Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport

Einsatzort Zukunft

Bericht der Strukturkommission

Niedersachsen

21.05.2019

Alle Bilder: NABK

Inhalt

1. Auftrag ... 5

2. Kurzfassung ... 7

2.1 Handlungsfeld 1: Stärkung des Ehrenamtes ... 8

2.2 Handlungsfeld 2: Stärkung der gesellschaftlichen Wahrnehmung ... 9

2.3 Handlungsfeld 3: Etablierung einer ganzheitlichen, praxisnahen und bedarfsgerechten Aus- und Fortbildung ... 9

2.4 Handlungsfeld 4: Modernisierung und Digitalisierung ... 9

2.5 Handlungsfeld 5: Herstellung der personellen, materiellen und funktionalen Voraussetzungen ... 10

2.6 Handlungsfeld 6: Stärkung der Attraktivität der hauptamtlichen Tätigkeit ... 10

3. Einleitung ... 12

4. Herausforderungen ... 15

4.1 Demografische Entwicklung ... 15

4.2 Wertewandel und Engagement ... 29

4.3 Technisierung und Digitalisierung ... 31

4.4 Qualifikation und Spezialisierung der Einsatzkräfte ... 32

4.5 Klimawandel ... 33

4.6 Neue Bedrohungslagen ... 35

4.7 Knappe Ressourcen ... 38

5. Strategischer Rahmen und Schutzziele ... 43

6. Handlungsfelder ... 44

6.1 Handlungsfeld 1: Stärkung des ehrenamtlichen Engagements ... 44

6.1.1 Vereinbarkeit von Feuerwehr, Familie, Beruf und Pflege ... 44

6.1.2 Nachwuchsgewinnung ... 49

6.1.3 Führungskräfteentwicklung ... 57

6.1.4 Gleichstellung ... 59

6.1.5 Feuerwehrrente ... 62

6.1.6 Jubiläums- / Anerkennungszuwendungen ... 63

6.1.7 Inklusion ... 63

6.1.8 Integration ... 69

6.1.9 Arbeitgeberakzeptanz ... 71

6.2 Handlungsfeld 2: Stärkung der gesellschaftlichen Wahrnehmung ... 73

6.2.1 Imagekampagne ... 73

6.2.2 Öffentlichkeitsarbeit der Feuerwehren ... 74

6.2.3 Gewalt gegen Einsatzkräfte ... 76

6.3 Handlungsfeld 3: Etablierung einer ganzheitlichen, praxisnahen und bedarfsgerechten Aus- und Fortbildung ... 78

6.3.1 Zukunftsfähige Aus- und Fortbildung der Freiwilligen Feuerwehren ... 79

6.3.2 Zukunftsfähige Aus- und Fortbildung Hauptamtliche Angehörige.....81
6.3.3 Ausbildung Werkfeuerwehren.....86
6.3.4 NABK als zentrale Aus- und Fortbildungseinrichtung des Landes 87
6.4 Handlungsfeld 4: Modernisierung und Digitalisierung des Brandschutzes 92
6.4.1 Digitalisierung und Zukunftstechnologien 92
6.4.2 Gleichmäßige Modernisierung von Ausstattung und Infrastruktur 98
6.5 Handlungsfeld 5: Herstellung der personellen, materiellen und funktionalen Voraussetzungen.....102
6.5.1 Gesundheitsmanagement.....102
6.5.2 Psychosoziale Notfallversorgung.....104
6.5.3 Finanzierung 105
6.5.4 Schutzziele 108
6.5.5 Hauptamt – und Ehrenamt im Brandschutz 111
6.5.6 Verwaltungsorganisation des Landes 112
6.5.7 Stärkung belasteter Regionen 119
6.5.8 Stärkung der Feuerwehren im Katastrophenschutz 120
6.6. Handlungsfeld 6: Stärkung der Attraktivität der hauptberuflichen Tätigkeit 127
6.6.1 Vereinbarkeit von Feuerwehrberuf und Familie 127
6.6.2 Vereinbarkeit von Feuerwehrberuf und Kinderbetreuung.....127
6.6.3 Erhalt der Verwendungsmöglichkeit im Feuerwehrdienst.....127
7. Handlungsempfehlungen 129
7.1 Empfehlung 1: Novelle des NBrandSchG 129
7.2 Empfehlung 2: Novelle des NKatSG.....132
7.3 Empfehlung 3: Attraktivitätssteigerung des Feuerwehrdienstes.....132
7.4 Empfehlung 4: Fortschreibung der FwVO.....133
7.5 Empfehlung 5: Überprüfung der finanziellen Grundlagen 133
7.6 Empfehlung 6: Kontinuierliche Investitionen in die Zukunftsfähigkeit der NABK...134
7.7 Empfehlung 7: Förderung der technischen und digitalen Ausstattung 135
7.8 Empfehlung 8: Fortführung der Imagekampagne „Ja zur Feuerwehr!“, Öffentlichkeitsarbeit 135
Anlagen 136
Abkürzungsverzeichnis 137
Synopse der vorgeschlagenen Maßnahmen..... 140

1. Auftrag

Niedersächsischer Landtag – 18. Wahlperiode Drucksache 18/349

Antrag

Hannover, den 20.02.2018

Fraktion der SPD
Fraktion der CDU

Einsatzort Zukunft - Niedersachsen stellt sich den Herausforderungen der Zukunft zur Sicherstellung des Brandschutzes

Der Landtag wolle beschließen:

Entschließung

Der Landtag stellt fest:

In Niedersachsen stützt sich das System des Brandschutzes und der Hilfeleistung traditionell ganz wesentlich auf die Freiwilligen Feuerwehren. Im Jahr 2017 standen rund 125 000 ehrenamtlich tätige Feuerwehrfrauen und Feuerwehrmänner Tag und Nacht bereit, um in der Not zu helfen. Besonders erfreulich ist, dass die Zahl der Einsatzstärke der Freiwilligen Feuerwehren entgegen dem Bundestrend zuletzt sogar leicht gestiegen ist. Dies ist dem hohen Engagement und der Initiative der Kameradinnen und Kameraden vor Ort und ihrer Unterstützung durch Land und Kommunen zu verdanken. Es wird damit deutlich, dass Niedersachsen angesichts des demografischen Wandels in den zurückliegenden Jahren die richtige Strategie verfolgt hat.

Der Landtag begrüßt, dass an der Flächenorganisation des Brandschutzes festgehalten und die außergewöhnlich erfolgreiche Mitgliederwerbung fortgeführt wird. Darüber hinaus soll eine leistungsfähige Aus- und Fortbildung an der NABK gewährleistet werden. Hinzukommen sollen zeitgemäße Rahmenbedingungen für den Dienst in der Feuerwehr und Anpassungsmaßnahmen im Einzelfall, wenn diese vor Ort von den Kommunen gewollt sind. Teil dieser Strategie ist es aber auch, den Blick beständig und rechtzeitig nach vorne zu richten. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, wie wir das Ehrenamt demografiefest aufstellen und auf stetig steigende Anforderungen vorbereiten. Die noch für das Jahr 2018 vorgesehene Novellierung des Niedersächsischen Brandschutzgesetzes bildet dafür einen weiteren wichtigen Schritt. Ihre Regelungen zum Gesundheitsfonds, zur Vollmitgliedschaft und zur Altersgrenze fördern das Ehrenamt und tragen so entscheidend zur Sicherstellung des Brandschutzes bei. In einem nächsten Schritt soll nun der Brandschutz in Niedersachsen für die nächsten zehn bis 20 Jahre zukunftsfest aufgestellt werden. Hierfür müssen sowohl die bestehenden Strukturen als auch die Potenziale des Brandschutzes in Niedersachsen vorausschauend in den Blick genommen werden.

Der Landtag begrüßt daher die Einrichtung einer Strukturkommission unter Vorsitz des Ministeriums für Inneres und Sport, die bis Ende 2018 die vorhandenen Strukturen und Potenziale prüft, Herausforderungen beschreibt und ein Zukunftskonzept entwickelt.

Die Strukturkommission soll insbesondere die folgenden Themen und Handlungsfelder bearbeiten:

- Strukturen und Organisation des Brandschutzes in der Fläche,
- Nachwuchsgewinnung,
- demografischer Wandel, Integration, Inklusion und Gleichstellung,
- Stärkung des Ehrenamtes,
- Arbeitgeberakzeptanz,
- Feuerwehr und Schule,
- Imagekampagne,
- Anforderungen an eine zukunftsfähige Aus-/Fortbildung,

- Know-how-Transfer innerhalb der Feuerwehr,
- Absicherung einer dauerhaft auskömmlichen Finanzierung,
- Verbesserungsmöglichkeiten bei der Kostenerstattung durch Dritte,
- Digitalisierung und Zukunftstechnologien,
- Folgen des Klimawandels,
- Rolle und Funktion innerhalb des Katastrophenschutzes,
- gleichmäßige Modernisierung von Ausstattung und Infrastruktur,
- Stärkung belasteter Regionen,
- internationale und europäische Zusammenarbeit.

Spätestens im Frühjahr 2019 soll in Abstimmung mit den Verbänden und Beteiligten dem Landtag über die Ergebnisse der Strukturkommission berichtet werden. Der Landtag erwartet, dass der in der Strukturkommission erörterte Veränderungsbedarf in einer weiteren Novelle des NBrandSchG aufgegriffen wird, die bis zum Frühjahr 2020 vom Landtag verabschiedet wird.

Der Landtag erwartet eine sehr enge und offene Kommunikation, Kooperation und Abstimmung der Strukturkommission mit den kommunalen Spitzenverbänden, dem Landesfeuerwehrverband, der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren, der Jugendfeuerwehr, den Gewerkschaften und den Unternehmensverbänden.

Begründung

Der Brand- und Katastrophenschutz in Niedersachsen ist im bundes- und europaweiten Vergleich gut aufgestellt und genießt in der Öffentlichkeit großes Vertrauen und hohes Ansehen. Der besonderer Dank des Landtages gilt allen Einsatzkräften, die sich rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr in der Regel ehrenamtlich zur Verfügung stellen, allen die im Umfeld diesen Einsatz möglich machen und allen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die die Einsatzkräfte stets für die Einsätze freistellen.

Die vorgestellten geplanten Maßnahmen wirken den Einflussfaktoren des gesellschaftlichen, demografischen Wandels auf der einen Seite und den steigenden Gefahren- und Krisenlagen auf der anderen Seite entschieden entgegen.

Was Niedersachsen braucht, um angesichts größerer Gefahren trotzdem sicher leben zu können, ist ein sorgsam austarierter Dreiklang aus gesellschaftlicher Stabilität, Gefahrenprävention und Handlungsfähigkeit im Notfall. Dabei gilt, dass das Leben in Niedersachsen nach wie vor relativ sicher ist. Die Menschen in Niedersachsen können sicher sein, dass sich lebensnotwendige Versorgungssysteme in einem sehr guten Zustand befinden und selbst in schlimmsten Fällen ein integriertes System aus Polizei, Feuerwehr und Hilfsorganisationen effektiv hilft. Um dem dauerhaft gerecht zu werden, bedarf es neben der Verfolgung einer erfolgreichen Strategie zum Erhalt und zur Stärkung der Flächenorganisation des Brandschutzes ebenso einer vorausschauenden Perspektive, die künftigen Herausforderungen rechtzeitig begegnet. Eine Strukturkommission 2030 für den Brandschutz in Niedersachsen erscheint geeignet, um diesem Anspruch gerecht zu werden.

Für die Fraktion der SPD

Wiard Siebels
Parlamentarischer Geschäftsführer

Für die Fraktion der CDU

Jens Nacke
Parlamentarischer Geschäftsführer

(Verteilt am 21.02.2018)

2. Kurzfassung

In Niedersachsen stützt sich das flächendeckende System des Brandschutzes und der Hilfeleistung traditionell ganz wesentlich auf die Freiwilligen Feuerwehren. Im Ergebnis der Strukturuntersuchung der niedersächsischen Feuerwehren aus dem Jahr 2010 wurde festgestellt, dass unter Berücksichtigung des demografischen Wandels

1. die Leistungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft der Feuerwehren langfristig gefährdet sind und

2. die Einsatzhäufigkeit und die täglichen Belastungen an die Einsatzkräfte nicht proportional zur Bevölkerungsentwicklung zurückgehen werden. Im Gegenteil, die quantitativen und qualitativen Anforderungen werden in den Städten und Gemeinden signifikant kontinuierlich steigen.

Besonders erfreulich aus heutiger Sicht ist, dass die Zahl der Einsatzkräfte der Freiwilligen Feuerwehren entgegen dem Bundestrend zuletzt sogar wieder leicht gestiegen ist. Mit der vorliegenden Strukturuntersuchung 2018 wird deutlich, dass Niedersachsen angesichts des demographischen Wandels in den zurückliegenden Jahren die **richtige Strategie** verfolgt hat.

Aber das System ist nach wie vor durch die Auswirkungen der demografischen Entwicklung langfristig gefährdet und zusätzlich

- verändern sich die Werteorientierung der ehrenamtlich engagierten Einsatzkräfte,
- stellen Technisierung und Digitalisierung neue Anforderungen,
- nehmen Qualifikation und Spezialisierung zu und
- kommen neue Bedrohungslagen hinzu.

Zur zukünftigen Sicherstellung des Brandschutzes bedarf es daher der **Fortsetzung** der bisher erfolgreich umgesetzten Strategie zum Erhalt und zur Stärkung der Flächenorganisation des Brandschutzes und ebenso einer **vorausschauenden Perspektive**, die künftigen Herausforderungen rechtzeitig begegnet. Aus diesen Gründen werden im nachfolgenden Bericht in sechs Handlungsfeldern kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen aufgezeigt, die aus Sicht der Kommission geeignet sind, den Folgen der veränderten Rahmenbedingungen entgegenzuwirken und die niedersächsischen Feuerwehren für die nächsten 10 bis 20 Jahre in die Lage versetzen, auf die neuen Herausforderungen vorbereitet zu sein.

Dabei ist zu beachten, dass nicht zwingend alle Empfehlungen und vor allem nicht alle Maßnahmen gemeinsam umgesetzt werden müssen. Teile dieser Agenda werden auch in der Kommission unterschiedlich gesehen. Deshalb geht es hier zunächst um die Darstellung eines umfassenden Handlungskatalogs, aus dem geeignete Ansätze und Bestandteile einer erfolgreichen Strategie zum Erhalt und zur Stärkung der ehrenamtlich getragenen Flächenorganisation im Brandschutz in den kommenden Jahren abgeleitet werden können. Sie erfordern zum Teil vertiefende und konkretisierende Betrachtungen, die in nachfolgenden themenspezifischen Arbeitszusammenhängen angestellt werden müssen. Sofern die formulierten Handlungsansätze und Maßnahmen Finanzfolgen bei den Aufgabenträgern auslösen, müssen diese im weiteren Diskussions- und Entscheidungsprozess berücksichtigt und im Hinblick auf ihre Leistbarkeit beurteilt werden. Diese gliedern sich in sechs Handlungsfelder

- Stärkung des Ehrenamtes,
- Stärkung der gesellschaftlichen Wahrnehmung,
- Etablierung einer ganzheitlichen, praxisnahen und bedarfsgerechten Aus- und Fortbildung,
- Modernisierung und Digitalisierung,
- Herstellung der personellen, materiellen und funktionalen Voraussetzzungen sowie
- Stärkung der hauptberuflichen Tätigkeit.

Für die einzelnen Handlungsfelder werden im Folgenden Maßnahmen aufgeführt, die aus Sicht der Kommission grundsätzlich für eine erfolgreiche Strategie zum Erhalt und zur Stärkung der Flächenorganisation des Brandschutzes in Niedersachsen geeignet sind. Sie werden am Ende des Berichts acht zentralen Empfehlungen zugeordnet (Novellen des NBrandSchG und des NKatSG, Änderung des NBG / NBesG, Fortschreibung der FwVO, Überprüfung der finanziellen Grundlagen des Brandschutzes, kontinuierliche Investitionen in die Fortentwicklung der NABK, Förderung der technischen und digitalen Ausstattung, Fortführung der Imagekampagne „Ja zur Feuerwehr!“ und Öffentlichkeitsarbeit).

2.1 Handlungsfeld 1: Stärkung des Ehrenamtes

- Verankerung des Vereinbarkeitsgrundsatzes in der Feuerwehrverordnung (FwVO); Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen während der Dienstzeiten und im Einsatzfall; Gewährung von Unterstützungsleistungen, wie z.B. vergünstigter/freier Eintritt, bevorzugte Berücksichtigung bei Baulandsuche zur umfassenden Vereinbarkeit von Ehrenamt, Familie, Beruf und Pflege in der Feuerwehr
- Gewährung einer Feuerwehrrente und/oder einer Anerkennungsprämie
- Einführung eines Feuerwehrdienstausweises zur Stärkung des Ehrenamtes
- Einrichtung von Familienzimmern an der NABK; E–learning; Anerkennung Dienstzeit der Kinderfeuerwehr; Funktionsabzeichen für die Kinderfeuerwehr; Dienstgrade für die Kinderfeuerwehr; Wettbewerbe für Kinderfeuerwehren; Abzeichen Brandfloh für Kinderfeuerwehren; Erweiterung der Freistellungsansprüche; Ausweitung der Modelle Feuerwehr und Schule zur verbesserten Nachwuchsgewinnung
- Aufnahme der Führungskräfteentwicklung in die FwVO und die Feuerwehrdienstvorschrift 2 (FwDV 2)
- Steigerung der Attraktivität der ehrenamtlichen Führungsfunktionen
- Aufnahme des Hinweises zur Bedeutung der Gleichstellung von Mann und Frau in der Feuerwehr in das NBrandSchG; Aufnahme von Gleichstellungskompetenz in die FwDV 2; Schaffung der Funktion für die Gleichstellung; Initiierung der landesweiten Erhebung über „Frauen in Führungsfunktionen“ zur Stärkung der Gleichstellung in der Feuerwehr
- Anpassung des NBrandSchG und fakultative Gründung von Unterstützungsabteilungen für mehr Transparenz und Rechtssicherheit der Inklusion in der Feuerwehr
- Abbau von Hemmschwellen und Sprachbarrieren; Stärkung der interkulturellen Kompetenz; Organisation von regelmäßigen Treffen mit Vertretungen zur Integration
- Handlungsinformationen; Ehrungen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern; verantwortungsbewusster Personaleinsatz und Arbeitgeberdialoge zur Verbesserung der Arbeitgeberakzeptanz

2.2 Handlungsfeld 2: Stärkung der gesellschaftlichen Wahrnehmung

- Fortführung der Imagekampagne; Aufnahmen von Gemeinde-/Stadtpressesprecher/-innen in die FwVO; Einrichtung Pressebox; Erstellung von Arbeitshilfen; Klarstellung der rechtlichen Situation in der Pressearbeit und Aufnahme eines ergänzenden Seminarangebots zur Stärkung der gesellschaftlichen Wahrnehmung
- Aktualisierung der Bezeichnung von Gemeinde-/Stadtpressewartin oder Gemeinde-/Stadtpressewart in Pressesprecherin oder Pressesprecher mit Dienstgradzuordnung und Ausbildungsvoraussetzung (Gruppenführer + Lehrgang Pressearbeit) in der FwVO.
- Entgegenwirken der Entwicklung „Gewalt gegen Einsatzkräfte“ durch Einführung eines Meldesystems; Benennung von Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern; Vorbereitung der Führungskräfte; Sensibilisierung des Leitstellenpersonals; Aus- und Fortbildung zur Beherrschung von Situationen mit physischer Gewalt und Deeskalationstraining

2.3 Handlungsfeld 3: Etablierung einer ganzheitlichen, praxisnahen und bedarfsgerechten Aus- und Fortbildung

- Fortführung des laufenden Projekt des Um- und Ausbaus der Niedersächsischen Akademie für Brand- und Katastrophenschutz (NABK), Sicherstellung der Finanzierung zur Deckung der steigenden Nachfragen an Grund- und Spezialehrgängen bis zu einer vollständigen Deckung des tatsächlichen Bedarfs
- Überprüfung der Bedarfserhebung; Neudefinition des Aus- und Fortbildungsangebots; auskömmliche Beschaffung von Fahrzeugen und Gerät; NABK als attraktiven Arbeitgeber etablieren und vermehrte Ausbildung von Anwärterinnen und Anwärtern, um die NABK für die Zukunft auszurichten
- Für Freiwillige Feuerwehren: Attraktivitätssteigerung; weg vom Frontalunterricht; Senkung der Präsenzzeiten; Schaffung einer Lernplattform; Umsetzung von blended-learning; Neugestaltung von Aus- und Fortbildungsinhalten; Qualifizierung der Ausbilderinnen und Ausbilder; Umstellung auf modulare Ausbildung; gegenseitige Anerkennung von ehrenamtlichen und beruflichen Qualifikationen; Begrenzung der Ausbildungsdauer
- Für hauptamtliche Feuerwehrangehörige: Anpassung des rechtlichen Rahmens (NBG, NBrandSchG); Etablierung pädagogischer und didaktischer Konzepte; Vorbereitung auf Sporttests; Anpassung der Anforderungen, Inhalte und Bedingungen bezogen auf die Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2, Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 und Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2
- Für Leitstellenpersonal: Erstellung Rahmenlehrplan und Bau einer Lehrleitstelle an der NABK als prioritäre Baumaßnahme
- Für Werkfeuerwehren: Überprüfung der Voraussetzungen hinsichtlich der Gruppenführerqualifikation; Anerkennung von Vorkenntnissen; Ausweitung des Lehrgangskatalogs bei den Werkfeuerwehren; Erweiterung der Fahrberechtigungsverordnung auf nebenberufliche Werkfeuerwehrangehörige

2.4 Handlungsfeld 4: Modernisierung und Digitalisierung

- Alarmierung: Alarmierungsapplikationen für Smartphones; Digitale Funkmeldeempfänger; Zukünftige Verschmelzung der Funktionen Digitaler Funkmeldeempfänger und Smartphone/BOS Digitalfunk; Verwendung von Endgeräten im künftigen Datenfunknetz der BOS mit integrierten Funktionen „Alarmierung“, „Rückmeldung“ und „Smartphone“ in einem Gerät
- Kommunikationsmittel: Härtung des Digitalfunknetzes; Datenfunknetz auf Bundesebene vorantreiben

- Technische Führungsunterstützung: Anbindung von Einsatzkräften an Einsatzleit- und Verwaltungssysteme; lokales Einsatzstellennetzwerk; Landesbeschaffung einer einheitlichen Führungsunterstützungssoftware
- Ausstattung von Feuerwehrhäusern: Digitalisierung der Feuerwehrhäuser; Unterstützung der Kommunen bei der Errichtung neuer Feuerwehrhäuser und bei der Modernisierung vorhandener Feuerwehrhäuser durch bereitgestellte, nicht verbindliche Musterbaupläne oder Musterausschreibungsunterlagen für digitale Infrastruktur; Gewährung von Zuwendungen für die digitale Infrastruktur
- Sicherheit bei Einsatz und Übung: Fördern von Sicherheitssystemen für das Fahren im Straßenverkehr; dauerhafte Sicherung der Brandschutzforschung der Länder, um u.a. neue Löschverfahren zu entwickeln; Förderung von Simulatoren für das Land Niedersachsen und die NABK; Verbesserung der Einsatzdisposition durch Digitalisierung der Schnittstelle zwischen Leitstelle und Feuerwehrfahrzeugen; gleichmäßige Modernisierung von Ausstattung und Infrastruktur

2.5 Handlungsfeld 5: Herstellung der personellen, materiellen und funktionalen Voraussetzungen

- Aufbau, Einrichtung und Weiterentwicklung eines umfassenden Gesundheitsmanagements
- Verankerung der Psychosozialen Notfallversorgung in allen Bereichen der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr
- Überprüfung der grundsätzlichen Finanzierungsgrundlagen
- Fortschreibung der Empfehlungen zur Bestimmung von Schutzzielen und Bedarfsplanungen
- Schaffung der gesetzlichen Option das Ehrenamt im Brandschutz durch Hauptamt zu unterstützen
- Neuorganisation der staatlichen Verwaltung des Brand- und Katastrophenschutzes des Landes
- Stärkung besonders belasteter Regionen
- Stärkung der Feuerwehren im Katastrophenschutz
- Aufklärung, Sensibilisierung und Stärkung der Bevölkerungsresilienz im Selbstschutz und in der Selbsthilfe
- Etablierung eines flächendeckenden Warnsystems für die Bevölkerung
- Gesetzliche Verankerung „Aufwachsender Lagen“ und Umsetzung in den Einsatzplanungen
- Neuausrichtung und Stärkung der Kreisfeuerwehrbereitschaften
- Festigung der Rolle der Feuerwehren in Europa
- Ausbau der internationalen und europäischen Zusammenarbeit

2.6 Handlungsfeld 6: Stärkung der Attraktivität der hauptamtlichen Tätigkeit

- Anpassung des Personalausgleichfaktors; Einrichtung von Betriebskindergärten zur Verbesserung der Vereinbarkeit Beruf und Familie
- Anpassung der Regelungen zur Begrifflichkeit des Brandbekämpfungs- und Hilfeleistungseinsatz in NBG und NBrandSchG
- Schaffung von Regelungen für die Feststellung der Dienstunfähigkeit von Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung Feuerwehr in Anlehnung an die Polizeidienstfähigkeit

Hinweis	Der Inhalt dieses Berichtes sucht die Sichtweise der in den Projekt- und Arbeitsgruppen mitwirkenden Vertreterinnen und Vertreter der Verbände, Institutionen, Organisationen, Berufsvertretungen, Behörden möglichst umfassend darzustellen. Gleichwohl beinhaltet er in einzelnen Punkten kein einheitliches Votum aller Beteiligten. In wesentlichen Punkten abweichende Voten finden sich deshalb explizit ausgewiesen. Arbeitsmaterialien und gesonderte Stellungnahmen von mitwirkenden Institutionen werden außerdem vom Innenministerium im Internet auf der Webseite des Ministeriums für Inneres und Sport zur Verfügung gestellt. Die gesetzliche Pflicht zur Anhörung insbesondere der kommunalen Spitzenverbände, des Landesfeuerwehrverbandes, der Berufsvertretungen u.a. bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen, die sich aus diesem Bericht ergeben können, bleibt unberührt.

3. Einleitung

Sicher leben in Niedersachsen: Dreiklang aus Stabilität, Prävention und guter Notfallvorsorge

Sicherheit von Leib und Leben ist die erste und bis heute grundlegende Funktion von Staat und Gemeinschaft. Sie bildet das Unterpfand von gefahrlosem Miteinander, wirtschaftlichem Handeln und Wohlstand. Dem dienen gut ausgestattete Sicherheitsorgane und die große Zahl haupt- und vor allem ehrenamtlich engagierter Menschen in den Feuerwehren und in den Hilfsorganisationen. Hinzutreten der soziale Ausgleich und eine Kultur der Offenheit und Toleranz in der demokratischen Gesellschaft.

Zusammen genommen sind das die Säulen, auf denen Sicherheit auch heute beruht und die dafür sorgen, dass wir alle in Niedersachsen sicher leben können. Dies auch für die Zukunft zu gewährleisten, ist das zentrale Anliegen dieses Berichtes. Sicher leben in Niedersachsen wird dabei als ein umfassender staatlicher Auftrag verstanden, der sich nicht in der polizeilichen Gefahrenabwehr erschöpft. So sorgt auch ein zuverlässiges und flächendeckendes Brandschutzsystem als Basis des Katastrophenschutzes dafür, dass Menschen nicht sorglos, aber sorgenfrei und selbstbewusst ihr Leben gestalten können. Dies gilt umso mehr angesichts veränderter Risiken, denen sich gerade eine hoch-technisierte, digitalisierte und damit sehr viel empfindlichere Gesellschaft ausgesetzt sieht. Sie betreffen insbesondere die Beeinträchtigung kritischer Infrastrukturen wie Stromnetze, Wasserversorgung, Gesundheitseinrichtungen oder IT- und Kommunikationsverbindungen. Schon relativ geringfügige Anlässe wie menschliches oder technisches Versagen können sich infolge von Kaskadeneffekten vervielfältigen und systemisch ausbreiten. Noch bedrohlicher erscheinen extreme Naturereignisse, Terroranschläge oder Cyber-Attacken. Sie sind angesichts des Klimawandels und wachsender internationaler Konflikte wahrscheinlicher geworden.

Was wir deshalb brauchen, um angesichts größerer Gefahren trotzdem sicher leben zu können, ist ein sorgsam austarierter **Dreiklang aus gesellschaftlicher Stabilität, Gefahrenprävention und Handlungsfähigkeit im Notfall**.

Es kann dabei nicht oft genug betont werden, wie bedeutsam und grundlegend hierfür die Unterstützung Schwächerer, Bildung für alle, Toleranz und Demokratieerziehung sowie die Bereitschaft sind, Bedürftigen Hilfe zu gewähren, um hier wie anderswo ohne Angst leben zu können. Gesellschaftliche Stabilität verringert Aggression und bietet die Voraussetzung, um jenen zu helfen, die in Not geraten. Hinzutreten muss aber auch das berechtigte eigene Gefühl, sicher sein zu können, dass einem im Fall der Fälle Hilfe zu Teil wird. Dem dienen mehr Prävention gegen bedrohliche Ideologien, gegen den sorglosen Umgang mit Daten und IT-Technik, gegen Naturkatastrophen, gegen Pandemien oder Brandgefahren. Genau hierfür müssen wir künftig investieren, also bereit sein, der eigenen Sicherheit vorsorglich mehr Aufmerksamkeit zukommen zu lassen.

Dabei gilt, dass unser Leben nach wie vor relativ sicher ist. Aber nicht deshalb, weil wir uns völlig sicher fühlen dürfen, sondern weil wir sicher sein können, dass sich lebensnotwendige Versorgungssysteme in einem sehr guten Zustand befinden und selbst in

schlimmsten Fällen ein integriertes System aus Polizei, Feuerwehr und Hilfsorganisationen effektiv hilft. Weil aber eine gut versorgte und an Versorgungssicherheit gewöhnte Gesellschaft viel verletzlicher ist, müssen wir uns i. S. einer **verantwortungsvollen und aufgeklärten Risikokultur**

- systemische Gefahren, aber auch die Kapazität und Erfordernisse eines weithin ehrenamtlichen Hilfeleistungssystems sehr viel besser bewusst machen,
- Verantwortung und Handlungsfähigkeit auch i. S. dezentraler und individueller Selbsthilfefähigkeit schärfen und
- vor allem Prävention und Notfallvorsorge integriert planen und besser ausstatten.

Feuerwehren als Stabilitätsanker und Rückgrat nichtpolizeilicher Gefahrenabwehr

Auf welch starkem Fundament mit breiter gesellschaftlicher Verankerung Gefahrenabwehr in Niedersachsen ruht, macht niemand deutlicher als die rund 125.000 aktiven Kameradinnen und Kameraden der über 3.200 Freiwilligen Feuerwehren, die rund 2.500 aktiven Berufsfeuerwehrfrauen und Berufsfeuerwehrmänner in den 11 Berufsfeuerwehren und 2 hauptamtlichen Wachbereitschaften sowie die rund 5.000 haupt- und nebenamtlich tätigen Werkfeuerwehrfrauen und Werkfeuerwehrmänner in den 101 niedersächsischen Betrieben. Sie verkörpern den Anspruch, dass Gesellschaft und Gemeinschaft keine abstrakten Formeln sind, sondern des aktiven Engagements und Zutuns aller bedürfen. Niedersachsens Feuerwehren sind zur Stelle, wenn Menschen bei kleinen Nöten Hilfe benötigen, wenn nach Sturm und Starkregen Keller leer zu pumpen sind, Menschen nach Verkehrsunfällen gerettet werden müssen und bei Bränden Besitz und Leben bedroht sind. Und gerade die Freiwilligen Feuerwehren sind es, die vor Ort das öffentliche Leben und den Gemeinsinn in unseren Dörfern unterstützen, mithin auch die Stabilität unserer Gesellschaft entscheidend fördern.

Die Unterstützung der Feuerwehren und die Schaffung optimaler Bedingungen für die Arbeit der ehrenamtlichen und berufsmäßigen Brandschützerinnen und Brandschützer ist deshalb eine der zentralen Voraussetzungen von Sicherheit in Niedersachsen. Hierbei steht eine hervorragende **Aus- und Fortbildung** im Mittelpunkt. Sie ist umso wichtiger, als der demographische Wandel und veränderte Erwerbsbiographien häufigere Wechsel in Führungspositionen bedingen, die wiederum einen größeren Qualifizierungsbedarf erzeugen. Erstmals wird deshalb seit 2018 aus Mitteln des allgemeinen Landeshaushalts massiv in den **Ausbau der Niedersächsischen Akademie für Brand- und Katastrophenschutz** (NABK) investiert. Ziel muss es bleiben, die kontinuierlich steigende Nachfrage an Grund- und Speziallehrgängen einer vollständigen Deckung des tatsächlichen Bedarfs zuzuführen. Zugleich wird die NABK an den Standorten in Celle/Scheuen und Loy zu einem Kompetenzzentrum für verschiedene Bereiche und strategische Funktionen des Bevölkerungsschutzes weiterentwickelt.

Weiterhin steigende Anforderungen und Sicherheitsbedürfnisse verlangen dabei auch künftig funktionale Erweiterungen, die sich mit infrastrukturellen Ergänzungen und örtlichen Verlagerungen etwa am NABK-Standort in Celle verbinden können. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass Aus- und Fortbildung als die Grundlage von Hilfs- und Selbsthilfefähigkeit im Land gestärkt und die benötigten **finanziellen Ressourcen** bereitgestellt werden. Ebenso können unterschiedliche Sicherheitsrisiken und die auseinanderfallenden Möglichkeiten der Kommunen im Land zur Absicherung des bewährten Systems kommunal getragener Freiwilliger Feuerwehren und Berufsfeuerwehren gesonderte Unterstützungsformen erforderlich machen.

Dabei aber gilt, dass Niedersachsen am Grundsatz einer Freiwilligen Feuerwehr für jeden Ort festhalten wird. Die Abkehr von diesem im internationalen Vergleich effizienten und höchst wirksamen System kommt nicht in Betracht. Vielmehr muss in Zeiten des demographischen Wandels stärker in Mitgliederwerbung, die Gewinnung von Frauen für die Feuerwehr und die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund investiert werden. Die vom Land initiierte Kampagne „Ja zur Feuerwehr“ hat in den letzten Jahren bewiesen, dass auch in einer schrumpfenden und älter werdenden Gesellschaft erhebliches Potenzial vorhanden ist, um den abwehrenden Brandschutz mit seinen bestens bewährten Strukturen flächendeckend zu erhalten. Wo im Einzelfall erforderlich, sind freiwillige Kooperationen zu unterstützen, Strukturmaßnahmen gegen den Willen der örtlichen Freiwilligen Feuerwehren aber zu vermeiden.

Für diese Ziele bietet der nachfolgende Bericht Lösungsansätze und Handlungsoptionen.

Es obliegt nun den Aufgaben- und Entscheidungsträgern in Land und Kommunen hieraus Schlussfolgerungen zu ziehen und Handlungserfordernisse abzuleiten.

4. Herausforderungen

Grundsätzlich befinden wir uns in einer Phase erhöhter Unsicherheit und die Bevölkerung ist zunehmend unzufrieden mit der globalen Lage. Es ist noch dringender geworden, sich den systemischen Herausforderungen zu stellen, denn die Anzeichen für Unsicherheit, Instabilität und Fragilität mehren sich. Die Bevölkerung versteht mittlerweile sehr gut, konventionelle Risiken abzuschwächen, die sich relativ leicht isolieren und mit Standard-Risikomanagementansätzen bewältigen lassen. Doch deutlich weniger ausgeprägt sind die Kompetenzen, wenn es um den Umgang mit komplexen Risiken in den vernetzten Systemen geht. Viele dieser Systeme, wie z. B. das Klima oder die Digitalisierung, weisen Anzeichen einer Überlastung auf. So schätzt der Risikobericht der WEF 2019 den Klimawandel als das zukünftig herausragende Risiko ein.

Toprisiken

2009	2019
Börsencrash	Wetterextreme
Harte Landung China	Scheitern des Klimaschutzes
Chronische Krankheiten	Naturkatastrophen
Unregierbare Staaten	Datendiebstahl
De - Globalisierung	Cyberattacken

Wirtschaftlich Geopolitisch Umwelt Technologisch Gesellschaftlich

Tabelle 1: Veränderung der Top-Risiken Quelle: Weltrisikoreport 2019, World Economic Forum (WEF)

Der immer schnellere Wandel stellt die Aufnahmefähigkeit, die Belastbarkeit und die Leistungsfähigkeit der niedersächsischen Feuerwehren als Institutionen, als Gemeinschaften und die Feuerwehrmitglieder als Individuen auf den Prüfstand.

4.1 Demografische Entwicklung

In der Bundesrepublik Deutschland leben zurzeit ca. 82,2 Mio. Menschen. Die Vorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes auf der Basis 2015 prognostizieren einen Rückgang der Bevölkerung auf ca. 67,6 Mio. Einwohnerinnen und Einwohner in der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2060. Die massive Zuwanderung in den Jahren 2014 und vor allem 2015 hat die Bevölkerung in ihrer Größe und Struktur verändert. Wie und ob diese Zuwanderung auch die demografischen Trends beeinflussen wird, kann derzeit noch nicht zuverlässig bewertet werden[1]. Für Niedersachsen insgesamt zeigt sich ein ähnliches Bild. Von jetzt ca. 7,9 Mio. Einwohnerinnen und Einwohnern wird vom Landesamt für Statistik Niedersachsen ein Bevölkerungsrückgang im Jahre

[1] Stat. Bundesamt, Wiesbaden 2015, www.destatis.de/DE/ZahlenFaktenGesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung

2060 auf 6,26 Mio. Einwohnerinnen und Einwohnern prognostiziert[2]. Bis 2025 wird niedersachsenweit zwar noch eine Steigerung der Bevölkerung auf 8,2 Mio. Einwohnerinnen und Einwohner vorausgeschätzt[3]. Ab 2030 bewegt sich die Spirale jedoch wieder abwärts mit dann ca. 7,4 Mio. Einwohnerinnen und Einwohnern[4].

Allerdings zeigt sich innerhalb Niedersachsens ein heterogenes Bild, wenn man die zugrundeliegenden Geburtenziffern und Wanderungssalden betrachtet. Insbesondere in den Landkreisen im Südwesten Niedersachsens sind zurzeit hohe Geburtenzahlen festzustellen, während diese Zahlen in den östlich gelegenen Landkreisen eher niedrig sind. Die Bevölkerungsbewegungen 2009-2030 in Niedersachsen zeigen nur noch bei zwei Landkreisen einen Geburtenüberschuss (Cloppenburg und Vechta). Auch das Wanderungssaldo im Vorausberechnungszeitraum 2009-2030 unterscheidet sich regional sehr.

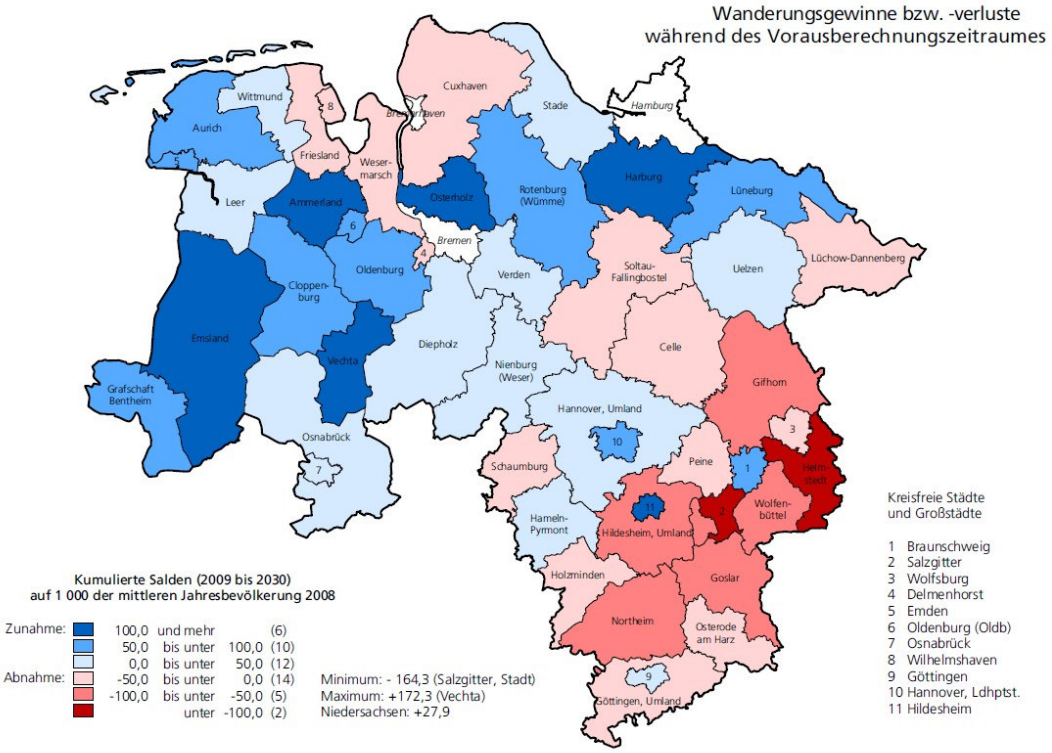


Abbildung 1: Wanderungsgewinne bzw. -verluste 2009-2030

In der Betrachtung der absoluten Bevölkerungsveränderungen fällt auf, dass insbesondere die größeren Städte einen Bevölkerungszuwachs zu erwarten haben. Auch einige Landkreise im Nordwesten sowie im Nordosten haben Zuwächse im einstelligen Bereich zu erwarten. Die Landkreise Cloppenburg und Vechta stechen mit Bevölkerungssteigerungen um 12,9 % bzw. 20,3 % hervor.

---

[2] Landesamt für Statistik Niedersachsen, Statistisches Taschenbuch 2017, S. 35 http://www.statistik.niedersachsen.de/themenbereiche/bevoelkerung/bevoelkerungsvorausberechnungen/bevoelkerungsvorausberechnungen-fuer-niedersachsen-90671.html

[3] LSN, Kleinräumige Bevölkerungsvorausberechnung 2020 und 2025,

[4] LSN, Bevölkerungsbewegungen in Niedersachsen während des Vorausberechnungszeitraumes 20092030 (Basis 1.1.2009)

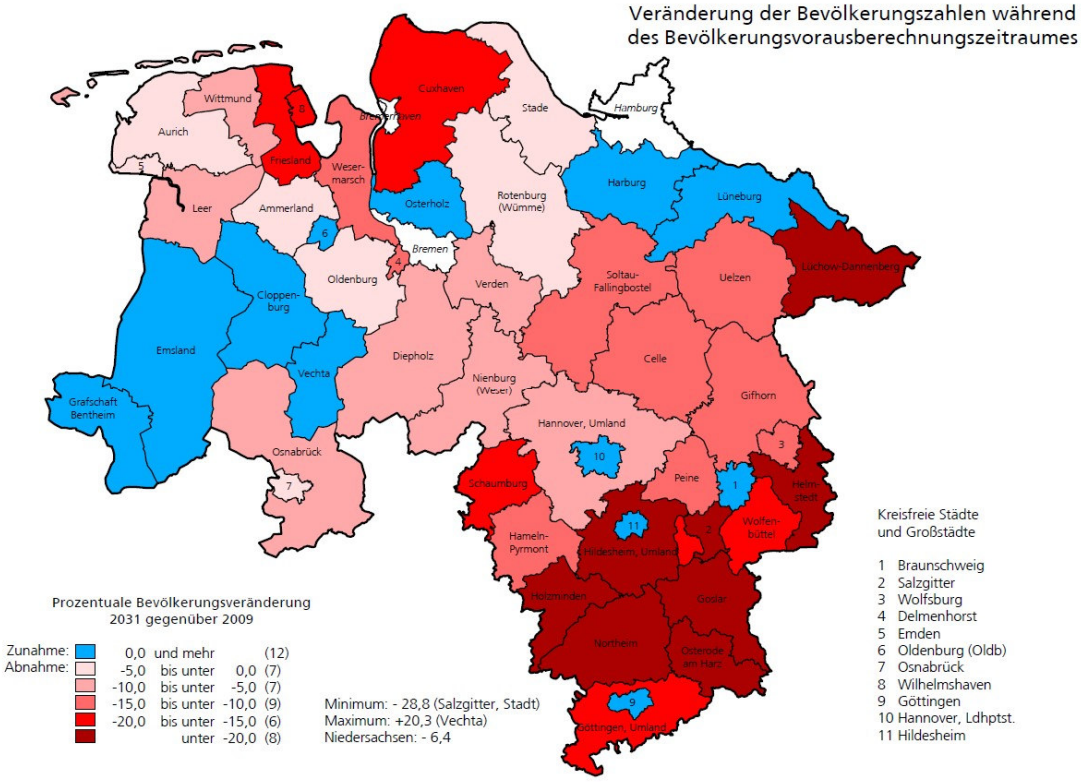


Abbildung 2: Bevölkerungsveränderung 2031 gegenüber 2009

4.1.1 Bevölkerungsentwicklung Niedersachsen

Bei der Betrachtung der Bevölkerungspyramiden 2015 und 2060 fällt auf, dass das durchschnittliche Lebensalter und die Zahl der Seniorinnen und Senioren über 65 Jahre steigen. Die Bevölkerung wird älter.

Während die Altersgruppe der 20-65- Jährigen 2015 noch bei 59,6 % lag, wird sie für 2060 auf 51,4 % prognostiziert. Die Zahl der potentiell Erwerbstätigen nimmt dagegen ab.

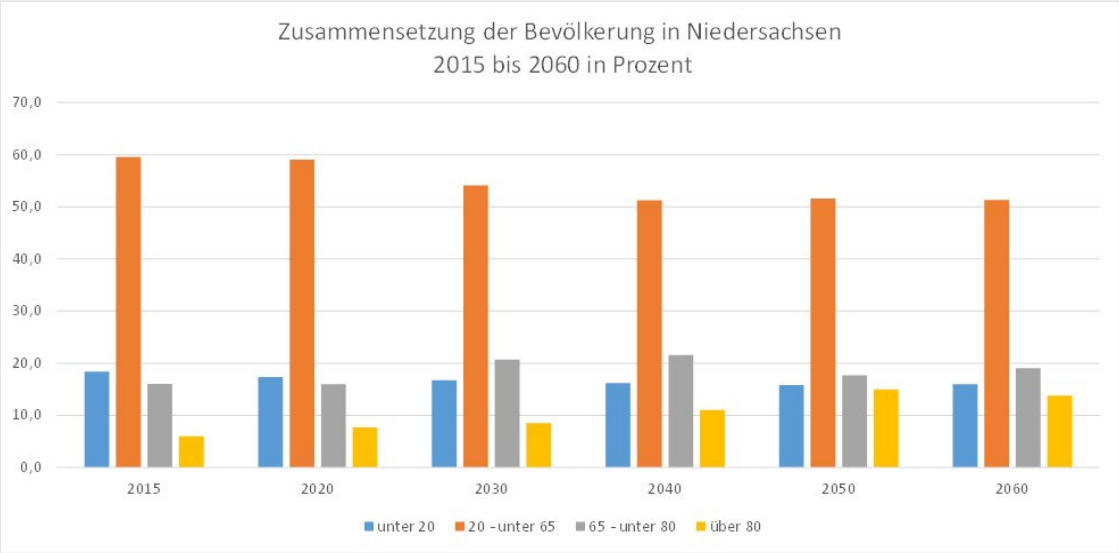


Abbildung 3: Zusammensetzung der Bevölkerung Niedersachsen 2015 bis 2060

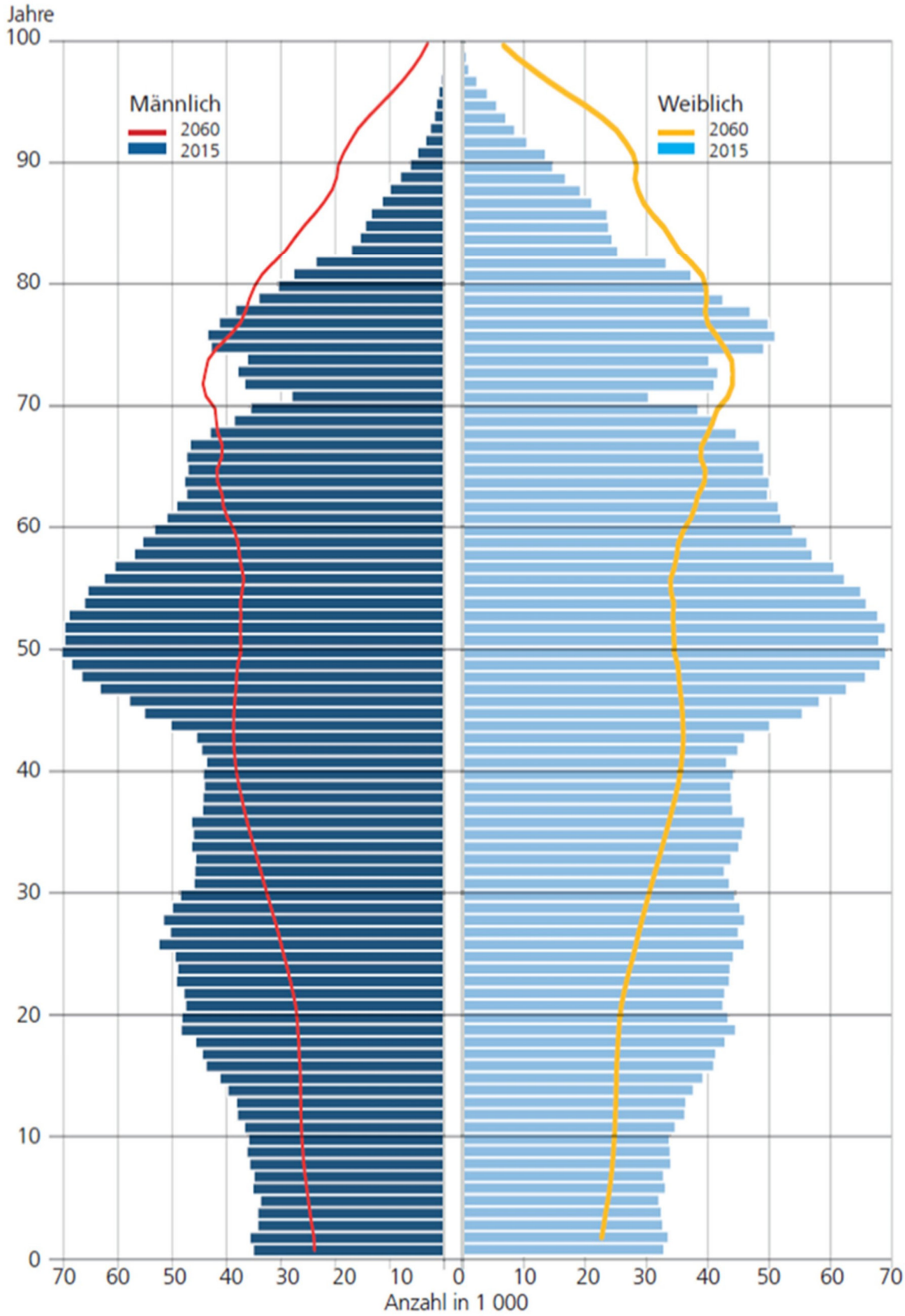


Abbildung 4: Bevölkerungsstruktur in Niedersachsen 2015 und 2060 im Vergleich

Schaut man sich die Prognosen für die einzelnen Landkreise und kreisfreien Städte in Niedersachsen an, fallen auch hier regionale Unterschiede in der Altersgruppenzusammensetzung der Bevölkerung auf. Die Prognose für die Entwicklung der Bevölkerungsgruppen unter 20 Jahren sowie über 60 Jahre bezogen auf das Jahr 2031 ist in den nachfolgenden Grafiken dargestellt.

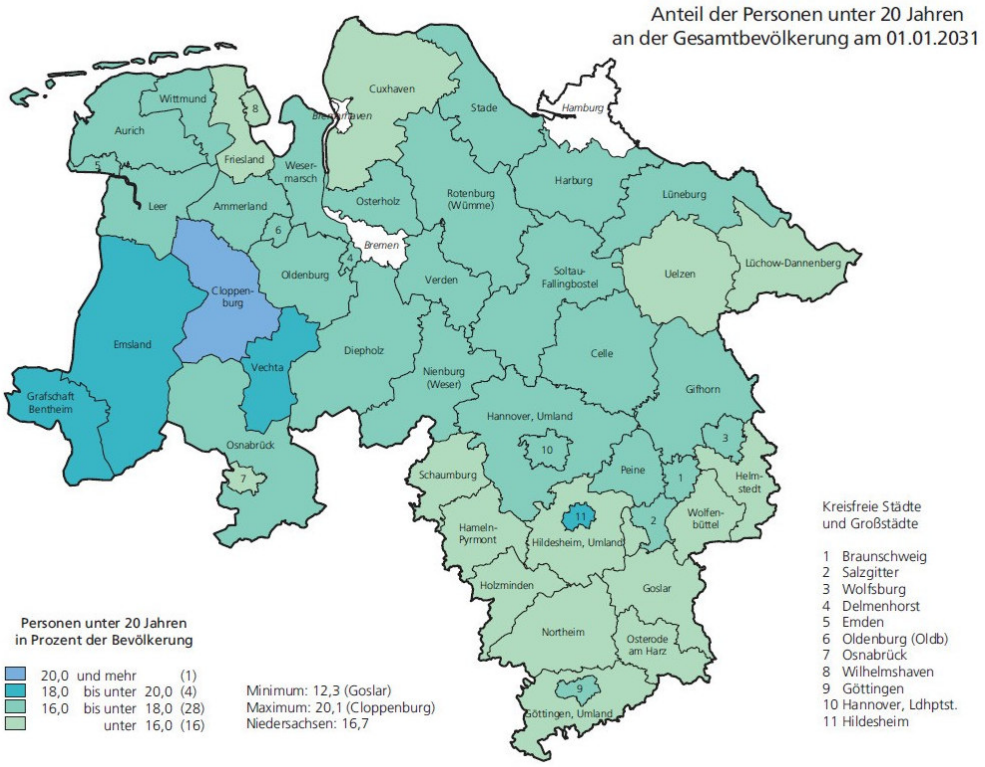


Abbildung 5: Anteil der Personen unter 20 Jahren an der Gesamtbevölkerung 2031

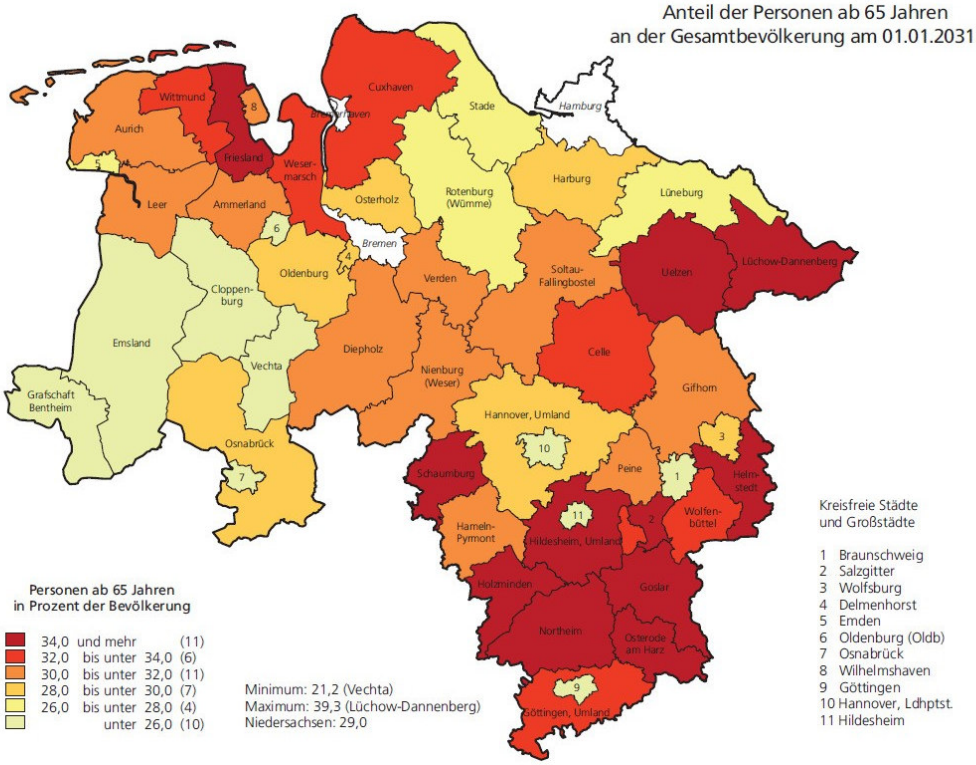


Abbildung 6: Anteil der Personen ab 65 Jahren an der Gesamtbevölkerung 2031

Der Altersdurchschnitt ist im Nordwesten des Landes deutlich geringer als im Südosten.

4.1.2 Singularisierung

Betrachtet man die Zusammensetzung der Haushalte im Vergleich der Jahre 2000 und 2016, ist zu bemerken, dass die Zahl der Einpersonenhaushalte von 1,279 Mio. auf 1,620 Mio. gestiegen ist, während die Zahl der Mehrpersonenhaushalte stabil bleiben[5].

4.1.3 Mitbürger mit Migrationshintergrund

Die Gesellschaft in Niedersachsen ist ebenso wie die gesamte Bundesrepublik durch Zuwanderung geprägt, dies gilt insbesondere in Anbetracht der herausragenden Zuwanderungsraten in den Jahren ab 2014 bis 2016. In Niedersachsen lebten 2016 ca. 1,56 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund (davon 879.000 Deutsche). Dies entspricht etwa 19,6 % der Bevölkerung. Der Altersdurchschnitt dieser Gruppe ist im Vergleich zur Bevölkerung ohne Migrationshintergrund im Durchschnitt wesentlich niedriger[6].

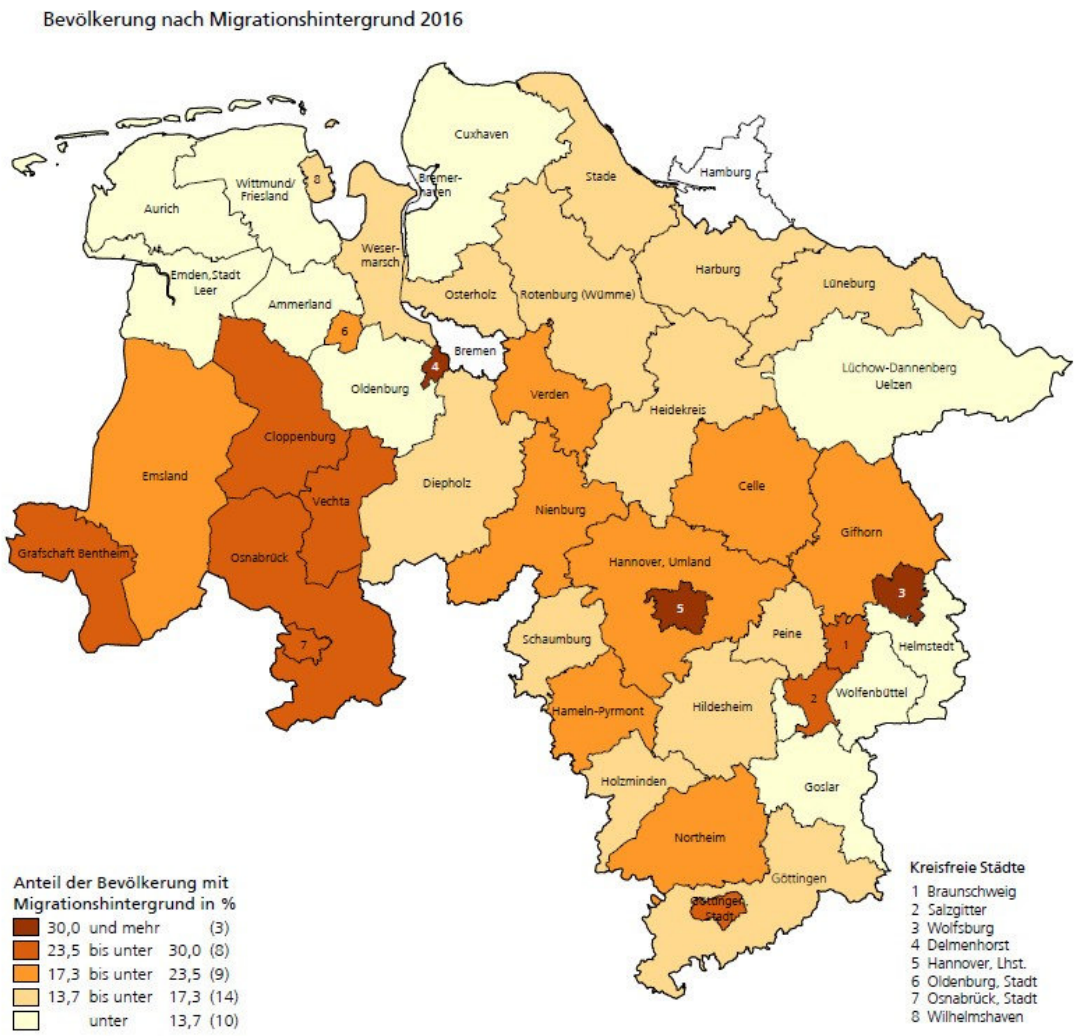


Abbildung 7: Bevölkerung Niedersachsens nach Migrationshintergrund 2016

---

[5] LSN, Statistisches Taschenbuch 2017, S. 41
[6] LSN, Statistisches Taschenbuch 2017, S. 52

4.1.4 Demografische Entwicklung der niedersächsischen Feuerwehren

Im Abschlussbericht Niedersachsens zur „Sicherstellung des Brandschutzes in Niedersachsen unter besonderer Berücksichtigung des demografischen Wandels“ aus dem Jahre 2010 musste noch ein stetiger Rückgang der Feuerwehren von 1997 bis 2008 auf insgesamt 128.612 Mitglieder konstatiert werden. Entsprechend pessimistisch war damals auch der Ausblick auf das Jahr 2050 mit prognostizierten Mitgliederzahlen von ca. 105.000.

Von 2008 bis 2015 sind die Mitgliederzahlen zwar weiter gesunken. Allerdings geschah dies nicht in demselben Ausmaß und schon wie zuvor und schon gar nicht wie durch die Prognose befürchtet. In den Vorausberechnungen des Abschlussberichtes ist von einem durchschnittlichen Mitgliederrückgang von 0,7 % pro Jahr ausgegangen worden. Diese Entwicklung ist durch die eingeleiteten und umgesetzten Maßnahmen erfolgreich gestoppt worden. Laut dem statistischem Jahresbericht des MI für das Jahr 2016 ist seit über 20 Jahren erstmals wieder ein Mitgliederzuwachs von 646 Personen festzustellen und damit konnte die höchste Anzahl an Mitgliedern in den Feuerwehren in den letzten fünf Jahren erreicht werden. Es ist 2017 eine Gesamtmitgliederzahl von 124.669[7] zu verzeichnen. Die Vorausberechnungen für 2017 gingen von einer prognostizierten Mitgliederanzahl von 117.954 aus.

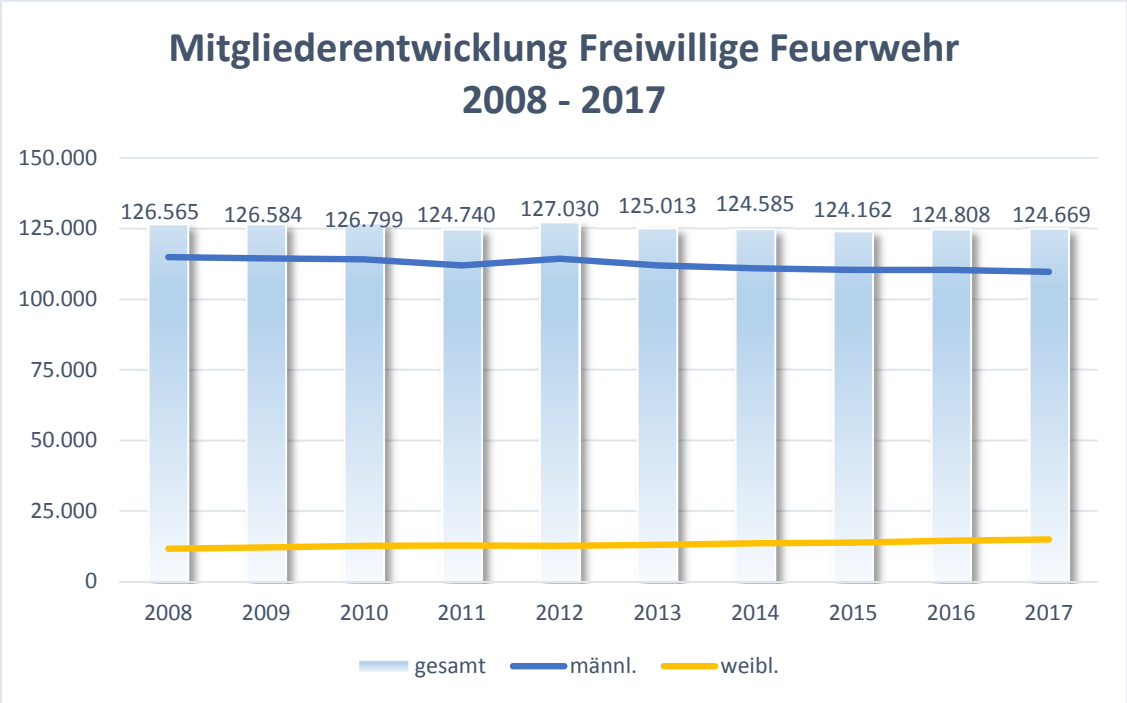


Abbildung 8: Mitgliederentwicklung der Freiwilligen Feuerwehren von 2008 bis 2017

Es muss unterstellt werden, dass die aus dem o.g. „Demografiebericht Niedersachsen“ folgenden Empfehlungen für die sechs Handlungsfelder (Schutzziele, Förderung des Ehrenamtes, Aus- und Fortbildung, Nachwuchsgewinnung, Integration und Öffentlichkeitsarbeit) in ihrer Umsetzung tatsächlich nachhaltig Wirkung gezeigt haben. Diese

[7] MI, Brand- und Hilfeleistungsbericht 2016

Anstrengungen gilt es fortzusetzen, damit den Auswirkungen des demografischen Wandels, der sich in der Gesamtbevölkerung wie oben geschildert darstellt, im Feuerwehrwesen effektiv begegnet werden kann.

4.1.4.1 Differenzierung nach Altersgruppen

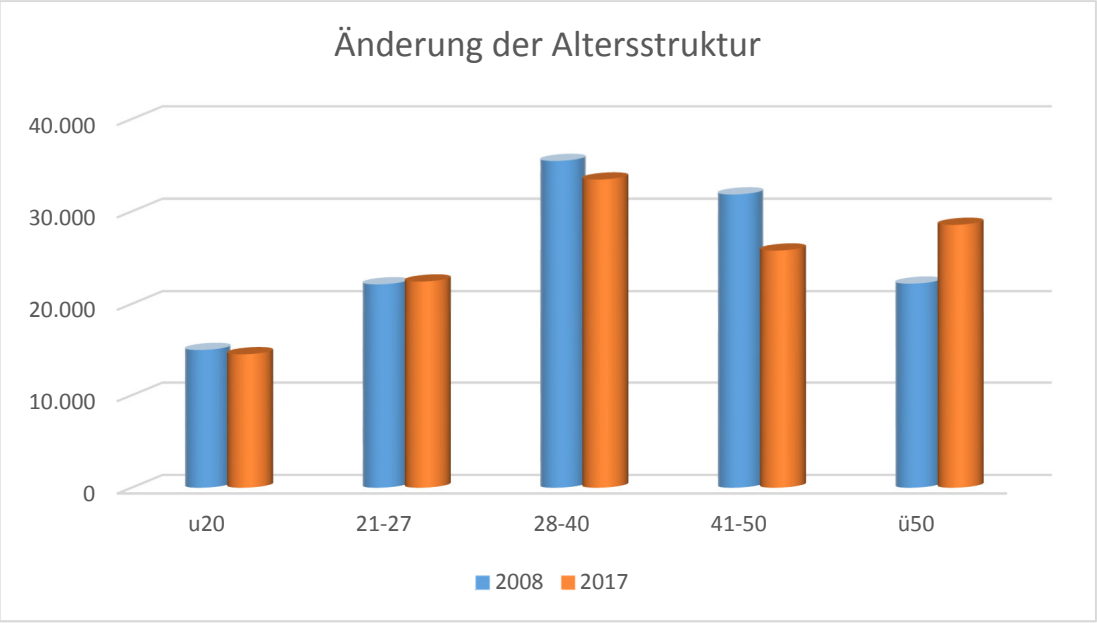


Abbildung 9: Altersstruktur in der Freiwilligen Feuerwehr 2008 zu 2017

Analog zur Entwicklung der Altersgruppen in der Gesamtbevölkerung ist auch bei den Feuerwehrmitgliedern festzustellen, dass die Altersgruppe der 28-50-jährigen abnimmt und der Anteil der über Fünfzigjährigen steigt.[8]

4.1.4.2 Regionale Entwicklungen

Bei der positiven Entwicklung der Gesamtzahlen muss allerdings auch auf die regionalen Unterschiede in der Mitgliederentwicklung hingewiesen werden.

Zoomt man auf die Ebene der Landkreise und kreisfreien Städten fällt auf, dass die Landkreise mit prognostiziertem Bevölkerungsrückgang auch verstärkt von einer Verminderung der Feuerwehrkräfte betroffen sind. Zuwächse erleben insbesondere Großstädte wie Hannover, Braunschweig oder Osnabrück.

[8] MI, Brand- und Hilfeleistungsberichte 2008, 2017

Veränderung der Mitgliederzahlen der Freiwilligen Feuerwehren 2008 bis 2017 in Prozent

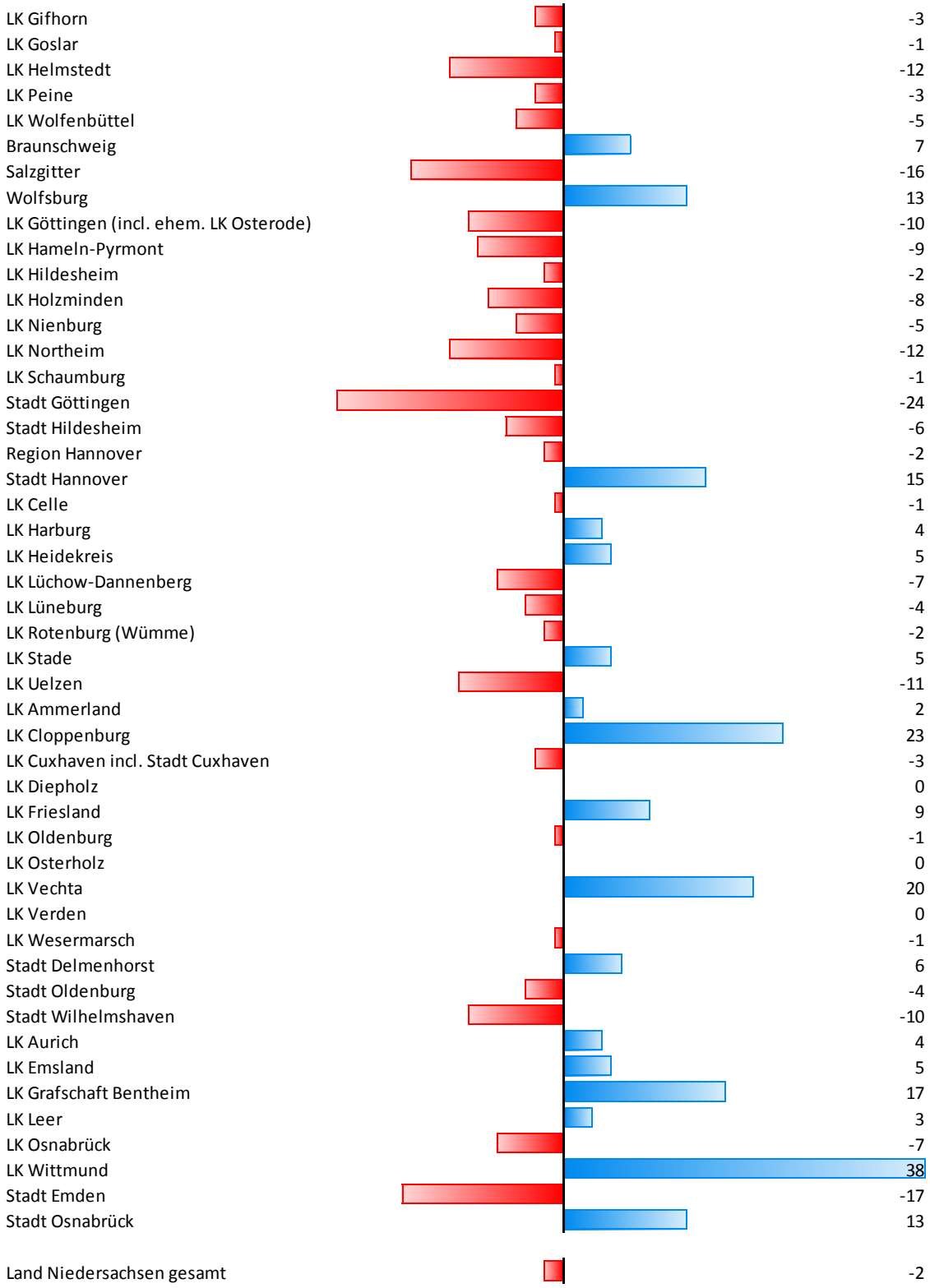


Abbildung 10: Veränderung der Mitgliederzahlen der Freiwilligen Feuerwehren nach Regionen: [9]

[9] Quelle der Daten: Tätigkeitsberichte der Feuerwehren von 2008 und 2016

4.1.4.3 Frauenanteil

Erfreulich entwickelt sich der Frauenanteil in den niedersächsischen Feuerwehren auf 12,0 % im Jahre 2017[10]. Damit übertrifft Niedersachsen erheblich den Bundesdurchschnitt von 8,94 % (auf der Basis 2015)[11] .

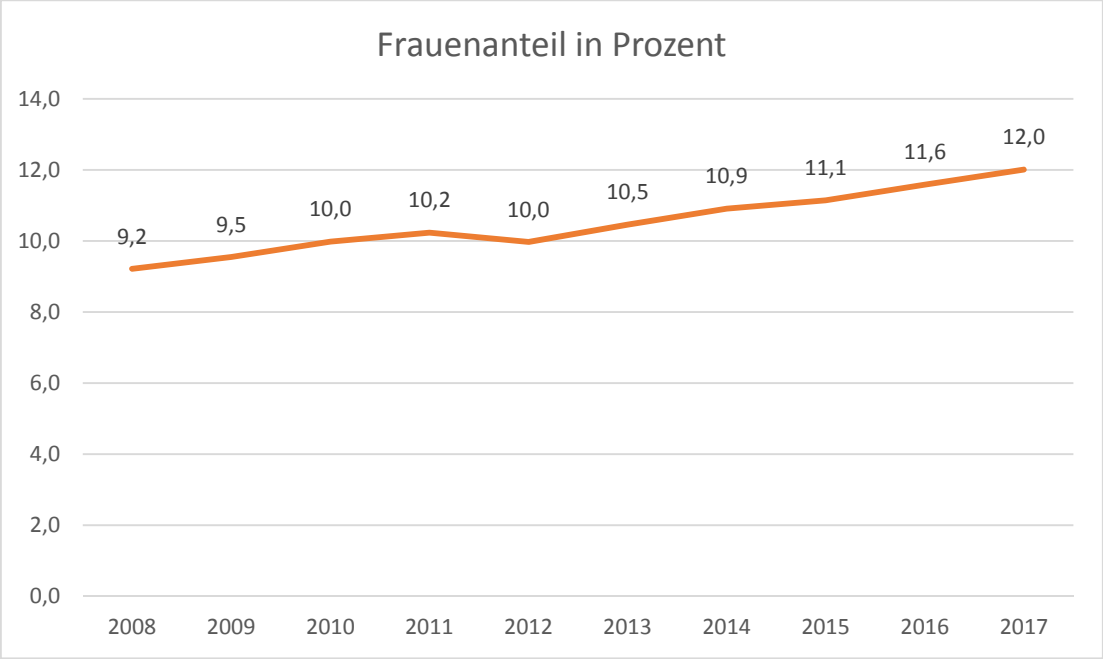


Abbildung 11: Anteil der weiblichen Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr von 2008 bis 2017

Der massive Anstieg der Zahl der Feuerwehrfrauen geht primär auf eine Gründungswelle von Jugendfeuerwehren in den achtziger und neunziger Jahren des letzten Jahrhunderts zurück. Immer mehr Mädchen fanden den Einstieg in die Feuerwehren. In der Folge stieg auch die Zahl der Übertritte von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung.

Jedoch entspricht der Frauenanteil in der niedersächsischen Feuerwehr längst noch nicht dem Anteil von Frauen an der Gesamtbevölkerung. Hier gibt es noch einen großen Nachholbedarf.

4.1.5 Berufsfeuerwehren

Die Mitgliederzahl der 11 Berufsfeuerwehren sowie der zwei hauptamtlichen Wachbereitschaften ist kontinuierlich auf 2.470 hauptberufliche Kräfte gestiegen[12].

---

[10] MI, Brand- und Hilfeleistungsbericht 2017
[11] DFV, Feuerwehr-Jahrbuch 2017
[12] MI, Brand- und Hilfeleistungsberichte 2008 bis 2017

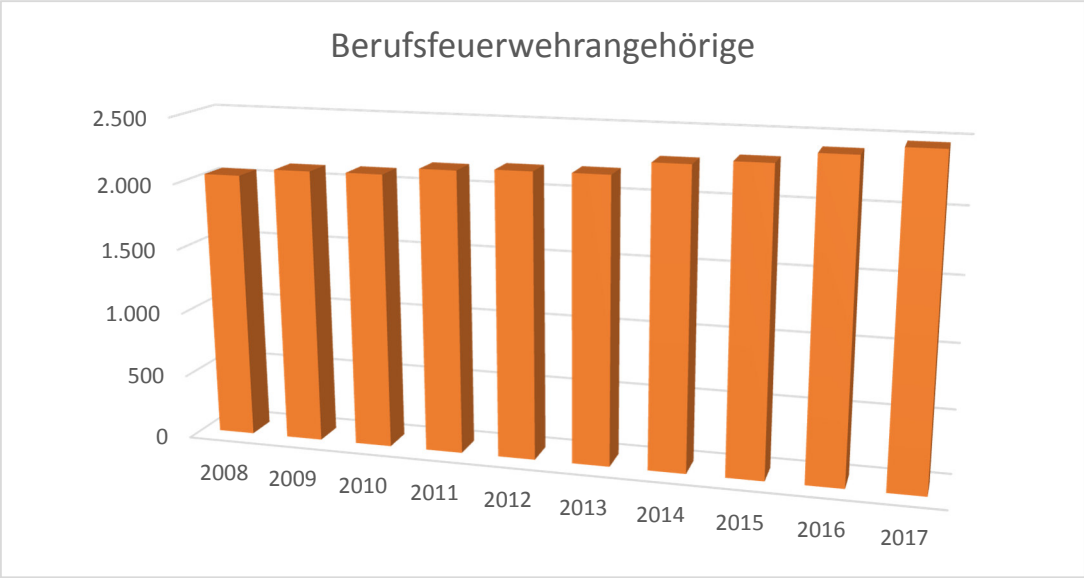


Abbildung 12: Zahl der Angehörigen der Berufsfeuerwehr von 2008 bis 2017

4.1.6 Jugendfeuerwehr

Der leichte Negativtrend der letzten Jahre konnte gestoppt werden. Es gab sogar einen Zuwachs an Jugendabteilungen auf jetzt 1.971. Im Jahr 2017 konnte erstmals der Abwärtstrend bei den Mitgliederzahlen der Jugendfeuerwehr gestoppt werden. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Mitgliederzahl um 198 Mitglieder. [13].

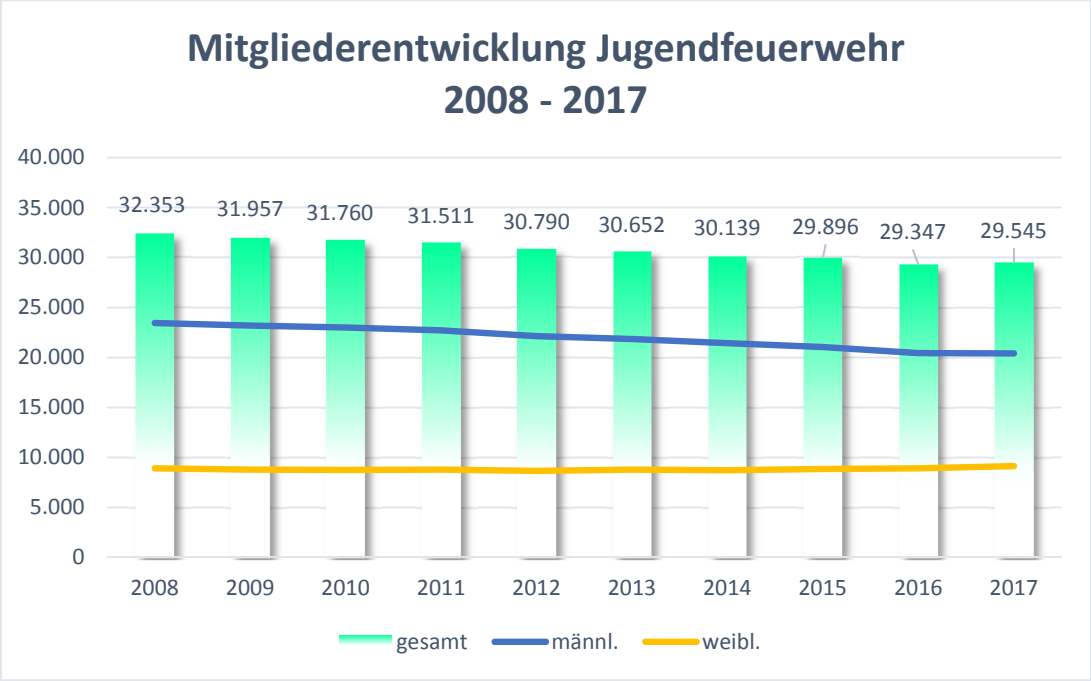


Abbildung 13: Mitgliederentwicklung in der Jugendfeuerwehr von 2008 bis 2017

[13] MI, Brand- und Hilfeleistungsbericht 2017

Die erfolgreiche Nachwuchsgewinnung in den Jugendfeuerwehren war bislang ein entscheidender Faktor für die Verstärkung der Einsatzabteilungen. Während von 2008 bis 2009 steigende Zahlen des Übertritts von den Jugendfeuerwehren in die Einsatzabteilungen zu verzeichnen war, ist die Anzahl seit 2010 kontinuierlich gesunken. Hier wird der unmittelbare Zusammenhang zur demografischen Entwicklung deutlich. Der abnehmende Anteil der 16 – 18 jährigen Jugendlichen schlägt sich direkt in den Mitgliederzahlen der Jugendfeuerwehren nieder. Mit der Aufnahme der Kinderfeuerwehren in der Novelle des NBrandSchG 2012 sind bereits Schritte eingeleitet worden, die die Auswirkungen langfristig auffangen. Die Einrichtung von Kinderfeuerwehren ist nach wie vor ein Erfolgsmodell, das sich großer Beliebtheit und damit einem starken Mitgliederzuspruch erfreut. Ein Anstieg der Jugendfeuerwehrmitglieder durch die Übertritte der Kinderfeuerwehrmitglieder wird erst in den nächsten Jahren durch einen Anstieg bei der Übernahme in die Einsatzabteilung spürbar sein. [14].

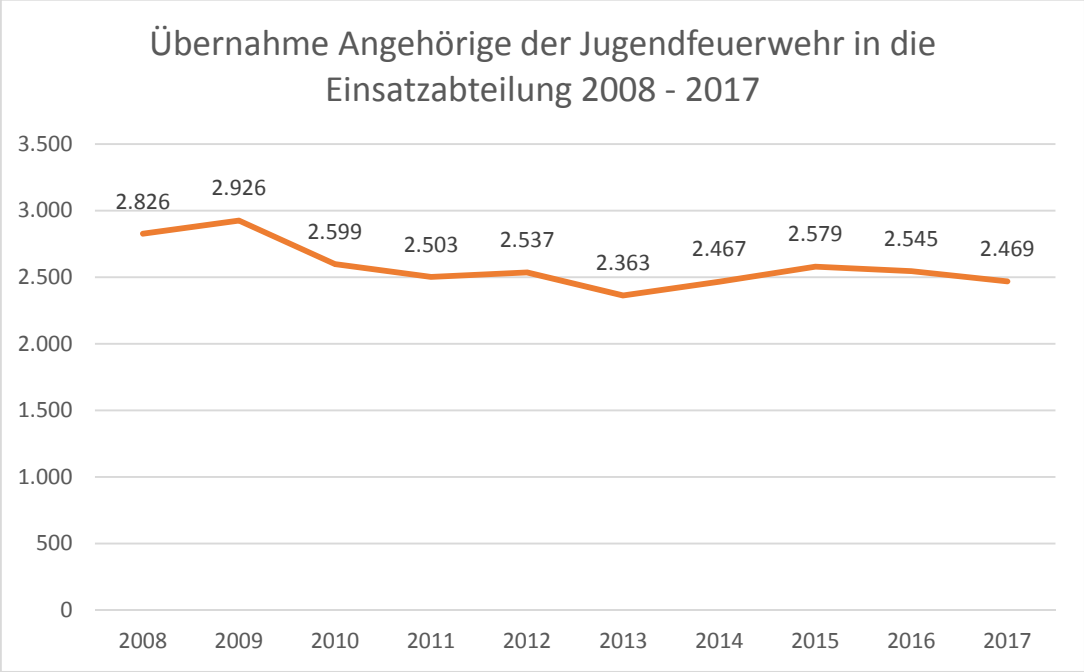


Abbildung 14: Zahlen der Übergänge von der Jugendfeuerwehren in die Einsatzabteilungen

4.1.6.1 Migrationshintergrund in der Jugendfeuerwehr[15]

Der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Jugendfeuerwehr ist seit 2008 konstant angestiegen und hat sich mittlerweile fast verdoppelt. Hier ist noch großes Entwicklungspotenzial zu verzeichnen, da der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der niedersächsischen Bevölkerung deutlich größer ist. Die hohe Zuwanderung in den Jahren 2015 und 2016 führte auch bei der Jugendfeuerwehr zu einem überproportionalen Zuwachs. Diese Entwicklung gilt es zukünftig noch intensiver zu fördern.

[14] Jahresstatistiken NJF
[15] Jahresstatistiken NJF

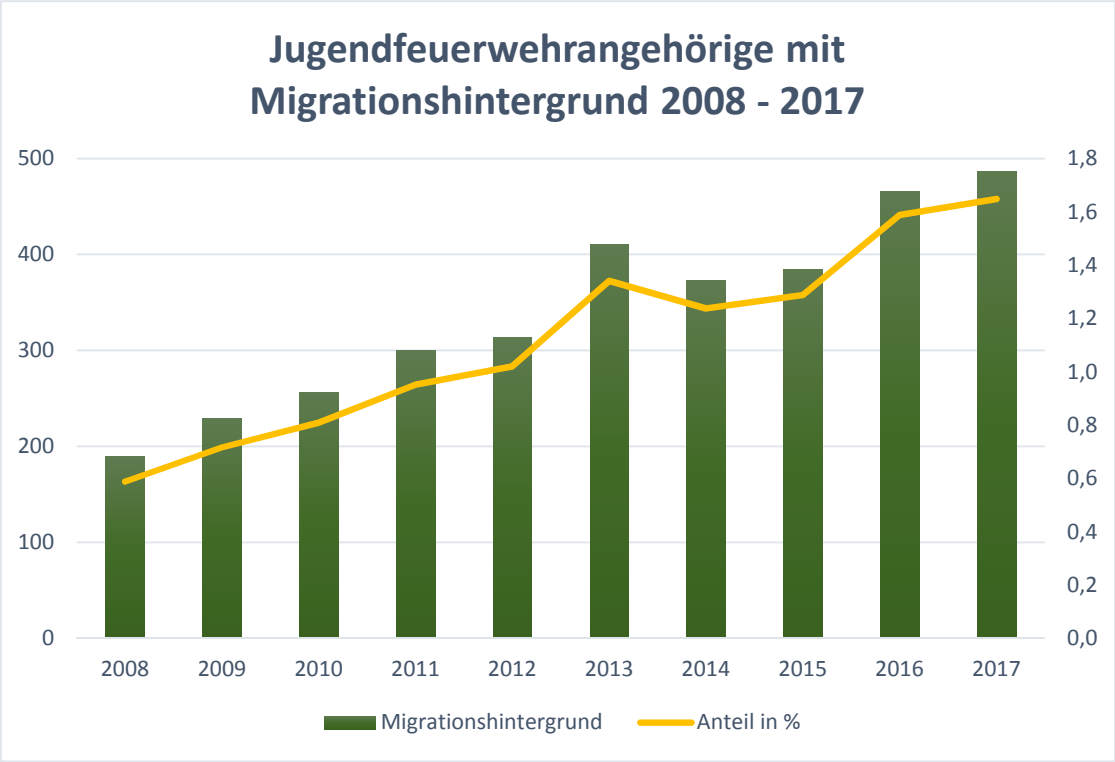


Abbildung 15: Prozentualer Anteil von Mitgliedern der Jugendfeuerwehr mit Migrationshintergrund

4.1.7 Entwicklung Kinderfeuerwehr

Ein Baustein aus dem Maßnahmenpaket des Abschlussberichtes 2010 „Zur Sicherstellung des Brandschutzes in Niedersachsen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels“ war die gesetzliche Regelung zur Einrichtung von Kinderfeuerwehren. Damit wurden die positiven Erfahrungen aus den bisher vorhandenen Kinderabteilungen verankert.

Abbildung 16: Entwicklung der Mitgliederzahlen der Kinderfeuerwehren

Hier ist seit der gesetzlichen Anpassung 2012 eine erfreuliche Steigerung zu verzeichnen. 2017 sind 883 Kinderfeuerwehren mit einer Mitgliederzahl von 13.821 aktiv. Die Kinderfeuerwehren als Vorstufe der Jugendfeuerwehr fangen damit den leichten Rückgang der Jugendfeuerwehr in den letzten Jahren auf. Dies zeigt, dass die möglichst frühzeitige Gewinnung von Mädchen und Jungen für die Feuerwehren den richtigen Weg in der Nachwuchsgewinnung darstellt.[16]

4.1.7 Einsatzhäufigkeit

Die Anzahl der Brände nimmt nach wie vor kontinuierlich zu. Dies gilt auch für die Technischen Hilfeleistungen.

Bemerkenswert ist auch die anhaltend hohe Zahl von Fehlalarmen. U.a. lässt sich das Phänomen aufgrund der Pflicht zum Einbau von Rauchwarnmeldern erklären, die teils durch technische Defekte oder mangelnde Wartung Fehlalarme hervorrufen.

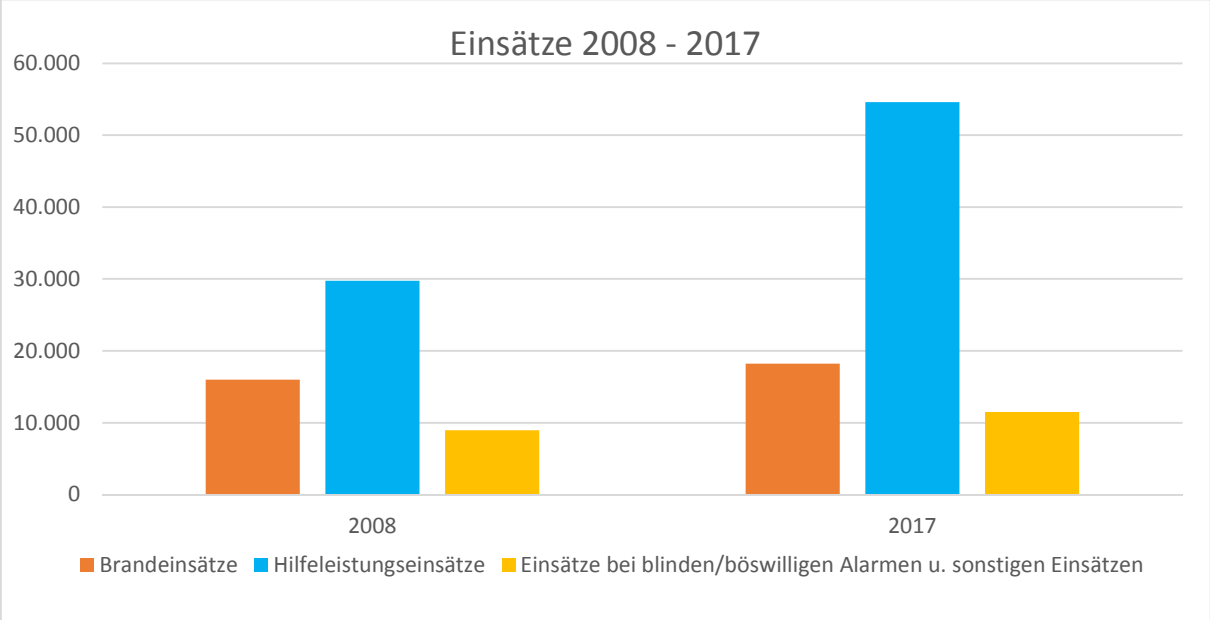


Abbildung 17: Einsatzzahlen im Vergleich 2008 und 2017

Herausforderung Demografie

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

[16] Brand- und Hilfeleistungsbericht Niedersachsen 2017

4.2 Wertewandel und Engagement

Die ehrenamtlich getragenen Freiwilligen Feuerwehren zur Sicherstellung der Gefahrenabwehr in Niedersachsen stehen dauerhaft der Herausforderung der Mitgliedergewinnung und –haltung gegenüber. Aufgrund des gesellschaftlichen und sozialen Wandels stehen einerseits weniger junge und mittelalte Menschen für ein ehrenamtliches Engagement zur Verfügung. Anderseits scheint das Ehrenamt bei der Freiwilligen Feuerwehr nicht mehr uneingeschränkt mit dem Lebensalltag vieler Menschen vereinbar zu sein und mit ihren familiären und beruflichen Verpflichtungen zu kollidieren.

Ein dadurch drohender Mitgliederschwund bei den Freiwilligen Feuerwehren würde Engpässe und Probleme in der Gewährleistung des erforderlichen Schutzniveaus im Brand- und Katastrophenschutz in Niedersachsen verursachen. Dies gilt besonders für periphere Regionen, die am stärksten von einem Bevölkerungsrückgang betroffen sind. Entsprechend müssen Lösungen gefunden werden, die die Freiwilligen Feuerwehren in Niedersachsen für die Herausforderungen des sozialen und gesellschaftlichen Wandels fit machen. Die wichtigste Aufgabe für die Sicherstellung des Brandschutzes in Niedersachsen ist es, Klarheit darüber zu schaffen, wie die Feuerwehren in 10 bis 20 Jahren aussehen sollen. Damit wird auch die Frage beantwortet, wofür man als gesamtes Gefahrenabwehrsystem eigentlich antritt. Was ist der Grund des gemeinsamen Handelns? In diesem Zusammenhang können bei den Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehren Veränderungen in den Einstellungen und bei den Werten festgestellt werden. Die Feuerwehren in Niedersachsen verstehen sich als eine Gemeinschaft, die allen Menschen Hilfe leistet, unabhängig von Herkunft, Religion, Geschlecht und Ansehen der Person. Daher akzeptiert sie die Vielfalt seiner Mitglieder.

Zu den zentralen Werten gehören ein solidarisches und respektvolles Miteinander, Zusammenhalt, Kameradschaft und eine verlässliche Gemeinschaft. Mitbestimmung und Verantwortung, Respekt, Offenheit und Selbsterkenntnis kennzeichnen das Leben und Arbeiten in den Feuerwehren genauso wie das Eintreten für die demokratischen Grundwerte.

Als historisch gewachsene und vor Ort verwurzelte Organisation ist die Feuerwehr ein unverzichtbarer Teil der Gemeinschaft, die mit Vergangenheit und Zukunft nicht nur traditionell, sondern aktiv gestaltend umgeht. Sie übernimmt auch über ihre Kernaufgaben hinaus Verantwortung für die Gemeinschaft.

Im Rahmen einer Onlinebefragung der TH Köln im Jahr 2017 wurden von Personen, die sich alle zum Zeitpunkt der Befragung im Bereich des Bevölkerungsschutzes engagierten, die Werteorientierungen der ehrenamtlich Engagierten untersucht. Hierbei stand die Frage im Mittelpunkt, welche Werte handlungsleitend sind für das ehrenamtliche Engagement. Im Ergebnis wurde festgestellt, dass bei ehrenamtlich Engagierten einzelne Werteorientierungen dominant sind. Unter den ehrenamtlich Engagierten stehen die Werte Kameradschaft, gute Freunde und viele Kontakte, Unabhängigkeit, Umweltbewusstsein ebenso im Vordergrund ebenso wie das Respektieren von Gesetz und Ordnung und das Streben nach Sicherheit. Genauso wie diese Werteorientierungen zunehmend in den Vordergrund treten, geraten Werteorientierungen, wie z. B. das Festhalten an Althergebrachten oder das Leben nach christlichen Normen in den Hintergrund.

Das „neue“ Ehrenamt ist somit Folge des sozialen Wandels, der in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts einsetzte und seitdem andauert. Tradierte Familien-und Beschäftigungsstrukturen der industrialisierten Gesellschaft begannen sich aufzulösen und ein Individualisierungsschub setzte ein. Die Erhöhung des Lebensstandards und die damit verbundene Zunahme an Konsummöglichkeiten gelten dabei als Entwicklungsmotor.

Denn durch die Verbesserung der Lebensverhältnisse entstand Raum für einen Wertewandel. Für die Freiwillige Feuerwehr, die sich anhand traditioneller Pflichterfüllung und Ordnung organisiert, bedeutet die Vielfalt der sozialen Lagen und Werteorientierungen eine Herausforderung, wenn sie auch Menschen anderer Bereiche für das Ehrenamt aktivieren will. Engagement findet heute also nicht mehr nur dauerhaft, verbunden mit einer langjährigen Mitgliedschaft in einem Verband oder in einem Verein, statt, sondern auch zeitlich befristet und wird häufig projektförmig organisiert. Ein Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr muss flexibel und der jeweiligen Lebenssituation anpassbar sein. Sollte dies nicht gelingen, können die Mitglieder dauerhaft nicht gehalten werden. Mit Blick auf das bürgerschaftliche Engagement im Allgemeinen kann festgestellt werden, dass insgesamt aktuell weniger Zeit für das Ehrenamt aufgewendet wird. So sank die Wochenstundenzahl, die Ehrenamtliche durchschnittlich für das Engagement aufwenden. Dies gilt insbesondere, wenn der Umfang mehr als 6 Stunden pro Woche in Anspruch nimmt. Der Rückgang der zur Verfügung stehenden Zeit stellt für die Freiwilligen Feuerwehren ein besonderes Problem dar, da der Einsatzdienst in der Freiwilligen Feuerwehr nicht planbar und zeitlich nicht abschätzbar ist. Im insgesamt festzustellenden Rückgang der zur Verfügung stehenden Zeit sind die regelmäßig zu absolvierenden Aus- und Fortbildungen zu planen. Umso mehr ist es positiv herauszustellen, dass über die Hälfte der Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehren seit elf Jahren und mehr tätig sind und dieser Bereich des Ehrenamts sich durch eine lange Dauer der Tätigkeit auszeichnet. Neben der Bevorzugung eines projektgebundenen, zeitlich nicht allzu intensiven Engagements, verschärfen die Anforderungen der flexiblen Arbeitswelt die Situation weiter und sind sicherlich ein entscheidender Grund für den Rückgang der Wochenstundenzahlen. Mit dem Alter wird die Erwerbstätigkeit zunehmend zum strukturschaffenden Rahmen, in dem sich Freizeit und auch ein Ehrenamt einzuordnen haben. So kann mit 57 Prozent etwa die Hälfte der Erwerbstätigen ihre Freizeit unter der Woche verlässlich planen; 23 Prozent der Erwerbstätigen ist dies nicht möglich. Eine zeitintensive Schul-, Ausbildungs-und Studienlaufbahn, häufige Jobwechsel und weite Arbeitswege fordern darüber hinaus einen hohen Tribut zum Nachteil fester Bindungen in den Freiwilligen Feuerwehren. Die gestiegene Mobilität der Menschen führt zu mehr Pendlerbewegungen in Niedersachsen. Mehr als 47 % der Pendlerinnen und Pendler in Niedersachsen pendeln von ihrem Wohnort in eine andere Gemeinde zur Arbeit[17]. Über ein Viertel hat einen Arbeitsweg von über 30 Minuten. Aktive bei der Freiwilligen Feuerwehr stehen so häufig nicht mehr für die Tageseinsatzbereitschaft zur Verfügung. Notwendig werdende Wohnortwechsel können weitere Löcher in die Personaldecke der Freiwilligen Feuerwehren reißen, wenn das Engagement am neuen Wohnort nicht fortgesetzt wird. Von der wachsenden Mobilität zeigen sich vor allem die peripheren ländlichen Regionen am meisten betroffen.

Herausforderung Werteorientierung

Die niedersächsischen Feuerwehren passen sich nicht nur an die sozialen und gesellschaftlichen Veränderungen an, sondern sehen und nutzen diese Veränderungen als Chance und Herausforderung. Die niedersächsischen Feuerwehren sind bereit und willens neue Wege zu gehen, um das Ehrenamt zu stärken sowie die Gleichberechtigung und Teilhabe aller Bevölkerungskreise innerhalb und außerhalb zu fördern.

[17] Statistische Monatshefte Niedersachsen, Landesamt für Statistik, 6/2018

4.3 Technisierung und Digitalisierung

Der Megatrend Digitalisierung krempelt den Alltag von Menschen und Gesellschaften um. Auch die Feuerwehren stecken mittendrin in der digitalen Praxis. Im Brand- und Katastrophenschutz und im Rettungswesen wird ein digitaler Strukturwandel hin zu einer „Smart Fire Brigade“, zur „Smart Emergency Protection“ und zur „Smart First Aid“ stattfinden.

Unter dem Begriff „Trend“ ist grundsätzlich „eine Veränderungsbewegung oder ein „Wandlungsprozess“ zu verstehen, der in nahezu allen Bereichen der Gesellschaft entstehen kann. Ausgangspunkt eines jeden Trends ist ein langfristiger Megatrend, aus dem sich einzelne Technologietrends und daraus wiederum Gesellschaftstrends entwickeln. Megatrends zeichnen sich zum einen durch ihre lange Dauer von mindestens 30 Jahren aus, zum anderen revolutionieren sie beinahe alle Lebens und Verhaltensbereiche wie bspw. Gesellschaft, Wirtschaft und Sicherheit. Ausgehend von diesem Verständnis handelt es sich bei der Digitalisierung um einen Megatrend, mit dem u.a. neuartige Kommunikationsformen, Informationsverarbeitung in Echtzeit sowie ein computer- und internetgestütztes Leben einhergehen. Der Charakter der Digitalisierung erfordert demnach Anpassungen und Restrukturierungen innerhalb der verschiedenen Ebenen des niedersächsischen Brandschutzes bis in die einzelne Ortfeuerwehr. Für die Kommunen und deren Feuerwehren können sich aus der tiefgreifenden Digitalisierung Chancen und Risiken ergeben.

Die Digitalisierung kann den Auswirkungen des demografischen Wandels, wie z.B. Arbeitsplatzverluste durch Abwanderungen, Fachkräftemangel und Überalterung der Bevölkerung, entgegenwirken. Die Digitalisierung bietet die Möglichkeiten zeit- und ortsungebunden zu arbeiten, so dass junge Fachkräfte am Wohnort gehalten werden könnten, Beruf, Familie und Ehrenamt besser vereinbar wären, ländliche Regionen dadurch gestärkt werden könnten. Gleichermaßen könnten digitale Kompetenzen und das Lernen mit digitalen Medien besser und leichter vermittelt werden. Insbesondere könnten in dünn besiedelten Regionen dezentrale Ausbildungsmöglichkeiten für die Feuerwehren ermöglicht werden.

Entscheidend für die Sicherstellung des Brandschutzes ist, dass die Handlungsfähigkeit der Feuerwehren auch im Zeitalter der Digitalisierung gewährleistet sein muss. Für die Zukunft ist von entscheidender Bedeutung, ob es gelingen wird, die zunehmende Zahl vernetzter Geräte und Systeme über Schnittstellen und Plattformen ohne zusätzliche Angriffspunkte zusammenzuführen. Wesentliche Handlungsfelder sind dabei die flächendecken Leistungsfähigkeit der IT Infrastruktur und deren Robustheit, die Ausfallsicherheit im Einsatzfall und deren Auswirkungen sowie präventive und investive Maßnahmen zur Risikoabwehr. Die Beachtung von Datenschutz und Datensicherheit ist für einen sicheren Einsatz ebenso erforderlich. Eine in die Zukunft gerichtete Entwicklung der Feuerwehren schöpft die Chancen und Potenziale der Digitalisierung in vollem Umfang aus und ist in der Lage, die Risiken zu beherrschen.

Herausforderung Technisierung und Digitalisierung

Die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse in Bezug auf den Brandschutz ist in ländlichen Räumen in sicherheitsrelevanter Hinsicht nicht zuletzt deshalb gefährdet, da das wichtige grundlegende System des ehrenamtlichen Engagements dem Veränderungsdruck dort besonders ausgesetzt ist. Auch hier kann die Digitalisierung entlastend wirken, indem beispielsweise administrative Aufgaben unterstützt werden, Führungs- und Arbeitsmittel vernetzt werden, Informationen in Echtzeit bereitgestellt werden und neue Technologien die Sicherheit der Einsatzkräfte erhöhen.

4.4 Qualifikation und Spezialisierung der Einsatzkräfte

Aufgrund der gesellschaftlichen Veränderungen werden die Anforderungen an die Qualifikationen der Einsatz- und Führungskräfte kontinuierlich höher. Qualifizierung hat in den letzten Jahren daher an Bedeutung stark gewonnen und ist zu einem sehr wichtigen Bestandteil einer modernen Förderung des Ehrenamtes in den Freiwilligen Feuerwehren aber auch des Hauptamtes in den Berufs- und Werkfeuerwehren geworden. In den niedersächsischen Feuerwehren sind neue Programme und Angebote zur Fort- und Weiterbildung entwickelt worden, um ehrenamtliche und hauptberufliche Feuerwehrmitglieder für die alltäglichen aber auch für die besonderen Einsätze zu qualifizieren. Die Aufwertung und Ausweitung von Fort- und Weiterbildungsangeboten für die Feuerwehren in Niedersachsen sind Ausdruck für gesellschaftliche Veränderungen und Umbrüche, wie sie unter dem Stichwort eines Strukturwandels gefasst werden können. In den Feuerwehren reicht ein solides Grundwissen heute nicht mehr aus, sondern die Tätigkeiten erfordern zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten. Eine solide Ausbildung des Feuerwehrgrundwissens kann nur das Fundament bilden für die heutigen Herausforderungen. Darüber hinaus sind weitere Kompetenzen, wie z.B. Personal- und Menschenführung, Mitgliedergewinnung und –motivation, Methodenkompetenz insbesondere in der Aus- und Weiterbildung und interkulturelle Kompetenzen notwendig. Dies gilt für die Einsatzkräfte genauso wie für die Führungskräfte der Freiwilligen, der Berufs- und der Werkfeuerwehren. Qualifizierung hat in den letzten Jahren eine neue Bedeutung bekommen und die Bedarfe sind in den letzten Jahren rasant und signifikant gestiegen. Die Anforderungen zur Vorbereitung und regelmäßigen Weiterbildung sind aber keineswegs neu. In den Freiwilligen Feuerwehren sind Qualifizierungsmaßnahmen von Anfang an Bedingung gewesen, um sich ehrenamtlich engagieren zu können. Handelt es sich doch hier um eine Pflichtaufgabe der Kommunen zur Sicherstellung des Brandschutzes im eigenen Wirkungskreis. Die Anforderungen zur Qualifizierung haben aufgrund neuer und komplexer Aufgaben zugenommen.

Eine weitere Herausforderung für die Feuerwehren sind die sich verändernden beruflichen Vorqualifikationen, die Feuerwehrangehörige sowohl bei den Freiwilligen Feuerwehren als auch bei den Berufsfeuerwehren mitbringen. Alle Einsatzkräfte bringen bereits vielfältiges Wissen und differenzierte Fähigkeiten mit, die sie im Verlauf ihres Lebens und in ihrem erlernten Beruf erworben haben. Einsatzkräfte der Feuerwehr sind bereits qualifiziert und bringen ihre Erfahrungen und Kompetenzen ein, wenn sie mit ihrem Engagement in den Freiwilligen Feuerwehren oder bei der Berufsfeuerwehr anfangen. Technisierung, Automatisierung und Digitalisierung verändern diese Vorkenntnisse zunehmend. Qualifizierungsmaßnahmen für Feuerwehrangehörige müssen diesem Sachverhalt unbedingt Rechnung tragen und an den Kompetenzen und dem Bedarf anpassen.

Qualifizierung ist eine wichtige Form der Anerkennung und Aufwertung für die Angehörigen der niedersächsischen Feuerwehren. Fort- und Weiterbildungsangebote dienen nicht nur dazu, die Feuerwehrangehörigen auf die Aufgaben vorzubereiten und ihnen ein qualifiziertes Handeln zu ermöglichen. Qualifizierungsangebote sind vielmehr auch Ausdruck dafür, welchen Wert die Gesellschaft den Feuerwehren beimisst. Wenn eine

praxisnahe, realistische, bedarfs- und fachgerechte aber auch moderne und innovative Fort- und Weiterbildung den Feuerwehrangehörigen ermöglicht wird, dann ist dies auch ein Zeichen für die Anerkennung der Leistungen der niedersächsischen Feuerwehren. Dies schafft Motivation und wirkt sich positiv auf die Nachwuchsgewinnung aus.

Herausforderung Qualifizierung und Spezialisierung Einsatzkräfte

Aus- und Weiterbildung sind für die Sicherstellung des Brandschutzes in Niedersachsen von zentraler Bedeutung und bilden die Schlüsselstellung, um die Einsatzkräfte auf die sich ständig verändernden gesellschaftlichen und demografischen Entwicklungen genauso wie auf die Veränderungen durch die zunehmende Technisierung und Digitalisierung vorzubereiten. Darüber hinaus sind die Kompetenzen so zu vermitteln, dass insbesondere vor dem Hintergrund der neuen Bedrohungslagen auch unvorhergesehene Ereignisse bewältigt werden können.

4.5 Klimawandel

Der Klimawandel ist als Entwicklung schon eingetreten und hat direkte spürbare Folgen für die Einsätze der Feuerwehren. Die Naturereignisse wie Dürre und Hitze, Starkregenereignisse, Flutereignisse in den Küstenregionen und im Binnenland treten in kürzeren Zeitabständen ein. Grundlage für eine gute Vorbereitung der Bevölkerung und der Feuerwehren auf die Zukunft ist eine möglichst genaue Vorstellung von dem, was uns erwartet. Aber wie gut können Vorhersagen für das Klima sein?! Aussagen über mögliche zukünftige Klimaänderungen können sich ausschließlich auf Klimaszenarien stützen. Die Entwicklung der entscheidenden Parameter wie Bevölkerungsentwicklung, Konsumverhalten und Energieverbrauch ist jedoch davon abhängig, wie sich die Weltwirtschaft und die Lebensstile entwickeln können.

Zur künftigen Klimaentwicklung in Niedersachsen führt das Niedersächsische Ministerium für Umwelt, Energie, Bauen und Küstenschutz im Umweltbericht 2015 aus:

„Niedersachsen ist ein Land mit klimatisch sehr unterschiedlich geprägten Regionen. Entlang der langen Küstenlinie ist der Einfluss von Meer und Wind dominant. Nach Osten und ins Landesinnere herrscht zunehmend kontinentales Klima. Die Hochlagen von Solling und Harz sind viel stärker montan und hochmontan geprägt, als es ihrer Höhenlage entspricht. Das unterscheidet sie von anderen deutschen Mittelgebirgen.

Durch den Einfluss maritimer Luftmassen ist im niedersächsischen Flachland die räumliche Differenzierung bei der Verteilung der Lufttemperatur relativ gering, während im Harz und den anderen Mittelgebirgen starke höhenabhängige Unterschiede auftreten.

Auch die regionale Verteilung der künftigen Temperaturentwicklung variiert: Das Weser Leine-Bergland und der Harz wären nach den Szenarien am stärksten betroffen. An der Nordseeküste wird die Erwärmung mit im Mittel 2,5° C etwas schwächer ausfallen.

Für den überwiegenden Teil Niedersachsens könnten die mittleren Jahresniederschläge noch leicht ansteigen. In den bereits heute niederschlagsarmen Regionen in Ostniedersachsen wäre allerdings auch künftig kein Anstieg der Niederschlagsmengen zu erwarten. Zudem können gerade in dieser Region häufigere Trockenperioden aufgrund der deutlich stärkeren Verdunstung den Stress der Pflanzen durch Wassermangel merklich erhöhen und den Wasserhaushalt der Natur- und Kulturlandschaft deutlich verändern.

Viel wichtiger aber sind die Veränderungen der saisonalen Verteilung des Niederschlags. Während im Sommer und damit in der Vegetationszeit ausgeprägte Rückgänge zu verzeichnen sind, würde es im Winter zu erhöhten Niederschlägen kommen, so dass die jährlichen Niederschlagssummen sogar trotz zunehmender sommerlicher Trockenheit steigen könnten. Mit der Zunahme der winterlichen Niederschläge würde sich auch das Hochwasser- und Überschwemmungsrisiko insbesondere im Harzvorland erhöhen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich in den vergangenen 50 Jahren bereits abzeichnenden Trends des Klimawandels fortsetzen. Zum Teil werden sie sich auch noch deutlich verstärken. Die Änderungen werden in Niedersachsen besonders von der Entfernung zum Meer beeinflusst. Allgemein ist zu erwarten, dass die Veränderungen im Winter stärker ausfallen werden als im Sommer. Regionen, die wahrscheinlich der stärksten Dynamik des Klimageschehens unterworfen sein werden, sind die Küsten, die östlichen Gebiete des Landes wie die Lüneburger Heide und das Wendland, das Aller-Flachland und die Börden sowie das Bergland und der Harz.“

Im Klimareport Niedersachsen vom 19.06.2018 [18] heißt es:

„Die mit tiefen Temperaturen verbundenen Extreme nehmen stark ab und die mit Wärme verbundenen Extreme nehmen stark zu. Die Häufigkeit von Frost- und Eistagen geht zurück und auch die Wahrscheinlichkeit für längere Frostperioden im Winter verringert sich. Gleichzeitig steigt die Anzahl der Sommertage und der heißen Tage und nimmt die Wahrscheinlichkeit von Hitzewellen zu. Der Klimawandel führt durch die Erhöhung der Lufttemperatur zu einem Anstieg des Potenzials für extreme Niederschlagsereignisse.“

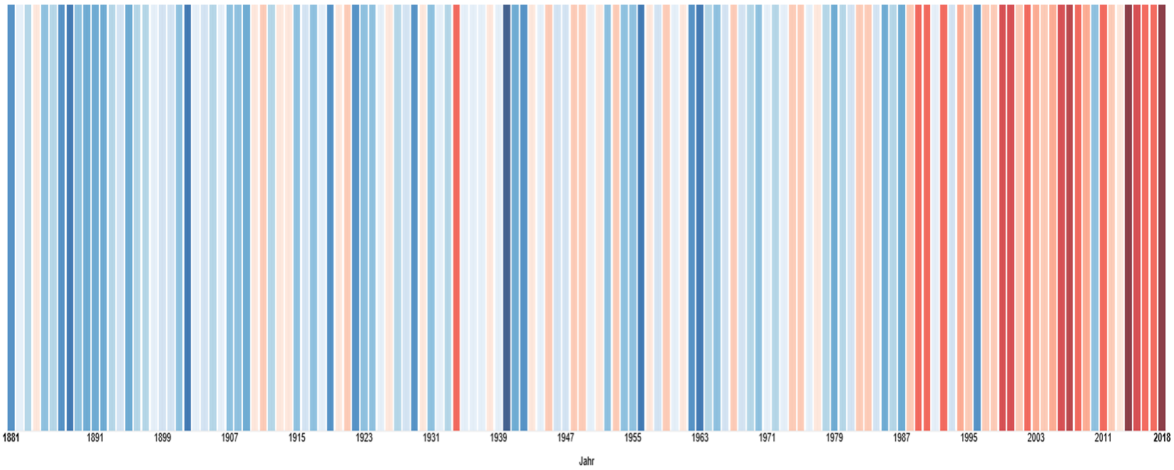


Abbildung 18: Temperaturentwicklung in farbiger Darstellung von 1881 - 2018, Quelle DWD

[18] Klimareport Niedersachsen vom 19.06.2018; Deutscher Wetterdienst, Offenbach am Main, Deutschland

So kamen beispielsweise im Jahr 2018 die niedersächsischen Feuerwehren aufgrund zahlreicher Flächen- und Waldbrände im Zusammenhang mit der langanhaltenden Hitzeperiode temporär und regional an ihre Belastungsgrenzen. Besondere Einsätze niedersächsischer Feuerwehren in Schweden und die Bekämpfung des Moorbrandereignisses in Meppen waren anspruchsvolle Vegetationsbrandereignisse.

Herausforderung Klimawandel

Die niedersächsischen Feuerwehren müssen die mit häufigeren und möglicherweise auch parallel auftretenden Naturextremen verbundenen Gefahrenpotenziale erkennen, Einsatzszenarien und –planungen überdenken und die eigenen Kapazitäten entsprechend anpassen, um angemessen aufgestellt zu sein. Die Feuerwehren müssen auch im Fall von Belastungsspitzen oder flächendeckenden Ereignissen über einen längeren Zeitraum einsatzfähig sein. Hieraus ergeben sich insbesondere für das Ehrenamt neue und grundlegende Herausforderungen aufgrund des Klimawandels.

4.6 Neue Bedrohungslagen

Mit dem Fall der Mauer begannen im niedersächsischen Brand- und Katastrophenschutz einschneidende Veränderungen. Die Konzeption der Zivilen Verteidigung im Jahr 1995 war von der sicherheitspolitischen Entspannung nach Beendigung des Kalten Krieges geprägt. Strukturen und Einrichtungen der Zivilen Verteidigung wurden vom Bund und den Ländern und somit auch in Niedersachsen danach abgebaut oder deutlich reduziert.

Infolge der Terroranschläge 2001 und des Sommerhochwassers 2002 einigten sich Bund und Länder in der Ständigen Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder (IMK) im Jahr 2002 auf eine „Neue Strategie zum Schutz der Bevölkerung“. Ziel war eine bessere Unterstützung der Länder durch den Bund bei der Vorbereitung auf (friedenszeitliche) Großschadenslagen und deren Bewältigung.

Bis heute hat sich das sicherheitspolitische Umfeld weiter deutlich verändert. Die „Konzeption Zivile Verteidigung“ (KZV) aus dem Jahr 2016 ist das konzeptionelle Basisdokument, mit dem im Rahmen einer verantwortungsvollen gesamtstaatlichen Sicherheitsvorsorge des Bundes und der Länder die aktuellen konzeptionellen Grundlagen und die planerische Umsetzung festgelegt werden.

Der untrennbare Zusammenhang zwischen militärischer und ziviler Verteidigung verlangt eine abgestimmte Wahrnehmung von Bedrohungen und Gefahren als gemeinsame Planungsgrundlage. Die Einschätzung der militärischen Bedrohung obliegt primär dem Bundesministerium der Verteidigung (BMVg). Die Planungen zur Zivilen Verteidigung des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (BMI) bauen auf dieser Einschätzung auf. Die KZV folgt deshalb der Bedrohungseinschätzung der Bundesregierung, wie sie im „Weißbuch 2016 zur Sicherheitspolitik und zur Zukunft der Bundeswehr“ beschrieben ist. Entsprechend den beschriebenen

Angriffsmitteln und Angriffszielen konzentrieren sich die Fachplanungen von Bund, Ländern und damit auch von Niedersachsen auf folgende Bedrohungen:

- Einsatz konventioneller Waffen,
- Einsatz chemischer, biologischer, radiologischer und nuklearer Wirkstoffe (CBRN-Gefahren),
- Einsatz von Massenvernichtungswaffen und ihren Trägersystemen,
- Cyber-Angriffe,
- Ausfall oder Störung von Kritischen Infrastrukturen.

In modernen Konfliktszenarien setzen Angreifer auf eine Kombination aus klassischen Militäreinsätzen, wirtschaftlichem Druck, Computerangriffen und Propaganda in den Medien und sozialen Netzwerken. Dieses Vorgehen wird auch als „hybride Bedrohung“ bezeichnet. Hybride Bedrohungen zeichnen sich insbesondere durch die gezielte Verwischung der Grenze zwischen Krieg und Frieden aus.

Bei hybriden Bedrohungen sind folgende Besonderheiten zu berücksichtigen:

- Vielfalt offener und verdeckter Angriffe,
- Mischung konventioneller und irregulärer Kräfte/Fähigkeiten,
- Mischung militärischer und ziviler Wirkmittel,
- Fokussierung auf verwundbare Strukturen als Angriffsziele,
- Unübersichtlichkeit potenzieller Schadensszenarien,
- erschwerte Wahrnehmung und Zuordnung,
- kurze oder gänzlich entfallende Vorwarnzeiten.

Danach bedarf es insbesondere der Sicherstellung folgender Basisfähigkeiten:

- Aufrechterhaltung der Staats- und Regierungsfunktionen,
- Versorgung mit Wasser und Nahrungsmitteln,
- Versorgung mit Energie,
- Versorgung mit Kommunikationsleistungen,
- Versorgung mit Transportleistungen,
- Umgang mit Flüchtlingsströmen bzw. Bevölkerungsbewegungen,
- Bewältigung eines Massenanfalls von Verletzten (MANV).

Dabei nimmt die Beachtung des Brand-, Katastrophen- und Zivilschutzes nicht nur auf Seiten der Politik sowie der Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS) wieder erkennbar zu. Auch die Bevölkerung nimmt mittlerweile die veränderte Gesamtsicherheitslage wahr und entwickelt ein steigendes Interesse an diesen Themen. Untrennbar mit dieser neuen Phase öffentlicher Sicherheit verbunden ist deshalb das Erfordernis und Bedürfnis nach direkter Kommunikation, Sichtbarkeit und Selbstschutz. Auch deshalb steht und fällt das subjektive Sicherheitsgefühl in unserer Gesellschaft mit einer nach außen hin erkennbar und glaubhaft effektiven Organisation.

Die niedersächsischen Feuerwehren sind ein wichtiger und unverzichtbarer Bestandteil dieser Gefahrenabwehr und müssen sich diesen neuen Anforderungen stellen.

Herausforderung neue Bedrohungslagen

Die zukunftsfähige Aufstellung des Brandschutzes in Niedersachsen betrachtet notwendigerweise auch die Einbindung des Brandschutzes in den Katastrophenschutz. Dabei darf die Verknüpfung zum Bevölkerungsschutz vor dem Hintergrund der neuen Bedrohungslagen nicht unberücksichtigt bleiben. Die niedersächsischen Feuerwehren müssen die eigenen Kapazitäten und Fähigkeiten entsprechend anpassen, um angemessen auf die Anforderungen der neuen Bedrohungslage vorbereitet zu sein.

4.7 Knappe Ressourcen

4.7.1 Feuerschutzsteuer

Die Feuerschutzsteuer wird vom Bund auf Versicherungsentgelte für Feuer-, Gebäude- und Hausratversicherungen erhoben. Die Einnahmen aus der Feuerschutzsteuer werden nach einem im Feuerschutzsteuergesetz definierten Schlüssel auf die einzelnen Bundesländer aufgeteilt. Der Ertrag steht den Ländern zu und wird in Niedersachsen zweckgebunden für Brandschutzaufgaben der Kommunen und des Landes verwendet. Das dem Land Niedersachsen zustehende Feuerschutzsteueraufkommen hat sich seit 2011 wie folgt entwickelt:

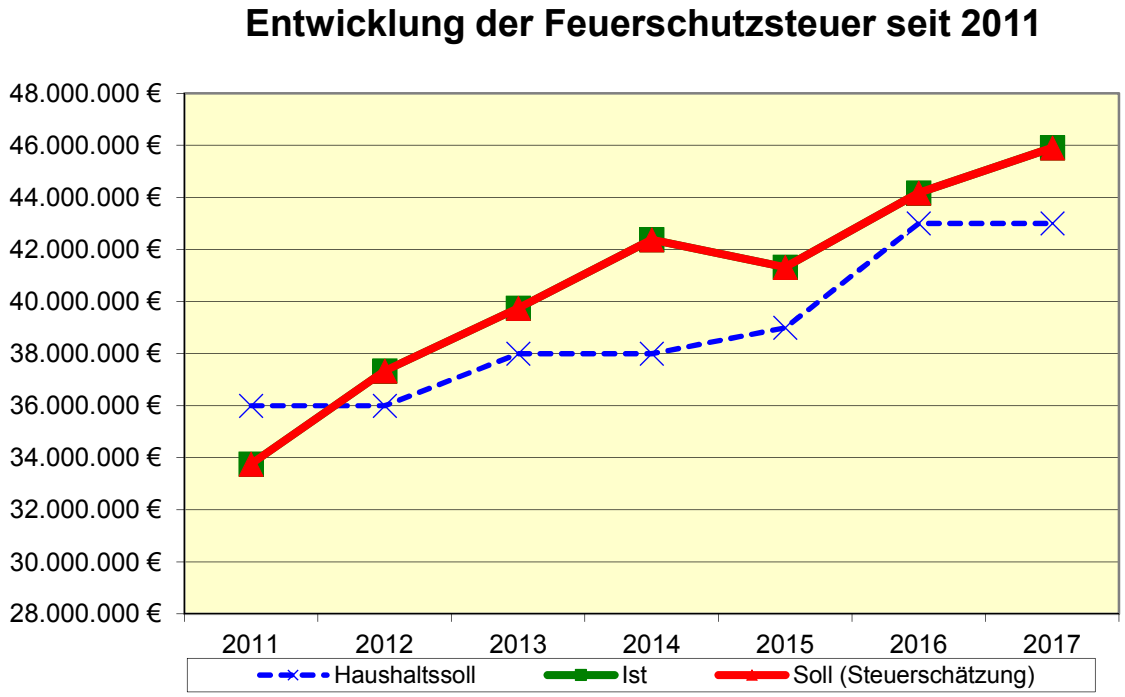


Abbildung 19: Entwicklung Feuerschutzsteuer 2011 - 2017

Die Kommunen erhalten zweckgebunden für Brandschutzaufgaben grundsätzlich 75 % des auf Niedersachsen entfallenden Feuerschutzsteueraufkommens. Die Verteilung erfolgt pauschal nach einem Maßstab, der nach Abzug eines Festbetrages für die bei den Landkreisen anfallenden Kosten der Brandverhütungsschau, eine Aufteilung von bis zu 20 % des verbleibenden Betrages für andere Brandschutzaufgaben der Landkreise und von mindestens 80 % für die Brandschutzaufgaben der kreisangehörigen Gemeinden vorsieht. Der Landkreis kann die Hälfte des auf die Gemeinden entfallenden Anteils für besondere Fördermaßnahmen in den Gemeinden verwenden, die verbleibende Hälfte ist den Gemeinden nach Einwohnerzahl, Anzahl der Ortsfeuerwehren und Fläche zuzuweisen.

4.7.2 Finanzierung der kommunalen Ausgaben für den Brandschutz

Die Finanzierung der kommunalen Aufgaben des Brandschutzes erfolgt durch die Einnahmen aus der Feuerschutzsteuer, aus allgemeinen Haushaltsmitteln und aus den Einnahmen der gebührenpflichtigen Einsätze. Das Gesamtausgabenvolumen der

Städte und Gemeinden setzt sich nach einer Auswertung des Landesamtes für Statistik für den Zeitraum 2012 - 2016[19] wie folgt zusammen:

Jahr	Einzahlungen aus		Auszahlungen aus		
	laufender Verwaltungs-tätigkeit	Investitions-tätigkeit	laufende Verwaltungs-tätigkeit	darunter: Personalaus-zahlungen	Investitions-tätigkeit
2012	44.873.536€	25.403.523€	254.946.751€	120.054.131€	102.132.922€
2013	47.375.764€	33.482.810€	275.428.489€	129.996.260€	122.360.313€
2014	50.248.732€	29.021.155€	285.095.532€	133.349.361€	130.533.840€
2015	59.838.680€	28.637.119€	300.341.149€	140.584.355€	147.702.858€
2016	67.538.931€	25.335.591€	318.851.302€	146.139.902€	154.434.999€

Tabelle 2: Ein- und Auszahlungen kommunaler Haushalte für Brandschutz 2012 - 2016

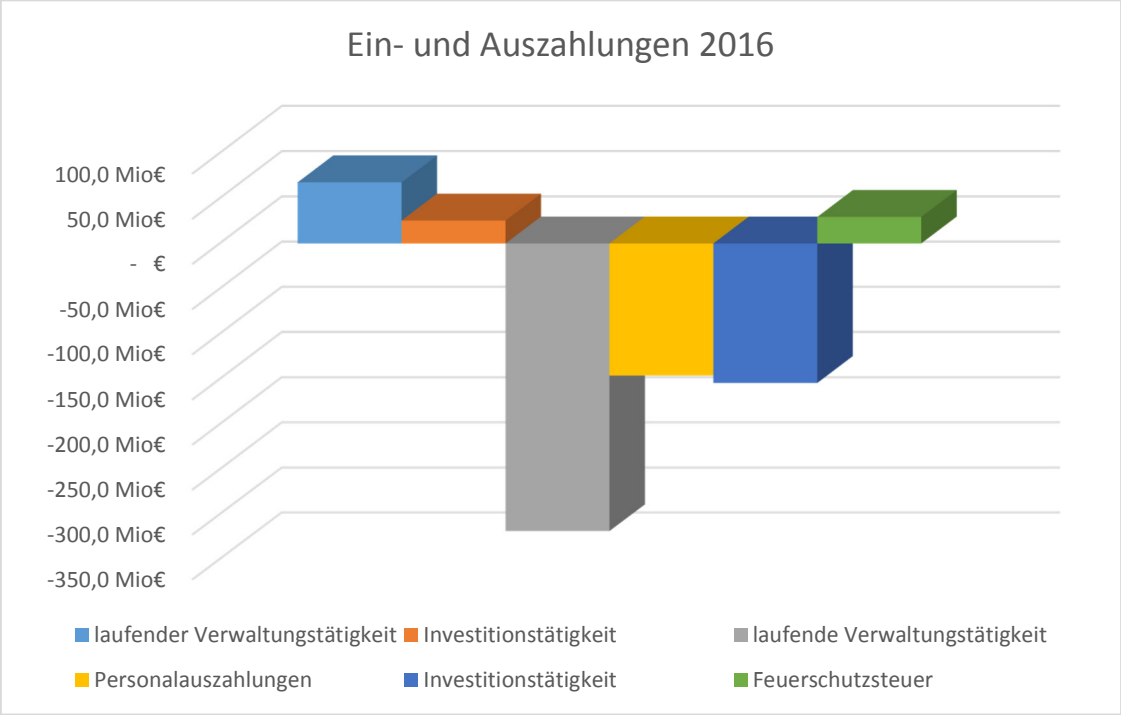


Abbildung 20: Ein- und Auszahlungen 2016

In der Gesamtbetrachtung der kommunalen Ein- und Ausgaben für den Brandschutz ist festzustellen, dass sich das Gesamtausgabevolumen von 357 Mio € (2012) auf

[19] Auswertung des Landesamtes für Statistik Niedersachsen, Ein- und Auszahlungen der Gemeinden / Gemeindeverbände Niedersachsen für Brandschutz (126) aus der Jahresrechnung 2012 - 2016

473 Mio € (2016) gesteigert hat. In diesem Betrachtungszeitraum haben sich die Ausgaben für das Personal um 21,7 % erhöht. Dies ist im Wesentlichen auf den Personalzuwachs um 19,5 % zurückzuführen. Die Ausgaben für Investitionen haben im Betrachtungszeitraum um 5,2 % zugenommen. Hierbei ist festzuhalten, dass sich die absolute Zahl der hauptsächlichen Investitionsgüter im Brandschutz (Fahrzeuge, Gebäude) kaum verändert hat. Die Anzahl der Feuerwehren, Feuerwachen und feuerwehrtechnischen Zentralen sank sogar von 3474 (2012) auf 3450 ab. Aufgrund der in den Gebäuden zur Verfügung stehenden Fahrzeugstellplätze ist erkennbar, dass es sich bei Investitionen um die Errichtung von Ergänzungsbauten bzw. größere Gebäude handelt. Der Rückgang ist u.a. auch mit der Zusammenlegung von Feuerwehren verbunden. Bei den kostenintensiven Fahrzeugen (Löschfahrzeuge, Hubrettungsfahrzeuge, Rüst- und Gerätewagen, Schlauchwagen und Einsatzleitfahrzeugen) ist ein leichter Zuwachs von 6514 (2012) auf 6596 (2016) und damit nur um 1,3 % festzustellen. Auch hier sind daher im Betrachtungszeitraum hauptsächlich Ersatzbeschaffungen erfolgt, wobei sich bei genauer Betrachtung z.B. die Anzahl der TSF (Tragkraftspritzenfahrzeuge) verringerte und zugunsten von wasserführenden Fahrzeugen (TSF-W) (Tragkraftspritzenfahrzeug mit Wassertank) erhöht hat.

Im o. g. Zeitraum stieg der vom Land den Kommunen zugewiesene Umfang aus der Feuerschutzsteuer von 25 Mio. € (2012) auf 29,3 Mio. € (2016) um 17,2 %[20]. Dabei ist festzuhalten, dass der Anteil an den Gesamtausgaben bei 7,0 % (2012) bzw. 6,2 % (2016) liegt. Dies heißt im Umkehrschluss, dass die Gemeinden und Gemeindeverbände für die Erfüllung ihrer Aufgaben 322 Mio. € (2012) bzw. 444 Mio. € aus den ihnen zugewiesenen Mitteln und sonstigen Einnahmen einfließen lassen mussten.

Anders als andere Bundesländer gewährt Niedersachsen den Kommunen einen quotal festgelegten Anteil am Feuerschutzsteueraufkommen zur selbst bestimmten Verwendung im Bereich des Brandschutzes ohne differenzierte Zweckbindung und außerhalb gesonderter Förderverfahren. Dieses System hat sich aus Sicht der Kommunen bewährt, da somit die kommunalen Brandschutzaufgaben in der Fläche auch unabhängig von anderen Finanzierungsquellen und ihren Schwankungen zumindest partiell abgesichert werden. Gleichwohl verzichtet Niedersachsen damit auch auf die Möglichkeit, bestimmte örtliche und fachliche Bedarfe zu adressieren. Ebenso wenig können mangels entsprechender Mittel landesweite Konzepte umgesetzt und gemeinsame Beschaffungsvorteile genutzt werden. Dies bedingt, dass sich u. a. die Fähigkeiten und Kapazitäten der Kreisfeuerwehrbereitschaften zunehmend auseinanderentwickeln und spezifische Ressourcen - etwa zur Flächen- und Waldbrandbekämpfung – auf Dauer nicht mehr in ausreichendem Maße nachbeschafft und vorgehalten werden. Im Rahmen der Kommission wurden daher auch Fragestellungen diskutiert, wie diese Situation verbessert werden kann, ohne die Interessen der beteiligten Aufgabenträger einseitig zu beschneiden.

4.7.3 Finanzierung der Landesaufgaben

Die Finanzierung der Landesaufgaben erfolgt aus dem Einzelplan 03, Kapitel 03 07. Hieraus sind sowohl die Investitionen als auch die laufenden Kosten für Personal, Material und laufenden Betrieb zu finanzieren. Der Ausbau der NABK mit der zusätzlichen Liegenschaft in Celle-Scheuen, die Erhöhung des Personals an der NABK und allgemeine Kostensteigerungen haben mittlerweile zu einer Unterdeckung der Ausgaben des Landes geführt. Im Haushaltsjahr 2018 war die Erfüllung der Landesaufgaben nur noch möglich, indem durch den Haushaltsgesetzgeber zusätzlich 1,5 Mio. € für den Betrieb und 20 Mio. € für die Neubaumaßnahmen aus allgemeinen Haushaltsmitteln zur

[20] Vorbehaltlich der Abrechnung der Einnahmen aus der Feuerschutzsteuer wird der Umfang für die Kommunen für das Jahr 2018 auf über 33 Mio. € steigen.

Verfügung gestellt wurden. Dies wird auch in den Folgejahren bei unveränderten Rahmenbedingungen erforderlich sein.

Die Einnahmen des Landes werden hauptsächlich durch die Abrechnung von kostenpflichtigen Lehrgängen an der NABK, der Schlauchprüfstelle oder den Zuweisungen des Bundes für die bundesfinanzierte Ausbildung des Brandschutzdienstes generiert. Eine Erhöhung ist hier kaum möglich, da eine Ausweitung des z.B. kostenpflichtigen Lehrgangsangebotes durch die damit in gleicher Weise steigenden Kosten (z.B. Personal) einhergehen.

4.7.4 Kommunale Einnahmesituation

Die Aufgabe der Sicherstellung des Brandschutzes obliegt den Kommunen als Aufgabe des eigenen Wirkungskreises (§2 NBrandSchG). Für Einsätze der Feuerwehren gilt der Grundsatz der Unentgeltlichkeit bei Bränden, bei Notständen durch Naturereignisse und bei Hilfeleistungen zur Rettung von Menschen aus akuter Lebensgefahr (§ 29 NBrandSchG). Abweichend vom Grundsatz der Unentgeltlichkeit können die Kommunen unter bestimmten Vorrausetzungen Gebühren und Auslagen nach dem Niedersächsischen Kommunalabgabengesetz (NKAG) erheben. Dies ist möglich bei Einsätzen, die durch grob fahrlässiges oder vorsätzliches Handeln verursacht wurden, bei denen eine Gefährdungshaftung besteht oder Einsätze im Zusammenhang mit automatisch auslösenden Brandmelde- oder E-Callsystemen erforderlich wurden. Zum anderen können kostenpflichtige Sondereinsatzmittel, Brandsicherheitswachdienste und Brandverhütungsschauen in Rechnung gestellt werden. Die Übernahme der einzelnen Gebührentatbestände in eine zu beschließende Kostensatzung liegt im Ermessen der Kommunen.

Der direkte Einnahmeanteil im Produktbereich Brandschutz aus laufender Verwaltungstätigkeit und Investitionstätigkeit lag im Jahr 2016 bei 92,9 Mio. €. Bei Gesamtausgaben in Höhe von 473 Mio. € liegt der Deckungsanteil bei 19,6 %.

Eine grundsätzlich kostendeckende Finanzierung des Brandschutzes wird bei Beibehaltung des Grundsatzes der Unentgeltlichkeit nicht zu erreichen sein. Eine Aufgabe dieses Grundsatzes ist auch nicht statthaft, da ansonsten die Alarmierung der Feuerwehren bei Gefahren für Menschenleben oder durch Brände aus Angst vor möglichen Kostenfolgen unterbleiben könnte.

4.7.5 Einnahmesituation des Landes

Die dem Land zufließenden Anteile der Feuerschutzsteuer sind im Feuerschutzsteuergesetz festgelegt. Eine Erhöhung dieser Zuweisung wäre nur in Abstimmung mit dem Bund und den Ländern zu Lasten anderer Länder möglich. Hier sind Veränderungen nicht zu erwarten. Weitere Einnahmen z.B. aus Versicherungssteuern, die im Zusammenhang mit Elementarschäden erhoben würden, der Kraftfahrzeugsteuer oder der Autobahnmaut stehen als direkte Einnahmequellen für den Brandschutz des Landes zurzeit nicht zur Verfügung.

Die Einnahmen des Landes (i. W. Erstattungen des Bundes für den wasserseitigen Brandschutz, Einnahmen aus den Leistungen der Schlauchprüfstelle, kostenpflichtige Lehrgänge an der NABK für Ausbildungen des Bundes und für Werkfeuerwehren) decken ca. 14 % der Ausgaben. Da insbesondere die Lehrgänge an der Niedersächsischen Akademie für Brand- und Katastrophenschutz unentgeltlich den Kommunen zur

Verfügung gestellt werden, werden für das Land hierdurch keine Einnahmen generiert. Der größte Teil der Ausgaben des Landes kommt hier direkt den Kommunen zu Gute.

Die Verwaltungsbehörden und die Polizei haben gemeinsam die Aufgabe der Gefahrenabwehr. Sie treffen hierbei auch Vorbereitungen, um künftige Gefahren abwehren zu können. Die Finanzierung von Landesaufgaben des abwehrenden Brandschutzes erfolgt, soweit die Verantwortung im Ressort des MI liegt, bisher aus den dem Land zuzurechnenden Anteil der Feuerschutzsteuer. Diese Zuordnung betrifft z.B. die Finanzierung des Landesanteils des abwehrenden Brandschutzes auf den Wasserstraßen des Bundes und in den landeseigenen Häfen (wasserseitiger Brandschutz).

Andere Einnahmen für den abwehrenden Brandschutz oder die technische Hilfeleistung, wie z.B. der Autobahnmaut oder der Kraftfahrzeugsteuer fließen dem Land Niedersachsen derzeit nicht zu.

Bei Unfällen, Störungen und Katastrophen auf Eisenbahnanlagen beteiligt sich die DB AG im Rahmen der 1988 mit den Ländern geschlossenen Vereinbarung an der Gefahrenabwehr. Neben der Gestellung von Material und Personal hat sich die DB AG bereit erklärt, der NABK erforderliche Übungsanlagen bereitzustellen, Unterrichtsmaterialien zur Verfügung zu stellen und auf Anforderung Lehrkräfte zu Ausbildungsveranstaltungen kostenlos zu entsenden.

Die Finanzierung der Brandschutzaufgaben des Landes ist an die Verantwortlichkeit innerhalb der Ressorts anzupassen und muss mit einer Betrachtung der sich daraus ergebenden Fachverantwortung einhergehen. Die Entscheidung zur jetzigen Struktur ist Ende der 1970'er Jahre unter dem Gesichtspunkt der bis dahin fachlichen Wahrnehmung von Brandschutzaufgaben in verschiedenen Ressorts hin zu einer Bündelung der fachlichen Zuständigkeit und der Erhöhung des Landesanteils an der Feuerschutzsteuer getroffen worden. Dies führte im Ergebnis dazu, dass bei der Übernahme von ressortbezogenen Brandschutzaufgaben in der Regel auf die Feuerschutzsteuer verwiesen wird.

Herausforderungen Finanzierung

Die zweckgebundenen Zuweisungen aus dem Aufkommen der Feuerschutzsteuer an die Kommunen haben sich grundsätzlich bewährt und sind wesentlicher Bestandteil der Finanzierung dieser Pflichtaufgabe im eigenen Wirkungskreis. Die Finanzierung der Landesaufgaben konnte bisher aus dem Landesanteil des Aufkommens der Feuerschutzsteuer sichergestellt werden. Das Konzept zur finanziellen Förderung des Brandschutzes muss aber durch die begrenzten Ressourcen und aufgrund der zunehmenden Notwendigkeit, landesweite Konzepte zur Bekämpfung von zunehmenden besonderen Schadenslagen zum Schutz der Bürgerinnen und Bürger umsetzen zu können, überprüft und sollte unter Wahrung der Verpflichtungen der beteiligten Aufgabenträger weiterentwickelt werden.

5. Strategischer Rahmen und Schutzziele

In Niedersachsen stützt sich das flächendeckende System des Brandschutzes und der Hilfeleistung traditionell ganz wesentlich auf die Freiwilligen Feuerwehren. Im Ergebnis der Strukturuntersuchung der niedersächsischen Feuerwehren aus dem Jahr 2010[21] wurde festgestellt, dass unter Berücksichtigung des demografischen Wandels

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

Besonders erfreulich ist, dass die Zahl der Einsatzstärke der Freiwilligen Feuerwehren entgegen dem Bundestrend zuletzt sogar leicht gestiegen ist. Es wird damit deutlich, dass Niedersachsen angesichts des demographischen Wandels in den zurückliegenden Jahren die richtige Strategie verfolgt hat.

Aber: Das System ist nach wie vor durch die Auswirkungen der demografischen Entwicklung (Rückgang der Bevölkerungszahl, Alterung, regional unterschiedliche Bevölkerungsentwicklung, Vereinzelung) langfristig gefährdet und zusätzlich verändern sich die Werteorientierung der ehrenamtlich engagierten Einsatzkräfte, Technisierung und Digitalisierung stellen neue Anforderungen, Qualifikation und Spezialisierung nehmen zu, neue Bedrohungslage kommen hinzu.

Zur Sicherstellung des Brandschutzes bedarf es daher der Fortsetzung der bisher erfolgreich umgesetzten Strategie zum Erhalt und zur Stärkung der Flächenorganisation des Brandschutzes und der Verfolgung einer vorausschauenden Perspektive, die künftigen Herausforderungen rechtzeitig begegnet.

[21] Abschlussbericht „Sicherstellung des Brandschutzes unter besonderer Berücksichtigung des demografischen Wandels“, MI 2010

6. Handlungsfelder

Mit der strategischen Ausrichtung, an der Flächenorganisation des Brandschutzes in Niedersachsen festzuhalten, werden die beschriebenen grundlegenden Herausforderungen in sechs herausragende Handlungsfelder strukturiert:

- Handlungsfeld 1: Stärkung des ehrenamtlichen Engagements,
- Handlungsfeld 2: Stärkung der gesellschaftlichen Wahrnehmung,
- Handlungsfeld 3: Etablierung einer ganzheitlichen, praxisnahen und bedarfsgerechten Aus- und Fortbildung,
- Handlungsfeld 4: Modernisierung und Digitalisierung des Brandschutzes,
- Handlungsfeld 5: Herstellung der materiellen und funktionalen Voraussetzungen und
- Handlungsfeld 6: Stärkung der hauptberuflichen Tätigkeit.

Um die anstehenden und prognostizierten Probleme lösen zu können, werden in den einzelnen Handlungsfeldern spezifische und konkrete Maßnahmen aufgezeigt, um die Sicherstellung des Brandschutzes in Niedersachsen für die nächsten 10 bis 20 Jahre gewährleisten zu können.

Hinweis

Etwaige Kostenfolgen für die kommunalen Haushalte und das Land, der in diesem Bericht genannten Maßnahmen, sollen im weiteren Verlauf der Umsetzung geprüft und Vorschläge entwickelt werden, wie diese Aufwendungen gedeckt werden können. Konnexitätsfolgen sind dabei zu berücksichtigen.

6.1 Handlungsfeld 1: Stärkung des ehrenamtlichen Engagements

Die Flächenorganisation des Brandschutzes in Niedersachen stützt sich überwiegend auf das ehrenamtliche Engagement ab. Um auch zukünftig für die Freiwilligen Feuerwehren ausreichend motivierte, engagierte und qualifizierte Mitglieder gewinnen und halten zu können, sind die folgenden Handlungsansätze vor dem Hintergrund des demografischen, sozialen und gesellschaftlichen Wandels umzusetzen.

6.1.1 Vereinbarkeit von Feuerwehr, Familie, Beruf und Pflege

Eine Vereinbarkeit des privaten, familiären und beruflichen Umfeldes eines erwachsenen Menschen im arbeitsfähigen Alter mit seiner ehrenamtlichen oder beruflichen Tätigkeit in der Feuerwehr ist eine Grundvoraussetzung für seine Tätigkeitsaufnahme, deren Ausübung und auch deren Beibehaltung. Kann die Feuerwehr nicht in das Leben der (potentiellen) Einsatzkraft integriert werden, so ist diese Einsatzkraft für die Feuerwehr verloren. Eines der vordringlichsten Ziele zur langfristigen Stabilisierung und Beibehaltung einer flächendeckenden Präsenz der Gefahrenabwehr durch die Feuerwehren in Niedersachsen muss eine umfassende Vereinbarkeit von Feuerwehr, Familie, Beruf und Pflege sein.

6.1.1.1 Benachteiligung bei Elternzeit oder Pflege

Die Übernahme einer Führungsfunktion im Ehrenamt „trotz“ Familie (inklusive Pflege) und Beruf wird vor allem für Frauen erschwert. Dies rührt oft aus einer konservativen stereotypen Sichtweise der Rollen von Mann und Frau in einer Beziehung. Dass diese Ansicht nicht adäquat ist und auch nicht den Realitäten im Jahr 2019 entspricht, zeigt sich nicht zuletzt dadurch, dass es beiden Elternteilen (Mann und Frau) möglich ist, Elternzeit zu nehmen.

Lösung

Seminare für Führungskräfte der Feuerwehrleitungsebene bzw. des Trägers des Brandschutzes könnten zur Sensibilisierung und Verbreitung von Handlungshilfen hinsichtlich einer realen und umfassenden Vereinbarkeit einer Ausübung einer Führungsfunktion im Ehrenamt mit Familie, Beruf und Pflege genutzt werden.

Eine Verankerung des Grundsatzes einer umfassenden Vereinbarkeit einer Ausübung einer Tätigkeit im Feuerwehrehrenamt mit Familie, Beruf und Pflege in der Feuerwehr – Verordnung (FwVO) könnte durch eine Aufnahme eines eigenen Paragraphen »Fortbildung und Personalentwicklung« geschehen.

6.1.1.2 Beurlaubungs- und Teilzeitphasen

In einigen Freiwilligen Feuerwehren wird es noch kritisch gesehen, dass Einsatzkräfte trotz der gesetzlichen Möglichkeit eine begrenzte Zeitspanne in besonders fordernden Lebensabschnitten bzw. in bestimmten Lebensphasen (z. B. Studium, Hausbau, Familiengründung, Pflege von Angehörigen, ggf. besonders herausragende berufliche Herausforderungen) sich aus dem Dienst oder auch nur aus dem Einsatzdienst zurückziehen (sozusagen eine Pause einlegen). Durch Unverständnis und Druck, z. B. wieder regelmäßig an Diensten teilnehmen zu müssen, wächst die Unzufriedenheit der Betroffenen. Erfahrungsgemäß führt dagegen die gezielte Unterstützung in solchen Lebensphasen dazu, Einsatzkräfte langfristig (sowohl als Einsatzkräfte als auch in der Gemeinschaft) zu binden.

Lösung

Wichtig für die betroffenen Einsatzkräfte sind hier flexible Möglichkeiten, um beiden Bereichen (der Feuerwehr und der Familie) gerecht werden zu können. Die Führungskräfte der Freiwilligen Feuerwehen sind über die gesetzlichen und individuellen Möglichkeiten im Umgang mit Beurlaubungs- und Teilzeitphasen zu sensibilisieren. Derartige Möglichkeiten könnten insbesondere sein:

- Komplette Freistellung für eine bestimmte Zeitspanne
- Flexible Dienstzeiten
- Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen während der Dienstzeiten und im Einsatzfall

6.1.1.3 Betreuungsbedarfe

Für eine Vereinbarkeit von Feuerwehr, Familie, Beruf und Pflege ist zwingend eine Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen während Ausbildungszeiten, Dienstzeiten und Einsätzen notwendig.

Lösung

In den Freiwilligen Feuerwehren sind Regelungen zu etablieren, die den Betreuungs- und Pflegebedarf abdecken. Dies kann z.B. durch eine flexibel und schnell verfügbare sowie im Vorwege bekannte (Rahmenbedingung: vorherige Eingewöhnung!) Fachkraft (z. B. Pflegekraft oder Tagesmutter oder Tagesvater) erfolgen. Diese Fachkraft wäre im Einsatzfall mit zu alarmieren. Ein Beispiel sind die sog. „Alarm-Muttis“ in der Gemeinde Hude im Landkreis Oldenburg, die eine Kinderbetreuung im Einsatzfall im Feuerwehrhaus übernehmen.

6.1.1.4 Unterstützungsleistungen

Im Vergleich zu anderen Bereichen des bürgerschaftlichen Engagements stellen der Brandschutz und die Technischen Hilfeleistungen Pflichtaufgaben im eigenen Wirkungskreis der Gemeinden dar. Das ehrenamtliche Engagement in den Freiwilligen Feuerwehr unterscheidet sich deshalb grundlegend von anderen ehrenamtlichen Aktivitäten, da sie zu jeder Tages- und Nachtzeit, in den Städten genauso wie in ländlich geprägten Gebieten rund um die Uhr für Einsätze zur Verfügung stehen. Die Feuerwehr ist für die Menschen in Niedersachsen vor allem eins: Selbstverständlich! Sie ist immer da, wenn man sie braucht. Hinter dieser vermeintlichen Selbstverständlichkeit stehen viele aktive Frauen und Männer. Sie alle betätigen sich in ihrer Freizeit, nehmen neben ihrer Ausbildung und ihrem beruflichen Alltag lange Schichten und anstrengende Einsätze in Kauf. Menschen, die anderen selbstlos helfen, zeugen von außerordentlichem Engagement und großem Gemeinsinn in unserem Land. Und das ist eben nicht selbstverständlich, sondern verdient Dank und Anerkennung und stellt vor allem eine Verpflichtung dar, unseren Feuerwehrangehörigen die bestmöglichen Rahmenbedingungen für ihren Dienst zu bieten.

Es gilt an dieser Stelle ein berechtigtes Augenmerk den Familien der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen zu widmen, da diese besonderen Belastungen ausgesetzt sind, die weit über die Beeinträchtigungen und zeitliche Inanspruchnahme hinausgehen, die einer Familie durch die Übernahme eines Ehrenamtes üblicherweise entstehen. Dies gilt im besonderen Maße für die Ehe- und Lebenspartnerinnen und –partner der Feuerwehrangehörigen. Bereits der Feuerwehrdienst „rund-um-die-Uhr“ mit der Möglichkeit einer jederzeitigen Alarmierung beeinträchtigt das Familienleben erheblich; nicht nur in einer Zeit der veränderten Werteorientierung, sondern insbesondere in der Alarmierung selbst. Durch eine Alarmierung in der Nacht werden in der Regel auch Ehe-/Lebenspartnerinnen und –partner oder möglicherweise weitere Familienangehörige aus dem Schlaf gerissen, die dann oftmals unruhig auf die Rückkehr warten. Dies kann in der Folge zu Beeinträchtigungen – schlimmstenfalls zu negativen Auswirkungen in Leistungsfähigkeit – in Beruf und Schule führen. Darüber hinaus ist die Partnerin beziehungsweise der Partner der Feuerwehrangehörigen zumeist erste Ansprechpartnerin oder erster Ansprechpartner nach besonders belastenden oder gar traumatisierend wirkenden Einsatzerlebnissen. Oftmals sogar lange, bevor professionelle Hilfe den Feuerwehrangehörigen zur Seite steht.

Diese Aspekte machen deutlich, dass auch durch die Angehörigen eines Feuerwehrmitgliedes enorme Lasten dieses besonderen Ehrenamtes zu tragen sind. Nicht zuletzt

im Sinne eines „Lastenausgleichs“ rechtfertigt dies auch im besonderen Maße eine gelebte Dankkultur der Gemeinden, Landkreise und des Landes gegenüber den Familien ihrer Feuerwehrangehörigen.

Angehörige der Freiwilligen Feuerwehren können durch die Aufgabenträger mit einem Feuerwehrdienstausweis ausgestattet werden. Ein Feuerwehrdienstausweis dient dem Ausweisen als Angehöriger der Freiwilligen Feuerwehr, zum Beispiel im Rahmen eines Einsatzes. Möchte ein kommunaler Aufgabenträger die Angehörigen seiner Freiwilligen Feuerwehr zum Beispiel durch einen vergünstigten Eintritt in kommunale Einrichtungen fördern, so wird für eine Inanspruchnahme eine Vorlage eines Berechtigungsausweises ebenfalls erforderlich. Eine Konkurrenz zur bereits bestehenden Ehrenamtskarte besteht nicht, da es sich um einen Dienstausweis handelt. Die Feuerwehrdienstausweise wirken sowohl im kommunalen Bereich als auch bei landesweit einheitlicher Gestaltung identitätsstiftend. Bei einer entsprechenden Hinterlegung mit Leistungen seitens der Kommunen sowie auch von Dritten, schaffen sie einen Anreiz, sowohl in die Feuerwehr einzutreten, als auch langfristig dort tätig zu sein. Insgesamt wird eine Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Freiwilligen Feuerwehr erreicht. Derzeit gilt hinsichtlich Dienstausweisen für Angehörige von Freiwilligen Feuerwehren in Niedersachsen ein Runderlass des Nds. Ministeriums für Inneres und Sport aus dem Jahr 1982. Die Gestaltung und Funktionalität der Feuerwehrdienstausweise aus rotem Schreibleinen mit schwarzem Aufdruck verdeutlicht nunmehr seit mehreren Jahrzehnten die veraltete Version. Diese Form ist heute nicht mehr zeitgemäß und zur Förderung des Ehrenamtes nicht mehr geeignet. Darüber hinaus besteht ein dienstliches Interesse an einer flächendeckenden Einführung eines neuen Dienstausweises seitens des Landes, um in Zeiten einer neuen Bedrohungslage (Terror etc.) den Zugang zu Einsatzstellen oder beispielsweise Veranstaltungsräumen zu sichern.

Lösung

Um die außerordentlichen Belastungen sowohl für die Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren als auch im Besonderen für die Familienangehörigen besonders wertzuschätzen, sollte der jeweilige Träger des Brandschutzes seiner Freiwilligen Feuerwehr Unterstützungsleistungen anbieten, wie zum Beispiel Entlastung bei der Wohnraumsuche, Arbeitsplatzermittlung, Vermittlung einer Kinderbetreuung oder eines Pflegedienstes, Realisieren einer Kinder-/Angehörigeneinsatzbetreuung durch eine Tagesmutter oder Tagesvater bzw. Pflegekraft in Rufbereitschaft. Hierzu ist ein Fokus auf die gesamte Familie der Feuerwehreinsatzkräfte zu richten. Vorstellbar wären auch vergünstigte oder kostenfreie Eintritte in Einrichtungen des Brandschutzträgers (z. B. Bücherei, Schwimmbad, freies Parken im Einzugsgebiet, Museen) für die gesamte Familie der Feuerwehreinsatzkraft sowie ein vergünstigtes und bevorzugtes Angebot von Bauland für bzw. an Einsatzkräfte der Feuerwehr.

Um identitätsstiftend zu wirken, das bürgerschaftliche Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr vorzugsweise gegenüber anderen wertzuschätzen und weitere Fördermöglichkeiten zu eröffnen ist der alte Dienstausweis durch einen modernen, innovativen, attraktiven, im Scheckkartenformat gestalteten Dienstausweis zu ersetzen.

Der Aufenthalt in einem Feuerwehr-Erholungsheims zur Genesung nach Unfällen oder belastenden Ereignissen sowie zur Erholung und Regeneration der Feuerwehreinsatzkräfte aus den Niedersächsischen Feuerwehren von den Anstrengungen des Feuerwehrdienstes (u. a. auch mit Freikontingenten für Aufenthalte) stellt eine konkrete Unterstützung der Feuerwehrfamilien dar. Es sind Varianten zu prüfen, wie möglichst vielen Feuerwehrangehörigen derartige Aufenthalte ermöglicht werden können.

6.1.1.5 Vereinbarkeit Beruf und Ehrenamt

Eine der Grenzen der Vereinbarkeit von Feuerwehr, Familie, Beruf und Pflege ist nach allgemeinen Erfahrungen und aus dem Projekt »FeuerwEhrensache«[22] aus Nordrhein-Westfalen die Bereitschaft von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Arbeitszeit für Einsätze oder für Aus- und Fortbildungsmaßnahmen (regelmäßige Dienste und auch einzelne Lehrgänge) freizustellen. Ursächlich für dieses Verhalten ist häufig, dass ein grundlegendes Verständnis dafür fehlt, welches Aufgabenspektrum von Freiwilligen Feuerwehren abgedeckt wird, welcher Aufwand mit der Erledigung der Aufgabenvielfalt verbunden ist und ob die Aufgaben gleichmäßig in der Freiwilligen Feuerwehr verteilt sind. Zugleich stehen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unter einem hohen wirtschaftlichen Druck und sind mit ihren Anliegen ebenso ernst zu nehmen.

Lösung

Hier können regelmäßige Dialoge auf lokaler oder regionaler Ebene zwischen Freiwilligen Feuerwehren und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein wirkungsvolles Instrument sein, um gegenseitiges Verständnis zu wecken. In diesem Rahmen können sowohl Aspekte der Tagesverfügbarkeit erörtert als auch technische und soziale Kompetenzen von Feuerwehreinsatzkräften (in vielen Berufen Bestandteil des gewünschten Profils von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern) herausgestellt werden.

6.1.1.6 Vereinbarkeit Aus- und Fortbildung mit Familie

Jegliche Abwesenheit von zu Hause ist für Eltern von Babys oder Kleinkindern oder zu Pflegenden an eine Betreuung der entsprechenden Familienmitglieder gebunden.

Diese Bedingung erstreckt sich nicht nur auf den Beruf, sondern auch auf jegliche Form von Ehrenamt. Hinsichtlich der Feuerwehr sind sowohl Einsatzdienst im Schichtdienst (hauptberufliche Einsatzkräfte) als auch Dienstabende, Ausbildungsdienste, Einsätze (ehrenamtliche Einsatzkräfte) sowie Fortbildungen und Lehrgänge (alle Einsatzkräfte) hiervon betroffen Der Umfang der jährlich zu absolvierenden Fortbildung beträgt gem. Feuerwehrdienstvorschrift 2 für Einsatzkräfte der Freiwilligen Feuerwehren mindestens 40 Unterrichtseinheiten. Es gilt hier neben den von den Einsatzkräften selbst organisierten Freiräumen unterstützende Maßnahmen zu realisieren und die zeitbegrenzenden Hürden so gering wie irgend möglich zu gestalten.

---

[22] s. Abschlussbericht FeuerwEhrensache, Förderung des Ehrenamtes der Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen, 2017

Lösung

In Bezug auf die Aus- und Fortbildung bestehen folgende Lösungsansätze.

- Eine Kinder-/Angehörigenbetreuung muss als Grundbedingung sichergestellt sein; auch und besonders für sehr kleine Kinder oder für sehr intensiv zu betreuende Pflegebedürftige. Eine Bereitstellung von Familienzimmern in Kombination mit der Sicherstellung der Betreuung während mehrtägiger Lehrgänge bietet zum Beispiel für Eltern von sehr kleinen Kindern, die Möglichkeit, trotz notwendiger Kinderbetreuung (möglicherweise mit Stillen) weitere Feuerwehrkompetenzen zu erlangen. Die NABK hat erste Familienzimmer eingerichtet.
- Eine flexible Zeitgestaltung (Tag und Tageszeit) entsprechend der Freiräume der jeweiligen Einsatzkräfte ist notwendig.
- Eine modulare Gestaltung der Aus- und Fortbildung ermöglicht ein Erlernen von notwendigen Ausbildungsinhalten im jeweils persönlich möglichen Zeitfenster.
- Eine Nutzung von E-learning zugunsten einer Reduzierung von Präsenzzeiten (Nicht aller, sondern einiger anteiliger Zeiten - ein Zusammenarbeiten mit anderen Einsatzkräften sowie ein tatsächliches eigenes Arbeiten mit Gerätschaften ist immer notwendig!) in der Ausbildung ermöglicht ein Lernen einzelner Inhalte innerhalb von persönlichen tageszeitlichen und örtlichen Präferenzen.
- Anstatt eines starren Dienstplanes könnte bei Freiwilligen Feuerwehren zum Beispiel auf einen Rahmendienstplan mit Anwesenheitsthemen, E-learning und Sonderdienstzeiten (vormittags oder nachmittags) umgestellt werden. Zum Teil bestehen hier schon gute und flexible Lösungen.

6.1.2 Nachwuchsgewinnung

Die Jugendfeuerwehren stellen die wichtigste Möglichkeit für die Feuerwehren dar, Nachwuchs für die Einsatzabteilungen zu finden. Die Mitgliederzahl der Kinder- und Jugendfeuerwehren steigt seit Jahren kontinuierlich. Über 43.000 Kinder- und Jugendliche in über 2500 Gruppen (887 Kinder- und 1968 Jugendfeuerwehren) werden von weit über 10.000 Kinder-, Jugendfeuerwehrwartinnen/Jugendfeuerwehrwarten und Betreuerinnen/Betreuern in rund 1.000.000 Dienststunden (inkl. Zeltlager- und Freizeitmaßnahmen) spielerisch und sportlich an die Aufgaben des Brandschutzes herangeführt. In den Jugendfeuerwehren wird jedoch neben der Heranführung an das Thema Brandschutz in ebenso großem Maße allgemeine Jugendarbeit geleistet und darüber hinaus werden wichtige soziale Kompetenzen vermittelt. Jugendgruppenleiterinnen und Jugendgruppenleiter organisieren soziale Projekte oder Aktionen im Bereich Umweltschutz, planen Jugendfreizeiten mit teils vielen hundert Teilnehmerinnen und Teilnehmern, unterstützen die Persönlichkeitsentwicklung der Kinder- und Jugendlichen mit aktuellen Methoden und halten sich über veränderte Rechtsgrundlagen der Kinder- und Jugendarbeit auf dem Laufenden. Immer mehr setzen sich Kinderfeuerwehren durch, in denen Kinder bereits ab dem Alter von sechs Jahren an die Feuerwehr herangeführt werden. Die Mitgliederzahlen in den Kinder- und Jugendfeuerwehren steigen kontinuierlich. Um dieses auch weiterhin gewährleisten zu können und sogar eine weitere Attraktivitätssteigerung erreichen zu können, sind nicht nur Projekte zur Mitgliederwerbung wichtig. Es müssen vielmehr auch Themen Berücksichtigung finden, die die ehrenamtliche Arbeit der Kinder-, Jugendfeuerwehrwartinnen/Jugendfeuerwehrwarte und Betreuerinnen/Betreuer auch weiterhin ermöglichen und diese unterstützen und darüber hinaus Mitglieder über eine immer längere Dienstzeit in den verschiedenen Abteilungen an die Feuerwehr binden zu können. Unter der Überschrift „Junge Feuerwehr“ wurden neben den Kinder- und Jugendfeuerwehren auch der Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung und dort die Mitglieder unter 27 Jahren betrachtet.

Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren können in Niedersachsen Mitglied in der Kinderfeuerwehr sein, im Alter von 10 bis 18 Jahren steht ihnen die Jugendfeuerwehr offen. In der Altersspanne von 10 bis 12 können die Kinder je nach individuellem Entwicklungsstand in der Kinderfeuerwehr verbleiben oder bereits in die Jugendfeuerwehr wechseln, auch eine Mitgliedschaft in beiden Abteilungen ist zulässig, um eine bessere Eingewöhnung zu ermöglichen (gleiches gilt im Alter zwischen 16 und 18 für den Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung). Es wurde sich bewusst landesweit dafür entschieden, Kinder und Jugendliche in ihren Orten getrennt nach diesen Altersgruppen in Kinder- und Jugendfeuerwehren aufzunehmen und zu betreuen. Dieses Vorgehen lässt sich pädagogisch vom physischen und psychischen Entwicklungsstand der Mitglieder in den beiden Altersgruppen begründen und hat sich bewährt.

Innerhalb der niedersächsischen Gemeinden und Landkreise gibt es Unterschiede, wie Kinderfeuerwehr und Jugendfeuerwehr organisiert sind: Eine große Mehrheit der Gemeinden und Landkreise organisiert die Kinderfeuerwehren innerhalb eines Fachbereichs als Bestandteil der Gemeinde- bzw. Kreis-Jugendfeuerwehr. Es gibt jedoch auch Gemeinden mit einer eigenständigen Gemeinde-Kinderfeuerwehr und Landkreise mit einer eigenen Kreis-Kinderfeuerwehr. Die vier Bezirksjugendfeuerwehren und die Landes-Jugendfeuerwehr sind bisher im Brandschutzgesetz nicht erfasst.

Je nach Anzahl der Kinder- und Jugendfeuerwehren bieten sowohl die Organisation als Fachbereich als auch die Etablierung einer eigenständigen Gemeinde-/Kreis-Kinderfeuerwehr Vorteile: Bis zu einer gewissen Organisationsgröße können Synergien genutzt werden.

Lösung

Die Satzungen der Feuerwehr der Gemeinden regeln die dortige Organisationsstruktur, hier besteht kein Regelungsbedarf. Als Aufgabe der Landkreise sieht das Bandschutzgesetz die Aufstellung der Kreisfeuerwehr vor, innerhalb dieser kann je nach örtlichen Gegebenheiten und Erfordernissen die passende Struktur für die Kinder- und Jugendfeuerwehren gewählt werden. Als Aufgabe für das Land Niedersachsen sollte die Aus- und Weiterbildung von Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern aufgenommen werden.

6.1.2.1 Anerkennung Dienstzeit Kinderfeuerwehr

Die Mitgliedschaft in der Jugendfeuerwehr wird bei der Berechnung der Dienstzeit in der Feuerwehr ebenso mit angerechnet wie die Mitgliedschaft in der Einsatzabteilung, was insbesondere bei den Auszeichnungen für langjährige Mitgliedschaft von Bedeutung ist.

Die Mitgliedschaft in der Kinderfeuerwehr wird bisher nicht mit zur Dienstzeit gerechnet, die ersten ehemaligen Kinderfeuerwehrmitglieder sind aber inzwischen Mitglieder der Einsatzabteilungen ihrer Ortsfeuerwehren und stehen unmittelbar davor, seit 25 Jahren Dienst in der Feuerwehr zu tun – eine Zeitspanne, für die man in Niedersachsen entsprechend ausgezeichnet wird. Begründet wurde die Tatsache, dass die Kinderfeuerwehrzeit nicht zur Dienstzeit gerechnet wird, damit, dass in den Kinderfeuerwehren das Thema Feuerwehrtechnik noch nicht zum Dienstplan zählte. Nach dem erneuerten Erlass „Jugendarbeit in den Freiwilligen Feuerwehren“ aus dem Jahr 2018 findet auch in den Kinderfeuerwehren feuerwehrtechnische Ausbildung unter Anleitung statt.

Lösung

Die entsprechende Festlegung zur Anrechnung der Dienstzeit ist zukünftig so zu ändern, dass die Mitgliedschaft in der Kinderfeuerwehr als Dienstzeit in der Feuerwehr anerkannt wird. Auch dort findet Feuerwehr statt, kindgerecht aufbereitet und so, dass es die Kinder weder physisch noch psychisch überfordert.

6.1.2.2 Funktionsabzeichen Kinderfeuerwehr

Jugendfeuerwehrwartinnen und Jugendfeuerwehrwarte tragen in Niedersachsen auf ihrer Uniform ein Funktionsabzeichen mit dem Emblem der Niedersächsischen Jugendfeuerwehr innerhalb eines farbigen Kreises, wobei die Farbe der Umrandung für die Funktion steht (blau für Jugendfeuerwehrwartin/Jugendfeuerwehrwart, rot für Gemeindejugendfeuerwehrwartin/Gemeindejugendfeuerwehrwart, Silber für Kreisjugendfeuerwehrwartin/Kreis-Jugendfeuerwehrwart und Gold für alle Positionen auf Bezirks- und Landesebene). Durch dieses Funktionsabzeichen wird eine erhöhte Identifikation mit der Jugendfeuerwehr erreicht, außerdem erleichtert es das Erkennen von und den Austausch mit anderen Personen, die ebenfalls im Bereich der Jugendfeuerwehr engagiert sind.

Auch bei den Kinderfeuerwehrwartinnen und Kinderfeuerwehrwarten besteht der Wunsch, durch ein Funktionsabzeichen auf ihre Tätigkeit hinzuweisen. Mehrere Varianten sind in der Diskussion: Ein noch zu designendes Logo mit den Buchstaben KF für Kinderfeuerwehr und einer Flamme analog zum NJF-Emblem, das Kinderfeuerwehrlogo mit Auto und Flamme sowie das NJF-Emblem mit andersfarbiger Umrandung ist zu entwickeln.

Lösung

Eine Mehrheit hat sich in einer Abfrage für die Variante mit den Buchstaben KF entschieden, diesem Votum sollte Rechnung getragen werden und ein entsprechendes Funktionsabzeichen für Kinderfeuerwehrwartinnen und Kinderfeuerwehrwarte eingeführt werden.

6.1.2.3 Dienstgrade Kinderfeuerwehr

Entsprechend ihrer feuerwehrtechnischen Ausbildung erhalten Jugendfeuerwehrwartinnen und Jugendfeuerwehrwarte Dienstgrade verliehen (JFW = Oberlöschmeisterin / Oberlöschmeister).

Für Kinderfeuerwehrwartinnen und Kinderfeuerwehrwarte gibt es momentan keine Dienstgrade. Es gibt außerdem Kinderfeuerwehrwartinnen und Kinderfeuerwehrwarte, die keine Mitglieder der Einsatzabteilung sind, der Feuerwehr aber als Fachberaterinnen und Fachberater angehören und keine Dienstgradabzeichen tragen.

Lösung

Kinderfeuerwehrwartinnen und Kinderfeuerwehrwarte erhalten zukünftig Dienstgrade verliehen, die sich an den Dienstgraden für Brandschutzerzieherinnen und Brandschutzerzieher orientieren (KFW = Erste Hauptfeuerwehrfrau/Erster Hauptfeuerwehrmann). Die Fachberaterinnen und Fachberater tragen weiterhin keine Dienstgradabzeichen. Dieses ist in der Fortschreibung der Feuerwehrverordnung zu regeln. Dienstgrade der Kinderfeuerwehr sind entsprechend analog zu den jeweiligen Positionen bei den Brandschutzerzieherinnen und Brandschutzerziehern zu schaffen.

6.1.2.4 Curricula für Kinder- und Jugendfeuerwehr Ausbilderinnen und Ausbilder

Die Inhalte der Arbeit in den Kinder- und Jugendfeuerwehren müssen klar unterscheidbar sein. Grundlage ist immer die physische und psychische Leistungsfähigkeit des Kindes/des Jugendlichen. Dafür müssen landesseitig Curricula erarbeitet werden und in die Ausbildung der Kinder-, Jugendfeuerwehrwartinnen/Jugendfeuerwehrwarte und Betreuerinnen und Betreuer mit einfließen. Die bereits vorhandenen Lehrgangsunterlagen müssen entsprechend angepasst werden. Dieses betrifft sowohl die Lehrgänge „Führungskräfte Jugendfeuerwehr“ und „Führungskräfte Kinderfeuerwehr“ an der NABK als auch die angebotenen Einstiegs- und Neigungslehrgänge der Niedersächsischen Jugendfeuerwehr.

Lösung

Landesseitig müssen jeweilige Curricula für die Kinder- und Jugendfeuerwehren erarbeitet und vorhandene Materialien, Broschüren, Handreichungen etc. müssen angepasst werden.

6.1.2.5 Wettbewerb für Kinderfeuerwehr

Für einen landesweit einheitlichen, spielerischen Kinderfeuerwehr-Wettbewerb soll ein Konzept erarbeitet werden. Bei diesem Wettbewerb sollen der Spaß und das Kennenlernen untereinander im Fokus stehen, die Kinder dürfen nicht physisch und psychisch überfordert werden. Die Zeit drängt, da es in einigen Regionen bereits Wettbewerbe gibt, die dieses nicht gewährleisten.

Lösung

Landesweit sind einheitliche und spielerische Wettbewerbe zu etablieren.

6.1.2.6 Abzeichen „Brandfloh“

Das Kinderfeuerwehrabzeichen „Brandfloh“ ist eine Auszeichnung für Mitglieder der Kinderfeuerwehren in Niedersachsen in Form eines Abzeichens. Die Niedersächsische Jugendfeuerwehr gibt den Rahmenplan für Bedingungen, Durchführung und Verleihung vor. Die Erfahrungen aus den ersten Jahren machen eine Anpassung dieser Rahmenplanungen notwendig.

Lösung

Eine Überarbeitung in Teilen des Konzeptes für das Kinderfeuerwehrabzeichen „Brandfloh“ ist innerhalb der Strukturen des Fachbereiches Kinderfeuerwehr der Niedersächsischen Jugendfeuerwehr anzugehen.

6.1.2.7 Freistellung/Sonderurlaub

An 17754 Tagen haben die Kinder- und Jugendfeuerwehren in Niedersachsen im Jahr 2017 Zeltlager und Freizeitmaßnahmen durchgeführt (die Zeiten für Vor- und Nachbereitung sind hierin nicht enthalten). Fast alle Kinder-, Jugendfeuerwehrwartinnen/ Jugendfeuerwehrwarte und Betreuerinnen und Betreuer nehmen dafür ihren privaten Urlaub. Der allgemeine Trend, dass für das bürgerschaftliche Engagement im Allgemeinen insgesamt aktuell weniger Zeit aufgewendet wird, findet auch seinen Niederschlag im ehrenamtlichen Engagement für die Kinder- und Jugendfeuerwehren. Zu beachten ist, dass alle genannten Personen zusätzlich zu ihrem Amt in der Kinder- oder Jugendfeuerwehr durch ihr Engagement in der Einsatzabteilung der heimatlichen Freiwilligen Feuerwehr oftmals darüber hinaus durch Einsätze und Fortbildungen ohnehin etliche Tage im Jahr an ihrem Arbeitsplatz fehlen.

Lösung

Die gesetzlichen Grundlagen sind zu schaffen, dass durch Freistellungen oder durch eine gewisse Anzahl an Tagen von Sonderurlaub pro Jahr die Ehrenamtlichen entlastet werden können. Um die Größe planbar zu machen und gleichzeitig zu garantieren, dass Zeltlager und Freizeitmaßnahmen nur von qualifizierten Betreuerinnen und Betreuern begleitet werden, sollte diese Freistellung/dieser Sonderurlaub nur Inhaberinnen und Inhabern einer gültigen Juleica (Jugendleitercard, für deren Gültigkeit regelmäßig Lehrgänge besucht werden müssen) gewährt werden. Eine Begrenzung auf eine bestimmte Anzahl von Tagen pro Jahr entsprechend den Vorgaben nach dem Bundesbildungsgesetz ist denkbar und empfehlenswert.

6.1.2.8 Weiterbildung der Jugendfeuerwehrwartinnen und Jugendfeuerwehrwarte / Betreuerinnen und Betreuer

In den Kinder- und Jugendfeuerwehren wird neben der Heranführung an das Thema Brandschutz in ebenso großem Maße allgemeine Jugendarbeit geleistet und darüber hinaus werden wichtige soziale Kompetenzen vermittelt. Mit Runderlass des MS vom 05. 03. 2010 werden die Voraussetzungen für die Ausstellung des amtlichen Ausweises für Jugendleiterinnen und Jugendleiter (Juleica) beschrieben und das Verfahren in Niedersachsen geregelt. Grundlage sind die Vereinbarung der Obersten Landesjugendbehörden zur Einführung einer Card für Jugendleiterinnen und Jugendleiter vom 12./13. 11. 1998 sowie die im Beschl. der Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) vom 4./5. 6. 2009 festgelegten bundeseinheitlichen Qualitätsstandards. Die Juleica soll Jugendleiterinnen und Jugendleitern zur Legitimation gegenüber den Erziehungsberechtigten der minderjährigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Jugendarbeit, zur Legitimation gegenüber staatlichen und nicht staatlichen Stellen und zum Nachweis der Berechtigung für die Inanspruchnahme vorgesehener Rechte und Vergünstigungen dienen. Sie kann erneut ausgestellt werden, wenn der Nachweis erbracht wird, dass die Jugendleiterin oder der Jugendleiter in den letzten drei Jahren an mindestens einer Fortbildungsveranstaltung im Umfang von insgesamt mindestens acht Zeitstunden teilgenommen hat bzw. über ausreichende pädagogische und rechtliche Kenntnisse durch

Berufsausbildung oder Studium verfügt und weiterhin verantwortlich in der Jugendarbeit tätig ist.

Durch die Pflicht zur kontinuierlichen Weiterbildung, wenn man Inhaberin oder Inhaber einer gültigen Jugendleitercard (Juleica) sein will, kann die Qualität der Jugendarbeit gesteigert werden.

Lösung

Es ist das Lehrgangsangebot der Niedersächsischen Jugendfeuerwehr zu erweitern. Eine derzeitige Zuteilungsquote von unter 50 Prozent reicht nicht aus, um den Bedarf auch nur annähernd zu decken. Dafür sind eine vermehrte Nutzung des NABK Standortes Scheuen als Bildungsstätte, das Gewinnen von neuen ehrenamtlichen Referentinnen und Referenten und neue Lehrgangsangebote nötig.

6.1.2.9 Junge Mitglieder in den Einsatzabteilungen (16-27)

Der überwiegende Teil der Aktiven kommt aus Jugendfeuerwehren. Um die Einsatzfähigkeit der Feuerwehren zu erhalten, ist dieser Nachwuchs unbedingt notwendig. Derzeit tritt in Niedersachsen nur etwa einer von drei Jugendlichen in die aktive Wehr über. Gründe hierfür liegen u.a. darin, dass den Jugendlichen auch auf dem Land ein deutlich größeres Spektrum an Freizeitmöglichkeiten geboten wird. Die Jugendlichen werden durch die Schule deutlich stärker gefordert als früher. Viele besuchen zudem Ganztagsschulen. All das schränkt die Zeit für das ehrenamtliche Engagement ein. Zum Zeitpunkt des Übertritts in die Einsatzabteilung mit 16, 17 oder 18 Jahren müssen viele Entscheidungen für die weitere persönliche Zukunft getroffen werden. Letztlich steht das ehrenamtliche Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr dann in unmittelbarer Konkurrenz zu vielen anderen Bereichen.

Lösung

- **Modulare Truppfrau/Truppmann (TM)-Ausbildung:**
  In den Jugendfeuerwehren erfolgt bis zu einem gewissen Grad eine feuerwehrtechnische Ausbildung. Diese wird zum Beispiel bei älteren Jugendlichen, die mindestens ein Jahr Mitglied sind, bei der Abnahme der Leistungsspange geprüft. Im Rahmen einer zukünftigen modularen TM-Ausbildung müssen die Kenntnisse, die nachprüfbar in der Jugendfeuerwehr erworben worden sind, anerkannt werden. Somit kann diesen Lehrgangsteilnehmerinnen und Lehrgangsteilnehmern die Teilnahme an einzelnen Modulen erlassen werden. Die Dienstzeit in der Jugendfeuerwehr erfährt dadurch eine besondere Wertschätzung.

- **Führungskräfteausbildung:**
  Führungskräfte in der Einsatzabteilung müssen im Rahmen ihrer Ausbildung besonders für die Bedürfnisse und Besonderheiten junger Mitglieder sensibilisiert werden, die eigenen Erwartungen stimmen oftmals nicht mit denen der „Neuen“ überein. Diese sind durch vorherige Mitgliedschaft in der Jugendfeuerwehr regelmäßige Dienste und kontinuierliche Ausbildung gewohnt und erwarten eine Fortsetzung in der Einsatzabteilung. Diese Erwartung darf nicht enttäuscht werden.

- **Übergangsphase:**
  Bewährt hat sich in Niedersachsen das Modell einer zweijährigen Übergangsphase, während dieser Zeit können die jungen Menschen im Alter von 16 bis 18 Mitglied sowohl in der Jugendfeuerwehr als auch in der Einsatzabteilung sein. Ein allzu plötzlicher Übergang wird vermieden. Dieses Modell sollte Standard in allen Ortsfeuerwehren sein.

- **Patenprojekt:**
  Neue Mitglieder in den Einsatzabteilungen sollen sechs Monate lang durch erfahrene Paten begleitet werden. Diese Paten werden durch Lehrgangsangebote an der NABK besonders geschult (Pilotlehrgang 2019 geplant) und können bei Konflikten vermitteln und verhindern, dass Mitglieder verloren gehen.

- **Erweitertes Lehrgangsangebot:**
  Die jungen Mitglieder erwarten und benötigen ein erweitertes Lehrgangsangebot auch über die traditionelle feuerwehrtechnische Ausbildung hinaus. Denkbar sind hier Lehrgänge aus dem Bereich der Prävention wie Medienkompetenz, Suchtprävention, Fahrsicherheitstrainings etc..

6.1.2.10 Feuerwehr und Schule

Zum Gedanken der Nachwuchsgewinnung tritt, was den schulischen Raum angeht, noch der Gedanke einer effektiven Brandschutzerziehung eines möglichst großen Teils der Gesellschaft. Es ist naheliegend, hierfür den Raum „Schule“ zu nutzen. Beide Gesichtspunkte lassen sich durch eine durchdachte Kombination im schulischen Bereich verknüpfen. Die Schulzeit bietet jungen Menschen den Raum, sich über Dinge des vorbeugenden und abwehrenden Brandschutzes zugunsten ihres privaten Umfeldes zu informieren, aber auch die Übernahme einer entsprechenden ehrenamtlichen oder sogar beruflichen Tätigkeit ernsthaft ins Kalkül zu ziehen.

In einer Reihe von Grundschulen findet überwiegend in der 3. Klasse im Rahmen der Brandschutzerziehung ein erster Kontakt zwischen Schülerinnen und Schülern sowie der Feuerwehr statt. Eine von den Landkreisen Celle, Heidekreis und Uelzen erstellte Übersicht über eine sonstige Zusammenarbeit zwischen Schule und Feuerwehr umfasst vor allem die Brandschutzerziehung an Grundschulen in der 3. Klasse. In dieser Übersicht sind Schulen aus dem städtischen und ländlichen Raum enthalten. Aus ihr wird deutlich, dass in diesen drei Landkreisen kein flächendeckendes Angebot der Brandschutzerziehung an Grundschulen erfolgt. Weitere statistische Angaben liegen in Niedersachsen nicht vor und könnten nur durch eine landesweite Umfrage des MK (an alle Schulen) oder des MI (an alle Städte, Gemeinden und Samtgemeinden) ermittelt werden. Insofern ist weder eine Darstellung noch eine ansatzweise Bewertung des z. Zt. geleisteten Engagements möglich. Es wird dennoch davon ausgegangen, dass auch auf das Land Niedersachsen bezogen keine flächendeckende Brandschutzerziehung an Grundschulen durchgeführt wird.

Kooperationsverträge müssen nach Angaben der NLSchB von dort genehmigt / registriert werden. Daher sind Angaben in den jeweiligen Regionalabteilungen verfügbar. Für die Regionalabteilung Lüneburg bestehen 8 Kooperationsverträge, aus den anderen drei Regionalabteilungen wurden ebenfalls, allerdings insgesamt, 8 Kooperationsverträge berichtet.

Eines der Kooperationsprojekte besteht in der Arbeitsgemeinschaft „Feuerwehr“ an der KGS Bad Bevensen. Diese richtet sich in erster Linie an Schülerinnen und Schüler der Klassen 5 und 6, steht aber auch für ältere Jahrgänge offen. Die Teilnahme an der

Arbeitsgemeinschaft ist freiwillig. Die Arbeit wird unterstützt durch eine Person, die ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) an der feuerwehrtechnischen Zentrale (FTZ) des Landkreises Uelzen absolviert.

Ein weiteres Kooperationsprojekt wird an der Felix-Nussbaum-Schule, einer Oberschule, in Walsrode angeboten. Dort können die Schülerinnen und Schüler des 9. und 10. Jahrgangs im Rahmen des Wahlpflichtkurses Berufsorientierung Angehörige der Schülerfeuerwehr sein. Als Teil des Unterrichts ist die Teilnahme verpflichtend. Nach der inhaltlichen Ausgestaltung des Unterrichts entspricht die Schülerfeuerwehr weitgehend einer Jugendfeuerwehr. Das Wahlpflichtfach schließt mit einem Lehrgang vergleichbar mit dem Truppmann-1-Lehrgang nach der FwDV 2 ab. Stadt und Landkreis unterstützen das Projekt materiell und inhaltlich.

Die Schülerfeuerwehr an der Felix-Nussbaum-Schule in Walsrode startete im August 2016 zunächst mit 15 Schülerinnen und Schülern. Der Ausbildungsbetrieb wurde intern durchgeführt. Von August bis November 2017 fand dann in Zusammenarbeit mit der Kreisfeuerwehr des Landkreises Heidekreis der Lehrgang "Truppmann Teil 1" (TM1) nach der FwDV 2 statt. Zwischenzeitlich verließen einige Schülerinnen und Schüler die Schülerfeuerwehr, da sie sich nicht auf die außerunterrichtlichen Ausbildungszeiten des TM1 einlassen wollten. Zwölf Schülerinnen und Schüler schlossen den TM 1 erfolgreich ab. Im Jahr 2018 konnten dann vier Schüler des ersten Durchgangs nach der Klasse 10 verabschiedet werden. Diese vier Schüler sind nun in den Walsroder Ortsfeuerwehren aktiv.

In der Stadt Emden wird ein Projekt mit analoger Zielsetzung praktiziert. Dieses hat inhaltlich weitgehende Ähnlichkeit mit dem Modell der Felix-Nussbaum-Schule, steht aber erst kurz vor dem Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung.

Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl gemeinsamer Aktivitäten von Schulen und Feuerwehren, die unterhalb der Schwelle eines Kooperationsvertrags liegen. Diese sind allerdings nur schwer zu erfassen und wurden deshalb nicht weiter betrachtet.

Lösung

- **Evaluation und intensive Öffentlichkeitsarbeit:**
  Die Rahmenvereinbarung zwischen Landesfeuerwehrverband Niedersachsen e. V. und dem Nds. Kultusministerium zur Kooperation im Rahmen öffentlicher Ganztagsschulen vom 07.06.2016 wird bisher nur in geringem Maße genutzt. Die Vereinbarung ist einer Evaluation zu unterziehen. Im Anschluss wird eine intensive Öffentlichkeitsarbeit bei / gegenüber den Feuerwehren und Schulen empfohlen.

- **Ausweitung der Musterbeispiele auf ganz Niedersachsen:**
  Die beiden oben genannten Modelle einer Arbeitsgemeinschaft auf freiwilliger Basis sowie eines Wahlpflichtkurses in Form einer „Schülerfeuerwehr“ als Teil des Unterrichts können unabhängig voneinander als beispielgebend und zukunftsweisend benannt werden. Sie sind sowohl inhaltlich für die Zwecke „Brandschutzerziehung“ als auch für die „Nachwuchsgewinnung für die Feuerwehren“ geeignet. Sie weisen jeweils unterschiedliche formale Ansätze auf, die den jeweiligen Ausgangsbedingungen der unterschiedlichen Schulformen folgen. Besonders sachdienlich am Modell der Felix-Nussbaum-Schule ist ein Abschluss mit der TM 1-Qualifikation. Es wird eine intensive Öffentlichkeitsarbeit bei / gegenüber den Gemeinden empfohlen, um diese guten Ansätze niedersachsenweit zu etablieren. In Wahlpflichtkursen der oberen Mittelstufe („Berufsorientierung“, „Schülerfirma“, „Schülerfeuerwehr“) kann neben einer vertieften Brandschutzerziehung auch eine intensive Nachwuchswerbung/-förderung für

die Feuerwehren stattfinden. Besonders sachdienlich ist ein Abschluss mit der TM1-Ausbildung. Dies sollte von den Gemeinden im eigenen Interesse materiell und personell unterstützt (und von den Landkreisen begleitet) werden.

- **Berücksichtigung der Brandschutzerziehung in den Lehrplänen:**
  Neben formalen Arten der Zusammenarbeit zwischen Feuerwehr und Schule kann das Thema der Brandschutzerziehung auch zwangslos an naturwissenschaftliche Fächer wie Chemie und Physik anknüpfen. Dies sollte in den Lehrplänen stärker berücksichtigt werden. Schulische Arbeitsgemeinschaften zu den Themen Brandschutz und Feuerwehr ab den Klassen 5 nutzen ein weithin vorhandenes Interesse der Kinder dieses Alters und sind die intensivste Form einer Brandschutzerziehung der jüngeren Jahrgänge.

- **Erstellen von Unterlagen und Unterrichtsmaterialien:**
  Es existieren keine zentralen Unterlagen für eine Zusammenarbeit zwischen Schulen und Feuerwehr. So wurde auch von den o. g. Schulen ausgeführt, dass es keine Unterlagen gäbe, die als Muster für die inhaltliche Ausgestaltung einer „Feuerwehr-AG“ oder einer „Schülerfirma“ geeignet wären. Für diese Unterrichtsvarianten sind Unterrichtsmaterialien und Lehrpläne zu schaffen, im Sinne von praxisgerechten Mustern, die an die Verhältnisse vor Ort angepasst werden können.

- **Vernetzung der Akteure:**
  Darüber hinaus wurden die bisher bekannt gewordenen Projekte jeweils weitgehend autark und mit hohem Zeitaufwand gegründet und betrieben. Hier ist eine Vernetzung der Akteure zielführend. Dies würde auch denjenigen zugutekommen, die sich dafür interessieren, ein ähnliches Projekt zu planen und ggf. umzusetzen.

6.1.3 Führungskräfteentwicklung

Die Führungskräfte der ehrenamtlich getragenen Freiwilligen Feuerwehren in Niedersachsen stehen dauerhaft der Herausforderung der Mitgliedergewinnung und –haltung gegenüber. Aufgrund des gesellschaftlichen und sozialen Wandels stehen einerseits weniger junge und mittelalte Menschen für ein ehrenamtliches Engagement zur Verfügung. Anderseits scheint das Ehrenamt bei der Freiwilligen Feuerwehr nicht mehr uneingeschränkt mit dem Lebensalltag vieler Menschen vereinbar zu sein und mit ihren familiären und beruflichen Verpflichtungen zu kollidieren. Die Führungskräfte müssen zunehmend über Kompetenzen verfügen, die sie in die Lage versetzen, neue und komplexere Einsatzlagen bewältigen zu können, die aus den mit dem Klimawandel, der Technisierung, der Digitalisierung und der neuen Bedrohungslagen einhergehenden Risiken resultieren. Darüber hinaus sind weitere Kompetenzen, wie z.B. Personal- und Menschenführung, Mitgliedergewinnung und –motivation, Methodenkompetenz insbesondere in der Aus- und Weiterbildung, interkulturelle Kompetenzen, notwendig.

Die Philosophie einer Führungskräfteentwicklung kann mit einem Leitsatz beschrieben werden:

„Die richtige Frau / der richtige Mann mit hoher Führungs- und Sozialkompetenz auf der richtigen Funktion !“

Dies ist für die Feuerwehren sicherlich ein beschriebener Idealzustand, der aufgrund äußerer Faktoren nicht immer zu erreichen ist. Dennoch sollte Energie darauf verwendet werden, möglichst nah an diesen Zustand heranzukommen.

Die Gründe hierfür liegen auf der Hand. Motivierte und zufriedene Feuerwehrangehörige sind bereit sich einzubringen und fördern das gesamte Arbeitsklima einer Feuerwehr, sowohl nach Außen, als auch nach Innen. Eine große Fluktuation von Mitgliedern kann keinesfalls im Interesse einer modernen Feuerwehr sein, da sowohl Wissen, als auch Finanzmittel verloren gehen. Die Führungskräfte sind die entscheidenden Schaltstellen für das Halten vorhandener und die Gewinnung neuer Mitglieder. Ziel einer strukturierten Führungskräfteentwicklung ist vor allem eine Förderung in Tiefe und Breite für bestehende oder auch neue Aufgaben. Sie dient somit in erster Linie auch der Entwicklung aller Feuerwehrangehörigen.

Daneben soll Führungskräfteentwicklung auch auf Führungs- sowie spezielle Fachaufgaben vorbereiten und stellt dabei eine wesentliche Organisationsaufgabe dar. Einzelne Maßnahmen oder auch die Aufnahme in spezielle Fördermaßnahmen oder Aus- und Fortbildungsangebote dienen der gezielten persönlichen (Kompetenz-) Entwicklung. Das Prinzip des lebenslangen Lernens ist ein Merkmal der Führungskräfteentwicklung. Die Anforderungen aus dem Wertewandel in der Gesellschaft und den Feuerwehren sind den Führungskräften bekannt und Bestandteil ihrer Führungskompetenz. Deren verbindliche Ausbildung insbesondere in den Themenfeldern Personalführung, Diversity Management und Genderkompetenz ist in den pflichtgemäß zu absolvierenden Lehrgängen stärker in den Fokus zu rücken. Es ist eine Aufgabe der Führungskräfte, Vorbehalte abzubauen und eine Anerkennungskultur herzustellen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besitzt einen besonderen Stellenwert in den Feuerwehren. Sie ist bei allen Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung in besonderem Maße einzubeziehen - ggf. sind Einzelfalllösungen anzustreben.

Einen wichtigen Baustein stellen die Führungslehrgänge an der Niedersächsischen Akademie für Brand- und Katastrophenschutz (NABK) dar. Sie bilden die solide Grundlage für die Übernahme von Führungsverantwortung. Diese Ausbildung muss um individuelle Fortbildungen ergänzt werden, die sowohl der fachlichen Fortbildung (z.B. durch die themenorientierten Fortbildungsangebote der NABK), als auch der Persönlichkeitsentwicklung dient. Ergänzt werden diese um Seminare für Führungskräfte der Feuerwehrleitungsebene bzw. des Trägers des Brandschutzes.

Führungskräfte der Kinder- und Jugendfeuerwehren werden in speziell auf ihre Belange ausgerichteten Lehrgängen an der NABK und durch die NJF auf ihre Aufgabe vorbereitet.

Lösung

In die Fortschreibung der niedersächsischen Feuerwehrverordnung (FwVO) ist der Anspruch an die Führungskräfte und deren eigene Fortbildung mit aufzunehmen.

Die Vertreter des Landes Niedersachsen in der Arbeitsgruppe zur Fortschreibung der Feuerwehrdienstvorschrift 2 (FwDV 2) haben in der Führungsausbildung insbesondere die Aufnahme von Inhalten zu den Themenfeldern Personalführung, Diversity Management und Genderkompetenz einzubringen.

Das Aus- und Fortbildungsangebot der NABK ist an die sich wandelnden Herausforderungen anzupassen und fortzuentwickeln.

6.1.4 Gleichstellung

Im Jahr 1978, wurde das Niedersächsische Gesetz über den Brandschutz und die Hilfeleistung der Feuerwehr (Niedersächsisches Brandschutzgesetz - NBrandSchG) geändert und die Feuerwehr in Niedersachsen für Frauen geöffnet. Der massive Anstieg an Feuerwehrfrauen kann primär auf eine Gründungswelle von Jugendfeuerwehren in den achtziger und neunziger Jahren zurückgeführt werden. Immer mehr Mädchen fanden den Einstieg in die Feuerwehren. Als Folge stieg auch die Zahl der Übertritte von Jugendfeuerwehrmädchen in die Einsatzabteilung an. Es wurde prognostiziert, dass eine Fortsetzung der Steigerungsrate in diesen Dimensionen zukünftig nicht mehr zu erwarten sein wird. Diese Prognose ist nicht eingetreten. Aus heutiger Sicht ist festzustellen, dass der Frauenanteil kontinuierlich steigt. Im bundesweiten Vergleich nimmt Niedersachsen mit einem aktuellen Frauenanteil von 12,0 % gegenüber 8,94 % auf Bundesebene den Spitzenplatz ein.

Unabhängig von den obengenannten Zahlen gibt es aber noch Handlungsbedarfe für Frauen, die der Feuerwehr beitreten wollen oder bereits in der Feuerwehr aktiv sind. Die folgenden Handlungsfelder sind vielfach schwierig mit Zahlen und Fakten zu belegen. Die Ansätze wurden mit Mitgliedern aus verschiedenen Feuerwehren und Behörden des Landes Niedersachsen erarbeitet. Die Erkenntnisse sind nicht flächendeckend bei den über 3.200 Ortsfeuerwehren des Landes Niedersachsen vorhanden, da sie dennoch in den Feuerwehren auftreten und von besonderer Bedeutung sind, ist es wichtig, sich ihnen anzunehmen

Die Gleichstellung von Frauen und insbesondere die Gewinnung weiblicher Mitglieder für die Feuerwehren sind in Niedersachsen auf einem guten Weg. Um zur Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Organisationseinheiten und Hierarchieebenen der Feuerwehren zu gelangen, bedarf es aber noch erheblicher Anstrengungen und eine Unterstützung durch gesetzliche Rahmenbedingungen.

6.1.4.1 Akzeptanz

Ein besonders großes Handlungsfeld stellt für Feuerwehrfrauen und solche die es werden wollen der Themenkomplex Akzeptanz dar.

Frauen kann es öfter als Männern passieren, dass ihre Fachkompetenz angezweifelt wird und sie sich zunächst intensiver beweisen müssen. Bereits die Forschungsreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) aus dem

Jahr 2008 stellte dies dar. Zudem wird die physische Eignung von Frauen häufiger angezweifelt, hierbei handelt es sich vielfach um selektive Wahrnehmungen. Dass auch manche Männer bei der Bewältigung bestimmter physischer Herausforderungen Probleme haben, wird dabei oft ausgeblendet.

Besonders schwierig mit Zahlen und Fakten zu hinterlegen ist, dass Frauen in der Feuerwehr Sexismus ausgesetzt sind. Angefangen bei sexistischen Sprüchen bis hin zu Aktionen werden Vorkommisse berichtet. Jede Form des Sexismus ist inakzeptabel und wird mit Nulltoleranz aufgearbeitet. Das Bewusstsein für Sexismus ist aber teilweise nicht ausreichend vorhanden.

Es ist eine Aufgabe der Führungskräfte, Vorbehalte abzubauen, negative Vorfälle konsequent abzustellen und aufzuarbeiten sowie eine Anerkennungskultur herzustellen. Frauenförderung hat unter Berücksichtigung von Gleichheitsgrundsätzen zu erfolgen.

Lösung

Eine Lösung wird in der Verbesserung der Haltung von Feuerwehrangehörigen, insbesondere von Führungskräften, zur Gleichstellung gesehen. Da Führungskräfte hierbei eine entscheidende Rolle spielen, ist deren verbindliche Ausbildung insbesondere in den Themenfeldern Personalführung, Diversity Management und Genderkompetenz erforderlich und in die Feuerwehrdienstvorschrift 2 (FwDV 2) aufzunehmen.

Zur Verdeutlichung der Bedeutung der Gleichstellung von Mann und Frau in der Feuerwehr ist ein entsprechender Hinweis in das NBrandSchG aufzunehmen. Bereits Artikel 3 der Niedersächsischen Verfassung hebt die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als eine ständige Aufgabe des Landes, der Landkreise und Gemeinden hervor. Eine Hervorhebung dieses Grundrechts durch entsprechende Hinweise im NBrandSchG ist daher aufzunehmen.

6.1.4.2 Sichtbarkeit von Feuerwehrfrauen

Da der Frauenanteil in der Feuerwehr geringer ist als der Männeranteil, sind Frauen oftmals weniger sichtbar in der Öffentlichkeit. Die Berichterstattung über Feuerwehrfrauen zielt vielfach auf die Sonderrolle der Frau ab. Berichtet wird beispielsweise über die erste Frau, die überhaupt in die Feuerwehr eingetreten ist oder die erste Frau, die eine Führungsfunktion im Kommando übernommen hat. Dies ist gut, weil der Öffentlichkeit gezeigt wird, dass die Feuerwehr offen für Frauen ist und diese die Aufgaben genauso gut ausübt wie ein Mann. Andererseits wird dadurch oftmals die Frau als Exotin präsentiert. Selten werden Frauen in der Feuerwehr als Normalität dargestellt. Es ist wichtig, dass im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit auch Frauen im Erscheinungsbild der Feuerwehr für den Bürger sichtbar gemacht werden, beispielsweise durch Abbildung von Männern und Frauen auf Flyern und der Verwendung der Begrifflichkeiten Feuerwehrmänner und Feuerwehrfrauen in der Sprache. Bei Veranstaltungen sollten sowohl Männer als auch Frauen die Feuerwehr repräsentieren.

Lösung

Bei der Ausbildung im Bereich Öffentlichkeitsarbeit an der NABK ist das Thema Sichtbarkeit von Feuerwehrfrauen fest im Curriculum zu verankern. Gleiches gilt für das Handlungsfeld Stärkung der gesellschaftlichen Wahrnehmung.

6.1.4.3 Repräsentation und Netzwerk

Frauen sind in der Feuerwehr noch unterrepräsentiert. Netzwerke werden beispielsweise durch spezielle Ausbildungs- oder Fortbildungsveranstaltungen gebildet, die sich nur an weibliche Feuerwehrangehörige richten. In vielen – aber noch nicht in allen – Gemeinden und Landkreisen sind Frauensprecherinnen oder Gleichstellungsbeauftragte etabliert. Je breiter ein solches Netzwerk aufgestellt ist, desto besser wirkt dieses auch nach außen. Interessierte Frauen, die bisher als Einzelperson noch nicht den Weg in die Feuerwehr gefunden haben, können so motiviert werden direkt auf die Feuerwehr zuzugehen.

Lösung

Um die Rahmenbedingungen weiter zu verbessern und noch mehr Frauen zu gewinnen, ist eine Funktion für die Gleichstellung in den Gremien zu implementieren. Diese Funktion soll durch eine gewählte Vertreterin aus Reihen der Feuerwehr (Feuerwehr-Frauensprecherin) wahrgenommen werden. Sie setzt sich für die Belange von Frauen ein und dient als Ansprechpartnerin für Feuerwehrfrauen und Feuerwehrmänner. Daneben stehen Sie den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten als kompetente Ansprechpartnerinnen für die Feuerwehr zur Verfügung.

Im Zuge dessen ist auch die Verdeutlichung der Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten für die Freiwilligen Feuerwehren im NBrandSchG vorzunehmen.

Veranstaltungen zur Verbesserung der Gleichstellung sind zu fördern. Es ist außerdem darauf zu achten, dass die Ansprechpartnerinnen allgemein bekannt sind.

6.1.4.4 Frauen als Führungskräfte

Frauen übernehmen zunehmend Führungsfunktionen in der Freiwilligen Feuerwehr. Die Inanspruchnahme von Führungslehrgängen durch weibliche Mitglieder spiegelt das Verhältnis von Frauen und Männern in der Freiwilligen Feuerwehr aber nicht wider.

Es wurden mehrere Hypothesen aufgestellt, woran der geringere Anteil an weiblichen Führungskräften liegen kann.

Eine Annahme war, dass männliche Führungskräfte den Frauen die Funktion seltener zutrauen und sie daher nicht für die Funktion und die benötigten Lehrgänge vorschlagen.

Als Lösungsansatz könnte in einem Pilotverfahren zur Frauenförderung ein Zusatzkontingent an genderbezogenen Plätzen pro Lehrgang vorgehalten werden. Hintergrund der zusätzlichen Bereitstellung ist, dass bei der Inanspruchnahme regulärer Lehrgangsplätze eine Reduzierung der Kapazitäten auf die Bemühungen zur Gleichstellung zurückgeführt wird und dieses Thema dann negativ besetzt würde.

Eine weitere Annahme war, dass sich Frauen die Führungsfunktion selbst seltener zutrauen als Männer.

Eine Lösung kann die gezielte Förderung von geeigneten Frauen für Führungsfunktionen sein. Einerseits durch Ermutigung und Schaffung der Möglichkeit, Führungsverantwortung zu sammeln. Andererseits durch aktive Ansprache durch die Führungskraft.

Eine weitere mögliche Hürde wurde darin gesehen, dass vor allem bei Frauen die Vereinbarkeit von Führungsfunktion im Ehrenamt mit Familie und Beruf dies erschwert.

Lösung

Zur genaueren Feststellung der Gründe, weshalb es noch so wenige weibliche Führungskräfte in den Feuerwehren gibt, ist eine landesweite Erhebung erforderlich.

6.1.5 Feuerwehrrente

Feuerwehrrenten sind in verschiedener Form bislang in Thüringen und Sachsen-Anhalt eingeführt. In Thüringen regelt § 14a des Thüringer Gesetzes über den Brandschutz, die Allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz (ThürBKG) eine zusätzliche Altersversorgung. Danach entrichten das Land und die kommunalen Aufgabenträger in gleicher Höhe monatliche Beiträge für die Angehörigen der Einsatzabteilung (z.Zt. insgesamt 12 €) bei dem Kommunalen Versorgungsverband Thüringen. Würde diese Variante auf das Land Niedersachsen übertragen werden, so würden sich jährliche Kosten in Höhe von rund 18 Mio. € ergeben.

In Sachsen-Anhalt gibt es die Möglichkeit der privaten Zusatzrente für Feuerwehrangehörige über die Öffentlichen Versicherungen Sachsen-Anhalt (ÖSA). Die Kommunen haben die Möglichkeit selbst zu bestimmen, welche Feuerwehrangehörigen die Rente erhalten, in welcher Höhe Mittel bereitgestellt werden und wann die Auszahlung erfolgt. Die Mitgliederzahlen in den Kommunen, die die Feuerwehrrente eingeführt haben, haben sich eindeutig positiver entwickelt als in Kommunen, die keine Feuerwehrrente eingeführt haben[23].

Es erscheint fraglich, ob die verfolgten Ziele der Ehrenamtsförderung durch Einführung einer Feuerwehrrente als persönliche finanzielle Förderung für den langjährigen aktiven Feuerwehrdienst tatsächlich erreicht werden können. Sicherlich stellt die Feuerwehrrente eine besondere Form der Anerkennung dar, aber im Vergleich zu den bereits erfolgreich umgesetzten und den vorgeschlagenen neuen Maßnahmen fällt die Kosten-Nutzen Relation besonders ungünstig aus.

Lösung

Die Einführung einer Feuerwehrrente kann in besonders belasteten Regionen einen Beitrag zur Sicherstellung des Brandschutzes leisten. Ob und in welchem Umfang eine Feuerwehrrente heute schon umgesetzt werden soll, kann jeder Träger des Brandschutzes eigenverantwortlich entscheiden.

Um aber eine einheitliche und gerechte Lösung für alle Angehörigen der Feuerwehren in Deutschland unabhängig von den finanziellen Randbedingungen der jeweiligen Regionen erreichen zu können, wäre eine Anerkennung des besonderen ehrenamtlichen Engagements in den Freiwilligen Feuerwehren durch Berücksichtigung bei der Rentenberechnung durch Gewährung von zusätzlichen Rentenpunkten zielführend. Hierfür ist eine Entscheidung auf Bundesebene notwendig.

---

[23] s. Drs. 7/1194, Landtag Sachsen-Anhalt,

6.1.6 Jubiläums- / Anerkennungszuwendungen

In Analogie zu den im Zusammenhang mit der Feuerwehrrente gemachten Ausführungen sind die Überlegungen zur Gewährung einer finanziellen Jubiläums- bzw. Anerkennungszuwendung zu betrachten. Auf der einen Seite stellen derartige Zuwendungen eine Stärkung der Personalbindung in den Freiwilligen Feuerwehren dar. Zieht man auf der anderen Seite zum Vergleich die in Hessen gewährten Zuwendungen[24] (in Höhe von 100 Euro für eine Dienstzeit von 10 Jahren, 200 Euro bei einer Dienstzeit von 20 Jahren, 500 Euro bei einer Dienstzeit von 30 Jahren und 1000 Euro bei einer Dienstzeit von 40 Jahren) heran, so würden sich für Niedersachsen Aufwendungen von rund 6 Mio. € pro Jahr ergeben.

Lösung

Die Einführung einer Jubiläums- bzw. Anerkennungszuwendung kann einen Beitrag zur Sicherstellung des Brandschutzes leisten. Ob und in welchem Umfang eine Jubiläums- bzw. Anerkennungszuwendung heute schon umgesetzt werden soll, kann jeder Träger des Brandschutzes eigenverantwortlich entscheiden und im Rahmen seiner praktizierten Anerkennungskultur berücksichtigen.

Um aber eine einheitliche und gerechte Lösung für alle Angehörigen der Feuerwehren in Niedersachsen unabhängig von den finanziellen Randbedingungen der jeweiligen Kommunen erreichen zu können, wäre eine Anerkennung des besonderen ehrenamtlichen Engagements in den Freiwilligen Feuerwehren durch eine landesweite Anerkennungsprämie zielführend. Hierfür ist die Kosten Nutzen Relation besonders zu prüfen.

6.1.7 Inklusion

Lt. der Definition in § 2 I Sozialgesetzbuch (SGB) IX bzw. § 2 II Nds. Behindertengleichstellungsgesetz (Nds. BGG) gelten Menschen als behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

In der Kinder- und Jugendfeuerwehr sind Kinder und Jugendliche mit Behinderungen schon lange angekommen. Bereits 2010 hat sich die Niedersächsische Jugendfeuerwehr in ihren Leitzielen zur Inklusion bekannt. Dort heißt es unter Punkt 4: „Kinder und Jugendliche mit Handicap werden in den Jugendfeuerwehren als gleichberechtigte Mitglieder aufgenommen und im Rahmen ihrer Möglichkeiten gefördert. Die NJF bekennt sich zu ihrer Aufgabe, benachteiligten Menschen die Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen zu ermöglichen.“

Auf dieses Leitbild ist das Bildungsprogramm der Niedersächsischen Jugendfeuerwehr mit seinem großen Umfang an Ausbildungsmöglichkeiten, Seminarangeboten und der Schulung von Präventionsmaßnahmen ausgerichtet.

Im Runderlass „Jugendarbeit in den Freiwilligen Feuerwehren“ vom 24.05.2018, hat das Innenministerium das Themenfeld „Migration, Integration und Teilhabe als Bestandteil der Aus- und Fortbildung der Führungskräfte, Betreuerinnen und Betreuer in den Ju-

---

[24] s. Erlass über die Verleihung einer Anerkennungsprämie des Landes Hessen für langjährige Dienste in den Einsatzabteilungen der Freiwilligen Feuerwehren in Hessen, 24.05.2015 (StAnz. Nr. 51/2015, S. 1300)

gendfeuerwehren vorgeschrieben. Eine entsprechende Empfehlung gilt für die Kinderfeuerwehren. In dem Erlass wird ebenfalls darauf hingewiesen, dass die feuerwehrtechnische Anleitung von Mitgliedern der Kinderfeuerwehr unter besonderer Berücksichtigung ihres körperlichen und geistigen Entwicklungsstandes statt zu finden hat.

Ein weiterer Baustein in der sensibilisierenden Ausbildung der Führungskräfte der Kinder- und Jugendfeuerwehr ist ein entsprechendes Seminar an der Niedersächsischen Akademie für Brand- und Katastrophenschutz in Celle und Loy. In diesem Lehrgang werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer explizit im Unterrichtsthemenfeld Unterrichtsgestaltung und Pädagogik durch die Bildungsreferentinnen und –referenten der Niedersächsischen Jugendfeuerwehr geschult und so auf ihre Arbeit mit Menschen mit Behinderungen vorbereitet.

In der Praxis gibt es mittlerweile viele Beispiele für gelungene Inklusion im Alltag der Kinder- und Jugendfeuerwehren sowie bei besonderen Veranstaltungen. So ist es selbstverständlich, dass auch Jugendliche mit Rollstuhl an den Landeszeltlagern in Wolfshagen im Harz teilnehmen können.

Für die Kinder- und Jugendfeuerwehren ist festzuhalten, dass es keine Einschränkungen oder Vorbehalte für die Mitgliedschaft von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen gibt.

Auch die Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen in der Freiwilligen Feuerwehr in Niedersachsen ist oft schon gelebte Realität. So gibt es genügend Vorbilder, in denen zum Beispiel Menschen mit Gehbehinderungen als Funker oder als Gerätewart in der Feuerwehr tätig sind. Bei Prüfungen wird Menschen mit Schreibschwächen im Einzelfall auch das Ablegen mündlicher Prüfungen gestattet.

Es stellt sich allerdings die Frage, ob sich die gesetzlichen Vorgaben zur Feuerwehr und die Fragen des Versicherungsschutzes bei Einsätzen der Feuerwehr mit dem Inklusionsanliegen vereinbaren lassen.

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) vom 03.05.2008 hat „Inklusion“ zum Menschenrecht erklärt. Zweck dieses Übereinkommens ist es, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern (Art. 1). Das durch die Konvention etablierte soziale Modell sieht als Problem nicht die behinderte Person selber, sondern die gesellschaftlichen Bedingungen, die verbessert werden müssen. Inklusion bedeutet, dass alle Menschen selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen. Das Ideal der Inklusion ist es, dass die Unterscheidung „behindert/nicht behindert“ keine Relevanz mehr hat.

Aus der UN-BRK erwächst die Verpflichtung zur vollen Einbeziehung von Behinderten in die Gemeinschaft (Art. 19). Sie ist Maßgabe für die Ausrichtung des Bildungssystems (Art. 24), für die Ausformung des Arbeitsmarktes und des Arbeitsumfeldes (Art. 27), für die Teilhabe am politischen und öffentlichen Leben (Art. 29) sowie für die Teilhabe am kulturellen Leben sowie an Erholung, Freizeit und Sport (Art. 30).

Die Tätigkeit in der Freiwilligen Feuerwehr ist durch mehrere Artikel der UN-BRK tangiert. Sie betrifft nicht nur das Arbeitsfeld der hoheitlichen Aufgabenwahrnehmung. Die Verpflichtung der Feuerwehr zur Inklusion von Behinderten ergibt sich gerade auch, weil sie einen wichtigen örtlichen Faktor in den Bereichen Kultur und Freizeit darstellt.

Auch in der nationalen Gesetzgebung findet sich das Gebot zur Inklusion. Gem. Art. 3 III Satz 2 GG darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden (vgl. auch

§ 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). § 7 Abs. 1 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) schreibt vor, dass öffentlichen Stellen Menschen mit Behinderungen nicht benachteiligen dürfen. Eine Benachteiligung liegt danach vor, wenn Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderungen ohne zwingenden Grund unterschiedlich behandelt werden und dadurch Menschen mit Behinderungen in der gleichberechtigten Teilhabe am Leben der Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar beeinträchtigt werden (identisch § 4 Abs. 2 Nds. BGG). § 4 Abs. 1 Nds. BGG gibt den öffentlichen Stellen vor, diese Ziele in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich zu verwirklichen und bei der Planung von Maßnahmen zu beachten. Hier sind ganz konkret die Gemeinden angesprochen, in ihrem Aufgabenfeld Brandschutz die Belange von Behinderten zu berücksichtigen.

Im Niedersächsischen Inklusionsplan 2017/2018 ist zudem das Ziel aufgenommen worden, das Ehrenamt und die Mitentscheidung von Menschen mit Behinderungen zu stärken. So heißt es unter 2.5, dass mehr Menschen mit Behinderungen für ein Ehrenamt gewonnen werden sollen durch das Hinwirken der Landesregierung auf mehr adressatengerechte Angebote durch Trägerorganisationen und Institutionen.

Nach den gesetzlichen Vorgaben im Niedersächsischen Brandschutzgesetz in § 12 II Nr. 2 kann allerdings der Einsatzabteilung der Freiwilligen Feuerwehr zurzeit nur angehören, wer für den Einsatzdienst gesundheitlich geeignet ist.

Aus unfallversicherungsrechtlicher Sicht ist § 14 der Unfallverhütungsvorschrift (UVV) „Feuerwehren“ zu beachten. Danach dürfen „für den Feuerwehrdienst nur körperlich und fachlich geeignete Feuerwehrangehörige eingesetzt werden.“ In der Durchführungsanweisung zur UVV-Feuerwehr wird erläutert, dass maßgebend für die Forderung die landesrechtlichen Bestimmungen sind. Entscheiden für die körperliche und fachliche Eignung sind der Gesundheitszustand, Alter und Leistungsfähigkeit. Bei Zweifeln am Gesundheitszustand soll ein mit den Aufgaben der Feuerwehr vertrauter Arzt den Feuerwehrangehörigen untersuchen. Die fachlichen Voraussetzungen erfüllt, wer für die jeweiligen Aufgaben ausgebildet ist und seine Kenntnisse durch regelmäßige Übungen und erforderlichenfalls durch zusätzliche Aus- und Fortbildungen erweitert. Dies gilt insbesondere für Atemschutzgeräteträger, Taucher, Maschinisten, Drehleiter- und Motorkettensägenführer. Zur fachlichen Voraussetzung gehört auch die Kenntnis der Unfallverhütungsvorschriften und der Gefahren des Feuerwehrdienstes. Besondere Anforderungen an die körperliche Eignung werden insbesondere an Feuerwehrangehörige gestellt, die als Atemschutzträger, als Taucher oder als Ausbilder in Übungsanlagen zur Brandbekämpfung Dienst tun. Die körperliche Eignung dieser Personen ist nach den berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen festzustellen und zu überwachen (z.B. G 26, G 31, G 30).

Das Niedersächsische Innenministerium hat klargestellt, dass Menschen mit Behinderungen im Rahmen ihrer körperlichen Leistungsfähigkeit durchaus in der Freiwilligen Feuerwehr eingesetzt werden können. Allerdings bedürfe es immer einer sorgfältigen Prüfung im Einzelfall, ggf. unter Hinzuziehung einer bzw. eines mit den Aufgaben der Feuerwehr vertrauten Ärztin bzw. Arztes bzw. einer oder eines für arbeitsmedizinische Untersuchungen zugelassenen Ärztin bzw. Arztes. Weiter heißt es, dass weder aus präventions- noch aus unfallversicherungsrechtlicher Sicht Bedenken bestünden, unter Berücksichtigung des § 14 UVV „Feuerwehren“ Menschen mit Behinderungen zu Teilaufgaben bzw. zu besonders definierten Aufgaben in der Freiwilligen Feuerwehr einzusetzen.

Der Vertreter der Feuerunfallkasse Niedersachsen (FUK) hat unterstrichen, dass Menschen mit Behinderungen, die durch die Leiterin bzw. den Leiter der Feuerwehr in die Feuerwehr aufgenommen worden sind, vollen Versicherungsschutz wie jeder andere Feuerwehrangehörige auch genießen.

Gem. § 7 II und IV FwVO bedarf es zum Verbleib in der Feuerwehr der erfolgreichen Absolvierung der Truppmannausbildung Teil 1 und Teil 2.

Auch wenn die entsprechende FwDV 2 den Grundsatz verkörpert, dass die Ausbildung auf die tatsächlichen Erfordernisse des Feuerwehrdienstes abzustimmen ist (vgl. Teil II, 1.) und darüber hinaus auch Ausnahmen von den Vorgaben gestattet (vgl. Teil I, 2.1: „Ausnahmen (Anm. von der Truppmannausbildung) sind für bestimmte Funktionsträgerinnen und Funktionsträger, wie zum Beispiel Fachberaterinnen und Fachberater, zulässig."), orientiert sich die Dienstvorschrift doch an dem voll einsatzfähigen Feuerwehrmitglied.

Wenn sich auch der Inklusionsgedanke in anderen gesellschaftlichen Lebensbereichen mehr und mehr etabliert hat, müssen doch die besonderen Rahmenbedingungen in der Feuerwehr betrachtet werden. Die Feuerwehr hat die hoheitliche Aufgabe des Brandschutzes und der Hilfeleistung sicherzustellen. Es sollen Gefahren von Mitbürgern abgewehrt werden. Die Gemeinde hat aber auch die Pflicht, die Feuerwehrangehörigen bei ihren anspruchsvollen und gefahrenträchtigen Einsätzen so weit wie möglich zu schützen. Oberstes Gebot muss sein die Leistungsfähigkeit der Feuerwehr zu erhalten.

Auf der anderen Seite zeigen die Praxisbeispiele, dass Menschen mit Behinderungen mit ihren individuellen Stärken einen wertvollen Beitrag für den Feuerwehrdienst darstellen. Auch an der Feuerwehr geht der Trend zur Spezialisierung nicht vorbei. Menschen mit Behinderungen können z.B. eine effektive Unterstützung der Feuerwehrführung in der Verwaltungsarbeit sicherstellen oder als Funker im Einsatzdienst tätig sein.

Die Definierung von bestimmten Tätigkeiten, die Feuerwehrangehörige mit Behinderung durchführen können, würde zwar die Anforderungen an den Leiter der Feuerwehr erhöhen. Allerdings muss sich ein Einsatzleiter auch jetzt schon bei jeder Einsatzplanung darüber Gedanken machen, inwieweit er die einzelnen Kameradinnen und Kameraden einsetzen kann, weil diese individuell infolge Krankheit, Unfall oder mangelnde Kondition im Moment beeinträchtigt sein können. Für viele Feuerwehrangehörige gibt es keine vorgeschriebenen regelmäßigen ärztlichen Untersuchungen oder die Pflicht zur regelmäßigen Erhebung des gesundheitlichen Status in Form einer Selbstauskunft.

Ein besonderes Anliegen muss es sein, auch den langjährig aktiven Kameradinnen und Kameraden den Verbleib in der Feuerwehr zu sichern, die ihre volle Einsatztauglichkeit durch Unfall oder Krankheit dauerhaft teilweise oder ganz verlieren. Für diese Menschen ist Feuerwehr oft ein wichtiger Lebensinhalt und eine wesentliche Möglichkeit zur Teilhabe am örtlichen gesellschaftlichen Leben. Die Möglichkeit zum Verbleib in der Feuerwehr spiegelt insofern auch den alten Solidargedanken der Feuerwehr wider.

Eine Herausforderung bedeutet allerdings die Verankerung des Inklusionsgedankens an der Basis der Feuerwehr. Wenn es auch genügend positive Beispiele gibt, ist der Inklusionsgedanke doch noch nicht in allen Feuerwehren angekommen. Hier gilt es den Bedenken und Befindlichkeiten zu begegnen. Diese beziehen sich unter Umständen auch auf die Kosten, die infolge der Inklusion möglicherweise auf die Feuerwehren bzw. Gemeinden zukommen können. Ein Anpassungsbedarf wird auch in Bezug auf die Ausbildung von Feuerwehrangehörigen bestehen.

Die Entwicklung und Kultur der Inklusion ist allerdings ein gesetzlicher und gesellschaftlicher Auftrag. Alle gesellschaftlichen Kräfte sind aufgefordert, an diesem Ziel mitzuwirken. Die Freiwilligen Feuerwehren in Niedersachsen sollen und können sich dieser Herausforderung stellen.

Lösung

Die Feuerwehren sprechen sich für eine Beteiligung von Menschen mit Behinderungen in der Feuerwehr aus. In der Freiwilligen Feuerwehr gibt es nicht nur eine Funktion. Das Einsatzspektrum der Feuerwehr hat sich in den vergangenen 30 Jahren geändert. Die voranschreitende Spezialisierung bedarf zwangsläufig der Aufteilung des Feuerwehrdienstes in viele unterschiedliche Funktionen. Unterschiedliche Funktionen lassen auch Feuerwehrangehörige mit unterschiedlichen Stärken und Schwächen zu.

Gerade unter dem Eindruck der UN-BRK kann sich die Feuerwehr diesem Thema nur offensiv nähern. Die gelebten Beispiele zeigen, dass Inklusion schon jetzt in Niedersachsen funktioniert und ein Gewinn für die Feuerwehr ist. Es braucht dazu allerdings die richtigen Rahmenbedingungen.

Auch wenn die Teilhalbe von Behinderten in der Feuerwehr schon jetzt möglich ist, gilt es doch, dies proaktiv zu begleiten, für mehr Transparenz in den gesetzlichen Bestimmungen zu sorgen und damit mehr Rechtssicherheit für alle Beteiligten herzustellen.

Empfohlen wird zunächst die gesetzliche Anpassung des § 12 NBrandSchG. Die bereits jetzt praktizierten Aufnahmeverfahren sind im NBrandSchG zu festigen. Inklusion ist nach einer Prüfung im Einzelfall möglich. Es gilt der Grundsatz „Funktion folgt Eignung“, D.h., es muss zunächst eine Verwendung in Frage kommen, für die die Kandidatin bzw. der Kandidat geeignet ist. Dies muss auf Zustimmung der Kandidatin oder des Kandidaten und der Leitung der Feuerwehr bzw. des Gemeindekommandos treffen. Die Kandidatin oder der Kandidat muss für diese bestimmte Tätigkeit körperlich, seelisch und geistig geeignet sein. Zur Absicherung der Leitung der Feuerwehr soll ggf. ein ärztliches Gutachten angefordert werden. Bei Eignung kann auch eine bestimmte konkret beschriebene Tätigkeit im Einsatzdienst in Frage kommen (z.B. Tätigkeit als Funker etc.). Nach erfolgreicher Einzelfallprüfung ist die Kandidatin oder der Kandidat nach Aussage der FUK vollwertiges Mitglied der Feuerwehr mit entsprechendem Versicherungsschutz.

Das gleiche Verfahren soll entsprechend auch gelten, wenn Kameradinnen und Kameraden nach Unfall oder Krankheit ihre uneingeschränkte Eignung für den Einsatzdienst verloren haben. Damit wird eine Rechtsunsicherheit beseitigt, wie mit Kameradinnen und Kameraden nach einem solchen Ereignis umgegangen werden soll. Die Leitung der Feuerwehr erhält zusammen mit dem Gemeindekommando so die Möglichkeit im Rahmen seiner Fürsorgepflicht sowohl für die betroffene Kameradin oder den betroffenen Kameraden als auch für die übrigen Feuerwehrangehörigen eine Tätigkeit oder einen Tätigkeitsbereich festzulegen, für die die betroffene Kameradin oder der betroffene Kamerad noch geeignet ist. Es werden ebenfalls Unsicherheiten in Bezug auf den Unfallversicherungsschutz beseitigt.

Die Formulierungen im NBrandSchG § 12 (2) Nr. 2 sind zu überprüfen und im Abgleich mit der aktuellen Fassung der UVV Feuerwehren so anzupassen, dass eine rechtssichere Aufnahme für Menschen mit körperlichen, seelischen oder geistigen Beeinträchtigungen ermöglicht wird und bei Bedarf ein ärztliches Attest für vorgesehenen Tätigkeiten eingeholt werden kann. Damit hat nicht automatisch jeder Behinderte einen Anspruch darauf in die Feuerwehr aufgenommen zu werden. Wenn ein Mensch mit Behinderung nicht über die erforderliche gesundheitliche Eignung für den Einsatzdienst verfügt bzw. zukünftig keine Tätigkeit in Betracht kommt und verfügbar ist, für die er

körperlich, seelisch oder geistig geeignet ist, kann eine Aufnahme in eine niedersächsische Feuerwehr verweigert werden.

Jeder Gemeindebrandmeisterin oder jedem Gemeindebrandmeister bzw. Gemeindekommando soll die Einzelfallprüfung überlassen bleiben, ob es konkret eine Tätigkeit in der Feuerwehr gibt, für die die Bewerberin oder der Bewerber in Frage kommt und geeignet ist. Zu seiner Absicherung soll die Gemeindebrandmeisterin oder der Gemeindebrandmeister ein ärztliches Gutachten verlangen können. Bei der Ermessensentscheidung, ob ein nur teilweise für den Feuerwehrdienst geeignete Bewerberin oder geeigneter Bewerber aufgenommen werden soll, ist insbesondere zu berücksichtigen, ob eine Aufnahme für die Feuerwehr fachlich sinnvoll ist.

Sofern eine Feuerwehr keine entsprechende Tätigkeit bzw. keinen entsprechenden Personalbedarf hat, kann eine Aufnahme eines Behinderten ermessensfehlerfrei abgelehnt werden.

Wenn die Aufnahme eines Menschen mit Behinderung in der Feuerwehr erfolgt, beginnt genauso wie für die übrigen Neumitglieder die einjährige Probezeit gemäß Nds. FwVO. Innerhalb der Probezeit ist die Truppmannausbildung Teil 1 zu absolvieren ist. Hier bedarf es einer Anpassung der Verordnung, da eine beschränkte Einsatztauglichkeit in Bezug auf bestimmte Tätigkeiten im Einsatzdienst möglich sein soll.

Entsprechend bedarf es einer Angleichung der FwDV 2. Eine solche Angleichung ist gerade in der Diskussion einer bundesweiten Arbeitsgruppe unter der Führung Niedersachsens. Leitbild ist die „kompetenzorientierte Ausbildung“ bzw. eine Modularisierung der Ausbildung.

Da § 14 UVV „Feuerwehren“ sich auf die „landesrechtlichen Vorschriften“ bezieht, die die Eignung von Feuerwehrangehörigen definiert, bedarf es im Hinblick auf die versicherungsrechtlichen Fragen insoweit keiner Anpassung mehr.

Da die Inklusion von Menschen mit Behinderung schon jetzt möglich ist, würde eine Anpassung der Formulierung in § 12 (2) Nr. 2 NBrandSchG auch nicht erst jetzt zu Folgekosten, z.B. evtl. für den Umbau von Feuerwehrhäusern führen. Die FUK strebt die Erarbeitung eines Handlungsleitfadens in Bezug auf die „Inklusion in der Feuerwehr“ an, in dem zum Beispiel auch das Gebot der barrierefreien Gestaltung von Arbeitsstätten gem. § 3a Abs. 2 Arbeitsstättenverordnung behandelt werden soll. (Anm.; die FUK weist darauf hin, dass vor baulichen Maßnahmen immer zunächst alternative organisatorische und im Zweifel kostengünstigere Kompensationsmaßnahmen geprüft werden[25]).

6.1.7.1 Fakultative Gründung von Unterstützungsabteilungen

Den Feuerwehren steht es auch jetzt schon frei, zusätzliche Abteilungen zu gründen. In Betracht kommt die Gründung von sog. Unterstützungsabteilungen nach den Beispielen aus Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein, in die die Kameradinnen und Kameraden aufgenommen werden könnten, die nicht einsatzdiensttauglich sind. Es be-

[25] Hinweis FUK: vor baulichen Maßnahmen sind immer zunächst alternative organisatorische und im Zweifel kostengünstigere Kompensationsmaßnahmen zu prüfen

steht allerdings die Gefahr, dass dann ggf. eine Zwei-Klassen-Feuerwehr entsteht. Insofern sollte jede Gemeinde selbst die Entscheidung treffen, inwieweit sie die Option einer neuen Abteilung nutzt.

Der Prozess der Inklusion in der Feuerwehr kann nur gelingen, wenn sich die Feuerwehr den gesetzlichen Vorgaben und dem gesamtgesellschaftlichen Anspruch auf Inklusion öffnet.

Dafür müssen sowohl die Führungskräfte als auch die Mannschaft sensibilisiert werden. Insofern gilt es diesen Prozess mit entsprechenden Fortbildungen für die Führungskräfte und interner Öffentlichkeitsarbeit in den Feuerwehren zu begleiten.

6.1.8 Integration

Das demokratische Verständnis ist ein Grundwert der Feuerwehren. Die Ausgrenzung und Diskriminierung von einzelnen Menschen oder bestimmten Gruppen widerspricht diesem demokratischen Leitbild der Feuerwehren. Die Feuerwehr steht für eine Gemeinschaft, die Menschen Hilfe leistet unabhängig von Herkunft, Religion, Geschlecht und Ansehen der Person. Aus diesem Grund beteiligen sich die niedersächsischen Feuerwehren mit dem Konzept „Vielfalt ist unsere Stärke – Deine Feuerwehr!“ an dem Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ welches das Ziel verfolgt demokratische Strukturen zu stärken. Zahlreiche weitere Konzepte, die auf eine aktive Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund in die Arbeit der Feuerwehren ausgerichtet sind, sind bereits vorhanden. Alle Aktivitäten zielen auf eine interkulturelle Öffnung der Feuerwehren, auf eine Stärkung der interkulturellen Kompetenz und auf eine Vermittlung der inhaltlichen Feuerwehrarbeit über Multiplikatoren aus dem Kreis der Migrantinnen und Migranten (u.a. „Firefighter Friends“) ab. Es ist daher nicht erforderlich, komplett neue Lösungen anzubieten. Vielmehr sind bewährte Ansätze zu stärken und im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung zu unterstützen. Insgesamt ist aber davon auszugehen, dass es einen deutlichen Unterstützungsbedarf für alle Beteiligten zur Verbesserung der „Integration“ gibt. Als Ursachen wurden drei Themenbereiche identifiziert. Diese sind:

1. soziale Hemmschwellen sowohl auf Seiten der Mitglieder der Feuerwehr als auch auf der Seite der Migrantinnen und Migranten
2. Sprachbarrieren zwischen den Beteiligten und
3. kulturelle Barrieren untereinander.

Lösung

Verlässliche Daten sind für Niedersachen nicht vorhanden. Anhaltspunkte und Bewertungen aus anderen Bundesländern liegen zwar vor, können aber nicht unverändert auf Niedersachsen übertragen werden. Es ist eine zentrale Stelle zu schaffen und eine Arbeitsgruppe einzurichten, die das Thema Integration federführend vorantreibt, eine kontinuierliche Evaluation betreibt, um eine nachhaltige Strategie für die Zukunft zu entwickeln.

6.1.8.1 Abbau von Hemmschwellen

Der Abbau möglicherweise noch vorhandener Hemmschwellen innerhalb der Feuerwehren kann gelingen, indem Vorbehalte und Ängste gegenüber fremden und neuen kulturellen Einfluss abgebaut werden und möglichen Vorurteilen überzeugende Sachargumente entgegengestellt werden. Zudem ist eine Öffnung dahingehend zu forcieren,

dass die Einflüsse anderer „Kulturen“ zunächst einmal als Chance für eine positive Bereicherung der Feuerwehrarbeit akzeptiert und verinnerlicht werden.

Dies setzt eine stetige und auf Dauerhaftigkeit angelegte feuerwehrinterne Öffentlichkeitsarbeit, die die Chancen und Vorteile gelungener Integration hervorhebt, voraus. Aufgenommen und verstärkt werden könnte hier unter anderem der bereits 2012 in der Empfehlung des Deutschen Feuerwehrverbands enthaltene Ansatz, Ansprechpartner zum Umgang mit kultureller Vielfalt auf Ebene der Kreis- Gemeinde oder Ortsfeuerwehren zu schaffen und entsprechend auszubilden.

6.1.8.2 Abbau von Sprachbarrieren

Sprachbarrieren müssen nicht zwingend vorhanden sein, da die Zielgruppe der in die Feuerwehr zu integrierender Menschen mit Migrationshintergrund nicht nur die Personen erfasst, die keine oder nur wenig Sprachkenntnis aufweisen. Dennoch sollte insbesondere bei dieser Zielgruppe angesetzt werden. Schlüssel für einen erfolgreichen Einstieg in die Feuerwehr könnte dabei sein, sowohl Migrantinnen und Migranten als auch Feuerwehrmitglieder in die Lage zu versetzen, sich zunächst einmal auf einem einfachen Niveau miteinander zu verständigen.

Die Bereitstellung von Hilfsmitteln wie etwa Zeigewörterbücher oder mehrsprachige Unterrichtsmaterialien zählen zu diesen Maßnahmen. Weiter ist es auch denkbar, die Feuerwehrmitglieder über gezielte Maßnahmen zu ermutigen, sich ihren eigenen kommunikativen Weg zu suchen. Der Einstieg in die Kommunikation setzt es dabei nicht zwingend voraus, die Sprache des jeweils anderen zu sprechen oder zu verstehen. Vielmehr kann es auch zielführend sein, einfache Möglichkeiten zum Überwinden von Sprachbarrieren wie das Ausweichen auf eine dritte Sprache oder die Nutzung von kostenfreien Übersetzungstools im Internet aufzuzeigen.

Klar ist allerdings, dass die Feuerwehr keinen Sprachkurs leisten kann und will. Eine Einsatzkraft muss über genügend Deutschkenntnisse verfügen, um sich mit den anderen Einsatzkräften am Einsatzort austauschen zu können. Es geht in erster Linie um eine Hilfestellung bei Feuerwehrfachvokabular. Hier können Flyer in mehreren Sprachen eine gute Unterstützung sein.

6.1.8.3 Stärkung der interkulturellen Kompetenz

Bereits mit der im März 2012 vom Deutschen Feuerwehrverband veröffentlichten Empfehlung wird mit Blick auf die kulturelle Öffnung der Besuch entsprechender Seminare empfohlen. Dieser Ansatz ist besonders wertvoll, da mit interkulturellen Kompetenzen alle Fähigkeiten und Fertigkeiten, welche es Menschen ermöglichen, in Situationen kultureller Überschneidung oder Veränderung unabhängig, flexibel, sensibel, angemessen und damit wirkungsvoll zu handeln, bezeichnet werden. Diese Fähigkeiten sind ein wesentlicher Schlüssel zum Gelingen von Integration auch im Bereich der Feuerwehren.

Die Schaffung und Bewerbung entsprechender Seminarangebote, die sich zunächst insbesondere an die Führungskräfte in den Feuerwehren richten, ist anzustreben. Über diese Führungskräfte ist es dann möglich, wesentliche Eckpunkte, die die interkulturelle Kompetenz ausmachen, als Multiplikatoren in die Feuerwehren zu tragen. Bei konkreten Bedarfen, z.B. in Kommunen mit einer hohen Anzahl von Migrantinnen und Migranten, wäre zudem möglicherweise auch eine Öffnung für breitere Gruppen sinnvoll.

6.1.8.4 Regelmäßige Treffen mit Gruppenvertretern

Für die kulturelle Öffnung ist es neben der Vermittlung interkultureller Kompetenzen unabdingbar, dass ein gegenseitiges Kennenlernen und ein Austausch zwischen Feuerwehren und Migrantinnen und Migranten bzw. deren Organisationen stattfinden. Hierzu bietet sich die Schaffung von Dialogforen an, in denen ein Austausch zwischen den Vertretern unterschiedlicher Kulturkreise stattfinden kann. Dialogforen sind dabei sowohl auf regionaler als auch bei Bedarf ganz konkret auf örtlicher Ebene (Stadt-/Gemeindefeuerwehr) denkbar. Teilnehmerinnen und Teilnehmer könnten neben Vertretungen der Feuerwehren unter anderem Religionsgemeinschaften, Migrantenorganisationen und Migrations-/Flüchtlingsbeauftragte sein. Hier gilt es, die Kommunen bzw. örtlichen Feuerwehren in der Einrichtung entsprechender Foren zu bestärken und möglicherweise durch Handreichungen für deren Durchführung zu unterstützen.

6.1.9 Arbeitgeberakzeptanz

Es stellt ein immer größer werdendes Handlungsfeld dar, die Tagesverfügbarkeit einer Feuerwehr sicherzustellen. Die Bereitschaft der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Arbeitszeit für Einsätze oder gar Ausbildungen freizustellen, sinkt. Dies gilt auch im Besonderen für öffentliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Auch manches Feuerwehrmitglied verzichtet aus Furcht um seinen Arbeitsplatz auf seinen Anspruch auf Freistellung. Ursächlich hierfür sind einerseits der demografische Wandel, andererseits aber auch die zunehmende individuelle Belastung und die veränderte Werteorientierung der Feuerwehrangehörigen. Diese zeigen sich in der Zunahme der Einsätze, komplexeren Einsätzen, in einer abnehmenden Akzeptanz des Engagements sowohl in Teilen der Bevölkerung als auch in Unternehmen sowie der schwieriger werdenden Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Ehrenamt in der Freiwilligen Feuerwehr. Auch wenn der Gesetzgeber durch Neuregelungen beispielsweise bezüglich des Versicherungsschutzes und den Anforderungen von Feuerwehrmitgliedern gegensteuert, bleibt die Akzeptanz insbesondere bei kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU)[26] schwierig, da sehr stark die daraus resultierenden Nachteile (z. B. Unterbrechung der Arbeitsprozesse, Ausfallzeiten) gesehen werden und hieraus ggf. individuelle Nachteile für die Feuerwehrangehörigen entstehen können. Gleichzeitig sehen viele Unternehmen (noch) nicht die Chancen, die sich im Sinne einer Akquirierung und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere von Fachkräften, aus einem Engagement für das Ehrenamt bzw. für die Freiwillige Feuerwehr ergeben. Ein solches Engagement der gesellschaftlichen Verantwortung (Corporate Social Responsibility) erscheint insbesondere vor dem Hintergrund des Stakeholder-Ansatzes von Unternehmen, also dem Versuch die Erwartungen und Bedürfnisse der verschiedenen Anspruchsgruppen (z. B. Kundschaft, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Lieferfirmen, Öffentlichkeit) zu befriedigen und damit die eigene Wettbewerbsfähigkeit und den eigenen Unternehmenserfolg zu verbessern, als erfolgversprechend.

---

[26] In Niedersachsen sind 70 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigen in Betrieben und Unternehmen tätig, die weniger als 250 Mitarbeitende haben, s. Landesamt für Statistik Niedersachsen, Registerstand 30.09.2017, Unternehmen mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigen und Umsatz sowie Betrieb mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigen nach Wirtschaftsabschnitten, Beschäftigten- und Umsatzgrößenklassen 2016

Lösung

Es kommt also folglich darauf an, auf der einen Seite Handlungsempfehlungen für Unternehmen (insbesondere KMU), Freiwillige Feuerwehren und Gemeinden zu erarbeiten, die dazu beitragen, den Bestand und die Funktionsfähigkeit der Freiwilligen Feuerwehren zu erhalten. Gleichzeitig sollen auf der anderen Seite diese für engagierte Unternehmen Wettbewerbsvorteile bzw. zumindest keine (weiteren) Wettbewerbsnachteile generieren und damit zu einer besseren Vereinbarkeit von unternehmerischen Interessen und Ehrenamt Freiwillige Feuerwehr beitragen.

6.1.9.1 Handlungsinformationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Für Arbeitsgeberinnen und Arbeitgeber steht nicht der Lohnersatz im Vordergrund, sondern der reibungslose Produktionsablauf oder die Erbringung einer zeitgerechten Arbeitsleistung für die Unternehmenskundschaft. Es gilt das Verständnis der Arbeitgeberin und des Arbeitgebers dafür zu schärfen, welches Aufgabenspektrum von der Freiwilligen Feuerwehr abgedeckt wird und welche Fähigkeiten den Feuerwehrangehörigen abverlangt werden. Dies könnte in Form einer Broschüre für den Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erfolgen.

In diesen Handlungsinformationen erhalten die Unternehmen Informationen über Kostenerstattungen infolge des Arbeitsausfalls durch geleistete Einsätze und Ausbildungen und über Verfahrenswege. Darüber hinaus soll den Unternehmen auch erläutert werden, welche Vorteile sie durch die Beschäftigung von Feuerwehrangehörigen erhalten, die in Lehrgängen besondere, auch beruflich verwertbare Fach- und Sozialkompetenz erlangt haben (z.B. Brandschutzbeauftragte, Erste Hilfe, Kettensägeausbildung etc.).

Hier ist ein landeseinheitliches Muster zu erarbeiten, das durch die besonderen örtlichen Merkmale bzw. örtlichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner ergänzt werden kann. Es ist auch ein Muster-Erstattungsantrag beizufügen. Durch diese Unterstützung fühlen sich die Unternehmerin und der Unternehmer in seiner Situation berücksichtigt und wertgeschätzt.

Die Broschüren (Flyer) müssen auch geeignet sein, die Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen der Feuerwehrmitglieder anzusprechen, um auch in diesen Gemeinschaften für Verständnis und Akzeptanz zu werben.

6.1.9.2 Ehrung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber durch die Gemeinde

Die Ehrung „Partner der Feuerwehr“ für Unternehmen ist auf Landesebene mittlerweile etabliert. Gemeinsam vom Land Niedersachsen und dem Landesfeuerwehrverband Niedersachsen werden bis zu 22 Plaketten im Jahr verliehen. Die Gemeinden können eigene Wege gehen, die Arbeitgeberinnen du Arbeitgeber auszuzeichnen, die Feuerwehrangehörige beschäftigen oder sich sonst um die Feuerwehr verdient gemacht haben. Eine solche Auszeichnung könnte in einer Plakette bestehen, die mit dem Zusatz versehen ist: „Dieser Betrieb beschäftigt Feuerwehrmitglieder“ Untertitel – „Wir unterstützen den Brandschutz- und Hilfeleistung in unserer Stadt/Gemeinde“ und publikumswirksam in Verkaufs- oder Büroräumen angebracht wird. Es ist selbstverständlich, dass das Hinweisschild würdig und öffentlichkeitswirksam zu übergeben ist. Dies würde einen Imagegewinn für das Unternehmen bedeuten.

6.1.9.3 Verantwortungsbewusster Personaleinsatz der Feuerwehr durch digitale Alarmierung

Eine Einsatzleiterin / ein Einsatzleiter muss sich bei jedem Einsatz Gedanken machen, welche Kräfte sie / er im Einzelnen benötigt und wie lange. Alarmierungssysteme mit Rückmeldungseinrichtung über Anzahl der anrückenden Kräfte können dafür eine wichtige Hilfe sein. Somit könnten Feuerwehrmitglieder, die nicht im direkten Umfeld des Feuerwehrhauses arbeiten die Notwendigkeit erkennen, ob sie gemäß Alarm- und Ausrückeordnung noch nachrücken müssen. Digitale Lösungen sind bereits erfolgreich bei Feuerwehren im Einsatz und könnten flächendeckend genutzt werden. Die Akzeptanz bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Kolleginnen und Kollegen der Feuerwehrmitglieder wird dadurch erheblich zusätzlich gefördert. Gleichzeitig wird die Effektivität des Einsatzmanagements gesteigert.

6.1.9.4 Regelmäßige Gesprächsrunden zwischen Unternehmen, Feuerwehr und Gemeinden auf lokaler Ebene

Die Gesprächsrunden dienen dazu, das gegenseitige Verständnis zu vertiefen und ggf. konkrete Probleme oder Herausforderungen zu thematisieren. Besonders hervorgehoben werden sollen natürlich die Anknüpfungspunkte für Synergien wie gegenseitige Qualifizierung. So könnten Unternehmen zum Beispiel auch Mitglieder der Jugendfeuerwehr in ihre Betriebe zu Schnupperpraktika einladen, um ihnen Einblick in mögliche Ausbildungsplätze zu geben.

Die Anwesenheit von Gemeindevertretern in solchen Runden verstärkt die Anerkennung für das Ehrenamt und schafft den Unternehmen eine neue Gesprächsebene mit den Kommunen. In Frage kommt auch eine Beteiligung von Unternehmerverbänden, IHK, Handwerkskammern oder der kommunalen Wirtschaftsförderung.

6.2 Handlungsfeld 2: Stärkung der gesellschaftlichen Wahrnehmung

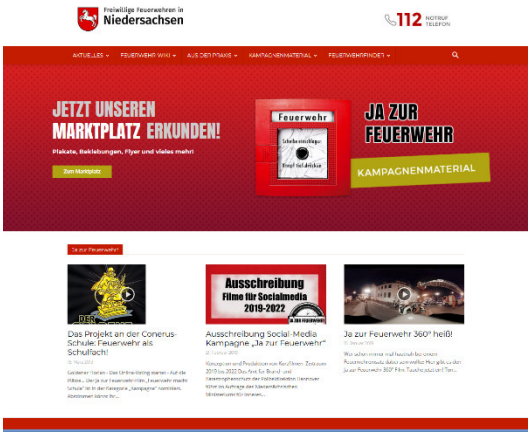
6.2.1 Imagekampagne

„Stell dir vor du drückst und alle drücken sich“. Das ist der Hauptkampagnenslogan der Imagekampagne der Niedersächsischen Feuerwehren.

Das Bewusstsein der Öffentlichkeit für eine hauptsächlich im Ehrenamt agierende Niedersächsische Feuerwehr (Freiwillige Feuerwehr) ist oft nicht vorhanden. Es herrscht verstärkt die Meinung, eine Berufsfeuerwehr löse im Rahmen eines staatlichen Notfallsystems die bestehenden Problematiken. Dies gilt besonders auch für Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund, die aus unterschiedlich kulturell geprägten Herkunftsländern zusätzliche Vorbehalte gegen Uniformträger mitbringen.

Die breit gefächerte Kampagne startete 2012 und setzt auf verschiedene Kampagnenelemente und Kanäle über die unterschiedliche Adressatenkreise erreicht werden. Neben der Information über die Feuerwehren und deren Arbeit steht die Mitgliederwerbung im Fokus. Das Amt für Brand- und Katastrophenschutz der Polizeidirektion Hannover ist vom MI mit der Durchführung der Kampagne zur Nachwuchsgewinnung in den Freiwilligen Feuerwehren beauftragt.

Die sehr erfolgreiche Imagekampagne „Ja zur Feuerwehr“ bietet multimediale Plattformen für feuerwehrrelevante Inhalte. Der Facebook-Auftritt „Ja zur Feuerwehr“ und die Website (www.feuerwehr.niedersachsen.de) bieten Kanäle als Kommunikationsplattform zum Austausch und Vernetzen der Feuerwehrinteressierten untereinander an. Diese sollten weiterhin vermehrt genutzt werden, um die Arbeit der Feuerwehren zu fördern und die Bevölkerung direkt zu Brandschutzthemen zu informieren.



Die Kampagne „Ja-zur-Feuerwehr“ ist bundesweit die erfolgreichste nicht kommerzielle Webseite im Bereich Brandschutz. In den sozialen Medien wurde bisher eine Reichweite von über 52 Mio. Menschen erreicht. Der Erfolg der Kampagne lässt sich auch an einer Anzahl von über 600 neu hinzugewonnen Mitgliedern in den Feuerwehren ablesen, die nachweislich ausschließlich durch die Kampagne motiviert wurden. Auch der Anstieg der weiblichen Mitglieder und die Zunahme der Mitgliederzahlen in den Kinderfeuerwehren kann auf die erfolgreiche Arbeit der Kampagne zurückgeführt werden.

Lösung

Die Kampagne ist konsequent weiter zu entwickeln und fortzuführen. Eine inhaltliche Neufindung der Inhalte und Weiterentwicklung der Angebote ist stetig erforderlich. Dafür ist eine verlässliche, dauerhafte Finanzierung sicherzustellen und der personelle Ansatz zu erhöhen.

6.2.2 Öffentlichkeitsarbeit der Feuerwehren

Feuerwehrkräfte treten bei Ihren Einsätzen öffentlichkeitswirksam auf und ihr Handeln im Einsatz hat Einfluss auf das Ansehen der Feuerwehren in der Öffentlichkeit. Die multimediale Begleitung der Einsätze dokumentiert jedes Fehlverhalten, findet aber nicht in einem rechtsfreien Raum statt. Daher müssen die Feuerwehrangehörigen den rechtlichen Rahmen der Presseberichterstattung im Rahmen Ihrer Ausbildung kennen lernen.

Pressearbeit ist nicht originäre Aufgabe der Freiwilligen Feuerwehren, sondern der Kommunen. Die damit verbundene Darstellung in den sozialen Medien und Homepages gehört ebenso dazu. Dennoch sind diese Arbeiten in heutiger Zeit notwendig, um wahrgenommen zu werden und die Bevölkerung zu informieren. Vor dem Hintergrund, dass die eigentlichen Kompetenzen der Freiwilligen Feuerwehren in einem anderen Aufgabengebiet liegen, sollte die öffentliche Kommunikation dosiert stattfinden.

Der großen Heterogenität Niedersachsens geschuldet, lässt sich die Fragestellung „Wer übernimmt die Öffentlichkeitsarbeit?“ nicht einfach beantworten. So existieren die verschiedensten Zuständigkeitsregelungen. Die Bandbreite erstreckt sich von der Wahrnehmung durch Feuerwehrfrauanwärterin oder Feuerwehrmannanwärter über die Wahrnehmung durch Orts- und Gemeindebrandmeisterinnen oder Gemeindebrandmeister oder auf Gemeindeebene durch Feuerwehrangehörige bis hin zur zentralen Wahrnehmung durch Feuerwehrangehörige auf Kreisebene für alle kreisangehörigen Kommunen. Auch eine Verlagerung der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in den verbandlichen Bereich – als Alleinvertretung nicht als ergänzende Komponente – ist im

Land Niedersachen zu verzeichnen. Eine Wahrnehmung der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit durch die Kommunalverwaltung lässt sich nahezu ausschließlich bei Kommunen mit Berufsfeuerwehren feststellen, wobei auch hier der für die „Feuerwehr“ zuständige Sachbereich die Aufgaben übernimmt. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit durch „die Feuerwehren“ – hauptberuflich oder im Ehrenamt – wahrgenommen werden. Vereinzelte Konzentration der Pressearbeit in nicht feuerwehrbezogenen Fachbereichen von Kommunen bildet eine Ausnahme und ist in den meisten Fällen eine Konsequenz aus unterschiedlichen Auffassungen über die Wahrnehmung der Öffentlichkeitsarbeit durch die Feuerwehr.

Vereinzelte Kommunen Niedersachsens, hier bevorzugt diejenigen mit Berufsfeuerwehren, haben die Position der Feuerwehrpressesprecherin oder des Feuerwehrpressesprechers berufen oder definiert. Diese Position unterscheidet sich hier von der Pressesprecherin oder dem Pressesprecher der Kommune. Die Wahrnehmung dieser Aufgabe ist bei Kommunen mit Berufsfeuerwehren durch eine Zuordnung der Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit zu dem jeweiligen Arbeitsplatz geregelt. Im Bereich der Freiwilligen Feuerwehren erfolgt nur vereinzelt eine formelle Bestellung / Benennung einer Feuerwehrpressesprecherin oder eines Feuerwehrpressesprechers. In diesen wenigen Fällen sind die mit der Wahrnehmung des Amtes verbundenen Rechte und Pflichten nur selten ausdefiniert. Zudem gibt es keine Handreichung oder Richtlinien an denen sich die Arbeit orientieren könnte. Der Erfolg der Aufgabenwahrnehmung hängt einzig vom persönlichen Engagements des / der Wahrnehmenden ab.

Zur Unterstützung der Kommunikation / Öffentlichkeitsarbeit der Freiwilligen Feuerwehren wird eine landesweite Unterstützung im Bereich der Ausbildung benötigt. Fachlich ist der Umgang mit Bildern, das Schreiben von Texten, die Kenntnisse über den Betrieb von Homepages von Interesse. Ergänzend hierzu ist der rechtlich relevante Rahmen, in dem gearbeitet wird, zu schulen. Durch diese Kompetenzen gestärkt können Absprachen mit Kommunen bzgl. der Presseberichterstattung eingefordert werden, so dass „Pressesprecher“ mit einer fundierten Ausbildung auf bekannten rechtlichen Grundlagen agieren.

Lösung

In der FwVO ist die Bezeichnung von Gemeinde-/Stadtpressewartin oder Gemeinde-/Stadtpressewart in Pressesprecherin oder Pressesprecher mit Dienstgradzuordnung und Ausbildungsvoraussetzung (Gruppenführer + Lehrgang Pressearbeit) zu aktualisieren.

Es wird empfohlen ein Informationssystem zur Benachrichtigung eines Verteilerkreises von Medientreibenden durch das Land („Pressebox“) einzurichten und den Kommunen anzubieten. Das System muss so gestaltet sein, dass der Zugang für Medientreibende zum Verteilerkreis erst nach Akkreditierung möglich ist. Die Einstellung von Informationen für die Presse erfolgt durch die Kommunen, bzw. die Feuerwehrpressesprecherinnen oder Feuerwehrpressesprecher und die Feuerwehreinsatzleitstellen und das MI.

Für die Unterstützung der Arbeit der Pressesprecherinnen und Pressesprecher ist eine Arbeitshilfe als Handlungshilfe, ergänzt um rechtliche Hinweise und als Nachschlagewerk zu erstellen und fortzuschreiben.

Es ist ein Erlass durch MI zu erstellen, in dem die rechtliche Situation zur Zuständigkeit für den Schutz von Persönlichkeitsrechten klargestellt wird. Dieser soll den Feuerwehren Niedersachsens als Handreichung dienen, wenn sie sich mit solchen Situationen konfrontiert sehen.

Ein Lehrgangs- und Seminarangebot für diejenigen, die in den Feuerwehren die Öffentlichkeitsarbeit wahrnehmen ist ergänzend auszubauen. Ein einwöchiger Lehrgang als Vorrausetzung für die Übernahme der Funktion einer Pressesprecherin oder eines Pressesprechers an der NABK ist einzurichten.

6.2.3 Gewalt gegen Einsatzkräfte

Beleidigungen, Drohungen, Hass und Gewalt im öffentlichen Raum nehmen immer mehr zu. Neben Aggressivität gegen Rettungskräfte und Polizisten sind leider auch Übergriffe gegen (kommunale) Amts- und Mandatsträger keine Ausnahmeerscheinung mehr. Verbale und körperliche Gewalt begründet sich oftmals in genereller Konfliktbereitschaft oder Aggressivität, in mangelnder Konfliktfähigkeit, in der falschen Erwartungshaltung bezüglich der Dienstleistungen einer Kommune oder auch im Alkohol- bzw. Drogeneinfluss. Körperliche Angriffe, Bedrohungen und Beleidigungen führen zu erheblichen seelischen und psychischen Belastungen – ggf. auch für Familienangehörige. Hinzu kommt, dass strafrechtliche Verfahren langwierig sind und teilweise schwer nachvollziehbare Entscheidungen hingenommen werden müssen. Der Niedersächsische Landtag möchte dieses Anliegen zu einem zentralen Tätigkeitsfeld machen und hat sich daher auch in einem Entschließungsantrag dieser Thematik angenommen[27].

Die Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) weist für Niedersachsen für den Zeitraum von 2011 – 2017 einen Anstieg der registrierten Kriminalität gegen Einsatzkräfte um rd. 100 Fälle (auf 200 Fälle insgesamt) auf.

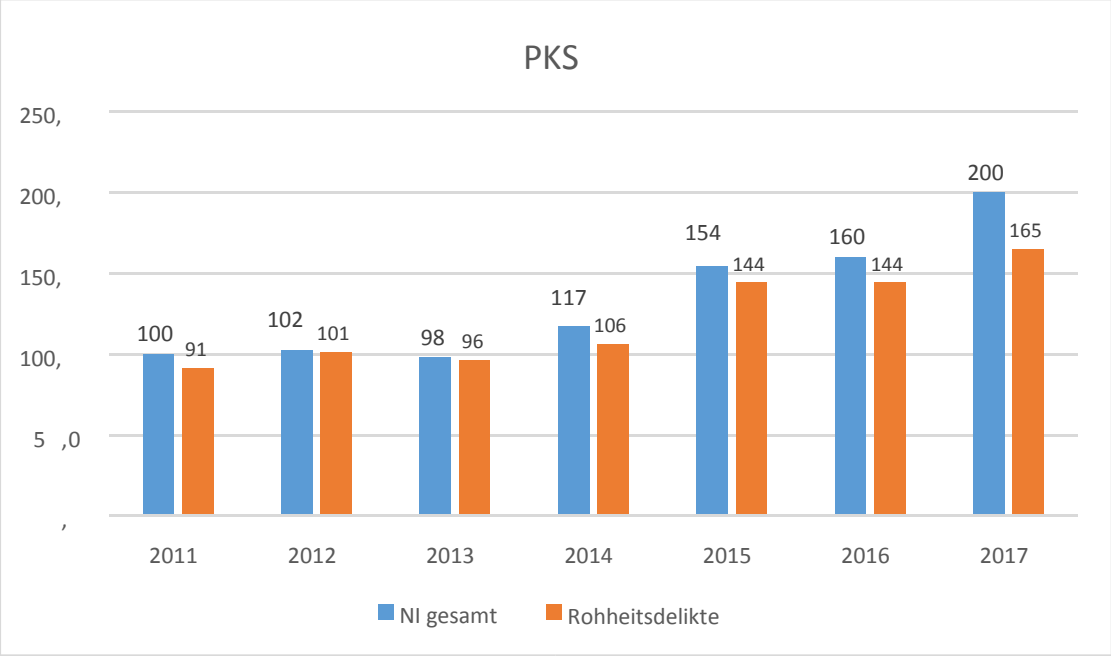


Abbildung 21: Entwicklung der registrierten Kriminalität gegen Einsatzkräfte in Niedersachsen unter besonderer Berücksichtigung der Rohheitsdelikte (u. a. Körperverletzung, Nötigung, Bedrohung, sonstige Straftaten gegen die persönliche Freiheit)

[27] s. LT Drucksache 18 / 1175 v. 21.06.2018, Beleidigungen, Drohungen, Hass und Gewalt gegen kommunale Amts- und Mandatsträger, Rettungskräfte und Ehrenamtliche sind nicht hinnehmbar - Land und Kommunen müssen gemeinsam aktiv werden

Selbstverständlich erfasst die PKS lediglich die der Polizei bekannt gewordenen Fälle, das sogenannte „Hellfeld“. Über das sog. „Dunkelfeld“ – also die nicht angezeigten Sachverhalte – enthält die PKS dem entsprechend keine Daten, so dass mit Hilfe der PKS keine validen Aussagen über die tatsächliche Kriminalitätsentwicklung getroffen werden können. Worauf der Anstieg der Zahlen in der PKS letztlich zurückzuführen ist, lässt sich jedoch nicht ohne weiteres erklären. Insbesondere bleibt unklar, ob die Steigerung auf eine tatsächliche Zunahme der Vorfälle oder auf eine erhöhte Sensibilität der Betroffenen, einhergehend mit einer erhöhten Anzeigebereitschaft, beruht.

Die Ruhr-Universität Bochum (RUB) hat sich 2017 in einer Studie mit Gewaltübergriffen auf Einsatzkräfte der Feuerwehren und Rettungsdienste in Nordrhein-Westfalen befasst[28]. Der Anstieg der offiziell registrierten Fallzahlen ist auch in NRW festzustellen, ebenso die Erkenntnis, dass von einem erheblichen Dunkelfeld auszugehen ist. Im Rahmen der Studie wurde eine empirische Untersuchung durchgeführt, bei der 4.500 Einsatzkräfte (Rücklaufquote 18 %) angeschrieben und zu deren Gewaltbetroffenheit innerhalb der letzten 12 Monate befragt wurden. Im Ergebnis wurde festgestellt, dass die Gewaltbetroffenheit für die Gesamtstichprobe bei etwa 64 % für verbale Gewalt, 49 % für nonverbale Gewalt und 13 % für körperliche Gewalt liegt. Weiter zeigen die Ergebnisse einen Unterschied in der Betroffenheit von Einsatzkräften im Rettungs- bzw. Brandeinsatz auf, wobei die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Feuerwehren im ausschließlichen Brandeinsatz nicht einmal halb so stark von Gewalt im Einsatz betroffen waren, wie Einsatzkräfte in der medizinischen Lebensrettung. Als Begründung hierfür wird zum einen die deutlich größere Stärke der Besatzungen im Brandeinsatz angeführt, die möglicherweise abschreckend wirke, während die Einsatzkräfte im Rettungseinsatz zumeist in Zweierteams aufträten. Zum anderen gebe es im Rettungseinsatz deutlich häufiger Situationen, in denen sich Einsatzkräfte und Patientinnen und Patienten, von denen überwiegend die Gewalt ausgeübt werde, körperlich besonders nahe kämen. Hinsichtlich der räumlichen Merkmale kommt die Studie zu dem Ergebnis, dass es in Metropolstädten mit über 500.000 Einwohnerinnen und Einwohnern doppelt so häufig zu Übergriffen auf Einsatzkräfte kommt, als in Städten mit 101.000 bis 500.000 Einwohnerinnen und Einwohnern. Was das Meldeverhalten der Einsatzkräfte betrifft, kommt die Studie zu dem Ergebnis, dass lediglich etwa 20 % der von verbaler und nonverbaler Gewalt betroffenen Einsatzkräfte eine entsprechende Meldung des letzten Übergriffes abgaben. In den Fällen körperlicher Gewalt betrug die Meldequote immerhin 70 %. Des Weiteren konnten die erhobenen Daten belegen, dass die Einsatzkräfte im Brandeinsatz seltener von Gewalt und Übergriffen betroffen sind, als Einsatzkräfte im Rettungseinsatz. Dies wird als Beleg für einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Tätigkeit und der Wahrscheinlichkeit, Opfer von Gewalt zu werden, gesehen.

Lösung

In verschiedenen Positionspapieren [29] [30] [31] wird auf die notwendige Vorbereitung und Entgegenwirken der Entwicklung hingewiesen. Ebenso muss neben der Vorbereitung der Einsatz- und Führungskräfte auf derartige Lagen auch das Leitstellenpersonal sensibilisiert werden, schon bei der Notrufabfrage und Disposition Hinweise zu erkennen und die Einsatzkräfte informieren zu können. In die Aus- und Fortbildung sind ergän-

---

[28] Ruhr-Universität Bochum, Forschungsprojekt „Gewalt gegen Einsatzkräfte der Feuerwehren und Rettungsdienste in Nordrhein-Westfalen“, Abschlussbericht, 2017.

[29] Positionspapier der komba gewerkschaft zur Sicherheit und Gewaltprävention im Feuerwehr- und Rettungsdienst, Köln, 15.11.2016

[30] Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in der Bundesrepublik Deutschland - Arbeitskreis Rettungsdienst (AK-R) – Prävention und Umgang mit Aggression und Gewalt, 14.11.2013

[31] DGUV Information 205-027, September 2017

zend Deeskalationstrainings und die Beherrschung von Situationen mit physischer Gewalt aufzunehmen. Im Rahmen der Einsatznachbereitung ist die Thematik mit zu berücksichtigen und Hilfsangebote zu vermitteln. Die Dienstherren sollten jeden An- und Übergriff konsequent zur Anzeige bringen.

Es wird ein Zwei-Phasen-Modell vorgeschlagen:

1. Grundlagenermittlung
    - durch Einführung eines einheitlichen Meldesystems mit standardisierten Meldebögen zu dem Thema, z. B. als Bestandteil des Tätigkeitsberichtes der Feuerwehren sowie
    - durch die Benennung von Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern
2. Umsetzung von Maßnahmen
    - Deeskalations-, Kommunikationstraining, Flucht- und Abwehrtechniken in die Aus- und Fortbildung aufnehmen
    - Sensibilisierung von Leitstellen und Erstellung von Handlungsanweisungen

6.3 Handlungsfeld 3: Etablierung einer ganzheitlichen, praxisnahen und bedarfsgerechten Aus- und Fortbildung

In Niedersachsen erfüllen 124.699 Angehörige in den Einsatzabteilungen der Freiwilligen Feuerwehren (FF), 2.468 Angehörige in den Berufsfeuerwehren (BF) und Hauptberuflichen Wachbereitschaften (HWB) sowie 4.745 Angehörige in den Werkfeuerwehren (WF) die Aufgaben der Brandbekämpfung und der Hilfeleistung[32]. Die Einsatzkräfte sehen sich dabei vor zunehmend schnelleren Veränderungen und größer werdenden Herausforderungen im Alltag und bei der Bewältigung von Einsatzlagen gestellt. Mit diesen Herausforderungen muss auch das Aus- und Fortbildungssystem der Feuerwehren Schritt halten. Nur eine zeitgemäße und bedarfsgerechte Aus- und Fortbildung kann Einsatz- und Führungskräfte der Feuerwehren auf ihre Aufgaben richtig vorbereiten.

Für die Durchführung der Aus- und Fortbildung stehen die kommunalen Aufgabenträger (Städte, Gemeinden und Samtgemeinden, Landkreise und Region Hannover) sowie das Land gemeinsam in der Verantwortung. Der demografische Wandel, die zunehmende Technisierung und Digitalisierung, die neuen Bedrohungslagen und der Klimawandel sowie die veränderte Werteorientierung werden mit ihren Auswirkungen das gesamte Feuerwehrwesen in Niedersachsen gleichermaßen treffen. Die zunehmende Konkurrenz um Mitglieder und Nachwuchskräfte unterstreicht die Notwendigkeit, alle Potenziale zu nutzen, um durch attraktivitätsfördernde Maßnahmen die Leistungsfähigkeit der vorhandenen Strukturen nachhaltig zu sichern, zu fördern und weiterzuentwickeln. Es gilt, das lokale und regionale Mitglieder- und Nachwuchskräftepotenzial durch zielgerichtete Bildungsangebote auf allen Ebenen verstärkt auszuschöpfen. Innovationsansätze sind so zu fördern, dass sie für alle Einsatz- und Führungskräfte des Brand- und Katastrophenschutzes ein attraktives Angebot darstellen und die auf Ehrenamtlichkeit fußende Flächenorganisation des Brand- und Katastrophenschutzes nachhaltig sichern, ungewollte Abwanderungen stoppen und nach wie vor neue Mitglieder gewinnen können.

Werden die Auswirkungen der veränderten und sich verändernden Rahmenbedingungen frühzeitig aktiv gestaltet, dann ergeben sich größere Handlungsspielräume und mehr Optionen. Frühes Handeln setzt systematisch erarbeitete Zukunftsinformationen voraus. Die Kenntnis der absehbaren Entwicklungen und Problemkonstellationen, das

[32] Stand 31.12.2017

Bewusstsein, dass der demografische Wandel, die zunehmende Technisierung und Digitalisierung, die neuen Bedrohungslagen und der Klimawandel sowie die veränderte Werteorientierung fachressortübergreifende Herausforderungen sind notwendige, wenn auch allein nicht hinreichende, Bedingungen den Auswirkungen und Konsequenzen mit sachgerechten Antworten zu begegnen.

6.3.1 Zukunftsfähige Aus- und Fortbildung der Freiwilligen Feuerwehren

Um zukünftig eine gleichbleibende Quantität im Bereich des Ehrenamtes zu erreichen, ist eine Anpassung der Rahmenbedingungen bzgl. der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt, der gestiegenen Mobilität, der veränderten Werteorientierung sowie dem veränderten Lernverhalten, dringend erforderlich.

Hierzu sind diverse Maßnahmen vorstellbar. Bei allen zu ergreifenden Maßnahmen sollte die Flexibilität für den Lernenden, sowohl die Informationsgewinnung betreffend, aber auch zeitlicher Ablauf sowie Art und Umfang der Ausbildung, im Vordergrund stehen.

Eine Reduzierung der Unterrichtstiefe auf das für die aktuelle Aufgabe erforderliche Maß, die Konzentration auf die Kernkompetenzen sollte zunächst das Ziel sein. Das Anlegen von Wissensspeichern ist nicht mehr zeitgemäß und blockiert Ressourcen zum Nachteil praxisrelevanter Fähig- und Fertigkeiten.

Eine der heutigen Zeit angepasste Umstellung der Art der Informationsgewinnung, der Weitergabe, also der Vermittlung der Inhalte über die unterschiedlichsten Kanäle, ist dringend notwendig. Hier ist, um eine möglichst hohe Flexibilität zu erreichen, eine breitgefächerte Methodenvielfalt erforderlich. Junge, nachfolgende Generationen, haben ein anderes Lernverhalten als heute Mittedreißigjährige und ältere Menschen. Insofern ist von einer abrupten Umstellung des gesamten Systems abzuraten. Eine sofortige, ganzheitliche Systemumstellung würde sowohl bei den Lehrenden als auch bei den Lernenden zu einer Überforderung führen. Gleichermaßen müssen die erforderlichen technischen Voraussetzungen geschaffen werden.

Der Ansatz kann also nur ein fließender, aufwachsender Übergang von den hergebrachten zu den neuen Methoden sein. Hierbei sollte die Betrachtung der Zielgruppe entscheidend für den Grad der Vermischung, also des Lehransatzes, eine entscheidende Rolle spielen. Junge Schulabgängerinnen und Schulabgänger lernen anders als seit vielen Jahren im Berufsleben stehende Menschen.

Neben der eigentlichen Umgestaltung der Unterrichtsmethoden wird die Vereinheitlichung von Unterrichtseinheiten, sowie die Anerkennung von bereits erworbenen Kompetenzen Beruf / Feuerwehr, aber auch die bundesweite Anerkennung von bereits absolvierten Modulen zwischen JF/FF/BF/WF zu einer weiteren großen Herausforderung werden.

Eine Umstellung der Ausbildung wirkt sich auch direkt auf den Lehrkörper der NABK aus. Die Beanspruchung des Lehrkörpers in dem klassischen Aufgabenfeld reduziert sich mit der Einführung von E-learning. Diese bisher auf eine Person fixierte Fähigkeit findet ihre Herausforderung in Spezialistenwissen wieder. Hier erscheint es sinnvoll, die Kompetenzen in drei Bereiche zu gliedern: Die Pädagogin oder der Pädagoge mit den pädagogischen Fähigkeiten für den didaktischen Aufbau und Gestaltung der Lernmodule, die Feuerwehrfachfrau oder der Feuerwehrfachmann, um die speziellen feuerwehrtechnischen Vorgänge und Anforderungen zu formulieren sowie die IT-Spezialistin

oder der IT-Spezialist zur technischen Umsetzung der pädagogischen und feuerwehrtechnischen Inhalte, dem Handling sowie der Pflege einer digitalen Lernplattform.

Lösung

- Zur Attraktivitätssteigerung ist eine Anpassung der Ausbildung an die veränderten Lebenssituationen dringend geboten.
- Die Ausrichtung der Aus- und Fortbildung ist weg vom Frontalunterricht hin zur Fach- Methoden- und Sozialkompetenz, unter Einbeziehung von lernfeldorientiertem Unterricht, zu verankern.
- Die Senkung der Präsenzzeiten an der NABK muss erklärtes Ziel sein. Die Lernende oder der Lernende muss die Möglichkeit haben im eigenen Tempo und Uhrzeit unabhängig lernen zu können.
- Die Installation einer Lernplattform, eines Learning Management System (LMS) ist einzuleiten.
- Die Umsetzung von Blended Learning Konzepten und Lern Management Systemen in der Aus- und Fortbildung ist auf allen Ausbildungsebenen zu starten.
- Auf Gemeinde- und Kreisebene ist die Neugestaltung von Ausbildungsinhalten parallel zu etablieren.
- Eine im Vorfeld stattfindende Qualifizierung von der Ausbilderin oder vom Ausbilder zur Lernbegleiterin oder zum Lernbegleiter ist als Voraussetzung e.rforderlich.
- Die Umstellung auf eine modulare Ausbildung ist konsequent umzusetzen.
- Zur Einschätzung der eigenen Situation - physische und psychische Anforderungen an Feuerwehr Einsatzkräfte - sollte die Ausbildung mit einer Orientierungsphase beginnen.
- Eine möglichst schnelle Übernahme in den Einsatzdienst durch Modulare Ausbildung ist anzustreben
- Für die gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen (JF - FF – WF – BF, aber auch beruflicher Vorkenntnisse) sind größtmögliche Spielräume zu schaffen.
- Eine bundeslandübergreifende Anerkennung von Qualifikationen bleibt nach wie vor erklärtes Ziel.
- Die Gesamtausbildungsdauer der Basisausbildung soll drei Jahre nicht übersteigen und bei günstigem Verlauf auch in ein bis eineinhalb Jahren möglich sein.
- Für die Akzeptanz innerhalb der Feuerwehr ist eine Kampagne zu initiieren.

6.3.2 Zukunftsfähige Aus- und Fortbildung Hauptamtliche Angehörige

Dem deutschen Arbeitsmarkt werden aufgrund des demografischen Wandels bis 2030 rund 3,5 Millionen Arbeitskräfte weniger zur Verfügung stehen als heute[33]. Diese Entwicklung wird damit nicht nur eine Herausforderung für die Wirtschaft, sondern insbesondere auch für die öffentliche Verwaltung. Folgende Entwicklungen zeichnen sich bis 2030 ab: Mit einem Mangel von 816.000 Fachkräften ist der öffentliche Sektor der Bereich mit dem größten Mangel. Relativ betrachtet liegt das Arbeitskräfteangebot 11 % unter der Nachfrage. Rechnerisch kann jede neunte Stelle somit nicht besetzt werden. De facto werden aber mehr Stellen unbesetzt sein, da spezifische Stellenanforderungen, wie bei der Feuerwehr, und ungeeignete Kandidatinnen und Kandidaten das Verhältnis zusätzlich negativ beeinflussen. Die Berufsfeuerwehren der Kommunen und die feuerwehrtechnischen Beamtinnen oder Beamten des Landes stehen zudem im direkten Wettbewerb zu privatwirtschaftlichen Arbeitgebern aber auch zu anderen Bereichen der öffentlichen Verwaltung, wie z.B. dem Bund mit seinen Bundeswehrfeuerwehren. Der Bund wird aufgrund der geringeren Beschäftigtenzahl und der größeren Attraktivität voraussichtlich weniger stark vom Fachkräftemangel betroffen sein. Die große Konkurrenz zwischen den Berufsfeuerwehren, den Landesdienststellen und anderen Brandschutzdienststellen (wie etwa Bundeswehr, Havariekommando und Werkfeuerwehren) wird insbesondere an der Einführung einer Personalgewinnungsprämie durch die Bundeswehrfeuerwehr deutlich.

Durch Auswertung der Anmeldung von Lehrgangsplätzen an der NABK und durch Analyse der aktuellen Entwicklungen in den verschiedenen Berufsfeuerwehrstandorten ist festzustellen, dass der Bedarf an ausgebildeten Feuerwehrangehörigen in den letzten Jahren durch Pensionierung und Schaffung neuer Stellen in allen Laufbahngruppen stark angestiegen ist. Der Bedarf in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, erhöhte sich in den letzten Jahren um mehr als das Doppelte. In den nächsten Jahren wird sich dieser Bedarf auf diesem hohen Niveau weiterhin fortsetzen. Dieser Trend wird durch eine Umfrage der Arbeitsgemeinschaft der Leiterinnen und Leiter der Berufsfeuerwehren (AGBF – Bund) bestätigt, die sogar von einer Steigerung des Ausbildungsbedarfs in der Laufbahngruppe 2 in den nächsten sechs Jahren deutschlandweit von 70 Prozent ausgeht.

Bei den niedersächsischen kommunalen Feuerwehren kann der Bedarf an ausgebildeten Feuerwehrangehörigen auch durch die Ausschöpfung der vorhandenen Kapazitäten durch eigene Ausbildung nur zu 70 Prozent gedeckt werden. Viele Standorte geben an, dass sie diesen Restbedarf an ausgebildeten Feuerwehrangehörigen auch durch Einstellung bzw. Versetzung decken wollen. Bei der Fluktuation mit anderen Bundesländern ist die Anzahl der Abwanderungen um 60 Prozent über der der Zuwanderungen. Die Abwanderung zu den Werkfeuerwehren ist regional sehr unterschiedlich. Teilweise macht sie 20 Prozent der Abwanderungen aus.

Fragestellungen zur Ausbildungssituation bei den Berufsfeuerwehren und insbesondere die Bewerbersituation im Einstellungsverfahren in die Laufbahnen der Feuerwehren und mögliche Handlungsoptionen wurden schon im Abschlussbericht[34] aus dem Jahr 2010 dargestellt.

Bis heute hat sich die Situation bei den Bewerberinnen und Bewerbern für die Laufbahnen der Feuerwehr sowohl für das 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 als auch für das 1. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 nicht entspannt. Die Bewerberlage ist an der

---

[33] Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst, Herausgegeben von der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, März 2017

[34] Abschlussbericht MI, „Sicherstellung des Brandschutzes in Niedersachsen unter besonderer Berücksichtigung des demografischen Wandels, 2010

NABK und an den Standorten mit hauptberuflichem Personal ähnlich schwierig und rückläufig. Nach Angaben der Berufsfeuerwehrstandorte sind die Bewerberzahlen um 20-30 Prozent in den letzten 5 Jahren zurückgegangen. Dabei ist festzustellen, dass der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber mit ausreichenden sportlicher Fitness und kognitiven Fähigkeiten weiterhin abnimmt.

Zur Steigerung der Attraktivität der Laufbahnen und damit auch zur Verbesserung der Bewerberlage wurden seit 2010 bereits folgende verschiedene Maßnahmen umgesetzt bzw. angestoßen:

6.3.2.1 Erhöhung Frauenanteil

Der Frauenanteil ist in dem traditionell männlich geprägten Berufsbild eher gering. Im Einstellungsverfahren wird neben den kognitiven Fähigkeiten auch die physische Leistungsfähigkeit überprüft. Zur Verbesserung der Einstellungsgerechtigkeit und damit zur Erhöhung der Frauenquote wurde durch die Sporthochschule Köln gemeinsam mit der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren auf Bundesebene ein Sporttest entwickelt, der es Frauen und Männer bei gleicher Fitness ermöglicht, den Sporttest zu bestehen. Der Anteil der Frauen hat sich in den letzten 5 Jahren in den Standorten sehr unterschiedlich entwickelt. An einigen Standorten hat sich der Frauenanteil leicht verbessert.

6.3.2.2 Verbesserte Arbeitszeitregelung

Mit Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Feuerwehrdienstes der Gemeinden und Landkreise[35] wurde die Ableistung einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden in ausschließlich zwei 24-Stunden-Schichten ermöglicht. Ziel war die familienfreundliche Gestaltung der Tätigkeit als Beamtin oder Beamter der Feuerwehr, damit berufliche und familiäre Belange besser vereinbart und insgesamt die Attraktivität dieses Berufes gesteigert wird. Diese Regelung hat sich in der Praxis bewährt.

6.3.2.3 Finanzielle Anreize

Weiterhin wurden Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung im finanziellen Bereich umgesetzt:

- Seit dem 01.01.2014 erhalten alle feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten (auch bereits im Vorbereitungsdienst) die Feuerwehrzulage.

- Seit 01.01.2017 wurde für die Polizei und Feuerwehr die Heilfürsorge eingeführt. Die betroffenen Beamtinnen und Beamten können selbst entscheiden, welchem der beiden Systeme (Beihilfe oder Heilfürsorge) sie angehören möchten.

- Die Gewährung eines Anwärtersonderzuschlages in Höhe von 50 % des Anwärtergrundbetrags für die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, und für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, wurde bis 31.12.2021 verlängert. Es bleibt abzuwarten, ob bei anhaltendem Trend der sinkenden Bewerberzahlen eine Verlängerung und ggf. Erhöhung angezeigt sein wird. Weiterhin muss ggf. geprüft werden, ob eine Ausweitung auf die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, notwendig wird.

---

[35] ArbZVO-Feu vom 31.01.2014 (Nds. GVBl. S. 52)

6.3.2.4 Stipendienmodell an der Ostfalia Hochschule

Um die Attraktivität der Ausbildung in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, zu erhöhen und auf 3,5 Jahre zu verkürzen, wurde mit dem Start des Bachelorstudiengangs Bauingenieurwesen mit feuerwehrtechnischer Zusatzausbildung an der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften am Standort Suderburg zum Wintersemester 2013 als Stipendienmodell eine weitere Möglichkeit zum Erwerb der Laufbahnbefähigung geschaffen, um neben dem regulären Vorbereitungsdienst Nachwuchskräfte für den Feuerwehrdienst zu gewinnen. Entgegen der beabsichtigten Konzeption erwerben die Absolventinnen und Absolventen aber bei den bestehenden gesetzlichen Regelungen keine Laufbahnbefähigung. Zum Wintersemester 2018 wurde die Durchführung dieses Stipendienmodells daher ausgesetzt und die Überarbeitung und Anpassung eingeleitet.

6.3.2.5 Öffentlichkeitsarbeit

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit wurde zur Erhöhung des Bewerberaufkommens insbesondere die Präsenz auf Berufseinsteigermessen und ähnlichen Veranstaltungen erhöht.

Lösung

- **Rechtlicher Rahmen der Ausbildung:**
  Der laufbahnrechtliche Rahmen für die Ausbildung in der Laufbahn der Fachrichtung Feuerwehr ergibt sich gem. § 25 NBG aus der Niedersächsischen Laufbahnverordnung (NLVO) und der ausbildungs- und prüfungsrechtliche Rahmen gem. § 26 NBG aus der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahnen der Fachrichtung Feuerwehr (APVO-Feu). Die Laufbahnausbildung erfolgt in einem jeweils 24-monatigen Vorbereitungsdienst als Beamtin/Beamter auf Widerruf für die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, und für die Laufbahngruppe 2. Der Aufstieg in die Laufbahngruppe 2 erfolgt durch Absolvieren eines Aufstiegslehrganges und einer 18-monatigen berufspraktischen Einführungszeit. Ziel der Ausbildung im Vorbereitungsdienst und der Ausbildung für den Aufstieg ist es, die zur Erfüllung der Aufgaben der Fachrichtung Feuerwehr in der jeweiligen Laufbahn erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln. Ausbildungsbehörden sind die Niedersächsische Akademie für Brand- und Katastrophenschutz (NABK) und Kommunen mit mindestens einer Beamtin oder einem Beamten mit der Befähigung für die Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Feuerwehr. Insgesamt ist eine aussagekräftige und seriöse Struktur- und Potenzialanalyse der hauptberuflichen Feuerwehrausbildung ohne Benennung der tatsächlichen Zahlen, Daten und Fakten nicht möglich, daher sind spätestens nach einer künftigen feuerwehrfachlichen Prüfung, die eine Änderung der APVO-Feu erfordert, konkrete Zahlen, Daten und Fakten zu benennen, um ein Verfahren zur Änderung der APVO-Feu einzuleiten.

- **Pädagogisches Konzept:**
  Es wird empfohlen, schon jetzt neue pädagogische und didaktische (d. h. handlungsorientierte) Konzepte für die Ausbildung der Berufsfeuerwehren an den Ausbildungseinrichtungen zu etablieren. Hierzu könnten ggf. Kooperationen mit Fachhochschulen, Universitäten und weiteren Bildungseinrichtungen geschlossen werden oder eigene methodisch-didaktische Konzepte von der NABK entwickelt werden. Hierbei sollte eine einheitliche Rahmenkonzeption angestrebt werden.

- **Vorbereitung auf Sporttests:**
  Es wird empfohlen, an den Standorten zu prüfen, zur Vorbereitung des Sporttests individuelle Trainingseinheiten anzubieten. Dadurch könnte die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber, die den Sporttest bestehen, erhöht werden.

Laufbahngruppe 1 - 2. Einstiegsamt

- Es wird empfohlen zu überprüfen, ob die Befähigung zur Gruppenführerin / zum Gruppenführer fester Bestandteil der Ausbildung und Prüfung bleiben soll.

- Es wird empfohlen zu prüfen, ob die fachtheoretischen Ausbildungsabschnitte anderer Bundesländer mit den Ausbildungsinhalten der APVO-Feu übereinstimmen, so dass im Einzelfall diese zur Entlastung der NABK auch in diesen Bundesländern absolviert werden können.

- Es wird empfohlen weiterhin zu prüfen, ob neben den bestehenden Anrechnungsmöglichkeiten zur Verkürzung des Vorbereitungsdienstes weitere Anrechnungstatbestände (z.B. absolvierte Ausbildungen im Rahmen der Freiwilligen Feuerwehr) in Betracht kommen können.

- Es wird empfohlen zu prüfen, ob Prüfungsumfang, -inhalt und –gewichtung komprimiert werden können, um bei gleichem Ausbildungsniveau die Bereitschaft des Personals der Berufsfeuerwehren zur Teilnahme als nebenamtliche Prüferin / nebenamtlicher Prüfer zu erhöhen.

- Es wird empfohlen zu prüfen, ob neben der aktuellen Laufbahnausbildung eine neue berufsbildende Ausbildung konzipiert werden kann. Vorgeschlagen wird eine 3-jährige Ausbildung in drei Module (z.B. Handwerk, Gefahrenabwehr, Rettungsdienst), um bereits Realschulabsolventen ohne Berufsausbildung für den Feuerwehrdienst zu gewinnen. Favorisiert wird hierbei die Durchführung als Vorbereitungsdienst.

Laufbahngruppe 2 - 1. Einstiegsamt

- Es wird empfohlen zu prüfen, ob die bisherige Zugangsvoraussetzung für den Vorbereitungsdienst - ein Bachelorstudium der Ingenieur- oder Naturwissenschaften oder einer ähnlich geeigneten Studienrichtung - noch Berufsrealität und den Herausforderungen dieser Laufbahn entspricht. Es sollte erörtert werden, ob an dieser Beschränkung festgehalten werden soll oder auch andere Studienabschlüsse geeignet sind. Damit könnte auch der Bewerberkreis für einen Vorbereitungsdienst erweitert werden.

- Es wird empfohlen zu prüfen, ob die fachtheoretischen Ausbildungsabschnitte anderer Bundesländer mit den Ausbildungsinhalten der APVO-Feu übereinstimmen, sodass im Einzelfall diese zur Entlastung der NABK auch in diesen Bundesländern absolviert werden können.

- Es wird empfohlen zu prüfen, ob Prüfungsumfang, -inhalt und –gewichtung komprimiert werden können, um bei gleichem Ausbildungsniveau die Bereitschaft des Personals der Berufsfeuerwehren zur Teilnahme als nebenamtliche Prüferin / nebenamtlicher Prüfer zu erhöhen.

- Es wird empfohlen zu prüfen, neben dem regulären Vorbereitungsdienst ein neues integriertes Studienmodell einzurichten, das in einem Vorbereitungsdienst absolviert werden kann. Dieser neue 4-jährige Studiengang könnte die notwendigen technischen, naturwissenschaftlichen und feuerwehrtechnischen Inhalte kombiniert vermitteln und in Zusammenarbeit mit einer Hochschule oder Fachhochschule sowie der NABK angeboten werden. Im Rahmen der feuerwehrtechnischen Ausbildung an der NABK sollen die Kernkompetenzen des Vorbereitungsdienstes nach APVO-Feu vermittelt werden. Nach erfolgreichem Abschluss soll der Studierende die Laufbahnbefähigung für das 1. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Feuerwehr erreichen (BesGr. A 10).

Laufbahngruppe 2 - 2. Einstiegsamt

- Da die APVO-Feu auf die nordrhein-westfälischen Regelungen Bezug nimmt und letztere derzeit neu gefasst werden, sollte darauf hingewirkt werden, möglichst frühzeitig Kenntnis von den Detailregelungen zu erhalten. Zum anderen sollte versucht werden, auch inhaltlich Einfluss zu nehmen, damit sich die aus niedersächsischer Sicht erforderlichen Ausbildungsinhalte nach einer Änderung wiederfinden.

6.3.2.6 Qualifikation Leitstellenpersonal

Einsätze der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr beginnen in der Regel mit dem Hilfeersuchen in Form eines Notrufes. Die benötigten Kräfte müssen nicht nur zeitgerecht, sondern auch in geeigneter Art und Anzahl alarmiert werden. In Niedersachsen gibt es die Form der integrierten Leitstellen (Feuerwehr und Rettungsdienst werden über eine Leitstelle geführt) und den um die Polizei ergänzten kooperativen Leitstellen.

Der Einsatzerfolg der Einsatzkräfte vor Ort steht in direktem Zusammenhang mit der Arbeit und Leistungsfähigkeit der Leitstellendisponentin oder der Leitstellendisponenten. Die Ausbildung des Leitstellenpersonals muss einen Qualitätsstandard sicherstellen, der unabhängig vom Leistungsstand der Einsatzkräfte vor Ort ist. Die optimale Qualifikation des Personals muss sich an den wesentlichen Aufgaben aus allen Leistungsbereichen (abwehrender Brandschutz, technische Hilfe, Rettungsdienst, nicht-polizeiliche Gefahrenabwehr, Information und Kommunikation der Führungsstäbe für die Gefahren- und Katstrophenabwehr) orientieren.

Neben dem für das breite Einsatzspektrum erforderlichen Sachwissen wird an Disponentinnen und Disponenten eine Vielzahl weiterer leitstellenspezifischer Anforderungen gestellt. So wird neben der souveränen Disposition von Spitzenlasten oder Ausnahmesituationen die Fähigkeit des analytischen Zuhörens ebenso verlangt wie die Fähigkeit Gehörtes zu verarbeiten und zeitgleich, schnell und sicher in das Einsatzleitsystem zu übertragen. Parallel hierzu müssen unter Stress richtige Entscheidungen getroffen und die sich ständig weiterentwickelnde Technik sicher beherrscht werden. Um Hilfeersuchen von Ortsunkundigen, Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund und Touristen gerecht werden zu können, spricht die Disponentin oder der Disponent neben Englisch idealerweise weitere Fremdsprachen.

Die Gewinnung qualifizierten Leitstellenpersonals setzt in Niedersachsen derzeit auf vorhandene oder mitzubringende Vorqualifikationen aus dem Brandschutz und Rettungswesen auf. Die Träger der Leitstellen sind für die Aus- und Weiterbildung der Leitstellendisponentinnen und Leitstellendisponenten verantwortlich.

Die Einrichtung einer Lehrleitstelle an der NABK am Standort Celle-Scheuen ist die notwendige Vorrausetzung zur Durchführung der für die Durchführung an einer Landesfeuerwehrschule vorgesehenen Ausbildungsmodule.

Lösung

Auf der Grundlage eines modifizierten Rahmenlehrplans wird die Weiterbildung zur Leitstellendisponentin oder zum Leitstellendisponenten empfohlen. Der modulartige Aufbau lässt eine Kooperation der Länder und der Träger der Leitstellen zu und berücksichtigt unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen. Der modifizierte Rahmenlehrplan ist in Abstimmung mit den Trägern der Leitstellen, den kommunalen Spitzenverbänden und dem Landesauschuss Rettungsdienst für die Anwendung in Niedersachsen als Empfehlung bekanntzugeben. Die Einrichtung einer Lehrleitstelle an der NABK am Standort Celle Scheuen ist innerhalb der Baumaßnahmen am Standort Celle-Scheuen prioritär umzusetzen.

6.3.3 Ausbildung Werkfeuerwehren

Unternehmen mit erhöhtem Gefahrenpotenzial können zum Schutz ihrer Produktionsstätten eigene Werkfeuerwehren einrichten. Ist das Gefahrenpotenzial so erheblich, dass es von einer öffentlichen Feuerwehr nur unter erschwertem Aufwand geleistet werden kann, kann das Unternehmen seitens des Fachministeriums oder einer von ihm bestimmte Landesbehörde zur Einrichtung einer Werkfeuerwehr verpflichtet werden. Die Aufgaben und Befugnisse der gemeindlichen Feuerwehr werden durch das Bestehen einer Werkfeuerwehr nicht berührt. Das wirtschaftliche Unternehmen oder der Träger der öffentlichen Einrichtung hat der Gemeinde über jeden Einsatz der Werkfeuerwehr zu berichten. Daher muss die Ausbildung und Ausstattung der Werkfeuerwehren der der öffentlichen Feuerwehren entsprechen. Die Werkfeuerwehren unterliegen der Aufsicht des Fachministeriums oder einer von ihm bestimmte Landesbehörde. Die schnelle und zielgerichtete Gefahrenabwehr durch die Werkfeuerwehren innerhalb der Betriebe wird von den Unternehmen geschätzt. Denn die mit den innerbetrieblichen Besonderheiten und Gefahren bestens vertrauten Werkfeuerwehren sind Garant für möglichst geringe Produktionsausfallzeiten nach Schadensereignissen. Kurze Anfahrtswege zu den Produktionsstätten sowie speziell für die vorherrschenden Gefahren ausgelegte Brandschutzkonzepte sorgen für hohe Effizienz und Effektivität. Die Ausstattung der Werkfeuerwehren ist speziell auf die betriebsbedingten Gefahren ausgelegt. Oft verfügen sie über Spezialfahrzeuge, die in öffentlichen Feuerwehren nur selten zu finden sind.

Um die Werkfeuerwehren in Niedersachen vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen weiter auf einem guten Ausbildungsstand und hohen Einsatzbereitschaft zu halten, hierbei aber immer den wirtschaftlichen Betrieb für die Unternehmen als Träger dieser Einrichtungen sicherzustellen, sind Maßnahmen zur zukünftigen Ausrichtung der Werkfeuerwehren notwendig.

Lösung

Bei der Ausbildung der hauptberuflichen Werkfeuerwehreinsatzkräfte wird vorgeschlagen zu prüfen, ob die Gruppenführerqualifikation (B 3-Ausbildung) nicht wie bisher stets, sondern nur dann verlangt werden sollte, wenn eine entsprechende Funktion in der hauptberuflichen Werkfeuerwehr des Unternehmens ausgeübt werden soll.

Bei Bewerberinnen und Bewerbern für hauptberufliche Werkfeuerwehren wird vorgeschlagen, die erworbenen Vorkenntnisse und Kompetenzen aus den Bereichen der Freiwilligen Feuerwehr in analoger Anwendung der APVO-Feu anzuerkennen.

Für die nebenberuflichen Werkfeuerwehrangehörigen sollte die Möglichkeiten verbessert werden, im Bereich der Freiwilligen Feuerwehren erworbene Vorkenntnisse und Kompetenzen im Zusammenhang mit der Ausbildung nach der WFAusbV anzuerkennen, sofern sie den vorgeschriebenen Ausbildungsabschnitten oder Teilen (Modulen) hiervon entsprechen. Die dann noch fehlenden Inhalte sind anschließend im Rahmen der weiteren Ausbildung zu absolvieren.

Bei den Arten der Werkfeuerwehren (mit hauptberuflich ausgebildeten und hauptberuflich eingesetzten Kräften oder nebenberuflich ausgebildetem und nur neben der eigentlichen Tätigkeit im Unternehmen in der Werkfeuerwehr eingesetztem Personal) sollte eine flexiblere Gestaltung ermöglicht werden. Das Gefährdungspotenzial des Unternehmens ist maßgeblich zu berücksichtigen.

Der Katalog von Lehrgängen, die Werkfeuerwehren als Ausbildungsstätte anbieten dürfen, sollte ausgeweitet werden, um auch auf diese Weise den Mangel an Ausbildungsplätzen ein Stück weit abzumildern.

Nebenberuflich ausgebildete Werkfeuerwehreinsatzkräfte sollten auch unter den Geltungsbereich des § 1 Abs. 1 Satz 1 der Fahrberechtigungsverordnung (FahrBVO) fallen.

6.3.4 NABK als zentrale Aus- und Fortbildungseinrichtung des Landes

Nach Maßgabe des niedersächsischen Brandschutzgesetzes obliegt es dem Land zentrale Aus- und Fortbildungseinrichtungen für Brandschutz und Hilfeleistung einzurichten, zu unterhalten und die Ausbildung durchzuführen[36]. In vergleichbarer Weise ist dem Land nach Maßgabe des niedersächsischen Katastrophenschutzgesetzes die Aufgabe zugewiesen, an einer Schulungseinrichtung des Landes Aus- und Fortbildungsveranstaltungen für Führungspersonal und für zentrale Ausbildungsinhalte anzubieten[37]. Dieser gesetzlichen Aufgabe kommt das Land mit dem Betrieb der Niedersächsischen Akademie für Brand- und Katastrophenschutz mit den Standorten Celle, Celle-Scheuen und Loy nach.

Die Feuerwehraus- und -fortbildung muss sich den verändernden Anforderungen stellen und bestehende Defizite abbauen, Bewährtes sichern und neue Angebote entwickeln. Die neuen Herausforderungen für die NABK ergeben sich durch veränderte Aufgaben und Inhalte im Zusammenhang mit der Technisierung und Digitalisierung aber auch durch die neuen Bedrohungslagen. Mengengerüste, Anforderungen und die veränderte Erwartungshaltung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ergeben sich durch den demografischen Wandel und die veränderte Werteorientierung. Die knappen Ressourcen fordern die NABK in besonderem Maße wirtschaftlich zu handeln. Die NABK muss daher modern, innovativ, zukunftsfähig, ganzheitlich, praxis- und realitätsnah sowie effizient und effektiv aufgestellt sein, um attraktiv für das Ehren- bzw. Hauptamt zu

[36] NBrandSchG § 5 Abs. 1 Nr. 1 u. 2
[37] NKatSG § 9 Abs. 2

sein und die Anforderungen flächendeckend, bedarfs- und fachgerecht erfüllen zu können.

6.3.4.1 Realitätsnähe

Einsatz- und Führungskräfte wollen aus- und fortgebildet werden, um ihrer Aufgabe effektiv nachkommen zu können. Die Ausbildung an der NABK wird immer dann von den Einsatz- und Führungskräften als motivierend empfunden, wenn die Schulung bzw. das Training bezüglich der Übungsobjekte, der realitätsnahen Darstellung eines Szenarios und der Einsatzdurchführung sowie der körperlichen und psychischen Anforderungen über das hinausgeht, was die kommunale Ausbildung üblicherweise bieten kann.

Die Ausbildung auf der Kreis- und Gemeindeebene muss ebenso das Üben in realen Übungsobjekten ermöglichen. Solche Übungsobjekte sind dann komplex und mit hohem finanziellem Aufwand verbunden, so dass dies nicht sinnvoll auf Ebene der Städte und Gemeinden vorgehalten werden kann. Übungsobjekte sollten daher auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte vorgehalten werden und den Gemeindefeuerwehren zur Nutzung zur Verfügung stehen. Die NABK verfügt schon über realistische Übungsobjekte und plant im Rahmen des weiteren Ausbaus weitere Objekte. Um den Kommunen die Planung und Errichtung von Übungsobjekten zu erleichtern, wäre die Erstellung von Richtlinien für Übungsobjekte (Planung, Einrichtung und Betrieb) sinnvoll so wie es für feststoffbefeuerte Übungsanlagen schon der Fall ist.

6.3.4.2 Erwachsenenbildung

Die Ausbildung wird im Internatsbetrieb durchgeführt. Die beste Ausbildung an einer zentralen Ausbildungsstätte kann aber keine Motivation erzeugen, wenn die Teilnehmerin oder der Teilnehmer wegen der Unterbringung im Mehr-Bett-Zimmer nachts keinen Schlaf findet. Die Rahmenbedingungen des Internatsbetriebs insgesamt und die Organisation der Ausbildung müssen der Förderung des Ehrenamtes und der Erwachsenenbildung gerecht werden. Hier gibt es standortbezogen großen baulichen Nachholbedarf, um mindestens den heutigen Anforderungen in den Unterkunfts-, Versorgungs- und Lehrsaalbereichen einer modernen Erwachsenenbildungsstätte zu genügen.

6.3.4.3 Bedarfsdeckung

Mit dem seitens der NABK eingerichteten Ausbildungsangebot kann im Jahr 2019 der tatsächliche Bedarf des gemeldeten Ausbildungsbedarfs erfüllt werden, wobei sich die Bedarfsdeckung je nach Veranstaltung sehr unterschiedlich darstellt. Bei begrenzten Ressourcen der NABK ergibt sich im Hinblick auf die Bereitstellung neuer Ausbildungsangebote sowohl in der Quantität als auch in der Qualität die Problematik, dass dies zurzeit nur zu Lasten anderer Ausbildungsangebote realisiert werden kann. Um die anstehenden Anforderungen aber erfüllen zu können, müssen die eingeleiteten Maßnahmen zur Weiterentwicklung der NABK konsequent weiter fortgesetzt werden. Hierbei müssen die einzelnen limitierenden Faktoren (Übungsflächen und –objekte; Lehrsäle und Funktionsräume; Fahrzeuge und Gerät; Infrastruktur und Service; Personal) gesondert betrachtet werden.

6.3.4.4 Stand der Wissenschaft

Die Aus- und Fortbildung muss sich den aktuellen Anforderungen nicht nur anpassen, sondern auch proaktiv die Entwicklungen begleiten. Sie muss so ausgerichtet sein, dass sie auch künftigen Anforderungen und Entwicklungen gerecht werden kann. Eine ständige Fort- und Weiterentwicklung der theoretischen und praktischen Aus- und Fortbildung ist insofern unerlässlich.

6.3.4.5 Stand der Technik

Für die praktische Ausbildung müssen die Einsatzmittel das technische Spektrum der Mittel vor Ort widerspiegeln und Akzente für die technischen Entwicklungen setzen. Die Fahrzeuge und das technische Gerät für die Ausbildung müssen dem aktuellen Stand der Technik entsprechen. Ehrenamt wird motiviert durch moderne Technik, ein nachhaltiges Programm zur fortlaufenden Modernisierung der Technik ist Grundlage, um diesem Anspruch gerecht werden zu können.

6.3.4.6 Ganzheitliche Aus- und Fortbildung

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

6.3.4.7 Attraktivität der Arbeitsplätze

Für die Aufgabenerledigung stehen im Jahr 2018 insgesamt und verteilt über drei Liegenschaften 115 Vollzeiteinheiten (VZE) zur Verfügung, die sich auf 6 Beamtenstellen im Bereich der allgemeinen Verwaltung, 56 Beamtenstellen für die feuerwehrtechnischen Lehrkräfte und 53 Stellen Tarifbeschäftigte verteilen.

Für die Durchführung von Ausbildungsveranstaltungen sind zwingend Lehrkräfte erforderlich, so dass Minderbesetzungen in diesem Bereich sich besonders deutlich in Menge oder Qualität der Ausbildung auswirken. Hierbei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass die Lehrkräfte an der NABK neben den feuerwehrtechnischen Kompetenzen insbesondere über pädagogisch, didaktische Fähigkeiten zur Kompetenzvermittlung verfügen müssen. Ein dauerhaft latentes Problem ist der Wechsel insbesondere dienstjunger Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung Feuerwehr überwiegend zu kommunalen Berufsfeuerwehren. Der Personalbedarf ist an allen Brandschutzdienststellen im gesamten Bundesgebiet hoch, wodurch sich eine hohe Personalfluktuation ergibt, bei der die Brandschutzdienststellen mit der größten Schnittmenge bei beruflichen und privaten Interessen („Work-Life-Balance“) für den Beschäftigten gewinnen. Das Land hat darauf mit Veränderungen der Rahmenbedingungen für die Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung Feuerwehr an der NABK reagiert. So wurden mit Wirkung vom

01.01.2017 die Heilfürsorge und eine Zulage in Höhe der Feuerwehrzulage eingeführt sowie das Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze auf 62 Jahre bzw. unter Erfüllung bestimmter Voraussetzungen auf 61 Jahre festgelegt. Mit der Beschlussfassung des niedersächsischen Landtages zur Änderung der hierfür geltenden Rechtsvorschriften ist eine weitgehende Angleichung von Beamtenverhältnissen im Land zu kommunalen Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung Feuerwehr erreicht worden. Diese im Jahr 2017 in Kraft gesetzten Veränderungen zeigen insoweit Wirkung, dass auf ausgeschriebene Stellen in der Fachrichtung Feuerwehr Bewerbungen eingehen.

6.3.4.8 Qualitätssicherung

Die NABK stellt das Bindeglied zwischen den handelnden Akteuren in der Gefahrenabwehr fachübergreifend dar (Hilfsorganisationen, DLRG, THW, Bundeswehr u.a.) und stellt das Zusammenwirken sicher. Die enge Verknüpfung zwischen Brand- und Katastrophenschutz und die Vermittlung von standardisiertem Führungswissen sichert eine umfassende Gefahrenabwehr. Sie ist als elementarer Teil des ganzheitlichen Gefahrenabwehrsystems in der Daseinsvorsorge zu sichern und kontinuierlich als Kompetenzzentrum der Gefahrenabwehr fortzuentwickeln. Durch die veränderte Bedrohungslage gewinnt dieser Aspekt zunehmend an Bedeutung. In der zukünftigen Entwicklung der NABK, ist die besondere Verantwortung für integrative und identitätsstiftende Aus- und Fortbildungskonzepte zu übernehmen. Sie unterscheidet sich damit deutlich gegenüber gewerblichen Anbietern.

6.3.4.9 Strategische Einsatzreserve

Die NABK kann sowohl die Einsatzreserve (operativ; Führung – Führungsunterstützung; personell und materiell) im Ereignisfall bilden als auch einen wesentlichen Beitrag zur Durchhaltefähigkeit der Verwaltung leisten. Die Rolle im EU Gemeinschaftsverfahren als Kristallisationspunkt für ab- und eingehende Einsatzkontingente, die Bereitstellung einer Landesreserve oder die Ausweichstelle für den ministeriellen Krisenstab stellen mögliche Funktionen der NABK in der Gefahrenabwehr dar. Schon heute nimmt die NABK mit der Bereithaltung der Landessandsackreserve des Niedersächsischen Landesbetriebs für Wasserwirtschaft, Küsten- und Naturschutz (NLWKN) am Standort Loy, sowie die Vorhaltung der Außenlastbehälter für die Waldbrandbekämpfung und die Ausweichstelle für die „Autorisierte Stelle Digitalfunk Niedersachsen (ASDN)“ am Standort Celle erfolgreich wahr.

6.3.4.10 Bevölkerungsschutz / Zivilschutz

Der Klimawandel und die neue Bedrohungslage erfordern unter Beachtung der verfassungsrechtlichen Zuständigkeitsverteilung zwischen Bund und Ländern ein verändertes strategisches Denken und vor allem eine verstärkte Bund-Länder-Zusammenarbeit bei außergewöhnlichen, national bedeutsamen Gefahren- und Schadenlagen. Untrennbar mit dieser neuen Phase öffentlicher Sicherheit verbunden ist deshalb auch das Erfordernis, die Zusammenarbeit der in Niedersachsen verantwortlichen Akteure für den Bevölkerungsschutz und Zivilschutz zu festigen, auszubauen und weiterzuentwickeln. In diesem Prozess spielt die Niedersächsische Akademie für Brand- und Katastrophenschutz eine entscheidende Rolle. Für die in der Gefahrenabwehr mitwirkenden Behörden der Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltung und ihre Verantwortungs- und Entscheidungsträger gibt es derzeit keine integrativ angelegte Aus- und Fortbildung für

den Bereich der operativen-taktischen Gefahrenabwehr. Die Führungsorganisation in Niedersachsen und ihrer Gebietskörperschaften sind dynamisch ausgerichtet. Die jeweilige Aufbau- und Ablauforganisation entspricht der Lageentwicklung. Das Entwickeln der dynamischen Führungsorganisation erfordert gut trainierte Prozesskenntnisse. An der NABK oder durch die NABK werden sowohl die Führungskräfte der Einheiten und Einrichtungen des Katastrophenschutzes als auch die administrativen und operativ-taktischen Führungskräfte in den Führungsstäben der Kommunen und des Landes ausgebildet. Um auf derartige außergewöhnliche Schadenslagen vorbereitet zu sein, vermittelt die NABK insbesondere die notwendigen Kompetenzen für die Stabsaus- und fortbildung im Katastrophenschutz.

6.3.4.11 Forschung und Entwicklung

Gerade bei der Gefahrenabwehr müssen neue Wege erforscht werden, um den sich ändernden Anforderungen gerecht zu werden. Neue Risiken und Gefahren müssen erkannt, kanalisiert und bekämpft werden. Eine konzeptionelle Anpassung der Grundlagen der Gefahrenabwehr kann nur durch umfassende Forschung und Entwicklung vorgenommen werden. Die NABK wäre ein idealer Partner für die Forschung, da neue wissenschaftliche Erkenntnisse über die angewandten Wissenschaften unmittelbar den Gefahrenabwehrsystemen zu Gute kämen. Im Benefit würde die NABK an Qualität gewinnen, da innovative technische Lösungen und moderne Systeme unmittelbar in die Praxis einfließen könnten. Der Gewinn an Attraktivität und die Möglichkeit zur Refinanzierung unterstreichen die Vorteile einer verzahnten Kooperation zwischen der NABK und den Forschungseinrichtungen.

Lösung

- Art und Weise der jährlichen Ausbildungsbedarfserhebung sowie der gemeldete Umfang sind zu prüfen und neu zu definieren.

- Das inhaltliche Aus- und Fortbildungsangebot der NABK ist gemeinsam mit den Interessenvertretungen der Feuerwehren und der im Katastrophenschutz mitwirkenden Träger zu definieren. Es ist eine Entscheidung darüber zu treffen, in welcher Menge welche Aus- und Fortbildung angeboten werden soll.

- Für die Beschaffung von Fahrzeugen und Gerät an der NABK ist eine auskömmliche Finanzierung erforderlich. Es sind zusätzlich Nutzungskonzepte zu prüfen mit dem Ziel kurzer Standzeiten an der NABK und ggf. einer anschließenden Weitergabe an kommunale Aufgabenträger.

- Die NABK muss für alle Beschäftigten ein attraktiver Arbeitgeber sein und die gewünschte „Work-Life-Balance“ bieten, um in der Konkurrenz mit anderen Brandschutz- und Katastrophenschutzdienststellen, insbesondere den Berufsfeuerwehren und anderen Verwaltungsdienststellen, bestehen zu können.

- Die NABK muss noch mehr Anwärterinnen und Anwärter als bisher im Vorbereitungsdienst für die Fachrichtung Feuerwehr qualifizieren, damit die freien Stellen im Einstiegsamt tatsächlich besetzt werden können. Fragen der Ausbildungskosten müssen zwischen dem Land und den kommunalen Aufgabenträgern diskutiert werden, wenn sich wie bisher zeigt, dass kommunale Aufgabenträger in hohem Maße von der Ausbildung von Anwärterinnen und Anwärtern im Landesdienst profitieren.

- Bei allen konzeptionellen Veränderungsplanungen zur NABK ist es von großer Bedeutung, eine Folgenabschätzung für alle den Betrieb der NABK beeinflussenden Faktoren vorzunehmen.

6.4 Handlungsfeld 4: Modernisierung und Digitalisierung des Brandschutzes

Der Megatrend Digitalisierung krempelt den Alltag von Menschen und Gesellschaften um. Auch die Feuerwehren stecken mittendrin in der digitalen Praxis. Bei der Gestaltung der Zukunftsfähigkeit der niedersächsischen Feuerwehren stellt die Technik und Ausstattung zur Bewältigung von immer komplexer werdenden Einsätzen neben organisatorischen und personellen Aspekten sowie der Ausbildung des Feuerwehrpersonals eine wichtige Komponente dar. Dies muss sich auch im künftigen Handeln des Landes und in der Gestaltung rechtlicher Rahmenbedingungen niederschlagen. Eine dem Stand der Technik entsprechende und verfügbare Ausstattung ist auch unter dem Aspekt der Wertschätzung insbesondere der ehrenamtlichen Tätigkeit in den Feuerwehren zu sehen. Zeitgemäße Technik und Ausstattung sind nicht Selbstzweck, sondern Voraussetzung für erfolgreiches Handeln der Feuerwehren. Aus Einsatzkonzepten, Dienstvorschriften und organisatorischen Regelungen ergibt sich der Bedarf an vorzuhaltender Technik und Ausstattung. In diesem Zusammenhang ist insbesondere auf die Methode der Feuerwehrbedarfsplanung zu verweisen, um einen einheitlich begründeten Bedarf an notwendiger Ausstattung in den einzelnen Feuerwehren nachvollziehbar festzustellen und um die dynamischen Veränderungsprozesse in einem festgelegten Verfahren zeitnah einbeziehen zu können.

Eine in die Zukunft gerichtete Entwicklung der Feuerwehren schöpft die Chancen und Potenziale der Digitalisierung in vollem Umfang aus und ist in der Lage, die Risiken zu beherrschen.

6.4.1 Digitalisierung und Zukunftstechnologien

Schon jetzt zeichnet sich die Entwicklung ab, dass immer mehr Geräte der Feuerwehr digitalisiert werden, d. h. durch softwarebasierte Steuergeräte gesteuert werden. Neben den vielen positiven Aspekten der Digitalisierung sind aber auch negative Einflüsse mit der Digitalisierung verbunden. Technische Geräte können durch softwarebasierte Steuerung auf relativ einfache Weise neue Funktionen implementiert werden, die auf analogen Wege nur mit hohem Aufwand realisiert werden können. Zur Entlastung des Feuerwehrangehörigen sind automatische Einstellungen möglich, die keine ständige Überwachung erfordert. Die Gefahr des steigenden Digitalisierungsgrades birgt die höhere Ausfallwahrscheinlichkeit bei Software- oder Technikfehlern, die zum gesamten Ausfall des technischen Gerätes führen kann.

Da digitale System herstellerbezogen entwickelt werden, können sie sich stark hinsichtlich der Bedienung unterscheiden, da jeder Hersteller seine eigene Philosophie zum Beispiel bezüglich der Bedienungsoberfläche und der darin implementierten Menüführung verfolgt. Hier ist es notwendig, auf möglichst einheitliche herstellerunabhängige Benutzeroberflächen zu achten, um den Ausbildungs- und Schulungsaufwand für gleiche Geräte unterschiedlicher Hersteller möglichst gering zu halten.

6.4.1.1 Alarmierung

Spätestens mit Umstellung des BOS-Funkes auf das bundeseinheitliche Digitalfunksystem mussten die analogen Funkmeldeempfänger abgelöst werden. Hierzu wurde von den zuständigen Kommunen Alarmierungssysteme mit digitalen Funkmeldeempfängern nach dem POCSAG-Standard aufgebaut und eingeführt. Digitale Funkmeldeempfänger bieten die Möglichkeit, neben unterschiedlichen Signalen auch Nachrichten in Klartext zu übermitteln. Jedoch erfolgt systembedingt keine Rückmeldung, ob der Alarm ordnungsgemäß übertragen wurde und ob eine Einsatzkraft für den konkreten Einsatz zur Verfügung steht. Diese Information wird aber im Hinblick auf die Gestaltung von flexiblen Alarm- und Ausrückordnungen angesichts einer zunehmend geringen Tagesalarmverfügbarkeit immer wichtiger, damit die Leitstelle anhand der Rückmeldungen der alarmierten Einsatzkräfte darauf entsprechend reagieren kann. Durch eine qualifizierte Rückmeldung kann nicht nur die Anzahl der an einem Einsatz teilnehmenden Feuerwehrangehörigen schnell ermittelt werden, sondern auch deren Qualifikation zahlenmäßig erfasst werden. So ist es bei der Alarmierung zu Brandeinsätzen wichtig, die Anzahl der verfügbaren Atemschutzgerätetragende zu ermitteln, um ggf. bei Mangel an Kräften entsprechende Kräfte aus anderen Einheiten zügig nach zu alarmieren. Bisher müssen entweder vorsorglich Kräfte alarmiert werden, die dann ggf. nicht benötigt werden, oder es muss die Rückmeldung über Sprechfunk abgewartet werden, um dann auf Kräftemangel durch Nachalarmierung zu reagieren. Beides steht im Widerspruch zu einem schnellen und effektiven Einsatz der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen Als Übergangslösung stehen hier diverse Alarmierungsapplikationen für gängige Smartphones zur Verfügung, die als Ergänzung der mittlerweile verbreiteten Alarmierung über digitale Funkmeldeempfänger anzusehen sind. Die durch diese Smartphone-Applikationen erzeugten Rückmeldungen können in der Regel nicht von den Einsatzleitsystemen der Leitstellen ausgewertet werden, was im Alltag einer Leitstelle zu Mehrbelastungen der Leitstellenmitarbeiter gerade bei Alarmierungen zu kritischen Einsatzlagen führen kann. Aktuell werden von den Kommunen ca. 12.500 analoge Funkmeldeempfänger und 51.000 digitale Funkmeldeempfänger (POCSAG) betrieben. Zusätzlich werden für die Alarmierung nach wie vor Sirenen genutzt.

Lösung

Die Nutzung von Alarmierungsapplikationen für Smartphones würde zu einer verbesserten Erreichbarkeit bei Alarmierungen führen. Da die Datenanbindung der als Alarmierungsmittel genutzten Smartphones jedoch über private Telekommunikationsanbieter erfolgt, sind diese Datenanbindungen weder besonders geschützt noch besonders ausfallgesichert. Daher ist für eine sichere Alarmierung die Mitführung von Digitalen Funkmeldeempfängern durch die Feuerwehrangehörigen unerlässlich.

Eine mögliche zukünftige Lösung zur Verbesserung der Alarmierbarkeit könnte in der Verschmelzung der Funktionen Digitaler Funkmeldeempfänger und Smartphone in einem Gerät liegen. Sofern das Gerät von der Gemeinde beschafft und den Feuerwehrangehörigen zur kostenfreien Nutzung überlassen wird, würde hierdurch zum einen eine Förderung des Ehrenamtes durch die kostenlose Nutzung eines Smartphones durch die Feuerwehrangehörigen zum anderen aber eine Erhöhung der Alarmierbarkeit erreicht werden. Da bisher keine Geräte verfügbar sind, die Smartphone und digitalen Meldeempfänger nach POCSAG-Standard vereinen, müssten entsprechende Geräte erst entwickelt werden.

Um im Falle einer Alarmierung von Feuerwehrangehörigen auch eine gesicherte Rückmeldung über deren Einsatzverfügbarkeit zu erhalten, ist ein Endgerät erforderlich, dass

nur auf BOS-Funkverbindungen basiert. Hierfür könnte eine Alarmierung über den Digitalfunk der BOS erfolgen, da entsprechende Geräte sowohl über einen Empfangs- als auch über einen Sendekanal verfügen. Zur Auswertung könnte eine Schnittstelle zwischen den Digitalfunk der BOS und den Einsatzleitstellensystemen vorgesehen werden, so dass im Gegensatz zu den Smartphone-Applikationen eine automatische Auswertung der Rückmeldungen erfolgen kann.

Als die beste Variante für die zukünftige Alarmierung von Einsatzkräften scheint die Verwendung von Endgeräten im künftigen Datenfunknetz der BOS zu sein: Dadurch würden die Funktionen „Alarmierung“, „Rückmeldung“ und „Smartphone“ in einem Gerät unter Nutzung einer Technologie dargestellt werden. Entsprechende Geräte sollten dann kurzfristig und kostengünstig herzustellen sein, da hierfür verfügbare Smartphones adaptiert werden können. Aktuell sind schon Geräte verfügbar, die Smartphone und digitales Sprechfunkgerät vereinigen.

6.4.1.2 Kommunikationsmittel

In den letzten Jahren wurde der bisher zur Sprechfunkkommunikation genutzte Analogfunk bis auf wenige Ausnahmen vom Digitalfunk abgelöst. Das Digitalfunknetz ist ein bundesweit einheitliches Sprechfunknetz aller Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS). Für die Netzversorgungsgüte ist ein flächendeckender Mindeststandard festgelegt, der durch jedes Bundesland bei Bedarf erhöht werden kann. Zur Erreichung der für Niedersachsen festgelegten Versorgungsgüte ist jedoch noch eine Netzhärtung durch Errichtung und Inbetriebnahme weiterer Basisstationen erforderlich.

Der bisher eingeführte Digitalfunk der BOS ist im Wesentlichen ein Sprechfunknetz, in dem die Übertragung von Daten nur eingeschränkt möglich ist. Um mit der Entwicklung der Digitalisierung mithalten und Einsatzfähigkeit der Feuerwehren auch bei Ausfall des öffentlichen Kommunikations- und Datennetzes sicherzustellen, ist die Einführung eines Datenfunknetzes für die Datenübertragung für die BOS auf der Grundlage Digitalfunks zwingend erforderlich.

Lösung

Die erforderlichen Finanzmittel für die Netzhärtung müssen im Rahmen der Aufbau- und Betriebsplanung des Digitalfunks in Niedersachsen zeitnah zur Verfügung gestellt werden, um die Einsatzfähigkeit des Digitalfunks für die BOS auf das erforderliche Niveau anzuheben.

Für die niedersächsischen Feuerwehren ist die Entwicklung und Einführung dieses für die ausschließliche Nutzung durch BOS vorgesehenen Datenfunknetzes auf Bundesebene voranzutreiben und zu begleiten.

6.4.1.3 Technische Führungsunterstützung

Die Informationsgewinnung im Einsatz stellt eine wesentliche Säule für den Einsatzerfolg dar. Für Einsätze sind neben allgemeinen Informationen (z.B. Kartendaten, Zugang zu Datenbanken), unter anderem Objektinformationen (z.B. Einsatzplan, Informationen aus der Brandmeldeanlage) und aktualisierte Hinweise zur Anfahrt der Einsatzstelle von

Bedeutung. Flächendeckend liegen diese Informationen in Papierform bei den Feuerwehren vor. Vereinzelt werden technische Lösungen verwendet (z.B. Navigationsgerät, Laptop (online/offline), Tablet).

Um alle Informationen für den Einsatz effektiv nutzen zu können, müssen sie aktuell, übersichtlich und schnell verfügbar sein. Moderne Informations- und Kommunikationsmittel werden von vielen Feuerwehrangehörigen im Alltag verwendet (z.B. Smartphone, Tablet, Apps, soziale Netzwerke).

Einsatzrelevante Informationen liegen bei den originär zuständigen Behörden und Einrichtungen vor. Dort erfolgt auch die laufende Datenpflege. Um diese durch die Feuerwehren im Einsatzfall nutzen zu können, sollten diese Informationen den Einsatzkräften in Echtzeit zur Verfügung gestellt werden. Aus Gründen der Ausfallsicherheit muss ein Rückgriff auf offline verfügbare Daten möglich sein.

Lösung

Die Anbindung von Einsatzkräften an Einsatzleit- und Verwaltungssysteme vereinfacht die Kommunikation und Informationsgewinnung im Einsatz wesentlich. Hierfür ist eine sichere und leistungsfähige Datenverbindung erforderlich. Die Bündelung von verschiedenen Informationen in einem System und der direkte Zugriff auf aktuelle Daten während der Anfahrt und an der Einsatzstelle über Leistungsfähige IT-Technik ist geeignet, um Kräfte zu bündeln und gezielt Maßnahmen zur Gefahrenabwehr einleiten und dokumentieren zu können.

Durch ein lokales Einsatzstellennetzwerk könnten lageabhängig Trupps/Führungskräfte/Drohnen/Einheiten temporär miteinander vernetzt werden und Informationen zur Unterstützung der Einsatzleitung austauchen. Die hierfür notwendigen Vorrausetzungen sind unter Berücksichtigung der Datensicherheit zu untersuchen. Für die Überwachung von vorgehenden Atemschutztrupps sind die Möglichkeiten der Ortung und Lokalisierung in Gebäuden in einem lokalen Einsatzstellennetzwerk mit zu sicherzustellen.

Es wird empfohlen, die Führungsunterstützungssoftware in den Führungsmitteln der Feuerwehren durch eine Landesbeschaffung und einem Angebot zur Nutzung durch die Feuerwehren zu vereinheitlichen. Alternativ sind Schnittstellen für eine reibungslose Datenübergabe zwischen Führungsmitteln und Führungsebenen zu schaffen.

6.4.1.4 Ausstattung von Feuerwehrhäusern

Seit es Feuerwehren gibt, werden Feuerwehrhäuser vorgehalten, die der Unterbringung der Fahrzeuge, Geräte, persönliche Schutzausrüstung sowie sonstiger Ausstattung dienen. Beim Vergleich von Feuerwehrhäusern fallen starke Unterschiede in Größe und Ausstattung auf. Dies begründet sich zum einen in der Anzahl der beherbergten Einheiten, liegt aber auch an der Langlebigkeit von Bauwerken. Der Stand der Technik und durch ihn die Anforderungen an moderne, leistungsfähige Feuerwehrhäuser verändern sich fortwährend. Nicht immer ist eine bauliche Anpassung der Substanz insbesondere hinsichtlich der erforderlichen Raum- und Flächengrößen möglich, wenn durch ersatzbeschaffte Feuerwehrfahrzeuge sich veränderte (i.d.R. größere) Abmessungen ergeben.

Die Vorhaltung und Finanzierung von Feuerwehrhäusern ist Aufgabe der Kommunen als Träger der Feuerwehr. Für den Bau von Feuerwehrhäusern sind einschlägige Normen (DIN 14092) und Hinweise der Feuerwehrunfallkasse Niedersachsen

(https://www.fuk.de/service/info-blaetter/) vorhanden, die grundsätzliche Anforderungen an Feuerwehrhäuser beschreiben. Hierbei sind insbesondere auch Aspekte des Arbeitsschutzes zu berücksichtigen (u.a. Schwarz-Weiß-Trennung, Schutz vor Abgasen, genügend Parkmöglichkeiten, optimierte Beleuchtung und Laufwege, sichere Verkehrsführung). Bei mit ständigen Personal besetzten Feuerwehrhäusern (Feuerwehrwachen) sind weitere Anforderungen (z.B. Hygiene, Schallschutz) zu beachten.

Lösung

Durch die Digitalisierung kann die Funktionsfähigkeit von Feuerwehrhäusern für Einsätze und Übungsdienst verbessert werden. Bei einer Alarmierung können bestimmte Funktionen ausgelöst werden, die das Ausrücken der Feuerwehr beschleunigen und sicherer machen können. Bei Auslösung des Alarmes können Zugangstüren oder Tore der Fahrzeughalle automatisch geöffnet bzw. nach Ausfahrt wieder geschlossen werden, so dass die anrückenden Einsatzkräfte keinen Schlüssel bereithalten müssen, um in das Feuerwehrhaus zu gelangen und zügig ausrücken zu können. Gleichzeitig kann bei Dunkelheit die Beleuchtung des Feuerwehrhauses und seines Umfeldes aktiviert werden, um ein sicheres Befahren und Betreten des Feuerwehrhauses und des zugehörigen Geländes zu ermöglichen. Mit der Steuerung des Feuerwehrhauses über einen Dienst- oder Belegungsplan können verschiedene Gebäudeanlagen (Heizung, Lüftung, Licht etc.) zeit- und energieoptimiert angesteuert werden. Gleichzeitig kann die Überwachung und Schutz vor unberechtigtem Zutritt verbessert werden.

Die Kommunen sind bei der Errichtung neuer Feuerwehrhäuser und bei der Modernisierung vorhandener Feuerwehrhäuser durch bereitgestellte Musterbaupläne oder Musterausschreibungsunterlagen für digitale Infrastruktur zu unterstützen. Ebenso ist es denkbar, dass durch die Gewährung von Zuwendungen die Ausstattung von neuen und vorhandenen Feuerwehrhäusern mit digitaler Infrastruktur gefördert wird.

6.4.1.5 Verwaltungsunterstützung durch Digitalisierung

Die überwiegend ehrenamtliche Tätigkeit in den Feuerwehren benötigt neben Engagement und Überzeugung Technik und Ausstattung. Für den Betrieb der Feuerwehren sind die Verwaltung von Feuerwehrmitgliedern und Feuerwehrausstattung und das Verfassen von Berichten erforderlich. Da die Verwaltung der Feuerwehr überwiegend durch Ehrenamtliche geleistet wird, kommt der Unterstützung in diesem Aufgabenbereich eine besondere Bedeutung zu. Hierbei können die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen von Verwaltungsaufgaben entlastet werden, um Freiraum für die eigentliche Feuerwehrtätigkeit zu gewinnen.

Lösung

Die vom Land Niedersachsen eingeführte und finanzierte Verwaltungssoftware FeuerON ist für die Feuerwehren ein adäquates Werkzeug für die Feuerwehrverwaltung. Diese bietet schon einen Großteil der für die Verwaltung einer Feuerwehr erforderliche Funktionen, ist aber im Hinblick auf fehlende Funktionen konsequent weiterzuentwickeln und die hierfür erforderlichen Finanzmittel bereitzustellen. Für die Nutzung in allen Feuerwehren ist ein Internetanschluss idealerweise in jedem Feuerwehrhaus erforderlich. Um diese flächendeckende Ausstattung zu erreichen, könnte durch das Land ein Rahmenvertrag geschlossen werden, den die Kommunen nutzen können.

6.4.1.6 Sicherheit bei Einsatz und Übung

6.4.1.6.1 Sicherheitssysteme für das Fahren im Straßenverkehr

Durch die Einführung und Nutzung digitaler Technologien können entscheidende Fortschritte und Verbesserungen für die Sicherheit von Feuerwehreinsatzkräften bei Einsätzen und Übungsdienst erzielt werden. Digitale Systeme, die die Kommunikation von Fahrzeugen mit anderen Fahrzeugen oder Bestandteilen der Verkehrsinfrastruktur ermöglichen, sind bei den Fahrzeugherstellern aktuell in der Entwicklung und Erprobung. Mit diesen Systemen können beim Annähern eines Sonderrechtsfahrzeuges andere Verkehrsteilnehmer gewarnt werden und Lichtzeichenanlagen geschaltet werden um Kreuzungsbereiche frei zu machen und die Unfallgefahr zu reduzieren.

Lösung

Damit die Feuerwehren von dieser Technologie profitieren können, ist die Ausstattung der Feuerwehrfahrzeuge mit der entsprechenden Technik erforderlich. Dies sollte durch das Land Niedersachsen intensiv begleitet und durch die Förderung von Pilotprojekten vorangetrieben werden. Hierfür sollten ggf. auch Mittel aus der Forschungsförderung akquiriert werden. Um auch die Kommunikation von Fahrzeugen mit der Verkehrsinfrastruktur zu ermöglichen, muss die Verkehrsinfrastruktur mit entsprechender Technik durch die Verkehrsbehörden ausgestattet werden.

6.4.1.6.2 Neue Löschverfahren

Neue Technologien können das Potenzial besitzen, auch den eigentlichen Einsatz von Feuerwehreinsatzkräften sicherer zu machen. Hierfür sind neue Löschtechniken oder Löschroboter entwickelt worden. Sie können vor dem Betreten aus einem sicheren Bereich eingesetzt werden, oder in Bereiche vordringen, bei denen eine zu große Gefahr für Einsatzkräfte besteht, oder zusätzliche maschinelle Unterstützung erforderlich ist. Die Feuerwehren stehen vor der Problematik, dass die marktorientierte, herstellerbasierte Forschung und Entwicklung teilweise an den Bedürfnissen der Feuerwehren vorbei geht.

Lösung

Das Land fördert auf der Grundlage des Verwaltungsabkommens der Länder die wissenschaftliche und anwendungsorientierte Forschung der Länder jährlich mit einem Betrag von über 55.000 €. Dieser Anteil muss in den Folgejahren erhalten und um einen Ansatz für eigene Forschungsförderung erweitert werden.

6.4.1.6.3 Einsatz von Simulatoren

Neben realen Übungsobjekten rücken immer mehr Simulatoren in den Fokus der Ausbildung. Diese eignen sich insbesondere für die Führungsausbildung als Ergänzung/Ablösung des Planspiels und für die Ausbildung von Maschinisten bei Einsatzfahrten (Fahrsimulatoren). Angesichts einer erhöhten Unfallgefahr bei Einsatzfahrten im Vergleich zu normalen Fahrten hat die Verwendung von Fahrsimulatoren eine besondere Bedeutung, da bisher für das gefahrlose Trainieren von Einsatzfahrten keine Ausbildungsmöglichkeit zur Verfügung stand.

Lösung

Durch das Land sollte die Förderung von Simulatoren und die Ausstattung an NABK Standorten geprüft werden.

6.4.1.7 Verbesserung der Einsatzdisposition durch Digitalisierung

Die Festlegung und Alarmierung der erforderlichen Einsatzkräfte erfolgt in der Regel auf Grund von statischen Daten, so werden in Abhängigkeit von Einsatzstichwort und Einsatzort die jeweiligen zuständigen Feuerwehren und der Rettungsdienst alarmiert. Dies kann dazu führen, dass nicht die am schnellsten am Einsatzort verfügbare geeignete Feuerwehr alarmiert wird, da zum Beispiel die Anfahrt der zuständigen Feuerwehr durch Stau verzögert wird und eine benachbarte Feuerwehr schneller anfahren könnte.

Lösung

Durch Berücksichtigung von Echtzeitverkehrsdaten könnte die am schnellsten verfügbare Feuerwehr alarmiert werden. Außerdem könnte der alarmierten Feuerwehr die optimale Anfahrroute vorgeschlagen und automatisch auf ein Navigationssystem im Feuerwehrfahrzeug übermittelt werden. Hierdurch ließe sich die Eintreffzeit insbesondere in Gebieten mit hohem Verkehrsaufkommen verringern. Auch für Einsätze auf Bundesautobahnen würde eine solche Vorgehensweise Verbesserungen bringen, da durch die Auswertung von Echtzeitverkehrsdaten die günstigste Anschlussstelle für eine Anfahrt zu einem Schadensereignis auf der Bundesautobahn ermittelt werden kann. Voraussetzung für eine solche Steuerung der Alarmierung ist wiederum die Vernetzung von Leitstelle und Feuerwehrfahrzeugen.

6.4.2 Gleichmäßige Modernisierung von Ausstattung und Infrastruktur

Eine effektive und effiziente Gefahrenabwehr im Brand- und Katastrophenschutz gelingt nur, wenn das System Mensch / Maschine optimal aufgestellt ist. Die Feuerwehrangehörigen als wichtigster Bestandteil dieses Systems dürfen aber nicht durch die neuen Herausforderungen und die steigenden quantitativen und qualitativen Anforderungen des kontinuierlich steigenden Einsatzgeschehens überfordert werden. Eine moderne Technik, Ausstattung und Infrastruktur kann die Feuerwehrangehörigen, vor allem die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen, deutlich entlasten.

6.4.2.1 Ausstattung erstausrückender Fahrzeuge mit Löschwassertank

Viele Feuerwehren haben das Problem, dass die Feuerwehangehörigen zwar in der Ortschaft wohnen, ihren Arbeitsplatz aber außerhalb haben und daher auf Grund der Entfernung zwischen Arbeitsort und Feuerwehrhaus insbesondere tagsüber nicht mehr für Einsätze zur Verfügung stehen. Ein Ansatz diesem Problem zu begegnen ist, die Ausstattung der Feuerwehren so zu gestalten, dass ein Feuerwehreinsatz auch mit weniger Personal abgearbeitet werden kann. Gemäß FwVO ist als Mindestausrüstung einer Freiwilligen Feuerwehr das Tragkraftspritzenfahrzeug vorgesehen, dieses verfügt nicht über einen Löschwassertank.

Lösung

Das ersteintreffende Löschfahrzeug sollte schon über einen Löschwasservorrat verfügen, der über eine eingebaute Pumpe sofort genutzt werden kann, so dass die Herstellung der Löschwasserversorgung nicht sofort, sondern erst mit nachrückenden Einsatzkräften erfolgen kann. Dahingehend sollte die FwVO verändert werden.

6.4.2.2 Weiterentwicklung von Feuerwehrtechnik

Weitere Möglichkeiten, das vorhandene Personal effektiv einzusetzen, sind technologische Weiterentwicklungen vorhandener Feuerwehrtechnik, die dann mit weniger Personal zu bedienen sind.

Lösung

So könnte zum Beispiel die weit verbreitete Steckleiter, für deren Einsatz mindesten drei Feuerwehreinsatzkräfte benötigt werden, durch eine Leiter ersetzt werden, die bei mindestens gleichem Leistungsumfang mit weniger Einsatzkräften eingesetzt werden kann. Auch beim in Stellungbringen von Tragkraftspritzen, das mit mindestens vier Einsatzkräften erfolgen muss, da die Tagkraftspritze vom Feuerwehrfahrzeug zum Aufstellungsort getragen werden muss, könnte durch technische Verbesserungen das erforderliche Personal reduziert werden. Hier könnte die Verwendung von rollbaren oder fahrbaren Tragkraftspritzen Abhilfe schaffen, da diese mit weniger Personal zum Einsatz gebracht werden können. Das daraus resultierende Vermeiden des Tragens schwerer Lasten hätte auch unter ergonomischen Gesichtspunkten eine positive Auswirkung.

Eine Unterstützung des Landes bei der Weiterentwicklung von Feuerwehrtechnik und effektiveren Personaleinsatz ist sinnvoll.

6.4.2.3 Löschwasserversorgung

Die Bereitstellung von Löschwasser für die Grundversorgung ist Aufgabe der Gemeinden (§ 2 Abs. 1 Satz 3 Ziffer 2 NBrandSchG). In den Gemeinden kann dadurch die Bereitstellung von Löschwasser unterschiedlich gehandhabt werden. Es ergibt sich für Gemeinden und die ausführenden Wasserversorgungsunternehmen also ein Interessenskonflikt zwischen der Bereitstellung von Trinkwasser und Löschwasser. Da Gemeinden sich bei der Bekämpfung von größeren Bränden gegenseitig unterstützen, wäre hier ein mindestens landkreisweit einheitliches Vorgehen bei der Löschwasserplanung sinnvoll. Dabei sind die anerkannten Regeln der Technik, hier das Arbeitsblatt W 405 des DVGW (Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e. V.), als Empfehlung zu beachten.

Lösung

Um die einheitliche Löschwasserbedarfsplanung umzusetzen sind gesetzliche Vorgaben für die Löschwasserversorgung einschließlich maximaler Hydrantenabstände erforderlich. Diese Regelung könnte zum Beispiel in der Feuerwehrverordnung (FwVO) integriert werden. Eine mangelhafte Löschwasserversorgung kann durch Feuerwehrtechnik nicht ausgeglichen werden. Um dem Bestreben nach kleineren Rohrleitungsdurchmessern entgegen zu kommen, sind alternative Löschwasserquellen zu entwickeln, die eine ähnlich schnelle Bereitstellung von Löschwasser gewährleisten wie das Hydrantennetz. Hier könnten Löschwasserbehälter mit aktiver Wasserförderung durch selbständige Druckerzeugung eine Möglichkeit darstellen.

6.4.2.4 Beschaffungswesen

Die Beschaffungen von Technik und Ausstattung finden in der Regel auf Gemeindeebene statt. Dadurch ergibt sich in den Gemeinden eine ungleichmäßige Ausstattung, die sich durch unterschiedliche Alter der beschafften Technik, durch unterschiedliche Einsatzwerte und insbesondere unterschiedliche Ausstattung von Ortsfeuerwehren mit Grundausstattung bemerkbar macht. Durch differierende Festlegung von Standards bei der Ausstattung von Feuerwehren werden Feuerwehren unter Umständen nur mit der nach FwVO erforderlichen Mindestausstattung versehen, während Feuerwehren mit vergleichbarem Gefahrenpotenzial und Aufgabengebiet einer anderen Gemeinde besser ausgestattet werden. Teilweise wird das Ausstattungsniveau von Feuerwehren auch durch die finanziellen Möglichkeiten der Gemeinde bestimmt und orientiert sich nicht am wirklichen, ggf. durch eine Feuerwehrbedarfsplanung ermittelten, Bedarf. Bei Durchführung von Beschaffungen durch die Gemeinden werden vergleichsweise geringe Stückzahlen beschafft. Daher ergeben sich ein hoher Aufwand und damit auch höhere Kosten für diese Einzelbeschaffungen. Schon seit 1996 können sich vor allem kleinere Gemeinden der Kommunalen Wirtschafts- und Leistungsgesellschaft (KWL) bedienen und so mit anderen Gemeinde die Nachfrage bündeln. Seit Bestehen dieses Angebotes sind 1.500 Feuerwehrfahrzeuge auf diesem Wege beschafft worden. Neben der Bündelung der Nachfrage werden auch die Fach- und Sachkenntnis bei der Durchführung von teilweise europaweiten, rechtssicheren Ausschreibungsverfahren den Gemeinden bereitgestellt. Trotz dieses Optimierungspotenzials ist ein sehr hoher Individualisierungsgrad und unterschiedlicher Ausstattungsgrad bei im Grunde gleichen Anforderungen an die Feuerwehrausstattung festzustellen. Entscheidend hierbei ist u.a. die finanzielle Leistungsfähigkeit einer Kommune.

Lösung

Die konsequente Zusammenfassung der Nachfrage und Vereinbarung eines verbindlichen Ausstattungsgrades ist eine Option zur kosteneffektiven Beschaffung. Das Land könnte entsprechende Ausschreibungen durchführen und Rahmenverträge mit Lieferanten abschließen, aus denen die Gemeinden dann ihre Bestellungen tätigen könnten. Eine weitergehende Möglichkeit wäre die Durchführung von Beschaffungen des Landes für die Kommunen aus Mitteln des kommunalen Anteils der Feuerschutzsteuer. Durch eine Änderung des Verfahrens könnte das Land für die Kommunen Ausstattung direkt beschaffen und an die Kommunen weitergeben.

6.4.2.5 Gefährdungsanalyse und Schutzbekleidung

Bei der Beschaffung von Schutzbekleidung für die Feuerwehrangehörigen ist zu beachten, dass die erforderliche Schutzwirkung auf Grund einer Gefährdungsanalyse festgelegt wird. Während einige Gemeinden dieser Verpflichtung nach Arbeitsschutzgesetz schon nachgekommen sind, besteht bei den meisten Gemeinden hier noch Nachholbedarf.

Lösung

Hier könnte das Land die Gemeinden unterstützen, in dem auf Grund einer Mustergefährdungsanalyse entsprechende Standards für Schutzbekleidung festgelegt werden und in einem Lastenheft beschrieben werden. Bei anschließender Anwendung des Verfahrens einer zentralen Ausschreibung mit Abschluss eines Rahmenvertrages könnte

im Land eine einheitliche Schutzkleidung kostengünstig zur Verfügung stehen. Der Katalog könnte Vorschläge für Schutzbekleidungssätze für die unterschiedlichen bei der Feuerwehr zu erfüllenden Funktionen beinhalten wie z. B. für Atemschutzgeräteträger, Einsatz bei Waldbränden und Hochwassereinsätze.

6.4.2.6 Dienstbekleidung

Die bisher in der FwVO festgelegte Dienstkleidung scheint nicht mehr zeitgemäß zu sein und sollte durch eine moderne Dienstkleidung ersetzt werden, um insbesondere für die Nachwuchsgewinnung den Transport eines modernen positiven Images in die Gesellschaft zu unterstützen. Die derzeitig in der Regel beschaffte Bekleidung ist hinsichtlich der Funktionsfähigkeit und des Schnittes für Frauen nicht ideal geeignet Dies gilt gleichermaßen sowohl für Schutzbekleidung als auch für die Dienstkleidung. Außerdem ist spezielle Bekleidung für Frauen in einigen Feuerwehren deutlich schlechter verfügbar als die Bekleidung für Männer.

Lösung

Die Beschreibung der Anforderungen an eine neue Dienstkleidung sollte unter breiter Beteiligung der Feuerwehren erfolgen, um deren Akzeptanz zu gewährleisten. Dabei sollte sich ein einheitliches Design auch durch die verschiedenen in der Feuerwehr vorhandenen Abteilungen (z.B. Einsatz-, Alters, Musikabteilung) ziehen. Bestrebungen, eine bundeseinheitliche Dienstkleidung für die Feuerwehren zu schaffen, sollten dabei berücksichtigt werden. Auch für die Beschaffung von Dienstkleidung könnte ein zentrales Beschaffungsverfahren angewendet werden, um die Dienstkleidung kostengünstig und mit wenig Aufwand für die Gemeinden zu beschaffen.

6.4.2.7 Die Feuerwehrtechnische Zentralen als Servicepunkt

Die Landkreise und kreisfreien Städte betreiben zur Unterbringung, Pflege und Prüfung von Fahrzeugen, Geräten und Material ihre Feuerwehrtechnischen Zentralen (FTZ). Dort werden auch Ausbildungslehrgänge durchgeführt. Eine FTZ dient den Feuerwehren als Servicepunkt rund um die Feuerwehrtechnik. Die zentrale Vorhaltung von gemeindeübergreifenden Reserven und die gemeinsame Beschaffung und Prüfung, Wartung und Unterhaltung von Technik (z.B. Atemschutztechnik, Schläuche) hat sich bewährt und entlastet die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen. Die Servicebreite einer FTZ ist in den Landkreisen unterschiedlich.

Lösung

Ein einheitliches Verständnis der Feuerwehrtechnischen Zentralen zum Serviceumfang und -angebot könnte durch Konkretisierung der Regelungen in § 3 Abs. 1 Satz 2 Ziffer 6 zum Beispiel in der FwVO genauer definiert werden.

6.4.2.8 Arbeitsschutz in der Feuerwehr

6.4.2.8.1 Sicherheit im Feuerwehrhaus

Es obliegt den Gemeinden, für ihre Feuerwehrangehörigen ein sicheres Umfeld unter Beachtung der Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften sicherzustellen. So unterliegen Feuerwehrangehörige einer inhomogenen Gefährdung in Abhängigkeit der örtlichen Gegebenheiten. In Bestandsgebäuden können nicht alle aktuelle Anforderungen an den Arbeitsschutz berücksichtigt werden. Ein einheitliches Sicherheitsniveau ist im ganzen Land anzustreben. Bei Sanierung und Neubauten von Feuerwehrhäusern müssen auch ergonomische Anforderungen berücksichtigt werden.

Lösung

Funktionale Anforderungen und Baubeschreibungen sollten den Kommunen zur Verfügung gestellt werden. Eine gute Grundlage sind hierfür die Veröffentlichungen und Musterbaupläne der FUK.

6.4.2.8.2 Hygiene im Feuerwehrdienst

Unter besonderer Betrachtung sind seit einiger Zeit die Einsatzstellenhygiene und die Dekontamination auch außerhalb von ABC-Einsätzen. Eine konsequente Trennung von Bereichen mit kontaminierter Schutzkleidung (Schwarz-Bereich) und Bereichen mit sauberer (Schutz-)Kleidung (Weiß-Bereich) muss sowohl an der Einsatzstelle als auch im Feuerwehrhaus vorhanden sein.

Lösung

Ein einheitliches Konzept mit Anforderungen an Fahrzeuge und Feuerwehrhäuser ist für einen einheitlichen Arbeitsschutz im Land Niedersachsen notwendig.

6.5 Handlungsfeld 5: Herstellung der personellen, materiellen und funktionalen Voraussetzungen

6.5.1 Gesundheitsmanagement

Die vielfältigen Herausforderungen einer sich rasant verändernden Welt haben längst den Alltag der Feuerwehren erfasst. Um in den komplexer und vielfältigeren Einsatzszenarien bestehen zu können, gewinnt ein Gut an Bedeutung, das angesichts der Geschwindigkeit von Veränderungsprozessen häufig auf der Strecke zu bleiben droht: Die Gesundheit des einzelnen Feuerwehrmitgliedes.

In der Vergangenheit sind Verantwortlichkeiten auch und gerade in staatlichen Versorgungssystemen entsolidarisiert worden. Das hat aber - vorhersehbar - nicht zu einem „Mehr“ sowohl an individueller als auch dem Maß an Gesundheit der Bevölkerung geführt. Das Gegenteil ist der Fall: die nationalen und internationalen Statistiken weisen eine deutliche Zunahme von psychischen Erkrankungen und von Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems auf. Dazu kommen sogenannte „Lifestyle-Erkrankungen“, ebenfalls mit zunehmender Tendenz. Das alles hat auch vor den Einsatzkräften in den Feuerwehren nicht Halt gemacht.

Dringender als je zuvor wir ein praxisgerechtes Gesundheitsmanagement in den Feuerwehren gebraucht. Dieses Gesundheitsmanagement wird nicht in der Lage sein, individuelle oder gesellschaftliche Fehlentwicklungen umzukehren. Es kann aber dazu beitragen, weitere Eskalationen individuell zu verhindern oder mindestens zu verlangsamen. Nur so sind auf Dauer leistungsfähige Feuerwehren zu erhalten.

Unter anderem schreibt die Unfallverhütungsvorschrift „Feuerwehren“ vor, dass für den aktiven Feuerwehrdienst nur diejenigen Personen geeignet sind, die neben der fachlichen auch die gesundheitliche Eignung aufweisen. Damit stellt ein adäquates und praxisgerechtes Gesundheitsmanagement sowohl für die ehrenamtlichen als auch für die hauptamtlich in den Feuerwehren tätigen Menschen eine Grundvoraussetzung für diese Tätigkeiten dar. Der Fokus liegt dabei weniger auf der Versorgung nach einer im Feuerwehrdienst erlittenen Verletzung, sondern vielmehr in der Vorbereitung auf den Dienst in der Feuerwehr - also in der Gesundheitsprävention. Wir wollen, dass unsere Einsatzkräfte fit gemacht werden (und fit bleiben) für ihren Job - „Fit for Fire.“

Die Versorgung nach einer im Feuerwehrdienst erlittenen Verletzung ist durch das System der gesetzlichen Unfallversicherung bestmöglich abgesichert. Für die Heilbehandlung mit allem geeigneten Mitteln stehen Spezialkliniken zur Verfügung, die Spitzenmedizin auf höchstem Niveau gewährleisten. Da wo die Grenzen des gesetzlichen Unfallversicherungssystems eine Entschädigung von Gesundheitsschäden nicht zulassen, ist durch den ab 01.01.2019 eingerichteten Gesundheitsfonds eine Lösung gefunden, materielle Nachteile aufgefangen zu können.

Relevant ist vielmehr eine adäquate Vorbereitung auf den Feuerwehrdienst in gesundheitlicher Hinsicht. Neben den schon heute geregelten Einstellungs- und Vorsorgeuntersuchungen muss es vor allem darum gehen, Aktionsprogramme anzubieten, die in der Lage sind, die Gesundheitszustände für alle Feuerwehrangehörigen auf ein möglichst hohes Niveau zu heben. Die Programme müssen so angelegt sein, dass das häufig ungeliebte, weil „weiche“ Thema „Gesundheit“ in den Feuerwehren nachhaltig auf Akzeptanz stößt. Wir brauchen praxisgerechte Konzepte, die auch in die Führungs- und Schulungskonzepte integriert sind. Feuerwehrführungskräfte müssen Vorbilder sein - auch in gesundheitlicher Hinsicht.

Lösung

Um die Leistungsfähigkeit und Einsatzfähigkeit der Feuerwehrangehörigen zu erhalten, ist das Gesundheitsmanagement flächendeckend und dauerhaft zu implementieren.

Ansätze bieten verschiedene Handlungsfelder, in denen Schwerpunkte für die künftige Entwicklung zu legen sind:

- Präventionsaktionen dauerhaft anlegen
- Etablierung von regelmäßigem verpflichtenden Dienstsport als Teil der Ausbildung:
    - Kostenloser Zugang zu Sportmöglichkeiten der Gemeinde bzw. andere örtliche Sportstätten
    - Sportabzeichen FW
    - Krankenkassen: Fitnessaktionen FW
- Stärkere Verantwortung für Gesundheitsvorsorge bei Trägern des Brandschutzes und Führungsverantwortlichen
- Unterstützung von Forschungsprojekten durch das Land, Kommunen zu Feuerwehr Gesundheitsthemen (z.B. zum „FW-Krebs“) und Überführung validierter Erkenntnisse in UVV
- Eignungs- und Vorsorgeuntersuchungen: Hilfestellung für Ärzte anderer geeigneter Fachrichtungen

6.5.2 Psychosoziale Notfallversorgung

Männern und Frauen in der Feuerwehr wird viel zugetraut. Zugleich wird viel von ihnen erwartet. Menschen und Tiere retten, Verstorbene bergen, vor Feuer schützen oder Brände löschen, Gefahren abwehren und technische Hilfe in unterschiedlichster Form leisten. Der Fokus wird beim Blick auf die Anforderungen schnell auf Fahrzeuge und Material, Einsatztaktik und körperliche Voraussetzungen für den Feuerwehrdienst gerichtet. Das wichtigste Einsatzmittel der Feuerwehr ist und bleibt jedoch der Mensch. Auch wenn sie gut ausgebildet und ausgerüstet den unterschiedlichsten Gefahren begegnen und mit ihrem Knowhow Leben retten und Werte schützen, bleiben die Feuerwehrfrau und der Feuerwehrmann ein Mensch wie jeder andere. Das bedeutet: Was sie erleben, geht nicht unbedingt spurlos an ihnen vorbei. Die Eindrücke eines Einsatzes können belasten, vorübergehend beeinträchtigen oder nachhaltig schädigen.

Auch Einsatzkräfte sind betroffen von den Eindrücken des Erlebten. Dieses wird nicht nur in der Öffentlichkeit wahrgenommen, sondern ebenso wissenschaftlich aufgearbeitet, in den Einsatzorganisationen reflektiert und mit der Bildung adäquater Unterstützungsangebote aufgenommen. Damit einher geht ein zunehmender Wandel im Selbstverständnis der Einsatzkräfte, das nun die Verletzlichkeit von Leib und Seele zulässt, nach Formen der physischen und psychischen Gesunderhaltung sucht und sich für entsprechende Ausbildung und Begleitung öffnet.

Gesundheitsschutz kann sich also nicht nur auf die körperliche Unversehrtheit von Einsatzkräften beziehen, sondern muss ebenso die psychische Gesundheit im Blick haben. Dieser Aspekt wird gewürdigt und gewichtet in der Psychosozialen Notfallversorgung (abgekürzt: PSNV).

„Der Begriff Psychosoziale Notfallversorgung (PSNV) beinhaltet die Gesamtstruktur und die Maßnahmen der Prävention sowie der kurz-, mittel- und langfristigen Versorgung im Kontext von belastenden Notfällen bzw. Einsatzsituationen. Übergreifende Ziele der PSNV sind

- Prävention von psychosozialen Belastungsfolgen;
- Früherkennung von psychosozialen Belastungsfolgen nach belastenden Notfällen bzw. Einsatzsituationen;
- Bereitstellung von adäquater Unterstützung und Hilfe für betroffene Personen und Gruppen zur Erfahrungsverarbeitung sowie die angemessene Behandlung von
- Traumafolgestörungen und -bezogen auf Einsatzkräfte- einsatzbezogene psychische Fehlbeanspruchungsfolgen.“

Immanent wurde bereits in der Definition unterschieden zwischen PSNV-Maßnahmen für Überlebende, Angehörige, Hinterbliebene, Zeugen und/ oder Vermissende (PSNVB; B steht für „Betroffene“) und PSNV-Maßnahmen für Einsatzkräfte des Rettungsdienstes, der Feuerwehren, der Polizei, des Katastrophenschutzes, des THW und der Bundeswehr (PSNV-E; E steht für „Einsatzkräfte“).

Es gehört zu den Erfahrungen von Einsatzkräften, dass bestimmte Einsatzerlebnisse nicht nur nachklingen, sondern hängen bleiben. Noch vor zwei Jahrzehnten war es eher die Ausnahme, dass sich Feuerwehrleute dieser Erfahrung stellen und sich offensiv damit auseinandersetzen. Manch einer hat eher den Feuerwehrdienst quittiert und ganz andere Gründe dafür genannt.

Andersherum ist das Wissen um eine mögliche Belastung sowie die Möglichkeit und Notwendigkeit der Intervention thematisiert worden. Die Feuerwehrunfallkasse hat schon seit Jahrzehnten Material und verschiedene Info-Blätter zu diesem Themenfeld bereitgehalten. Einzelne Veröffentlichungen in einschlägigen Fachreihen haben das Thema aufgenommen[38].

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass zu einer professionellen Ausbildung auch die Vorbereitung auf die psychischen Belastungen des Einsatzdienstes gehören. Hier muss zukünftig im Sinne eines verantwortlichen Umgangs mit der Ressource Mensch erheblich nachgebessert werden.

Lösung

Es gilt PSNV-E flächendeckend als strukturelles Angebot für die Einsatzkräfte der Feuerwehr zu etablieren – auch unter Einbeziehung von Peers - und stärker in die Feuerwehrausbildung zu integrieren.

Ansätze bieten verschiedene Handlungsfelder, in denen Schwerpunkte für die künftige Entwicklung zu legen sind:

- Ausbildung von Peers
- PSNV-E-Kräfte als Ansprechpartner für jede Feuerwehr
- Psychosoziale Fachkräfte als Fachberaterin / Fachberater ernennen
- PSNV in der Aus- und Fortbildung für Einsatzkräfte und Führungskräfte etablieren/ NABK
- Verankerung im NBrandSchG und der FwDV 2
- Vernetzung und ggf. Gründung einer Landeszentralstelle PSNV/ Einbindung in Alarmierungsstrukturen
- Interdisziplinäre und organisationsübergreifende Zusammenarbeit

6.5.3 Finanzierung

Die Kommunen und das Land tragen jeweils die Kosten, die ihnen bei der Durchführung ihrer Aufgaben nach dem Niedersächsischen Brandschutzgesetz entstehen. Die zweckgebundenen Zuweisungen aus dem Aufkommen der Feuerschutzsteuer an die Kommunen haben sich in der Vergangenheit bewährt und sind wesentlicher Bestandteil der Finanzierung dieser Pflichtaufgabe im eigenen Wirkungskreis. Die Finanzierung der Landesaufgaben konnte bisher weitestgehend aus dem Landesanteil des Aufkommens der Feuerschutzsteuer sichergestellt werden. Die Fortentwicklung und der Betrieb der NABK werden seit 2018 durch zusätzliche Mittel aus dem Landeshaushalt finanziert.

6.5.3.1 Ausschöpfung aller Gebührentatbestände

Der Erlass von Kostensatzungen untersteht der Satzungshoheit der Kommunen. Eine landesweit einheitliche Kostensatzung wird den stark unterschiedlichen Kalkulationsgrundlagen innerhalb einer Kommune nicht gerecht. Daher wird es zielführend sein, die

---

[38] D. Ungerer, Streß und Streßbewältigung im Einsatz, Die roten Hefte 70, Stuttgart Berlin Köln 1999; F. Waterstraat, Psychische Belastungen im Feuerwehreinsatz. Ein Handbuch der Feuerwehr-Unfallkasse Niedersachsen, Hannover 2003;
A. Strang/ C. Günthner, Krisenintervention. Psychosoziale Unterstützung für Einsatzkräfte, Die roten Hefte 84, Stuttgart 2005. Dieses sind nur beispielhafte Nennungen für Veröffentlichungen.

Kostensatzungen dahingehend zu untersuchen, noch bestehende Regelungslücken zu schließen.

Auch für die Landkreise besteht neben der Finanzierung der Brandverhütungsschau durch die Schlüsselzuweisung für die anerkannten Brandschaubereiche aus der Feuerschutzsteuer die Möglichkeit einer Gebührenerhebung für die Leistungen der Brandschutzprüferinnen und Brandschutzprüfer. Nur ein Teil der Landkreise und der überwiegende Teil der kreisfreien Städte hat von dieser Möglichkeit bisher Gebrauch gemacht.

Lösung

Die Kostensatzungen der Gemeinden und Landkreisen sowie der Katalog der abrechnungsfähigen Leistungen sind regelmäßig an die aktuellen Entwicklungen anzupassen.

6.5.3.2 Identifizierung von abrechnungsfähigen Einsätzen und Leistungen

Der Gesetzgeber hat im § 29 NBrandSchG die abrechnungsfähigen Einsätze und Leistungen beschrieben. Ein in den letzten Jahren stark gestiegener Anteil der Hilfeleistungen lässt vermuten, dass auch der Anteil der abrechnungsfähigen Einsätze angestiegen ist. Hierzu wären genauere Analysen notwendig, um bestimmte Arten von Einsätzen zu identifizieren, bei denen eine Abrechnung möglich ist. Ein Beispiel wären die Unterstützungen des Rettungsdienstes (z. B. Tragehilfen).

Lösung

Die Einsätze der Feuerwehren sind hinsichtlich ihrer Abrechnungsfähigkeit zu analysieren. In Abhängigkeit von den Analyseergebnissen sind ggfs. die Kostensatzungen und § 29 NBrandSchG anzupassen.

6.5.3.3 Nutzung von Fördermitteln für den Brandschutz

Die Betrachtung der zurzeit bestehenden finanziellen Fördermöglichkeiten von Investitionen in den Brandschutz zeigt auf, dass bei einer Reihe von Fördermaßnahmen mit anderer Zielbestimmung auch Maßnahmen des Brandschutzes hiervon profitieren könnten.

Im Niedersächsischen Brandschutzgesetz ist für das Land keine explizite Regelung enthalten, analog zur Regelung für die Landkreise, die Freiwilligen Feuerwehren und Pflichtfeuerwehren zu fördern.

Lösung

Die bestehenden Fördermöglichkeiten kommunaler Investitionen sind zu analysieren und hinsichtlich ihrer Nutzung bei z. B. Neu- oder Umbau von Feuerwehrhäusern oder Fahrzeugbeschaffungen, zu untersuchen. Soweit möglich sind die Aspekte zum Erhalt des flächendeckenden Brandschutzes, die auch andere Ziele der Regional- und Landesplanung unterstützen (z. B. interkommunale Zusammenarbeit, Stärkung der ländlichen Räume, Digitalisierung, Attraktivität Unternehmensansiedlung) bei den Trägern der Förderprogramme ins Bewusstsein zu rücken.

Die Finanzierung des Gesamtsystems Brandschutz hinsichtlich der den Kommunen und dem Land zur Verfügung stehenden Einnahmen und Haushaltsmittel ist zu überprüfen und im Hinblick auf die Erfordernisse der Aufgabenträger weiterzuentwickeln. Hierzu stehen verschiedene Optionen zur Verfügung, die durch den Gesetzgeber geregelt werden könnten.

Um den Finanzbedarf der im Rahmen der Kommissionsarbeit benannten Investitionen in Ausstattung und Gerätschaften zu decken, sind neben den laufenden (Wieder-) Beschaffungszyklen der Kommunen zusätzliche Mittel erforderlich. Dies betrifft insbesondere die durch den geplanten neuen Erlass zur Aufstellung der Kreisfeuerwehrbereitschaften ausgelösten Aufwände für ein leistungsfähiges überörtliches Hilfesystem und die Brandschutzkomponente im Katastrophenschutz. Dem Land muss es möglich sein, nach einheitlichen Kriterien, die mit den Aufgabenträgern und Feuerwehren abzustimmen sind, eine ergänzende Fahrzeug- und Infrastrukturförderung für besondere und überörtliche Bedarfe aufzubauen (ergänzender überörtlicher Brandschutz). Hierfür sollen zunächst originäre Landesmittel zusätzlich bereitgestellt werden. Sie legitimieren sich durch die dadurch erreichte Stabilisierung der ehrenamtlichen Strukturen in der Fläche, da die Alternative darin bestünde, im Zweifel mit Landesmitteln an entlegenen und neuralgischen Punkten im Land hauptamtliche Wachbereitschaften aufzubauen. So hat sich etwa Schleswig-Holstein im Hinblick auf die Elbquerung bereits jetzt zu diesem pro Jahr mehrere Mio.€ teuren Schritt veranlasst gesehen, wohingegen auf niedersächsischer Seite nach wie vor die Chance besteht, mit den vorhandenen Freiwilligen Feuerwehren die Aufgabe zu erledigen. Allein dieses Beispiel zeigt, wie kostenintensiv sich alternative Strategien gestalten und mit welchen begrenzten Volumina sich im Vergleich dazu anteilig mehrere Dutzend kommunale Einsatzfahrzeuge pro Jahr im Land kofinanzieren ließen.

Um die Hebelwirkung einer solchen Finanzierung zu erhöhen, wurde in der Kommission auch die Option einer begrenzten Bindung des kommunalen Anteils am Feuerschutzsteueraufkommen erörtert. Diese Option müsste ggf. rechtlich verankert werden, sollte aber in jedem Fall konsensual angestrebt werden. Anbieten könnten sich hierfür gemeinsam definierte, im Verlauf wechselnde Ausstattungsziele und Schwerpunkte, die nicht durchgehend, allerdings bei Bedarf zeitlich befristet auch aus kommunalen Feuerschutzsteuermitteln mitfinanziert werden könnten. Alternativ dazu könnten mit Unterstützung des Landes gemeinsame Beschaffungsprogramme in Eigenregie der kommunalen Familie bzw. eine untereinander abgestimmte Beschaffung vorgesehen werden.

6.5.3.4 Verbesserung der Kostenerstattung durch Dritte

Die Entscheidung zur jetzigen Struktur der Finanzierung ist Ende der 70'er Jahre des letzten Jahrtausends unter dem Gesichtspunkt der bis dahin fachlichen Wahrnehmung von Brandschutzaufgaben in verschiedenen Ressorts hin zu einer Bündelung der fachlichen Zuständigkeit und der Erhöhung des Landesanteils an der Feuerschutzsteuer getroffen worden. Dies führte im Ergebnis dazu, dass bei der Übernahme von ressortbezogenen Brandschutzaufgaben in der Regel auf die Feuerschutzsteuer verwiesen wird

Eine weitere Möglichkeit zur Erhöhung der Einnahmen wird durch die Landesfeuerwehrverbände und den Deutschen Feuerwehrverband verfolgt. Hier wird der Ansatz verfolgt, dass für technische Hilfeleistungen bei Verkehrsunfällen auf Bundesautobahnen und -straßen durch die Feuerwehren ein Anteil am Aufkommen aus der Maut und der Kraftfahrzeugsteuer für die Finanzierung der Aufgaben der Feuerwehren zugewiesen wird. Diese Änderung bedarf des politischen Willens auf Bundesebene, dieses durch eine Gesetzesinitiative umzusetzen.

Lösung

Die Finanzierung der Brandschutzaufgaben des Landes ist an die Verantwortlichkeit innerhalb der Ressorts anzupassen und muss mit einer Betrachtung der sich daraus ergebenden Fachverantwortung einhergehen. Zur aufgabengerechten Zuordnung ist

die Finanzierung der Landesaufgaben im Brandschutz allein aus dem Landesanteil der Feuerschutzsteuer zu überprüfen und mit den betroffenen Ressorts zu erörtern.

Die Überlegungen und Forderungen der Feuerwehrverbände zur anteiligen Nutzung der Maut bzw. Kraftfahrzeugsteuereinnahmen für Zwecke des Brandschutzes in Gesetzesinitiativen auf Bundesebene sind durch das Land zu prüfen und zu unterstützen.

6.5.4 Schutzziele

Die Einrichtung und Ausstattung der Feuerwehren für die Erfüllung der Aufgaben auf Gemeinde-, Landkreis- und Landesebene sind eine grundlegende Verpflichtung des NBrandSchG für die Träger des Brandschutzes. Hierbei ist zu klären, wie eine leistungsfähige Feuerwehr aufgestellt sein muss, damit sie den örtlichen Verhältnissen entspricht und wie die Gemeinden die Leistungsfähigkeit ihrer Feuerwehr feststellen können. Hierzu bedarf es der Definition vergleichbarer Sicherheitsstandards also der Festlegung von Schutzzielen.

Die Schutzziele beinhalten jeweils die Festlegung

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

Zunächst gilt es ein repräsentatives und standardisiertes Schadensereignis zu beschreiben. Als sogenanntes „kritisches“ Schadensereignis ist in Deutschland der Brand in einer Wohnung im ersten oder zweiten Obergeschoss eines mehrgeschossigen Wohngebäudes mit verrauchten Rettungswegen anerkannt. In einem solchen Ereignis ist die Aufgabe Menschenrettung als zeitkritisch zu bewerten. Der einsatztaktische Grundsatz lautet: Menschenrettung geht vor Brandbekämpfung. Aber auch bei der Durchführung der Menschenrettung dürfen die eigenen Einsatzkräfte nicht gefährdet werden. Deshalb ist parallel zur Menschenrettung mit der Brandbekämpfung zu beginnen.

Im Abschlussbericht[39] 2010 sind Schutzziele für die Feuerwehren in Niedersachsen für die Brandbekämpfung und technische Hilfeleistung beschrieben. Diese sind von den Kommunen in Niedersachsen in der Regel bei der Erstellung der Feuerwehrbedarfsplanung übernommen worden.

Als zeitliche Parameter sind die zwei Zeitgrenzen (13 Min. Erträglichkeitsgrenze und 17 Min. Reanimationsgrenze) nach Brandausbruch zu berücksichtigen. Hieraus ergeben sich Anforderungen für die Aufstellung der taktischen Einheiten. Um eine Menschenrettung rechtzeitig durchführen zu können, sind bei einem kritischen Wohnungsbrand die ersten 9 Einsatzkräfte (eine Löschgruppe = 1 / 8 / 9) innerhalb von 8 Minuten nach der Alarmierung erforderlich. Hierdurch ist die Einleitung der Menschenrettung unter Vernachlässigung der Eigensicherung möglich. Nach weiteren 5 Minuten sind zusätzlich 6 Einsatzkräfte (eine Löschstaffel = 1 / 5 / 6) zur Unterstützung bei der Menschenrettung, zur Brandbekämpfung, zur Entrauchung sowie zur Eigensicherung der Einsatzkräfte erforderlich. Da zwei taktische Einheiten zum Einsatz kommen, wird ein (übergeordneter) Einsatzleiter benötigt. Der Einsatzleiter sollte möglichst zeitnah zur ersten taktischen Einheit eintreffen. Bei einer offenen Bebauung (Gebäudeklasse 1) kann von einem veränderten Gefahrenpotenzial (Personenrettungsrisiko) ausgegangen werden.

---

[39] Abschlussbericht MI, „Sicherstellung des Brandschutzes in Niedersachsen unter besonderer Berücksichtigung des demografischen Wandels, 2010

Hier kann die Einleitung von Sofortmaßnahmen durch eine Staffel erfolgen, sofern die nächsteintreffenden Einheiten eine Verstärkung um eine Gruppe gewährleisten[40]. Allerdings müsste bei einer Umstellung auf eine Einheit dieser Stärke die Besetzung der Funktionen genauer verankert werden. Für den wichtigen taktischen Einsatzwert dieser Staffeln ist es erforderlich, dass bei den Funktionen Angriffs- und Wassertrupp nicht nur die Qualifikation der Truppführerin / des Truppführers und der Truppfrau / des Truppmanns vorliegt, sondern auch die Befähigung und Tauglichkeit zum Tragen von Atemschutz gewährleistet wird. Damit wäre es unter den genannten Voraussetzungen möglich, die Anforderungen an die Gesamtstärke einer Ortsfeuerwehr mit Grundausstattung von bisher einer Gruppe (zuzüglich Reserve) auf eine Staffel (zuzüglich Reserve) zu verringern. Sofern eine Staffelfeuerwehr kein eigenes Ortskommando bilden kann, ist die Angliederung als taktische Einheit an eine bestehende Ortsfeuerwehr möglich.

Lösung

In der nächsten Fortschreibung der FwVO sind die optionalen Anforderungen an die Mindeststärke bei der Erstellung eines Brandschutzbedarfsplanes mit aufzunehmen.

6.5.4.1 Feuerwehrbedarfsplanung auf Kreisebene

Die Feuerwehrbedarfsplanung auf Kreisebene zielt primär auf die Bekämpfung von gemeindeübergreifenden oder kreisweiten Risiken ab. Aber auch gemeindeübergreifende Großschadenslagen oder Katastrophen können sich in jeder niedersächsischen Gemeinde oder Landkreis ereignen. Großbrände, Unwetter oder größere Unfälle von Straßen-, Schienen- und Luftfahrzeugen können vielerorts nicht ausgeschlossen werden. Für die Erfüllung der übergemeindlichen Aufgaben sind auf der Ebene des Landkreises Schutzziele für die Gewährleistung eines vergleichbaren Schutzniveaus zu beschreiben. Hierzu ist der Abgleich zwischen den einzelnen Gemeinden notwendig, um insbesondere in den Randbereichen der Kommunen keine Lücken entstehen zu lassen. Bei einer Bedarfsplanung auf Kreisebene können Einsatzkräfte auch übergemeindlich verbindlich eingeplant werden. Dabei wird erfasst, aus welchem Umkreis Einheiten innerhalb einer definierten Zeit eintreffen. Befindet sich eine Einsatzstelle am Rand einer Gemeinde, so benötigen Einsatzkräfte der betreffenden Gemeinde möglicherweise eine längere Anfahrt als Einsatzkräfte der Nachbargemeinde.

Ungleichgewichte bei der Planung können durch den Landkreis in Form von Fahrzeugstationierungen oder -förderungen ausgeglichen werden, wenn eine Gemeinde standardmäßig dauerhaft für die Nachbarschaftshilfe bei ausgewählten Objekten vorgesehen ist oder besondere Gefahren die Gemeinde besonders belasten. Zudem können die Gemeinden durch die Koordination der Bedarfsplanung auf der Ebene des Landkreises durch die Vorhaltung von kreiseigenen Einheiten entlastet werden.

Darüber hinaus sind die Notwendigkeiten von Spezialfähigkeiten und Spezialeinheiten anhand der Gefährdung und Risiken zu ermitteln. Die Bedarfsplanung auf Kreisebene könnte insbesondere bei der Vorhaltung von besonderen Einheiten und Sonderfahrzeugen zu Vorteilen für die Gemeinden führen. Beispielsweise müssen Einsatzführungsgruppen oder Einheiten der ABC-Gefahrenabwehr die verhältnismäßig selten zum Einsatz kommen, dann nicht in jeder Gemeinde vorgehalten werden.

---

[40] vergl. Abschlussbericht FeuerwEhrensache, Förderung des Ehrenamtes der Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen, 2017, S 94 ff.

Die Erstellung einer Bedarfsplanung ist für viele Gemeinden oft noch eine fachliche Herausforderung und mit Interessenkonflikten behaftet. Eine Vergabe an externe Gutachterinnen und Gutachter ist in vielen Fällen festzustellen. Die vom MI herausgegebenen Hinweise für die Durchführung der Feuerwehrbedarfsplanung waren für die Anwendung durch Gemeinden ohne externe Hilfe vorgesehen. Bei der Beauftragung durch die Gemeinden ist die Verwendung eigener Bemessungskriterien und –verfahren durch die externen Gutachterinnen und Gutachter festzustellen, die die Belange des Landkreises nicht ausreichend berücksichtigen. Die Feuerwehrbedarfsplanung auf Kreisebene sollte ebenfalls verpflichtend vorgesehen werden.

Lösung

Die Anforderungen an die Struktur und Inhalte der Bedarfsplanung sind zu überprüfen und anzupassen, so dass eine Erstellung und Fortschreibung durch die Kommunen und den Landkreis erfolgen kann.

Hinweis	Die kommunalen Spitzenverbände verweisen im Fall verbindlicher Bedarfsplanung auf die dadurch ausgelösten Konnexitätsfolgen.

6.5.4.2 Feuerwehrbedarfsplanung auf Landesebene

Die kommunale Feuerwehrbedarfsplanung zielt primär auf die Bekämpfung von ortsüblichen und regelmäßig eintretenden Ereignissen ab. Auf Kreisebene orientieren sich die Schutzziele primär an gemeindeübergreifenden, kreisweiten Ereignissen oder Katastrophen, die sich in jeder niedersächsischen Gemeinde oder Landkreis ereignen können. Aus Sicht der flächendeckend in Niedersachsen vorhandenen Gefährdungen sind Schutzziele abzuleiten für die Bewältigung von über den Landkreis hinausgehende, flächendeckende oder langandauernde Ereignisse. Die mit dem Klimawandel, der Technisierung, der Digitalisierung und der neuen Bedrohungslagen einhergehenden Risiken müssen aus heutiger Sicht neu bewertet werden und erfordern eine Schutzzieldefinition auf Landesebene. Für die niedersächsischen Feuerwehren ergibt sich hieraus eine stärkere Einbindung in Konzepte und Strukturen auf niedersächsischer, nationaler und europäischer Ebene.

Die zukunftsfähige Aufstellung des Brandschutzes in Niedersachsen betrachtet notwendigerweise auch die Einbindung des Brandschutzes in den Katastrophenschutz. Dabei darf die Verknüpfung zum Bevölkerungsschutz vor dem Hintergrund der neuen Bedrohungslagen nicht unberücksichtigt bleiben. Die niedersächsischen Feuerwehren müssen die eigenen Kapazitäten und Fähigkeiten entsprechend anpassen, um angemessen auf die Anforderungen der neuen Bedrohungslage vorbereitet zu sein.

Die Kreisfeuerwehrbereitschaften stellen die geeigneten Einheiten dar, um diesen Anforderungen gerecht zu werden. Deren Stärke und Gliederung sollten durch das Land geregelt werden. Hieraus könnte sich ein Förderbedarf von landesweit einheitlich aufzustellenden Einheiten ergeben, die die Möglichkeiten eines Landkreises übersteigen und regionale Spezialfähigkeiten ermöglichen.

Lösung

Die „Hinweise zur Erstellung der Feuerwehrbedarfsplanung in Niedersachsen“ sind fortzuschreiben und um die Hinweise für die Ebenen der Landkreise und des Landes zu ergänzen.

Die Stärke und Gliederung der Kreisfeuerwehrbereitschaften sollte durch das Land geregelt werden. Für daraus erwachsende Finanzierungserfordernisse müsste eine entsprechende Landesförderung aufgebaut werden.

Die sich landesweit einheitlich ergebenden Einheiten (Kreisfeuerwehrbereitschaften), die die Möglichkeiten eines Landkreises übersteigen und regionale Spezialfähigkeiten (wie z.B. Waldbrandbekämpfung) ermöglichen sind vom Land zu fördern (ergänzender überörtlicher Brandschutz).

6.5.4.3 Feuerwehrstrukturen

Sowohl bei der Schutzzielbetrachtung, als auch bei der Risikobetrachtung haben auch kleinere taktische Einheiten eine wichtige Rolle. Gerade in der Fläche können kleine Einheiten den wichtigen Faktor Zeit beeinflussen. Auch der Erhalt kleiner Feuerwehren ist nicht zuletzt deshalb, ein wichtiges Ergebnis dieser Betrachtungen

Neben den 203 Schwerpunkt- und 876 Stützpunktfeuerwehren bilden die 2189 Feuerwehren mit Grundausstattung derzeit die kleinste Form der Feuerwehr. Auf Basis der Niedersächsischen FwVO umfasst ihre Mindeststärke die Funktionen der Ortsbrandmeisterin oder des Ortsbrandmeisters, die Stellvertretende Ortsbrandmeisterin oder des Stellvertretenden Ortsbrandmeisters, die Funktionsstärke einer Gruppe und eine Personalreserve von mindestens 100 vom Hundert, bezogen auf die zu besetzenden Funktionen.

Die Mindestausrüstung einer Grundausstattungsfeuerwehr umfasst ein Löschfahrzeug mit Staffelbesatzung. Besonders für kleine Ortfeuerwehren ist es schwierig die personelle Mindeststärke zu erfüllen und die Funktionen zu besetzen.

Lösung

Eine Veränderung der personellen Mindeststärke entsprechend der Anforderungen an die Mindestausrüstung in der FwVO ist die Lösung. Die Grundausstattungsfeuerwehren würden demnach zu Staffelfeuerwehren verkleinert werden. Allerdings müsste für die Berücksichtigung bei der Schutzzielerfüllung durch diese taktischen Einheiten die Besetzung der Funktionen genauer verankert werden. Für den wichtigen taktischen Einsatzwert dieser Staffeln ist es erforderlich, dass bei den Funktionen Angriffs- und Wassertrupp nicht nur die Qualifikation der Truppführerin / des Truppführers und der Truppfrau / des Truppmanns vorliegt, sondern auch die Befähigung und Tauglichkeit zum Tragen von Atemschutz gewährleistet wird. Sofern eine Staffelfeuerwehr kein eigenes Ortskommando bilden kann, ist die Angliederung als taktische Einheit an eine bestehende Ortsfeuerwehr möglich.

6.5.5 Hauptamt – und Ehrenamt im Brandschutz

6.5.5.1 Hauptamtliche Führungskräfte

Die immer weiter zunehmenden administrativen Tätigkeiten im Bereich Führung können zunehmend in größeren Zuständigkeitsbereichen nur noch schwer ehrenamtlich abgebildet werden. Gleichzeitig gehen die zur Verfügung stehenden individuellen Zeitanteile für ehrenamtliche Tätigkeiten zurück. In Niedersachsen gibt es derzeit im Gegensatz zu anderen Ländern keine Möglichkeit, Führungsfunktionen durch hauptamtliches Personal rechtssicher zu besetzen.

Der mit der Führung einer großen Freiwilligen Feuerwehr verbundene administrative und zeitliche Aufwand schreckt viele potentiell geeignete ehrenamtliche Feuerwehrangehörige von der Übernahme der entsprechenden Verantwortung ab. In vielen Kreis- und Gemeindefeuerwehren entwickelt sich die Gewinnung von Führungskräften zu einem gravierenden Problem. Es wird zunehmend schwieriger entsprechende Positionen mit geeigneten Kandidatinnen / Kandidaten zu besetzen.

Auf der anderen Seite wird die Übernahme dieser Führungspositionen durch hauptamtliche Führungskräfte in Teilen des Ehrenamtes kritisch gesehen. Hier liegen die Bedenken nicht in der fachlichen Kompetenz der hauptamtlichen Führungskräfte, sondern in einer vom ehrenamtlichen Verständnis abweichenden Schwerpunktsetzung und Herangehensweise in der Führung.

Insgesamt wird die Möglichkeit, auch hauptamtliches Personal für die Wahrnehmung der Führungsfunktionen einzusetzen vom Landesfeuerwehrband positiv gesehen, sofern diese Funktionen ehrenamtlich nicht mehr erfüllt werden können.

Lösung

Vor dem Hintergrund des zunehmenden Bedarfs ist es für die Zukunft von Bedeutung, dass diese Funktionen nicht nur ehrenamtlich, sondern auch hauptamtlich besetzt werden können. Die hauptamtliche Besetzung sollte dann entweder durch Feuerwehrführungskräfte, die sich bisher ehrenamtlich in Führungsfunktionen bewährt haben, oder die hauptberufliche Qualifikation erworben haben, besetzt werden können. Vor der Berufung sind die beteiligten Bereiche des Ehrenamtes in geeigneter Form mit einzubinden.

Grundsätzlich sollte in Niedersachsen im Brandschutzgesetz (NBrandSchG) die Möglichkeit geschaffen werden, Führungsfunktionen wahlweise sowohl mit ehrenamtlichem als auch hauptamtlichem Personal zu besetzen. Der NSGB und der NLT sehen die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung nicht, da die Aufgabenerfüllung als Aufgabe im eigenen Wirkungskreis durch die kommunale Selbstverwaltung selbst geregelt werden kann. Für die abschließende Meinungsbildung hält der NST eine weitergehende Überprüfung für notwendig.

6.5.6 Verwaltungsorganisation des Landes

Die Landesverwaltung in Niedersachsen umfasst Behörden der unmittelbaren und der mittelbaren Landesverwaltung. Mit Wirkung vom 01.01.2005 erfolgte durch die Auflösung der Bezirksregierungen und die Zusammenführung weiterer Behörden der Wechsel von einem dreistufigen in einen grundsätzlich zweistufigen Verwaltungsaufbau.

Aufgaben im Brand- und Katastrophenschutz und in Verteidigungsangelegenheiten wurden ursprünglich auf der Ebene der Mittelinstanz in den Dezernaten 305 der ehemaligen vier Bezirksregierungen wahrgenommen. Nach der Auflösung der Bezirksregierungen wurden die entsprechenden Aufgaben am 1.11.2004 den sechs Polizeidirektionen in Niedersachsen übertragen. Das Gebiet des Brand- und Katastrophenschutzes blieb damit – anders als z. B. der Bereich des Rettungsdienstes – im Ergebnis dreistufig organisiert.

Aufgrund des von der damaligen Arbeitsgruppe „Umorganisation der Polizei“ vorgelegten Abschlussberichts vom 15.11.2003 und der Forderung der Polizei nach einer ein-

heitlichen Organisation der Polizeidirektionen wurde ein Dezernatsmodell für die Polizeidirektionen entwickelt. Seither sind die Aufgaben der Mittelinstanz für diesen Themenbereich in den Dezernaten 23 der Polizeidirektionen verortet.

Anpassungsprozesse führten im Laufe der Jahre dazu, dass an der Einbindung der Dezernate 23 – Brand- und Katastrophenschutz – in den Polizeidirektionen festgehalten, aber zugleich die Sonderstellung des Bereiches Brand- und Katastrophenschutz in den Polizeidirektionen stärker betont wurde. Die Bereiche Brandschutz und Katastrophenschutz im Ministerium für Inneres und Sport wurden zusammengelegt und aus dem damaligen Landespräsidium für Polizei, Brand- und Katastrophenschutz in die Kommunalabteilung des Ministeriums für Inneres und Sport verlagert. Die in den Polizeidirektionen eingerichteten Dezernate 23 führen seit dem 1.1.2015 daher die Bezeichnung „Amt für Brand-und Katastrophenschutz." (AfBK). Den Ämtern für Brand- und Katastrophenschutz obliegen die gleichen Aufgaben wie zuvor.

Innerorganisatorisch ergaben sich allerdings einige gravierende Veränderungen, die von außen weniger wahrgenommen wurden. So obliegen Organisationsentscheidungen im Sinne der Aufgabenverteilung und der Einsatz des Personals der Abt. 3, Referat 36 im MI. Die strategische Ausrichtung stimmen die Ämter für Brand-und Katastrophenschutz ebenfalls mit der Fachaufsichtsbehörde ab.

Zu den Aufgaben der Ämter für Brand- und Katastrophenschutz gehören im Bereich des Katastrophenschutzes

- die Fachaufsicht über die Katastrophenschutzbehörden,
- die Unterstützung und Beratung der Katastrophenschutzbehörden bei der Vorsorge,
- die eigene Vorsorgeplanungen (Katastrophenschutzpläne, Sonderpläne, pp.),
- die Ausbildung der Mitglieder in Katastrophenschutzstäben und Unterstützung der Katastrophenschutzbehörden bei deren Ausbildungsaufgaben,
- die Durchführung von Stabsrahmenübungen,
- Vollübungen und Fernmeldeübungen, die Zusammenarbeit mit dem Havariekommando in Cuxhaven (Vor-Ort-Aufgaben des ÄfBK in der PD Oldenburg),
- die Unterstützung fachspezifischer Vorsorgeplanung innerhalb der Polizeidirektionen,
- die Verwaltung von Haushaltsmitteln des Landes und des Bundes, die Förderung der Landesverbände der Hilfsorganisationen und Erstattung für ergänzende zivilschutzbezogene schulische Ausbildung,
- die Bildung eines Katastrophenschutzstabes bei Einsatzlagen,
- die Unterstützung der Katastrophenschutzbehörden im Katastrophenfall durch Beratung, Kräfte- und Materialzuweisung, ggf. die Übernahme einer überregionalen koordinierenden Katastrophenschutzleitung, das verwaltungsinterne Meldewesen und ggf. die koordinierende Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Von den Ämtern für Brand- und Katstrophenschutz werden im Bereich des Brandschutzes und der Hilfeleistung folgende Aufgaben wahrgenommen:

- Überprüfung der Feuerwehren auf ihre Leistungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft,
- Aufsicht über die Gemeinden mit Berufsfeuerwehr und Aufsicht über die kreisfreien Städte ohne Berufsfeuerwehr,
- Erteilung der Zustimmung zur Auflösung einer Berufsfeuerwehr,
- Anerkennung betrieblicher Feuerwehren als Werkfeuerwehren,
- Bestellung einer neuen Leiterin oder eines neuen Leiters einer Werkfeuerwehr,

- Verpflichtung ggf. wirtschaftlicher Unternehmen und die Träger öffentlicher Einrichtungen zur Aufstellung einer Werkfeuerwehr,
- Überwachung der Anerkennung als Werkfeuerwehr,
- Erteilung ggf. von Zustimmungen zu öffentlich-rechtlichen Verträgen bei der Übertragung gemeindlicher Aufgaben auf Werkfeuerwehren,
- Gewährung der schlüsselmäßigen Zuweisungen aus dem zweckgebundenen Anteil der Feuerschutzsteuer an die Kommunen,
- Verleihung von Feuerwehrehrenzeichen an Angehörige der Werkfeuerwehren, Überprüfung der Voraussetzungen für die Durchführung von Ausbildungslehrgängen durch die Kommunen, Zustimmung zur Durchführung der Lehrgänge,
- Überprüfung der kommunalen Ausbildungsstellen,
- Erteilung von Befreiungen nach FwVO,
- Erteilung von Ausnahmen nach FwVO, Beratung der Kommunen, des vorbeugenden Brandschutzes.

Darüber hinaus werden landesweit noch folgende Aufgaben wahrgenommen:

- Die Polizeidirektion Oldenburg ist zuständig für den wasserseitigen Brandschutz (einschließlich des Brandschutzes und der Hilfeleistung für die ursprünglich gemeindefreien Gebiete);
- die Polizeidirektion Lüneburg ist für die Anordnung und Abwicklung der Waldbrandüberwachung durch den Feuerwehrflugdienst des Landesfeuerwehrverbandes Niedersachsen e. V. zuständig;
- die PD Lüneburg als koordinierende Stelle setzt die (beiden) Flugzeuge des Landesfeuerwehrverbandes Niedersachsen e. V. auf Anforderung der Polizeidirektionen ein;
- die PD Hannover ist für die Beschaffung von Feuerwehrehrenzeichen und deren Verteilung an die Bedarfsträger und für die Umsetzung der Imagekampagne „Ja zur Feuerwehr“ zuständig.

Ein weiterer Aufgabenbereich der Ämter für Brand- und Katastrophenschutz sind die Interessen rund um den sonstigen Zivilschutz. Dieser beinhaltet beispielsweise das Fernmeldewesen, den Warndienst, die zivile Alarmplanung sowie das Lage- und Meldewesen zum Zivilschutz. Im Bereich der Zivil-Militärischen Zusammenarbeit werden die Angelegenheiten bearbeitet, in denen die Bundeswehr und ihre Bündnispartner Berührungspunkte mit der zivilen Gesellschaft haben. Es geht dabei unter anderem um Schutzbereiche militärischer Einrichtungen, militärische Flug- sowie Übungsplätze als auch Beteiligungen bei Manövern.

Die Bevölkerung erwartet funktions- und leistungsfähige Behörden, insbesondere im Krisenfall. Eine Behörde, die in der Alltagsorganisation Routineaufgaben erfüllt und in Krisenlagen in einer besonderen Aufbauorganisation Katastrophen- oder große Schadenslagen meistert, ist so auszurichten, dass sie effektiv funktioniert und gestalten kann. Sie muss in der Lage sein, ihre regulären Aufgaben zielgerichtet und qualitätsorientiert zu erbringen und auf unerwartete, auch befristete Anforderungen adäquat zu reagieren. Dabei zeichnet sich die Arbeit im Brand- und Katastrophenschutz durch einen hohen Komplexitäts- und Verflechtungsgrad aus: Koordinierende, bündelnde Funktionen werden auf Landesebene, auf regionaler und örtlicher Ebene erwartet. Präsenz, hohe Kommunikationsbereitschaft, Verständnis für komplexe Zusammenhänge und Interdependenzen und die entsprechende Partnerschaft müssen im regulären Geschäftsbetrieb ebenso vorausgesetzt werden können, wie Effizienz, Handlungssicherheit, Kompetenz, Stressresistenz, Schnelligkeit, Training, Führung, Planung, Durchhaltefähigkeit und die Bewältigung überlebenskritischer Prozesse.

6.5.6.1 Herausforderungen und Handlungserfordernisse

Die Anbindung des Aufgabenkomplexes Brand- und Katastrophenschutz an die Polizeidirektionen im Rahmen der letzten Verwaltungsstrukturreform 2005 wurde seinerzeit damit begründet, dass eine enge Verzahnung beider Bereiche der Gefahrenabwehr (polizeilich und nicht polizeilich) bei der Abarbeitung effektiv sei. Die Erwartungshaltung war, dass eine Katastrophenlage auch stets eine erhebliche Einbindung der Polizei bedinge und häufig zu einer „echten" Polizeilage führen würde, weshalb eine Abarbeitung in einem Hause effektiv sei. Indem sich die Akteure bereits aus der Alltagsorganisation kennen würden, erleichtere die gemeinsame organisatorische Verortung die Zusammenarbeit im Krisenfall. Ferner führe die Aufstellung eines Gesamtstabes mit der Polizei zu Personaleinsparungen und könne im Ernstfall zügig vonstattengehen. Die Bildung eines Katastrophenschutzstabes sei in organisatorischer Hinsicht ohnehin einfacher, da wegen des regionalen Einzugsgebietes der sechs Behörden Hilfsorganisationen und Institutionen, die Mitglieder zu stellen haben, leichter zu erreichen seien und schon durch die Alltagsarbeit regelmäßige enge Kontakte unterhielten.

Diese Argumente waren Mitte der 2000er Jahre vor dem Hintergrund der damals erkennbaren Rahmenbedingungen folgerichtig. Die Zusammenarbeit auf der Ebene der polizeilichen Mittelbehörden erwies sich als tragfähig. Allerdings unterliegt inzwischen nicht nur die polizeiliche Gefahrenabwehr veränderten Anforderungen. Insbesondere auch der Bevölkerungsschutz sieht sich neuen und im Vergleich zur Vergangenheit deutlich größeren Herausforderungen ausgesetzt. So sorgt der Klimawandel für häufigere und stärkere Extremwetterereignisse wie Starkregen, Hochwasser, Hitzewellen und Dürren. Neue Formen der hybriden Bedrohung und seinerzeit nicht absehbare Risiken haben an Bedeutung gewonnen, auf die weder der moderne Katastrophenschutz noch der Zivilschutz der 90er-Jahre vorbereitet waren. Nicht zuletzt bedingt durch die tiefgreifenden sicherheitspolitischen Veränderungen nach dem Ende des Kalten Krieges haben ethnische Konflikte, politischer Extremismus und religiöser Fundamentalismus an Boden gewonnen. Zusammen mit ökonomischen und ökologischen Problemen hat dies massive Migrationsströme ausgelöst. Zugleich sind mit Waffengewalt ausgetragene Konflikte über ihre regionalen Bezüge hinaus eskaliert und haben zu Anschlägen in Europa und Deutschland geführt.

Die Auswirkungen dieser Phänomene haben längst Europa und die entwickelten Industriestaaten erreicht. Dabei verdeutlichen gerade auch die terroristischen Anschläge, wie verletzlich moderne Gesellschaften sind. Besonders bedroht sind ihre kritischen Infrastrukturen, denen erhebliche Gefahren vor allem auch aus dem Cyber-Raum drohen. Dabei zeichnet sich die aktuelle Sicherheitslage durch ein Verschwimmen bekannter Grenzen aus: zwischen Zivil- und Katastrophenschutz, zwischen Terrorismus und der Einwirkung einer fremden Macht von außen. Hinzutreten komplexe Wechselwirkungen mit ökologischen Problemen, dem Klimawandel und wirtschaftlichen Verwerfungen.

Infolgedessen nimmt die Beachtung des Brand-, Katastrophen- und Zivilschutz nicht nur auf Seiten der Politik sowie der Behörden und Organisationen mit Schutzaufgaben (BOS) wieder erkennbar zu. Auch die Bevölkerung ist sich mittlerweile der veränderten Gesamtsicherheitslage bewusst und entwickelt ein steigendes Interesse an ihren Themen. Untrennbar mit dieser neuen Phase öffentlicher Sicherheit verbunden ist das Erfordernis und Bedürfnis nach direkter Kommunikation, Sichtbarkeit und Selbstschutz. Auch deshalb steht und fällt das subjektive Sicherheitsgefühl in unserer Gesellschaft mit einer nach außen hin erkennbar und glaubhaft effektiven Organisation.

Diese Veränderungen führen insgesamt zu einer neuen fachlichen und politischen Bewertung der gestiegenen Anforderungen und Dimensionen in diesem speziellen organisatorisch-administrativen, aber auch operativ-taktisch geprägten Bereich, der sich

durch einen besonders hohen Verflechtungsgrad auszeichnet und besonders geschulten und trainierten Personals bzw. erfahrenen, stressfesten Fachpersonals, bedarf. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und des eklatanten Mangels an qualifiziertem Personal (z.B. feuerwehrtechnisches Personal) ist dies eine besondere Herausforderung.

Wesentliches Kriterium ist in diesem Zusammenhang die Effizienz, Handlungssicherheit und Kompetenz der Stabsprozesse im Krisenfall. Wie das Moorbrandereignis im September 2018 eindrucksvoll gezeigt hat, ist es im Falle einer Großschadenslage unerlässlich, dass auf allen Ebenen, insbesondere auch auf der Ebene des Innenministeriums bzw. an zentraler Stelle im Land ein trainierter Krisenstab im Kompetenzzentrum in der Lage ist, rasch und effektiv zu reagieren und auch längerfristig eine solche Lage zu begleiten. Insofern haben die neuen Rahmenbedingungen und die besondere politische Aufmerksamkeit bereits jetzt zu einer massiven Arbeitsverdichtung geführt.

Neben der praktischen Bewältigung komplexerer und länger andauernder Lagen (Flüchtlingsunterbringung und Moorbrand als Beispiele) erzeugen zusätzlich auch die dahinter liegenden Szenarien einen erheblichen konzeptionellen Mehraufwand. Allein die neue Konzeption Zivile Verteidigung arbeitet mit elf Szenarien und mehreren Dutzend Fach- und Rahmenkonzepten. Die steigende Komplexität und Verwundbarkeit Kritischer Infrastrukturen sowie die Verflechtung, Abhängigkeit und Gefährdung im Cyber-Raum haben zum klassischen Bevölkerungsschutz und seiner Vorplanung i T. gänzlich neue, zumindest aber deutlich intensivere und aufwendigere Anforderungen hinzugefügt.

Diese insgesamt veränderten Rahmenbedingungen lassen nicht nur eine turnusmäßige Überprüfung der gegebenen Organisationsstrukturen im staatlichen Brand- und Katastrophenschutz angezeigt erscheinen. Neue Szenarien und komplexere Zusammenhänge bei erhöhten personellen Anforderungen und gleichzeitigem Personalmangel erzwingen vielmehr die Suche nach tragfähigen Entwicklungsmöglichkeiten.

Dabei gilt erneut, dass die Verknüpfung von polizeilicher und nichtpolizeilicher Gefahrenabwehr auf der Mittelebene nicht an sich kritikwürdig erscheint. Allerdings führt sie dazu, dass sich – Ministerium und NABK mitgerechnet – der ohnehin begrenzte Personalstamm im Bevölkerungsschutz des Landes auf acht Behörden mit neun Standorten verteilt. Dies erzeugt bei den zuletzt an Häufigkeit und Dauer zunehmenden überörtlichen Einsatzlagen Engpässe und erfordert regelmäßig die Zusammenziehung sämtlicher Kapazitäten. Das gleiche gilt für die Erarbeitung strategischer Ziele und Konzepte. Auch wenn eine überörtliche Arbeitsteilung in Zeiten moderner Kommunikationstechnik sinnvoll erscheint, profitiert die effektive Stabsarbeit doch von gemeinsamer Routine und stetiger Zusammenarbeit im Alltag. Vor allem aber sind in einzelnen kleineren Behörden die Möglichkeiten begrenzt, um eine inhaltlich wie im Interesse der Beschäftigten liegende strategische Personalentwicklung zu betreiben.

Die gute und an sich bewährte Zusammenarbeit in den Polizeidirektionen und Abstimmung mit dem MI erlauben zwar unter diesen Umständen bislang stets eine routinierte Lagebewältigung. Beides lässt indes kaum Raum für die konzeptionell-strategische Weiterentwicklung von Fach- und Personalthemen. Es steht daher zu befürchten, dass auf Dauer der Brand- und Katastrophenschutz in Niedersachsen mit den oben skizzierten veränderten Anforderungen nicht wird standhalten können. Auch wenn die Antwort hierauf nicht allein in Organisationsfragen zu suchen ist, wird eine nicht entwicklungsfähige Struktur die Anpassung an neue Rahmenbedingungen deutlich erschweren.

6.5.6.2 Handlungsoptionen

Maßgeblich für die Entwicklung alternativer bzw. optimierter Organisationslösungen sind die folgenden Kriterien:

- Es muss für zunehmende überörtliche und/oder komplexe Lagen im Landesdienst geeignetes trainiertes und erfahrenes Personal in ausreichender Zahl ad hoc zu rekrutieren sein und eingesetzt werden können.
- Dieses Personal muss in der Lage sein dem Erfordernis der Durchhaltefähigkeit zu entsprechen.
- Auf den beschriebenen Personalstamm muss jederzeit überall und lageangepasst zurückgegriffen werden können, etwa um einen Stab auf Landes- bzw. Ministeriumsebene zu verstärken oder um eine regionale Lagen professionell zu bearbeiten.
- Nicht nur im Einsatzfall, sondern auch für die Analyse, Planung und Beübung des Bevölkerungsschutzes müssen mittels Spezialisierung arbeitsteilige Prozesse möglich sein, die eine fortlaufende fachliche Professionalisierung auf dem Niveau aktueller Erkenntnisse und Anforderungen erlauben.
- Zugleich müssen in der Fläche des Landes die Ansprechbarkeit für die Akteure im Bevölkerungsschutz und die Präsenz staatlicher Vertreterinnen und Vertreter vor Ort abgesichert werden.
- Schließlich erfordern gerade die zunehmend komplexen und verflochtenen Gefährdungsszenarien weiterhin eine enge Kooperationsfähigkeit aller BOS-Behörden, vor allem allerdings auch für sich genommen deren jeweilige Durchhaltefähigkeit.

Ausgehend von diesen Vorgaben stellt sich im hiesigen Zusammenhang zunächst die Frage, ob das neben Ministerium und NABK in den sechs Ämtern für Brand- und Katastrophenschutz vorhandene Fachwissen und dessen Personal zu stark verteilt sind, um einerseits die Bündelung von Knowhow und andererseits die professionelle Lagebewältigung auch zusammen mit der Polizei auf Dauer zu ermöglichen. Oder anders ausgedrückt: Selbst wenn man gerade in der verknüpften Struktur aller BOS einen vorrangigen Wert sieht, spricht doch möglicherweise gerade dieses Ziel zunächst für eine Bündelung der im Vergleich weitaus geringeren Kapazitäten des staatlichen Bevölkerungsschutzes. Denn eine solche Konzentration, die in Anbetracht eines überschaubaren Personalkörpers zwangsläufig mit einer gewissen Zentralisierung verbunden ist, könnte überhaupt erst gewährleisten, dass man dauerhaft für entsprechende Lagen konzeptionell und einsatzbezogen vorbereitet und zahlenmäßig ausreichend aufgestellt ist. Das heißt, dass gerade die heutige Struktur auf Dauer die richtigerweise anzustrebende enge Zusammenarbeit der BOS-Behörden behindert, möglicherweise sogar entscheidend schwächt.

Für eine integrale Lösung, die die oben genannten Kriterien berücksichtigt, kann ein Brückenmodell für denkbare Lagen zugrunde gelegt werden, welches die eingangs beschriebenen neuen Gefährdungslagen systematisiert. Demnach ist davon auszugehen, dass entsprechende Notfälle weiterhin zunächst einer BOS schwerpunktmäßig zuzuordnen sind, also entweder eine polizeiliche, eine Brandschutz- oder Katastrophenschutzlage darstellt. Dazwischen aber liegen mögliche komplexe Lageerweiterungen und Veränderungen, die von vornherein oder zunehmend bzw. im Verlauf die Hinzuziehung anderer Gefahrenabwehrkapazitäten erfordern. Hierfür müssen die initialen Stabsstrukturen wie heute die Polizeidirektionen mit dem Stabsbereich 5 vorbereitet sein. Für die Zukunft wünschenswert erscheint es aber, dass dafür gerade aus dem Bevölkerungsschutz einheitlich qualifizierte und durchhaltefähig ausgestattete überörtliche Einheiten zur Verfügung stehen. Was allerdings die Polizeidirektionen als polizeiliche Mittelbehörden aufgrund ihrer Größe zunächst aus sich selbst heraus darstellen können, wird im staatlichen Brand- und Katastrophenschutz nur ein bis zweimal im Land

abgebildet werden können. Deshalb erscheint es sinnvoll, nicht an sechs Stellen im Land weiterhin kleinere Strukturen vorzuhalten, sondern ihre Kapazitäten an weniger Standorten zu bündeln. Von dort aus würden sie überörtliche Katastrophenschutzlagen bewältigen, jedoch i. S. eines Brückenkonzepts jederzeit auch die Verbindung mit polizeilichen Lagen darstellen können. Ein professioneller Stab könnte von dort aus mit den Polizeibehörden kooperieren, Fachberater in einen entsprechenden Stab entsenden oder aber vorübergehend auch vor Ort einen vollständigen Stabsbereich 5 im polizeilichen Führungsstab bilden, wenn die Lage in polizeilicher Verantwortung liegt bzw. sich dahin entwickelt.

Diese Ausrichtung ist wiederum mit verschiedenen konkreten Organisationslösungen denkbar. Diese reichen von einer weiterhin verbesserten Arbeitsteilung zwischen den bisherigen Standorten und einer stärkeren Integration und dem Austausch auf der Fachschiene bis hin zu einem Modell, bei dem bei Beibehaltung der Dreistufigkeit des Verwaltungsaufbaus ein Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz mit Standorten in Loy und Celle und ggfs. einem dritten Standort gebildet wird. Dabei könnten in der weitestgehenden Variante auf die Infrastruktur an den bestehenden Standorten zurückgegriffen werden und in einem zentralen Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz die bisherigen Aufgaben der Ämter für Brand- und Katastrophenschutz wie auch die Niedersächsische Akademie für Brand- und Katastrophenschutz und das Kompetenzzentrum für Großschadenslagen samt (künftigen) Landeskatastrophenschutzstab zusammengefasst werden.

Der Landesfeuerwehrverband fordert in diesem Zusammenhang die Etablierung eines zentralen Landesamtes für Brand- und Katastrophenschutz.

Lösung

Es ist nachvollziehbar, dass die bisherige dislozierte Struktur der staatlichen Verwaltung im Brand- und Katastrophenschutz angesichts aktueller Herausforderungen zunehmend an Kapazitätsgrenzen stößt. Es wird daher empfohlen, sich vor dem beschriebenen Hintergrund einer grundlegend veränderten Sicherheitssituation und angesichts größerer Lagen sowie mit Blick auf Arbeitsverdichtung, neue Aufgaben und den Fachkräftemangel intensiv mit alternativen Modellen der Verwaltungsstruktur für die staatlichen Aufgaben im Brand- und Katastrophenschutz zu befassen, die zu einer besseren Koordination von Kapazitäten und zur stärkeren Konzentration der Ressourcen führen. Dabei ist die Optimierung des Einsatzes des landeseigenen Personals zu berücksichtigen und im Ergebnis ein Modell zu entwickeln, dass sowohl die Arbeit in besonderen Lagen also auch in der Alltagsorganisation im Flächenland Niedersachsen ausreichend berücksichtigt.

6.5.6.3 Knowhow-Transfer innerhalb der Feuerwehr

Die beim Wechsel von Führungskräften, Einsatzkräften oder auch beim Übergang in die Altersabteilung entstehenden Wissensverluste stellen eine Herausforderung dar. Ohne entsprechende Vorkehrungen nehmen Angehörige der Feuerwehren ihr erworbenes Knowhow mit. Dieses für die abgebende Feuerwehr zu sichern und innerhalb der eigenen Feuerwehr nutz- und verwendbar zu halten ist eine Anforderung der internen Aus- und Fortbildung. Das Hereintragen von Ideen und Erfahrungen durch neu in die Freiwillige Feuerwehr hereinkommenden Feuerwehrangehörigen und dieses zur Weiterentwicklung zu nutzen stellt eine Herausforderung dar. Hier gilt es die Feuerwehrführungskräfte zu sensibilisieren, das Potenzial von mitgebrachtem Erfahrungswissen für die Fortentwicklung der Freiwilligen Feuerwehr zu nutzen.

In vielen Fällen sind durch die Feuerwehren kreative Ideen zur Lösung von Alltags- und Einsatzaufgaben entwickelt worden. In vielen Fällen warten diese Ideen auf einen Anstoß um in verschiedenster Form bis hin zur Entwicklung neuer Gerätschaften der Feuerwehr insgesamt bekannt zu werden. Neben dem Wissenstransfer auf Gemeinde- und Landkreisebene stellen Internetplattformen geeignete Möglichkeiten der Verbreitung dar. Auch die NABK als zentrale Bildungseinrichtung stellt eine geeignete Plattform dar, in der Lösungen präsentiert und bewertet werden können.

Lösung

Die Imagekampagne „Ja-zur-Feuerwehr“ stellt mit der Internetseite auch eine Möglichkeit bereit, „Best-Practice“-Ansätze, kreative Ideen und sonstige Weiterentwicklungen einer breiten Nutzergruppe zugänglich zu machen. Mit der Fortführung der Imagekampagne ist dieser Bereich verstärkt (z.B. durch die Auslobung eines Wettbewerbs für die kreativste Feuerwehr, oder eine gute Idee) zu nutzen.

Die NABK bietet heute schon die Plattform, dass sich die handelnden Akteuren in der Gefahrenabwehr fachübergreifend (Hilfsorganisationen DLRG, THW, Bundeswehr, u.a.) austauschen können. Diese gilt es zukünftig weiter auszubauen.

6.5.7 Stärkung belasteter Regionen

Die Gemeinden tragen die wesentliche finanzielle Last bei der Unterhaltung ihrer Feuerwehren. Es leuchtet ein, dass es in der Finanzausstattung zwischen den Gemeinden große Unterschiede gibt. Leider führt dies aber zu einer unterschiedlichen Ausstattung von Feuerwehren. Die Anforderungen, die an eine Feuerwehr gestellt werden, ergeben sich aber nicht aus der Finanzkraft einer Kommune, sondern aufgrund einer schutzzielorientierten Bemessung. Auch hängt die Attraktivität einer Feuerwehr von ihrer Ausstattung ab. Mit veralteter Technik und Schutzkleidung lassen sich schwer junge leistungsfähige Mitglieder werben.

Eine Gemeinde hat auf regionale Besonderheiten in der Regel keinen Einfluss. Das Vorhandensein von großen Waldflächen und Gewässern, die Topografie (auch im Hinblick auf Hochwassergefahren und Sturzfluten) und die Urbanität beeinflussen die Verwundbarkeit der Bevölkerung und Infrastruktur. Die Gemeinden müssen diese Faktoren berücksichtigen und ihnen durch eine besondere Ausstattung Rechnung tragen. Hierdurch ergeben sich ungleichmäßig verteilte personelle und monetäre Belastungen.

Lösung

Ein kleiner Teil der Ausgaben für die Feuerwehren können Gemeinden über ihren Anteil der Feuerschutzsteuer decken. Den wesentlichen Teil müssen sie über ihren Haushalt erwirtschaften. Eine ergänzende überörtliche Unterstützung durch das Land ist geeignet, die regionalen Unterschiede in besonders belasteten Regionen auszugleichen. Hier kommt sowohl der gezielte Einsatz der Feuerschutzsteuer sowie weitere Mittel des Landes in Betracht, um einheitliche Spezialausstattung in größerer Stückzahl beschaffen zu können. Auch das landesseitige Aufstellen von Sondereinheiten würde Entlastung bringen. Die Gemeinden würden sowohl bei der Beschaffung als auch Finanzierung entlastet werden. Gleichzeitig trüge es zu einer Vereinheitlichung des Brandschutzes in Niedersachsen bei.

6.5.8 Stärkung der Feuerwehren im Katastrophenschutz

Die niedersächsischen Feuerwehren müssen die mit häufigeren und möglicherweise auch parallel auftretenden Naturextremen verbundenen Gefahrenpotenziale erkennen, Einsatzszenarien und –planungen überdenken und die eigenen Kapazitäten entsprechend anpassen, um angemessen aufgestellt zu sein. Die Feuerwehren müssen auch im Fall von Belastungsspitzen oder flächendeckenden Ereignissen über einen längeren Zeitraum einsatzfähig sein. Hieraus ergeben sich insbesondere für das Ehrenamt neue und grundlegende Herausforderungen aufgrund des Klimawandels. Im täglichen Einsatzgeschehen sind aufgrund des Klimawandels in zunehmenden Maße vorrangig Szenarien wie Waldbrand, Starkregen, Hochwasser und Sturm zu erwarten.

Im Katastrophenschutz wirken die niedersächsischen Feuerwehren im Rahmen der gesetzlichen Grundlagen mit. Im Wesentlichen werden von den Feuerwehren die Fachdienste Brandschutzdienst (ganz überwiegend), ABC-Dienst, Bergungsdienst (kleineren Umfangs), Betreuungsdienst (vereinzelt), Sanitätsdienst (vereinzelt, Ergänzungskomponenten zu MANV-Konzepten), Psychosoziale Notfallversorgung, Fernmeldedienst, Wasserrettungsdienst (vereinzelt) und Versorgungsdienst (überwiegend zur Versorgung der eigenen Kräfte) nach NKatSG bedient. Darüber hinaus leisten die Feuerwehren in Niedersachsen mit der Brandschutzerziehung und Brandschutzaufklärung einen weiteren, erheblichen Beitrag im Bevölkerungsschutz. Darüber hinaus bestehen weitere Aufgaben zur Vorbereitung der Bevölkerung auf Krisensituationen, die eher im administrativen Geschäft der Kommunen zu erledigen sind.

Lösung

Aufgrund ihrer Nähe zu den Bürgerinnen und Bürgern sollten sich die Gemeinden als kompetente Ansprechpartner in Sachen Bevölkerungsschutz präsentieren. Ziel muss die Steigerung der Selbsthilfefähigkeit der Bevölkerung und die Stärkung der Eigenvorsorge der Bevölkerung sein. Eine Entlastung des Ehrenamtes wäre die (gewünschte) Folge.

6.5.8.1 Selbstschutz und Selbsthilfe

Selbstschutz im Sinne des Zivilschutzes bezeichnet das persönliche Verhalten, in von außen kommenden Notsituationen, die Selbsthilfefähigkeit des Einzelnen, sich auf Krisen, Katastrophen, Unglücksfälle oder den Verteidigungsfall vorzubereiten. Die Bevölkerung ist nicht ausschließlich durch Brandereignisse und kriegerische Handlungen gefährdet. Vielmehr sind extreme Wetterlagen und deren Folgen (z.B. Überflutungen durch Starkregen) ein Beispiel für greifbare Bedrohungen, die landesweit bereits mehrfach zu spüren waren. Die Vermittlung von Selbsthilfemaßnahmen und Hintergrundwissen zum Ablauf derartiger Schadenlagen können helfen, die Anzahl gemeldeter Bagatelleinsätze und Kleinsthilfeleistungen zu reduzieren. Eine gute Selbsthilfekultur in der Bevölkerung könnte zu einer Entlastung von Bagatelleinsätzen vor Ort führen und somit die wichtigen fachlichen und technischen Kompetenzen der Feuerwehren in größerem Maße für den gesamtgesellschaftlichen Schutz verfügbar machen.

Die Verbreitung entsprechender Informationen in der Bevölkerung zum Selbstschutz und zur Selbsthilfe scheint ein Problem darzustellen. Der Trend geht zum Hilfeersuchen an Dritte, sobald der Alltag des Einzelnen auch nur leicht vom Normalzustand abweicht. Dieser Eindruck deckt sich mit Berichten aus den Feuerwehr- und Rettungsleitstellen und Notaufnahmen der Krankenhäuser.

Ausreichende, inhaltlich breitgefächerte und hochwertige Informationen für Selbstschutz und Selbsthilfe in Gefahrensituationen sind durchaus verfügbar (Publikationen des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK), aber auch spezielle Produkte der Landeseinrichtungen). Einzig der Weg der Informationsverbreitung scheint aktuell noch nicht ausreichend leistungsfähig zu sein, um die notwendigen Informationen zum Selbstschutz präventiv an die Bevölkerung zu streuen. Im Rahmen der Brandschutzerziehung und -aufklärung sind zurzeit landesweit 1.800 Feuerwehrkräfte aktiv. Ziel ist es, Menschen in die Lage zu versetzen, Brandgefahren zu erkennen, sich im Brandfall richtig zu verhalten und einfache Maßnahmen zur Selbsthilfe durchzuführen. Diese Selbsthilfemaßnahmen beschränken sich bislang konkret auf Maßnahmen der Brandbekämpfung in der Entstehungsphase eines Schadenfeuers.

Lösung

In jeder Gemeinde sollte mindestens eine Anlaufstelle vorhanden sein, in der aktuelle Informationen zur Lage und Hinweise zum eigenen Verhalten bzw. Hilfs- und Unterstützungsmöglichkeiten auch bei großflächigen Stromausfällen oder dem Ausfall weiterer (Kommunikations-)Infrastruktur verfügbar sind. Dies unterstützt die Selbsthilfe- und Durchhaltefähigkeit der Bevölkerung und entlastet die Feuerwehren.

Präventive Hinweise für das Verhalten in allgemeinen Gefahrenlagen, wie z.B. Unwetter, Waldbrände oder langanhaltende Stromausfälle sind grundsätzlich landesweit einheitlich zu kommunizieren.

6.5.8.2 Warnung der Bevölkerung

Nach dem Ende des Kalten Krieges beurteilte die Bundesregierung die Sicherheitslage Anfang der 90er Jahre als so stabil, dass sie sich entschloss, umfangreiche Ressourcen und Fähigkeiten im Zivilschutzbereich abzubauen. Etwa die Hälfte der Zivilschutzsirenen wurden durch den Bund abgebaut und die Auslösestruktur aufgelöst. Die verbliebenen Sirenen werden als Warnmittel fast ausschließlich durch die Gemeinden in sehr unterschiedlichem Umfang unterhalten und betrieben. In den vielen Fällen sind die Sirenen auch die Alarmierungseinrichtung für die Feuerwehren.

Als Warn- und Informationsmittel stehen in Niedersachsen darüber hinaus auch die Rundfunkmedien, Warn-Apps, Soziale Netzwerke und Presseagenturen zur Verfügung. Eine flächendeckende Weckfunktion zur Warnung der Bevölkerung, wie es sie zu Zeiten der Sirenenalarmierung gegeben hat, ist aktuell nicht verfügbar. Dies können weder Rundfunkgeräte noch Warnapps verlässlich gewährleisten. Die Warn-App für Smartphones Notfall-Informations- und Nachrichten-App (NINA) des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) steht für eine flächendeckende Nutzung in Niedersachsen durch die in Stade angesiedelte Landeswarnzentrale zur Verfügung. Kommunen setzen darüber hinaus weitere Warn-Apps ein. Der Einsatz von Lautsprecherfahrzeugen der Gefahrenabwehrbehörden und Organisationen bedingt einen zeitlichen Vorlauf bindet zusätzliches Personal und kann daher keine „bürgernahe“ Weck- und Warnfunktion ersetzen.

Lösung

Es wird empfohlen, den Aufbau eines flächendeckenden Netzes von Sirenen mit Durchsagefunktion im Land zu untersuchen und bedarfsorientiert voranzutreiben und zu fördern.

Die vorhandenen Warn-Apps sind für die Nutzung weiterer Informationsangebote attraktiver zu gestalten. Die Aussendung von amtlichen Gefahrendurchsagen und Warnmeldungen muss aus einer Quelle einheitlich sichergestellt sein.

6.5.8.3 Aufwachsende Lagen

Nicht jedes große Einsatzszenario ist ein überörtliches Ereignis oder erfüllt die Voraussetzungen für einen Katastrophenfall im Sinn von § 1 Abs. 2 NKatSG. Die Gemeinden müssen sowohl beim alltäglichen Einsatz, als auch bei einem festgestellten Katastrophenfall in der Gefahrenabwehr durch ein leistungsfähiges Führungssystem handlungsfähig sein. Das Brandschutzgesetz ermöglicht mit seinen Regelungen die Abwicklung von Einsätzen jeder Größe, solange nicht der Katastrophenfall nach NKatSG festgestellt wurde. Solange liegt die Einsatzleitung je nach Größe und Situation bei Führungskräften der Gemeinde und kann in besonderen Situationen von Feuerwehr-Führungskräften auf Landkreis- oder Landesebene bestimmt oder übernommen werden. Die Unterstellung von Einheiten einschließlich des Rettungsdienstes ist bei einer Einsatzleitung auf der Grundlage des NBrandSchG nicht vorgesehen. Ebenso fehlen Regelungen, die einen Einsatz von Einheiten des KatS unterhalb des festgestellten Katastrophenfalles auf Anforderung der Einsatzleitung Feuerwehr vorsehen und die Rechte der Helferinnen und Helfer denen der Feuerwehrmitglieder gleichstellen. Ein fließender Übergang der Einsatzleitung von der Gemeindeebene auf die Ebene der KatS-Behörde oder das MI ist durch die Regelung in drei nur unzureichend aufeinander abgestimmten Gesetzen (NBrandSchG, NRettDG, NKatSG) nicht beschrieben.

Die Erfahrungen deuten darauf hin, dass es für die Gemeinden Niedersachsens eine große Herausforderung darstellt, die Aufgabe der Einsatzleitung auch im Rahmen größerer Schadensereignisse unterhalb der Katastrophenschwelle eigenständig und über längere Zeit hinweg wahrzunehmen. Neben der erforderlichen Sachausstattung ist auch die Anzahl von entsprechend qualifiziertem Personal (Zugführerinnen / Zugführer, Verbandsführerinnen / Verbandsführer) notwendig. Eine einheitliche Ausstattung der Führungsmittel (ELW 1, ELW2) ist möglicherweise nur innerhalb eines Landkreises vorhanden. Eine Ablösung einer Führungseinheit aus einem anderen Landkreis ist durch unterschiedliche Führungsunterstützungssoftware ohne passende Schnittstellen kaum möglich. Zur Unterstützung durch die Katastrophenschutzbehörde fehlt ein Instrument, das ohne die förmliche Feststellung des Kat-Falles der Kats-Behörde Weisungsrechte für KatS-Einheiten in Abstimmung mit dem Einsatzleiter der Feuerwehr vorsieht.

Die Anforderung von Hilfe im Wege der Nachbarschaftshilfe erfolgt zwischen niedersächsischen Landkreisen direkt, bei überrötlicher Hilfe über den vorgesehenen Anforderungsweg. Es ist festzustellen, dass die Melde- und Anforderungswege nicht immer eingehalten werden. Dies erschwert die Kräftedisposition und die Organisation überörtlicher und –länderübergreifender Hilfe. Bei der Anforderung über Bundesländergrenzen hinweg ist die Hilfe über das MI anzufordern und bringt möglicherweise zeitliche Verzögerungen mit sich.

Lösung

Hier sollten die Gemeinden, z.B. auch durch die Aufnahme dieser Aspekte in der Feuerwehrbedarfsplanung diese Lücke durch die Aufstellung von Führungsgruppen schließen. Eine gemeindeübergreifende Zusammenarbeit und die Einbindung von Führungsgruppen aus den Kreisfeuerwehrbereitschaften oder die Einbindung der Technischen Einsatzleitung (TEL) ist möglich.

Die Aufnahme einer Regelung im NBrandSchG mit folgendem Inhalt wird empfohlen:

- Bei einem Ereignis, bei dem die Unterstützung durch benachbarte Gemeinden zur Bewältigung des Schadenereignisses nicht ausreicht, kann eine Gemeinde die TEL des Landkreises zur Unterstützung anfordern
- In den Fällen des § 23 Abs. 3 NBrandSchG kann eine Kreisbrandmeisterin / ein Kreisbrandmeister die TEL aufrufen.
- Die Kostenregelung bleibt davon unberührt.

.

Für die Bewältigung von Ereignissen, die ein Aufwachsen zu einer Katastrophe wahrscheinlich erscheinen lassen, sollte das Instrument des Voralarms im NKatSG eingeführt werden. Hierbei sind Eingriffs-, Weisungs-, und Unterstützungsmöglichkeiten für die Gemeinden durch die Katastrophenschutzbehörden genauso zu regeln wie Fragen der Freistellung der Helferinnen und Helfer und Kostenregelungen.

Es wird empfohlen, die Führungsunterstützungssoftware in den Führungsmitteln der KatS-Behörden (TEL, ELW 2) durch eine Landesbeschaffung zu vereinheitlichen. Alternativ sind Schnittstellen für eine reibungslose Datenübergabe zwischen Führungsmitteln und Führungsebenen zu schaffen.

Zur schnelleren Unterstützung sollte die direkte Anforderung von Nachbarschaftshilfe über Bundesländergrenzen hinweg direkt ermöglicht werden. Die Umsetzung ist mit dem niedersächsischen Innenministerium abzustimmen.

6.5.8.4 Kreisfeuerwehrbereitschaften

Die Kreisfeuerwehrbereitschaften haben sich beim Einsatz in Katastrophenlagen auch länderübergreifend in den letzten Jahrzehnten besonders bewährt.

Das Personal für die Aufgaben der Feuerwehren im Katastrophenschutz wird ausschließlich (Fahrzeuge und Gerät bisher ganz überwiegend) von den kommunalen Trägern auf der Grundlage des NBrandSchG entsandt und aus dem „Tagesgeschäft“ abgezogen. Die Bereitstellung von kommunalen Fahrzeugen wird zunehmend als schwierig angesehen. Die zunehmende Nutzung der Brandschutzbedarfsplanung führt zu einer nur auf den örtlichen Bedarf ausgerichteten Ausstattung der Feuerwehren der Gemeinden. Fehlende Koordination bei der Brandschutzbedarfsplanung hat zu einer Vernachlässigung des übergemeindlichen und überörtlichen Bedarfs geführt. Durch die starke Ausrichtung auf die örtlichen Belange spiegelt sich

diese Ausstattung auch in den Kreisfeuerwehrbereitschaften (KFB) wider. Die Einsatzstärke (von rund 60 bis ca. 200 Einsatzkräften) einer KFB schwankt sehr stark von Landkreis zu Landkreis. Für eine Einsatzleitung ist es bei der Anforderung einer KFB schwierig, die tatsächlich anrückende Stärke, genaue Leistungsfähigkeit und Durchhaltefähigkeit zu erkennen.

Lösung

Mit der in der Kommission eingehend erörterten und nunmehr im Entwurf vorliegenden Neufassung des Erlasses zu den Kreisfeuerwehrbereitschaften wird eine fachlich begründete Zielstruktur beschrieben, die im Ergebnis notwendiger Beschaffungen die Kompatibilität und Handlungsfähigkeit der Einheiten im Rahmen überörtlicher Hilfe erhöht. Ein Ziel ist die einheitlichere Strukturierung und die damit einhergehende Ablösefähigkeit und Durchhaltefähigkeit zu verbessern. Um indes den beschriebenen (Ziel-) Zustand als Basis eines leistungsfähigen überörtlichen Hilfesystems und Katastrophenschutzes auch tatsächlich in vertretbaren Zeiträumen zu erreichen, sind beträchtliche Investitionen insbesondere in Gerätschaften und Fahrzeugbestand erforderlich. Diese sollten auf der Basis gemeinsamer Standards erfolgen und erfordern insofern eine zentrale finanzielle Unterstützung. Deshalb wird es für erforderlich gehalten, über die heutigen Mittel hinaus eine stärkere Landesförderung zu etablieren, die entsprechende Beschaffungen anteilig abdeckt. Darüber hinaus wäre es wünschenswert, mit den Kommunen Ansätze zu entwickeln, um über gemeinsame Standards und Beschaffungen einheitliche und insgesamt günstigere Ressourcen aufzubauen.

6.5.8.5 Internationale und europäische Zusammenarbeit

Die Europäische Union hat sich in ihrer solidarischen Sicherheitsgemeinschaft ein Verfahren zur gegenseitigen Hilfe bei Katastrophenfällen gegeben. Im Geiste der Solidarität handeln die Union und die Mitgliedstaaten, wenn ein Mitgliedstaat von einem Terroranschlag oder einer Katastrophe betroffen ist. Sofern der betroffene Staat nicht über ausreichende Mittel der Abwehr verfügt können andere Mitgliedsstaaten um Hilfe und Unterstützung ersucht werden. Deutschland ist Teil dieser Sicherheitsarchitektur, der sich auch Niedersachsen subsidiär und solidarisch anschließt.

Bereits seit vielen Jahren kommt es zu Einsätzen jenseits der einzelstaatlichen Grenzen. Für die allgemeine Gefahrenabwehr kann dies teils alltäglich Praxis sein und ist in bilateralen Abkommen z.B. zum grenzüberschreitenden Rettungsdienst geregelt. Für Schadenslagen katastrophalen Ausmaßes galten/gelten teils gesonderte Vereinbarungen der Staaten untereinander, die aber seit 2001 ergänzt oder gänzlich durch das EU-Gemeinschaftsverfahren abgelöst wurden. In der Vergangenheit kam es immer wieder zu Einsätzen bei denen deutsche Einsatzkontingente in Nachbarstaaten unterstützt haben. Aber auch umgekehrt erhält Niedersachsen Hilfe anderer Nationen so z.B. beim Hochwassereinsatz 2013.

Hauptpunkte für internationale Einsätze/Mandate in oder aus Niedersachsen sind

- der Einsatz als EU- Modul innerhalb oder außerhalb der EU,
- die Mitwirkung in einer der Führungsorganisationen der internationalen Hilfe,
- die Stellung eines internationalen Einsatzteams nach UN- Vorgaben sowie
- der Empfang/Anforderung internationaler Hilfe in Niedersachsen.

Lösung

In Niedersachsen ist die Schaffung der grundsätzlichen Voraussetzungen für die Vorbereitung, Ausbildung, Ausstattung, Logistik von EU-Modulen weiter zu verfolgen. Für die Finanzierung der auf europäischer Ebene einsetzbaren Einsatzeinheiten sind die von der Europäischen Kommission vorgesehenen Mitfinanzierungsanteile mit einzusetzen. Die Koordinierung dieser Mittel ist über das MI sicherzustellen. Der Aufbau von Parallelstrukturen ist zu vermeiden, Doppelnutzen ist zu fördern. Beim Aufbau niedersächsischer Einheiten sind die Anforderungen an europäische Einheiten zu berücksichtigen.

6.5.8.6 Rolle der Feuerwehren in Europa

Der Vertrag von Lissabon hat in Art. 222 die sog. "Solidaritätsklausel" eingeführt. Hiernach handeln die Union und ihre Mitgliedstaaten gemeinsam im Geiste der Solidarität, wenn ein Mitgliedstaat von einem Terroranschlag oder einer Katastrophe betroffen ist. Deutschland ist Teil dieser Sicherheitsarchitektur, der sich auch Niedersachsen subsidiär und solidarisch anschließt. Nach Maßgabe der Solidaritätsklausel können im Fall von Naturkatastrophen, inneren Unruhen oder Terroranschlägen (einschließlich Cyber-Angriffen), sofern der betroffene Staat nicht über ausreichende Mittel der Abwehr verfügt, andere Mitgliedsstaaten um Hilfe und Unterstützung ersucht werden. Dieser Ansatz wurde überführt in einen eigenen Rechtsbereich mit dem UCPM EU Civil Protection Mechanism, zu Deutsch: dem EU-Gemeinschaftsverfahren in der Katastrophenhilfe. Es wurden insgesamt 17 Einheiten mit bestimmten Fähigkeiten definiert, die über einen bestimmten Zeitraum bei begrenzter lokaler Einsatzunterstützung arbeitsfähig sein sollten.

Im Jahr 2018 wurde auf europäischer Ebene eine Änderung des EU-Katastrophenschutzverfahrens intensiv beraten und verabschiedet. Dabei ist auch die Vorhaltung eigener Einheiten der EU bzw. durch die EU mitfinanzierten Einheiten enthalten. Ein maßgeblicher Anlass für das Änderungsverfahren war, das insbesondere bei den Waldbränden 2017 in Portugal das bisherige EU-Gemeinschaftsverfahren sichtbar an seine Grenzen gestoßen ist. Bedingt auch durch diesen Umstand habe sich der Präsident der Europäischen Kommission, Jean-Claude Juncker, persönlich veranlasst gesehen, im Sinne eines „schützenden Europas“ eine entsprechende Anpassung des Katastrophenschutzverfahrens anzustoßen.

Bereits seit vielen Jahren kommt es zu Einsätzen jenseits der einzelstaatlichen Grenzen. Für die allgemeine Gefahrenabwehr kann dies teils alltäglich Praxis sein und ist in bilateralen Abkommen z.B. zum grenzüberschreitenden Rettungsdienst geregelt. Für Schadenslagen katastrophalen Ausmaßes galten/gelten teils gesonderte Vereinbarungen der Staaten untereinander, die aber seit 2001 ergänzt oder gänzlich durch das EU-Gemeinschaftsverfahren abgelöst wurden.

In der Vergangenheit kam es immer wieder zu Einsätzen bei denen deutsche Einsatzkontingente in Nachbarstaaten unterstützt haben, zuletzt durch den Einsatz niedersächsischer Feuerwehren 2018 in Schweden. Aber auch umgekehrt erhält Niedersachsen Hilfe anderer Nationen so z.B. beim Hochwassereinsatz 2013.

Das Land Niedersachsen hat rechtlich bereits einige Rahmenbedingungen geklärt und auch die Anwendung der Rahmenempfehlungen für Incoming Assistance verbindlich eingeführt. Durch Erlass wurden neben der Regelung für überörtliche und länderübergreifende Hilfe auch taktische Anforderungen für überörtlich agierende Einheiten umgesetzt. Diese finden derzeit analog Anwendung für internationale Einsätze, so diese durch das niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport angeordnet werden.

Lösung

Die Anforderungen an Einsatzeinheiten (Module) für den europäischen Einsatz und der derzeit bestehenden niedersächsischen Einheiten (Kreisfeuerwehrbereitschaften) sind derzeit nicht kongruent. So müssten hohe finanzielle Mittel aufgewendet werden, um den geforderten EU-Standard zu erreichen. Diese Einheiten würden in Niedersachsen und den anderen Bundesländern vermutlich so nicht zum Einsatz kommen (kein Trainingseffekt). Der aktuelle Entwurfsstand für die Neustrukturierung der Kreisfeuerwehrbereitschaften sieht Einheiten für die Bereiche Waldbrand, Wasserförderung und der Bekämpfung von Hochwasser vor. Damit würde ein Synergieeffekt erzielt. Die örtliche betreibende Einheit wäre dafür ausgebildet und trainiert. Durch die Verstärkung des lokalen Brandschutzes mit Spezialfähigkeiten und der Vorhaltung im niedersächsischen Katastrophenschutz bestünde der Doppelnutzen. Ob dies durch Niedersachsen genutzt werden kann bleibt der Beschlussfassung auf europäischer Ebene vorbehalten.

6.5.8.7 Rolle der Feuerwehren innerhalb des Katastrophenschutzes

Die Feuerwehren stellen tagtäglich unter Beweis, dass sie Einsatzlagen unterschiedlichster Größe bewältigen und führen können. Die Koordinierung der Beteiligten an einer Schadensstelle wird in der Regel durch die Feuerwehr erfolgreich praktiziert. Die Mitglieder der Feuerwehren sind schnell, flächendeckend und qualifiziert vorhanden. Sie stellen den größten Anteil der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr in langandauernden und komplexen Schadenslagen und wirken neben dem Fachdienst Brandschutzdienst auch in weiteren Fachdiensten (z.B. ABC-Dienst, Fernmeldedienst) des Katastrophenschutzes mit.

Das Personal für die Aufgaben der Feuerwehren im Katastrophenschutz wird ausschließlich (Fahrzeuge und Gerät bisher ganz überwiegend) von den kommunalen Trägern auf der Grundlage des NBrandSchG entsandt und aus dem „Tagesgeschäft“ abgezogen. Dieses führt dazu, dass die für den Katastrophenschutz vorgesehenen Einheiten örtliche Verhältnisse widerspiegeln und damit über das Land sehr heterogen aufgestellt sind und somit die Anzahl verfügbarer Einheiten für den KatS und die mögliche Entfernung vom Standort erheblich einschränken.

Lösung

Programme zur Förderung von Bundes- und Landesfahrzeugen für den Katastrophenschutz sind auszubauen. Insbesondere auf den Grundschutz anrechenbare KatS-Fahrzeuge mit Teilbezuschussung bieten einen hohen Anreiz für die Gemeinden zur weiteren Mitwirkung im Katastrophenschutz.

6.6. Handlungsfeld 6: Stärkung der Attraktivität der hauptberuflichen Tätigkeit

6.6.1 Vereinbarkeit von Feuerwehrberuf und Familie

Im hauptberuflichen Bereich der Feuerwehr können durch einen (zeitweiligen) Wechsel von Einsatzkräften in eine Teilzeitbeschäftigung bzw. in den Mutterschutz oder Elternzeit Belastungsspitzen für die verbleibenden Kolleginnen und Kollegen mit normalen Vollzeitstellen auftreten. Entsprechende Arbeitsspitzen treten aufgrund der hohen Einsatzzahlen vor allem im Rettungsdienst und im Krankentransportwesen auf. Schwangerschaften und Elternzeiten sind im Gegensatz zu Abwesenheiten durch Krankheiten nicht nur im statistischen Durchschnitt (vorgeplanter Stellenfaktor) zu erfassen. Sie können durch einen konkret feststehenden Zeitrahmen mit Zeitverträgen (z. B. für Angestellte im Rettungsdienst) durch die Dienstherren im Rahmen der Fürsorgepflicht vorgeplant werden, um nicht im vorgeplanten Stellenfaktor berücksichtigte Belastungsspitzen zu vermeiden. Durch eine Teilzeitbeschäftigung von Feuerwehrfrauen und Feuerwehrmännern im Feuerwehreinsatzdienst ergeben sich zudem positive Synergieeffekte. Werden Teilzeitkräfte in einer Wachgruppe zusätzlich eingesetzt, die zum Beispiel durch eine langzeitkranke Einsatzkraft personell dauerhaft geschwächt ist, kann eine Entlastung geschaffen werden. Wird gleichzeitig eine Einsatzkraft im Rettungsdienst als Elternzeitvertretung eingestellt, so wird auch in der abgebenden Wachgruppe die durch die Teilzeitbeschäftigung entstehende Lücke geschlossen.

Lösung

Durch die Dienststellen ist eine den Erfordernissen der Gleichstellungsgesetzgebung und der Gesetzgebung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf angepasste Personalpolitik zu verfolgen. Dies bedeutet für die Träger der Feuerwehr und für die Amtsleitungen der Feuerwehren den in den Bedarfsplänen kalkulierten Personalbedarf einer möglichen Schwangerschaft von Einsatzkräften und dem gesetzlichen Anspruch aller Einsatzkräfte auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders zu berücksichtigen. Stellenschlüssel sind dazu entsprechend zu dimensionieren.

6.6.2 Vereinbarkeit von Feuerwehrberuf und Kinderbetreuung

Eine Kinderbetreuung stellt schichtdienstarbeitende Feuerwehrleute oft vor erhebliche Herausforderungen, denn die wenigsten Kinderkrippen und Kindergärten verfügen über passende Öffnungszeiten.

Lösung

Hier kann eine Einrichtung von Betriebskindergärten, deren Öffnungszeiten an die Schichtdienste angepasst sind, eine Entlastung der Einsatzkräfte bringen.

6.6.3 Erhalt der Verwendungsmöglichkeit im Feuerwehrdienst

Die gemeinsame Ausbildung nach der Ausbildungs- und Prüfungs-Verordnung Feuerwehr (APVO-Feu) von Landes- und Kommunalbeamtinnen und –beamten der Fachrichtung Feuerwehr bildet die Grundlage für den austauschbaren Einsatz von Feuerwehrbeamtinnen und -beamten. Dies umfasst den Dienst an den Feuer- und Rettungswachen genauso wie den Dienst in den Feuerwehr- und Rettungsleitstellen, im Einsatzführungsdienst, in den Einsatzstäben, im Niedersächsischen Ministerium für Inneres

und Sport, in den Ämtern- für Brand- und Katastrophenschutz und in der Niedersächsischen Akademie für Brand- und Katastrophenschutz.

Mit ausschlaggebendes Kriterium bei der Beurteilung der Dienstfähigkeit von Feuerwehrbeamtinnen und –beamten in den kommunalen Feuerwehren ist regelmäßig die Tauglichkeit für den Einsatz unter schwerem Atemschutz. Diese Verwendungsfähigkeit ist entsprechend den Grundsätzen (demnächst: Empfehlungen) zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (G 26.3) nachzuweisen. Die Tätigkeit unter Atemschutz ist die größte Herz-Kreislauf-Belastung, die die Arbeitsmediziner kennen. Neben den „üblichen" Einsatzgefahren liegt die Gefährdung des Feuerwehrangehörigen im Atemschutzeinsatz daher in der Kreislaufbelastung/-überlastung (körperliche Arbeit, Hitzestau, Gewicht der Schutzausrüstung, erhöhter Atemwiderstand).

Wenn eine Feuerwehrbeamtin oder ein Feuerwehrbeamter aufgrund einer gesundheitsbedingten Einschränkung die Anforderungen der G 26.3- Untersuchung dauerhaft nicht mehr erfüllen kann, bedeutet dies, dass er/sie nach den derzeit geltenden gesetzlichen Regelungen[41] einsatzdienstunfähig ist. Dies hat in der Regel eine Ruhestandsversetzung zur Folge.

Die Möglichkeit, eine begrenzte Dienstfähigkeit bei Feuerwehrbeamtinnen und –beamten zu prüfen, ist in Niedersachsen nicht speziell geregelt. In Frage kommt in solchen Fällen nur der Wechsel in eine andere Laufbahn oder die Versetzung in den Ruhestand. Dabei wäre eine Verwendung der sehr gut ausgebildeten Feuerwehrangehörigen ggf. in vielen weiteren Funktionen, wie z.B. im Rettungsdienst, in der Leitstelle, in der Aus- und Fortbildung oder in verschiedenen Sachgebieten der Feuerwehr vielleicht noch möglich.

Im niedersächsischen Polizeidienst, der ebenfalls hohe körperliche Anforderungen an die Polizeivollzugsbeamten stellt, ist die begrenzte Dienstfähigkeit gesetzlich geregelt.

Die derzeitige Regelung im § 115 NBG sieht nur für die Beamtinnen und Beamten, die im Brandbekämpfungs- und Hilfeleistungseinsatz stehen, besondere Regelungen (z.B. Altersgrenze, Heilfürsorge) vor. Durch eine Änderung könnte allen Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung Feuerwehr, die Tätigkeit im Feuerwehrdienst zugeordnet werden. Damit ist die Verwendung im Feuerwehrdienst nicht mehr ausschließlich an die Atemschutztauglichkeit gebunden. In Kombination mit der Anpassung der Regelungen für die Feststellung der Dienstunfähigkeit in Anlehnung an die Reglungen im Polizeivollzugsdienst lassen sich für hochqualifizierte Feuerwehrbeamtinnen und Feuerwehrbeamten weiterhin Verwendungen im Feuerwehrdienst mit den Reglungen zu Zulagen, Eintritt in den Ruhestand und Heilfürsorge finden. Von einer Versetzung in den Ruhestand wegen Feuerwehreinsatzdienstunfähigkeit sollte zukünftig abgesehen werden können, wenn die Beamtin oder der Beamte andere Funktionen bei der Feuerwehr ausüben kann, deren Anforderungen keine uneingeschränkte Feuerwehreinsatzdienstdienstfähigkeit (z.B. unter Atemschutz) erfordern.

Lösung

Die Regelungen zur Begrifflichkeit des Brandbekämpfungs- und Hilfeleistungseinsatz in NBG und NBrandSchG sind in „Feuerwehrdienst" anzupassen. Für die Feststellung der Dienstunfähigkeit von Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung Feuerwehr sind Regelungen in Anlehnung an die Polizeidienstfähigkeit zu schaffen.

---

[41] S. u.a. § 26 BeamtStG, § 115 NBG

7. Handlungsempfehlungen

In den zuvor dargestellten sechs Handlungsfeldern (Stärkung des ehrenamtlichen Engagements, Stärkung der gesellschaftlichen Wahrnehmung, Etablierung einer ganzheitlichen, praxisnahen und bedarfsgerechten Aus- und Fortbildung, Modernisierung und Digitalisierung des Brandschutzes, Herstellung der personellen, materiellen und funktionalen Voraussetzungen) wurden über 100 Lösungsansätze und Maßnahmen abgeleitet. Diese haben einen unterschiedlichen Konkretisierungsgrad und bedürfen in Teilen der weiteren Erörterung und Konkretisierung. Zugleich richten sich einige Vorschläge unmittelbar an den Gesetzgeber, während andere von den Aufgabenträgern und Beteiligten eine Umsetzung in Planung und Vollzug erfordern. Dem trägt die nachfolgende Zusammenfassung Rechnung, indem sie die vorgenannten Lösungsansätze acht Handlungsempfehlungen (Novelle des NBrandSchG und NKatSG, Änderung des NBG / NBesG, Fortentwicklung der FwVO, Prüfung der finanziellen Grundlagen des Brandschutzes, Fortentwicklung der NABK, Förderung der technischen und digitalen Ausstattung, Fortführung der Imagekampagne „Ja zur Feuerwehr!“) zuordnet.

Hinweis	Die Vertreter der kommunalen Spitzenverbände weisen darauf hin, dass bei allen grundsätzlichen, strategischen und verfahrenstechnischen Themen, Lösungen, Fragestellungen etc. die gesetzlichen Rahmenbedingungen einzuhalten sind. Hierbei ist insbesondere wichtig, dass gemäß § 1 NBrandSchG die Abwehr von Gefahren durch Brände sowie die Hilfeleistung Aufgaben der Gemeinden und Landkreise des eigenen Wirkungskreises sind. Überträgt das Land den Gemeinden oder Landkreisen neue Aufgaben oder stellt es besondere Anforderungen an die Erfüllung bestehender Aufgaben, so erwarten die kommunalen Spitzenverbände, dass das Land aufgrund einer Kostenfolgenabschätzung Bestimmungen über die Deckung der Kosten trifft.

7.1 Empfehlung 1: Novelle des NBrandSchG

7.1.1 Änderung des NBrandSchG

7.1.1.1 Finanzierung des Brandschutzes

- Im NBrandSchG ist für die Verwendung des 75 % igen Anteils der Kommunen eine Einbringung in eine Projektförderung vorzusehen.
- Dem Land muss die gesetzliche Möglichkeit eröffnet werden, nach Maßgabe des Haushaltsplanes Maßnahmen des Brandschutzes fördern zu können.

7.1.1.2 Kostenerstattung

- Im NBrandSchG ist die Kostenerstattung gem. § 29 NBrandSchG zu überprüfen.

7.1.1.3 Option hauptamtliche Führungskräfte

- Für die Wahrnehmung von Führungsfunktionen ist die Möglichkeit zu prüfen, dass Führungsfunktionen auf Gemeinde-, Kreis- und Landesebene hauptberuflich wahrgenommen werden können, wenn diese Funktionen ehrenamtlich nicht mehr erfüllt werden können. Die Anforderungen an die Beteiligung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen sind mit zu regeln.
- Insgesamt wird die Möglichkeit, auch hauptamtliches Personal für die Wahrnehmung der Führungsfunktionen einzusetzen vom Landesfeuerwehrband positiv gesehen, sofern diese Funktionen ehrenamtlich nicht mehr erfüllt werden können. Der NSGB und der NLT sehen die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung nicht, da die Aufgabenerfüllung als Aufgabe im eigenen Wirkungskreis durch die kommunale Selbstverwaltung selbst geregelt werden kann. Für die abschließende Meinungsbildung hält der NST eine weitergehende Überprüfung für notwendig.

7.1.1.4 Kompetenzen der Einsatzleitung anpassen

- Die Kompetenzen des/der Einsatzleiterin sind dahingehend anzupassen, dass ausgewählte Befugnisse, die bisher nur einem bestellten Verwaltungsvollzugsbeamten der Feuerwehr vorbehalten sind, auch der Einsatzleitung zustehen. Hierfür sind neben dem NBrandschG auch die weiteren Rechtsgrundlagen zu prüfen und ggfs. anzupassen.

7.1.1.5 Inklusion

- Die Formulierungen im NBrandSchG sind zu überprüfen und im Abgleich mit der aktuellen Fassung der UVV Feuerwehren anzupassen.

7.1.1.6 Freistellungsanspruch

- Für Zeltlager und Freizeitmaßnahmen sollte ein Freistellungs-/Sonderurlaubsanspruch aufgenommen werden. Dieser sollte nur Inhaberinnen und Inhabern einer gültigen Juleica gewährt werden. Eine Begrenzung auf eine bestimmte Anzahl von Tagen pro Jahr entsprechend den Vorgaben nach dem Bundesbildungsgesetz ist denkbar und empfehlenswert.
- Der gesetzliche Freistellungsanspruch ist hinsichtlich der tatsächlichen Anforderungen, insbesondere an Führungs- und Spezialkräfte, grundsätzlich zu überprüfen.

7.1.1.7 Funktionen der Kinder- und Jugendfeuerwehr

- Es sollte eine über alle Ebenen hinausgehende Aus- und Weiterbildung von Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern aufgenommen werden.
- Darüber hinaus ist im Zuge der Überprüfung der Flächenorganisation des Landes im Brand- und Katastrophenschutz die Wahrnehmung der Aufgaben der Kinder- und Jugendfeuerwehr besonders zu betrachten.

7.1.1.8 Minifeuerwehr

- Landesweit sollten nicht die Augen davor verschlossen werden, dass auch in der Altersgruppe von 4 bis 6 Jahren ein Bedarf vorhanden ist, sich mit dem Thema Feuerwehr auseinanderzusetzen. Ob sich hier eine zusätzliche Chance bietet, nicht nur jüngere Kinder, sondern auch deren Eltern langfristig an die Feuerwehr zu binden, ist zu beobachten. Ein aktueller Handlungsbedarf für das NBrandSchG wird nicht gesehen. Bereits heute sind Lösungen im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltung umsetzbar.

7.1.1.9 Feuerwehrbedarfsplanung

- Bezogen auf die jeweiligen Risiken sind für die Kommunen, die Landkreise und das Land Feuerwehrbedarfsplanungen verpflichtend zu erstellen.
- Die „Hinweise zur Erstellung der Feuerwehrbedarfsplanung in Niedersachsen“ sind fortzuschreiben und um die Hinweise für die Ebenen der Landkreise und des Landes zu ergänzen.
- Die Stärke und Gliederung der Kreisfeuerwehrbereitschaften ist durch das Land zu regeln.
- Die sich landesweit einheitlich ergebenden Einheiten (Kreisfeuerwehrbereitschaften), die die Möglichkeiten eines Landkreises übersteigen und regionale Spezialfähigkeiten (wie z.B. Waldbrandbekämpfung) ermöglichen sind vom Land zu fördern.
- Insgesamt wird die verpflichtende Feuerwehrbedarfsplanung für die Kommunen, Landkreise und das Land vom Landesfeuerwehrband begrüßt. Die kom-SpV lehnen die verpflichtende Einführung ab und weisen auf den einführenden grundsätzlichen Hinweis ausdrücklich hin.

7.1.1.10 Bedeutung der Gleichstellung hervorheben

- Die Bedeutung der Gleichstellung von Mann und Frau in der Feuerwehr ist durch einen entsprechenden Hinweis in das NBrandSchG aufzunehmen. Ebenso sind Gleichstellungsbeauftrage mit aufzunehmen.

7.1.1.11 Ausbildung der Werkfeuerwehren

- Für den Übergang vom feuerwehrtechnischen Nebenamt zum feuerwehrtechnischen Hauptamt innerhalb eines Betriebes / einer Werkfeuerwehr sind Verbesserungsmöglichkeiten und Vereinfachungen zu prüfen. Hierbei sollen insbesondere die im Bereich der Freiwilligen Feuerwehren erworbenen Vorkenntnisse und Kompetenzen im Zusammenhang mit der Ausbildung nach der WFAusbV überprüft werden.
- Nebenberuflich ausgebildete Werkfeuerwehreinsatzkräfte sollten auch unter den Geltungsbereich des § 1 Abs. 1 Satz 1 der Fahrberechtigungsverordnung (FahrBVO) fallen.

7.1.1.12 Psychosoziale Notfallversorgung (PSNV)

- Für den Einsatz der PSNV im Brandschutz sind gesetzliche Regelungen zu schaffen.

7.1.1.13 Zukunftsfähigkeit der Verwaltungsorganisation des Landes im Brand- und Katastrophenschutz

- Im Rahmen der Überprüfung der Verwaltungsorganisation des Landes im Brand- und Katastrophenschutz sind die gesetzlichen Anpassungen im NBrandSchG aufzunehmen.
- Der Landesfeuerwehrverband teilt die Einschätzung, dass die Verwaltungsorganisation des Landes im Brand- und Katastrophenschutz steigenden konzeptionellen und planerischen Anforderungen ausgesetzt ist, die Verwaltungsorganisation des Landes zunehmend bei besonderen Lagen gefordert ist und geeignete Fachkräfte für diesen Bereich schon heute schwer zu gewinnen sind. Daher hält der Landesfeuerwehrverband eine Zentralisierung und Konzentration für geboten. Durch die Neuorganisation wird eine besondere Chance eröffnet, die

herausragende Position des Brand- und Katastrophenschutzes mit mehr Selbständigkeit und mehr Schlagkraft noch weiter nach vorne zu bringen.

7.2 Empfehlung 2: Novelle des NKatSG

- Das NKatSG ist vor dem Hintergrund der veränderten Bedrohungslage, dem Klimawandel und den Notwendigkeiten der Umsetzung der Konzeption der Zivilen Verteidigung grundsätzlich zu überarbeiten.
- Für die Bewältigung von Ereignissen, die ein Aufwachsen zu einer Katastrophe wahrscheinlich erscheinen lassen, sollte das Instrument des Voralarms im NKatSG eingeführt werden. Die Freistellung der Helferinnen und Helfer, die Eingriffs-, Weisungs- und Unterstützungsmöglichkeiten sowie die Kostenregelungen sind entsprechend zu regeln.
- Mit der in der Kommission eingehend erörterten und nunmehr im Entwurf vorliegenden Neufassung des Erlasses zu den Kreisfeuerwehrbereitschaften wird eine fachlich begründete Zielstruktur beschrieben, die im Ergebnis notwendiger Beschaffungen die Kompatibilität und Handlungsfähigkeit der Feuerwehren im Katastrophenschutz erhöht. Deshalb wird es für erforderlich gehalten, über die heutigen Mittel hinaus eine stärkere Landesförderung zu etablieren.
- Die Stärke und Gliederung der Kreisfeuerwehrbereitschaften ist durch das Land zu regeln.
- Im Rahmen der Überprüfung der Verwaltungsorganisation des Landes im Brand- und Katastrophenschutz sind die gesetzlichen Anpassungen im NKatSG aufzunehmen.
- Das modular von den Kommunen, den Landkreisen, dem Land und dem Bund aufgebaute Gefahrenabwehrsystem hat sich bewährt und als besonders effektiv erwiesen. Umso wichtiger ist es, dass im Zuge der Neukonzeption der Zivilen Verteidigung der Bund seinen Verpflichtungen im Erweiterten Katastrophenschutz nachkommt und die bestehenden Ausstattungslücken schließt. Hier muss der Bund in besonderer Weise vom Land gefordert werden.

7.3 Empfehlung 3: Attraktivitätssteigerung des Feuerwehrdienstes

- Angleichung des Begriffes Feuerwehrdienst bei den Feuerwehren an den Begriff Polizeivollzugsdienst bei der Polizei im NBG
- Durchführung einer feuerwehrfachlichen Prüfung und grundsätzlichen Überarbeitung der NLVO und der APVO-Feu an die aktuellen Entwicklungen.
- Es wird empfohlen zu prüfen, neben den regulären Zulassungsvoraussetzungen ein eigenes Berufsbild einzurichten, das in einem Ausbildungsverhältnis absolviert werden kann.
- Es wird empfohlen zu prüfen, neben dem regulären Vorbereitungsdienst ein neues integriertes Studienmodell einzurichten, das in einem Vorbereitungsdienst absolviert werden kann.
- Darüber hinaus ist im Zuge der Überprüfung der Flächenorganisation des Landes im Brand- und Katastrophenschutz zur Steigerung der Attraktivität der Arbeitsplätze, zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, zur Sicherung von Fachkräften und zur Personalentwicklung die Besoldungsstruktur anzupassen.

7.4 Empfehlung 4: Fortschreibung der FwVO

7.4.1 Änderungen FwVO

7.4.1.1 Brandschutzbedarfsplanungen

- Es sind die optionalen Anforderungen an die Mindeststärke bei der Erstellung eines Brandschutzbedarfsplanes für die Kommunen in die FwVO mit aufzunehmen.
- Die „Hinweise zur Erstellung der Feuerwehrbedarfsplanung in Niedersachsen“ sind fortzuschreiben und um die Hinweise für die Bedarfsplanung auf Ebene der Landkreise und des Landes zu ergänzen.

7.4.1.2 Fortbildung und Personalentwicklung

- Der Grundsatz einer umfassenden Vereinbarkeit einer Ausübung einer Tätigkeit im Feuerwehrehrenamt mit Familie, Beruf und Pflege ist in der FwVO zu verankern.

7.4.1.3 Führungskräfteentwicklung

- Die Grundsätze der Führungskräfteentwicklung, wie z.B. Förderung, Wertschätzung und kontinuierliche Aus- und Fortbildung, sind weiterzuentwickeln und fortzuschreiben.

7.4.1.4 Anpassung Mindestausstattung

- Die Anforderungen an die Mindestausstattung hinsichtlich der Personalqualifikation (Qualifikation Gruppenführer, Maschinist, Angriffstrupp, Wassertrupp) und der Fahrzeugausstattung sind zu überprüfen und anzupassen.

7.4.1.5 Aufnahme Dienstgrade Pressesprecherin und Pressesprecher

- In der FwVO ist die Bezeichnung von Gemeinde-/Stadtpressewartin oder Gemeinde-/Stadtpressewart in Pressesprecherin oder Pressesprecher mit Dienstgradzuordnung und Ausbildungsvoraussetzung (Gruppenführer + Lehrgang Pressearbeit) zu aktualisieren

7.4.1.6 Dienstgrade Kinderfeuerwehr

- Für die Angehörigen der Kinderfeuerwehr sind Dienstgradbezeichnungen aufzunehmen.

7.4.1.7 Dienstgrade Kinderfeuerwehrführungskräfte

- Für die Führungskräfte und Betreuer in der Kinderfeuerwehr sind Dienstgradzuordnungen aufzunehmen.

7.5 Empfehlung 5: Überprüfung der finanziellen Grundlagen

7.5.1 Überprüfung der Richtlinie Feuerschutzsteuer

- Die zweckgebundenen Zuweisungen aus dem Aufkommen der Feuerschutzsteuer an die Kommunen haben sich grundsätzlich bewährt und sind wesentlicher Bestandteil der Finanzierung dieser Pflichtaufgabe im eigenen Wirkungs-

kreis. Die Finanzierung der Landesaufgaben konnte bisher aus dem Landesanteil des Aufkommens der Feuerschutzsteuer sichergestellt werden. Es ist zu prüfen, ob Landesaufgaben durch Mittel des Landeshaushaltes ergänzt werden müssen. Das Konzept zur finanziellen Förderung des Brandschutzes muss überprüft und sollte unter Wahrung der Verpflichtungen der beteiligten Aufgabenträger mit zusätzlichen Haushaltsmitteln weiterentwickelt werden. Die begrenzten Ressourcen und die zunehmende Notwendigkeit, landesweite besondere Schadenslagen bewältigen zu müssen, machen die Überprüfung und Fortentwicklung erforderlich.

7.5.2 Stärkung besonders belasteter Regionen

- Eine zentrale Unterstützung durch das Land ist geeignet, die regionalen Unterschiede in besonders belasteten Regionen auszugleichen.
- Der gezielte Einsatz der Feuerschutzsteuer sowie weitere Mittel des Landes sind in Betracht zu ziehen, um einheitliche Spezialausstattung in größerer Stückzahl beschaffen zu können.
- Das landesseitige Aufstellen von Sondereinheiten würde Entlastung bringen. Die Gemeinden würden sowohl bei der Beschaffung als auch Finanzierung entlastet werden. Gleichzeitig trüge es zu einer Vereinheitlichung des Brandschutzes in Niedersachsen bei.

7.6 Empfehlung 6: Kontinuierliche Investitionen in die Zukunftsfähigkeit der NABK

- Das laufende Projekt des Um- und Ausbaus ist fortzuführen und die Finanzierung ist sicherzustellen.
- Art und Weise der jährlichen Ausbildungsbedarfserhebung sowie der gemeldete Umfang sind zu prüfen und neu zu definieren.
- Bei allen konzeptionellen Veränderungsplanungen zur NABK, wie z.B. die Einstandortlösung in Celle neben dem Standort in Loy, ist es von großer Bedeutung, eine Folgenabschätzung für alle den Betrieb der NABK beeinflussenden Faktoren vorzunehmen.
- Die NABK muss für alle Beschäftigten ein attraktiver Arbeitgeber sein und die gewünschte „Work-Life-Balance“ (Vereinbarkeit von Beruf und Familie) bieten, um in der Konkurrenz mit anderen Brandschutz- und Katastrophenschutzdienststellen, insbesondere den Berufsfeuerwehren und anderen Verwaltungsdienststellen, bestehen zu können.
- Die Qualifikationen der Lehrkräfte der NABK müssen den heutigen und zukünftigen Anforderungen entsprechen. Hierzu zählen insbesondere pädagogische und didaktische Fähigkeiten zur Kompetenzvermittlung. Es wird empfohlen, ein Anforderungsprofil für Lehrkräfte zu entwickeln und für die NABK zu etablieren. Hierbei sind auch moderne Methoden der Wissensvermittlung wie z.B. E-learning, Blended Learning zu berücksichtigen.
- Die NABK muss noch mehr Anwärterinnen und Anwärter als bisher im Vorbereitungsdienst für die Fachrichtung Feuerwehr qualifizieren, damit die freien Stellen im Einstiegsamt tatsächlich besetzt werden können.
- Für die Beschaffung von Fahrzeugen und Gerät an der NABK ist eine auskömmliche Finanzierung erforderlich. Es sind zusätzlich Nutzungskonzepte zu prüfen mit dem Ziel kurzer Standzeiten an der NABK und ggf. einer anschließenden Weitergabe an kommunale Aufgabenträger.

- Das inhaltliche Aus- und Fortbildungsangebot der NABK ist gemeinsam mit den Interessenvertretungen der Feuerwehren und der im Katastrophenschutz mitwirkenden Träger zu definieren. Es ist eine Entscheidung darüber zu treffen, wie und in welcher Menge welche Aus- und Fortbildung angeboten werden soll.

7.7 Empfehlung 7: Förderung der technischen und digitalen Ausstattung

Die Auswirkungen der auch im Brand- und Katastrophenschutz sowie im Rettungswesen anstehende digitale Strukturwandel („Smart Fire Brigade“, zur „Smart Emergency Protection“, „Smart First Aid“) erfordert eine Auseinandersetzung mit den folgenden Themen:

- Alarmierung
- Kommunikationsmittel
- Technische Führungsunterstützung
- Ausstattung von Feuerwehrhäusern
- Verwaltungsunterstützung
- Sicherheit bei Einsatz und Übung
- Sicherheitssysteme für das Fahren im Straßenverkehr
- Neue Löschverfahren
- Einsatz von Simulatoren
- Verbesserung bei der Einsatzdisposition
- Gleichmäßige Modernisierung von Ausstattung von Infrastruktur
- Förderung der digitalen Infrastruktur
- Verantwortungsbewusster Personaleinsatz der Feuerwehr durch digitale Alarmierung

Hierzu wird die Einsetzung einer Expertengruppe empfohlen.

7.8 Empfehlung 8: Fortführung der Imagekampagne „Ja zur Feuerwehr!“, Öffentlichkeitsarbeit

- Die Kampagne ist konsequent weiter zu entwickeln und fortzuführen.
- Eine inhaltliche Neufindung der Inhalte und Weiterentwicklung der Angebote ist stetig erforderlich.
- Eine verlässliche, dauerhafte Finanzierung ist sicherzustellen.
- Der personelle Ansatz ist zu erhöhen.
- Die Internetseite ist so auszubauen, dass „Best-Practice“-Ansätze, kreative Ideen und sonstige Weiterentwicklungen einer breiten Nutzergruppe zugänglich gemacht werden können. Dieser Bereich ist verstärkt, z.B. durch die Auslobung eines Wettbewerbs für die kreativste Feuerwehr, oder eine gute Idee, zu nutzen.
- Es wird empfohlen ein Informationssystem zur Benachrichtigung eines Verteilerkreises von Medientreibenden durch das Land („Pressebox“) einzurichten und den Kommunen anzubieten.
- Der Ausbau der Beteiligung an den sozialen Medien ist zu forcieren.
- Es wird eine intensive Öffentlichkeitsarbeit für folgende Bereiche empfohlen:
    - Feuerwehr und Schule
    - Sichtbarkeit von Feuerwehrfrauen

Anlagen

Alle Arbeitsgruppenberichte und weitere Unterlagen sind unter

http://www.mi.niedersachsen.de/themen/innere_sicherheit/brand_katastrophen-schutz/brandschutz/

abrufbar. Hier finden Sie auch diesen Bericht als pdf-Dokument.

Abkürzungsverzeichnis

ABC	atomar, biologisch, chemisch
AfBK	Amt für Brand- und Katastrophenschutz
AGBF	Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren
APVO-Feu	Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahnen der Fachrichtung Feuerwehr
ASDN	Autorisierte Stelle Digitalfunk Niedersachsen
BBK	Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe
BF	Berufsfeuerwehr
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BMI	Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat
BOS	Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben
CBRN	chemisch, biologisch, radiologisch und nuklear
DB AG	Deutsche Bahn Aktiengesellschaft
DFV	Deutscher Feuerwehrverband
DIN	Deutsches Institut für Normung
DLRG	Deutsche Lebensrettungsgesellschaft
DVGW	Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e.V.
DWD	Deutscher Wetterdienst
ELW	Einsatzleitwagen, Einsatzleitfahrzeug
FahrBVO	Fahrberechtigungsverordnung
FF	Freiwillige Feuerwehr
FSJ	Freiwillige Soziales Jahr
FTZ	Feuerwehrtechnische Zentrale
FUK	Feuerwehrunfallkasse
FwDV	Feuerwehrdienstvorschrift
FwVO	Verordnung über die kommunalen Feuerwehren
GG	Grundgesetz

HWB	Hauptberufliche Wachbereitschaft
IMK	Ständige Konferenz der Innenminister und –senatoren der Länder
IT	Informationstechnologie
JFMK	Jugend- und Familienministerkonferenz
JFW	Jugendfeuerwehrwart/in
Juleica	Jugendleitercard
KF	Kinderfeuerwehr
KGS	Kooperative Gesamtschule
KMU	Kleine und mittelständische Unternehmen
KWL	Kommunale Wirtschafts- und Leistungsgesellschaft
KZV	Konzeption Zivile Verteidigung
LFV	Landesfeuerwehrverband
LK	Landkreis
LSN	Landesamt für Statistik Niedersachsen
MANV	Massenanfall von Verletzten
MI	Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport
MK	Niedersächsisches Kultusministerium
NABK	Niedersächsische Akademie für Brand- und Katastrophenschutz
NBesG	Niedersächsisches Besoldungsgesetz
NBG	Niedersächsisches Beamtengesetz
NBrandSchG	Niedersächsisches Gesetz über den Brandschutz und die Hilfeleistung der Feuerwehr
Nds. BGG	Niedersächsisches Behindertengleichstellungsgesetz
NINA	Notfall-Informations- und Nachrichten App
NJF	Niedersächsische Jugendfeuerwehr
NKAG	Niedersächsisches Kommunalabgabengesetz
NKatSG	Niedersächsisches Katastrophenschutzgesetz
NLSchB	Niedersächsische Landesschulbehörde

NLWKN	Niedersächsischer Landesbetrieb für Wasserwirtschaft, Küsten- und Naturschutz
NLVO	Niedersächsische Laufbahnverordnung
NRW	Nordrhein-Westfalen
ÖSA	Öffentlichen Versicherungen Sachsen-Anhalt
PD	Polizeidirektion
PKS	Polizeiliche Kriminalstatistik
POCSAG	Post Office Code Standardization Advisory Group
PSNV	Psychosoziale Notfallversorgung
RUB	Ruhr-Universität Bochum
SGB	Sozialgesetzbuch
TEL	Technische Einsatzleitung
TH	Technische Hochschule
ThürBKG	Thüringer Gesetz über den Brandschutz, die Allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz
THW	Bundesanstalt technisches Hilfswerk
TM	Truppfrau/Truppmann
TSF	Tragkraftspritzenfahrzeug
TSF-W	Tragkraftspritzenfahrzeug mit Wassertank
UN-BRK	Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen
UVV	Unfallverhütungsvorschrift
VZE	Vollzeiteinheit
WEF	World Economic Forum
WF	Werkfeuerwehren
WFAusbV	Verordnung über die Berufsausbildung zum Werkfeuerwehrmann und zur Werkfeuerwehrfrau

Synopse der vorgeschlagenen Maßnahmen

Handlungsfeld 1: Stärkung des Ehrenamtes	Umsetzung		
	kurzfristig[42]	mittelfristig[43]	langfristig[44]
- Verankerung des Vereinbarkeitsgrundsatzes in der Verordnung (FwVO),	X		
- Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen während der Dienstzeiten und im Einsatzfall,	X	X	X
- Gewährung von Unterstützungsleistungen, wie z.B. vergünstigter / freier Eintritt, bevorzugte Berücksichtigung bei Baulandsuche zur umfassenden Vereinbarkeit von Ehrenamt, Familie, Beruf und Pflege in der Feuerwehr	X	X	X
- Gewährung einer Feuerwehrrente und / oder einer Anerkennungsprämie,	X X		
- Feuerwehrdienstausweis zur Stärkung des Ehrenamtes	X		
- Einrichtung von Familienzimmern an der NABK,	X		
- E – learning etablieren,		X	
- Anerkennung Dienstzeit der Kinderfeuerwehr,	X		
- Funktionsabzeichen für die Kinderfeuerwehr,	X		
- Dienstgrade für die Kinderfeuerwehr,	X		
- Wettbewerbe für Kinderfeuerwehren,	X		
- Abzeichen Brandfloh für Kinderfeuerwehren,	X		
- Erweiterung der Freistellungsansprüche,	X		
- Ausweitung der Modelle Feuerwehr und Schule zur verbesserten Nachwuchsgewinnung		X	
- Führungskräfteentwicklung in die FwVO und die Feuerwehrdienstvorschrift 2 (FwDV 2) aufnehmen	X	X	
- Hinweis zur Bedeutung der Gleichstellung von Mann und Frau in der Feuerwehr in das NBrandSchG aufnehmen,	X		
- Gleichstellungskompetenz in die FwDV 2 aufnehmen	X		

[42] Umsetzung kann sofort eingeleitet werden
[43] Umsetzung kann in 3-5 Jahren erfolgen
[44] Umsetzung ist dauerhaft zu verfolgen und erfordert einen Zeitraum von mindestens 5 – 10 Jahren

Handlungsfeld 1: Stärkung des Ehrenamtes (Forts.)	Umsetzung		
	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
- Funktion für die Gleichstellung schaffen,		X	
- Landesweite Erhebung über „Frauen in Führungsfunktionen“ initiieren zur Stärkung der Gleichstellung in der Feuerwehr		X	
- Anpassung des NBrandSchG und fakultative Gründung von Unterstützungsabteilungen für mehr Transparenz und Rechtssicherheit der Inklusion in der Feuerwehr	X X		
- Abbau von Hemmschwellen, Sprachbarrieren,			X
- Stärkung der interkulturellen Kompetenz			X
- Organisation von regelmäßigen Treffen mit Gruppenvertretern zur Integration		X	
- Handlungsinformationen,	X		
- Ehrungen von Arbeitgebern,		X	
- verantwortungsbewusster Personaleinsatz		X	
- Arbeitgeberdialoge zur Verbesserung der Arbeitgeberakzeptanz	X		

Handlungsfeld 2: Stärkung der gesellschaftlichen Wahrnehmung	Umsetzung		
	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
- Fortführung der Imagekampagne,			X
- Gemeinde-/Stadtpressewart in die FwVO aufnehmen,	X		
- Pressebox einrichten,		X	
- Arbeitshilfe erstellen,	X		
- Klarstellung der rechtlichen Situation in der Pressearbeit	X		
- ergänzendes Seminarangebot aufnehmen zur Stärkung der gesellschaftlichen Wahrnehmung		X	
- Entgegenwirken der Entwicklung „Gewalt gegen Einsatzkräfte“ durch Einführung eines Meldesystems,		X	
- Benennung von Ansprechpartnern,		X	
- Vorbereitung der Führungskräfte,			
- Sensibilisierung des Leitstellenpersonals,		X	
- Aus- und Fortbildung zur Beherrschung von Situationen mit physischer Gewalt und Deeskalationstraining		X	

Handlungsfeld 3:Etablierung einer ganzheitlichen, praxisnahen und bedarfsgerechten Aus- und Fortbildung	Umsetzung		
	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
- Zukunftsfähigkeit der Niedersächsischen Akademie für Brand- und Katastrophenschutz (NABK), um die steigende Nachfrage an Grund- und Speziallehrgängen einer vollständigen Deckung des tatsächlichen Bedarfs zuzuführen	X	X	X
- Überprüfung der Bedarfserhebung,		X	
- Aus- und Fortbildungsangebot neu definieren,		X	
- auskömmliche Beschaffung von Fahrzeugen und Gerät,		X	
- NABK als attraktiven Arbeitgeber etablieren	X		
- vermehrte Ausbildung von Anwärtern, um die NABK für die Zukunft auszurichten	X		
Aus- und Fortbildung Freiwillige Feuerwehren			
- Attraktivitätssteigerung, weg vom Frontalunterricht,		X	
- Senkung der Präsenzzeiten,		X	
- Schaffung einer Lernplattform,		X	
- Umsetzung von blended learning,		X	
- Neugestaltung von Aus- und Fortbildungsinhalten,		X	
- Qualifizierung der Ausbilder,			
- Umstellung auf modulare Ausbildung,		X	
- gegenseitige Anerkennung von ehrenamtlichen und beruflichen Qualifikationen,		X	
- Begrenzung der Ausbildungsdauer			
Aus- und Fortbildung Hauptamtliche Angehörige			
- Anpassung des rechtlichen Rahmens (NBG, NBrandSchG),		X	
- Etablierung pädagogischer und didaktischer Konzepte,		X	
- Vorbereitung auf Sporttests,		X	
- Anpassung der Anforderungen, Inhalte und Bedingungen bezogen auf die Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2, Laufbahngruppe 2,		X	
Einstiegsamt 1 und Laufbahngruppe 2,		X	
Einstiegsamt 2,		X	

Handlungsfeld 3:Etablierung einer ganzheitlichen, praxisnahen und bedarfsgerechten Aus- und Fortbildung	Umsetzung		
	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
Aus- und Fortbildung Leitstellenpersonal			
- Rahmenlehrplan erstellen	X		
- Bau einer Lehrleitstelle an der NABK als prioritäre Baumaßnahme		X	
Aus- und Fortbildung Werkfeuerwehren			
- Überprüfung der Voraussetzungen hinsichtlich der Gruppenführerqualifikation,	X		
- Anerkennung von Vorkenntnissen,			
- Ausweitung des Lehrgangskatalog bei den Werkfeuerwehren,		X X	
- Erweiterung der Fahrberechtigungsverordnung auf nebenberufliche Werkfeuerwehrangehörige,		X	
- Alarmierungsapplikationen für Smartphones		X	
- Digitale Funkmeldeempfänger		X	
- Zukünftige Verschmelzung der Funktionen Digitaler Funkmeldeempfänger und Smartphone/BOS Digitalfunk		X	
- Verwendung von Endgeräten im künftigen Datenfunknetz der BOS mit integrierten Funktionen „Alarmierung“, „Rückmeldung“ und „Smartphone“ in einem Gerät			X
- Härtung des Digitalfunknetzes			X
- Datenfunknetzes auf Bundesebene voranzutreiben			X
- Anbindung von Einsatzkräften an Einsatzleit- und Verwaltungssysteme		X	
- lokales Einsatzstellennetzwerk		X	
- Landesbeschaffung einer einheitlichen Führungsunterstützungssoftware		X	
- Digitalisierung der Feuerwehrhäuser			X
- Unterstützung der Kommunen bei der Errichtung neuer Feuerwehrhäuser und bei der Modernisierung vorhandener Feuerwehrhäuser durch bereitgestellte Musterbaupläne oder Musterausschreibungsunterlagen für digitale Infrastruktur		X	
- Gewährung von Zuwendungen für die digitale Infrastruktur			X
- Fördern von Sicherheitssystemen für das Fahren im Straßenverkehr		X	
- Dauerhafte Sicherung der Brandschutzforschung der Länder, um u.a. neue Löschverfahren zu entwickeln			X
- Förderung von Simulatoren für das Land Niedersachsen und die NABK		X	
- Verbesserung der Einsatzdisposition durch Digitalisierung der Schnittstelle zwischen Leitstelle und Feuerwehrfahrzeugen		X	
- Ausstattung erstausrückender Fahrzeuge mit Löschwassertank, Anpassung der FwVO		X	
- Unterstützung des Landes bei der Weiterentwicklung von Feuerwehrtechnik		X	

Handlungsfeld 4: Modernisierung und Digitalisierung (Forts.)	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
- Einheitliche Löschwasserversorgung durch Vorgabe von Hydrantenabstände in der FwVO		X	
- Konsequente Zusammenfassung der Beschaffung		X	
- Mustergefährdungsanalyse für Schutzkleidung		X	
- Dienstkleidungbeschreibung in der FwVO anpassen, Beschaffungsverfahren zur Unterstützung der Gemeinden		X	
- Funktionale Anforderungen und Baubeschreibungen zur Sicherheit in Feuerwehrhäusern		X	
- Konzept zur Hygiene in Feuerwehrhaus und Fahrzeugen	X		
Handlungsfeld 5: Herstellen der personellen, materiellen und funktionalen Voraussetzungen	**kurzfristig**	**mittelfristig**	**langfristig**
- Gesundheitsmanagement		X	
- Psychosoziale Notfallversorgung	X		
- Finanzierung			
- Erhöhung der Einnahmen		X	
- Feuerschutzsteuer		X	
- Schutzziele, Feuerwehrbedarfsplanungen im NBrandSchG (Erstellen von Hinweisen für die Durchführung der Bedarfsplanungen)		X	
Kommunen		X	
Landkreise		X	
Land		X	
Handlungsfeld 5: Herstellen der personellen, materiellen und funktionalen Voraussetzungen	**kurzfristig**	**mittelfristig**	**langfristig**
Hauptamt – und Ehrenamt im Brandschutz (NBrandSchG)		X	
Verwaltungsorganisation des Landes	X		
Stärkung belasteter Regionen		X	
Stärkung der Feuerwehren im Katastrophenschutz		X	
Selbstschutz und Selbsthilfe		X	
Warnung der Bevölkerung		X	
Aufwachsende Lagen (NKatSG)		X	
Kreisfeuerwehrbereitschaften (Förderung von Feuerwehrfahrzeugen)		X	
Rolle der Feuerwehren in Europa		X	
internationale und europäische Zusammenarbeit		X	

Handlungsfeld 6: Stärkung der Attraktivität der hauptamtlichen Tätigkeit	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
- Anpassung des Personalausgleichfaktors,		X	
- Einrichtung von Betriebskindergärten zur Verbesserung der Vereinbarkeit Beruf und Familie		X	
- Die Regelungen zur Begrifflichkeit des Brandbekämpfungs- und Hilfeleistungseinsatz in NBG und NBrandSchG sind in „Feuerwehrdienst“ anzupassen		X X	
- Für die Feststellung der Dienstunfähigkeit von Beamten*innen der Fachrichtung Feuerwehr sind Regelungen in Anlehnung an die Polizeidienstfähigkeit zu schaffen	X		