



FEUERWEHRENSACHE

Förderung des Ehrenamtes der Feuerwehren
in Nordrhein-Westfalen
Abschlussbericht

Grußwort Minister



In Deutschland stützt sich das System des Brandschutzes und der Hilfeleistung traditionell zu einem großen Teil auf die Freiwillige Feuerwehr. Allein in Nordrhein-Westfalen standen im Jahr 2016 rund 82.800 rein ehrenamtlich tätige Feuerwehrmänner und Feuerwehrfrauen Tag und Nacht bereit, um in der Not zu helfen. Die meisten von ihnen sind schon viele Jahre dabei und opfern große Teile ihrer Freizeit dafür, damit die Menschen in Nordrhein-Westfalen sich sicher fühlen können. Dafür verdienen sie unsere Anerkennung.

Auch wenn die Einsatzstärke der rein Freiwilligen Feuerwehr in Nordrhein-Westfalen zuletzt entgegen dem Bundesdurchschnitt sogar gestiegen ist, müssen wir uns präventiv mit der Frage befassen, wie wir dieses Ehrenamt sicher durch die Unruhen des demografischen Wandels bringen und auf die Herausforderungen der Zukunft ausrichten.

Gemeinsam mit dem Verband der Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen e. V. hat das Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen sich dieser Aufgabe mit dem Gemeinschaftsprojekt Feuerwehrensache gestellt. Dieses Projekt hat sich buchstäblich jede Facette der Freiwilligen Feuerwehr vorgenommen und Veränderungsmöglichkeiten identifiziert, die das Ehrenamt attraktiver gestalten können. Dabei nahm es sowohl die Aspekte der Vereinbarkeit des Ehrenamts mit Beruf und Privatleben in den Blick, wie auch eine Modernisierung der Ausbildung bis hin zu Fragen der Taktik und der Technik. Nicht zuletzt wurden auch die Grundlagen für die aktuelle Kampagne „Freiwillige Feuerwehr. Für mich. Für alle.“ in dem Projekt geschaffen. Diese erfolgreiche Kampagne hat in den sozialen Medien sofort viel Beifall erhalten und wird von der Landesregierung bis zum Jahr 2019 fortgesetzt.

Weil die Pilotideen nicht vom Grünen Tisch aus, sondern unmittelbar von der Praxis für die Praxis entwickelt werden sollten, waren von Beginn des Projekts an alle Akteure und Betroffenen des Feuerwehrwesens in Nordrhein-Westfalen eingebunden. Feuerwehrmänner und -frauen aus 73 Pilotfeuerwehren haben unterschiedlichste Pilotvorhaben entwickelt und in ihren Feuerwehren getestet. Damit haben sie viele gute Beispiele geschaffen. Bei all diesen Menschen möchte ich mich herzlich für ihre Kreativität und auch ihr Durchhaltevermögen bedanken. Ohne ihr großes Engagement hätte das Projekt Feuerwehrensache nicht die Vielfältigkeit erreichen können, die dieser Bericht abbildet.

Ebenso danke ich dem Verband der Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen e. V. für die langjährige Partnerschaft in diesem Projekt.

Von den in diesem Bericht geschilderten Erfahrungen und guten Beispielen wünsche ich mir, dass sie ebenso wie die ausgesprochenen Empfehlungen des Projekts mit Aufmerksamkeit gelesen und möglichst weit verbreitet werden. Ich würde mich freuen, wenn viele Feuerwehren davon profitieren könnten.

Herbert Reul
Innenminister des Landes Nordrhein-Westfalen

Grußwort

Vorsitzender VdF



„Das hat es für NRW noch nie gegeben!“, so lautete die Überschrift meines Beitrages im Feuerwehr-Jahrbuch 2013, in dem ich damals bundesweit über den Start unseres Projektes Feuerwehrensache berichtet habe.

Die Überschrift aus dem Jahr 2013 würde ich auch heute noch verwenden: Wir haben in einer Intensität und inhaltlichen Tiefe, vor allem aber auch in einer Tabufreiheit über Ansätze für eine gute Zukunft des Ehrenamtes in den Feuerwehren nachgedacht, die es zuvor niemals gegeben hat. Neu war außerdem, dass eine solche Maßnahme als Gemeinschaftsprojekt vom Ministerium des Innern und vom Verband der Feuerwehren in NRW e. V. getragen wurde.

Die Inhalte der Untersuchungen und Praxiserprobungen waren so vielfältig wie die Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen. In den 396 Städten und Gemeinden Nordrhein-Westfalens gibt es 396 selbständige öffentliche Feuerwehren, deren Größen, Strukturen und historisch gewachsene Besonderheiten so verschieden sind wie die Städte und Gemeinden, zu denen sie gehören. Gerade diese Vielfalt macht die Stärke unseres Systems aus, zeigt sie doch, wie sehr die Feuerwehren an örtliche Erfordernisse angepasst und somit ein guter, individueller Bestandteil ihrer Kommunen sind.

Einige Erfahrungen, die wir im Verlauf dieses Projektes gesammelt haben, konnten schon in die Beratungen zu unserem neuen Brandschutzgesetz (BHKG NRW) und zur Verordnung über das Ehrenamt in den Freiwilligen Feuerwehren (VOFF NRW) einfließen. BHKG NRW, VOFF NRW und dieser Abschlussbericht bieten den Feuerwehren viele Möglichkeiten und eine enorme Flexibilität – mögen die sich daraus ergebenden Chancen von den Stadt- und Gemeinderäten, den Verwaltungsvorständen der Kommunen und nicht zuletzt von den Feuerwehren erkannt und genutzt werden.

Mein Dank gilt den vielen Menschen innerhalb und außerhalb der Feuerwehren, die sich in unserem Gemeinschaftsprojekt engagiert haben. Besonders gefreut hat mich dabei, dass sich auch nicht wenige berufliche Feuerwehrbeamte in die Gestaltung der Zukunft des Ehrenamtes in den Feuerwehren eingebracht haben – zeigt es doch, wie gut unser nordrhein-westfälisches System der engen Verzahnung von Haupt- und Ehrenamt in einer gemeinsamen Feuerwehr funktioniert.

Bei diesem Dank dürfen die Mitarbeiter der gemeinsam vom Ministerium des Innern und vom VdF NRW besetzten Feuerwehrensache-Geschäftsstelle sowie die beteiligten Auftragnehmer nicht fehlen – auch ihnen gilt unser herzlicher Dank für die engagierte Begleitung und Förderung des Ehrenamtes in den Feuerwehren.

Mögen die aufgezeigten innovativen Ansätze für eine moderne Ehrenamtsförderung ihren Beitrag für eine gute Zukunft der Freiwilligen Feuerwehren Nordrhein-Westfalens leisten!

In diesem Sinne bin ich Ihr

A handwritten signature in black ink, which appears to be 'J. Heinisch'.

Dr. Jan Heinisch
Vorsitzender des VdF NRW

Inhaltsverzeichnis

Grußwort	3
Inhaltsverzeichnis	6
Management Summary und Kernbotschaften / Empfehlungen	8
Ausgangslage	17
Auftrag	19
Projektentwicklung	19
Zahlen / Daten / Fakten	23
AG1 Der Mensch in der Freiwilligen Feuerwehr	
Ergebnisse der Arbeitsgruppe	26
Unterarbeitsgruppe Lebensphasen / Inklusion	30
Unterarbeitsgruppe Arbeitgeberdialog	40
Unterarbeitsgruppe Migration / Kulturelle Vielfalt	47
Unterarbeitsgruppe Junge Feuerwehr / Jugendfeuerwehrwarte	54
Unterarbeitsgruppe Frauen in der Feuerwehr	60
AG2 Die Organisation der Freiwilligen Feuerwehr	
Ergebnisse der Arbeitsgruppe	70
Unterarbeitsgruppe Planungsgrundlagen	79
Unterarbeitsgruppe Ausbildung	85
Unterarbeitsgruppe Taktik	92
Unterarbeitsgruppe Technik	97

AG3 Die Freiwillige Feuerwehr in der Öffentlichkeit	
Ergebnisse der Arbeitsgruppe	104
Unterarbeitsgruppe Schule	108
Unterarbeitsgruppe Befragung	119
Unterarbeitsgruppe Kampagne	126
Quellenverzeichnis	138
Abkürzungsverzeichnis	144
Impressum	146

Management Summary und Kernbotschaften



Das Projekt Feuerwehrensache wurde vom Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen (IM) gemeinsam mit dem Verband der Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen e. V. (VdF NRW) aufgelegt, um das Ehrenamt in der Feuerwehr zu stärken und neue Mitglieder hierfür zu gewinnen. Als wegweisendes Zukunftsprojekt hatte es nicht allein die Konzeption einer Werbekampagne zum Ziel, sondern betrachtete die Feuerwehrwelt als Ganzes und ließ dabei nahezu keinen Aspekt auf der Suche nach Verbesserungsmöglichkeiten aus.

Zum Auftakt des Projekts in 2012 wurden gemeinsam mit Vertretern der Feuerwehren die zentralen Themenfelder identifiziert und danach drei Arbeitsgruppen gebildet:

1. Der Mensch in der Freiwilligen Feuerwehr
2. Die Organisation der Freiwilligen Feuerwehr
3. Die Freiwillige Feuerwehr in der Öffentlichkeit

In den kommenden fünf Jahren entwickelten die Mitglieder der Arbeitsgruppen konkrete Pilotprojekte, die in Unterarbeitsgruppen bzw. den 73 teilnehmenden Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen getestet wurden. Jede Arbeitsgruppe wurde wissenschaftlich begleitet und die gewonnenen Erkenntnisse nachhaltig und objektiviert aufbereitet.

In der Rückschau ist deutlich zu erkennen, wie sich die Themen und Ergebnisse der jeweiligen Arbeits- und Unterarbeitsgruppen gegenseitig beeinflussen und alle auf das eine Ziel der Mitgliederbindung und -gewinnung hinauslaufen, auch wenn sie scheinbar weit auseinanderliegen. Sie nähern sich diesem Ziel nur aus unterschiedlichen Richtungen.

Die Themen der Arbeitsgruppe 1 „Der Mensch in der Freiwilligen Feuerwehr“ befassen sich mit weichen Faktoren, die die Vereinbarkeit von Ehrenamt, Beruf und Privatleben unabhängig von Alter, Geschlecht oder Nationalität beeinflussen. Die Anpassung solcher Rahmenbedingungen stellt eine wesentliche Weiche für die Mitgliederbindung und -gewinnung. In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass Mitglieder die Freiwillige Feuerwehr wegen einer Veränderung ihrer Lebensumstände verlassen müssen oder Interessenten und Interessentinnen sich nicht melden, weil sie dies für unvereinbar mit ihrer Lebenssituation halten. Wie die Erfahrungen der Pilotprojekte zeigen, können sich hier neue Alternativen eröffnen, wenn die Feuerwehr sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf diese Menschen und Situationen mit veränderten Rahmenbedingungen einstellt.

In der Arbeitsgruppe 2 „Die Organisation der Freiwilligen Feuerwehr“ wurden zentral die Themenbereiche der Technik und Taktik sowie Ausbildung und Planungsgrundlagen abgedeckt. Diese Fragen stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit der erforderlichen Personalstärke im Einsatz und zwar sowohl, was die Quantität als auch die Qualifikation der Kräfte betrifft. Zum Beispiel steigt der Bedarf an speziell geschulten Einsatzkräften mit der Größe des Einsatzfahrzeugs und der Komplexität seiner technischen Ausstattung. Daraus entstanden Pilotprojekte, die im Ergebnis zeigten, dass auch Löschfahrzeuge, die nicht mit den ultimativen technischen Komponenten ausgestattet waren, erfolgreich im Einsatz abschneiden. Eine andere Unterarbeitsgruppe hinterfragte, ob es sinnvoll ist, die Empfehlung der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren (AGBF) auf Bundesebene „Qualitätskriterien für die Bedarfspla-

nung von Feuerwehren in Städten“ ohne dezidierte Analyse des Risikoprofils einer Gemeinde flächendeckend im Land Nordrhein-Westfalen zu übernehmen. Die darauf aufbauenden Pilotprojekte führten zu dem Schluss, dass differenzierte Schutzzieleformulierungen, abhängig von dem jeweiligen konkreten örtlichen Gefährdungspotential in einer Kommune, auch mit weniger Personal in der Ersteinsatzphase und einer angepassten Taktik ohne Effektivitätsverlust erfolgreich sein können. Eine dritte Unterarbeitsgruppe widmete sich dem zentralen Thema der zukünftigen Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehren. Es zeigte sich deutlich, dass eine handlungsorientierte Wissensvermittlung der Schlüssel für einen langfristig nachhaltigen Kompetenzerwerb der Einsatzkräfte ist.

Nur auf den ersten Blick fällt die Arbeitsgruppe 3 mit dem Thema „Die Freiwillige Feuerwehr in der Öffentlichkeit“ aus der Reihe. Ihr lag die Annahme zugrunde, dass die Entscheidung über die Aufnahme eines Ehrenamts in der Feuerwehr auch von deren Image bzw. von der Kenntnis ihrer vielfältigen Aufgaben beeinflusst wird. Daran schließen sich die Fragen an, „Was denkt die Bevölkerung über die Freiwillige Feuerwehr? Wie kann es gelingen, das Image nachhaltig attraktiv zu machen und Menschen für dieses Ehrenamt zu gewinnen?“. Während die wissenschaftliche Begleitung hierzu eine Bestandsaufnahme erarbeitete und in mehreren Umfragen Passanten, Fokusgruppen und die Bevölkerung befragte, befassten sich Pilotfeuerwehren aus dieser Arbeitsgruppe mit der Praxis. Sie vereinbarten Kooperationen mit Schulen und veranstalteten dort mit Schülerinnen und Schülern Feuerwehr-Arbeitsgruppen (Feuerwehr-AG), um diese Zielgruppe möglichst frühzeitig für die Feuerwehr zu gewinnen. Unter Zugrundelegung der so gewonnenen

Erkenntnisse wurde eine Image- und Personalwerbekampagne konzipiert, die als crossmediale Diskurskampagne angelegt ist. Diese Kampagne startete zum Jahresbeginn 2017 und greift mit ihrer Kernbotschaft „Freiwillige Feuerwehr. Für mich. Für alle.“ das wesentliche Ergebnis der Befragungen auf. Danach halten sich altruistische und egoistische Motive fast die Waage bei der Entscheidung über die Aufnahme des Ehrenamts in der Feuerwehr. Die landesweite Kampagne bezieht die Feuerwehrmitglieder in den Kommunen ein und stattet sie mit dem Rüstzeug aus, eigene Aktivitäten vor Ort begleitend zu entwickeln und zu Botschafterinnen und Botschaftern ihrer jeweiligen Feuerwehr zu werden. Die Kampagne wird bis Ende 2019 in Nordrhein-Westfalen fortgesetzt.

Die Mitglieder des Projekts Feuerwehrensache haben die Erkenntnisse und Erfahrungen aus den drei Arbeitsgruppen und ihren Pilotversuchen zu den folgenden Botschaften und Empfehlungen komprimiert:

AG1

Der Mensch in der Freiwilligen Feuerwehr

AG 1 -

Der Mensch in der Freiwilligen Feuerwehr

Kernbotschaften

Empfehlungen

- unterschiedliche Lebensphasen in der Feuerwehr

Die mit der Deutschen Sporthochschule Köln entwickelte Potenzialanalyse ist geeignet, eine Aussage über die Verwendungsbreite jedes / jeder einzelnen Feuerwehrangehörigen in den unterschiedlichen Aufgabenbereichen der Freiwilligen Feuerwehr unabhängig von Lebensalter, Geschlecht oder besonderen Bedürfnissen zu treffen. Der Übergang von der Jugendfeuerwehr in die anderen Abteilungen der Freiwilligen Feuerwehr und die Rückkehr von Ehemaligen werden deutlich erleichtert, wenn Mentorinnen und Mentoren die neuen Feuerwehrangehörigen in ihrer Orientierungsphase unterstützen. Die Vereinbarkeit von Ehrenamt, Beruf und Familie muss über eine Anpassung der Rahmenbedingungen unterstützt werden, z. B. in Form von modularisierten Lehrgängen, Angeboten zur Kinderbetreuung und flexiblen Übungsdiensten.

Es wird den Kommunen empfohlen zu prüfen, ob sich eine Potenzialanalyse auf freiwilliger Basis etablieren lässt. Dabei sollte auf wissenschaftliche Unterstützung zurückgegriffen werden, um Sportbeauftragte in jeder Freiwilligen Feuerwehr zu schulen, die sich langfristig mit dem Thema körperliche Fitness beschäftigen.

Mit dem Ziel, auf die verschiedenen Lebensphasen der ehrenamtlichen Feuerwehrfrauen und -männer einzugehen, wird auf kommunaler Ebene empfohlen, angemessene Unterstützungsangebote zu entwickeln, die eine Vereinbarkeit von Ehrenamt, Privatleben und Beruf unterstützen.

- Runder Tisch Arbeitgeber / Arbeitgeberdialog

Regelmäßige Arbeitgeberdialoge auf lokaler oder regionaler Ebene zwischen der Freiwilligen Feuerwehr und der Arbeitgeberseite sind ein wirkungsvolles Instrument, um gegenseitiges Verständnis zu wecken. In diesem Rahmen können Aspekte der Tagesverfügbarkeit erörtert werden.

In den Kommunen und auf der regionalen Ebene empfiehlt sich die regelmäßige Durchführung von Arbeitgeberdialogen.

In der Öffentlichkeitsarbeit und im Dialog mit Arbeitgebervertreterinnen / Arbeitgebervertretern sollte die Ge-

AG 1 -**Der Mensch in der Freiwilligen
Feuerwehr****Kernbotschaften****Empfehlungen**

■ Runder Tisch Arbeitgeber / Arbeitgeberdialog	Kompetenzen von Feuerwehrangehörigen sind in vielen Berufen Bestandteil des gewünschten Profils.	meinde die technischen und sozialen Kompetenzen ihrer Feuerwehrangehörigen stärker herausstellen.
■ Kulturelle Vielfalt / Migration	Nur bei gleichzeitiger Integration in die Gesellschaft kann eine Integration von Migrantinnen / Migranten auch in die Freiwillige Feuerwehr erfolgen. Dies ist eine anspruchsvolle und langfristige Aufgabe, welche die Bereitschaft aller erfordert, sich zu öffnen. In einem ersten Schritt ist es sinnvoll den Dialog, z. B. mit Migrantenselbstorganisationen, zu suchen und Kontakte mit weiterführenden Schulen aufzubauen, mit dem Ziel, sich kennenzulernen und Informationen auszutauschen. Hier besteht auf beiden Seiten Bedarf. Die Vernetzung mit zuständigen Stellen innerhalb der Kommune, z. B. Integrationsbüros, soll bei der zielgruppenorientierten Ansprache unterstützen.	Es wird den Kommunen empfohlen, Dialoge mit Migrantenselbstorganisationen und Informationsveranstaltungen an Schulen durchzuführen. Feuerwehrfrauen und -männern sollte ein Fortbildungsangebot zur interkulturellen Öffnung zur Verfügung stehen, das die organisationsinternen Strukturen für die Gewinnung und Bindung von Migrantinnen / Migranten sensibilisiert.
■ Junge Feuerwehr / Jugendfeuerwehrwarte	Angehörige der Jugendfeuerwehren wünschen sich eine stärkere Vernetzung untereinander und mehr Zusammenarbeit, über die eigene Feuerwehr hinaus. Es braucht Unterstützung durch erfahrene Feuerwehrangehörige, um diesem Bedarf Rechnung zu	In der Verbandsarbeit sollte die regelmäßige Durchführung von Veranstaltungen sichergestellt werden, die es Angehörigen der Jugendfeuerwehr und ihren Führungskräften ermöglicht, sich über die kommunalen Grenzen hinaus zu vernetzen, ge-

AG 1 -**Der Mensch in der Freiwilligen
Feuerwehr****Kernbotschaften****Empfehlungen**

- Junge Feuerwehr /
Jugendfeuerwehrwarte

tragen und gemeinschaftliche Aktivitäten umzusetzen. Das Aufgabenprofil einer Jugendfeuerwehrwartin / eines Jugendfeuerwehrwartes setzt vielfältige Kompetenzen voraus, was zu steigenden Anforderungen führt. Fortbildungsangebote eignen sich, um z. B. das eigene Rollenverständnis zu vertiefen.

meinsam Freizeitaktivitäten durchzuführen und einzelne Themen gezielt zu bearbeiten.

Die Fortführung des Fortbildungsangebotes für Jugendfeuerwehrwartinnen / Jugendfeuerwehrwarte auf verbandlicher Ebene wird empfohlen, um Unsicherheiten der Zielgruppe im Zusammenhang mit steigenden Anforderungen zu minimieren.

- Frauen in der Feuerwehr

Es besteht ein erheblicher Handlungsbedarf, damit Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr gleichberechtigt sind. Der Ausbau sozialer Kompetenzen ist erforderlich, um für diesen Anspruch zu sensibilisieren. Führungskräfte sind in der Verantwortung, Feuerwehrfrauen in ihrer ehrenamtlichen Karriere ebenso wie Feuerwehrmänner zu fördern, dies schließt auch die Entscheidung über die Vergabe von Lehrgangsplätzen ein. Schon aus Gründen der Arbeitssicherheit muss der Dienstherr eine passgenaue und funktionale Ausstattung sicherstellen.

Es wird empfohlen, die sozialen Kompetenzen von Feuerwehrangehörigen mit und ohne Führungsfunktion über gezielte Fortbildungsangebote auszubauen.

Die Kommunen stellen die gleichberechtigte Rolle von Feuerwehrfrauen und -männern sicher und nutzen den Runderlass des IM v. 07.04.2009 - Az.: 74-52.07.03, zuletzt geändert durch Runderlass des IM v. 07.02.2014 - Az.: 74-52.07.03/01-94/14 im Rahmen der Beschaffung von passgenauer Dienstkleidung.

AG2

Die Organisation der Freiwilligen Feuerwehr

AG 2 -

Die Organisation der Freiwilligen Feuerwehr

Kernbotschaften

Empfehlungen

- Planungsgrundlagen, Strukturen, Sonstiges

Eine auf den örtlichen Verhältnissen risikobasierende Brandschutzbedarfsplanung, abgestimmt auf die jeweilige Gebäude-, Siedlungs- und Infrastruktur der Gemeinden, ermöglicht die Sicherstellung des Brandschutzes auch durch die Freiwilligen Feuerwehren. Unter Berücksichtigung dieser sorgfältig aufbereiteten Planungsgrundlagen kann für Bereiche mit geringen Risikobewertungen auf Grundlage der angenommenen Kenngrößen der AGBF Bund Schutzzieldefinition die Menschenrettung ohne Qualitätsverlust auch mit einem auf der Staffstärke basierenden Planungsansatz sichergestellt werden.

Die im Projekt entwickelten Planungsgrundsätze für den ländlichen Raum sind im Land Nordrhein-Westfalen zur Anwendung zu empfehlen.

- Ausbildung

Grundlage für ein zukunftsorientiertes Feuerwehrwesen ist eine auf Inhaltsvermittlung zur kompetenzorientierten Ausbildung ausgelegte modulare Schulung, welche auf regionale professionelle Strukturen aufgebaut ist.

Die erstellten und erprobten Ansätze für ein kompetenzorientiertes Ausbildungsmodell sind in den Fachgremien auf Landesebene weiter zu entwickeln und in die länderübergreifende Gremienarbeit einzubringen. Das Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen als Fokuspunkt der Aus- und Fortbildung in der Gefahrenabwehr ist fortzuentwickeln, um den heutigen Anforderungen der Erwachsenenbildung gerecht zu werden. Es ist zu prüfen, die Effizienz und Effektivität der Ausbildung durch verstärkte interkommunale Zusammenarbeit und Professionalisierung zu erhöhen.

AG 2 -**Die Organisation der Freiwilligen
Feuerwehr****Kernbotschaften****Empfehlungen**■ **Taktik**

Der Einsatzerfolg hängt von einem guten Trainingszustand der handwerklichen Feuerwehrtätigkeiten ab. Ein systematischer, gezielter Einsatzablauf ist nur durch das geordnete zeitgleiche Eintreffen einer Einsatzeinheit erreichbar. Für den ersten Einsatz zur Menschenrettung ist unter Beachtung der notwendigen Maßnahmen der Eigensicherung mindestens die Staffelstärke erforderlich. Das einsatztaktische Vorgehen erfordert eine praxisnahe regelmäßige Übung der Grundtätigkeiten im Feuerwehreinsatz.

Das Trainieren von Grundtätigkeiten des Feuerwehreinsatzes muss auf Standortebene einen hohen Stellenwert einnehmen. Fortbildungsangebote sind auf kommunaler und staatlicher Ebene kontinuierlich wahrzunehmen. Entsprechende Übungsmöglichkeiten (Übungsgelände) sind von den Kommunen zu schaffen.

■ **Technik**

Die Beschaffung der Fahrzeug- und Gerätetechnik muss sich neben modernen Löschsystemen praxisorientiert an den tatsächlichen Mannschaftsstärken und Erfordernissen der Freiwilligen Feuerwehren orientieren. Der Beschaffungsprozess einschließlich der Abnahme erfordert professionelle Unterstützung des Ehrenamtes. Diese könnte beispielsweise durch Einbindung der Kommunalagentur des Städte- und Gemeindebundes oder des Technischen Kompetenzzentrums des Instituts der Feuerwehren Nordrhein-Westfalen geleistet werden.

Die verstärkte Beschaffung von Mittleren Löschfahrzeugen mit moderner Löschtechnik ist auch aus Gründen der Wirtschaftlichkeit den Kommunen in Nordrhein-Westfalen zu empfehlen. Die Kommunen sind bei komplexen Einsatzfahrzeugbeschaffungen zu unterstützen.



AG3

Die Freiwillige Feuerwehr in der Öffentlichkeit

AG 3 -

Die Freiwillige Feuerwehr in der Öffentlichkeit

Kernbotschaften

Empfehlungen

■ Schule

Kooperationen mit Schulen sind eine gute Basis für die Nachwuchsgewinnung der Feuerwehren. Von den zusätzlich gewonnenen Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler profitieren auch die Schulen. Voraussetzung sind geeignete Rahmenbedingungen, dazu gehören Personal, Fortbildung und altersgerechte Unterrichtsmaterialien. Für die Konzepte gibt es keine Schablone, die Zusammenarbeit muss je nach Bedarf und Leistungsfähigkeit individuell ausgestaltet werden.

Den Kommunen wird empfohlen, die Chance wahrzunehmen, durch Kooperationen mit Schulen frühzeitig Nachwuchs für die Freiwillige Feuerwehr zu gewinnen.

■ Befragung

Obwohl die Medien differenziert und korrekt über die Aufgaben und Organisation der Feuerwehr berichten, ist das Wissen in der Bevölkerung hierüber äußerst lückenhaft, z. B. ist der Unterschied zwischen Berufsfeuerwehr und Freiwilliger Feuerwehr wenig bekannt. Das Bild der Feuerwehr ist zwar grundsätzlich positiv, in der Außenwahrnehmung herrschen jedoch Stereotype vor, die die Feuerwehr als eine geschlossene homogene Gruppe einordnen, die nicht von vornherein aufgeschlossen für Neumitglieder ist. Es gibt deshalb ein großes Potenzial für die Mitgliederwerbung bei der Freiwilligen Feuerwehr.

Die Öffentlichkeitsarbeit für die Freiwillige Feuerwehr sollte sich verstärkt darum bemühen, Wissen über die Organisation und die Aufgaben der Freiwilligen Feuerwehr zu vermitteln.

AG 3 -**Die Freiwillige Feuerwehr in der Öffentlichkeit****Kernbotschaften****Empfehlungen**

■ Befragung

wehr. Für ein Engagement wird von den Befragten an erster Stelle der Wunsch genannt, anderen zu helfen, dagegen wird oft der vermutete hohe Zeitaufwand angeführt.

■ Image- und Personalwerbekampagne

Um Nachhaltigkeit zu erzielen, ist die Kampagne als mehrjährige cross-mediale Diskurskampagne angelegt. Die intensive Einbindung von Social Media gewährleistet eine Befeuerung des Diskurses. Die Kampagne hat eine doppelte Stoßrichtung: nach außen als Image- und Personalwerbekampagne, nach innen, um durch eine Organisationsentwicklung die Aufnahme neuer Angehöriger zu erleichtern. Nur wenn die örtliche Feuerwehr und ihre einzelnen Angehörigen selbst bei der Kampagne mitwirken, kann eine langfristige flächendeckende Wirkung erreicht werden, dafür müssen sie geschult werden. Bereits in der Startphase konnten mehr als 80 % der Feuerwehren für die Mitwirkung begeistert werden. Die einzelnen Zielgruppen müssen differenziert angesprochen werden. Ihnen müssen die mit dem Ehrenamt verbundenen Anforderungen transparent vermittelt werden.

Die landesweite Kampagne ist fortzusetzen und weiter zu entwickeln.

Ausgangslage

Der demographische Wandel in Deutschland führt dazu, dass zukünftig immer weniger Personen für anstehende Aufgaben zur Verfügung stehen. Parallel wächst die Komplexität der zu erledigenden Aufgaben, die Arbeit verdichtet sich, und es fällt den Menschen zunehmend schwerer, die verschiedenen Herausforderungen ihres Berufs- und Privatlebens unter einen Hut zu bringen.

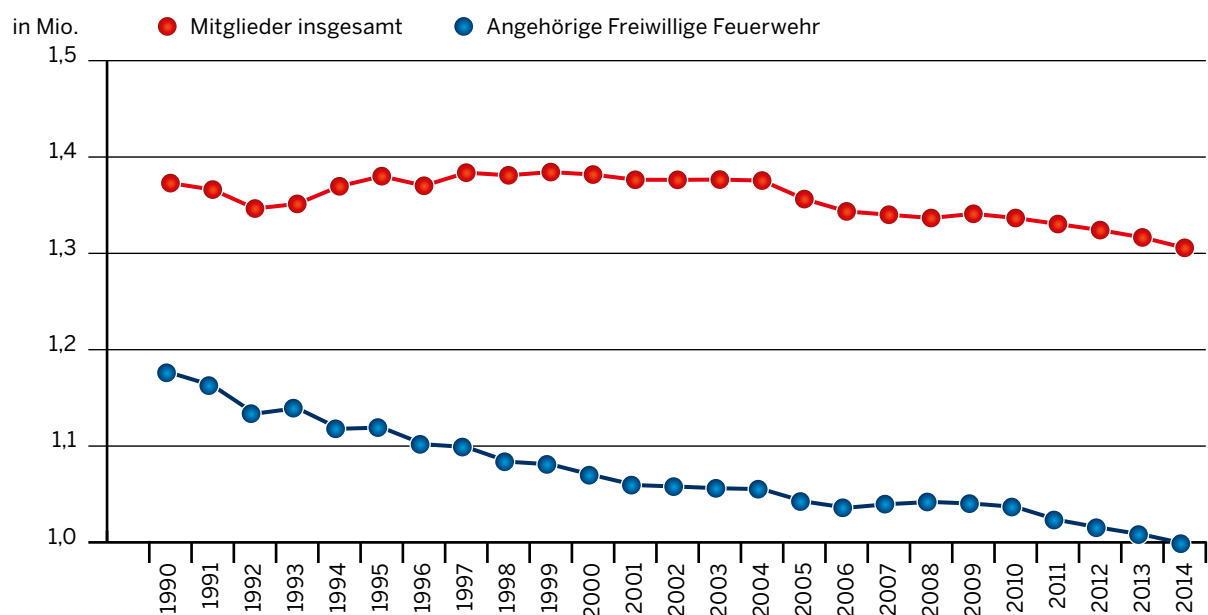
Diese Entwicklung beeinflusst auch die Entscheidung der Bürgerinnen und Bürger für oder gegen die Aufnahme eines Ehrenamts. Die Zahl derjenigen, die grundsätz-

lich helfen wollen, ist zwar hoch, was immer wieder eindrucksvoll durch die Bilder von den vielen Spontanhelferinnen und -helfern in Katastrophenlagen dokumentiert wird. Aber viele Menschen haben Vorbehalte, sich einem Ehrenamt wie dem in der Freiwilligen Feuerwehr zu widmen, das eine dauerhafte Verpflichtung und einen vermuteten hohen Zeitaufwand für Schulungen und Einsätze mit sich bringt.

Bereits für das Jahr 2014 wiesen die Erhebungen des Deutschen Feuerwehrverbands (DFV) für seine Mitglieder in allen Ländern eine sinkende Zahl der Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr aus (vgl. Abb. 1).

Abb. 1: Übersicht Mitgliederentwicklung

Quelle: DFV Jahrbuch 2016



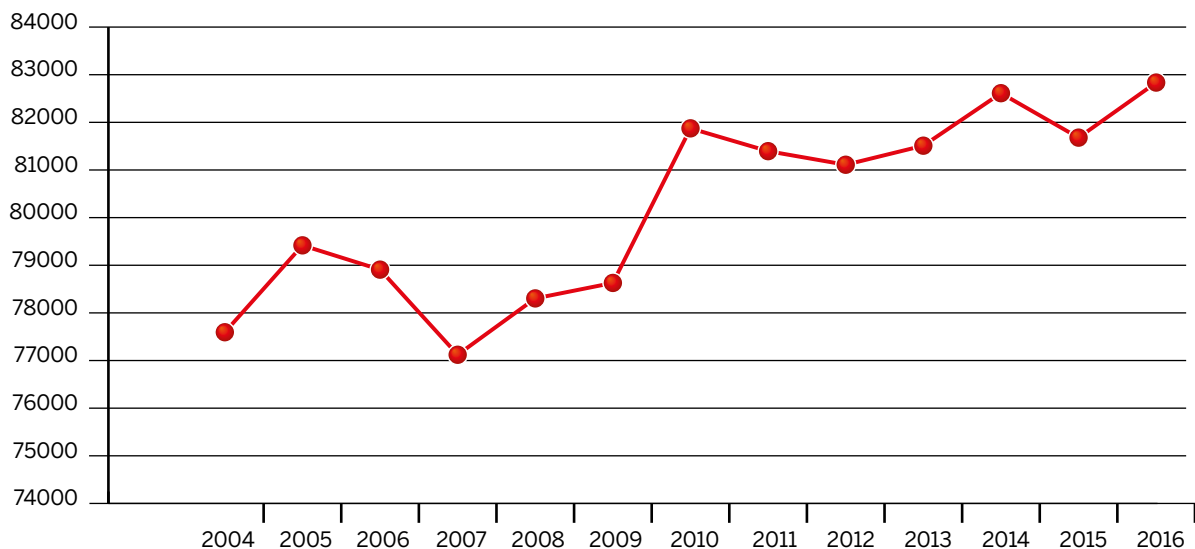
Die rückläufigen Mitgliedszahlen haben schon in einigen Ländern zu zentralen Personalwerbekampagnen für die Stärkung des Ehrenamts in der Feuerwehr geführt, z. B. in Niedersachsen (www.ja-zur-feuerwehr.de) und Bayern (www.ich-will-zur-feuerwehr.de und www.mach-dein-kind-stolz.de). Interessant ist in diesem Zusammenhang die bayerische Kampagne (www.frauen-zur-feuerwehr.de), die sich auf eine Zielgruppe besonders konzentriert. Auch Hessen führt bereits seit 1996 bezogen auf einzelne Schwerpunkte Imagekampagnen für die Freiwillige Feuerwehr durch. Aktuell ist das Motto „Alle brauchen - die Feuerwehr - braucht Dich“ (www.allebrauchendich.com). Der Trend der rückläufigen Mitgliederzahlen hat sich in Nordrhein-Westfalen bislang nicht verstetigt, im Gegenteil ist die Zahl der rein ehrenamtlichen Einsatzkräfte im Jahr 2016 gegenüber dem Vorjahr wieder um rund 1.000 Mitglieder angestiegen (vgl. Abb. 2).

Dennoch muss angesichts der eingangs beschriebenen Entwicklung alles unternommen werden, um präventiv einem Rückgang von Mitgliederzahlen entgegenzusteuern. Dies hätte Folgen für das gesamtwirtschaftliche und -gesellschaftliche Leben in Nordrhein-Westfalen, denn traditionell macht die Freiwillige Feuerwehr in Deutschland einen sehr hohen Anteil an der Einsatzstärke der Feuerwehren aus. In Nordrhein-Westfalen standen im Jahr 2016 rd. 82.800 rein ehrenamtliche Mitglieder rd. 14.100 hauptberuflichen gegenüber.¹

Die präventive, nachhaltige Stärkung des Ehrenamts in der Freiwilligen Feuerwehr hat daher besonderes Gewicht, um die Leistungsfähigkeit der Feuerwehr langfristig sicherzustellen und Brandschutz, Hilfeleistung und Katastrophenschutz zu gewährleisten.

Abb. 2: Entwicklung der rein ehrenamtlichen Einsatzkräfte in NRW

Quelle: Ministerium des Innern NRW, Stand Juli 2017



1 Ministerium des Innern Nordrhein-Westfalen, Stand Juli 2017

Auftrag

Die Landesregierung Nordrhein-Westfalens hat dies aufgegriffen und als Handlungsauftrag in den Koalitionsvertrag für die Legislaturperiode 2012 - 2017 übernommen. Die politische Zielsetzung des Projekts war, Pilotprojekte zur Stärkung des Ehrenamtes in der Feuerwehr gemeinsam mit dem VdF NRW zu initiieren, um insbesondere die lebenswichtige Funktion der Freiwilligen Feuerwehren im ländlichen Raum zu stärken und der ehrenamtlichen Arbeit der Feuerwehren größere Wertschätzung entgegenzubringen. Flankiert werden sollte das durch eine Image- und Personalwerbekampagne zur Gewinnung neuer Mitglieder (insbesondere Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund).

Das IM hat hierzu mit dem VdF NRW das Projekt „Feuerwehrensache - Förderung des Ehrenamtes der Feuerwehren in NRW“ aufgelegt. Von 2013 bis 2017 wurden gemeinsam mit den engagierten Feuerwehren in den Kommunen Nordrhein-Westfalens Pilotideen entwickelt und ausgetestet, die den Beteiligten erfolversprechend erschienen, um das übergeordnete Ziel der nachhaltigen Stärkung des Ehrenamts in der Feuerwehr zu erreichen.

Projektentwicklung

Die Projektpartner VdF NRW und das IM legten von Anfang an Wert darauf, dass das Projekt Feuerwehrensache alle Akteure und Betroffenen des Feuerwehrwesens in Nordrhein-Westfalen einbindet. Dies kommt auch in der Struktur des Projekts zum Ausdruck, die durch die unmittelbare Beteiligung der Basis, der Feuerwehrmänner und -frauen, geprägt war. Damit wurde nicht nur die Wertschätzung für die Expertise und Erfahrung der Fachleute betont. Vor allem war dieser Ansatz der Garant dafür, dass nur Pilotideen entwickelt und getestet wurden, die mit der Praxis vereinbar waren.

Organisation

Zu Beginn der Projektlaufzeit im Jahr 2012 setzte sich eine kleine Vorarbeitsgruppe zusammen, deren Vertreter vom IM und dem VdF NRW unter Beteiligung der AGBF NRW benannt worden waren. Diese entwickelten in mehreren Schritten die großen Themenfelder, mit denen sich das Projekt in drei Arbeitsgruppen befassen sollte. Außerdem schufen sie eine Organisationsstruktur, die darauf ausgerichtet war, dass sich alle Akteure des Feuerwehrwesens wiederfinden.

Abb. 3: Organisation des Projekts

Quelle: eigener Entwurf Ministerium des Innern NRW



Die Verantwortung für das Projekt lag bei der Projektleitung, die als Doppelspitze mit dem Direktor des Instituts der Feuerwehr NRW und einer hauptamtlichen Leitung aus dem IM gestaltet war. Sie stellte das Bindeglied zwischen den verschiedenen Organen des Projekts dar.

Die Lenkungsgruppe bestand aus der zuständigen Abteilungsleiterin für Gefahrenabwehr im IM, dem Vorstand des VdF NRW und der Projektleitung. Die Kommunalen Spitzenverbände, der Städte- und Gemeindebund NRW, der Städtetag NRW und der Landkreistag NRW, waren ebenfalls Teil der Lenkungsgruppe und hatten damit während

der gesamten Laufzeit des Projekts Gelegenheit, die Interessen ihrer Mitgliedskommunen in das Projekt einzubringen.

In der Lenkungsgruppe wurden die wesentlichen strategischen Weichenstellungen für das Projekt vorgenommen. Zum Beispiel wurden sowohl die übergreifenden Vorschläge zu Themenfeldern, mit denen sich das Projekt befassen sollte, als auch die konkreten Pilotvorhaben dort bewertet. Ebenso entschied die Lenkungsgruppe darüber, wie die finanzielle Unterfütterung einzelner Pilotvorhaben aussehen sollte.

Aus diesen Entscheidungen ergab sich unmittelbar die Struktur der drei Arbeitsgruppen mit den jeweiligen Unterarbeitsgruppen zu den Themenfeldern „Der Mensch in der Freiwilligen Feuerwehr“, „Die Organisation der Freiwilligen Feuerwehr“ und „Die Freiwillige Feuerwehr in der Öffentlichkeit“. Die Leitung dieser Arbeitsgruppen wurde einvernehmlich aus dem Kreis der Vorarbeitsgruppe benannt und spiegelte die Doppelbesetzung der Projektleitung wieder. Je eine Arbeitsgruppenleitung aus der Feuerwehr wurde ergänzt durch eine Vertretung des Ministeriums bzw. des VdF NRW.

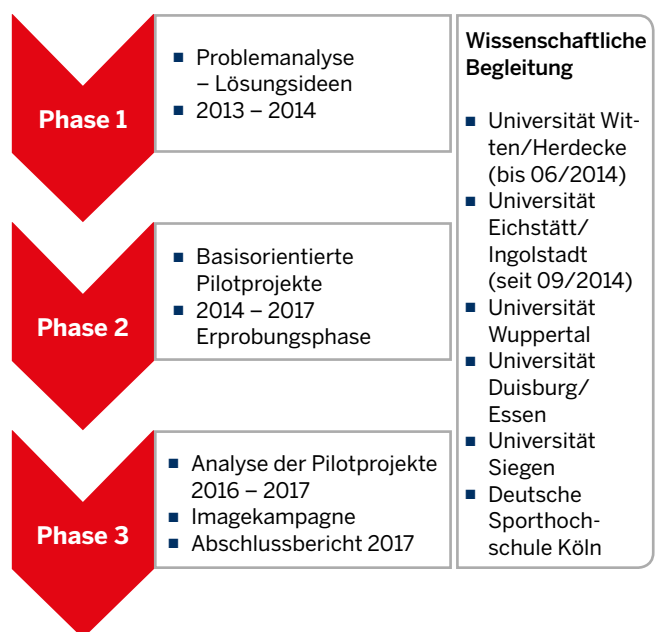
Die inhaltliche Arbeit im Projekt wurde von der Geschäftsstelle des Projekts im IM unterstützt, in der Beschäftigte des VdF NRW zusammen mit Beschäftigten des Ministeriums jeweils einzelne Arbeitsgruppen und Pilotprojekte in unterschiedlichen Funktionen begleiteten. Die Geschäftsstelle nahm sich auch der allgemeinen rechtlichen und organisatorischen Fragen an, stellte Vor- und Nachbereitung der verschiedenen Veranstaltungsformate sicher und sorgte dafür, dass die haushalterische Anbindung des Projekts gewährleistet war.

Projektzeitplan

Die Vorarbeitsgruppe entwarf ebenfalls den Zeitplan für das Projekt, nachdem der Projektauftrag konkretisiert worden war. Der erste Schritt bestand in der Problemanalyse, auf deren Grundlage dann Lösungsansätze gesammelt und in Pilotprojekten in den Feuerwehren erprobt werden sollten. Außerdem sollte eine Personal- und Imagekampagne konzipiert und durchgeführt werden. Um einen langfristig verwertbaren Mehrwert aus der Analyse der Pilotprojekte zu erhalten, wurde jede Arbeitsgruppe wissenschaftlich begleitet.

Abb. 4: Projektphasen

Quelle: eigener Entwurf Ministerium des Innern NRW



Entwicklung der Pilotprojekte

Nachdem die organisatorischen Rahmenbedingungen geklärt waren, konnte die Arbeit in den drei Arbeitsgruppen beginnen.

Zu den Beteiligten des Projekts Feuerwehrensache zählten nicht nur Mitglieder der Feuerwehr, wie Freiwillige Feuerwehren, Jugendfeuerwehren, die AGBF NRW, die Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Hauptamtlichen Feuerwehren NRW und der Werkfeuerwehrverband NRW. Auch das IM und der VdF NRW waren vertreten und wegen der Vielfalt der Themen wurde zusätzlich externer Sachverstand von Hochschulen, Hilfsorganisationen, Vereinen und anderen Behörden hinzugezogen.

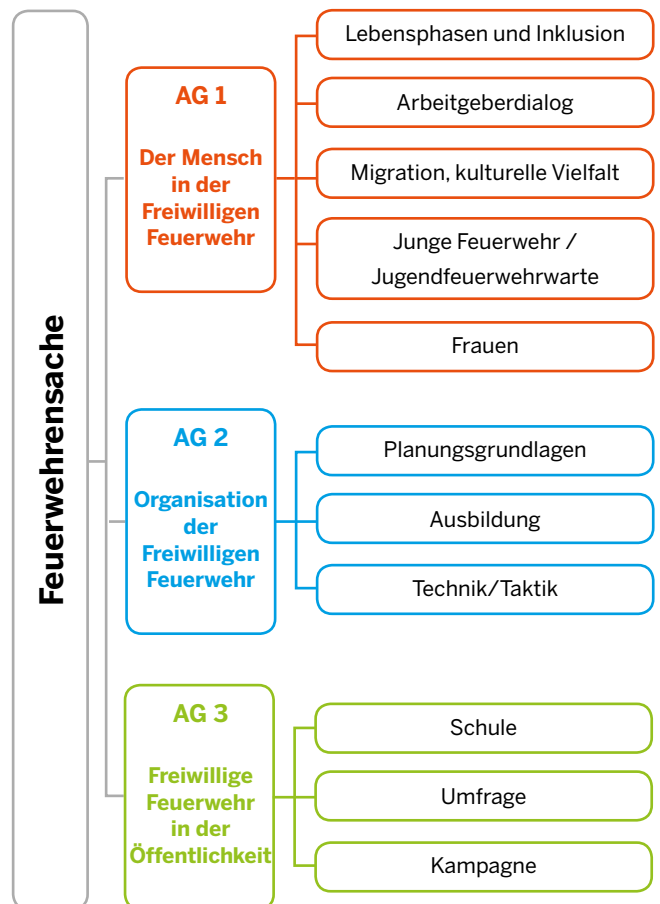
Alles zusammen ergab eine fruchtbare Grundlage für die erste Phase des Projekts. Auf diesem Boden wurde in mehreren folgenden basisorientierten Workshops unter wissenschaftlicher Begleitung der Universität Witten / Herdecke über die zentralen Probleme des Ehrenamts in der Feuerwehr diskutiert. Einen Überblick hierüber geben die Berichte der Universität Witten / Herdecke, Lehrstuhl für Politikwissenschaft, Sicherheitsforschung und Sicherheitsmanagement, zu den einzelnen Formaten.² Sie dokumentieren, wie intensiv und lebhaft die Beteiligten aus den unterschiedlichen Organisationen Ideen gesammelt haben, auf deren Basis später in den Arbeitsgruppen eine Vielzahl von Pilotprojekten entwickelt wurde.

Abschließend entschied die Lenkungsgruppe darüber, welche von diesen Ideen in der zweiten Projektphase in Pilotvorhaben ergebnisoffen erprobt werden sollten. Daraus erwuchs die Struktur der Arbeits- und Unterarbeitsgruppen,

die bis zum Ende der Laufzeit beibehalten wurde (siehe Abb. 5):

Abb. 5: Struktur der Arbeits- und Unterarbeitsgruppen

Quelle: eigener Entwurf Ministerium des Innern NRW



² Lange Symposium; Lange Organisationskultur; Lange Experteninterviews

In der Folge konnten sich interessierte Feuerwehren um die Teilnahme an den Pilotprojekten bewerben und damit Teil des Projekts Feuerwehrensache werden. Die Pilotfeuerwehren wurden vom IM materiell unterstützt, wie es in den folgenden Abschnitten dieses Berichts geschildert ist. Die Bandbreite reichte von der Beschaffung der für die Durchführung der Pilotvorhaben erforderlichen Mittel (z. B. vier Löschfahrzeuge) bis hin zu der Organisation von Fortbildungsveranstaltungen mit neu konzipierten Inhalten, die sich im Laufe des Projekts als erforderlich herausstellten.

Erfahrungen

Dieser Bericht gibt einen Überblick über die wichtigsten Ergebnisse des fünf Jahre dauernden Gemeinschaftsprojekts Feuerwehrensache, das kaum einen Aspekt des Ehrenamts in seiner Suche nach einer Verbesserung der Rahmenbedingungen ausgelassen hat. Die Palette der Pilotprojekte erstreckt sich von der Befassung mit weichen Faktoren, wie verstärkter Wertschätzung für das Ehrenamt, über die Erprobung der Einsatzfähigkeit von Mitgliedern, die die Altersgrenze bereits überschritten haben, bis hin zu der Überprüfung von Fragen der Taktik und Technik und nicht zuletzt der Vorbereitung einer nachhaltigen Personalwerbe- und Imagekampagne.

Einzelne Ergebnisse dokumentieren, dass eingeschlagene Wege nicht so erfolgreich waren, wie man es sich vorgestellt hatte. Viele andere Erfahrungen zeigen aber nach Einschätzung der Projektgruppenmitglieder deutliche Potenziale für Veränderungen in der Feuerwehrwelt auf und haben unmittelbar zu der Aussprache von Botschaften und Empfehlungen geführt, die eingangs in dem Abschnitt Projektentwicklung dieses Berichts aufgeführt sind.

Einige Pilotideen haben sich so rasch durchgesetzt, dass sie noch während der Laufzeit des Projekts in Novellierungen des Gesetzes über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz (BHKG) und der Verordnung über das Ehrenamt in den Freiwilligen Feuerwehren im Land Nordrhein-Westfalen (VOFF NRW) mündeten. Hierbei handelt es sich um die Einführung der Vertrauensperson in der Freiwilligen Feuerwehr³ und die Einführung der Kinderfeuerwehr⁴ sowie die Altersregelungen der Freiwilligen Feuerwehr.⁵

Als Meilenstein des Projekts wurde der Parlamentarische Abend im März 2016 empfunden, zu dem die Abgeordneten des Innenausschusses des Landtags Nordrhein-Westfalen fraktionsübergreifend die Projektmitglieder eingeladen hatten. Wie die Resonanz in der Feuerwehrwelt zeigte, konnte damit die immer wieder geforderte Wertschätzung des Ehrenamts erfolgreich vermittelt werden.

Ebenfalls bereits jetzt in der Öffentlichkeit angekommen ist ein Ergebnis der Arbeitsgruppe 3 des Projekts Feuerwehrensache, dies ist die Image- und Personalwerbekampagne für die Freiwillige Feuerwehr in Nordrhein-Westfalen. Seit Anfang des Jahres 2017 ist sie im Internet in den Sozialen Medien und in den Straßen Nordrhein-Westfalens präsent. Das IM will diese Kampagne im Interesse der Nachhaltigkeit fortentwickeln und plant eine Laufzeit bis Ende des Jahres 2019.

Rückblickend betrachtet haben diejenigen, die sich vor fünf Jahren mit dem Projekt Feuerwehrensache auf eine Reise begeben haben, viel Mut und Ausdauer bewiesen.

3 § 11 Abs. 4 BHKG

4 § 13 Abs. 2 BHKG

5 § 9 Abs. 1 Nr. 1 VOFF NRW

Damals war nicht absehbar, wie breit sich die Pilotversuche auffächern würden, wieviel Zeit und Engagement sie allen abverlangen würden und wieviel Veränderungsbereitschaft sie voraussetzten. Dabei zeigte sich auch, dass ein Projekt dieser zeitlichen und inhaltlichen Dimension sich nicht nur auf das Ehrenamt stützen kann, sondern von Anfang an ausreichend hauptamtlich begleitet werden muss.

Dass das Projekt Feuerwehrensache unter diesen Rahmenbedingungen so erfolgreich werden konnte, ist den Projektmitgliedern in den teilnehmenden Feuerwehren sowie in den Arbeits- und Unterarbeitsgruppen zu verdanken, die sich immer einig darin waren, die Stellschrauben zu finden und zu drehen, die das Ehrenamt in der Feuerwehr nachhaltig stärken.

Zahlen / Daten / Fakten

- Über die Laufzeit von fünf Jahren haben sich rechnerisch rund 7.600 Menschen in dem Projekt Feuerwehrensache engagiert. Dies geschah in sehr unterschiedlichen Formaten, angefangen bei der langjährigen Mitarbeit in Arbeits- und Unterarbeitsgruppen, über die Teilnahme an Workshops und Seminaren, die Erprobung der Test-Löschfahrzeuge und die Teilnahme an Auftaktveranstaltungen, Parlamentarischer Abend u. ä..
- In Arbeits- und Unterarbeitsgruppen wurden 18 Pilotprojekte entwickelt.
- An der Definition von Pilotvorhaben haben 73 Feuerwehren mitgewirkt und diese selbst durchgeführt.

AG1**AG2****AG3****18 Pilotprojekte****AG 1****Frauen in der FW:**

- Workshops
- Schulungen
„Perspektive Nachwuchs“
- F IV-Lehrgang

Junge FW:

- Musterjugendordnung
- Übergreifende Übung
- Betreuertreffen
- Jugendfeuerwehrwarte-Seminar

Lebensphasen:

- Potenzialanalyse

Arbeitgeberdialog:

- Dialogveranstaltungen

Migration:

- Schulungen interkulturelle
Öffnungen
- Dialogveranstaltungen mit MSO
und / oder an Schulen

AG 2**Planungsgrundlagen****Ausbildung****Taktik****Technik****AG3****Schule****Befragung****Kampagne**

73 Pilotfeuerwehren

Pilotfeuerwehren

Ahlen	Hagen	Minden
Alfter	Halver	Möhnesee
Bad Oeynhausen	Hamm	Neukirchen-Vluyn
Beckum	Hamminkeln	Nörvenich
Bedburg	Heek	Nümbrecht
Bergneustadt	Heinsberg	Overath
Beverungen	Herne	Petershagen
Borgholzhausen	Herten	Plettenberg
Bottrop	Hiddenhausen	Porta Westfalica
Büren	Kall	Radevormwald
Coesfeld	Kempen	Ratingen
Detmold	Kierspe	Rhede
Dormagen	Kleve	Schlangen
Dorsten	Königswinter	Sprockhövel
Dortmund	Kreis Lippe, Detmold	Warendorf
Duisburg	Kreis Siegen-Wittgenstein, Siegen	Wassenberg
Engelskirchen	Kreuztal	Werne
Ennigerloh	Langenfeld	Wesel
Essen	Leichlingen	Willich
Euskirchen	Leverkusen	Winterberg
Extertal	Lindlar	Witten
Gelsenkirchen	Märkischer Kreis, Lüdenscheid	Wuppertal
Gladbeck	Medebach	Würselen
Greven	Menden	
Gummersbach	Mettmann	

Ergebnisse der Arbeitsgruppe

AG1 – Der Mensch in der Freiwilligen Feuerwehr

AG1





AG1

Der Mensch in der Freiwilligen Feuerwehr

Leitung

Christina Koß (IM) / Hartmut Ziebs (DFV-Präsident) / Ludger Schlinkmann (Stv. BBM)

UAG 1 Lebensphasen

UAG 2 Arbeitgeberdialog

UAG 3 Migration

Leitung

Christina Koß (IM);
Ludger Schlinkmann (FW Arnsberg)
Wiss. Begleitung: DSHS Köln

Christina Koß (IM);
Frank Noack (FW Langenfeld)

Christina Koß (IM);
Peter Krämer (FW Arnsberg)

Mitglieder

Harald Heinen (FW Kall);
Thomas Just (FW Medebach);
Dirk Fischer (FW Mettmann);
Johannes Gebertz (FW Euskirchen);
Helmut Pöhling (FW Warendorf);
Berthold Braun (FW Kreuztal);
Wilhelm Wesselmann
(FW Borgholzhausen);
Michael Stricker (FW Bergneustadt);
Thomas Tremmel (FW Ratingen)

Ulrich Sprenger (FW Detmold);
Franz-Heiner Jansen (FW Kempen);
Thomas Krimmel (FW Engelskirchen);
Thomas Gehring (FW Halver);
Georg Würth (FW Kierspe);
Frank Noack (FW Langenfeld);
Andreas Scholand (FW Würselen);
Ralf Tonetti (FW Wetter)

Björn Malinowski (FW Dorsten);
Stephan Jung (FW Gladbeck);
Susanne Faust (FW Ahlen);
Björn Gehre (FW Duisburg);
Filippo Giletti
(Landesintegrationsrat NRW);
Shabena Aissa (Elternnetzwerk NRW);
Willi Welfens (JF NRW)

Piloten

FW Kall; FW Medebach; FW Mettmann;
FW Euskirchen; FW Warendorf;
FW Kreuztal; FW Borgholzhausen;
FW Bergneustadt; FW Ratingen

FW Detmold; FW Kempen;
FW Engelskirchen; FW Kierspe;
FW Langenfeld; FW Würselen

FW Dorsten; FW Gladbeck;
FW Ahlen; FW Duisburg

Wissenschaftliche Begleitung durch Frau Prof. Dr. Elisabeth Kals und Frau Susanne Freund (Uni Eichstätt-Ingolstadt)

Arnsberg)

UAG 4 Junge Feuerwehr / Jugendfeuerwehrwarte

Junge Feuerwehr:
Ralf Thier (JF NRW);
Ludger Schlinkmann (FW Arnsberg)
Jugendfeuerwehrwarte:
Daniel Rupp (FW Wuppertal) und
Nils Abbink (FF Schwelm)

UAG 5 Frauen

Christina Koß (IM)
Deborah Pschibilinski (FW Remscheid)

Fabian Bröß (VdF NRW); Hanna Ziebs (JF Schwelm);
Nils Abbink (FW Schwelm); Peer Grieger (stv. LJFW);
Lisa Meyer (LJF); Julia Albrecht (JF Münster);
Frederic Schildt (JFW Langenfeld);
Michael Beßmann (JFW Bonn);
Alexander Hartkopf (FW Wuppertal);
Markus Hugot (FW Aachen);
Michael Cordt (stv. JFW Hagen);
Philip Schröder (FW Hagen);
Marion Ermerling (FW Hagen);
Sven Wiegen, Eugen Scharapow, Niko Sapieja,
Keke Potthoff (FW Hagen); Richard Dewitz (FW Herten);
Florian Strucksberg (JFW Herten);
Kristin Kulke (FW Hamm)

keine Pilotfeuerwehren –
Veranstaltungsformate zu
Schwerpunkthemen, Workshops,
Fortbildungsseminare sowie
Pilot-Lehrgang am IdF.



Das Ehrenamt in der Feuerwehr zu stärken, schließt sowohl die Motivation und langfristige Bindung von ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen als auch die Ansprache und Gewinnung potenzieller Feuerwehrfrauen und -männer mit ein. Die Erreichung dieses Ziels erfordert u.a. die Analyse der Rahmenbedingungen, die von ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen als verbesserungswürdig wahrgenommen werden, ebenso wie die Ermittlung entsprechender Handlungsbedarfe. In der Arbeitsgruppe 1 lag der Fokus auf der zeitgemäßen Anpassung, Flexibilisierung und Neuausrichtung bestehender Rahmenbedingungen, die eine Vereinbarkeit von Privat- / Familienleben, Beruf und Ehrenamt positiv beeinflussen, die jeweiligen Lebensphasen der Feuerwehrfrauen und -männer berücksichtigen und die Öffnung für neue, bislang unterrepräsentierte Zielgruppen unterstützen.

Projektbeteiligte aus den Freiwilligen Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen erarbeiteten gemeinsam mit verschiedenen Interessenverbänden sowie der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt / Sozial- und Organisationspsychologie⁶ und der Deutschen Sporthochschule Köln / Institut für Trainingswissenschaft und Sportinformatik⁷ Strategien zur Verbesserung der Rahmenbedingungen vor Ort. Einzelmaßnahmen, darunter Dialogveranstaltungen, Fortbildungsseminare, ganztägige Workshops und ein Pilot-Lehrgang, wurden erprobt und im Anschluss sowohl durch die Teilnehmenden als auch die wissenschaftliche Begleitung bewertet.

Aus den Pilotprojekten ergibt sich die Notwendigkeit zur Schulung sozialer Kompetenzen von Feuerwehrangehö-

rigen mit und ohne Führungsfunktion, einer intensiven Sensibilisierung und Öffnung für neue Zielgruppen sowie der Bereitschaft mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in den Dialog zu treten. Der Bedarf, Qualifizierungsangebote für Führungskräfte in der Jugendfeuerwehr anzupassen, ist eine weitere Erkenntnis aus dem Projekt, ebenso wie die dringende Notwendigkeit, organisationsinterne Strukturen auf die verschiedenen Lebensphasen und Fähigkeiten der Feuerwehrfrauen und -männer abzustimmen.

UNTERARBEITSGRUPPE LEBENSPHASEN / INKLUSION

Kernbotschaften

Die mit der Deutschen Sporthochschule Köln entwickelte Potenzialanalyse ist geeignet, eine Aussage über die Verwendungsbreite jedes / jeder einzelnen Feuerwehrangehörigen in den unterschiedlichen Aufgabenbereichen der Freiwilligen Feuerwehr unabhängig von Lebensalter, Geschlecht oder besonderen Bedürfnissen zu treffen.

Der Übergang von der Jugendfeuerwehr in die anderen Abteilungen der Freiwilligen Feuerwehr und die Rückkehr von Ehemaligen wird deutlich erleichtert, wenn Mentorinnen und Mentoren die neuen Feuerwehrangehörigen in ihrer Orientierungsphase unterstützen.

Die Vereinbarkeit von Ehrenamt, Beruf und Familie muss über eine Anpassung der Rahmenbedingungen unterstützt werden, z. B. in Form von modularisierten Lehrgängen, Angeboten zur Kinderbetreuung und flexiblen Übungsdiensten.

6 Stellvertretend Frau Prof. Kals und Frau Freund

7 Stellvertretend Herr Dr. Kleinöder und Herr Dr. Wirtz



Empfehlungen

Es wird den Kommunen empfohlen zu prüfen, ob sich eine Potenzialanalyse auf freiwilliger Basis etablieren lässt. Dabei sollte auf wissenschaftliche Unterstützung zurückgegriffen werden, um Sportbeauftragte in jeder Freiwilligen Feuerwehr zu schulen, die sich langfristig mit dem Thema körperliche Fitness beschäftigen.

Mit dem Ziel, auf die verschiedenen Lebensphasen der ehrenamtlichen Feuerwehrfrauen und -männer einzugehen, wird auf kommunaler Ebene empfohlen, angemessene Unterstützungsangebote zu entwickeln, die eine Vereinbarkeit von Ehrenamt, Privatleben und Beruf unterstützen.

Ausgangslage

In den Freiwilligen Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen engagieren sich Frauen und Männer in den unterschiedlichsten Lebensphasen. Zeitweise können diese Personen ihr Privatleben, ihr Ehrenamt und ihren Beruf nur unter großer Anstrengung miteinander vereinbaren. Steigende Anforderungen im Beruf, veränderte Rollenaufteilungen in der Familie und die Erwartung, im Ehrenamt ständig verfügbar zu sein, können eine Überlastung Einzelner begünstigen und führen bei stark beanspruchten Personen häufig zu einem Austritt aus der Freiwilligen Feuerwehr.

Wissenschaftliche Befragungen haben ergeben, dass sich monetäre Anreize allenfalls begrenzt als Grundlage für die Motivation von (potenziellen) Angehörigen in der

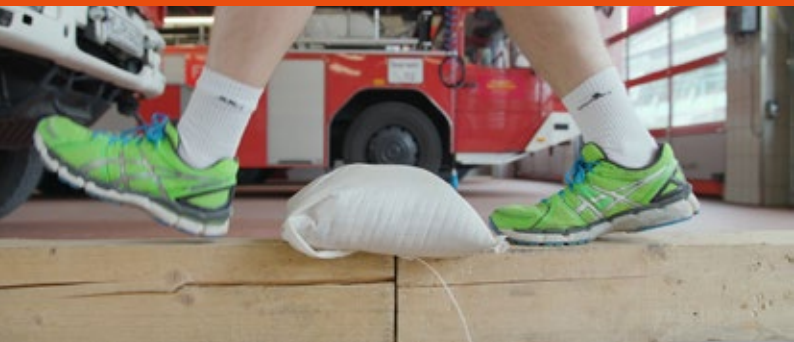
Freiwilligen Feuerwehr eignen.⁸ Stattdessen sind flexible Konzepte gefragt, die eine Ausübung des Ehrenamtes auch unter dem Vorzeichen sich wandelnder Voraussetzungen ermöglichen und eine „Alles-oder-Nichts-Haltung“ ersetzen, die sowohl Engagierte als auch Interessierte abschreckt.⁹

Ziel in dieser Unterarbeitsgruppe war es, Voraussetzungen dafür zu erproben, dass jede/r Einzelne in vielfältigen Aufgabenbereichen innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr mitwirken und die Leistungsfähigkeit ihrer / seiner Feuerwehr vor Ort unterstützen kann. Wichtig ist, dass eine Überlastung vermieden wird, denn diese führt in letzter Konsequenz zu einem Austritt. In der Projektarbeit bedeutete dies, sich auf unterschiedliche Altersgruppen und ihre Bedarfe zu fokussieren, ebenso wie organisationsinterne Strukturen zu überarbeiten, die als problematisch wahrgenommen werden. So fasst die Universität Witten/Herdecke u.a. zusammen, dass die 2012 geltende gesetzliche Altersgrenze von 60 bzw. 63 Jahren nicht mehr zeitgemäß sei, weil auf viele erfahrene und sehr engagierte Feuerwehrangehörige außerhalb der Ehrenabteilung nicht länger zurückgegriffen werden könne. Zu weiteren Herausforderungen zählt die Überlastung der Führungskräfte durch administrative Aufgaben. Außerdem wird es zunehmend schwieriger, die Jugendlichen über die gesamte Zeit in ihrer Jugendfeuerwehr hinweg für dieses Ehrenamt zu begeistern. Es fehlen Anreize, die besonders die älteren Jugendlichen bis zum Übertritt in die Einsatzabteilung an ihre Feuerwehr binden könnten.¹⁰ Grundsätzlich bemängeln ehrenamtliche Feuerwehran-

⁸ Lange Symposium: 7

⁹ Lange Organisationskultur: 12

¹⁰ Lange Experteninterviews: 12f



gehörige Hemmungen und Hürden in der Kommunikation zwischen der Mannschaft und den Führungskräften und sehen in diesem Defizit einen unmittelbaren Bezug zur Mitgliedermotivation. Es besteht der Wunsch nach einer größeren Transparenz in den Entscheidungsprozessen, die u.a. mit förmlichen Mitsprachemöglichkeiten einhergehen und eine größere Partizipation der / des einzelnen Feuerwehrangehörigen ermöglichen,¹¹ unabhängig von den hierarchischen Strukturen, die besonders von jungen Feuerwehrangehörigen als problematisch wahrgenommen werden.¹²

Neun Pilotfeuerwehren war es wichtig, die verschiedenen Lebensphasen von ehrenamtlichen Feuerwehrfrauen und -männern im Zusammenhang mit organisationspezifischen Rahmenbedingungen zu beleuchten und neue Konzepte zu erproben. Es engagierten sich in der Unterarbeitsgruppe Lebensphasen / Inklusion die Kommunen Bergneustadt, Borgholzhausen, Euskirchen, Kall, Kreuztal, Medebach, Mettmann, Ratingen und Warendorf.

Pilotprojekt

Die Freiwilligen Feuerwehren wünschten sich eine Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie eine Flexibilisierung bestehender Organisationsstrukturen. Grundsätzlich sollten alle Interessierten in der Freiwilligen Feuerwehr willkommen sein. Aufgaben der Feuerwehrangehörigen sollten stärker an der körperlichen und psychischen Belastungsfähigkeit sowie der individuellen

Ausbildung ausgerichtet sein.¹³ Dies führte u.a. zu der Aufhebung der bestehenden Altersgrenze, die den Übertritt in die Einsatzabteilung und das Ausscheiden aus der Einsatzabteilung regelte. Diesen Anspruch formulierte auch bereits die Universität Witten / Herdecke, nach dem sich „(...) jeder gemäß seinen Fähigkeiten optimal einbringen kann (...)“.¹⁴

Daher wurde dem Thema der Integration aller Mitglieder unter Berücksichtigung der vorhandenen Potenziale in jedem Alter durch unterschiedliche Maßnahmen Aufmerksamkeit geschenkt. Zum Beispiel wurde der Einfluss von Mentoren / -innen auf Motivation und Bindung der Jugendfeuerwehrmitglieder getestet. Das heißt eine erfahrene Person unterstützte das junge Mitglied ab dem Zeitpunkt des Übertritts in die Einsatzabteilung bei der Orientierung. Zusätzlich konnten Jugendfeuerwehrmitglieder ab 16 Jahren an Einsätzen außerhalb des Gefahrenbereichs beteiligt werden.

Außerdem wurde für die genannten Pilotfeuerwehren die Öffnung der Altersgrenze von 60 Jahren, eine gesetzliche Sonderregelung in der mittlerweile abgelösten LVO FF¹⁵ (§ 22a), geschaffen. Um zu gewährleisten, dass die Öffnung der Altersgrenzen in der Einsatzabteilung mit der körperlichen Leistungsfähigkeit in Einklang gebracht wird, wurde von der Deutschen Sporthochschule Köln ein integrativer Leistungstest entwickelt. Er ermöglicht Teilnehmenden aller Leistungs- und Altersklassen z. B. die Überprüfung von Muskelgruppen, die in der Ausübung

11 Lange Organisationskultur: 11f

12 Lange Experteninterviews: 12

13 Freund / Karls 2017 (B): 35

14 Lange Organisationskultur: 11

15 Verordnung über die Laufbahn der ehrenamtlichen Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr (LVO FF).



feuerwehrspezifischer Tätigkeiten belastet werden. Die Feuerwehrangehörigen können zwischen Übungen aus vier unterschiedlichen Belastungsstufen wählen, entsprechend ihrer individuellen Voraussetzungen. Perspektivisch soll dieser Test den Ausbau der Fitness unterstützen und damit zu einer Minimierung der Verletzungsrisiken von Feuerwehrfrauen und -männern beitragen.¹⁶

Der Bedarf nach offiziellen Mitsprachemöglichkeiten und einer transparenteren Entscheidungsfindung innerhalb der Feuerwehr, wurde über die Vertrauensperson aufgegriffen.

Um den Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr von Verwaltungsaufgaben zu entlasten, wurde im Projekt der Gedanke entwickelt, eine Feuerwehr-Verwaltungsfunktion zu etablieren, die die Wehrleitung unterstützt. Ein entsprechendes Seminar zur Vertiefung allgemeiner, bzw. zur Aneignung spezieller Verwaltungskennntnisse wurde angeboten.¹⁷

■ Feuerwehr-Verwaltung

Für den Projektzeitraum war geplant, die Funktion einer Feuerwehr-Verwaltung in den Pilotfeuerwehren zu etablieren. Dabei handelt es sich um Feuerwehrangehörige, die die Leitung der Feuerwehr bei Organisations- und Verwaltungsarbeiten entlasten. Die Etablierung einer solchen Funktion stellte keine verpflichtende Projektmaßnahme dar.

Die Umsetzung und Auswertung einer zielgruppenspezifischen Fortbildung sollte den Personenkreis der Feuer-

wehr-Verwaltung dazu befähigen, Kenntnisse für diese Tätigkeit zu erlangen und / oder auszubauen. Zu Projektbeginn wurden folgende Themenbereiche identifiziert, die in der Fortbildung vorgesehen waren:

- Rechts- und Verwaltungsgrundlagen,
- Personalwesen / Personalangelegenheiten,
- Konfliktmanagement,
- Elektronische Datenverarbeitung,
- Beschaffungswesen,
- Netzwerkarbeit,
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Das Fortbildungsangebot wurde modular strukturiert, sodass einzelne Module – den vorhandenen Fähigkeiten bzw. Vorkenntnissen angemessen – ganz oder nur teilweise hätten besucht werden können.

Drei der neun Pilotfeuerwehren in der Unterarbeitsgruppe Lebensphasen / Inklusion signalisierten letztendlich Interesse an diesem Fortbildungsangebot. In einem der Erfahrungsberichte wird beispielsweise formuliert, dass die Aufgaben des Verwalters bereits auf Führungspositionen aufgeteilt worden seien bzw. bereits von Personen wahrgenommen würden, die in der Lage sind, diese Anforderungen berufsbedingt abzudecken.

Für die Einrichtung einer speziellen Funktion einer Feuerwehr-Verwaltung besteht in den meisten Feuerwehren kein Bedarf, daher besteht keine Notwendigkeit ein dauerhaftes Seminar-Angebot einzurichten.

¹⁶ Wirtz et al. 2017: 25

¹⁷ Lange Organisationskultur: 17



■ Grundausbildung in der Freiwilligen Feuerwehr ab 16 Jahren

Freiwillige Feuerwehren sind auf den Nachwuchs angewiesen, wenn es um die Sicherung ihrer Leistungsfähigkeit geht. Aktive sowie potenzielle Jugendfeuerwehrmitglieder für das Ehrenamt in der Feuerwehr zu begeistern, ist jedoch eine große Herausforderung, u.a. weil andere Freizeitaktivitäten mit diesem Ehrenamt konkurrieren. Besonders die älteren Jugendfeuerwehrmitglieder möchten am Einsatzgeschehen teilnehmen können und verbinden mit diesem Schritt Wertschätzung sowie Verbundenheit mit ihrer Freiwilligen Feuerwehr vor Ort. Auch für interessierte Jugendliche ist die Attraktivität des Ehrenamtes in der Feuerwehr mit einer Beteiligung an Einsätzen verbunden.

Im Projekt Feuerwehrensache wurde die Grundausbildung ab 16 Jahren als Pilotmaßnahme erprobt. Schnell zeichneten sich überaus positive Erfahrungen ab, so dass dieser Aspekt bereits in das 2016 in Kraft getretene BHKG aufgenommen wurde. Gemäß § 13 Absatz 1 BHKG können Jugendfeuerwehrmitglieder ab dem 16. Lebensjahr auch außerhalb der Jugendfeuerwehr zu Ausbildungsveranstaltungen und im Einsatz zu Tätigkeiten außerhalb des Gefahrenbereichs herangezogen werden, wenn eine Zustimmung der Erziehungsberechtigten vorliegt.¹⁸

Jede Kommune regelt individuell wie diese gesetzliche Grundlage umgesetzt und angewendet wird. In den regelmäßigen Sitzungen der Unterarbeitsgruppen wurde deutlich, dass keine einheitlichen Maßnahmen existieren.

Alle Feuerwehren suchten zu Beginn dieses Vorhabens den Kontakt zu den Erziehungsberechtigten der Jugendlichen, meist in Form von Diskussionsrunden, teilweise in Einzelgesprächen. Die Alarmierungs- und Einsatzzeiten für unter 18-Jährige variieren ebenfalls. Während einige Kommunen ihre Nachwuchskräfte bis maximal 22:00 Uhr für Einsätze heranziehen, gewähren andere ihnen die Beteiligung nur an den Wochenenden oder stellen saisonal ausgerichtete Regeln auf - angepasst an das Winter- und das Sommerhalbjahr. Auch die Frage der Kennzeichnung von Jugendlichen im Einsatzgeschehen stellte sich. Die Beteiligten sind sich einig, dass eine Kennzeichnung der Jugendlichen zwingend notwendig ist. Aus Sicht der Pilotfeuerwehren wurde stets darauf hingewiesen, dass es schwierig ist, die Jugendlichen über die breite Altersspanne von 10 bis 17 Jahren hinweg in ihrem Engagement zu bestärken.

Die U18-Ausbildung - als Ausbildung für Jugendliche unter 18 Jahren - ermöglicht es, die älteren Mitglieder in der Jugendfeuerwehr zu motivieren, sie ist Chance den Übergang in die Einsatzabteilung fließend zu gestalten und Brüchen mit dem Ehrenamt entgegenzuwirken.

Erfreulicherweise ist es über diese Öffnung der Altersgrenze nach unten gelungen, die Attraktivität der Freiwilligen Feuerwehr auch für Jugendliche auszubauen, die sich zuvor noch nicht in der Jugendfeuerwehr engagiert hatten. Aus den Erfahrungsberichten der einzelnen Pilotfeuerwehren geht hervor, dass sie bis zu 15 Jugendfeuerwehrmitglieder als Unterstützung für die Einsatzabteilungen gewinnen konnten.

¹⁸ § 13 Absatz 1 BHKG



■ Mentorenprogramm

Sowohl die wissenschaftlichen Berichte als auch die Erfahrungen der Pilotfeuerwehren zeigten, dass sich Motivation und Zusammenhalt in der Freiwilligen Feuerwehr über Mentoren positiv beeinflussen lassen. Dieses System hat sich in den Pilotfeuerwehren der Unterarbeitsgruppe Lebensphasen / Inklusion bewährt.

Die Mentoren begleiten Jugendfeuerwehrmitglieder bei ihrem Übertritt in die Einsatzabteilung und erleichtern Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern ihre Anfangsphase in der Feuerwehr vor Ort.

Diese Funktion kann z. B. von erfahrenen Feuerwehrfrauen und -männern ausgefüllt werden, die in ihrer aktuellen Lebensphase ihr Engagement einschränken müssen, ihre jeweilige Freiwillige Feuerwehr aber weiter unterstützen möchten.

Mentoren tragen dafür Verantwortung, Strukturen und Prozesse in der Feuerwehr vor Ort zu erklären. Sie sollen Vertrauen schaffen und auf diese Weise Ängste nehmen. In aller Regel finden neue und zugezogene Feuerwehrfrauen und -männer auf diesem Weg einen schnelleren Anschluss in die Löschzüge: Termintreue sowie Verlässlichkeit werden spürbar positiv beeinflusst¹⁹. Je nachdem, wie groß eine Feuerwehr ist und wie viele Personen diese Funktion übernehmen möchten, begleiten die Mentoren die Integration der neuen Ehrenamtlichen für einen Löschzug oder für eine kleinere Einheit. Im besten Fall werden maximal zwei Mentees von einer Mentorin / einem Mentor begleitet, die / der unbedingt in regelmäßigem Kontakt zur Wehrleitung stehen sollte.

Wie lange neue Feuerwehrangehörige begleitet werden, ist von den individuellen Rahmenbedingungen vor Ort abhängig. Während ein Teil der Pilotfeuerwehren einen Zeitraum von einem Jahr als sinnvoll erachtet, berichten andere, dass dieses Angebot bis zum Ende der Truppmannausbildung besteht oder bis die / der Mentee selbst für sich entscheidet, angekommen zu sein. In den Anforderungen an die Mentoren sind sich jedoch die meisten Pilotfeuerwehren einig. Diese Personen sollten über ein hohes Maß an sozialen Kompetenzen verfügen, offen sein, sehr gut innerhalb der Organisation vernetzt sein und über feuerwehrtechnisches Wissen verfügen.

■ Potenzialanalyse

Die Leitung einer Feuerwehr ist in der Verantwortung, die verfügbaren Feuerwehrangehörigen entsprechend ihrer körperlichen Leistungsfähigkeit einzusetzen, um Verletzungsrisiken der Feuerwehrfrauen und -männer zu vermeiden. Die Deutsche Sporthochschule Köln entwickelte auf dieser Grundlage eine objektive Analyse, die der Führungskraft Anhaltspunkte zur Leistungsfähigkeit der einzelnen / des einzelnen Feuerwehrangehörigen liefert und die Inklusion von Menschen aller Alters- und Leistungsklassen ermöglicht.²⁰ Ausgehend von dieser Grundvoraussetzung, arbeiteten die Sportwissenschaftler / -innen ein Testverfahren aus, das feuerwehrspezifische Anforderungen abbildet - die Potenzialanalyse. Anhand von vier Stufen werden körperliche Potenziale der Ehrenamtlichen, einschließlich einer angemessenen Aufgabenverteilung innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr definiert. Wie in Abb. 6 dargestellt, werden Personen mit einer geringen bis normalen körperlichen Leistungsfähigkeit zum Beispiel im Bereich der Verpflegung eingesetzt. Sie übernehmen Funke-

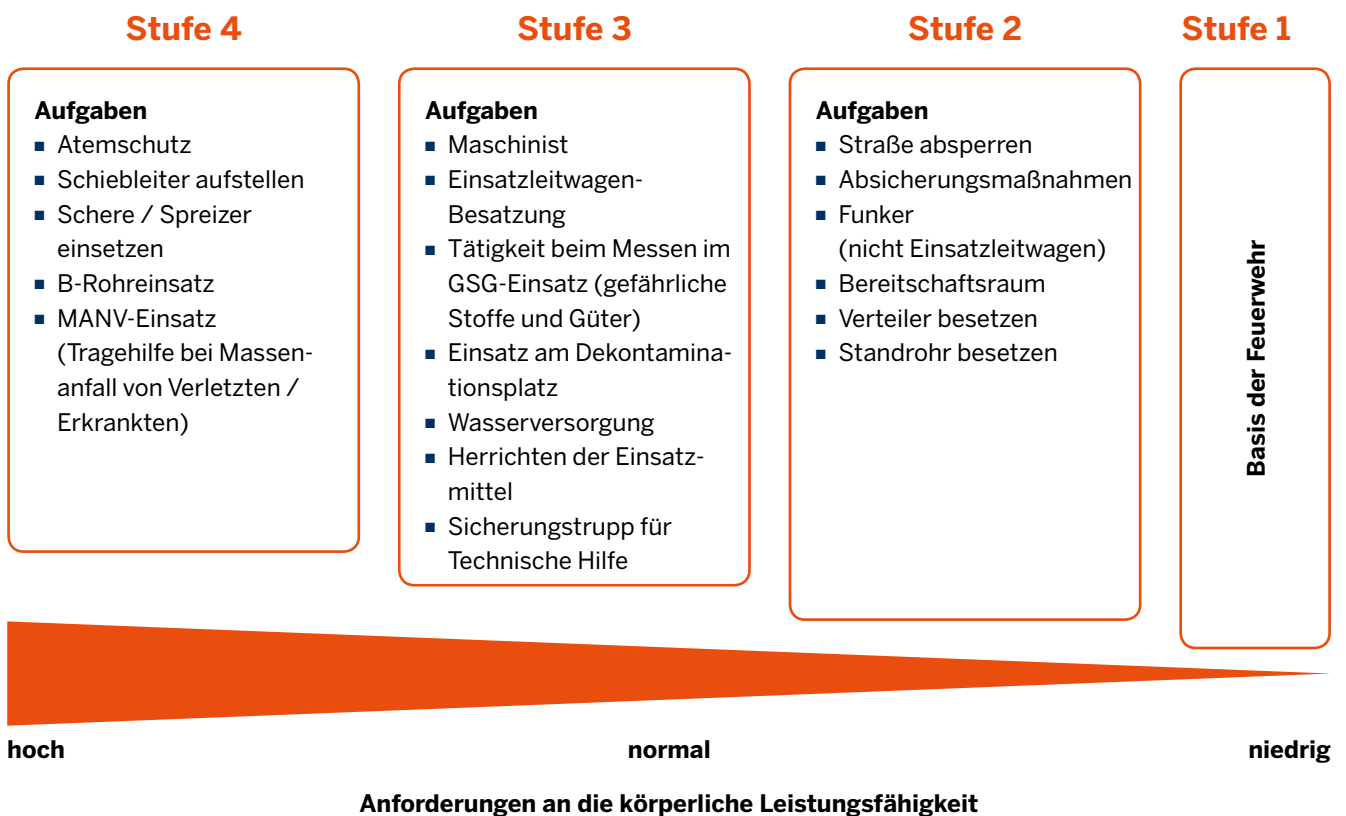
19 Lange Organisationskultur: 15

20 Wirtz et al. 2017: 4



Abb. 6: Die Stufeneinteilung einschließlich der Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit

Quelle: Wirtz et al. 2017: 10



oder Maschinistenfunktionen oder sind in Dekontaminationsarbeiten eingebunden. Die Stufe vier kennzeichnet Aufgaben, die u.a. mit Atemschutzgeräten, Rettungsschere und / oder -spreizer absolviert werden müssen.

Sie werden von Personen mit hoher körperlicher Fitness übernommen.²¹

²¹ Wirtz et al. 2017: 10



In den Arbeitsgruppensitzungen wurde kontrovers darüber diskutiert, ob das auf Potenziale ausgelegte Testverfahren eine abschreckende Wirkung auf Feuerwehrangehörige habe. Von vielen Pilotfeuerwehren wurde positiv gesehen, dass die Übungen verdeutlichen würden, wieviel Fitness das Absolvieren bestimmter feuerwehrspezifischer Aufgaben erfordere. Es bestand zugleich die Sorge, dass Teilnehmende der Potenzialanalyse sich kategorisiert und wenig wertgeschätzt fühlten, wenn ihre körperliche Fitness als niedrig eingestuft würde. Die ursprüngliche Idee, mit der Potenzialanalyse mittelfristig die ärztliche Untersuchung zu ersetzen, wurde von acht der neun Pilotfeuerwehren abgelehnt. Die Erfahrungen der Feuerwehren deuteten bereits nach den ersten Durchgängen des Testverfahrens darauf hin, dass sich die Durchführung der Übungen auf freiwilliger Basis – im Unterschied zu einer verpflichtenden Teilnahme – positiv auf die Akzeptanz in den einzelnen Löschzügen auswirkt.²² Im zweiten Durchgang zeigte sich bei einigen Teilnehmenden eine Verbesserung ihrer Fitness. Die Testergebnisse und die Erkenntnis, dass eine Steigerung der körperlichen Leistungsfähigkeit möglich ist und Defizite mittel- bis langfristig aufgearbeitet werden können, führte zu der Ableitung verschiedener Trainingsprogramme.²³ Im Auftrag des Projektes entwickeln die Sportwissenschaftler / -innen ein Trainingshandbuch, das allen Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen zur Verfügung gestellt wird und Feuerwehrangehörige dabei unterstützt, die individuelle Fitness sachgerecht zu erhöhen.²⁴

Über den gesamten Projektzeitraum hinweg haben insgesamt 310 Personen alle sieben Übungen der Potenzialanalyse absolviert. Die Erprobung dieses Testverfahrens ergab aus wissenschaftlicher Sicht ein erfreuliches Ergebnis, denn ein hoher Prozentsatz der Feuerwehrangehörigen ist leistungsfähig und viele, die keine Atemschutzgeräteträger / -innen (AGT) sind, haben gut abgeschnitten. Anhand von Abbildung 7 wird deutlich, dass die meisten Übungsteilnehmenden die Leistungsstufen 3 und 4 erreicht haben. Aus der differenzierten Darstellung der Testergebnisse ergeben sich auch Widersprüche zu der Atemschutzgerätetauglichkeit. Teilweise zeigen sich in dieser Personengruppe, deren körperliche Leistungsfähigkeit über den Belastungstest der arbeitsmedizinische Voruntersuchung (G26.3) festgestellt wurde, Defizite in der Potenzialanalyse. Die Deutsche Sporthochschule Köln kommt auf dieser Grundlage zu dem Schluss, dass die arbeitsmedizinische Voruntersuchung G26.3 als alleiniges Kriterium zur Einschätzung der Leistungsfähigkeit nicht geeignet sei, weil sie aus leistungsphysiologischer Sicht keine angemessene Grundlage zur Beurteilung der Leistungsfähigkeit im Hinblick auf die Anforderungsvielfalt im Feuerwehrdienst biete. Entsprechend bestehe die Gefahr, als AGT zugelassene Personen einer körperlichen Überforderung auszusetzen und Ehrenamtliche auszuschließen, die körperlich geeignet wären.

Die Potenzialanalyse gibt einen Überblick über die individuelle Fitness und den möglichen Bedarf nach einem mittel- bis langfristigen Aufbau der persönlichen Potenziale im Zusammenhang mit den feuerwehrspezifischen Anforderungen.

Das Ziel ist dabei, angemessene Aufgabenfelder zu identifizieren und körperliche Überlastungen auszuschließen. Die Potenzialanalyse hat einen motivierenden Einfluss auf

22 Freund et al. 2017 (A): 82

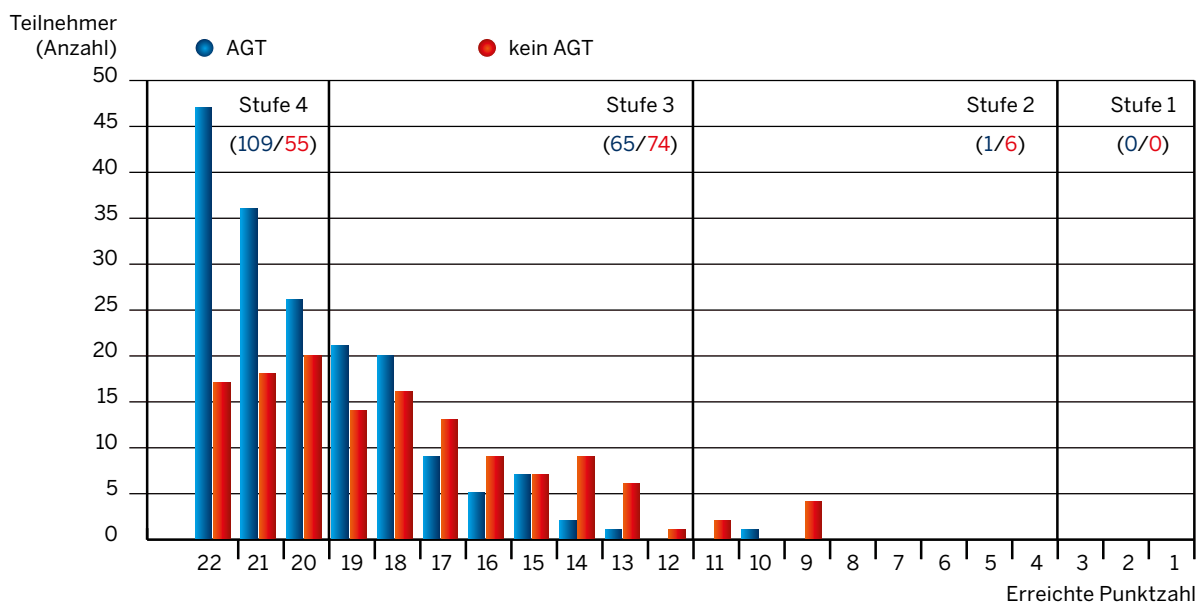
23 Wirtz et al. 2017: 25

24 Das Trainingshandbuch wird zurzeit erarbeitet und erscheint im Januar 2018.



Abb. 7: Anzahl der resultierenden Einstufungen: AGT / kein AGT

Quelle: Wirtz et al. 2017: 18



die Feuerwehrangehörigen, wenn sich bei regelmäßiger Durchführung positive Veränderungen in der eigenen Fitness zeigen.²⁵

Während die theoretische Auseinandersetzung mit diesem Testverfahren gelegentlich Gegenreaktionen und Kritik hervorrief, wurde die praktische Übung als atmosphärisch sehr positiv bewertet, sowohl von den Verantwortlichen in den Pilotfeuerwehren als auch von der Deutschen Sporthochschule Köln, die den Großteil der Termine begleitete. Die Mitglieder der Unterarbeitsgruppe sehen al-

lein in der Thematisierung und Beschäftigung mit der körperlichen Fitness einen Erfolg, weil ihr eine grundlegende Bedeutung für die Ausübung des Ehrenamtes in der Feuerwehr zukommt. Zudem flossen die Projekterfahrungen in die Erarbeitung der VOFF NRW ein.²⁶

■ Vertrauensperson

Mit einer Person, die das Vertrauen in den jeweiligen Einheiten und die Akzeptanz der Wehrleitung genießt, lässt sich der Wunsch nach Mitbestimmung ebenso wie eine

²⁵ Wirtz et al. 2017: 29

²⁶ § 9 VOFF NRW



verbesserte Kommunikation, eine Förderung zur Integration der einzelnen Feuerwehrfrauen und -männer sowie die Prävention und Bewältigung von Konflikten erreichen. Diese Aspekte und ihr positiv bewerteter Einfluss auf die Mitglieder motivation führten dazu, dass die Vertrauensperson bereits im BHKG berücksichtigt wurde. In § 11 Absatz 5 BHKG wird die Bedeutung dieser Funktion deutlich, dort heißt es: „Vertrauenspersonen haben ein jederzeitiges unmittelbares Vortragsrecht bei der Einheitsleiterin oder dem Einheitsleiter und im Ausnahmefall bei der Leiterin oder dem Leiter der Feuerwehr, deren Stellvertreterinnen und Stellvertretern“.

Die Pilotfeuerwehren des Projektes hatten diese Funktion bereits etabliert und besetzt, bevor sie gesetzlich gefordert wurde. Unterschiedlich häufig wurden die Vertrauenspersonen in den neun Feuerwehren aktiv. In ihren Erfahrungsberichten stellen die Pilotfeuerwehren grundsätzlich fest, dass sie geeignete Ansprechpartner bei Konflikten sind, wenn es in der Feuerwehr „menschelt“.

Die eingesetzte Vertrauensperson wurde von den Pilotfeuerwehren als Nahtstelle zur Wehrführung, zur Verwaltung und zur Mannschaft gesehen, die die Kommunikation deutlich verbessert.

Ihre Einbindung in Dienstbesprechungen der Löschzug- und Wehrleitung wird vor diesem Hintergrund als sehr hilfreich bezeichnet. Den Blick auf das Projektziel gerichtet, die Feuerwehrangehörigen langfristig an ihr Ehrenamt zu binden, heißt es in einem der Erfahrungsberichte: „Ein gutes Miteinander ist in der Feuerwehr ein äußerst wichtiger Baustein und Garant für eine gute Motivation der Feuerwehrangehörigen“.

Schlussfolgerungen

Die Projektmaßnahmen in der Unterarbeitsgruppe Lebensphasen / Inklusion haben gezeigt, dass Veränderungen der organisationsinternen Strukturen und die Anpassung gesetzlicher Rahmenbedingungen notwendig sind, um das Ehrenamt in der Feuerwehr langfristig attraktiv zu gestalten.

Wichtige Erkenntnisse aus dieser Unterarbeitsgruppe sind bereits während der Projektlaufzeit in die Überarbeitung gesetzlicher Grundlagen des Landes Nordrhein-Westfalen, nämlich des BHKG und der VOFF NRW, eingeflossen.

In der Freiwilligen Feuerwehr existieren viele unterschiedliche Aufgabenbereiche, die von ehrenamtlichen Feuerwehrfrauen und -männern übernommen werden können. Dabei hat es sich als sinnvoll erwiesen, die körperliche Leistungsfähigkeit der Einzelnen genau zu berücksichtigen, um angepasst an die individuellen Belastungsgrenzen und -potenziale Aufgabenbereiche festzulegen und dabei Verletzungen oder Überforderungen zu vermeiden. Die Vertrauensperson ist Bindeglied zwischen der Leitung einer Freiwilligen Feuerwehr, ihrer Stellvertretung, der Einheitsleitung und den einzelnen Feuerwehrangehörigen. In ihrer Funktion unterstützt sie eine bessere Kommunikation innerhalb der Einheiten sowie zwischen der Mannschaft und den Führungskräften. In dem Prozess der Öffnung von Feuerwehren für alle Altersgruppen und Personen mit alternativen körperlichen / geistigen Voraussetzungen kann sie die Integration neuer Mitglieder und die Motivation bereits aktiver Feuerwehrangehöriger unterstützen.



Bereits mit 16 Jahren an Einsätzen beteiligt zu werden, motiviert offensichtlich nicht nur Jugendfeuerwehrmitglieder, sondern auch interessierte Jugendliche für das Ehrenamt in der Feuerwehr. Die Zeit bis zum offiziellen Übertritt in die Einsatzabteilung wird auf diese Weise verkürzt, und es entstehen neue Anreize. Die Bindung der Jugendfeuerwehrmitglieder an ihre Feuerwehr vor Ort und die Begleitung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern, wird über Mentoren unterstützt.

UNTERARBEITSGRUPPE ARBEITGEBERDIALOG

Kernbotschaften

Regelmäßige Arbeitgeberdialoge auf lokaler oder regionaler Ebene zwischen der Freiwilligen Feuerwehr und der Arbeitgeberschaft sind ein wirkungsvolles Instrument, um gegenseitiges Verständnis zu wecken. In diesem Rahmen können Aspekte der Tagesverfügbarkeit erörtert werden.

Kompetenzen von Feuerwehrangehörigen sind in vielen Berufen Bestandteil des gewünschten Profils.

Empfehlungen

In den Kommunen und auf der regionalen Ebene empfiehlt sich die regelmäßige Durchführung von Arbeitgeberdialogen.

In der Öffentlichkeitsarbeit und im Dialog mit Arbeitgebervertreterinnen / Arbeitgebervertretern sollte die

Gemeinde die technischen und sozialen Kompetenzen ihrer Feuerwehrangehörigen stärker herausstellen.

Ausgangslage

Zu einer leistungsfähigen Feuerwehr gehört eine gesicherte Tagesverfügbarkeit. Dahinter verbirgt sich eine ausreichende Anzahl an verfügbaren Feuerwehrfrauen und -männern in der Kommune. Die Herausforderung ist es, diese Ausgangsbasis zu gewährleisten, parallel zu beruflichen Verpflichtungen.

Die Vereinbarkeit von Ehrenamt, Beruf und Familie stößt häufig an ihre Grenzen, wenn es um regelmäßige Übungsdienste und das Absolvieren von Lehrgängen und Fortbildungen geht. Die Bereitschaft der Arbeitgeberschaft, ihre Arbeitnehmenden während der Dienstzeit für Einsätze oder gar für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen freizustellen, sinkt. Begründet ist dieses Verhalten häufig darin, dass ein grundlegendes Verständnis dafür fehlt, welches Aufgabenspektrum von der Freiwilligen Feuerwehr abgedeckt wird, welcher Aufwand mit der Erledigung dieser Aufgabenvielfalt verbunden ist und ob die Aufgaben gleichmäßig in der Freiwilligen Feuerwehr verteilt sind. Zugleich steht die Arbeitgeberschaft unter einem hohen Termin- und Kostendruck und muss mit ihren Anliegen ebenso ernst genommen werden.²⁷

Positiven Einfluss auf eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben, Beruf und Ehrenamt haben nicht nur die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz, d. h. wie z. B. Arbeit

²⁷ Lange Organisationskultur: 22f



umverteilt werden kann, inwieweit der Arbeitsausfall nachgeholt werden muss und wie das ehrenamtliche Engagement von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wertgeschätzt wird. Auch die Konzeption von Lehrgängen und Fortbildungen sowie das Alarmierungssystem und die Kultur der kommunalen Freiwilligen Feuerwehr bestimmen darüber, wie gut sich diese drei Lebensbereiche miteinander vereinbaren lassen.

Das Ziel, die Akzeptanz der Arbeitgeberschaft aus der Privatwirtschaft, dem Handwerk und dem öffentlichen Dienst für die Ausübung des Ehrenamtes in der Feuerwehr zu erhöhen, war insgesamt sieben Pilotfeuerwehren besonders wichtig. Im Themenbereich Arbeitgeberdialog engagierten sich die Kommunen Detmold, Engelskirchen, Kempen, Kierspe, Langenfeld, Wetter und Würselen sowie der Kreis Herford.

Pilotprojekt

Aus der zuvor beschriebenen Notwendigkeit, Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen in einem persönlichen Kontakt über die Bedarfe und Bedürfnisse der Freiwilligen Feuerwehr zu informieren und zugleich ein Forum für gemeinsame Diskussionen zu schaffen, wurde die Projektmaßnahme abgeleitet: die Durchführung von kommunalen Arbeitgeberdialogen.

In den Pilotkommunen wurde jeweils mindestens ein kommunaler Arbeitgeberdialog durchgeführt. In der Ausgestaltung dieser Formate waren die Pilotfeuerwehren frei, ebenso in der Anzahl und im Umfang der Veranstaltungen. Für die Durchführung und zukunftsorientierte Fortführung der Arbeitgeberdialoge wurde den Pilotfeuerwehren die Beschaffung von Sachmitteln bewilligt. Dieser Austausch sollte die Akzeptanz für das Ehrenamt in der Freiwilligen Feuerwehr bei der Arbeitgeberschaft

erhöhen. Darüber hinaus war es Ziel, ein gegenseitiges Verständnis zu wecken und auszubauen. Außerdem sollte über die Aufgaben der Freiwilligen Feuerwehr vor Ort informiert und Anknüpfungspunkte für Synergien identifiziert werden. Es ging in allen Dialogveranstaltungen darum, konkrete Problemlagen lösungsorientiert zu diskutieren. Dabei galt es, eine vorwurfsvolle Haltung zu vermeiden und stattdessen respektvoll und mit Fingerspitzengefühl auf die jeweiligen Bedarfe einzugehen.²⁸

Die Unterarbeitsgruppe schlug u.a. vor, zu einem Arbeitgeberforum im Innenministerium unter Beteiligung der berührten Verbände einzuladen. Es zeigte sich jedoch während der Projektarbeit deutlich, dass der Kontakt zwischen Freiwilliger Feuerwehr und der Arbeitgeberschaft auf der lokalen Ebene bzw. auf der Kreisebene eine deutlich größere Aufmerksamkeit erhält. Dies ist mit der lokalen bzw. regionalen Bindung und bestehenden persönlichen Kontakten zwischen den Akteuren zu erklären.

Die Unterarbeitsgruppe ging auch der Frage nach, wie ein Nachweis über das ehrenamtliche Engagement aussehen könnte, der die Kompetenzen von Angehörigen einer Freiwilligen Feuerwehr, besonders einer Jugendfeuerwehr, zusammenfasst und damit in einem Bewerbungsverfahren als Referenz dienen kann.

Ergebnisse

■ Arbeitgeberdialoge

Jeweils eine Dialogveranstaltung zwischen der Freiwilligen Feuerwehr und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern

.....
28 Lange Organisationskultur: 22f



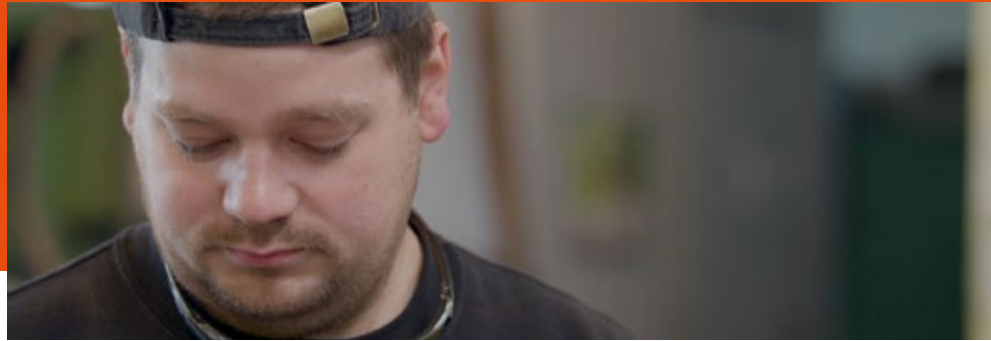
fand in Kempen (15.06.2016), Kierspe (01.09.2016) und Wetter (26.10.2016) statt. Detmold organisierte zwei (17.06.2015 und 14.06.2016) Veranstaltungen, ebenso Langenfeld (April 2015 und September 2016). In Engelskirchen und Würselen wurden die angedachten Aktivitäten nicht umgesetzt, weil der ursprünglich gesehene Bedarf sich nicht bestätigte.

Die inhaltliche Ausrichtung der einzelnen Dialoge wurde in den Kommunen individuell bestimmt. Ein Großteil der Termine begann mit einer offiziellen Begrüßung durch den Bürgermeister der Pilotkommune sowie der Leitung der Feuerwehr und einer Vertretung des Innenministeriums. Die Anwesenheit der Arbeitgeberschaft wurde u.a. genutzt, um das Leistungsspektrum der Freiwilligen Feuerwehr vorzustellen, die Anforderungen an die Ehrenamtlichen anzusprechen, auf lokale Besonderheiten und aktuelle Vorhaben aufmerksam zu machen und der Arbeitgeberschaft „Danke“ zu sagen. Weitere Formate sahen vor, einen persönlichen Zugang über Impulsvorträge zum Thema Feuerwehr und die Kooperation mit einem konkreten Unternehmen herzustellen. Auch die Synergien zwischen der Freiwilligen Feuerwehr und einzelnen Handwerksinnungen wurden im Dialog identifiziert. Die Mitglieder der Unterarbeitsgruppe halten es grundsätzlich für wichtig, Raum für Nachfragen und einen Gedankenaustausch zu geben.

Diese Erfahrung haben auch die Verantwortlichen aus Feuerwehr und Politik in einem Arbeitgeberdialog im Kreis Herford gemacht. Auf Kreisebene wurde zu diesem Termin eingeladen und anhand von konkreten Beispielen konnten sich die Anwesenden über Herausforderungen sowie mögliche Lösungswege beraten. Detailfragen ließen sich schnell klären und konstruktive Anregungen wurden dankbar aufgenommen.

Aus den Erfahrungsberichten der Pilotfeuerwehren ergeben sich die folgenden Erkenntnisse:

- Bereits die Einladung sollte in Form der persönlichen Ansprache, als offizieller Brief der Kommune, an die Arbeitgebervertreter/innen gerichtet werden. E-Mail-Adressen sind selten personalisiert und landen dann in einem allgemeinen Postfach ohne persönliche Ansprache, wo sie kaum beachtet werden. Die Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr selbst sind geeignete Botschafter/innen, um der Arbeitgeberseite das Aufgabenprofil ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit sowie die mit diesem Aufgabenspektrum verbundenen Kompetenzen und Fähigkeiten zu vermitteln. Der persönliche Kontakt muss vor diesem Hintergrund das Mittel der Wahl sein.
- Von großer Bedeutung ist die Rolle der Bürgermeisterin / des Bürgermeisters als Träger des Feuerschutzes bei der Veranstaltung. Es ist wichtig dass sie / er erkennbar hinter dem Dialog steht und den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern persönlich für ihren Beitrag zur Sicherung einer leistungsfähigen Feuerwehr dankt.
- Es kann hilfreich sein, bereits bestehende Veranstaltungsformate auf kommunaler Ebene, darunter Jahrestreffen oder Sitzungen, mit dem Themenschwerpunkt Feuerwehr auszugestalten. Interessenvertretungen wie Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern oder Innungen und die kommunale Wirtschaftsförderung sollten in die Organisation und Planung eines Arbeitgeberdialogs mit einbezogen werden. Dieser Weg stellt sicher, dass ein geeignetes Zeitfenster gefunden wird. In aller Regel werden Termine am Vormittag (z. B. Arbeitgeberfrühstück) oder am Abend geschätzt.



- Sorgfältig vorbereitet unterstützten solche Termine die lokalen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen in der Anbahnung und im Ausbau ihrer Netzwerke und ermöglichen einen direkten Kontakt zur Verwaltungsspitze. Aus diesem Grund sind die Dialoge sowohl für die Kommunalverwaltung, die Feuerwehr als auch die Arbeitgeberschaft von Interesse, wobei die Themen bereits in der Einladung benannt werden sollten.
- Die Durchführung der Veranstaltung in den Räumlichkeiten eines Unternehmens wurde durchaus positiv bewertet. Als geeigneter erwies sich aber aus Sicht der Pilotfeuerwehren das Gelände einer Feuerwache bzw. eines Feuerwehrhauses. Rundgänge durch die Fahrzeughalle und die Umkleideräume, inklusive Besichtigung der Arbeitsräume, wurden von den Gästen zum Anlass für konkrete Nachfragen genommen, aus denen sich intensive Gespräche ergaben. Auch ein gemeinsamer Stehempfang zum Abschluss des Dialogs stieß auf große Zustimmung bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern.
- Einzelne Lernstationen, z. B. ein Rauchhaus oder Feuerlöschtraining für die Gäste, boten sich als Grundlage für Gespräche und die Entwicklung gemeinsamer Aktivitäten an.

Foto 1: Arbeitgeberdialog in der Feuerwehr Detmold

Quelle: Petra Schröder-Heidrich





Aus der Auswertung aller im Projekt durchgeführten Arbeitgeberdialoge und der wissenschaftlichen Stellungnahmen stechen Kernthemen hervor, die entweder der Freiwilligen Feuerwehr oder der Arbeitgeberschaft wichtig sind und auch zukünftige Gespräche prägen werden:

- Die mit dem Ehrenamt in der Feuerwehr verbundenen Anforderungen und Aufgaben sind vielen Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen nicht bekannt. Das Skizzieren der Tätigkeitsfelder gehört zu den wesentlichen Bestandteilen der Informationsvermittlung. Nachfragen, z. B. ob die Freiwillige Feuerwehr auch Feuer löscht, lassen sich in der Folge reduzieren.
 - In der Freiwilligen Feuerwehr erwerben die Angehörigen Fach- und Sozialkompetenzen, die von der Arbeitgeberschaft sehr geschätzt werden. Als Beispiele werden Zuverlässigkeit, Loyalität, Disziplin und Teamfähigkeit genannt, die teilweise bereits am Arbeitsplatz eingefordert werden. Grundsätzlich sollten und wollen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen diese Kompetenzen intensiver nutzen.²⁹ Es bietet sich an, Ersthelfer-Funktionen und Brandschutzbeauftragte aus dem Pool der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen zu besetzen. Weiterhin können vorhandene Führerscheinklassen von großer Bedeutung für die Arbeitgeberschaft sein. In Ergänzung dazu wissen diese häufig nicht, ob und welche Beschäftigten überhaupt in der Freiwilligen Feuerwehr aktiv sind. Das gezielte Abrufen der jeweiligen Kompetenzen birgt daher die Chance, die Sichtbarkeit der Ehrenamtlichen zu erhöhen.
 - Die gegenseitige Qualifizierung ist eine Form der Zusammenarbeit, die angestrebt und im Rahmen einer
- Dialogveranstaltung besprochen werden kann, um Synergien besser zu nutzen. Beispielsweise konnten die Elektroinnung und die Freiwillige Feuerwehr an Elektrofahrzeugen voneinander lernen und das Löschen von Elektrofahrzeug-Bränden unter Berücksichtigung des jeweiligen Fachwissens optimieren. Auch gemeinsame Aktivitäten zwischen Handwerksbetrieben oder -innungen und der Jugendfeuerwehr sind denkbar, u.a. in Form eines „Speeddatings“ zwischen potenziellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Jugendfeuerwehrmitgliedern. Welche Möglichkeiten sich für ein Unternehmen / einen Handwerksbetrieb und die Freiwillige Feuerwehr vor Ort im Speziellen ergeben, lassen sich in dem persönlichen Dialog erörtern.
 - Nicht allen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ist bekannt, dass der durch Einsätze sowie angeordnete Übungen, Aus- und Fortbildungen entstandene Lohnausfall von der Kommunalverwaltung auf Antrag erstattet wird. Diejenigen, die das Verfahren zur Abrechnung von Lohnausfällen kennen, wiesen zum Teil auf einen hohen Aufwand hin. Der Wunsch nach unbürokratischeren bzw. weniger aufwändigen Lösungen wurde deutlich.
 - Die Alarmierungskonzepte der Freiwilligen Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen sind unterschiedlich aufgestellt. Sie sollten den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern erklärt werden und zugleich organisationsintern einer kritischen Betrachtung unterzogen werden. Ist das existierende System vor Ort möglicherweise optimierbar? Ergeben sich hier Spielräume, die den Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehren eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben, Beruf und Ehrenamt ermöglichen, weil sich Konflikte vermeiden oder abschwächen lassen? Ein häufiges Ausrücken zu „Bagatelleinsätzen“ erzeugt bei Arbeitgeberinnen und Ar-

²⁹ Lange Organisationskultur: 17



beitgebern wenig Verständnis. Ihre Belastung kann durch gute Organisation minimiert werden.

- Sowohl die Feuerwehrangehörigen als auch die Arbeitgeberschaft begrüßen den Ansatz der modularisierten Ausbildung, die bereits während der Projektlaufzeit im Bereich der ehrenamtlichen Gruppen- und Zugführer-ausbildungen am IdF NRW umgesetzt wurde und den Feuerwehrangehörigen u. a. die Möglichkeit gibt, sich für das Absolvieren eines zeitlich aufgeteilten Lehrgangs oder für einen Lehrgang am Stück zu entscheiden. Für den Bereich der ehrenamtlichen Basisausbildung auf Gemeindeebene entwickelte die Arbeitsgruppe 2 zukunftsweisende Ansätze für eine modularisierte Truppmann- und Truppführerausbildung, die im Bericht der Universität Duisburg-Essen ausführlich dargestellt wurden.³⁰ Diese strukturellen Gegebenheiten gehen mit einer Entlastung der einzelnen Feuerwehrangehörigen einher und haben einen positiven Einfluss auf die Einstellung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gegenüber dem Ehrenamt in der Feuerwehr.

Das Wissen der Arbeitgeberschaft über die Freiwillige Feuerwehr zu verbessern und das Verständnis für das Ehrenamt auszubauen, war für alle engagierten Feuerwehren Antrieb und Motivation für die Organisation und Durchführung der Veranstaltungen.

Die Arbeitgeberdialoge verbessern die Vereinbarkeit von Ehrenamt, Beruf und Privatleben.

Den gegenseitigen Nutzen zeigt sehr anschaulich eines der Motive der Personalwerbe- und Imagekampagne für

die Freiwillige Feuerwehr in Nordrhein-Westfalen „Freiwillige Feuerwehr. Für mich. Für alle.“, wenn dort eine Arbeitgebervertreterin sagt: „Unsere Mitarbeiter machen mich stolz. Auch wenn sie für andere im Einsatz sind“ (vgl. Seite 131). Besonders in der Vereinbarkeit dieser drei Lebensbereiche sehen die Pilotfeuerwehren noch einen großen Handlungsbedarf.³¹ Tatsächlich hat sich nach Aussage der Pilotfeuerwehren gezeigt, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber reges Interesse an einem regelmäßigen Austausch mit der Feuerwehr haben. Angestoßene Dialoge sollten daher unbedingt weitergeführt werden. Aus der teilweise skeptischen Haltung der Arbeitgeberschaft zu Beginn entwickelte sich im Projekt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen allen Betroffenen.

Als Ergänzung der Arbeitgeberdialoge könnte der bilaterale Dialog geführt werden, heißt es in einem der Erfahrungsberichte. Dieser kann einen Rahmen für eine individuelle Aussprache über empfundene Belastungen bieten sowie die Erörterung kontextbezogener Lösungen und den Ausdruck von Wertschätzung ermöglichen. Es bietet sich an, dass Ansprechpersonen aus der Verwaltung (idealerweise aus dem Feuerwehrwesen) jährlich mindestens einmal den persönlichen Kontakt zu Unternehmen und Betrieben suchen, in denen Feuerwehrangehörige beschäftigt werden.

Mit der Teilnahme der kommunalen Spitze an Arbeitgeberdialogen wird eine besondere Wertschätzung für die Unterstützung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dokumentiert.

³⁰ Wahle et al. 2016

³¹ Freund / Kals 2017 (B): 36



Die enge Verzahnung der Freiwilligen Feuerwehr mit ihren kommunalen Strukturen ist enorm wichtig, um den Aufwand neben dem Tagesgeschäft gering zu halten, dabei die Synergien jedoch nicht zu vernachlässigen.³²

■ Nachweis über das ehrenamtliche Engagement in der Feuerwehr

Dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die technischen und sozialen Kompetenzen von (Jugend-)Feuerwehrangehörigen schätzen und diese gerne in größerem Umfang am Arbeitsplatz abrufen würden, wurde im vorangegangenen Abschnitt dargestellt. Dies führte in der Unterarbeitsgruppe Arbeitgeberdialog zu der Erarbeitung eines „Ehrenamtsnachweises“, in dem diese Kompetenzen formal bestätigt werden könnten. Innerhalb dieser Arbeitsgruppe und im Dialog mit der Arbeitgeberseite wurde der Entwurf kontrovers diskutiert.

Im Unterschied zu dem allgemeinen Ehrenamtsnachweis des Landes Nordrhein-Westfalen und dem Beiblatt zum Zeugnis / Würdigung der ehrenamtlichen Tätigkeit für Schüler / -innen in Nordrhein-Westfalen sieht dieser Entwurf vor, dass anhand der drei Kategorien „sehr gut“, „gut“ und „befriedigend“ eine Aussage über die Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit, persönliche Führung und das Denkvermögen der betreffenden Person gegeben wird. Auf einer Bewertungstabelle sind für diese Kriterien drei entsprechende Formulierungen hinterlegt und erleichtern der verantwortlichen Person in der Freiwilligen Feuerwehr das Verfassen dieses Dokuments.

Letztendlich wurde dieser Nachweis nicht über das Projekt veröffentlicht. Sowohl aus der Feuerwehrlandschaft als auch der Arbeitgeberschaft wurden bis zuletzt Argumente vorgebracht, die gegen eine Einführung sprachen. Die Beurteilung fiel zu detailliert aus, und für eine Umsetzung in den Wehren sei dieses Muster noch nicht praktikabel genug. Zudem solle an die offizielle Einführung unbedingt eine Evaluation geknüpft werden. Sie sei Grundlage für die Ermittlung von Änderungsbedarfen und ermögliche eine Anpassung dieses Musterdokumentes.

Schlussfolgerungen

Ein Universalkonzept für einen gelungenen Arbeitgeberdialog gibt es nicht. Allerdings hat sich während der Projektlaufzeit gezeigt, dass die Einbindung und Teilnahme der Kommunalverwaltung in ein Gespräch zwischen der Freiwilligen Feuerwehr und Arbeitgeberschaft unerlässlich sind. Zudem kann es sinnvoll sein, sich mit verantwortlichen Personen der Wirtschaftsförderung eng zu diesem Termin abzustimmen. Da viele Angehörige der Freiwilligen Feuerwehr nicht an ihrem Wohnort arbeiten, kann es auch sinnvoll sein, solche Veranstaltungen auf die Kreisebene zu ziehen.

Die ersten Dialoge der Pilotfeuerwehren haben gezeigt, dass ein Bedarf nach Informationsaustausch besteht und eine persönliche Ansprache sehr positiv von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern aufgenommen wird. Umso wichtiger ist es, dieses Format nicht nur einmalig, sondern mittel- bis langfristig und damit verbindlich vor Ort zu etablieren. Die Inhalte der Dialogrunden sollten an aktuellen Themen oder Herausforderungen ausgerichtet werden, um Anknüpfungspunkte für eine (weitere) Zusammenarbeit gezielt herauszuarbeiten, z. B. in Form von Aktivitäten mit der Jugendfeuerwehr und / oder Qualifizierungsangeboten. Im

³² Lange Organisationskultur: 17



Dialog mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sollten auch mögliche Verbesserungsmöglichkeiten und Potenziale innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr reflektiert werden, dies wurde im Rahmen der Pilotvorhaben sehr deutlich. Dazu gehört es u.a. die Kompetenzen von Feuerwehrangehörigen gegenüber allen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern deutlicher herauszustellen. Verbindlichkeit, Teamfähigkeit und Zuverlässigkeit sind nur Beispiele für Kompetenzen, die in der Arbeitswelt sehr geschätzt werden und für das Ehrenamt in der Feuerwehr unerlässlich sind.

Ein offenes Gespräch in kommunal angelegten Arbeitgeberdialogen dient dem intensiven Austausch über die Ausgangslage vor Ort. Es sollten gemeinsam Vorhaben und Lösungen erarbeitet werden, um die Akzeptanz des ehrenamtlichen Engagements bei Vorgesetzten im öffentlichen Dienst, im Handwerk und in der Industrie zu erhöhen, Verständnis zu wecken und Missverständnisse aufzulösen.

UNTERARBEITSGRUPPE MIGRATION / KULTURELLE VIELFALT

Kernbotschaften

Nur bei gleichzeitiger Integration in die Gesellschaft kann eine Integration von Migrantinnen und Migranten auch in die Freiwillige Feuerwehr erfolgen. Dies ist eine anspruchsvolle und langfristige Aufgabe, welche die Bereitschaft aller erfordert, sich zu öffnen. In einem ersten Schritt ist es sinnvoll, den Dialog z. B. mit Migrantenselbstorganisationen zu suchen und Kontakte mit weiterführenden Schulen aufzubauen, mit dem Ziel, sich kennenzulernen und Informationen auszutauschen. Hier besteht auf beiden Seiten Bedarf.

Die Vernetzung mit zuständigen Stellen innerhalb der Kommune, z. B. Integrationsbüros, soll bei der zielgruppenorientierten Ansprache unterstützen.

Empfehlungen

Es wird den Kommunen empfohlen, Dialoge mit Migrantenselbstorganisationen und Informationsveranstaltungen an Schulen durchzuführen.

Feuerwehrfrauen und -männern sollte ein Fortbildungsangebot zur interkulturellen Öffnung zur Verfügung stehen, das die organisationsinternen Strukturen für die Gewinnung und Bindung von Migrantinnen / Migranten sensibilisiert.

Ausgangslage

Mit dem Ziel, die Einsatzfähigkeit der Feuerwehren langfristig zu sichern, geht in der Freiwilligen Feuerwehr die interne Diskussion um die Ansprache von bislang unterrepräsentierten Zielgruppen einher, zu denen auch Migrantinnen und Migranten zählen. Mit gezielten Inhalten und Botschaften auf diese Zielgruppe zuzugehen, bietet die Chance, ihnen deutlich zu machen, dass jede / -r Einzelne in der Freiwilligen Feuerwehr erwünscht ist und gebraucht wird. Der Dialog mit dieser Bevölkerungsgruppe kann z. B. über den Kontakt mit Kulturvereinen, zu kommunalen Kulturbüros und interkulturellen Einrichtungen aufgebaut werden.³³

³³ Lange Organisationskultur: 15



Einer Fokusgruppenbefragung zufolge, die von der Universität Siegen im Jahr 2016 durchgeführt wurde, kennen 58 % der Menschen mit Migrationshintergrund den Unterschied zwischen einer Freiwilligen Feuerwehr und einer Berufsfeuerwehr nicht.³⁴ In der Vorbereitung auf einen Dialog muss sich die Freiwillige Feuerwehr auf die Notwendigkeit der Informationsvermittlung einstellen. Auch sollte sie sich über ihr Fremdbild bewusst werden, welches durch die Organisationskultur der Feuerwehr geprägt ist, die als traditionell und konservativ beschrieben werden kann „Dies zeigt sich zum Beispiel in der Begrifflichkeit der Kameradschaft und der Bedeutung von Abzeichen für den Einzelnen sowie für die Gemeinschaft“.³⁵ Während diese Organisationskultur für die Feuerwehr nach innen eine zentrale Stärke darstellt, ergibt sich daraus ein homogenes Bild nach außen, welches nicht einladend wirkt³⁶ und bei nicht involvierten Bürgerinnen und Bürgern den Eindruck einer exklusiven Gesellschaft vermittelt.³⁷ Unter anderem in diesem Umstand liegt ein Spannungsfeld begründet, in dem sich Feuerwehrangehörige befinden. In der Organisation verspürt man die gesellschaftliche Erwartung nach einer interkulturellen Öffnung, bzw. jede / -r Einzelne ist von der Richtigkeit dieser Entwicklung überzeugt und zugleich werden Gefahren für den Traditionsbestand der Freiwilligen Feuerwehr gesehen. Insbesondere gegenüber muslimischen Mitbürgerinnen und Mitbürgern existieren Vorurteile, weil die Befürchtung besteht, die Ausübung der Religionen könne Einschränkungen im Sozialleben mit sich bringen.³⁸

Diese wissenschaftlichen Erkenntnisse waren Ausgangspunkt für die Entwicklung von Pilotmaßnahmen, mit denen sich die Lenkungsgruppe des Projektes im Juni 2014 befasste. Sie hatten den Ausbau der interkulturellen Kompetenzen und organisationsinterner Entwicklungsprozesse innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr zum Ziel, ebenso den Abbau von Vorurteilen und Unsicherheiten und die Identifizierung geeigneter Wege in der Kontaktabnähung mit Migrantinnen und Migranten.

Das Interesse der Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen, sich intensiv in diesem Themenfeld zu engagieren, war sehr gering. Vier Pilotfeuerwehren: Ahlen, Dorsten, Duisburg und Gladbeck wählten die kulturelle Vielfalt als ihren Themenschwerpunkt aus, dem sie sich über die Projektlaufzeit hinweg kontinuierlich widmeten. In ihren Aktivitäten wurden sie durch den Erfahrungsaustausch mit der Feuerwehr Arnsberg unterstützt, die eine beratende Rolle einnahm.

Pilotprojekt

Die zuvor angesprochenen Pilotmaßnahmen leiten sich aus zwei Zielen ab, die über das Projekt erreicht werden sollten. Abbildung 8 ist zu entnehmen, dass es zum einen um den Abbau von Informationsdefiziten im System Freiwillige Feuerwehr ging, fokussiert auf die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten und zum anderen um die Förderung der interkulturellen Öffnung innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr.

34 Eichler & Rusch UAG Kampagne: 92

35 Lange Organisationskultur: 7

36 Lange Experteninterviews: 10

37 Lange Symposium: 8

38 Lange Experteninterviews: 14f

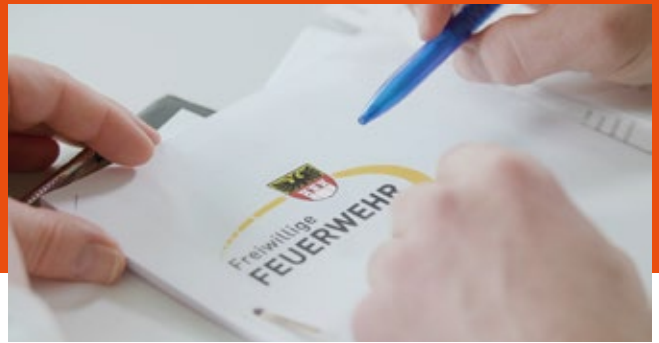
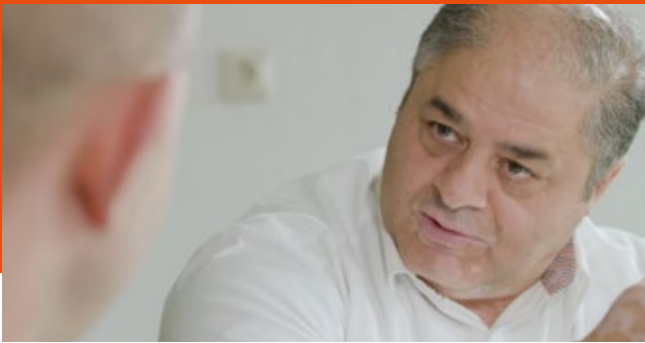


Abb. 8: Die Säulen der Projektarbeit in der Unterarbeitsgruppe Kulturelle Vielfalt/Migration

Quelle: Ministerium des Innern NRW

Zielsetzung

Abbau des Informationsdefizits bei Migrantinnen und Migranten

Förderung der interkulturellen Öffnung der FF

Lösungsansätze

Dialogveranstaltungen mit Migrantenselbstorganisationen (MSO)

Personalentwicklung: Seminare zur interkulturellen Kompetenz

Informationsveranstaltungen in weiterführenden Schulen

Vertiefungsseminare

Organisationsentwicklung: Ansprechpartner / Ansprechpartnerin für Integration in der FF

Die nach außen gerichtete Kommunikation, die das Ziel der Informationsvermittlung verfolgte, beinhaltete auf kommunaler Ebene

- die Anbahnung und Umsetzung von Dialogveranstaltungen mit Migrantenselbstorganisationen (MSO) sowie,
- die Konzeption und Durchführung von Informationsveranstaltungen in weiterführenden Schulen.

Der Ausbau interkultureller Kompetenzen innerhalb der Organisation Freiwillige Feuerwehr erfolgte mit dem Ziel einer langfristigen Personal- und Organisationsentwicklung. Als konkrete Maßnahmen erfolgten

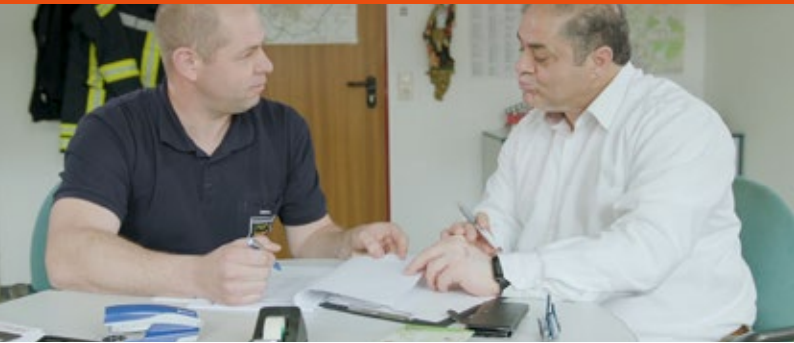
- Grundlagenseminare und darauf aufbauende Vertiefungsseminare.
- Unterstützung zur Etablierung eines Ansprechpartners / einer Ansprechpartnerin als Schnittstelle für Verwaltung, Politik und MSO.

Jede Pilotfeuerwehr wählte nach ihren Möglichkeiten eine oder mehrere Maßnahmen zur Erprobung aus. Die Feuerwehr Arnsberg ist bereits seit einigen Jahren in einem engen Dialog mit ihren MSO vor Ort und hat eine interne Arbeitsgruppe etabliert, die u. a. im Rahmen von Sprachkursen an der Volkshochschule über das Ehrenamt in der Feuerwehr informiert und Einsatzübungen in Moscheen vorbereitet. Bereits in der dritten Auflage erschien im Dezember 2016 das in der Feuerwehr Arnsberg entwickelte Einsatzwörterbuch, welches für den Einsatzfall hilfreiche Vokabeln in zwanzig Sprachen, inklusive Lautschrift, aufführt.³⁹ Diese Version des Einsatzwörterbuchs ist seit Dezember 2016 auch als App verfügbar.⁴⁰ Die einzelnen Vokabeln können sich Nutzer nicht nur in Schriftform und Lautsprache, sondern auch akustisch ausgeben lassen.

Die Arbeitsgruppe Kulturelle Vielfalt / Migration bestand neben den Pilotfeuerwehren aus Mitgliedern feuerwehrinterner Arbeitskreise, Vertreterinnen des Elternnetzwerkes NRW und des Landesintegrationsrates. Neben

³⁹ Arnsberg 2016 (A)

⁴⁰ Arnsberg 2016 (B)



den nachfolgend beschriebenen Maßnahmen, wurde eine Auswahl an Pilotfeuerwehren vom Staatssekretär des Integrationsministeriums in Nordrhein-Westfalen besucht, der an Erfahrungsberichten über die Integration von Migrantinnen und Migranten und Flüchtlingen in die Freiwilligen Feuerwehren großes Interesse zeigte.

Ergebnisse

Während der Erprobungsphase zeigte sich nach Angaben der Pilotfeuerwehren, dass eine Priorisierung der Einzelmaßnahmen notwendig wurde, um die vielfältigen Herausforderungen in der Maßnahmenplanung und -durchführung auf kommunaler Ebene zu bewältigen. Entsprechend legten zwei von vier Feuerwehren den Schwerpunkt auf Dialogveranstaltungen mit MSO, während die anderen zwei Pilotfeuerwehren Informationsveranstaltungen an weiterführenden Schulen priorisierten.

■ Schulungen zur interkulturellen Öffnung (IKÖ)

Von allen Pilotfeuerwehren nahmen Vertreterinnen und Vertreter sowohl an einer Schulung für interkulturelle Öffnung als auch an einem darauf aufbauenden Vertiefungsseminar teil. Es wurde von einem Expertinnen-Team durchgeführt, das mit den organisationsspezifischen Strukturen und Charakteristika sowie mit Herausforderungen im Prozess der interkulturellen Öffnung vertraut ist. Die ursprüngliche Seminarkonzeption sah anstelle

des Vertiefungsangebotes ein Multiplikatoren-Training vor, welches Feuerwehrangehörige dazu befähigen sollte, Wissen zur interkulturellen Öffnung an Kameradinnen und Kameraden weiterzugeben.⁴¹ Den Rückmeldungen der Pilotfeuerwehren zufolge, baten die Teilnehmenden vielmehr um die Option, die gewonnenen Erkenntnisse vertiefen zu können. Diesem Bedürfnis kam das Projekt mit einer Neuausrichtung des Seminars nach.

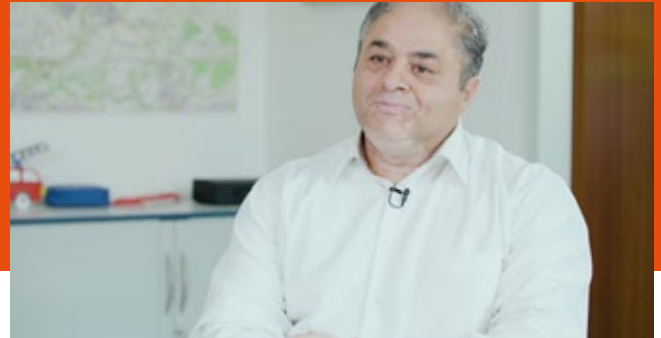
Die Seminarteilnehmenden gaben feuerwehrübergreifend die Rückmeldung, dass dieses Schulungsangebot aufgrund der Praxisnähe sehr gelungen und äußerst empfehlenswert sei. Eine Feuerwehr verwendete die Inhalte dieser Schulungen sogar für die Erstellung eines neuen Leitbildes.

Die Seminare konnten nicht nur das Bewusstsein für die Perspektiven verschiedener Kulturen und Religionen erweitern, sondern lösten bei den Teilnehmenden auch die Reflexion des Selbstbilds der Freiwilligen Feuerwehr aus.

Die Ausgestaltung beider Seminartypen wurde von den Dozentinnen an Schulungsmaterialien und Handreichungen ausgerichtet, die vom Deutschen Feuerwehrverband e. V. (DFV) in den Jahren 2011 bis 2013 erarbeitet und herausgegeben wurden. Hierbei handelt es sich um Handreichungen, die eine interkulturelle Öffnung sowie den interkulturellen Dialog der Feuerwehren unterstützen und allen Interessierten frei zugänglich sind.⁴²

41 Pilotauftrag Feuerwehrensache / AG 1 / UAG „Kulturelle Vielfalt / Migration“, unveröffentlicht

42 DFV 2012; DFV 2013



■ Informationsveranstaltungen an weiterführenden Schulen

Drei Pilotfeuerwehren haben inhaltliche und organisatorische Grundkonzepte für Informationsveranstaltungen an weiterführenden Schulen ausgearbeitet und diese umgesetzt. Für die jeweiligen Schulen / Schultypen werden darin die organisatorischen und inhaltlichen Rahmenbedingungen dargestellt, wie die Zusammenstellung der verfügbaren personellen Ressourcen, Wege der Kontaktaufnahme, Vermittlung des theoretischen Inputs anhand von Kurzfilmen oder Power-Point-Vorträgen und die praktische Ausgestaltung über die Integration von Fahrzeugen und der persönlichen Schutzausrüstung. In allen Kommunen waren die Schulen offen für das geplante Veranstaltungsformat - bevorzugte Termine der kooperierenden Schulen fielen überwiegend in die letzten Tage vor den Ferien. In diesem Zeitraum besteht in aller Regel Flexibilität, um Aktivitäten außerhalb der Rahmenpläne Raum zu geben.

Alle Arbeitsgruppenmitglieder sind sich einig:

Die Ansprache von Jugendlichen / jungen Erwachsenen an weiterführenden Schulen eignet sich, um die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten an das Ehrenamt in der Feuerwehr heranzuführen.

■ Dialogveranstaltungen mit Migrantenselbstorganisationen

Der Abbau von Informationsdefiziten (siehe Abb. 8) braucht den Dialog. Dieser ist nicht nur wichtig, um eine Informationsbasis zu schaffen sondern auch um gegenseitige Vorurteile abzubauen.

Pilotfeuerwehren berichten, dass von Seiten der MSO grundsätzlich ein geringes Interesse an den Veranstaltungen der Freiwilligen Feuerwehr signalisiert worden sei. Auf die Einladung zu einem gemeinsamen Austausch hätten nur wenige der angeschriebenen MSO reagiert, weder mit einer Interessensbekundung noch mit einer Absage. Mit Unterstützung des kommunalen Verwaltungspersonals oder hauptamtlicher Kräfte habe man erst nachfassen müssen, um eine Rückmeldung zu erhalten bzw. in die Terminplanung gehen zu können. In diesem Zusammenhang wurde als positiv herausgestellt, dass die Verantwortlichen der Freiwilligen Feuerwehr durch institutionalisierte Beratungsangebote in der Kommune, in Form von Ansprechpartnern der Integrationszentren oder dem Integrationsrat, Unterstützung erhielten. Dieser Personenkreis kennt die aktiven MSO, kann Kontakte zu den jeweiligen Vorsitzenden / Vorständen vermitteln und hat einen Überblick über anderssprachige Medien, die entsprechende Informationen über geplante oder durchgeführte Dialoge transportieren können.

Es wurden Gespräche im Rahmen von bereits etablierten Veranstaltungen geführt, wie z. B. ein Tag der offenen Tür der eigenen Feuerwehr oder ein Stadtfest. Andererseits wurde gezielter Kontakt zu kulturell oder religiös aufgestellten MSO aufgenommen, wie z. B. zu Moscheevereinen. Die Gesprächspartner/innen wurden auf die Feuerwache eingeladen, und es bestand u.a. das Angebot, sich im Anschluss an allgemeine Ausführungen zu der Freiwilligen Feuerwehr vor Ort sowohl die Räumlichkeiten als auch die technische Ausstattung in einem geführten Rundgang anzusehen. Eine große Herausforderung war es z. B., die sprachlichen Hürden in der Veranstaltung selbst zu überbrücken. Zwar konnten diese mithilfe von Dolmetscher/innen tatsächlich überwunden werden,



jedoch stellte sich aufgrund der Übersetzungen in mehrere Sprachen ein großer Zeitverzug ein, der zu Lasten einer lebendigen Diskussion ging. In der Folge wurde bei den Planungen ein größeres Zeitpolster berücksichtigt und die Inhalte wurden eingeschränkt. Darüber hinaus erlangten die Arbeitsgruppenmitglieder die Erkenntnis, dass eine große Herausforderung darin besteht, die Unterstützung der eigenen Kameradinnen und Kameraden für die Durchführung und Umsetzung der genannten Projektmaßnahmen zu erhalten.

Die Erfahrungen zeigen, dass die Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund für die Freiwillige Feuerwehr in doppelter Hinsicht schwierig ist, denn Vorbehalte bestehen nicht nur bei der Zielgruppe, sondern auch bei einzelnen Feuerwehrangehörigen.

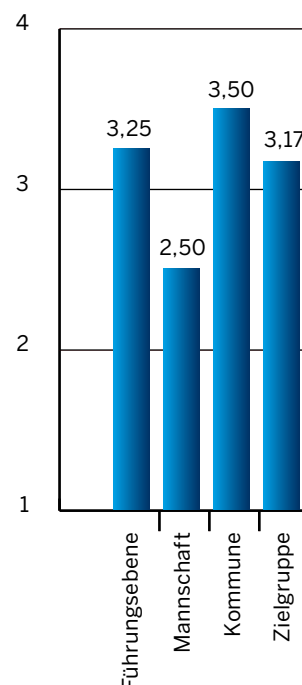
Die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt bezeichnet diese z.T. gering ausgeprägte Akzeptanz innerhalb der Organisation als „zentrales Hemmnis“ für die interkulturelle Öffnung der Freiwilligen Feuerwehren. Die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten selbst, Verantwortliche in den Kommunen sowie die Feuerwehr-Führungskräfte hätten die unterschiedlichen Projekt-Aktivitäten deutlich stärker mitgetragen und unterstützt als die Feuerwehrangehörigen in den Löschzügen, was Abbildung 9 zeigt.⁴³

Hinzu kommen Schwierigkeiten, die nicht in allen Feuerwehren gleichermaßen bestehen. Während in einigen Pilotfeuerwehren sog. „Migrationsteams“ - feuerwehrinterne Arbeitskreise - existieren, die das Thema der kulturellen Vielfalt langfristig begleiten und gemeinsam die ge-

zielte Ansprache und Gewinnung von Migrantinnen und Migranten erarbeiten, muss diese Aufgabe in anderen Wehren nur von einer oder wenigen Personen in der eigenen Freiwilligen Feuerwehr angestoßen werden.⁴⁴

Abb. 9: Akzeptanz der Maßnahmen

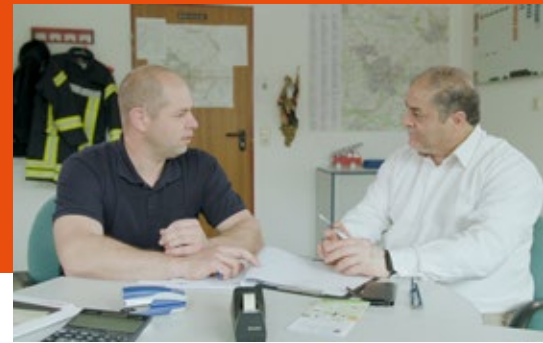
Quelle: Freund et al. 2017 (A): 39.



wahrgenommene Akzeptanz der Maßnahmen des Pilotprojekts Kulturelle Vielfalt in unterschiedlichen Gruppen (1 = überhaupt nicht akzeptiert; 4 = ganz und gar akzeptiert)

⁴³ Freund et al. 2017 (A): 37ff

⁴⁴ Freund et al. 2017 (A): 34



Für alle Feuerwehren, ganz besonders jene, in denen die Initialisierung von Dialogveranstaltungen, z. B. mit MSO, von Einzelpersonen übernommen wird, ist es wichtig und hilfreich, wenn die Freiwillige Feuerwehr ihre kommunale Spitze sowie Verantwortliche auf der kommunalen Ebene und der Kreisebene aktiv in ihre Vorhaben einbindet. Integrationsräte / Integrationsbeiräte, Teams der kommunalen Integrationszentren, Verantwortliche der Ehrenamtsförderung und der Öffentlichkeitsarbeit sind als interdisziplinär vernetzte Expertinnen und Experten bei einer zielgerichteten Kontakthanbahnung sowie Dialogdurchführung wertvolle Partner.

Ebenso wichtig ist es, in der Anbahnung eines Dialogs nicht auf Quantität, sondern auf Qualität zu achten, die im Zentrum eines solchen Gesprächs stehen sollte. Der Dialog bildet die Grundlage für eine nachhaltig angelegte Zusammenarbeit, die sowohl Mitgliedergewinnung als auch den Abbau von gegenseitigen Vorurteilen zum Ziel hat. Im Rahmen dieser gezielten Ansprache sollten kulturelle Besonderheiten, z. B. Gebetszeiten und sprachliche Hürden, in der zeitlichen und organisatorischen Planung unbedingt berücksichtigt werden. Um den Erwartungen der Ehrenamtlichen und der MSO gleichermaßen gerecht zu werden, empfiehlt sich im Vorfeld eine Absprache zum zeitlichen Rahmen, damit auch Pausenzeiten eingeplant werden können.

Ausgangsbasis für alle Aktivitäten ist die Bereitschaft zur interkulturellen Öffnung innerhalb der Wehr. Führungskräfte und Feuerwehrangehörige sollten gleichermaßen bereit und offen für die Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund sein. Eine auf dieser Grundeinstellung aufbauende Wissensvermittlung zum Thema interkulturelle Öffnung braucht Expertinnen und Experten und / oder Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die auch für weiterführende Schulungsangebote zur Verfügung stehen.

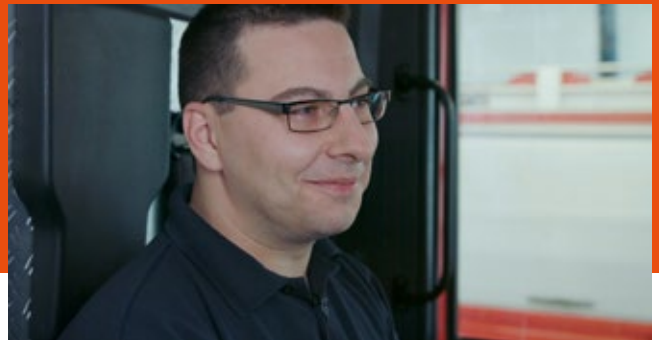
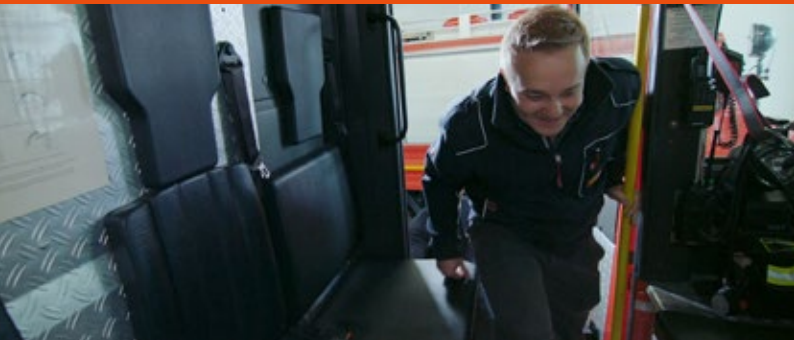
Interkulturelle Sensibilität ist auch für die Durchführung von Informationsveranstaltungen an weiterführenden Schulen sehr hilfreich. Aus der Unterarbeitsgruppe heißt es u.a. „Schule ist immer Querschnitt der Gesellschaft; und ich glaube, dass das wirklich passende Ansprechpartner sind“. ⁴⁵ Dieser Querschnitt ist es, der die Pilotfeuerwehren motiviert, den Prozess der interkulturellen Öffnung auch über das Projektende hinaus aufrechtzuerhalten. Weiterführende Schulen bieten ein großes Potenzial, um Schülerinnen und Schüler zu erreichen, die zu der Vielfalt unserer Gesellschaft beitragen.

Schlussfolgerungen

Die Gewinnung von Migrantinnen und Migranten setzt eine zielgruppenspezifische Ansprache voraus, die z. B. über den Dialog mit MSO erfolgen kann. Eine Kontakthanbahnung mit diesen lokal ansässigen Organisationen ist kein kurzfristig angelegtes Vorhaben, sondern braucht gegenseitiges Interesse sowie Vertrauen untereinander und sollte auf Nachhaltigkeit angelegt sein. Feste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner auf beiden Seiten begünstigen einen offenen Austausch und die Organisation von gemeinsamen Veranstaltungen / Aktivitäten. Dies gilt sowohl für Dialogveranstaltungen mit MSO als auch für Informationsveranstaltungen an weiterführenden Schulen. Für den gesamten Prozess ist es hilfreich, wenn organisationsintern aufgebaute Strukturen und Verantwortlichkeiten auch nach außen kommuniziert und sichtbar werden - u.a. über die Veröffentlichung von Kontaktdetails auf der Homepage und die Einbindung der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in ein Organigramm der jeweiligen Freiwilligen Feuerwehr. ⁴⁶

45 Freund et al. 2017 (A): 46

46 Freund et al. 2017 (A): 47



Die Vernetzung mit Verantwortlichen aus der Kommunalverwaltung, darunter Integrationsbüros, war aus Sicht der Pilotfeuerwehren eine große Unterstützung in der Veranstaltungsvorbereitung, u.a. aufgrund des Austauschs über registrierte MSO vor Ort oder im Zusammenhang mit der Erarbeitung geeigneter Einladungsschreiben.

Grundvoraussetzung für die Durchführung der genannten Aktivitäten ist die von allen Feuerwehrangehörigen in einer Freiwilligen Feuerwehr getragene Bereitschaft zur interkulturellen Öffnung. Trainings tragen dazu bei, Vorurteile und Unsicherheiten im Zusammenhang mit kultureller oder religiöser Vielfalt abzubauen.

UNTERARBEITSGRUPPE JUNGE FEUERWEHR / JUGENDFEUERWEHRWARTEN

Kernbotschaften

Angehörige der Jugendfeuerwehren wünschen sich eine stärkere Vernetzung untereinander und mehr Zusammenarbeit über die eigene Feuerwehr hinaus. Es braucht Unterstützung durch erfahrene Feuerwehrangehörige, um diesem Bedarf Rechnung zu tragen und gemeinschaftliche Aktivitäten umzusetzen.

Das Aufgabenprofil einer Jugendfeuerwehrwartin / eines Jugendfeuerwehrwartes setzt vielfältige Kompetenzen voraus, was zu steigenden Anforderungen führt. Fortbildungsangebote eignen sich, um z. B. das eigene Rollenverständnis zu vertiefen.

In der Verbandsarbeit sollte die regelmäßige Durchführung von Veranstaltungen sichergestellt werden, die es Angehörigen der Jugendfeuerwehr und ihren Führungskräften ermöglicht, sich über die kommunalen Grenzen hinaus zu vernetzen, gemeinsam Freizeitaktivitäten durchzuführen und einzelne Themen gezielt zu bearbeiten.

Empfehlungen

Die Fortführung des Fortbildungsangebotes für Jugendfeuerwehrwartinnen / Jugendfeuerwehrwarte auf verbandlicher Ebene wird empfohlen, um Unsicherheiten der Zielgruppe im Zusammenhang mit steigenden Anforderungen zu minimieren.

Ausgangslage

Im Juli 2016 engagierten sich 21.188 Jugendliche in den Jugendfeuerwehren in Nordrhein-Westfalen, 3.670 davon sind Mädchen.⁴⁷ Erfreulicherweise verzeichnen viele Jugendfeuerwehren in Nordrhein-Westfalen seit Jahren einen Anstieg der Mitgliederzahlen - diese positive Ausgangslage trifft jedoch nicht auf alle Kommunen gleichermaßen zu. Mittelfristig wird sich der demographische Wandel zudem negativ auf die Jugendfeuerwehr auswirken. Die Universität Witten / Herdecke thematisiert weitere Faktoren, die zukünftig für sinkende Mitgliederzahlen in der Jugendfeuerwehr mitverantwortlich sein werden. Demnach werde „(...) die Einrichtung einer Jugendfeuerwehr von den meisten Jugendlichen mit der

47 IM NRW 2017



gleichen Priorität betrachtet [...] wie andere übliche Hobbys, die in Vereinen stattfinden und somit mit diesen in direkter Konkurrenz zu deren Mitgliedern stehe[n]“. ⁴⁸ Potenzielle Mitglieder geben in Befragungen an, dass sie nicht ausreichend Zeit für das Ehrenamt in der Jugendfeuerwehr hätten, dabei fehlten diesen Personen meist Kenntnisse über den tatsächlichen Zeitaufwand, die Tätigkeitsfelder und formale Rahmenbedingungen. Ergänzend zu der Unwissenheit über Tätigkeitsfelder fehle das Bewusstsein für die Bedeutung einer Freiwilligen Feuerwehr und ihre Funktion. ⁴⁹

Jugendfeuerwehren tragen maßgeblich zur Nachwuchsgewinnung in der Freiwilligen Feuerwehr bei und werden daher als ihr Rückgrat verstanden, obwohl längst nicht alle Mädchen und Jungen in die Einsatzabteilungen der Freiwilligen Feuerwehren übertreten. Schulische Veränderungen oder der Beginn einer Ausbildung bzw. eines Studiums können für einen Bruch mit dem Ehrenamt in der Feuerwehr genauso ursächlich sein, wie der fehlende Kontakt und Bezug zu den erfahreneren Kameradinnen und Kameraden in der Einsatzabteilung. ⁵⁰ Die Gründe, die aus Sicht der jungen Feuerwehrangehörigen für die Beendigung des ehrenamtlichen Engagements in der Feuerwehr sprechen, sind vielfältig. Entsprechend sollten mit dem Projekt Feuerwehrensache Ideen zum Leben erweckt werden, die dieser Entwicklung entgegenwirken und die Jugendfeuerwehren in ihrer Bedeutung stärken.

Pilotprojekt

Im Februar 2014 bot ein groß angelegter Workshop Vertreterinnen und Vertretern aus den Jugendfeuerwehren Gelegenheit, gemeinsam Aspekte herauszuarbeiten, die im Sinn der Mitgliederbindung und -gewinnung von zentraler Bedeutung sind. Die Teilnehmenden wünschten sich

- einen Ausbau der Vernetzungsangebote für Jugendfeuerwehrangehörige, weil dies die Kameradschaft und das Miteinander positiv beeinflussen kann und
- eine Ausweitung der Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte in der Jugendfeuerwehr, um die Jugendarbeit zu verbessern und bei der Zielgruppe bestehende Unsicherheiten abzubauen. ⁵¹

Über diese zwei zentralen Anliegen hinaus identifizierten die Teilnehmenden des Workshops weitere Themen. Es war ihnen wichtig, dass bereits bekannte Maßnahmen überarbeitet und zukunftsfähig aufgestellt werden sollten, wie dies z. B. in den nachfolgenden Themenbereichen „Ausbildungsunterlage“ und „Musterjugendordnung“ deutlich wird. Zudem verfolgten sie innovative Ansätze, wie die „übergreifende Übung“. Nicht alle Themen, die anfangs begeistert aufgenommen worden wurden weiterverfolgt, denn das Interesse der Jugendlichen an bestimmten Themen ließ schnell nach.

48 Lange Symposium: 5f

49 Lange Symposium: 5f; Diese Einschätzung wird durch die unten stehenden Ergebnisse der Befragungen (Abschnitt Arbeitsgruppe 3, Unterarbeitsgruppe Befragung) bestätigt.

50 Lange Organisationskultur: 21

51 Lange Experteninterviews: 19f



Ergebnisse

■ Übergreifende Übung

Mit der Bezeichnung „übergreifende Übung“ ist das feuerwehrübergreifende Durchführen von inszenierten Einsatzsituationen gemeint. Diese mehrtägige Aktion richtete sich an Jugendfeuerwehrangehörige und wurde vom 27. bis 29. Mai 2016 in Kierspe mit 70 Teilnehmenden durchgeführt. Die Feuerwehren Alfter, Dortmund, Gladbeck und Halver nahmen an diesem Pilotprojekt teil.

Die kommunenübergreifende Übung ermöglichte den Jugendlichen die gemeinsame Erprobung von Einsatzabläufen und sie unterstützte die Vernetzung und den Wissensaustausch.

Ein Organisationsteam übernahm die Abstimmung mit den Kontaktpersonen vor Ort und war für die Organisation von Verpflegungsangeboten sowie die Erstellung eines Zeitplans verantwortlich. Die Konzeption und Planung verschiedener Übungsszenarien war die zentrale Aufgabe der

Foto 2: Rettung einer verletzten Person aus einem „brennenden“ PKW

Quelle: Sascha Stuck





Verantwortlichen und erforderte eine gute und enge Abstimmung untereinander. Der Prozess des Kennenlernens wurde durch gemeinsame Freizeitaktionen unterstützt. Geplant und umgesetzt wurden die Einsatzarten „Brand-einsatz“, „Brandmeldeanlage“ und „Technische Hilfeleistung“, wie das Foto 2 beispielhaft zeigt.

Die Übungsgelände wurden durch die Stadtverwaltung und die jeweiligen Eigentümerinnen und Eigentümer zur Verfügung gestellt. Dabei handelte es sich um ein Schulgebäude und einen landwirtschaftlichen Betrieb, in denen das Löschen eines Brandes und die Rettung von Menschen auch über eine lange Wegstrecke geübt wurden. In einem Industriebetrieb erhielten die Jugendlichen Gelegenheit, Vorgehensweisen in der technischen Hilfeleistung zu üben. In allen Übungsszenarien erfolgte neben der praktischen Umsetzung auch die Vermittlung von gezieltem Fachwissen.

Die Planungen für diese Übung wurden aus Sicht des Organisationsteams als sehr umfangreich und aufwändig beschrieben. Im Verlauf der Übung zeigte sich, dass alle Einzelübungen und die gemeinsamen Freizeitaktionen wie geplant umgesetzt werden konnten und sich die detaillierte Vorbereitung gelohnt hatte. Von den Jugendlichen erhielten die Verantwortlichen ausschließlich begeisterte Rückmeldungen, sodass eine Stärkung der Kameradschaft in Verbindung mit der Vermittlung von feuerwehrspezifischem Wissen erreicht wurde.

■ Musterjugendordnung

Jugendfeuerwehren stellen den wichtigsten Bestandteil in der Nachwuchsgewinnung der Freiwilligen Feuerwehren dar. Entsprechend bedeutsam ist ihre Jugendarbeit mit Blick auf die Mitglieder motivation und -gewinnung.

Führungskräfte in den Freiwilligen Feuerwehren sind sich dieser großen Verantwortung bewusst. Sie wünschen sich deshalb, dass die Rahmenbedingungen in der Jugendarbeit einheitlich gestaltet werden.

Eine einheitlich ausgerichtete Jugendarbeit unterstützt die Bindung der Jugendfeuerwehrangehörigen sowie der Jugendfeuerwehrwarte an die Organisation und stärkt den Zusammenhalt.

In der Projektlaufzeit wurden drei Musterjugendordnungen erarbeitet:

- für Kommunen,
- Kreisjugendfeuerwehren und
- die Jugendfeuerwehren in kreisfreien Städten.

Sie leisten einen Beitrag zur Vereinheitlichung der Standards in der Arbeit mit Jugendfeuerwehrmitgliedern. Diese Musterjugendordnungen sind über die Jugendfeuerwehr NRW (JF NRW)⁵² verfügbar.

■ Seminar für Jugendfeuerwehrwarte

Zu Beginn der Projektlaufzeit formulierten Jugendfeuerwehrwartinnen und Jugendfeuerwehrwarte in einem der ersten Workshops, dass ihnen Angebote zur landesweiten Vernetzung fehlten und sie sich während und nach der Ausbildung oft alleine gelassen und unsicher fühlten.⁵³ Diese Erkenntnis führte zu der Konzeption eines Pilot-Seminars durch die Arbeitsgruppe, das schließlich gemein-

52 Die JF NRW (JF NRW) ist der Dachverband aller Jugendfeuerwehren in Nordrhein-Westfalen.

53 Lange Organisationskultur: 18f



sam mit Expertinnen und Experten vervollständigt wurde. Im Ergebnis entstand ein viertägiges Fortbildungsseminar, das an den Wochenenden vom 29.04. - 01.05. und 06.05. - 08.05.2016 in Gelsenkirchen durchgeführt wurde. Die folgenden Themen standen im Zentrum des Seminars:

- Verwaltungs- und Versicherungsgrundlagen,
- Rollenreflexion,
- Konfliktmanagement,
- Umgang mit Rechtsextremismus und
- der angemessene Umgang mit verhaltensauffälligen Kindern.

Die Teilnehmeranzahl wurde auf 30 Personen begrenzt, jedem Regierungsbezirk standen 6 Plätze zur Verfügung.⁵⁴

Zur Vertiefung der Inhalte aus dem Themenbereich „Rollenreflexion“ wurde ein Handbuch erstellt, das die Jugendfeuerwehrwartinnen und Jugendfeuerwehrwarte im Alltag unterstützen soll. Es steht allen Interessierten aus dieser Zielgruppe zur Verfügung.

Seminare, die Jugendfeuerwehrwartinnen und Jugendfeuerwehrwarte in fachlichen und in sozialen Kompetenzen weiterbilden, sind geeignet, um Unsicherheiten zu nehmen.

In der Auswertung dieses Seminars wurden von den Teilnehmenden bestätigt, dass sich die Inhalte stark an ihren Bedarfen orientierten. Das Anmeldeverfahren über den Dienstweg sei jedoch als „zu komplex“ wahrgenommen worden. Die Zielgruppe wünscht sich die Möglichkeit, di-

rekt einen Seminarplatz reservieren zu können. Zudem sei es in der Seminarvorbereitung hilfreich, wenn die Zielstellung in den einzelnen Themenkomplexen deutlich werde und relevante Unterlagen / Skripte bereits vor der Veranstaltung zur Verfügung gestellt würden.⁵⁵

■ Ausbildungsunterlage

Unter Beteiligung des Vorstandes der JF NRW beschäftigten sich Arbeitsgruppenmitglieder mit der Anpassung sowie Modernisierung von Lehrinhalten für Jugendfeuerwehrmitglieder, die bislang in einem - mittlerweile veralteten - Lehrbuch mit dem Titel „Strahlrohr“ zusammengefasst sind. Organisatorische Besonderheiten finden sich in diesem Buch, ebenso wie Zahlen, Daten und Fakten zur technischen Ausstattung. Einige Grundlagen haben sich im Lauf der vergangenen Jahre stark verändert und müssen aktualisiert werden, auch die Ansprache der Jugendlichen wird als nicht mehr zeitgemäß für die Zielgruppen bewertet.

Die Arbeitsgruppenmitglieder überarbeiteten die in Feuerwehrkreisen bekannte Lernhilfe „Strahlrohr“ inhaltlich und grafisch unter Berücksichtigung pädagogischer Empfehlungen. Ziel war die Herausgabe einer interaktiv aufgestellten Lernunterlage, die sich in der altersgerechten Aufbereitung der Inhalte an der „Jugendflamme“⁵⁶ orientiert. Es sollte ein moderner Zugang zum Erlebnisraum Feuerwehr für Jugendliche von 10 bis 18 Jahren geschaffen werden, der Lust darauf macht, sich während der gesamten Zeit in der Jugendfeuerwehr mit theoretischen Grundlagen auseinanderzusetzen. Es ist geplant, die Neuauflage

⁵⁵ Heinemann et al 2016: 10, unveröffentlicht

⁵⁶ DJF 2016, Ausbildungsnachweis in Form eines Abzeichens von der Deutschen Jugendfeuerwehr, verfügbar über: <http://www.jugendfeuerwehr.de/schwerpunkte/wettbewerbe/jugendflamme/>.

⁵⁴ Zeitner 2016, verfügbar über http://feuerwehrensache.nrw.de/fileadmin/dokumente/ergebnisse/AG_1_Manual_Rollenreflexion.pdf.



als digitales Dokument und in gebundener Form über die JF NRW zur Verfügung zu stellen.

■ Betreuertreffen

Der Austausch von Erfahrungen und best practice in der täglichen Arbeit mit Jugendlichen ist für die Betreuerinnen und Betreuer in der Jugendfeuerwehr wichtig. Innerhalb der Unterarbeitsgruppe Junge Feuerwehr wurde das Konzept des Betreuertreffens entwickelt, um diesen Personen die Gelegenheit zur Vernetzung und zur Diskussion von aktuell relevanten Themen zu geben. Das erste Betreuertreffen fand am 24.10.2015 im Ausbildungszentrum der Feuerwehr Köln statt. 45 Teilnehmerinnen und Teilnehmer besuchten diese Veranstaltung, die jeweils aus einem informativen Teil und sich anschließenden Kleingruppenforen bestand. Im Informationsteil gaben Verantwortliche der JF NRW einen Überblick über eigene aktuelle Entwicklungen und Aktivitäten, verbunden mit der Aufforderung sich in den vorgestellten Themenfeldern zu engagieren. In Kleingruppenrunden tauschten sich die Teilnehmenden über das „Landeszeltlager“, die „Ausbildungsunterlage“ und „Öffentlichkeitsarbeit in der Jugendfeuerwehr“ aus.

Das Veranstaltungsformat wurde von den Anwesenden als positiv bewertet. Deshalb wurde ein zweites Betreuertreffen am 23.04.2016 in den Räumlichkeiten der Universität Wuppertal durchgeführt. Der Fokus in den Kleingruppenrunden lag hier auf „Gruppenspielen in der Jugendfeuerwehr“, der „Vorstellung des UK-Sicherheitspreises“, der „U-18-Wahl“, der „Ausbildungsunterlage“, dem „Landeszeltlager 2017“ und dem „Mentorenprogramm“, welches in der Unterarbeitsgruppe Lebensphasen / Inklusion, Seite 30, bearbeitet wurde.

Schlussfolgerungen

Der Feuerwehr-Nachwuchs in der Jugendfeuerwehr ist schnell für neue Vorhaben zu gewinnen. Die Jugendlichen haben den großen Wunsch nach Mitbestimmung und -gestaltung. Mit Begeisterung stiegen die interessierten Mädchen und Jungen in eine Vielzahl an Projektaktivitäten ein und befassten sich in den ersten Monaten der Projektlaufzeit intensiv mit den einzelnen Themenschwerpunkten. Wegen Verpflichtungen im schulischen Bereich, bzw. Interessen abseits der Feuerwehr, kann jedoch keine Kontinuität des Engagements über mehrere Jahre erwartet werden. Innerhalb der einzelnen Projektaktivitäten konnten Ziele vor allem durch das Engagement erfahrener Frauen und Männer in der Jugendfeuerwehr erreicht werden, die jugendliche Engagierte in der Projektarbeit unterstützten und begleiteten.

Diese Verantwortlichen in den Jugendfeuerwehren in Nordrhein-Westfalen sind es, die sich steigenden Anforderungen und Aufgaben ausgesetzt sehen, ohne sich ausreichend auf dieses dynamische Anforderungsprofil vorbereitet zu fühlen. Neben Vernetzungsangeboten für Führungskräfte in der Jugendfeuerwehr, die dem Erfahrungsaustausch untereinander dienen, besteht deshalb ein Bedarf an Fortbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten. Der Ausbau sozialer Kompetenzen und die Aneignung von fachlichen Grundlagen war der Zielgruppe wichtig, um gesamtgesellschaftlichen Veränderungen begegnen zu können.

Aktuell engagierte Jugendfeuerwehrmitglieder tragen zukünftig zu leistungs- und funktionsfähigen Freiwilligen Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen bei. Die Befähigung und Ansprache jeder Einzelnen und jedes Einzelnen sowie die Stärkung ihres Zusammenhaltes über die eigene Kommune hinaus sollte im Zentrum stehen, wenn es um die Motivation der jungen Engagierten in der Freiwilligen Feuerwehr geht.



UNTERARBEITSGRUPPE FRAUEN IN DER FEUERWEHR

Kernbotschaften

Es besteht ein erheblicher Handlungsbedarf, damit Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr gleichberechtigt sind. Der Ausbau sozialer Kompetenzen ist erforderlich, um für diesen Anspruch zu sensibilisieren. Führungskräfte sind in der Verantwortung, Feuerwehrfrauen in ihrer ehrenamtlichen Karriere ebenso wie Feuerwehrmänner zu fördern, dies schließt auch die Entscheidung über die Vergabe von Lehrgangsplätzen ein.

Schon aus Gründen der Arbeitssicherheit muss der Dienstherr eine passgenaue und funktionale Ausstattung sicherstellen.

Empfehlungen

Es wird empfohlen, die sozialen Kompetenzen von Feuerwehrangehörigen mit und ohne Führungsfunktion über gezielte Fortbildungsangebote auszubauen.

Die Kommunen stellen die gleichberechtigte Rolle von Feuerwehrfrauen und -männern sicher und nutzen den Runderlass des IM v. 07.04.2009 - Az.: 74-52.07.03, zuletzt geändert durch Runderlass des IM v. 07.02.2014 - Az.: 74-52.07.03/01-94/14 im Rahmen der Beschaffung von passgenauer Dienstkleidung.

Ausgangslage

Im Juli 2016 beträgt der Frauenanteil in den Einsatzabteilungen der Freiwilligen Feuerwehr in Nordrhein-Westfalen 7,1 %.⁵⁷ Damit sind Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr stark unterrepräsentiert und werden von der wissenschaftlichen Begleitung als eine der neuen Zielgruppen bezeichnet, denen in der Mitgliedergewinnung und -bindung besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte. Potenzielle Feuerwehrfrauen müssen dazu gezielt angesprochen werden, z. B. über eine gute Botschaft und das Signal, dass jede Einzelne willkommen ist.⁵⁸ Eine nachhaltig positive Wirkung in der Gewinnung von Feuerwehrfrauen stellt sich ein, wenn im jeweiligen Löschzug „(...) bereits Frauen aktiv sind, die wiederum neue Frauen werben“. ⁵⁹ Sie verdeutlichen, dass Feuerwehr keine reine Männerdomäne ist. Neben der zielgerichteten Ansprache beeinflussen auch infrastrukturelle Rahmenbedingungen das Interesse von Frauen an der Freiwilligen Feuerwehr vor Ort. Hinderlich für die Gewinnung von Feuerwehrfrauen kann es sein, dass einzelne Feuerwehrhäuser in Nordrhein-Westfalen nicht mit geschlechterspezifischen WC- und Dusch-Anlagen sowie Umkleidekabinen ausgestattet sind. Ebenso wenig attraktiv auf (potenzielle) Feuerwehrfrauen wirken z. B. Pin-Up-Poster mit Frauenmotiven an den Wänden von Feuerwachen.

Die Ansprache und Gewinnung neuer Zielgruppen ist für viele Feuerwehrangehörige mit gemischten Gefühlen verbunden. Gelebte Vielfalt - u.a. im Hinblick auf das Geschlecht, den kulturellen Hintergrund und den Bil-

⁵⁷ IM NRW 2017

⁵⁸ Lange Organisationskultur: 15

⁵⁹ Lange Experteninterviews: 14



dungsstand - wird von vielen als Bedrohung für den Traditionsbestand gesehen und mit radikalen Veränderungen in Verbindung gebracht. Zugleich betrachten die Aktiven es aber als notwendig, wichtig und richtig, die eigene Organisation für neue Zielgruppen zu öffnen.⁶⁰ Diese Zerrissenheit zeigt sich auch in den Ausführungen zur Unterarbeitsgruppe Migration / Kulturelle Vielfalt (Seite 47). Die Unterarbeitsgruppe Frauen in der Feuerwehr wollte herausarbeiten, welche Gründe für den geringen Frauenanteil in den Freiwilligen Feuerwehren verantwortlich sind und welche Maßnahmen geeignet sind, um bereits engagierte Frauen auch zukünftig in ihrem Ehrenamt zu bestärken und neue weibliche Mitglieder zu gewinnen.

Pilotprojekt

Interessierte Feuerwehrfrauen und -männer aus Nordrhein-Westfalen erhielten im Rahmen des Projektes die Möglichkeit, an verschiedenen Veranstaltungen teilzunehmen. Dazu zählten u.a. zwei eintägige Workshop-Veranstaltungen: Im September 2015 wurde der Auftaktworkshop mit dem Titel „Ich bin dabei - Frauen in der Feuerwehr“ angeboten. Der Fokus lag auf der Vereinbarkeit von Ehrenamt, Familie und Beruf. Auch die Förderung Akzeptanz schaffender Maßnahmen für Feuerwehrfrauen war Thema. Außerdem befasste man sich mit der Frage, wie der Übertritt für Mädchen von der Jugendfeuerwehr, in der ihr Anteil im Jahr 2015 immerhin 16,86 % betrug,⁶¹ in die Einsatzabteilung gelingt. Im November 2016 wurde ein Folgeworkshop in der Feuer- und Rettungswache 1 in Duisburg durchgeführt. In dieser Veranstaltung widmeten sich die Teilnehmenden dem Themenschwerpunkt „Konfliktmanagement“.

Anregungen aus dem Auftaktworkshop in Dortmund mündeten am IdF NRW in die Konzeption eines F IV-Pilot-Lehrgangs, der erstmalig im Sinne einer Familienfreundlichkeit um eine Kinderbetreuung erweitert wurde. Dieser Lehrgang wurde im Jahr 2016 umgesetzt und in zwei Teilen, vom 30.05. – 03.06.2016 und vom 19.09. – 30.09.2016, durchgeführt. Im Rahmen des Auftaktworkshops sprachen sich die anwesenden Feuerwehrfrauen gegen einen „reinen“ Frauenlehrgang aus.

Eine landesweite Abfrage über die Anwendung frauenspezifischer Uniform-Schnitte ergänzte die genannten Veranstaltungen. Mit dieser Maßnahme wurden Rückmeldungen der Workshop-Teilnehmerinnen aufgegriffen, die vielfach schlecht passende, bzw. unpassende Uniformen thematisierten. In der Abfrage wurden ab 2013 beschaffte Uniformbestandteile erfasst.

Eine weitere Projektmaßnahme waren vier eintägige Seminare für jeweils zwölf Personen mit dem Thema „Perspektive Nachwuchs“, die von September 2016 bis Februar 2017 in der Akademie Mont-Cenis in Herne durchgeführt wurden. Zwei Fortbildungsveranstaltungen richteten sich an Feuerwehr-Führungskräfte, zwei weitere Seminartage waren ein Angebot für Feuerwehrangehörige ohne Führungsfunktion.

Ergebnisse

■ Auftakt- und Folgeworkshop

Thematische Anknüpfungspunkte für die Workshop-Formate „Ich bin dabei – Frauen in der Feuerwehr“ wurden in einer ersten Impulsveranstaltung am 25.03.2015 in Kierspe erarbeitet. In dieser Feuerwehr liegt der Frauenanteil bei 40 % (ohne JF) - eine gute Voraussetzung, um eine

60 Lange Experteninterviews: 14f

61 IM NRW 2016: 5



Diskussion über Ansätze in der Mitgliedergewinnung und -bindung in dieser Kommune zu führen. Freiwillige Feuerwehrfrauen aus dieser und benachbarter Kommunen formulierten Themenfelder, in denen sie sich eine Verbesserung vorstellen konnten. Die Vereinbarkeit von Familie, Ehrenamt und Beruf (u. a. Wiedereinstieg in die Einsatzabteilung nach dem Mutterschutz / in der Elternzeit) zählte zu den wichtigen Themen, ebenso wie der Ausbau von Qualifizierungs- und Karrierewegen in der Freiwilligen Feuerwehr.

Auf diesen Erkenntnissen baute der Auftaktworkshop am 19.09.2015 auf. Problemlagen und angemessene Lösungsmöglichkeiten wurden in diesem Zusammenhang identifiziert und diskutiert. Die Veranstaltung gab Raum, um individuelle Erfahrungen zum Thema Gleichberechtigung in der Freiwilligen Feuerwehr auszutauschen, und sie stellte eine Plattform für den Erfahrungsaustausch sowie für die Vernetzung von Feuerwehrangehörigen dar. 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Freiwilligen Feuerwehren und Berufsfeuerwehren waren zu der Veranstaltung in das Ausbildungszentrum der Feuerwehr Dortmund gekommen. Der Innenminister sowie Vertreterinnen und Vertreter des VdF NRW, der Feuerwehr, aus Politik und Verwaltung begrüßten die Gäste. Einen Impuls für die ganztägige Veranstaltung setzte eine Diskussionsrunde, in der Verantwortliche aus der Kommunalverwaltung und der Feuerwehr gemeinsam mit dem Innenminister ihre Perspektiven zu diesem Thema austauschten. Es schlossen sich Kleingruppenforen zu den Themen „Vereinbarkeit“, „Akzeptanz“ und „Übertritt“ an.

Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt ist – abhängig von der jeweiligen Lebensphase – für Frauen und Männer eine permanente Herausforderung. Ehrenamtlich engagierte Feuerwehrfrauen sehen sich diesem Spannungsfeld verstärkt ausgesetzt. Es ist notwendig, proak-

tiv auf Führungskräfte und männliche Kameraden in der eigenen Feuerwehr zuzugehen, um Lösungen in Form von flexiblen Alternativen zu etablierten Vorgehensweisen zu finden. Würden „Dienstabende“ z. B. tagsüber angeboten, seien Kinder in Kitas und Schulen betreut, und es bestünden Spielräume für die Ausübung des Ehrenamtes in der Freiwilligen Feuerwehr.⁶²

Ein gelungener Übertritt sowie Eintritt in die Einsatzabteilung hängt von der individuellen Motivation der Interessierten ab und der in der jeweiligen Feuerwehr bestehenden Willkommenskultur. Die Gewinnung und Bindung von Mädchen und Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr wird positiv beeinflusst, wenn Mentorinnen den neuen Mitgliedern und auch über diese Orientierungsphase hinaus als Ansprechpartnerinnen zur Seite stehen.⁶³ Dass sich dieser Bestandteil der Willkommenskultur bewährt, wurde bereits im Unterkapitel Lebensphasen (Seite 30), dargestellt. Jede Einzelne und jeder Einzelne trägt zu der Leistungsfähigkeit ihrer und seiner Feuerwehr vor Ort bei und muss sich wertgeschätzt fühlen.

Die Akzeptanz von Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr hängt eng mit den sozialen Kompetenzen der Führungskräfte und männlichen Feuerwehrangehörigen zusammen. Darüber hinaus wird Akzeptanz in der Feuerwehr durch die persönliche Haltung der Feuerwehrfrauen gefördert. Ganz besonders Frauen, die als erste Feuerwehrangehörige in ihren Feuerwehren erfolgreich waren, zeichneten sich „(...) durch individuelles Durchhaltevermögen, Anpassung und außerordentlichen Einsatz in der

62 Freund et al. 2017 (C): 12; MIK NRW 2015 / WS Frauen: 7, unveröffentlicht

63 IM NRW 2015 / WS Frauen: 11, unveröffentlicht



Feuerwehr (...)“⁶⁴ aus. Dies ergeben die Auswertungen der Leitfadeninterviews. Die Bereitschaft sich zu integrieren und keine Sonderrolle einnehmen zu wollen, sei Grundlage für ein gleichberechtigtes Miteinander und den eigenen Karriereweg in der Freiwilligen Feuerwehr.

Die Meinungen der Feuerwehrfrauen zu der Frage, ob Gleichberechtigung im Ehrenamt durch das Herausstellen einer Sonderrolle oder durch Anpassung begünstigt wird, gehen stark auseinander. Neben Teilnehmerinnen, für die Akzeptanz in der männlich dominierten Feuerwehr ausschließlich mit der Anpassung an bestehende - also männlich geprägte - Rahmenbedingungen und Verhaltensweisen generiert werden kann, setzen andere Feuerwehrfrauen darauf, dass spezifische Bedarfe von weiblichen Feuerwehrangehörigen thematisiert werden, ihre gleichwertige Rolle aber über die Öffentlichkeitsarbeit der Freiwilligen Feuerwehr sichtbar gemacht wird. Frauen sollten sich ihrer Stärken und Potenziale bewusst sein. Dazu gehört es auch, andere weibliche Feuerwehrangehörige nicht als Konkurrenz wahrzunehmen. Zwischenmenschliche Konflikte lassen sich dennoch nicht vollständig ausschließen. Es ist umso wichtiger, Probleme anzusprechen, auch wenn sich die Teilnehmerinnen im Workshop teilweise unsicher waren, wie dies am besten gelingt.⁶⁵ Dieser Wunsch nach Tipps und Hilfestellungen zur Kommunikation in problematischen Situationen wurde in der Konzeption des Folgeworkshops aufgegriffen.

Dieser erste eintägige Workshop wurde von den Befragten als zielgerichtet und persönlich gewinnbringend bezeichnet. Ganz besonders positiv sei zu bewerten, dass es Gele-

genheit für einen offenen Austausch gab. Die Anwesenheit und Beteiligung der offiziellen Gäste habe gezeigt, dass Bedarfe und Anliegen von Feuerwehrfrauen ernst genommen werden.

Es gibt kein Patentrezept, mit dem Frauen für die Freiwillige Feuerwehr gewonnen werden können. Das Bemühen jeder Einzelnen ist gefragt und die aktive Unterstützung der Wehrleitung.

Führungskräfte sollten in ihrer Vorbildrolle für die Mannschaft⁶⁶ Karrieren im Ehrenamt für Frauen und Männer gleichermaßen unterstützen, eine Kultur des respektvollen und gleichberechtigten Miteinanders fördern und Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Ehrenamt, Familie und Beruf anstoßen, z. B. in Form von Übungsdiensten am Vormittag. Diese Verantwortlichen sind es, die maßgeblich beeinflussen, ob Veränderungen überhaupt „in Angriff genommen werden“⁶⁷ und ob sie dauerhaft Bestand haben. Aus diesem Grund ist es unbedingt erforderlich, den Auf- und Ausbau sozialer Kompetenzen stärker in die Ausbildung von Führungskräften zu integrieren als es bisher der Fall ist.

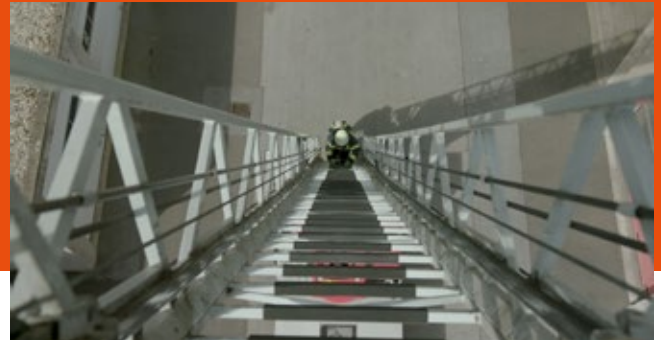
Der Folgeworkshop zum Thema „Frauen in der Feuerwehr“ fand am 26.11.2016 auf der Feuer- und Rettungswache 1 in Duisburg statt und wurde von rund 60 Gästen besucht. Die Begrüßung der Teilnehmenden übernahmen Verantwortliche aus der Stadtverwaltung, des Innenministeriums und der Feuerwehr. Das Veranstaltungskonzept orientierte sich an dem Bedarf nach Hilfestellungen zum angemessenen Umgang mit Konflikten. Als Frau in der män-

64 Freund et al. 2017 (B): 13

65 IM NRW 2015 / WS Frauen: 8, unveröffentlicht

66 Freund / Kals (B): 10ff

67 Freund / Kals (B): 40



nerdominierten Freiwilligen Feuerwehr Akzeptanz zu erfahren, bedeutet, Konflikte und Probleme ansprechen zu können. Aber: Wie mache ich das? Gibt es ein Richtig und ein Falsch? Entsprechende Impulse für die Arbeit in Kleingruppenforen erhielten die anwesenden Teilnehmenden aus einer Diskussionsrunde, in der sich vier Frauen und ein Mann in Führungsposition aus den Bereichen Feuerwehr, Polizei und Wissenschaft austauschten.

Der zentrale Anspruch dieser Veranstaltung war die Stärkung sozialer Kompetenzen, fokussiert auf den Themenschwerpunkt „Konfliktmanagement“. Ein Handbuch zu diesem Thema wurde von Mitarbeiterinnen der Universität Eichstätt-Ingolstadt erstellt.⁶⁸ In zwei Kleingruppen erhielten die Feuerwehrangehörigen einen fachlichen Input und setzten sich in praktischen Übungen mit Fallbeispielen und Fragen auseinander, wie z. B. „Welche Arten von Konflikten gibt es?“, „Wie erkenne ich Konflikte?“ und „Wie verhalte ich mich angemessen in Konfliktsituationen?“. Darüber hinaus wurde die Selbstwahrnehmung in Konfliktsituationen geschult und alle Beteiligten konnten sich mit verschiedenen Kommunikationsebenen sowie Ansätzen zur deeskalierenden Kommunikation vertraut machen.⁶⁹ Die Rückmeldung zu diesem Workshop fiel positiv aus. Teilnehmerinnen merkten an, dass sie sich zukünftig ein größeres Interesse der Feuerwehrmänner an diesen Workshops wünschten, und dass die Notwendigkeit bestehe, mehr Feuerwehr-Führungskräfte als Workshop-Teilnehmer zu gewinnen. Diese Anregung wurde in der Entwicklung des nachfolgend beschriebenen Fortbildungsangebotes mit dem Thema „Perspektive Nachwuchs“ aufgegriffen.

68 Lechner et al. 2015, verfügbar über http://feuerwehrensache.nrw.de/fileadmin/dokumente/ergebnisse/AG_1_Manual_Konfliktmanagement.pdf.

69 IM NRW 2016 / WS Frauen: 8, unveröffentlicht

■ Fortbildungsseminar „Perspektive Nachwuchs“

In diesem Seminar sollten Feuerwehrangehörige mit und ohne Führungsfunktion mit dem Thema Diversität (Vielfalt) innerhalb einer Organisation vertraut gemacht werden. In vier eintägigen Veranstaltungen vermittelte eine Dozentin der Fortbildungsakademie Mont-Cenis in Herne Basiswissen über „Diversity Management“, den auf Potenziale ausgerichteten Umgang mit Vielfalt. Der Fokus in den Seminaren lag auf den Kategorien „Geschlecht“, „Kultureller Hintergrund“ und „Alter“.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden anhand von Fallbeispielen für Perspektiven sensibilisiert, die sich u.a. aus dem kulturellen Hintergrund, dem Geschlecht und der Altersgruppe einer / eines Feuerwehrangehörigen ergeben und ihr / sein Handeln bestimmen. In Rollenspielen und Kleingruppenarbeit wurden mögliche Lösungsansätze für konfliktgeladene Situationen erarbeitet, die sowohl die Hierarchie einer Freiwilligen Feuerwehr als auch gruppendynamische Prozesse berücksichtigen.

Die von der Fortbildungsakademie erstellte Gesamtauswertung ergab, dass die Teilnehmenden des ersten Seminartermins andere Erwartungen an das Seminar hatten, weswegen die Seminarinhalte bei den folgenden Terminen vorab in detaillierter Form für Interessierte zugänglich gemacht wurden. Die Inhalte wurden zum Teil auch an die bestehenden Erwartungen angepasst, was in den darauffolgenden drei Seminarterminen zu durchweg positiv ausfallenden Rückmeldungen führte.⁷⁰ Die Teilnehmenden

70 Auswertung der Fortbildungsakademie Mont-Cenis 2017, unveröffentlicht



der letzten drei Seminartermine gaben an, dass sie sich eine Fortführung dieses oder eines vergleichbaren Fortbildungsangebotes wünschen.

■ Abfrage zur Dienstkleidung der Feuerwehrfrauen

Im Auftaktworkshop „Ich bin dabei - Frauen in der Feuerwehr“ berichteten viele Teilnehmerinnen von ungeeigneter Dienstkleidung und der fehlenden Bereitschaft verantwortlicher Personen, gut passende repräsentative Dienstbekleidung für Feuerwehrfrauen zu beschaffen. In der Folge führte das Innenministerium am 08.04.2016 eine landesweite Abfrage unter Bezug auf den Runderlass des IM v. 07.04.2009 -Az.: 74-52.07.03, zuletzt geändert durch Runderlass des IM v. 07.02.2014 - Az.: 74-52.07.03/01-94/14 und den Erlass v. 23.03.2016 - Az.: 74-52.07.03-01-350, nicht veröffentlicht - durch (mittels Abfragetabelle), die Aufschluss über die Verbreitung von Dienstkleidung mit frauenspezifischen Schnitten geben sollte. Damit ist Dienstkleidung gemeint, die auf Grundlage spezieller Schnittmuster hergestellt wurde oder bei der es sich um Maßanfertigungen handelt. Erfasst wurden seit dem Jahr 2013 beschaffte Bekleidungsbestandteile in den Freiwilligen Feuerwehren und Berufsfeuerwehren des Landes. Konkret wurde um die Angabe von Informationen zu Blouson- und Arbeitsjacken, Tuch- und Arbeitshosen, Dienstblazer sowie Diensthemden mit 1/1 Arm und 1/2 Arm gebeten. Hierzu berichteten 338 von 395 Kommunen.

Aus der Abfrage ergibt sich eine Datenlage, die in Tabelle 1 zusammengefasst wird: 30 % der beschafften Blouson- und Arbeitsjacken weisen frauenspezifische Schnitte auf. Ähnlich geringfügig, zu 27,3 %, werden diese Schnitte in der Beschaffung von Arbeitshosen

berücksichtigt. Deutlich stärker verbreitet sind Maßanfertigungen sowie Frauenschnitte mit 45,3 % bei den Tuchhosen, den Dienstblazern (47,3 %) und Diensthemden sowohl mit halber (50,2 %) als auch ganzer Armlänge (44,2 %).⁷¹

Tabelle 1: Übersicht der Abfrage zur Dienstkleidung der Feuerwehrfrauen (Freiwillige Feuerwehr)

Quelle: Innenministerium NRW

	Frauen-spezifische Schnitte	Keine frauen-spezifischen Schnitte
Blouson- und Arbeitsjacken	30,0 %	64,7 %
Arbeitshosen	27,3 %	64,1 %
Tuchhosen	45,3 %	52,2 %
Diensthemden (1/1 Arm)	44,2 %	48,5 %
Diensthemden (1/2 Arm)	50,2 %	41,9 %
Dienstblazer	47,3 %	49,4 %

⁷¹ IM NRW 2016: Auswertung der Abfrage in den Bezirksregierungen, unveröffentlicht



Der Vollständigkeit halber wird an dieser Stelle auch auf das Abfrageergebnis in den Berufsfeuerwehren hingewiesen. Ebenso wie in den Freiwilligen Feuerwehren werden Tuchhosen und Diensthemden (1/2 und 1/1) deutlich häufiger als Maßanfertigungen und als frauenspezifisches Bekleidungsstück beschafft, als es bei den Arbeitshosen der Fall ist.

In der wissenschaftlichen Auswertung heißt es, dass Kleidung für Feuerwehrfrauen in der Vergangenheit ein großes Thema gewesen sei. Frauen haben bisher Männerhosen und -blousons getragen, heute existieren bessere Ausgangsbedingungen. Dieses positive Bild kann auf Grundlage der Abfrage nicht vollständig mitgezeichnet werden. Tatsächlich sind Herstellerfirmen mit ihrem Angebot auf Feuerwehrfrauen eingestellt, und die verantwortlichen Personen in den Feuerwehren und Kommunen tragen dem Bedarf nach angepassten Schnitten Rechnung. Es bleibt jedoch festzuhalten, dass die Dienstkleidung in den Freiwilligen Feuerwehren aktuell noch überwiegend den männlichen Standard aufweist (siehe Tabelle 1, Seite 65). Die Passform der männlichen Standardgrößen ist häufig nicht für weibliche Ehrenamtliche in der Feuerwehr geeignet und kann die Funktionalität dieser Bekleidung wie z. B. bei Schutzhandschuhen beeinträchtigen. Das Fehlen alternativer Angebote wird in diesem Zusammenhang vereinzelt als eine Ungleichbehandlung wahrgenommen. Eine optimale Passform der einzelnen Bekleidungsstücke kann u.a. über Maßanfertigungen und weibliche Schnittmuster gewährleistet werden, die von den gängigen Herstellern angeboten werden.

Wenn es darum geht, Feuerwehrfrauen an ihr Ehrenamt zu binden, muss die passende Ausrüstung Thema sein und mittel- bis langfristig im Fokus gehalten werden.

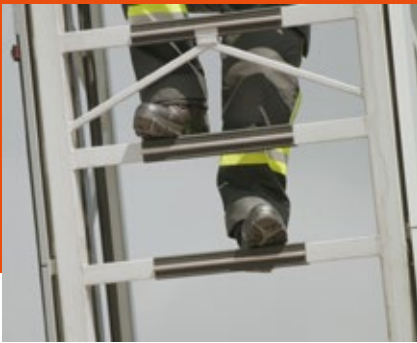
Die Erfahrungen im Projekt und die Ergebnisse der Universität Eichstätt-Ingolstadt zeigen deutlich: die „Rücksichtnahme auf Bedürfnisse der Feuerwehrangehörigen umfasst für Frauen in besonderem Maße die passende Ausstattung⁷² für den Einsatz“. ⁷³

■ Familienfreundlicher F IV-Pilot-Lehrgang

Feuerwehrfrauen empfinden es als sehr große Herausforderung, Familie, Ehrenamt und Beruf miteinander vereinbaren zu können. Auch für Feuerwehrmänner stellt sich immer häufiger die Frage, wie die Vereinbarkeit des ehrenamtlichen Engagements mit dem Familien- und dem Berufsleben in Einklang zu bringen ist. Ein Bedarf nach angemessenen Maßnahmen, die dieses Spannungsfeld minimieren, wurde im Rahmen des Auftakt- und Folgeworkshops sehr deutlich angesprochen. Ebenso nachdrücklich wurde angeführt, dass der Zugang sowie die Vergabe von Lehrgangsplätzen für Feuerwehrfrauen teilweise intransparent seien, bzw. keine nachvollziehbaren Gründe genannt würden, warum eine Kameradin nicht für die Qualifikationsfortbildungen zu Gruppen- oder Zugführern gemeldet werde. Auch die Zahlen weisen auf ein großes Potenzial an weiblichen Führungskräften hin, welches zukünftig in den Kommunen - stärker als bislang geschehen - berücksichtigt werden sollte. Für das Jahr 2015 wurden insgesamt 3.217 Feuerwehrangehörige mit Zugführerqualifikation gemeldet. Davon sind 3.204 Personen männlich und 13 Personen weiblich.

⁷² gemeint ist die persönliche Ausrüstung

⁷³ Freund et al. 2017 (C): 10



Es stellt sich die Frage, weshalb Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr noch deutlich unterrepräsentiert sind und dort sehr selten Führungsfunktionen einnehmen. Ob eine Karriere in der Freiwilligen Feuerwehr angestrebt wird, hängt sowohl von Optionen zur Vereinbarkeit von beruflicher, privater und ehrenamtlicher Verantwortung sowie der persönlichen Einstellung ab, sie ist aber auch eng mit der Förderung und Motivation durch Führungskräfte verbunden. Bemühen sich Führungskräfte aktiv um die Integration der Frauen im Ehrenamt und unterstützen ihre Karrierewege, bleiben Frauen langfristig engagiert und begeistern weitere Interessierte.⁷⁴ Viele Feuerwehrfrauen berichteten zudem darüber, dass die Unterstützung zur Übernahme verantwortungsvoller Funktionen in der eigenen Wehr sehr gering ausfalle. Auf der Grundlage dieses Ergebnisses aus dem ersten Workshop „Frauen in der Feuerwehr“ entschieden sich die Verantwortlichen für die Erprobung eines F IV-Pilot-Lehrgangs, der um das familienfreundliche Angebot einer Kinderbetreuung erweitert wurde. Zudem waren 50 % der verfügbaren Plätze ausschließlich Feuerwehrfrauen vorbehalten.

Bereits im Vorfeld der Durchführung dieses Lehrgangs wurde der 50 %-Ansatz kontrovers in der Feuerwehrlandschaft in Nordrhein-Westfalen diskutiert, sowohl von Feuerwehrmännern als auch von Feuerwehrfrauen. Schlagwörter wie „F IV-Lehrgang light“, „Hausfrauenlehrgang“, „Zickenlehrgang“ und „Inklusionslehrgang“ fielen in der Diskussion. In der Kritik wurde darauf hingewiesen, dass viel mehr schlecht qualifizierte Frauen zu diesem Lehrgang geschickt würden, als gute Männer. Dieses Stimmungsbild habe dazu beigetragen, dass potenzielle Zugführerinnen in ihren Wehren zu einer Teil-

nahme überredet werden mussten. Es bestand Sorge, die eigene Leistung würde nicht gleichwertig anerkannt und belächelt, weil ein Platz über dieses Pilotverfahren generiert wurde. Die Anzahl der verfügbaren Plätze in diesem zweiteiligen Lehrgang wurde letztendlich nicht vollständig ausgeschöpft. Von 24 verfügbaren Plätzen wurden 22 besetzt. 11 Frauen und 11 Männer absolvierten den Lehrgang, eine Teilnehmerin bestand die Prüfungen nicht. Durch diesen Lehrgang wurde die Anzahl der Zugführerinnen von 13 auf 23, d. h. um 77 %, erhöht (Stand: 2016). Auch wenn dieser Pilot-Lehrgang fast zu einer Verdoppelung der Zugführerinnen in Nordrhein-Westfalen führte, muss der im Projekt gewählte Weg für weitere Lehrgänge angepasst werden. Die „Quote“ von 50 % scheint nicht ausreichend geeignet, um Feuerwehrfrauen langfristig in ihrer Karriere im Ehrenamt zu stärken. Es wäre z. B. denkbar, für eine festgelegte Anzahl von Lehrgangsplätzen (z. B. bis zu drei) Feuerwehrfrauen, bei gleicher Eignung und Befähigung, vorrangig bei der Vergabe von Lehrgangsplätzen zu behandeln. Darüber hinaus ist es denkbar, dieses System auch auf F III-Lehrgänge zu übertragen.

Das Angebot einer Kinderbetreuung wurde von einem Vater in Anspruch genommen, der seinen kleinen Sohn (2,5 Jahre) zur ersten Lehrgangswoche mitbrachte. Die Betreuung des Kleinkindes erfolgte in einer regulären Kita der Stadt Münster. Während der regulären Unterrichtszeiten, d.h. von 7:30 - 15:45 Uhr, konnte die Kinderbetreuung sichergestellt werden. Es wurde in der Auswertung angemerkt, dass für die unmittelbar an den Unterricht anschließende Phase des eigenverantwortlichen und kompetenzorientierten Lernens (ca. zwei Stunden am frühen Abend) leider keine Kinderbetreuung zur Verfügung stand und eine Teilnahme an der Lerngruppenphase daher nicht möglich ist. Auf diesen Bedarf muss zu-

74 Freund et al. 2017 (C): 14



künftig reagiert werden. Daher wird eine Ausweitung des Betreuungsangebotes angestrebt.

Um mehr Frauen und Männern den Zugang zu Führungsfunktionen zu erleichtern, ist es sinnvoll, Führungslehrgänge flexibler und familienfreundlicher zu gestalten und gegebenenfalls Plätze für Frauen zu reservieren.

Schlussfolgerungen

In ihrem Abschlussbericht über die gesamte Arbeitsgruppe 1 des Projekts Feuerwehrensache heißt es von der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt, dass die Pilotprojekte vor und nach der Durchführung von den befragten Feuerwehren positiv bewertet werden. Sie werden als „sinnvoll, passend und nützlich für die Stärkung des Ehrenamts“ bezeichnet. Werden jedoch „traditionelle Charakteristika“ bedroht oder beeinträchtigt, so mindert dies unmittelbar die Akzeptanz der Einzelmaßnahmen.⁷⁵

Diese Aussage spiegelt sich auch in den allgemeinen Erfahrungen der Unterarbeitsgruppe Frauen in der Feuerwehr wider. Darüber hinaus wurden verschiedene, sich zum Teil widersprechende Meinungen geäußert, wenn es um Wege der Förderung und Motivation von Feuerwehrfrauen geht.

Die Workshop-Veranstaltungen wurden als Vernetzungs- und Fortbildungsangebot angenommen und positiv bewertet. Der Blick über die eigene Wehr hinaus sowie der damit verbundene Austausch über individuelle Erfah-

rungen diene der gegenseitigen Motivation und der Aneignung theoretischer Grundlagen aus den Themenbereichen „Kommunikation“ und „Konfliktmanagement“. Ebenso wie die Workshops diene auch das Seminar „Perspektive Nachwuchs“ dem Ausbau sozialer Kompetenzen. Es hat sich als sinnvoll erwiesen, diese Fortbildung sowohl für die Basis als auch für Feuerwehr-Führungskräfte anzubieten, um Vorbehalten gegenüber neuen Zielgruppen oder Ablehnung entgegenzuwirken.

Die Ausstattung von Feuerwehrfrauen und -männern mit passgenauer Dienstkleidung ist nicht zufriedenstellend, obwohl passgenaue repräsentative Bekleidungsangebote definiert und bestellbar und auch Ausdruck der Wertschätzung sind.

Sowohl weiblichen als auch männlichen Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr sind praktikable Lösungsmöglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Ehrenamt und Beruf wichtig. Auf diesen Bedarf wurde mit dem familienfreundlichen F IV-Pilot-Lehrgang reagiert. Im Nachgang ist festzustellen, dass noch keine belastbaren Rahmenbedingungen für Familienfreundlichkeit am IdF NRW vorhanden waren und auch aktuell nur sehr eingeschränkt hergestellt werden können. Es handelt sich jedoch um eine lösbare Herausforderung, deren Umsetzung über das Projekt Feuerwehrensache hinaus weiterverfolgt und optimiert werden muss. Es ist zeitgemäß und anzustreben, dass die Infrastruktur vor Ort zukünftig u.a. familiengerechte Raumbereiche aufweist, die multifunktional nutzbar sind, aber vorrangig für die Betreuung von Kindern vorgehalten werden. Es geht darum, Rahmenbedingungen zu schaffen, die den betroffenen

⁷⁵ Freund / Kals (B): 39f



Feuerwehrangehörigen während eines Lehrgangs organisatorische Flexibilität ermöglichen. Dieses Angebot ist zur Verfügung zu stellen, unabhängig von pädagogischen Philosophien, die teilweise von einer Kinderbetreuung in fremder Umgebung abraten.

Ergebnisse der Arbeitsgruppe

AG2 – Die Organisation der Freiwilligen Feuerwehr

AG2





AG2

Die Organisation der Freiwilligen Feuerwehr

Leitung

Bernd Schneider, stv. Vorsitzender VdF NRW und KBM Siegen-Wittgenstein Walter Wolf,

Mitglieder

Dr. Klaus Block, Karl-Heinz Brakemeier, Fabian Bröß, Josef Dehling, Dennis Edner, Dirk Engstenberg, Guido Garbe, Markus Gebauer, Jonathan Maag, Holger Mehl, Daniel Meyer, Stephan Neuhoﬀ, Holger Peschelt, Jens Plöger, Adrian Ridder, Wolfgang Rumpf, Trilken, Frank-Peter Twilling, Philipp van Hummel, Christiaan Velthausz, Nils Vollmar, Peter Widdenhöfer, Thomas Wittenbrink

UAG 2.A

**Planungsgrundlagen, Strukturen,
Sonstiges**

UAG 2.B

Ausbildung

Leitung

Guido Garbe

Leiter der Feuerwehr Bedburg (Rhein-Erft-Kreis)

Karl-Heinz Brakemeier

Kreisbrandmeister Kreis Lippe

Mitglieder

Adrian Ridder (FW Hamburg),
Dirk Engstenberg (KBM Rhein-Sieg-Kreis),
Markus Gebauer (FW Hamm),
Markus Steinacker (FW Erkrath),
Martin Niggemann (FW Winterberg),
Peter Kesselmeier (FW Hövelhof),
Peter Widdenhöfer (Stadt Berg. Gladbach),
Stefan Spinnen (FW Kerpen),
Stephan Neuhoﬀ (VdF NRW),
Wolfgang Padberg (FW Winterberg)

Dieter Grefe (stv. KBM Märkischer Kreis),
Frank-Peter Twilling (KBM Oberbergischer Kreis),
Hans-Georg Trilken (IdF NRW),
Jens Plöger (LdF Detmold),
Jonathan Maag (FW Wilnsdorf),
Klaus Thrien (FW Paderborn),
Maik Hobrath (FW Bad Laasphe),
Mario Fuhlen (stv. KBM Olpe),
Manfred Behrens (FW Extertal),
Rainald Thiemann

Piloten

Bedburg, Schlangen, Heek, Winterberg, Lindlar,
Sprockhövel, Neukirchen-Vluyn, Willich, Gummersbach,
Greven, Wesel

Theorie-Umsetzung durch

Fa. LUELF und RINKE Sicherheitsberatung GmbH
M.Sc. Simon Zens
zens@luel-f-rinke.de

Kreis Lippe, Märkischer Kreis, Kreis Siegen-Wittgenstein,
Ausbildungsverbund Minden-Petershagen-Porta Westfalica,
Feuerwehr Ahlen/Westf., Feuerwehr Hamm

Wissenschaftliche Begleitung durch Herrn Prof. Dr.-Ing. Uli Barth (Bergische Universität Wuppertal)
 Wissenschaftliche Begleitung UAG 2.B durch Herrn Prof. Dr. Manfred Wahle (Universität Duisburg-Essen)

Vorsitzender AGHF NRW und LdF Ahlen

Heinz-Jürgen Gottmann, Dieter Grefe, Philipp Haffner, Thomas Jung, Peter Kesselmeier, Albert Kißlinger, Bernd Löhr, Christoph Lütticke, René Schubert, Gerd Simon-Bourrée, Stefan Spinnen, Markus Steinacker, Uwe Theismann, Hans-Peter Thiel, Klaus Thrien, Hans-Georg

UAG 2.C Technik, Taktik

Daniel Meyer Institut der Feuerwehr NRW
Thomas Jung Kreisleitstelle Siegen-Wittgenstein

Josef Dehling (ehem. LdF Gladbeck),
 Dennis Edner (FW Menden),
 Markus Gebauer (FW Hamm),
 Heinz-Jürgen Gottmann (KBM Warendorf),
 Bernd Löhr (LdF Arnsberg),
 Holger Mehl (FW Gladbeck),
 Holger Peschelt (FW Wuppertal),
 René Schubert (LdF Ratingen),
 Gerd Simon-Bourrée (FW Hattingen),
 Uwe Theismann (stv. KBM Gütersloh),
 Hans-Peter Thiel (BBM Düsseldorf),
 Philipp van Hummel (FW Bocholt),
 Christiaan Velthausz (Brandweer),
 Thomas Wittenbrink (FW Ahlen/ Westf.)

Taktik

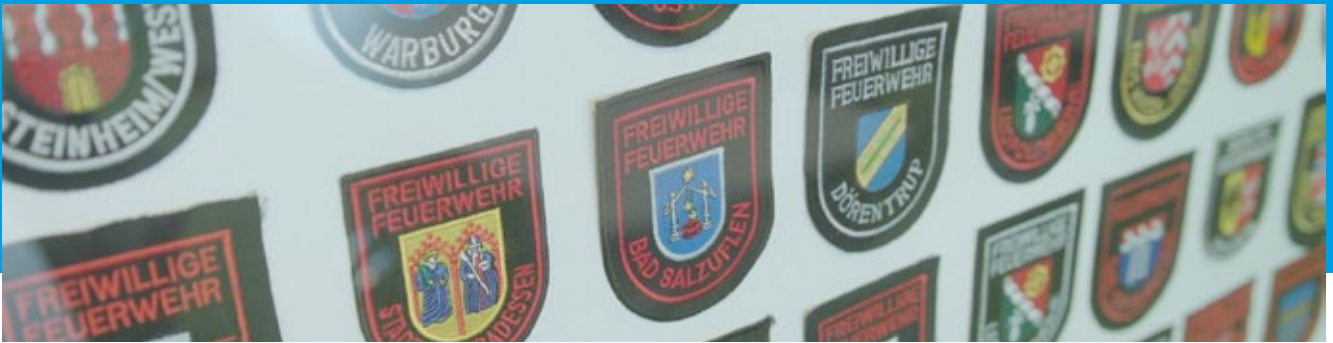
FW Ahlen/Westf., FW Beckum,
 FW Dorsten, FW Ennigerloh,
 FW Gelsenkirchen, FW Gladbeck,
 FW Herne, FW Hiddenhausen,
 FW Plettenberg, FW Rhede,
 FW Schlangen, FW Witten,
 FW Wuppertal

Technik - MLF

FW Bad Oeynhausen, FW Beverungen,
 FW Bottrop, FW Büren, FW Coesfeld,
 FW Dormagen, FW Essen, FW Hagen,
 FW Kleve, FW Leichlingen,
 FW Leverkusen, FW Menden,
 FW Nörvenich, FW Radevormwald,
 FW Ratingen

Technik - VLF

FW Ahlen/ Westf., FW Heinsberg,
 FW Königswinter, FW Ratingen,
 FW Werne



Als die Vorarbeitsgruppe zu Beginn des Projekts die Themenfelder festlegte, mit denen Feuerwehrensache sich befassen solle (s. o. „Projektentwicklung“, Seite 19f.), wurde die Arbeitsgruppe 2 zunächst mit dem Namen „Die örtliche Feuerwehr!“ belegt. Damit sollte der Blick der Feuerwehren vor Ort auf ihre eigenen Strukturen in den Mittelpunkt gerückt werden. Im Laufe der weiteren Diskussionen erschien aber eine Namensänderung sinnvoll, um das Thema der Arbeitsgruppe, die Untersuchung der Organisationsstruktur der Feuerwehren im Hinblick auf Verbesserungspotential, stärker in den Mittelpunkt zu rücken. Es blieb jedoch der Anspruch erhalten, Vorschläge für eine Weiterentwicklung mit dem Ziel, die Rahmenbedingungen für die Freiwillige Feuerwehr zu verbessern, aus deren Mitte zu generieren.

Bei der Sammlung von Einzelthemen, die in der Arbeitsgruppe 2 vertieft betrachtet werden sollten, stellten die Projektmitglieder die folgende Übersicht (Abb. 10) zusammen, die zeigt, wie breit die Palette der Themen war und wie viele Detailfragen die Mitglieder für überprüfungsbedürftig hielten:

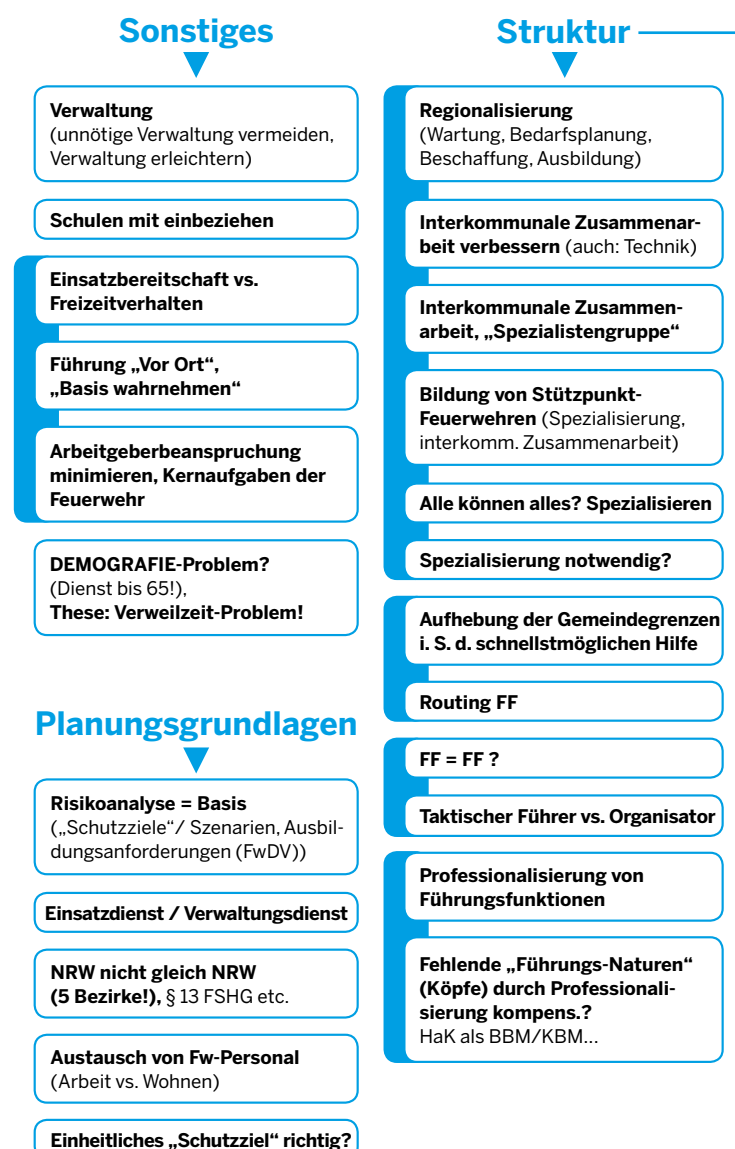
Bei der Eingrenzung auf die wichtigsten Felder wurden aus dieser Stoffsammlung Cluster gebildet, die die Grundlage für die Aufgabenteilung in den drei Unterarbeitsgruppen

- Planungsgrundlagen, Strukturen, Sonstiges,
 - Ausbildung,
 - Technik und Taktik
- bildeten.

Erkennbar fällt der Bereich, der „Sonstiges“ genannt wurde, inhaltlich aus dem Themenfeld der Organisations- und

Abb. 10: Stoffsammlung für die AG 2

Quelle: Kißlinger et al. 2017 Abschlussbericht: 3





Ausbildung

Wo beginnt die Struktur einer FF? §1 FSHG?

Motivation » Familie » Eintritt » Struktur?

Wer verantwortet die Struktur und deren Abläufe? » FF + Verwaltung + Politik

Abschaffung unterschiedlicher Fw-Arten (Gemeinde regelt nach örtlichem Bedarf)

Förderung Dienstplanmodelle nach örtlichem Bedarf

Fehlende „Zentrale“, Unterstützung durch Kreis / Bezirk / Land (Aus- und Fortbildung etc.)

Differenzierte Ausbildung (KatS, „Dorf-Wehr“, Stützpunkt-Wehr)

Wann ist ein Zug ein Zug? (Personalausstattung, Ausbildung)

Personalentwicklung „Überkom-munal“ (übergeben, halten)

Änderung der Führungsstruktur (breiter aufstellen, z.B. 2 Wehrführer)

Fehlende Verfügbarkeit (werktags tagsüber) gezielt kompensieren (Angestellte FM, luftgestützt)

Feuerwehr und „Feierwehr“ trennen?

Auf das „neue“ Freizeitverhalten der Kinder und Jugendlichen eingehen!

Ausbildung (modular, digital, interkommunal)

Weite Modularisierung der Ausbildung

bedarfsgerecht, modular, abgestimmt BF/FF

ressourcenschonend, so zentral wie möglich, so dezentral wie notwendig

Modulausbildung

Fachlaufbahnen (Spezialisten ohne GAL)

E-Learning, nutzen

Helfer, Einsatzkraft, Führung

fehlen Führungskräfte

Umfassendere Qualifizierung und Fortbildung auf Orts-/ Kreisebene

VB vs. Praktische Ausbildung

Anerkennung von ziviler Ausbildung

Individuelle Ausbildung

Anerkennung ehrenamtlich erworbener Qualifikationen für Hauptamt

muss immer mehr Ausbildung durchlaufen

Differenzierte Ausbildung (TM/TF für alle?, Entrümpelung der Inhalte)

Taktik

Die Gruppe als Standard? » Staffel

wird immer kleiner

kleine taktische Gruppen (Führungsverantwortung)

mehrere örtliche Einheiten bilden eine größere Einheit

muss sich neu strukturieren

Kleinere Orte: Vorseinsatzfahrzeuge

Welche Ortswehr muss WAS können?
(1980: TSA/TSF, 2013: „HLF 10/12“)

Technik

Reduzierung des Einsatzpersonals durch alternative Technik

verfügt über zuviel Technik

Überforderung durch Technik-Vielfalt + „Schnick-Schnack“

Papierflut + Prüfwahn überlastet Führungskräfte

Fahrzeugkonzepte an Verfügbarkeit anpassen (Hilfsfristen)

Standardfahrzeuge

Kleinere Orte: Vorseinsatzfahrzeuge

Innovations-Management (Pseudo-Innovationen filtern, EHRliche Erfahrungsberichte, NUTZEN-)



Strukturangelegenheiten heraus. Die hier formulierten wichtigen Aspekte wurden aber teils in der AG 3 (Schule) und in der AG 1 (alle anderen Themen) in Form von Piloten aufgegriffen.

Während der Projektlaufzeit wurde deutlich, wie die einzelnen Piloten sich untereinander beeinflussen. Das Pilotprojekt der UAG Planungsgrundlagen wies verschiedene Schnittstellen zu den Taktikversuchen der UAG Technik und Taktik auf. In dieser UAG wurde auch das Mittlere Löschfahrzeug mit differenzierten Löschtechniken und der Staffel als Besatzung erprobt. Dessen Einsatz hat wiederum Auswirkungen auf die Planungsgrundlagen.

Im Ergebnis zeigt sich, dass die Qualität der Einsatzbewältigung wesentlich davon abhängt, wie gut trainiert und eingespielt die Feuerwehreinheiten sind. Darüber hinaus ist die Bedeutung der Kompetenzen der Führungskraft für den Einsatzerfolg hoch, wie auch das Ergebnis der UAG Ausbildung zeigt.

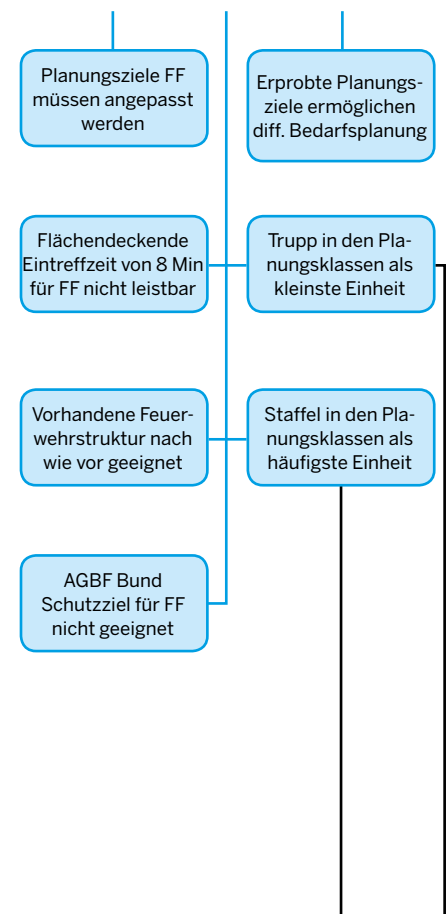
Der Bezug der Technikversuche der UAG Technik und Taktik zu der UAG Ausbildung liegt auf der Hand. Wenn neue Technologien sinnvoll und taktisch zum Einsatz gebracht werden sollen, zieht dies einen erhöhten Schulungsaufwand nach sich. Dies korreliert mit der Erkenntnis der Unterarbeitsgruppe Ausbildung, dass die Ausbildungsmethoden modernisiert werden müssen.

Folgende Übersicht (Abb. 11) stellt die wesentlichen Ergebnisse der AG 2 und die Abhängigkeiten der Fragestellungen untereinander dar:

Abb. 11: Übersicht der Ergebnisse mit Verknüpfung

Quelle: Kißlinger et al. 2017 Abschlussbericht: 13

UAG 2.A – Planungsgrundlagen, Struktur, Sonstiges

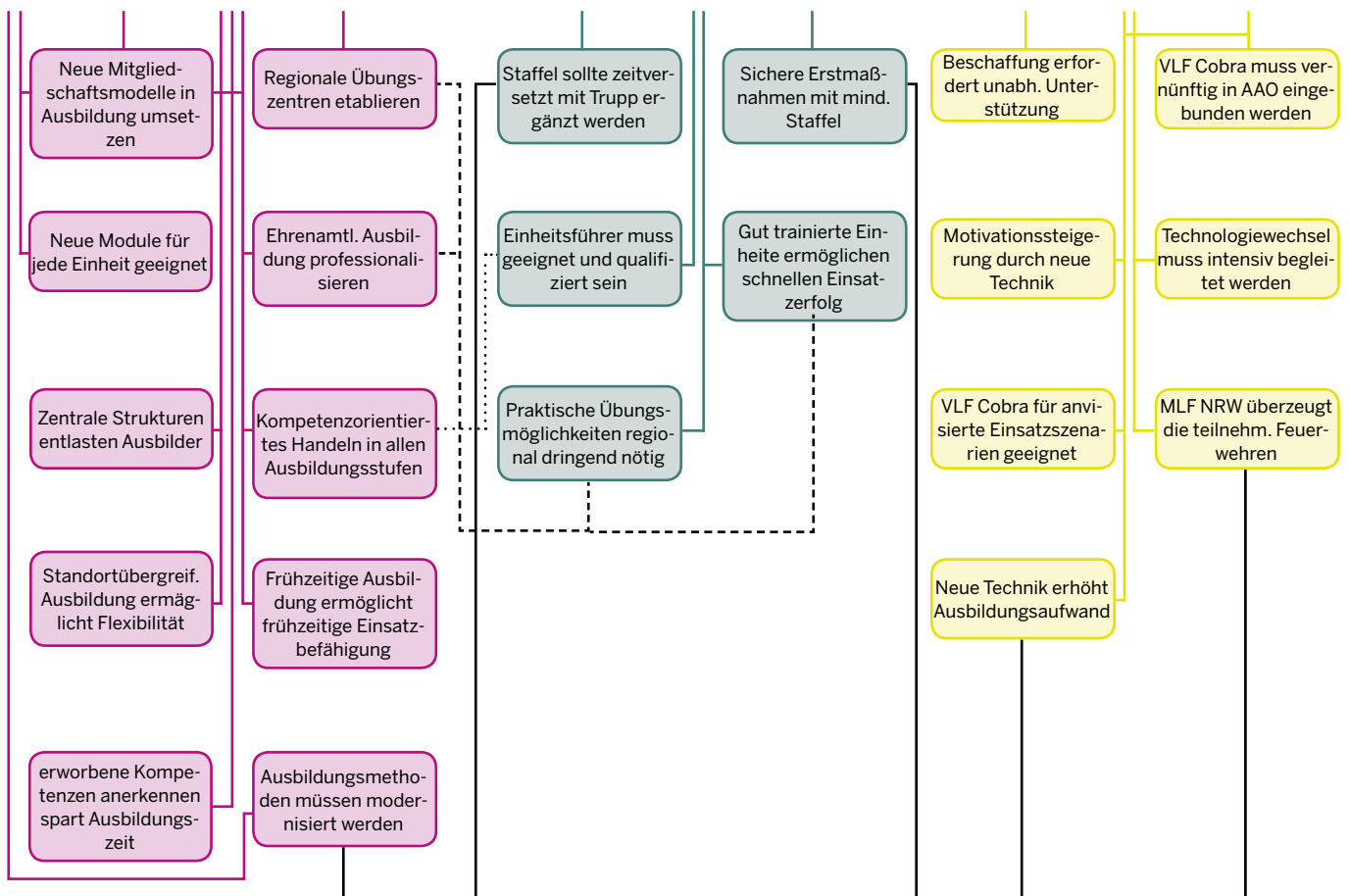




UAG 2.B – Ausbildung

UAG 2.C – Taktik

UAG 2.C – Technik





Als Ergebnis der AG 2 ist besonders hervorzuheben, dass für den ländlichen Raum, in dem der Brandschutz ganz überwiegend durch Freiwillige Feuerwehren getragen wird, eine Alternative zur Empfehlung der AGBF Bund zur Brandschutzbedarfsplanung in der UAG Planungsgrundlagen erarbeitet wurde. Die dazu im Projekt erprobten Planungsziele ermöglichen erstmals eine differenzierte Bedarfsplanung, angepasst an die örtlichen Verhältnisse außerhalb großstädtischer Strukturen mit Berufsfeuerwehren. Dieses Pilotprojekt begleitete die Firma Luelf & Rinke.

Mit der wissenschaftlichen Begleitung der Universität Duisburg-Essen, Fachgebiet Wirtschaftspädagogik / Berufliche Weiterbildung, Prof. Dr.-Ing Manfred Wahle, wurden in der UAG Ausbildung Modelle entwickelt und erprobt, die auf kompetenzorientierte Ausbildung setzen und damit einen zukunftsorientierten Ansatz bieten. Es geht bei dieser Form der Ausbildung nicht um eine reine Vermittlung von Lernstoff, sondern darum Kompetenzen und Fähigkeiten zu schulen, um die Lernenden zu befähigen, ihre anspruchsvollen Aufgaben selbstständig zu bewältigen. Die bisher vor allem auf Inhaltsvermittlung setzende Ausbildung kann dem Fortschritt im Brandschutz und dem veränderten Bildungsverständnis in Deutschland und Europa⁷⁶ allein nicht mehr gerecht werden. Um diesen kompetenzorientierten Ansatz weiter zu verfolgen, sind professionelle regionale Strukturen notwendig. Dazu wird eine stärker modulare Ausbildung empfohlen, um den heutigen zeitlichen Verfügbarkeiten der Ehrenamtlichen für die Ausbildungen neben Familie und Beruf besser gerecht werden zu können. Außerdem können Ausbildungs-

inhalte aus anderen Organisationen, Unternehmen oder Bildungseinrichtungen dabei zur Ausbildungsverkürzung ohne Qualitätsverlust führen, wenn sie gleichwertige und anererkennungsfähige Inhalte bieten.

In dem Schwerpunkt Taktik der UAG Technik und Taktik konnte durch Übungen untermauert werden, dass die im praktischen Alltag bereits häufig eingesetzte Mannschaftsstärke einer Staffel (sechs Einsatzkräfte) sichere Erstmaßnahmen zur Einleitung der Menschenrettung ermöglicht. Eine Optimierung der Aufgaben am Einsatzort kann durch eine siebte Einsatzkraft erreicht werden, nämlich durch eine Kombination von Staffel mit einer Funktion zur besonderen Verwendung. Die experimentell erhobenen Erkenntnisse zeigten allerdings auch, dass eine Mannschaftsstärke unterhalb der Staffel unter Sicherheitsaspekten nicht zu vertreten ist. Wesentlich positiv auf eine sichere und zügige Einsatzabwicklung zur Menschenrettung wirken sich gemeinschaftlich gut trainierte Einheiten aus.

Die Pilotversuche in dem Schwerpunkt Technik der UAG Technik und Taktik befassten sich mit Einsatzmöglichkeiten von mittleren Löschfahrzeugen mit unterschiedlicher Löschtechnik und einem Vorausslöschfahrzeug mit einem speziellen Schneid-Lösch-System vom Typ COBRA. Diese Fahrzeuge befinden sich im Zeitraum der Erstellung dieses Berichts noch in der Erprobung, haben aber nach bisherigen Erfahrungen die beteiligten Feuerwehren schon überzeugen können. Die Erprobung konnte aufgrund von Problemen im Beschaffungsprozess erst verspätet beginnen, sodass die Ergebnisse hierzu vorläufige sind.

Die Erfahrungen, die im Zuge der Beschaffung gewonnen werden konnten, zeigten, dass die umfangreichen Kenntnisse und Erfahrungen, die für den Beschaffungsprozess von Einsatzfahrzeugen erforderlich sind, nicht allen Aufga-

⁷⁶ vgl. auch Bundesministerium für Bildung und Forschung: Der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, www.dqr.de



beiträgern zur Verfügung stehen. Es scheint daher sinnvoll, die Feuerwehren durch unabhängige Sachverständige sowie das Technische Kompetenzzentrum des Instituts der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen hierbei zu unterstützen.

Die Piloten der UAG Technik und Taktik wurden wissenschaftlich begleitet durch die Bergische Universität Wuppertal, Lehrstuhl Methoden der Sicherheitstechnik / Unfallforschung, Prof. Dr.-Ing. Uli Barth. Die Wissenschaftler warfen über diese UAG hinaus auch einen Blick auf die gesamte AG 2 und beleuchteten deren Ergebnisse.

UNTERARBEITSGRUPPE PLANUNGSGRUNDLAGEN

Kernbotschaften

Eine auf den örtlichen Verhältnissen risikobasierende Brandschutzbedarfsplanung, abgestimmt auf die jeweilige Gebäude-, Siedlungs- und Infrastruktur der Gemeinden, ermöglicht die Sicherstellung des Brandschutzes auch durch die Freiwilligen Feuerwehren. Unter Berücksichtigung dieser sorgfältig aufbereiteten Planungsgrundlagen kann für Bereiche mit geringen Risikobewertungen auf Grundlage der angenommenen Kenngrößen der AGBF Bund Schutzzieldefinition die Menschenrettung ohne Qualitätsverlust auch mit einem auf der Staffelstärke basierenden Planungsansatz sichergestellt werden.

Empfehlungen

Die im Projekt entwickelten Planungsgrundsätze für den

ländlichen Raum sind im Land Nordrhein-Westfalen zur Anwendung zu empfehlen.

Ausgangslage

Grundlage eines jeden Brandschutzbedarfsplans und somit das Soll der Feuerwehrstruktur einer Kommune bildet die sogenannte Schutzzieldefinition (Planungsziel). Die AGBF Bund hat erstmals im Jahr 1998 eine Empfehlung „Qualitätskriterien für die Bedarfsplanung von Feuerwehren in Städten“ erarbeitet und veröffentlicht.⁷⁷ Diese Empfehlung wurde in NRW vielerorts als Basis und Richtschnur für die Bedarfsplanungen des gemeindlichen Brandschutzes herangezogen. Kernelement der Empfehlung der AGBF Bund ist eine Ausrücke- und Anfahrtszeit (= Eintreffzeit = ETZ) von acht Minuten verbunden mit einer Funktionsstärke von zehn Kräften der ersten Einheit der Feuerwehr beim Einsatzszenario des sogenannten „kritischen Wohnungsbrandes“. Die AGBF Bund Empfehlung, die explizit für die Bedarfsplanung in Städten mit Berufsfeuerwehr konzipiert wurde, hat sich in diesen städtischen Bereichen als Planungsgrundlage für die Grundversorgung etabliert.

Diese Anforderungen lassen sich aber nicht ohne weiteres auf nicht großstädtisch geprägte Bereiche ländlicher Kommunen übertragen.

⁷⁷ AG der Leiter der Berufsfeuerwehren in der BRD, 16.09.1998; fortgeschrieben 19.11.2015 siehe <http://www.agbf.de/pdf/Fortschreibung%20der%20Empfehlung%20der%20Qualitaetskriterien%20fuer%20die%20Bedarfsplanung%20in%20Staedten%20Layout%20neu%202016.pdf>



Es zeigt sich, dass bei Anwendung dieser Planungsgrundlagen des AGBF Bund Papiers im ländlichen Raum, in rein ehrenamtlichen Feuerwehrstrukturen, häufig vermeintliche Defizite in den Strukturen abgeleitet bzw. festgestellt werden, obwohl der Brandschutz dort über lange Jahre erfolgreich durch rein ehrenamtliche Feuerwehren sicher gestellt wurde.

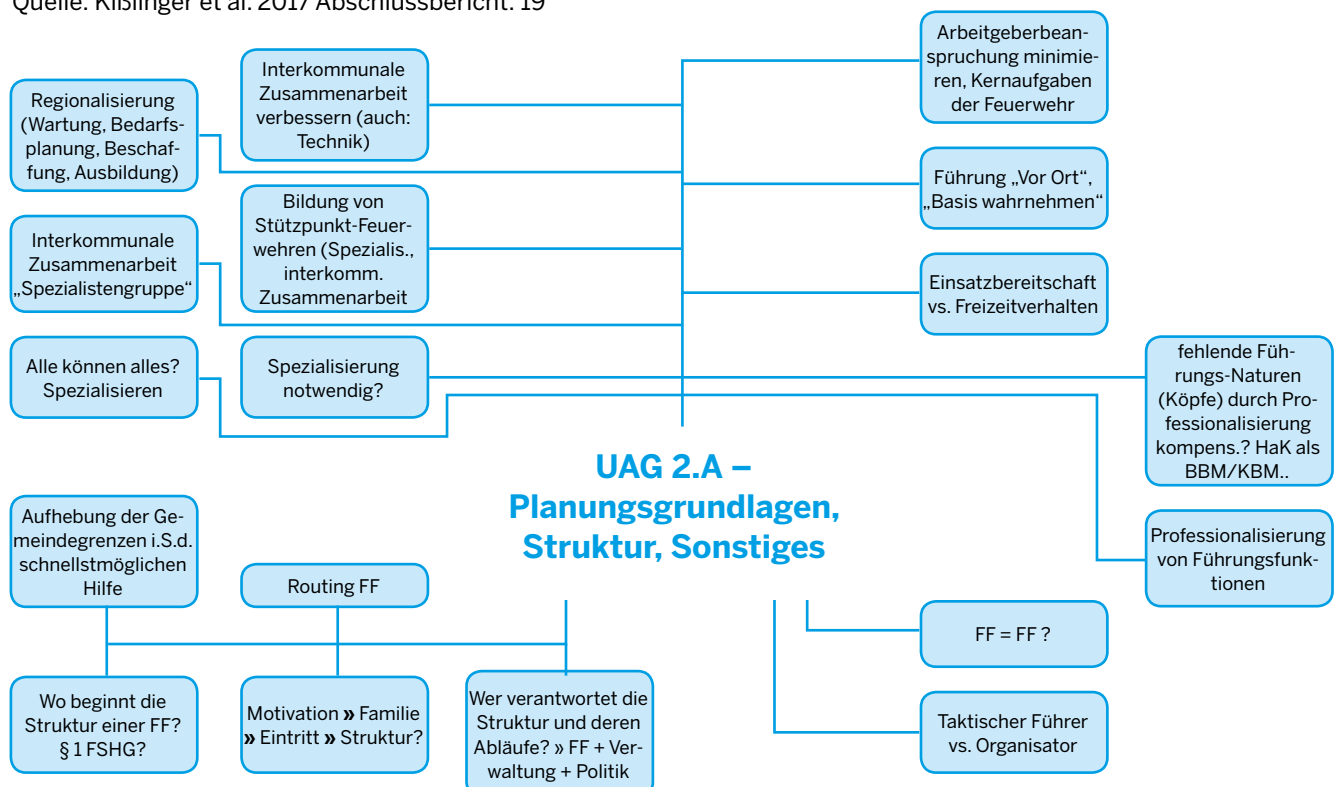
Die Unterarbeitsgruppe hat sich daher zum Ziel gesetzt, differenzierte Planungsgrundlagen für die länd-

lichen, ehrenamtlichen Feuerwehren zu definieren, die realistisch leistbar sind. Dazu wurde ein pragmatischer Ansatz mit der Ausgangsfrage gewählt: „Was kann eine hinreichend leistungsfähige Freiwillige Feuerwehr aus der Praxiserfahrung heraus leisten?“

Die Fragestellungen, die in der Unterarbeitsgruppe Planungsgrundlagen, Strukturen, Sonstiges bearbeitet wurden, stellt das folgende Schaubild (Abb. 12) dar:

Abb. 12: Problemstellungen der UAG 2.A

Quelle: Kißlinger et al. 2017 Abschlussbericht: 19





Durch die Unterarbeitsgruppe wurden Planungsklassen für „Brand“ und „Technische Hilfeleistung“ entwickelt. Für die Planungsklassen wurden jeweils Planungsziele in Form differenzierter Anforderungen an die Feuerwehr (Planungszielparameter 1. und 2. Eintreffzeit sowie Stärke der 1. und 2. Einheit) definiert.

Die Planungsklassen „Brand“ definieren sich nicht durch die Beschreibung von Brandszenarien, sondern anhand von strukturellen Merkmalen, z. B. Gebäudehöhe. Da diese nicht auf die Planungsklassen für „Technische Hilfeleistung“ (THL) übertragbar sind wurden dafür spezifische Kriterien formuliert (z. B. „Menschenrettung wahrscheinlich / häufiger“). Die entwickelten Planungsklassen ergeben sich aus den folgenden Tabellen 2 und 3:

Tabelle 2: 1 – Planungsklassen Brand

Quelle: Kißlinger et al. 2017 Abschlussbericht: 20

Planungsklasse	Strukturtyp	1. ETZ	Stärke 1. Einheit	2. ETZ	Stärke 2. Einheit
Brand-1 (bis 7 m)	Deutlich überwiegend Gebäude geringer Höhe (bis 7 m FBH), überwiegend offene Bebauung	10 min	1 Staffel 6 Funktionen (min. 4 AGT)	15 min	1 Staffel 6 Funktionen (min. 2 AGT)
Brand-2 (7-13 m)	Größere Anzahl Gebäude mit mehr als 7 m und max. 13 m FBH (Gebäudeklasse 4)	10 min	1 Gruppe 9 Funktionen (min. 4 AGT)	15 min	1 Staffel 6 Funktionen (min. 4 AGT) + 1 Funktion Zugführer
Brand-3 (13-22 m)	Größere Anzahl Gebäude mit mehr als 13 m und max. 22 m FBH	8 min	1 Gruppe 9 Funktionen (min. 4 AGT)	13 min	1 Staffel 6 Funktionen (min. 4 AGT) + 1 Funktion Zugführer
Brand-4 (Sonderobjekte)	Gebäude oberhalb 22 m FBH, Sonderbauten, sonstige besondere Objekte	Wird nicht definiert, sind durch objektspezifische Einsatzplanungen zu betrachten			

**Tabelle 3: 2 – Planungsklassen Technische Hilfeleistung**

Quelle: Kißlinger et al. 2017 Abschlussbericht: 21

Planungsklasse	Strukturtyp	1. ETZ	Stärke 1. Einheit	2. ETZ	Stärke 2. Einheit
TH-I	Menschenrettung unwahrscheinlich/ selten; aber wahrscheinlich: THL klein mit einfachem Maßnahmen	Keine Definition	1 selbständiger Trupp 3 Funktionen	-	-
TH-II	Menschenrettung wahrscheinlich/ häufiger; Maßnahmen mittleren Umfangs (z.B. VU PKW)	10 min	1 Staffel 6 Funktionen Absichern, EH, Brandschutz	15 min	1 selbständiger Trupp 3 Funktionen Technische Rettung
TH III	Menschenrettung wahrscheinlich/ häufiger; Maßnahmen größeren Umfangs (z.B. VU LKW)	10 min	1 Staffel 6 Funktionen Absichern, EH, Brandschutz	13 min	1 Staffel 6 Funktionen Technische Rettung + 1 Funktion Zugführer
TH IV	Besondere Einsatzlagen: z.B. VU Bus, Zugunfall	Werden nicht definiert; die notwendigen Ressourcen (= Kräfte und Mittel) sind durch überörtliche (Gemeindegrenzen übergreifende) Planungen festzulegen (in der AAO)			

Für „Sonderobjekte“ im Bereich „Brand“ bzw. „Besondere Einsatzlagen“ im Bereich „Technische Hilfeleistung“ wurden keine Parameter definiert. Diese Objekte bzw. Einsatzlagen sind anhand objektspezifischer Planungen auf Gemeinde- oder sogar Kreisebene zu betrachten und somit nicht Bestandteil des Projektauftrags, der die Freiwilligen Feuerwehren der Gemeinden fokussiert.

Die Auswahl von insgesamt zehn Pilotkommunen erfolgte gemeinsam mit der UAG unter Berücksichtigung verschiedener Auswahlkriterien. Als Arbeitsergebnis der Unterarbeitsgruppe wurden im Antrag zum Pilotprojekt fünf Strukturklassen definiert, für die jeweils zwei repräsentative Kommunen ausgewählt werden sollten. Dadurch sollten auch unterschiedliche Siedlungsstrukturen („Ver-



teilung auf viele Ortschaften“ vs. „eine Hauptsiedlung“) abgebildet werden.

Die folgenden Strukturklassen wurden definiert:

1. Kommunen mit weniger als 10.000 Einwohner,
2. Kommunen mit 10.000 bis 25.000 Einwohner,
3. Kommunen nach § 10 BHKG⁷⁸ (früher § 13 FSHG⁷⁹) ohne hauptamtliche Wachbesetzung,
4. Kommunen nach § 10 BHKG (früher § 13 FSHG) mit hauptamtlicher Wache mit „weniger als einer Staffel“ (rund um die Uhr),
5. Kommunen nach § 10 BHKG (früher § 13 FSHG) mit hauptamtlicher Wache mit „mindestens einer Staffel“ (rund um die Uhr).

Die Aufgabenstellung des Projektes sah die simulierte Anwendung der im Projekt entwickelten Planungsklassen in den einzelnen Kommunen vor. Dazu wurde das Gemeindegebiet durch die in der Regel am Bedarfsplanprozess Beteiligten (Vertreter von Feuerwehr und Verwaltung) befahren und systematisch den Planungsklassen „Brand“ und „Technische Hilfeleistung“ zugeordnet. Durch den Auftragnehmer Luelf & Rinke erfolgte eine fachliche Einweisung in die Anwendung der Planungsklassen. Die Ergebnisse und Anwendungserfahrungen wurden durch den Auftragnehmer dokumentiert.

Die Erkenntnisse aus den Befahrungen sowie weitere Rückmeldungen wurden im Anschluss an die Ortstermine durch den Auftragnehmer ausgewertet und in spezifischen Berichten zusammengestellt.

Die Durchführung des Pilotprojektes ist dreigeteilt. Folgende Ziele wurden verfolgt:

- Erprobung der Praxistauglichkeit der entwickelten Planungsziele,
- Überprüfung der Auswirkung auf die Soll-Strukturen der Feuerwehren,
- Erneute Erprobung der Praxistauglichkeit durch Bedarfsplanungs-Laien.

Im Rahmen des Pilotprojekts konnte die Erprobung der Praxistauglichkeit der im Projekt entwickelten Planungsklassen erfolgreich abgeschlossen werden.

Die Überprüfung der Auswirkungen auf die Soll-Strukturen wurde in den Pilotkommunen durchgeführt und insgesamt als gering bewertet. Aufgrund der begrenzten Projektlaufzeit konnte die ursprünglich geplante erneute Erprobung der Praxistauglichkeit des neuen Systems der Planungsklassen im Rahmen des Projekts Feuerwehren-sache nicht mehr vollzogen werden.

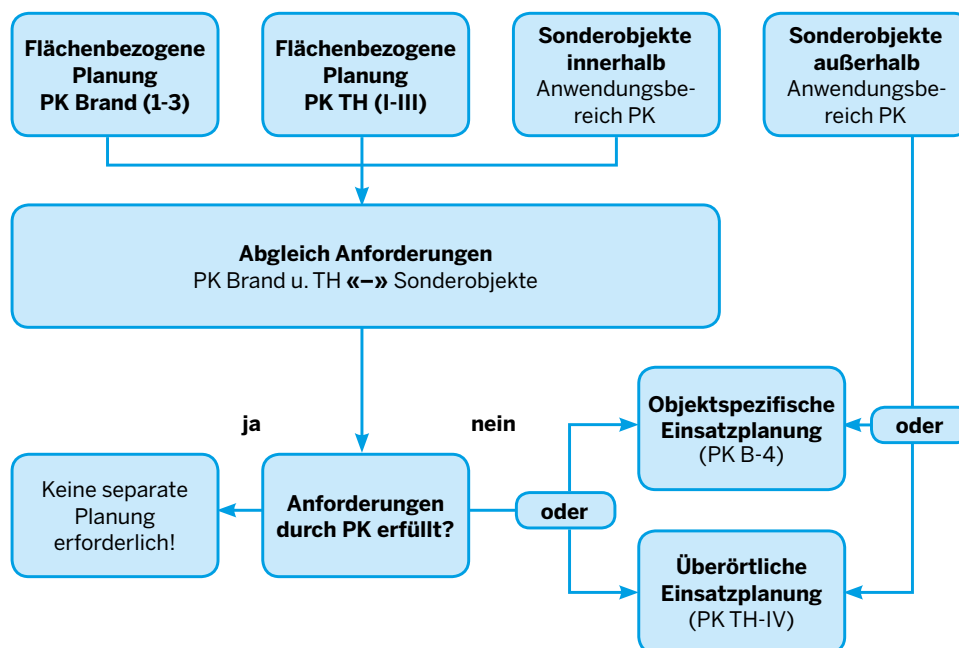
⁷⁸ Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz vom 17. Dezember 2015

⁷⁹ Gesetz über den Feuerschutz und die Hilfeleistung vom 10. Februar 1998, außer Kraft getreten am 1.1.2016



Abb. 13: Methodische Vorgehensweise zur Anwendung

Quelle: Kißlinger et al. 2017 Abschlussbericht: 23



Ergebnisse / Schlussfolgerung

Die 1998 veröffentlichte Empfehlung zur Schutzziel-Definition der AGBF Bund wurde auf Städte mit Berufsfeuerwehren ausgerichtet. Die Überprüfung der Schutzziele der Brandschutzbedarfspläne zeigt, dass in nicht großstädtisch geprägten Bereichen ländlicher Kommunen keine vollständige Erfüllung der Anforderungen möglich ist. Teilweise zeigen sich großflächige Unterdeckungen, die räumlich meist im Zusammenhang mit einer sehr geringen Besiedlung stehen. Bei einer sich an den vorhandenen Gefahren orientierender Anwendung der im

Projekt entwickelten und pilotierten Planungsziele ergibt sich jedoch, dass die vorhandenen Feuerwehrstrukturen grundsätzlich eine gute Gebietsabdeckung ermöglichen.

Die im Projekt erprobten Planungsziele ermöglichen eine differenzierte Bedarfsplanung der Feuerwehrstruktur auf Basis der örtlichen Verhältnisse.

Ohne eine erhebliche Veränderung an der tatsächlichen Feuerwehrstruktur sind durch die den örtlichen Verhältnissen entsprechenden Planungsziele nun Anforderungen definiert, die für den ländlichen Raum anwendbar sind.



Eine flächendeckende Eintreffzeit von acht Minuten ist bei einem Großteil der ehrenamtlichen Feuerwehren nicht leistbar. Kernelement der Empfehlung der AGBF Bund ist eine „Eintreffzeit“ von acht Minuten verbunden mit einer Funktionsstärke von zehn Kräften der ersten Einheit der Feuerwehr beim Einsatzszenario des sogenannten „Kritischen Wohnungsbrandes“. Die Ausrückezeit bei ehrenamtlichen Feuerwehren verlängert sich aufgrund der Tatsache, dass die Feuerwehrangehörigen zunächst von ihrem Wohnort zum Feuerwehrhaus gelangen müssen. Hier muss zusätzlich eine bestimmte Rüstzeit eingerechnet werden, in der sich die Feuerwehrangehörigen umkleiden und für den Einsatz ausrüsten müssen. Diese Vorgänge entfallen bei Berufsfeuerwehren, da sich deren Besatzung im Dienst bereits auf der Wache befindet. Trotz aller Diskussionen um die Eintreffzeit der Feuerwehr wird es immer Bereiche geben, die nicht fristgerecht erreicht werden können (weder nach 8, 10 oder auch 15 Minuten). Als Beispiel wären hier weiter außenliegende, unbesiedelte Gebiete zu nennen (Wald- und Freiflächen). Auch diese Bereiche sollen einer Planung unterzogen und gegebenenfalls um präventive Maßnahmen ergänzt werden. In Brandschutzbedarfsplänen erfolgt oftmals jetzt schon die Definition von kompensatorischen Maßnahmen, z. B. durch entsprechende Vorgaben im Bereich des vorbeugenden Brandschutzes. Sonderobjekte (Planungsklasse B-4; siehe Tabelle 1 - Planungsklassen Brand) in diesen „Außenbereichen“ werden über objektspezifische Betrachtungen abgedeckt. Weder die vorhandenen Feuerwehrstrukturen noch die eventuelle Notwendigkeit der Vorhaltung von hauptamtlichen Kräften sollen durch den im Projekt verfolgten Ansatz in Frage gestellt werden.

Bei den eingebundenen Pilotkommunen ergab sich bei der Erprobung der Planungsklassen weder beim Ansatz einer Eintreffzeit von zehn Minuten noch bei einer ange-

nommenen Funktionsstärke von sechs Funktionen (Staffel) eine signifikant geänderte Feuerwehrstruktur. Die Anwendungen führten auch nicht zu einer veränderten Einschätzung bezüglich der Notwendigkeit der Vorhaltung von hauptamtlichen Kräften.

Auf Basis der gesammelten Anwendungserfahrungen in den zehn Kommunen wurde die oben stehende Botschaft und Empfehlung formuliert, Seite 79.

UNTERARBEITSGRUPPE AUSBILDUNG

Kernbotschaften

Grundlage für ein zukunftsorientiertes Feuerwehrwesen ist eine auf Inhaltsvermittlung zur kompetenzorientierten Ausbildung ausgelegte modulare Schulung, welche auf regionale, professionelle Strukturen aufgebaut ist.

Empfehlungen

Die erstellten und erprobten Ansätze für ein kompetenzorientiertes Ausbildungsmodell sind in den Fachgremien auf Landesebene weiterzuentwickeln und in die länderübergreifende Gremienarbeit einzubringen. Das IdF NRW als Fokuspunkt der Aus- und Fortbildung in der Gefahrenabwehr ist fortzuentwickeln, um den heutigen Anforderungen der Erwachsenenbildung gerecht zu werden. Es ist zu prüfen, die Effizienz und Effektivität der Ausbildung durch verstärkte interkommunale Zusammenarbeit und Professionalisierung zu erhöhen.



Ausgangslage

Viele Gründe sprechen für eine Modernisierung der Ausbildung ehrenamtlicher Feuerwehreinsatzkräfte. Diese reichen von einer schwierigen Vereinbarkeit des Ausbildungsaufwands mit dem Familien- und Berufsleben, einer veralteten Lehrmethodik, fehlender Anerkennung von bereits geleisteten Ausbildungsnachweisen aus Beruf und Jugendfeuerwehrzeit bis hin zur Demotivation durch iterative Ausbildungsinhalte, die zudem in der späteren Laufbahn einiger Einsatzkräfte keine praktische Anwendung finden.

Die heutige Arbeitsbelastung und eine Verdichtung des Arbeitspensums allein sind für einige Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren und Interessierte schon Ausschlusskriterien für den aktiven Dienst in diesem besonderen Ehrenamt. Neben dem Einsatz sind außerdem zahlreiche Ausbildungen bis zum Erwerb der Befähigung als Einsatzkräfte überwiegend in der Freizeit an starr geplanten Lehrgangstagen abzuleisten. Dies ist für manche in den Freiwilligen Feuerwehren oder solche, die sich grundsätzlich für den Dienst in der Feuerwehr interessieren, immer schwerer leistbar.

Die Anerkennung von bereits erlangten Kenntnissen, sowohl aus der Jugendfeuerwehr als auch aus der Berufsausbildung, ist aktuell aus der Feuerwehr-Dienstvorschrift 2, Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehren, Januar 2012 (FwDV 2), nicht ableitbar. Viele Lehrinhalte wiederholen sich mehrfach in der gesamten Ausbildung eines Feuerwehrangehörigen, ohne dass diese Inhalte durch die Teilnehmenden im Nachgang zur Ausbildung auch angewendet werden können bzw. müssen. Gewisse Ausbildungsthemen sind mehrfach in Prüfungen nachzuweisen. Dies hat demotivierende Effekte, die dadurch

verstärkt werden, dass die starre Lehrgangsorganisation die ohnehin schon zu knappe Freizeit weiter einschränkt.

Eine Flexibilisierung der Ausbildung und ein angepasster Umfang der einzelnen Ausbildungen sind daher genauso anzustreben wie eine Überarbeitung der Voraussetzungen für die Befähigung als Einsatzkraft.

Die bisher verfolgte stark wissensorientierte Lehrmethode von Ausbildungen auch in der Freiwilligen Feuerwehr ist nicht an einer idealen „Performance“ der ausgebildeten Einsatzkräfte ausgerichtet, sondern eher an einer möglichst vollständigen, allumfassenden Vermittlung von theoretischem Grundwissen. Dem muss mit einer ebenso flexiblen und angepassten Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehren begegnet werden. In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, dass eine zunehmende Technisierung immer nur im Einklang mit der dazugehörigen Ausbildung zum gewünschten Einsatzergebnis führt.

Das Modell des „vollständigen Handelns“ ist seit vielen Jahren Grundlage für die Vermittlung und Erarbeitung von Lehrinhalten in den Schulen und in der Berufsausbildung. Es ist auch für die Erwachsenenbildung als die günstigere Methode validiert. Übertragen auf die Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehren muss Ziel einer so gestalten Ausbildung sein, dass die Teilnehmer ihre in Lehrgängen erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten dann auch tatsächlich in den Einsatzdienst einbringen können. Nur so kann von einem „vollständigem Handeln“ gesprochen werden. Eine Anwendung dieses Modells auf die ehrenamtliche Ausbildung der Feuerwehrkräfte ist in der FwDV 2 noch nicht abgebildet. **Viele Jugendliche sind inzwischen mit der „alten“ wissensorientierten Methode bei der Vermittlung der Lernziele aus der FwDV 2 überfordert, weil sie es aus ihrer Schulaus-**



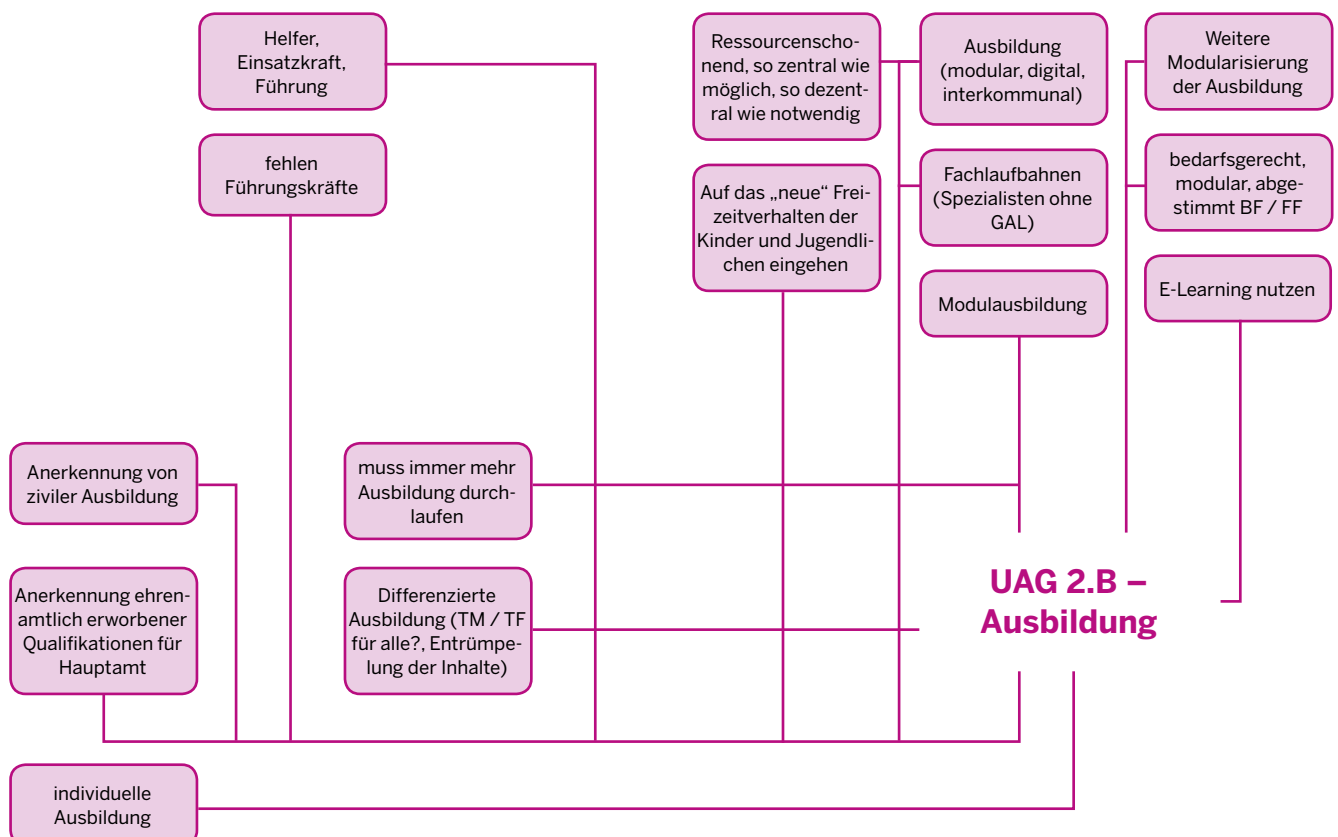
bildung bereits anders (kompetenzorientiert) kennen gelernt haben.

Diese Sammlung an verschiedenen Punkten zur Modernisierung der Ausbildung in der Freiwilligen Feuerwehr

führt zu einem Ansatz, der losgelöst von der derzeitigen durch Feuerwehrdienstvorschriften und Verordnungen gegebenen Struktur und Methodik eine eigenständige mögliche Lösung bieten soll und durch wissenschaftliche Erkenntnisse gestützt wird.

Abb. 14: Problemstellungen der UAG 2.B

Quelle: Kißlinger et al. 2017 Abschlussbericht: 31





Pilotprojekt

Bei dem Ziel, die Ausbildung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen modularer zu gestalten und an die mittlerweile anerkannten Berufsausbildungsmethoden anzupassen, unterstützte die Universität Duisburg-Essen, Fakultät für Bildungswissenschaften, Institut für Berufs- und Weiterbildung.⁸⁰ Das hierbei erstellte Handbuch⁸¹ mit exemplarischen Lernfeldern und Ausbildungssituationen soll eine Basis für eine praxisorientierte und zukunftsweisende Ausbildung der ehrenamtlichen Feuerwehrleute in NRW bilden. Im Rahmen des kompetenzorientierten Ansatzes wurde dazu ein dreistufiges Ausbildungsmodell entwickelt und in dem Ausbildungshandbuch modular festgehalten. Die Ausbildungsstufen sind in der zeitlich begrenzten Begleitung durch die Universität Duisburg-Essen unterschiedlich weit im Rahmen der exemplarischen Herangehensweise bearbeitet worden. Dennoch sind die Absichten der noch nicht vollends beschriebenen und nicht durchgeführten Ausbildungsstufen durch eine beispielgestützte Beschreibung erkennbar.

Wünschenswert wäre im Nachgang des Projekts eine begleitete Ausarbeitung und Implementierung der übrigen Ausbildungsstufen, um die Wirksamkeit des Gesamtkonzeptes zu überprüfen. Das Land NRW hat inzwischen die entwickelten Ansätze des Pilotprojekts in die länderübergreifende Projektgruppenarbeit zur Weiterentwicklung der Feuerwehrdienstvorschriften der Innenministerkonferenz eingebracht, um die gewonnenen Erkenntnisse nachhaltig in eine zukünftige FwDV 2 einfließen zu lassen.

Die Ausbildungsstufen orientieren sich an folgender Grundstruktur:

- Ausbildungsstufe A: Tätigkeiten des Feuerwehrangehörigen außerhalb des Gefahrenbereichs,
- Ausbildungsstufe B Basis: Tätigkeiten des Feuerwehrangehörigen außerhalb des Innenangriffs,
- Ausbildungsstufe B Zusatzausbildungen: Tätigkeiten des Feuerwehrangehörigen, die eine spezifische technische Ausbildung erfordern (z. B. Maschinist Drehleiter) und zum Innenangriff berechtigen (z. B. Atemschutzgeräteträger),
- Ausbildungsstufe C: Führungsfunktionen in einer nicht selbstständigen taktischen Einheit (Unterführer und Vorbereitung Gruppenführer) und Unterstützung des Einsatzleiters.

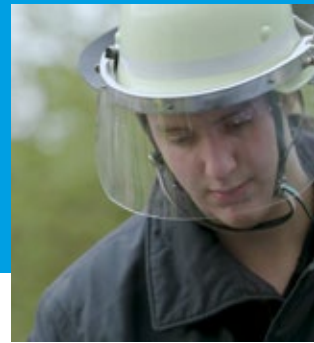
Das Konzept sieht vor, diese Ausbildungen von A nach C aufbauend zu erlangen, wobei nicht jede denkbare Zusatzausbildung im Block B von einer Einsatzkraft erlangt werden muss.

Konzeptionell ausformuliert sind die Stufen A und B Basis. Für die Stufen B Zusatzausbildungen und C bestehen grundlegende Gedankenansätze und beispielhaft beschriebene Module (siehe Ausbildungshandbuch im Bericht der Universität Duisburg-Essen).

Die Ausbildungsstufe A ist in Pilotfeuerwehren bereits zur Anwendung gekommen. Diese Stufe, so wie die angedachte Stufe C, ist noch einmal zweigeteilt, eine Gesamtstruktur ist in der folgenden Grafik (Abb. 15) dargestellt.

⁸⁰ Fachgebiet Wirtschaftspädagogik / Berufliche Aus- und Weiterbildung, Prof. Dr. Manfred Wahle (Projektleitung), Prof. Dr. Rolf Dobischat, Dr. Arne Elias, Herbert Marschall, Andy Schäfer

⁸¹ Wahle et al., Ausbildungshandbuch, 2016

**Abb. 15: Aufbau und Struktur der Ausbildungsstufen**

Quelle: Wahle et al. 2016: 12

Struktur einer integrierten Truppausbildung in der Freiwilligen Feuerwehr

Ausbildungsstufe C Module C 2	Einsatz- und Führungsfunktion einer <u>nicht</u> selbstständigen taktischen Einheit; GF-Vorbereitung
Ausbildungsstufe C Module C 1-1 bis C 1-5	Einsatz- und Führungsfunktion einer <u>nicht</u> selbstständigen taktischen Einheit; „Unterführer“
Ausbildungsstufe B – Zusatzausbildung Module B 2-1 bis B 7	Einsatzfunktion; Innenangriff und technische Ausbildung
Ausbildungsstufe B Module B 1-1 bis B 1-7	Einsatzfunktion; außerhalb des Innenangriffs; Sprechfunk
Ausbildungsstufe A Module A 1-2 bis A 1-7	„Helferfunktion“; außerhalb des Gefahrenbereichs
Ausbildungsstufe A Modul A 1-1 „Feuerwehrkompass“	Einführung in den Feuerwehrdienst
Ausbildungsstufe	Funktion und Tätigkeitsbereich

Da die über die Grundausbildung hinausführende und unterhalb der Gruppenführer-Qualifikation liegende Fort- und Weiterbildung der Freiwilligen Feuerwehr (nach § 32 Abs. 1 Satz 2 BHKG) den Kreisen obliegt, hätten bei der ursprünglichen Zielsetzung des Gesamtkonzeptes (erste feuerwehrtechnische Ausbildung bis hin zum „Unterführer“) Kreise und kreisfreie Städte Bewerber auf das Pilotprojekt sein müssen. Praktisch umgesetzt und ausgebildet wurde aber zunächst die Stufe A, die der Grundausbildung entspricht, also nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BHKG Aufgabe der Gemeinden ist. Dadurch sind einzelne Feuerwehreinheiten (Feuerwehr Hamm – LZ Uentrop) und Ausbildungsgemeinschaften, wie sie in der kommunalen Ausbildung mehrfach auftreten, Teilnehmer am Pilotprojekt. Gleichzeitig sind nicht alle Gemeinden eines teilnehmenden Kreises an eine Teilnahme gebunden.

Die teilnehmenden Feuerwehren sind in unterschiedlichen Phasen von der UAG 2.B zum Fortschritt und den Erfahrungen mit dem Pilotprojekt interviewt worden. Mit der Universität Duisburg-Essen standen sie über die Unterarbeitsgruppe in freiwilligen Workshops und in vereinzelt Unterrichts-Hospitationen in Kontakt. Die aufwändigste Aufgabe bei der Anwendung des Ausbildungshandbuchs vor Ort in den Pilotlehrgängen war die Ausarbeitung der Unterrichtsverlaufspläne. Dieser hohe Mehraufwand in der Erstdurchführung der neuen Lehrmethode sollte sich bei wiederholter Durchführung verringern.



Ergebnisse / Schlussfolgerung

Die tatsächliche Durchführung der Ausbildungsstufe(n) der einzelnen Gemeinden / Kreise unterscheiden sich stark und sind den Interviews in Punkt 2.4 des Abschlussberichts der UAG 2.B zu entnehmen.⁸² Aus der Zusammenarbeit mit der Universität Duisburg-Essen und den Interviews mit den teilnehmenden Pilotfeuerwehren hat die Unterarbeitsgruppe folgende Thesen als Schlussfolgerung aufgestellt:

Im Rahmen des Projekts wurde bestätigt, dass die bisherigen Ausbildungsmethoden nicht mehr zeitgemäß sind. Sie müssen dringend durch modernere, flexiblere und praxisbezogene Methoden abgelöst werden.

Die neu definierten Module können Teil des regulären Übungsdienstes jeder Einheit werden. Die Ausbildungsinhalte sollen von der bisherigen, starren Lehrgangsform in eine modular gegliederte Form geändert werden. Hierdurch wird eine Integration in den regulären Übungs- und Ausbildungsdienst aller Feuerweereinheiten möglich. Der Zeitaufwand für die Ausbildung eines jeden Feuerwehrangehörigen kann dadurch verringert werden, dass einzelne Module direkt in der Einheit und nicht erst in einem separaten Lehrgang erworben werden können.

Frühzeitige Ausbildung ermöglicht frühzeitige Einsatzbefähigung. Zur Anerkennung und Wertschätzung der Jugendfeuerwehrangehörigen ist eine frühestmögliche Einsatzbefähigung anzustreben. Diese wiederum kann nur durch einen frühzeitigen Ausbildungsbeginn er-

reicht werden. Die UAG 2.B spricht sich für einen Ausbildungsbeginn Jugendlicher mit der Vollendung des 16. Lebensjahres aus. Hierdurch wird der Übergang von der Jugendfeuerwehr zur Einsatzabteilung erleichtert und eine rechtzeitige Mitgliederbindung forciert.

Standortübergreifende Ausbildung ermöglicht nötige Flexibilität. Was in den Fahrschulen schon jahrelange Praxis ist, ist in der Feuerwehr wünschenswert: Durch die Vereinheitlichung der Ausbildungsmodule kann es möglich werden, bestimmte Kompetenzen bei benachbarten Einheiten zu erwerben. Nötig ist hierbei eine ausreichende Kommunikation der Einheiten untereinander. Den einzelnen Feuerwehrangehörigen wird auf diese Weise eine flexible Gestaltung seiner Feuerwehrausbildung ermöglicht und der Einklang mit Familie, Beruf und sonstiger Freizeitgestaltung hergestellt.

Gegenseitige Anerkennung von Ausbildungsinhalten ergibt Ausbildungsverkürzung ohne Qualitätsverluste. Erworbene Kompetenzen aus der Jugendfeuerwehr müssen in allen Ausbildungsstufen gleichwertig anerkannt werden. Die Gesamtdauer der einzelnen Ausbildungsstufen kann so verkürzt werden. Die Qualität der Ausbildung verringert sich hierdurch nicht, da das Jugendfeuerwehrmitglied die Kompetenz bereits erlangt hat. Es muss ebenso die Möglichkeit geschaffen werden, Kompetenzen aus dem Berufsleben anzuerkennen, die deckungsgleich oder höherwertig zu den Modulinhalten sind.

Beispiele hierfür sind:

- Vollwertige Anerkennung von Kompetenzen eines Rettungsassistenten, keine erneute Absolvierung des Moduls „Erste-Hilfe“,

⁸² Wahle et al., Ausbildungshandbuch, 2016



- Anerkennung von Kompetenzen eines KFZ-Mechanikers, keine erneute Absolvierung von Lehrinhalten „Motorenkunde“ in der Ausbildung zum Maschinisten,
- Anerkennung von Kompetenzen eines Schornsteinfegers, keine erneute Absolvierung von Lehrinhalten „Kaminbrand“ in der Grundausbildung.

Folgerichtig ist eine bei der Feuerwehr erworbene Kompetenz im Berufsleben durchaus hilfreich und sollte ebenso anerkannt werden. Zusätzlich entsteht auch hier ein zeitlicher Vorteil für den Feuerwehrangehörigen. Beispiele hierfür sind:

- Anerkennung von grundsätzlichen Feuerwehr-Kompetenzen für den betrieblichen Brandschutzhelfer“ bzw. „Brandschutzbeauftragten“,
- Anerkennung von Erste-Hilfe-Kurs für den betrieblichen Ersthelfer bzw. zur Erlangung des Führerscheins,
- Anerkennung von Lehrinhalten „Gerätewart“ für betriebliche Betriebsmittelprüfungen (z. B. Leitern, Anschlagmittel, Spanngurte).

Zentrale Strukturen in der Ausbildung entlasten die ehrenamtlichen Ausbilderinnen / Ausbilder der Feuerwehren. Als zentrale Aus- und Fortbildungsstätte hält das Land Nordrhein-Westfalen das IdF NRW vor. Im Schwerpunkt werden hier Feuerwehr-Führungskräfte ausgebildet. Das IdF NRW sollte eine zentrale Rolle bei der Ausbildung aller Feuerwehrangehörigen in NRW erhalten. Es kann mit der zentralen Bereitstellung von einheitlichem Lehrmaterial / -plänen und Hilfestellung eine große Entlastung für die ehrenamtlichen Ausbilderinnen / Ausbilder der Feuerwehren darstellen.

Regionale Ausbildungs- und Übungszentren sind die zweiten Stufe eines kompetenzorientierten Bildungsansatzes in den Feuerwehren.

Zusätzlich zu dem notwendigen Wissen sollten Kompetenzen vermittelt werden. Das war das Ziel der UAG 2.B. Um verschiedene Szenarien auch unter realen Bedingungen üben zu können, sind einheitliche, regionale Übungszentren (z. B. auf Regierungsbezirks- oder Kreisebene) zu etablieren. Die Übungsszenarien müssen so konstruierbar und dort darstellbar sein, dass die Übungskünstlichkeit sinkt und der Teilnehmer sich vollständig auf sein Handeln konzentrieren kann. Viele Feuerwehren haben keine ausgeprägten Übungsmöglichkeiten, teilweise kann noch nicht einmal das Löschen mit Wasser geübt werden.

Auf die neuen Modelle der Feuerwehrmitgliedschaft sollte in der Ausbildung reagiert werden. Das BHKG gibt nun die Möglichkeit, auch Kameradinnen und Kameraden außerhalb des Einsatzdienstes in die Feuerwehr aufzunehmen und für Aufgaben außerhalb des Einsatzes einzusetzen. Auch diese Personen müssen eine Basis an Feuerwehrwissen aufweisen, um den Ablauf und den Aufbau der Feuerwehr kennenzulernen. Die erarbeiteten Module müssen hieran angepasst werden.

Ehrenamtliche Ausbildung muss professionalisiert werden.

Nicht nur der Einsatzdienst, sondern auch die Ausbildung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen geschieht zum großen Teil ehrenamtlich. Jede Ausbildungsleitung müsste hierfür eine nachgewiesene Eignung besitzen. De facto ist dies nicht abschließend gewährleistet, da es an motivierten Auszubildenden mangelt, die gleichzeitig die erforderliche Ausbildereignung besitzen. Der Zeitaufwand der Ausbildung ist, ebenso wie die Zeit, die der Teilnehmer investieren muss, extrem hoch. Eine Unterstützung durch hauptamtliches Personal, wie es z. B. die Bundesanstalt THW neuerdings betreibt, würde das Ehrenamt um ein hohes Maß entlasten.



Kompetenzorientiertes Handeln ist in allen Ausbildungsstufen sinnvoll.

Im Projekt der Universität Duisburg-Essen konnte, aus Zeit- und Budgetgründen, nicht die gesamte FwDV 2 bzw. nur die Ausbildungsstufen A-B erarbeitet werden. Es ist anzustreben, die weitere Ausarbeitung zu forcieren.

Über die Thesen der Unterarbeitsgruppe hinaus werden folgende weitere Ergebnisse und Erfahrungen der Universität Duisburg-Essen aufgezeigt:

■ Rolle des Instituts der Feuerwehr NRW

Die Universität schlägt vor, die Rolle des Instituts der Feuerwehr in der Reformierung der Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehr weiterzuentwickeln. Zwar bestünden reformierende Ansätze, dennoch fehlt die Verbindlichkeit gegenüber den übrigen ausbildenden Organisationseinheiten. Der § 32 BHKG regelt, dass nur die Führungsausbildung zentral durch das IdF NRW durchgeführt wird. Die Universität empfiehlt eine Erweiterung der Aufgaben des IdF NRW dahingehend, dass dort einheitliche Vorgaben für die Kreis- und Standortausbildung festgesetzt werden, was im Hinblick auf die Koordinierung und Standardisierung in Maßen als förderlich angesehen wird.

■ Status des Ausbildungshandbuchs

Auch die Inhalte der ausformulierten und erprobten Ausbildungsstufe sind als exemplarisch und vorläufig beschrieben. Der Auftragnehmer zeigt auf, dass die angegangene Ausarbeitung der Inhalte (über die ohnehin noch fehlenden Inhalte der weiterführenden Ausbildungsstufen hinaus)

durch weitere Validierung und ständige Anpassung an Erfahrungen aus den Pilotlehrgängen gestützt werden muss.

■ Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder

Über den angesprochenen Mangel an qualifizierten Ausbilderinnen / Ausbildern und die Entlastung des Ehrenamtes durch eine nötige Professionalisierung hinaus, stellt die Universität fest, dass der bisherige Zeitansatz für die Kompetenzbildung von Führungskräften und Ausbildern nach derzeitigem Stand zu klein erscheint. Mit der Umstellung von einer wissensorientierten auf eine kompetenzorientierte Lehrmethode müssten neue Kompetenzen bei vorhandenen und angehenden Ausbildern geschaffen werden. Die Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder war nicht Gegenstand des Auftrages, ist somit im Ausbildungshandbuch nur als angedachter Unterpunkt aufgeführt.

UNTERARBEITSGRUPPE TAKTIK

Kernbotschaften

Der Einsatzerfolg hängt von einem guten Trainingszustand der handwerklichen Feuerwehrtätigkeiten ab. Ein systematischer gezielter Einsatzablauf ist nur durch das geordnete zeitgleiche Eintreffen einer Einsatzeinheit erreichbar. Für den ersten Einsatz zur Menschenrettung ist unter Beachtung der notwendigen Maßnahmen der Eigensicherung mindestens die Staffelstärke erforderlich.



Das einsatztaktische Vorgehen erfordert eine praxisnahe regelmäßige Übung der Grundtätigkeiten im Feuerwehreinsatz.

Empfehlungen

Das Trainieren von Grundtätigkeiten des Feuerwehreinsatzes muss auf Standortebene einen hohen Stellenwert einnehmen. Fortbildungsangebote sind auf kommunaler und staatlicher Ebene kontinuierlich wahrzunehmen. Entsprechende Übungsmöglichkeiten (Übungsgelände) sind von den Kommunen zu schaffen.

Ausgangslage

Aktuell ist es in Nordrhein-Westfalen Standard, dass ein Löschfahrzeug mit einer Gruppe (neun Feuerwehrangehörige) besetzt zum Einsatz ausrücken soll. Real kann dies von den Freiwilligen Feuerwehren nicht mehr zu jeder Zeit geleistet werden. Die Unterarbeitsgruppe Technik & Taktik griff die Frage auf, welchen Einfluss eine Personalreduzierung auf die Effektivität der Feuerwehr hat, und untersuchte, mit welchem Personalstand es nicht mehr möglich oder zweckdienlich ist, einen Einsatz effektiv abzuwickeln. Neben der Entwicklung im personellen Bereich darf auch aus sicherheitstechnischer Sicht die grundsätzliche Fortentwicklung der Technik nicht außer Acht gelassen werden. Hierdurch wird die Arbeit erleichtert und die Einsatztaktik unter Umständen angepasst.

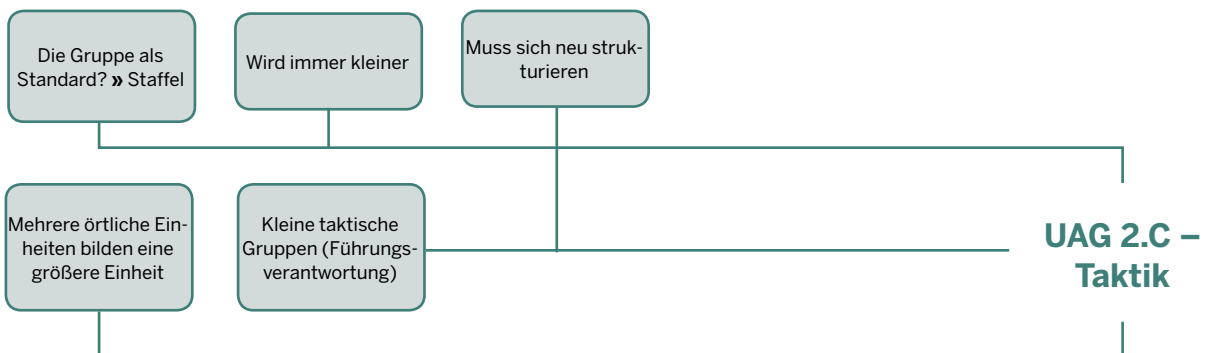
Es ist allerdings bisher nicht objektiv untersucht worden, welchen Einfluss verschiedene Faktoren auf den Verlauf der Einsatzabwicklung (Menschenrettung) und auf den Stand des Sicherheitsniveaus der Arbeit an einer Einsatzstelle haben.

Um Feuerwehreinsätze wissenschaftlich fundiert untersuchen zu können, müssen diese reproduzierbar und valide sein. Dabei stößt man an das grundsätzliche Problem von Feuerwehreinsätzen. Diese treten in den seltensten Fällen nach vollkommen gleichen Bedingungen auf. Diesem Problem wurde durch eine Übung begegnet, die beliebig wiederholt werden konnte und damit reproduziert wurde. Anhand dieser praktischen Übung wurden verschiedene Aspekte eines Löschangriffs mit Menschenrettung beobachtet und bewertet. An verschiedenen Stellen des Übungsaufbaus wurden Übungsbeobachter postiert, die die Arbeit und Aufgaben der Einsatzkräfte beobachteten, die Zeit des Übungsdurchgangs registrierten und Probleme beziehungsweise Vorteile dokumentierten. Wenn möglich wurden die Übungsdurchgänge per Kamera dokumentiert, um eine spätere Nachvollziehbarkeit zu ermöglichen.



Abb. 16: Problemstellungen der UAG 2.C Taktik

Quelle: Kißlinger et al. 2017 Abschlussbericht: 43



Pilotprojekt

Auf dem Außengelände des Instituts der Feuerwehr in NRW können verschiedene Einsatzszenarien dargestellt und geübt werden. Dabei ist es möglich, ein identisches Szenario immer wieder zu starten, ohne dass es zu Veränderung der Einsatzdarstellung kommt. Dadurch wird über die verschiedenen Übungsdurchgänge mehrerer Feuerwehren eine möglichst hohe Vergleichbarkeit erzielt.

Es wurde ein Brandszenario im ersten Obergeschoß eines Mehrparteienhauses, mit verrauchten Rettungswegen und einer vermissten Person in der Brandwohnung dargestellt. Dazu wurde ein Feuer im Schlafzimmer angenommen.

Ein Übungsdurchgang wurde von dreizehn Freiwilligen Feuerwehren und einem Grundausbildungslehrgang der

Berufsfeuerwehr mit den gleichen Startbedingungen (Fahrzeug, Mannschaftsstärke, Ausrüstung, Einsatzszenario) durchgeführt, um vergleichbare Ergebnisse zu erhalten.

Als Übungsfahrzeug stand den Feuerwehren ein HLF 20 / 16, Baujahr 2012, Fahrgestell Mercedes-Benz mit einem Aufbau der Firma Schlingmann zur Verfügung. Das programmierte Szenario wurde beim Aufsitzen der Mannschaft auf das Fahrzeug gestartet (nicht Beginn der Übung). Die Mannschaft besetzte das Fahrzeug und rüstete sich vollständig aus. Sobald der Gruppenführer die Fahrzeugschleuse öffnete und abstieg, begannen die Übung und die Zeitmessung.

Es wurde das gleiche Einsatzszenario mehrmals wiederholt. Der Einsatzauftrag war so schnell und sicher wie möglich abuarbeiten, unter Berücksichtigung der geltenden Unfallverhütungsvorschriften. Primäres Ziel war

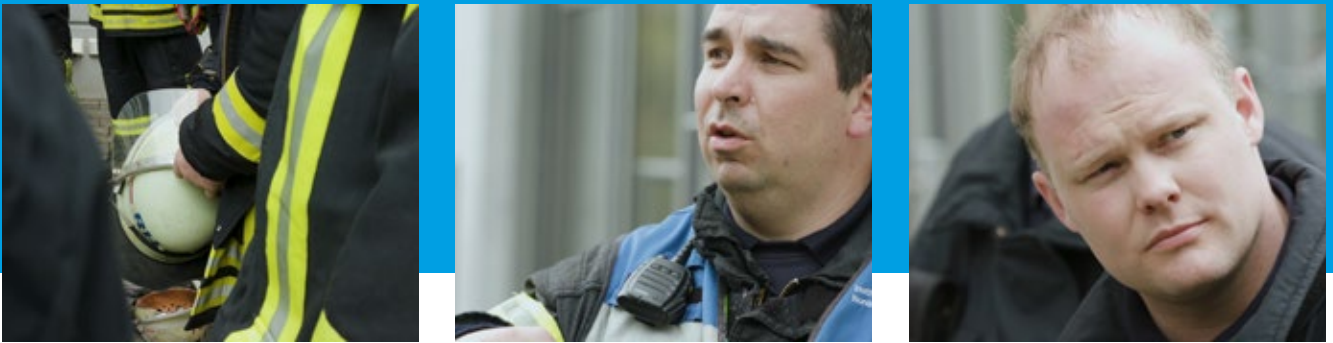


Foto 3: Übungsobjekt mit Fahrzeugpositionierung

Quelle: Kißlinger et al. 2017 Abschlussbericht



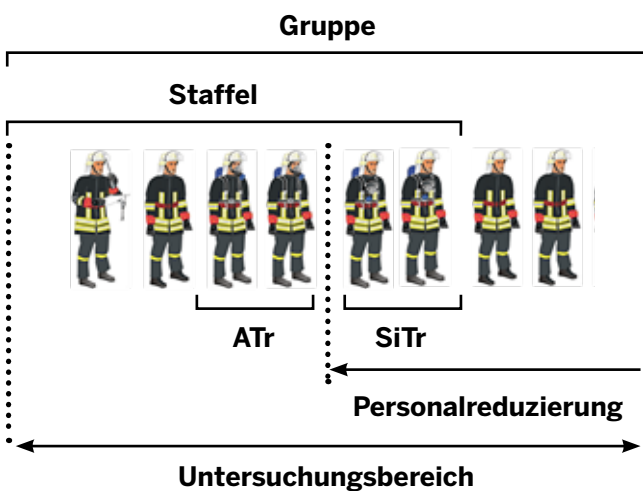
die Menschenrettung. Gestartet wurde mit Gruppenstärke (9 Feuerwehrangehörige). Bei jeder Wiederholung stand eine Einsatzkraft weniger zur Verfügung. Wenn die Erfüllung des Einsatzauftrages nicht mehr möglich war, nicht mehr sinnvoll erschien oder die Zeitspanne eindeutig zu groß wurde, ist der Übungsdurchgang beendet worden. Die Entscheidung darüber oblag dem ein-

geteilten Gruppenführer der übenden Feuerwehr. Generell wurde eine Übung solange durchgeführt, bis der Gruppenführer meldete, dass er die Lage unter Kontrolle oder zumindest stabilisiert habe. Ebenso war es ihm freigestellt, gar nicht zu starten, falls er im Realfall mit einer entsprechenden Besatzung zu diesem gemeldeten Szenario auch nicht ausgerückt wäre.



Abb. 17: Darstellung der Mannschaftsaufteilung

Quelle: Kißlinger et al. 2017 Abschlussbericht: 45



Ergebnisse / Schlussfolgerung

Mit den Taktikversuchen sollte der Einfluss der Mannschaftsstärke der ersteintreffenden Einheit bei einem Einsatz mit Menschenrettung auf die sichere Einsatzabwicklung ermittelt werden. Dabei spielte die Ausrücke- und Anfahrtszeit ebenso wenig eine Rolle, wie der Zeitpunkt des Eintreffens und die Stärke der zeitgleich alarmierten Einheiten.

Damit sollen durch die Taktikversuche explizit keine Aussagen zur örtlichen Brandschutzbedarfsplanung gemacht werden.

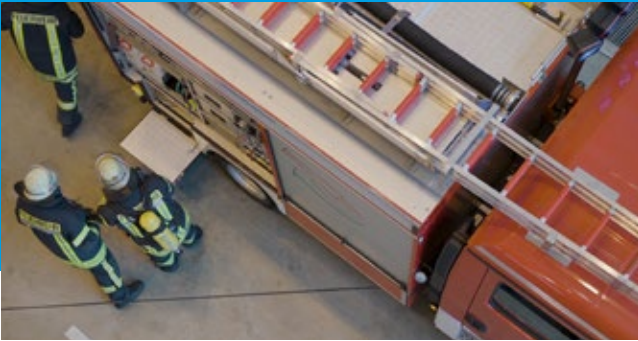
Es müssen alle Thesen und Aussagen im Zusammenhang betrachtet werden. Das Herausgreifen einzelner Thesen kann zu einseitigen Fehlinterpretationen führen. Folgende Schlussfolgerungen ergeben sich aus den Ergebnissen und der Auswertung:

Sichere Erstmaßnahmen zur Einleitung der Menschenrettung sind mit mindestens einer Staffel möglich.

Die Versuche haben ergeben, dass keinesfalls weniger als eine Staffel (sechs Feuerwehrangehörige) auf dem ersten Einsatzfahrzeug ausrücken soll. Das Risiko einer Eigengefährdung steigt für die Einsatzkräfte bei weniger Personal enorm an. Je mehr Personal auf dem ersten Fahrzeug verfügbar ist, desto höher das Sicherheitsniveau. Der Einsatz wird aber dadurch nicht schneller abgearbeitet. Bei weniger als sechs Feuerwehrangehörigen sind der Einsatzserfolg und der Eigenschutz nicht mehr sicherzustellen.

Als Optimum hat sich allerdings eine Mannschaftstärke von sieben Feuerwehrangehörigen gezeigt. Dies bedeutet die Erweiterung einer Staffel um eine Funktion zur besonderen Verwendung. Um sicher zu agieren, muss die Staffel aus einer Führungskraft (Mindest-Qualifikation Gruppenführer / Gruppenführerin) sowie einem Maschinisten / einer Maschinistin und vier Atemschutzgeräteträgern / -trägerinnen (Qualifikation TF / TM) bestehen. Die Staffel soll geschlossen auf einem Fahrzeug am Einsatzort eintreffen. Es müssen sich weitere Einsatzkräfte und -fahrzeuge (Restlöschzug gemäß der Alarm- und Ausrückeordnung) auf Anfahrt befinden.

Eine Staffel reicht aus, um Erstmaßnahmen einzuleiten. Eine Gruppe gewährleistet darüber hinaus, die Eigensicherung der Einsatzkräfte deutlich zu erhöhen. Um beide Vorteile miteinander zu verknüpfen, sollte aus fachlicher Sicht der Arbeitsgruppe 2 die Staffel zügig zeitversetzt um einen selbstständigen Trupp ergänzt werden. Denn jede Einsatzkraft mehr bedeutet einen Zugewinn an Sicherheit. Hier gibt es eine Abweichung zu den Ergebnissen der Bergischen Universität Wuppertal. Deren Untersuchung berichtet von optimalen Ergebnissen bei einer Personenanzahl von sieben Feuerwehrangehörigen (Staffel + 1).



Die Nebenergebnisse der Versuche ergaben aber auch, dass der Bedarf an praktischen Ausbildungsmöglichkeiten und an einheitlicher Ausbildung enorm ist. Je besser die Mannschaft auf einander eingespielt und trainiert war, desto besser, sicherer und schneller wurde gearbeitet. Auch muss das Führungspersonal praktisch geschult werden. Bei einer hohen Kompetenz der Führung liefen die Einsätze flüssig und sicher ab. Auftretende Defizite konnten rechtzeitig erkannt und abgefangen werden. Daher sind die folgenden weiteren Schlussfolgerungen möglich.

Eine gemeinschaftlich gut trainierte Einheit erzeugt sichere und zügige Einsatzabwicklung. Wenn viele Einsatzkräfte unkoordiniert an der Einsatzstelle arbeiten, erzeugt dies mehr Gefahrenquellen als Sicherheit für alle eingesetzten Kräfte. Daher ist nicht die Anzahl der Köpfe entscheidend, sondern die gute und einheitliche Ausbildung. Nur dann können an der Einsatzstelle zusammengesetzte Einheiten sicher und zügig arbeiten.

Die Einheitsführung muss ihre Einheit führen können. Auch Führungskräfte benötigen eine Qualifizierung und regelmäßige Fortbildungen zum Führen unterschiedlicher Mannschaftsstärken (bei Gruppenführern beispielsweise Staffel oder alternativ Staffel zeitversetzt ergänzt mit einem selbständigen Trupp bzw. Gruppe oder alternativ Gruppe zeitversetzt ergänzt mit einem selbständigen Trupp). Neben der feuerwehrtechnischen Qualifikation ist eine Führungsqualifikation anzustreben. Vor Ort sollen reale Übungsmöglichkeiten geschaffen werden, um die oben genannten Punkte zu ermöglichen. Die Ausbildung muss mit „Wasser am Rohr“ im Maßstab 1:1 ermöglicht werden – realistisch, aber nicht ständig zwingend mit Realbrandsimulationen. Zusätzlich ist eine regelmäßige Heiß- / Realbrandausbildung zum Erreichen der beschriebenen Ziele unumgänglich. Die Übungsmög-

lichkeiten sollten dezentral im Land verteilt sein und professionell betreut werden.

UNTERARBEITSGRUPPE TECHNIK

Kernbotschaften

Die Beschaffung der Fahrzeug- und Gerätetechnik muss sich neben modernen Löschsystemen praxisorientiert an den tatsächlichen Mannschaftsstärken und Erfordernissen der Freiwilligen Feuerwehren orientieren. Der Beschaffungsprozess einschließlich der Abnahme erfordert professionelle Unterstützung des Ehrenamtes. Diese könnte beispielsweise durch Einbindung der Kommunalagentur des Städte- und Gemeindebundes oder des Technischen Kompetenzzentrums des IdF NRW geleistet werden.

Empfehlungen

Die verstärkte Beschaffung von Mittleren Löschfahrzeugen mit moderner Löschtechnik ist auch aus Gründen der Wirtschaftlichkeit den Kommunen in Nordrhein-Westfalen zu empfehlen. Die Kommunen sind bei komplexen Einsatzfahrzeugbeschaffungen zu unterstützen.



Ausgangslage

Jeder Mensch soll zu jeder Zeit grundsätzlich die gleiche Qualität an Hilfeleistung erfahren. Es muss folglich gewährleistet werden, dass eine ersteintreffende Feuerwehrinheit sowohl personell als auch technisch so ausgestattet ist, dass so schnell wie möglich eine Menschenrettung im Brandfall, eine Stabilisierung und gegebenenfalls Rettung einer eingeklemmten Person bei einem Verkehrsunfall oder eine Menschenrettung bei einer Gefahrstofffreisetzung durchgeführt werden kann.

Um die Qualität der Hilfeleistung sicherzustellen, verfallen die Feuerwehren im Land immer mehr einem „Wettrennen“. Reichte vor ein paar Jahrzehnten noch ein Tragkraftspritzenfahrzeug (TSF) zur Brandbekämpfung (dörfliche Gegenden), wurde dies häufig bereits mit einem LF 8⁸³ ersetzt. Nicht selten führte die Folgebeschaffung zu einem HLF 10,⁸⁴ welches von seiner Größe und der genormten Ausstattung eher dem inzwischen nicht mehr genormten Löschgruppenfahrzeug LF 16⁸⁵ entspricht. Besitzt die Nachbarwehr ein größeres Fahrzeug, setzt nicht selten ein „Gruppenzwang“ bzw. ein selbstgesetzter Anspruch ein, mindestens gleichwertig ausgestattet zu sein.

Zusätzlich nimmt die Verfügbarkeit der Feuerwehrmitglieder an vielen Standorten trendmäßig weiter ab. Die Ursache liegt in den demografischen und gesellschaftli-

chen Veränderungen der Bevölkerung (z. B. Zunahme der Berufspendler, Flexibilisierungen in der Arbeitswelt oder geändertes individuelles Freizeitverhalten).

In der Praxis zeigt sich immer mehr, dass die Grundeinheit bei einem Einsatz nicht mehr aus einer Gruppe (neun Einsatzkräfte), sondern viel mehr aus einer Staffel (sechs Einsatzkräfte) besteht. Diese Staffel muss mit der vorhandenen Technik vertraut sein und sicher umgehen können, ohne dass sie hierbei überlastet wird.

Vor diesem Hintergrund benötigen die Feuerwehren in der Fläche ein geeignetes Ersteinsatzfahrzeug, um sowohl die alltäglichen Kleineinsätze eigenständig, als auch Einsätze mit Menschenrettung in der Erstphase gut und sicher abwickeln zu können. In Anlehnung an bestehende Fahrzeugnormen wurde ein Mittleres Löschfahrzeug konzipiert, dessen Beladung konsequent auf die beschriebenen Szenarien ausgelegt ist. Das von der Arbeitsgruppe entwickelte Grundkonzept der Mittleren Löschfahrzeuge soll ein kompaktes Erstangriffsfahrzeug liefern, mit dem auch mit einer personellen Mindestbesatzung einer Staffel ein effektiver Erstangriff für die gängigen Einsatzszenarien der Feuerwehr erfolgen kann.

Abb. 18: Problemstellungen der UAG 2.C Technik

Quelle: Kißlinger et al. 2017 Abschlussbericht: 53

83 Löschgruppenfahrzeug mit einer Pumpenleistung von 800 l/min

84 Hilfeleistungslöschgruppenfahrzeug mit einer Pumpenleistung von 1000 l/min und einem Löschwassertank von mindestens 1000 l

85 Löschgruppenfahrzeug mit einer Pumpenleistung von 1600 l/min und einem Löschwassertank von 1000 l

Überforderung durch Technik-Vielfalt + „Schnick-Schnack“

Verfügt über zuviel Technik

UAG 2.C – Technik



Die Intention der Arbeitsgruppe war, ein in Hinblick auf Fahrzeuggröße, Anschaffungskosten und feuerwehrtechnische Ausrüstung optimiertes Mittleres Löschfahrzeug zu konzipieren. In dieser Konzeption, kombiniert mit einer bedarfsgerechten und für den Erstangriff ausreichenden feuerwehrtechnischen Beladung, sollten die Einsatzkräfte mit diesem Fahrzeug in die Lage versetzt werden, kleinere Einsatzlagen selbstständig abzuarbeiten und bei größeren Lagen einen geeigneten Erstangriff zur Stabilisierung der Einsatzlage vorzunehmen. In Kombination mit den Erkenntnissen aus den Taktikversuchen sollte getestet werden, ob ein derartiges Fahrzeug bei den Feuerwehren in NRW geeignet ist, die Einsätze ohne Abstriche zu bewältigen und von der feuerwehrseitigen Anwenderseite akzeptiert wird.

Es wurden drei Typen des Mittleren Löschfahrzeugs mit unterschiedlicher Löschtechnik ausgestattet, um Schnelligkeit und Sicherheit im Brandeinsatz zu vergleichen. Die Fahrzeuge sind in Anlehnung an die DIN ausgeführt (Löschfahrzeuge - Teil 25: Mittleres Löschfahrzeug MLF, September 2012). Die Fahrzeuge unterscheiden sich in der Technik zur Erzeugung von Löschschaum. Die Schaumerzeugung erfolgt beim MLF-Z mittels Z-Zumischer und beim MLF-DZM mittels Druckzumischanlage. Das MLF-DLS ist mit einer Anlage zur Erzeugung von Druckluftschaum ausgestattet. Ziel der Erprobung der drei aktuell gängigen unterschiedlichen Technologien zur Schaumerzeugung sollte es sein, die häufig emotional geführten Diskussionen bezüglich der optimalen Technologie zu objektivieren. Der Einsatz eines klassischen Zumischers ist die am längsten und am weitesten verbreitete Methode einer stark manuell geprägten Schaumerzeugung durch die Feuerwehren, die mit geringem technischen Aufwand verbunden ist. Eine Schaumerzeugung mittels Druckzumischanlage erhöht den Technikeinsatz deutlich und kann den Prozess des Schaumeinsatzes signifikant beschleunigen.

Die Technologie des Druckluftschaums führt zu sehr guten Löscherfolgen bei minimierten Wasserschäden. Jedoch ist zur Erzeugung ein hoher konstruktiver technischer Aufwand erforderlich. Zudem ist zur sicheren Anwendung ein weitergehender Ausbildungsaufwand notwendig. Auch ist der Wartungsaufwand bei dieser Technik am größten.

Ebenfalls kommt es zur Erprobung des technisch innovativen Kaltschneid-Lösch-System „COBRA“, das erste Löschmaßnahmen aus dem sicheren Bereich außerhalb des Brandraumes erlaubt und somit die Sicherheit der Einsatzkräfte erheblich erhöht. Die Nutzbarkeit dieser Löschtechnik wird auf einem Vorauslöschfahrzeug (VLF) untersucht. Wird dieses Fahrzeug von Beginn an bei einem Brand mit alarmiert und kann zeitnah die Einsatzstelle erreichen, ergibt sich zudem die einsatztaktische Möglichkeit eines offensiven Außenangriffs. Dafür erfolgt zunächst eine Kühlung des Brandraumes aus einem für die Einsatzkräfte sicheren Bereich (durch Bauteile hindurch). Die vorgehenden Einsatzkräfte werden somit nicht durch die im Innenangriff herrschenden Bedingungen gefährdet. Anschließend erfolgt der sichere Innenangriff für das endgültige Ablöschen des Brandes

Die Verteilung der Fahrzeuge (Tab. 4) wird dazu führen, dass am Ende dieses Jahres jeder Typ des Mittleren Löschfahrzeugs sowie das VLF in jedem Regierungsbezirk erprobt werden konnte.

Im Januar 2016 konnten die ersten beiden Fahrzeuge mit geringfügigen Restmängeln in den Einsatzdienst übernommen werden. Einen Monat später folgte das Vorauslöschfahrzeug (VLF) und im April 2016 das MLF mit der mehrfach überarbeiteten Druckluftschäumenanlage. Im Februar 2016 konnte dann die Erprobung bei den ersten Pilotfeuerwehren starten.

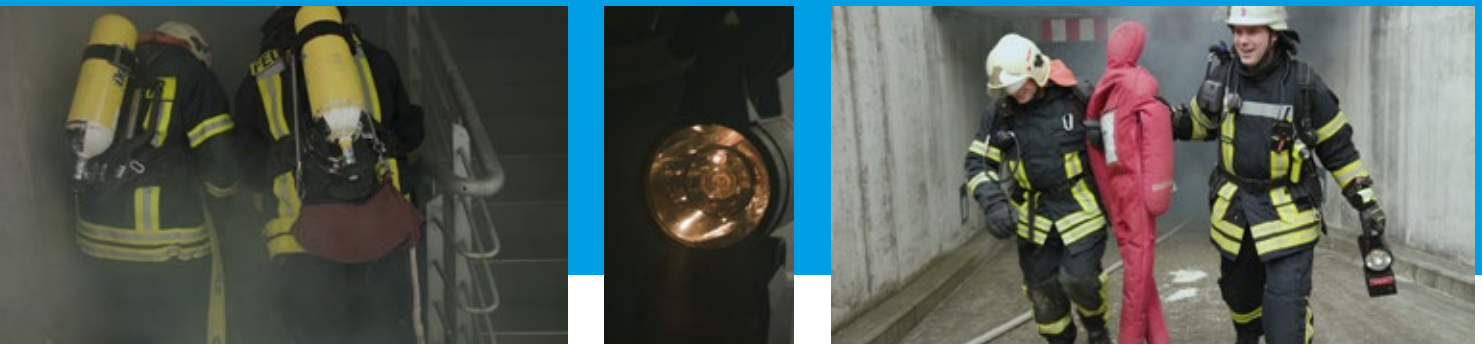


Foto 4: Mittleres Löschfahrzeug

Quelle: Projekt Feuerwehrensache, Jürgen Prochnow



Foto 5: Vorauslöschfahrzeug COBRA

Quelle: Projekt Feuerwehrensache, Jürgen Prochnow



**Tabelle 4: Übersicht über die Erprobungszeiträume**

Quelle: Kißlinger et al. 2017 Abschlussbericht: 56

Erprobungszeitraum

von	bis	Fahrzeug	Feuerwehr	Kreis	Reg.bez.
April 2016	August 2016	MLF DLS	Nörvenich	Düren	Köln
Februar 2016	Juni 2016	MLF DZM	Ratingen	Mettmann	Düsseldorf
Februar 2016	Juni 2016	MLF Z-Zumischung	Büren	Paderborn	Detmold
März 2016	Juni 2016	VLF	Ratingen	Mettmann	Düsseldorf
August 2016	Dezember 2016	MLF DLS	Menden	Märkischer Kreis	Arnsberg
Juli 2016	Oktober 2016	MLF DZM	Kleve	Kleve	Düsseldorf
Juli 2016	Oktober 2016	MLF Z-Zumischung	Bad Oeynhausen	Minden-Lübbecke	Detmold
Juli 2016	Oktober 2016	VLF	Werne	Unna	Arnsberg
Dezember 2016	April 2017	MLF DLS	Leverkusen	-	Köln
Oktober 2016	Februar 2017	MLF DZM	Essen	-	Düsseldorf
Oktober 2016	Februar 2017	MLF Z-Zumischung	Leichlingen	Rheinisch-Bergischer Kreis	Köln
Oktober 2016	Februar 2017	VLF	Heinsberg	Heinsberg	Köln
Mai 2017	August 2017	MLF DLS	Hagen	-	Arnsberg
Februar 2017	Juni 2017	MLF DZM	Beverungen	Höxter	Detmold
Februar 2017	Juni 2017	MLF Z-Zumischung	Bottrop	-	Münster
Februar 2017	Juni 2017	VLF	Ahlen	Warendorf	Münster
August 2017	November 2017	MLF DLS	Coesfeld	Coesfeld	Münster
Juni 2017	September 2017	MLF DZM	Dormagen	Rhein-Kreis Neuss	Düsseldorf
Juni 2017	September 2017	MLF Z-Zumischung	Radevormwald	Oberbergischer Kreis	Köln
Juni 2017	September 2017	VLF	Königswinter	Rhein-Sieg-Kreis	Köln

Mängel der gelieferten Fahrzeuge und Nachbesserungen des Herstellers führten zu einer deutlich verspäteten Bereitstellung der Fahrzeuge. Daher liegen zum Zeitpunkt dieses Berichts noch keine abschließenden Ergebnisse aus der Erprobung vor.



Ergebnisse / Schlussfolgerung

Wegen der teils nur kurzen Erprobung müssen die nachfolgenden Ergebnisse als vorläufig bezeichnet werden. Festgestellt werden kann, dass alle an der durchgeführten ersten Erprobung beteiligten Feuerwehren die Fahrzeuge intensiv getestet und an deren Leistungsgrenzen herangeführt haben.

Durch neue und moderne Technik wird die Motivation bei den Feuerwehren gesteigert. Diese Annahme konnte grundsätzlich bestätigt werden. Fast alle Pilotfeuerwehren berichteten von einem nachhaltigen Motivations Schub. Doch muss die Allgemeinheit dieser Aussage eingeschränkt werden. Bedienbare Technik trägt zur Motivation bei. Dies gilt insbesondere für den Einsatz neuer Techniken, die eine grundlegend andere Bedienung oder Einsatztaktik erfordern als bisher genutzte Technik.

Jede Feuerwehr muss prüfen, ob wirklich die neue Technik die beste Technik für ihren jeweiligen Einsatzbereich ist.

Im Vordergrund sollte die Verknüpfung von Motivation der Einsatzkräfte mit der sicheren Bedienbarkeit und sicheren Einsatzbewältigung stehen.

Die Motivation, sich mit neuen Technologien und damit einer veränderten Einsatztaktik zu befassen, kann sich durch die zusätzliche Belastung im Einführungsprozess verringern. Bei der Erprobung der Löschtechniken „Druckluftschäum“ und „Kaltschneid-Löschsystem COBRA“ konnte dieser Effekt beobachtet werden. Stellenweise war erkennbar, dass bewährte Technik bevorzugt wird, die von jedermann zu jeder Uhrzeit bei allen möglichen Facetten eines Feuerwehreinsatzes bedient werden kann.

Im Einsatz haben sich die Erwartungen an die erprobten Löschsysteme, COBRA, Druckluftschäum und Druckzueismischanlage bestätigt. Bei der Nutzung der Löschsysteme haben die Einsatzkräfte von einem effektiven Arbeiten berichtet, welches mit weniger Personal sicher möglich war. Dennoch wurden die Löschsysteme wegen der erhöhten Komplexität in der Anwendung bei einigen Einheiten kritisch beurteilt.

Das Konzeptfahrzeug „Mittleres Löschfahrzeug NRW“ hat die Feuerwehren überzeugt. Sowohl bei Kleineinsätzen, als auch ersteintreffend bei größeren Einsätzen konnte das Einsatzfahrzeug umfassend eingesetzt werden.

Das Fahrzeug wurde von den Feuerwehren als vollwertiges Einsatzfahrzeug in allen Einsatzszenarien empfunden und konnte das bisherige erstausrückende Fahrzeug gut ersetzen.

Diese Aussage gilt auch für das gewählte Fahrgestell. Für die Maschinisten erleichtert sich die Arbeit durch die kompakten Fahrzeugabmessungen und das automatisierte Schaltgetriebe. Die Mannschaften hingegen merkten die eingeschränkte Bewegungsfreiheit in der serienmäßigen Fahrzeugkabine kritisch an. Der Straßenantrieb hat sich gerade in städtischen Bereichen als vorteilhaft erwiesen. Es sollte also eine individuelle Betrachtung erfolgen, in welchem Umfang ein Allrad-Antrieb für derartige universelle Ersteinsatzfahrzeuge notwendig ist. Durch die intensive Ausbildung durch das IdF NRW während der Fahrzeugübergabe konnten die Fahrzeuge schnell vor Ort in Dienst gestellt und sicher bedient werden. Danach ergaben sich keine nennenswerten Probleme im Einsatzdienst. Dies macht deutlich, dass mit guter Ausbildung ein nachhaltiger Erfolg erzielt werden kann.



Feuerwehren sollten grundsätzlich durch unabhängige Sachverständige sowie durch das Technische Kompetenzzentrum am IdF NRW im Beschaffungsprozess unterstützt werden. Die erfolgreiche Durchführung eines Beschaffungsprozesses für ein Einsatzfahrzeug bildet die Grundlage für eine sichere Einsatzabwicklung. Der Beschaffungsprozess beginnt mit einer detaillierten Beschreibung der für die jeweilige Feuerwehr erforderlichen Leistungsmerkmale inklusive einer Zeitplanung im Leistungsverzeichnis.

Im Bauprozess und bei der Endabnahme müssen die ausgeschriebenen Anforderungen konsequent überprüft und auch eingefordert werden.

Dies gilt insbesondere bei der Beschaffung neuer Technologien. Um diesen Anforderungen gerecht werden zu können, bedarf es umfangreicher Kenntnisse und Erfahrungen im Beschaffungswesen.

Ergebnisse der Arbeitsgruppe

AG3 – Die Freiwillige Feuerwehr in der Öffentlichkeit

AG3





» **Wir brennen für**
den Einsatz. Alles andere
können wir löschen «

**FREIWILLIGE
FEUERWEHR** **Für mich.**
Für alle.

Jetzt mitmachen:
freiwillige-feuerwehr.nrw

AG3

Die Freiwillige Feuerwehr in der Öffentlichkeit

Leitung

Thomas Lembeck (FW Essen) / Katharina Timm (FW Herne) / Heike Vehling (IM)

Mitglieder

Matthias Ebertz (FW Siegen); Toni Eichler (Uni Siegen); Thomas Hansen (FW Heinsberg); Thomas Huyeng (Stadt Hagen); Süleyman Kosar
Thomas Tegethoff (MSB NRW); Marianne Wolf (IM) Christian Zittlau (FW Sprockhövel)

UAG 1 Befragung (bis Dez. 15)

UAG 2 Schule

Leitung

Lehrstuhl Prof. Dr. Gebhard Rusch
(Uni Siegen)

Erwin Dax (FW Köln, Leiter Berufsschule Bergisch-Gladbach)
Marianne Wolf (IM)

Mitglieder

Wolfgang Packmohr (LAFP);
Thomas Tegethoff (MSB);
Tristan Krieger (VdF NRW)

Piloten

FW Extertal; FW Halver; FW Hamminkeln; FW Heinsberg;
FW Kierspe; FW Langenfeld; FW Minden; FW Möhnesee,
FW Overath; FW Wassenberg; FW Wuppertal

Wissenschaftliche Begleitung durch Prof. Dr. Gebhard Rusch und Toni Eichler (Uni Siegen)

(Elternnetzwerk NRW); Markus Paikert (FW Monheim); Wolfgang Packmohr (LAFP); Alessia Sommer (THW); Ullrich Sprenger (FW Detmold);

UAG 3 Kampagne

Lehrstuhl Prof. Dr. Gebhard Rusch (Uni Siegen)



Während das Ziel der Stärkung der Freiwilligen Feuerwehr in der Formulierung des Projektauftrags viel Spielraum für Maßnahmen unterschiedlichster Art ließ, wurde ein Instrument dort jedoch schon konkret benannt. Dies war die Durchführung einer Personalwerbe- und Imagekampagne für das Ehrenamt. Die Erfahrungen mit solchen Kampagnen hatten gezeigt, dass deren Wirkung bestenfalls kurz- bis mittelfristig war. Die Projektmitglieder waren sich aber darin einig, dass das Projekt Feuerwehrensache eine nachhaltige Kampagne konzipieren muss, um effektiv als Prävention gegen den demografischen Effekt zu wirken. Im Zuge der Diskussion über deren Ausgestaltung entschieden sie sich also dafür, in einem ersten Schritt Erkenntnisse über die Zielgruppen, deren Motivationslagen und Lebenssituationen, aber auch deren Bild von der Freiwilligen Feuerwehr, zu sammeln, um darauf aufbauend wirksame Instrumente entwickeln zu können.

Die Arbeitsgruppe 3 näherte sich diesen Fragen auf zwei Wegen und wurde wissenschaftlich unterstützt von der Universität Siegen, Institut für Medienforschung⁸⁶, wobei aber auch auf die eingangs im Abschnitt Projektentwicklung (Seite 21f.) genannten Berichte und Auswertungen der Universität Witten / Herdecke⁸⁷ zurückgegriffen wurde. Zum einen wurden verschiedene Umfragen in der Bevölkerung, bei Passanten und Fokusgruppen durchgeführt und deren Erkenntnisse wissenschaftlich ausgewertet. Damit beschäftigte sich die UAG Befragung.

⁸⁶ Die Universität Siegen, Institut für Medienforschung, stellvertr. Dir. Prof. Dr. Gebhard Rusch und Toni Eichler begleiten das Projekt seit 2014

⁸⁷ Die Universität Witten / Herdecke, Lehrstuhl für Politikwissenschaft, Sicherheitsforschung und Sicherheitsmanagement, Prof. Dr. Hans-Jürgen Lange, Michaela Wendekamm M.A. begleiteten das Projekt bis 2014

Parallel dazu wurden in der UAG Schule Kooperationen zwischen unterschiedlichen Schulformen und Feuerwehren ausprobiert und zeigten, wie erfolgreich eine Mitgliedergewinnung in jungen Jahren sein kann.

Die so gewonnen Erfahrungen ergänzten sich und bildeten die Grundlage für die Konzeption der Kampagne „Freiwillige Feuerwehr. Für mich. Für alle.“, die in der UAG Kampagne entwickelt wurde. Mit ihrem Namen bildet sie eine wesentliche Erkenntnis der Befragungen ab: Die Motivation für die Aufnahme eines Ehrenamts in der Feuerwehr besteht zu nahezu gleichen Teilen aus altruistischen und egoistischen Gründen.

UNTERARBEITSGRUPPE SCHULE

Kernbotschaften

Kooperationen mit Schulen sind eine gute Basis für die Nachwuchsgewinnung der Feuerwehren. Von den zusätzlich gewonnenen Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler profitieren auch die Schulen. Voraussetzung sind geeignete Rahmenbedingungen, dazu gehören Personal, Fortbildung und altersgerechte Unterrichtsmaterialien. Für die Konzepte gibt es keine Schablone, die Zusammenarbeit muss je nach Bedarf und Leistungsfähigkeit individuell ausgestaltet werden.



Empfehlungen

Den Kommunen wird empfohlen, die Chance wahrzunehmen, durch Kooperationen mit Schulen frühzeitig Nachwuchs für die Freiwillige Feuerwehr zu gewinnen.

Ausgangslage

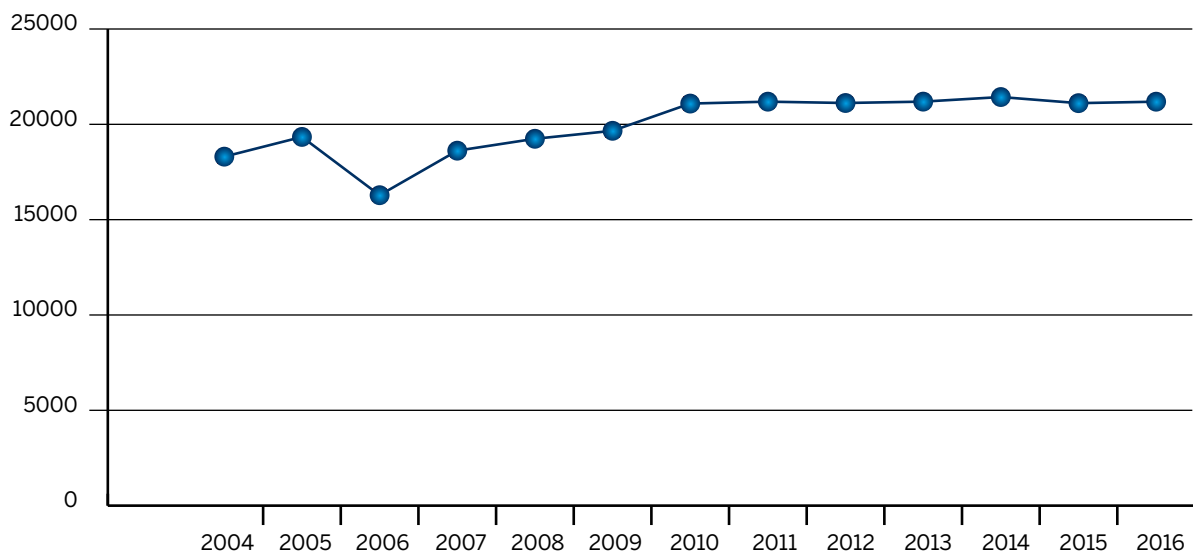
Die statistischen Daten für Nordrhein-Westfalen zeigen seit dem Jahr 2010 relativ stabile Zahlen der Mitglieder der Jugendfeuerwehr über 21.000⁸⁸, vgl. Abbildung 19.

Dennoch ist es vor dem Hintergrund der eingangs (Seite 17) geschilderten Fakten im Hinblick auf die Veränderung der allgemeinen Lebensumstände sowie den zu erwartenden demografischen Effekt sinnvoll, hier präventiv anzusetzen. Nach wie vor stellt die Jugendfeuerwehr mit ihrem Eintrittsalter von zehn Jahren die wesentliche Quelle für die Nachwuchsgewinnung bei den Einsatzkräften dar. Aus diesem Grunde ist es wichtig, den Schritt davor, nämlich die Gewinnung von Mitgliedern bzw. Nachwuchs für die Jugendfeuerwehr, in den Blick zu nehmen.

Zum Zeitpunkt des Projektbeginns gab es keine Regelung, die vergleichbar des § 13 Abs. 2 BHKG, in Kraft

Abb. 19: Entwicklung der Jugendfeuerwehr in NRW

Quelle: Ministerium des Innern NRW, Stand Juli 2017



⁸⁸ Jahr 2010: 21.089; Jahr 2014: 21.432; Jahr 2016: 21.188



getreten zum 01.01.2016, eine gesetzliche Grundlage für die Feuerwehr bildete, sich mit Kindern und Jugendlichen zwischen sechs und zwölf Jahren in Kinderfeuerwehren zu befassen. Dennoch wurden bereits bei den ersten Diskussionen über die Themenfelder des Projekts Kinder als eine Zielgruppe der Personalgewinnung benannt.⁸⁹ Die hierzu von der Universität Witten / Herdecke befragten Experten aus der Feuerwehr begrüßten diese Idee, wenngleich deutliche Vorbehalte geäußert wurden, sie in der eigenen Feuerwehr umzusetzen. Als entscheidendes Hindernis wurden die damit verbundenen pädagogischen Herausforderungen und die Verantwortung benannt.⁹⁰ Diesen Bedenken ist es wohl zuzuschreiben, dass nur einzelne Feuerwehren vor dem Projekt bereits Schulkooperationen in Angriff genommen hatten. Nach eigener Auskunft der Feuerwehren konnte nach solchen Veranstaltungen ein gesteigertes Interesse bei den Schülerinnen und Schülern am Thema Feuerwehr verzeichnet werden und führte in einigen Fällen auch zum Eintritt in eine Kinder- / Jugendabteilung.⁹¹

Der Großteil der Erfahrungen von Feuerwehr mit Kindern im Schulalter beschränkte sich auf Kontakten bei „Tagen der offenen Tür“ u.ä. Events bzw. Formaten. Dabei konnte zwar die kindliche und jugendliche Begeisterung für Löschfahrzeuge und Feuerwehrtechnik beobachtet werden, der Natur der Veranstaltung entsprechend war dieser Effekt aber bloß vorübergehend.

Hier liegt ein großes Potenzial für die Nachwuchsgewinnung, zu dem die Schule mit Unterrichtsfächern,

die einen Anknüpfungspunkt für die Brandschutzerziehung bilden, einen optimalen Zugang bietet. Nirgendwo sonst können mehr Kinder und Jugendliche auf einmal erreicht und Mädchen und Jungen gleichermaßen angesprochen werden. Die Universität Witten / Herdecke hielt es für sinnvoll, auf Kinder in einem sehr jungen Alter zuzugehen.⁹²

Nach ihrer Einschätzung hat diese Gruppe eine grundsätzlich positive Einstellung zu Feuerwehr, auf die aufgebaut werden kann und ist zeitlich noch nicht so eng an Hobbys, Engagements in Vereinen oder andere Aktivitäten gebunden.

Die Ansprache älterer Kinder bzw. Jugendlicher birgt nach Einschätzung von Eichler & Rusch UAG Schule auch Chancen. Hervorzuheben ist hier die Tatsache, dass diese Gruppe abhängig vom individuellen Lebensalter gezielt auf einen Übertritt oder einen Wechsel in die Einsatzabteilung vorbereitet werden kann und die erlernten Fähigkeiten unmittelbar anwenden kann.

Pilotprojekt

Diese Erwägungen veranlassten die Lenkungsgruppe auf Antrag der Arbeitsgruppe 3 ein Pilotprojekt dem Thema Schulkooperationen zu widmen. Ziel dieses Vorhabens war, Erkenntnisse darüber zu sammeln, ob und wie solche Kooperationen umsetzbar sind und welche Erfolge sie im Hinblick auf die Nachwuchsgewinnung haben. Dazu sollten für unterschiedliche Schulformen bzw. Altersklassen passende Lehrkonzepte erstellt und in der Praxis getestet werden. Die Universität Siegen, In-

89 Lange Organisationskultur: 15f.

90 Lange Experteninterviews: 16

91 Eichler & Rusch UAG Schule: 3

92 Lange Organisationskultur: 15f.



stitut für Medienforschung, begleiteten diese Vorhaben wissenschaftlich und werteten die Ergebnisse aus.

Für dieses Pilotprojekt meldeten sich zehn Feuerwehren, die sich im November 2014 erstmals in ihrer UAG getroffen haben, um Ideen und Konzepte auszutauschen. Viele dieser Feuerwehren kooperierten schon auf unterschiedliche Art und Weise mit Schulen und konnten auf diese Erfahrungen zurückgreifen. Aus der Anfangsphase sind bis zum Ende des Projekts acht Feuer-

wehren dabeigeblichen. Die Ausgeschiedenen begründeten dies vor allem mit dem Mangel an personellen Ressourcen. Es kamen aber über die gesamte Laufzeit auch neue Feuerwehren hinzu, die solange als Pilotfeuerwehren akzeptiert wurden, wie sie den Abschluss ihrer Schulprojekte rechtzeitig vor Ende des Projekts planten, so dass die Erfahrungen in die Auswertung mit einfließen konnten. Die Tabelle 5 gibt einen Überblick über die Aktivitäten der Pilotfeuerwehren, die bei Projektende dabei waren.

Tabelle 5: Übersicht über die Aktivitäten der Pilotfeuerwehren

Quelle: Ministerium des Innern NRW, 2017

Freiwillige Feuerwehr		Grundschule	Sekundar- / Real- / Gesamtschule bzw. Gymnasium		
		3. / 4. Klasse	5. / 6. Klasse	7. / 8. Klasse	9. / 10. Klasse
Extertal	seit August 2013		wöchentlich		
Halver	seit Sept. 2014			wöchentlich (integriert in JF)	
Hamminkeln	seit August 2015			wöchentlich (Koop. Malteser)	
Heinsberg	seit Okt. 2015		wöchentlich		
Kierspe	seit März 2013	wöchentlich (an mehreren Grundschulen)	wöchentlich (an einer Gesamtschule)		
Langenfeld	seit Juni 2016	Projektwoche (an vier 4. Klassen)			
Minden	seit Januar 2014		(Start im 2. Halbjahr 2014 / dann Wechsel zu 9. / 10. Klasse)		14-tägig (einschl. Erste-Hilfe-Kurs und Feuerwehrgrundausbildung)
Möhnesee	seit Januar 2016		wöchentlich		
Overath	seit Sept. 2013		wöchentlich		
Wassenberg	seit Januar 2014	14-tägig			
Wuppertal- Nächstebreck	seit April 2015		wöchentlich (2-3 Monate / Abschluss Brandschutzhelfer)		



Begleitet wurden diese praktischen Erprobungen von den regelmäßigen Treffen der UAG Schule. Dieser gehörten neben den Pilotfeuerwehren auch Mitglieder der Geschäftsstelle, des VdF NRW und die Universität Siegen an. Es war sehr hilfreich für die Klärung schulfachlicher Fragen, dass in der Leitung der UAG neben einer Vertretung der Geschäftsstelle des Projekts jemand gewonnen werden konnte, der im Hauptberuf Schulleiter einer Berufsschule ist und das Schulministerium ebenfalls einen Vertreter in die UAG entsandt hatte.

Die Sitzungen der UAG etablierten sich schnell als eine Plattform, auf der ein lebhafter Erfahrungsaustausch stattfand. Unsicherheiten, die hinsichtlich rechtlicher Fragen wie z. B. der Gestaltung von Kooperationsverträgen mit Schulen, Versicherungsschutz und Haftung bestanden, wurden dort erörtert und geklärt. Nicht zuletzt thematisierten die in aller Regel pädagogisch und didaktisch unerfahrenen Mitglieder auch die Methoden der Wissensvermittlung.

Schon während der Laufzeit des Projekts wurden die von den einzelnen Feuerwehren erstellten Konzepte auf der Homepage www.feuerwehrensache.nrw.de eingestellt, um sowohl den Austausch von Erfahrungen zwischen den Pilotfeuerwehren zu erleichtern, als auch Informationen und Ansprechpartner für andere interessierte Feuerwehren bekannt zu machen.

In der praktischen Erprobung stellte sich rasch heraus, dass die Unterrichtsgestaltung immer dann profitierte, wenn Material zur Verfügung stand, das die Feuerwehr- und Brandschutzthemen anschaulich vermitteln konnte bzw. den Teilnehmenden praktische Übungen ermöglichte.

Dies unterstützte das Projekt Feuerwehrensache mit der Beschaffung altersgerechter Unterrichtsmaterialien wie z. B. Experimentierkoffer, Rauchdemohäuser, kindgerechte Löschgeräte.

Wie oben angesprochen stellte die mangelnde pädagogische und didaktische Erfahrung für viele Feuerwehrmitglieder ein Problem dar. Daher initiierte das Projekt Feuerwehrensache pädagogische Fortbildungsangebote in Seminarform mit den Themen:

- Schülergerechtes Vermitteln von Wissen,
- Aufbau von Angeboten der Freiwilligen Feuerwehr in Schulen,
- Aktivierung und Motivierung von Schülerinnen und Schülern,
- Umgang mit Störungen,
- Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit Schulen, Lehrern und Eltern.

Die wissenschaftliche Begleitung der Universität Siegen konzentrierte sich für die Auswertung der einzelnen Kooperationsmodelle auf zwei Befragungen der Beteiligten:

- Schüler-Befragung „Feuerwehr und Schule“ mit 320 Teilnehmenden der AGs der beteiligten Pilotfeuerwehren sowie mit Schülern aus Vergleichsgruppen (2015 bis 2016),
- Lehrenden-Befragung mit den AG-Leitern und Lehrenden der Pilotfeuerwehren (2016).



Ergebnisse

■ Organisation / inhaltliche Gestaltung der schulischen Veranstaltungen

Als erste Hürde für die Durchführung von Feuerwehr-Arbeitsgemeinschaften in Schulen erwies sich bei vielen Feuerwehren die Frage der zur Verfügung stehenden Personalressourcen für diese neue Aufgabe.

Wie oben dargestellt, Seite 111, gab es Feuerwehren, die aus diesem Grunde die Teilnahme am Pilotprojekt abbrechen mussten. Dass dieser Faktor eine wichtige Rolle spielt, bestätigt auch die Befragung der Lehrenden, die die zeitliche Belastung, auch durch die Vor- und Nachbereitung der Veranstaltungen, als problematisch empfanden.⁹³ Oft fanden sich aber Einzelne, die als Motor fungierten und manchmal auch erst Überzeugungsarbeit in den eigenen Reihen leisten mussten. Einige Feuerwehren machten gute Erfahrungen mit der Einrichtung von Ausbilderpools oder nutzten die Beschäftigten des Bundesfreiwilligendienstes und die Zusammenarbeit mit Hilfsorganisationen und Lehrkräften um Synergien zu erzielen.

Wie sich aus der oben, Seite 111, dargestellten Tabelle ergibt, waren die Kooperationen mit Schulen sowohl in der Ausgestaltung, wie in Schulform und Alter der Teilnehmenden heterogen.

Eine Blaupause für Schulk Kooperationen erwies sich auch nicht als sinnvoll, im Gegenteil werden sie maßgeblich bestimmt durch die jeweiligen Rahmenbedingungen bei den Beteiligten vor Ort.

Dies gilt auch für die anfangs bestehenden Unsicherheiten wegen rechtlicher Fragen wie z. B. Haftung und Versicherung. Sie lösten sich in den Gesprächen mit den jeweiligen Schulen relativ rasch, denn in der Regel waren die Feuerwehr-AG'en als schulische Veranstaltungen von der Versicherung der Schule umfasst. Nur drei Pilotfeuerwehren haben formelle Kooperationsvereinbarungen mit ihren Schulpartnern geschlossen und damit ebenfalls gute Erfahrungen gemacht.

Auch die Konzepte der Veranstaltungen waren unterschiedlich, wobei wöchentliche und zweiwöchentliche Veranstaltungen über mehrere Monate überwogen, eine Feuerwehr veranstaltete eine Projektwoche. Die Partner waren Grund-, Sekundar-, Real- und Gesamtschulen sowie Gymnasien mit Schülerinnen und Schülern von der dritten bis zur zehnten Klasse. Oft waren die Veranstaltungen angebunden an Unterricht in Schulfächern der Natur- oder auch Sachkunde. Manchmal waren sie Bestandteil einer sog. „Blaulicht-Arbeitsgruppe“ mit Hilfsorganisationen. Die Teilnehmenden bestanden nach dem Ergebnis der Befragung von Eichler & Rusch zu 54,5 %, Jungen und 45,5 % Mädchen.⁹⁴ Dies ist besonders interessant vor dem Hintergrund, dass der Frauenanteil in der Jugendfeuerwehr in NRW in 2016 bei 17,3 % und in der Kinderfeuerwehr bei 29,1 % lag.⁹⁵

Die Pilotfeuerwehren bezeichnen die Unterstützung durch das Projekt Feuerwehrensache als positiv.⁹⁶ Die im Laufe des Projekts angebotene pädagogische Fortbildung wurde als hilfreiche Erweiterung der eigenen Kom-

⁹³ Eichler & Rusch UAG Schule: 34 f.

⁹⁴ Eichler & Rusch UAG Schule: 8

⁹⁵ IM NRW Stand Juli 2017

⁹⁶ Eichler & Rusch UAG Schule: 39



petenzen gesehen, von der sich die Teilnehmenden eine dauerhafte Einrichtung wünschten.

Besonders hervorzuheben ist die Bedeutung, die die Feuerwehren der im Rahmen des Projekts beschafften Materialien beimessen. Erst damit wurde eine altersgerechte und praxisnahe Unterrichtsgestaltung möglich, beispielsweise die Durchführung von Feuerlöschübungen nach der Beschaffung von schützender „Einsatzkleidung“ inkl.

Helm und Handschuhen für Schulkinder, Foto 6.

Auch die Beschaffung von akkubetriebenen Nebelmaschinen, Rauchdemohäusern und Experimentiermaterial trug dazu bei, die Schulstunden abwechslungsreich zu gestalten. Aus diesem Grunde gestalteten manche Feuerwehren den Unterricht bewusst so, dass einzelne Stunden in der Jugendfeuerwehr vor Ort stattfanden.

Foto 6: Feuerlöschübung in der Gesamtschule Wuppertal Langerfeld

Quelle: Innenministerium NRW, 2015





■ Schuljahrgänge

Mit ihren Schulkooperationen erreichten die Pilotfeuerwehren Schülerinnen und Schüler von der dritten bis zur zehnten Klasse, allerdings konzentrierte sich der überwiegende Teil auf die dritte bis sechste Klasse. Sowohl die Erfahrungen aus der Praxis wie die Befragung von Eichler & Rusch bestätigten insofern die Erwartung, dass diese Altersgruppe einfacher zu erreichen ist, weil die zur Verfügung stehende Freizeit hier noch vergleichsweise hoch ist (Abb. 20).⁹⁷

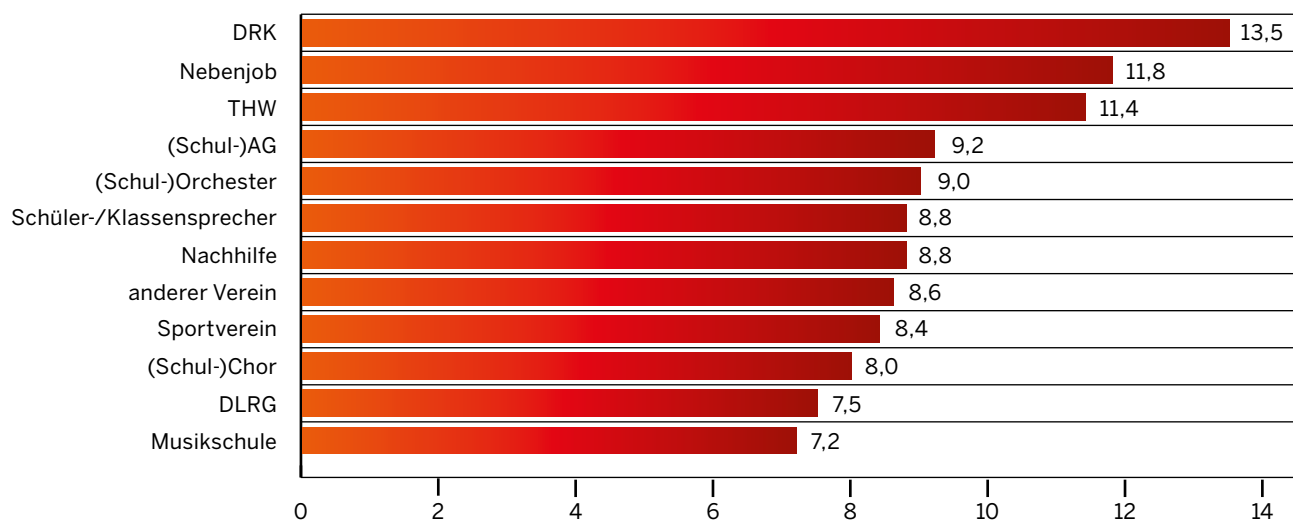
Dass Feuerwehr-AG'en auch mit älteren Jahrgängen lohnenswert sein können, belegen die Erfahrungen eines

Pilotprojekts mit einer 7. Klasse. Im Anschluss daran konnten 16 neue Mitglieder für die dortige Jugendfeuerwehr gewonnen werden, von denen immerhin noch neun nach einem Jahr dabeigeblichen waren. Nach Einschätzung der Feuerwehr war der Hauptgrund für die Entscheidung wieder auszutreten, das bereits verfestigte zeitintensive Engagement der Jugendlichen in anderen Vereinen oder Hobbys.

Wenn im Rahmen einer Feuerwehr-AG die Möglichkeit geboten wird einen Erste-Hilfe-Schein zu erwerben, der ohnehin für den Führerschein erforderlich ist, stellte dies einen Anreiz für ältere Schülerinnen und Schüler dar.

Abb. 20: Aktivitäten neben dem Unterricht - Anfangsalter in Jahren

Quelle: Eichler & Rusch UAG Schule: 32



⁹⁷ Eichler & Rusch UAG Schule: 29ff.



Teilweise motivierten auch die Verknüpfungen der Feuerwehrinhalte mit den naturwissenschaftlichen Schulfächern oder die Anrechnung einer Feuerwehr-AG auf die Ausbildung für den Dienst als TM in der Feuerwehr.

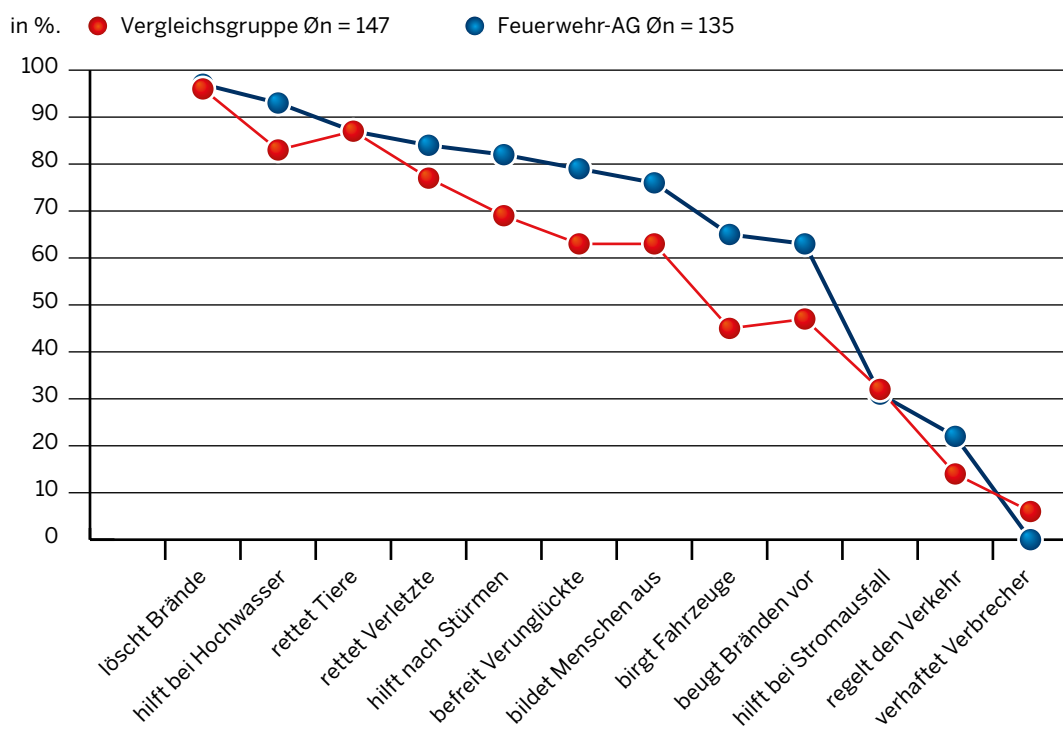
■ Erfolg

Die Ergebnisse der Befragung von Eichler & Rusch zeigen, dass die Pilotprojekte insofern erfolgreich waren, dass sie das Wissen über die Aufgaben und Organisation der Feuerwehr bei denjenigen, die an einer Feuerwehr-AG teilgenommen haben, steigern konnten (vgl. Abb. 21).

Ebenso war das Wissen der teilnehmenden Schülerinnen und Schüler über den Unterschied zwischen Freiwilliger Feuerwehr und Berufsfeuerwehr deutlich besser ausgeprägt (vgl. Abb. 22).

Dass die Feuerwehr-AG auch dazu führt, Schülerinnen und Schüler für feuerwehernahe Themen stärker zu interessieren, legt die Befragung von Eichler & Rusch zu den einzelnen Themen nahe. Hier werden die signifikanten Felder „Technik“ und „Physik“ jeweils von den Teilnehmenden als besser bzw. wichtiger bewertet als von den Nicht-Teilnehmenden (vgl. Abb. 23).

Abb. 21: Zustimmung von Feuerwehr-AG und Vergleichsgruppe zu Aussagen über die Aufgaben der Feuerwehr im Vergleich
Quelle: Eichler & Rusch UAG Schule: 13



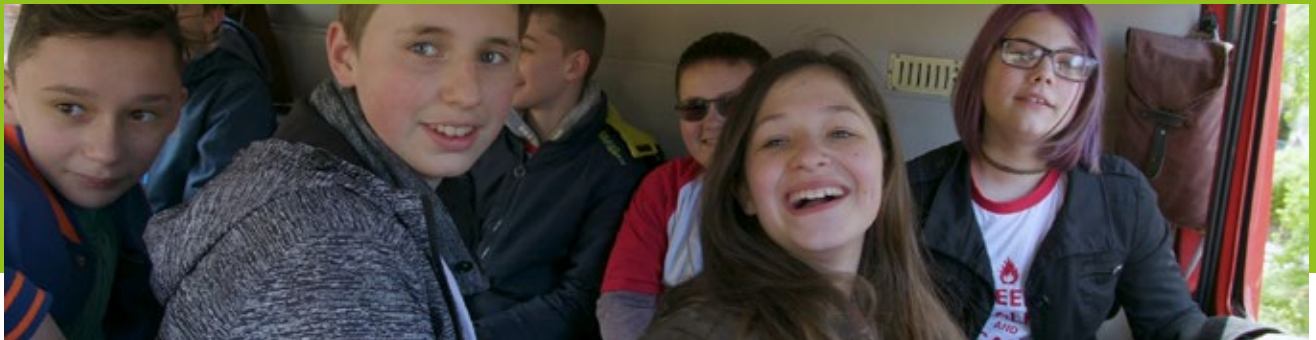


Abb. 22: Erkenntnis des Unterschieds zwischen Freiwilliger Feuerwehr und Berufsfeuerwehr

Quelle: Eichler & Rusch UAG Schule: 17

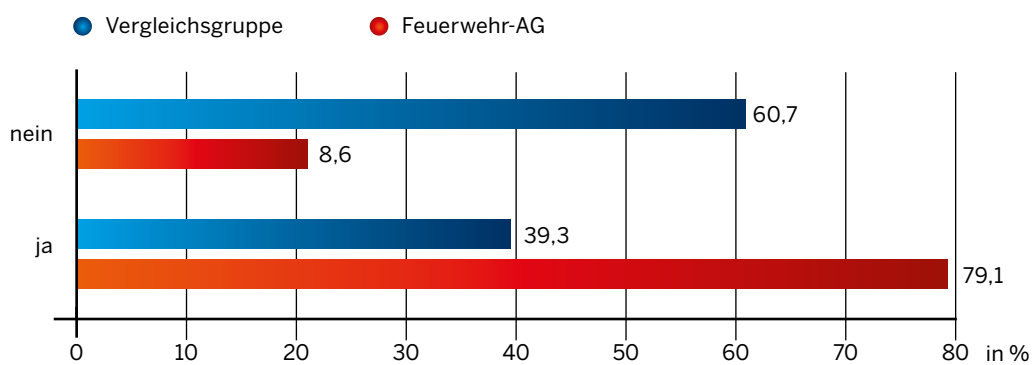
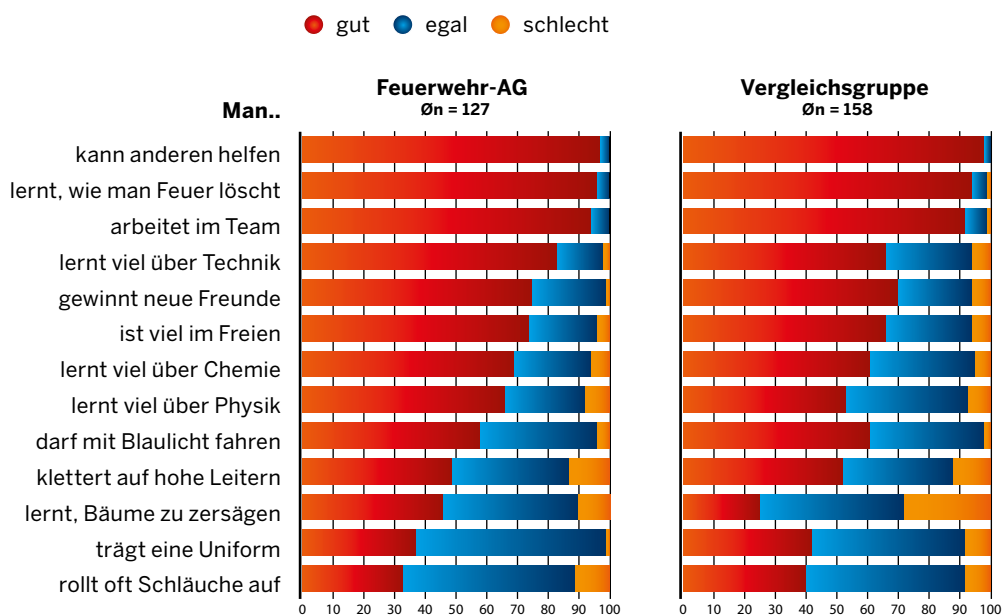


Abb. 23: Einschätzung der Tätigkeiten der Feuerwehr in der Feuerwehr-AG (links) und der Vergleichsgruppe (rechts).

Quelle: Eichler & Rusch UAG Schule: 20





Wenn der Erfolg an der Zahl der Eintritte in die Feuerwehr gemessen werden soll, zeigen sich große Unterschiede zwischen den einzelnen Pilotfeuerwehren.

Es gibt Feuerwehren, die keine oder nur sehr geringe dauerhafte Eintritte verzeichnen konnten, andere wiederum konnten durch ihre schulischen Kooperationen die Zahlen verdreifachen. Allerdings lässt sich nicht in allen Fällen eine eindeutige Aussage treffen, denn aufgrund der großen Einzugsgebiete mancher Schulen könnten auch umliegenden Feuerwehren profitiert haben.

Es scheint so zu sein, dass die Veranstaltungen mit jüngeren Schuljahrgängen relativ mehr Eintritte in die (Kinder-)Feuerwehren bewirkt haben. Allerdings gibt es auch positive Erfahrungen mit älteren Jahrgängen, wie oben, Seite 115, beschrieben.

Die von der Universität Siegen befragten Lehrenden hatten jedenfalls den Eindruck, dass die Feuerwehr-Veranstaltungen die Bereitschaft der Teilnehmenden zu einem Engagement in der Feuerwehr erhöht hat.⁹⁸ Auch vor diesem Hintergrund überwiegen bei ihnen die positiven Eindrücke aus den Pilotprojekten.⁹⁹

Sie hoben besonders die beobachtete Begeisterung der Schülerinnen und Schüler für das Thema Feuerwehr hervor, die durch die praktischen Unterrichtsbestandteile verstärkt wurde. Vor diesem Hintergrund traten die aufgetretenen Probleme, die teils auch mit dem Einsatz des Lehrpersonals an den Schulen zusammenhingen, zurück.

Die Schulen beurteilen den Erfolg der Kooperationen ebenfalls positiv.

Der in der Leitung der UAG Schule vertretene Schulleiter verfasste hierzu einen Beitrag, in dem er die wertvollen Kompetenzgewinne durch solche Veranstaltungen herausstellte. Erfolge wie die Steigerung des Sicherheitsbewusstseins, der sozialen Kompetenz, der Teamfähigkeit, des technischen Verständnisses und der motorischen Fähigkeiten seien in vielen Berufen ein wichtiger Bestandteil des gewünschten Profils.¹⁰⁰ Nicht zuletzt gewinnen die Teilnehmenden einer Feuerwehr-AG Brandschutzkompetenz und können je nach Unterrichtsinhalt auch zu Brandschutzhelfern und -helferinnen ausgebildet werden.

Im Einzelnen können die lesenswerten Erfahrungen und Einschätzungen jeder Pilotfeuerwehr in ihren eigenen Worten auf den Internetseiten www.feuerwehrensache.nrw und www.im.nrw eingesehen werden.

Schlussfolgerung

Die Pilotprojekte haben deutlich gezeigt, dass Kooperationen zwischen Feuerwehr und Schule immer an die Rahmenbedingungen vor Ort anknüpfen und deswegen kein allgemein erfolgversprechendes Muster existiert. **Wenn die organisatorischen Rahmenbedingungen geklärt sind und ausreichende personelle und sachliche Ressourcen zur Verfügung stehen, ist die Kooperation zwar aufwändig, aber lohnenswert.**

98 Eichler § Rusch UAG Schule: 44

99 Eichler & Rusch UAG Schule: 35

100 Amtsblatt SchuleNRW des MSW, 68. Jahrgang Nr. 1, 15.01.2016



Dies gilt gleichermaßen für mehrmonatige Feuerwehr-Arbeitsgruppen wie für einzelne Projektwochen, die wichtige Impulse setzen können.

Als Gradmesser für den Erfolg sind nicht vorrangig wachsende Eintrittszahlen bei Kinder- oder Jugendfeuerwehren anzusehen. Ein gutes Ergebnis stellt bereits der erreichte Zuwachs an Wissen und positiver Grundeinstellung bei den Teilnehmenden der Feuerwehr-Veranstaltungen dar.

Die Schulk Kooperationen leisten einen Beitrag dazu, dass Feuerwehr bei Schülerinnen und Schülern auf eine erhöhte Aufmerksamkeit und Verständnis trifft, außerdem stärkt sie die Brandschutzkompetenz, was letztlich auch den Schulen zugutekommt.

Feuerwehrkooperationen mit Schulen sind mit allen Jahrgängen sinnvoll. Je jünger die Kinder sind, desto begeisterungsfähiger sind sie für das Thema Feuerwehr und desto weniger stark sind sie schon durch andere Freizeitaktivitäten gebunden. Schulische Veranstaltungen mit höheren Jahrgangsstufen haben aber den Vorteil, dass interessierte Teilnehmende schneller in die Jugendfeuerwehr / den Einsatzbereich wechseln können.

Ausblick:

Anknüpfend an das zum 01.01.2016 in Kraft getretene BHKG, § 13 Abs. 2, fördert das Ministerium des Innern NRW im Jahr 2017 die Einrichtung von Kinderfeuerwehren.¹⁰¹ Es zeichnet sich ab, dass viele Feuerwehren die neue gesetzliche Regelung zum Anlass nehmen, eigene Kinderfeuerwehren zu gründen. Die Er-

fahrungen mit der weiteren langfristigen Entwicklung der jungen Mitglieder, vor allem im Hinblick auf deren Verbleib in der Feuerwehr, werden weitere wichtige Erkenntnisse über die Nachwuchswerbung bringen.

UNTERARBEITSGRUPPE BEFRAGUNG

Kernbotschaften

Obwohl die Medien differenziert und korrekt über die Aufgaben und Organisation der Feuerwehr berichten, ist das Wissen in der Bevölkerung hierüber äußerst lückenhaft, z. B. ist der Unterschied zwischen Berufsfeuerwehr und Freiwilliger Feuerwehr wenig bekannt. Das Bild der Feuerwehr ist zwar grundsätzlich positiv, in der Außenwahrnehmung herrschen jedoch Stereotype vor, die die Feuerwehr als eine geschlossene homogene Gruppe einordnen, die nicht von vornherein aufgeschlossen für Neumitglieder ist. Es gibt deshalb ein großes Potenzial für die Mitglieder-gewinnung bei der Freiwilligen Feuerwehr. Für ein Engagement wird von den Befragten an erster Stelle der Wunsch, anderen zu helfen genannt, dagegen wird oft der vermutete hohe Zeitaufwand angeführt.

Empfehlungen

Die Öffentlichkeitsarbeit für die Freiwillige Feuerwehr sollte sich verstärkt darum bemühen, Wissen über die Organisation und die Aufgaben der Freiwilligen Feuerwehr zu vermitteln.

¹⁰¹ <http://www.mik.nrw.de/startseite/unterstuetzung-fuer-kinderfeuerwehren-in-nrw.html>



Ausgangslage

Vor dem Hintergrund der bereits im Auftrag für das Projekt Feuerwehrensache formulierten Personalwerbe- und Imagekampagne, stellte sich die Frage, wie eine solche Kampagne konzipiert sein muss, um bestmögliche und nachhaltige Wirkung zu entfalten.

In den vorbereitenden Gesprächsrunden der ersten Projektphase hatte sich der allgemeine Eindruck ergeben, dass das Wissen der Bevölkerung über die Aufgaben und die Organisation der Feuerwehr weniger stark ausgeprägt ist. Hier hatten die Teilnehmenden keinen besonderen Unterschied zwischen den Gruppen der Jugendlichen und der 30 bis 50-Jährigen gesehen.¹⁰² Dies wurde vor allem der Tatsache zugeschrieben, dass mit der anwachsenden Anonymität der Wohnverhältnisse die Einwohner und Einwohnerinnen weniger persönliche Berührung mit der Freiwilligen Feuerwehr haben.¹⁰³ Im Ergebnis führte dieser Mangel an persönlichen Erfahrungen nach Einschätzung der Projektmitglieder zu Vorurteilen über die Freiwillige Feuerwehr, die wiederum eine Diskrepanz zwischen der Außen- und Innenwahrnehmung zur Folge hatten.¹⁰⁴

Diese allgemeinen Erfahrungen und Eindrücke mit der bestehenden Restunsicherheit konnten allerdings nicht als ausreichende Basis für die Konzeption einer zielgruppenscharfen Personalwerbe- und Imagekampagne angesehen werden.

Pilotprojekt

Aus dem unbefriedigenden Zustand ergab sich zwingend der Anspruch, Licht in dieses Dunkel zu bringen und eine belastbare Bestandsaufnahme des Wissens der Bevölkerung über Organisation und Aufgaben der Feuerwehr in Deutschland zu erhalten. Dabei sollte auch das Image und die Reputation der Freiwilligen Feuerwehr untersucht werden. Außerdem sollten die Zielgruppen und deren Motive für einen Eintritt in die Freiwillige Feuerwehr sowie subjektiv und objektiv hindernde Gründe und mögliche Motivierungspotenziale identifiziert werden.

Die wissenschaftliche Begleitung übernahm die Universität Siegen, Institut für Medienforschung. Wie Eichler & Rusch in der Aufbereitung des Forschungsstands feststellen, gibt es zwar einige aktuelle Untersuchungen zu der Frage, aus welchen Gründen Menschen ein Ehrenamt im Bevölkerungsschutz übernehmen, wenige beleuchten jedoch konkret die Situation bei der Freiwilligen Feuerwehr.¹⁰⁵ Um diese speziellen Erkenntnisse zu gewinnen, wurden die Menschen gezielt angesprochen und in vier Befragungen interviewt:

- Passantenbefragung anlässlich des NRW-Tages 2014 in Bielefeld,
- Passantenbefragung anlässlich der „Blaulichtmeile“ in Siegen 2015,
- Fokusgruppeninterviews,
- Repräsentative Bevölkerungsumfrage.

102 Lange Symposium: 6ff.

103 Lange Organisationskultur: 7f.

104 Lange Symposium: 8f.

105 Eichler & Rusch UAG Kampagne: 13



Außerdem wurde eine Medienanalyse zu der Berichterstattung über die Freiwillige Feuerwehr für die Jahre 2015 und 2016 durchgeführt.

Ergebnisse

■ Medienauswertung

Die Medienauswertung wurde als Analyse von 453 stichprobenartig ausgewählten Quellen durchgeführt, um einen fundierten Eindruck von den Inhalten der Berichterstattung zu erhalten.¹⁰⁶

Danach verteilen sich die Themen auf zwei große Felder. Zum einen wird über Ereignisse, überwiegend Einsätze, berichtet. Wenig überraschend fällt der größte Teil auf Feuerbekämpfung, gefolgt von Beiträgen zu Unfallhilfe, Verletztenversorgung, Wetterphänomene, Öl-Unfälle, Tierrettung, Stromausfälle und sonstige Defekte und Not-situationen. Dabei werden auch Details dargestellt wie Einsatzorte, nähere Umstände und konkrete Tätigkeiten.

Der zweite Schwerpunkt wird gebildet aus Berichten über die Struktur der Freiwilligen Feuerwehr, Organisation, Aufgaben und Mitgliedschaft. Hier dominieren die Inhalte über Veranstaltungen und Versammlungen wie z. B. Feuerwehrfeste und Mitgliederversammlungen. Ein weiterer großer Teil widmet sich den mitgliederbezogenen Themen, wie Ausbildung, Beförderungen, Ehrungen u. ä. Auch hier wird häufig sehr detailliert auf die Einheiten und Einrichtungen der Freiwilligen Feuerwehr eingegangen, ebenso werden Dienstgrade bzw. -bezeichnungen und Funktionen benannt.

Wie schon in der Aufzählung der Einzelthemen anklingt, ist die Berichterstattung unter dem Strich als angemessen, differenziert und korrekt zu bezeichnen. Das führt zu dem Schluss, dass die Medien nicht für Wissenslücken in der Bevölkerung verantwortlich gemacht werden können. Das Informationsangebot besteht, es kommt aber offenbar bei den Adressaten nicht vollständig an.

■ Befragungen

Auf der Suche nach den Gründen hierfür, wurden Interviews bei verschiedenen Gelegenheiten mit unterschiedlichen Gruppen durchgeführt.

Bei den Passantenbefragungen auf dem NRW-Tag in Bielefeld 2014 und der Blaulichtmeile in Siegen 2015 wurden neben den Passanten auch die anwesenden Mitglieder der Feuerwehr und anderer Hilfsorganisationen befragt.¹⁰⁷ Die Fokusgruppeninterviews konzentrierten sich auf je zwei Gruppen von Menschen mit Feuerwehrbezug und ohne diesen, aus dem ländlichen und aus dem städtischen Raum.¹⁰⁸

Diese vorgenannten Interviews dienten der Vorbereitung der repräsentativen Umfrage zu Meinung, Wissen und Einstellung der Bevölkerung in Nordrhein-Westfalen zur Feuerwehr. In allen Befragungen konnten sowohl Eindrücke von dem Image der Feuerwehr bei Externen wie auch bei Internen, d.h. Menschen mit direkten oder indirekten Bezügen zur Feuerwehr, gewonnen werden. Diese Innenperspektive ist besonders interessant im Hinblick auf mögliche Organisationsentwicklungen.

¹⁰⁶ Eichler & Rusch UAG Kampagne: 18ff.

¹⁰⁷ Eichler & Rusch UAG Kampagne: 28ff.

¹⁰⁸ Eichler & Rusch UAG Kampagne: 49ff.

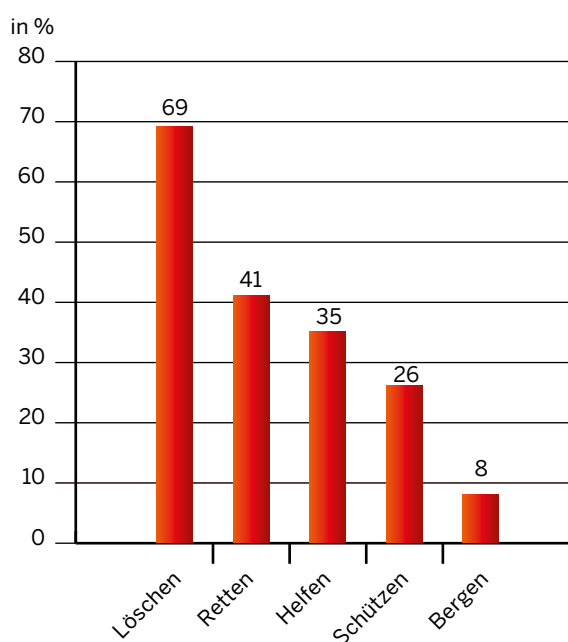


Im Ergebnis bestätigten die Antworten der Bevölkerungsumfrage im Wesentlichen die Erwartungen, die nach den ersten Interviews entstanden waren.

Überraschend deutlich zeigte sich, dass das Wissen der Bevölkerung über die Feuerwehr tatsächlich gering ausgeprägt ist, vor allem, wenn man sich im Verhältnis dazu die differenzierte korrekte Berichterstattung in den Medien vor Augen führt.

Abb. 24: Aufgaben der Feuerwehr - Verteilung der Antworten

Quelle: Eichler & Rusch UAG Kampagne: 76



Selbst die Kernkompetenz, das Löschen von Feuer, von der man erwarten dürfte, dass sie den meisten bekannt ist, wurde nur von ca. zwei Drittel der Befragten auf die offene Frage nach den Aufgaben der Feuerwehr genannt. Danach verwundert es nicht, dass weniger als die Hälfte der Befragten weitere Aufgabenbestandteile wie Retten, Schützen, Bergen und ganz allgemein formuliert Helfen, nennen konnten (vgl. Abb. 24).

Gut bekannt ist zwar der Unterschied zwischen Berufsfeuerwehr und Freiwilliger Feuerwehr, von dem immerhin 88 % wissen, dass er in der Entlohnung besteht. Allerdings meinen auch mehr als die Hälfte tatsächlich, dass die Zuständigkeiten und die Ausbildung sich unterscheiden.¹⁰⁹ Eine Besonderheit ist bei den Menschen mit Migrationshintergrund zu erkennen. Von dieser Gruppe kennen nur 58 % den Unterschied zwischen Berufsfeuerwehr und Freiwilliger Feuerwehr, was sicher damit zusammenhängt, dass das in Deutschland herrschende System international weitgehend unbekannt ist.

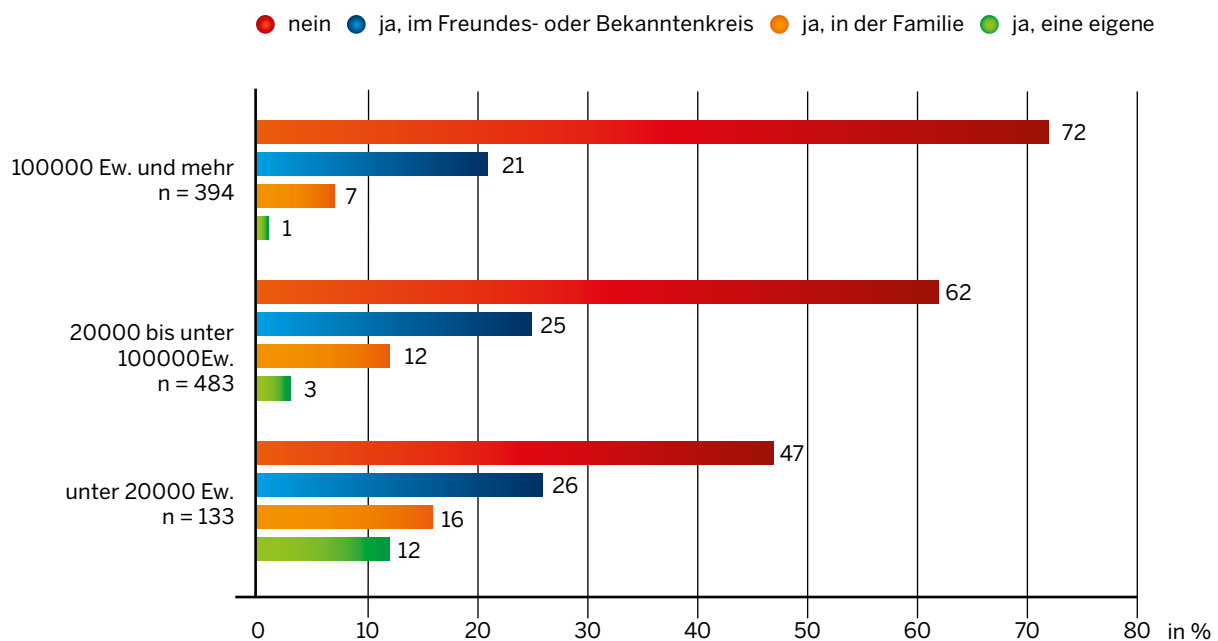
Der Schluss liegt nahe, dass das Wissen über die Freiwillige Feuerwehr auch davon abhängt, ob die Befragten persönliche Kontakte zu Feuerwehr haben oder sogar selbst Mitglieder sind. Dabei ist zu berücksichtigen, dass im städtischen Ballungsraum der prozentuale Anteil freiwilliger Feuerwehrleute tendenziell geringer ist als in ländlichen Regionen bzw. kleineren Städten, wo es dementsprechend mehr Berührungspunkte zu der Freiwilligen Feuerwehr gibt.

¹⁰⁹ Eichler & Rusch UAG Kampagne: 79ff.



Abb. 25: Feuerwehrmitgliedschaften nach Ortsgröße

Quelle: Eichler & Rusch UAG Kampagne: 85



Dazu tritt der Umstand, dass die Freiwillige Feuerwehr in kleineren Gemeinden deutlich präsenter ist. Sie stellt oft eines der wenigen Angebote dar, sich ehrenamtlich zu engagieren und trägt maßgeblich zum gesellschaftlichen Leben bei. Damit ist es wohl auch zu erklären, dass bereits in den Fokusgruppenbefragungen die Interviewten aus dem ländlichen Raum profundere Kenntnisse über Feuerwehr offenbarten, als die städtische Vergleichsgruppe.¹¹⁰

¹¹⁰Eichler & Rusch UAG Kampagne: 60f.

Eine weitere Erkenntnis ist der Unterschied zwischen dem Selbstbild der Feuerwehrmitglieder und dem Bild in der Außenwahrnehmung. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass viele Befragte, die keinen Kontakt zur Feuerwehr haben, oft Stereotype damit verbinden. Feuerwehr wird von dieser Gruppe häufig als Gemeinschaft betrachtet, die von Männern dominiert ist, die von einer ländlichen Mentalität geprägt und nicht von vornherein aufgeschlossen für Andersartigkeit sind.¹¹¹ Die im Fokusgruppeninterview Befragten aus der Feuerwehrwelt sa-

¹¹¹ Eichler & Rusch UAG Kampagne: 55ff.



hen die Feuerwehr aus der Innenperspektive zwar insgesamt positiver, empfanden bei bestimmten Themen aber Veränderungsbedarfe und sahen teils sogar Innovationshemmnisse.¹¹²

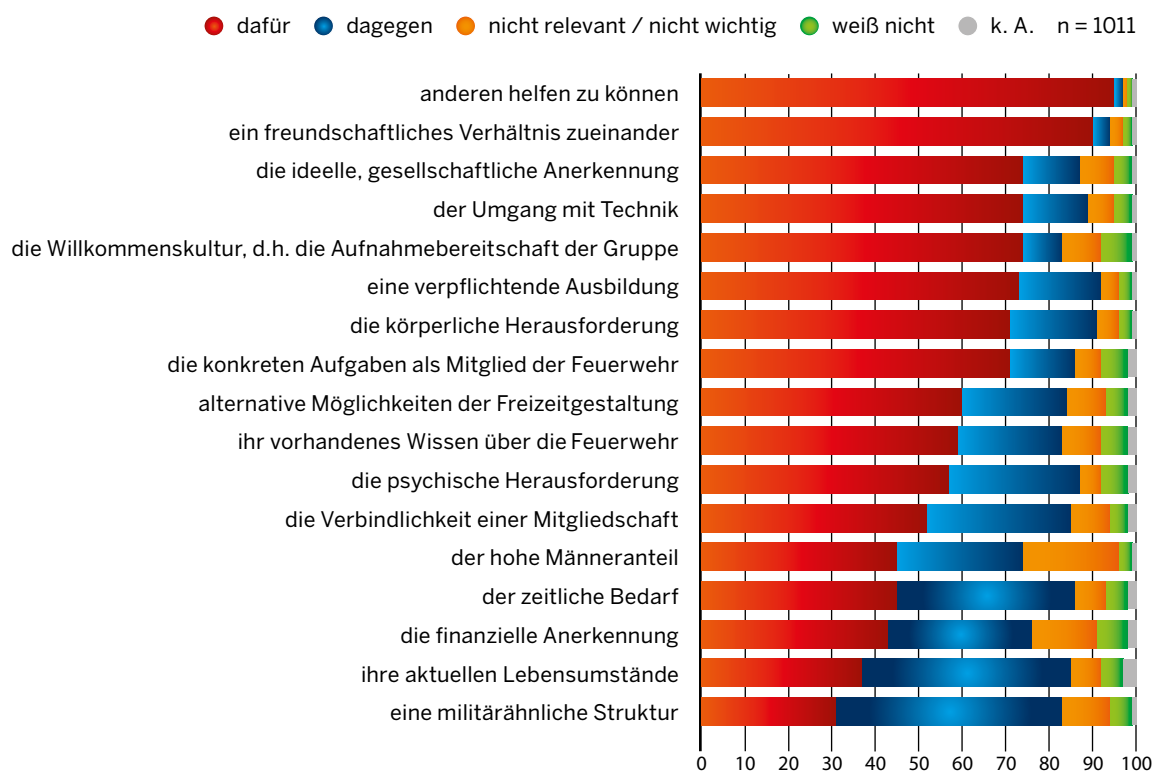
Dass das generell positive Bild von der Freiwilligen Feuerwehr in der Öffentlichkeit überwiegt, zeigen die Antworten

auf eine der Kernfragen der Interviews, nämlich die nach den Gründen, die für oder gegen ein Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr sprechen.

Direkt an der Spitze der Gründe, die für das Ehrenamt sprechen, stehen zwei entgegengesetzte Motive. 95 % der Befragten halten den altruistischen Gedanken,

Abb. 26: Gründe für oder gegen ein freiwilliges Engagement bei der Feuerwehr

Quelle: Eichler & Rusch UAG Kampagne: 46



¹¹² Eichler & Rusch UAG Kampagne: 50ff.



anderen helfen zu wollen, für den wichtigsten Grund, gefolgt von 90 %, die das egoistische Motiv vorziehen, ein freundschaftliches Verhältnis mit anderen Feuerwehrmitgliedern zu haben (vgl. Abb. 26).

Aber auch Gründe, wie die ideelle gesellschaftliche Anerkennung, der Umgang mit Technik und die Willkommenskultur zeigen mit jeweils 74 % ein hohes Motivationspotenzial für die Freiwillige Feuerwehr tätig zu werden.

Als Hauptgrund gegen ein Engagement bei der Freiwilligen Feuerwehr wird von 52 % die militärähnliche Struktur genannt, gefolgt von 48 %, die ihre aktuellen Lebensumstände als hinderlich ansehen. Letztgenannter Grund korreliert mit dem von 41 % gegen ein Engagement angeführten zeitlichen Bedarf, wobei derselbe Grund von einer Mehrheit von immerhin 45 % als positiv im Hinblick auf das Engagement angesehen wird. 52 % führen sogar die Verbindlichkeit einer Mitgliedschaft als positiven Grund an, im Gegensatz zu 33 %, die dies als hinderlich betrachten.

Insgesamt fällt auf, dass manche Begründungen für das Ehrenamt nicht mit den dagegensprechenden Argumenten in Einklang zu bringen sind. Um diese auf den ersten Blick widersprüchlichen Ergebnisse richtig einzuordnen, ist es wichtig, sich noch einmal vor Augen zu führen, dass die Befragten wie oben dargestellt, Seite 121f., in aller Regel wenig Kenntnis von der Realität, d.h. von Struktur und Aufgaben der Feuerwehr, haben. Ihre Antworten sind also geprägt von ihren subjektiven Vorstellungen und Erwartungen, dennoch liefern sie wichtige Hinweise darauf, wie Menschen anzusprechen sind, wenn man sie für die Freiwillige Feuerwehr gewinnen will.

Bei detaillierter Betrachtung zeigen die Antworten auch Unterschiede in der Motivation je nach Geschlecht und

Alter auf. Zum Beispiel sehen die Befragten zwischen 30 und 44 Jahren den zeitlichen Bedarf und die aktuellen Lebensumstände eher als hindernd an, als die Befragten der anderen Altersgruppen. Unter 30-Jährige halten die psychischen Herausforderungen für attraktiver als die älteren Befragten, während sie die verpflichtende Ausbildung weniger attraktiv finden. Frauen dagegen sehen in der verpflichtenden Ausbildung und in der finanziellen Anerkennung eher etwas Positives. Männer spricht die körperliche und psychische Herausforderung ebenso wie die militärähnliche Struktur und der Umgang mit Technik eher als Frauen an.

Schlussfolgerung

Als Grundlage für eine erfolgreiche Personalwerbe- und Imagekampagne muss zunächst das Wissensdefizit, das mehrheitlich in der Bevölkerung über Struktur und Aufgaben der Feuerwehr herrscht, abgebaut werden. Das Profil der Freiwilligen Feuerwehr muss vor allem in Abgrenzung zu Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes geschärft werden. Denn nur wer weiß, was die Freiwillige Feuerwehr leistet, kann deren Bedeutung ermessen und das Für und Wider einer Mitgliedschaft realistisch einschätzen.

Potenziale für die Mitgliederwerbung sind sowohl im städtischen wie im ländlichen Raum zu sehen. In den kleineren Gemeinden ist die Freiwillige Feuerwehr deutlich bekannter, viele Einwohnerinnen und Einwohner haben unmittelbar oder mittelbar Kontakt zu ihr. Auf diese Beziehungsnetzwerke kann die Feuerwehr aufbauen.

In Großstädten sieht sich die Freiwillige Feuerwehr mit ihrem Angebot sehr stark in der Konkurrenz zu anderen ehrenamtlich tätigen Organisationen bzw. allgemeinen



Freizeitangeboten. Wenn sie in den Augen der Bevölkerung aus dem Schatten der Berufsfeuerwehr heraustreten kann, kann sie ihre Attraktivität aber steigern.

Jede Zielgruppe hat ihre spezifischen Motivations-schwerpunkte, übergreifend ist jedoch zu erkennen, dass sich altruistische und egoistische Motive nahezu die Waage halten. Auch die Arbeitgeberschaft ist in die Kampagne mit einzubeziehen, denn wie schon die Befassung mit dem Arbeitgeberdialog in der Arbeitsgruppe 1 zeigte, kann ihr Verständnis und Wohlwollen entscheidend für die Mitgliedergewinnung sein.

Neben der Aufgabe, Wissen über die Freiwillige Feuerwehr zu vermitteln, steht die Herausforderung an die Organisation, sich für neue Mitglieder zu öffnen. Hierbei müssen die Feuerwehren unterstützt werden.

All diese Einzelziele können nur erreicht werden, wenn die Kampagne langfristig angelegt wird.

UNTERARBEITSGRUPPE KAMPAGNE

Kernbotschaften

Um Nachhaltigkeit zu erzielen, ist die Kampagne als mehrjährige crossmediale Diskurskampagne angelegt. Die intensive Einbindung von Social Media gewährleistet eine Beheizung des Diskurses. Die Kampagne hat eine doppelte Stoßrichtung: nach außen als Image- und Personalwerbekampagne, nach innen, um durch eine Organisationsentwicklung die Aufnahme neuer Angehöriger zu erleichtern.

Nur wenn die örtliche Feuerwehr und ihre einzelnen Angehörigen selbst bei der Kampagne mitwirken, kann eine langfristige flächendeckende Wirkung erreicht werden, dafür müssen sie geschult werden. Bereits in der Startphase konnten mehr als 80 % der Feuerwehren für die Mitwirkung begeistert werden. Die einzelnen Zielgruppen müssen differenziert angesprochen werden. Ihnen müssen die mit dem Ehrenamt verbundenen Anforderungen transparent vermittelt werden.

Empfehlungen

Die landesweite Kampagne ist fortzusetzen und weiter zu entwickeln.

Ausgangslage

Auf den Ergebnissen der UAG Befragung konnte die Arbeit der UAG Kampagne aufbauen. Die Mitglieder stellten sich die Frage, wie die maßgeblichen Eckpunkte für eine nachhaltige Personalwerbe- und Imagekampagne aussehen müssen und entwickelten Vorstellungen von Ansprache, Mobilisierung, Rekrutierung und Reaktivierung verschiedener Zielgruppen für die Freiwillige Feuerwehr.

Von Anfang an bestand Einigkeit darin, dass der Grundton positiv sein sollte und es im Unterschied zu vergleichbaren Kampagnen keine „Jammerkampagne“ werden durfte. Als Modell orientierte man sich an modernen Kampagnen für Non-Profit bzw. Nicht-Regierungs-Organisationen.

Als wesentliche Zielgruppen der Image- und Personalwerbung sollen Männer und Frauen zwischen 18 und 45



Jahren, Menschen mit Migrationshintergrund, Studierende, Jugendliche und die Arbeitgeberschaft angesprochen werden.

Aus den Umfrageergebnissen hatte sich herauskristallisiert, dass es nicht damit getan ist, nur auf die Externen als Zielgruppe der Kampagne zu schauen. Auch die Feuerwehren vor Ort müssen in den Blick genommen und unterstützt werden.

Pilotprojekt/Kampagne

Nach der Empfehlung der UAG und der wissenschaftlichen Begleitung, wurde die Kampagne als moderne Diskurskampagne gestaltet. Diese vereint klassische Instrumente der Werbung und PR (Plakate, Broschüren, Anzeigen u.a.) mit heute üblichen und verbreiteten Social Media Instrumenten und Aktivitäten.

Zusammengefasst bietet eine solche integrierte, crossmediale Kampagne die Vorteile, dass sie

- die Kanäle für die Ansprache unterschiedlicher Zielgruppen breit abdeckt,
- alle zu beteiligenden Stakeholder sowie die Öffentlichkeit miteinander in ein Gespräch bringt,
- vorhandene Feuerwehrmedien einbinden kann,
- zu einer nachhaltigen und langfristigen Befassung mit dem Thema führt, die die Vermittlung von Wissen, aber auch den Wandel von Einstellungen und die Aktivierung der Angesprochenen zur Folge hat.¹¹³

Die Ergebnisse der Befragungen und die Pilotvorhaben in der Arbeitsgruppe 1 haben gezeigt, dass es der Feuerwehr nicht immer leicht fällt, neue Mitglieder zu gewinnen, nicht nur, aber besonders, wenn sie aus bislang unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen stammen. Die Fähigkeit mit Diversität umzugehen ist aber erforderlich, um einem Mitgliederrückgang präventiv zu begegnen. Deshalb sollte die Kampagne optimalerweise auch den feuerwehrinternen Dialog bzw. die Organisationsentwicklung unterstützen. Außerdem sollte die einzelne Feuerwehr befähigt werden, die Kampagne angepasst an ihre individuellen Möglichkeiten und Bedürfnisse mit eigenen lokalen PR-Maßnahmen zu ergänzen.

Hieraus entstand das Konzept einer bundesweit einzigartigen Kampagne, die nach erfolgter Ausschreibung unter dem Claim

**FREIWILLIGE
FEUERWEHR** **Für mich.
Für alle.**

das Ergebnis der Umfragen aufgreift. Danach sind nahezu gleichermaßen altruistische wie egoistische Gründe die wichtigsten Motivatoren für das Ehrenamt bei der Feuerwehr.

Die Besonderheit dieser Kampagne ist ihre doppelte Zielrichtung. Zum einen wendet sie sich an die Feuerwehr-Externen als Zielgruppe der Mitgliederwerbung, zum anderen werden die Feuerwehrmitglieder angesprochen und eingeladen, Botschafterinnen und Botschafter ihrer Feuerwehr zu werden.

¹¹³ Eichler & Rusch UAG Kampagne : 94ff.



Dafür erhalten sie Materialien, aber auch Fortbildung darin, wie sie diese zu einer erfolgreichen Kampagne zusammensetzen und neue oder bereits ausgeschiedene Mitglieder ansprechen, um sie für die Freiwillige Feuerwehr zu gewinnen.

Beide Stränge sind zeitlich und inhaltlich miteinander verwoben. In der ersten Phase wurde intern für die anstehende Kampagne sensibilisiert und ausgebildet, während extern Aufmerksamkeit für das neue Angebot der Freiwilligen Feuerwehr auf allen Kanälen erzeugt wurde.

In dieser Phase wurden die Feuerwehrmitglieder bevorzugt behandelt, indem ihnen vor allen anderen zum Ende des Jahres 2016, das Konzept und die Instrumente der Kampagne vorgestellt wurden. Mit dem Ziel möglichst viele der Feuerwehrmitglieder aus den 396 Kommunen in Nordrhein-Westfalen zu erreichen, wurden an sechs im Land verteilten Universitäts-Standorten Informationsveranstaltungen durchgeführt. Hier wurden den Teilnehmenden die Ergebnisse der Befragungen und die nächsten Schritte und Maßnahmen der darauf aufbauenden Kampagne erläutert.

Wie oben dargestellt beruht der langfristige Erfolg der Kampagne zu einem großen Teil darauf, dass die Feuerwehren selbst aktiv werden. Aber da nicht jede Feuerwehr das Knowhow oder die Möglichkeiten hat, eigene qualitativ hochwertige PR-Maßnahmen durchzuführen, wurde ab Januar 2017 eine Reihe von insgesamt 20 eintägigen Workshops mit je 20 Plätzen durchgeführt. Somit hatte bei insgesamt 400 Plätzen jede Kommune in Nordrhein-Westfalen rein rechnerisch die Möglichkeit der Teilnahme.

Parallel dazu wurde im Januar 2017 die Internetseite www.freiwillige-feuerwehr.nrw relaunched und dabei in

einem internen Bereich, für den sich jede Feuerwehr in Nordrhein-Westfalen anmelden konnte, eine Toolbox mit Materialien für eine eigene örtliche Kampagne zum Download aufgebaut. Dazu gehören z. B. Musteranschriften für die Mitgliederrückgewinnung, FAQ-Listen zur Weitergabe an Interessierte oder die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Informationsflyer zu Struktur und Tätigkeitsprofilen der Freiwilliger Feuerwehr und eine Übersicht über Einsatzszenarien, aber auch Vorlagen für Plakate, Online-Banner u. v. m..

In den 20 Workshops wurden die Teilnehmenden nicht nur mit den in der Toolbox zur Verfügung gestellten Instrumenten vertraut gemacht, sie erhielten auch praktische Tipps zum Aufbau eigener Internetpräsenzen und der Nutzung von Social Media. Darüber hinaus wurden inhaltliche Fragen wie z.B. der Umgang mit Diversität angesprochen und in Rollenspielen behandelt. Um auch die nächste Führungsebene einzubeziehen, wurden die Kreisbrandmeister in einer separaten Veranstaltung über die Workshops und deren Inhalte informiert.

Da nicht alle aufkommenden Fragen in einer eintägigen Veranstaltung beantwortet werden können und sich viele Probleme erst in der Umsetzung ergaben, waren die Dozentinnen und Dozenten auch in der Zeit nach den Workshops für die Teilnehmenden ansprechbar und konnten so viele Schwierigkeiten aus dem Weg räumen.

Für die externe Öffentlichkeit, wurden auf der Internetseite www.freiwillige-feuerwehr.nrw viele Informationen über die Freiwillige Feuerwehr in einer FAQ-Liste angeboten und vor allem ein Kartentool zur Verfügung gestellt, das die nächste Feuerwehr angezeigt (Abb. 27), sowie ein Kontaktformular, mit dem Interessierte sich melden können.



Abb. 27: Kartentool nächstgelegene Feuerwehr

Quelle: www.freiwillige-feuerwehr.nrw



Außerdem wurde ab Februar 2017 eine Facebook-Präsenz aufgebaut www.facebook.com/freiwilligefeuwehrNRW, mit der der aktive Diskurs befeuert wurde.

Begleitet wurden diese Schritte von einer flächendeckenden Plakataktion. Ab Ende Januar zogen rd. 2.100 großformatige Plakate verteilt über Nordrhein-Westfalen die

Aufmerksamkeit auf die Freiwillige Feuerwehr. Bei der Entwicklung der dort dargestellten Motive stand die Ansprache der verschiedenen Zielgruppen im Mittelpunkt. Deshalb bilden sie „echte“ Menschen ab. Es gibt Feuerwehrmänner und eine Feuerwehrfrau, eine Geschäftsführerin als Vertretung für die Arbeitgeberschaft, einen Studenten sowie einen Jugendlichen mit Migrationshinter-



grund. Sie alle werden in ihrer eigenen Welt in Verbindung mit Feuerwehrthemen dargestellt, Abbildungen 28 - 30. Diese Motive stehen alle auch in der Toolbox der Internet-

seite zur Verfügung, damit die jeweiligen Feuerwehren sie für lokale Werbeaktionen mit ihrem eigenen Namen und dem ihrer Kommune versehen können.

Abb. 28: Dachmotiv

Quelle: IM 2017

» Wir brennen für den Einsatz. Alles andere können wir löschen «

FREIWILLIGE FEUERWEHR **Für mich. Für alle.**

Jetzt mitmachen:
freiwillige-feuerwehr.nrw

**Abb. 29: Feuerwehrfrau**

Quelle: IM 2017

Abb. 30: Arbeitgeberin

Quelle: IM 2017



In der zweiten Phase der Kampagne bis Ende 2017, steht der Diskurs im Mittelpunkt, um zu erreichen, dass die Öffentlichkeit sich intensiv mit der Freiwilligen Feuerwehr befasst. Hierfür eignen sich zum einen die partizipativen Möglichkeiten des Facebook-Auftritts gut, der mit gezielten Postings Reaktionen provoziert.

Ergänzend wird eine Roadshow mit einem Kampagnen-Truck veranstaltet. Über drei Monate tourt das umgebaute Löschfahrzeug durch Nordrhein-Westfalen und wirbt in einer attraktiven Mitmachaktion bei Stadtfesten und ähnlichen Events für die Freiwillige Feuerwehr (Fotos 7 und 8).

Foto 7: Kampagnentruck

Quelle: CoPiDUS, Düsseldorf





Foto 8: Kampagnentruck aufgebaut

Quelle: CoPiDUS, Düsseldorf





Nach der Tour im Rahmen der Kampagne wird das Fahrzeug vom VdF NRW übernommen und interessierten Feuerwehren für eigene Werbeveranstaltungen zur Verfügung gestellt.

Ergebnisse

Mit den ersten internen Veranstaltungen im Rahmen der Kampagne konnte eine große Zahl von Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen erreicht werden. Immerhin rd. 80 % nahmen an den Workshops teil und beurteilten diese weit überwiegend positiv.

In einer ersten Evaluation im zweiten Quartal 2017 wurden die teilnehmenden Kampagnenbotschafterinnen und -botschafter der Workshops zu der Kampagne befragt. Sie stimmten weit überwiegend der Aussage zu, dass sie sich mit den Motiven und Aussagen der Kampagne identifizieren, die Vorlagen und Materialien aus der Toolbox für eigene Mitgliedergewinnung einsetzen und sie als hilfreich empfinden. Ebenso geht aus dieser Befragung hervor, dass die Workshops und deren Nachbetreuung als sehr hilfreich eingeschätzt werden.

Auch wenn es zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch zu früh ist, den Erfolg der Kampagne in Mitgliederzahlen zu messen, gibt es doch viele Berichte von Feuerwehren darüber, dass sich nach der Plakataktion oder nach einer eigenen Werbeveranstaltung mit den zur Verfügung gestellten Materialien zahlreiche Interessierte bei ihnen vorgestellt haben. Eben solche Resonanz hat bei vielen offenbar der Internet- / Facebook-Auftritt und die Kampagnentruck-Tour hervorgerufen. Es wird dabei deutlich, dass die Feuerwehren am ehesten profitieren, die sich aktiv mit einer eigenen PR-Kampagne bzw. beim Auftritt des Kampagnentrucks in ihrer Kommune beteiligen.

Äußerst positiv sieht die Bilanz des Facebook-Auftritts aus, er konnte bereits nach einem Monat über 10.000 Fans vorweisen und liegt im Oktober 2017 bei über 18.000 Fans. Sogar in anderen Bundesländern und der Schweiz und Österreich ruft die Kampagne ein positives Echo und Interesse an der Übernahme einzelner Bestandteile hervor. Damit konnten zeitweise rd. 830.000 Menschen erreicht werden. Betrachtet man sich diese Gruppe näher, zeigt sich, dass sie überwiegend bei der Altersgruppe der 18 bis 44-Jährigen liegen und immerhin rd. 40 % davon Frauen sind.

An der Spitze der Reichweiten stehen zum einen Postings, die emotional gefärbt sind bzw. eine Identifikation der Nutzer ermöglichen wie z. B. das an erster Stelle stehende Posting zum Weltfrauentag (Abb. 31) oder das zum Tag des Kusses (Abb. 32).



Abb. 31: Posting zum Weltfrauentag

Quelle: www.facebook.com/freiwilligefeuerwehrNRW.



Aber auch Postings, die sachliche Informationen enthalten wie den Weg zur Feuerwehr (Abb. 33), oder auch zu Beruf und Ehrenamt (Abb. 34), erfreuen sich eines sehr starken Zuspruchs.



Abb. 32: Tag des Kusses

Quelle: www.facebook.com/freiwilligefeuwehrNRW.

Abb. 34: Beruf und Ehrenamt

Quelle: www.facebook.com/freiwilligefeuwehrNRW.



Abb. 33: Weg zur Feuerwehr

Quelle: www.facebook.com/freiwilligefeuwehrNRW.



Eine Sonderrolle nimmt die Videobotschaft von Norbert Dickel ein. Die Popularität des Stadionsprechers von Borussia Dortmund setzt dieses Posting an die zweite Stelle der Reichweite.

Es bestätigt sich jedenfalls die Erwartung, dass einfach strukturierte Postings, die attraktiv aufgemacht sind und möglichst zum Mitmachen motivieren, am besten geeignet sind, die Facebook-Nutzer zu fesseln und die erwünschte virale Wirkung z. B. durch Teilen von Postings zu entfalten. Ein Beispiel hierfür ist das Posting zum Selfie Day, mit dem die Nutzer aufgefordert wurden, sich selbst in Szene zu setzen und ihre Fotos als Kommentar einzusenden (Abb. 35). Dieses Posting hat mit großem Abstand die meisten Kommentare auf der Facebook-Seite erhalten.



Abb. 35: Selfie Day

Quelle: www.facebook.com/freiwilligefeuerwehrNRW.

Freiwillige Feuerwehr NRW
@freiwilligefeuerwehrNRW

Startseite
Beiträge
Bewertungen
Videos
Fotos
Info
Community
Veranstaltungen

Hervorheben

Gefällt dir Abonniert Empfehlen

Freiwillige Feuerwehr NRW
Gepostet von Hannah Ch Fode [?] · 21. Juni ·

Liebe Kameradinnen und Kameraden – am heutigen #SelfieDay ist es Zeit, euch selbst in den Mittelpunkt, bzw. vor die Fotolinse zu stellen! Schickt uns (gerne per PN oder als Kommentar) ein Feuerwehr-Selfie von euch. Wir freuen uns auf eure Beiträge und das mit Sicherheit fantastische Endergebnis!
#fürmichfüralle

99.515 erreichte Personen **Bewerben nicht möglich**

Gefällt mir Kommentieren Teilen

Du und 424 weitere Personen Chronologisch

Mehr dazu

Teile deine Meinung über **Freiwillige Feuerwehr NRW!**
Du hast diesen Ort bewertet

Bewertung schreiben

Seiten, die dieser Seite gefallen

- Freiwillige Feuerwehr Löschgru...
- Löschgruppe Arfeld - FFw Bad B...
- Freiwillige Feuerwehr Bonn-Rhel...

Deutsch · English (US) · Español · Türkçe · Portugies (Brasil)

Datenschutz · Impressum/Nutzungsbedingungen · Werbung · Datenschutzinfo · Cookies · Mehr · Facebook © 2017



Nicht alle Feuerwehrmitglieder begrüßen diese Form der Darstellung von Feuerwehr im Internet, sondern wünschen sich die Ausweitung von herkömmlichen Maßnahmen wie z. B. der Plakataktion. Angesichts der Tatsache, dass mit dem Facebook-Auftritt im Schnitt pro Posting ca. 69.000 Menschen erreicht wurden, von denen die Mehrzahl im Alter der Zielgruppen der Kampagne ist, während ein Plakat ca. 4.500 Menschen erreicht, treten diese Bedenken aber zurück.

Schlussfolgerung

Wie die bisherigen Ergebnisse der Kampagne zeigen, stellt sie den richtigen Weg dar, um sowohl die Externen wie auch die Feuerwehrmitglieder zu erreichen und in einen Diskurs einzutreten. Beide Stränge müssen in der weiteren Planung und im Ablauf der Kampagne eng vernetzt werden, um die Wirkung zu vervielfachen und den Diskurs über die Feuerwehr der Zukunft voranzutreiben. Es ist geplant, die überzeugende und erfolgreiche Kampagne für zwei Jahre fortzuführen.

Quellenverzeichnis



AG der Leiter der Berufsfeuerwehren in der BRD, 19. November 2015

Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren (AGBF) in der BRD 1998: Qualitätskriterien für die Bedarfsplanung von Feuerwehren in Städten, 16. Sep. 1998, in der Fassung vom 19. November 2015.

Ausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung

Unterausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung des AK V der Innenministerkonferenz 2012: Feuerwehr-Dienstvorschrift 2 - Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehren (FwDV 2).

HFUK und FUK Mitte 2016

Hanseatische Feuerwehr-Unfallkasse Hamburg und Feuerwehr-Unfallkasse Sachsen-Anhalt und Thüringen 2016: Tödlicher Atemschutzeinsatz. Ergebnisse der Unfalluntersuchung durch die HFUK Nord.

Arnsberg 2016 (A)

Feuerwehr der Stadt Arnsberg 2016: Einsatz-Wörterbuch der Stadt Arnsberg - Eine mehrsprachige Einsatzhilfe für Feuerwehr-Einsatzleiter, 3. Auflage, Arnsberg 01.10.2016.

Arnsberg 2016 (B)

Abrufbar unter <http://www.feuerwehr-arnsberg.de/wir-ber-uns-topmenu-159/download/Einsatz-W%C3%B6rterbuch-der-Feuerwehr-Arnsberg/>, zuletzt abgerufen am 18.04.2017.

Feuerwehr der Stadt Arnsberg 2016: Einsatz-Wörterbuch der Stadt Arnsberg - Eine mehrsprachige Einsatzhilfe für Feuerwehr-Einsatzleiter, 3. Auflage als App-Version. Abrufbar unter <http://feuerwehr-arnsberg.de/images/Nachrichten/App.apk>, zuletzt abgerufen am 18.04.2017.

Bewersdorff 2011

Bewersdorff, J. 2011: Statistik - wie und warum sie funktioniert. Ein mathematisches Lesebuch, Wiesbaden: Vieweg + Teubner.

Carrier 2011

Carrier, M. 2011: Wissenschaftstheorie zur Einführung, 3. Aufl. Hamburg, Junius.

DFV 2012

Deutscher Feuerwehrverband e. V. (Hrsg.) 2012: Handreichung zur interkulturellen Öffnung der Feuerwehren „Einsatz braucht Vielfalt -Vielfalt braucht Einsatz“, (3 / 2012) Abrufbar unter <http://www.feuerwehrverband.de/112-projekt.html>, zuletzt abgerufen am 15.05.2017.

DFV 2013	Deutscher Feuerwehrverband e. V. (Hrsg.) 2013: Handreichung zur interkulturellen Öffnung der Feuerwehren „Miteinander Brücken bauen - Praxistipps für den interkulturellen Dialog im Feuerwehralltag“, (12 / 2013) Abrufbar unter http://www.feuerwehrverband.de/112-projekt.html , zuletzt abgerufen am 15.05.2017.
DJF 2016	Deutsche Jugendfeuerwehr 2016: Grundsätze der Deutschen Jugendfeuerwehr. Abrufbar unter http://www.jugendfeuerwehr.de/schwerpunkte/wettbewerbe/jugendflamme/ , zuletzt abgerufen am 19.06.2017.
Eichler & Rusch UAG Kampagne	Eichler, T. & Rusch, G. 2016: Abschlussbericht Unterarbeitsgruppe Werbekampagne. Siegen, Universität Siegen.
Eichler & Rusch UAG Schule	Eichler, T. & Rusch, G. 2016: Abschlussbericht Unterarbeitsgruppe Feuerwehr und Schule, Siegen, Universität Siegen.
Feuerwehr-Jahrbuch 1998	Deutscher Feuerwehrverband e. V. (Hrsg.) 1998: Feuerwehr-Jahrbuch 1997 / 98, DFV Medien GmbH, Bonn.
Feuerwehr-Jahrbuch 2000 / 01	Deutscher Feuerwehrverband e. V. (Hrsg.) 2001: Feuerwehr-Jahrbuch 2000 / 01, DFV Medien GmbH, Bonn.
Feuerwehr-Jahrbuch 2006.	Deutscher Feuerwehrverband e. V. (Hrsg.) 2006: Feuerwehr-Jahrbuch 2005 / 06, DFV Medien GmbH, Bonn.
Feuerwehr-Jahrbuch 2011	Deutscher Feuerwehrverband e. V. (Hrsg.) 2011: Feuerwehr-Jahrbuch 2011, Versandhaus des Deutschen Feuerwehrverbandes GmbH, Bonn.
Feuerwehr-Jahrbuch 2015	Deutscher Feuerwehrverband e. V. (Hrsg.) 2015: Feuerwehr-Jahrbuch, Versandhaus des Deutschen Feuerwehrverbandes GmbH, Bonn.
Freund / Kals 2016	Freund / Kals 2016: Förderung des Ehrenamtes in den Feuerwehren in NRW. Ergebnisse einer Befragung von Feuerwehrmitgliedern in NRW im Rahmen des Projektes „FeuerwEHREnsache“. Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Eichstätt 2016.

Freund / Kals 2017 (A)	Freund / Kals 2017: Förderung des Ehrenamtes in den Feuerwehren in NRW - Evaluation der Pilotprojekte der AG 1 „Der Mensch in der Freiwilligen Feuerwehr“ Abschlussbericht, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Eichstätt.
Freund / Kals 2017 (B)	Freund / Kals 2017: Förderung des Ehrenamtes in den Feuerwehren in NRW - Evaluation der Pilotprojekte der AG 1 „Der Mensch in der Freiwilligen Feuerwehr“ Abschlussbericht -Kurzversion, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Eichstätt .
Freund et al. 2017 (A)	Freund, S. / Strubel, I. / Vaganian, L. / Heinemann, P. / Kals, E. 2017: Förderung des Ehrenamtes in den Feuerwehren in NRW - Ergebnisse der Interviewstudie zur Evaluation der Pilotprojekte der AG1 „Der Mensch in der Freiwilligen Feuerwehr“, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Eichstätt.
Freund et al. 2017 (B)	Freund, S. / Strubel, I. / Vaganian, L. / Heinemann, P. / Kals, E. 2017: Förderung des Ehrenamtes in den Feuerwehren in NRW - Ergebnisse der Interviewstudie zum Thema Frauen in der Feuerwehr: Best Practices und Evaluation des Workshops „Ich bin dabei - Frauen in der Feuerwehr“, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Eichstätt.
Gabler Wirtschaftslexikon 2014	Gabler Wirtschaftslexikon, 2018, aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler.
Heinemann et al. 2016	Heinemann, P. / Freund, E. / Kals, E. 2016: Seminar „Jugendfeuerwehrwarte“ - Ergebnisse der Evaluation durch die TeilnehmerInnen, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Eichstätt.
IM NRW 2016/WS Frauen (unveröffentlicht)	Vaganian, L. 2016: Protokoll über den Feuerwehrensache-Workshop „Ich bin dabei - Frauen in der Feuerwehr“ vom 26.11.2016.
IM NRW 2014	IM NRW 2014: Gefahrenabwehr in Nordrhein-Westfalen - Jahresbericht 2014.
IM NRW 2015/WS Frauen (unveröffentlicht)	Valjent, Alina 2015: Protokoll über den Feuerwehrensache-Workshop „Ich bin dabei - Frauen in der Feuerwehr“ vom 19.09.2015.
IM NRW 2016	IM NRW 2016: Newsletter Nichtpolizeiliche Gefahrenabwehr 2016 / 2 - Gefahrenabwehrbericht 2015.

- Kaiser 2012** Kaiser, G. 2012: O.R.B.I.T. 2010 -Aktuelle Erkenntnisse zu medizinischen und rettungstechnischen Grundlagen der Planung im Feuerwehrwesen, Göttingen.
- Kißlinger et al. 2017 Abschlussbericht** Kißlinger, A. / Lipsch, Ch. / Barth, U. 2017
Abschlussbericht Arbeitsgruppe 2 - „Die Organisation der Freiwilligen Feuerwehren“, Wuppertal.
- Kißlinger et al. 2017 Taktik** Kißlinger, A. / Lipsch, Ch. / Meyer, D. / Haffner, Ph. 2017
Zwischenbericht Unterarbeitsgruppe 2C „Technik und Taktik“, Bergische Universität Wuppertal, Lehrstuhl Methoden der Sicherheitstechnik / Unfallforschung - Fahrzeugtechnik, Wuppertal
- Kißlinger et al. 2017 Technik** Kißlinger, A. / Lipsch, Ch. / Meyer, D. 2017:
Versuchsbericht Unterarbeitsgruppe 2C „Technik und Taktik“ - Taktikversuche, Wuppertal.
- Lange Experteninterviews** Lange, H.-J. 2014: Förderung des Ehrenamtes der Feuerwehren in NRW - „Der Mensch in der Feuerwehr“ Bericht über die Experteninterviews, Universität Witten/Herdecke, Witten.
- Lange Organisationskultur** Lange, H.-J. 2014: Förderung des Ehrenamtes der Feuerwehren in NRW - Themenbereich: Organisationskultur „Der Mensch in der Freiwilligen Feuerwehr“, Bericht über die Workshop-Foren in Dortmund und Aldenhoven und den Workshop „Junge Feuerwehr“ in Witten, Universität Witten/Herdecke, Witten.
- Lange Symposium** Lange, H.-J. 2014: Förderung des Ehrenamtes der Feuerwehren in NRW - Themenbereich: Erkenntnisse des Symposiums, Bericht über das Symposium „Bürgerschaftliches Engagement und Zivile Sicherheit“ in Herdecke, Universität Witten/Herdecke, Witten.
- Lechner et al. 2015** Lechner, L. / Freund, S. / Kals, E. 2015: Management von Konflikten bei der Freiwilligen Feuerwehr Nordrhein-Westfalen, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Eichstätt.
http://feuerwehrensache.nrw.de/fileadmin/dokumente/ergebnisse/AG_1_Manual_Konfliktmanagement.pdf, zuletzt abgerufen am 20.06.2017.

- Thomas Lindemann** Lindemann, T. 2010: Die Erkundungs- und Entwicklungszeit beim „kritischen Wohnungsbrand“, Bachelorthesis, Köln.
- Löschfahrzeuge - Teil 25: Mittleres Löschfahrzeug MLF, September 2012** Deutsches Institut für Normung: Löschfahrzeuge - Teil 25: Mittleres Löschfahrzeug MLF, DIN 14530-25:2012-09.
- Luelf & Rinke** Luelf & Rinke Sicherheitsberatung GmbH 2016: Abschlussbericht Unterarbeitsgruppe 2 A Planungsgrundlagen, Strukturen, Sonstiges, „Überprüfung und Erprobung neuer Planungsziele für die Feuerwehrbedarfsplanung für Freiwillige Feuerwehren auf Praxistauglichkeit“, Kaarst / Neuss.
- TIBRO** TIBRO - Schlussbericht 2015 : Taktisch-strategisch Innovativer Brandschutz auf Grundlage Risikobasierter Optimierungen. Förderkennzeichen 13N12174. Wuppertal.
- VDI / VDE Innovation + Technik GmbH** Verein Deutscher Ingenieure / Verband der Elektrotechnik Elektronik Informations-technik e. V. Innovation + Technik GmbH. Wissenschaftliche Begleitung - Wettbewerb Offene Hochschulen (online) Verfügbar unter: <http://www.wettbewerb-offene-hochschulen-bmbf.de/wissenschaftliche-begleitung> , zuletzt abgerufen am 23. Februar 2017.
- Wahle et al. 2016** Wahle, M. / Dobischat, R. / Elias, A. / Marschall, H. / Schäfer, A. 2016 Abschlussbericht Unterarbeitsgruppe 2.B „Wissenschaftliche Erarbeitung von Lernfeldern und Beschreibung von Lernkompetenzen in der Ausbildung in der Freiwilligen Feuerwehr“, Universität Duisburg-Essen, Essen.
- Wirtz et al. 2017** Wirtz, N. / Dörmann, U. / Micke, F. / Wagner, M. / Dietzsch, M. / Kleinöder, H. 2017 Abschlussbericht zur Potenzialanalyse in der AG „generationenübergreifendes Projekt / Inklusion“, Deutsche Sporthochschule Köln, Köln.
- Zeitner 2016** Zeitner, I. 2016: Rollenreflexion für die Jugendfeuerwehr NRW, Duisburg. http://feuerwehrensache.nrw.de/fileadmin/dokumente/ergebnisse/AG_1_Manual_Rollenreflexion.pdf, zuletzt abgerufen am 22.06.2017.

Abkürzungsverzeichnis

AAO	Alarm- und Ausrückordnung
AG	Arbeitsgruppe
AGBF Bund	Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren
AGT	Atemschutzgeräteträger/-innen
ATr	Angriffstrupp
BBM	Bezirksbrandmeister
BHKG	Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz (in Kraft getreten am 01.01.2016)
BUW	Bergische Universität Wuppertal
Cobra	Kaltschneid-Löschsystem
DFV	Deutscher Feuerwehrverband e. V.
EH	Einsatzhöhe
ETZ	Eintreffzeit
FBH	Fußbodenhöhe
F III-Lehrgang	Gruppenführerlehrgang
F IV-Lehrgang	Zugführerlehrgang
FSHG	Gesetz über den Feuerschutz und die Hilfeleistung (in Kraft bis 31.12.2015)
FF	Freiwillige Feuerwehr
FW	Feuerwehr
FwDV	Feuerwehrdienstvorschrift
GAL	Grundausbildungslehrgang
GfK	Gesellschaft für Konsumforschung
HLF	Hilfeleistungslöschfahrzeug
IdF NRW	Institut der Feuerwehr NRW
IHK NRW	Industrie- und Handelskammer Nordrhein-Westfalen
IKÖ	Interkulturelle Öffnung
IM	Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen
KBM	Kreisbrandmeister
LAFP Selm	Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen
LF	Löschgruppenfahrzeug
LZ	Löschzug

MLF	Mittleres Löschfahrzeug
MLF-DLS	Mittleres Löschfahrzeug mit einer Anlage zur Erzeugung von Druckluftschaum
MLF-DZM	Mittleres Löschfahrzeug mit Schaumerzeugung mittels Druckmischanlage
MLF-Z	Mittleres Löschfahrzeug mit Schaumerzeugung mittels Zumischer
MSB	Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen
NRW	Nordrhein-Westfalen
PDCA-Zyklus	Deming-Zyklus (Englisch: Plan, Do, Check, Act)
PK	Planungsklassen
SiTr	Sicherheitstrupp
TH / THL	Technische Hilfeleistungen
THW	Technisches Hilfswerk
TM / TF	Truppmann / Truppführer
TSF	Tragkraftspritzenfahrzeug
UAG	Unterarbeitsgruppe
UVV	Unfallverhütungsvorschriften
VdF NRW	Verband der Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen e. V.
VLF	Vorauslöschfahrzeug
VOFF NRW	Verordnung über das Ehrenamt in den Freiwilligen Feuerwehren im Land Nordrhein-Westfalen (in Kraft getreten am 27.05.2017)
VU	Verkehrsunfall

Impressum

Herausgeber

Ministerium des Innern NRW
Friedrichstraße 62-80
40217 Düsseldorf
Telefon: 0211/871-01
Telefax: 0211/871-3355
poststelle@im.nrw.de
www.im.nrw

Redaktion

Abteilung Nichtpolizeiliche Gefahrenabwehr, Vermessung
referat35@im.nrw.de

Autorinnen und Autor

Christina Koß
Berthold Penkert
Heike Vehling

Gestaltung und Satz

MUMBECK – Agentur für Werbung GmbH,
42329 Wuppertal

Druck

Krüger Druck + Verlag,
66663 Merzig

1. Auflage

Stand: Oktober 2017

Hinweis

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerberinnen und -bewerbern oder Wahlhelferinnen und -helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden.

Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel.

Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift verteilt worden ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.

Ministerium des Innern NRW

Friedrichstraße 62-80

40217 Düsseldorf

Telefon 0211 871-01

Telefax 0211 871-3355

E-Mail: poststelle@im.nrw.de

www.im.nrw

