

Eckpunktepapier zur künftigen Sicherstellung des Brandschutzes



*Handlungsfelder zur Zukunftssicherung des flächendeckenden Brandschutzes
und der Technischen Hilfeleistung durch die Feuerwehren
im Land Mecklenburg-Vorpommern*

Kurzfassung

Schwerin, im Februar 2013

1. Problembeschreibung

1. Problembeschreibung

Die Aufgaben der Feuerwehr reichen weit über die traditionelle Brandbekämpfung wie in den Anfangszeiten von vor 150 Jahren hinaus. Neben dem Retten von Menschen und Tieren, dem Löschen von Bränden umfassen sie z.B. auch die Bekämpfung von giftigen Gasentwicklungen und sonstigen Umweltbelastungen sowie den vorbeugenden Brandschutz, die Brandschutzerziehung und die Brandschutzaufklärung.

Festzustellen ist, dass in den letzten vier Jahrzehnten die Technische Hilfeleistung einen immer größeren Stellenwert erlangt hat. Diese umfasst bereits dreiviertel aller Einsätze, die Tendenz ist weiter steigend. Hinzu kommt auch die Bekämpfung von Großschadenslagen wie am 08. April 2011 das Autobahnlück in Mecklenburg-Vorpommern.

Wegen des demographischen und wirtschaftlich-strukturellen Wandels ist es insbesondere sehr schwierig ausreichend Personal vorzuhalten, um die flächendeckende Einsatzbereitschaft zu erhalten.

Mit dem Eckpunktepapier wird ein Katalog von Maßnahmen bis ins Jahr 2020, und z.T. auch langfristiger, für die Gemeinden, Ämter, Landkreise, kreisfreien Städte und das Land zur Bewältigung der vorherrschenden Probleme vorgelegt.

Grundsätzlich verfügt das Land Mecklenburg-Vorpommern über ein leistungsfähiges Feuerwehrsystem. Die Mischung aus ehren- und hauptamtlichen Kräften, mit den sechs Berufsfeuerwehren als eine zuverlässige und tragende Säule des abwehrenden Brandschutzes, des Katastrophenschutzes und des Rettungsdienstes in den größten Ballungszentren des Landes, hat sich bewährt und muss in seinen Grundsätzen bestehen bleiben. Ebenso bilden die Kinder- und Jugendfeuerwehren weiterhin die wichtigste Säule der Nachwuchsgewinnung. Im Rahmen des Eckpunktepapiers sollen hauptsächlich Verbesserungsvorschläge gegeben und Lösungen für Probleme aufgezeigt werden – funktionierende Strukturen, die erhalten bleiben müssen, werden deshalb nicht oder nur am Rande erwähnt.

Die gezielte Anwerbung von in den Feuerwehren unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen, wie Frauen oder Mitbürgerinnen und Mitbürger mit Migrationshintergrund wurden in den letzten Jahren ausgiebig praktiziert, von den Verbänden gestützt und ist inzwischen fester Bestandteil der Mitgliederwerbung. Die Notwendigkeit dieser Maßnahmen wird nicht bestritten, wegen der bereits seit Jahren laufenden Umsetzung aber auch nicht als gesonderter Verbesserungsvorschlag eingebracht.

An dieser Stelle sei aber bemerkt, dass im bestehenden System keine großen Einsparpotenziale gesehen werden. Freiwillige Feuerwehr funktioniert in der Fläche immer noch ohne echte Personalkosten, lebt vom Engagement ihrer Mitglieder, die sich nicht selten mit finanziellen Aufwendungen oder auch erheblichen Eigenleistungen einbringen. Investitionen in moderne und zeitgemäße Ausrüstung wird deshalb auch als ein nicht zu unterschätzender Motivationsfaktor gesehen.

2. Eckpunkte

2. Eckpunkte

Im Eckpunktepapier werden 47 Handlungslinien in 10 Handlungsfeldern beschrieben, die sich aber auf Grund der Komplexität des Betrachtungsgegenstandes teilweise überschneiden bzw. nicht eindeutig voneinander abgrenzen lassen. Letztlich ist für den Erfolg einer Maßnahme aber nicht die korrekte Einordnung in ein Handlungsfeld, sondern lediglich die Auswirkung auf das Gesamtsystem von Bedeutung. Insgesamt werden in dem 43 Seiten umfassenden Papier 105 Einzelmaßnahmen vorgestellt.

Zusammenfassend lassen sich aus den Handlungslinien verschiedene Schwerpunkte herausarbeiten, die hier als Eckpunkte zusammengefasst sind.

Eckpunkte:

1. Stärkere Berücksichtigung **übergemeindlicher Aufgaben** bei der Sicherstellung des abwehrenden Brandschutzes und der Technischen Hilfeleistung durch die Feuerwehren, insbesondere durch Übertragung von **Aufgaben an die Ämter**.
2. Einrichtung von **Zentralfeuerwehren in den Ämtern** und Eröffnung der Möglichkeit zur Einführung eines **Diensthabenden-Systems auf der Ämterebene** zur Sicherung der Tageseinsatzbereitschaft.
3. Sinnvoller Einsatz von **hauptamtlichem Personal** zur Entlastung der ehrenamtlich tätigen Funktionsträger und zur Stärkung der fachlichen Kompetenzen in der Fläche, insbesondere durch Schaffung der Stelle des **hauptamtlichen Kreisbrandmeisters** und dadurch Stärkung der **Aufsichts-, Beratungs- und Koordinierungsfunktion der Landkreise**.
4. Stärkere Betonung der Verantwortung des öffentlichen Dienstes für den Brandschutz durch Schaffung einer Möglichkeit zur **Verpflichtung von Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes** zur **Verstärkung der Zentralfeuerwehren am Tage**.
5. Stärkere Betonung der **Rolle der Wirtschaft** bei der Sicherstellung des Brandschutzes, insbesondere durch **Schaffung von Anreizen für Betriebe** die ihrer Pflicht zu **Freistellung** in besonderer Weise nachkommen.
6. Definition von **Schutzzielen** als Rahmenvorgabe für eine landesweite, auf Ebene der Ämter und amtsfreien Gemeinden durchzuführenden **Feuerwehrbedarfsplanung**, um den Aufgabenträgern eine zukunftsorientierte und fundierte Planung einer „den örtlichen Verhältnissen entsprechenden, leistungsfähigen öffentlichen Feuerwehr“ zu ermöglichen.
7. Stärkung der **Psychosozialen Notfallversorgung**, insbesondere für die **Einsatzkräfte**, durch Weiterfinanzierung der Landeskoordinierungsstelle und verstärkte Aus- und Fortbildung, insbesondere für Führungskräfte in den Feuerwehren.
8. Sinnvoller Einsatz von Dienstleistenden des **Bundesfreiwilligen Dienstes**, insbesondere zur **Anwerbung von Nachwuchs** in den Schulen und Unterstützung der **Brandschutzerziehung**.

2. Eckpunkte

9. Stärkere Betonung der **gesamtgesellschaftlichen Bedeutung des Ehrenamts Feuerwehr** mit der **hoheitlichen Aufgabe der Gefahrenabwehr**, welches sich dadurch von anderen ehrenamtlichen Tätigkeiten unterscheidet und deshalb einen besonderen Stellenwert haben muss, insbesondere durch Schaffung einer Stelle eines „**Ehrenamtskoordinators**“ zum **Aufbau, der Koordination und Unterstützung eines Netzwerkes zur Nachwuchsgewinnung** unter Einbeziehung der Bundesfreiwilligendienstleistenden und der Schulen.
10. **Erweiterung der Einnahmemöglichkeiten** der Gemeinden zur Finanzierung des Brandschutzes, durch **Neugestaltung der Kostenersatzregelung** für Feuerwehreinsätze im Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetz.
11. **Stärkung der Personalbindung** in den Freiwilligen Feuerwehren, insbesondere durch Verknüpfung von **Ehrungen und Auszeichnungen** des Landes durch maßvolle **finanzielle Zuwendungen**.
12. **Entlastung der ehrenamtlich Tätigen**, insbesondere durch **Trennung von Einsatz- und Verwaltungsaufgaben** und der Erweiterung der Möglichkeiten zur Schaffung zusätzlicher Funktionen in der **Wehrleitung**. Diese Aufgaben könnten ein interessantes Betätigungsfeld für nicht feuerwehrdiensttaugliche Interessenten bieten (Stichwort: **Inklusion**).
13. Bereitstellung einer **einheitlichen, onlinebasierten Feuerwehrverwaltungssoftware**, zur **Entlastung der Ehrenamtlichen** und Erhebung gesicherter **statistische Daten** für die **Planung des Feuerwehrbedarfs** im Land.
14. Erweiterung der **Freistellungsregelungen** im Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetz auf **Schüler und Studenten**, als weiteren Baustein zur Sicherung der Tageseinsatzbereitschaft.
15. Effizienterer Mitteleinsatz bei der Beschaffung von Ausrüstungen durch stärkere **Berücksichtigung übergemeindlicher Planungen** bei der Vergabe von Fördermitteln auf allen Ebenen und **gezielte Steuerung** der Entwicklung durch **zentrale Fördermaßnahmen** des Landes.
16. Weitere **Verbesserung der Aus- und Fortbildung**, insbesondere der Führungskräfte der Freiwilligen Feuerwehren mit einem Schwerpunkt auf die Bereiche **sozialer und kommunikativer Kompetenzen**, insbesondere durch Weiterentwicklung der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz zu einem Kompetenzzentrum des Brand- und Katastrophenschutzes.

3. Handlungsfelder

Handlungsfeld 1: Tageseinsatzbereitschaft



Einer der aktuell größten Schwierigkeiten bei der Sicherstellung des flächendeckenden Brandschutzes, der Tageseinsatzbereitschaft der Freiwilligen Feuerwehren, soll insbesondere durch die stärkere Betonung übergemeindlicher Alarmplanung und der Einrichtung von Zentralfeuerwehren in den Ämtern begegnet werden. Daneben soll es flankierende Maßnahmen, wie die Schaffung der Rahmenbedingungen für ein Diensthabenden-System auf der Amtsebene, den Aufbau einer landesweiten Pendlerdatenbank, die Erweiterung der Möglichkeiten für die Freistellung für den Feuerwehrdienst, die stärkere Betonung der Rolle der Wirtschaft, die Schaffung von Anreizen für Arbeitgeber zur Freistellung von Feuerwehrdienstleistenden, die Verpflichtung von Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes geben, bis hin zur Schaffung der Möglichkeit Freiwillige Feuerwehren durch Dienstverpflichtete zu verstärken.

Handlungsfeld 2: Aufgaben & Verantwortlichkeiten (Strukturen)



Die bestehenden Strukturen des Brandschutzes in M-V haben sich im Großen und Ganzen als leistungsfähig erwiesen und sollten weitestgehend erhalten bleiben. Allerdings müssen in den bestehenden Strukturen Aufgaben und Verantwortlichkeiten an die sich ändernden Rahmenbedingungen angepasst und verändert werden. Da die Aufgaben des Brandschutzes und der Technischen Hilfeleistung auf der örtlichen Ebene nur noch teilweise lösbar sind kommt den Landkreisen in Zukunft ein stärkeres Gewicht bei der Unterstützung der Gemeinden bei ihren Aufgaben zu. Dazu ist es notwendig deren Aufgaben neu zu definieren und ihre Aufsichtsfunktion im Brandschutz zu stärken. Insbesondere die Schaffung der Stelle eines hauptamtlichen Kreisbrandmeisters soll diesem geänderten Aufgabenspektrum Rechnung tragen. Aber auch die stärkere Betonung der Rolle der Ämter im Brandschutz soll durch gezielte Übertragung von einzelnen Aufgaben erfolgen.

Handlungsfeld 3: Bedarfsplanung



Das Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetz M-V verpflichtet die Gemeinden zur Sicherstellung des abwehrenden Brandschutzes und der Technischen Hilfeleistung in ihrem Bereich eine den örtlichen Verhältnissen entsprechende leistungsfähige öffentliche Feuerwehr aufzustellen, auszurüsten, zu unterhalten und einzusetzen.

Auf Grundlage der Verwaltungsvorschrift über die Mindeststärke, die Gliederung und die Mindestausrüstung öffentlicher Feuerwehren und Werksfeuerwehren (Feuerwehr-Mindeststärken-Vorschrift) aus dem Jahr 1992 erfolgt die Einordnung der Feuerwehren in 3 Kategorien durch die Landkreise in Abstimmung mit den Kreisfeuerwehrverbänden. Die Einordnung wurde anhand verschiedener Kriterien (Risiken) und der vorhandenen historisch gewachsenen Strukturen vorgenommen.

3. Handlungsfelder

Mit der verbindlichen Einführung einer Feuerwehrbedarfsplanung durch die Ämter und amtsfreien Gemeinden wird eine umfassende und begründete Darstellung zur vorausschauenden Ermittlung des für die Aufgabenerfüllung notwendigen Bedarfs an Personal, Fahrzeugen, Geräten und Gebäuden der Feuerwehr einer Gemeinde ermittelt. Da nicht alle Risiken durch jede Feuerwehr abzudecken sind, ist eine Abstimmung zwischen den Gemeinden erforderlich. Es erscheint nicht sinnvoll in 814 Gemeinden (Stand 2011) Feuerwehrbedarfspläne zu erarbeiten und mit den jeweiligen Nachbargemeinden abzustimmen. Vielmehr sollten die Feuerwehrbedarfspläne auf der Ämterebene und durch amtsfreie Gemeinden im Zusammenwirken mit der Gemeinde und dem Landkreisen (überörtlicher Brandschutz und technische Hilfeleistung) erarbeitet werden. Über zu definierende Schutzziele (Hilfsfristen, taktische Einheit und Erreichungsgrad) wird die Qualität beschrieben.

Handlungsfeld 4: Aus- und Fortbildung

In unserer komplexer werdenden technischen Gesellschaft kommt der Aus- und Fortbildung von Einsatz- und Führungskräften eine immer höhere Bedeutung zu. Die Feuerwehren sind heute mit Einsatzsituationen konfrontiert, die vor zwei Jahrzehnten nicht einmal absehbar waren (z.B. Photovoltaikanlagen, PKW-Rettung bei moderner Fahrzeugtechnik). Da in Zukunft weniger Personal zur Verfügung stehen wird, muss dieses umso besser auf seine Aufgaben vorbereitet werden. Die heute bereits praktizierte gemeindeübergreifende Zusammenarbeit zur Sicherstellung eines ausreichenden Personalbestandes an der Einsatzstelle stellt insgesamt höhere Ansprüche an die Führungskräfte. Diese müssen ebenso besser qualifiziert werden. Dabei steht neben der fachlichen Aus- und Fortbildung insbesondere die Entwicklung sozialer und kommunikativer Kompetenzen im Vordergrund. Insbesondere die Weiterentwicklung der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz in Malchow zu einem Kompetenzzentrum des Brand- und Katastrophenschutzes soll dazu beitragen, die notwendigen Kompetenzen der Führungskräfte auszubauen und damit auch zu einer zukünftig notwendigen Verbesserung der Ausbildung in der Fläche beizutragen.

Handlungsfeld 5: Außendarstellung

Zur Zeit der Entstehung der Feuerwehren waren diese fest in der dörflichen Gemeinschaft verankert. Die weitergehende Individualisierung der Gesellschaft trägt dazu bei, dass die Feuerwehr nicht mehr als eine von den Einwohnern der Gemeinde getragene Selbsthilfeorganisation sondern als eine vom Staat finanzierte Hilfeleistungsbehörde gesehen wird. Dieser Entwicklung gilt es entschieden entgegenzutreten, da nur so die Bereitschaft des Einzelnen für ein Engagement in der Feuerwehr im Heimatort erzeugt werden kann. Dazu soll eine umfassende, landesweite Außendarstellung der Feuerwehren etabliert und die Öffentlichkeitsarbeit auf allen Ebenen gestärkt werden. Dabei soll insbesondere die Bedeutung des sicherheitsrelevanten Ehrenamtes Feuerwehr für die Gesellschaft stärker betont werden.

Handlungsfeld 6: Finanzierung

Die knapper werdenden öffentlichen Mittel stellen die Gemeinden bereits jetzt immer wieder vor neue Herausforderungen bzgl. der Finanzierung der Pflichtaufgabe Feuerwehr. Insbesondere durch Erweiterung der Kostenersatzregelungen für Einsätze sollen den Gemeinden neue

3. Handlungsfelder

Einnahmemöglichkeiten eröffnet werden, aber auch durch die gezielte projektbezogene Förderung und die Unterstützung der Ämter beim Aufbau der Zentralfeuerwehren sollen die knappen zur Verfügung stehenden Fördermittel effizienter eingesetzt werden.

Handlungsfeld 7: Nachwuchsgewinnung

Der Personalbestand in den Feuerwehren kann, abgesehen von dem Problem der Tagesverfügbarkeit, auch im Ländervergleich, als gut angesehen werden. Allerdings wird in den nächsten Jahren auf Grund der Altersstruktur in den Feuerwehren ein Einbruch der Mitgliederzahlen erwartet. Eine kontinuierliche und gezielte Nachwuchsgewinnung ist deshalb unbedingt erforderlich. Die gezielte Anwerbung von Personen mit besonderen Qualifikationen und die Rückgewinnung von ausgetretenen Mitgliedern scheinen hier Erfolg versprechende Maßnahmen zu sein. Wegen der hohen gesellschaftlichen Bedeutung des Brand- und Katastrophenschutzes wird außerdem die Idee der Einführung einer „Ehrenamtsquote“ für öffentliche und private Arbeitgeber (vergleichbar mit Quotenregelungen in den Bereichen Gleichstellung und Inklusion) und die Einführung eines Wahlpflichtfachs „Feuerwehr-Grundausbildung“ in den öffentlichen Schulen vorgeschlagen.

Handlungsfeld 8: Personalbindung

Da es die demografische Entwicklung in Zukunft immer schwieriger werden lässt, Nachwuchs für die Feuerwehren zu gewinnen, kommt der Bindung der bereits in der Feuerwehr Tätigen eine besondere Bedeutung zu. An dieser Stelle sei bemerkt, dass die Feuerwehrangehörigen in der Regel von sich aus motiviert und der Feuerwehr verbunden sind. Neben der Schaffung von Anreizsystemen, z.B. durch die Verbindungen von Ehrungen und Auszeichnungen des Landes mit maßvollen finanziellen Zuwendungen, scheint es wichtig die vorhandenen Dienstleistenden nicht zu demotivieren. Hier sind insbesondere die sozialen Kompetenzen der Führungskräfte gefragt, die einen maßgeblichen Einfluss auf die „Tonlage“ in den Wehren haben, aber auch die Beachtung der charakterlichen Eignung bei der Auswahl potentieller Wehrmitglieder und nicht zu Letzt die Stellung moderner Ausrüstung und Unterbringungsmöglichkeiten, sowie die Anerkennung des geleisteten Ehrenamtes und die Fürsorge durch Bürgermeister, Gemeindevertreter und die Öffentlichkeit. Dem Ehrenamt in der Feuerwehr muss seitens der Politik und der Gesellschaft eine besondere Bedeutung zukommen, da es sich um ein sicherheitsrelevantes Ehrenamt handelt. Die Fürsorge für die Feuerwehrdienstleistenden kommt u.a. auch durch die Einrichtung einer Koordinierungsstelle für die Psychosoziale Notfallversorgung (PSNV) zum Ausdruck. Das Netzwerk der PSNV muss gefestigt und die Angebote für Einsatzkräfte deutlich verbessert werden. Dazu ist u.a. die dauerhafte personelle Besetzung der Koordinierungsstelle notwendig.

Handlungsfeld 9: Entlastung des Ehrenamtes

Ein wichtiger Teilaspekt bei der Stärkung des Ehrenamtes wird in der Entlastung der ehrenamtlich Tätigen gesehen. Dazu sollen u.a. die ehrenamtlichen Wehrführer entlastet werden, z.B. durch die Trennung von Verwaltungs- und Einsatzaufgaben. Eine Abteilung „Verwaltungsdienst“ in den Freiwilligen Feuerwehren könnte auch ein interessantes Betätigungsfeld für nicht feuerwehrdiensttaugliche Interessierte sein. Aber auch durch

3. Handlungsfelder

die Spezialisierung von Standorten und der Bildung von „Task-Forces“ für Spezialaufgaben könnte eine Entlastung der Ehrenamtlichen erfolgen. Insbesondere in größeren Städten kann es notwendig sein wegen der hohen Einsatzbelastung hauptamtliches Personal vorzuhalten. Insofern sollte den Gemeinden, wie in anderen Bundesländern, die Möglichkeit der Einrichtung einer ständigen Wache bei ihren Freiwilligen Feuerwehren ermöglicht werden. Zur Entlastung der Ehrenamtlichen wäre es denkbar, insbesondere im rückwärtigen Bereich (z.B. Verwaltungsaufgaben, Fahrzeug- und Gerätepflege, Organisation, Brandschutzerziehung und -aufklärung, Betreuung von Kindern und Jugendlichen) Dienstleistende des Bundesfreiwilligendienstes einzusetzen.

Handlungsfeld 10: Vorbeugender Brandschutz

Bei konzeptionellen Überlegungen zur künftigen Sicherstellung des Brandschutzes in M-V darf nicht nur der abwehrende Brandschutz betrachtet werden. Abwehrender und vorbeugender Brandschutz stehen in einer Wechselbeziehung, so dass stets beide Bereiche betrachtet werden müssen. Insbesondere soll durch gesetzliche Festlegung der Bereiche Brandschutzaufklärung und Brandschutzerziehung als Kann-Aufgabe der Feuerwehr die Selbsthilfefähigkeit der Bevölkerung gestärkt werden. Die Aufnahme der Rauchwarnmelderpflicht in den Katalog der Ordnungswidrigkeiten der Landesbauordnung soll eine weitere Verbreitung der lebensrettenden Rauchwarnmelder unterstützen.