

DIE ZUKUNFT UNSERER FEUERWEHREN

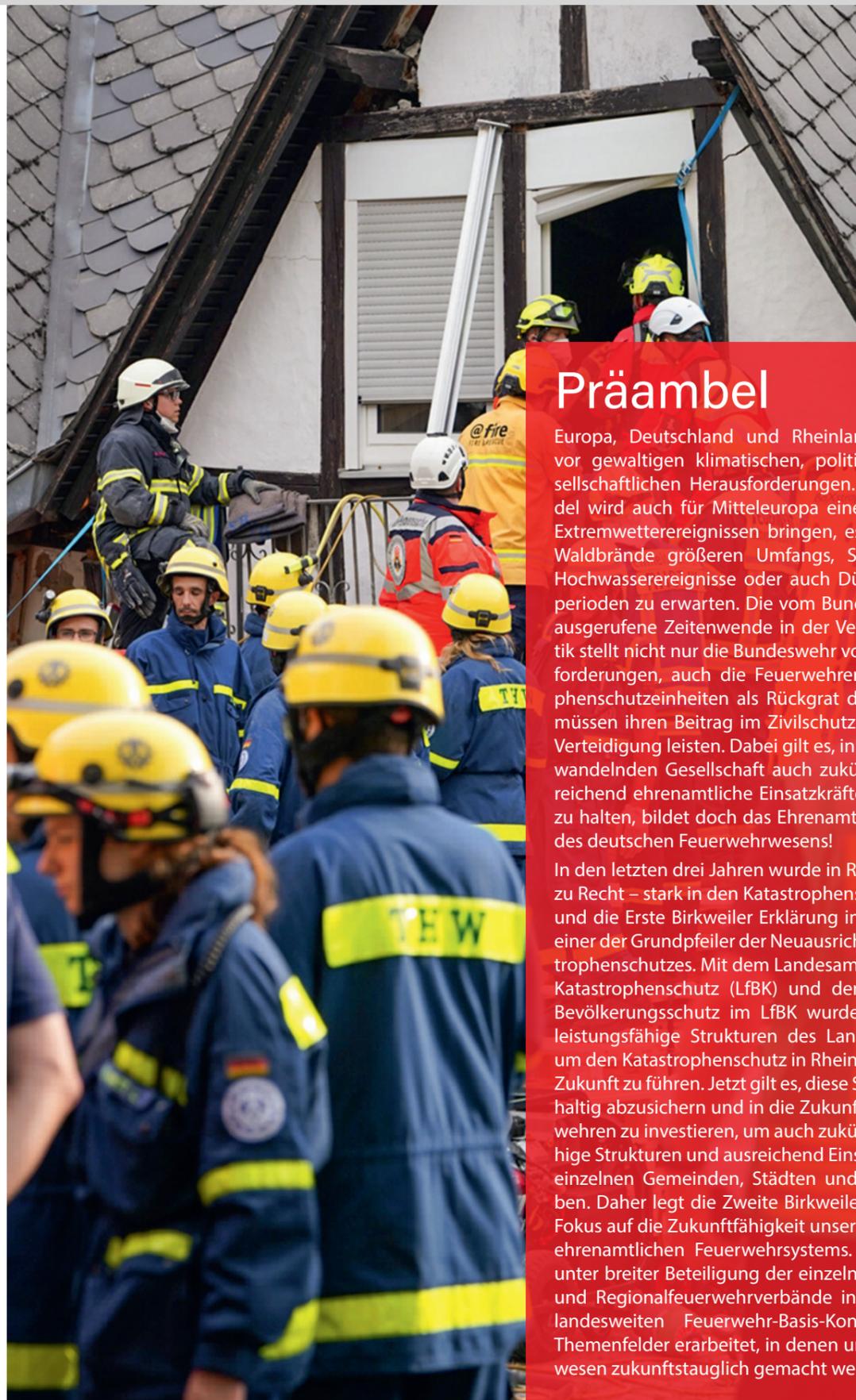
Birkweiler Erklärung 2.0

In Zusammenarbeit mit den Mitgliedsverbänden, den Brand- und Katastrophenschutzinspektoren, den Führungskräften und unter Beteiligung der Basis in den Feuerwehrbasis-Konferenzen.



Rheinland-Pfalz

Landes **FEUERWEHR** verband



Inhalt

Präambel

Europa, Deutschland und Rheinland-Pfalz stehen vor gewaltigen klimatischen, politischen und gesellschaftlichen Herausforderungen. Der Klimawandel wird auch für Mitteleuropa eine Zunahme von Extremwetterereignissen bringen, es sind vermehrt Waldbrände größeren Umfangs, Starkregen- und Hochwasserereignisse oder auch Dürre- und Hitzeperioden zu erwarten. Die vom Bundeskanzler 2022 ausgerufene Zeitenwende in der Verteidigungspolitik stellt nicht nur die Bundeswehr vor große Herausforderungen, auch die Feuerwehren und Katastrophenschutzeinheiten als Rückgrat des Zivilschutzes müssen ihren Beitrag im Zivilschutz und der zivilen Verteidigung leisten. Dabei gilt es, in einer sich stetig wandelnden Gesellschaft auch zukünftig noch ausreichend ehrenamtliche Einsatzkräfte zu finden und zu halten, bildet doch das Ehrenamt die breite Basis des deutschen Feuerwehrwesens!

In den letzten drei Jahren wurde in Rheinland-Pfalz – zu Recht – stark in den Katastrophenschutz investiert und die Erste Birkweiler Erklärung im Jahr 2022 war einer der Grundpfeiler der Neuausrichtung des Katastrophenschutzes. Mit dem Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz (LfBK) und dem Lagezentrum Bevölkerungsschutz im LfBK wurden zentrale und leistungsfähige Strukturen des Landes geschaffen, um den Katastrophenschutz in Rheinland-Pfalz in die Zukunft zu führen. Jetzt gilt es, diese Strukturen nachhaltig abzusichern und in die Zukunft unserer Feuerwehren zu investieren, um auch zukünftig leistungsfähige Strukturen und ausreichend Einsatzkräfte in den einzelnen Gemeinden, Städten und Kreisen zu haben. Daher legt die Zweite Birkweiler Erklärung den Fokus auf die Zukunftsfähigkeit unseres überwiegend ehrenamtlichen Feuerwehrsystems. Hierzu wurden unter breiter Beteiligung der einzelnen Kreis-, Stadt- und Regionalfeuerwehrverbände in insgesamt vier landesweiten Feuerwehr-Basis-Konferenzen zehn Themenfelder erarbeitet, in denen unser Feuerwehrwesen zukunftstauglich gemacht werden muss.

01. Überarbeitung der Rechtsgrundlagen, insbesondere der Feuerwehrverordnung . . . 4
02. Anreize für ehrenamtliches Engagement schaffen, Mitgliedergewinnung auf allen Ebenen stärken 5
03. Kinder- und Jugendarbeit stärken 6
04. Feuerwehr muss Schule machen 7
05. Ehrenamt durch Hauptamt entlasten 8
06. Finanzielle Leistungsfähigkeit der Kommunen sicherstellen 9
07. Erarbeitung eines landesweiten Konzepts für standardisierte Einsatzfahrzeuge 10
08. Grundlegende Modernisierung der Feuerwehrausbildung 11
09. Einen landesweiten Standard für Dienst- und Einsatzbekleidung einführen 12
10. Die Rolle des Landesfeuerwehrverbands stärken 13
11. Fazit 14



1 Überarbeitung der Rechtsgrundlagen, insbesondere der Feuerwehrverordnung



2025 wurde das Landesbrand- und Katastrophenschutzgesetz (LBKG) grundlegend novelliert. Hierbei lag der Schwerpunkt auf der Neuausrichtung des Katastrophenschutzes als Folge der Flutkatastrophe 2021. Im Fokus waren hier überwiegend das Land und die Landkreise und kreisfreien Städte als Aufgabenträger des Katastrophenschutzes. Die Feuerwehrverordnung als zentrales Regelwerk zur Umsetzung des LBKG wurde jedoch nur marginal angepasst, ein großer Wurf blieb aus. Dies gilt es nun nachzuholen. Hierbei gibt es viele einzelne Themenkomplexe, die einzeln betrachtet und auf breiter Basis diskutiert werden müssen:

- Wie bemisst sich die Leistungsfähigkeit einer Feuerwehr? Welche Schutzziele wollen wir mit der Einsatzgrundzeit von 10 Minuten erreichen und wie sieht zukünftig die Basis-Einheit der Feuerwehr zur Erreichung des Schutzziels aus?
- Die Einteilung der Städte und Gemeinden in Risikoklassen bedarf einer grundlegenden Überarbeitung. In den letzten Jahren sind zahlreiche Industriegebiete entstanden, der Individual- und Güterverkehr ändern sich stetig und auch die Gefahren durch Starkregen, Wald- und Vegetationsbrände rücken viel stärker in den Fokus.
- Wie sehen – auch unter Berücksichtigung der Elektromobilität, der Digitalisierung, des demografischen Wandels und den Anforderungen an einen durchhaltefähigen Katastrophenschutz – das Feuerwehrhaus und die Feuerwehrfahrzeuge in der Zukunft aus?
- Ist die Länge der Wahlperiode für ehrenamtliche Wehrleiter und Wehrführer mit einer Dauer von zehn Jahren noch angemessen? Oder sollte es eine kürzere Wahlperiode geben, um mehr Anreize zu schaffen, auch neue ehrenamtliche Herausforderungen zu wagen?
- Welche Einsatzfahrzeuge braucht eine Gemeinde, um ihr Risiko abzudecken? Und in welcher Zeit und mit welcher Besatzung müssen diese an der Einsatzstelle sein? Wie wirken umliegende Einheiten zusammen?
- Sind Gefahrstoffeinsätze eigentlich in der Zuständigkeit der Feuerwehr, oder ist unsere Arbeit nicht beendet, wenn Menschen und Tiere gerettet sind, die Umwelt vor Schäden geschützt und die Einsatzstelle gesichert / statisch ist?

Diese Fragen rütteln zum Teil an den Grundfesten, auf denen das Feuerwehrewesen in Deutschland und Rheinland-Pfalz seit Jahrzehnten beruht. Daher müssen diese Fragestellungen und die Antworten mit Fachleuten aus allen Ebenen, aber auch unter den Mitgliedern der Feuerwehren, zum Beispiel in Basis-Konferenzen, breit diskutiert werden, um zukünftig von einer maximalen Mehrheit der Aktiven mitgetragen zu werden. Eine Verordnung „von oben herab“ findet keine Akzeptanz im Ehrenamt.

Verpflichtend muss zukünftig für neu gewählte Bürgermeister und Landräte ein einwöchiges Grundlagenseminar Brand-, Katastrophen- und Zivilschutz gesetzlich vorgeschrieben sein. In diesem Grundlagenseminar soll den politischen Gesamtleitern ihre Verantwortung im Bevölkerungsschutz verdeutlicht werden. Inhaltlich soll das Seminar folgende Schwerpunkte enthalten:

- Grundlegender Aufbau des Systems „Brand- und Katastrophenschutz“ in Rheinland-Pfalz, Aufgaben, Rollen und Verantwortungen.
- Zusammenarbeit zwischen Verwaltung und Ehrenamt, Stärkung des Ehrenamtes
- Erstellen von Risikoanalysen und Bedarfs- und Entwicklungsplänen
- Aufstellung und Ausrüstung der Gemeindefeuerwehr, Einteilung der Gemeinden in Risikoklassen und Risikoermittlung
- Grundlagen der Stabsarbeit im Verwaltungsstab
- Die Rolle der Kommunen im Zivilschutz und der zivilen Verteidigung



2 Anreize für ehrenamtliches Engagement schaffen, Mitgliedergewinnung auf allen Ebenen stärken

Ehrenamt in der Feuerwehr ist ein Ehrendienst und sollte Ehrensache sein. Leider ist die Realität in vielen Gemeinden eine andere. Die Feuerwehr konkurriert im Wettbewerb um ehrenamtliches Engagement mit Sport-, Fußball- und Schützenvereinen, Musikschulen, Jugendeinrichtungen und weiteren Vereinen und Initiativen. Auf der Gegenseite steht ein Wandel in der sozialen Gesellschaft. Musste man früher noch Verabredungen treffen und aus dem Haus gehen, um in Kontakt mit Anderen zu kommen (abgesehen vom Familien-Telefon im Hausflur), so kann man sich heute mit seinem Tablet oder Smartphone von zuhause mit der ganzen Welt verbinden. Es sinkt der Anreiz, sich mit Vereinen und Einrichtungen wie der Feuerwehr zu befassen und sich zu engagieren.

Gleichzeitig ist festzustellen, dass die Gesellschaft mehr Verantwortungsbewusstsein hat, als ihr landläufig zugetraut wird. Als Beispiel können die vielen privaten Initiativen und Aktivitäten zur Bewältigung der Covid-19-Pandemie und der Flutkatastrophe 2021 dienen.

Dies bedeutet, dass wir gemeinsam neue Wege finden müssen, Bürgerinnen und Bürger für ehrenamtliches Engagement zu motivieren. Eine Ehrenamtskarte mit marginalen Vergünstigungen mag für die Politik pressewirksam sein, ein nachhaltiger Effekt lässt sich an der Basis nicht feststellen. Anreize, die der Gesellschaft 2025 entsprechen und die Ehrenamtlichen unmittelbar ansprechen, können beispielsweise sein:

- Steuervergünstigen als „cash-back“ System bei nachgewiesener ehrenamtlicher Tätigkeit (in Anlehnung an die bekannte Pay-back Karte). Dabei darf die Hürde zur Teilnahme nicht zu hoch bemessen sein (Teilnahme z. B. ab 60 h Ehrendienst in der Feuerwehr pro Jahr).
- Freier (nicht nur vergünstigter) Eintritt in Einrichtungen des Landes und der eigenen Kommune (Museen, Ausstellungen, Schwimmbäder, Bibliotheken).
- Gesonderte Mitgliedsmodelle in lokalen Fitnessstudios oder im besten Fall die Einrichtung von Sporträumen in Feuerwehrhäusern, um den körperlichen Anforderungen des Feuerwehrdienstes gerecht zu werden.
- Einrichtung von Ehrenamtsbüros („Co-working Spaces“) in den Feuerwehrhäusern, um die Tagesverfügbarkeit zu erhöhen.
- Vorstellung der Systeme „Feuerwehr“ und „Ehrenamt“ in Flüchtlingsunterkünften, gemeinsam mit den dort bekannten Helfenden und Betreuerinnen und Betreuer. So kann unter diesen Gruppen mehr Akzeptanz geschaffen werden und im besten Fall können auch neue Mitglieder gewonnen werden.
- Wertschätzung des Engagements im ehrenamtlichen Feuerwehrdienst bei der Bewältigung bürokratischer Herausforderungen durch aktive Unterstützung durch die Aufgabenträger und deren Verwaltungen

Die Landesregierung sollte sich beim Bund auch für das Vorhaben „1 Jahr für Deutschland“ stark machen, da dies als eine geeignete Möglichkeit erscheint, junge Menschen für einen Dienst an der Bevölkerung zu begeistern.

Oftmals ist angesichts besonderer Einsätze ein starkes Engagement von Spontanhelfenden zu beobachten. Dies entspricht einem allgemeinen gesellschaftlichen Trend, sich nicht mehr „lebenslanglich“ in einem Verein, sondern zeitlich begrenzt für einzelne Projekte zu engagieren. Diesen Trend und die damit verbundenen Chancen müssen wir aufgreifen, um die in der Gesellschaft vorhandenen Helferpotentiale auszuschöpfen und zu fördern. So sollte eine Rechtsgrundlage geschaffen werden, Ehrenamtliche auch kurzfristig, projektbezogen und kompetenzorientiert zu verpflichten, beispielsweise einen Nachrichtenelektroniker zur Neukonzeptionierung der Feuerwehreinsetzungszentrale, eine Lehrerin zur Mitwirkung bei der Überarbeitung der Ausbildungskonzepte, einen Physiotherapeuten für den Feuerwehrsport, einen Mitarbeiter der Unternehmenskommunikation bei der Feuerwehrpressearbeit, Forstarbeiter beim Umgang mit der Motorsäge oder auch Menschen, die sich bei großen Einsätzen außerhalb des Gefahrenbereichs im Bereich Logistik und Versorgung engagieren (als Beispiele seien LKW- und Staplerfahrer, Köche und Personen aus dem Gesundheitsbereich genannt). Diese Personen benötigen nicht alle zwingend eine klassische, mehrjährige Feuerwehrgrundausbildung und weiterführende Lehrgänge, um im Einsatzfall Schaummittelbehälter oder Sandsäcke zu verladen oder Essen zu kochen und auszugeben.

Hier muss unser Feuerwehr-System mehr Durchlässigkeit, zeitliche Flexibilität und individuell angepasste Ausbildungsmöglichkeiten bzw. Anerkennung vorhandener Qualifikationen ermöglichen („kompetenzorientierte Ausbildung“). Die erste Voraussetzung hierfür ist die Anpassung des rechtlichen Rahmens, um Verantwortung, Haftung und Absicherung im Vorfeld landesweit einheitlich zu regeln. Doch auch die Feuerwehren müssen sich selber immer wieder auf den Prüfstand stellen, ob die eigenen Konzepte weiter geöffnet und neue Personengruppen erschlossen werden können.



3 Kinder- und Jugendarbeit stärken



Die Bambini- und Jugendfeuerwehren sind nicht nur seit Jahren eine verlässliche Säule dafür, den Nachwuchs an aktiven Einsatzkräften zu ermöglichen, sie leisten auch einen wertvollen Beitrag in der Förderung demokratischer und sozialer Kompetenzen der Kinder und Jugendlichen. Diese Arbeit gilt es zu fördern und auszubauen, um auch die zukünftigen Generationen für den Ehrendienst Feuerwehr an der Gemeinschaft zu begeistern und für ein demokratisches und soziales Deutschland zu begeistern.

Den Kinder- und Jugendwarten müssen ausreichend didaktische, methodische und fachliche Kompetenzen vermittelt werden, um neben dem Feuerwehrwissen auch demokratisches Grundwissen und soziale Verhaltensregeln zu vermitteln. Jeder Kinder- und Jugendfeuerwehr sollten daher kostenlos entsprechende Materialsätze zur Verfügung gestellt werden. Ebenso muss das Weiterbildungs- und Unterstützungsangebot der staatlichen Stellen ausgeweitet werden, z. B. im Bereich Pädagogik, Didaktik und Konfliktmanagement. Durch den gesellschaftlichen Wandel der jungen Generationen sollte frühzeitig ein zusätzlicher Fokus auf die Mitgliedergewinnung im Feuerwehrynachwuchs gesetzt werden, um diese wichtige Säule des Feuerwehrwesens nicht zu schwächen.

Eine Ausstattung der Kinder- und Jugendfeuerwehren mit zeitgemäßer und zeitnah verfügbarer Dienstkleidung sollte selbstverständlich sein, ebenso die Durchführung und Förderung von Jugendfreizeiten. Zur Vorbereitung und Durchführung solcher Freizeitangebote sollte der im Landesgesetz zur Stärkung des Ehrenamtes in der Jugendarbeit verankerte Sonderurlaub bei vollem Lohnausgleich sowie Möglichkeiten der Förderungen ähnlich derer für schulische Betreuungsangebote am Nachmittag und in den Schulferien erfolgen.

Das ehrenamtliche Engagement in der Jugendarbeit der Feuerwehren muss an Attraktivität gewinnen, denn die soziale und gesellschaftliche Verantwortung sowie die hohen zeitlichen Anforderungen an diesen Teil des Feuerwehrdienstes müssen mehr Anerkennung und Ausgleich finden, um zukünftig weiterhin Freiwillige für die damit verbundenen Aufgaben zu finden.

4 Feuerwehr muss Schule machen

Um die unter den Punkten 2 und 3 genannten Ziele zu erreichen, muss die Feuerwehr zwingend neue Wege zur Mitgliedergewinnung gehen. Im Hinblick auf die Zeitenwende und eine stärkere Rolle von Zivil- und Katastrophenschutz im Gesamtkontext Bevölkerungsschutz müssen die Kompetenzen der Bürgerinnen und Bürger in der Selbsthilfe gestärkt werden. Dies kann langfristig nur erreicht werden, wenn die Brandschutzerziehung, die Selbsthilfe und die Rolle des Ehrenamts in Deutschland bereits regulär in den Lehrplänen aller Schulformen verankert sind. So sind folgende Bausteine in den Lehrplänen denkbar:



Grundschulen:

Grundschule: Fokus auf der Brandschutzerziehung und Erste Hilfe durch Pflicht-Bausteine in der zweiten und vierten Klasse. Die Bausteine sollen primär durch die Lehrkräfte selbst unter Einbeziehung der Brandschutzerzieher der Gemeinden und der Ausbilder der Hilfsorganisationen erfolgen. In der vierten Klasse sollte im Rahmen dieser Bausteine auch eine Vorstellung der örtlichen Jugendfeuerwehr und Nachwuchsgruppen der Hilfsorganisationen vorgesehen sein.



Weiterführende Schulen:

Fokus auf die Selbsthilfe, die Rolle der Gesellschaft im Zivilschutz und Nachwuchswerbung für den aktiven Dienst (haupt- oder ehrenamtlich) in einer Behörde oder Organisation mit Sicherheitsaufgaben (BOS). Diese Bausteine (die auch eine Vorstellung der jeweiligen Organisationen vor Ort, z. B. in Form eines Erlebnistages beinhalten), sind verpflichtend in die Lehrpläne zu integrieren, zum Beispiel als Bestandteil eines Schulfachs „Lebenskunde“. In diesem Fach könnten nicht nur die oben genannten Inhalte vermittelt werden, vielmehr sollten hier auch weitere Themen wie Berufsausbildung, Verwaltungsaufbau, Altersvorsorge und Gesundheit vermittelt werden. Dies kann mittel- und langfristig ein zentraler Baustein für eine resiliente Gesellschaft und der Ausbildung von kompetenten Schulabgängern sein.

Wahlpflichtfach „Feuerwehr“:

Wahlpflichtfach „Feuerwehr“: Im Rahmen eines Wahlpflichtfachs Feuerwehr für Schülerinnen und Schüler ab dem 16. Lebensjahr kann innerhalb eines Schuljahres eine Feuerwehrgrundausbildung inkl. Erste-Hilfe- und Sprechfunklehrgang erworben werden. So ist ein vereinfachter DirektEinstieg in den aktiven Dienst problemlos möglich. Erste Projekte haben landes- und bundesweit bereits stattgefunden, das zukünftige Wahlpflichtfach sollte jedoch landesweit nach einem einheitlichen Curriculum möglichst an jeder weiterführenden Schule in enger Abstimmung mit den örtlichen Feuerwehren und anderen Hilfsorganisationen (ggf. schulübergreifend) angeboten werden. Die notwendigen Ausbilderkapazitäten können über die Verbandsgemeinden gestellt werden, eine Finanzierung muss jedoch zur Entlastung der kommunalen Haushalte über das Kultusministerium erfolgen.

5 Ehrenamt durch Hauptamt entlasten

Ehrenamtliche Einsatzkräfte arbeiten auf einem direkt vergleichbaren Anforderungsniveau wie hauptamtliche Einsatzkräfte. Daran gibt es keinen Zweifel. Damit sich die ehrenamtlichen Einsatzkräfte aber auf eben diese Einsätze und die dafür notwendige Ausbildung voll konzentrieren können, braucht es mehr hauptamtliches Personal in den Feuerwehren. Das Hauptamt kann viel Verwaltungs- und planerische Arbeit im Hintergrund erledigen und somit die ehrenamtlichen Kräfte signifikant entlasten. Dies erfolgt zum Beispiel bei der Geräterwartung, der Materialverwaltung, der Erstellung von Alarm-, Einsatz- und Objektplänen, der Erstellung von Leistungsverzeichnissen und Vergabevermerken oder auch bei der Vorbereitung und Durchführung von Aus- und Fortbildungen. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, muss das hauptamtliche Personal auch zwingend eine Feuerwehrausbildung haben, die sich im Einzelnen an der jeweiligen Stelle orientiert. Folgende Maßnahmen sollten jedoch landesweit umgesetzt werden:

- Verpflichtende Einführung hauptamtlicher Wehrleiter für Städte und Gemeinden ab 15.000 Einwohnern.
- Schaffung einer neuen sechsmonatigen Berufsausbildung im Anerkennungsverfahren für das zukünftige Berufsbild „hauptamtliche Leitung einer Freiwilligen Feuerwehr“. Zielgruppe sind ehrenamtliche Führungskräfte der Freiwilligen Feuerwehr mit einer Dienstzeit > 10 Jahren, die bereits viele Kompetenzen und Ausbildungen im Feuerwehrbereich mitbringen.

So soll es den vorhandenen ehrenamtlichen Wehrleiterinnen und Wehrleitern unter bestimmten Voraussetzungen ermöglicht werden, ihre Tätigkeit im Hauptamt auszuführen, ohne zwingend im Vorfeld eine komplette zweijährige Ausbildung zum gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst absolvieren zu müssen. Vielmehr geht es darum, über die Anerkennung vorhandener ehrenamtlicher Lehrgänge, ergänzt durch zum Beispiel einen Brandinspektorenlehrgang, die Ausbildung zu verkürzen, um die Kompetenz „hauptamtlicher Verbandsführer“ zu erreichen. Im Sinne der Gleichstellung können dann innerhalb von fünf Jahren weitere Speziallehrgänge besucht und Berufspraktika bei hauptberuflichen Feuerwehren absolviert werden, um eine Gleichwertigkeit der Ausbildungsabschlüsse im europäischen Qualifikationsrahmen zu erreichen.

- Erstellung eines Gutachtens als Handlungsempfehlung für die Kommunen, welche Tätigkeiten einer Freiwilligen Feuerwehr im Hauptamt ausgeführt werden können und welcher Stellen-schlüssel dafür unter Berücksichtigung der Einwohnerzahl, der Zahl der Ortsfeuerwehren und der Risikobewertung erforderlich ist. Hierbei ist neben den Fachkräften der Geräterwartung und der Wehrleitung auch der Bedarf an der Feuerwehr-Sachbearbeitung zu berücksichtigen.
- Erleichterter Zugang ins Hauptamt mit ehrenamtlicher Ausbildung: Unsere zahlreichen ehrenamtlichen Gruppen- und Zugführer in den Feuerwehren leisten jeden Tag hervorragende Arbeit. Dennoch kann ihre Qualifikation und Erfahrung nicht für hauptamtliche Tätigkeiten angerechnet werden. Dabei leisten haupt- und ehrenamtliche im Einsatz die gleiche Arbeit, sie tragen die gleiche Verantwortung und werden an der gleichen Akademie ausgebildet. Um den Nachwuchs im Hauptamt auch für die Zukunft zu sichern, muss mittelfristig auch ein Quereinstieg / Anerkennung ehrenamtlicher Ausbildungen möglich sein.



6 Finanzielle Leistungsfähigkeit der Kommunen sicherstellen

Die Haushalte der Kommunen in Rheinland-Pfalz sind seit Jahren in großer Zahl defizitär. Viele Kommunen sind personell und finanziell über die Grenzen der Leistungsfähigkeit belastet. Es muss aber auch festgehalten werden, dass die Feuerwehren trotz defizitärer Haushalte überwiegend gut ausgestattet sind und viel Vertrauen und Wohlwollen in den politischen Gremien genießen.

In vielen Gemeinden stehen jedoch in den kommenden Jahren Großprojekte an, die mit dem aktuellen Steuer- und Finanzsystem nicht finanzierbar sind. Viele Feuerwehrhäuser sind marode und entsprechen nicht mehr den Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Es fehlt an ausreichend großen Stellplätzen, an Umkleemöglichkeiten, an hygienischer schwarz-weiß-Trennung, an Duschräumen sowie an Aufenthalts- und Sporträumen. Die sich ändernden Rahmenbedingungen des Bevölkerungsschutzes und der gesellschaftliche Wandel werden zukünftig weitere Anforderungen an die Räumlichkeiten der Feuerwehren stellen. Hinzu kommen große Investitionen in die Werkstätten sowie in neue, immer teurer werdende Einsatzfahrzeuge.

Zur Finanzierung dieser Bau- und Beschaffungsmaßnahmen sowie zur Finanzierung des in 5. geforderten hauptamtlichen Personals bedarf es einer massiven Finanzoffensive. Der Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz fordert daher die Einrichtung eines Sondervermögens ergänzend zur Feuerschutzsteuer von 420 Millionen € mit einer Laufzeit von über 10 Jahren. Dies entspricht einer Steuerbelastung pro Einwohner von rund 10 Euro im Jahr. Diese zusätzlichen Mittel müssen zweckgebunden für die Einstellung hauptamtlicher Wehrleiter, hauptamtlicher Alarm- und Einsatzplaner, die Beschaffung von genormten Einsatzfahrzeugen und/oder den Neu- bzw. Umbau von Feuerwehrhäusern verwendet werden.



7 Erarbeitung eines landesweiten Konzepts für standardisierte Einsatzfahrzeuge

Die deutschen Feuerwehren haben mit den nach DIN (Deutsches Institut für Normung) genormten Fahrzeugen eine breite Palette an Einsatzfahrzeugen zur Verfügung, die viele Standard-Szenarien im Brand- und Katastrophenschutz abdecken. Die Vorgaben der DIN müssen jedoch vor Ort immer noch in ein technisch und rechtlich detailliertes Leistungsverzeichnis umgesetzt werden. Hier werden viel zu oft lokale Sonderlösungen und Individuallösungen eingebaut, die zwar aus lokaler Sicht sinnvoll sind, die Fahrzeuge jedoch verteuern und eine „Serienfertigung“ bestimmter Fahrzeugtypen verhindern.

Das Land sollte hier über das Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz für häufig eingesetzte Fahrzeugtypen bestimmte Baumuster erarbeiten, die dann als Serienfahrzeug durch die lokalen Aufgabenträger abgerufen werden können. Dabei ist es durchaus möglich, in Form einer Gewichtsreserve lokale Zusatzbeladungen auch in einem Serienfahrzeug zu ermöglichen.

Folgende Fahrzeuge ließen sich landesweit nach einem einheitlichen Baumuster in Serie beschaffen:

- TSF-W RLP
- MLF RLP
- LF / HLF 10 RLP
- LF / HLF 20 RLP
- ELW 1 RLP
- Rüstwagen RLP
- Tanklöschfahrzeug 3000 Waldbrand RLP
- Tanklöschfahrzeug 5000 Industrie RLP



8 Grundlegende Modernisierung der Feuerwehrausbildung

Feuerwehr muss attraktiv sein und sich den gesellschaftlichen Randbedingungen anpassen. Eine solide Ausbildung ist die Grundlage für einen sicheren Einsatz- und Ausbildungsdienst. Diese beiden Grundsätze gilt es in einer modernen und kompetenzorientierten Ausbildung unter Nutzung digitaler Möglichkeiten zu vereinen. Auch handelt es sich bei der Ausbildung in der Feuerwehr um Erwachsenenbildung im Ehrenamt, wobei die Teilnehmer (und die Ausbilder) in den meisten Fällen neben dem Ehrenamt noch einen Beruf und Familie haben. Die zeitlichen Anforderungen an Aus- und Weiterbildung müssen diesen Rahmenbedingungen folgen und sich an diese anpassen, nicht andersherum.

Die deutsche Feuerwehr setzt auf die Universaleinsatzkraft, die nahezu für alle denkbaren Einsatzlagen geschult ist. Spezialisierungen finden erst ab der Gruppenführerebene (Führungsausbildung) oder in speziellen Facheinheiten statt (z. B. Gefahrstoffzug, Feuerwehreinsatzzentrale, Führungsstaffel). Doch ist unsere Feuerwehrgrundausbildung mit 70 h Truppmann Teil 1 und darauf aufbauend noch 2-jähriger Ausbildung im Übungsbetrieb noch zeitgemäß? Die Praxis zeigt, dass es auch niedrigschwellige Ausbildungsangebote braucht, um Einsatzmöglichkeiten außerhalb des Gefahrenbereiches durchführen zu können und so die ehrenamtlichen personellen Ressourcen zu entlasten.

Um auch zukünftig für Quereinsteiger, aber auch alle anderen Interessierten, attraktiv zu sein, sollten die Inhalte der Grundausbildung reduziert und modular flexibilisiert werden, um eine Basis-Ausbildung zu haben. Eine Anerkennung von Kompetenzen, die in der Jugendfeuerwehr erworben wurde (z. B. über die Leistungsspanne) soll möglich sein. Weitere Ausbildungen und Qualifikationen können dann Modulweise in der eigenen Feuerwehr im regulären Ausbildungsdienst oder in einzelnen Tagesseminaren auf Kreis- oder Stadtebene erworben werden.

Insgesamt müssen die Lehrgangspläne überarbeitet und auf das notwendige Minimum verschlankt werden. Wissen, das auch am Standort erworben werden kann, soll grundsätzlich auch dort erworben werden. Vielmehr muss der Fokus in der Kreisausbildung zukünftig darauf gelegt werden, bestimmtes Spezialwissen oder einheitliche Vorgaben auszubilden und statt mehrwöchiger Kreislehrgänge lieber gezielte Aufbau-seminare zu bestimmten Themen anzubieten. Dies wird den lokalen Gegebenheiten in den Gemeinden und Kreisen gerecht und bringt die Feuerwehrmitglieder zusammen, die auch im Einsatz zusammenarbeiten werden und sich so auf eine einheitliche fachliche Grundlage verlassen können.

Ähnlich der Führerscheinprüfung oder auch der e-Lehrgänge am LfBK kann auch ein Großteil der theoretischen Ausbildung vorab digital erworben werden. Hier sollte eine „Feuerwehr RLP“ App durch das Land entwickelt und bereitgestellt werden oder bereits bestehende Möglichkeiten der digitalen Aus- und Weiterbildung effektiver genutzt werden. So können dann für nahezu alle Themengebiete theoretische Inhalte, Lektionen und Wissensüberprüfungen bereitgestellt werden, die gemeinschaftlich genutzt werden können, um die Auswand der Vorbereitung und Durchführung von Aus- und Weiterbildungen und Übungen bei gleichzeitiger Steigerung der Vereinheitlichung von Wissen zu reduzieren.

Mittelfristig kann eine solche App auch über definierte Schnittstellen auf die jeweiligen Verwaltungsprogramme der Kommunen zugreifen, so könnte dann jedes Mitglied seine persönlichen Daten in einer einheitlichen App selbst verwalten. Über eine Push-Funktion können wichtige Informationen der Kommune, des Kreises oder auch des Lagezentrums Bevölkerungsschutz (z. B. Fahrzeugausfälle, Hinweise auf besondere Wetter- oder Einsatzlagen) übermittelt werden. Sogar eine landesweit einheitliche Zusatzalarmierung wäre denkbar.



9

Einen landesweiten Standard für Dienst- und Einsatzbekleidung einführen

Die Dienst- und Einsatzkleidung in Rheinland-Pfalz ist bunt. Zu bunt. Unsere Feuerwehren vermitteln durch die unterschiedlichen Farb- und Schnittkombinationen kein einheitliches Bild nach außen. Dabei soll ausdrücklich nicht eine „Einheitsfeuerwehr“ gefordert werden, lokale Bezüge und Konzepte sollen auch zukünftig ihren Platz finden. Aber eine gewisse Harmonisierung (und in Folge die Ausstattung aller Feuerwehrangehörigen mit der zukünftigen Dienstkleidung) helfen, ein einheitliches Bild der Feuerwehr in unserem Land zu zeichnen. Im Bereich der Dienstkleidung haben Baden-Württemberg und das Saarland bereits vor einigen Jahren eine sehr moderne und landesweit einheitliche Kollektion auf den Markt gebracht, diese könnte ohne großen Aufwand übernommen werden. Diese Kollektionen erfahren dort hohe Zustimmung an der Basis.

Im Bereich der Schutzkleidung sollte es zukünftig eine landesweite Festlegung bzw. mindestens eine Empfehlung geben, welche Schutzkleidung für welchen Einsatzfall vorzusehen ist bzw. welche Farbgebung zu wählen ist. Im Sinne der Wirtschaftlichkeit sollten, ähnlich wie bei den Einsatzfahrzeugen gefordert, auch für bestimmte Einsatzkleidungen Muster-Beschreibungen durch das Land herausgegeben werden.



10

Die Rolle des Landesfeuerwehrverbands stärken

Das Feuerwehrwesen in Deutschland ist weltspitze - und das hat einen Grund: Es steht auf zwei Säulen!

Neben der „staatlichen“ Säule als Einrichtung der Feuerwehren der Gemeinden und anderer zuständiger Stellen hat die Feuerwehr Zusammenschlüsse aller Feuerwehrangehörigen. Deutschlands größte Bürgerinitiative. Ihr Organ: Der Verband. Ohne den Landesfeuerwehrverband (LFV) gibt es keine gemeinsame Interessenvertretung für alle Feuerwehr-Aktiven und -Engagierten und den Nachwuchs! Hier ist der Ort, an dem alle Mitglieder aller Dienstgrade, Ränge und Funktionen ihre Interessen vertreten können. Der LFV vertritt alle Mitglieder gegenüber der Politik in Land und Bund und gegenüber anderen Interessenvertretern. Die Mitwirkung an der Weiterentwicklung und zukunfts-fähigen Gestaltung der Feuerwehr in Rheinland-Pfalz hat in den zurückliegenden Jahren schon viele Praxisbeispiele hervorgebracht.

Die zentrale Rolle des Landesfeuerwehrverbandes soll weiter ausgebaut und gestärkt werden. Neben der politischen Interessensvertretung ist die Facharbeit als Ergänzung zu den kommunalen Verwaltungen zu stärken. Denn nur gemeinsam lassen sich die kommenden Herausforderungen meistern. Um den Landesfeuerwehrverband in die Zukunft zu führen, müssen mehr junge Feuerwehrangehörige für die Verbandsarbeit angesprochen und begeistert werden. Dies kann mittelfristig nur gelingen, wenn die Arbeit des Landesfeuerwehrverbands auch für die Mitglieder spürbare Ergebnisse erzielt. So sollte der Ausbau der Verbandsarbeit zukünftig in folgenden Bereichen gezielt gefördert werden:

- Stärkere Rolle in der Ausbildung der Feuerwehrangehörigen, gerade in Themen außerhalb des Einsatzes (Menschenführung, Konfliktmanagement, Zeit- und Stressmanagement, Personalverwaltung, Vereins- und Steuerrecht, Fortbildungen für Kreisausbilder, Fahren von Einsatzfahrzeugen, Kommunikation und Mitgliedergewinnung). Hierzu sollen regionale Ausbildungszentren in jeder Region eingerichtet werden, um eine heimatnahe Anlaufstelle für die Basis zu bilden. Dies kann in Zusammenarbeit mit den Kommunen erfolgen, die in diesen Zentren auch Kreisausbildungen, Büros und zentrale Werkstätten und Einrichtungen unterbringen können. Ebenso kann das LFBK hier regionale Lehrgänge anbieten, um den Teilnehmern ebenso heimatnahe Lehrgangsangebote zu machen. Der Landesfeuerwehrverband bzw. die Kreis-, Stadt- und Regionalfeuerwehrverbände können in diesen Regionalzentren eigene Büros betreiben, um dort die Verbandsarbeit zu gestalten und regionale Anlaufstellen für die Basis zu schaffen. Langfristig gedacht können sich die einzelnen Zentren thematisch auch - neben der allgemeinen Kreis- und Führungsausbildung - gemeinsam mit dem LFBK bestimmten Schwerpunktthemen widmen, z. B. in dem für bestimmte Szenarien wie Waldbrände, Hochwasser oder auch Bauunfälle jeweils ein Regionalzentrum besonders ertüchtigt wird. Durch diese gemischte Nutzung kann auch eine Finanzierung dieser Zentren durch mehrere Partner (Land, Kommunen, Verbände) erfolgen, um Synergieeffekte auszunutzen.
- Stärkere Rolle in der Brandschutz- und Selbsthilfeezerziehung: Was mit dem Infomobil zur Kampagne „Bleib bereit“ bereits vorbildlich begonnen hat, kann in Zukunft stärker ausgebaut werden. So können beispielsweise hauptamtliche Brandschutz- und Selbsthilfeezerzieher (mit entsprechender Finanzierung des Landes) bei den Feuerwehrverbänden angestellt werden, um die in 4. geforderte Brandschutz- und Selbsthilfeezerziehung in den Schulen umzusetzen. Hier kann der Verband als überregionale Institution losgelöst von kommunalen Gebietsgrenzen agieren, um maximale Nachhaltigkeit zu erzielen und Kompetenzen zielführend einzubringen.
- Durchführung wiederkehrender Image- und Informationskampagnen gemeinsam mit den Kreis-, Stadt- und Regionalfeuerwehrverbänden, die insbesondere junge Feuerwehrangehörige für die Verbandsarbeit ansprechen soll. Hierzu müssen aber auch attraktive Möglichkeiten des Engagements in den Verbänden vorhanden sein, beispielsweise in Fachausschüssen, Fachbereichen und der Ausbildung.





Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Land Rheinland-Pfalz in den letzten Jahren viele Themen im Katastrophenschutz angestoßen und auf den Weg gebracht hat. Da ein wirksamer Katastrophenschutz aber nicht ohne schlagkräftige Feuerwehren möglich ist, gilt es nun, auf allen Ebenen unserer Feuerwehren zukunftsfähig zu machen! Der Landesfeuerwehrverband steht der Landesregierung hier gerne als Partner zur Verfügung.



Rheinland-Pfalz

Landes **FEUERWEHR** verband

Landesfeuerwehrverband Rheinland-Pfalz

Lindenallee 41-43 | 56077 Koblenz

Telefon: 0261-974340 | E-Mail: post@lfv-rlp.de