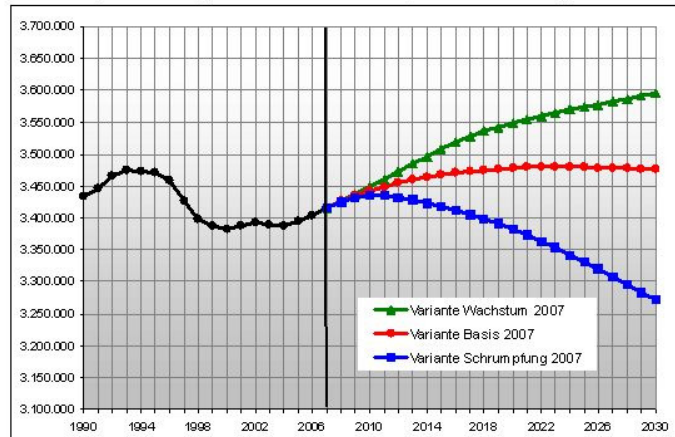


# Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport



Bevölkerungsentwicklung 1991-2030 in 3 Varianten; Real bis 2007 - Prognose ab 2008



**Sicherstellung des Brandschutzes in Niedersachsen unter besonderer Berücksichtigung des demografischen Wandels**

## Abschlussbericht



**Niedersachsen**



# Vorwort

## Agieren können statt reagieren müssen

Der demografische Wandel (Bevölkerungszunahme / -abnahme, Alterung, Internationalisierung) hat vielfältige Auswirkungen auf staatliche und gesellschaftliche Strukturen, nicht zuletzt auf unsere Sicherheitsarchitektur. Er ist daher nicht nur eine gesamtstaatliche, fachübergreifende Gestaltungsaufgabe, sondern auch und ganz besonders eine Herausforderung für die Sicherheitspolitik in Bund, Ländern und Gemeinden.



Das Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport hat frühzeitig agiert und im August 2008 eine Projektgruppe zum Thema: „Sicherung des Brandschutzes in Niedersachsen unter besonderer Berücksichtigung des demografischen Wandels“ eingesetzt. Der vorliegende Abschlussbericht stellt die Bezüge zum demografischen Wandel für die Niedersächsischen Feuerwehren her, zeigt konkrete Umsetzungsmaßnahmen auf und liefert Handlungsempfehlungen.

Eine Politik, die das ehrenamtliche Engagement in den Freiwilligen Feuerwehren und den Feuerwehrberuf attraktiv hält, kann den Niedersächsischen Brandschutz nachhaltig sichern und damit den Auswirkungen des demografischen Wandels begegnen. Diesen Wandel will das Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport aktiv und vorausschauend gestalten. Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, die kommunalen Spitzenverbände, die Gewerkschaften, aber auch alle Mitgliedsorganisationen der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr, alle Feuerwehrangehörigen und alle, die an anderer Stelle für das Feuerwehrwesen Verantwortung tragen, sind aufgerufen, sich gemeinsam für die Weiterentwicklung des niedersächsischen Feuerwehrwesens einzusetzen. Dabei soll das vorliegende Konzept als Grundlage für ihre Arbeit, für Projekte und weiterführende Diskussionen dienen. Für das Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport selbst sollen mit diesem Programm auch verbindliche Entscheidungen getroffen werden.

Die Basis unserer konzeptionellen Überlegungen ist ein insgesamt fast zwei Jahre lang geführter, intensiver und facettenreicher Diskussionsprozess. Er hat auf ver-

schiedenen Arbeitsebenen und mit verschiedenen Beteiligten stattgefunden. Er wurde anfangs intern geführt und im zweiten Schritt allen Interessierten geöffnet. Diese Diskussion war zum Teil kontrovers und warf auch Widersprüche auf. Doch sie hat im Ergebnis – das ist entscheidend - den Weg für ein zukunftsfähiges Programm gewiesen. Daher gilt allen Beteiligten mein besonderer Dank für ihre Mitarbeit, ihren engagierten Einsatz und ihre Kreativität.

Der demografische Wandel wird die Feuerwehren gleichermaßen treffen. Die zunehmende Konkurrenz um junge Erwerbspersonen und Nachwuchskräfte unterstreicht die Notwendigkeit, alle Potenziale zu nutzen, um die Attraktivität der vorhandenen Strukturen nachhaltig zu fördern. Es gilt, das lokale Erwerbspersonen- und Nachwuchspotenzial durch zielgerichtete Bildungsangebote auf allen Ebenen verstärkt auszuschöpfen. Innovationsansätze sind so zu fördern, dass sie für alle Helferinnen und Helfer des Brand- und Katastrophenschutzes ein attraktives Angebot darstellen und die ungewollte Abwanderung klein gehalten werden kann.

***Wird der demografische Wandel frühzeitig aktiv gestaltet, dann ergeben sich größere Handlungsspielräume und mehr Optionen. Frühes Handeln setzt systematisch erarbeitete Zukunftsinformationen voraus. Die Kenntnis der absehbaren Entwicklungen und Problemkonstellationen, das Bewusstsein, dass der demografische Wandel eine fachpolitikübergreifende Herausforderung ist, sind notwendige, wenn auch nicht hinreichende Bedingungen, dem demografischen Wandel mit sachgerechten Antworten zu begegnen. Der vorliegende Abschlussbericht liefert entsprechende Empfehlungen.***

Uwe Schünemann

Niedersächsischer Innenminister

# Präambel

## Feuerwehr- und Katastrophenschutzleitbild 2020

Die Niedersächsischen Feuerwehren gelten als Garanten für bürgerschaftliches Engagement und für Vertrauenswürdigkeit.

Ehrenamtliches Engagement verdient besondere Unterstützung. Dies gilt insbesondere für den Dienst in der Feuerwehr, bei dem die Kameradinnen und Kameraden einen Großteil ihrer Freizeit einsetzen und ihre Gesundheit bzw. ihr Leben riskieren, um anderen Menschen in Not zu helfen.

Die herausgehobene Bedeutung des Niedersächsischen Brandschutzes mit den gefahreneigenen Tätigkeiten der Feuerwehrangehörigen bedarf einer besonderen Wertschätzung und einer politischen Strategie zur dauerhaften Sicherung. Dank und Achtung für diese aufopferungsvolle Tätigkeit müssen angemessenen Ausdruck finden. Die ehrenamtliche Mitwirkung einer großen Zahl von Helferinnen und Helfern ist für den Brand- und Katastrophenschutz sowie den gesamten Bevölkerungsschutz in Niedersachsen (in ganz Deutschland) von zentraler Bedeutung. Mit Blick darauf sollte insbesondere das Ehrenamt im Brand- und Katastrophenschutz nachhaltig gefördert und damit die Basis für eine dauerhafte Sicherung und eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung unseres Hilfeleistungssystems geschaffen werden.

Die Förderung des Ehrenamtes erhält deshalb vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und den steigenden Anforderungen an die Qualität des Bevölkerungsschutzes eine hohe Priorität.

Mit dem Abschlussbericht der Projektgruppe „Sicherstellung des Brandschutzes in Niedersachsen unter besonderer Berücksichtigung des demografischen Wandels“ liegt ein umfassendes Konzept vor, das konkrete Vorschläge zur

1. Schutzzieldefinition
2. Förderung des Ehrenamtes
3. Aus- und Fortbildung
4. Nachwuchsgewinnung
5. Integration von Menschen mit Migrationshintergrund
6. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit unterbreitet.

Es ist notwendig, dass diese Empfehlungen zur nachhaltigen Sicherung des niedersächsischen Brandschutzes intensiv weiterverfolgt werden und eine entsprechende Umsetzung finden.

Zur Orientierung, Motivation und Klarheit braucht das Feuerwehr- und Katastrophenschutzleitbild 2020 ein Leuchtturmprojekt, das allen den Weg zur nachhaltigen Sicherung des niedersächsischen Brandschutzes weist. Aufgrund der im Feuerwehralltag kontinuierlich anwachsenden Anforderungen und der erheblich gestiegenen Lehrgangsbedarfe durch die Träger des Brandschutzes ist es in deren Sinne erforderlich, das Angebot an Lehrgangsplätzen und an realitätsnahen Übungs- und Trainingsmöglichkeiten zu erweitern. Hier kann das Land mit der Realisierung einer modernen, innovativen und einzigartigen „Niedersächsischen Akademie für Brand- und Katastrophenschutz“ einen besonderen Beitrag zur Sicherung des niedersächsischen Brandschutzes leisten. Gleichzeitig eröffnen sich somit für alle Helferinnen und Helfer des Bevölkerungsschutzes in Niedersachsen neue Möglichkeiten, um die Kommunikation zu optimieren, organisationsübergreifend in Stäben und Technischen Einsatzleitungen zu trainieren, ganzheitlich in realistischen Einsatzszenarien zu üben und insgesamt die Qualifikation der Einsatzkräfte in ihrem eigenen Wirkungskreis nachhaltig zu verbessern.

Leitbild:

**„Wir können die Einsatzkräfte von heute,  
nicht mit den Einsatzmitteln von gestern,  
auf die Herausforderungen von morgen vorbereiten!“**

Jörg Schallhorn  
Landesbranddirektor

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. ZUSAMMENFASSUNG</b>	<b>9</b>
<b>2. KURZFASSUNG</b>	<b>11</b>
<b>2.1. URSACHEN</b>	<b>11</b>
<b>2.2. PROBLEMLAGE</b>	<b>11</b>
<b>2.3. ANTWORTEN AUF DIE HERAUSFORDERUNGEN - 6 HANDLUNGSFELDER</b>	<b>12</b>
<b>2.4. FINANZIERUNG</b>	<b>16</b>
<b>2.5. ZIELE</b>	<b>17</b>
<b>3. BERICHT</b>	<b>18</b>
<b>3.1. Einleitung</b>	<b>18</b>
<b>3.2. Grundlagen (Ursachen)</b>	<b>20</b>
Bevölkerungsentwicklung	20
Ansteigen des Durchschnittsalters	24
Vereinsamung/Singularisierung	27
Mitbürger mit Migrationshintergrund/Integration	27
<b>3.3. Auswirkungen auf die Feuerwehren (Problemlage)</b>	<b>29</b>
These 1: Wir werden weniger	29
These 2: Wir werden älter/grauer	39
These 3: Wir werden vereinzelter/einsamer	42
These 4: Wir werden bunter	43
<b>3.4. Handlungsfelder</b>	<b>45</b>
3.4.1. Handlungsfeld 1: Schutzziele	45
3.4.2. Handlungsfeld 2: Förderung des Ehrenamtes	51
3.4.3. Handlungsfeld 3: Aus- und Fortbildung	72
3.4.4. Handlungsfeld 4: Nachwuchsgewinnung	77
3.4.5. Handlungsfeld 5: Integration	92
3.4.6. Handlungsfeld 6: Öffentlichkeitsarbeit	95

<b>4. UMSETZUNGSKONZEPT ZUR SICHERUNG DES BRANDSCHUTZES IN NIEDERSACHSEN</b>	<b>99</b>
4.1. Novellierung des Brandschutzgesetzes	99
4.2. Sicherung der Finanzierung des Brandschutzes	99
4.3. Niedersächsische Akademie für Brand- und Katastrophenschutz	100
4.4. Evaluation / Qualitätsmanagement	102
4.5 Fazit	104
<b>ANLAGEN</b>	<b>105</b>
<b>A1 Dokumentation der Projektarbeit</b>	<b>105</b>
Arbeitsgruppe Grundlagen	106
Arbeitsgruppe Schutzziele	106
Arbeitsgruppe Nachwuchsgewinnung	107
Arbeitsgruppe Förderung des Ehrenamtes	108
Arbeitsgruppe Integration	108
<b>A2 Begriffe und Abkürzungen</b>	<b>110</b>
<b>A3 Hinweise zur Durchführung der Brandschutzsbedarfsplanung in Niedersachsen</b>	<b>112</b>
<b>A 4 Zeitungsberichte zur Förderung des Ehrenamtes</b>	<b>145</b>
<b>A 5 Orden und Ehrenzeichen der Feuerwehr</b>	<b>147</b>
<b>A 6 10 Thesen zur Feuerwehrunfallkasse</b>	<b>151</b>
<b>A 7 Literaturverzeichnis</b>	<b>152</b>



## 1. Zusammenfassung

Mit dem fortschreitenden demografischen Wandel ergibt sich für den Brandschutz in Niedersachsen folgende Problemlage:

- Die Leistungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft der Feuerwehren ist langfristig gefährdet.
- Die Einsatzhäufigkeit und die täglichen Belastungen an die Einsatzkräfte werden nicht proportional zur Bevölkerungsentwicklung zurückgehen. Im Gegenteil, die quantitativen und qualitativen Anforderungen werden in den Städten und Gemeinden signifikant kontinuierlich steigen.

Zur nachhaltigen und dauerhaften Sicherstellung des niedersächsischen Brandschutzes sind das ehrenamtliche Engagement in den Freiwilligen Feuerwehren und der Feuerwehrberuf von den Trägern des Brandschutzes gemeinsam attraktiv zu halten und kontinuierlich fortzuentwickeln.

Mit einem umfassenden systematischen auf das Programm „Sicheres Niedersachsen 2020“ abgestimmten Leitbild sind in den Handlungsfeldern Schutzziele, Förderung des Ehrenamtes, Aus- und Fortbildung, Nachwuchsgewinnung, Integration und Öffentlichkeitsarbeit folgende Maßnahmen mit den Beteiligten abzustimmen:

1. Novellierung des NBrandSchG mit Festlegung des niedersächsischen Sicherheitsstandards durch Definition von Schutzziele (Brandschutzbedarfsplan)
2. Professionalisierung der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
3. Sicherung der Finanzierung durch die Feuerschutzsteuer
4. Realisierung einer modernen, innovativen und einzigartigen Niedersächsischen Akademie für Brand- und Katastrophenschutz
5. Einrichtung einer zentralen Koordinierungsstelle im MI und dezentralen Beratungsteams in den Polizeidirektionen
6. Umsetzung eines Maßnahmenpakets zur Förderung des Ehrenamtes durch das Land und die Träger (Beispiele und Empfehlungen: Dienstaussweis mit Chipkarte; Anerkennung/Anrechnung ehrenamtlicher Ausbildungsleistungen und erworbener Qualifikationen in Ausbildung, Studium und Beruf; Anerkennung/Anrechnung beruflicher Ausbildungsleistungen und erworbener Qualifikationen in der Feuerwehr; Anerkennung ehrenamtlicher Dienstzeiten/Tätigkeiten für in Ausbildung, Studium und Beruf geforderte Praktika; Grundsteuererlass/-ermäßigung, finanzielle Zuwendungen für Kinderbetreuungskosten, Kindergartengebühren; Bereitstellung von kostengünstigem Wohnraum optimalerweise in der Nähe des Feuerwehrhauses; vergünstigter oder freier Eintritt in Schwimmbad, Fitness-Studio, Bibliothek u. a.; kostenlose Nutzung des ÖPNV in Uniform zur Stärkung der Präsenz von Feuerwehrangehörigen in der Gesellschaft; Beiträge zu einer „Sterbekasse“; finanzielle Zuwendungen, z. B. in der Form von Verzehrgutscheinen bei besonderen Leistungen, für langjährigen aktiven Dienst; vergünstigte Teilnahme an Volkshochschulkursen oder anderen Fortbildungsmöglichkeiten; Aufenthalt im Feuerwehrholungsheim)
7. Einführung von Steuerungsinstrumenten in einer modernen Verwaltung.

Mit diesem Leitbild zur Sicherung des Brand- und Katastrophenschutzes in Niedersachsen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sind die Maßnahmen hinterlegt worden, die unter Berücksichtigung von gesellschaftlichen, wirtschaftlichen

und technischen Entwicklungen sowie der Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger, der Landesregierung und des Parlaments kontinuierlich überprüft und fortgeschrieben werden können.

**Hinweise**

Der Inhalt dieses Berichtes stellt die Sichtweise der in den Projekt- und Arbeitsgruppen mitwirkenden Vertreter der Verbände, Institutionen, Organisationen, Berufsvertretungen und Behörden dar.

Die gesetzliche Pflicht zur Anhörung der kommunalen Spitzenverbände, des Landesfeuerwehrverbandes und der Berufsvertretungen bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen, die sich aus diesem Bericht ergeben, bleibt unberührt.

## 2. Kurzfassung

### 2.1. Ursachen

#### *Zentrale Ursachen*

Mit der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland werden die folgenden demografischen Entwicklungen vorausgesagt:

- Die Geburtenhäufigkeit nimmt ab, die Sterbefälle nehmen zu.
- Das rasant wachsende Geburtendefizit kann von der Nettozuwanderung nicht kompensiert werden.
- Es erfolgt ein Bevölkerungsrückgang von 82,5 Mio. Einwohnern in Deutschland im Jahre 2005 auf 74 bis knapp 69 Mio. im Jahr 2050.
- Es stehen immer weniger junge Menschen immer mehr älteren Menschen gegenüber und das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen sowie der Bevölkerung insgesamt nimmt deutlich zu.
- Es erfolgt ein deutlich schnellerer Rückgang in der Altersgruppe der unter 20-Jährigen.

#### *Niedersachsen*

Für das Land Niedersachsen werden die folgenden Auswirkungen seitens des Landesamtes für Statistik und Kommunikation Niedersachsen gesehen:

- Es erfolgt ein Bevölkerungsrückgang in Niedersachsen von 7,98 Mio. Einwohnern im Jahre 2007 auf 6,55 bis 6,93 Mio. im Jahr 2050, das entspricht einer Verringerung der Einwohnerzahl um 13 bis 18%.
- Die Zahl der Kinder und Jugendlichen wird erheblich weniger werden. Die Bevölkerungszahl in der Altersgruppe der unter 20-Jährigen im Jahr 2050 im Vergleich zum Jahr 2007 verringert sich um 39%.
- Es erfolgt eine Verringerung der Erwerbsfähigen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren um 28% bis zum Jahr 2050 in Verbindung mit einer erheblichen Überalterung dieser Altersgruppe.
- Der auf Landesebene festgestellte Trend kann nicht auf kleinere regionale Einheiten übernommen werden, da die Bevölkerungsentwicklung regional sehr uneinheitlich verläuft. Insbesondere die kreisfreien Städte und die Landkreise im Süden Niedersachsens sollten jedoch von einer Abnahme der Bevölkerungszahlen ausgehen.
- Eine fortschreitende Internationalisierung und Heterogenisierung der Wohnbevölkerung nach ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Sprache oder ihrem Bildungsstand durch Migrationsgewinne wird in Zukunft auch bei rückläufigen Wanderungsüberschüssen aus dem Ausland weiter an Bedeutung gewinnen.

### 2.2. Problemlage

#### *Einschätzungen zu den Auswirkungen auf das niedersächsische Feuerwehrwesen*

Sofern keine den oben prognostizierten demografischen Trends entgegenwirkenden Maßnahmen getroffen werden, können folgende Auswirkungen des demografischen Wandels auf das niedersächsische Feuerwehrwesen angenommen werden:

- Die Leistungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft der Feuerwehren ist langfristig gefährdet.
- Die Verfügbarkeit der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen und die Abkömmlichkeit vom Arbeitsplatz werden zunehmend eingeschränkt.
- Die Annahme, dass mit dem Rückgang der Bevölkerung ein deutlicher Rückgang der Anforderungen an die Feuerwehren einhergeht, ist falsch. Im Gegenteil, die Anforderungen an die Feuerwehren werden durch die signifikante Zunahme des Durchschnittsalters der Bevölkerung sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht deutlich steigen. Neben den erhöhten fachlichen Qualifikationen durch den zunehmenden Grad an Technisierung, müssen soziale und interkulturelle Kompetenzen zusätzlich vorhanden sein oder erworben werden. Der Umgang mit älteren Menschen in Gefahrensituationen, wie Bränden oder Verkehrsunfällen, erfordert ein erhöhtes Maß an Sensibilität und Einfühlungsvermögen. Darüber hinaus wird die Einsatzhäufigkeit stetig steigen, da vor allem Wohnungsbrände, insbesondere mit Menschengefährdung, Notfälle im Wohnumfeld oder Straßunfälle in Verbindung mit hilflosen, vereinsamten oder verwirrten Menschen zunehmen werden.
- Es erfolgen ein weiterer Rückgang der Mitgliederzahlen der aktiven Feuerwehrangehörigen und ein Rückgang der Bewerberzahlen mit zunehmender Tendenz.
- Das Durchschnittsalter der aktiven Feuerwehrangehörigen wird deutlich ansteigen. In der Folge stehen weniger körperlich geeignete Einsatzkräfte, insbesondere Atemschutzgeräteträger, zur Verfügung.
- Es erfolgt ein weiterer Rückgang bei den Mitgliederzahlen in den Jugendfeuerwehren.
- Die Auswirkungen des demografischen Wandels und damit die Auswirkungen auf die Feuerwehren sind lokal und regional deutlich unterschiedlich ausgeprägt. Im Süden des Landes werden die Auswirkungen zuerst zu verspüren sein.
- Die gesellschaftlichen Einflussfaktoren, wie z.B. ständiger Wandel im Arbeitsleben, höhere Mobilität oder zunehmende Technisierung, führen in Verbindung mit dem demografischen Wandel zu erhöhten Anforderungen an die Qualifikation der Feuerwehrangehörigen und insbesondere der Führungskräfte von morgen.

## 2.3. Antworten auf die Herausforderungen - 6 Handlungsfelder

(Die nachfolgenden 6 Handlungsfelder stehen gleichwertig nebeneinander. Die Reihenfolge stellt keine Gewichtung dar.)

### **Handlungsfeld 1: Schutzziele**

Eine Kernaufgabe kommunalen Handelns ist, ein für die Bürger lebenswertes und sicheres Umfeld zu schaffen. Ein Baustein ist als gesetzlicher Auftrag (NBrandSchG) den Gemeinden mit der Sicherstellung eines bedarfsgerechten Brandschutzes durch eine leistungsfähige und einsatzbereite Feuerwehr als Pflichtaufgabe im eigenen Wirkungskreis übertragen. Auf die Veränderungen der äußeren Rahmenbedingungen und des Gefährdungspotenzials innerhalb der Gemeinde wird durch den regelmäßigen Abgleich des Brandschutzbedarfs reagiert. Der Träger der Feuerwehr (Gemeinde) legt die Leistungs- und Finanzziele für die Feuerwehr fest. Zentrales

Element ist die Definition von Schutzzielen. Die Feuerwehren sind für den effektiven und wirtschaftlichen Einsatz der Ressourcen verantwortlich und stellen die Erreichung der vorgegebenen Ziele sicher. Für die Sicherstellung des niedersächsischen Brandschutzes vor dem Hintergrund des demografischen Wandels bedarf es deshalb der Definition von Kriterien, an denen die Erreichung der Leistungsfähigkeit einer Feuerwehr gemessen und bewertet werden kann.

**Maßnahme:**

*Erstellen eines gemeinsamen Hinweises des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport, der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände und des Landesfeuerwehrverbandes zur Durchführung der Brandschutzbedarfplanung in Niedersachsen. Auf der Grundlage dieses Hinweises soll erreicht werden, dass in Niedersachsen ein auf gleichem Niveau liegender und vergleichbarer Sicherheitsstandard für den Brandschutz und die Hilfeleistung gewährleistet wird.*

**Handlungsfeld 2: Förderung des Ehrenamtes**

Die uneingeschränkte persönliche Einsatzbereitschaft der Niedersächsischen Feuerwehren gilt für die Ehrenamtlichkeit als Garant bürgerschaftlichen Engagements und für die Hauptberuflichkeit als Garant für Vertrauenswürdigkeit.

Ehrenamtliches Engagement verdient besondere Unterstützung. Dies gilt insbesondere für den Dienst in der Feuerwehr, bei dem die Kameradinnen und Kameraden einen Großteil ihrer Freizeit einsetzen und ihre Gesundheit bzw. ihr Leben riskieren, um anderen Menschen in Not zu helfen.

Die herausgehobene Bedeutung des Niedersächsischen Brandschutzes mit den gefahrensgefährlichen Tätigkeiten der Feuerwehrangehörigen bedarf einer besonderen Wertschätzung und einer nachhaltigen Strategie zur dauerhaften Sicherung. Dank und Achtung für diese aufopferungsvolle Tätigkeit müssen angemessenen Ausdruck finden. Die ehrenamtliche Mitwirkung einer großen Zahl von Helferinnen und Helfern ist für den Brand- und Katastrophenschutz sowie den gesamten Bevölkerungsschutz in Niedersachsen (in ganz Deutschland) von zentraler Bedeutung. Mit Blick darauf sollte insbesondere das Ehrenamt im Brand- und Katastrophenschutz nachhaltig gefördert und damit die Basis für eine dauerhafte Sicherung und eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung unseres Hilfeleistungssystems geschaffen werden.

Die Förderung des Ehrenamtes erhält deshalb vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und den steigenden Anforderungen an die Qualität des Bevölkerungsschutzes eine hohe Priorität.

**Maßnahmen:**

*Die Fördermaßnahmen bauen auf einem Fundament aus angemessenen Rahmenbedingungen (Ausstattung, Unterbringung, Qualifikation) in der Freiwilligen Feuerwehr auf. Sie setzen sich zusammen aus zentralen (landesweit koordinierten Maßnahmen), und individuellen (kreativ, zielgenau, und nach den Möglichkeiten der Aufgabenträger) Fördermaßnahmen.*

*Konzeptionell sollen die Fördermaßnahmen durch eine zentrale Stelle koordiniert und durch dezentrale Beratungsteams vor Ort in den Polizeidirektionen umgesetzt werden.*

*Der Maßnahmenkatalog ist im Abschnitt 3.4.2 im Detail aufgeführt. Als Schwerpunktmaßnahmen sind beispielhaft drei Themen zu nennen:*

- *Novellierung des NBrandSchG, um die organisatorischen und rechtlichen Rahmenbedingungen zu schaffen (Bsp. Doppelmitgliedschaft, Unvereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt, Kinderfeuerwehren)*
- *gegenseitige Anerkennung der in Beruf und Feuerwehr erworbenen Ausbildung und Qualifikation, um eine win-win Situation für den Arbeitgeber und den Feuerwehrangehörigen zu schaffen*
- *Einführung eines Dienstausweises mit Chipkarte, um eine zeitgemäße und attraktive Form eines solchen Berechtigungsausweises, insbesondere für junge Menschen zu etablieren.*

### **Handlungsfeld 3: Aus- und Fortbildung**

Die strategische Entwicklung der Aus- und Fortbildung und deren permanente, praxisorientierte Anpassung zur Nachwuchssicherung der Niedersächsischen Feuerwehren stellt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels das zentrale Handlungsfeld für die Zukunft dar. Die bestehende Organisation an den Standorten Celle und Loy bietet die strukturellen Voraussetzungen, um die Niedersächsische Landesfeuerweherschule in Hinblick auf die Anforderungen von morgen weiter zu entwickeln. Aufgrund der im Feuerwehralltag kontinuierlich anwachsenden Anforderungen und der erheblich gestiegenen Lehrgangsbedarfe durch die Träger des Brandschutzes ist es in deren Sinne erforderlich, das Angebot an Lehrgangsplätzen und an realitätsnahen Übungs- und Trainingsmöglichkeiten zu erweitern. Hier kann das Land in einer modernen, innovativen und einzigartigen „Niedersächsischen Akademie für Brand- und Katastrophenschutz“ einen ganzheitlichen und praxisnahen Ausbildungsansatz realisieren.

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass der Katastrophenschutz gem. §2 (1) NKatSG als Aufgabe des übertragenen Wirkungsbereiches den Landkreisen und kreisfreien Städten (Katastrophenschutzbehörden) obliegt. Die Kostenträger des Katastrophenschutzes sind im § 31 NKatSG festgelegt, so dass die Finanzierung der in diesem Bericht genannten Maßnahmen für den Katastrophenschutz unter diesem Vorbehalt steht.

#### **Maßnahme durch das Land:**

*Zur Orientierung, Motivation und Klarheit braucht das Feuerwehr- und Katastrophenschutzleitbild 2020 ein Leuchtturmprojekt, das allen den Weg zur nachhaltigen Sicherung des niedersächsischen Brandschutzes weist. Mit der Realisierung einer modernen, innovativen und einzigartigen „Niedersächsischen Akademie für Brand- und Katastrophenschutz“ wäre ein derartiges Leuchtturmprojekt gegeben. Gleichzeitig eröffnen sich somit für alle Helferinnen und Helfer des Brand- und Katastrophenschutzes in Niedersachsen neue Möglichkeiten, um die Kommunikation zu optimieren, organisationsübergreifend in Stäben und Technischen Einsatzleitungen zu trainieren, ganzheitlich in realistischen Einsatzszenarien zu üben und insgesamt die Qualifikation der Einsatzkräfte nachhaltig zu verbessern.*

*Leitbild:*

*„Wir können die Einsatzkräfte von heute,  
nicht mit den Einsatzmitteln von gestern,  
auf die Herausforderungen von morgen vorbereiten!“*

### **Handlungsfeld 4: Nachwuchsgewinnung**

Die Etablierung von Kinder- und Jugendfeuerwehren als Nachwuchsorganisation ist ein wichtiger Baustein in der Nachwuchsgewinnung. Allerdings ist allein mit Jugendfeuerwehren eine nachhaltige Stabilisierung der Mitgliederentwicklung insbesondere

im Einsatzdienst nicht zu erreichen. Es gilt, möglichst alle Bevölkerungsschichten entsprechend ihrer persönlichen Interessen und Befähigung in die Feuerwehr einzubinden. Dieses Potenzial, bislang unterrepräsentierte Bevölkerungsgruppen in die Feuerwehr zu integrieren, gilt es zu nutzen.

Für die Berufs- und Werkfeuerwehren werden durch neue Einstiegsmöglichkeiten und Berufsbilder die Zugangsmöglichkeiten erweitert.

#### **Maßnahmen:**

- *Die Einrichtung von Kinder- und Jugendfeuerwehren ist durch Schaffung von Anreizen verstärkt zu fördern. Grundsätzlich ist der Weg zum Erhalt der Freiwilligen Feuerwehren der Weg über Kinderfeuerwehren und Jugendfeuerwehren. Dieser Weg muss so angelegt bzw. ausgebaut werden, dass Freiwillige Feuerwehren ihren Nachwuchsbedarf dadurch sicher decken können.*
- *Kinder- und Jugendfeuerwehren können nur mit geeigneten Betreuern betrieben werden.*
- *Der Weg über die Brandschutzerziehung und andere Schulaktivitäten den Bürgern die Freiwilligen Feuerwehren näher zu bringen und auf die Möglichkeiten aufmerksam zu machen, sich aktiv zu engagieren, ist konzeptionell fest zu verankern.*

#### **Handlungsfeld 5: Integration**

Migration und demografischer Wandel verändern zunehmend die Zusammensetzung unserer Gesellschaft. In Niedersachsen leben ca. 1,3 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund, dies entspricht etwa 17 % der Bevölkerung. Diese Bevölkerungsgruppe ist durch Heterogenität und unterschiedlich starke regionale Ausprägung gekennzeichnet. In der für Nachwuchsgewinnung wichtigen Altersgruppe von 6 bis 18 Jahren beträgt der Anteil bereits 23 %. Trotz des hohen Bevölkerungsanteils sind Menschen mit Migrationshintergrund in den Feuerwehren deutlich unterrepräsentiert. Da in den Statistiken der Feuerwehren bisher der Migrationshintergrund nicht erhoben wird, sind detaillierte Daten nicht verfügbar, einzelne Studien gehen lediglich von 2 bis 4 % aus.

Sowohl unter integrationspolitischen Aspekten als auch als Teil der Maßnahmen zur Sicherstellung des Brandschutzes ergeben sich aus einer stärkeren interkulturellen Öffnung der Feuerwehren Potenziale für beide Seiten:

- Ein Engagement von mehr Menschen mit Migrationshintergrund in den Feuerwehren trägt zu einer besseren gesellschaftlichen Integration in den Städten und Gemeinden bei.
- Die Feuerwehren erschließen sich durch eine weitere Öffnung neue Nachwuchskräfte, die bisher keinen Zugang gefunden haben.

#### **Maßnahmen:**

*Folgende Maßnahmen sind für die Erhöhung des Anteils von Feuerwehrangehörigen mit Migrationshintergrund geeignet:*

- *Entwicklung von kultursensiblen Werbekonzepten*
- *Unterstützung von überregionalen Medienkampagnen (z.B. Werbespots im Rundfunk und überregionalen Printmedien, Internetforen)*
- *Kommunikation mit Landesverbänden der Migranten*
- *Kommunikation mit örtlichen Migrantenvverbänden, Integrationsberatungsstellen und Jugendarbeit (z.B. Tag der offenen Tür, Besuch bei örtlichen Migrantorganisationen /- vereinen / -treffpunkten)*

- *Information und Besuche der Feuerwehr in Integrationskursen und in Quartieren der „Sozialen Stadt“ anbieten*
- *Brandschutzerziehung nutzen, um Informationen und örtliche Feuerwehrkontakte auch an Migrantenealtern etc. weiterzuleiten (z.B. mehrsprachige Flyer).*

### **Handlungsfeld 6: Öffentlichkeitsarbeit**

Die Feuerwehr genießt mit 93% das höchste Vertrauen als Dienstleister in der Deutschen Bevölkerung (GfK 2008, Readers Digest 2009). Aber der Wert und das Ansehen der Freiwilligen Feuerwehren sind in der Bevölkerung nicht mehr ausreichend nachhaltig verankert. Die Freiwilligen Feuerwehren stellen zu wenig von innen heraus dar. Es gibt offensichtlich neben den traditionellen Gründen zu wenig Anreize, warum eine Bürgerin oder ein Bürger Mitglied bei der Freiwilligen Feuerwehr werden möchte und warum Arbeitgeber die Freistellung vom Dienst akzeptieren sollten. Alle Handlungsfelder 1 – 5 benötigen eine offensive lokale Kommunikation mit zentraler Botschaft und Steuerung.

#### **Maßnahme durch das Land:**

*Es ist durch eine professionelle PR und Marketingfirma ein Leitmotiv als Grundphilosophie und Versprechen zugleich zu entwickeln und den Feuerwehren/Trägern zur Verfügung zu stellen. Es soll als Werte*

- **Glaubwürdigkeit,**
- **Präsenz,**
- **Transparenz,**
- **Teamfähigkeit,**
- **Kompetenz,**
- **Tatkraft** und
- **Mut** der Feuerwehren transportieren.

*Dieses Leitmotiv in Form eines Claims soll idealerweise auch ein Signal sein für schnelles Handeln, Nähe und Emotion. Diese Attribute bestimmen das Profil, wie sich die Feuerwehren in Niedersachsen in Werbung, PR und Marketing zukünftig darstellen.*

## **2.4. Finanzierung**

Durch das neu gefasste Feuerschutzsteuergesetz, geändert durch Art. 12 des Budgetgesetzes zur Föderalismusreform vom 10.08.2009 – BGBl. I S. 2702 – sollen spürbare Auswirkungen auf das Feuerschutzsteueraufkommen erzielt werden:

- Das Aufkommen soll zur Sicherung der Finanzierung der Brandschutzaufgaben in den Ländern auf einem deutlich erhöhten Niveau verstetigt werden.
- Die Steuersätze werden verändert; im Ergebnis soll ein um 25 % höheres Steueraufkommen ab 2011 entstehen (Anm.: Die Erhöhung des FSchSt-Anteils geht zu Lasten des dem Bund zufließenden Versicherungssteueranteils).
- Die Verwaltungszuständigkeit geht auf die Bundessteuerverwaltung über.
- Die Verteilung des Steueraufkommens auf die Länder erfolgt ab 01.07.2010 durch monatliche Zahlungen auf der Grundlage des Länderanteils am Gesamtaufkommen (deutliche Verringerung der Ausgleichsbeträge und des Verwaltungsaufwands im Zerlegungsverfahren).



## Abschätzung der verfügbaren FSchSt-Einnahmen 2011 ff

Das bundesweite Feuerschutzsteueraufkommen ist nach den Erfahrungen der letzten Jahre relativ konstant und schwankt um einen Betrag von 320 Mio. €. Das im Jahr **2011** verfügbare Steueraufkommen (Erhebungsmonate Dezember 2010 bis November 2011) lässt sich wie folgt abschätzen (Basis: von MF mitgeteilte Ist-Werte für das Steuerjahr 2009):

FSchSt-Aufkommen bundesweit (Ist 2009)	323,0Mio. €
FSchSt-Aufkommen 2010 (geschätzt, 2011 = 2009 + 25 %)	403,8 Mio. €
<b>Anteil Niedersachsen (9,8226 %, wie 2008)</b>	<b>39,7 Mio. €.</b>
Planungsgrundlage für den Haushalt (HPE 2011)	34,0 Mio. €
<b>voraussichtliche Mehreinnahmen</b>	<b>+ 5,7 Mio. €</b>

### **Maßnahme:**

*Es ist ein Finanzierungsweg zu erarbeiten, der die Maßnahmen zur Sicherung des niedersächsischen Brandschutzes ermöglicht.*

## 2.5. Ziele

Mit diesem Leitbild zur Sicherung des Brand- und Katastrophenschutzes in Niedersachsen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sind die Maßnahmen hinterlegt worden, die unter Berücksichtigung von gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technischen Entwicklungen sowie der Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger, der Landesregierung und des Parlaments kontinuierlich überprüft und fortgeschrieben werden können.

Der Prozess der Umsetzung und Realisierung dieser strategischen Ziele wird im Wesentlichen über ein umfassendes Qualitätsmanagement gesteuert, das zum Aufbau, zur Sicherung und zur Fortentwicklung moderne Instrumente benötigt. Daher sind Berichtspflichten, Zielvereinbarungen, Controlling-, Budget- und Evaluationsinstrumente einzusetzen.

## 3. Bericht

### 3.1. Einleitung

„Stell Dir vor, es brennt und keiner kommt löschen....“. Dieser abgewandelte Satz von Bertold Brecht mag auf die Helfersituation in den Feuerwehren derzeit sicherlich übertrieben klingen — gleichwohl sind die Zeichen des demografischen Wandels auch im Brand- und Katastrophenschutz unübersehbar und geben Anlass, sich mit der mittel- und langfristigen Verfügbarkeit ausreichender ehrenamtlicher Helferpotenziale in Niedersachsen Gedanken zu machen. Mittlerweile kann hier auf zahlreiche Studien und Prognosen zurückgegriffen werden, die die Zukunft diesbezüglich sehr kritisch beurteilen.

Eine herausragende Studie der Bertelsmann Stiftung bringt es auf den Punkt: Die Zahl der aktiven Helfer im Bevölkerungsschutz schmilzt bereits und wird kontinuierlich weiter abschmelzen. Gegenmaßnahmen sind dringend erforderlich.

Was bereits lange Zeit vielfach eher unterschwellig auf Fachforen und Workshops thematisiert, untersucht und diskutiert worden ist, gewinnt jetzt mit jedem weiteren Jahr mehr Gesicht, Gewicht, Aufmerksamkeit und Brisanz: Niedersachsens Bevölkerung verändert sich, wird immer älter, einsamer, hat einen zunehmenden Migrationshintergrund und wird im Zuge der sich verändernden Arbeitswelt mobiler. Damit wird die Frage, wie die Gesellschaft sich mit einer zahlenmäßig geringer werdenden Jugend organisiert, für viele wichtige gesellschaftliche Bereiche erstmals Ziel führend zu klären sein. Ohne den jugendlichen Nachwuchs und auch längerfristig verfügbare menschliche Ressourcen können viele Strukturen nicht mehr in gewohnter Weise fortgeführt werden bzw. nicht mehr verlässlich funktionieren.

Diese Fragestellung gilt es auch für den Brandschutz in Niedersachsen zu klären. Auch hier wird es immer fraglicher, wer in Zukunft die zahlreichen Positionen in den Einsatzdiensten besetzen soll, in denen bisher wie selbstverständlich die Jugend nach- und einrückte. Wie soll der Brandschutz der Zukunft überhaupt aussehen? Wie kann er sich den zahlreichen Unbekannten einer sich in der Zukunft stark wandelnden alternden Gesellschaft stellen? Welche Maßnahmen sind zu ergreifen, um den Brandschutz auch langfristig erfolgreich zu sichern?

Die vorliegende Untersuchung erstellt zunächst eine Situationsanalyse sowie mittel- und langfristige Prognosen für die Feuerwehren in Niedersachsen bezogen auf den demografischen Wandel. Vor diesem Hintergrund sind dann auf der Basis der Arbeitsgruppenergebnisse Handlungsfelder identifiziert worden, die die Grundlagen für das Gesamtkonzept darstellen.

Die Arbeit der Projektgruppe stützt sich auf die Berichte der Enquete – Kommissionen vom Deutschen Bundestag („Demografischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und an die Politik“, 2002) und vom Niedersächsischen Landtag („Demografischer Wandel – Herausforderung an ein zukunftsfähiges Niedersachsen“, 2007).

Die Feuerwehren waren schon immer ein Abbild des Bevölkerungsquerschnittes. Sie werden es auch bei einem geänderten Querschnitt sein. Übertragen auf den Bereich der niedersächsischen Feuerwehren, bedeutet der Wandel mit Blick auf die Mitglieder- bzw. Bewerberzahlen im Einzelnen: Weniger Kinder, Jugendliche und junge Menschen werden für die ehrenamtliche oder auch die hauptberufliche Tätigkeit zur Verfügung stehen („weniger“). Das Durchschnittsalter der Angehörigen der Feuerwehren wird steigen („grauer“). Die sozialen Strukturen verändern sich. Partnerschaft und Familie erhalten eine andere Wertigkeit. Single-Haushalte werden zunehmen („vereinzelter“). Die Gemeinschaft, insbesondere der freiwilligen Feuerwehren mit ihrem bürgerschaftlichen Engagement, wird an Bedeutung gewinnen. Mit der Internationalisierung der Bevölkerung und der Integration der Bevölkerungsgruppe mit Migrationshintergrund und deren relativ junger Altersstruktur wird die Personalstruktur der Feuerwehren vielfältiger („bunter“).

Bereits ab dem Jahre 2011 muss daher mit signifikanten Einbrüchen bei der Gewinnung des Nachwuchses für die Feuerwehren und den Katastrophenschutz gerechnet werden.

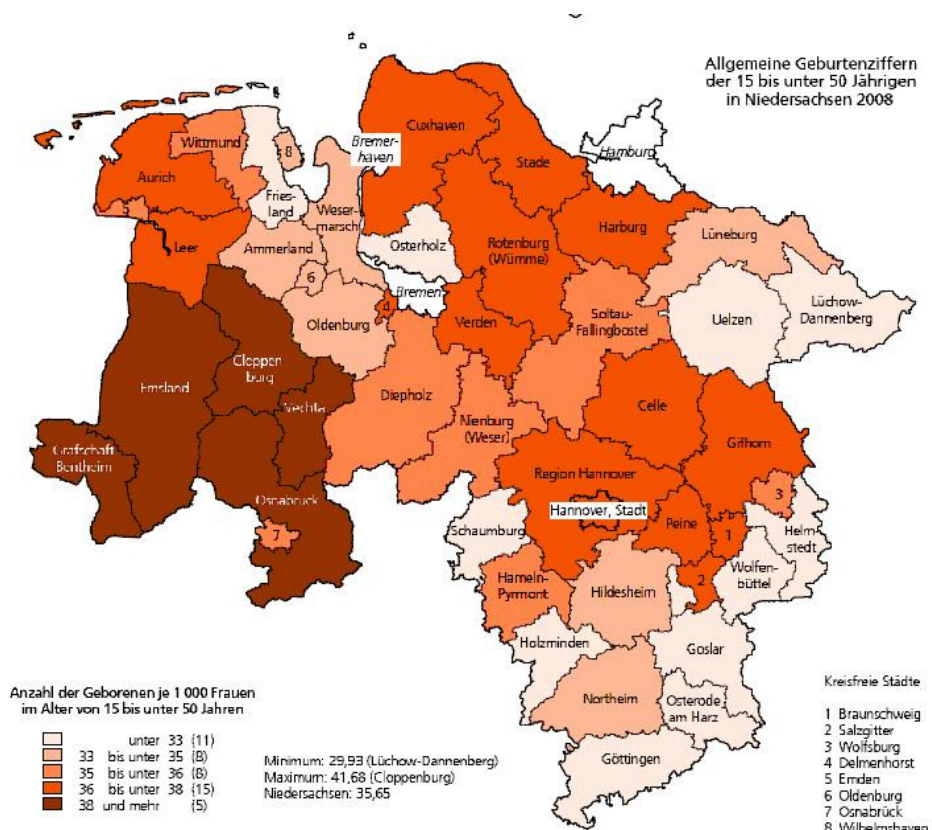
### 3.2. Grundlagen (Ursachen)

#### Bevölkerungsentwicklung

Die Weltbevölkerung überstieg 1804 erstmals die Milliardengrenze. Die Intervalle verkürzten sich daraufhin stetig. 1927 auf zwei, 1960 auf drei, 1974 auf vier, 1987 auf fünf und 1999 auf sechs Milliarden. Zurzeit (2009) leben 6,8 Milliarden Menschen auf unserem Planeten. Prognosen der UNO gehen von einer Weltbevölkerung um 2025 von 8 und 2050 von 9,2 Milliarden Menschen aus.

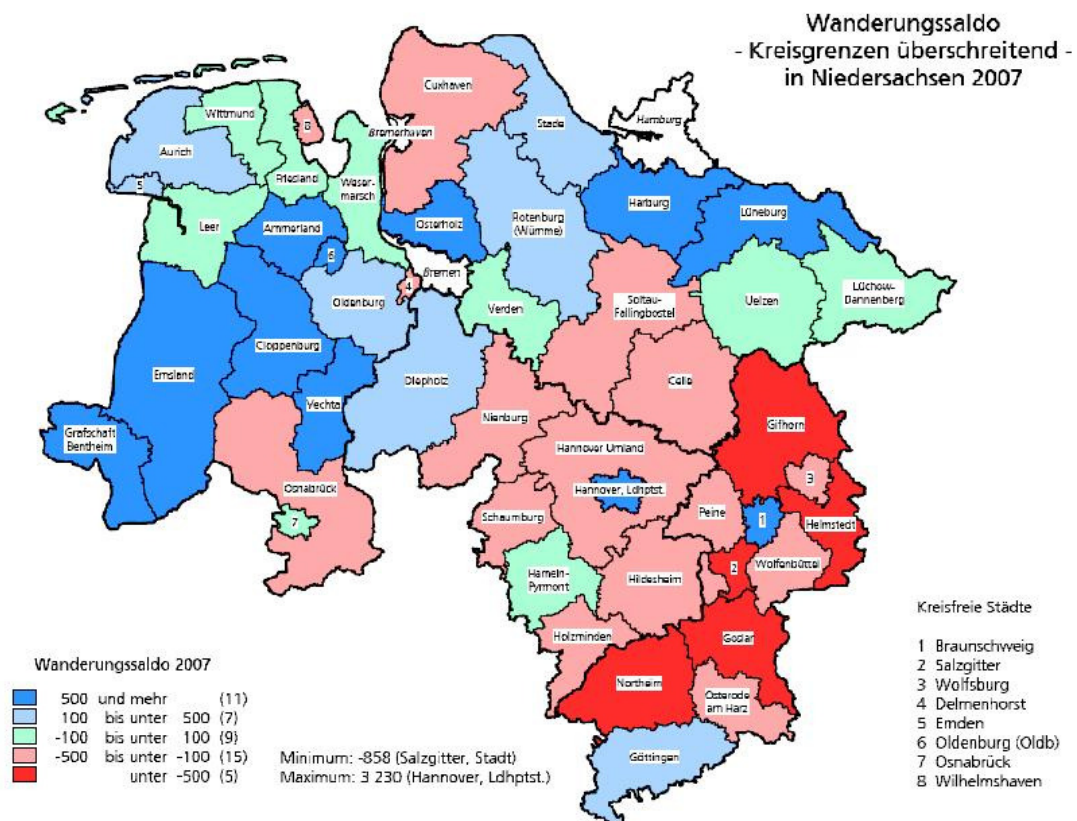
In der Bundesrepublik Deutschland findet ein gegenläufiger Trend, wie er auch bei anderen Wohlstandsgesellschaften mit sozialen Sicherungssystemen zu finden ist, statt. Die Vorausberechnungen des statistischen Bundesamtes prognostizieren einen Rückgang der Bevölkerung auf ca. 70 Mio. Einwohner in der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2050.

Um eine Aussage zur zukünftigen Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen treffen zu können, werden u.a. die derzeitigen Geburtenziffern und Wanderungssalden der Landkreise als Basis herangezogen. Die Bevölkerungsentwicklung wurde vom Landesbetrieb für Statistik, Kommunikationstechnologie Niedersachsen (LSKN) mit einer Bevölkerungsvorausberechnung ermittelt.



Grafik 1: Anzahl der Geborenen je 1000 Frauen

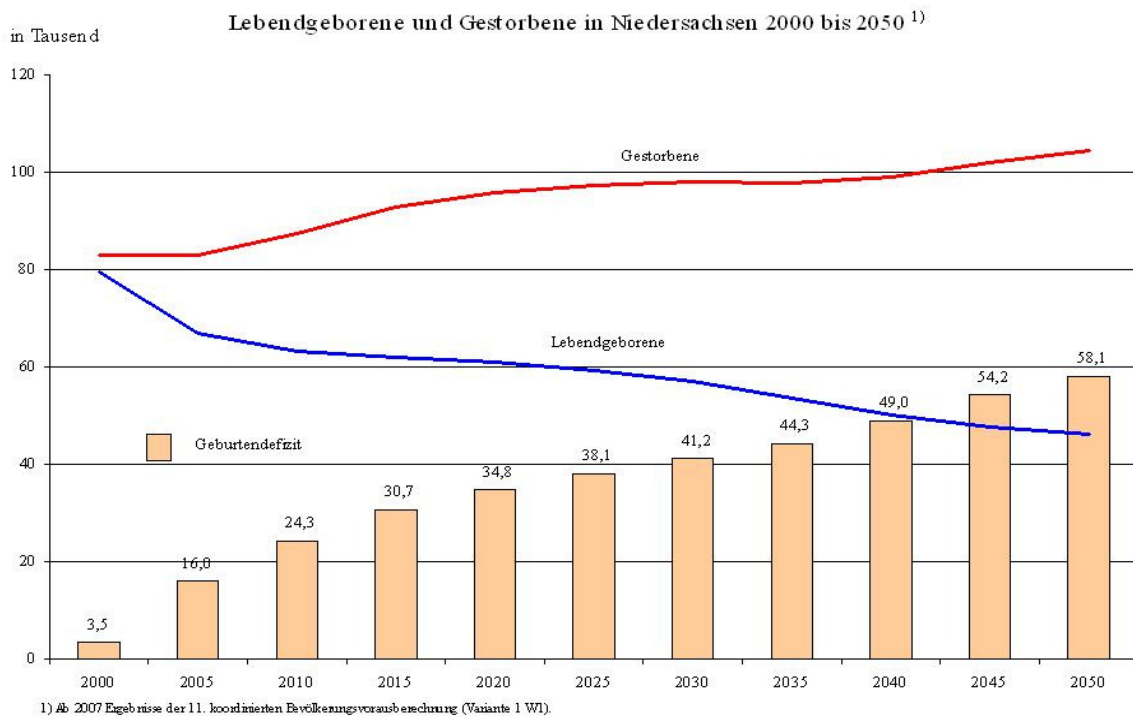
Insbesondere in den Landkreisen im Südwesten Niedersachsens sind derzeit hohe Geburtenzahlen festzustellen, während diese Zahlen in den östlich gelegenen Landkreisen eher niedrig sind.



**Grafik 2: Wanderungssaldo**

Eine positive Zahl heißt, dass mehr Bürger in einen Landkreis ziehen, als wegziehen. Eine negative Zahl bedeutet, dass mehr weg- als zuziehen. Zurzeit gewinnen die Städte Hannover, Braunschweig und Oldenburg sowie die Landkreise Grafschaft Bentheim, Emsland, Cloppenburg, Vechta, Ammerland, Osterholz, Harburg und Lüneburg Einwohner hinzu.

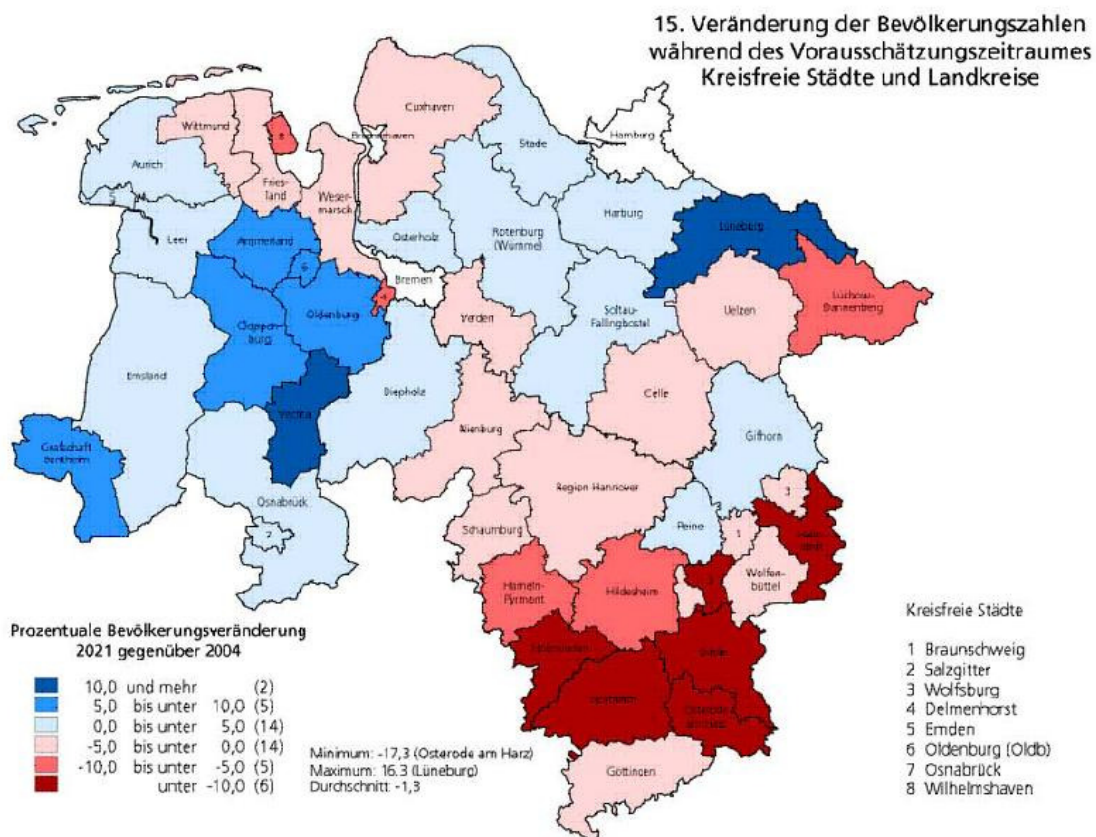
Der regionalen Bevölkerungsvorausberechnung liegen Annahmen, wie z.B. Geburtenhäufigkeit bis zum Jahr 2050, Wanderungen und Lebenserwartungen sowie bestimmte Rechenmodelle, zugrunde.



**Grafik 3: Lebendgeborene und Gestorbene in Niedersachsen**

Das Ergebnis zeigt u.a. insgesamt bis 2050 ein kumuliertes Geburtensdefizit von 1,77 Mio. Einwohnern.

Das bedeutet, dass der Bevölkerungsbestand Niedersachsens weiter sinken wird. Eine Differenzierung für die Landkreise ergibt folgendes Bild:



**Grafik 4: Prozentuale Bevölkerungsvorausberechnung**

Bevölkerungsentwicklung in den niedersächsischen Kreisen bis 2021:

- In 21 Landkreisen und kreisfreien Städten kann von einem Anstieg der Bevölkerungszahlen ausgegangen werden.
- Deutlicher Anstieg der Bevölkerung in: LK Lüneburg, LK Vechta, LK Ammerland, LK Cloppenburg, LK Oldenburg, LK Grafschaft Bentheim, Stadt Oldenburg
- Deutlicher Rückgang der Bevölkerung in: LK Osterode am Harz, LK Holzminden, LK Northeim, LK Goslar, LK Helmstedt, Stadt Salzgitter

Deutlich wird, dass die Auswirkungen der Bevölkerungsentwicklung regional unterschiedlich sein werden.

Jahr	1997	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
EW. (Mio)	7.831	7.911	7.994	7.933	7.835	7.709	7.561	7.398	7.219	7.021	6.796	6.549

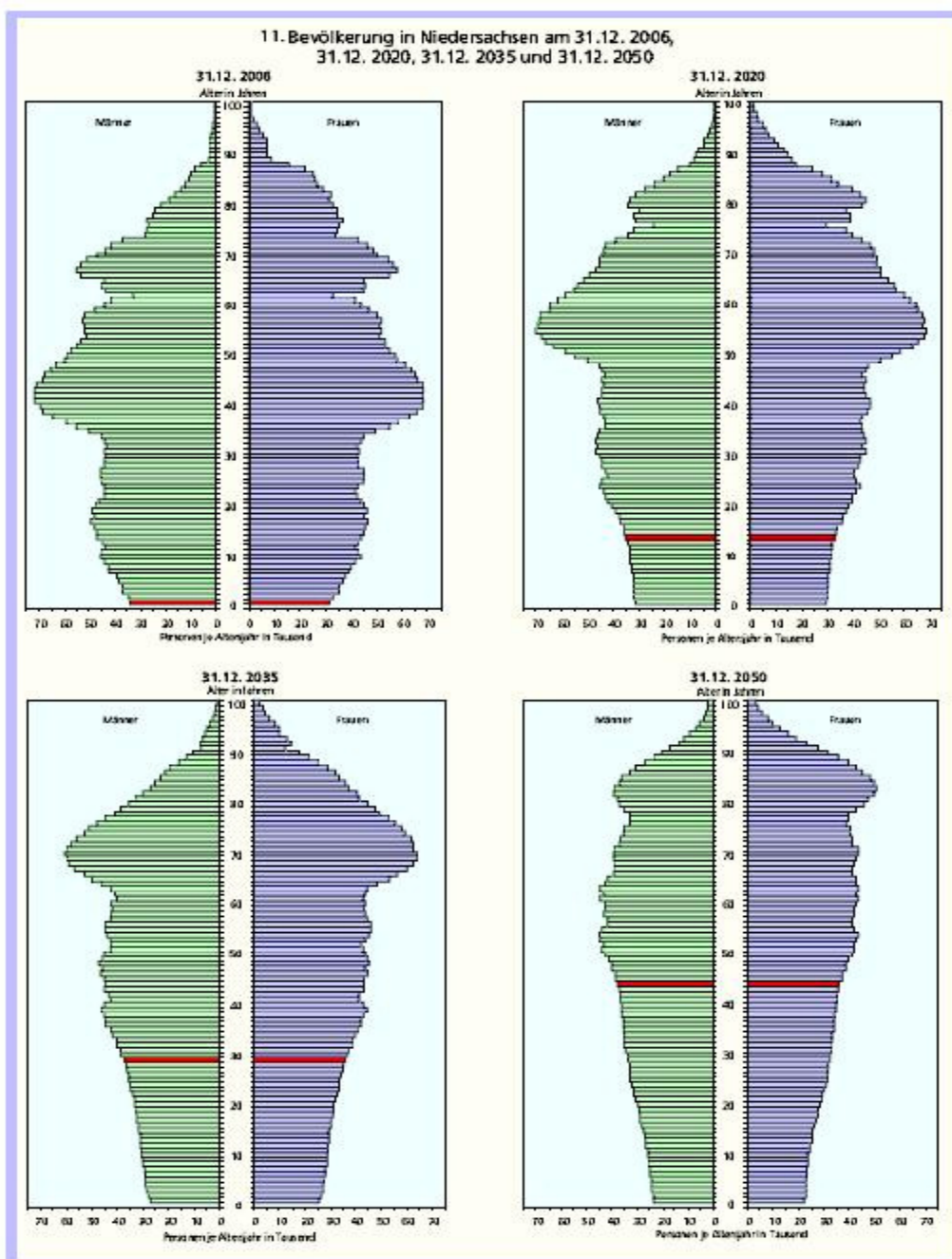
**Tabelle 1:** Prognose der Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen 1997 bis 2050 (Quelle: LSKN)

Der Bevölkerungsrückgang in Niedersachsen beläuft sich von 2009 bis 2050 nach den vorliegenden Zahlen auf ca. 18 %. Absolut reduziert sich die Zahl der Niedersachsen von ca. 7.98 Mio. (Stand 31.12.2008) auf ca. 6,55 bis 6,93 Mio. Einwohner. Die Schwankungsbreite ist durch unterschiedliche Annahmen für einzelne Parameter (z.B. Geburtenrate, Wanderungssaldo etc.) verursacht. Die Verteilung zwischen den Geschlechtern ist ausgeglichen.

## Ansteigen des Durchschnittsalters

Das Durchschnittsalter der Weltbevölkerung im Jahr 2004 betrug gemäß WHO 27,6 Jahre und wird nach UNO-Angaben bis zum Jahr 2050 voraussichtlich auf 38,1 Jahre steigen. Die UNO erwartet bis zum Jahr 2050 einen weltweiten Zuwachs bei den Über-60-Jährigen von jetzt gut 10 % auf dann knapp 22 % bei gleichzeitigem Rückgang des Bevölkerungsanteils der Kinder bis 15 Jahre von jetzt knapp 30 % auf knapp 20 %.

Der Lebensbaum mit der normalen Verteilung vieler junger Bürgerinnen und Bürger um 1910 wandelt sich zu einem kopflastigen Gebilde mit vielen älteren Mitbürgerinnen und Mitbürgern.

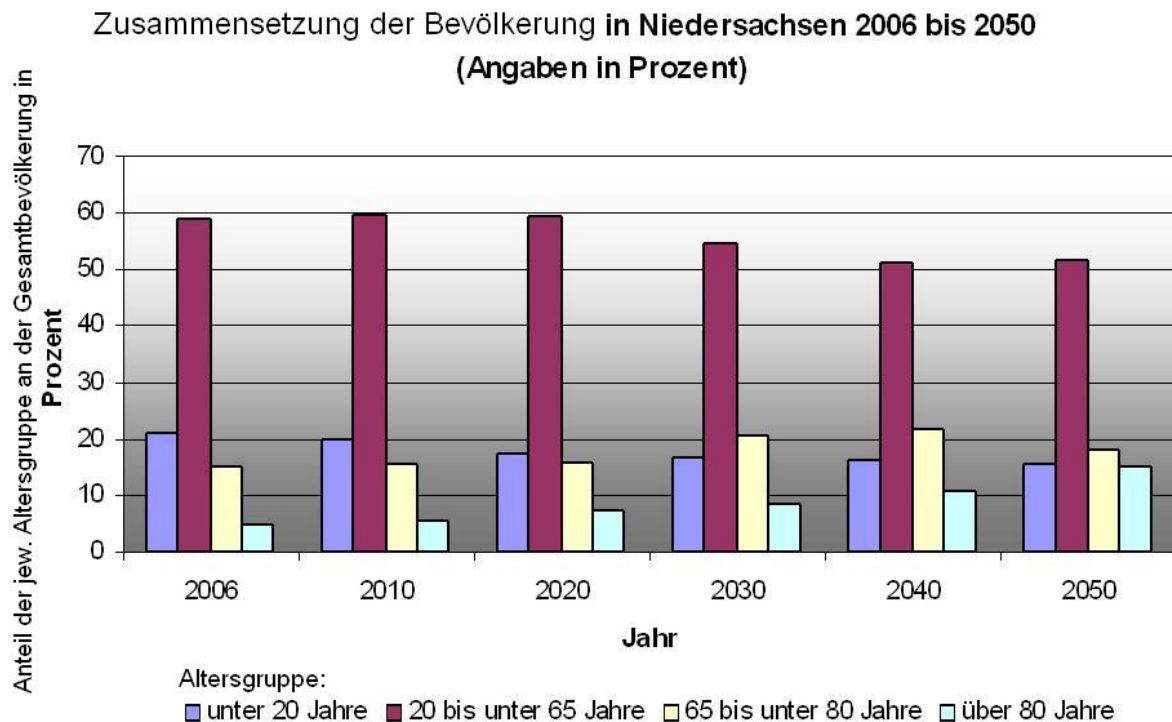


Grafik 5: Veränderung des Lebensbaumes für Niedersachsen bis 2050 (Quelle LSKN)



Bei Betrachtung der Anteile bestimmter Altersgruppen an der Bevölkerung Niedersachsens, differenziert für die Jahre 2006, 2020, 2035 und 2050, fällt deutlich auf, dass

1. das Lebensalter steigt (zunehmend mehr Hochbetagte) und
2. immer mehr Alte immer weniger Jungen gegenüber stehen.

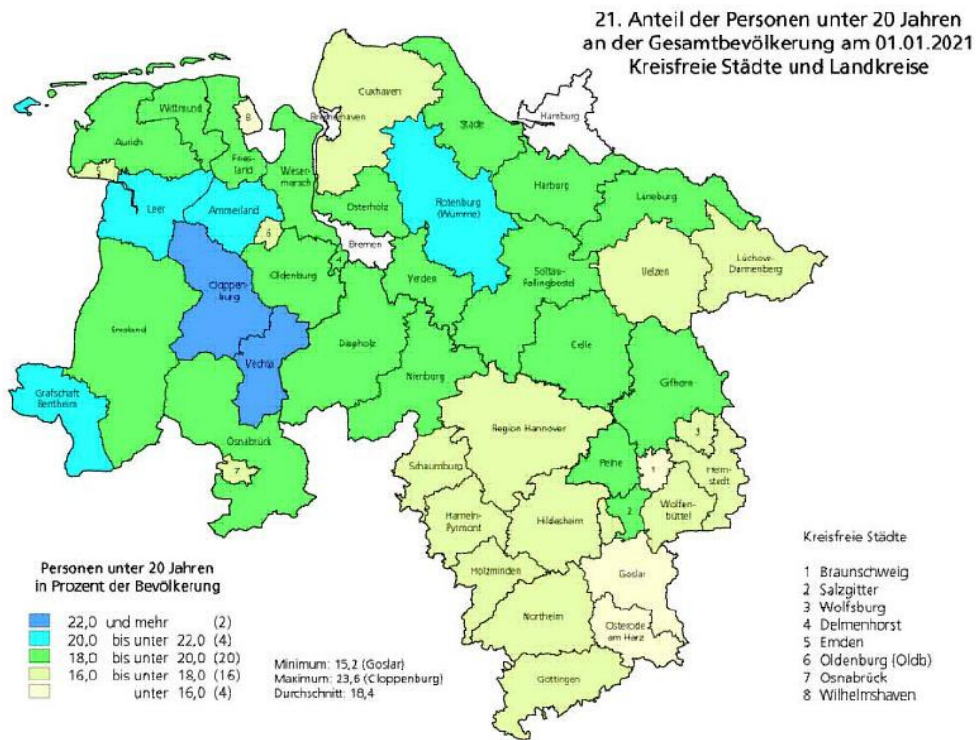


**Grafik 6: Zusammensetzung der Bevölkerung in Niedersachsen 2006 bis 2050**

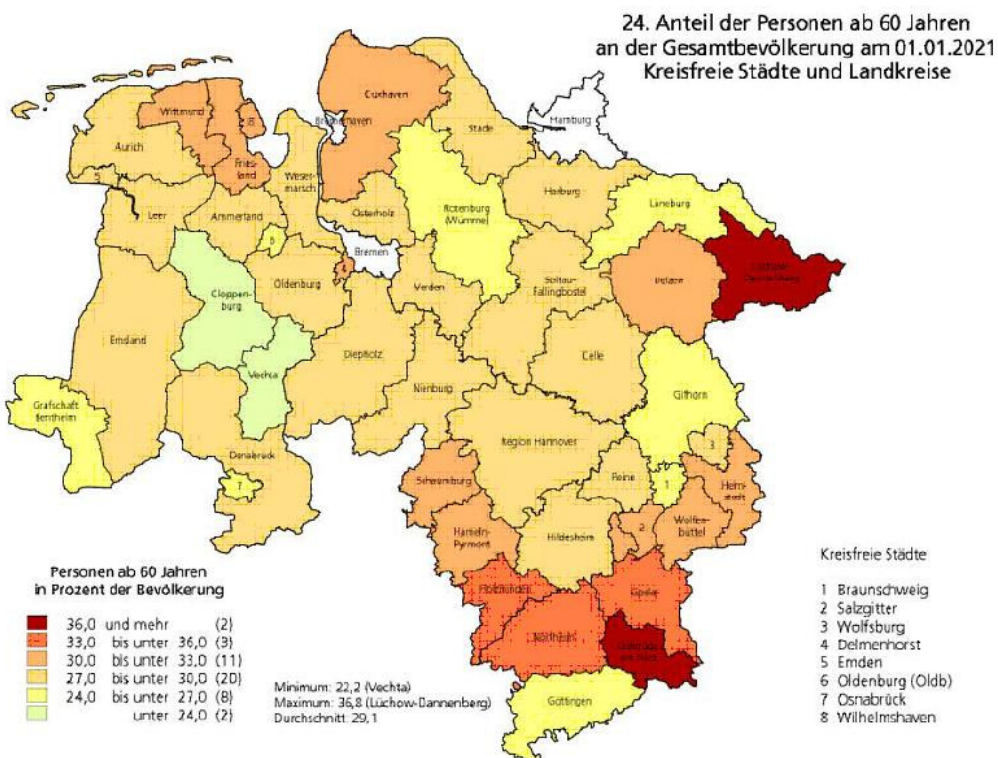
Die Bevölkerungsveränderung nach Altersgruppen wird in der Vorausberechnung für 2050 so aussehen:

- Kinder und Jugendliche : 1,02 Mio. etwa -39 %
- Erwerbsalter: 3,38 Mio. etwa -28 %
- Senioren über 65: 2,15 Mio. etwa +35 %
- Hochbetagte über 80: 0,98 Mio etwa +156 %

Zwischen den Landkreisen und Städten gibt es regionale Unterschiede in der Altersgruppenzusammensetzung der Bevölkerung. Die Bevölkerungsgruppen unter 20 Jahre und über 60 Jahre sind in den nachfolgenden Grafiken dargestellt.



**Grafik 7: Anteil der Personen unter 20 Jahren an der Gesamtbevölkerung**



**Grafik 8: Anteil der Personen ab 60 Jahren**

## Vereinsamung/Singularisierung

Die Bedürfnisse in einer hochentwickelten Gesellschaft entfernen sich von den Grundbedürfnissen hin zur sogenannten Selbstverwirklichung (Bedürfnispyramide nach Maslow).

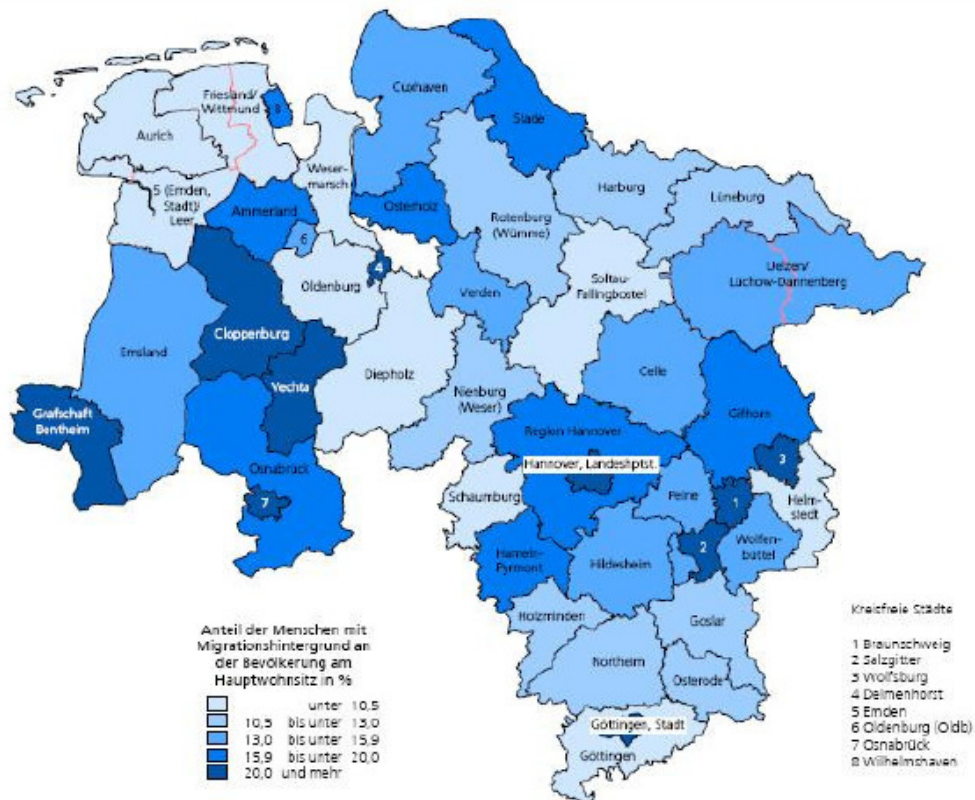


Grafik 9: Bedürfnispyramide nach Abraham Harold Maslow (1908 - 1970)

Unsere Gesellschaft nähert sich dabei immer mehr der Spitze der Pyramide an, daraus resultiert auch der Begriff der Spaßgesellschaft. Es setzt ein Rückzug in die Anonymität ein. Wir bewegen uns in virtuellen Räumen, die persönliche Kontaktfähigkeit nimmt ab.

## Mitbürger mit Migrationshintergrund/Integration

Die Gesellschaft in Deutschland ist durch Zuwanderung geprägt. Sie ist Teil der Vielfalt kulturellen Lebens. In Niedersachsen leben ca. 1,3 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund, dies entspricht etwa 17 % der Bevölkerung. Jedes dritte in unserem Land neu geborene Kind hat einen Migrationshintergrund. Nach Aussage des LSKN lebten 2005 in Deutschland 6,8% Ausländer und 9,1% Staatsbürgerinnen und -bürger mit Migrationshintergrund. Diese Bevölkerungsgruppe ist durch Heterogenität gekennzeichnet und regional unterschiedlich stark ausgeprägt.



**Grafik 10: Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung in Niedersachsen**

### 3.3. Auswirkungen auf die Feuerwehren (Problemlage)

#### These 1: Wir werden weniger

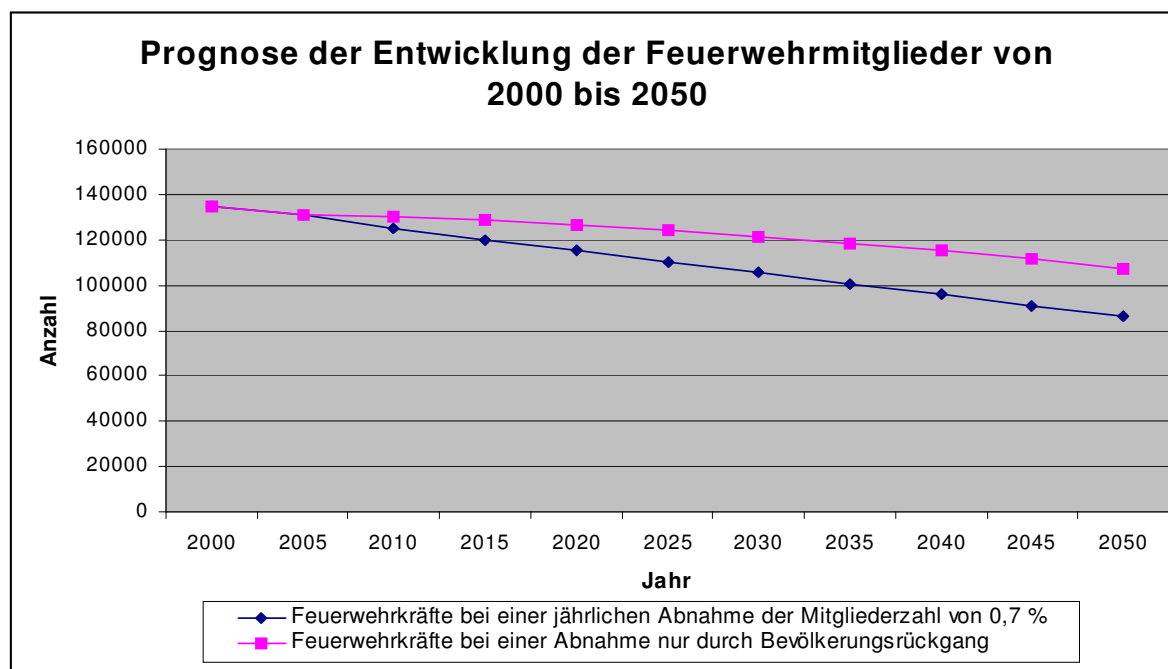
#### - Die Einsatzfähigkeit der niedersächsischen Feuerwehren ist langfristig gefährdet

Die allgemeinen Entwicklungen in der Bevölkerung sind auch in den niedersächsischen Feuerwehren zu finden. Dieser Rückgang für die Feuerwehren wird in der nächsten Tabelle deutlich. Untersucht werden in den folgenden Fällen nur die ehrenamtlichen Freiwilligen Feuerwehren. Die Fragestellung zur Gewinnung von kompetenten und qualifizierten hauptamtlichen Feuerwehrmitgliedern gewinnt in diesem Zusammenhang zunehmend an Bedeutung. Hier stehen die Berufs-, Freiwilligen Feuerwehren mit hauptamtlichen Kräften und Werkfeuerwehren in direkter Konkurrenz zur freien Wirtschaft. Anhand des Anteils Hauptamt zu Nebenamt mit ca. 1,4 % wird diese Thematik in den folgenden Ausführungen zurückgestellt.

Jahr	Kameraden	Kameradinnen	Summe
1997	130.029	6.904	136.933
1998	128.373	7.353	135.726
1999	126.507	7.818	134.325
2000	125.892	8.508	134.400
2001	121.635	8.497	130.132
2002	123.359	8.972	132.331
2003	121.561	9.786	131.347
2004	121.020	10.196	131.216
2005	120.416	10.693	131.109
2006	119.496	11.092	130.588
2007	118.677	11.537	130.214
2008	116.946	11.666	128.612

**Tabelle 2: Mitgliederentwicklung der Freiwilligen Feuerwehren von 1997 bis 2008 (Quelle: statistische Jahresberichte MI)**

Im Zeitraum von 1997 bis 2008 nahmen die freiwilligen Feuerwehrmitglieder in Niedersachsen in der Summe um 6,1 % ab (gr Anfrage 0,22 % p.a.). Dabei laufen dem Trend der Abnahme der Kameraden um 10,1 % eine Zunahme der Kameradinnen von 6.904 (1997) auf 11.666 (2008) um 69% entgegen. Dieser massive Anstieg an Feuerwehrfrauen geht primär auf eine Gründungswelle von Jugendfeuerwehren in den achtziger und neunziger Jahren zurück. Immer mehr Mädchen fanden den Einstieg in die Feuerwehren. Als Folge stieg auch die Zahl der Übertritte von Jugendfeuerwehrmädchen in die aktive Wehr an. Eine Fortsetzung der Steigerungsrate in diesen Dimensionen wird zukünftig nicht mehr zu erwarten sein.

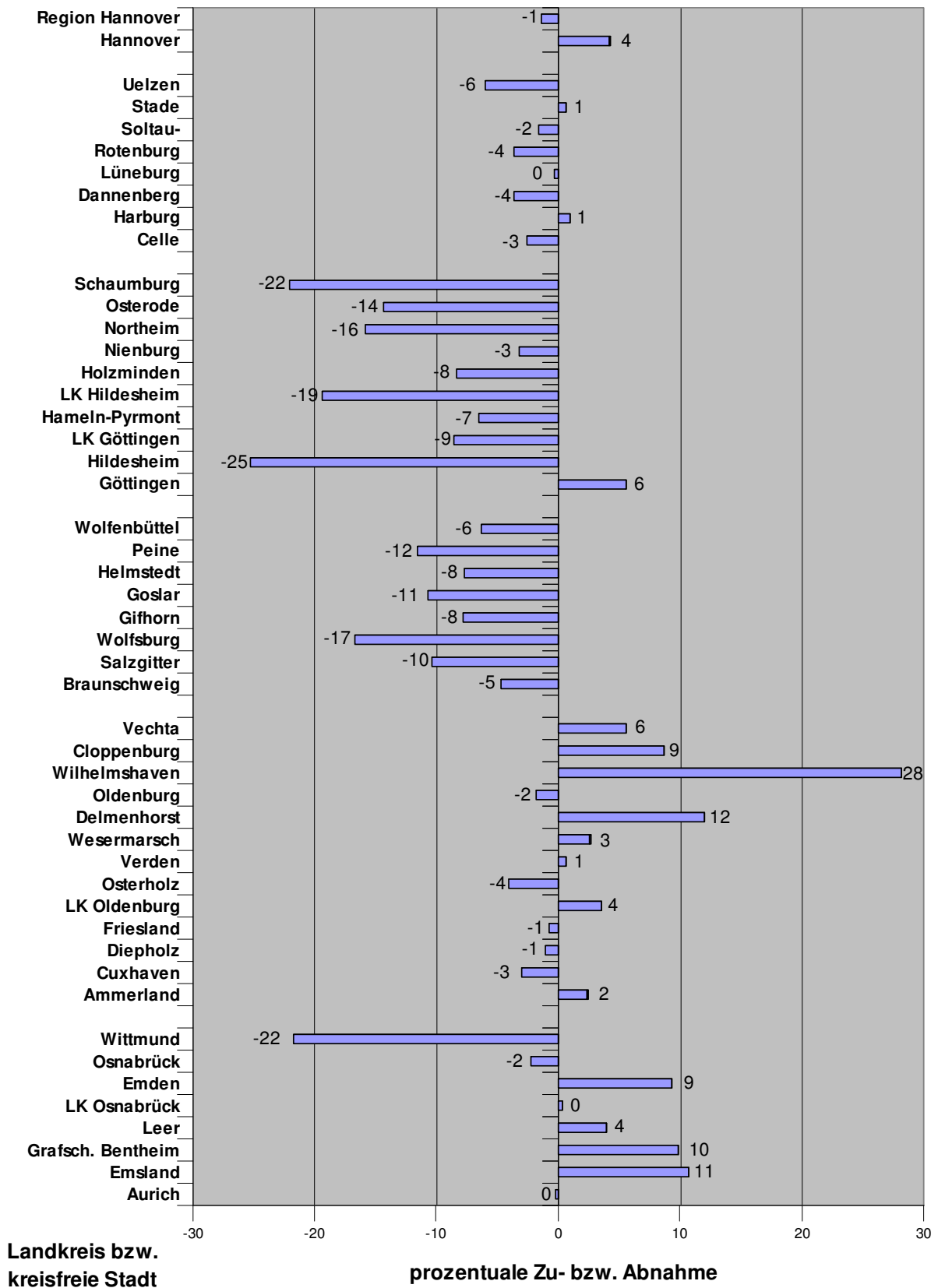


**Grafik 11:**Entwicklung der Feuerwehrmitglieder von 2000 bis 2050

Um eine Prognose der Entwicklung der Mitgliederzahlen der Freiwilligen Feuerwehr aufzustellen, werden folgende Grundannahmen gemacht: In der obigen Grafik wird durch die obere magentafarbene Linie die Mitgliederentwicklung nur am Bevölkerungsrückgang dargestellt. Über die letzten zehn Jahre gemittelt waren 1,64 % der Gesamtbevölkerung in Niedersachsen in der Freiwilligen Feuerwehr. Prognostiziert man somit die Entwicklung, dann werden 2050 die Mitgliederzahlen auf ca. 105.000 gesunken sein.

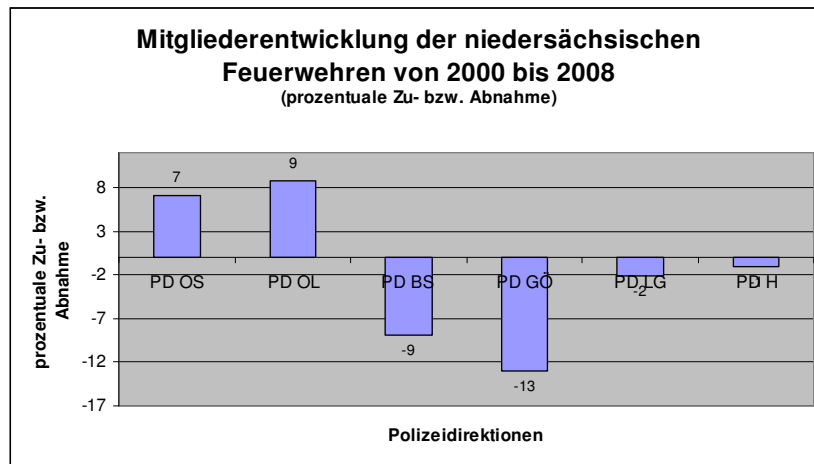
Von 1997 bis 2006 hat es einen jährlichen Rückgang von 0,7% an Mitgliedern der niedersächsischen Feuerwehren gegeben. Hält dieser Trend an, dann wird der zurzeit 1,64%ige Bevölkerungsanteil an Brandschützern zukünftig nicht mehr erreicht. Die untere blaue Linie in der Grafik 11 stellt neben dem Gesamtrückgang der Bevölkerung noch eine jährliche Verringerung der Mitgliederzahlen um diese 0,7% dar. In diesem Fall werden 2050 nur noch ca. 80.000 Brandschützer in Niedersachsen verfügbar sein. Eine Reduzierung des IST - Zustandes um ca. 38% wäre die Folge.

Diese beiden Rechnungen stellen eine reine Prognose dar. Die Annahmen wurden auf linearer Basis gemacht. Die Realität zeigt oftmals, dass bei kleiner werdender Gesamtmenge die Abnahme exponentiell greift. Somit wäre im Worst-Case-Fall von einer noch geringeren Anzahl als 80.000 Mitgliedern auszugehen.



Grafik 12: Mitgliederentwicklung der niedersächsischen Feuerwehren von 2000 bis 2008, differenziert nach Landkreisen (Quelle: statistische Jahresberichte MI)

Werden anhand der absoluten Zahlen die Mitgliederentwicklungen der niedersächsischen Landkreise von 2000 zu 2008 verglichen, dann fallen regionale Unterschiede auf. In den Bereichen der Polizeidirektionen Oldenburg, Osnabrück und Hannover bleiben die Zahlen im Mittel konstant, in den Bereichen der Polizeidirektionen Braunschweig, Göttingen und Lüneburg sind die Zahlen rückläufig.

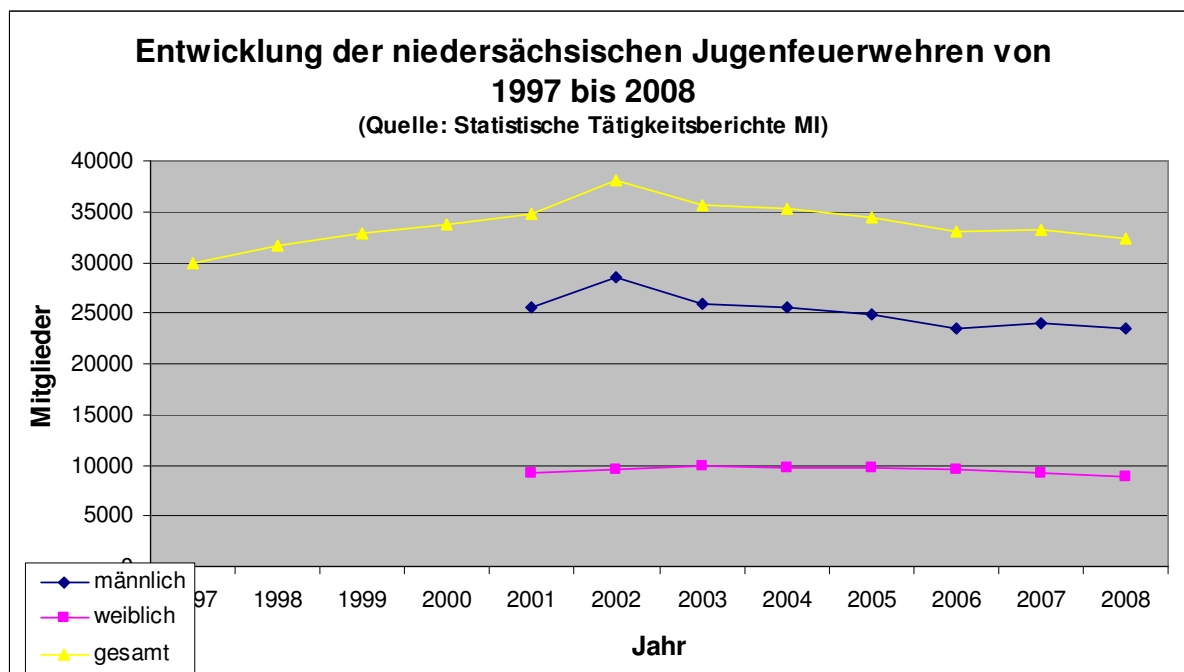


**Grafik 13:** Mitgliederentwicklung der niedersächsischen Freiwilligen Feuerwehren, aufgeteilt nach Polizeidirektionen (Quelle: statistische Jahresberichte MI)

Im Untersuchungszeitraum von 2000 bis 2008 haben sich die Bevölkerungszahlen nicht maßgeblich verringert, so dass hier nicht die Ursache liegen kann.

Als eine der Hauptursachen des Mitgliederrückganges wurde die Einbindung in den Beruf ausgemacht. Heutzutage hat die Sicherheit um den Arbeitsplatz eine sehr hohe Gewichtung bei der Planung der „Freizeitaktivitäten“. Die Einstellung der Arbeitgeber zur Feuerwehr ist zwiespältig. Zum einen profitiert der Arbeitgeber von den Kompetenzen seiner ehrenamtlich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zum anderen steht diesem aber durch Einsätze und notwendige Aus- und Fortbildungen der zeitweise Verlust von Arbeitskapazität gegenüber. Die wirtschaftliche Situation der Betriebe und der kontinuierlich steigende Wettbewerb führen zu einer dünnen Personaldecke, die derartige Ausfälle kaum noch kompensieren kann. Zunehmend wird ein immer größer werdendes Spektrum an „Freizeitaktivitäten“ angeboten, mit dessen Attraktivität die Feuerwehren konkurrieren müssen.





**Grafik 14:** Entwicklung der niedersächsischen Jugendfeuerwehr von 1997 bis 2008

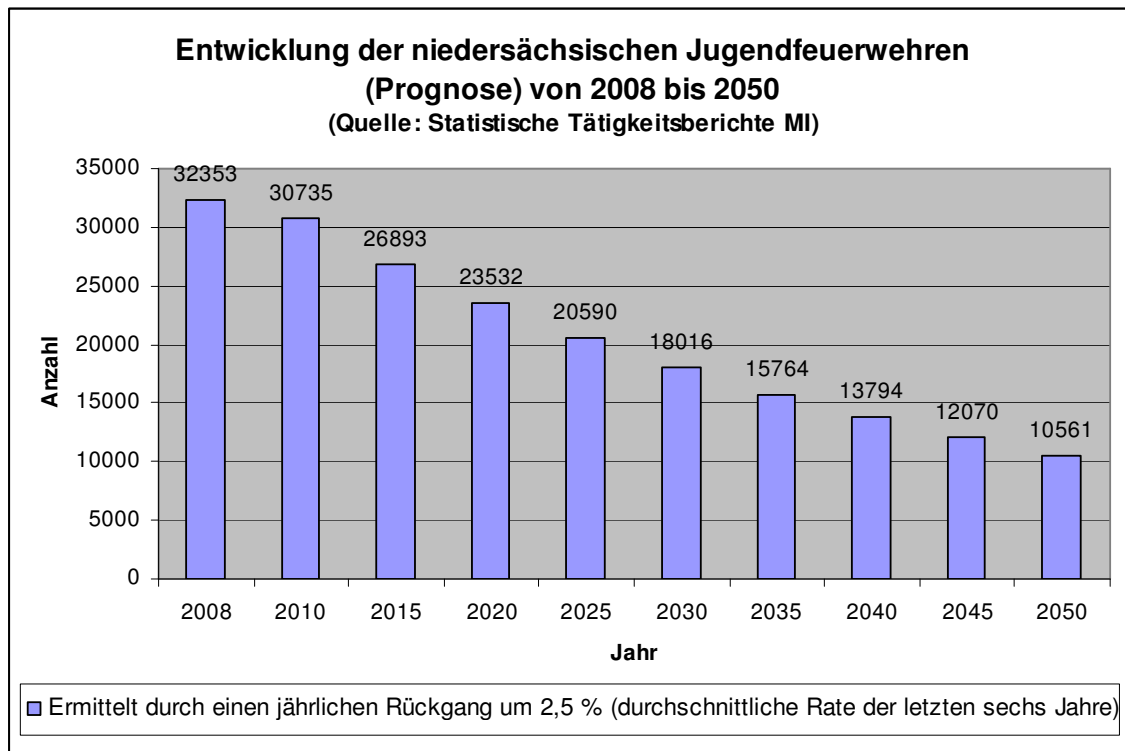
Jahr	männlich	weiblich	gesamt
1997			29.981
1998			31.672
1999			32.924
2000			33.682
2001	25.496	9.242	34.738
2002	28.592	9.493	38.085
2003	26.063	9.839	35.902
2004	25.496	9.695	35.191
2005	24.861	9.570	34.431
2006	24.286	9.482	33.768
2007	24.008	9.291	33.299
2008	23.435	8.918	32.353

**Tabelle 3: Mitgliederentwicklung der Freiwilligen Feuerwehren von 1997 bis 2008**  
(Quelle: statistische Jahresberichte MI)

Bei der differenzierten Betrachtung der Mitgliederzahlen der niedersächsischen Jugendfeuerwehren - die bisherigen Darstellungen beinhalteten nur die reinen aktiven Kameradinnen und Kameraden – kann bis zum Jahr 2002 ein stetiger Anstieg verzeichnet werden, der in den folgenden Jahren abknickt. Die Gründungswellen neuer Jugendfeuerwehren ebbten in den letzten Jahren ab, ein Angleichen an die normale Bevölkerungsentwicklung findet statt.

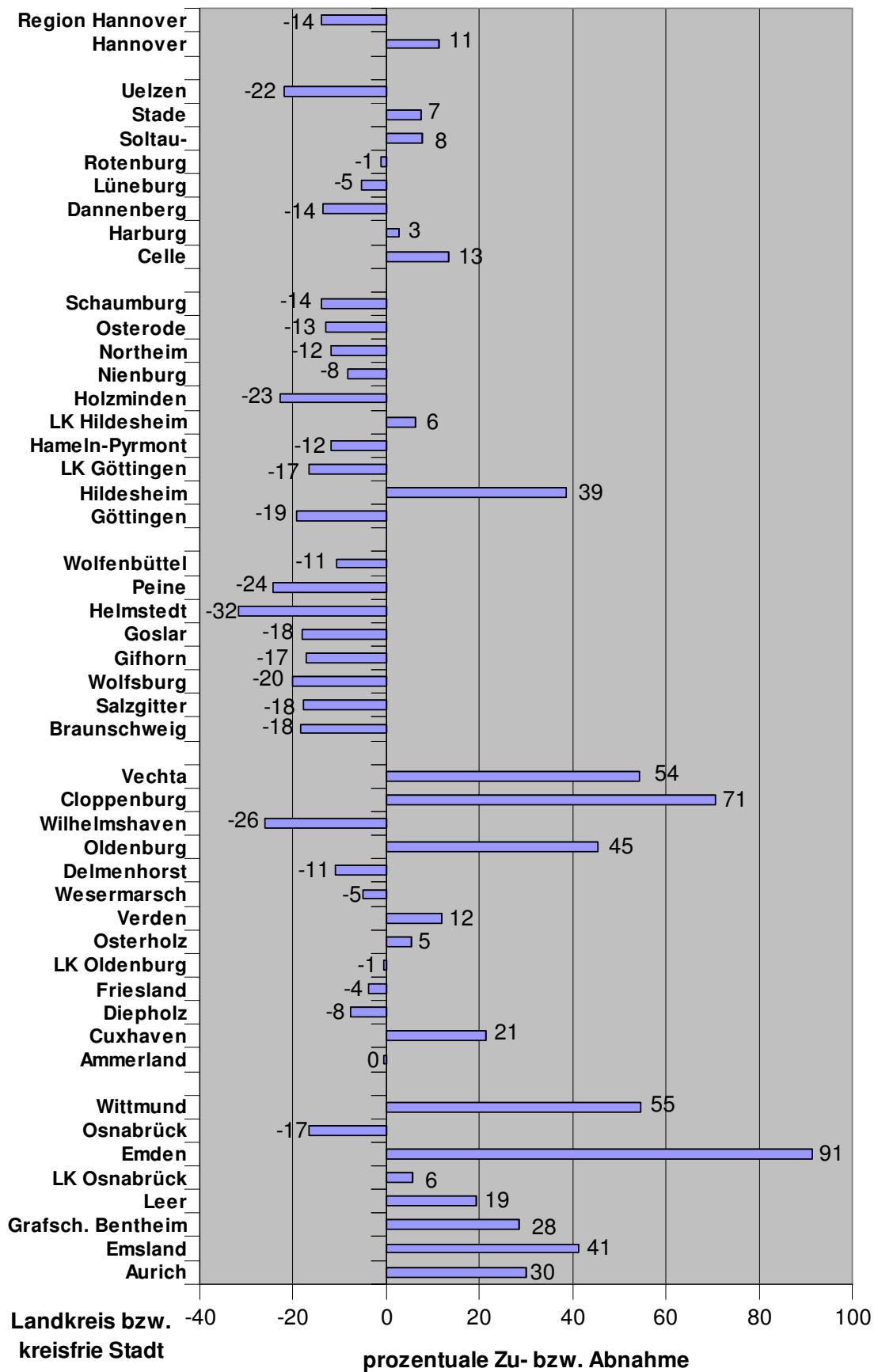
Der Steigerung von 21% von 1997 bis 2002 steht eine Abnahme von 15% in den Jahren 2002 bis 2008 gegenüber. Seit 2002 fallen die Zahlen durchschnittlich um

2,5% jährlich. Der Geburtenrückgang der letzten zehn Jahre beträgt nach dem Landesbetrieb für Kommunikation und Statistik jährlich ca. 2,5%.



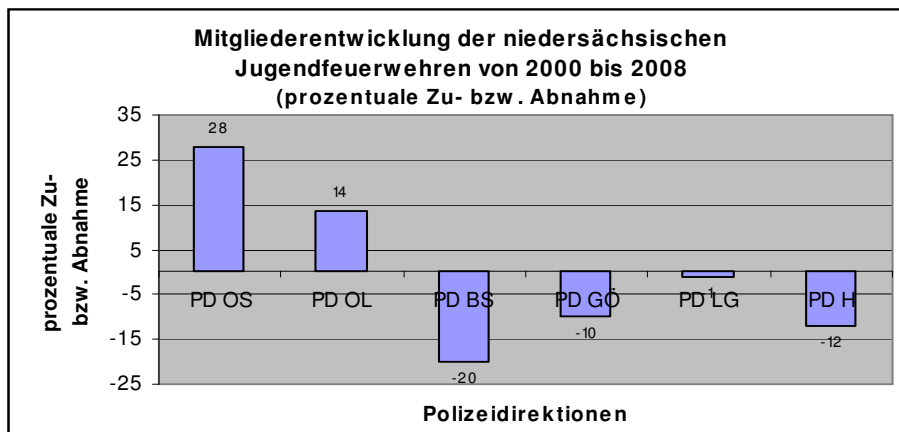
**Grafik 15: Prognose der Entwicklung der niedersächsischen Jugendfeuerwehr bis 2050**

Setzt sich dieser Trend bis zum Jahr 2050 fort, dann sind nur noch ca. 10.000 Mitglieder in den Jugendwehren aktiv, eine Abnahme um  $\frac{2}{3}$  des heutigen Bestandes.



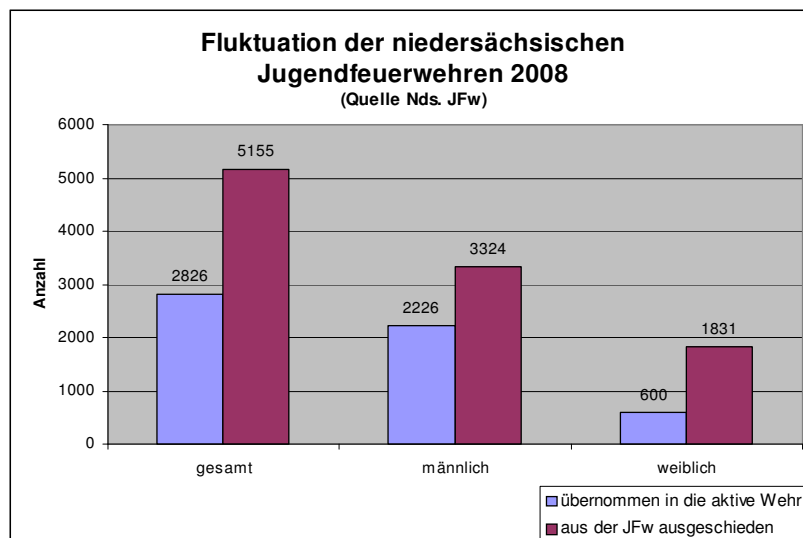
Grafik 16: Mitgliederentwicklung der niedersächsischen Jugendfeuerwehren von 2000 bis 2008, differenziert nach Landkreisen

Analog des Vergleiches der absoluten Zahlen der aktiven Kameradinnen und Kameraden fällt auch bei den Zahlen der Jugendfeuerwehren in den Landkreisen und kreisfreien Städte ein Rückgang in den Bereichen der Polizeidirektion Braunschweig, Göttingen und Lüneburg auf. Die Bereiche der Polizeidirektionen Oldenburg und Osnabrück zeigen ebenfalls analog der Zahlen der Aktiven (Grafik 17) eine positive Bilanz. Lediglich die Region Hannover fällt durch eine starke negative Tendenz gegenüber der Tabelle der aktiven Kameradinnen und Kameraden auf. Diese Parallelitäten deuten auf eine strukturelle Tendenz hin.



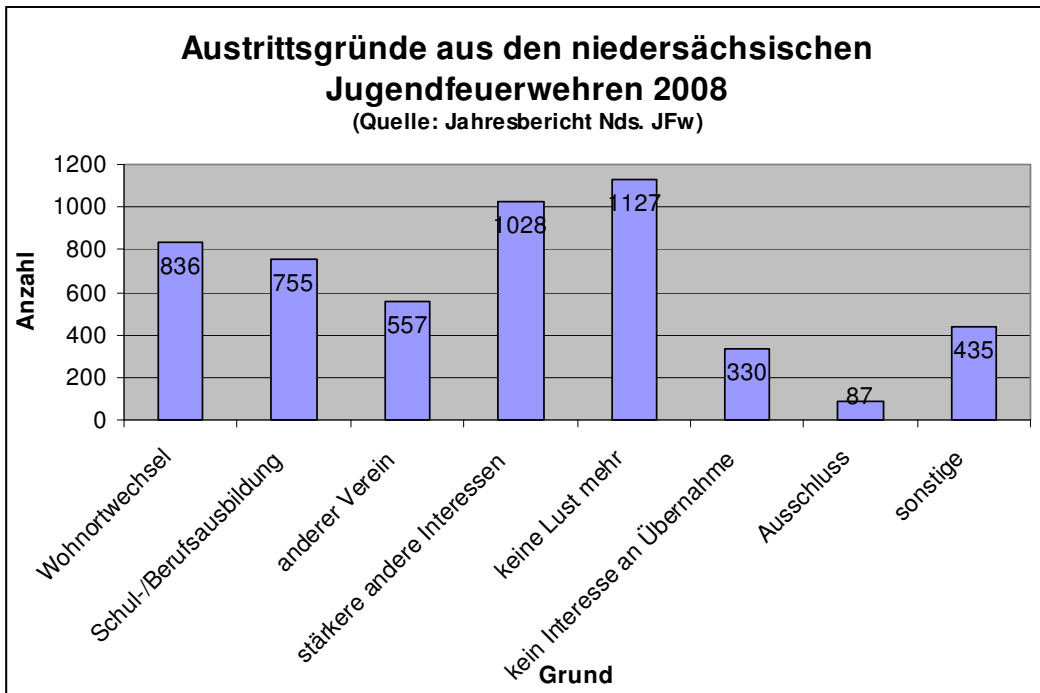
**Grafik 17:** Mitgliederentwicklung der niedersächsischen Jugendfeuerwehr, aufgeteilt nach Polizeidirektionen

Es wird allgemein beklagt, dass nur ein geringer Anteil an Jugendlichen in die aktive Feuerwehr übertritt.



**Grafik 18:** Fluktuation der niedersächsischen Jugendfeuerwehr 2008

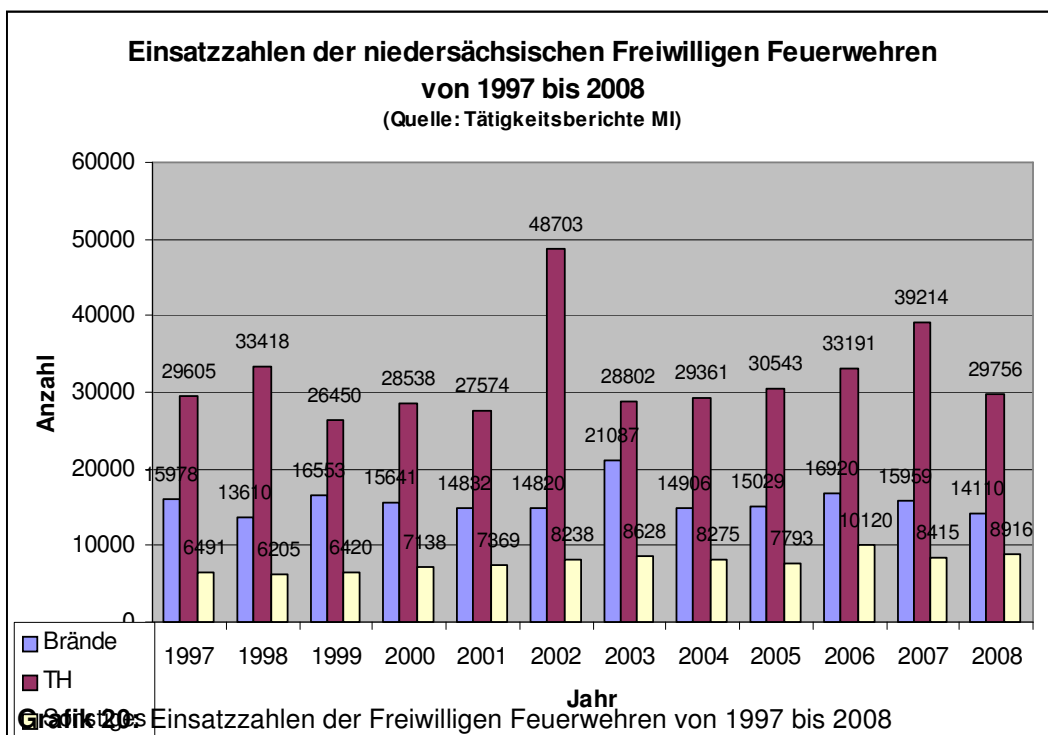
In der Grafik wird dargestellt, wie viele Jugendfeuerwehrmitglieder im Laufe ihrer Jugendfeuerwehrlaufbahn aus der Wehr ausscheiden. Es tritt ein Verlust von 65% der Jugendlichen ein. Bei einer differenzierten Betrachtung der Geschlechter liegt der Verlust an Jungen bei 60%, der bei den Mädchen bei 74%.



**Grafik 19:** Austrittsgründe aus den niedersächsischen Jugendfeuerwehren 2008

Die niedersächsische Jugendfeuerwehr hat in ihrer Statistik die Gründe des Austrittes abgefragt. Darin wird deutlich, dass in dem Entwicklungsprozess der Jugendlichen besonders stark andere Interessen aber auch der Punkt „keine Lust mehr“ für eine große Zahl an Verlusten steht. Ein interessanter und abwechslungsreicher Übungsdienst sowie der kameradschaftliche Zusammenhalt sind für die Jugendlichen ausschlaggebend, um in der freiwilligen Feuerwehr zu bleiben. Hier fällt den Führungskräften eine besonders verantwortungsvolle Rolle zu. Bei der Auswahl und Qualifikation von Führungskräften muss dies ausdrücklich berücksichtigt werden.

Ein häufig gebrauchtes Argument ist die zunehmende Einsatzbelastung der Einsatzkräfte und die Inanspruchnahme bei Bagatellen.



**Grafik 20:** Einsatzzahlen der Freiwilligen Feuerwehren von 1997 bis 2008

Die Brandeinsätze schwanken auf einem Level von ca. 14.500 Einsätzen pro Jahr. Die Technischen Hilfeleistungen liegen durchschnittlich bei 30.000 Einsätzen pro Jahr. Mit 8.000 sonstigen Einsätzen pro Jahr verstetigen sich die Werte für z. B. Blinde Alarmer auf diesem Niveau.

Werden die Einsatzzahlen auf die Grundausrüstungs-, Stütz- und Schwerpunktfeuerwehren reflektiert, dann ergeben sich Mehrbelastungen für die Stütz- und Schwerpunktfeuerwehren.

	Grundausrüstungs- Feuerwehr		Stützpunkt- Feuerwehr		Schwerpunkt- Feuerwehr	
	Anzahl Ofw.	Einsätze	Anzahl Ofw.	Einsätze	Anzahl Ofw.	Einsätze
Stadt Uelzen	11	87	1	2	1	216
SG Bevensen	24	57	2	23	1	130
EG Bienenbüttel	8	15	2	46	0	
SG Bodenteich	4	19	2	63	0	
SG Ebsdorf	12	29	2	71	0	
SG Rosche	13	43	3	61	0	
SG Suderburg	11	22	3	36	0	
SG Wrestedt	10	34	3	48	0	
Stadt Salzgitter	26	397	4	196	BF	
Stadt Seelze	8	93	2	139	1	142

**Tabelle 4: Verteilung der Einsatzzahlen auf Grundausrüstungs-, Stütz- und Schwerpunktfeuerwehren anhand einiger Beispiele.**

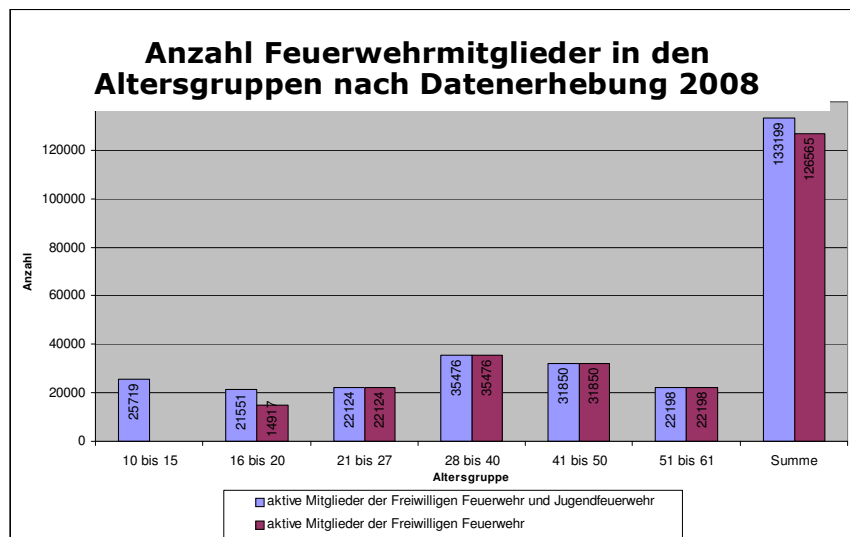
Allerdings veränderte sich die Einsatzqualität in den letzten Jahren stark. Die Feuerwehren werden immer mehr mit Einsätzen konfrontiert, wie z. B. hilflose Person in Wohnung oder einfache technische Hilfeleistungen, die vor einigen Jahren noch keinen Einsatz der Feuerwehr erfordert hätten oder durch die Mitbürger selbstständig abgewickelt wurden. Es zeichnet sich darüber hinaus ein Trend ab, dass insbesondere ältere Menschen zunehmend in Gefahrensituationen verwickelt werden. Demenz, Verwirrtheit oder Hilflosigkeit sind hier die ausschlaggebenden Gründe.

Resümierend kann gesagt werden, dass die Ursachen des Mitgliederrückganges der Feuerwehren in der schwindenden Anzahl an Mitbürgerinnen und Mitbürgern zu suchen ist. Allerdings sich nur darauf zu berufen, ist nicht ausreichend. Weitere Gründe liegen vielfältig auch im beruflichen und privaten Umfeld der Feuerwehrangehörigen aber auch in der Führungskultur der Feuerwehren und deren „Motivatoren“.

## These 2: Wir werden älter/grauer

– Die Einsatzhäufigkeit und die Einsatzbelastung werden kontinuierlich steigen. Die Nachwuchsgewinnung wird zunehmend schwieriger

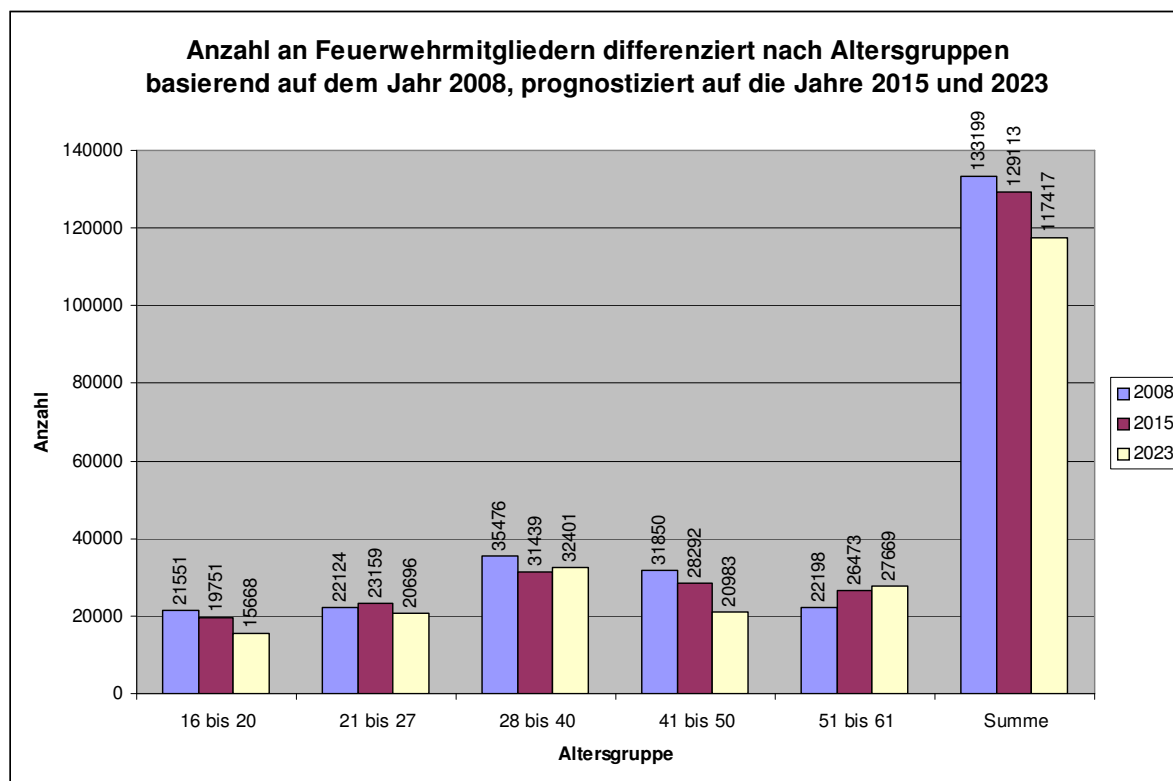
Die Zunahme des Anteils älterer Mitglieder betrifft auch die Freiwilligen Feuerwehren.



**Grafik 21:** Anzahl der Feuerwehrmitglieder, differenziert nach Altersgruppen

Im Jahr 2008 lagen erstmalig belastbare Zahlen bezüglich der einzelnen Altersgruppen innerhalb der Freiwilligen Feuerwehren vor. Aufgezeigt sind im rechten (magentafarbenen) Balken die aktiven Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren. Im linken (blauen) kommen noch die Jugendfeuerwehrmitglieder hinzu. Überschneidungen gibt es nur im Zeitintervall 16 bis 20 Jahre, da hier ein fließender Übergang von der Jugendfeuerwehr in die aktive Wehr zwischen 16 und 18 Jahren möglich ist.

In der unteren Grafik werden die heutigen Mitgliederzahlen auf das Jahr 2015 und 2023 gekoppelt an den Rückgang der Bevölkerung projiziert (vergleiche Grafik 11, obere (magentafarbene) Linie).



**Grafik 22:** Prognose der quantitativen Entwicklung der Altersgruppen in den Freiwilligen Feuerwehren bis 2023

In nachfolgender Tabelle wird die Entwicklung in den nächsten 15 Jahren dargestellt.

Altersgruppe	Mitgliederentwicklung bis 2023
16 bis 20 Jahre	27% Abnahme
21 bis 27 Jahre	6,5% Abnahme
28 bis 40 Jahre	8,7% Abnahme
41 bis 50 Jahre	34% Abnahme
51 bis 61 Jahre	24% Zunahme
Durchschnitt	11,8% Abnahme

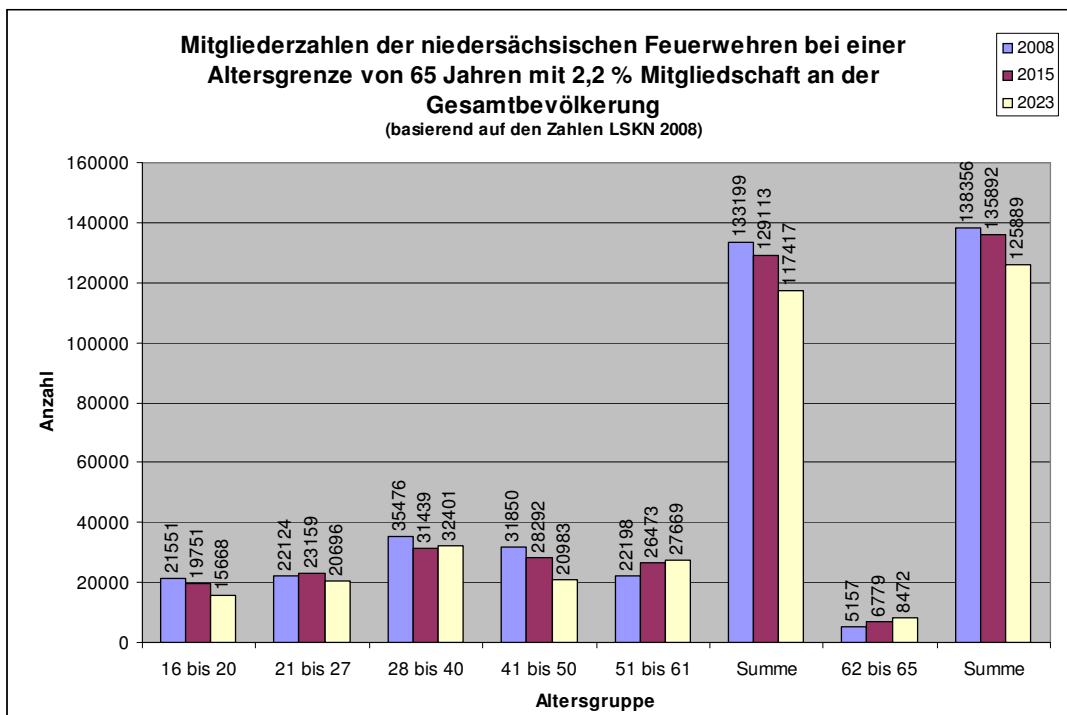
**Tabelle 5: Prognose der Entwicklung bestimmter Altersgruppen bis 2023 innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr**

Die letzten geburtenstarken Jahrgänge vor dem Pillenknicke um 1965 liegen heute im Alterssegment 44 Jahre und älter. In der Auswertung finden sich diese Gruppen im Segment der über 40jährigen wieder. Durch die fortschreitende Entwicklung verschiebt sich dieses Maximum in Richtung der über 50jährigen. Die Mitgliederstärke im Segment 28 bis 40 Jahre muss dahingehend relativiert werden, dass in diesem Zeitintervall – durch das System vorgegeben – drei Jahre mehr erfasst werden als in den oberen und fünf Jahre mehr als im Intervall von 21 bis 27 Jahren.



Das altersbedingte Ausscheiden der letzten „geburtstarken“ Jahrgänge kann durch die fortschreitende Demografie durch die jüngeren Generationen nicht gepuffert werden. Maßnahmen zur Kompensation durch altersgerechte Verwendung bzw. Förderung von älteren Kameradinnen und Kameraden sind umzusetzen.

Folgend soll eine Annahme gemacht werden, ob eine Anhebung der Altersgrenze von 62 auf 65 Jahre Abhilfe schaffen könnte. Diese Prognose soll rein quantitativ durchgeführt werden, ohne auf die Leistungsfähigkeit der Kameradinnen und Kameraden einzugehen. Reale Zahlen der ehemals aktiven Kameradinnen und Kameraden, die heute zwischen 62 und 65 Jahre alt sind, liegen nicht vor, es wird eine Näherungsrechnung durchgeführt.



**Grafik 23:** Spekulation über die quantitative Entwicklung der Mitgliederzahlen bei Erhöhung der Altersgrenze von 62 auf 65 Jahre

Innerhalb der Altersgrenzen von 16 bis 61 Jahre liegt der Anteil der Feuerwehrmitglieder bei 2,2% (Daten von 2008) bezogen auf die Gesamtbevölkerung (16 bis 81 Jahre) in Niedersachsen. Somit würden heute 5.157 weitere Kameradinnen und Kameraden für die Brandbekämpfung zur Verfügung stehen, wenn das Alterssegment 62 bis 65 analog der Gesamtbevölkerungszahl Dienst tun würde. Dieses wären 2008 5% des Gesamtbestandes. Bis 2023 erhöht sich der Anteil auf 7%.

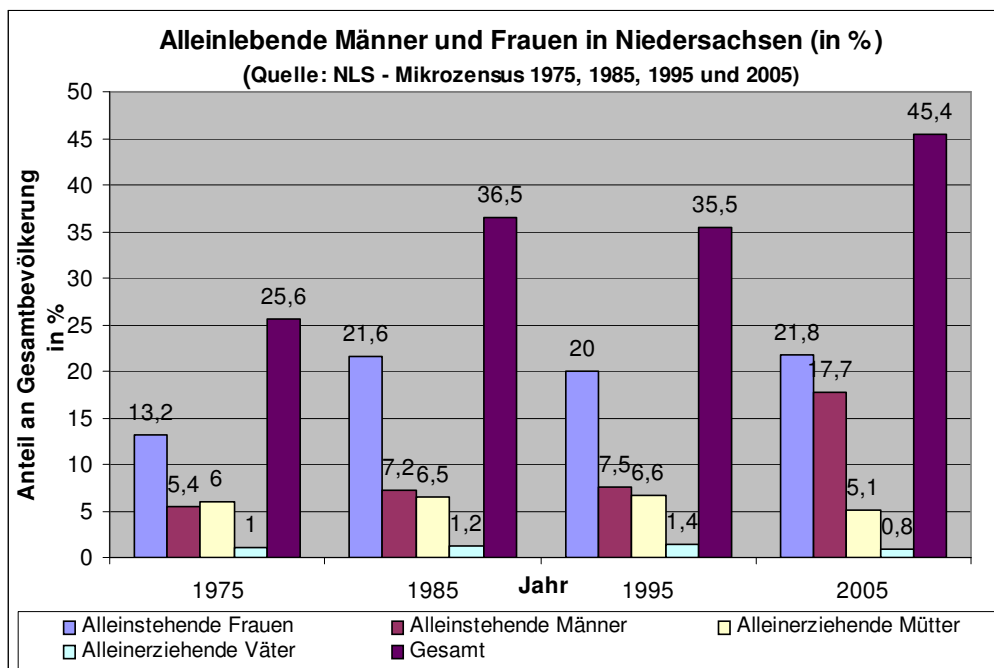
Die Prognose unterliegt vielen Parametern und die Annahme von 2,2% ist sicherlich sehr optimistisch, da die älteren Kameraden aufgrund Dienstuntauglichkeit oftmals eher aus der aktiven Feuerwehr ausscheiden. Dieses Maximum wird in der Realität sicherlich weit unterschritten.

In Einzelfällen könnten Kameradinnen und Kameraden sicherlich auch in diesem Alter noch effektiv die Feuerwehr unterstützen, aber zur generellen Lösung des Problems trägt der Ansatz einer Erhöhung der Altersgrenze nicht bei.

### These 3: Wir werden vereinzelter/einsamer

– Die Einsatzhäufigkeit und die Einsatzbelastung werden kontinuierlich steigen. Die Nachwuchsgewinnung wird zunehmend schwieriger

Die soziale und gesellschaftliche Kompetenz der Feuerwehren wird an Bedeutung gewinnen. In den letzten zehn Jahren ist die Zahl der allein stehenden Männer um zehn Prozent angestiegen. Dies hat sicherlich unterschiedliche Gründe.



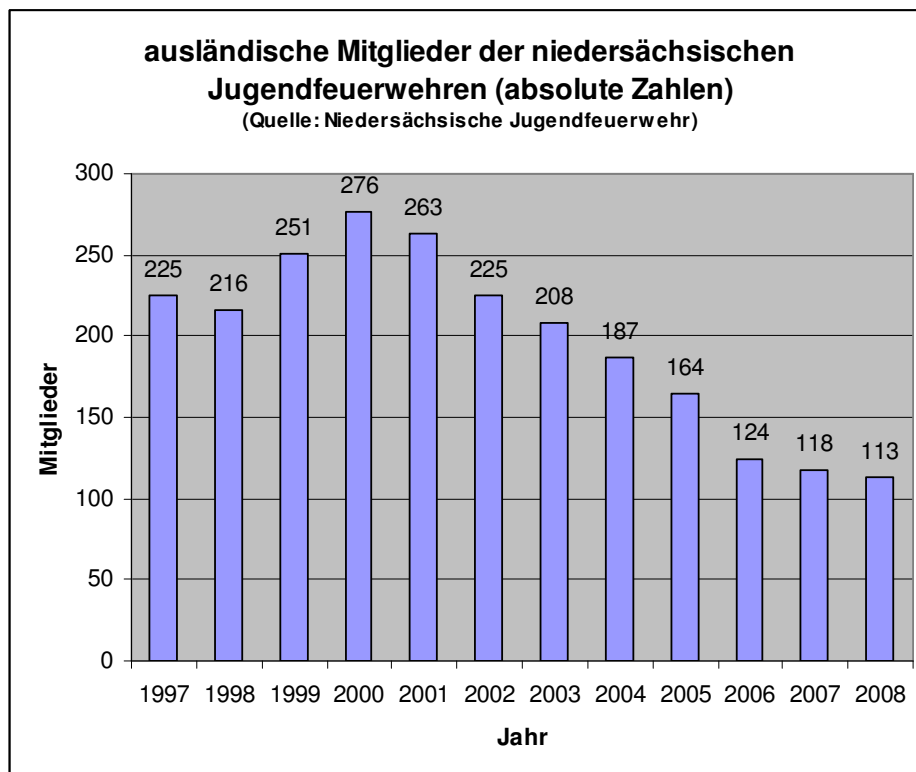
**Grafik 24:** Allein lebende Männer und Frauen in Niedersachsen in Bezug auf die Gesamtbevölkerung in Niedersachsen.

Es gibt keine statistischen Untersuchungen, ob gerade allein stehende Männer oder Frauen den Kontakt zur Feuerwehr suchen oder ob die vereinzelteren Bürgerinnen und Bürger für die Feuerwehr gewonnen werden können. Für die Feuerwehren bedeutet dies zum einen, dass der Zusammenhalt in der Gemeinschaft – die Kameradschaft – einen noch höheren Stellenwert erhält. Zum anderen hat die Vereinsamung gravierenden Einfluss auf das Einsatzgeschehen. In Gefahrensituationen im häuslichen Bereich kann keine weitere Person das Ereignis entdecken, melden und erste Hilfsmaßnahmen durchführen. In der Folge werden durch die verspätete Entdeckung und Meldung die Schäden für Menschen, Tiere und Sachwerte größer. Die Einsatzzahlen werden kontinuierlich steigen, da die Selbsthilfefähigkeit insbesondere der häuslichen Gemeinschaft signifikant abnehmen wird.

#### These 4: Wir werden bunter

– Die Einsatzhäufigkeit und die Einsatzbelastung werden kontinuierlich steigen. Vielfalt und die interkulturellen Besonderheiten werden die Feuerwehren verändern.

Die Hauptfrage, wie viele Migranten bei den niedersächsischen Feuerwehren ihren Dienst versehen, kann aufgrund des verfügbaren Materials nicht ermittelt werden. Eine gesonderte Erfassung war bisher auch aus moralischer Sicht nicht vorgesehen. Die teilweise Tabuisierung des Themas, nicht nur auf das Feuerwehrwesen begrenzt, verhindert eine belastbare Analyse des IST-Zustandes. Einzig die Niedersächsische Jugendfeuerwehr hat in ihren Erhebungen die ausländischen Mitglieder ausgewiesen.



**Grafik 25:** Anzahl der ausländischen Jugendfeuerwehrmitglieder der Feuerwehren in Niedersachsen.

Der Anteil über die letzten zehn Jahre ist sehr niedrig und hat sich zudem noch über die ausgewertete Zeitspanne auf weit unter ein Prozent an der Gesamtmitgliederzahl halbiert. Da die Freiwilligen Feuerwehren einen Spiegel der Gesellschaft darstellen, ist hier eine Unterrepräsentation um eine Zehnerpotenz zum Anteil an der Gesamtbevölkerung festzustellen.

Jahr	Mitglieder	ausländische Mitglieder	Prozentualer Anteil (%)
1997	29.981	225	0,8
1998	31.672	216	0,7
1999	32.924	251	0,8
2000	33.682	276	0,8
2001	34.738	263	0,8
2002	38.085	225	0,6
2003	35.703	208	0,6
2004	35.234	187	0,5
2005	34.482	164	0,5
2006	32.991	124	0,4
2007	33.299	118	0,4
2008	32.353	113	0,3

**Tabelle 6: Prozentualer Anteil ausländischer Mitbürgerinnen und Mitbürgern in den Jugendfeuerwehren in Niedersachsen**

Der Anteil der ausländischen Mitglieder ist in den letzten Jahren zwar gesunken, jedoch ist der Anteil mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht erfasst. Der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund liegt derzeit grob geschätzt weit unter dem vergleichbaren Wert der Gesamtbevölkerung. Ausschlaggebende Gründe für die Zurückhaltung, Mitglied in einer Feuerwehr zu werden, sind Unkenntnis und kulturelle Vorbehalte aus dem Herkunftsland. Es ist von einer Zunahme des prozentualen Anteils auszugehen. Die Entwicklung verläuft analog zur Entwicklung des Anteils der Feuerwehrfrauen. Die Mitgliedschaft in örtlichen Gemeinschaften, wie z.B. den Freiwilligen Feuerwehren, unterstützt und fördert die gegenseitige Akzeptanz (interkulturelle Öffnung) von Zuwanderern und Einheimischen. Das Zusammenleben wird verbessert und eine gleichberechtigte Teilnahme am örtlichen Gemeinwesen ermöglicht.

Zugleich müssen sich die Feuerwehren darauf einstellen, dass neue Anforderungen auf sie zukommen. Immer mehr ältere Migrantinnen und Migranten entscheiden sich dafür, ihren Lebensabend dort zu verbringen, wo auch ihre Kinder und Enkel ihren Lebensmittelpunkt haben. Die Feuerwehren müssen sensibler sein für die spezifischen Bedürfnisse dieser wachsenden Zielgruppe. Der aufgezeigte Trend, dass insbesondere ältere Menschen zunehmend in Gefahrensituationen verwickelt werden, wird durch die sprachliche und kulturelle Vielfalt zusätzlich verstärkt. Die Anforderungen an die Qualität in der Einsatzabwicklung der Feuerwehren steigen.

### **3.4. Handlungsfelder**

*Die anhand der Grundlagen und den damit verbundenen Auswirkungen ermittelten Herausforderungen für die Feuerwehren werden in sechs herausgehobenen Handlungsfeldern strukturiert. Die Reihenfolge stellt keine Gewichtung dar.*

#### **3.4.1. Handlungsfeld 1: Schutzziele**

Eine Kernaufgabe kommunalen Handelns ist, ein für die Bürger lebenswertes und sicheres Umfeld zu schaffen. Ein Baustein ist als gesetzlicher Auftrag (NBrandSchG) den Gemeinden mit der Sicherstellung eines bedarfsgerechten Brandschutzes durch eine leistungsfähige und einsatzbereite Feuerwehr als Pflichtaufgabe im eigenen Wirkungskreis übertragen. Auf die Veränderungen der äußeren Rahmenbedingungen und des Gefährdungspotenzials innerhalb der Gemeinde wird durch den regelmäßigen Abgleich des Brandschutzbedarfs reagiert. Allein der Träger der Feuerwehr (Gemeinde) legt die Leistungs- und Finanzziele für die Feuerwehr fest. Zentrales Element ist die Definition von Schutzziele. Die Feuerwehren sind für den effektiven und wirtschaftlichen Einsatz der Ressourcen verantwortlich und stellen die Erreichung der vorgegebenen Ziele sicher. Für die Sicherstellung des niedersächsischen Brandschutzes vor dem Hintergrund des demografischen Wandels bedarf es deshalb der Definition von Kriterien, an denen die Erreichung der Leistungsfähigkeit einer Feuerwehr gemessen und bewertet werden kann.

Die Gemeinden haben für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach dem Niedersächsischen Brandschutzgesetz (NBrandSchG) eine Feuerwehr vorzuhalten. Diese Feuerwehr ist den örtlichen Verhältnissen entsprechend leistungsfähig aufzustellen, auszurüsten, zu unterhalten und einzusetzen. Die Angehörigen der Feuerwehr sind aus- und fortzubilden. Die für die Brandbekämpfung erforderlichen Anlagen, Mittel und Geräte hat die Gemeinde bereitzuhalten. Die Kosten, die der Gemeinde für die Sicherstellung von Brandschutz und Hilfeleistung entstehen, haben die Gemeinden zu tragen. Ihre Aufgaben nehmen die Gemeinden im eigenen Wirkungskreis, d. h. eigenverantwortlich im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltung, wahr.

Die neue „Verordnung über die Organisation der kommunalen Feuerwehren – Feuerwehrverordnung“ vom 30.04.2010 gibt den Verantwortungsträgern eine Richtschnur in der Beantwortung der Frage zur Sicherstellung des Brandschutzes vor. So sind Freiwillige Feuerwehren (außer in Städten mit Berufsfeuerwehr) in Ortsfeuerwehren zu gliedern, die hinsichtlich ihrer Stärke und Ausrüstung dreistufig aufgebaut sind. Festgelegt werden die Mindestvorgaben. Eine Vorgabe, wie viele Ortsfeuerwehren eine Gemeinde insgesamt aufzustellen, auszurüsten, zu unterhalten und einzusetzen hat, enthält die Verordnung nicht. Eine abschließende Antwort gibt die Verordnung insofern nicht. Eine Gemeinde hat auch bei Einhaltung der Mindestvorgaben regelmäßig zu prüfen, ob Brandschutz und die Hilfeleistung sichergestellt werden kann.

Um allen Bürgerinnen und Bürgern eine vergleichbare Hilfe bei Bränden und Unglücksfällen bieten zu können, bedarf es deshalb der Definition von Kriterien, an denen die Stärke und Ausrüstung einer Feuerwehr sowie die Erreichung der Leistungs-

fähigkeit einer Feuerwehr gemessen und bewertet werden kann. Diese allgemeinen Kriterien sind erstmals in Deutschland 1998 in einer Empfehlung der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in der Bundesrepublik Deutschland (AGBF-Bund) als „Qualitätskriterien für die Bedarfsplanung von Feuerwehren in Städten“ beschrieben worden. Diese Empfehlungen haben sich seitdem zu einer bundesweit anerkannten Regel der Technik entwickelt. Sie werden auch als AGBF-Schutzziele bezeichnet.

Die Schutzziele beinhalten jeweils die Festlegung

- von zeitlichen Randbedingungen (Hilfsfrist),
- von für den Einsatz benötigten Kräften (taktische Einheiten) und
- des prozentualen Anteils der Fälle, in denen die zeitlichen Randbedingungen und die benötigten Kräfte eingehalten bzw. erreicht werden (Erreichungsgrad).

### 3.4.1.1. Erläuterung und Festlegung der Schutzziele

#### 3.4.1.1.1. Brandbekämpfung

Zunächst gilt es, ein repräsentatives und standardisiertes Schadenereignis als Bezugs- und Bemessungsgröße festzulegen. Als sogenanntes „kritisches“ Schadenereignis ist in Deutschland der Brand in einer Wohnung im ersten oder zweiten Obergeschoss eines mehrgeschossigen Wohngebäudes mit verrauchten Rettungswegen anerkannt.

In einem solchen Ereignis ist die vorrangige Aufgabe „Menschenrettung“ als zeitkritisch zu bewerten. Der einsatztaktische Grundsatz lautet: Menschenrettung geht vor Brandbekämpfung. Aber auch bei der Durchführung der Menschenrettung dürfen die eigenen Einsatzkräfte nicht gefährdet werden. Deshalb ist parallel zur Menschenrettung mit der Brandbekämpfung zu beginnen.

*Zeitliche Randbedingungen:*

Als zeitliche Parameter müssen zunächst zwei Zeitgrenzen beachtet werden:

- Für die *Menschenrettung* gilt seit der O.R.B.I.T.-Studie (1978) als wissenschaftlich fundiert und allgemein anerkannt:  
=> 13 Minuten als Erträglichkeitsgrenze für eine Person im Brandrauch,  
=> 17 Minuten als Reanimationsgrenze für eine Person im Brandrauch.
- Für die *Sicherheit der Einsatzkräfte* und zur Verhinderung der schlagartigen Brandausbreitung muss der Löscheinsatz vor dem „Flash-Over“ (*Durchzündung*) liegen. Er kann bei einem Wohnungsbrand ca. 18 Minuten nach Brandausbruch auftreten.

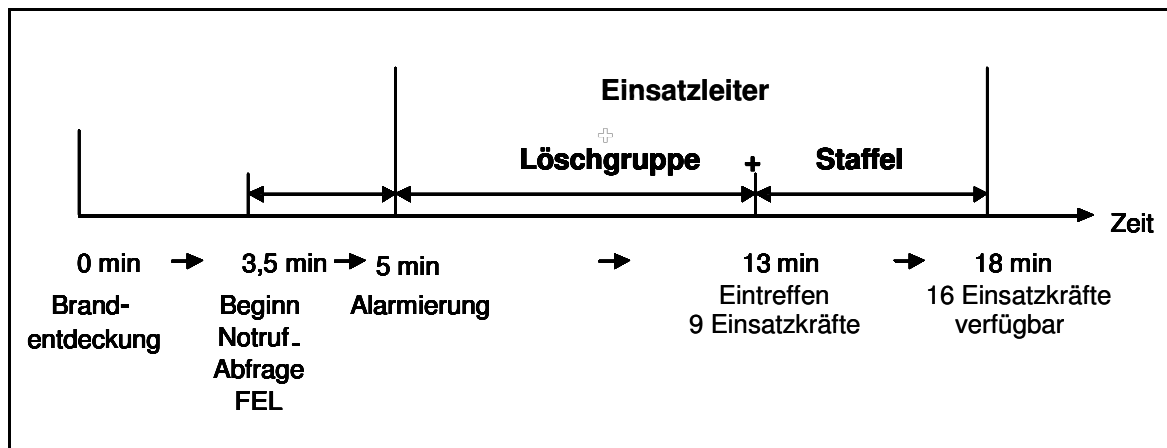
Weitere zeitliche Parameter zeigen, dass bei einem kritischen Wohnungsbrand die Zeit vom Entdecken des Brandes bis zum Eingang der Meldung in der Feuerwehreinsatzleistung (FEL) ca. dreieinhalb Minuten beträgt. Als Gesprächs- und Dispositionszeit in der FEL können eineinhalb Minuten unterstellt werden.

Unter Berücksichtigung der Erträglichkeitsgrenze von 13 Minuten stehen somit nach der Alarmierung als Eintreffzeit (=Ausrücke- und Anfahrzeit) für die (ersten) mit einem Feuerwehrfahrzeug eintreffenden Einsatzkräfte acht Minuten zur Verfügung. Unter Berücksichtigung der „Flash-Over“ - Grenze von 18 Minuten stehen als Eintreffzeit für (weitere) Einsatzkräfte 13 Minuten zur Verfügung.

*Für den Einsatz benötigte Kräfte:*

Um die Menschenrettung rechtzeitig durchführen zu können, sind bei einem kritischen Wohnungsbrand die ersten 9 Funktionen (eine Gruppe = 0/1/8/9), innerhalb von acht Minuten nach der Alarmierung erforderlich. Hierdurch ist die Einleitung der Menschenrettung unter Vernachlässigung der Eigensicherung möglich. Nach weiteren fünf Minuten sind zusätzlich sechs Funktionen (eine Staffel) = 1/5/6 zur Unterstützung bei der Menschenrettung, zur Brandbekämpfung, zur Entrauchung sowie zur Eigensicherung der Einsatzkräfte erforderlich. Für die Leitung des Einsatzes ist ein Einsatzleiter (Zugführerqualifikation) notwendig.

Der zeitliche Ablauf stellt sich wie folgt dar:



#### *Erreichungsgrad:*

Der Erreichungsgrad sagt aus, in wie viel Prozent aller Einsatzfälle zur Menschenrettung bei gleichzeitiger Brandbekämpfung die Kriterien „Anzahl der Funktionen“ und „Hilfsfrist“ eingehalten werden. Die Parallelität des Eintretens bestimmter Ereignisse wird dabei berücksichtigt. Je höher der Erreichungsgrad sein soll, desto mehr Einsatzpersonal wird benötigt.

Der Höhe des Erreichungsgrades ist eine Kenngröße für den Grad an Sicherheit, der der Bevölkerung in einer Gemeinde gegeben werden soll. Sie ist insofern eine Größe, die über eine (politische) Entscheidung des Aufgabenträgers festgelegt werden muss.

#### **3.4.1.1.2. Hilfeleistung**

Werden die Schutzziele für die Brandbekämpfung eingehalten, ist mit hinreichender Sicherheit davon auszugehen, dass die Aufgabe „Hilfeleistung“ ebenfalls als sicher gestellt angesehen werden kann. Als „kritisches“ Ereignis ist der PKW-Unfall mit eingeklemmter Person zugrunde zu legen. Da die Gewährleistung des Schutzzieles „Hilfeleistung“ im gleichen Maße von der Erfüllung der Parameter

- Hilfsfrist,
- Kräftepotenzial und
- Erreichungsgrad

abhängt, ergibt sich die Sicherstellung aus der Vorhaltung für die Sicherstellung des Schutzzieles „kritischer Wohnungsbrand“.



Zusammenfassend ist als *Definition der Schutzziele* für Niedersachsen festzuhalten:

1. Hilfsfrist  
Die Hilfsfrist umfasst einen Zeitraum von maximal 13 Minuten. Der Zeitraum beginnt mit der Alarmierung der jeweiligen Feuerwehr und endet mit dem Eintreffen der alarmierten Kräfte am Einsatzort.
2. Taktische Einheiten  
Die erste Einheit, die am Einsatzort eintreffen muss, ist die Löschgruppe (0/1/8/9). Sie muss in einer Hilfsfrist von 8 Minuten am Einsatzort eintreffen. Die zweite Einheit, die am Einsatzort eintreffen muss, ist die Löschstaffel (0/1/5/6). Sie muss in einer Hilfsfrist von 13 Minuten, d. h. 5 Minuten nach der ersten Einheit, eintreffen.  
Für die Leitung des Einsatzes ist ein Einsatzleiter (Zugführerqualifikation) notwendig.
3. Erreichungsgrad  
Der Erreichungsgrad ist der prozentuale Anteil der Einsätze, bei denen die Zielgrößen Hilfsfrist und taktische Einheiten eingehalten werden.

Diese Schutzziele gelten gleichermaßen in Gemeinden mit Freiwilliger Feuerwehr und in Gemeinden mit Berufsfeuerwehr.

### 3.4.1.2. Brandschutzbedarfsplanung

Mit der Brandschutzbedarfsplanung – treffender wäre vielleicht der Begriff „Feuerwehrbedarfsplanung“ – kann überprüft werden, ob mit den vorhandenen Strukturen die festgelegten Schutzziele ([Hilfsfrist, taktische Einheiten] im vorgegebenen Umfang [Erreichungsgrad]) eingehalten werden können.

Inhaltlich sollte die Brandschutzbedarfsplanung folgende Bereiche umfassen:

- Allgemeine Beschreibung des Inhaltes und der Ziele der Planung,
- Beschreibung der Aufgaben der Feuerwehr,
- Allgemeine Beschreibung der Gemeinde,
- Beschreibung der Gefahren in der Gemeinde mit einer Bewertung,
- Festlegung der Schutzziele,
- Ermittlung der Soll-Struktur der Feuerwehr (Standorte, Ausrüstung, Personalstärke)
- Vergleich der Soll- mit der Ist-Struktur,
- Bewertung und Maßnahmen.

Im Vergleich und der Bewertung sollten, gerade im Hinblick auf die Ausrüstung für spezielle Gefahren oder die Einhaltung der Schutzziele in Randbereichen einer Gemeinde, die Möglichkeiten der interkommunalen Zusammenarbeit berücksichtigt werden.

#### **Maßnahme:**

Dem Abschlussbericht sind als Anlage die „Hinweise zur Durchführung der Brandschutzbedarfsplanung in Niedersachsen“ beigefügt. Die Hinweise werden als Arbeitshilfe durch Erlass MI eingeführt.

**Hinweis des  
niedersäch-  
sischen Städte-  
tages**

Gegen die in dieser Arbeitsgruppe erarbeiteten Hinweise für eine Brandschutzbedarfsplanung für die Feuerwehren in Niedersachsen werden keine grundsätzlichen Bedenken erhoben, wenn sichergestellt ist, dass hierdurch keinerlei aufsichtbehördliche Maßnahmen seitens der Landesregierung gegenüber Städten und Gemeinden ergriffen werden. Es ist zu beachten, dass Brandschutz und Hilfeleistung Angelegenheiten des eigenen Wirkungskreises sind.

Eine für die Städte und Gemeinden verpflichtende Brandschutzbedarfsplanung wird allerdings abgelehnt. Dies würde eine Ratsbefassung voraussetzen, die für problematisch gehalten und deshalb abgelehnt wird.

### 3.4.2. Handlungsfeld 2: Förderung des Ehrenamtes

Für die zukünftige Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagements sind vor allem zwei Prozesse entscheidend: Zum einen die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Größe und die Struktur des Potenzials an freiwillig Engagierten, zum anderen der Wandel des Engagements selbst.

Statt eines lebenslangen Engagements, das sich aus der Zugehörigkeit zu einem sozialen Milieu ergibt, wird ein lebensphasenbezogenes Engagement, das mit der jeweiligen individuellen Lebenssituation vereinbar ist, wichtiger.

Engagement findet heute also nicht mehr nur dauerhaft, verbunden mit einer langjährigen Mitgliedschaft in einem Verband oder in einem Verein, statt, sondern auch zeitlich befristet und wird häufig projektförmig organisiert. Neben die klassischen Organisationsformen des Vereins oder des Verbands sind neue informelle Formen des bürgerschaftlichen Engagements getreten. Diese sind insbesondere in den Bereichen Kultur, Schule, Kindergarten, Gesundheit, Ökologie und im sozialen Umfeld zu finden

#### **Ehrenamt und Motivation**

Ehrenamtliche Tätigkeit definiert sich als freiwillige und nicht vergütete Tätigkeit in einem öffentlichen Amt. Die ehrenamtliche Tätigkeit in der Feuerwehr ist auch heute noch von Motiven der gegenseitigen Hilfe bei Feuer und Unfall innerhalb einer örtlichen Gemeinschaft geprägt. Diese Motivation ist der Entstehungsgedanke der Feuerwehren. Daneben sind Anerkennung zu erfahren und sich unterstützend und helfend in eine Organisation einbringen zu wollen, grundlegende Motive für eine ehrenamtliche Tätigkeit in der Feuerwehr. Um Bürgerinnen und Bürger in unserer modernen Gesellschaft in ausreichender Anzahl davon zu überzeugen, sich der Feuerwehr zuzuwenden, reichen diese Motive allein nicht mehr aus. Hinzu kommen die nachteiligen Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf das Feuerwehrwesen.

#### **Pflichtaufgabe**

Feuerwehren und die in dieser Organisation tätigen Feuerwehrangehörigen nehmen eine hoheitliche Aufgabe der kommunalen Gefahrenabwehr wahr. Die Aufgabe des abwehrenden Brandschutzes und der Hilfeleistung ist durch das niedersächsische Brandschutzgesetz den Gemeinden als Pflichtaufgabe im eigenen Wirkungskreis zugewiesen. In dieser gesetzlichen Aufgabenzuweisung unterscheidet sich das Ehrenamt in der Feuerwehr deutlich von anderen Ehrenämtern.

#### **„Rund-um-die-Uhr“**

Ein weiterer wesentlicher Unterschied besteht darin, dass es sich bei der ehrenamtlichen Tätigkeit in der Freiwilligen Feuerwehr um eine „Rund-um-die-Uhr-Tätigkeit“ handelt. Freiwillige Feuerwehrangehörige stehen zu jeder Zeit, ob Tag oder Nacht, ob Werktag, Wochenende oder Feiertag für den Alarmfall zur Verfügung. Diese Verfügbarkeit bedeutet eine wesentliche Einschränkung des privaten Lebensumfeldes und jede/r Freiwillige Feuerwehrangehörige kann persönliche Erlebnisse schildern, in welcher jeweils unpassenden Situation ihn/sie ein Alarm erreicht hat. Würden die Stunden der Verfügbarkeit ggf. auch nur anteil-

<b>Gesundheitsrisiko</b>	<p>lig der ehrenamtlichen Tätigkeit des/der Feuerwehrangehörigen hinzugerechnet, so hätte ausnahmslos jede/r einzelne der etwa 130.000 aktiven Feuerwehrangehörigen in Niedersachsen die für 250 Jahresstunden gemeinwohlorientierte, freiwillige und unbezahlte Tätigkeit vergebene Ehrenamtskarte verdient. Darüber hinaus setzen sich Feuerwehrangehörige durch die Einsatzfähigkeit einem Gesundheitsrisiko aus, das bei der Bewertung dieser Art der ehrenamtlichen Tätigkeit besonders zu berücksichtigen und zu würdigen ist.</p>
<b>„freiwillig und unbezahlbar“</b>	<p>Der Grundgedanke der ehrenamtlichen Aufgabenwahrnehmung in der Feuerwehr soll, und darüber besteht Einvernehmen in der AG, ganz nach dem Motto „freiwillig und unbezahlbar“, in seinem Wesen unverändert bleiben. Maßnahmen zur Förderung des Ehrenamtes in der Feuerwehr müssen deshalb zunächst dort ansetzen, wo es um die Schaffung vernünftiger Rahmenbedingungen in der Feuerwehr geht, und dort, wo es um den Ausgleich eines Aufwandes oder Nachteils durch Ausübung des Ehrenamtes in der Feuerwehr geht. Reichen diese Maßnahmen nicht aus, so wird sich zwangsläufig der Aufgabenträger Gedanken über weitere ideelle Fördermaßnahmen aber auch materielle Anreize machen müssen. Für Aufgabenträger des Brandschutzes, die sich mit ihrer Freiwilligen Feuerwehr bereits in dieser Situation befinden, schränkt sich der Handlungsspielraum deutlich ein.</p>
<b>Zielsetzung</b>	<p>Es wird durch Fördermaßnahmen seitens des Landes und der Träger konkret das Ziel verfolgt, den bereits ehrenamtlich tätigen Feuerwehrangehörigen die Ausübung des Ehrenamtes zu erleichtern und eine langfristige Bindungswirkung an die Organisation Feuerwehr zu erreichen. Bei der Förderung des Ehrenamtes in der Feuerwehr geht es deshalb vielmehr darum, den kommunalen Gestaltungsspielraum zu erhalten und das bezahlte Hauptamt zu vermeiden – so stellt z. B. die Stadt Lüneburg Freiwilligen Feuerwehrangehörigen und deren Familien in einem eigens dafür errichteten Mehrfamilienhaus in unmittelbarer Nähe zum Feuerwehrhaus Wohnraum zur Verfügung.</p>
<b>Entlastung im Ehrenamt</b>	<p>Fördermaßnahmen, die von Freiwilligen Feuerwehrangehörigen auch als Fördermaßnahmen empfunden werden sollen, müssen sich außerdem in einer Entlastung von Zeit und Aufgaben insbesondere bei den Führungskräften bemerkbar machen. Ideen zur Förderung des Ehrenamtes, die ausschließlich in der Feuerwehr selbst ansetzen, sind nicht zielführend, weil sie vor allem den Führungskräften weitere Aufgaben zuweisen und Aufwand abverlangen.</p> <p>Ehrenamtlich tätige Feuerwehrangehörige leisten einen wichtigen Beitrag zur Ordnung und Sicherheit in unserer Gesellschaft und nehmen zusätzlich eine zentrale Rolle in der gelebten bürgerschaftlichen Gemeinschaft ein. Dieses ehrenamtliche Engagement in der Feuerwehr gilt es zu erhalten und zu fördern, um auch langfristig den kommunalen Brandschutz und die Hilfeleistung auf ehrenamtlicher Basis sicherstellen zu können.</p>

### 3.4.2.1 Förderung des Ehrenamtes in den Kommunen heute

#### Berichte in den Medien

Einen Eindruck zur gegenwärtigen Situation der Förderung des Ehrenamtes liefern zahlreiche Zeitungsberichte, die beispielhaft über Aktivitäten kommunaler Aufgabenträger berichten. Ausgewählte Berichte sind als **Anlage 4** diesem Bericht beigelegt.

#### Umfrage Gemeinde Lilienthal

Das Bild, das die Medien beschreiben, wird durch die Ergebnisse einer Umfrage der Gemeinde Lilienthal zur Förderung des Ehrenamtes im Feuerwehrwesen bestätigt. In der Auswertung der Umfrage, an der sich 88 Kommunen beteiligt haben, kann für die gegenwärtige Situation folgendes festgestellt werden<sup>1</sup>:

- Der überwiegenden Anzahl der kommunalen Aufgabenträger ist es bewusst, dass die Bereitschaft zur ehrenamtlichen Tätigkeit allgemein und im Feuerwehrwesen sinkt.
- Eine Förderung des Ehrenamtes ist bei vielen kommunalen Aufgabenträgern in der Beratung.
- Sie erfolgt im Einzelfall.
- Überwiegend wird aber noch kein akuter Handlungsbedarf gesehen.
- Ein landesweit abgestimmtes Vorgehen zur Förderung des Ehrenamtes findet zurzeit nicht statt

Die Bewertung der Ausgangssituation hat einen bereits heute notwendigen und auch zukünftig erforderlichen Handlungsbedarf zur Förderung des Ehrenamtes im Feuerwehrwesen aufgezeigt. Diesem Handlungsbedarf soll mit dem im Folgenden dargestellten Konzept zur Förderung des Ehrenamtes begegnet werden.

### 3.4.2.2 Konzeptioneller Ansatz zur Förderung des Ehrenamtes

#### Übersicht zur Förderung des Ehrenamtes

Die Förderung des Ehrenamtes im Feuerwehrwesen kann nicht aus einer Einzelmaßnahme bestehen, sondern stellt sich im Gesamtkonzept als ein Maßnahmenbündel dar, das sehr vielfältig und kreativ gestaltet werden kann.

Einen Überblick über das Umfeld in dem Maßnahmen zur Förderung des Ehrenamtes stattfinden können, liefert folgende tabellarische Übersicht.

---

<sup>1</sup> Ergebnisse zur Umfrage der Gemeinde Lilienthal, LK Osterholz, zu kommunalen Vergünstigungen für Feuerwehrangehörige, Eildienst-NSGB Nr. 218/09 – Az. 37 12 - er –

Träger von Fördermaßnahmen	Art der Fördermaßnahmen	Empfänger von Fördermaßnahmen
<p>Aufgabenträger</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Land</li> <li>• Landkreise</li> <li>• Städte/Gemeinden</li> </ul> <p>Arbeitgeber von ehrenamtlich tätigen Feuerwehrangehörigen</p> <p>Feuerwehr-Unfallkasse Niedersachsen</p> <p>Ggf. sonstige Dritte</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medien</li> <li>• Wirtschaftsunternehmen</li> <li>• Privatpersonen</li> <li>• Vereine</li> <li>• Stiftungen</li> <li>• Europäische Union</li> </ul>	<p>Ideelle Maßnahmen als</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ehrung und Auszeichnung</li> <li>• Wertschätzung durch Anwesenheit der Aufgabenträger bei Ausbildung, Übung, Einsatz und Veranstaltungen</li> </ul> <p>Entlastung im Ehrenamt durch stärkere Unterstützung durch die Aufgabenträger.</p> <p>Verbesserung der wechselseitigen Anerkennung beruflich wie auch ehrenamtlich erworbener Qualifikationen und Dienstzeiten.</p> <p>Finanzielle Anreize, die bei Inanspruchnahme der Fördermaßnahme zu einer Vergünstigung führen.</p> <p>Finanzielle Anreize, die zur Auszahlung an den ehrenamtlich tätigen Feuerwehrangehörigen kommen.</p>	<p>Der / Die ehrenamtlich tätige Feuerwehrangehörige.</p> <p>Ehrenamtlich tätige Führungskräfte der Feuerwehren.</p> <p>Familienangehörige der ehrenamtlich tätigen Feuerwehrangehörigen.</p> <p>Arbeitgeber, die ehrenamtlich tätige Feuerwehrangehörige beschäftigen.</p> <p>Aufgabenträger</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Land</li> <li>• Landkreise</li> <li>• Städte/Gemeinden</li> </ul>

**Tabelle 7: Übersicht Maßnahmen zur Förderung des Ehrenamtes**

### **Konzeptioneller Ansatz**

Der konzeptionelle Ansatz zur Förderung des Ehrenamtes besteht darin, die vielfältigen, heute in Teilen schon vorhandenen Ansätze und bereits begonnenen Maßnahmen zu bündeln und in eine gemeinsame Richtung zu lenken. Diese Bündelung und Richtungsvorgabe kann durch die folgenden Schritte bzw. Maßnahmen erfolgen.

1. Vereinbarung von Grundpositionen und Leitlinien zur Förderung des Ehrenamtes im Feuerwehrwesen zwischen den Aufgabenträgern (siehe 3.4.2.3).

2. Fundament ehrenamtlicher Tätigkeit in der Feuerwehr (siehe 3.4.2.4)

- Basismaßnahmen
- Pflichtaufgaben des jeweiligen Aufgabenträgers
- Feuerwehr-Unfallkasse (FUK) Niedersachsen
- Landesfeuerweherschule

3. Zentrale, landesweit koordinierte Maßnahmen (siehe 3.4.2.5)

4. Individuelle Maßnahmen (siehe 3.4.2.6)

5. Einrichtung dezentraler Beratungsteams (siehe 3.4.2.7)

6. Mittel- und langfristige Weiterentwicklung des Themas durch eine zentrale und koordinierende Stelle zur Förderung des Ehrenamtes (siehe 3.4.2.8)

Der im Folgenden detailliert vorgestellte konzeptionelle Ansatz berücksichtigt den unterschiedlichen Bedarf der Aufgabenträger nach Fördermaßnahmen, ist durch Freiwilligkeit geprägt und in hohem Maße flexibel. Insofern sind die in diesem Bericht vorgeschlagenen Fördermöglichkeiten und -maßnahmen nicht als abschließend zu betrachten. Die Bündelung der Maßnahmen in dem Konzept bietet eine gute Basis für die begleitend notwendige Öffentlichkeitsarbeit. Die richtunggebende konzeptionelle Vorgehensweise erhöht die Ernsthaftigkeit sowie die Glaubwürdigkeit der Darstellung zur Förderung des Ehrenamtes und bereitet den Boden für eine entsprechende Akzeptanz.

### 3.4.2.3 Grundpositionen und Leitlinien

Gemeinsam zwischen den jeweiligen Aufgabenträgern vereinbarte und erklärte Grundpositionen und Leitlinien zur Förderung des Ehrenamtes sorgen für eine gleiche Richtung und geben Orientierung für das eigene Handeln. Sie helfen außerdem bei der kreativen Suche nach ggf. neuen Fördermöglichkeiten. Bei entsprechender Anwendung bzw. Beachtung bieten sie Gewähr für eine bedarfsgerechte, zielgenaue und erfolgreiche Förderung des Ehrenamtes in der Feuerwehr.

Folgende Grundpositionen und Leitlinien werden zur Vereinbarung zwischen den Aufgabenträgern vorgeschlagen:

#### Grundpositionen und Leitlinien

- Die Förderung des Ehrenamtes ist zur langfristigen Sicherstellung der Einsatzbereitschaft und Leistungsfähigkeit der Freiwilligen Feuerwehren im Land Niedersachsen erforderlich.
- Die Förderung des Ehrenamtes ist gemeinsame Aufgabe der Träger des Brandschutzes. Sie soll freiwillig und bedarfsorientiert erfolgen. Eine „Ampel-Förderbedarfs-Landkarte“ soll im Abstand von 5 Jahren erstellt werden.
- Maßnahmen zur Förderung des Ehrenamtes setzen angemessene Rahmenbedingungen in der Freiwilligen Feuerwehr als **Basis** voraus.
- **Zentrale Fördermaßnahmen** sind landesweit koordinierte Maßnahmen. Sie sollten einen Schwerpunkt mit Signalwirkung im Konzept zur Förderung des Ehrenamtes bilden.
- **Individuelle Fördermaßnahmen** sind Einzelmaßnahmen, die kreativ, zielgenau und auch lokal unterschiedlich nach den Möglichkeiten der Aufgabenträger vorgenommen werden





können.

- Fördermaßnahmen verfolgen das Ziel, die Mitgliedergewinnung und die Integration zu unterstützen sowie eine langfristige Bindungswirkung an die Freiwillige Feuerwehr zu entfalten.
- Fördermaßnahmen sollen das Verhältnis von Ehrenamt zu Familie und Beruf (Arbeitgeber) positiv beeinflussen.
- Fördermaßnahmen sollen die gesellschaftliche Präsenz und Akzeptanz der Freiwilligen Feuerwehren stärken.
- Fördermaßnahmen sollen keinen unverhältnismäßig hohen administrativen oder sonstigen zusätzlichen Aufwand insbesondere nicht beim Ehrenamtlichen selbst verursachen.
- Fördermaßnahmen sollten einen inhaltlichen Bezug zur Aufgabe der Feuerwehren haben.

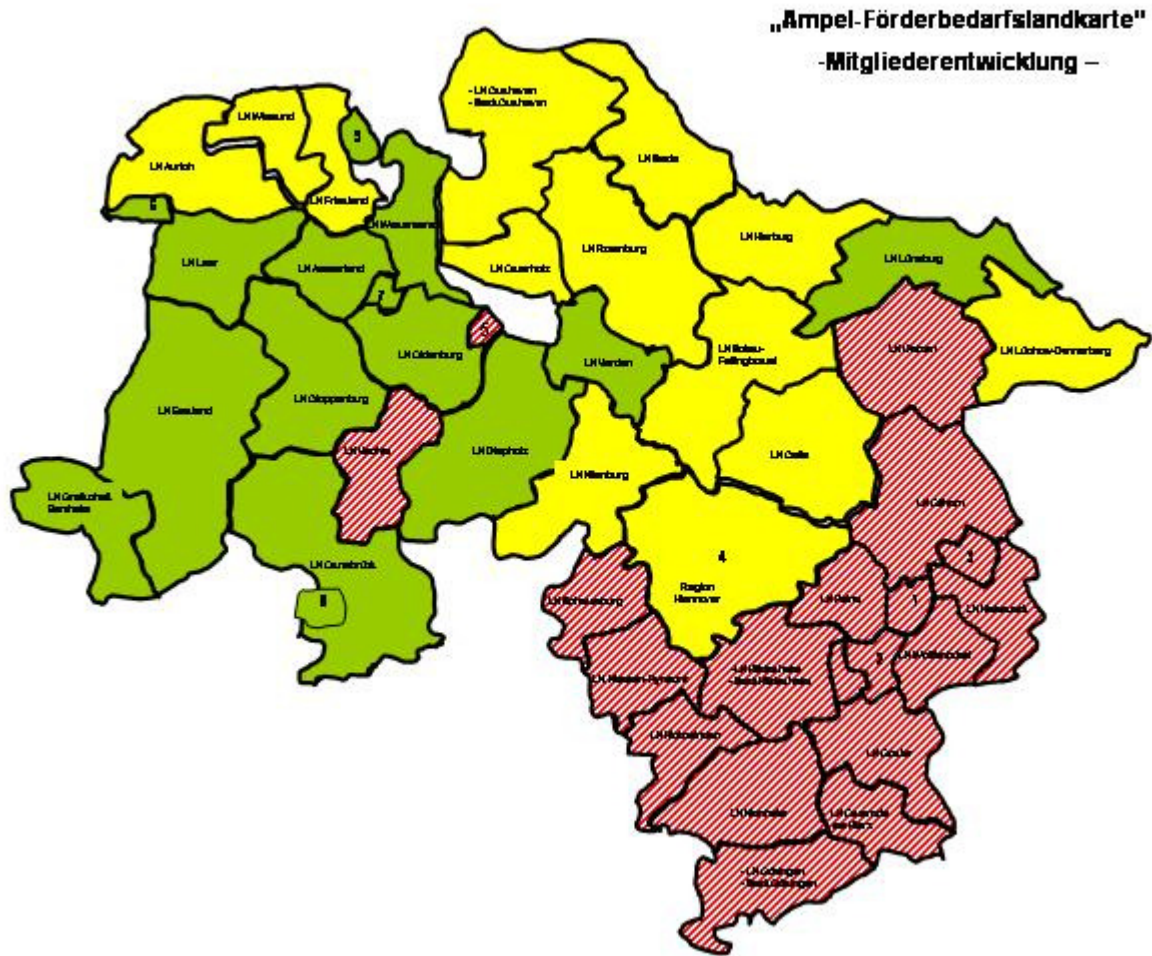
### „Ampel-Förderbedarfs-Landkarte“

#### Erläuterungen zur „Ampel-Förderbedarfs-Landkarte“

Die Untersuchungen zum demografischen Wandel sehen eine „regional stark unterschiedliche Entwicklung und in Verbindung damit regional unterschiedliche Auswirkungen auf das Feuerwehrwesen voraus, was mit dem seitens der kommunalen Aufgabenträger unterschiedlich geäußerten Handlungsbedarf einhergeht. Die regional unterschiedlichen Auswirkungen sind im Ergebnis an der Mitgliederentwicklung einer Gemeindefeuerwehr ablesbar. Die „Ampel-Förderbedarfs-Landkarte“ soll auf der Grundlage einer Niedersachsenkarte diese Entwicklungen auf gemeindlicher Ebene visualisieren. Die Zuordnung der Mitgliederentwicklung zu den drei Ampelfarben könnte folgendermaßen erfolgen:

-  Mitgliederzahl wachsend in 5 Jahren
-  Mitgliederrückgang bis zu 2% in 5 Jahren
-  Mitgliederrückgang um mehr als 2% in 5 Jahren
-  Unterschreitung der Mindeststärke





Grafik 26: Ampel-Förderbedarfslandkarte

Der gewählte 5-Jahres-Zeitraum sowie die gewählte Grenze von 2% vor dem Hintergrund des gegenwärtigen Mitgliederrückgangs (siehe 3.2) erscheinen geeignet, um die eher langjährigen Trends erfassen zu können. Gleichwohl wird empfohlen die Parameter durch eine fachkundige Stelle ebenfalls einschätzen zu lassen bzw. nach erstmaliger Durchführung der Datenerhebung erforderlichenfalls anzupassen.

Innerhalb der Bereiche, in der die Mindeststärke zur Aufrechterhaltung eines den örtlichen Verhältnissen entsprechenden Brandschutzes unterschritten wird, wird das Gebiet dieser Gemeindefeuerwehr durch die Farbe „rot“ gekennzeichnet. Dort wo diese Grenze unterschritten wird, ist die weitere prozentuale Veränderung der Mitgliederzahl unerheblich.

Die „Ampel-Förderbedarfs-Landkarte“ ist ausreichend einfach zu erstellen, zeigt Handlungsbedarf und regionale Zusammenhänge auf. Sie kann die oben vorhergesagten demografischen Auswirkungen auf das Feuerwehrwesen bestätigen oder im Gegensatz dazu aufzeigen, dass die demografischen Entwicklungen und die Mitgliederstärke einer Gemeindefeuerwehr nicht unmittelbar in Verbindung stehen.

### 3.4.2.4 Fundament ehrenamtlicher Tätigkeit in der Feuerwehr

#### Basismaßnahmen

Die Maßnahmen zur Schaffung angemessener Rahmenbedingungen in den Freiwilligen Feuerwehren sollen hier als Basismaßnahmen bezeichnet werden. Aufgabenträger müssen demografischen Auswirkungen auf die Feuerwehren zunächst immer mit der Schaffung angemessener Rahmenbedingungen in den Feuerwehren begegnen. Erst wenn diese Voraussetzungen geschaffen sind, ist es sinnvoll und zweckmäßig, über weitere Maßnahmen zur Förderung des Ehrenamtes im Feuerwehrwesen nachzudenken.

Basismaßnahmen, die beispielhaft sowohl von den jeweiligen Aufgabenträgern als auch von der Organisation Feuerwehr selbst vorgenommen werden, können z. B. sein:

- Bereitstellung und Instandhaltung angemessener Räumlichkeiten für die Feuerwehr; wenn seitens des Aufgabenträgers hierzu Eigenleistung der Feuerwehr erwartet wird, sollten Anreize geschaffen werden.
- Bereitstellung zeitgemäßer Fahrzeug- und Gerätetechnik.
- Bereitstellung der kompletten Dienstkleidung.
- Einrichtung und Förderung von Kinderfeuerwehren und Jugendfeuerwehren.
- Patenschaften innerhalb der Feuerwehr für neue Mitglieder und für Übergänger aus der Jugendfeuerwehr.
- Leistung zielgenauer und angemessener Aufwandsentschädigungen.
- Sozialversicherungsfreiheit der Aufwandsentschädigungen und keine Anrechnung auf das Arbeitslosengeld 2.<sup>2</sup>
- Schaffung von Freistellungsregelungen für Aufgaben der Brandschutzerziehung.
- Anpassung gesetzlicher Regelungen zur Förderung von Doppelmitgliedschaften.<sup>3</sup>
- Entlastung der Führungskräfte von z.B. administrativen Tätigkeiten durch den Aufgabenträger.
- Einbeziehung der Altersabteilung für unterstützende Tätigkeiten

#### Pflichtaufgaben des Aufgabenträgers

Zur Schaffung angemessener Voraussetzungen gehört es außerdem, dass Maßnahmen, die den Pflichtaufgaben des Aufgabenträgers hinzu zu rechnen sind, erfüllt werden. An folgende Pflichtaufgaben, deren angemessene Beachtung und Erfüllung in den Feuerwehren für Zufriedenheit und Motivation sorgen können, sei an dieser Stelle erinnert:

- Vollständige Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung.

<sup>2</sup> Es handelt sich hierbei um eine Forderung, die sich an den Bundesgesetzgeber richtet. Das Land kann über den Bundesrat jederzeit eine entsprechende Initiative ergreifen.

<sup>3</sup> Wird bei der Novellierung/Änderung des NBrandSchG berücksichtigt

- Übernahme der Kosten für den erforderlichen Führerschein-erwerb.
- Übernahme von Fahrtkosten für feuerwehرداریliche über-gemeindliche Fahrten mit privaten KFZ.
- Regelungen und Vereinbarungen zur Verpflegung der Einsatzkräfte.
- Ausreichende Ruhezeiten nach Einsätzen.

<b>Hinweis der Vertreter der KomSpV</b>	Die Vertreter der kommunalen Spitzenverbände weisen darauf hin, dass die kommunalen Träger des Brandschutzes ihren gesetzlichen Pflichten nachkommen.
---	---

### **FUK Niedersachsen**

Neben den oben beschriebenen Basismaßnahmen und Pflichtaufgaben ist auch die Feuerwehr-Unfallkasse Niedersachsen als gesetzlicher Unfallversicherungsträger für ehrenamtlich tätige Feuerwehrangehörige eine unverzichtbare Einrichtung von besonderer Bedeutung und Wichtigkeit. Die FUK Niedersachsen war in der Vergangenheit allerdings auch immer wieder Prüfungen ausgesetzt, die das Ziel der Aufhebung der Eigenständigkeit als FUK Niedersachsen verfolgten. Das nur in der Organisationsform einer eigenständigen FUK Niedersachsen mögliche Mitbestimmungsrecht der Feuerwehren, das Mehrleistungsprinzip und die auf Feuerwehren zielgerichtete präventive Arbeit sind für eine ehrenamtlich ausgeübte Tätigkeit im Feuerwehrwesen unverzichtbar.

Unter der Überschrift „*Soziale Sicherheit = Attraktives Ehrenamt – 10 Thesen zur FUK Niedersachsen*“ hat die FUK Niedersachsen 10 Thesen zur Förderung des Ehrenamtes formuliert und diesem Bericht als Anlage 6 beigelegt.

Vor dem Hintergrund der Förderung des Ehrenamtes werden bezüglich der FUK Niedersachsen folgende Forderungen aufgestellt:

- Das Land Niedersachsen bleibt aufgefordert, wie bisher die Eigenständigkeit der FUK Niedersachsen zu gewährleisten.
- An die Kommunen wird appelliert, das Prinzip der Gefahrenausgleichszulagen durch Mehrleistungen auch in Zeiten knapper Kassen weiterhin zu unterstützen.
- An Vorstand und Vertreterversammlung der FUK Niedersachsen wird appelliert, wie bisher das Mehrleistungssystem regelmäßig auf Zielgenauigkeit zu überprüfen und es da, wo es der sozialen Wirklichkeit nicht mehr entspricht, anzupassen.

### **Landesfeuerweherschule**

Die niedersächsische Landesfeuerweherschule mit den Standorten Celle und Loy führt als zentrale Einrichtung des Landes die Ausbildung der kommunalen Feuerwehrangehörigen durch. Sie hat in Verbindung mit der Förderung des Ehrenamtes im Feuerwehrwesen in mehrfacher Hinsicht eine große Bedeutung. Insbesondere sind zu nennen:

- Entlastung des Ehrenamtes durch die Ausbildung der Feuerwehrangehörigen an zentraler Stelle durch hauptberufliches Personal.
- Motivation und Anreiz für ehrenamtliches Engagement durch fachliche Ausbildung und Erwerb persönlicher Schlüsselqualifikationen (s. Abschnitt 3.4.3).

#### Entlastung des Ehrenamtes

Jeder Lehrgang, jede Ausbildung von Feuerwehrangehörigen, die an den Feuerweherschulen stattfindet, bedeutet im Ergebnis eine Entlastung des Ehrenamtes im Feuerwehrwesen.

### 3.4.2.5 Zentrale Maßnahmen

#### Zentrale Maßnahmen

Zentrale, landesweit koordinierte Maßnahmen zur Förderung des Ehrenamtes sollen einen Schwerpunkt im Konzept bilden und eine öffentlichkeitswirksame Signalwirkung haben. In diesem Bereich sind folgende Maßnahmen denkbar:

- Erweiterung der vom Land Niedersachsen für die Anerkennung besonderer Verdienste zu verleihender Orden und Ehrenzeichen (siehe 3.4.2.).
- Ersatz des bisherigen Feuerwehrdienstausweises durch einen zeitgemäßen, landesweit gleichartig gestalteten Dienstausweis im Scheckkartenformat (siehe 3.4.2.12).
- Anerkennung/Anrechnung ehrenamtlicher Ausbildungsleistungen und erworbener Qualifikationen in Ausbildung, Studium und Beruf (siehe 3.4.2.13).
- Anerkennung/Anrechnung beruflicher Ausbildungsleistungen und erworbener Qualifikationen in der Feuerwehr (siehe 3.4.2.13).
- Anerkennung ehrenamtlicher Dienstzeiten/Tätigkeiten für in Ausbildung, Studium und Beruf geforderte Praktika (siehe 3.4.2.13).

### 3.4.2.6 Individuelle Maßnahmen

#### Individuelle Maßnahmen

Individuelle Fördermaßnahmen sind Maßnahmen, die ein Aufgabenträger für seinen eigenen, örtlichen Zuständigkeitsbereich beschließt. Sie bieten die Möglichkeit der bedarfsorientierten und zielgenauen Förderung und das unter Berücksichtigung der Möglichkeiten, über die ein Aufgabenträger verfügt. Im Bereich der individuellen Fördermaßnahmen können durch Kreativität sehr individuelle Lösungen gefunden werden. Dadurch entstehen Positivbeispiele, über die es sich zu berichten lohnt und die dann zur Nachahmung empfohlen werden können.

Grundlage der individuellen Fördermaßnahmen durch den Aufgabenträger muss die ideelle Wertschätzung der ehrenamtlichen Tätigkeit sein. Die Anwesenheit des Aufgabenträgers bei Veranstaltungen und auch bei größeren Übungen und Einsatzereignissen gehört mindestens dazu.

Wie individuelle Fördermöglichkeiten weiterhin aussehen können, zeigt beispielhaft die Richtlinie der Stadt Winnenden<sup>4</sup>, Baden-Württemberg. Dort sind die folgenden individuellen Fördermaßnahmen vereinbart worden:

- Die Nutzung des gemeindlichen Mitteilungsblattes für die Öffentlichkeitsarbeit der Feuerwehr.
- Die Darstellung von Informationen zur eigenen Feuerwehr in Informationsmappen und –angeboten für „Neubürger“.
- Die Unterstützung durch den Aufgabenträger bei der Werbung für die Feuerwehr in Schulen.
- Die Werbung bei Arbeitgebern um Verständnis und Unterstützung z. B. durch
  - gemeinsame, regelmäßige Gesprächsrunden mit Aufgabenträger, Feuerwehr und Arbeitgeber,
  - jährliches Dank- und Informationsschreiben des Aufgabenträgers an die Arbeitgeber,
  - Information relevanter Arbeitgeber von Zeit zu Zeit über die Aufgaben der Feuerwehr und Werben um Unterstützung,
  - schriftliche Information der Arbeitgeber über Neuaufnahmen in die Feuerwehr und
  - Ausstellung einer Bestätigung über die Ausübung des Feuerwehrdienstes an den Arbeitgeber auf Anforderung.

Um weitere Möglichkeiten zur Förderung des Ehrenamtes im Feuerwehrwesen durch individuelle Fördermaßnahmen zu schaffen, können finanzielle Anreize gegeben werden. Hinter diesen finanziellen Anreizen steht das Interesse des kommunalen Aufgabenträgers, dass der Feuerwehrangehörige seinen

<sup>4</sup> [http://www.winnenden.de/index\\_1.htm](http://www.winnenden.de/index_1.htm) dort Bürgerservice/Stadtrecht, I 7/37 „Richtlinie zur Förderung des Ehrenamtes in der Freiwilligen Feuerwehr Winnenden“

Wohnsitz und Lebensmittelpunkt in der Gemeinde behält, sich feuerwehrdiensttauglich und damit körperlich fit hält und sich der Feuerwehr langfristig verpflichtet. Alle finanziellen Anreize, die diese Interessenlage bedienen, sind zur Förderung des Ehrenamtes im Feuerwehrwesen zweckmäßige und geeignete Maßnahmen. Vorbehaltlich der juristischen Umsetzbarkeit, die für die genannten Beispiele zu prüfen wäre, können finanzielle Anreize z. B. sein:

- Grundsteuererlass/-ermäßigung.
- Finanzielle Zuwendungen für Kinderbetreuungskosten, Kindergartengebühren.
- Bereitstellung von kostengünstigem Wohnraum optimalerweise in der Nähe des Feuerwehrhauses.
- Vergünstigter oder freier Eintritt in Schwimmbad, Fitness-Studio, Bibliothek u. a..
- Kostenlose Nutzung des ÖPNV in Uniform zur Stärkung der Präsenz von Feuerwehrangehörigen in der Gesellschaft.
- Beiträge zu einer „Sterbekasse“.
- Finanzielle Zuwendungen z. B.
  - in der Form von Verzehr Gutscheinen bei besonderen Leistungen,
  - für langjährigen aktiven Dienst.
- Vergünstigte Teilnahme an Volkshochschulkursen oder anderen Fortbildungsmöglichkeiten.
- Aufenthalt im Feuerwehrerkholungsheim.

Für den Erhalt von Vergünstigungen ist es erforderlich, sich als Feuerwehrangehörige/r auszuweisen. Hierzu wird die Einführung eines Feuerwehrdienstausweises im Scheckkartenformat vorgeschlagen (siehe 3.4.2.12).

Wie vielfältig die individuellen Möglichkeiten zur Förderung des Ehrenamtes durch die Feuerwehren selbst sein können, zeigt beispielhaft und vorbildlich der Leitfaden zur Gewinnung und Stärkung von Freiwilligen für die Feuerwehren in Hessen<sup>5</sup> auf. Dieser Leitfaden gibt den Feuerwehren Hilfestellung mit vielen guten Ideen und praktischen Umsetzungskonzepten in den zentralen Handlungsfeldern

- Öffentlichkeitsarbeit,
- Anerkennungskultur,
- Zielgruppenarbeit,
- Aufwertung von Gemeinschaft und Lebensqualität in den Einsatzabteilungen und
- Coaches oder Mentoren.

Der Leitfaden wurde in Hessen durch eine Expertengruppe unter verantwortlicher Leitung des Landesfeuerwehrverbandes erar-

<sup>5</sup> [http://fv.feuerwehr-hessen.de/download/Infomaterialien/Leitfaden\\_Mitgliedergewinnung.pdf](http://fv.feuerwehr-hessen.de/download/Infomaterialien/Leitfaden_Mitgliedergewinnung.pdf), Leitfaden zur Stärkung und Gewinnung von Freiwilligen für die Feuerwehren in Hessen – Empfehlungen für die Feuerwehren vor Ort und für landesweit koordinierte Aktivitäten, Oktober 2006

beitet.

### **Leitfaden zur Förderung des Ehrenamtes**

Die Erstellung eines vergleichbaren Leitfadens ist auch für Niedersachsen zweckmäßig und sinnvoll. Allerdings sollte dieser Leitfaden nicht allein die Feuerwehren ansprechen, sondern gleichermaßen die Aufgabenträger im Blick haben. Dieser Leitfaden kann darüber hinaus Grundlage für eine Unterstützung der kommunalen Aufgabenträger durch die dezentralen Beratungsteams (siehe 3.4.2.7) sein. Der niedersächsische Leitfaden zur Förderung des Ehrenamtes ist durch die zentrale Stelle (siehe 3.4.2.6) zu erstellen und fortzuschreiben.

### **3.4.2.7 Dezentrale Beratungsteams**

Ein dezentrales Beratungsteam kann die kommunalen Aufgabenträger und die Freiwillige Feuerwehr im Hinblick auf ihre besonderen Bedarfslagen beim Ehrenamt beraten und unterstützen. Dabei soll die Situation analysiert und die Implementierung und Verbreitung der im vorliegenden Bericht genannten Maßnahmen vor Ort unterstützt werden. Auf diesem Wege sollen die ehrenamtlichen Führungskräfte entlastet und zugleich für die Zukunft qualifiziert werden (sog. „Training on the Job“).

Ein Beratungsteam soll die Aufgabenträger und die Freiwillige Feuerwehr auf diesem Wege sensibilisieren und zur Verbreitung der Thematik vor Ort beitragen. Bei der Priorisierung der Gebiete kann die Ampel-Förderbedarfs-Landkarte (siehe 3.4.2.3) herangezogen werden. Letztlich wird das Beratungsteam aber nur auf Anforderung des Aufgabenträgers tätig. Dabei handelt es sich um unterstützende und beratende Tätigkeiten. Aufsichtsaufgaben werden nicht wahrgenommen.

Idealerweise wären in den Beratungsteams geeignete ehrenamtliche und hauptamtliche Kräfte der Feuerwehren die einen engen Kontakt zum Landesfeuerwehrverband und den kommunalen Spitzenverbänden halten, sofern diese nicht unmittelbar mitwirken.

Aus Sicht einer Kosten/Nutzen-Analyse kann man feststellen, dass hier im Bereich der hauptamtlich Mitwirkenden Kosten für die entsprechenden Arbeitszeitanteile und für die ehrenamtlich Mitwirkenden ggf. zu erstattende Lohnkosten entstehen. Im Übrigen entstehen Reisekosten. Der Nutzen liegt in der individuellen Förderung und Qualifizierung vor Ort, der Entlastung der Führungskräfte durch Entfall von Fortbildungsmaßnahmen z.B. an der LFS, Entlastung der örtlichen Ebene bei der „Bestandsanalyse“ und insgesamt eines zielorientierten Vorgehens. Daher überwiegen die ressourcenschonenden Aspekte und stellen aus sich heraus eine Förderung des Ehrenamtes dar.

### 3.4.2.8 Zentrale Stelle zur Förderung des Ehrenamtes

Zur Förderung des Ehrenamtes im Feuerwesen ist es insbesondere wegen der langfristigen Bedeutung der Thematik zweckmäßig, eine zentrale Stelle zu schaffen, die sich langfristig damit befasst. Diese Stelle soll insbesondere

- den konzeptionellen Ansatz fortschreiben,
- koordinieren,
- informieren, z. B. durch Publikation von Positivbeispielen,
- Anstöße für Neues geben,
- eine Plattform des Austauschs bieten und
- die regionalen Beratungsteams vernetzen.

Bei entsprechender personeller/finanzieller Unterstützung bietet es sich an, diese Stelle im Innenministerium einzurichten.

### 3.4.2.9 Arbeitgeber und Förderung des Ehrenamtes

#### Arbeitgeberorganisationen

Arbeitgeberorganisationen haben sich trotz mehrfacher Ansprache mit Ausnahme eines Vertreters der Industrie- und Handelskammer nicht in die AG Arbeit eingebracht. Es wird daher für erforderlich gehalten, auf allen Ebenen der Aufgabenträger des Brandschutzes aktiv auf Arbeitgeberorganisationen und Arbeitgeber im Einzelnen zuzugehen, um aktiv für das Ehrenamt im Feuerwesen zu werben. Die Stadt Winnenden zeigt mit ihrem Beispiel eine gangbare Lösung auf (siehe 3.4.2.6).

#### VW pro Ehrenamt



Ein weiteres positives und nachahmenswertes Beispiel ist die Initiative „Volkswagen pro Ehrenamt“, die der Volkswagen Konzern in den letzten drei Jahren ins Leben gerufen hat.<sup>6</sup> Das Unternehmen möchte mit diesem Projekt Verantwortung für aktive und auch ehemalige Mitarbeiter/innen übernehmen sowie ehrenamtliche Tätigkeit im Allgemeinen fördern und unterstützen. Es verspricht sich dadurch eine Motivation der Mitarbeiter/innen und eine tiefe Durchdringung des Unternehmens mit Wertevorstellungen wie z. B. Respekt, Verantwortung und Nachhaltigkeit, die das Unternehmen u. a. für sich als Leitwerte vereinbart hat und die auch in der ehrenamtlichen Tätigkeit vielfach eine große Rolle spielen. Speziell für ehemalige Mitarbeiter/innen schafft die Vermittlung in eine ehrenamtliche Tätigkeit einen Ausgleich zum Wegfall der Berufstätigkeit. Konkret vermittelt, fördert und würdigt das Unternehmen ehrenamtliche Aufgaben unter den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und auch deren Lebenspartnern. Es hat zur Umsetzung des Projektes Gespräche mit den Standortkommunen geführt, eine Homepage als Informations- und Austauschplattform eingerichtet und durch Medienarbeit, Vorträge

<sup>6</sup> Pressemitteilung „Volkswagen startet Initiative für das Ehrenamt“, Wolfsburg 30.08.2007 – [http://www.volkswagenag.com/vwag/vwcorp/info\\_center/de/news/2007/08/Volkswagen\\_startet\\_Initiative\\_fuer\\_das\\_Ehrenamt.html](http://www.volkswagenag.com/vwag/vwcorp/info_center/de/news/2007/08/Volkswagen_startet_Initiative_fuer_das_Ehrenamt.html)



und Workshops die Projektidee bekanntgemacht. Ehrenamtliches Engagement wird unter den Mitarbeitern z. B. durch das Logo „VW pro Ehrenamt“ als Anstecknadel transparent gemacht, wodurch sich bisher Fremde zu einer gemeinsamen Aufgabe austauschen können und Vorgesetzte vielfach das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen überhaupt erst erkennen.

#### **Arbeitgeber als Empfänger von Fördermaßnahmen**

Arbeitgeber im Allgemeinen als Empfänger von Fördermaßnahmen z.B. über eine finanzielle/steuerliche Förderung zur Förderung des Ehrenamtes zu bewegen, erscheint eher unrealistisch. Die aufzuwendenden Finanzmittel, die einen nennenswerten Effekt beim Arbeitgeber bewirken könnten, wären mit großer Wahrscheinlichkeit unverhältnismäßig hoch.

#### **Ideelle Fördermaßnahmen**

Maßnahmen der ideellen Förderung von Arbeitgebern wie oben bei den individuellen Fördermaßnahmen beschrieben (siehe 3.4.2.6), erscheinen zur Erzielung eines gegenseitigen Verständnisses und der Erhöhung der Bereitschaft beim Arbeitgeber zur Förderung ehrenamtlicher Tätigkeit deutlich aussichtsreicher. Ein gutes Beispiel ist hier die vom Land Niedersachsen und dem LFV jährlich an vorbildliche Unternehmen vergebene Plakette „Partner der Feuerwehr“.

### **3.4.2.10 Maßnahmen zur Förderung des Ehrenamtes im Feuerwehrwesen im Einzelnen**

#### **3.4.2.11 Ehrenzeichen im Feuerlöschwesen**

##### **Ausgangssituation**

Die Angehörigen der niedersächsischen Feuerwehren erhalten für langjährige Dienste ein Ehrenzeichen (drei Stufen, 25, 40 und 50 Jahre Dienstzeit). Das Ehrenzeichen wird ausschließlich dienstzeitabhängig verliehen.

Darüber hinaus kann ein Ehrenzeichen der Sonderstufe verliehen werden. Es kann für hervorragende Leistungen bei der Brandbekämpfung, bei Unglücksfällen und Notständen oder bei besonders anerkennungswürdigen Verdiensten auf dem Gebiete der Wissenschaft, Technik oder Organisation des Feuerschutzwesens verliehen werden.

Das Ehrenzeichen der Sonderstufe ist seit seiner Stiftung vor 55 Jahren 59mal verliehen worden.

##### **Feuerwehrehrenzeichen**

Es erfolgt eine Erweiterung der **Feuerwehrehrenzeichen für besondere Verdienste** als kleines Steckkreuz in Bronze und Silber, durch die ein überdurchschnittliches ehrenamtliches Engagement im Brandschutzwesen oder eine besondere Leistung in der Gefahrenabwehr auf lokaler oder regionaler Ebene gewürdigt werden kann.

##### **Vorteile**

Die Ergänzung übernimmt die gewachsene Tradition und erweitert die Auszeichnungspalette durch zusätzliche Auszeichnungsstufen, die zusätzlich zu dem an sich schon anerkennungswür-

	<p>digen ehrenamtlichen Engagement eine Würdigung besonderer Verdienste erlaubt. Mit der Einführung einer zweiten und dritten Stufe für das Steckkreuz wird einerseits die Möglichkeit geschaffen, Verdienste auf lokaler und regionaler Ebene in einer angemessenen Breite zu würdigen, andererseits bleibt der Charakter des Feuerwehrzeichens der Sonderstufe auf Landesebene erhalten.</p>
<b>Nachteile</b>	<p>Vom Grundsatz bestehen keine Nachteile bei der Erweiterung der Feuerwehrzeichen um zwei Stufen. Allerdings könnten theoretisch bei der Abstufung der einzelnen Stufen Abgrenzungsschärfen auftreten.</p>
<b>Kosten</b>	<p>Auf der Grundlage, dass neue Feuerwehrzeichen in Bronze auf lokaler Ebene (Gemeinde) und das neue Feuerwehrzeichen in Silber auf regionaler Ebene (Landkreis, kreisfreie Stadt) jährlich rund 500-fach zu verleihen, entstehen Kosten für die Beschaffung und Verwaltung von ca. 15.000 € pro Jahr.</p>
<b>Bewertung</b>	<p>Die Erweiterung der Feuerwehrzeichen um zwei Stufen stellt eine besondere Möglichkeit dar, das herausragende ehrenamtliche Engagement in den Freiwilligen Feuerwehren wertzuschätzen und anzuerkennen. Die bestehenden dienstzeitbezogenen Feuerwehrzeichen würdigen langjähriges, dauerhaftes und verlässliches Engagement und sind unverändert beizubehalten.</p>

### 3.4.2.12 Feuerwehrdienstausweis im Scheckkartenformat

	<p>Feuerwehrangehörige können durch die Aufgabenträger mit einem Feuerwehrdienstausweis ausgestattet werden, wovon allerdings zurzeit kaum Gebrauch gemacht wird. Es wird deswegen davon kein Gebrauch gemacht, weil die Notwendigkeit sich auszuweisen für eine/n einzelne/n Feuerwehrangehörige/n heute eigentlich nicht gegeben ist. Möchte ein kommunaler Aufgabenträger die Angehörigen seiner Freiwilligen Feuerwehr z. B. durch einen vergünstigten Eintritt in das kommunale Schwimmbad fördern, so wird die Vorlage eines Berechtigungsausweises zwangsläufig erforderlich.</p>
<b>Feuerwehrdienstausweis</b>	<p>Als Feuerwehrdienstausweis wird heute folgendes, seit mehreren Jahrzehnten nahezu unverändertes Dokument genutzt:</p>

The screenshot shows a website interface for 'Feuerweherversand'. At the top, there is a red header with the text 'Bestell & Infohotline: (0228) 9 53 50 - 0'. Below this is a navigation bar with links for 'Warenzeichen', 'Über uns', 'Neue Infos', 'Tickets Interschutz 2010', and 'Downloads'. A breadcrumb trail indicates the current location: 'Sie befinden sich hier: | Verwaltungsbedarf | Vordrucke | Dienstausweise'. The main content area is titled 'Produktdetails' and shows the following information:

- Bezeichnung:** Feuerwehr-Dienstausweis Allgemein
- Beschreibung:** 3-sprachig DIN-A7 6-seitig, rotes Schreibblei mit Lichtbild. Lieferung erfolgt nur an Kreis-/Stadt-/Gemeindeverwaltungen oder Feuerwehren an Dienstanschrift.
- Artikel-Nr.:** 55758-251
- Preis:** € 2,00
- Buttons:** Merken, Details, Kaufen, Lager
- Additional Info:** inkl. 19% MwSt zzgl. Versandkosten

<b>Dienstausweis im Scheckkartenformat</b>	Es wird vorgeschlagen, diesen Dienstausweis durch einen modernen und attraktiv gestalteten Dienstausweis im Scheckkartenformat zu ersetzen. Dabei besteht in der Gestaltung dieses Dienstausweises sowohl die Möglichkeit, sich auf ein landesweites „Feuerwehr-Layout“ zu einigen, als auch die Möglichkeit, den kommunalen Aufgabenträgern die Gestaltung nach eigenen lokalen Wünschen zu überlassen. Inhaber des Dienstausweises weisen sich als Angehörige der Freiwilligen Feuerwehr aus.
<b>Vorteile</b>	Die zeitgemäße und attraktive Form eines solchen Berechtigungsausweises spricht insbesondere junge Menschen an. Er wirkt sowohl im kommunalen Bereich als auch bei landesweit einheitlicher Gestaltung identitätsstiftend. Der Dienstausweis kann optional z. B. als Chipkarte mit einer Vielzahl weiterer Funktionalitäten ausgestattet werden. Ein solcher Berechtigungsausweis könnte z. B. nach dem erfolgreich absolvierten Lehrgang Truppmann 1 ausgegeben werden. Bei entsprechender Hinterlegung seitens der Kommune mit Leistungen schafft der Dienstausweis im Scheckkartenformat einen Anreiz sowohl in die Feuerwehr einzutreten als auch langfristig dabei zu bleiben.
<b>Nachteile</b>	Die Veränderung zum Dienstausweis im Scheckkartenformat könnte auf Ablehnung stoßen, weil geradezu inflationär neue Karten aufgelegt werden. Bei einer im Layout landesweit einheitlichen Gestaltung darf der so gestaltete Feuerwehrdienstausweis keine Konkurrenz zur Ehrenamtskarte darstellen. Die Abgrenzung zu hauptberuflichen Feuerwehrangehörigen, die gleichermaßen mit einem Dienstausweis ausgestattet werden müssen, ist zu prüfen.
<b>Kosten</b>	Die Kosten, die für die Erstellung und Verwaltung des Dienstausweises im Scheckkartenformat entstehen, sind eher gering einzustufen und unterscheiden sich nicht wesentlich von den Kosten für den bisherigen Dienstausweis.
<b>Bewertung</b>	Die Vorteile bezüglich der Einführung eines Feuerwehrdienstausweises im Scheckkartenformat überwiegen. Die Kosten sind als eher gering zu betrachten und verhalten sich im Vergleich zu den Kosten, die mit dem bisherigen Dienstausweis verbunden waren, kostenneutral. Ein Dienstausweis ist als Nachweis zur Inanspruchnahme von Fördermaßnahmen erforderlich.

### 3.4.2.13 Anerkennung von Dienst- und Ausbildungszeiten

<b>Feuerwehrangehörige</b>	Qualifikationen, Kenntnisse und Fertigkeiten, die ein Feuerwehrangehöriger z. B. in der Kinder- und Jugendarbeit sowie durch die Führungsausbildung und Ausübung seiner ehrenamtlichen Tätigkeit erwirbt, sind in großen Teilen inhaltlich deckungsgleich mit Voraussetzungen oder zu erbringenden Qualifikationen, die für bestimmte Berufe in der Berufsausbildung, im Studium oder
----------------------------	---

	<p>bei der Ausübung des Berufs erwartet werden. Vorteilhaft im Sinne der Förderung des Ehrenamtes wäre es daher, wenn das Land die Voraussetzungen für im Ehrenamt erbrachte Leistungen schaffen würde, um eine verbindliche Anerkennung auch für die berufliche Seite zu erzielen. Als Beispiele sind die Ausbildung zum Brandschutz- und Gefahrgutbeauftragten sowie die Ableistung erforderlicher Praktika im Bereich von Ausbildung und Erziehung zu nennen.</p>
<b>Nicht- Feuerwehrangehörige</b>	<p>Nicht-Feuerwehrangehörige, die für die Aufgaben in der Feuerwehr über geeignete berufliche Qualifikationen verfügen, möchten sich gerade wegen ihrer besonderen Qualifikation in der Feuerwehr engagieren. Allerdings werden durch Feuerwehrdienstvorschriften und andere rechtliche Regelungen, die mit einer bestimmten Funktion und Aufgabe in der Feuerwehr verbunden sind, ggf. Hürden aufgebaut, die im Einzelfall nicht sinnvoll sind und eher abschreckend wirken. Als Beispiel ist auch hier der Aufgabenbereich der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Ausbildung in der Feuerwehr zu nennen.</p>
<b>Vorteile</b>	<p>Für den/die Feuerwehrangehörige/n zahlt sich das ehrenamtliche Engagement in anerkannter beruflicher Zusatzqualifikation aus. Er/Sie zeichnet sich in seinem/ihrer Beruf durch sein/ihr ehrenamtliches Engagement als solches und durch seine/ihre im Ehrenamt erworbene Zusatzqualifikation gegenüber anderen Kolleginnen und Kollegen aus und erfährt dadurch optimalerweise durch den Arbeitgeber besondere Wertschätzung. Durch den Doppelnutzen der ehrenamtlich erbrachten Ausbildungsleistung und Dienstzeit wird für die Feuerwehrangehörigen ein Anreiz zu weiterer Ausbildung und das ggf. in Verbindung mit der Übernahme von Führungsverantwortung in der Feuerwehr geschaffen.</p> <p>Der/Die in Bezug auf die Aufgaben in der Feuerwehr in geeigneter Weise beruflich Qualifizierte erhält durch die Anerkennung seiner/ihrer Qualifikation einen vereinfachten Zugang zu einer ehrenamtlichen Aufgabe und wird wegen dieses einfacheren Zugangs eher bereit sein, sich ehrenamtlich zu engagieren.</p>
<b>Nachteile</b>	<p>In beiden Fällen, d. h. bezüglich des qualifizierten Feuerwehrangehörigen und des in für die Feuerwehr geeigneter Weise beruflich Qualifizierten, ist der Empfängerkreis dieser Förderung zahlenmäßig klein im Verhältnis zur Gesamtzahl der ehrenamtlich tätigen Feuerwehrangehörigen. Das Anerkennungsverfahren stellt vielfach eine Einzelfallprüfung dar und ist daher relativ aufwändig.</p>
<b>Bewertung</b>	<p>Die verbindliche Anerkennung der ehrenamtlich erbrachten Ausbildungsleistung und Dienstzeit stellt eine Wertschätzung des/der ehrenamtlich Tätigen dar. Im Verhältnis zur Gesamtzahl aller ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen erreicht diese Fördermaßnahme allerdings nur einen kleinen Empfängerkreis. Die Maßnahme wirkt allerdings gezielt in Richtung der Führungskräfte und ist deswegen von besonderer Bedeutung und sollte mit dem Ziel, einfach anzuwendende Anerkennungsverfahren zu schaffen, durch das Land weiter verfolgt werden.</p>

### 3.4.2.14 Feuerwehrrente

<b>Feuerwehrrente</b>	<p>Eine in den Feuerwehren und im politischen Raum viel diskutierte und in den Ländern Thüringen und Sachsen-Anhalt bereits eingeführte zentrale Fördermaßnahme für das Ehrenamt im Feuerwesen ist die sogenannte Feuerwehrrente.</p> <p>Die Feuerwehrrente soll über eine vollständig oder teilweise durch die Aufgabenträger für Brandschutz und Hilfeleistung finanzierte zusätzliche Altersversorgung einen Anreiz für ehrenamtliche Tätigkeit in den Feuerwehren schaffen.</p> <p>Kostenträger der Fördermaßnahme sind je nach Modell und Ausgestaltung der Feuerwehrrente die Aufgabenträger Land und Gemeinden sowie der Feuerwehrangehörige selbst. Im Zuge der Arbeit wurden die Feuerwehrrentenmodelle Thüringen und Sachsen-Anhalt erörtert und Modelle für Niedersachsen diskutiert. Hieraus ist eine Synopse entstanden, die zwei diskutierte Modelle vorstellt und vergleicht. Die Synopse ist als Anlage 3 diesem Bericht beigelegt.</p> <p>Durch die Einführung einer Feuerwehrrente soll insbesondere für junge Menschen ein Anreiz geschaffen werden, in die Feuerwehr einzutreten, und für bereits aktive Feuerwehrangehörige selbst, soll sie langfristig bindend wirken.</p>
<b>Vorteile</b>	<p>Die Zielsetzung der langfristigen Bindung an die Feuerwehr kann je nach Ausgestaltung der Feuerwehrrente erreicht werden. Es wird für den einzelnen Freiwilligen Feuerwehrangehörigen eine zusätzliche Altersversorgung mit vergünstigten Sonderkonditionen geschaffen. Auch wenn die Rentenfrage für viele Feuerwehrangehörige noch nicht das große Gewicht haben sollte, so erhält die Versorgungsfrage spätestens dann großes Gewicht, wenn Familie und Ehrenamt in Konkurrenz treten. Gerade auch im Hinblick auf den Verbleib der aktiven Feuerwehrleute und den gewünschten Seiteneinstieg stellt die Feuerwehrrente eine vielfach gewünschte Option dar.</p> <p>Die zu erwartende Entwicklung wird auch von materiellen Fragen berührt sein, die nicht außer Acht gelassen werden dürfen. Auch die Einkommenssituation von Feuerwehrleuten wird sich analog der Einkommensentwicklung der Gesamtbevölkerung ungünstiger entwickeln. Die Notwendigkeit zusätzlicher Altersversorgung ist bereits jetzt politisch geforderte Maßnahme und wird bei den ehrenamtlich Tätigen vermehrt Beachtung finden. Feuerwehrangehörige, die ihren ehrenamtlichen Dienst zeitaufwändig und langjährig ausführen, haben nicht die Möglichkeit einer zusätzlichen Nebenbeschäftigung, die heute in der Gesellschaft vielfach gefordert und diskutiert wird.</p> <p>Die Feuerwehrrente ist insoweit nicht als zusätzliche Einkommensquelle zu bewerten, sondern sie schafft ansatzweise einen Ausgleich für den bewussten Verzicht auf zusätzliche Erwerbseinkünfte, die durch das ehrenamtliche Engagement verursacht wird.</p>

**Nachteile**

Die Feuerwehrrente wird von jungen aktiven Feuerwehrangehörigen und von Angehörigen der Jugendfeuerwehren wegen der Langfristigkeit dieser Fördermaßnahme nicht als Förderung empfunden. In dieser Altersgruppe werden sofort und unmittelbar wirkende Maßnahmen / Vergünstigungen eindeutig bevorzugt. Eine nennenswerte ergänzende Rentenversorgung je Feuerwehrangehörigen ist durch die Aufgabenträger allein nicht oder nur schwer zu finanzieren – sie kann ggf. durch eigene, zusätzliche Beitragsleistung des Feuerwehrangehörigen erreicht werden. Das Ziel, einen jungen Menschen durch Hinweis auf die Feuerwehrrente zum Eintritt in die Freiwillige Feuerwehr zu bewegen, wird eher nicht erreicht. Die Gruppe der lebensälteren Feuerwehrangehörigen ist in Verbindung mit der Einführung einer Feuerwehrrente zu einem Stichtag besonders zu betrachten, weil sie auf Grund ihres Lebensalters keine oder nur eine geringe Rentenversorgung erwerben können. Die Feuerwehrrente ist nicht leistungsbezogen, sondern sie pauschaliert in der ehrenamtlichen Tätigkeit und führt zu Kritik unter den Feuerwehrangehörigen, wegen der fehlenden Verteilungsgerechtigkeit. Eine zunehmend differenzierende Bewertung der ehrenamtlich erbrachten Leistung führt allerdings zu einem deutlich ansteigenden administrativen Aufwand. Die Feuerwehrrente hat keinen eindeutigen bzw. besonders starken Bezug zu den Aufgaben der Feuerwehr und der exklusive Anspruch der Feuerwehrangehörigen lässt sich nur schwer gegenüber Ansprüchen anderer ehrenamtlicher Organisationen begründen.

**Kosten**

Um eine überschlägige Kostenbetrachtung vornehmen zu können, bietet sich eine vergleichende Betrachtung zu der im Land Thüringen eingeführten Feuerwehrrente an. Im Land Thüringen ist eine Feuerwehrrente durch das Thüringer Brand- und Katastrophenschutzgesetz eingeführt worden, deren monatliche Beiträge Land und Gemeinden jeweils mit 6 Euro je aktivem Feuerwehrangehörigen finanzieren. Die Beitragskosten der kommunalen Aufgabenträger werden in Thüringen darüber hinaus seitens des Landes über den kommunalen Finanzausgleich zurück erstattet<sup>7</sup>. Das Land Thüringen wendet auf der Basis von etwa 42.000 aktiven Feuerwehrangehörigen im Land jährliche Beitragskosten in einer Gesamthöhe von 6 Mio. Euro auf. Gleiches Feuerwehrrentenmodell vorausgesetzt, würde sich in Niedersachsen bei etwa 130.000 aktiven Feuerwehrangehörigen für das Land als einzigem Kostenträger ein jährlicher Aufwand von 18,72 Mio. Euro ergeben. Die in Thüringen eingezahlten Rentenbeiträge führen je nach Kapitalmarktentwicklung zu einer ergänzenden Altersversorgung für einen Feuerwehrangehörigen in einer Höhe von etwa 50 bis 70 Euro monatlich.

**Bewertung**

Aufgrund der aufgeführten Nachteile und der hohen Kosten stellt die Einführung einer Feuerwehrrente nur eine prinzipielle Möglichkeit der Förderung des Ehrenamtes im Feuerwehrwesen dar. Fest steht auch, dass sie als alleinstehende Maßnahme das ge-

---

<sup>7</sup> Fernmündliche Auskunft von BrD Manfred Borchardt, MI Thüringen, 10.12.2009.

wünschte Ziel der Förderung des Ehrenamtes nicht erreichen kann. Aus diesen Gründen ist die Einführung einer landesweiten Feuerwehrrente abzulehnen.

**Hinweis der  
Vertreter der  
KomSpV**

Die Vertreter der kommunalen Spitzenverbände halten an dem Ergebnis der Arbeitsgruppensitzung vom 26.10.2009 fest. Danach erscheint es fraglich, ob die verfolgten Ziele durch Einführung einer Feuerwehrrente, als persönliche finanzielle Förderung für die Erbringung von Dienstleistungen, erreicht werden können. Daneben setzt eine abschließende Bewertung – sowohl innerhalb der o.g. Punkte als auch eine Gesamtbewertung – zwingend Finanzierungshinweise bzw. eine realistische Darstellung von in Niedersachsen denkbaren Finanzierungsmöglichkeiten voraus. Gleiches gilt für eine steuer- und sozialversicherungsrechtliche Betrachtung. Im Übrigen wären die Unterschiede zwischen einer rein örtlichen Entscheidungskompetenz oder einem Landesgesetz wie z.B. in Thüringen darzustellen.

**Hinweis des  
niedersäch-  
sischen Städte-  
tages**

Die in der Arbeitsgruppe erörterte Einführung einer Feuerwehrrente lehnt der Niedersächsische Städtetag ab. Die im Bericht enthaltenen finanziellen Anreize werden aus grundsätzlichen Erwägungen, darüber hinaus auch aus rechtlichen und/oder finanziellen Gründen ebenfalls abgelehnt. Die im Umsetzungskonzept erwähnten Maßnahmen werden grundsätzlich akzeptiert. Ob und inwieweit sie umgesetzt werden, hat jeder kommunale Träger des Brandschutzes eigenverantwortlich zu entscheiden (Prinzip der Freiwilligkeit).

### 3.4.2.15 Umsetzungskonzept

Folgende Schritte und Maßnahmen sind zur Umsetzung des Konzeptes zur Förderung des Ehrenamtes im Feuerwehrwesen erforderlich, die zeitlich ggf. parallel erfolgen können:

- Neufassung des Erlasses zur Verleihung von Orden und Ehrenzeichen im Feuerlöschwesen (siehe 3.4.2.11.).
- Neuauflage des Feuerwehrdienstausweises im Scheckkartenformat (siehe 3.4.2.12).
- Erarbeitung eines Leitfadens in dem beispielhaft eine Förderung des Ehrenamtes im Feuerwehrwesen aufgelistet wird (siehe 3.4.2.6), der sich an die Aufgabenträger und die Feuerwehren gleichermaßen richtet.
  - Grundlage sind die Leitlinien zur Förderung des Ehrenamtes (siehe 3.4.2.3).
  - Der Leitfaden soll landesweit koordinierte (zentrale) Maßnahmen erklären und erläutern (siehe 3.4.2.5) und die Erarbeitung individueller Fördermaßnahmen unterstützen (siehe 3.4.2.6).

- Der Leitfaden muss einfache und praxisnahe Lösungsansätze bieten.
- Der Leitfaden selbst muss professionell aufgelegt und optisch ansprechend erstellt werden, um die notwendige Akzeptanz zu erzielen.
- Einrichtung einer zentralen Stelle (durch das Land), die die Förderung des Ehrenamtes federführend und zukünftig bearbeitet (siehe 3.4.2.8).
- Einrichtung dezentraler Beratungsteams (durch das Land) (siehe 3.4.2.7).
- Mittel- bis langfristige Veränderung rechtlicher Rahmenbedingungen im Sinne der Förderung des Ehrenamtes, z. B. zur gegenseitigen Anerkennung von Dienst- und Ausbildungszeiten (siehe 3.4.2.13). Diese Veränderungen können z. B. durch die federführende, zentrale Stelle (siehe 3.4.2.8) weiter verfolgt und begleitet werden.
- Darstellung und Bekanntmachung des Konzeptes zur Förderung des Ehrenamtes in der Öffentlichkeit, bei den kommunalen Aufgabenträgern und in der Feuerwehr durch Pressearbeit, regionale Beratungsteams, Vorträge, Workshops usw..

Das Land Niedersachsen als Arbeitgeber wird weiterhin bei der Förderung des Ehrenamtes vorbildlich vorgehen. Dies ist in vielen Fällen durch die Gestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, Freistellungsregelungen und dem Verzicht auf die Kostenerstattung für die Entgeltfortzahlung schon erfolgt.

### 3.4.3. Handlungsfeld 3: Aus- und Fortbildung

#### Landesfeuerweherschule

Die niedersächsische Landesfeuerweherschule mit den Standorten Celle und Loy führt als zentrale Einrichtung des Landes die Ausbildung der kommunalen Feuerwehrangehörigen durch. Neben der Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung des Landes zur Bereitstellung von zentralen Ausbildungskapazitäten sprechen folgende Aspekte für die Zentralisierung:

- Die Landesfeuerweherschule mit den Standorten Celle und Loy stellt eine Plattform für den wichtigen Informations- und Erfahrungsaustausch dar, sowohl organisiert in entsprechenden Veranstaltungsangeboten als auch im Gespräch der Feuerwehrangehörigen untereinander bedingt durch den Internatsbetrieb.
- Als Kompetenzzentrum des Landes Niedersachsen für die Entwicklung und Bewertung von Aus- und Fortbildungstechniken sowie technischer Neuerungen im Feuerwehrwesen sichert die Landesfeuerweherschule an den Standorten Celle und Loy eine dem Stand von Wissenschaft und Forschung entsprechende Qualität.



#### Motivation durch Ausbildung

Ehrenamtlich tätige Feuerwehrangehörige sind grundsätzlich ausbildungswillig, wenngleich die Rahmenbedingungen bezüglich der Freistellung seitens des Arbeitgebers häufig sehr schwierig sind. Die Ausbildung an den Feuerweherschulen wird immer dann von Feuerwehrangehörigen als motivierend empfunden, wenn die Ausbildung bezüglich der Übungsobjekte, der realitätsnahen Darstellung eines Szenarios und Einsatzdurchführung sowie der körperlichen und psychischen Anforderungen an den Feuerwehrangehörigen über das hinausgeht, was die kommunale Ausbildung üblicherweise bieten kann. Feuerwehrangehörige, die nach einem Lehrgangsbesuch an der Feuerweherschule in ihre Feuerwehr zurückkehren, können diese Motivation weitergeben und so weitere Feuerwehrangehörige für einen Besuch eines Aus- oder Fortbildungslehrgangs gewinnen. Die Voraussetzungen für die oben beschriebene, motivierende Art der Durchführung der Ausbildung sind an den Standorten der niedersächsischen Landesfeuerweherschule zurzeit, und das wird insbesondere im Ländervergleich deutlich, nicht gegeben und müssen geschaffen werden. Die am Schulstandort Loy begonnene Ausbaumaßnahme ist ein erster konkreter Anfang, der konsequent weitergeführt werden muss. Die am Schulstandort Celle zurzeit planerisch betrachtete Errichtung eines Ausbildungs- und Trainingszentrums ist unbedingt weiter zu verfolgen.

Die Ausbildung an den Schulstandorten Celle und Loy wird im Flächenland Niedersachsen im Internatsbetrieb durchgeführt. Die beste Ausbildung an einer Feuerweherschule kann aber keine Motivation erzeugen, wenn der Teilnehmer wegen der Unterbringung im 3-Bett-Zimmer an der Feuerweherschule Loy nachts keinen Schlaf findet. Die Rahmenbedingungen des Internatsbetriebs insgesamt und die Organisation der Ausbildung müssen der Förderung des Ehrenamtes und der Erwachsenenbildung gerecht werden. Hier gibt es großen baulichen Nachholbedarf.

Bedingt durch eine höhere Personalfuktuation, kürzere Verweildauern in den Führungspositionen sowie zusätzliche Qualifikationsanforderungen ist der Lehrgangsbedarf der Träger des Brandschutzes kontinuierlich und zuletzt sogar stark gestiegen. Die gegenwärtige Schulkapazität kann den gesamten angeforderten Bedarf der Kommunen nicht decken. Die Landesfeuerweherschule ist in einem hohen Maße ausgelastet. Dies liegt zum einen an der flexiblen und bedarfsorientiert ausgerichteten Lehrgangsplanung. Zum anderen reagieren die Schulen auch bei kurzfristigen Absagen von Lehrgangsteilnehmern umgehend. Im Regelfall gelingt es mit gutem Erfolg, solche Plätze wieder neu zu vergeben.

Die nachstehende Tabelle zeigt einen Überblick über den Verlauf der Auslastung der Jahre seit 2003 als Verhältnis aus den angebotenen Lehrgangsteilnehmertagen zu den angenommenen Lehrgangsteilnehmertagen. Lehrgangsteilnehmertage sind das Produkt aus Anzahl der Lehrgangsteilnehmern und der Dauer der einzelnen Lehrgänge in Tagen. Die maximal pro Jahr möglichen Teilnehmertage unterliegen den Schwankungen von gesetzlichen Feiertagen an Wochentagen.

	2003		2004		2005		2006		2007	
	Celle	Loy	Celle	Loy	Celle	Loy	Celle	Loy	Celle	Loy
Maximal mögliche Lehrgangsteilnehmertage	33312	13494	34366	13650	32960	13545	32701	14250	33438	14210
Tatsächlich genutzte Lehrgangsteilnehmertage	32735	12819	33837	13815	32542	13101	30037	12983	31813	13414
Auslastungsgrad in %	98	95	98	101	99	97	96	96	95	94

**Tabelle 8: Auslastung der Landesfeuerweherschule an den Standorten Celle und Loy**

Die außerordentlich hohe Auslastung in den Jahren 2003 bis 2005 ist darauf zurückzuführen, dass im Bereich der hauptberuflichen Ausbildung parallel Oberbrandmeisterlehrgänge und Laufbahnlehrgänge (jeweils mit einer Auslastung von 100%) infolge der Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung Feuerwehr (APVOFeu) durchgeführt worden sind.

Die Lehrgangskapazität der Landesfeuerweherschule Celle wurde von 120 auf 160 Teilnehmer erweitert. Es wurden angemessene Unterkünfte, Logistik- und Schulungsräume geschaffen. Diese Maßnahme wurde im Jahr 2001 abgeschlossen. Die praktische Ausbildung wird – zum größten Teil mit den Einrichtungen wie sie 1974 in Betrieb genommen wurden – auf dem Schulgelände durchgeführt.

Die Landesfeuerweherschule Loy wurde zuletzt 1989 modernisiert. Die derzeitige Unterbringung der Lehrgangsteilnehmer in Dreibettzimmern entspricht nicht mehr dem Standard einer modernen Erwachsenenbildungsstätte. Auch der Lehrbereich sowie der Küchen- und Speisebereich müssen modernisiert werden. Durch organisatorische Optimierung konnte die Kapazität in jeder vierten Woche von 60 auf 80 Lehrgangplätzen erhöht werden.

Anmerkung für den Katastrophenschutz:

Im Bereich des Katastrophenschutzes ergibt sich ab 2009 ein zusätzlicher steigender Bedarf für die Katastrophenschutzbehörden für die Schulung ihrer Mitarbeiter in Stäben. Entsprechend dem Beschluss des Arbeitskreises V (Feuerwehrangelegenheiten, Rettungswesen, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung) der Ständigen Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder vom 28./29.02.2008 wurden die Eckpunkte für die Stabsausbildung auf Landesebene neu definiert. Danach obliegt es nunmehr den Ländern, die Grundschulungen zur weiteren Teilnahme an aufbauenden Kursen der Bundesakademie für Krisenmanagement, Notfallplanung und Zivilschutz (AKNZ) in Ahrweiler anzubieten. Niedersachsen hat entsprechend ein neues gebührenpflichtiges Ausbildungskonzept entwickelt, welches auf die Schulung durch die Landesfeuerweherschule setzt. Diese niedersächsischen Schulungen sind neben den bundesseitig angebotenen E-Learning-Komponenten für den niedersächsischen Katastrophenschutz unverzichtbar. Thematisch bauen sie auf dem ursprünglich seitens der AKNZ angebotenen Kurs zum Führen und Leiten im operativ-taktischen Bereich 1 (sog. OPT-1) auf. An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass der Katastrophenschutz gem. §2 (1) NKatSG als Aufgabe des übertragenen Wirkungsbereiches den Landkreisen und kreisfreien Städten (Katastrophenschutzbehörden) obliegt. Die Kostenträger des Katastrophenschutzes sind im § 31 NKatSG festgelegt, so dass die Finanzierung der genannten Maßnahmen für den Katastrophenschutz unter diesem Vorbehalt steht.

Die Feuerwehrausbildung muss sich den aktuellen Anforderungen anpassen. Sie muss so ausgerichtet sein, dass sie auch künftigen Anforderungen und Entwicklungen gerecht werden kann. Eine ständige Fort- und Weiterentwicklung ist insofern unerlässlich. Dies gilt sowohl für die theoretische als auch für die praktische Aus- und Fortbildung. Unterkunfts-, Versorgungs- und Lehrsaalbereich sollten mindestens den heutigen Anforderungen an eine moderne Erwachsenenbildungsstätte entsprechen. Für die praktische Ausbildung müssen die Einsatzmittel das technische Spektrum der Mittel vor Ort widerspiegeln. Die Fahrzeuge und das technische Gerät für die Ausbildung müssen dem aktuellen Stand der Technik entsprechen. Zum anderen erfordert eine fundierte praktische Ausbildung eine größtmögliche Realitäts- und Einsatznähe. Dies kann nur auf einem modernen Trainingsgelände mit vielfältigen Übungsmöglichkeiten erreicht werden.

Auch muss ein ganzheitlicher Aspekt in der Ausbildung Berücksichtigung finden können. In der bisherigen Ausbildung werden alle Lehrgangsteilnehmer in ihrem Lehrgang für die gleiche Funktion (z. B. Gruppenführer) ausgebildet. „Ganzheitlich“ heißt, dass taktische Einheiten (Gruppe, Zug, Verband [z.B. Kreisfeuerwehrbereitschaft]), in denen sie in ihren Feuerwehren regelmäßig zum Einsatz kommen, die Gelegenheit zur gemeinsamen Ausbildung erhalten. Damit würde die bisherige Form der Ausbildung um ein wesentliches Element ergänzt. Die Aufarbeitung von Unfällen in der Vergangenheit zeigt die Notwendigkeit einer solchen Ausbildung, positive Erfahrungen aus anderen Bundesländern untermauern den Erfolg solcher Ansätze.

Damit die Träger auch in Zukunft ihre Mitglieder auf die kommenden Bedürfnisse vorbereiten können, muss eine Landesfeuerweherschule ein modernes, in die Zukunft ausgerichtetes Übungsgelände mit vielfältigen Ausbildungs- und Trainingsmöglichkeiten bieten:

- Für die Heißausbildung und Wärmegewöhnung sowohl mit herkömmlichen (Fest-) Brennstoffen als auch mittels gasbefeuerter Brandsimulationstechnik ist ein modernes Brandübungshaus erforderlich. Um die Flexibilität in der Gestaltung von Übungssituationen zu erhöhen, sollte eine Kombination von stationären und mobilen Übungselementen berücksichtigt werden.
- Die Darstellung von Bränden muss realitätsnah und sicher möglich sein. Sie muss mit dem Umweltschutz im Einklang stehen.  
Die Akzeptanz von Anwohnern und Nachbarn bzgl. der Übungsfeuer im Brandhaus (Brandgut nur Papier, Holz, Stroh etc.) und an der Brandgrube für Flüssigkeitsbrände (z.B. Kraftstoffe) nimmt ab.  
Um ein realistisches Üben weiterhin zu ermöglichen, müssen diese Arten von Bränden umweltverträglich dargestellt werden; die Kombination der konventionellen Übungsbrandstätten mit gasbefeuerter Übungsbrandstätten kann nur dem Einüben von Standardsituationen dienen.
- Brand- und Hilfeleistungseinsätze in besonderen Lagen müssen geübt werden können. Dies sind Einsätze in Verkehrstunneln, Einsätze in Hoch- / Tiefgaragen, Notfalltraining für Atemschutzgeräteträger (als Konsequenz aus tödlichen Atemschutzunfällen).
- Es sind Übungsanlagen vorzusehen, um Brand- und Hilfeleistungseinsätze im Bereich von Industrieanlagen trainieren zu lassen, z.B.: Siloanlage, Rohrleitungssysteme (Brand / Leckage), Gasanlage, Fasslager, Tanklager.
- Es ist eine Bahnübungsanlage vorzusehen, um sowohl Brand- als auch Hilfeleistungseinsätze im Bereich von Bahnanlagen üben zu können.

- Für eine realitätsnahe Ausbildung ist die Nachbildung von verschiedenen Straßen- und Verkehrssituationen erforderlich: Innerorts, Landstraße, Autobahn.
- Es sind Übungsanlagen vorzusehen, um technische Hilfeleistungseinsätze im Bereich von Hoch- und / oder Tiefbauunfällen üben zu können.

Für den Standort Loy sehen die Planungen die Erweiterung auf drei parallel laufende Lehrgänge mit ständig 80 Lehrgangsteilnehmern vor. Das Lehrsaalgebäude wird unter Berücksichtigung der vorhandenen Bausubstanz erneuert und erweitert, ein Übungshaus wird errichtet. Die HU-Bau für diesen ersten Bauabschnitt ist fertig gestellt. Sie wurde am 29.10.2008 im Ausschuss für Haushalt und Finanzen beraten, der Vorlage wurde zugestimmt. Die Baumaßnahme läuft und wird im Juli 2010 fertig gestellt sein.

Die weiteren Planungen beinhalten u.a. den Neubau einer Übungshalle. Um den heutigen Anforderungen an einen Internatsbetrieb in der Erwachsenenbildung gerecht zu werden, sind darüber hinaus der Neubau eines Bettenhauses sowie die Sanierung des Servicebereiches noch erforderlich.

Für den Standort Celle wird zurzeit eine Projektskizze für ein modernes Ausbildungs- und Trainingszentrum erstellt. Dieses Zentrum soll die eingangs beschriebenen Möglichkeiten bieten und neben der reinen schulischen Ausbildung den kommunalen Feuerwehren umfassende praktische Trainingsmöglichkeiten unter ganzheitlichen Ansätzen bieten.

Alle Ausbilder und Lehrkräfte sind hoch motiviert und gut ausgebildet. Sie führen die Aus- und Fortbildung der Angehörigen der Freiwilligen, der Berufs- und der Werkfeuerwehren mit großem Engagement und hoher Qualität durch.

Sowohl durch inhaltliche Umstrukturierung als auch durch Ausbaumaßnahmen soll die Leistungsfähigkeit weiter gesteigert werden, so dass auch in Zukunft die Feuerwehrausbildung in Niedersachsen im Vergleich mit anderen Bundesländern auf einem hohen Standard erfolgen kann.

### 3.4.3.1 Maßnahmen

Folgende Schritte und Maßnahmen sind zur Umsetzung des Konzeptes für die Aus- und Fortbildung erforderlich:

- Fertigstellung der Baumaßnahmen in Loy
- Errichtung einer niedersächsischen Akademie für Brand- und Katastrophenschutz (zur Finanzierung s. auch 4.2. und 4.3.)

### 3.4.4. Handlungsfeld 4: Nachwuchsgewinnung

Eine aktivere Gestaltung der Zukunftssicherung ist eine existenzielle Notwendigkeit für die Feuerwehren in Niedersachsen. Mitgliedergewinnung und Nachwuchsarbeit müssen eine hohe Priorität in der Führungstätigkeit einer Feuerwehr haben.

In Zukunft muss die Feuerwehr, wenn sie weiterhin über ausreichend qualifiziertes Personal verfügen will, aktiver werden. Man darf nicht erwarten, dass die Menschen von sich aus zur Feuerwehr kommen. Man muss insbesondere auf die Menschen zugehen und sie dort ansprechen, wo sie sind. Bedingt durch die demografische Entwicklung müssen andere, auch neue Wege zur Mitgliedergewinnung eingeschlagen werden. So senken z.B. „Schnupperveranstaltungen“ in Verbindung mit „Schnuppergutscheinen“ die Hemmschwelle, sich für die Feuerwehr zu interessieren. Gemeinden sollten bei neu Zugezogenen für eine Mitgliedschaft in der Feuerwehr werben.

Wichtig ist dabei eine neue Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Arbeit der Feuerwehr. So wäre z.B. die Öffentlichkeitsarbeit in Kindereinrichtungen und Schulen zu verbessern. Neben der Brandschutzerziehung in der Schule kann auf diesem Wege auch Werbung für die Feuerwehr betrieben werden. Auch attraktive und animierende Internetauftritte sind eine zeitgemäße Form.

Die Konkurrenzsituation bei der Gewinnung engagierter Menschen für eine Mitgliedschaft in Vereinen und Verbänden wird zunehmen. Allein die demografische Entwicklung zwingt zu mehr Sorgfalt, Kreativität und Mühe bei den Versuchen, Menschen, vor allem auch Jugendliche, zu einer Aktivität im Feuerwehrbereich dauerhaft zu motivieren.

Bisher gilt die Feuerwehr als gesellschaftliche Größe in der Jugendarbeit. Dieser Profit und dieses Potenzial, das wir mit den Jugend- und Kinderfeuerwehren in Niedersachsen besitzen, darf nicht verspielt werden. Es gilt, die bestehenden Möglichkeiten und Chancen zu nutzen. Ob und in welchem Maß sich Jugendliche in der Feuerwehr ehrenamtlich engagieren, hängt mit davon ab, inwieweit die Feuerwehr ein unverwechselbares und attraktives Leistungsprofil herausstellt, den Bedürfnissen von Kindern und Jugendlichen entgegenkommt und neue jugendgerechte Ideen zur Gewinnung und langfristigen Bindung von Mitgliedern findet. Dabei bietet die Zusammenarbeit mit anderen Jugendgruppierungen vor Ort die Chance, das eigene Angebotsspektrum zu ergänzen und für alle interessanter und spannender zu gestalten.

In diesem Zusammenhang kommt es wesentlich auf die Befähigung und das Engagement der Feuerwehrführung sowie auf die fachliche und persönliche Eignung der Jugendfeuerwehrwarte und ihrer Stellvertreter sowie der Betreuer und Betreuerinnen an. Wenn die Jugendlichen in der Feuerwehr gehalten werden sollen, muss sich an der Ausgestaltung der Jugendarbeit insgesamt etwas ändern. Nicht nur die jeweilige Jugendfeuerwehr, sondern die Feuerwehr in ihrer Gesamtheit muss sich der Herausforderung stellen, in Zukunft eine aktive, belebende, integrative Jugendarbeit anzubieten und durchzuführen sowie die Begeisterung für ein anschließendes Engagement als Einsatzkraft zu wecken. Deshalb bedarf es sowohl in den Gemeinden als auch in den Landkreisen eines Jugendfeuerwehrwartes.

Das Augenmerk muss sich dabei auch noch mehr auf weibliche Mitglieder richten. Es ist eine statistisch untermauerte Erkenntnis, dass – gemessen am Anteil der Gesamtbevölkerung – ein noch zu geringer Prozentsatz der Jugendfeuerwehrmitglieder Mädchen sind, von denen zudem ein geringerer Anteil in die Einsatzabteilung wechselt als bei den männlichen Jugendfeuerwehrangehörigen. Dort ist der Frauenanteil im Durchschnitt noch geringer.

Jede Jugendfeuerwehr muss den Anspruch haben „Bei uns ist Jede und Jeder willkommen“. Das gilt nicht nur im Hinblick auf das Geschlecht; auch eine Behinderung darf ebenso wenig ein k.o. - Kriterium sein wie die Nationalität. Es gilt, auch in den Jugendfeuerwehren die gesamtgesellschaftlich gewünschte und belebende kulturelle Vielfalt und Barrierefreiheit zu stärken und zu fördern.

Ebenso gilt es, die Jugendlichen mit ihren Erfahrungen, Wünschen und Fähigkeiten ernst zu nehmen und ihnen Perspektiven für die Feuerwehrarbeit zu vermitteln, denn sie stellen das Potenzial dar, aus dem sich wesentlich die Feuerwehr der Zukunft rekrutieren wird. Insofern ist stets auf wechselseitige Akzeptanz zwischen Jugendfeuerwehr und Einsatzabteilung hinzuwirken. Deshalb muss auch der Übergangszeit von Jugendfeuerwehrangehörigen in den Einsatzdienst durch die Feuerwehrführung eine besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Gleichwohl ist festzustellen, dass allein mit Jugendfeuerwehren eine nachhaltige Stabilisierung der Mitgliederentwicklung insbesondere im Einsatzdienst nicht zu erreichen sein wird. Hier gilt es zukünftig, diese vom Gesetzgeber zzt. im Rahmen der Ausnahmen eingeräumte Möglichkeit der Einrichtung von Kinderfeuerwehren wesentlich stärker in Anspruch zu nehmen. Damit können Kinder bereits vor Vollendung des 10. Lebensjahres kindgerecht an die Aufgaben und Tätigkeiten der Feuerwehren herangeführt und so bei ihnen frühzeitig das Interesse an der Feuerwehr geweckt werden. Das ist eine entscheidende Möglichkeit zur Nachwuchsgewinnung.

Es ist ebenso von höchster Bedeutung, in stärkerem Maße Frauen für eine Mitarbeit in der Feuerwehr zu gewinnen. Frauen sind eine wichtige Bereicherung für die Feuerwehren. Vorurteile und Befindlichkeiten müssen schnellstmöglich überwunden werden. Es muss verstärkt und zügig eine breitere Mitwirkung von Frauen und Mädchen auf allen Ebenen und in allen Funktionen angestrebt, ermöglicht und gefördert werden.

Die gleichberechtigte Integration von Frauen in die Feuerwehr, die in gleicher Weise qualifizierten Einsatzdienst leisten wie ihre männlichen Kameraden, muss überall gelebte Realität werden. Deshalb sollten die in einem 2006 bearbeiteten Forschungsprojekt gewonnenen Erkenntnisse und entwickelten Leitlinien zur Förderung

der Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr umfassend in die Führungstätigkeit einer Feuerwehr einfließen.

Mehr Aufmerksamkeit sollte zukünftig auch dem an einzelnen Bereichen der Feuerwehrtätigkeit Interessierten, wie z.B. Experten (Chemiker, Physiker, Arbeitsmediziner, Seelsorger ...) spezieller Fachgebiete oder Eltern von Mitgliedern der Kinder- bzw. Jugendfeuerwehr gewidmet werden. Diese können als Fachberater oder Betreuer gewonnen werden, um so beratend im Einsatzdienst oder in der Nachwuchsarbeit wertvolle Dienste zu leisten.

Es gilt, möglichst alle Bevölkerungsschichten entsprechend ihrer persönlichen Interessen und Befähigung in die Feuerwehr einzubinden. Deshalb müssen die Bemühungen, bislang unterrepräsentierte Bevölkerungsgruppen in die Feuerwehr zu integrieren, verstärkt werden.

Freiwilligenagenturen und Kommunale Anlaufstellen sind öffentlich zugängliche Einrichtungen, die Menschen beraten, welche sich engagieren möchten. Sie haben wichtige Kontakte in die Verwaltung und in die Unternehmen. Deshalb sollten sie durch die Feuerwehr über deren Aufgaben und deren Angebote ausreichend informiert werden.

### **3.4.4.1 Freiwillige Feuerwehren**

#### **3.4.4.1.1 Problemstellung**

Die Altersstruktur der Freiwilligen Feuerwehren spiegelt die demografische Entwicklung der Bevölkerung wider. Derzeit ist i.d.R. ein Großteil aktiver Kameraden in einem Alter „um die vierzig“. Diese erreichen entsprechend kompakt die Altersgrenze. Gleichzeitig rücken immer weniger junge Kameraden nach.

Die Bereitschaft für ehrenamtliches Engagement scheint in der Gesellschaft zurückzugehen, wobei dieses mit der Größe des jeweiligen Ortes in Zusammenhang zu stehen scheint.

Kleinere Feuerwehren werden aus wirtschaftlichen oder personellen Gründen aufgelöst oder zusammengelegt. Die erforderliche Personalstärke erreichen manche Feuerwehren nur noch auf dem Papier („Karteileichen“). Teilweise ist eine Tagesalarmsicherheit problematisch.

Die Probleme der Feuerwehren und das System Feuerwehr an sich erfahren keine öffentliche Wahrnehmung. Es mangelt teilweise an Verständnis von Entscheidungsträgern für die Feuerwehren, sodass u.a. Feuerwehren an Entscheidungen nicht beteiligt werden.

Es ist zu beobachten, dass Feuerwehren zunehmend mehr Aufgaben übernehmen (sollen), die über die originären Aufgaben hinausgehen.

Teilweise treten deutliche Personalverluste beim Übergang Angehöriger der Jugendabteilungen in die Einsatzabteilung / aktiver Dienst auf.

Ferner ist zu beobachten, dass ältere Feuerwehrangehörige deutlich vor Erreichen der Altersgrenze den Dienst quittieren. Begründet wird das u.a. mit internem Streit / Unstimmigkeiten, Überforderung, Desinteresse, mangelnder Kameradschaft, zeitli-

chen Konflikten, beruflicher Einbindung, familiären Gründe, Perspektivlosigkeit, fehlender Unterstützung oder Einsatzbelastung.

Insbesondere die Konkurrenzsituation Beruf und Ehrenamt führt dazu, dass sich gute und qualifizierte Feuerwehrangehörige nicht als Führungskraft, Jugendfeuerwehrwart, Betreuer oder Fachkraft engagieren können. Als Folge werden z.T. weniger qualifizierte oder geeignete Leute eingesetzt, die den Aufgaben nicht ausreichend gerecht werden können.

Diese Tendenz lässt sich auch an den Ergebnissen von Lehrgangsprüfungen feststellen.

Die Freiwilligen Feuerwehren, insbesondere die Jugendabteilungen, stehen bei der Mitgliedergewinnung in Konkurrenz mit Organisationen und Verbänden, die sich ebenfalls ehrenamtlich bürgerschaftlich engagieren.

### **3.4.4.1.2. Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung**

#### **3.4.4.1.2.1. Jugendfeuerwehr**

Sollen Jugendfeuerwehren als die erfolgversprechende Nachwuchsquelle für Freiwillige Feuerwehren weiterhin genutzt werden, sollten sie auch dort eingerichtet werden, wo bisher keine Notwendigkeit gesehen wurde oder Widerstand herrschte.

Die Jugendfeuerwehr war schon immer Vorreiter bei der Entwicklung neuer Ideen und der Reaktion auf Veränderungen der Gesellschaft.

#### **Öffnung für die Zusammenarbeit**

Ein Aspekt ist die Öffnung hin zu anderen Jugendorganisationen. Ein positives Beispiel wird im Bereich der Stadt Einbeck (Landkreis Northeim) schon seit 2003 praktiziert. Dort gibt es gemeinsame Veranstaltungen mit anderen Jugendorganisationen der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr (DLRG, DRK, MHD, JUH, ASB, THW)<sup>8</sup>. Gemeinsamer Ansatz ist auch, dass es unerheblich ist, in welcher Organisation ein Kind / Jugendlicher / eine Jugendliche mitwirkt, Hauptsache es ist eine der helfenden Jugendorganisationen aus der AG. Die Konkurrenzsituation ist im Sinne des Ganzen [hier: Gewinnung für den Dienst in einer der helfenden (Jugend-) Organisationen] bereinigt worden. Es gibt auch doppelte Mitgliedschaften, die aber durch diese Zusammenarbeit unproblematisch sind. Hierdurch werden Vorurteile gegenüber anderen Organisationen abgebaut, und beim Übertritt in den aktiven Dienst kann auf diesem Fundament des gegenseitigen Vertrauens und des Wissens um die anderen Organisationen erfolgreicher zusammengearbeitet werden. Gleiches gilt sinngemäß für die Öffnung hin zu den anderen (kommunalen) Anbietern von Jugendarbeit.

#### **wissenschaftliche Untersuchungen**

Analytische (wissenschaftliche) Untersuchungen der lokalen Jugendfeuerwehrstruktur (z.B. Landkreis Northeim) sollen Wege und Möglichkeiten für die weitere Entwicklung und Maßnahmen aufzeigen. Mit Fragestellungen wie: *Wie ist die jetzige Lage, wie viele Jugendliche sind zukünftig im Einzugsbereich der örtlichen*

<sup>8</sup> <http://www.kats-ju-o-einbeck.de/>



**Gründe für Jugendliche für die Jugendfeuerwehr**

*JF, gibt es Kooperationsmöglichkeiten, warum interessieren sich Jugendliche für die Feuerwehr, besteht der Wille zum Übergang in den aktiven Dienst und wenn nein, warum nicht...? sollen Erkenntnisse gewonnen werden, um Handlungsbedarfe und –felder zu identifizieren und eine zielgerichtete Arbeit für die Jugendfeuerwehr zu ermöglichen.*

Die Jugendfeuerwehr hat nicht nur einen feuerwehrtechnischen Schwerpunkt. In vielen Fällen werden zusätzliche Freizeitaktivitäten mit „Eventcharakter“ angeboten (Skateboard-/ Inline-Skate und Mountainbike-Kurse, Sport /-abzeichen, Schwimmen, Bobseln, Klettergarten, „Überlebenstraining“, Gelände- und Waldspiele, Waldhüttenbau, Ballspiele, WLAN-Party...). Es sind Angebote, die die Jugendlichen in Ihrem alltäglichem Umfeld nicht vorfinden, die Jugendfeuerwehr als moderne Jugendorganisation („in“) attraktiv machen. Ein positives Leitbild, in dem sich Dinge wieder finden wie Gemeinschaft, Freizeitaktivitäten, Kameradschaft, Wir-Gefühl, Teamgeist, ist attraktiv. *Es wird die Frage beantwortet „Was habe ich davon, in die JF einzutreten?“ Es wird deutlich gemacht, dass das Feuerwehrtechnische nicht „Alles“ ist. Eine reine Leistungs- oder Funktionsorientierung wirken abschreckend auf interessierte Jugendliche.* Sinnvolle Freizeitgestaltung und Abwechslung stehen im Vordergrund, nicht der Leistungsgedanke. Dies schließt bei der Teilnahme an Wettbewerben das Ziel, unbedingt zu gewinnen, nicht aus. Die Jugendlichen werden mit ihren Ideen, Innovationen eingebunden und lernen schon früh, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen. Sie fühlen sich ernst genommen. Ihre Motivation wird so gefördert. Eine altersgerechte Gruppeneinteilung berücksichtigt die unterschiedlichen Ansprüche von 10-14 Jährigen (z.B. JF-Kleidung) und 15-18 Jährigen (hier muss z.B. Feuerwehr „etwas hermachen“).

**Schlüsselrolle der Jugendfeuerwehrwarte, Betreuer und Betreuerinnen**

Der Jugendfeuerwehrwart ist Identifikations- und Integrationsperson für Jugendliche in der Jugendfeuerwehr. Sowohl die 10 – 14-Jährigen als auch die 15 – 18-Jährigen müssen sich in ihm wieder finden können (Sozialkompetenz). Die Jugendfeuerwehr kann eine der ersten Feuerwehrformen sein, mit der potenzielle Mitglieder der aktiven Wehr in Kontakt kommen. Die Jugendfeuerwehr steht und fällt mit der Person des Jugendfeuerwehrwartes und der Unterstützung durch die aktive Wehr. Deshalb kommen bei der Bestimmung eines Jugendfeuerwehrwartes Eignung und Qualifikation besondere Bedeutung zu. Auf eine gute Eignung und Qualifikation des Jugendfeuerwehrwartes, nicht nur bei seiner Fachkompetenz, sondern vor allem auch bei seiner Führungs- und Sozialkompetenz (Lehrgänge, Aus- und Fortbildung, Jugendleiter-Card (JuLeiCa)), ist ein besonderes Augenmerk zu legen. Hohe persönliche (soziale Kompetenz) und fachliche (auch Methodik und Didaktik) Qualifikation werden gefordert (nicht „irgendwen“ berufen) und gefördert (Lehrgänge, Aus- und Fortbildung). Ungeeignete Jugendfeuerwehrwarte oder eine hohe Fluktuation in diesen Funktionen vergraulen Jugendliche. Diese kommen meist nicht wieder und sind damit als Nachwuchs

### **Übergang in den aktiven-Dienst aktiv begleiten**

verloren. Die Unterstützung des Jugendfeuerwehrwartes durch ein Betreuerteam sichert Qualität der Jugendarbeit und beugt einem „Ausbrennen“ des Jugendfeuerwehrwartes vor. Von der aktiven Wehr sind Jugendfeuerwehrwarte umfassend zu unterstützen, werden ernst genommen und in Entscheidungen eingebunden (z.B. im Kommando).

Die größten Mitgliederverluste treten beim Übergang der Jugendlichen in die aktive Wehr (Einsatzabteilung) auf. Verschiedene Lösungsansätze können dieses abmildern. Eine Möglichkeit ist ein Mentoring / Coaching der älteren JF-Angehörigen: Jeder Jugendliche (z.B. ab 16 Jahren) wird von einem Aktiven beim Übergang JF-FF begleitet. Es wird die Angst vor „den Aktiven“ genommen und einer „keine-Lust-mehr“- Haltung entgegengewirkt. Diese Dinge wurden häufig als Gründe dafür genannt, dass Jugendfeuerwehrangehörige austreten und nicht in die aktive Abteilung wechseln. Eine andere Möglichkeit ist die Doppelgleisigkeit: Angehörigkeit bei Jugendfeuerwehr und aktiver Abteilung. Die bisher gewohnte Umgebung der Jugendfeuerwehr wird nicht abrupt verlassen. Gleichzeitig erfolgt eine Eingewöhnung in den aktiven Dienst. Dadurch wird sukzessive die neue Rolle gefunden.

### **Kooperation mit Schulen und Kindergärten**

Die Kooperationen mit Schulen und Kindergärten (z.B. Schul-AG Tage) ist sinnvoll. Entsprechende Aktionen von Schulen und Kindergärten etc. bieten sich als Plattform für die Feuerwehren an. Hier werden viele Kinder und Jugendliche direkt erreicht. Idealerweise werden durch Gruppendynamik mehrere Interessierte für die JF gewonnen. Durch Brandschutzerzieher der Feuerwehren besteht per se schon eine sehr gute Kontaktmöglichkeit in diese Einrichtungen.

#### **3.4.4.1.2.2 Kinderfeuerwehr**

Die Kinderfeuerwehren haben als Zielgruppe Kinder in der Altersgruppe der 6 – 10-Jährigen. Kindern, die das Schulalter erreichen, stehen diverse Angebote zur Freizeitgestaltung zur Auswahl: Sport- und Schützenverein, Fußball, Jugendrotkreuz usw.. Die Feuerwehren haben lange Zeit in der Altersgruppe von 6 bis 10 Jahren kein Angebot für Kinder vorweisen können. Ein Engagement bei der örtlichen Feuerwehr war erst in der Jugendfeuerwehr ab 10 Jahren möglich gewesen. Insbesondere den Kindern unter 10 Jahren, die z.B. durch die Brandschutzerziehung an Grundschulen großes Interesse an der Feuerwehr bekommen hatten, konnte nur angeboten werden, mit 10 in die JF einzutreten. Häufige Folge: Das Interesse flaut ab, die Kinder gehen auf die anderen Angebote ein (s.o.) und sind später nur noch schwer für die JF zu begeistern. Ziel muss es sein, die Mitglieder der Kinderfeuerwehr in die Jugendfeuerwehr zu übergeben.

Der Schwerpunkt einer Kinderfeuerwehr ist nicht feuerwehrtechnisch, sondern betreuerisch / pädagogisch. Für die Betreuung einer Kinderfeuerwehr kommen Erzieher, Kindergärtner, Pädagogen und Eltern in Betracht. Idealerweise lassen sich für die Betreuung einer Kinderfeuerwehr kommunale Kräfte (Kindergärten, Kindertagesstätten, Schulen), geeignete Eltern oder Freiwillige finden, um ehrenamtliche Feuer-

wehrangehörige nicht über Gebühr zu belasten. Sie können Eltern entlasten und ermöglichen gleichzeitig den Aufbau eines Netzwerkes mit anderen Eltern. Die Einrichtung einer Kinderfeuerwehr wird durch Handreichungen unterstützt, in denen praktische Fragen zu rechtlichen Grundlagen, Versicherung, Organisation und Satzungen beantwortet werden.

### 3.4.4.1.2.3. Frauen

In den letzten Jahren hat die zunehmende Zahl von weiblichen Feuerwehrangehörigen den Rückgang der männlichen Feuerwehrangehörigen kompensiert. In der Erhöhung des Frauenanteils liegt eine Chance für die Nachwuchsgewinnung. Weibliche Mitglieder als erfolversprechende Nachwuchsquelle für Freiwillige Feuerwehren sollten auch dort willkommen geheißen werden, wo bisher keine Notwendigkeit zur Aufnahme von Frauen gesehen wurde oder Widerstand herrschte. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit werden auch Frauen als Erscheinungsbild für Bürger sichtbar. Damit wird verdeutlicht: *„In unseren Reihen sind Frauen bereits angekommen und jederzeit willkommen.“* Es ist eine Aufgabe der Führungskräfte, Vorbehalte abzubauen, und eine Anerkennungskultur herzustellen. Frauenförderung sollte unter Berücksichtigung von Gleichheitsgrundsätzen erfolgen.

#### **Geschlechtergerechte Öffentlichkeitsarbeit und Angebote**

Gezielte Aktionen können auf der Basis schon bestehender und sehr erfolgreicher Aktionen wie *„Frauen an den Brandherd“*, *„Frauen sind am Zug“* genutzt werden um gezielt Frauen anzusprechen, sich in der Feuerwehr zu engagieren. Insbesondere vor dem Hintergrund der Gruppendynamik sollte Ziel sein, eine größere Gruppe Frauen für eine Mitgliedschaft zu interessieren. Insbesondere bei den weiblichen Jugendfeuerwehr-Angehörigen liegt ein großes Potential. Die Identifikation mit der Feuerwehr ist hier bereits vorhanden. Gerade im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Öffentlichkeitsarbeit kommt einem Engagement bei der Übernahme in die aktive Wehr besondere Bedeutung zu. Eine Reihe von Seminarangeboten / Workshops sind spezifisch für Feuerwehrfrauen ausgerichtet oder bieten z.B. eine Kinderbetreuung während der Seminarzeit an.

#### **Kinderbetreuung**

Für den Zeitraum der Kindererziehung ist eine Freistellung / Beurlaubung vom aktiven Dienst sinnvoll. Dieses Vorgehen erhält die Verbindung zur Feuerwehr, signalisiert, willkommen zu sein und ermöglicht eine Rückkehr in den aktiven Dienst.

Eine Kinderbetreuung für Übungsdienstzeiten (durch z.B. Förderverein, Altersabteilung), bei Einsätzen und für Lehrgänge öffnet die Teilnahme am aktiven Dienst. Gerade wenn eine Teilnahme sonst wegen fehlender Möglichkeit einer Kinderbetreuung zu ungünstigen Zeiten fehlt.

#### **Beteiligung in Entscheidungsprozessen**

Analog zur Jugendarbeit werden Frauen in Entscheidungsprozesse eingebunden, um deutlich zu machen, dass Frauen in der Feuerwehr ernst genommen und insbesondere die Belange der Frauen berücksichtigt werden.

#### **Mentoring/ Coaching Netzwerk**

Analog zur Jugendarbeit werden Frauen durch ein aktives Feuerwehrmitglied (Feuerwehrfrau) in der ersten Zeit begleitet und betreut. Die Vernetzung von Feuerwehrfrauen gibt ein Gefühl der Geborgenheit / Sicherheit und leistet einen Beitrag zur Moti-

vation. Je breiter ein solches Netzwerk aufgebaut ist, desto besser wirkt dieses auch nach außen und bietet damit interessierten Frauen, die sich bisher nicht als Einzelperson getraut haben, auf die Feuerwehr zuzugehen und sich zu engagieren.

**Örtliche Gleichstellungsbeauftragte** Ein regelmäßiger intensiver Austausch zwischen Feuerwehrführung und örtlichen Gleichstellungsbeauftragten erleichtert die Gewinnung von Frauen für die Feuerwehr bzw. sichert eine qualifizierte zukunftsichere Zusammenarbeit innerhalb der Feuerwehr.

#### 3.4.4.1.2.4 Doppelmitgliedschaft

**Pendlerregelung** Durch eine Pendlerregelung soll die gleichzeitige Mitgliedschaft in der Feuerwehr am Arbeits- und Wohnort ermöglicht werden.

**Unvereinbarkeit** Angehörigen von Berufs- und Werkfeuerwehren würde es durch eine Modifizierung des § 7(2) NBrandSchG ermöglicht werden, Orts- und Gemeindebrandmeister Freiwilliger Feuerwehren zu sein. Der Dienst in BF oder WF würde Priorität genießen.

#### 3.4.4.1.2.5. Quereinsteiger

Unter Quereinsteiger sind diejenigen zu verstehen, die nicht aus der Jugendfeuerwehr in die aktive FF kommen. Hier ist ein großes Potential vorhanden, auch wenn derzeit nur ein geringer Zuwachs zu verzeichnen ist.

**Neue Gemeindeglieder** Bei der Anmeldung bei der Meldebehörde werden Neubürgern Informationen und Kontaktdaten der örtlichen Feuerwehr ausgehändigt und auf die Möglichkeit hingewiesen, über die Feuerwehr in die örtlichen Strukturen hineinzukommen und ein soziales Netzwerk aufzubauen.

Als „Begrüßungsgeschenk“ werden durch Vertreter der örtlichen Feuerwehr Rauchmelder zusammen mit Kontaktdaten und Informationsmaterial überreicht. So ist eine direkte und effektive Ansprache möglich.

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

**Schnupperkurse, Schnuppergutscheine** Interessierten wird die Möglichkeit angeboten, ohne weitere Verpflichtungen in die Feuerwehr hineinzuschnuppern. Dies kann in Form von Gutscheinen gestaltet werden, um sich ein Bild dar-

über zu verschaffen, was Interessierte erwartet. Stadt- und Ortsrundfahrten, organisiert durch die Feuerwehr bieten ebenfalls die Möglichkeit, einmal in ein Feuerwehrfahrzeug „hineinzuschnuppern“. Die Frage des Versicherungsschutzes ist dabei zu klären.

#### 3.4.4.1.2.6. Halten der Mitglieder im aktiven Dienst

<b>Grundlage für Motivation und Zusammenhalt</b>	Für die Mitglieder ist es für die Motivation und den Zusammenhalt elementar, von oben nach unten und umgekehrt („Top-down“ und „Bottom-up“) Ideenbringer einzubinden und zu loben. Führungskräfte, Funktions- und Leistungsträger erfahren Motivation, wenn sie für ihre Leistungen gelobt und ggf. ausgezeichnet werden.
<b>Reaktivierung</b>	Ehemaligen aktiven Feuerwehrmitgliedern, die aus beruflichen, zeitlichen oder sonstigen Gründen außer Dienst gegangen sind, können wieder reaktiviert werden, wenn sie gezielt angesprochen werden.
<b>Einbindung bei Zusammenlegungen</b>	In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass eine Zusammenlegung von Feuerwehren dort am geräuschlosesten vonstatten ging, wo aus den Reihen der betroffenen Feuerwehren die Erkenntnis zur Notwendigkeit eines solchen Schrittes gewachsen ist, und die Feuerwehrangehörigen aktiv eingebunden wurden. Wenn die Zusammenlegung oder Auflösung von Feuerwehren unausweichlich sind, muss das Verständnis von innen aus den betroffenen Feuerwehren heraus entwickelt werden; Zwang von außen sollte letztes Mittel sein.

#### 3.4.4.1.2.7. Schwerpunktsetzung

Innerhalb der Feuerwehren sollte der Weg vom (ausbildungsintensiven) Einheitsfeuerwehrmann hin zu Spezialisten und dem Einsatz überregionaler Kompetenzteams führen. Die grundlegenden Anforderungen an die Grundausbildung aller Feuerwehrangehörigen sind beizubehalten.

Zusätzliche Belastungen durch feuerwehrrferne Einsätze (Ordnungstätigkeiten, Ölsuren, First Responder...) sind durch eine Konzentration auf die Kernaufgaben einer (freiwilligen) Feuerwehr abzubauen. Die örtlichen Einsatzpläne (Alarmstichwort – zu alarmierender Kräfteansatz) sind zu optimieren.

#### 3.4.4.1.2.8. Kompensation durch Technik und Taktik

Eine dauerhafte Kompensation von örtlich fehlendem Personal kann nur begrenzt durch Technik erfolgen. Taktiken zur Ergänzung (intelligente Alarmierung, AAO, örtliche Strukturen) werden als sinnvoll angesehen.

<b>Interkommunale Zusammenarbeit</b>	Spezialkräfte, Spezialgeräte / Sonderfahrzeuge werden überregional bzw. gemeinde- / kreisübergreifend vorgehalten und eingesetzt. Die Organisation und Alarmierung wird abgesichert und anhand einer Gefährdungsanalyse zwischen den Kommunen
--------------------------------------	---

---

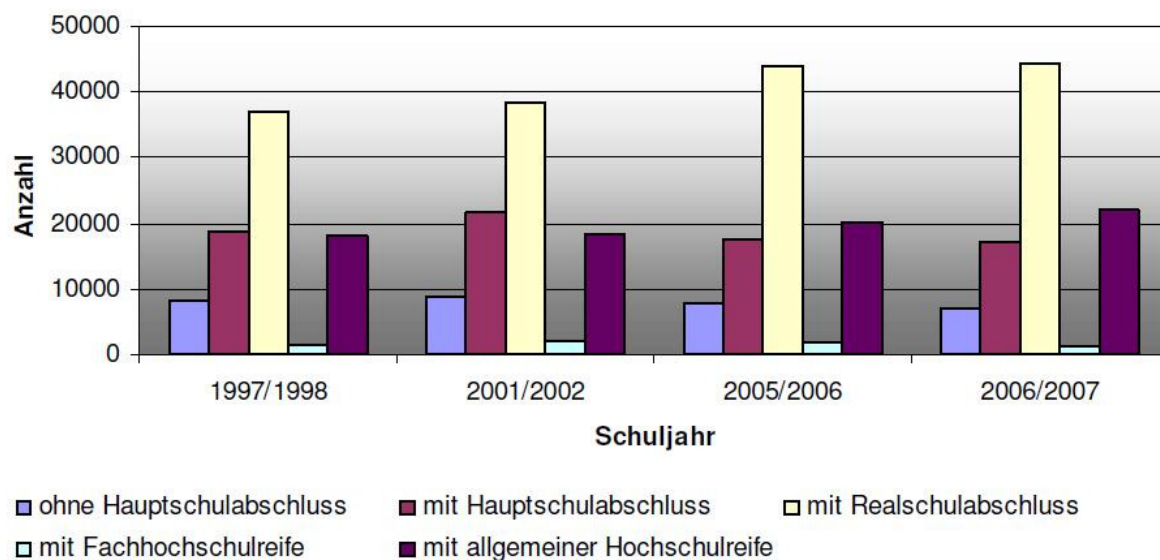
<b>Taktische Maßnahmen</b>	<p>abgestimmt.</p> <p>Für die Gewährleistung der Tagesalarmsicherheit werden mehrere Wehren zusammengezogen. Das Personal von Ortsfeuerwehren ergänzt Fahrzeuge von Stütz- oder Schwerpunkt. Die Angehörigen der Ortsfeuerwehren führen dazu Ausbildungs- und Übungsdienste mit Stütz- oder Schwerpunktfahrzeug(en) durch (LF/HLF).</p> <p>Bei einem Atemschutzeinsatz wird innerhalb der Gemeinde der Sicherheitstrupp (nach FwDV 7) durch eine festgelegte (tagesalarmsichere) Feuerwehr gestellt.</p>
<b>Technische Maßnahmen</b>	<p>Bisher personalintensive Arbeiten werden durch den Einsatz spezieller Technik weniger personalintensiv (maschinelle Ölspurbeseitigung, Verkehrssicherung).</p>

### 3.4.4.2. Berufsfeuerwehren

#### 3.4.4.2.1. Problemstellung

Im Hinblick auf die Diskrepanz zwischen Bewerberzahlen und tatsächlich eingestellten Bewerbern (ohne teilweise den Bedarf zu decken) können die Anforderungen in den Auswahlverfahren zunehmend nicht mehr von den Bewerberinnen und Bewerbern erfüllt werden. Von der Persönlichkeit und Motivation her geeignete Bewerber scheitern z.B. an Sporttests oder an Rechtschreibtests.

Teilweise ist zu beobachten, dass Bewerber, die bei Berufsfeuerwehren gescheitert sind, von hauptberuflichen Werkfeuerwehren eingestellt werden und nach erfolgreicher Laufbahnausbildung scheinbar problemlos zu Berufsfeuerwehren wechseln.



**Grafik 27: Absolventen der allgemeinbildenden Schulen 1997/1998, 2001/2002, 2005/2006, 2006/2007 in Niedersachsen**

Die Entwicklung der Absolventenzahlen an allgemeinbildenden Schulen Niedersachsens zeigt von 1997 bis 2006 einen Rückgang an Hauptschul- und eine Zunahme von Realschulabsolventen sowie Abiturienten.

Allerdings werden in Zusammenhang mit der prognostizierten Bevölkerungsentwicklung in den nächsten Jahren die absoluten Absolventenzahlen abnehmen; deutlich bei den Realschulen und sehr deutlich bei den Hauptschulen.

Das bedeutet, dass weniger Absolventen in Lehrberufen in die Berufsausbildung gehen werden. Entsprechend stehen daher später den Berufsfeuerwehren für Stellenausschreibungen im mD<sup>9</sup> weniger Bewerber mit abgeschlossener Berufsausbildung zur Auswahl.

<sup>9</sup> Zur Vereinfachung der Lesbarkeit wird im Folgenden statt der nach Niedersächsischem Beamtenrecht korrekten aktuellen Bezeichnung „Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2, Fachrichtung Feuerwehr“ der alte Terminus „mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst“ verwendet und mit „mD“ abgekürzt. Ebenso werden für „Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1, Fachrichtung Feuerwehr“ „gehobener feuerwehrtechnischer Dienst“ mit der Abkürzung „gD“ und für die „Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2, Fachrichtung Feuerwehr“ „höherer feuerwehrtechnischer Dienst“ mit der Abkürzung „hD“ verwendet

Da eine abgeschlossene Berufsausbildung Voraussetzungen für die Laufbahn des mD ist, sind Ausgelernte („Gesellen“) in entsprechendem Alter potentielle Bewerber für die Berufsfeuerwehren. Sofern Familienplanung, Wohnsitznahme, Status und Gehalt im Lehrberuf einen gewissen Stand erreicht haben, stellt sich für diese Bewerber die Frage, ob sie noch 18 Monate Anwärterbezüge in Kauf nehmen können / wollen. Im Gegensatz zu unmittelbaren Schulabsolventen sinkt hier die Bereitschaft zu Veränderungen, sodass tendenziell sinkende Zahlen geeigneter Bewerber bei Einstellungsverfahren der Berufsfeuerwehren zu verzeichnen sind.

So hatte eine nds. BF im Jahre 2009 ca. 500 Bewerbungen für ca. 20 ausgeschriebene Stellen vorliegen, während vier Jahre zuvor ca. 600-800 Bewerbungen für 8 ausgeschriebene Stellen eingingen. Eine andere BF zeigte folgende Zahlen auf: Anzahl Bewerber: 280, Auswahl für Einstellungstest: 68, erfolgreich im Sporttest: 42, nach psych. Test zum Vorstellungsgespräch: 19, eingestellt: 8.

Zum Vergleich: Die Polizei Niedersachsen stellt Realschulabsolventen und Abiturienten nach Abschluss der jeweiligen Schullaufbahn ein und verzeichnet derzeit wachsende Bewerberzahlen. Die Bundeswehr bietet sowohl Schulabsolventen den Einstieg in eine entsprechende Laufbahn (Hauptschule – Mannschafts- und Unteroffizierslaufbahn, Realschule – Feldwebellaufbahn, Abiturienten – Offizierslaufbahn), als auch für Interessenten mit abgeschlossener Berufsausbildung (Fachdienst- Feldwebellaufbahn) und Akademiker.

Durch die dargestellte Entwicklung müssen Berufsfeuerwehren ihre Einzugsgebiete ausdehnen. Bewerber, deren Heimat weit weg vom Dienstsitz der einstellenden BF liegt, orientieren sich nach der Laufbahnausbildung durchaus wieder in Richtung ihrer Heimat und wechseln zu einer näher gelegenen BF. Begünstigt wird dieses derzeit durch die Auswirkungen der EU-Arbeitszeitrichtlinie.

#### **3.4.4.2.2. Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung**

##### **Feuerwehrfahrzeuge als rollende Plakatflächen**

Entsprechende Aktionen, z.B. Berufsfeuerwehr Hamburg und Berufsfeuerwehr Braunschweig, führten zu einem vermehrten Aufkommen an Bewerbungen und weckten das Interesse auf eine bis dahin nicht bekannte Berufsfeuerwehr-Laufbahn.

##### **Präsenz auf Berufseinsteigermessen**

Die Berufsfeuerwehren haben sich durch die Präsenz bei Berufseinsteigermessen (z.B. IdeenExpo Hannover) oder Infotagen an Schulen und Hochschulen („Karrieretage“) darauf eingestellt, auf potentielle Berufseinsteiger zuzugehen. Auch andere Messen (z.B. ABF) bieten gute Möglichkeiten, das potentielle Arbeitsfeld Berufsfeuerwehr bei Interessierten zu platzieren

##### **Einbindung in Studiengänge**

Wirtschaftliche Unternehmen haben in Zeiten des Ingenieurmangels gezielt an Hochschulen Praktika angeboten und teilweise in Lehrplänen untergebracht. Dadurch konnten qualifizierte Studenten identifiziert und noch vor erfolgreichem Beenden des Studiums an das Unternehmen gebunden werden. In einigen Studiengängen (z.B. Sicherheitstechnik, Rescue Engineering, Hazard Control) konnte dies ebenfalls für Feuerwehren realisiert werden. Bei den Studieninhalten sollte für eine Anerkennung der Laufbahnvoraussetzungen (gD, hD) Einfluss



<b>Berufsausbildung</b>	<p>genommen werden.</p> <p>Für den regulären Einstieg in die mD-Ausbildung kann eine bei einer Berufsfeuerwehr durchgeführte Berufsausbildung den direkten Weg darstellen. Die BF Hannover bietet diese Möglichkeit seit 2009 18-jährigen mit der Berufsausbildung zum Rettungsassistenten erfolgreich an. Bei der BF Düsseldorf wird seit 2006 eine Stufenausbildung aus handwerklicher Ausbildung (19 Monate) und feuerwehrtechnischer Ausbildung (18 Monate) praktiziert.</p> <p>Die AGBF schlägt für Niedersachsen ein Pilotprojekt in 2011 vor. Dieses würde sich an Bewerber mit Realschulabschluss richten. In 18 Monaten würde eine Ausbildung zum Industrieelektriker erfolgen, anschließend würden sich 18 Monate feuerwehrtechnische Ausbildung als BM-Anwärter und 18 Monate rettungsdienstliche Ausbildung.</p>
<b>Einstellungsvoraussetzungen und Auswahlkriterien</b>	<p>Bei körperlicher, feuerwehrtechnischer und sozialer Eignung für eine Laufbahn bei der Feuerwehr sollten bisherige Einstellungsverfahren im Hinblick auf mathematisches und naturwissenschaftliches Wissen, Rechtschreibkenntnisse, Allgemeinwissen sowie Tests wie „Figuren erkennen“, „Satzergänzung“ oder „Reihenbildung“ zugunsten der Kompetenzen des Bewerbers angepasst werden.</p>
<b>Finanzielle Anreize</b>	<p>Die durch den demografischen Wandel zunehmende Konkurrenz um junge Erwerbspersonen und Nachwuchskräfte unterstreicht die Notwendigkeit, finanzielle Anreize zu schaffen. So wird die Attraktivität des Feuerwehrberufes schon in der Ausbildungsphase nachhaltig gefördert. Dies gilt insbesondere für diejenigen, die nach Beendigung der Berufsausbildung bereits einen gewissen Verdienst verzeichnen können.</p>
<b>Anhebung Eintrittsalter</b>	<p>Qualifizierten Bewerbern, die oberhalb des bisherigen maximalen Einstellungsalters in die Laufbahnen der Feuerwehr eintreten wollen (z.B. Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes), könnte ein Einstieg ermöglicht werden. Allerdings ist u.U. eine individuelle Kompensation der Pensionsansprüche erforderlich.</p>

### **3.4.4.3. Nebenberufliche Werkfeuerwehren**

#### **3.4.4.3.1. Problemstellung**

Im Laufe der Jahre ist die Personalstärke in den Produktionsprozessen erheblich zurückgegangen (Automatisierung, Optimierung von Arbeitsprozessen, Verlagerung). Dadurch steht entsprechend weniger Personal für die Mitarbeit in der nebenberuflichen Werkfeuerwehr (WF) zur Verfügung (keine Reserve). Das verbliebene Personal ist am Arbeitsplatz daher zunehmend unentbehrlich (drohender Produktionsstillstand). Im Zuge von Kosten-Leistungsrechnung (interner und externer Wettbewerb) wird das Engagement der Mitarbeiter in der WF zu Lasten der Produktivität zunehmend kritisch gesehen.

In zunehmendem Maße werden Arbeitskräfte zeitlich befristet beschäftigt und können daher nicht zu einer Tätigkeit in der WF herangezogen werden.

Bei fehlendem Nachwuchs steigt der Altersdurchschnitt, so dass mit Erreichen der Altersgrenze schlagartig die Mitgliederzahl einbricht und Mindestausrückestärken

dann dauerhaft nicht mehr erreicht werden. Eine WF ist somit nicht mehr als solche anerkennbar.

Sofern sie freiwillig eingerichtet worden sind, beantragen wirtschaftliche Unternehmen bei strukturellen Personalproblemen den Widerruf der Anerkennung der WFe. Die Werkfeuerwehren sind als tragende Elemente einer gelebten Sicherheitsphilosophie von zentraler Bedeutung und sollten daher seitens der Unternehmen auch so verstanden und unterstützt werden.

#### **3.4.4.3.2. Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung**

##### **Arbeitsverträge**

In Arbeitsverträgen kann die Verpflichtung zur Mitarbeit in der Werkfeuerwehr geregelt werden. Betriebsspezifische und arbeitsrechtliche Regelungen können den zeitlichen Aufwand bei der Mitarbeit in der Werkfeuerwehr z.B. in Form von

- (..) Std. der Wochenarbeitszeit für WF;
- Freistellung für Lehrgänge;
- mehr Urlaub;

berücksichtigen.

##### **Finanzielle Anreize**

Es besteht die Möglichkeit in Form von Prämien oder sonstigen Zuwendungen den Mehraufwand für die Mitarbeit in einer WF finanziell zu vergüten. Aufgrund der besseren Motivation durch derartige Leistungen gegenüber arbeitsvertraglichen Verpflichtungen ist diese Maßnahme als besser geeignet anzusehen. In Verbindung mit der Unterstützung durch die Unternehmensleitung und internen Werbeaktionen geht die WF direkt an interessierte oder geeignete Mitarbeiter heran. Insbesondere gezielte Werbemaßnahmen sind gut geeignet, auch die Altersstruktur einer WF positiv zu beeinflussen.

#### **3.4.4.4. Hauptberufliche Werkfeuerwehren**

##### **3.4.4.4.1. Problemstellung**

Derzeit herrschen bei hauptberuflichen Werkfeuerwehren die Probleme Personalfuktuation und Kostendruck vor. Nach APVOFeu ausgebildetes hauptberufliches Personal wandert, z.T. unmittelbar mit Bestehen der Abschlussprüfung, vornehmlich zu kommunalen Feuerwehren und zur Bundeswehrfeuerwehr ab. So entstehen Personaldefizite bzw. bestehende können nicht abgebaut werden. Unternehmen investieren vergeblich in die Personalrekrutierung und Ausbildung. Somit steht die WF noch mehr unter Kostendruck.

Die Bewerbersituation ist derzeit als ausreichend zu bezeichnen. Stellenausschreibungen haben eine deutliche Resonanz qualifizierter Bewerber zur Folge. Die Intentionen einiger Bewerber sind teilweise in einschlägigen Internet-Foren nachzulesen. Dort wird als Weg zu Berufsfeuerwehren die Einstellung und Ausbildung bei hauptberuflichen Werkfeuerwehren aufgezeigt und u.a. auf die gegenüber Anwärterbezügen bessere Bezahlung hingewiesen.

Im Hinblick auf Motivation und Berufsperspektiven sind die hauptberuflichen Werkfeuerwehren aufgrund der Arbeitsplatzsicherheit, der Verbeamtung sowie des Pensionsalters von 60 Jahren gegenüber den kommunalen Feuerwehren im Nachteil. Auch die teilweise bessere Bezahlung bei den Werkfeuerwehren wiegen diese Nachteile nicht auf. Dieses hat negative Auswirkungen auf die Nachwuchsgewinnung bei den Werkfeuerwehren.

#### **3.4.4.4.2. Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung**

<b>Einstellungsvoraussetzungen</b>	Eine Anpassung der Einstellungsvoraussetzungen erlaubt eine bessere Berücksichtigung der Belange und Tätigkeitsfelder einer hauptberuflichen Werkfeuerwehr.
<b>Betriebsvereinbarungen</b>	Innerhalb der Betriebe können durch Betriebsvereinbarungen über die Verwendung bei Feuerwehrdienstuntauglichkeit, über Tätigkeiten in höherem Alter oder über finanzielle Anreize Anreizsysteme für die Mitarbeit in der Werkfeuerwehr geschaffen werden.
<b>Rentenregelungen</b>	Im Rahmen individueller Vereinbarungen können mit dem Rentenversicherungsträger für Angehörige der Werkfeuerwehren die besonderen körperlichen Anforderungen z.B. durch die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten berücksichtigt werden.
<b>Lehrberuf „Werkfeuerwehrmann (IHK)“</b>	Mit der Verordnung über die Entwicklung und Erprobung des Lehrberufes „Werkfeuerwehrmann (IHK)“ ist eine neue Möglichkeit zum beruflichen Einstieg in die Werkfeuerwehr geschaffen worden. Dieses Verfahren wird seitens der Landesgruppe Werkfeuerwehren begleitet. Der Berufsabschluss qualifiziert nicht unmittelbar für den Wechsel in das Einstiegsamt 2 der Laufbahngruppe 1, Fachrichtung Feuerwehr („mD“).

<b>Hinweis des niedersächsischen Städtetages</b>	Gegen die in der Arbeitsgruppe Nachwuchsgewinnung vorgeschlagenen Maßnahmen werden keine grundlegenden Bedenken erhoben, wenn sichergestellt ist, dass es sich hierbei lediglich um Hinweise bzw. Handreichungen handelt, die keinen empfehlenden bzw. verbindlichen Charakter für die kommunalen Träger des Brandschutzes haben.
--	---

### 3.4.5 Handlungsfeld 5: Integration

Migration und demografischer Wandel verändern zunehmend die Zusammensetzung unserer Gesellschaft. In Niedersachsen leben ca. 1,3 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund, dies entspricht etwa 17 % der Bevölkerung (vgl. Anhang 1). Diese Bevölkerungsgruppe ist durch Heterogenität und unterschiedlich starke regionale Ausprägung gekennzeichnet.

In der für Nachwuchsgewinnung wichtigen Altersgruppe von 6 bis 18 Jahren beträgt der Anteil bereits 23 % (vgl. Anhang 2). Trotz des hohen Bevölkerungsanteils sind Menschen mit Migrationshintergrund in den Feuerwehren deutlich unterrepräsentiert. Da in den Statistiken der Feuerwehren bisher der Migrationshintergrund nicht erhoben wird, sind detaillierte Daten nicht verfügbar, einzelne Studien gehen lediglich von 2 bis 4 % aus).

Die Funktion und Professionalität der Feuerwehren wird auch von Menschen mit Migrationshintergrund voll anerkannt. Dem steht aber ein großes Informationsdefizit hinsichtlich der Möglichkeiten des eigenen Engagements, der Struktur und der Zugangswege gegenüber. Auch auf Seiten der Feuerwehren besteht Informations- und Sensibilisierungsbedarf. Eine Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements von Menschen mit Migrationshintergrund liegt im gesamtgesellschaftlichen Interesse. Für die Feuerwehren als wichtiger Träger des Ehrenamtes in den örtlichen Gemeinschaften erschließen sich dadurch neue Potenziale hinsichtlich Nachwuchs- und Kompetenzgewinnung.

Für verlässliche Aussagen hinsichtlich des Anteils der Menschen mit Migrationshintergrund in den Feuerwehren fehlen zurzeit aussagekräftigen Daten. In den offiziellen Statistiken auf Landes- bzw. Bundesebene werden Daten über ein Engagement in der Feuerwehr nicht erhoben. In Niedersachsen enthält der Jahresbericht über die Tätigkeit der Feuerwehr kein Erhebungsmerkmal zum Migrationshintergrund. Der Jahresbericht der Niedersächsischen Jugendfeuerwehr e.V. enthält das Merkmal deutsche bzw. ausländische Staatsangehörigkeit. Um einen unverhältnismäßig großen Aufwand bei der Datenerhebung vor Ort auszuschließen, sollte eine vereinfachte Definition des Merkmals Migrationshintergrund angewendet werden.

#### 3.4.5.1. Konzepte und Maßnahmen zur Integration

Auf örtlicher Ebene kommt insbesondere den Freiwilligen Feuerwehren neben der eigentlichen Aufgabenerfüllung auch eine herausgehobene Bedeutung hinsichtlich des bürgerschaftlichen Engagements und der örtlichen Gemeinschaft zu. Diese besondere Position ist als Chance und Verpflichtung zu sehen. Sowohl unter integrationspolitischen Aspekten als auch als Teil der Maßnahmen zur Sicherstellung des Brandschutzes ergeben sich aus einer stärkeren interkulturellen Öffnung der Feuerwehren Potenziale für beide Seiten:

- Ein Engagement von mehr Menschen mit Migrationshintergrund in den Feuerwehren trägt zu einer besseren gesellschaftlichen Integration vor Ort bei.

- Die Feuerwehren erschließen sich durch eine weitere Öffnung Nachwuchskräfte, die bisher keinen Zugang gefunden haben.

Innerhalb dieses Prozesses kommen auf das Land, die Kommunen mit ihren Feuerwehren sowie den Landesfeuerwehrverband Niedersachsen e.V. und die Jugendfeuerwehr Niedersachsen e.V. ihrer Funktion entsprechend jeweils spezifische Aufgaben zu.

Durch die Umsetzung von nach Zielgruppen differenzierten Maßnahmen im Bereich der Kommunikation und Organisationsentwicklung sind eher mittel- bis langfristige, dann aber nachhaltige Wirkungen zu erwarten. Ein entsprechendes Wirkungsmonitoring ist zu etablieren. Die Förderung der Integration im Bereich der Feuerwehren ist ein bidirektionaler Prozess.

- Innerhalb der verschiedenen Migrantengruppen müssen zunächst Informationsdefizite vermindert und vertrauensbildende sowie Engagement fördernde Maßnahmen umgesetzt werden. Hierzu ist eine zielgruppengerechte und kultursensible Öffentlichkeitsarbeit notwendig.
- Die Feuerwehren müssen sich besonders auf institutioneller und personeller Ebene verstärkt interkulturell öffnen. Hierzu sind die gesellschaftlichen sowie organisationsspezifischen Aspekte landesweit zu thematisieren. Die Führungskräfte haben in diesem Prozess eine wesentliche Funktion. Ihre Sensibilisierung ist hierbei von besonderer Bedeutung, damit sie die ihnen zukommende Multiplikatorenrolle effizient wahrnehmen können. Zudem müssen sich die Feuerwehren in örtliche Netzwerke der Jugend- und Integrationsberatungsarbeit einbringen und diese stärker nutzen.

Für die Umsetzung dieser Prozesse bedarf es bei den Funktionsträgern in den Feuerwehren interkultureller Kompetenz sowie darüber hinausgehender Unterstützung durch die Landesebene (z.B. Ministerium, Landesfeuerwehrverband etc.). Hierzu sind Schulungsseminare zu organisieren und deren Durchführung zu verstetigen sowie notwendige Handreichungen für den Umgang mit Diversivität bereit zu stellen. Die Umsetzung der empfohlenen Maßnahmen kann unter das *Motto „Information – Kommunikation – Motivation“* gestellt werden.

Im weiteren Verlauf ist eine Unterteilung in Module sinnvoll, um den verschiedenen Strukturen und Aufgaben gerecht zu werden.

- Die Bereiche der Berufs- und Werkfeuerwehren bilden dabei ein eigenes Modul. Aufgrund der im Verhältnis zu den Freiwilligen Feuerwehren geringen Zahl der Beschäftigten wird der Schwerpunkt in der Nachwuchswerbung liegen.
- Für die Freiwilligen Feuerwehren sollten auf Landesebene
  - grundlegende Informationsmedien erstellt sowie
  - Fortbildungsangebote zu interkulturellen Öffnungsprozessen und zur interkulturellen Kompetenz entwickelt werden.
- Für die Führungskräfte in den Feuerwehren sind Handreichungen zu erstellen, die ihre Maßnahmen auf örtlicher Ebene anleiten und unterstützen.
- Auf örtlicher Ebene können die Feuerwehren die Angebote des Landes nutzen und proaktiv unter Einbindung von vorhandenen Netzwer-

ken umsetzen. Den Führungskräften kommt dabei die Aufgabe zu, Wissen und Akzeptanz auf örtlicher Ebene zu stärken. Der Einsatz von Fachberatern Integration zumindest auf Kreisebene wird empfohlen.

Bei diesen Maßnahmen kann auf die bereits vorhandenen Erfahrungen aus dem Projekt des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport und der Niedersächsischen Jugendfeuerwehr e.V. zurückgegriffen werden.

Ziele der Maßnahmen sind,

- die Eltern der Migrantenjugendlichen kultursensibel über die Feuerwehren zu informieren,
- Migrantenjugendliche anzusprechen, um Interesse für ein Engagement in den Feuerwehren zu wecken, sowie
- die Feuerwehren mit ihren Jugendabteilungen interkulturell zu öffnen,

damit die Migrantenjugendlichen in die Strukturen der Feuerwehren und des bürgerschaftlichen Engagements hineinwachsen.

Die Spätaussiedler, die über das Grenzdurchgangslager Friedland nach Niedersachsen kommen, sollten in den Integrationskursen Grundinformationen über das Feuerwehrwesen und dessen Bedeutung erhalten. Auch wenn nur ein Teil der Teilnehmer in Niedersachsen verbleiben wird, weil nach Absprache zwischen den Bundesländern ein Teil der Teilnehmer nach Bayern bzw. Rheinland-Pfalz abgegeben wird, bietet sich durch die ähnlichen Strukturen und Probleme in diesen Bundesländern dieses Vorgehen an. In örtlichen Integrationskursen sind diese Grundinformationen durch lokale Informationen über Ansprechpartner und Feuerwehrorganisation auszubauen.

**Hinweis des  
niedersäch-  
sischen Städte-  
tages**

Gegen die in der Arbeitsgruppe Integration vorgeschlagenen Maßnahmen werden keine grundlegenden Bedenken erhoben, wenn sichergestellt ist, dass es sich hierbei lediglich um Hinweise bzw. Handreichungen handelt, die keinen empfehlenden bzw. verbindlichen Charakter für die kommunalen Träger des Brandschutzes haben.

### 3.4.6 Handlungsfeld 6: Öffentlichkeitsarbeit

Die Feuerwehr genießt mit 93% das höchste Vertrauen als Dienstleister in der Deutschen Bevölkerung (GfK 2008, Readers Digest 2009). Aber der Wert und das Ansehen der Freiwilligen Feuerwehren sind in der Bevölkerung nicht mehr ausreichend nachhaltig verankert. Die Freiwilligen Feuerwehren stellen zu wenig von innen heraus dar. Es gibt offensichtlich neben den traditionellen Gründen zu wenig Anreize, warum eine Bürgerin oder ein Bürger Mitglied bei der Freiwilligen Feuerwehr werden möchte und warum Arbeitgeber die Freistellung vom Dienst akzeptieren sollten. Alle Handlungsfelder benötigen eine offensive lokale Kommunikation mit zentraler Botschaft und Steuerung.

Eine zentrale Frage der Öffentlichkeitsarbeit stellt die Art und Weise der Gewinnung von Nachwuchs dar. Hier sind verschiedene Gruppen anzusprechen, die einen unterschiedlichen Informationsbedarf haben. Auch die Art und Weise der Ansprache und der jeweilige Medieneinsatz müssen professionell auf die Zielgruppe ausgerichtet sein. Ergänzt werden sollte dies durch zentrale und örtliche Maßnahmen, die aufeinander abgestimmt sind, bzw. aufeinander aufbauen. Besonders im Fokus steht die Nachwuchsgewinnung für die Kinder- und Jugendfeuerwehren, und auch aktive Mitglieder für den Einsatzdienst. Die Belange von Mitbürgern verschiedenen Geschlechts und Altersklassen sowie mit Migrationshintergrund und sonstige für die Feuerwehr attraktive Personengruppen (Akademiker, Quereinsteiger) werden dabei mit berücksichtigt.

#### 3.4.6.1 Maßnahme

Das Konzept sieht eine zentrale Imagekampagne und flankierende Einzelmaßnahmen vor. **Zentrale Kommunikationsplattform**, um lokal überall präsent zu sein und dennoch eine zentrale Steuerung zu ermöglichen, einfachen Zugriff durch die Bevölkerung zu ermöglichen und hochaktuell mit einfachen Mitteln zu bleiben, wird **das Internet** sein.

Der Schwerpunkt ist das Internet mit einem professionell gestalteten Internetauftritt. Hier bietet sich zum einen die Möglichkeit eine zentrale Botschaft als Leitmotiv für die niedersächsischen Feuerwehren zu vermitteln. Zum anderen können verschiedene Hilfestellungen angeboten werden, die die Ortsfeuerwehren bei der Öffentlichkeitsarbeit unterstützen.

- Web TV mit aktuellen Berichten
- „mobile Solutions“, als moderne Plattform zur Kommunikation zwischen Internet und Handy. Dieses Portal sichert überall und jederzeit den Zugriff auf Informationen der Feuerwehr und erlaubt einen höchst aktuellen Dialog mit dem Nutzer.
- Darstellungsoption für jede Ortsfeuerwehr,
- Web to Print Funktionalität zur schnellen, individuellen Erstellung von Handreichungen für Veranstaltungen der Feuerwehren mit vorbereiteten Inhalten
- Mitglieder- / Interessentenkontaktprogramm, ermöglicht allen freiwilligen Feuerwehren Zugriff auf ein professionelles System, um Mitglie-

der und Interessenten verwalten zu können. So können Interessenten mittels regelmäßiger Kontaktaufnahme (Einladungen, Newsletter, Mailing, Zeitschrift,...) kontinuierlich informiert und für eine Mitgliedschaft begeistert werden.

Aufmerksamkeit erhält die Website durch zentrale Plakat-/ Anzeigenkampagnen und /oder Video- / Radiospots. Diese werden unter einem einheitlichen Design gestaltet und transportieren die Anliegen der Feuerwehren und lenken die Kommunikation auf das Internet.

### 3.4.6.2 Imagekampagne

Ziel der Imagekampagne ist es, über den vielfältigen Einsatz der Feuerwehren aufzuklären. Denn die Feuerwehren sind mehr als nur „Feuerlöscher“. Damit soll in der Außenwirkung erreicht werden:

- Information über die Tätigkeitsbereiche
- positiven Imageausbau
- Steigerung der Attraktivität
- Bewusstseinschärfung
- Steigerung der Akzeptanz
- Erhöhung der Glaubwürdigkeit
- Schaffung einer Plattform als Basis für weitere Einzelmaßnahmen

Die Innenwirkung der Imagekampagne soll die Erhöhung der Motivation der Feuerwehrangehörigen und die Verbesserung der Identifikation mit der eigenen Feuerwehr erreichen.

Durch eine professionelle Marketingfirma wird die inhaltliche Gestaltung der Kampagne erstellt. Im Sinne eines corporate Designs und dem damit verbundenen hohen Wiedererkennungseffekt werden Gestaltungsvorschläge entwickelt.

Als Leitmotiv und Versprechen sind die Werte

- **Glaubwürdigkeit**
- **Präsenz**
- **Transparenz**
- **Teamfähigkeit**
- **Kompetenz**
- **Tatkraft** und
- **Mut** der Feuerwehren zu transportieren.

### 3.4.6.3 Flankierende Einzelkampagnen

Ziel der Einzelkampagnen ist es, in bestimmten Themen Schwerpunkte zu setzen. Dies können sein:

- Förderung des Ehrenamtes
- Nachwuchsgewinnung
- Integration von Menschen mit Migrationshintergrund



#### 3.4.6.4. WebTV

Das so genannte WebTV – eine Art „Tageschau“ mit **einem eigenen Anchorman** gibt den PR-Auftritten der Feuerwehr Schnelligkeit und Aktualität: Und wie aktuell die Feuerwehr ist und sein kann, das zeigt diese Website mit dem WebTV, natürlich auch zum Downloaden.

Um voyeuristisches Filmen und Fernsehen zu vermeiden, wird ein **Leitfaden** erstellt, der Hilfestellung gibt, was, wie und wann, mit welcher Priorität zu filmen und zu veröffentlichen ist.

Eine Zensur findet nicht statt, denn die Kommunikation soll transparent und offen sein. Rechts- und sittenwidrige Inhalte werden vom Webadministrator selbstverständlich gesperrt.

#### 3.4.6.5. lokale Kommunikation

Die breite Basis der Kommunikation benötigt einen lokalen Bezug. Es wird für jede Ortsfeuerwehr die Möglichkeit geben, sich unter dem Dach des gemeinsamen Internetauftritts darstellen zu können. Dies wird als technische Realisierung in Form eines Templates der Fall sein. Jede Ortsfeuerwehr erhält eine Zugangsberechtigung für ihren Internetbereich. Dort können und sollen individuelle Texte, Berichte, Bilder, Filme, Reportagen, Zeitungsausschnitte, Verlinkungen, Einladungen, Blogs, etc. stattfinden.

Dabei bleibt, im Rahmen des vorgegebenen Corporate Design im Internet-Templates, die so wichtige Individualität der Ortsfeuerwehren, pro Gemeinde erhalten.

#### 3.4.6.6. Finanzierung der Öffentlichkeitsarbeit

Die niedersächsischen Feuerwehren brauchen einen Finanzpartner, um die zentrale Herausforderung, -Nachwuchsgewinnung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels- durch eine professionelle Öffentlichkeitsarbeit lösen zu können.

Dieser Partner muss auf Niedersachsen begrenzt und idealer Weise lokal verwurzelt sein. Bei der Suche nach einem idealen Partner müssen hinsichtlich Verbreitungsgrad, Bekanntheitsgrad, Identifizierung mit den Zielen und Vertrauen in der Bevölkerung, Gemeinsamkeiten mit den Feuerwehren vorhanden sein.

Bei der VGH findet man die idealen Voraussetzungen für eine konstruktive Partnerschaft. Die VGH ist „Heimat“ der Landschaftlichen Brandkasse Hannover, die 1850 aus der Brand-Assecurations-Sozietät von 1750 hervorgegangen ist. Mit viel Tradition und Nähe agiert sie selbstständig und flächendeckend in Niedersachsen. Die Versicherungsgruppe Hannover zeichnet sich durch eine hohe Affinität zur Feuerwehr in Niedersachsen aus. Durch ihre Brandschutzmobile leistet die VGH landesweit Aufklärungsarbeit, um Schaden zu verhüten, Gefahren abzuwenden und Menschen zu sensibilisieren. Bei der Koordinierungsstelle Brandschutzerziehung finden

landesweit 1.500 Brandschutzerzieher eine Anlaufstelle und erhalten hilfreiche Materialien für ihre tägliche Arbeit.

Seitens der VGH wurde die Bereitschaft erklärt, die Ziele der Feuerwehren Niedersachsens als Partner ideell und materiell zu unterstützen.

Durch das Land ist eine professionelle PR und Marketingfirma zu beauftragen, ein Leitmotiv als Grundphilosophie und Versprechen zugleich zu entwickeln und ein entsprechendes Umsetzungskonzept zu erarbeiten.

## 4. Umsetzungskonzept zur Sicherung des Brandschutzes in Niedersachsen

### 4.1. Novellierung des Brandschutzgesetzes

Das NBrandSchG vom 8. März 1978 ist durch eine Reihe von Anpassungen –zuletzt Ende 2009 – ständig aktualisiert worden. Seit in Kraft treten des NBrandSchG sind nunmehr 32 Jahre vergangen. In diesem Zeitraum sind weitreichende technische und gesellschaftliche Entwicklungen mit einer tiefgreifenden Umgestaltung aller Lebens- und Arbeitsverhältnisse einhergegangen. Wird der demografische Wandel frühzeitig aktiv gestaltet, dann ergeben sich größere Handlungsspielräume und mehr Optionen. Frühes Handeln setzt systematisch erarbeitete Zukunftsinformationen voraus. Die herausgehobene Bedeutung des Niedersächsischen Brandschutzes mit den gefahreneigenen Tätigkeiten der Feuerwehrangehörigen bedarf einer besonderen Wertschätzung und einer Strategie zur dauerhaften Sicherung. Die ehrenamtliche Mitwirkung einer großen Zahl von Helferinnen und Helfern ist für den Brand- und Katastrophenschutz in Niedersachsen von zentraler Bedeutung. Mit Blick darauf ist insbesondere das Ehrenamt im Brand- und Katastrophenschutz nachhaltig zu fördern und damit die Basis für eine dauerhafte Sicherung und eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung unseres Hilfeleistungssystems zu schaffen. Zur nachhaltigen Sicherung des niedersächsischen Brandschutzes sind daher die rechtlichen Rahmenbedingungen den aktuellen und zukünftigen Verhältnissen anzupassen. Starre Vorgaben müssen durch Rahmenvorgaben und flexible Lösungen ersetzt werden. Hierbei sind die individuellen Verhältnisse der örtlichen Strukturen genauso zu berücksichtigen wie die regionalen Unterschiede. Aus den einzelnen Handlungsfeldern lässt sich akuter Änderungsbedarf für die Unvereinbarkeit von Haupt- und nebenberuflichen Funktionen (§7 (2)), die Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren (Doppelmitgliedschaft,) (§11 (2) und die Kinderfeuerwehren (§11 (3)) ableiten, so dass eine Novellierung des NBrandSchG erforderlich ist.

**Empfehlung:** *Das NBrandSchG soll kurzfristig in gemeinsamer Abstimmung mit den Beteiligten den geänderten gesellschaftlichen Lebens- und Arbeitsverhältnissen angepasst werden und den rechtlichen Rahmen zur Sicherstellung des niedersächsischen Brandschutzes vor dem Hintergrund des demografischen Wandels bilden.*

### 4.2. Sicherung der Finanzierung des Brandschutzes

Die zweckgebundenen Zuweisungen aus dem Aufkommen der Feuerschutzsteuer an die Kommunen sind wesentlicher Bestandteil der Finanzierung dieser Pflichtaufgabe im eigenen Wirkungskreis. Deren effiziente Erfüllung dient dem Schutz aller Bürgerinnen und Bürger. Das Konzept zur finanziellen Förderung des Brandschutzes sieht eine Aufteilung der Mittel aus der Feuerschutzsteuer zwischen den Kommunen und dem Land vor. Der kommunale Anteil beträgt dabei 75%, der des Landes 25%. Die

Verteilung des 75%-igen kommunalen Anteils erfolgt schlüsselmäßig nach der Einwohnerzahl, der Anzahl der Ortsfeuerwehren und der Fläche.

Durch das neu gefasste Feuerschutzsteuergesetz, geändert durch Art. 12 des Begleitgesetzes zur Föderalismusreform vom 10.08.2009 – BGBl. I S. 2702 – sollen spürbare Auswirkungen auf das Feuerschutzsteueraufkommen erzielt werden:

- Das Aufkommen soll zur Sicherung der Finanzierung der Brandschutzaufgaben in den Ländern auf einem deutlich erhöhten Niveau verstetigt werden.
- Die Steuersätze werden verändert; im Ergebnis soll ein um 25 % höheres Steueraufkommen ab 2011 entstehen.
- Die Verwaltungszuständigkeit geht auf die Bundessteuerverwaltung über.
- Die Verteilung des Steueraufkommens auf die Länder erfolgt ab 01.07.2010 durch monatliche Zahlungen auf der Grundlage des Länderanteils am Gesamtaufkommen (deutliche Verringerung der Ausgleichsbeträge und des Verwaltungsaufwands im Zerlegungsverfahren).

### Abschätzung der verfügbaren FSchSt-Einnahmen 2011 ff

Das bundesweite Feuerschutzsteueraufkommen ist nach den Erfahrungen der letzten Jahre relativ konstant und schwankt um einen Betrag von 320 Mio. €. Das im Jahr **2011** verfügbare Steueraufkommen (Erhebungsmonate Dezember 2010 bis November 2011) lässt sich wie folgt abschätzen (Basis: von MF mitgeteilte Ist-Werte für das Steuerjahr 2009):

FSchSt-Aufkommen bundesweit (Ist 2009)	323,0Mio. €
<u>FSchSt-Aufkommen 2010 (geschätzt, 2011 = 2009 + 25 %)</u>	<u>403,8 Mio. €</u>
<b>Anteil Niedersachsen (9,8226 %, wie 2008)</b>	<b>39,7 Mio. €.</b>
Planungsgrundlage für den Haushalt (HPE 2011)	34,0 Mio. €
<b>voraussichtliche Mehreinnahmen</b>	<b>+ 5,7 Mio. €</b>

### Empfehlung:

*Die alleinige Verwendung der Feuerschutzsteuer für Zwecke des Brandschutzes ist aufrechtzuerhalten.*

### 4.3. Niedersächsische Akademie für Brand- und Katastrophenschutz

Egal ob in Niedersachsen in 3.362 Orts- und Gemeindefeuerwehren mit ihren 1.947 Jugendabteilungen im Bereich der Freiwilligen Feuerwehren, in 3 Hauptberuflichen Wachbereitschaften der Freiwilligen Feuerwehren, in 10 Berufsfeuerwehren oder in 102 Werkfeuerwehren die Feuerwehrangehörigen ihre Aufgabe ehrenamtlich, nebenberuflich oder hauptberuflich versehen: Die Qualität ihrer Arbeit ist hoch und sie haben den Anspruch auf eine entsprechende Ausbildung!

Eine Antwort auf die Auswirkungen des demografischen Wandels in Bezug auf die Sicherstellung des Brandschutzes und der Hilfeleistung im zweitgrößten Flächenland der Bundesrepublik kann nur lauten, dass u.a. durch eine ganzheitliche, praxis- und

zukunftsorientierte Ausbildung die Motivation des Einzelnen gestärkt wird, sich nach dem traditionellen Motto der Feuerwehren der Sache zu widmen:

„Gott zur Ehr´ – dem Nächsten zur Wehr“

Dabei gilt es,

- die Lehrgangskapazitäten dem aktuellen und zukünftig zu erwartenden Bedarf der Träger des Brandschutzes anzupassen,
- neben der reinen funktionsbezogenen Ausbildung das Schulungsangebot durch eine ganzheitliche Ausbildung zu erweitern,
- mit einem modernen Trainingsangebot die Verbindung zwischen Theorie und Praxis zu schaffen,
- die Lehrgangplatzkapazitäten der zentralen Ausbildungsstätten dem aktuellen und zukünftig zu erwartenden Bedarf anzupassen,
- im Rahmen der Ausbildung den Anforderungen des Alltags Rechnung zu tragen, indem 58% aller Feuerwehreinsätze dem Bereich der Technischen Hilfeleistung und nur 21% der Brandbekämpfung zuzuordnen sind,
- wie bisher die Führungsausbildung an zentralen Stätten zu bündeln und
- den Bedarf an Fortbildung zu decken.

Die traditionellen Schulstandorte in Celle und Loy sind im Sinne einer ganzheitlichen, praxis- und zukunftsorientierten Feuerwehraus- und fortbildung zu einer Niedersächsischen Akademie für Brand- und Katastrophenschutz (NABK) weiterzuentwickeln. Der Katastrophenschutz obliegt gem. §2 (1) NKatSG als Aufgabe des übertragenen Wirkungskreises den Landkreisen und kreisfreien Städten (Katastrophenschutzbehörden). Die Kostenträger des Katastrophenschutzes sind im § 31 NKatSG festgelegt, so dass die Finanzierung der genannten Maßnahmen für den Katastrophenschutz unter diesem Vorbehalt steht.

Zitat: „Willst du für ein Jahr vorausplanen, so baue Reis. Willst du für ein Jahrzehnt vorausplanen, so pflanze Bäume. Willst du für ein Jahrhundert planen, so bilde Menschen.

(von Tschuang-Tse, 4. Jh. v. Chr.)“

Die Basisausbildung der Feuerwehrangehörigen aus den Freiwilligen Feuerwehren, Berufsfeuerwehren und Werkfeuerwehren erfolgt zunächst vor Ort. Die darüber hinaus gehende Aus- und Fortbildung sowohl im Bereich der Führungs- als auch der technischen Schulung erfolgt an den zentralen Ausbildungsstätten des Landes in Celle und Loy und sichert die umfassende Handlungskompetenz im Brand- und Katastrophenschutz unserer Feuerwehren. Das Lehrgangsprogramm ist modular strukturiert und baut aufeinander auf, so dass die Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer aus den verschiedenen Feuerwehren funktionsbezogen (d.h. in Abhängigkeit der Funktion innerhalb ihrer Wehr) ausgebildet werden. Um dem gestiegenen Bedarf der Träger des Brandschutzes in diesem Bereich decken und den gesetzlichen Auftrag des Landes erfüllen zu können, gilt es, unter Beibehaltung des bisherigen Ausbildungsangebots, die Lehrgangskapazität zu erhöhen.

Die strategische Entwicklung der Aus- und Fortbildung und deren permanente, praxisorientierte Anpassung zur Nachwuchssicherung der niedersächsischen Feuerwehren stellt darüber hinaus die zentrale Herausforderung dar. Die dabei von allen zu beachtenden gesellschaftlichen Einflussfaktoren sind:

- demografischer Wandel,
- ständiger Wandel im Arbeitsleben,
- zunehmende Technisierung,
- höhere Einsatzbelastungen,
- steigende Anzahl von Naturkatastrophen,
- steigende Gefahr von terroristischen Bedrohungen,
- neue Methoden, Verfahren und Inhalte,
- hohe Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von morgen.

Mit der bewährten Ausbildungsphilosophie – Nähe zu den Feuerwehren – hoher realitätsnaher Praxisanteil – würde eine Niedersächsische Akademie für Brand- und Katastrophenschutz (NABK) eine moderne innovative Lösung darstellen. Mit ihr wäre es möglich, den benannten Herausforderungen effizient und qualifiziert zu begegnen.

Zur Orientierung, Motivation und weiteren Qualitätsverbesserung braucht das Feuerwehr- und Katastrophenschutzwesen in Niedersachsen ein Leuchtturmprojekt, das den Weg zur nachhaltigen Sicherung des niedersächsischen Brandschutzes auf hohem Leistungsniveau weist. Die zeitnahe Realisierung einer modernen und innovativen „Niedersächsischen Akademie für Brand- und Katastrophenschutz“ ist eine Säule zur Sicherstellung des Brandschutzes in Niedersachsen. Sie stellt in der strategischen Ausrichtung „Sicheres Niedersachsen 2020“ einen wesentlichen Baustein für den Brandschutz dar.

**Empfehlung:** *Realisierung einer Niedersächsischen Akademie für Brand und Katastrophenschutz.*

#### **4.4. Evaluation / Qualitätsmanagement**

Der Prozess der Umsetzung und Realisierung dieser strategischen Ziele wird im Wesentlichen über ein umfassendes Qualitätsmanagement gesteuert, das zum Aufbau, zur Sicherung und zur Fortentwicklung moderne Instrumente benötigt. Mit Berichtspflichten, Zielvereinbarungen, Controlling-, Budget- und Evaluationsinstrumenten kann der Zielerreichungsgrad bewertet werden.

Politik und Verwaltungsführung steuern die Feuerwehr durch Vorgabe von Leistungs- und Finanzzielen und tragen hierfür die Verantwortung. Die Feuerwehr sorgt dafür, dass diese Vorgaben auch tatsächlich erreicht werden und hat dies zu verantworten. Ein begleitendes Controlling umfasst die regelmäßige Information über die Entwicklungen im Umfeld, im Einsatz aufgetretene oder zu erwartende Abweichungen von den Vorgaben sowie Vorschläge, wie steuernd eingegriffen werden kann.

Das Leitbild zur Sicherung des niedersächsischen Brandschutzes vor dem Hintergrund des demografischen Wandels beschreibt das strategische Ziel für die Zukunft. Die spezifischen Maßnahmen in den präzise beschriebenen Handlungsfeldern liefern Optionen zur erfolgreichen Umsetzung der Strategie. Ein strukturiertes Qualitätsmanagement stellt für ein effizientes Brandschutzsystem eine Methode dar, die zum einen den aktuellen Stand der Wissenschaft und Technik umsetzt und zum anderen die zur Verfügung stehenden personellen, materiellen und finanziellen Ressourcen

optimal einsetzt. Qualitätsmanagement darf nicht nur von der Einsicht der handelnden Personen abhängen, sondern ist vielmehr für die Sicherstellung eines flächendeckenden, bedarfsgerechten und fachgerechten Brandschutzes in Niedersachsen hilfreich.

Eine entscheidende Aufgabe des Qualitätsmanagements ist – neben der Optimierung von Strukturen und Prozessen auf lokaler und regionaler Ebene – der überregionale Vergleich. Nur so lässt sich erkennen, ob die lokalen Gegebenheiten an den landesweit formulierten „aktuellen Stand von Wissenschaft und Technik“ anknüpfen.

Unabdingbare Voraussetzung für ein sinnvolles Qualitätsmanagement ist eine landesweite Dokumentation. Hierfür sind eine landesweite einheitliche Datenerfassung sowie der Aufbau einer Referenzdatenbank als landesweite Leistungsstatistik mit Vorgabe von Zielbereichen notwendig.

Mit der Einsatzerfassungssoftware „Feuerwehr direkt“ besteht ein Instrument, das diese Erfassung erstellen kann. Eine wesentliche Voraussetzung bei der Entwicklung eines Feuerwehrinformationssystems ist es, keinen administrativen Mehraufwand, z.B. durch Doppelerfassungen, entstehen zu lassen. Ziel muss es vielmehr sein, dass vorhandene Informationen aus Fachverfahren über automatisierte Schnittstellen bereitgestellt werden. Eine nachträgliche Eingabe von Daten sollte weitgehend entfallen. Hierbei wäre nur rein statistisches Zahlenmaterial zur Datenerfassung relevant. Somit werden die datenschutzrechtlichen Bestimmungen für personenbezogene Daten beachtet und nicht berührt.

Das Hauptkriterium bei der Bestimmung der geeigneten Kennzahl ist die Fähigkeit der entsprechenden Kennzahl, die Zielerreichung schlüssig und vollständig darzustellen. Kennzahlen dienen dazu, strategische Ziele klar und unmissverständlich auszudrücken sowie die Entwicklung der Zielerreichung verfolgen zu können. Über das Messen von strategischen Zielen sollen die Ergebnisse der eingeleiteten Maßnahmen zur Sicherstellung des niedersächsischen Brandschutzes vor dem Hintergrund des demografischen Wandels operationalisiert werden.

**Empfehlung:** *Der Prozess der Umsetzung und Realisierung dieser strategischen Ziele wird im Wesentlichen über ein umfassendes Qualitätsmanagement gesteuert, das zum Aufbau, zur Sicherung und zur Fortentwicklung moderne Instrumente benötigt.*

#### **4.5 Fazit**

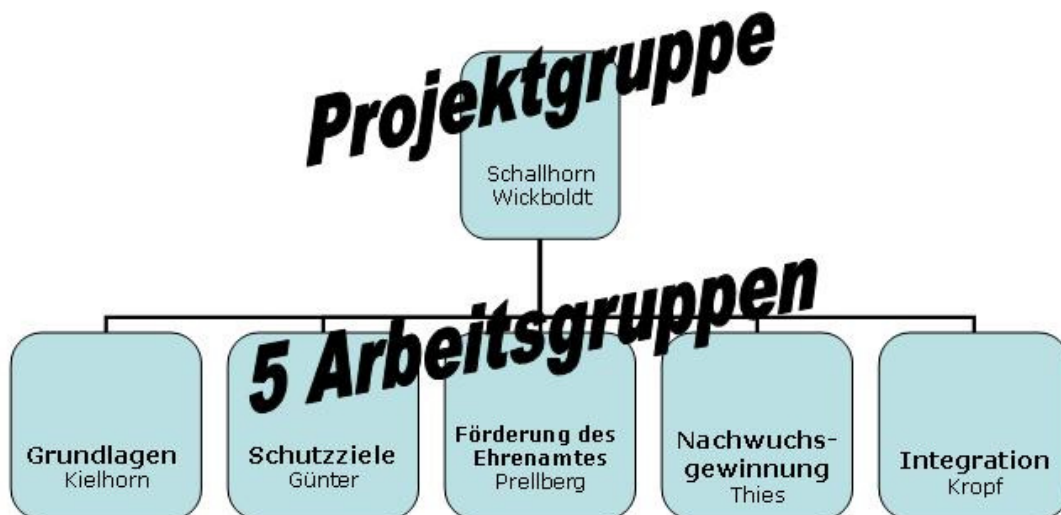
Mit diesem Leitbild zur Sicherung des Brandschutzes in Niedersachsen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sind die Maßnahmen, Hinweise und Empfehlungen hinterlegt worden, die unter Berücksichtigung von gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technischen Entwicklungen sowie der Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger, der Landesregierung und des Parlaments kontinuierlich überprüft und fortgeschrieben werden können.



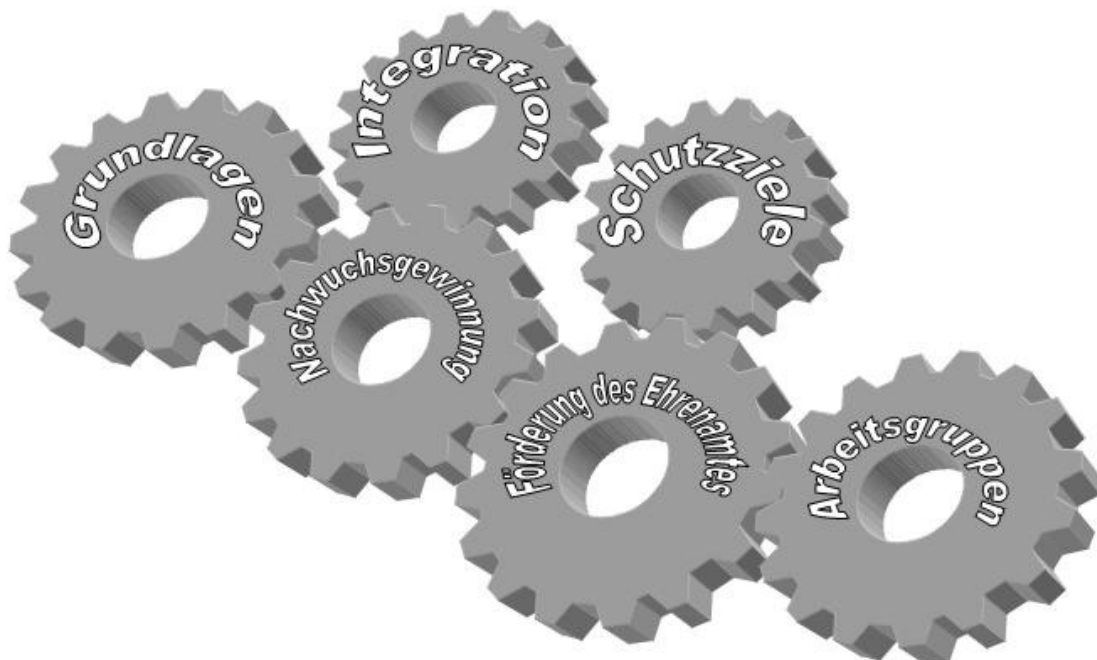
## Anlagen

### A1 Dokumentation der Projektarbeit

Projektstruktur



Für die Projektarbeit wurden 5 Arbeitsgruppen eingerichtet.



In jeder Arbeitsgruppe wirkten Vertreter der verschiedensten Institutionen und Interessengruppen mit.

## Beteiligte:

### Arbeitsgruppe Grundlagen

- Herr Dr. Kielhorn (MI, Arbeitsgruppenleitung)
- Herr Adler (Regierungsbrandmeister, LFV Niedersachsen)
- Herr Alldinger (Kreisbrandmeister Landkreis Gifhorn)
- Herr Banse (Regierungsbrandmeister, LFV Niedersachsen)
- Herr Grothe (Kreisbrandmeister Landkreis Schaumburg)
- Herr Schwarz (Regierungsbrandmeister, LFV Niedersachsen)
- Herr Sicks (Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Niedersachsen)
  
- Die kommunalen Spitzenverbände - Niedersächsischer Städtetag, Niedersächsischer Landkreistag und Niedersächsischer Städte- und Gemeindebund - wurden informell eingebunden.

### Arbeitsgruppe Schutzziele

- Herr Günter (MI, Arbeitsgruppenleitung)
- Herr Beese (Regierungsbrandmeister, LFV Niedersachsen)
- Herr Bothe (Niedersächsischer Städtetag)
- Herr Ernst (Niedersächsischer Städte- und Gemeindebund)
- Herr Hindahl (MI, Kommunalaufsicht)
- Herr Keitel (Regionsbrandmeister, LFV Niedersachsen)
- Herr Knabenschuh (Polizeidirektion Osnabrück, Dezernat 23)
- Herr Kröhl (KOMBA Niedersachsen)
- Herr Mann (KOMBA Niedersachsen)
- Herr Moravec (LFS Celle)
- Herr Nienstedt (KFV Duderstadt-Eichsfeld)
- Herr Prell (Kreisbrandmeister, KFV Osnabrück)
- Herr Schwarz (Regierungsbrandmeister, LFV Niedersachsen)

- Herr Stalinski (Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Niedersachsen)
- Herr Vogt (Landesgruppe Werkfeuerwehren im LFV Niedersachsen)
- Herr von Hausen (Stadtbrandmeister, StFV Wolfsburg)
- Herr Ziaja (KOMBA Niedersachsen)

### **Arbeitsgruppe Nachwuchsgewinnung**

- Herr Thies (Polizeidirektion Hannover, Arbeitsgruppenleitung)
- Herr Busch (Landesgruppe Werkfeuerwehren im LFV Niedersachsen)
- Herr Busch (Polizeidirektion Hannover)
- Frau Driefert (Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen)
- Herr Eggers (Landesjugendfeuerwehrwart ,Nds. Jugendfeuerwehr e.V.)
- Herr Ernst (zeitw.) (Niedersächsischer Städte- und Gemeindebund)
- Herr Homann (Region Hannover, Regionsjugendfeuerwehr)
- Herr Peper (Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen)
- Herr Schiller (Polizeidirektion Hannover)
- Herr Schlagowski (Stadt Lüneburg)
- Herr Schulz (Landkreis Lüchow-Dannenberg)
- Herr Schwarzer (zeitw.) (Niedersächsischer Landkreistag)
- Herr Stieler (KOMBA Niedersachsen)
- Herr Vogt (Landesgruppe Werkfeuerwehren im LFV Niedersachsen)
- Frau von Behr (LFS Celle)
- Frau Wagner (Landkreis Lüchow-Dannenberg)
- Herr Wittig (KOMBA Niedersachsen)
- Herr Zerbe (zeitw.) (Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Niedersachsen)

## Arbeitsgruppe Förderung des Ehrenamtes

- Herr Prellberg (LFS Loy, (Arbeitsgruppenleitung))
- Herr Blohm (Industrie- und Handelskammer Oldenburg)
- Herr Ernst (Niedersächsischer Städte- und Gemeindebund)
- Herr Even (Leiter Werkfeuerwehr Exxon Mobil Production Großenkneten)
- Herr Eyhusen (Regierungsbrandmeister, LFV Niedersachsen)
- Frau Fahrenholz, stellv. Landesjugendfeuerwehrwartin
- Herr Hermann (Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration)
- Frau Hoppe (FUK Niedersachsen)
- Herr Junker (Regierungsbrandmeister, LFV Niedersachsen)
- Herr Knabenschuh (Polizeidirektion Osnabrück)
- Herr Lenz (Leiter HWB Emden)
- Herr Röttger (Regierungsbrandmeister, LFV Niedersachsen)
- Herr Schröder (Niedersächsischer Landkreistag)
- Herr Schwarz (Regierungsbrandmeister, LFV Niedersachsen)
- Herr Stahlmann (Ortsbrandmeister Holzminden)
- Herr Wittschurky (FUK Niedersachsen)

## Arbeitsgruppe Integration

- Herr Kropf (Polizeidirektion Lüneburg, Arbeitsgruppenleitung)
- Herr Bothe (Niedersächsischer Städtetag)
- Herr Dinc (AWO Region Hannover)
- Frau Driefert (Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen)
- Herr Eggers (Landesjugendfeuerwehrwart ,Nds. Jugendfeuerwehr e.V.)

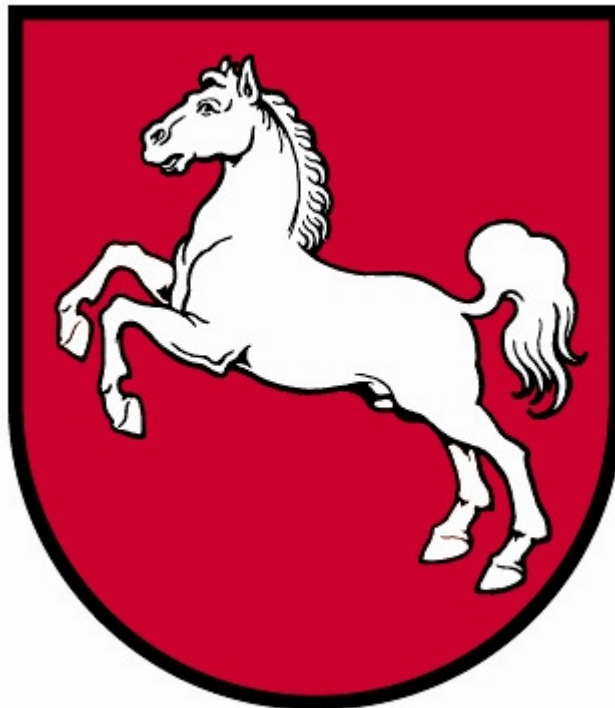
- Herr Fehling (LFV Niedersachsen)
- Herr Jeitner (Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport, Referat 51)
- Frau Köchel (Leitstelle für Integration Landkreis Harburg)
- Frau Ledins (PD Lüneburg)
- Herr Leker (PD Lüneburg)
- Herr Peper (Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen)
- Herr Schlagowski (Leitstelle für Integration Stadt Lüneburg)
- Herr Schröder (Niedersächsischer Landkreistag)
- Herr Schulz (Kreisbrandmeister Landkreis Lüchow-Dannenberg, LFV Niedersachsen)
- Herr Stieler (KOMBA Niedersachsen)
- Frau von Behr (LFS Celle)
- Frau Wagner (Landkreis Lüchow-Dannenberg)
- Herr Wittig (KOMBA Niedersachsen)
- Herr Zerbe (Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren Niedersachsen)

## ***A2 Begriffe und Abkürzungen***

AAO	Alarm- und Ausrückeordnung
AGBF	Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren
AKNZ	Bundesakademie für Krisenmanagement, Notfallplanung und Zivilschutz
APVOFeu	Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahnen des feuerwehrtechnischen Dienstes
ASB	Arbeiter Samariter Bund
BF	Berufsfeuerwehr
DLRG	Deutsche Lebensrettungsgesellschaft
DRK	Deutsches Rotes Kreuz
FF	Freiwillige Feuerwehr
FUK	Feuerwehrunfallkasse Niedersachsen
FWDV	Feuerwehrdienstvorschrift
HWB	Hauptberufliche Wachbereitschaft
JF	Jugendfeuerwehr
JUH	Johanniter Unfallhilfe
JuLeiCa	Jugendleiter Card
KFV	Kreisfeuerwehrverband
KomSpV	Kommunale Spitzenverbände
LFS	Landesfeuerweherschule
LFV	Landesfeuerwehrverband Niedersachsen
LSKN	Landesamt für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen
MHD	Malteser Hilfsdienst

NBrandSchG	Niedersächsisches Gesetz über den Brandschutz und die Hilfeleistung der Feuerwehren
NLT	Niedersächsischer Landkreistag
NSGB	Niedersächsischer Städte und Gemeindebund
NST	Niedersächsischer Städtetag
O.R.B.I.T.- Studie	Entwicklung eines Systems zur Optimierte Rettung, Brandbekämpfung mit integrierter technischer Hilfeleistung
PD	Polizeidirektion
RBM	Regierungsbrandmeister
THW	Technisches Hilfswerk

***A3 Hinweise zur Durchführung der Brandschutzbedarfsplanung in  
Niedersachsen***



**Hinweise  
zur  
Durchführung der Brandschutzbedarfsplanung  
in Niedersachsen**

Hannover im Juni 2010



An der Erarbeitung der Hinweise haben mitgewirkt:

Burkhard B e e s e, Landesfeuerwehrverband Niedersachsen,  
Klaus B o t h e, Niedersächsischer Städtetag,  
Berthold E r n s t, Niedersächsischer Städte- und Gemeindebund,  
Ulf G ü n t e r, Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport,  
Helmut von H a u s e n, Landesfeuerwehrverband Niedersachsen,  
Lars H i n d a h l, Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport,  
Bernd K e i t e l, Landesfeuerwehrverband Niedersachsen,  
Tobias K n a b e n s c h u h, Polizeidirektion Osnabrück,  
Dezernat 23 – Brandschutz,  
Martin K r ö h l, KOMBA Gewerkschaft Niedersachsen,  
Martin M a n n, KOMBA Gewerkschaft Niedersachsen,  
Oliver M o r a v e c, Niedersächsische Landesfeuerwehrschulen,  
Marius N i e n s t e d t, Kreisfeuerwehrverband Duderstadt – Eichsfeld,  
Heiner P r e l l, Kreisfeuerwehr Osnabrück,  
Karl-Heinz S c h w a r z, Landesfeuerwehrverband Niedersachsen  
Thomas S t a l i n s k i, AGBF Niedersachsen,  
Joachim V o g t, Landesgruppe Werkfeuerwehren im Landesfeuerwehrverband  
Niedersachsen  
Thomas Z i a j a, KOMBA Gewerkschaft Niedersachsen.

Der Inhalt der „Hinweise für die Erstellung von Brandschutzbedarfsplänen in Niedersachsen“ stellt die Meinung und Empfehlung der Mitglieder der vorgenannten Personen dar.

Eine inhaltliche Abstimmung mit den entsendenden Gremien hat noch nicht stattgefunden.

**Inhaltsverzeichnis**

<b>1</b>	<b>PRÄAMBEL</b>	<b>116</b>
<b>2</b>	<b>EINLEITUNG</b>	<b>118</b>
<b>3</b>	<b>AUFGABEN DER FEUERWEHR</b>	<b>119</b>
<b>4</b>	<b>GRUNDLAGEN UND ZIELE DER BRANDSCHUTZBEDARFSPLANUNG</b>	<b>120</b>
<b>4.1</b>	<b>Gefahrenpotenzial.....</b>	<b>120</b>
<b>4.2</b>	<b>Schutzziele und ihre Bedeutung für die Planung.....</b>	<b>121</b>
4.2.1	Zeitliche Randbedingungen.....	121
4.2.2	Für den Einsatz benötigte Kräfte.....	122
4.2.3	Erreichungsgrad .....	122
<b>5</b>	<b>GEFÄHRDUNGSPOTENZIAL</b>	<b>124</b>
<b>5.1</b>	<b>Beschreibung der Gemeinde .....</b>	<b>124</b>
<b>5.2</b>	<b>Gefahrenbeschreibung.....</b>	<b>124</b>
5.2.1	Risikoabschätzung .....	124
5.2.2	Gefahrenanalyse .....	128
<b>6</b>	<b>FESTLEGUNG DER SCHUTZZIELE</b>	<b>130</b>
<b>7</b>	<b>ERMITTLUNG DER SOLL-STRUKTUR</b>	<b>131</b>
<b>7.1</b>	<b>Ermittlung der erforderlichen Standorte von Feuerwehrrhäusern .....</b>	<b>131</b>
<b>7.2</b>	<b>Ermittlung der erforderlichen Soll-Ausstattung.....</b>	<b>132</b>
<b>7.3</b>	<b>Ermittlung der erforderlichen Personalstruktur.....</b>	<b>132</b>
<b>8</b>	<b>BEWERTUNG DER LEISTUNGSFÄHIGKEIT UND DER EINSATZBEREITSCHAFT EINER FEUERWEHR</b>	<b>133</b>
<b>8.1</b>	<b>Ausstattung .....</b>	<b>133</b>
<b>8.2</b>	<b>Personalstruktur .....</b>	<b>133</b>
<b>8.3</b>	<b>Zusammenfassung und Bewertung .....</b>	<b>133</b>

Anlage 1: Musterinhaltsverzeichnis für einen Brandschutzbedarfsplan

Anlage 2: Risikoabschätzung

Tabelle 2.1 – Ermittlung des Risikos  $R_1$

Tabelle 2.2 – Ermittlung des Risikos  $R_2$

Tabelle 2.3 – Ermittlung des Risikos  $R_3$

Tabelle 2.4 – Ermittlung des Risikos  $R_4$

Tabelle 2.5 – Ermittlung des Risikos  $R_{ges.}$

Tabelle 2.6 - Empfehlung zur Mindestausstattung

Anlage 3: Gefahrenkategorien

Tabelle 3.1 – Gefahrenkategorien Brand

Tabelle 3.2 – Gefahrenkategorien Technische Hilfeleistung

Tabelle 3.3 – Gefahrenkategorien atomare, biologische und chemische Gefahren

Tabelle 3.4 – Gefahrenkategorien Wassergefahren

Anlage 4: Gefahrenkategorien mit empfohlener Mindestausstattung

Tabelle 4.1 – Brandschutz

Tabelle 4.2 – Technische Hilfeleistung

Tabelle 4.3 – Gefahrstoffe

Tabelle 4.4 – Wassergefahren

## Präambel

Vertreter des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport, der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände und des Landesfeuerwehrverbandes Niedersachsen e. V. haben in einer Arbeitsgruppe im Rahmen der Erstellung eines Gesamtkonzeptes zur Sicherung des Brandschutzes in Niedersachsen unter besonderer Berücksichtigung des demografischen Wandels eine gemeinsame Empfehlung zur Durchführung der Brandschutzbedarfsplanung in Niedersachsen erarbeitet.

Die Verfasser möchten mit dieser Empfehlung den Trägern des Brandschutzes und der Hilfeleistung eine fachlich fundierte, allgemein und einfach anwendbare Hilfestellung für eine einheitliche Durchführung der Brandschutzbedarfsplanung ohne externe Hilfe in den Städten und Gemeinden Niedersachsens an die Hand gegeben. Die Brandschutzbedarfsplanung sollen Feuerwehren und Gemeinden gemeinsam und ohne fremde Hilfe z. B. durch Ingenieurbüros oder Wirtschaftsberatungsunternehmen durchführen können. Für eine Hilfestellung stehen im Übrigen die ehrenamtlichen Regierungsbrandmeisterinnen und Regierungsbrandmeister sowie die hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dezernate Brandschutz, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung in den zuständigen Polizeidirektionen zur Verfügung.

Die Brandschutzbedarfsplanung soll den Gemeinden und ihren Feuerwehren (Freiwillige Feuerwehren und Berufsfeuerwehren) eine risikoabhängige bedarfsgerechte Planung bzw. Überprüfung ihrer Feuerwehrstrukturen ermöglichen. Die Möglichkeiten der interkommunalen Zusammenarbeit können und sollen bei der Planung berücksichtigt werden.

Auf der Grundlage dieser Hinweise soll erreicht werden, dass in Niedersachsen ein möglichst auf gleichem Niveau liegender und vergleichbarer Sicherheitsstandard für den Brandschutz und die Hilfeleistung gewährleistet wird. Dieser Standard soll den durch die Gemeinden finanzierbaren Mindeststandard darstellen.

Die Hinweise basieren auf den Kriterien, die 1998 erstmals in Deutschland als „Qualitätskriterien für die Bedarfsplanung von Feuerwehren in Städten“ der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in der Bundesrepublik Deutschland (AGBF-Bund) beschrieben worden sind [1]. Diese Hinweise haben sich seitdem zu einer bundesweit anerkannten Regel der Technik entwickelt. Sie werden auch als AGBF-Schutzziele bezeichnet.

Die Schutzziele beinhalten jeweils die Festlegung

- von zeitlichen Randbedingungen (Hilfsfrist),
- von für den Einsatz benötigten Kräften (taktische Einheiten) und
- des prozentualen Anteils der Fälle, in denen die zeitlichen Randbedingungen und die benötigten Kräfte eingehalten bzw. erreicht werden (Erreichungsgrad).

Die Schutzziele sollen in den Gemeinden durch eine politische Willenserklärung festgelegt werden.

Der Brandschutzbedarfsplan soll vom Rat der Gemeinde beschlossen werden.

Die Einhaltung der Schutzziele soll überprüft werden. Der Brandschutzbedarfsplan soll regelmäßig fortgeschrieben werden.

## Einleitung

Die Abwehr von Gefahren durch Brände und die Hilfeleistung bei Unglücksfällen sowie Notständen sind Aufgaben der Gemeinden, der Landkreise sowie des Landes.

Brandschutz und Hilfeleistung obliegen nach § 1 Absatz 2 des Niedersächsischen Gesetzes über den Brandschutz und die Hilfeleistungen der Feuerwehren (Niedersächsisches Brandschutzgesetz – NBrandSchG) [2] den Gemeinden und Landkreisen als Aufgabe des eigenen Wirkungskreises.

Die Gemeinden haben für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine Feuerwehr vorzuhalten. Diese Feuerwehr ist den örtlichen Verhältnissen entsprechend leistungsfähig aufzustellen, auszurüsten, zu unterhalten und einzusetzen. Die Angehörigen der Feuerwehr sind aus- und fortzubilden. Die für die Brandbekämpfung erforderlichen Anlagen, Mittel und Geräte hat die Gemeinde bereitzuhalten (§ 2 Absatz 1 NBrandSchG). Die Kosten, die der Gemeinde für die Sicherstellung von Brandschutz und Hilfeleistung entstehen, haben die Gemeinden zu tragen (§ 25 Absatz 1 NBrandSchG).

Ihre Aufgaben nehmen die Gemeinden eigenverantwortlich wahr. Gemeinsam mit den bestellten Feuerwehrführungskräften sind die örtlichen Verhältnisse zu bewerten und daraus Rückschlüsse für die Ausrüstung und die Stärke der Feuerwehr zu ziehen.

Die „Verordnung über die kommunalen Feuerwehren (Feuerwehrverordnung – FwVO)“ [3] gibt den Verantwortungsträgern eine Richtschnur vor. So sind Freiwillige Feuerwehren (außer in Städten mit Berufsfeuerwehr) in Ortsfeuerwehren zu gliedern, die hinsichtlich ihrer Stärke und Ausrüstung dreistufig aufgebaut sind. Es handelt sich dabei um Mindestvorgaben. Eine Vorgabe, wie viele Ortsfeuerwehren eine Gemeinde insgesamt aufzustellen, auszurüsten, zu unterhalten und einzusetzen hat, enthält die Verordnung nicht. Im Einzelfall können aufgrund der örtlichen Randbedingungen durchaus weitergehende Anforderungen zu erfüllen sein.

Eine Gemeinde hat somit auch bei Einhaltung der Mindestvorgaben regelmäßig zu prüfen, ob Brandschutz und die Hilfeleistung mit den vorhandenen Strukturen sichergestellt werden können.

Die Brandschutzbedarfsplanung stellt ein geeignetes Instrument dar, mit dem die vorhandenen Strukturen überprüft werden können und mit dem festgestellt werden kann, ob die Aufgabe Brandschutz und Hilfeleistung durch die Feuerwehr erbracht werden kann. Im Übrigen bietet sie die Möglichkeit nachzuweisen, dass Brandschutz und Hilfeleistung auch bei Abweichungen von den Vorgaben der FwVO sichergestellt werden kann. In einem solchen Fall kann eine Befreiung von der FwVO bei der zuständigen Aufsichtsbehörde beantragt werden.

## **Aufgaben der Feuerwehr**

Die gesetzlichen Aufgaben obliegen den Gemeinden als Träger der Feuerwehren. Wahrgenommen werden sie durch die Feuerwehren. Darüber hinaus gibt es freiwillige Aufgaben. Über die Durchführung freiwilliger Aufgaben durch die Feuerwehr entscheidet die Gemeinde.

Die Pflicht- und die freiwilligen Aufgaben stellen das Leistungsspektrum dar, das eine Feuerwehr in der Gemeinde zu erbringen hat. Die sächliche und personelle Ausstattung ist daraufhin auszurichten.

## Grundlagen und Ziele der Brandschutzbedarfsplanung

Grundlage der Brandschutzbedarfsplanung ist

- die Betrachtung des *Gefahrenpotenzials* und
- die Festlegung von *Schutzzielen*.

Ziel der Brandschutzbedarfsplanung ist es festzustellen, ob mit den vorhandenen Strukturen und der vorhandenen Ausrüstung die Feuerwehr ihre Aufgaben in einer vom NBrandSchG geforderten Weise erfüllen können. Sie bietet den kommunalen Entscheidungsträgern eine fachlich fundierte Basis, auf der in die Zukunft gerichtete Organisations-, Personal- und Investitionsentscheidungen getroffen werden können.

Sie ist ebenso ein geeignetes Mittel, um feststellen zu können, ob auch bei Abweichungen von den Strukturvorgaben und Mindeststandards der Mindeststärkeverordnung bzw. künftig der Feuerwehrorganisationsverordnung eine wirkungsvolle Gefahrenabwehr gewährleistet werden kann.

### ***Gefahrenpotenzial***

Die Betrachtung des Gefahrenpotenzials beginnt mit der Beschreibung der Gemeinde. Sie erfasst die charakteristischen Eigenschaften, die für den Einsatz der Feuerwehr von Bedeutung sein können. Dazu gehören u. a. topografische Angaben, Angaben zur Siedlungs- und Infrastruktur einschließlich der Löschwasserversorgung, Einwohnerdaten, Angaben zu Gewerbe- und Industriebereichen sind zu erfassen. Dies gilt insbesondere dann, wenn ein erhöhtes Brand- oder Hilfeleistungsrisiko vorliegen könnte.

In der Gefahrenbeschreibung erfolgt die Erfassung und Darstellung der Gefahren und Risiken in einer Gemeinde.

Die Gefahrenbeschreibung für die Gemeinde oder den jeweiligen zu betrachtenden Ortsteil kann in Form einer Risikoabschätzung oder als Gefahrenanalyse erfolgen.

Risikoabschätzung:

In einer Risikoabschätzung werden Einzelrisiken betrachtet. Für jedes Einzelrisiko wird ein bestimmter Risikowert ermittelt. Das Gesamtrisiko ergibt sich aus der Summe der Einzelrisiken. In Abhängigkeit der Größe des Gesamtrisikos kann für die spätere Ermittlung der Soll-Struktur eine (tabellarische) Zuordnung der erforderlichen Ausstattung erfolgen.

Gefahrenanalyse:

In einem ersten Schritt werden Gefahrenkategorien und ihre kennzeichnenden Merkmale festgelegt. Danach kann ein Gefahrenkataster erstellt werden. Das Kataster kann tabellarisch erfasst und grafisch auf einer Gemeindekarte erfolgen. Über die Gefahrenkategorien kann für die spätere Ermittlung der Soll-Struktur eine (tabellarische) Zuordnung der Ausstattung erfolgen. Einsätze in



den Gefahrenkategorien der unteren Stufen könnten durch Grundausrüstungs- und Stützpunktfeuerwehren gemeinsam bewältigt werden. Für Einsätze in den höheren Gefahrenkategorien ist eine zusätzliche Ausstattung erforderlich, so dass hier Stütz- und Schwerpunktfeuerwehren die Einsätze abdecken könnten. Hinsichtlich der Zuordnung der erforderlichen Ausstattung muss nicht zwingend der dreistufige Aufbau der Freiwilligen Feuerwehren zugrunde liegen.

Durch Auswertung der Einsatzstatistik mindestens der vergangenen fünf Jahre und ihre Darstellung über das Gemeindegebiet können Bereiche mit besonderen Gefahrenschwerpunkten festgestellt werden.

### **Schutzziele und ihre Bedeutung für die Planung**

Um die Leistungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft einer Feuerwehr bemessen zu können, müssen die entsprechenden Bewertungskriterien festgelegt werden. Bewertungskriterien sind die Schutzziele.

Die Schutzziele beinhalten jeweils die Festlegung

- von zeitlichen Randbedingungen (Hilfsfrist),
- von für den Einsatz benötigten Kräften (taktische Einheiten) und
- des prozentualen Anteils der Fälle, in denen die zeitlichen Randbedingungen und die benötigten Kräfte eingehalten bzw. erreicht werden (Erreichungsgrad).

Zunächst gilt es ein standardisiertes Schadensereignis zu beschreiben. Es muss sich dabei um ein Ereignis handeln, das regelmäßig Personenschäden zur Folge hat. Als sogenanntes „kritisches“ Schadenereignis ist in Deutschland der Brand in einer Wohnung im ersten oder zweiten Obergeschoss eines mehrgeschossigen Wohngebäudes mit verrauchten Rettungswegen anerkannt.

In einem solchen Ereignis ist die Aufgabe Menschenrettung als zeitkritisch zu bewerten. Der einsatztaktische Grundsatz lautet: Menschenrettung geht vor Brandbekämpfung. Aber auch bei der Durchführung der Menschenrettung dürfen die eigenen Einsatzkräfte nicht gefährdet werden. Deshalb ist parallel zur Menschenrettung mit der Brandbekämpfung zu beginnen.

### **Zeitliche Randbedingungen**

Als zeitliche Parameter müssen zunächst zwei Zeitgrenzen beachtet werden:

- Für die Menschenrettung gilt seit der ORBIT-Studie in den 1970er Jahren als wissenschaftlich fundiert und allgemein anerkannt:
  - => ca. 13 Minuten als Erträglichkeitsgrenze für eine Person im Brandrauch,
  - => ca. 17 Minuten als Reanimationsgrenze für eine Person im Brandrauch.
- Für die Sicherheit der Einsatzkräfte und zur Verhinderung der schlagartigen Brandausbreitung muss der Löscheinsatz vor dem „Flash-Over“ liegen. Er kann bei einem Wohnungsbrand ca. 18 Minuten nach Brandausbruch auftreten.

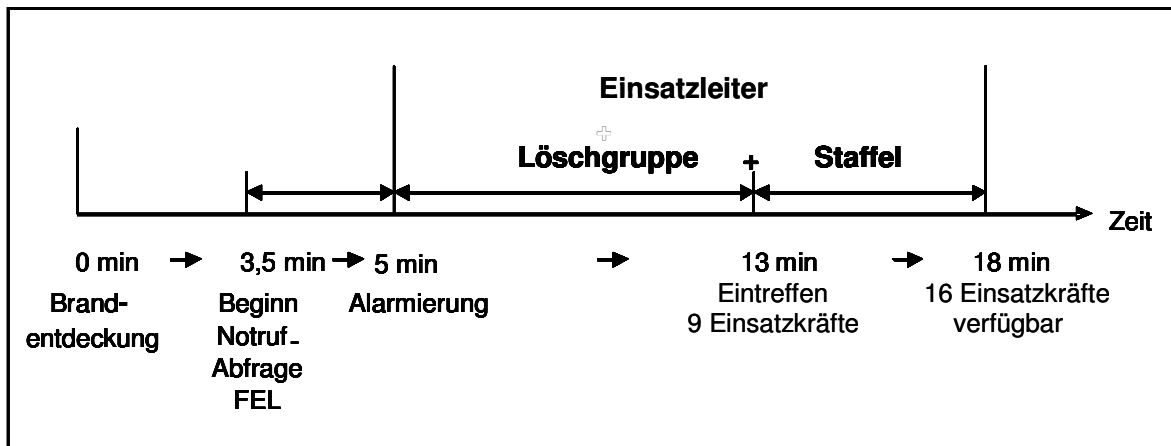
Weitere zeitliche Parameter müssen in Ermangelung genauer statistischer Daten oder genauerer wissenschaftlicher Untersuchungen angenommen werden. Erfahrungswerte zeigen, dass bei einem kritischen Wohnungsbrand die Zeit vom Entdecken des Brandes bis zum Eingang der Meldung in der Feuerwehreinsatzleistung (FEL) ca. dreieinhalb Minuten beträgt. Als Gesprächs- und Dispositionszeit in der FEL können eineinhalb Minuten unterstellt werden.

Unter Berücksichtigung der Erträglichkeitsgrenze von 13 Minuten stehen somit nach der Alarmierung als Eintreffzeit (= Ausrücke- und Anfahrzeit) für die (ersten) mit einem Feuerwehrfahrzeug eintreffenden Einsatzkräfte acht Minuten zur Verfügung. Unter Berücksichtigung der „Flash-Over“-Grenze von 18 Minuten stehen als Eintreffzeit für (weitere) Einsatzkräfte 13 Minuten zur Verfügung.

### Für den Einsatz benötigte Kräfte

Um die Menschenrettung rechtzeitig durchführen zu können, sind bei einem kritischen Wohnungsbrand die ersten 9 Einsatzkräfte (eine Löschgruppe = 1/8/9), innerhalb von acht Minuten nach der Alarmierung erforderlich. Hierdurch ist die Einleitung der Menschenrettung unter Vernachlässigung der Eigensicherung möglich. Nach weiteren fünf Minuten sind zusätzlich sechs Einsatzkräfte (eine Löschstaffel) = 1/5/6 zur Unterstützung bei der Menschenrettung, zur Brandbekämpfung, zur Entrauchung sowie zur Eigensicherung der Einsatzkräfte erforderlich. Als 16. Funktion wird ein (übergeordneter) Einsatzleiter benötigt, da zwei taktische Einheiten zum Einsatz kommen. Der Einsatzleiter sollte möglichst zeitnah zur ersten taktischen Einheit eintreffen.

Der zeitliche Ablauf stellt sich wie folgt dar:



### Erreichungsgrad

Anhand der anerkannten Maßstäbe Zeit und Einsatzstärke legt die Gemeinde im Rahmen ihrer kommunalen Selbstverwaltung fest, bei wie vielen Einsatzfällen diese Maßstäbe zu erreichen bzw. einzuhalten sind (Erreichungsgrad).

Der Höhe des Erreichungsgrades ist eine Kenngröße für den Grad an Sicherheit, der der Bevölkerung in einer Gemeinde gegeben werden soll. Sie ist insofern eine Größe, die über eine (politische) Willensbildung in der Gemeinde festgelegt werden muss.

Aus der Schutzziefestlegung heraus ergeben sich in Verbindung mit der Betrachtung des Gefährdungspotenzials die Soll-Anforderungen. Dies sind die Standorte von Feuerwehrhäusern mit ihrer Ausrüstung und die dafür erforderliche Personalstärke. Die Möglichkeiten, die die interkommunale Zusammenarbeit bieten kann, sollten hierbei berücksichtigt werden.

Abschließend sind die vorhandenen Strukturen (Ist-Zustand) den Soll-Anforderungen gegenüberzustellen. Es ist zu prüfen, ob die vorhandenen Strukturen geeignet sind, die Schutzziele zu erreichen. Sofern Maßnahmen aufgrund der Gegenüberstellung erforderlich sind, um die Leistungsfähigkeit und die Einsatzbereitschaft Feuerwehr zu sichern, sind diese zu beschreiben.

Werden die Schutzziele für die Brandbekämpfung eingehalten, ist mit hinreichender Sicherheit davon auszugehen, dass, bei Vorhandensein der Ausrüstung, die Aufgabe Hilfeleistung ebenfalls als sichergestellt angesehen werden kann. Als „kritisches“ Ereignis kann hier der PKW-Unfall mit eingeklemmter Person zugrunde gelegt werden.

Er soll in regelmäßigen Abständen (drei bis fünf Jahre) überprüft und fortgeschrieben werden.

## Gefährdungspotenzial

### **Beschreibung der Gemeinde**

Die Beschreibung der Gemeinde kann in einem Fließtext, veranschaulicht durch Kartenbilder und Grafiken, verfasst werden oder in einer tabellarischen Übersicht dargestellt werden. Dabei sind insbesondere die für einen Einsatz der Feuerwehr relevanten Besonderheiten des Gemeindegebietes zu berücksichtigen.

Von Bedeutung sein können insbesondere die

- Topografie,
- Größe und Einwohnerzahl, ggf. aufgeteilt auf Ortsteile,
- Flächennutzung (unterteilt nach Nutzungsarten),
- Bebauung und Siedlungsstruktur,
- Industrieanlagen,
- Verkehrsflächen (Straße, Bahnanlagen, Wasserstraßen) und die
- Löschwasserversorgung.

### **Gefahrenbeschreibung**

Die Feuerwehr kann den Eintritt von Ereignissen selbst nicht beeinflussen. Ob und welcher Einsatz von der Feuerwehr verlangt wird, hängt vom Risiko ab, das in einer Gemeinde besteht.

Das Risiko beschreibt den Zusammenhang zwischen Eintrittswahrscheinlichkeit für einen Schaden und dessen erwartete Größe:

Risiko = Eintrittswahrscheinlichkeit x Schadensgröße

Das Risiko bzw. das Eintreten eines Ereignisses ist eine maßgebliche Größe bei der Bedarfsplanung. Die Wahrscheinlichkeit des Eintritts eines Schadensereignisses ist allerdings mittels einfacher Verfahren nicht zu berechnen.

Das Risiko kann deshalb zum Einen über eine vereinfachte Risikoabschätzung durchgeführt werden, die aus bestimmten Einzelrisiken ein Gesamtrisiko ermittelt. Zum Anderen kann es über eine Gefahrenanalyse dargestellt und bewertet werden.

### **Risikoabschätzung**

Die Risikoabschätzung erfolgt nach dem vom Landesfeuerwehrverband Hessen auf der Grundlage eines am Institut der Feuerwehr Sachsen-Anhalt entwickelten Verfahrens zur „Bestimmung der notwendigen Mindestausrüstung“ [4].

Hierbei wird aus gewichteten Einzelrisiken ein gemittelttes Gesamtrisiko ermittelt. Dies erfolgt mathematisch durch eine einfache Addition der Einzelrisiken:

$$R_1 + R_2 + R_{3\dots} = R_{\text{ges}}$$

Die Abschätzung wird tabellarisch (s. Anlage 2) durchgeführt.

Die Ergebnisse setzen sich aus dem Einsatzaufkommen, der Einwohnerzahl, den örtlichen Betrieben und aus den außergewöhnlichen Risiken zusammen. Mit dieser Verfahrensweise kann möglichen individuellen und möglicherweise überzogenen Betrachtungen vorgebeugt werden.

Grundlage des Verfahrens ist das Erheben korrekter Daten und eine objektivierte Betrachtung der Ergebnisse.

Die **Eintrittswahrscheinlichkeit** wird im Verfahren als *Wichtungsfaktor*  $w$  eingeführt. Um die **Schadensgröße** (Ausmaß von Schadensereignissen) unterscheiden zu können, wird eine *fiktive Kennzahl*  $Z$  eingeführt.

Mit der Summe aus den Risikowerten wird in einer vom Institut der Feuerwehr in Sachsen-Anhalt erstellten Tabelle das Risiko auf einer zehnstufigen Skala ermittelt. Diese Prozedur wird für die verschiedenen Risiken in ähnlicher Weise durchgeführt.

Die Mindestausstattung der Feuerwehr beruht auf den ermittelten Gesamtrisikofaktoren der jeweils betrachteten Ortsteile.

Für festgestellte besondere Risiken wie z. B. ABC (Vorhandensein von Einrichtungen mit atomaren bzw. nuklearen-, biologischen- und chemischen Risiken) oder W (Gewässer) ist die Ausstattung der Feuerwehr um geeignete Sonderausstattung ggf. unter Berücksichtigung der interkommunalen Zusammenarbeit zu ergänzen

## Risiko $R_1$

Das Risiko  $R_1$  wird aufgrund der tatsächlichen Einsätze pro Jahr durch Auswertung der Jahresstatistik bemessen (s. Anlage 2, Tabelle 1).

Zur Bestimmung der fiktiven Kennzahl  $Z$  bezogen auf die Schadensgröße kann eine Bewertung der Ereignisse in  $f_1$  für *geringfügig*,  $f_2$  für *mäßig* oder  $f_3$  für *schwerwiegend* erfolgen. Mit diesen fiktiv gewählten Faktoren

- $f_1 = 1$  für geringfügig (kleinere Einsätze z.B. Kleinbrand, Fehlalarme durch BMA, böswillige und Täuschungsalarme, Ölsuren, Türen öffnen, Tierrettung u.s.w.)
- $f_2 = 10$  für mäßig (orientiert sich hauptsächlich an der Schadenshöhe bzw. an der Art und Anzahl der Personenschäden, z.B. VU oder Zimmerbrand bis 10 Verletzten) und
- $f_3 = 100$  für schwerwiegend (orientiert sich hauptsächlich an der Schadenshöhe bzw. an der Art und Anzahl der Personenschäden, z.B. einfacher VU, MANV oder Wohnungsbrand mit Toten oder mehr als 10 Verletzten)

soll der Schwere bzw. der Bedeutung der Ereignisse Rechnung getragen werden. Ebenso soll sich hierdurch der Aufwand, welchen die Feuerwehren in der Schadenabwehr zu leisten haben, widerspiegeln.

Die Anzahl der Ereignisse  $n_{1-3}$  für die drei Schadengrößen erfährt bei der Verwendung der fiktiven Kennzahl  $Z$  als Ereigniszahl eine Wertung, um das Ergebnis statistisch deutlicher hervorzuheben.

Die Wichtung der Brand- und Hilfeleistungseinsätze wird im Rückblick auf die durchschnittliche Verteilung der Einsätze (beispielsweise 35/65) nach Einsatzart

- Brandeinsätze ( $\Rightarrow$  35% Anteil am Jahreseinsatzaufkommen:  $w=0,35$ ) und
- Hilfeleistungseinsätze ( $\Rightarrow$  65% Anteil am Jahresaufkommen:  $w=0,65$ )

durch den Wichtungsfaktor  $w$  berücksichtigt.

### Risiko $R_2$

Durch das Risiko  $R_2$  werden die Gefahren, die in Wohn- und Freizeitbereichen entstehen können, einer Bewertung unterzogen. Die Bestimmung des Risikos erfolgt in diesem Verfahren ausschließlich einwohnerabhängig (s. Anlage 2, Tabelle 2).

Die Mindestausrüstung von Grundausstattungs-, Stützpunkt- oder Schwerpunktfeuerwehren allein in Abhängigkeit von der Einwohnerzahl festzulegen, kann nur als Orientierung dienen. Gefahren im Wohn- und Freizeitbereich können nicht allein durch die Einwohnerzahl erfasst werden. Eine Gefahr der Unterbewertung dieses Risikowertes besteht beispielsweise in der Altbau-substanz und aus leerstehenden Gebäuden. Gleichermaßen werden Siedlungsstrukturdaten (soziale Brennpunkte, Altersstruktur) nicht differenziert berücksichtigt.

Im Hinblick auf ein einfaches Verfahren lässt sich mit Hilfe der Einwohnerzahl jedoch eine ausreichende, einfache und unkomplizierte Bewertung des Risikos  $R_2$  vornehmen.

### Risiko $R_3$

Das Risiko  $R_3$  bewertet die Risiken, die in Betrieben oder Unternehmen infolge der Gefahren durch Fertigung, Transport und Lagerung im Zusammenhang mit Produktionsaktivitäten bestehen (s. Anlage 2, Tabelle 3).

Zur Bestimmung der fiktiven Kennzahl  $Z$  bezogen auf die Unternehmensgröße wird die Zahl der Beschäftigten herangezogen. So kann eine Bewertung der Ereignisse in  $f_1$  für *klein*,  $f_2$  für *mittel* oder  $f_3$  für *groß* erfolgen. Mit diesen fiktiv gewählten Faktoren

- $f_1 = 1$  für klein (Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten)
- $f_2 = 10$  für mittel (Unternehmen von 21 bis zu 200 Beschäftigten) und
- $f_3 = 100$  für groß (Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten)

soll der Schwere bzw. der Bedeutung der Ereignisse Rechnung getragen werden. Ebenso soll sich hierdurch der Aufwand, welchen die Feuerwehren in der Schadenabwehr zu leisten haben, widerspiegeln. Sofern genauere statistische Daten nicht zur Verfügung stehen, können diese Zahlen auch geschätzt werden.

Die Anzahl der Ereignisse  $n_{1-3}$  für die drei Schadengrößen erfährt bei der Verwendung der fiktiven Kennzahl  $Z$  als Ereigniszahl eine Wertung, um das Ergebnis statistisch deutlicher hervorzuheben.

Eine Gefahr der Unterbewertung dieses Risikowertes besteht beispielsweise darin, dass die Zahl der Beschäftigten immer weiter sinkt, die Sachwerte und das tatsächliche Gefährdungspotenzial jedoch immer weiter steigt.

Schwierigkeiten bei der Bewertung der Risiken  $R_3$  können insbesondere in den nachstehenden Bereichen auftreten:

- Landwirtschaftliche Betriebe mit Massentierhaltung,
- Räume für die Vorratshaltung von Heu, Stroh und Futtermitteln,
- Unterstellplätze für hochwertige Landtechnik (Mähdrescher u.ä.),
- alte Liegenschaften der Landwirtschaft (leerstehende Viehställe und Vorratsräume), die durch Aufgabe vorhanden sind und nicht mehr genutzt werden,
- Lagerräume und –hallen (das vorhandene Gefahrenpotenzial wird auf Grund der hohen Brandlast und durch die geringe Anzahl von ständigen Arbeitsplätzen nicht ausreichend erfasst),
- Einrichtungen ohne ständig Arbeitsplätze (Beschäftigte sind z. B. in Energieumspannwerken, Druckerhöhungs- oder Druckminderungsstationen von Erdöl, Erdgaspipelines nicht ständig anwesend),
- große Handelsunternehmen, wie Möbelhäuser, Einkaufs-, Outletzentren u.ä.,
- Beherbergungsstätten, wie Gaststätten, in denen Unterkunftsmöglichkeiten angeboten werden, Pensionen oder kleine Hotels.

Das Gefährdungspotenzial derartiger Einrichtungen soll bei der Risikoanalyse im Risiko  $R_4$  berücksichtigt werden, damit das vereinfachte Verfahren für das Risiko  $R_3$  beibehalten werden kann.

## Risiko $R_4$

Durch das Risiko  $R_4$  werden die besonderen Risiken in einer Kommune analysiert (s. Anlage 2, Tabelle 4). Dadurch wird die Möglichkeit geschaffen, auch Gefahren zu bewerten, die in den Risiken  $R_{1-3}$  nicht ausreichend bewertet werden können.

Der außergewöhnliche Risikobereich wird in fünf Gruppen unterteilt:

- Straßenverkehrswege,
- Schienenverkehrswege, Luftverkehrsplätze, Wasserwege,
- Gebäude mit überdurchschnittlich hohem Gefahrenpotenzial,
- Gebäude mit überdurchschnittlich hoher Konzentration an Menschen und
- besonders gefährdete Produktionsbereiche oder Lager (auch in der Land- und Forstwirtschaft).

Diese Bereiche können mit jeweils 2 Punkten bewertet werden. Daraus ergibt sich in der Summe eine Höchstzahl von 10 Punkten.

Die Einstufung der Objekte in die einzelnen Risikobereiche kann von Ortsteil zu Ortsteil unterschiedlich sein. Sie bedarf daher einer genauen, ausführlich und differenzierten Betrachtung. Gespräche in den Ortsfeuerwehren sollen dazu dienen, ein subjektives Risikoempfinden in eine für die Gemeinde gleichmäßige Risikobewertung zu überführen.

### Gesamtrisiko $R_{ges}$

Der additive Wert

$$R_1 + R_2 + R_3 + R_4 = R_{ges}$$

ergibt das Gesamtrisiko  $R_{ges}$ .

Für das Gesamtrisiko gibt es in diesem Verfahren sechs Gesamtrisikokategorien (s. Anlage 2, Tabelle 5).

### Gefahrenanalyse

Für die Durchführung der Gefahrenanalyse wird empfohlen, die Einsatzstatistik mindestens der vergangenen fünf Jahre auszuwerten und in geeigneter Weise auf einer Gemeindegkarte grafisch darzustellen. Signifikante Ereignisse können ergänzend in Textform beschrieben und bewertet werden.

Die Einteilung in Kategorien (Gefahrenarten und Gefährdungsstufen) erfolgte in Anlehnung an die FwOVO vom 29.08.2001 des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport (s. Anlage 3) [5] sowie die Verwaltungsvorschrift zur Erstellung einer Bedarfs- und Entwicklungsplanung für den Brandschutz und die technische Hilfe und zur Regelausstattung der Feuerwehren mit Fahrzeugen (Planungs- und AusstattungsVV) [6].

Hierin wird in die nachstehenden Gefahrenkategorien unterschieden (s. Anlage 3, Tabellen 1 bis 4):

Gefahrenart	Gefährdungsstufen
<b>I. Brandschutz</b>	B 1 – B 4
<b>II. Allgemeine Hilfe:</b>	
1. Technische Hilfe	TH 1 – TH 4
2. Atomare, biologische, chemische Gefahren	ABC 1 – ABC 3
3. Wassernotfälle	W 1 – W 3

Das Gemeindegebiet ist getrennt nach Gefahrenarten den vorhandenen Gefahrenstufen zuzuordnen. Die Darstellung kann tabellarisch oder grafisch in einer Gemeindegkarte erfolgen.

Hinsichtlich der Sicherstellung des zweiten Rettungsweges durch Rettungsgeräte der Feuerwehr ist die Höhe der Wohngebäude ein wesentliches zu berücksichtigendes Merkmal. *Gebäude geringer Höhe* sind entsprechend der Niedersächsischen Bauordnung – NBauO – [7] Gebäude bei denen der Fußboden von jedem Aufenthaltsraum höchstens 7 m über der Geländeoberkante liegt. Bei Gebäuden geringer Höhe beträgt somit die Brüstungshöhe der zum Anleitern bestimmten Fenster nicht mehr als 8 m. Deshalb kann der zweite Rettungsweg mit tragbaren Leitern der Feuerwehr (4-teilige Steckleiter) sicher-



gestellt werden. Bei allen anderen Wohngebäuden ist der zweite Rettungsweg über ein Hubrettungsfahrzeug sicherzustellen. Eine Ausnahme bilden bestandsgeschützte Wohngebäude, bei denen der zweite Rettungsweg über die 3-teilige Schiebleiter sichergestellt werden muss.

## Festlegung der Schutzziele

Ohne die Festlegung von Schutzzielen kann die Brandschutzbedarfsplanung nicht durchgeführt werden. Jede Gemeinde soll deshalb die Schutzziele im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltung eigenständig definieren und damit über das Schutzniveau in ihrem Gebiet entscheiden.

Die Festlegung der Schutzziele soll den nachstehenden allgemein anerkannten Empfehlungen folgen:

### 1. **Hilfsfrist**

Die Hilfsfrist umfasst einen Zeitraum von maximal 13 Minuten. Der Zeitraum beginnt mit der Alarmierung der jeweiligen Feuerwehr und endet mit dem Eintreffen der alarmierten Kräfte am Einsatzort.

### 2. **Taktische Einheiten**

Die erste Einheit, die am Einsatzort eintreffen muss, ist die Löschgruppe (1/8/9). Sie soll in einer Hilfsfrist von 8 Minuten am Einsatzort eintreffen. Die zweite Einheit, die am Einsatzort eintreffen muss, ist die Löschstaffel (1/5/6). Sie soll in einer Hilfsfrist von 13 Minuten, d. h. 5 Minuten nach der ersten Einheit, eintreffen. Als 16. Funktion wird ein (übergeordneter) Einsatzleiter benötigt, da zwei taktische Einheiten zum Einsatz kommen. Der Einsatzleiter sollte möglichst zeitnah zur ersten taktischen Einheit eintreffen.

### 3. **Erreichungsgrad**

Der Erreichungsgrad ist der prozentuale Anteil der Einsätze, bei denen die Zielgrößen Hilfsfrist und taktische Einheiten eingehalten werden. Ein Erreichungsgrad von 90% sollte im Gemeindegebiet angestrebt werden.

Diese Empfehlungen gelten gleichermaßen in Gemeinden mit Freiwilliger Feuerwehr und in Gemeinden mit Berufsfeuerwehr.

Sinkt der Erreichungsgrad unter 80%, ist zu befürchten, dass nicht mehr von einer den Anforderungen genügenden leistungsfähigen und einsatzbereiten Feuerwehr ausgegangen werden kann.

Bei der Ermittlung des Erreichungsgrades sind jedoch nur die bemessungsrelevanten Ereignisse heranzuziehen. Einsätze, die aufgrund der eingehenden Meldung entsprechend der Alarm- und Ausrückeordnung nicht den Einsatz der taktischen Einheiten nach Nr. 2 erfordern, müssen nicht berücksichtigt werden.

## Ermittlung der Soll-Struktur

### ***Ermittlung der erforderlichen Standorte von Feuerwehrhäusern***

Die Bestimmung der erforderlichen Standorte bzw. die Überprüfung der vorhandenen Standorte erfolgt am einfachsten auf grafischem Wege. Dazu werden die in Abhängigkeit der Hilfsfristen möglichen Einsatzbereiche auf einer Gemeindekarte dargestellt.

Maßgebend für die Grenzen der Einsatzbereiche ist die nutzbare Fahrzeit vom Feuerwehrhaus zur Einsatzstelle. Die nutzbare Fahrzeit ist die *Hilfsfrist* (8 Minuten für die erste taktische Einheit [Löschgruppe], 13 Minuten für die zweite taktische Einheit [Löschstaffel]) abzüglich der *Ausrückezeit*.

Die Ausrückezeit ist als Jahresmittelwert der jeweils zu betrachtenden Feuerwehr zu bestimmen.

	Hilfsfrist	Ausrückezeit beispielhaft	Nutzbare Fahrzeit Beispielhaft
Löschgruppe	8 Minuten	– 4 Minuten	= 4 Minuten
Löschstaffel	13 Minuten	– 5 Minuten	= 8 Minuten

Die Einsatzbereiche können unterschieden werden in den Bereich, in dem als erste taktische Einheit (Ausrückebereich) in einer Hilfsfrist von 8 Minuten Hilfe geleistet werden kann und in die Bereiche, in dem als zweite taktische Einheit (Unterstützungsbereich) in einer Hilfsfrist von 13 Minuten Hilfe geleistet werden kann.

Die Grenzen der Einsatzbereiche können näherungsweise dadurch ermittelt werden, dass bei Einsatzfahrten unter Inanspruchnahme von Sonderrechten und der Nutzung von blauem Blinklicht und dem Einsatzhorn eine Durchschnittsgeschwindigkeit von 40 km/h (= 670 m/min) innerhalb geschlossener Ortschaften angesetzt werden kann. Außerhalb geschlossener Ortschaften können 60 km/h (= 1000 m/min) angesetzt werden.

Daraus ergeben sich Einsatzbereiche, die, in Luftlinie gemessen, als Kreise gleicher Zeiten (Isochronen) mit dem Feuerwehrhaus als Mittelpunkt auf der Karte eingetragen werden können (Kreis-Methode).

Eine genauere Ermittlung kann unter Eintragung der maximal möglichen Wegstrecken erfolgen. Die Verbindung der Endpunkte auf der Karte begrenzt und kennzeichnet den Einsatzbereich (Polygon-Methode).

Es wird empfohlen, die Einsatzbereiche für die beiden Hilfsfristen farblich abgegrenzt darzustellen.

Einsatzbereiche benachbarter Feuerwehren können im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit berücksichtigt werden.

### ***Ermittlung der erforderlichen Soll-Ausstattung***

Die Ermittlung der erforderlichen Ausstattung erfolgt auf der Grundlage der Beschreibung des Gefährdungspotenzials (Kapitel 5). Dies kann über eine Risikoanalyse oder eine Gefahrenanalyse erfolgen.

Über die Risikoanalyse erfolgt die Zuordnung der Mindestausstattung im Gemeindegebiet bzw. in den einzelnen Gemeindeteilen in Abhängigkeit des jeweiligen Gesamtrisikos nach Tabelle 6 der Anlage 2.

Über die Gefahrenanalyse erfolgt die Zuordnung der Mindestausstattung im Gemeindegebiet bzw. in den einzelnen Gemeindeteilen nach Anlage 4, Tabellen 1 bis 4.

Bei der in den Tabellen zugeordneten Mindestausstattung handelt es sich jeweils um Empfehlungen. Im Einzelfall sind Abweichungen nicht nur möglich, sie können aufgrund der örtlichen Gegebenheiten auch notwendig sein.

### ***Ermittlung der erforderlichen Personalstruktur***

Die erforderliche Personalstruktur (Mindeststärke) folgt direkt aus der Soll-Ausstattung an Einsatzfahrzeugen.

Die Mindeststärke der Freiwilligen Feuerwehr errechnet sich aus der taktischen Besetzung der Fahrzeuge nach FwDV 3 in Trupp-, Staffel- oder Gruppenstärke zuzüglich einer Personalreserve von mindestens 100%. Soweit ein Staffellöschfahrzeug die Mindestausstattung darstellt, bemisst sich die erforderliche Stärke aus der Löschgruppe (als taktische Grundeinheit) zuzüglich einer Personalreserve von mindestens 100%. Die Zugführerfunktion wird über den ELW 1 erfasst (s. auch Anlage 2, Tabelle 6). Die Führungskräfte Orts- und Gemeindebrandmeister sowie deren Stellvertreter sind – soweit sie nicht als Zugführer erfasst werden – hinzuzurechnen.

Die Anforderungen an die Ausbildung ergeben sich aus der FwDV 2 für die jeweils wahrzunehmende Funktion in den taktischen Einheiten.

Die Mindeststärke einer Berufsfeuerwehr bemisst sich über die Funktionen in den taktischen Einheiten und den weiteren erforderlichen Funktionen in Abhängigkeit des jeweiligen Personalfaktors. Die Anforderungen an die Ausbildung ergeben sich aus der APVOFeu in der jeweils gültigen Fassung.

## **Bewertung der Leistungsfähigkeit und der Einsatzbereitschaft einer Feuerwehr**

### ***Ausstattung***

Durch einen Vergleich der Ist-Ausstattung mit der Soll-Ausstattung ist zu prüfen, ob die Aufgaben, die aus dem Gefährdungspotential resultieren, bewältigt werden können.

Es wird empfohlen, den Vergleich in einer tabellarischen Darstellung zu führen. Sofern zusätzliche Ausstattung erforderlich ist, sollte diese auch in der Tabelle erfasst werden.

### ***Personalstruktur***

Beim Vergleich der Soll-Personalstruktur mit der vorhandenen Personalstruktur kommt der Überprüfung der Verfügbarkeit die wesentliche Bedeutung zu. Die absolute Anzahl der aktiven Feuerwehrangehörigen dürfte in den meisten Fällen der unter 7.3 benannten Mindeststärke entsprechen. Um die Schutzziele einhalten zu können, muss das erforderliche Personal jederzeit, also insbesondere tagsüber, verfügbar sein.

Die Verfügbarkeit, d. h. die Einsatzbereitschaft des Personals, kann durch eine Auswertung der Einsätze des vergangenen Jahres erfolgen. Es empfiehlt sich aber, hierzu auch eine Befragung aller Mitglieder, z. B. mit Hilfe eines Erhebungsbogens, durchzuführen.

Zur Darstellung der Verfügbarkeit gehört auch die Darstellung der Ausbildung, insbesondere im Hinblick auf den immer erforderlichen Einsatz von Atemschutzgeräteträgern und Maschinisten.

### ***Zusammenfassung und Bewertung***

In der abschließenden Bewertung ist festzuhalten, ob alle Ziele erreicht werden können.

Insbesondere sind hier zusammenfassend alle Maßnahmen, die bei der sächlichen Ausstattung oder im personellen und organisatorischen Bereich getroffen werden sollten, aufzuführen.

Die Aufstellung eines mittel- bis langfristigen Fahrzeugbeschaffungskonzeptes oder eine Änderung in den Einsatzbereichen der einzelnen Feuerwehren, eine Anpassung der Alarm- und Einsatzpläne, könnten jeweils Ergebnisse der Brandschutzbedarfsplanung sein und dazu beitragen, die Leistungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft der Feuerwehr auch in die Zukunft blickend zu sichern.

Ebenso können an dieser Stelle Vorschläge zur Förderung des Ehrenamtes und der Mitgliedergewinnung ausführlich erläutert werden.

### Quellenverzeichnis

- [1] Empfehlungen der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren für Qualitätskriterien für die Bedarfsplanung von Feuerwehren in Städten vom 16. September 1998,
- [2] Niedersächsisches Gesetz über den Brandschutz und die Hilfeleistungen der Feuerwehren (Niedersächsisches Brandschutzgesetz – NBrandSchG) vom 08. März 1978 (Nds. GVBl. S. 233), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 17. Dezember 2009 (Nds. GVBl. S. 491), und des § 115 Abs. 5 des Niedersächsischen Beamtengesetzes vom 25. März 2009 (Nds. GVBl. S. 72), geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 25. November 2009 (Nds. GVBl. S. 437),
- [3] Verordnung über die kommunalen Feuerwehren (Feuerwehrverordnung – FwVO) vom 30. April 2010 (Nds. GVBl. S. 185),
- [4] Hinweise und Empfehlungen zur Durchführung einer Brandschutzbedarfs- und Entwicklungsplanung für Städte und Gemeinden, Stand 01/2005, herausgegeben vom Landesfeuerwehrverband Hessen,
- [5] Verordnung über die Organisation, Mindeststärke und Mindestausrüstung der öffentlichen Feuerwehren (Feuerwehrorganisationsverordnung) vom 10. Oktober 2008 (GVBl. I S. 896),
- [6] Verwaltungsvorschrift zur Erstellung einer Bedarfs- und Entwicklungsplanung für den Brandschutz und die technische Hilfe und zur Regelausstattung der Feuerwehren mit Fahrzeugen (Planungs- und AusstattungsVV) vom 18. September 2007
- [7] Niedersächsische Bauordnung (NBauO) in der Fassung vom 10. Februar 2003, geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 28.10.2009 (Nds. GVBl. S. 366),

**Anlage – 1 –****Muster-Inhaltsverzeichnis**

1. Präambel
2. Einleitung
3. Aufgaben der Feuerwehr
4. Grundlagen und Ziele der Brandschutzbedarfsplanung
  - 4.1 Gefährdungspotenzial
  - 4.2 Schutzziele und ihre Bedeutung für die Bedarfsplanung
5. Gefahrenpotenzial
  - 5.1 Beschreibung der Gemeinde
  - 5.2 Gefahrenbeschreibung durch Risikoabschätzung  
*alternativ*
  - 5.2 Gefahrenbeschreibung durch Gefahrenanalyse
6. Festlegung der Schutzziele
  - 6.1 Hilfsfrist
  - 6.2 Taktische Einheiten
  - 6.3 Erreichungsgrad
7. Ermittlung der Sollstruktur
  - 7.1 Ermittlung der erforderlichen Standorte von Feuerwehrhäusern
  - 7.2 Ermittlung der erforderlichen Soll-Ausstattung
  - 7.3 Ermittlung der erforderlichen Personalstruktur
8. Bewertung der Leistungsfähigkeit und der Einsatzbereitschaft einer Feuerwehr
  - 8.1 Ausstattung
  - 8.2 Personalstruktur
  - 8.3 Zusammenfassung und Bewertung

Anlagen zum Brandschutzbedarfsplan

## Anlage – 2 –

Tabelle 2.1  
Ermittlung des Risikos  $R_1$  mit Beispielzahlen in einer Microsoft Excel®-Tabelle

	A	B	C	D	F	G	H
1	<b>Kommune:</b>	Stadt Musterstadt		<b>Stadt-/Ortsteil:</b>	A-dorf	<b>Ergebnis: <math>R_1</math>=</b>	<b>2</b>
2							
3	<b>Tabelle 1: Analyse der Einsätze pro Jahr (nur Hauptberichte)</b>					<b>Jahr:</b>	
4							
5	Einsatzarten	Bedeutung des Schadensereignisses			Fiktive Ereigniszahl	Wichtungs- faktoren der Ereignisarten	Risikowert
6		Klein	Mittel	Groß			
7		(unbedeutende	(bis 5 verletzte	(Tote o. mehr als			
8		Personenschäden	Personen o. bis	5 Verletzte o.	$Z=n_1+10*n_2+100*n_3$		
9		o. bis 5.000 €	50.000 €	mind. 50.000 €			
10		Sachschaden, Fehlalarme)	Sachschaden)	Sachschaden)			
11							
12		Anzahl $n_1$	Anzahl $n_2$	Anzahl $n_3$	Z	w	$Z*w$
13	Brand	100	5	1	250	0,350	88
14	Allgemeine Hilfe	50	1	0	60	0,650	39
15						<b>Summe S=</b>	<b>127</b>
16	Datenquelle: Einsatzberichte der bewerteten Jahre						(Summe gerundet)
17							
18						<b>Summe S</b>	<b>Risiko <math>R_1</math></b>
19						0-50	0
20						51-100	1
21						101-150	2
22						151-200	3
23						201-250	4
24						251-300	5
25						301-350	6
26						351-400	7
27						401-450	8
28						451-500	9
29						>501	10
30							
31							
32	<b>Teil bzw. Gesamtergebnis</b>		<b>Von der Kommune / Feuerwehr einzutragen</b>		<b>Referenzwerte (nicht zu verändern)</b>		
33							



## Anlage – 2 –

Tabelle 2.2

Ermittlung des Risikos  $R_2$  mit Beispielzahlen in einer Microsoft Excel®-Tabelle

	A	B	C	D	E	F	G
1	<b>Kommune:</b>	Stadt Musterstadt		<b>Stadt-/Ortsteil:</b>	A-dorf	<b>Ergebnis: <math>R_2</math>=</b>	<b>8</b>
2							
3	<b>Tabelle 2: Risikobewertung <math>R_2</math> nach Einwohnerzahl</b>						
4							
5	Stichtag:	31.12.JJJJ	Einwohnerzahl:	16520			
6							
7	<b>Datenquelle: Amtliche Gemeindestatistik (Haupt- und Nebenwohnsitz)</b>						
8							
9						<b>Einwohner</b>	<b>Risiko <math>R_2</math></b>
10						<200	0
11						201-250	1
12						251-1.800	2
13						1.801-3.350	3
14						3.351-5.000	4
15						5.001-6.650	5
16						6.651-7.300	6
17						7.301-10.000	7
18						10.001-40.000	8
19						40.001-70.000	9
20						>70.000	10
21							
22							
23	<b>Teil bzw. Gesamtergebnis</b>	<b>Von der Kommune / Feuerwehr einzutragen</b>			<b>Referenzwerte (nicht zu verändern)</b>		
24							

## Anlage – 2 –

Tabelle 2.3

Ermittlung des Risikos  $R_3$  mit Beispielzahlen in einer Microsoft Excel<sup>®</sup>-Tabelle

	A	B	C	D	E	F	G
1		<b>Kommune:</b> Stadt Musterstadt		<b>Stadt-/Ortsteil:</b>	A-dorf	<b>Ergebnis: <math>R_3</math>=</b>	<b>6</b>
2							
3	<b>Tabelle 3: Analyse der Beschäftigtenzahl</b>						
4							
5	Wirtschaftszweig	Unternehmensgröße			Fiktive	Wichtungs-	Risikowert
6		klein	mittel	groß	Unternehmensgröße	faktor	
7		bis 20	21 bis 200	über 200			
8		Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	$Z=n_1+10*n_2+100*n_3$		
9		Anzahl $n_1$	Anzahl $n_2$	Anzahl $n_3$	Z	w	Z*w
10	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	21	3	2	251	0,2	50
11	Energie-/Wasserversorgung, Bergbau	12	4	5	552	0,1	55
12	Verarbeitendes Gewerbe (allgemein)	102	52	5	1122	0,1	112
13	Verarbeitendes Gewerbe (chem. Industrie)	3	2	1	123	0,2	25
14	Baugewerbe	12	3	1	142	0,1	14
15	Handel	123	27	2	593	0,1	59
16	Verkehrs- und Nachrichtenbetriebe	5	2	1	125	0,1	13
17	Dienstleistungen, Versicherungen, Bildung, Verwaltung u.Ä.	31	3	1	161	0,1	16
18						Summe S=	344
19	Datenquelle: Wirtschaftsförderung						
20						Summe S	Risiko $R_3$
21						0-50	0
22						51-100	1
23						101-150	2
24						151-200	3
25						201-250	4
26						251-300	5
27						301-350	6
28						351-400	7
29						401-450	8
30						451-500	9
31						>501	10
32	Teil bzw. Gesamtergebnis		Von der Kommune / Feuerwehr einzutragen			Referenzwerte (nicht zu verändern)	

Diese Daten sind aus dem Online-Portal des NLSKN in dieser Struktur nicht recherchierbar. Sie sind z.B. durch örtliche Erhebungen zu ermitteln.

Anlage – 2 –

Tabelle 2.4

Ermittlung des Risikos  $R_4$  mit Beispielzahlen in einer Microsoft Excel<sup>®</sup>-Tabelle

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	<b>Kommune:</b>	Musterstadt		<b>Stadt-/Ortsteil:</b>	A-dorf					<b>Ergebnis: <math>R_4</math></b>	<b>5</b>
2											
3	<b>Tabelle 4: Analyse der besonderen Risiken</b>										
4											
5	<b>Bewertung je Zeile mit maximal 2 Punkten:</b>				<b>0= geringes Risiko</b>	<b>1= normales Risiko</b>	<b>2= hohes Risiko</b>				Punkte
6											
7	<b>Straßenverkehrswege:</b> Beispielsweise										
8	Autobahnen und Bundesstraßen mit hoher Verkehrsdichte und großem Gefahrguttransportaufkommen,										
9	Umleitungsstraßen für die Autobahn, starkfrequentierte Kreisstraßen, "Rennstrecken"										
10											1
11	<b>Schienerverkehrswege, Luftverkehrsplätze bzw. Wasserwege:</b> Beispielsweise										
12	Schielenknotenpunkte oder andere kritische Bereiche z.B. große Bahnhöfe, Verschiebe- bzw. Rangierbahnhöfe										
13	normale Bahnstrecken										
14	Großflugplätze mit Einflugschneisen, Militär-, Agrar- und Segelflugplätze										
15	Wasserstraßen mit Schiffshebewerken, Werften u.ä.										
16											1
17	<b>Gebäude mit überdurchschnittlichem Gefahrenpotential:</b> Beispielsweise										
18	unterirdische Anlagen: Tunnelanlagen für Schiene oder Straße,										
19	Tiefgaragen, Parkhäuser, Hangars										
20	kulturhistorische Bauten: Kirchen und andere Sakralbauten, Galerien, Museen, Bibliotheken, Mühlen, Schlösser u.ä.										
21											1
22	<b>Gebäude mit hoher Menschenkonzentration:</b> Beispielsweise										
23	Krankenhäuser, Kuranlagen, Pflegeheime, Altenheime, Hotels, Pensionen, Gaststätten mit Gastbetten, Klöster, Theater,										
24	Kinos, Konzertsäle, Schulen, Kindertagesstätten und -horte, Wochenendsiedlungen, Zeltplätze, Gartenanlagen, Kulturhäuser,										
25	Diskotheken, Schwimmbäder, Sporthallen, Einkaufsparks, Kauf- und Möbelhäuser, etc.										
26											1
27	<b>Besonders gefahrgeneigte Produktionsbereiche oder Lager, auch in Land- und Forstwirtschaft:</b> Beispielsweise										
28	kerntechnische und biotechnologische Anlagen, Sprengstoffertigung, Kraftwerke, Umspannwerke, Tankstellen,										
29	Pipelines, Umfüll- und Verdichterstationen, Tanks mit gefährlichen Flüssigkeiten, Bitumenmischwerke, Reifenlager,										
30	Mast- bzw. Milchviehanlagen, Bergeräume für Heu, Futtermittel und Stroh, Hallen mit Landtechnik										
31	ungenutzte Liegenschaften von Unternehmen bzw. Militär, Truppenübungsplätze										
32	waldbrandgefährdete Gebiete										
33											1
34	<b>Teil bzw. Gesamtergebnis</b>	Von der Kommune / Feuerwehr einzutragen			Referenzwerte (nicht zu verändern)					Summe $R_4$ =	5

## Anlage – 2 –

Tabelle 2.5

Ermittlung des Risikos  $R_{\text{ges}}$  mit Beispielzahlen in einer Microsoft Excel<sup>®</sup>-Tabelle  
 Zuordnung von Personal und Ausstattung in Abhängigkeit der Risikokategorie

	A	B	C	D	E	F	G
1	<b>Kommune:</b>	Stadt Musterstadt		<b>Stadt-/Ortsteil:</b>	A-dorf	<b>Ergebnis: <math>R_{\text{GES}}</math>=</b>	<b>21</b>
2							
3	<b>Tabelle 5: Ermittlung des Gesamtrisikos <math>R_{\text{GES}}</math></b>						
4							
5							
6	ermittelte Risiken						
7		R <sub>1</sub>	2				
8		R <sub>2</sub>	8				
9		R <sub>3</sub>	6				
10		R <sub>4</sub>	5				
11	Summe $R_{\text{GES}}$		21				
12							
13							

Anlage – 2 –

Tabelle 2.6  
Empfehlung zur Mindestausstattung mit Beispielzahlen in einer Microsoft Excel®-  
Tabelle in Abhängigkeit der Risikokategorie

A	B	C	D	E	F	G	H
1	Kommune: Stadt Musterstadt	Stadt-/Ortsteil: A-dorf		Ergebnis: $R_{\text{Ges}} =$	21		
2	<b>Tabelle 6: Empfehlungen zur Mindestausstattung</b>						
3	Die Empfehlungen zu Fahrzeugkombinationen sind nicht abschließend, Kombinationen sollen immer unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse erfolgen						
4							
5							
6							
7	<b>Gesamtrisiko</b>	<b>Personal-</b>	<b>Fahrzeuge***</b>				
8	<b>Risik</b>	<b>stärke**</b>					
9	0-3	18	TSF				
10	4-12	18	TSF-W				
11			LF 10/6, StLF 10/6	oder LF 10/6, TLF 16/24* oder RW* oder GV* oder SV* oder DLK 12-4/16-12*	oder LF 8, TLF 8/18	oder ----	
12	13-17	30 oder 26					
13			ELW 1, (H)LF 20/16, (H)LF 10/6 (DLK 18-12 / DLK 23-12*)	oder ELW 1, LF 16/12, TLF 16/25, RW* oder SV* oder GV* oder WLF oder DLK 18-12 / DLK 23-12*	oder ELW 1, LF 20/16, StLF 10/6, RW* oder SV* oder GV* oder WLF oder DLK 18-12 / DLK 23-12*	oder ----	
14	18-22	44 (50)					
15			ELW 1, HLF 20/16, LF 20/16, (DLK 18-12 / DLK 23-12*)	oder ELW 1, LF 16/12, TLF 16/25, RW* oder SV* oder GV* oder WLF oder DLK 18-12 / DLK 23-12*	oder ELW 1, (H)LF 20/16, GV-L2, DLK 18-12 / DLK 23-12	oder ----	
16	23-27	44 (50)					
17			ELW 1, HLF 20/16, LF 20/16, DLK 18-12 / DLK 23-12, RW* oder SV* oder GV* oder WLF*	oder ELW 1, HLF 20/16, StLF, GV-L2, DLK 18-12 / DLK 23-12	oder ELW 1, LF 16/12, TLF 16/25, DLK 18-12 / DLK 23-12, RW* oder SV* oder GV* oder WLF*	oder ----	
18	>27	56 oder 50					
19							
20	Risikowert $R_{\text{Ges}}$						* nach örtlicher Anforderung
21	0 bis 3	Einsatzabdeckung durch Staffellochfahrzeug mit Gruppenabteilung					
22	4 bis 12	Einsatzabdeckung durch Staffellochfahrzeug mit Gruppenabteilung und zusätzlicher Ausstattung					
23	13 bis 17	Einsatzabdeckung durch Löschgruppenfahrzeug + Staffellochfahrzeug (Ereignis kritischer Wohnungsbrand kann eigenständig bewältigt werden)					
24		oder durch Löschgruppenfahrzeug + Truppfahrzeug (Ereignis kritischer Wohnungsbrand kann nur zusammen mit einer anderen Ortsfeuerwehr bewältigt werden)					
25	18 bis 22	Einsatzabdeckung durch ELW 1 + zwei Löschgruppenfahrzeuge, Hubrettungsfahrzeug nach örtlicher Anforderung, ggf. ein LF als Hilfeleistungslöschgruppenfahrzeug (HLF)					
26		oder durch ELW 1 + Löschgruppenfahrzeug + Staffellochfahrzeug + Truppfahrzeug nach örtlicher Anforderung					
27		oder durch ELW 1 + Löschgruppenfahrzeug + Staffellochfahrzeug + Truppfahrzeug nach örtlicher Anforderung					
28	23 bis 27	Einsatzabdeckung durch ELW 1 + ein Hilfeleistungslöschgruppenfahrzeug + ein Löschgruppenfahrzeug, Hubrettungsfahrzeug nach örtlicher Anforderung					
29		oder durch ELW 1 + Löschgruppenfahrzeug + Staffellochfahrzeug + Truppfahrzeug nach örtlicher Anforderung					
30		oder durch ELW 1 + (Hilfeleistungslöschgruppenfahrzeug) + Gerüstwagen-Logistik 2 + Hubrettungsfahrzeug					
31	> 27	Einsatzabdeckung durch ELW 1 + ein Hilfeleistungslöschgruppenfahrzeug + ein Löschgruppenfahrzeug, Hubrettungsfahrzeug, weiteres Truppfahrzeug nach örtlicher Anforderung					
32		oder durch ELW 1 + Hilfeleistungslöschgruppenfahrzeug + Staffellochfahrzeug + Gerüstwagen-Logistik 2 + Hubrettungsfahrzeug					
33		oder durch ELW 1 + Löschgruppenfahrzeug + Staffellochfahrzeug + Hubrettungsfahrzeug + weiteres Truppfahrzeug nach örtlicher Anforderung					
34							
35							
36	weitere besondere Risiken:	ABC 1	ABC 2	ABC 3			
37	Gerät zur örtlichen Hilfe	Keine zusätzliche Ausrüstung erforderlich	Zusatzbeladung Gefahrgut	GV-G und Strahlenschutz-Sonderausrüstung			
38							
39	weitere besondere Risiken:	W 1	W 2	W 3			
40							
41	Gerät zur örtlichen Hilfe	Keine zusätzliche Ausrüstung erforderlich	RTB (M/Z)	RTB (M/Z)			
42							
43							
44	Gesamtergebnis	Von der Gemeinde / Feuerwehr einzutragen			Risikowerte (nicht zu verändern)		

## Anlage – 3 –

## Gefahrenkategorien

Tabelle 3.1 – Brand

Gefahrenkategorie	Kennzeichnende Merkmale
B 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• weitgehend offene Bauweise,</li> <li>• im Wesentlichen Wohngebäude,</li> <li>• Gebäude mit bis zu zwei Vollgeschossen, maximal 8 m Brüstungshöhe</li> <li>• land- und forstwirtschaftlich genutzte Anwesen und Flächen,</li> <li>• keine nennenswerten Gewerbe- oder Handwerksbetriebe,</li> <li>• keine baulichen Anlagen besonderer Art oder Nutzung<sup>10</sup>.</li> </ul>
B 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• überwiegend offenen Bauweise, teilweise Reihenbebauung,</li> <li>• überwiegend Wohngebäude,</li> <li>• Gebäude mit bis zu zwei Vollgeschossen, maximal 8 m Brüstungshöhe,</li> <li>• einzelne kleine Handwerks-, Gewerbe- und Beherbergungsbetriebe,</li> <li>• keine oder nur eingeschossige kleine bauliche Anlagen besonderer Art oder Nutzung.</li> </ul>
B 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• offene und geschlossene Bauweise,</li> <li>• Mischnutzung,</li> <li>• Gebäude mit mehr als zwei Vollgeschossen, Brüstungshöhe &gt; 8 m</li> <li>• im wesentlichen Wohngebäude,</li> <li>• kleinere baulichen Anlagen besonderer Art oder Nutzung, kleinere Einkaufszentren,</li> <li>• Gewerbebetriebe ohne erhöhten Umgang mit Gefahrstoffen,</li> <li>• Industrie- und Gewerbebetriebe mit Werkfeuerwehr.</li> </ul>
B 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zum überwiegenden Teil großflächig geschlossenen Bauweise,</li> <li>• Gebäude mit mehr als zwei Vollgeschossen, Brüstungshöhe &gt; 8 m,</li> <li>• Mischnutzung, u. a. mit Industrie- und Gewerbebetrieben,</li> <li>• Große bauliche Anlagen besonderer Art oder Nutzung,</li> <li>• Industrie- und Gewerbebetriebe mit erhöhtem Umgang mit Gefahrstoffen ohne Werkfeuerwehr.</li> </ul>

Tabelle 3.2 – Technische Hilfeleistung

Gefahrenkategorie	Kennzeichnende Merkmale
T 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kleinere Ortsverbindungsstrassen, Ortsverkehr, kein Schienenverkehr,</li> <li>• keine nennenswerten Gewerbe- oder Handwerksbetriebe.</li> </ul>
T 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• größere Ortsverbindungsstrassen, Kreis- und Landesstraßen,</li> <li>• geringer Durchgangsverkehr, kein Schienenverkehr</li> <li>• einzelne kleinere Gewerbe- oder Handwerksbetriebe.</li> </ul>
T 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Landes- und Bundesstrassen, Durchgangsverkehr,</li> <li>• Schienenverkehr, kleinere Personen- und Güterbahnhöfe</li> <li>• größere Gewerbe- oder Handwerksbetriebe.</li> </ul>
T 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kraftfahrstrassen, vierspurige Bundesstrassen, Autobahnen,</li> <li>• Starker Durchgangsverkehr,</li> <li>• Schienenverkehr, Personen- und Güterbahnhöfe,</li> <li>• Industrie- und Gewerbegebiete, Industrie- und Gewerbebetriebe mit</li> </ul>

<sup>10</sup> Definition bauliche Anlagen besonderer Art oder Nutzung siehe § 51 NBauO

Gefahrenkategorie	Kennzeichnende Merkmale
	erhöhtem Umgang mit Gefahrstoffen ohne Werkfeuerwehr.

Tabelle 3.3 – Gefahrstoffe (atomare, biologische und chemische Gefahrstoffe)

Gefahrenkategorie	Kennzeichnende Merkmale
ABC 1	A kein genehmigungspflichtiger Umgang mit radioaktiven Stoffen, B keine Anlagen oder Betriebe, die mit biologischen Gefahrstoffen umgehen, C kein besonderer Umgang mit chemischen Gefahrstoffen.
ABC 2	A Anlagen oder Betriebe, die mit radioaktiven Stoffen umgehen, die nach FwDV 500 in die Gefahrengruppe I A eingestuft sind, B Anlagen oder Betriebe, die mit biologischen Gefahrstoffen umgehen, die nach FwDV 500 in die Gefahrengruppe I B eingestuft sind, C Anlagen oder Betriebe, die in geringem Umfang mit chemischen Gefahrstoffen umgehen.
ABC 3	A Anlagen oder Betriebe, die mit radioaktiven Stoffen umgehen, die nach FwDV 500 in die Gefahrengruppe II A oder III A eingestuft sind, B Anlagen oder Betriebe, die mit biologischen Gefahrstoffen umgehen, die nach FwDV 500 in die Gefahrengruppe II B oder III B eingestuft sind, C Anlagen oder Betriebe, die in mittlerem oder größerem Umgang mit chemischen Gefahrstoffen umgehen, Chemikalienhandlungen oder -lager.

Tabelle 3.4 – Wassergefahren

Gefahrenkategorie	Kennzeichnende Merkmale
W 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keine nennenswerten Gewässer vorhanden,</li> <li>• kleinere Bäche.</li> </ul>
W 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• größere Weiher, Seen, Badeseen.</li> </ul>
W 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flüsse und Seen ohne gewerbliche Schifffahrt,</li> <li>• Sportschifffahrt, Sportboothäfen.</li> </ul>
W 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flüsse und Seen mit gewerblicher Schifffahrt,</li> <li>• Hafenanlagen,</li> <li>• Bundeswasserstrassen.</li> </ul>

Anlage – 4 –

Gefahrenkategorien mit empfohlener Mindestausstattung in einer Microsoft Excel<sup>®</sup>-Tabelle

Tabellen 4.1 – 4.4

1	<b>Anlage - 4 -</b>										
2	Zuordnung Mindestausstattung										
3											
4	Tabelle 4.1 - Brand										
5	Hilfsfrist	B 1		B 2		B 3			B 4		
6	9 min		oder			oder		oder			oder
7		TSF	TSF	TSF-W	LF 8 oder LF 8/6 LF 10/6	oder	SLF 10/6	oder	LF 16/12	oder	LF 16/12
8					DLK 18-12* / DLK 23-12*		DLK 18-12 / DLK 23-12		DLK 18-12* / DLK 23-12*		DLK 18-12 / DLK 23-12
9	13 min	ELW 1	ELW 1	ELW 1	ELW 1	ELW 1	ELW 1	ELW 1	ELW 1	ELW 1	ELW 1
10		StLF 10/6	LF 8 oder LF 8/6 oder LF 10/6	StLF 10/6 oder LF 8 oder LF 8/6 oder LF 10/6	TLF 8/18 oder TLF 16/24	StLF 10/6	TLF 16/25	---	TLF 16/25, TLF 24/50* oder TLF 20/40-SL*	TLF (H)LF 20/16, 24/50* oder TLF 20/40-SL*	---
11		* soweit aufgrund der örtlichen Verhältnisse erforderlich									
12											
13		Tabelle 4.2 - Technische Hilfeleistung									
14	Hilfsfrist	T 1		T 2		T 3			T 4		
15	9 min		oder			oder		oder			oder
16		TSF	TSF	TSF-W*	LF 8 oder LF 8/6 (H)LF 10/6	oder	SLF 10/6, 8/18** oder TLF 16/24***	oder	LF 16/12	oder	LF 16/12
17											oder (H)LF 20/16
18											---
19	13 min	ELW 1	ELW 1	ELW 1	ELW 1	ELW 1	ELW 1	ELW 1	ELW 1	ELW 1	ELW 1
20		StLF 10/6*	LF 8 oder LF 8/6 oder LF 10/6	StLF 10/6 oder LF 8 oder LF 8/6 oder (H)LF 10/6	TLF 8/18 oder TLF 16/24, Rv**	StLF 10/6, Rv**	TLF 16/25, Rv**	---	TLF 16/25, TLF 24/50 oder TLF 20/40-SL, Rv	TLF (H)LF 20/16, 24/50 oder TLF 20/40-SL, Rv***	TLF ---
21		* mit Zusatzbeladung für Technische Hilfeleistung									
22		** sofern kein anderes Lösch(gruppen)fahrzeug über eine Zusatzbeladung für Technische Hilfeleistung verfügt									
23		*** soweit aufgrund der örtlichen Verhältnisse erforderlich									
24		**** sofern das HLF über keine maschinelle Zugeinrichtung verfügt									
25											
26											
27	Tabelle 4.3 - Gefahrstoffe										
28	Hilfsfrist	ABC 1		ABC 2			ABC 3				oder
29	9 min		oder			oder		oder			oder
30		TSF			LF 8 oder LF 8/6 (H)LF 10/6	oder	SLF 10/6, 8/18* oder TLF 16/24*	oder	LF 16/12	oder	LF 16/12
31											oder (H)LF 20/16
32	13 min	ELW 1	ELW 1		ELW 1	ELW 1	ELW 1	ELW 1	ELW 1	ELW 1	ELW 1
33		StLF 10/6	LF 8 oder LF 8/6 oder LF 10/6		TLF 8/18* oder 16/24*,	StLF 10/6, TLF	TLF 16/25,	---	TLF 16/25, TLF 24/50 oder TLF 20/40-SL,	TLF (H)LF 20/16, TLF 24/50 oder TLF 20/40-SL,	TLF ---
34	13 min				Rv** oder Gv-L**	Rv** oder Gv-L**	Rv** oder Gv-L**	---	Rv** oder Gv-L** oder Gv-G	Rv** oder Gv-L** oder Gv-G	---
35		* sofern kein wasserführendes Fahrzeug vorhanden ist									
36		** mit Zusatzbeladung Gefahrgut									
37											
38											
39	Tabelle 4.4 - Wassergefahren, nur Zusatzausstattung in Ergänzung der Ausstattung zu Tabelle 4.1 Brand										
40	Hilfsfrist	V 1		V 2		V 3		V 4			
41	13 min	keine zusätzliche Ausstattung	RTB*, Rv**	RTB oder MZB*, Rv*	MZB, Rv**						
42											
43		* kann auch von einer anderen (Hilfs-)Organisation gestellt werden									
44		** oder HLF mit maschineller Zugeinrichtung									
45											



## A 4 Zeitungsberichte zur Förderung des Ehrenamtes

**Lokales:** Die Meldung in voller Länge

### Aurich: Altersrente für Auricher Wehrleute

SPD: Stadt soll monatliche Beiträge zahlen

Von Hans-H. Frobenius

Aurich. Treue zur Feuerwehr soll sich künftig in barer Münze auszahlen. Geht es nach der SPD-Stadtratsfraktion, soll die Stadt für die aktiven Mitglieder in den Auricher Feuerwehren eine private Rentenversicherung abschließen und die Beiträge dafür übernehmen. Ein entsprechender Antrag liegt der Verwaltung bereits seit Ende Oktober letzten Jahres vor. "Wir erwarten jetzt endlich ein Konzept dazu", machten die SPD-Stadtratsmitglieder Hinrich Wilts (Vorsitzender des zuständigen Finanzausschusses), Jens Zimmerling und Wiard Siebels am Montag in einem ON-Gespräch deutlich. Für die derzeit 413 aktiven Wehrmänner wäre ein monatlicher Beitrag von jeweils 27 Euro zu zahlen. Für die Stadt würde das einen finanziellen Aufwand von jährlich 133800 Euro bedeuten. In den Genuss der Altersrente sollen nach den SPD-Plänen allerdings nur diejenigen kommen, die der Feuerwehr auch tatsächlich bis zum 62. Lebensjahr die Treue hielten. "Wir wollen eine eigenständige Lösung für Aurich und nicht länger darauf warten, bis das Land hier endlich ein Konzept vorlegt", betonten Wilts, Zimmerling und Siebels. Aurich wäre mit solch` einem Modell Vorreiter in Niedersachsen.

Durch ein solches Altersgeld könne der Dienst in der Freiwilligen Feuerwehr wieder attraktiver gemacht und gleichzeitig neue Mitglieder gewonnen werden. Aus Sicht der SPD rechtfertige auch die besondere Bedeutung der schweren und oft gefährlichen Einsätze der Feuerwehr eine zusätzliche Unterstützung. Die Gewährleistung des Brandschutzes sei eine kommunale Pflichtaufgabe. Das bedeute, dass die Stadt Aurich eine Feuerwehr unterhalten müsse.

Als einzige Städte bundesweit haben bislang Hürth (Nordrhein-Westfalen) und Böblingen (Rheinland-Pfalz) für ihre Feuerwehren ein solches kommunales Entschädigungsmodell aufgelegt. Die Auricher SPD-Stadtratsfraktion fordert die Verwaltung auf, darüber in der nächsten Finanzausschusssitzung einen Sachstandsbericht zu geben.

Ostfriesische Nachrichten

Online-Ausgabe vom 21.09.2009; 22:00:00 Uhr

# Anreiz zum Ehrenamt: Liste der Ideen ist lang

19 Vorschläge, die den Feuerwehrdienst schmackhaft machen sollen

11.11.2009

**Ermäßigungen, Erstattungen, Zuschüsse:** Das Stadtkommando der Lehrter Feuerwehren hat jetzt einen Vorschlagskatalog vorgelegt, wie der Anreiz zum ehrenamtlichen Engagement bei den Brandbekämpfern gesteigert werden könnte.

VON ACHIM GÜCKEL

**LEHRTE.** Schon seit einiger Zeit malen viele Verantwortliche der Feuerwehren ein düsteres Zukunftsbild: Die Anzahl der Einsatzkräfte sinke, der Brandschutz könne schon bald nicht mehr in vollem Umfang gewährleistet sein, wenn nicht gegengesteuert werde. Auf diesem Hintergrund hatte die CDU-Ratsfraktion zu Beginn des Jahres angeregt, Lehrte müsse sich

um ein Anreizsystem kümmern, das den Einstieg in den ehrenamtlichen Feuerwehrdienst schmackhaft mache.

Jetzt liegt eine Liste mit 19 Vorschlägen vor. Das Stadtkommando hat darin die Ideen der Ortsfeuerwehren eingearbeitet. Herausgekommen ist eine Rangfolge, in der eine Ermäßigung des Eintritts für öffentliche Einrichtungen ganz vorn steht. Es folgt eine sogenannte Ehrenamtskarte für verbilligte Einkäufe im örtlichen Einzelhandel, der Wunsch nach Ermäßigung städtischer Gebühren, Sonderkonditionen bei den Stadtwerken, die kostenlose Abgabe der Feriencard an Mitglieder der Kinder- und Jugendfeuerwehren bis hin zur Gewährung zinsgünstiger Darlehen oder von Mietzuschüs-

sen.

Über diesen Katalog muss sich die Lehrter Politik nun Gedanken machen. Die Stadtverwaltung hat in der Zwischenzeit bereits festgestellt, dass viele der Vorschläge kaum umzusetzen wären. Auf die Erhebung von Abgaben oder Gebühren könne auch bei Feuerwehrleuten nicht verzichtet werden. Für andere der Vorschläge seien die Kosten schwer kalkulierbar – auch weil unklar sei, wie viele Feuerwehrleute sie in Anspruch nähmen.

Das Thema „zusätzliche Feuerwehrrente“ ist derzeit noch nicht Gegenstand der Debatte. Laut Stadtverwaltung werde das Thema erst dann angefasst, wenn der Vorschlag des Landesfeuerwehrverbandes für eine niedersachsenwei-

KOMMENTAR

## Manches ist machbar

VON ACHIM GÜCKEL



Dieser Katalog beinhaltet allerdings Ideen, die vermutlich flugs wieder einkassiert werden – weil sie rechtlich nicht durchsetzbar sind oder schlicht zu teuer wären. Trotzdem ist die Ideensammlung wertvoll. Jetzt wird sich zeigen, wie ernst es der Lehrter Politik mit dem Anreizsystem für die Feuerwehrleute ist. Mancher Vorschlag ist mit etwas gutem Willen auch schnell umsetzbar – etwa die kostenlose Feriencard für den Nachwuchs. Das wichtigste, was Feuerwehrleute brauchen, ist indes gesellschaftliche Anerkennung – und Arbeitgeber, die den Ehrenamtlichen keine Steine in den Weg legen.

Mittwoch, 21. Oktober 2009

# Harburg

VORSCHLAG DAS WICHTIGE EHRENAMT SOLL ATTRAKTIVER WERDEN

## Rosengarten: Rente für Feuerwehrleute

Nach 25 Jahren freiwilligem Dienst könnte ein Brandschützer auf 120 Euro im Monat kommen.



Schlägt die Feuerwehrrente vor: Hans Hermann Meyer (CDU).

FOTO: SULZYC

von 120 Euro – oder auf eine einmalige Auszahlung von höchstens 30 000 Euro.

„Wir haben zunehmend Probleme, die Feuerwehrleute bei der Stange zu halten“, sagt Hans Hermann Meyer (72) aus Klecken, Feuerwehrexperte der CDU-Fraktion im Gemeinderat Rosengarten. Viele Freiwillige Feuerwehrleute seien heute in ihrem Beruf mehr gefordert als vor zehn Jahren. Nicht selten kämen sie in Konflikte mit ihren Arbeitgebern, wenn sie wegen der Feuerwehreinsätze im Betrieb fehlen. Die Folge: Die Brandbekämpfer quittieren ihren Dienst. Die Aussicht auf eine zusätzliche Altersvorsorge,

davon ist Meyer überzeugt, könnte die Ehrenamtlichen wieder länger an die Feuerwehr binden. Nach dem „Hürther Modell“ kommen nur diejenigen in den Genuss der Zusatzrente, wenn sie der Feuerwehr bis zum 60. Geburtstag, das ist die Altersgrenze für den aktiven Dienst, die „Treue halten“. Bei vorzeitigem Ausscheiden verfällt der Anspruch. Bei schweren Krankheiten seien Ausnahmen zu machen, sagt Hans Hermann Meyer.

So sähe die Feuerwehrrente nach Hürther Vorbild in Rosengarten aus: Eine Dienststunde am Sonntag, wenn die Fahrzeuge und Geräte gepflegt werden, würde die Gemeinde

mit 1,50 Euro vergüten, eine Einsatzstunde mit 7,50 Euro. Bei derzeit etwa 340 aktiven Feuerwehrleuten in den neun Ortswehren der Gemeinde könnte das der Gemeinde nach CDU-Schätzung bis zu 150 000 Euro im Jahr kosten. „Wenn einer im Jahr 270 Stunden geleistet hat“, rechnet Hans Hermann Meyer vor, „käme er nach 25 Jahren auf eine monatliche Zusatzrente von 120 Euro.“ Nach Angaben des WDR zahlt die Stadt Hürth für die Altersvorsorge ihrer 120 freiwilligen Feuerwehrleute im Jahr 50 000 Euro.

Mehr als 1000 Euro Altersgeld nach 25 Dienstjahren – ist das noch ehrenamtliche Ar-

beit? „Ja“, sagt Hans Hermann Meyer, „das wäre nur eine Entschädigung für die Zeit, die die Feuerwehrleute geopfert haben.“ Sie müssten sonntags raus, nachts raus, auch an Heiligabend. Christian Jansen, der frühere Ortsbrandmeister von Emser, erwartet, dass in zehn Jahren die Hälfte aller Freiwilligen Feuerwehren in Deutschland nach einem Entschädigungssystem wie in Hürth arbeiten werden.

■ Der Feuerschutzausschuss der Gemeinde Rosengarten diskutiert die Einführung einer kommunalen Feuerwehrrente am Dienstag, 27. Oktober, 19 Uhr, im Rathaus in Nenndorf (Bremer Straße 42).

Kommentar Seite 2

Thomas Sulzyc  
lecken

Das wäre einmalig im Landkreis Harburg: Die CDU in Rosengarten schlägt ein Altersgeld für freiwillige Feuerwehrleute in der Gemeinde vor. Das

soll das Ehrenamt attraktiver machen mit dem Ziel, die Schlagkraft der Feuerwehr zu erhalten. Vorbild ist die Stadt Hürth (bei Köln). Dort gibt es die kommunale Feuerwehrrente bereits. Ein Brandschützer käme nach 25 Dienstjahren auf eine monatliche Rente

### A 5 Orden und Ehrenzeichen der Feuerwehr

Geltende Fassung	Vorschlag Neufassung
<p style="text-align: center;">Beschuß des Niedersächsischen Landesministeriums über die Verleihung von Ehrenzeichen für Verdienste im Feuerlöschwesen<sup>1)</sup>.</p> <p><b>Fundstelle: Nds. MBI. 1955 Nr. 8, S. 110 Zuletzt geändert durch Beschluss vom 24.04.1956 (Nds. MBI. 1956 Nr. 23, S. 342)</b></p>	<p><b>Beschluss der Niedersächsischen Landesregierung über die Verleihung von Ehrenzeichen für Verdienste im Feuerlöschwesen</b></p> <p><b>Der Beschluss vom 08.06.1954/25.01.1955 (Nds. MBI. 1955, S. 8) zuletzt geändert durch Beschluss vom 25.04.1956 (Nds MBI. S. 342) erhält mit Wirkung vom xx.09.2010 folgende Fassung:</b></p>
	<p>1/0.</p> <p>Zur Anerkennung und Würdigung von Verdiensten um den Brandschutz im Lande Niedersachsen wird ein Brandschutzehrenzeichen gestiftet.</p> <p>Das Brandschutzehrenzeichen wird in fünf Stufen verliehen:</p> <p>Stufe 1: Feuerwehrehrenzeichen für 25jährige Dienste im Brandschutz, Stufe 2: Feuerwehrehrenzeichen für 40jährige Dienste im Brandschutz, Stufe 3: Feuerwehrehrenzeichen für 50jährige Dienste im Brandschutz, Stufe 4: Feuerwehrehrenzeichen für besondere Verdienste als Steckkreuz in Bronze und Stufe 5: Feuerwehrehrenzeichen für besondere Verdienste als Steckkreuz in Silber und Stufe 6 Feuerwehrehrenzeichen der Sonderstufe als Steckkreuz.</p>
<p style="text-align: center;">1.</p> <p>Angehörigen anerkannter Feuerwehren im Lande Niedersachsen sowie den uniformierten Angehörigen der Niedersächsischen Landesfeuerweherschulen wird für 25-, 40- und 50jährige Dienste im Feuerlöschwesen vom Minister des Innern ein Ehrenzeichen verliehen. Über die Verleihung des</p>	<p>1.</p> <p>Angehörigen der niedersächsischen Feuerwehren wird für 25-, 40- und 50jährige Dienste im Bereich des abwehrenden Brandschutzes und der Hilfeleistungen das <b>Feuerwehrehrenzeichen</b> verliehen. Über die Verleihung des Ehrenzeichens erhält der Beliehene ein Besitzzeugnis.</p>

Ehrenzeichens erhält der Beliehene ein Besitzzeugnis.	
<p style="text-align: center;">2.</p> <p>Das Feuerwehrehrenzeichen ist hoch-oval und hat eine Größe von 40 X 48 mm. Es zeigt über einem Bande mit der Inschrift "Für Verdienste im Feuerlöschwesen", umgeben von einem Flammenkranz, das niedersächsische Landeswappen und über ihm in einem runden Schilde die Zahl "25", "40" oder "50". Die Ausführung mit der Zahl "25" ist matt-silbern. Bei der Ausführung mit der Zahl "40" sind Band, Flammenkranz und Zahl matt-golden, das Landeswappen matt-silbern, die Ausführung mit der Zahl "50" ist matt-golden, das Landeswappen goldenpoliert.</p>	<p>2.</p> <p>Das Feuerwehrehrenzeichen ist hoch-oval und hat eine Größe von 40 X 48 mm. Es zeigt über einem Bande mit der Inschrift "Für Verdienste im Feuerlöschwesen", umgeben von einem Flammenkranz, das niedersächsische Landeswappen und über ihm in einem runden Schilde die Zahl "25", "40" oder "50". Die Ausführung mit der Zahl "25" ist mattsilbern. Bei der Ausführung mit der Zahl "40" sind Band, Flammenkranz und Zahl mattgolden, das Landeswappen mattsilbern, die Ausführung mit der Zahl "50" ist mattgolden, das Landeswappen goldenpoliert.</p>
	<p>3.</p> <p>Das <b>Feuerwehrehrenzeichen für besondere Verdienste in Bronze</b> kann verliehen werden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) für besonders mutiges und entschlossenes Verhalten bei der Brandbekämpfung oder bei sonstigen Einsätzen der Feuerwehren</li> <li>oder</li> <li>b) bei besonderen Verdiensten auf dem Gebiet der Wissenschaft, Technik oder Organisation des Brandschutzwesens auf lokaler Ebene.</li> </ul>
	<p>4.</p> <p>Das Feuerwehrehrenzeichen für besondere Verdienste hat die Form des Malteserkreuzes in Größe von 35 X 35 mm. Es zeigt auf weißemailiertem Grund ein rotes Flammenkreuz und in der Mitte ebenfalls in Emaille (rot/silber) das Landeswappen. Der Rand der Flammen, des Kreuzes und des Landeswappens sind bronzefarben.</p>
	<p>5.</p> <p>Das <b>Feuerwehrehrenzeichen für besondere Verdienste in Silber</b> kann verliehen werden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>c) Für besonders mutiges und entschlossenes Verhalten bei der Brandbekämpfung oder bei sonstigen Einsätzen der Feuerwehren</li> <li>oder</li> <li>d) bei besonderen Verdiensten auf dem Gebiet der Wissenschaft, Technik oder Organisation des Brandschutzwesens auf regionaler Ebene.</li> </ul>

	<p>6.</p> <p>Das Feuerwehrenehrenzeichen für besondere Verdienste hat die Form des Malteserkreuzes in Größe von 35 X 35 mm. Es zeigt auf weißem Emailliertem Grund ein rotes Flammenkreuz und in der Mitte ebenfalls in Emaille (rot/silber) das Landeswappen. Der Rand der Flammen, des Kreuzes und des Landeswappens sind silberfarben.</p>
<p>3.</p> <p>Für hervorragende Leistung bei der Brandbekämpfung, bei Unglücksfällen und Notständen oder bei besonders anerkennungswürdigen Verdiensten auf dem Gebiete der Wissenschaft, Technik oder Organisation des Feuerschutzwesens kann das Ehrenzeichen der Sonderstufe verliehen werden.</p>	<p>7.</p> <p>Das <b>Feuerwehrenehrenzeichen der Sonderstufe</b> kann verliehen werden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) für besonders herausragende Leistungen bei der Abwehr von Gefahren durch Brände oder bei der Hilfeleistung bei Unglücksfällen sowie bei Notständen (Abwehrender Brandschutz und Hilfeleistungen)</li> <li>oder</li> <li>b) bei besonders anerkennungswürdigen Verdiensten auf dem Gebiet der Wissenschaft, Technik oder Organisation des Brandschutzwesens.</li> </ul>
<p>4.</p> <p>Das Ehrenzeichen der Sonderstufe hat die Form des Malteserkreuzes in Größe von 50 X 50 mm. Es zeigt auf weißem Emailliertem Grund ein rotes Flammenkreuz und in der Mitte ebenfalls in Emaille (rot/weiß) das Landeswappen. Der Rand des Kreuzes und der Rand des Landeswappens sind goldfarben.</p>	<p>8.</p> <p>Das Ehrenzeichen der Sonderstufe hat die Form des Malteserkreuzes in Größe von 50 X 50 mm. Es zeigt auf weißem Emailliertem Grund ein rotes Flammenkreuz und in der Mitte ebenfalls in Emaille (rot/silber) das Landeswappen. Der Rand der Flammen, des Kreuzes und des Landeswappens sind goldfarben.</p>
<p>5.</p> <p>Das Ehrenzeichen für langjährige Dienste wird an der linken oberen Außentasche des Feuerwehrrockes und das Ehrenzeichen der Sonderstufe als Steckkreuz an der linken unteren Brustseite getragen.</p>	<p>9.</p> <p>Das Feuerwehrenehrenzeichen wird an der linken oberen Außentasche des Feuerwehrrockes getragen. Es wird jeweils nur das Feuerwehrenehrenzeichen der höchsten Stufe getragen.</p> <p>Das Feuerwehrenehrenzeichen für besondere Verdienste und das Feuerwehrenehrenzeichen der Sonderstufe werden als Steckkreuz an der linken unteren Brustseite getragen. Bei Verleihung des Feuerwehrenehrenehrens der Sonderstufe ist das Feuerwehrenehrenzeichen für besondere Verdienste als Steckkreuz abzulegen. Ein Feuerwehrenehrenzeichen der Stufe 4 oder 5 wird neben dem Feuerwehrenehrenzeichen der Stufen 1 bis 3 getragen.</p>

<p>6.</p> <p>Das Nähere bestimmt der Minister des Innern. Soweit bisher auf Grund des Erl. vom 29. 6. 1949 (ABl. f. Nds. S. 316) eine Anerkennungsurkunde ausgehändigt wurde, können ihre Inhaber die Verleihung des in Betracht kommenden Ehrenzeichens bis zum 30. Juni 1955 beantragen.</p>	<p>Das Nähere bestimmt das zuständige Ministerium.</p>
<p>Hannover, den 8. 6. 1954/25. 1. 1955. Mdl. II/4 120 704 – 1.</p> <p>Das Niedersächsische Landesministerium</p>	<p>Hannover, den .09.2010</p>

## A. 6 10 Thesen zur Feuerwehrunfallkasse

### Soziale Sicherheit = Attraktives Ehrenamt – 10 Thesen zur FUK Niedersachsen

- **Vertretung der Feuerwehren in der Selbstverwaltung**

In den Selbstverwaltungsgremien arbeiten Vertreter der niedersächsischen Feuerwehren mit den Vertretern der Kommunen und ihrer Spitzenorganisationen partnerschaftlich und vertrauensvoll zusammen. Der Landesfeuerwehrverband als Spitzenverband aller niedersächsischen Feuerwehren hat seine Vertreter vorgeschlagen; sie nehmen die sozialen Belange der Feuerwehrangehörigen selbst in die Hand. Die eigenständige Selbstverwaltung verursacht pro Jahr etwa Kosten in Höhe von 16.000 €. Das sind noch nicht einmal 12 Cent pro aktiven Feuerwehrangehörigen.

- **Kundenorientierung und Kundennähe**

Die FUK ist da, wann und wo ihre Kunden sie brauchen: Feste Servicezeiten, Dienstleistungstage, barrierefreie Räume und Medien, ein Regionalbüro in Oldenburg.

- **Persönliche Ansprechpartner, alles aus einer Hand**

Jede/r Versicherte/r hat ihren/seinen Ansprechpartner. Alle Leistungen werden aus einer Hand erbracht. Unsere Fallmanager besuchen die Versicherten vor Ort, um die notwendigen Reha-Maßnahmen zu besprechen. Das verbessert die Lebensqualität und hilft Kosten sparen. Wo es Ermessensspielräume gibt, nutzen wir sie zu Gunsten der Versicherten.

- **Passgenauer Gefahenausgleich**

Unsere Versicherten werden für das Allgemeinwohl tätig. Sie riskieren ihre Gesundheit für andere, sie opfern sich für andere auf. Unsere satzungsmäßigen Mehrleistungen tragen diesem Umstand Rechnung. Feuerwehrangehörige haben den „Löffel Butter obendrauf“ verdient. Die Mehrleistungen werden nicht nach dem Gießkannenprinzip ausgeschüttet, sondern sind nach der Art der unfallbringenden Tätigkeit differenziert. Sie werden ständig darauf überprüft, ob sie der sozialen Wirklichkeit standhalten und ob sie noch zielgenau sind.

- **Feuerwehrtechnische Ausrichtung**

Der technische Beratungs- und Aufsichtsdienst spricht die Sprache der Feuerwehren – unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aktive Feuerwehrkameraden. Sie betreiben Prävention mit Augenmaß (geschneidert).

- **Unterstützung der Feuerwehrverbände**

Wir unterstützen den Landesfeuerwehrverband und seine Arbeitskreise und Ausschüsse, vor allem, wenn es um sicherheitstechnische Fragen geht. Damit fördern wir das niedersächsische Feuerwehrwesen.

- **Unterstützung der Kommunen**

Neben den Feuerwehren sind die Kommunen unsere Partner. Wir unterstützen sie in allen Fragen rund um die Feuerwehrsicherheit. Wir sind weniger „Aufsicht“, sondern mehr „Beratung.“ Mit dem Angebot unserer gebührenfreien Bauplanungsberatung entlasten wir die Kommunen wirksam.

- **Gezielte Öffentlichkeitsarbeit**

Unsere Infomedien sind gefragt. Die Info-Blätter sind bundesweit einzigartig, unser Magazin „FUK-News“ erscheint vierteljährlich in einer Auflage von 12.800 Exemplaren und erreicht alle wichtigen Multiplikatoren im Feuerwehrwesen. Das von der FUK herausgegebene Handbuch „Psychische Belastungen im Feuerwehreinsatz“ ist das Standardwerk der Kriseninterventionspsychologie.

- **Beitragssicherheit**

Der Haushalt der FUK, der zu mehr als 80 % aus gesetzlichen und satzungsmäßigen Leistungen besteht, ist finanziell ausgeglichen. Seit drei Jahren ist der Beitrag stabil. Durch internes Controlling, durch kontinuierliche Prozessoptimierung und durch intelligente Zusammenarbeit mit anderen Versicherungsträgern werden Verwaltungs- und Verfahrenskosten gesenkt. Die historisch gewachsene Unterstützung durch die öffentlich-rechtlichen Versicherer in Niedersachsen bringt uns einzigartige Vorteile.

- **Reformfähigkeit, moderne Verwaltung, motivierte Mitarbeiter**

- **kleines Schnellboot, kein Tanker**

Wir sind ein kleines modernes Dienstleistungsunternehmen, das mit zeitgemäßen Führungsmitteln gesteuert wird. Wir sind in der Lage, notwendige Modernisierungen vorzunehmen. Unsere hervorragend ausgebildeten Mitarbeiter/innen qualifizieren sich ständig weiter.

Diese Vorteile können **nachhaltig** nur in einer eigenständigen Organisationsform gewährleistet werden – die FUK ist Teil des „Systems Feuerwehr“, und Feuerwehr kann halt Feuerwehr am besten! Insbesondere das Prinzip der Gefahenausgleichszulagen durch das von der Selbstverwaltung getragene **Mehrleistungssystem** würde in einer anderen Organisationsform dauerhaft auseinander zu brechen drohen – es gibt heute schon Kassen, die für ihre Versicherten aus dem Ehrenamtsbereich keine Mehrleistungen vorhalten; sie wurden auf dem Altar der Haushaltskonsolidierung geopfert!

## A. 7 Literaturverzeichnis

### Zitierte Literatur

1. Deutscher Feuerwehrverband DFV, „DFV 2020 – Strategien für eine sichere Zukunft.“ Beschlussfassung der 55. Delegiertenversammlung vom 17.05.2008, Seiten 1 – 29
2. Deutscher Feuerwehrverband DFV, „Mut zur Zukunft.“ Zukunftskongress 8. – 9. Februar 2008, Berlin, Seiten 1 – 25
3. Deutscher Feuerwehrverband DFV, „Panel I – Menschen gewinnen und halten.“ Zukunftskongress 8. – 9. Februar 2008, Berlin, Seiten 1 – 11
4. Deutscher Feuerwehrverband DFV, „Panel II – Zukunftsfähige Strukturen und Technik.“ Zukunftskongress 8. – 9. Februar 2008, Berlin, Seiten 1 – 9
5. Deutscher Feuerwehrverband DFV, „Panel III – Wege und Ziele der Verbandsarbeit.“ Zukunftskongress 8. – 9. Februar 2008, Berlin, Seiten 1 – 8
6. Deutscher Feuerwehrverband DFV, „Feedback – Die Auswertung.“ Zukunftskongress 8. – 9. Februar 2008, Berlin, Seiten 1 – 3
7. Prof. Dr. Wolf R. Dombrowsky, Katastrophenforschungsstelle Christian-Albrechts-Universität Kiel, „...warum auch die Feuerwehr nicht ewig ist.“, Zukunftskongress „Mut zur Zukunft.“ 8. – 9. Februar 2008, Berlin, Seiten 1 – 13
8. Prof. Dr. Richard Münchheimer, „Was das Engagement bei der Feuerwehr Jugendlichen bieten kann“, Zukunftskongress „Mut zur Zukunft.“ 8. – 9. Februar 2008, Berlin, Seiten 1 – 24
9. Leitender Branddirektor Frieder Kircher, Berliner Feuerwehr, „Warum Magdeburger Erklärung?“, Zukunftskongress „Mut zur Zukunft.“ 8. – 9. Februar 2008, Berlin, Seiten 1 – 10
10. Kommandant Ben Jansen, Niederländische Brandschutzvereinigung NIBRA, Blick über den Kirchturm – Feuerwehr in den Niederlanden“, Zukunftskongress „Mut zur Zukunft.“ 8. – 9. Februar 2008, Berlin, Seiten 1 – 24



11. Prof. Dr. Christiane Dienel, Staatssekretärin im Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen – Anhalt, „Freiwilliges Engagement im demografischen Wandel – eine Zukunftsfrage, Zukunftskongress „Mut zur Zukunft.“ 8. – 9. Februar 2008, Berlin, Seiten 1 – 8
12. Dr. Florian Asche, Petatus Stiftung, „Ziehen Sie mit?“, Hamburg, UMPR GmbH, November 2007
13. Deutscher Feuerwehrverband, Mädchen und Frauen in den Freiwilligen Feuerwehren, Forschungsbericht Abschluss, Berlin, 24.09.2008, S. 1 – 4
14. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr, Handreichung für die Praxis, DFV, August 2006
15. Deutsche Jugendfeuerwehr, Gender Mainstreaming, Eine Arbeitshilfe zur Umsetzung, DFV, Berlin, Dezember 2006
16. Bundesministerium des Innern, Fortschreibung des Programms Innere Sicherheit: Bericht der UAG Demografie, Migration, Integration, BMI Berlin, 15. September 2008
17. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Zivilgesellschaft stärken, Engagement fördern, Berlin, November 2007
18. Niedersächsische Landtag, Koalitionsvereinbarung 2008 – 2013, Hannover Februar 2008
19. Niedersächsische Landtag, Abgabe der Regierungserklärung durch den Ministerpräsidenten, Hannover Februar 2008
20. Deutscher Bundestag, Bericht der Enquete Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“, Drucksache 14 / 8900, Berlin 03.06.2002
21. Landesregierung Saarland, Das freiwillige ehrenamtliche Engagement im Saarland – Eine empirische Studie, Saarbrücken, im Juli 1997
22. Bertelsmann-Stiftung, Demografie konkret – Regionalreport Niedersachsen, Projekt Wegweiser Kommune, Carl-Bertelsmann-Straße 256, 33311 Gütersloh, [www.wegweiser-kommunen.de](http://www.wegweiser-kommunen.de), 03/2010

23. Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen (LSKN),  
Niedersachsen Monitor 2008, Hannover Dezember 2008
24. brandwacht, Neue Heimat bei der Feuerwehr: Integration in Bayern, brandwacht  
6/2008, Bayerisches Staatsministerium des Innern
25. Nds. MI, Ref. P 25; Nachwuchswerbung - Kurzvortrag im Rahmen der PI-Leiter-  
Tagung am 03. Juni 2009
26. Leitfaden zur Gewinnung und Stärkung von Freiwilligen für die Feuerwehren in Hes-  
sen; LFV Hessen
27. Perspektiven 2020, Feuerwehren im Wandel, LFV Niedersachsen
28. Handreichungen für Kinderfeuerwehren (Kinderabteilungen) in den Freiwilligen Feu-  
erwehren Niedersachsens,  
<http://www.njf.de/images/stories/kinderfeuerwehr/2008infoheft.pdf>
29. Mädchen & Frauen bei der Feuerwehr, Band 2, Forschungsreihe des Bundesministe-  
riums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
30. Universität Hamburg, Fachbereich Erziehungswissenschaften; Jugendverbandsarbeit  
in der Großstadt, Perspektiven für Mitgliedschaft und Ehrenamt am Beispiel der Ju-  
gendfeuerwehr Hamburg,
31. DFV 2020 – Strategien für eine sichere Zukunft, [www.dfv.org/zukunftsforum](http://www.dfv.org/zukunftsforum)
32. Deutscher Bundestag, Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftli-  
chen Engagements“, Drs. 14/8900
33. Informationsbroschüre der Landeshauptstadt Düsseldorf „Ihre Ausbildung – Ihre Zu-  
kunft; Stufenausbildung zur Brandmeisterin / zum Brandmeis-  
ter; [http://www.duesseldorf.de/feuerwehr/pdf/auf/neue\\_ausbildung.pdf](http://www.duesseldorf.de/feuerwehr/pdf/auf/neue_ausbildung.pdf)
34. Pressemitteilung der Feuerwehr Hannover vom 03.08.2009 „Neuer Ausbildungsgang  
bei der Feuerwehr Hannover“;  
[http://www.hannover.de/feuerwehr/aktuell/Pressemitteilungen\\_2009/August\\_2009/Re  
ttAss/index.html](http://www.hannover.de/feuerwehr/aktuell/Pressemitteilungen_2009/August_2009/Re<br/>ttAss/index.html)

35. FFZ – Feuerwehrfachzeitschrift Nr. 2 / 2009; „Feuerwehr Hamburg sucht 200 neue Feuerwehrleute“, S. 47 ff;
36. Präsentationen der AGBF Niedersachsen „Nachwuchsgewinnung der hauptberuflichen Feuerwehren in Niedersachsen“ und „Neues Ausbildungsmodell für die Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 der Fachrichtung Feuerwehr“
37. O.R.B.I.T.-Studie, Entwicklung eines Systems zur Optimierten Rettung, Brandbekämpfung mit integrierter technischer Hilfeleistung im Auftrag des Bundesministers für Forschung und Technologie, Porsche AG, Forschungsbericht KT 7612, 1978