Dienst- und Schutzkleidung .

Darüber hinaus wird zusätzlich erwartet, dass jede Gemeinde weitere konkrete Maßnahmen zur Förderung des Ehrenamtes veranlasst. Beispielsweise genannt seien:

A 2.1 **Persönliche Ausstattung der Führungsebene mit** tragbaren Computern inklusive Internetanschluss beziehungsweise **Tablet-PC** und **dienstlichem Handy/Smartphone**.

A 2.2 **Besondere Berücksichtigung von Arbeitsschutz- und Hygienemaßnahmen** – insbesondere durch ausreichend dimensionierte Flächen und Räume im Rahmen der „Schwarz-Weiß-Trennung".

A 2.3 **Einrichtung eines** zeitschonenden **Bekleidungstauschverfahrens** – insbesondere durch Vorhaltung ausreichender Reserven und Größensätze bei Schutz- und Dienstkleidung.

P – Leistungsfähiges Personal

Von herausragender Bedeutung für die Leistungsfähigkeit der Gemeindefeuerwehr sind die entsprechend ausreichend vorhandenen, kompetenten und qualifizierten ehrenamtlichen Angehörigen (Personal). Im Sinne einer Förderung des Ehrenamtes und der systematischen Vorgehensweise, dass der Mensch im Mittelpunkt steht, sind hier vor allem zielgruppenorientierte und demnach auch individualisierte Förderungen indiziert. Diese gilt es vor allem, in einer frühzeitigen Personalplanung unter Einbindung entsprechender Kompetenzprofile zu erarbeiten. Allgemein lassen sich folgende Maßnahmen formulieren:

Obligatorisch

P 1.1 **Grundsatzentscheidung und Finanzierung zu Gunsten** eines **maximalen Ausbildungsanspruchs** – zum Beispiel durch
- Erwerb von C(1)E-Führerscheinen
- zusätzliche Fort- und Weiterbildung – insbesondere in „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit", „Menschenführung", „Personalmanagement", „Ressourcenmanagement" sowie „Kommunikations-, Motivations- und Konfliktkompetenz"

P 1.2 **Unterstützung bei der Gesundheitsprävention** – zum Beispiel durch Edukation bei der „Burn-out-Prävention“

P 1.3 **Zurverfügungstellung einer Sporthalle** für den organisierten Feuerwehrsport unter fachlicher Anleitung

P 1.4 **Kostenfreie Nutzung kommunaler Sporteinrichtungen** für Feuerwehrangehörige (zum Beispiel Bäder)

P 1.5 **Persönliche Exemplare ausgewählter Feuerwehrfachliteratur/-zeitschriften**

- für Führungskräfte (zum Beispiel Feuerwehr-Lehrbuch, BrandSCHUTZ)
- für jeden Feuerwehrangehörigen (Brandhilfe)

P 1.6 **Teilnahme ausgewählter Feuerwehrangehöriger** an Symposien, Konferenzen, Tagungen, Messen, Erfahrungsaustausch oder Veranstaltung von Berufsverbänden oder sonstigen feuerwehrspezifischen Organisationen.

P 1.7 **Unterstützung ehrenamtlicher Führungskräfte** in der Vorbereitung und Durchführung von Übungen und Ausbildung (auch durch hauptamtliches Personal).

Darüber hinaus wird zusätzlich erwartet, dass jede Gemeinde weitere konkrete Maßnahmen zur Förderung des Ehrenamtes veranlasst. Beispielsweise genannt sei:

P 2.1 Maßnahmen zur Erholung/Aufrechterhaltung und Wiederherstellung der persönlichen Leistungsfähigkeit – zum Beispiel durch **finanzierte Aufenthalte** in einer Erholungseinrichtung **und** gegebenenfalls **zusätzlich angeleitete Fitnessprogramme unter ärztlicher Begleitung** im Sinne einer Vorsorgekur (unter Einbringung des eigenen Urlaubs/Zeitbudgets).

P 2.2 **Unterstützung** der Feuerwehrführung **bei der Personalführung und Personalentwicklung** – auch unter Berücksichtigung besonderer beruflicher/familiärer Belastungen .

P 2.3 **Kostenübernahme/-beteiligung** an einem angeleiteten Trainingsprogramm – zum Beispiel in einem örtlichen Fitnessstudio.

P 2.4 **Anerkennung** der ehrenamtlichen Tätigkeit **durch Bildungsgutscheine** – zum Beispiel durch kostenfreie vhs-Seminare.

FEUERWEHR
PARTNER DER FEUERWEHR
FEUERWEHR
Autohaus

Die FIRMA

Nutzen und Mehrwert

Zielrichtung eines Konzeptes zur Förderung des Ehrenamtes im Arbeitgeberkontext ist zunächst einmal eine **einheitliche, umfassende und realistische Bewusstseinsbildung**. Hier müssen leider immer noch sehr differenzierte Wahrnehmungen beobachtet werden.

Die Freiwillige Feuerwehr ist ein Garant für Sicherheit und Ordnung und demnach ein nicht zu vernachlässigender Standortfaktor. Auch im Sinne einer maximal möglichen Reduzierung von Betriebsausfallzeiten in Folge von Krisen kommt der Feuerwehr eine besondere Bedeutung zu. Hierzu gehören nicht nur die Leistungsfähigkeit der kommunalen Feuerwehr im Sinne des abwehrenden Brandschutzes, sondern schon das **Einbringen** von **persönlicher Kompetenz und Erfahrung** des ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen bei gefahrengeneigten Ereignissen und Sachverhalten **am Arbeitsplatz** im Sinne der Prävention.

Vor allem wurden von Feuerwehrangehörigen in den Bereichen „Brennen und Löschen", „Gefahren der Einsatzstelle" und „Vorbeugender Brand- und Gefahrenschutz" **im Rahmen der Feuerwehrausbildung besondere Kompetenzen** erworben. **Aber auch** die charakterlichen Eigenschaften wie **soziale Kompetenz, Verantwortungsbewusstsein, Belastbarkeit, Verlässlichkeit und Entscheidungsfreudigkeit** sind grundsätzlich für die Entscheidung, ehrenamtlich in einer Feuerwehr mitzuwirken, signifikant. All diese Kompetenzen und Eigenschaften eines Feuerwehrangehörigen sind nicht nur den Arbeitgebern mit ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen in geeigneter Form bekannt zu machen, sondern sollen vielmehr bereits im Rahmen der **Personalauswahl** die Entscheidung **positiv beeinflussen**, einen Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr einzustellen. Hierzu sind auch **Veranstaltungen übergeordneter Dachverbände** geeignet.

Auch wenn es zum guten Ton eines jeden Feuerwehrangehörigen gehört, seinen Arbeitgeber über seine Tätigkeit in der Feuerwehr zu informieren, ist nicht jedem Arbeitgeber immer sofort bewusst und bekannt, welche Konsequenzen dies für ihn

hat beziehungsweise haben könnte. Meist wird der Arbeitgeber erst im konkreten Fall mit den Besonderheiten des Feuerwehrdienstes und hier vor allem mit einer benötigten Freistellung konfrontiert. Hier sind bereits im Vorfeld, zeitunkritisch und wiederkehrend **Informationen für den Arbeitgeber** sinnvoll. Beispielsweise durch eine entsprechende formalisierte Information bereits bei Aufnahme in die Freiwillige Feuerwehr. Um für diese eigenständige Entscheidung des Mitarbeiters zu werben und frühzeitig die Verfahrens- und insbesondere Entschädigungsregeln transparent zu kommunizieren, sind dem Arbeitgeber darüber hinaus weitreichende und themenorientierte Informationen zur Verfügung zu stellen.

Derartige Informationsreihen sind nicht nur im Sinne der Fortschreibung von Grundlagen und Erfahrungen regelmäßig durchzuführen, sondern vielmehr auch unter Aspekten der Wertschätzung. So wäre es wünschenswert, wenn regelmäßig durch die Gemeinde ein **„Feuerwehrempfang" des Bürgermeisters für die Arbeitgeber** ausgerichtet wird, die die Feuerwehr unterstützen. Hier könnten neben dem weiteren Ausbau und der Intensivierung des Dialoges zwischen Arbeitgeber und Feuerwehr im Allgemeinen auch entsprechende Auszeichnungen – natürlich medienwirksam – im Sinne einer **Anerkennungskultur** ausgehändigt werden. Denkbar sind nicht nur bereits vorhandene Auszeichnungsmöglichkeiten (vgl. „Partner der Feuerwehr" des Deutschen Feuerwehrverbandes – DFV) sondern auch kreative eigene Ansätze. Neben der Schaffung eigener kommunaler – sofern möglich durchaus auch monetärer oder geldwerter – „Anreizsysteme" ist zum Beispiel auch eine jährliche Berücksichtigung ausgewählter Arbeitgeber in einer entsprechend öffentlich zugänglichen Galerie (zum Beispiel als „wall/walk-of-fame") denkbar.

Nicht zuletzt durch einen derartigen Dialog mit den Arbeitgebern initiiert, wäre ein **ständiger Dialog zwischen Arbeitgebern, Feuerwehr und Gemeinde** wünschenswert. In einem derartigen Fachdialog oder „rundem Tisch" – zusätzlich gegebenenfalls auch als **überregionale „Feuerwehr-Denkfabrik"** – könnte vor allem über die Kompetenzen der Feuerwehrangehörigen informiert und deren möglicher Nutzen für die Arbeitgeber identifiziert werden. Insbesondere die im Rahmen anerkannten Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erworbenen Kompetenzen dürfen nicht länger organisationsabhängig und isoliert betrachtet werden. An dieser Stelle sei beispielhaft auf die betriebliche Ausbildung/Anerkennung der Ausbilder-

eignung aber auch als Brandschutzbeauftragter und -helfer hinzuweisen. Geeignete Qualifikationsinformationen, -anerkennungen und gegebenenfalls ergänzende Maßnahmen sind in diesem ständigen Dialog zwischen Gemeinde/Feuerwehr und Arbeitgeber zu entwickeln und im Anschluss auch über die Arbeitgeberorganisationen weiter zu begleiten.

Aber auch alle anderen Themen, wie zum Beispiel eine gemeinsame Nutzung vorhandener Ressourcen und Einsatzpotenzialen von Gemeinde- und Werkfeuerwehr könnten dort ihren Ursprung nehmen.

Dieser **„Runde Tisch – Feuerwehr"** könnte auch die besondere Auszeichnung von Einzelpersonen initiieren, die sich nicht nur bei ihrem Arbeitgeber sondern auch ehrenamtlich in der Gemeindefeuerwehr besonders verdient gemacht haben. Hier wäre neben personalaktenrelevanten Belobigungen auch eine entsprechende Berichterstattung in den firmeneigenen Mitteilungsorganen denkbar.

Im weiteren Verlauf dieses „Strategiepapiers" werden nun weitere konkrete Maßnahmen dargestellt, denen die besondere Verantwortung der Gemeinde als Trägerin der Feuerwehr im Sinne eines „Unternehmens" für seine Beschäftigten zu Grunde gelegt wird.

Auch wenn sich die Rechtmäßigkeit nicht unmittelbar und zweifelsfrei aus der Ermessensausübung zur Leistungsfähigkeit einer Feuerwehr nach § 3 FwG ergeben sollte, ist doch an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass die Gemeinde als Arbeitergeberin die Kompetenz besitzt, entsprechende Maßnahmen zu identifizieren, rechtskonform zu beschließen und umzusetzen. Auf Gemeinderatsbeschlüsse zur aktiven „Personalgewinnung und zum Personalerhalt" – auch durchaus mit monetären Anreizen für die Beschäftigten unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse – wird an dieser Stelle verwiesen.

Da sich diese Maßnahmen aber alle der Vereinbarkeit von „Beruf(ung)" auf der einen Seite und „Familie" auf der anderen Seite beziehen, werden in dem nun folgenden Teil die Einflussbereiche „Familie" sowie „Freizeit " zusammengefasst.

Die FAMILIE

Akzeptanz und Toleranz

Die FREIZEIT

Zentrale Lösung zur deutlichen Verbesserung der Vereinbarkeit vom Ehrenamt in der Freiwilligen Feuerwehr und den Wünschen/Erwartungen der Familie und der Freizeit scheint nicht zuletzt vor dem Hintergrund schwer veränderbarer Zeitressourcen eher die Schaffung gemeinsamer Schnittmengen. Hierzu gilt es entsprechende Schnittbereiche zu definieren und Maßnahmen zu identifizieren. Geeignete Maßnahmen werden immer dann gesehen, wenn entweder eine „Win-win"-Situation oder aber zumindest keine Benachteiligung einzelner Bereiche gegeben ist.

Auch gilt ein berechtigtes Augenmerk den Familien der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen, da diese besonderen Belastungen ausgesetzt sind, die weit über die Beeinträchtigungen und zeitliche Inanspruchnahme hinausgehen, die einer Familie durch die Übernahme eines Ehrenamtes üblicherweise entstehen. Dies gilt im besonderen Maße für die Ehe- und Lebenspartner der Feuerwehrangehörigen.

Bereits der Feuerwehrdienst „rund-um-die-Uhr" mit der Möglichkeit einer jederzeitigen Alarmierung beeinträchtigt das Familienleben erheblich; nicht nur in einer Zeit der knapper werdenden Möglichkeiten für gemeinsame Aktivitäten, sondern insbesondere in der Alarmierung selbst. Durch eine Alarmierung in der Nacht werden in der Regel auch Ehe-/Lebenspartner und möglicherweise weitere Familienangehörige aus dem Schlaf gerissen, die dann oftmals unruhig auf die Rückkehr warten. Dies kann in der Folge zu Beeinträchtigungen – schlimmstenfalls zu negativen Auswirkungen in Leistungsfähigkeit – in Beruf und Schule führen. Darüber hinaus ist der Partner beziehungsweise die Partnerin der Feuerwehrangehörigen zumeist erster Ansprechpartner nach besonders belastenden oder gar traumatisierend wirkenden Einsatzerlebnissen. Oftmals sogar lange, bevor professionelle Hilfe den Feuerwehrangehörigen zur Seite steht.

Diese Aspekte machen deutlich, dass auch durch die Angehörigen eines Feuerwehrangehörigen enorme Lasten dieses besonderen Ehrenamtes zu tragen sind. Nicht zuletzt im Sinne eines „Lastenausgleichs" rechtfertigt dies auch im besonderen Maße eine gelebte Dankkultur der Gemeinden gegenüber den Familien ihrer Feuerwehrangehörigen. Dieses darf sich aber nicht in Dankesreden zu den unterschiedlichsten Anlässen erschöpfen. Vielmehr bedingen diese Aspekte die im Anschluss genannten Maßnahmen:

F 2.1 **Aufnahme der „Feuerwehr-Familien"** als Berechtigte **in** bereits bestehende **Förderprogramme** (zum Beispiel „Stadtpass")

F 2.2 **Angebot besonderer Tarife/Rabatte bei den kommunalen Ver-/Entsorgungsunternehmen** und Unterstützung von/Werbung für **Rabattaktionen des örtlichen Einzelhandels und Gewerbe**

F 2.3 **Unterstützung/Bevorrechtigung** – zum Beispiel
- bei der Wohnungs- oder Bauplatzsuche
- bei der Zuweisung von Betreuungsplätzen
- kostenfreie/ermäßigte Nutzung des öffentlichen Parkraums
- kostenfreie/vergünstigte kulturelle und Freizeitangebote für die ganze Familie
- kostenfreie Nutzung der kommunalen Bäder für die ganze Familie
- durch Gewährung von Bildungsgutscheinen – zum Beispiel durch kostenfreie vhs-Seminare

F 2.4 **Entlastung der Feuerwehrangehörigen durch Vorhaltung eines Servicebereiches** – zum Beispiel
- Einrichtung einer verlässlichen Kinderbetreuung
- Schaffung geeigneter, kostenfreier/ermäßigter und kurzfristigen Alten- und Pflegebetreuungsmöglichkeiten

F 2.5 **Einbindung der Familien** in die Feuerwehrgemeinschaft, zum Beispiel durch
- Finanzierung eines Aufenthaltes im Feuerwehrhotel am Titisee für die Begleitung eines Feuerwehrangehörigen, der für eine 25/40/50-jährige Mitgliedschaft oder besondere Verdienste in einer freiwilligen Feuerwehr einen Freiplatz erhält

- Unterstützung bei der kostenfreien Durchführung von Familienveranstaltungen durch die Feuerwehr (Ausflug, Familienfeier, etc.)
- Leben einer Dankkultur als ehrliche und offene Anerkennung des Ehrenamtes – zum Beispiel durch persönliches Dankschreiben (an die Familie)
- Unterstützung der Familien bei der Wohnungs- und Bauplatzsuche

Bildnachweise
Titel, S. 12, S. 16, S. 20-21, S. 27, S. 30, S. 32, S. 36: Artwork Station & Jürgen Hofstätter
S. 2, S. 4, S. 19, S. 22, S. 39, S. 40: Archiv Landesfeuerwehrverband Baden-Württemberg

FEUERWEHR
VERBAND BW

Landesfeuerwehrverband
Baden-Württemberg e. V.

Karl-Benz-Straße 19
70794 Filderstadt

Telefon 0711 12851611
Telefax 0711 12851615

post@fwvbw.de
www.feuerwehrverband-bw.de

ARTWORK STATION Design & Marketing