

Perspektiven 2020

Feuerwehren im Wandel – Teil 6

Andere Abteilungen



Wohin gehen wir?

Zukunftssicherung für die Feuerwehren

Position – Innovation und Zukunft – oder Fiktion?



Feuerwehr ist die Antwort der Gesellschaft zum Stellenwert der Gefahrenabwehr für die Bürger und Bürgerinnen, die in den Städten und Gemeinden wohnen!

Landesfeuerwehrverband Niedersachsen e.V.

»Spitzenverband der Freiwilligen -, Berufs- und Werkfeuerwehren in Niedersachsen«

So machen Sie bei der Gründung von neuen Abteilungen in einem Förderverein alles richtig und klären alle Zuständigkeiten:

Für die Gründung anderer Abteilungen ist – soweit nicht schon vorgesehen – immer eine Satzungsänderung durch den Rat erforderlich. Hierbei sind analog die gleichen rechtlichen Grundsätze zu beachten, wie sie für Vereine gelten. Daher ist hier eine Abhandlung für die Gründung von Abteilungen in Vereinen wiedergegeben.

Ein Verein ist eine sich stetig verändernde und sich weiterentwickelnde Organisation. Manche seiner Angebote, die früher erfolgreich waren, werden heute kaum noch nachgefragt. Neue Angebote sind hinzugekommen. Diese ständige Veränderung kann auch dazu führen, dass sich Angebote des Vereins als so stark erweisen, dass die Gründung einer eigenen Abteilung sinnvoll ist. Doch bevor Sie das umsetzen, ist zunächst ein Blick in die Satzung erforderlich:

Ist dort überhaupt etwas zur Gründung von Abteilungen gesagt? Wenn nein, müssen Sie erst die Voraussetzungen dafür schaffen. Das können Sie im Rahmen der nächsten Mitgliederversammlung tun.

Wichtig: Nehmen Sie dazu bei der Hauptversammlung den Tagesordnungspunkt „Satzungsänderung zur Gründung von Abteilungen“ auf. Dann können Sie die Mitglieder über folgende Satzungsklausel abstimmen lassen.

Satzungsklausel § ... Vereinsabteilungen

Innerhalb des Gesamtvereins werden, soweit sich ein entsprechendes Bedürfnis abzeichnet, für die (musischen/sportlichen/kulturellen ...) Aktivitäten besondere Vereinsabteilungen eingerichtet.

Sobald diese oder eine ähnliche Satzungsklausel wirksam ist, können Sie zur Tat schreiten. Doch auch dieser Weg führt über die Mitgliederversammlung. Denn schließlich entscheidet diese (mit einfacher Mehrheit) über die Einrichtung, aber auch über die Schließung von Vereinsabteilungen (immer vorausgesetzt, in der Vereinssatzung ist nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt).

Wenn Sie den Beschluss „in der Tasche“ haben

Mit dem positiven Beschluss der Mitgliederversammlung zur Abteilungsgründung kann es losgehen. Die Abteilung ist eine organisatorisch weitgehend selbstständig agierende „Unterorganisation“ in Ihrem Verein. Sie kann frei handeln und entscheiden, soweit eben nicht der Gesamtverein oder eine andere Abteilung betroffen ist.

Wer leitet die Abteilung?

Solange die Vereinsabteilung keinen organisatorischen Leiter gewählt hat, wird die Abteilung vom „normalen/allgemeinen“ Vereinsvorstand vertreten.

Gibt es einen „Abteilungsleiter“ übernimmt dieser die Leitung der Abteilung. Rechtlich betrachtet handelt es sich bei einem solchen Abteilungsleiter um einen besonderen Vertreter des Vereins. Er kann den Verein – beschränkt auf seine Abteilung – gegenüber Dritten vertreten. Das gilt auch in Bezug auf das Geld und Aktivvermögen, das der Abteilung zur Verfügung steht.

Doch Achtung:

Anstellungsverträge, auch mit Betreuern, oder der Abschluss von Miet- oder Leasingverträgen bleiben ureigene Sache des Vereinsvorstands. Denn Abteilungsorgane sind nur Verwaltungsgehilfen!

Das zeigt sich an diesem Fall:

Ihre Vereinssatzung sieht vor, dass in den Vereinsabteilungen Vorstände gewählt und die Angelegenheiten der Abteilungen von den Mitgliedern der jeweiligen Vereinssparte mehrheitlich in Abteilungsversammlungen entschieden werden. Diese Regelung führt nicht dazu, dass die Vereinsabteilungen über eigene (Vereins-)Organe verfügen. Letzte Instanz bleibt immer der Vereinsvorstand!

Konsequenz: Wenn der Abteilungsleiter nicht Mitglied des im Mehrspartenverein bestehenden Vorstands ist, darf er auch nicht für den Verein handeln. Etwas anders gilt nur, wenn er aufgrund der Satzung besonderer Vertreter des Vereins ist oder eine besondere Ermächtigung durch den Vorstand besteht.

Tip: Es ist immer empfehlenswert, für Abteilungen eine eigene Abteilungsordnung zu erlassen, in der die Rechte und Pflichten der Mitglieder, aber auch die der Abteilung gegenüber dem Hauptverein festgeschrieben sind. Besondere Maßgaben sind für geldliche Angelegenheiten festzusetzen.

Wichtig:

Die für den Gesamtverein bestehende Vereinssatzung bleibt auch nach der Errichtung von Vereinsabteilungen für diese uneingeschränkt verbindlich. Wenn Punkte der Abteilungsordnung mit der Satzung kollidieren, sind diese unwirksam. Es gelten dann immer die Regelungen aus der Vereinssatzung.

Wer verwaltet die Mitglieder?

Die Mitgliederverwaltung erfolgt stets zentral durch den Gesamtverein. Doch Achtung: Eine Abteilung ist berechtigt, Listen mit den Mitgliedern der eigenen Abteilung anzufordern, wenn dies für Organisationsfragen erforderlich ist.

Mehrfachmitgliedschaften sind möglich!

Natürlich kann ein Vereinsmitglied mehreren Abteilungen angehören. Auch ein Wechsel zwischen den einzelnen Abteilungen ist einem Mitglied jederzeit möglich. Ist eine Abteilung „überfüllt“ und kann keine neuen Mitglieder mehr aufnehmen, richten Sie zweckmäßigerweise Wartelisten ein (über die jeweiligen Kapazitätsgrenzen entscheidet die Mitgliederversammlung nach Anhörung der Abteilung).

Verhältnis von Verein und Abteilung

Eine Vereinsabteilung hat in der Regel recht weitreichende Kompetenzen. Dennoch bestehen zwischen ihr als rechtlich unselbständiger Organisation und dem Verein als rechtlich selbstständiger Organisation wesentliche Unterschiede.

Beispiel: Die Abteilung ist in ihrem Bestand vollständig vom Hauptverein (der mit der Gründung von Abteilungen zum Mehrspartenverein geworden ist) abhängig. Denn ob eine Abteilung entsteht oder aufgelöst wird, entscheidet ausschließlich die Mitgliederversammlung des Hauptvereins.

Die unbedingte Abhängigkeit der Abteilung vom Mehrspartenverein zeigt sich nach außen auch darin, dass nur Ihr Verein und nicht die unselbstständige Abteilung über einen gesetzlich geschützten Namen verfügt. Aber nicht nur beim Namen, sondern überall dort, wo eine zumindest beschränkte Rechtsfähigkeit im Rechts- und Geschäftsverkehr erforderlich ist, tritt die Abhängigkeit der Vereinsabteilung von dem Mehrspartenverein deutlich zutage. Eine Vereinsabteilung kann

- keine eigenständigen Rechte erwerben oder eigenständige Pflichten begründen,
- nicht unter ihrem Namen klagen,
- die Mitgliedschaftsrechte anders gestalten als der Verein,
- keine Vereinsorgane bestellen, die unabhängig vom Mehrspartenverein agieren.

Das gilt in Bezug auf die Mitglieder

Die Vereinsabteilung hat keine eigenen Mitglieder. Die Mitgliedschaft ist im Hauptverein! Selbst dann, wenn Vereinsaktivitäten einzelner Mitglieder auf eine Abteilung beschränkt sind.

Achtung, Geld!

Das bedeutet aber auch: Wenn in der Satzung oder Beitragsordnung nichts anderes geregelt ist, fallen – selbst dann, wenn das Mitglied in mehreren Abteilungen gleichzeitig aktiv ist – nur einmal Mitgliedsbeiträge an. Und diese Beiträge stehen dem Mehrspartenverein zu – nicht etwa der jeweiligen Abteilung. Deshalb sind Beiträge stets an den Verein und nicht an die Abteilung zu leisten. Auch zahlungstechnisch gesehen ist dies nicht anders möglich, da für die Vereinsabteilung mangels (Teil-)Rechtsfähigkeit kein Bankkonto eröffnet werden kann.

Das hat auch diese Konsequenz:

Die gesamten von einer Abteilung eingezogenen Mitgliederbeiträge, Spenden, Entgelte oder Zuschüsse an den Mehrspartenverein werden, auch wenn sie der jeweiligen Abteilung zufließen, treuhänderisch für den Mehrspartenverein verwaltet.

Kontrolle des Mehrspartenvereins über die Abteilungen

Als Vorstand des Mehrspartenvereins sind Sie jederzeit berechtigt und – soweit es Ihre Aufgaben erfordern – auch verpflichtet, die Vereinsaktivitäten in den Abteilungen zu prüfen.

Achtung: Je freier eine Vereinsabteilung in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auch im Hinblick auf die ihr zugewiesenen Finanzmittel ist, desto umfangreicher sind Ihre Prüfrechte! Prüfen Sie deshalb regelmäßig, ob

- die Vereinsabteilung noch so tätig ist, wie es die Vereinziele vorgeben,
- sie keine wirtschaftlichen Tätigkeiten ausübt, die dem Nebenzweckprivileg widersprechen (siehe oben),
- die Finanzmittel ordnungsgemäß verwendet werden,
- sich die Geschäftsführung der Abteilung satzungskonform verhält.

Besonderheit „mehrstufige Mitgliedschaft“

Nun kann es passieren, dass die Abteilung den Wunsch hat, Mitglied in einem bestimmten Verband zu werden. Wenn die Vereinsabteilung dies mehrheitlich beantragt, muss aber der Gesamtverein Mitglied bei diesem Verband werden. Damit werden die Mitglieder der jeweiligen Abteilung zugleich Mitglieder des übergeordneten Verbands (wenn dessen Satzung eine mehrstufige Mitgliedschaft ermöglicht).

Grundsätzlich sind Fördervereine nicht über die Feuerwehr-Unfallkasse Niedersachsen versichert!

Frauen in der Feuerwehr immer noch kein Thema?

Zugenommen hat in den vergangenen Jahren der Frauenanteil in den Freiwilligen Feuerwehren. Stellten sie 1991 mit insgesamt 52.275 nur 4,6 % der Gesamtmitglieder, sind wir mit nunmehr 71.000 weiblichen Aktiven immerhin bei „stolzen“ 6,1 %. Niedersachsen kann bereits mit über 10 % Frauen aufwarten! Aber können die Feuerwehren und ihre Führungskräfte darauf wirklich stolz sein? Zeigt uns dieser geringe Prozentsatz (in der Jugendfeuerwehr lag 2002 der Anteil der weiblichen Mitglieder immerhin bei 22,4 %) nicht deutlich, welches Potenzial da bisher „unbeackert“ ist?

Die Argumente der „Frauengegner“ oder derjenigen, die aus Gleichgültigkeit in diesem Bereich Werbemaßnahmen als nicht erforderlich ansehen, sind immer gleich. Sie lauten unter anderem:

- Wir haben noch genug Männer, die den Einsatzdienst versehen.
- Frauen sind nicht so leistungsfähig, können nicht für alles eingesetzt werden.
- Es fehlt an getrennten Sanitäreinrichtungen im Gerätehaus.
- Frauen haben eh keine Zeit für die Feuerwehr, da sie sich um ihre Familie kümmern müssen (Männer etwa nicht?).
- Frauen können zu Problemen führen, da die heimische Partnerin eifersüchtig werden könnte.

Die Kette der (Schein-)Argumente lässt sich sicherlich noch um einiges ergänzen.

Frauen also in der örtlichen Feuerwehr erst dann, wenn es überhaupt nicht mehr anders geht? Es wäre mehr als Zeit, dass in dieser Beziehung ein Umdenken auf breiter Ebene erfolgt und die Rufe einiger Verbandsführungskräfte in Bund und Ländern nach verstärkten Werbeaktivitäten in diesem Bereich nicht länger ungehört verhallen. Die DFV-Aktionswoche 2007 weist den Weg!

Förderung der Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr

Um den Brand- und Katastrophenschutz langfristig sichern zu können, müssen die Feuerwehren bei sinkenden Mitgliederzahlen ihre Ressourcen besser nutzen. Zu den Ressourcen gehört auch die Minderheit der aktiven Feuerwehrfrauen. Im Rahmen eines 2005 durchgeführten Forschungsprojektes wurde der Frage nachgegangen, woran das liegt und wie sich die Integration von Mädchen in die Feuerwehr verbessern lässt. Es wurden zwölf Leitlinien für Modellprojekte und praktische Maßnahmen zur Förderung der Integration von Mädchen und Frauen in die Feuerwehr entwickelt, die in den Folgejahren in konkrete Maßnahmen umgesetzt wurden und werden.

[Eine ausführliche Fassung der Leitlinien findet sich unter www.feuerwehrfrauen-netzwerk.org. Den kompletten Abschlussbericht gibt es auf CD, die man online unter: <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Publikationen/publikationsliste,did=88956.html> bestellen kann – das Forschungsprojekt wurde vom Deutschen Feuerwehrverband und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) durchgeführt.]

Die Leitlinien sollen eine Modernisierung der Feuerwehr als Organisation insgesamt begleiten, um dem Mitgliederschwund entgegenzuwirken. Feuerwehr muss sich nicht nur für Frauen, sondern auch für andere gesellschaftliche Gruppen zu einer attraktiven und zeitgemäßen Organisation bürgerschaftlichen Engagements verändern.

Frauen sichtbar machen im Erscheinungsbild der Feuerwehr

Das Erscheinungsbild der Feuerwehr nach innen und nach außen legt vielfach den Eindruck nahe, dass die Feuerwehr eigentlich nur etwas für Männer ist, obwohl inzwischen rund 71.000 Frauen (Stand: 2005) im aktiven Einsatz sind. So sind in Niedersachsen neben den aktiven Frauen inklusive der Jugendfeuerwehren und der Feuerwehrmusik über 20.000 Frauen und Mädchen aktiv tätig. Entsprechend werden Frauen als wichtiger Bestandteil der verschiedenen Abteilungen in der Öffentlichkeit der Feuerwehr wahrgenommen. Dieses neue Erscheinungsbild der Feuerwehr sollte deshalb deutlicher als bisher zum Ausdruck bringen, dass Frauen auf allen Ebenen und in allen Tätigkeitsbereichen ein ganz normaler Bestandteil des Arbeitsalltags in der Feuerwehr sind und dass sie dort dieselben Aufgaben erfüllen wie ihre männlichen Kollegen.

Kultur der Anerkennung

Immer mehr tritt an die Stelle des Misstrauens Frauen gegenüber Vertrauen und Anerkennung. Frauen sind zwar immer noch in der Minderheit, aber durch die Integration von Frauen wird die Zusammenarbeit immer mehr verbessert.

Abbau frauendiskriminierender Einstellungen und Verhaltensmuster

Frauendiskriminierende Einstellungen sollten endgültig der Vergangenheit angehören. Gerade eine Organisation wie die Feuerwehr kann es sich in ihrem eigenen Interesse nicht mehr leisten, Mitglieder herabzusetzen, zu entmutigen oder zu demotivieren.

Aktive Förderung statt passiver Toleranz

Angesichts der immer noch deutlichen Minderheitssituation der Frauen in der Feuerwehr reicht eine verbale Akzeptanz nicht mehr aus. Die Feuerwehrfrauen sollten wissen, dass sie mit der tatkräftigen Unterstützung ihrer Kameraden rechnen können. Und: Die Frauen dürfen nicht die einzige und nicht die primäre Zielgruppe zukünftiger aktiver Maßnahmen sein. Unterstützung bedeutet, dass die Männer selbst aktiv werden und sich für Veränderungen auch auf ihrer eigenen Seite einsetzen.

Kultur der Vielfalt statt männlicher Monokultur

In der öffentlichen Wahrnehmung ist das Bild der Feuerwehr immer noch geprägt von einer traditionellen männlichen Monokultur. Dieses Bild passt in keiner Weise mehr zu der modernen Vielseitigkeit der Aufgaben der Feuerwehr, weil zukünftig vermehrt auch soziale Kompetenzen erforderlich sind. Wenn die Orientierung nur an traditionellen Männlichkeitsbildern erhalten bleibt, besteht die Gefahr, dass die Feuerwehr in der Öffentlichkeit unattraktiv erscheint. Die Feuerwehr sollte daher bestrebt sein, die Orientierung an der zu eng gefassten traditionellen Kultur abzubauen. Und sie sollte darauf hinwirken, dass sie auch für Gruppen unterschiedlicher sozialer Herkunft und somit für alle Bereiche der Öffentlichkeit attraktiver wird.

Berücksichtigung veränderter Lebensverhältnisse

Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt ist für Frauen und Männer in zunehmendem Maße schwierig. Darauf ist in Zukunft mehr Rücksicht zu nehmen, als dies bislang der Fall war. Das gilt für alle Beteiligten, ob sie nun Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu versorgen haben oder ob von ihnen als Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter, Pendlerinnen und Pendler oder aus anderen Gründen berufliche Mobilität erwartet wird. Die Träger der Feuerwehren müssen zum Ausdruck bringen, dass es letztendlich in ihrem eigenen Interesse liegt, ihre Mitglieder in die Lage zu versetzen, sich an den Einsätzen und Übungen aktiv zu beteiligen.

Lernende Organisation

Für viele sind Frauen in Spitzenpositionen eher selten vorstellbar. Dabei bietet sich hier auch eine große Chance, die qualifizierten weiblichen Mitglieder aktiv zu unterstützen. Entscheidend dafür ist die Verbesserung des Informationsflusses von oben nach unten und umgekehrt. Mit Blick auf den Abbau der Schwierigkeiten und Hindernisse, denen Mädchen und Frauen in der Feuerwehr begegnen, ist auch eine Verstärkung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Frauen und zwischen den Frauen und den Feuerwehrverbänden wichtig.

Kooperation statt Hierarchie und Konkurrenz

Dominanz von Hierarchie- und Konkurrenzdenken sollte der Vergangenheit angehören. Für alle Ebenen der Zusammenarbeit, die nicht den Einsatz oder die Schulung für den Einsatz betreffen, sollte für die Feuerwehr der kooperative Umgang miteinander selbstverständlich sein.

Vorbildfunktion von Vorstandsgremien

Eine Schlüsselstellung bei der Umsetzung der Veränderungsperspektiven kommt den Führungsgremien der Feuerwehr zu. Sie sollten in Zukunft eine Vorbildfunktion wahrnehmen und deutlich zum Ausdruck bringen, dass sie die Integration von Mädchen und Frauen zu ihrer Sache machen und damit bei sich selbst beginnen. Das heißt, Frauen sollten in den Gremien auf Bundes-, Landes-, Kreis- und Stadt-/Gemeindeebene stärker beteiligt werden. Das bedeutet, dass Beschlüsse, die Frauen angehen, nicht mehr ohne deren Beteiligung und Mitwirkung gefasst werden.

Berichte in den Feuerwehrmedien über Fortschritte bei der Integration von Frauen

Berichte in den Feuerwehrmedien, die über Veranstaltungen und Treffen von Feuerwehrfrauen informieren, sollten ergänzt werden durch Berichte über praktische Maßnahmen zur besseren Integration von Frauen sowie anderer Bevölkerungsgruppen und zur Erleichterung des Übergangs von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung, insbesondere für junge Frauen.

Schwerpunkte bei der Ausbildung von Führungskräften

Die Ausbildung von Führungskräften ist um die Vermittlung von sozialen Kompetenzen zu erweitern. Hierfür sind Leitlinien zu entwickeln und in die Organisationskultur einzubringen.

Frauen in der Feuerwehr – von Frauen für die Feuerwehren in Niedersachsen

- Die seit über 30 Jahren bestehende Stellung der Landesfrauensprecherin in Niedersachsen hat sich bewährt.
- Es ist ein flächendeckendes System der Kreisfrauensprecherinnen einzurichten. Frauen sollten von Frauen vertreten werden.
- Veränderungen der Beteiligungsstruktur mit der Einbindung von Frauen auf allen Ebenen, wie Gemeinde, Stadt, Landkreise, Länder und auf Bundesebene. Sichtbare Vertretung!
- Präsenz in Gremien unterstützen (Facharbeit, wie Brandschutzerziehung, soziale Fürsorge, Funk und Presse etc.).
- Frauen in Führungspositionen aktiv unterstützen.
- Nicht immer wieder bei jeder neu besetzten Position oder bei jedem neuen Lehrgang beweisen müssen, dass Frauen den Aufgaben auch gewachsen sind. Sicherlich gibt es gute Männer, es gibt aber auch gute Frauen.

Freistellungsmöglichkeiten verbreiten:

- Verbreitung der Möglichkeit, sich zwecks Kindererziehung (bis zum 12. Lebensjahr des Kindes) ohne den Verlust der aktiven Mitgliedschaft beurlauben zu lassen. Hierfür wäre ein ministerieller Erlass hilfreich. (Dazu gibt es den Regierungserlass des MI vom 13.08.2002; siehe auch Loseblattsammlung „Brandschutz Niedersachsen“ unter der Rubrik B.3.1.1.)
- Beurlaubungsmöglichkeit aufgrund der Pflege von Familienangehörigen ohne Verlust der aktiven Mitgliedschaft (Nachdiensten für Auszeichnung).
- Funktionsträger/-innen sollten – bei Bedarf – von anderen Einsatzdiensten freigestellt werden können, um sie nicht zeitlich zu überfordern, wenn Beruf, Familie oder sonstige Lebensplanung erst einmal Vorrang haben müssen. Weniger kann auch mal mehr sein, sonst verlieren wir gute Kräfte. Nur so wird die Mitgliedschaft in der Feuerwehr zum Haltefaktor. Wir sollten akzeptieren, dass nicht jede/jeder immer zu 100 % verfügbar sein kann.

Kinderbetreuung:

- Die Kinderbetreuung bei Einsätzen könnte durch Mitglieder aus den Altersabteilungen sichergestellt werden. Das obliegt der Fürsorgepflicht durch die kommunalen Träger.
- Eine Möglichkeit zur Kinderbetreuung ist bei den verschiedenen Lehrgängen sicherzustellen. (Truppmann I und II, technische Lehrgänge bis hin zu den Führungslehrgängen an den Landesfeuerwehrschulen).

Informationen für alle:

- Alle Infomaterialien sind auch für Feuerwehrfrauen zugänglich zu machen und zeitnah zu verbreiten.
- Interessierte über die Möglichkeit von „Tandems“ informieren. Du bist nicht allein – wir stehen dir bei, solange du Unterstützung brauchst. Patenschaft ist, bis zu einem gewissen Grad, auch eine Möglichkeit der Mitwirkung und Wiedereinbindung von älteren, ehemals aktiven Frauen (und Männern). Tandems sind zur Einarbeitung von neuen Führungskräften auf allen Ebenen zu bilden. Wer nicht Angst haben muss, ins kalte Wasser geworfen zu werden, gewöhnt sich besser ans Schwimmen.

Frauenanteil klarmachen:

- Darstellung des Frauenanteils (nicht nur in der Statistik des Landesfeuerwehrverbandes).
- Alle sollten zur Kenntnis nehmen: Der Anteil der Frauen ersetzt zurzeit den Mitgliederschwund seit 1979 fast komplett. Wo wären die Feuerwehren in Niedersachsen ohne Frauen?
- Transparente Darstellung der Mitwirkungsmöglichkeiten von Frauen im Feuerwehrdienst.

Mehrwertgewinnung herausstellen:

- Wenn ich bei der Feuerwehr bin, kenne ich mich in Erster Hilfe und in Sicherheitsfragen bestens aus. Das ist für Familie und Beruf ein nicht zu unterschätzender Vorteil. Nur so behalten wir die „Guten“. Authentizität des Tuns herausstellen. Nicht daneben stehen und schauen, sondern wissen und anfassen. Nicht abseits stehen, sondern in einer starken Gemeinschaft dabei sein. Zufriedene „Kunden“ (weibliche Mitglieder) werben von alleine.
- Mehr Frauen für die Fachbereiche gewinnen (z. B.: Brandschutzerziehung/Brandschutzaufklärung – siehe oben) Dadurch wird die Außenwirkung (-werbung) für die Bevölkerung verbessert.

Frauen sichtbar machen:

- Aktionen von und mit Feuerwehrfrauen in den Medien, wie Rundfunk und Fernsehen, herausstellen.
- Mitgliederwerbung bei neu Zugezogenen, vielleicht in Absprache mit der Gemeinde erstellen und über den Ort eine Broschüre zu den Mitwirkungsmöglichkeiten in der Freiwilligen Feuerwehr überreichen.
- „Aggressive“ Werbung wie z. B. bei „Frauen am Zug“ nutzen und sich vor Einkaufsmärkten oder bei Veranstaltungen im Ort mit Frauen und Männern über das Thema „Feuerwehr“ unterhalten.

Personalführung:

- Kompetente Personalführung (durch Männer und Frauen) verhindert und bekämpft geschlechterbedingtes Mobbing. Verluste durch Sticheln und Ausgrenzen können wir uns (schon lange) nicht mehr leisten. Nur gemeinsam und vielfältig sind wir stark. Das Verteilen der Aufgaben auf viele (auch unterschiedlich starke) Schultern erleichtert den Dienst für jeden Einzelnen.
- Frauen müssen nicht immer für alles allein eine Lösung finden, manches Problem geht alle an und lässt sich auch nur von allen lösen.

Übergang aus der Jugendfeuerwehr (JF) – Verluste vermeiden aber wie?

- Auf die Jugendlichen aus der JF zugehen, sie abholen. Ihnen zeigen: Ihr seid uns wichtig, wir brauchen euch und ihr könnt euch auf uns beim Übergang in die Einsatzabteilung verlassen. Auch hier Tandems bilden und im Vorfeld schon Gemeinsamkeiten planen und herausstellen. Fließender Übergang muss zur Regel werden und nicht die Ausnahme bleiben. Gut ausgebildete Jugendliche zum Bleiben motivieren ist einfacher als Seiteneinsteiger zu motivieren, um überhaupt den Weg in unsere Reihen zu finden. Nach dem Truppmann I und II die Jugendlichen nicht ständig noch wie Kinder behandeln. Wenn man sich immer wieder neu beweisen muss, wirkt das demotivierend und begünstigt den Ausstieg. Wer gut ist, darf auch mal ausbilden, wenn auch nur in Teilbereichen.
- „Übergang“ in Führungslehrgänge mit einbeziehen. Sowohl bei der JF als auch bei der aktiven Feuerwehr.
- Kooperativer Umgangston (außer im Einsatzgeschehen) nutzt allen und nutzt nicht ab. Wir brauchen jede(n) und müssen darum auch alle pfleglich behandeln (lernende Organisation). Nicht: Sei froh, dass du hier sein darfst, sondern: Wir sind froh, dass du hier bei uns bist!
- Signale setzen: Bleib hier – und entferne dich! Wir lassen dich ziehen und freuen uns auf deine Rückkehr. Wellenmitgliedschaft.
- 25 % Mädchen in den JF – ein Potenzial, das wir nicht verlieren dürfen! Halten heißt gewinnen – in jedem Fall.
- Für die Flexibilität bei Übung und Einsatzdienst Verständnis wecken. Was heute noch hinderlich erscheint, kann morgen die einzige Möglichkeit sein, den flächendeckenden Brandschutz noch sicherzustellen. Vielleicht bekommen wir so neue Mitglieder und verhindern den Weggang erfahrener Mitglieder. „Ich halte dem Druck von allen Seiten nicht mehr stand, ich gehe!“ – Das sollte nicht unser Ziel sein.

Ausländische Mitbürger – keine Zielgruppe?

Gleiches gilt für die Gruppe der ausländischen Mitbürger – eine Bezeichnung, die wir so übrigens überhaupt nicht akzeptieren können.

Natürlich kommen diese Menschen ursprünglich aus anderen Nationen mit den unterschiedlichsten Kulturen. Aber nun leben und arbeiten sie – teilweise seit vielen Jahren – in Deutschland, zahlen hier Steuern und tragen so auch zum Allgemeinwohl bei.

Der Anteil an der Bevölkerung und noch viel deutlicher an der Zahl der Geburten der Mitbürger mit Migrationshintergrund wird zunehmen. Damit muss es ein Ziel der Jugendarbeit in den Feuerwehren sein, diese Bevölkerungsgruppe deutlicher anzusprechen. Die Integration von Kindern und Jugendlichen in die Jugendfeuerwehren ist dringend geboten, um diesen eine Perspektive in unserer Gesellschaft aufzuzeigen und sie damit zu Teilen unserer Gesellschaft zu machen. Dieser gesellschaftspolitischen Aufgabe müssen sich die Jugendfeuerwehren und in der Folge auch die Freiwilligen Feuerwehren stellen.

Aufgrund der Entwicklung der Bevölkerung wird auch diese Frage für einzelne Freiwillige Feuerwehren zur Überlebensfrage werden.

Manche der sogenannten Ausländer gehören bereits der zweiten und dritten Generation einer Familie an, die bei uns eine neue, dauerhafte Heimat gefunden hat. Wir genießen ihr kulinarisches Angebot in Gaststätten, sind froh über so manchen Dienstleistungsbereich, den sie uns bieten. Und trotzdem:

Integration – das große Problem? Weil diese Menschen aus einem anderen Kulturkreis kommen oder einer anderen Religion angehören, weil sie sich gegen Integration sperren, lieber unter sich bleiben? Sicherlich gibt es ein solches Verhalten, aber ist es wirklich die Regel bei allen „Ausländern“? Gibt es nicht auch in ihren Reihen integrierte Mitbürger, die wir für den Feuerwehrdienst motivieren können? Wenn wir sie nicht gezielt – z. B. über den Ausländerbeirat der Kommune – ansprechen, werden wir es nie erfahren. Mit der Aktion „Feuerwehr – Helfende Hände schlagen nicht“ konnte der LFV-NDS 1999 eindrucksvolle Beispiele aufzeigen.

Auch in dieser Beziehung sind die entsprechenden Forderungen aus Feuerwehrfunktionärskreisen, dieser Personengruppe eine höhere Aufmerksamkeit als bisher zu widmen, mehr als zu begrüßen.

- Feuerwehr den Menschen anderer Kulturgruppen nahebringen. Mit Aktionen (Unsere Welt ist bunt) direkt ansprechen.
- Bei uns kann man „Deutsch“ lernen – mit Spaß und Technik.
- Probleme wie „Essen“ sollten kein wirkliches Problem sein und können schnell geklärt werden.

Alle Bildungsgruppen ansprechen

„Wir müssen unsere Personalwerbung auf alle Bevölkerungsschichten ausdehnen und auch in Realschulen und Gymnasien für unsere Sache werben“ – zu lesen war dieser Satz kürzlich in einem Beitrag des Bezirksfeuerwehrverbandes Unterfranken zur Personalentwicklung.

Schnell konnte man ihn überlesen oder als Selbstverständlichkeit abtun, da die Feuerwehr scheinbar selbstverständlich allen Bildungsgruppen offensteht.

Aber finden wirklich heute noch alle Bildungsgruppen den Weg in die Einsatzabteilungen? Sind nicht gerade Feuerwehrangehörige mit Studium eher eine Ausnahme? Und wenn dies zutrifft (Einzelanalysen bestätigen dies durchaus, eine Gesamtuntersuchungen zum Thema „Bildung der Angehörigen der FF“ gibt es allerdings nicht), woran liegt dies?

Was ist im Laufe der Geschichte passiert, dass diese Bevölkerungsschichten – zu Beginn der organisierten Feuerwehren oftmals deren Motor – nicht mehr zum Dienst bereit sind? Liegt es nur an ihrer beruflich teilweise höheren Belastung oder gibt es da nicht auch andere Gründe? Stimmt der „Ton“ in den Einsatzabteilungen nicht, spielt Sozialneid im Umgang miteinander eine Rolle? Sind diese Mitmenschen mit höherer Bildung zu „hochnäsig“, zu sehr auf sich selbst fixiert?

Viele offene Fragen und aus unserer Sicht ebenfalls ein wichtiges Thema, welches nicht nur auf örtlicher, sondern auf breiter Basis aufgearbeitet werden müsste. Unzweifelhaft ist, genau diese Personengruppe wird in den Freiwilligen Feuerwehren (vor allem auch in Führungspositionen!) dringend benötigt. Ihre Kenntnisse, Erfahrungen und auch ihre Fähigkeit zu Visionen sind unverzichtbar für die ständige (Weiter-)Entwicklung der Freiwilligen Feuerwehren.

Reaktivierung ehemals Aktiver

Ein weiterer Punkt ist die Reaktivierung von Personen, die aus beruflichen oder sonstigen Gründen der Einsatzabteilung den Rücken gekehrt haben.

Warum werden diese nicht nach ein paar Jahren einmal angerufen und gefragt, ob denn nicht wieder die Möglichkeit besteht, aktiv Dienst zu versehen? In vielen Feuerwehren allerdings schenkt man diesem Thema keine Beachtung, akzeptiert den Austritt und geht zur Tagesordnung über. Wieder eine oder einer weniger.

Ähnlich verhält es sich auch bei Aktiven, die den Wohnort wechseln. Nicht jeder findet in seiner neuen Heimat erneut den Weg zur Feuerwehr, hat an seinem neuen Wohnort zunächst kaum persönliche Kontakte oder ist einfach nur zu bequem, von sich aus auf die örtliche Feuerwehr zuzugehen.

Warum also nicht im „Abschiedsgespräch“ in der „alten Heimat“ auch einmal nachfragen, wohin der Umzug führt? Warum dabei nicht gleich den Boden für eine neue Mitgliedschaft („Pass mal auf, ich könnte der Feuerwehr am neuen Wohnort die hier gespeicherten Lehrgangsunterlagen etc. zusenden“)

bereiten? Den dortigen Orts- oder Gemeindebrandmeister eventuell sogar als Führungskraft der „alten“ Feuerwehr anrufen und über den Zuzug eines Aktiven informieren?

Was spricht dagegen? Datenschutzgründe? Nun, das Einverständnis des Betroffenen kann man sich ja sichern und ein solches „Meldesystem“ könnte durchaus der entscheidende Anstoß für eine erneute aktive Mitgliedschaft sein.

„Pflege“ des vorhandenen Personals

Neben allen Bemühungen um neue Mitglieder gibt es aber einen ganz wichtigen Punkt, den keine Führungskraft vernachlässigen kann und darf. Die „Pflege“ des vorhandenen Personals, die soziale Betreuung der Aktiven. Wer beispielsweise ständig nur mit Vorwürfen wie „Du kommst zu wenig zu Einsätzen, beteiligst dich nur sehr unregelmäßig an Übungen“ konfrontiert wird, verliert sicher schnell die Lust. Bevor solche Vorwürfe erhoben werden, sollte man einfach einmal mit viel Fingerspitzengefühl nachfragen, ob es da zurzeit beispielsweise eine hohe berufliche Belastung oder andere Ursachen gibt.

„Pflege“ bedeutet aber auch, in der eigenen Feuerwehr eine Atmosphäre zu schaffen, in der man sich auch außerhalb des Einsatzgeschehens und der Ausbildungsveranstaltungen wohlfühlen kann. Nicht nur als aktives Mitglied, sondern auch als dessen Familienangehörige.

Der sommerliche Grillabend, die Nikolausfeier für die Kinder, der Kaffeeklatsch für die Ehefrauen, ein besonderes Ausflugsangebot, die Hilfe bei der Arbeitsplatzsuche, die kleine Geburtstagsüberraschung – es gibt viele Ideen, man muss nur darüber nachdenken.

Dies ist eine der wesentlichsten Aufgaben der örtlichen Führungskräfte, die sich nicht nur durch ihre Feuerwehrfähigkeiten, sondern auch durch eine besonders hohe soziale Kompetenz auszeichnen sollten. Auch dafür gilt es die Grundlagen zu schaffen bzw. zu verbessern – dies kann aber nur überörtlich geschehen.

Konfliktmanagement, Menschenführung, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Kreativität, Kenntnisse im Bereich Gruppendynamik – nur einige Punkte, die der LFV-NDS aufgegriffen hatte und denen unsere Feuerweherschulen bei der Ausbildung von Führungskräften deshalb eine höhere Aufmerksamkeit als bisher schenken sollten.

Belastungsabbau

Nicht unerwähnt bleiben soll an dieser Stelle das Thema Belastung. Man hat sich daran gewöhnt, der Freiwilligen Feuerwehr nach dem Motto „Ist ja Mädchen für alles ...“ immer mehr auf die Schultern zu packen. Selbst die Nutzung ihrer Mitglieder als Ordnungskräfte (nicht Brandsicherheitswache!) ist für Bürgermeister kein Tabuthema. Andere Belastungen sind „hausgemacht“, haben ihre Wurzeln in der heutigen Feuerwehrorganisation. Brauchen wir wirklich noch den Alleskönner, den Einheitsfeuerwehrmann? Kann es nicht auch ein Spezialist (mit entsprechender Grundausbildung) sein, den wir dann nur bei bestimmten Einsatzfällen hinzuziehen?

Ist der Schulungsaufwand, die Gesamtzahl der heutigen Lehrgänge, die es an den Landesfeuerwehrschulen zu absolvieren gilt, wirklich erforderlich? Könnten wir nicht auch hier „straffen“?

Stimmt unser örtlicher Alarmplan, haben wir beispielsweise die Wehr in mehrere Dienstgruppen eingeteilt, um die Alarmierung aller Kräfte selbst bei kleineren Einsätzen zu vermeiden?

Müssen Aufgaben im Wartungsbereich, bei der Pflege des Gerätehauses wirklich von den Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr erledigt werden?

Müssen aktive Angehörige der Einsatzabteilung die (unbestritten wichtige) Aufgabe der Brandschutzaufklärung und -erziehung in Kindergärten und Schulen übernehmen? Könnte man dafür nicht Personen „anwerben“, die ausschließlich diese Aufgabe erfüllen?

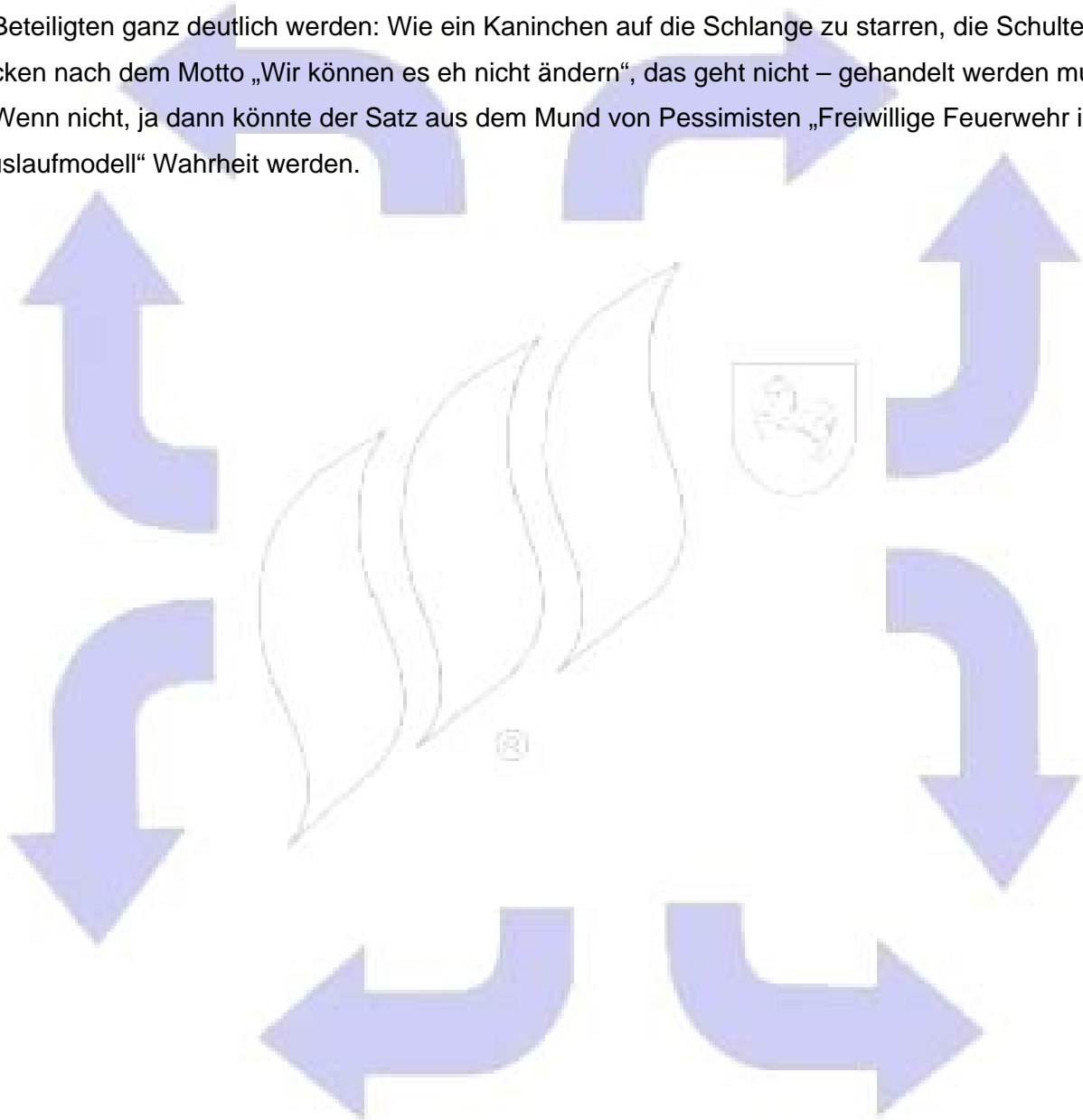
Wer aufmerksam einmal selbst seine Feuerwehr und die dortigen Aktivitäten analysiert, wird sicherlich den einen oder anderen Bereich entdecken, in dem man nicht unbedingt so ausgeprägt aktiv sein muss. Eine Reduzierung der Gesamtbelastung innerhalb der Wehr führt aber auch zu einer Absenkung der Zeitanforderungen an das einzelne Mitglied – wieder ein Grund weniger, den viele Aussteiger als wichtigen Punkt für ihre Entscheidung nennen.

Nichts ist unmöglich ...

Ein Slogan aus der Werbung, der auch für die Lösung des Personalproblems in den Einsatzabteilungen zutrifft. Geht nicht, gibt es nicht, darf es nicht geben. Für alle Schwierigkeiten gibt es Lösungsmöglichkeiten und Wege zu deren Bewältigung. Man muss nur wollen, ein Problem erkennen und dann auch intensiv an seiner Lösung arbeiten und auf die eigene Heimatgemeinde abgestimmte Konzepte entwickeln. Im Einsatzdienst, bei einem Feuer oder einer technischen Hilfeleistung klappt dies ja auch – warum nicht auch bei der Personalwerbung und bei der „Bestandspflege“? Eine zu hohe Anforderung an die Fähigkeiten der ohnehin schon arg belasteten Führungskräfte?

„Je besser der Trainer, je besser die Mannschaft“ – eine Lebenserfahrung die natürlich auch für die Feuerwehren gilt. Und aus einem gut funktionierenden Team, einer „Gewinnermannschaft“, bei der auch noch der menschliche Umgang untereinander stimmt, wird so schnell keiner ausscheiden. Es bietet aber Anreize für bisher Außenstehende, an diesem Erfolg teilzuhaben, selbst aktiv mitzumachen. Kein leicht erreichbares Ziel – zugegeben. Aber ein Ziel, welches man immer vor Augen haben sollte, und ein Weg, den einzuschlagen es sich lohnt. Nur mit dem Finger auf „die da oben“ (Politiker und Verbandsfunktionäre) zu zeigen, die endlich aktiv an der Lösung der Personalproblematik arbeiten sollen, ist kein Weg aus der Misere vieler Feuerwehren. Dies können sie nur aus eigener Kraft und vor allem auf örtlicher Ebene tun! Wer sind aber „die da oben“? Nur der DFV oder der LFV? „Die da oben“ der Kreis-/Gemeindeebene (eigener Wirkungskreis!) sind auch in der Verantwortung.

Die Feuerwehren müssen Konzepte nicht nur einmal entwickeln, sondern für deren ständige Weiterentwicklung sorgen. Die Politiker sind aufgefordert, nicht nur in ihren „Sonntagsansprachen“ vor den Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehren selbst deren ehrenamtlichen Dienst als wichtig zu bezeichnen, sie müssen dies auch bei anderen Gelegenheiten, vor anderen Zuhörerkreisen tun! Politiker und Verbände müssen schließlich gemeinsam darüber nachdenken, was man zur Verbesserung des Umfeldes beitragen kann, ob es nicht doch Anreize gibt, die man ohne großen finanziellen Aufwand bieten könnte. Mit Blick auf die eindeutigen Zahlen der Statistiken muss aber allen Beteiligten ganz deutlich werden: Wie ein Kaninchen auf die Schlange zu starren, die Schultern zu zucken nach dem Motto „Wir können es eh nicht ändern“, das geht nicht – gehandelt werden muss jetzt. Wenn nicht, ja dann könnte der Satz aus dem Mund von Pessimisten „Freiwillige Feuerwehr ist ein Auslaufmodell“ Wahrheit werden.



Altersgrenze

Es gab den Wunsch an das Innenministerium, die Dienstaltersgrenze für den aktiven Feuerwehrdienst auf 64 Jahre anzuheben. Dieser Antrag ist vom MI beantwortet worden. Hierzu stellen sich einige grundsätzliche Fragen, die unsere FUK-NDS aufgegriffen hat und die im Rahmen eines Forums in Hamburg 2007 innerhalb von zwei Tagen ausführlich erörtert wurden.

Wenn wir über eine Heraufsetzung der Dienstaltersgrenze für den aktiven Feuerwehrdienst sprechen, ist es aus unserer Sicht unabdingbar, dass dies durch entsprechende Konzepte unterfüttert wird.

Alle Unfallversicherungsträger in Deutschland haben die Anhebung der benannten Altersgrenze mit einer generellen ärztlichen Untersuchung nach den bekannten Vorschriften verbunden. Diese sind in allen Gesetzen berücksichtigt worden.

Für uns in Niedersachsen befindet sich die Altersgrenze für den ehrenamtlichen aktiven Feuerwehrdienst mit 62 Jahren im mittleren Bereich aller Bundesländer. Viele Bundesländer haben die Altersgrenze bei 60 Jahren belassen und nur auf Antrag kann die Altersgrenze verlängert werden. Andere haben die Altersgrenze auf 63 bis hin zu 67 gesetzt. Teilweise wurde die Entscheidung in den eigenen Wirkungsbereich übertragen, wo der Bürgermeister beurteilt, ob jemand bis 67 seinen aktiven Dienst verrichten darf oder nicht.

In den Gremien des DFV wurde dieser Punkt sehr ausführlich beraten. Hier wurde deutlich festgestellt, dass im Prinzip gerade die Altersgruppen zwischen 45 und 60 quasi nicht mehr zur Verfügung stehen.

Es wurde die feuerwehrpolitische Formulierung gefasst, dass insgesamt mehr Anreize geschaffen werden müssen. Beispiele wurden vom LFV-NDS schon oft genug genannt.

Grundsätzlich waren die Aussagen und Ergebnisse des Hamburger Forums „Risiko Alter“ der FUK mehr als deutlich. Ein weiteres Problem sehen wir in der Änderung des Brandschutzgesetzes. Die kommunalen Spitzenverbände warten nur auf die Möglichkeit, erhebliche Veränderungen umzusetzen.

Bei der 97. LFV-Verbandsversammlung am 31. Mai 2008 wurde ein entsprechender Antrag eines Kreisfeuerwehrverbandes (KFV) zur Anhebung der Dienstaltersgrenze für den aktiven Feuerwehrdienst auf 67 Jahre behandelt. Das Ergebnis:

Stimmberechtigte Mitglieder	419
Davon anwesende Stimmberechtigte	381
Für den Antrag zur Anhebung auf 67 stimmten	65
Gegen den Antrag stimmten	316
Stimmenthaltungen	0
Summe.....	381

Damit wurde der Antrag des KFV mit 82,94 % der Stimmen abgelehnt

Feuerwehrrente

Wir müssen uns eingestehen, es hat uns mehr als überrascht, dass dem LFV die Forderung unterbreitet wurde, **er möge sich für eine Rente für freiwillige Feuerwehrmitglieder einsetzen.**

Wir haben uns gefragt, wie viele Feuerwehrmitglieder haben eigentlich die bereits im Jahre 1999 (VBA) vom LFV-NDS – wir betonen, vom LFV-NDS und allen öffentlichen Versicherern – geschaffene Möglichkeit genutzt, eine günstige Lebensversicherung abzuschließen? Mit dem LFV-NDS wurde im **Nachgang** durch den LFV Schleswig-Holstein die Regelung aufgegriffen.

Eine Rückfrage ergab, dass in Niedersachsen keine einzige Gemeinde die Möglichkeit genutzt hat, eine Lebensversicherung für die FF abzuschließen. Dafür haben einige Feuerwehrmitglieder die Möglichkeit genutzt, etwas für die Altersvorsorge zu tun.

Insgesamt ist es bedauerlich, wie wenig hiervon Gebrauch gemacht wurde.

Den Vorwurf, der LFV-NDS muss noch mehr tun, kann man immer erheben. Wir erwarten aber, dass die vom LFV-NDS geschaffenen Möglichkeiten – die seit vielen Jahren bestehen – im eigenen Wirkungskreis in geeigneter Weise propagiert und umgesetzt werden.

Für ca. 15,- Euro monatlich (aufwärts je nach Alter) und 180,- Euro pro Jahr und Mitglied hat jede Feuerwehr bereits **jetzt schon** die Möglichkeit, solche Versicherungen bei den vier öffentlichen Versicherern abzuschließen, die **von den Gemeinden** bezahlt werden können.

Dies wären dann zum Abschied mit 60 oder 65 Jahren ca. 10.000,- Euro. Das ist doch schon mal was – auf jeden Fall besser als die Ehrennadel für 25 Jahre in der Feuerwehr, oder? Es gilt die Möglichkeit nur zu nutzen.

Vielleicht sind gerade in der Öffentlichkeitsarbeit manchmal unsere eigenen Führungskräfte überfordert und eine Delegation der Aufgaben wäre von Vorteil. Wirksame Öffentlichkeitsarbeit verlangt aber auch nach einer starken Interessenvertretung. Gerade diese Aussage befürwortet das, was wir gerade im LFV-NDS in den letzten Jahren erreichen konnten. Es muss uns nur noch gelingen, den schlafenden Riesen „Freiwillige Feuerwehr“ endlich aufzuwecken und unseren politisch Verantwortlichen klarzumachen, dass es nicht um Vereinsmeierei geht, nicht um persönliche Wünsche, sondern um eine gesetzliche Pflichterfüllung unserem Nächsten gegenüber. Immerhin stellen unsere insgesamt 140.000 Mitglieder des Landesfeuerwehrverbandes in den Berufs-, Werk- und Freiwilligen Feuerwehren auch eine politische Kraft dar. Es gibt noch viel zu tun.

Alternativ könnte als gutes Beispiel die Anerkennung der jahrzehntelangen ehrenamtlichen Arbeit mit einer Anhebung der Rentenpunkte verbunden werden!

Sicherheit hat in Niedersachsen und in Deutschland einen Namen – Feuerwehr!

2010

**Nachdruck nicht
gestattet**

Impressum:



- Ohne Anspruch auf Vollständigkeit -
Herausgeber:
Landesfeuerwehrverband Niedersachsen e.V.

✍️ Redaktion:
Hans Graulich, Hans Hermann Fehling, Bernd Keitel,
Jürgen Knabenschuh, Rolf-Dieter Röttger,
Dieter Fröchtenicht, Michael Sander

✉️ Redaktionsanschrift:
Landesfeuerwehrverband Niedersachsen e.V.
Bertastr. 5
30159 Hannover,
☎ 0511/ 888 112
☎ 0511/ 886 112
E-Mail: LfV-NDS@t-online.de
Auflage 1.200 Stück
Schutzgebühr pro Heft 2,00 Euro

Quellenhinweise:

LFV-NDS Archiv

Loseblattsammlung „Brandschutz Niedersachsen“

MI NDS

FUK-NDS und FUK Mitte (ST)

DFV – Kongresse „Mut zur Zukunft“ 10/2007, 02/2008

DFV-Jahrbücher

CTIF-Jahresberichte – Ralf Ackermann

CTIF Dr. Zeilmayer

Handbuch für den Vereinsvorsitzenden 02/2007, 02/2008

FFZ Zeitung der Feuerwehr vom September 2004

Statistisches Bundesamt

LFV Baden-Württemberg Hilfsfristen „Hinweise zur Leistungsfähigkeit einer Gemeindefeuerwehr“ des Landesfeuerwehrverbandes Baden-Württemberg; 1999 – ersetzt durch die vorliegenden „Hinweise zur Leistungsfähigkeit der Feuerwehr“; 2008

Qualitätskriterien für die Bedarfsplanung von Feuerwehren in Städten; Empfehlungen der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren AGBF-Bund vom 16.09.1998

„Feuerwehrsystem – O.R.B.I.T. Entwicklung eines Systems zur Optimierten Rettung, Brandbekämpfung mit Integrierter Technischer Hilfeleistung“ im Auftrag des Bundesministers für Forschung und Technologie, Porsche AG; Forschungsbericht KT 7612 (Kommunale Technologien); 1978

Bericht des Präsidenten des hessischen Rechnungshofes: Siebzehnte vergleichende Prüfung „Feuerwehrfahrzeuge und Geräte“ in 20 Städten und Gemeinden; Drucksache 14/3964 des Hessischen Landtages 18.07.1997

