



Der Feuerwehrmann

Organ der Feuerwehren im Lande Nordrhein-Westfalen



Landeswertungsspiele
am 25. April 2004
in Stolberg



Landesfeuerwehrver-
band NRW Workshop
suchte Lösungen



Lohmar: Gasaustritt
Lücken in den Sicher-
heitsvorschriften

Ziele und Durchführung eines Wertungsspiels

Ein Wertungsspielen unseres Landesfeuerwehrverbandes ist immer eine besondere Herausforderung für alle teilnehmenden Musikgruppen. Es beginnt schon mit der hierfür besonders intensiven Planung und der darauf anschließenden Probenphase. Aber auch die Motivation der Musiker für einen solchen Auftritt hat eine besondere Gewichtung.

Das Wertungsspielen soll allen Aktiven der Teilnehmerzüge die Gelegenheit geben, ihre musikalische Reife von einer fachlich berufenen Jury prüfen zu lassen. Durch kritische Beurteilung und sachliche Beratung, diese findet direkt nach dem Konzertvortrag mit dem Wertungsgericht statt, soll den Teilnehmerzügen geholfen werden, ihr Leistungsniveau zu halten und möglichst weiterhin auch noch zu verbessern. Kritikpunkte zur Ausführung der Konzertstücke durch die Musiker, aber auch die Beurteilung des Dirigenten sind Inhalt eines solchen anschließenden Gespräches mit dem Dirigenten und Leiter des Zuges.

Die aufgezeigten Fehler gilt es danach in den folgenden Proben abzustellen. Das Wertungsspielen soll deshalb von allen Übungsleitern, Dirigenten und Stabführern als eines der wichtigsten Erziehungsmittel zur musikalischen Leistungsverbesserung angestrebt und gefördert werden. Es ist immer eine Bestätigung der täglichen fachlichen Schulungsarbeit einer Musikeinheit.

Für unsere Veranstaltung in Stolberg ist die Ausschreibung für vier Wertungsstufen erfolgt. Unter-, Mittel-, Ober- und Höchststufe. Die Vorträge für diese vier Kriterien sind in einer Selbstwahlliste der Bundesvereinigung Deutscher Musikverbände aufgelistet. Hier konnte sich jeder Teilnehmerzug Konzertstücke in seiner Wertungsstufe aussuchen und sich dann in intensiven Proben auf die Veranstaltung vorbereiten. Beim Bühnenvortrag haben die drei Wertungsrichter in zehn Wertungskriterien die Möglichkeiten, maximal je zehn Punkte zu vergeben und diese Gesamtaddition ergibt danach den erspielten Rang der Musikgruppe und die dafür zu vergebende Medaille in Bronze, Silber oder Gold. Für die Marschwertung, bei der die musikalische aber auch formale Darbietung gewertet wird, wird ebenfalls in zehn Kriterien gewertet. Hier wird der Vortrag nicht mit einer Medaille belohnt, sondern auf den Punktbesten wartet ein besonderer Pokal, und zwar der begehrte „Dr. Klaus-Schneider-Pokal“. Ich wünsche allen Teilnehmern eine gute Anreise, viel Glück bei den einzelnen musikalischen Wertungen und einen angenehmen Aufenthalt in Stolberg.

Werner Ketzner
(Landesstabführer)



Inhalt 4/2004

Verband

Feuerwehr-Kooperation Gronau/Losser	94
Trainingswettbewerb in Olpe	94
Workshop Gefahrenabwehr	95
„Power angesagt“ bei Koordination der Gefahrenabwehr	95
Interview mit Wolfgang Düren	96
Oldtimer-Freunde begrüßten „Blumenkönig der FW“	97
Der Spagat zwischen Gesetz und Alltag	97
Wie sich die Zeiten ändern	98
Mit Rauchmeldern auch in NRW Leben retten	99
Leserbrief zum Feuerwehrerholungsheim	100
Aus den Regierungsbezirken	
RB Köln	101
RB Münster	101
Jugendfeuerwehr	102
Musik	103
Trainieren im Übungsgelände des Instituts der Feuerwehr	106
Seminar zur Ausbildung von Brandschutzbeauftragten	107

Schulung und Einsatz

Lücken in den Sicherheitsvorschriften?	108
Mitarbeiterführung in der Feuerwehr	110

FUK-NRW

Keine Erstattungspflicht	119
Schutz vor Infektionen	120
Projekt zur Leistungssteigerung bei Feuerwehr-Angehörigen	120
Ausbildung aller Ersthelfer durch die Feuerwehr	122
Jugendfeuerwehrseminar war voller Erfolg	123
FUK NRW unterstützt NRW Jugendfeuerwehr	124

Recht

FSHG geändert	125
Feuerwehr-Ehrenzeichen	126
Aus der Normenarbeit	129
Aus den Ausschüssen	130

Kurz informiert

Medienecke	133
Hobbyecke	134

Titelseite: Gemeinsames Ärmelabzeichen der Feuerwehren Gronau und Losser (NL).

Verband aktuell

Feuerwehr-Kooperation: Europa „ganz praktisch“ ...

Gronau/Losser. Beispiele für Zusammenarbeit, ja Freundschaften zwischen deutschen und niederländischen Feuerwehren im westlichen Grenzgebiet gibt es viele und schon über Jahre. Gemeinsame Übungen, gegenseitige Hilfe bei Einsätzen sind nichts Neues. Erinnert sei nur an das verheerende Explosionsunglück in Enschede, wo deutsche Freiwillige Feuerwehren aus dem Kreis Borken mit großem technischen wie rettungsdienstlichen Aufgebot sofort anrückten. Wir berichteten damals mit einer Bildreportage direkt vom Einsatzort.

Jetzt gibt es, wohl einmalig in Deutschland, eine erste „plakative“ Darstellung dieser Zusammenarbeit: Feuerwehrangehörige aus Gronau und Losser (NL) tragen künftig ein gemeinsames Ärmelabzeichen am Uniformrock. Grafisch auffällig gearbeitet, mit den beiden Stadtwappen, die ineinander verwoben sind.

Der Hintergrund dieser Initiative ist eine Vereinbarung beider Kommunen und deren Feuerwehren, sich bei Einsätzen



zen künftig grenzüberschreitend immer und schon im ersten Abmarsch zu helfen.

Das hängt mit geografischen Gegebenheiten zusammen. Die Losseraner z. B.

sind bei Schadensfällen in grenznahen Gronauer Ortsteilen schneller zur Stelle; andersherum ist es genauso.

Vereinbart sind weitgehende Ergänzungen der Kommunikationstechniken, beispielsweise sollen die Brandweermänner in Losser mit Meldeempfängern aus Gronau ausgerüstet werden.

Gute Erfahrungen mit einem solchen Modell der gegenseitigen Hilfe gibt es übrigens nur wenige Kilometer weiter südlich im Kreis Borken. Hier ist ein großes niederländisches Einkaufszentrum direkt an der Grenze zwischen Alstätte (Stadt Ahaus) und Haaksbergen (NL) auf die Brandmeldeanlage in der Kreisleitstelle geschaltet. Wird Alarm ausgelöst, wird sofort die FF Alstätte alarmiert: Die hat einen Anfahrtsweg von drei Kilometern, die Kollegen aus Haaksbergen sind dreimal so weit entfernt.

– woh –

„Gloria“ verkauft

Wadersloh. Die traditionelle Feuerlöscher-Firma Gloria in Wadersloh (Kreis Warendorf) ist Anfang Februar d. J. an das britische Unternehmen Kidde plc, einen der weltweit führenden Anbieter von Brandschutz- und Sicherheitstechnik, verkauft worden. Für knapp 38 Millionen Euro, wie aus Firmenkreisen verlautete. Der Gloria-Bereich Feuerlöschgeräte und -anlagen mit 400 Mitarbeitern in Wadersloh sei „hoch profitabel“, waren Geschäftsführer-Aussagen in Tageszeitungen nachzulesen. Strategisch seien mit dem Verkauf „beste Voraussetzungen geschaffen“ worden für künftiges Wachstum.

– woh –

CTIF Trainingswettbewerb in Olpe für NRW

Olpe. Der CTIF-Trainingswettbewerb findet am 16. Mai 2004 in Olpe statt. Beginn ist um 10.30 Uhr im Kreuzbergstadion Olpe.

Alle interessierten Gruppen aus Nordrhein-Westfalen können sich bis zum 30. April 2004 bei Michael Reperich, Thieringhauser Str. 34, 57462 Olpe anmelden.

Für Teilnehmer und mitreisende „Schlachtenbummler“ bietet sich im Anschluss noch ein Besuch auf dem Stadtfest an.

Floriansjahr 2004



1700 Jahre liegt es nun zurück, als der hl. Florian in die Enns gestürzt wurde.

An den Todestag von St. Florian, den Schutzheiligen der Feuerwehr, soll das Wandbild vom Feuerwehrhaus in Gosseltshausen, Lkr. Pfaffenhofen a.d. Ilm (Oberbayern), erinnern.

Aufnahme: H.-J. Profeld, München

WES – Notruf komplett

Moers/Wesel. Alles braucht seine Zeit: Jetzt sind alle 13 Gemeinden des Kreises Wesel auf die gemeinsame Leitstelle für Feuerwehr und Rettungsdienst geschaltet. Als letzte kamen die Ortsnetze Moers, Neukirchen-Vluyn, Rheurdt und Duisburg-Baerl dazu. Na prima!

– woh –



Wo der Schuh drückt

Im Workshop nach Lösungen gesucht

Bergneustadt. Probleme rund um Feuerwehr, Gefahrenabwehr, Einsatzpersonal, Ausbildung und Ausrüstung gibt es wahrlich genug. Darum ist es nur folgerichtig, wenn der Landesfeuerwehrverband von Zeit zu Zeit die praktischen Erfahrungen und Lösungsansätze vor Ort bündelt und die Führungskräfte aus der Feuerwehrpraxis im Lande zu-

sammen an einen Tisch bringt. Ein solcher Workshop fand – zum zweiten Mal – Mitte März im Feuerwehrheim Bergneustadt statt. Kreis- und Bezirksbrandmeister nahmen daran teil, ebenso zahlreiche Leiter von Berufsfeuerwehren und Führungskräfte des Instituts der Feuerwehr sowie aus dem Innenministerium (siehe Bericht unten). Inhalt-

lich ging es um aktuelle Themen wie Ausbildung, Brandschutzbedarfspläne, Rauchmelder, Tagesverfügbarkeit bei Freiwilligen Feuerwehren und anderes. Wir kommen darauf zurück.
– woh –

Foto: Jürgen Rabenschlag

„Power angesagt“ bei Koordination der Gefahrenabwehr

Düsseldorf/Bergneustadt. Neue Lagen erfordern neue Strategien: Das NRW-Innenministerium in Düsseldorf als oberste Dienstaufsicht auch der Feuerwehren hat eine neue Abteilung 7 „Gefahrenabwehr“ gebildet. Hier soll alles das fachlich gebündelt werden, was früher einmal Katastrophenschutz hieß.

Bei einer zweitägigen Klausurtagung im Feuerwehrheim Bergneustadt trafen Führungskräfte der NRW-Feuerwehren (Kreis- und Bezirksbrandmeister sowie Leiter der Berufsfeuerwehren) Mitte März erstmals mit der Leitung der neuen Abteilung zum Meinungs- und Erfahrungsaustausch zusammen. Chef der neuen Verwaltungseinheit ist der Verwaltungsjurist und Leitender Ministerialrat Wolfgang Düren, sein Stellvertreter Ministerialrat Dr. Fey. Die erste Begegnung im LFV-Kreis zeigte: Beide „Ministeriale“ ziehen an einem Strang, verstehen sich offenbar blind und haben eine Menge konkreter Pläne.

Kernsätze der neuen Gefahrenabwehr-Chefs im Innenministerium beim Gespräch mit Feuerwehr-Führungskräften waren u. a.:

- Das Innenministerium will bei der Gefahrenabwehr wieder mehr Ver-

antwortung übernehmen, nicht alles den Kommunen allein überlassen und „nur das Geld geben“. Das gelte insbesondere auch für die Koordination überörtlicher Hilfe mit größeren Einheiten (Großschadenslagen).

- Die Zusammenarbeit der verschiedenen Organisationen (Feuerwehren, THW, Hilfsorganisationen) muss weiter verbessert werden.
- Das Institut der Feuerwehr NRW in Münster muss zu einem Kompetenzzentrum für Gefahrenabwehr auf Landesebene ausgebaut werden.
- Kreisleitstellen und Feuerwehr-Leitstellen sollen mit der Abteilung Gefahrenabwehr im Innenministerium vernetzt werden, über das System Landesverwaltungsgesetz.
- Das Übungsgelände des Instituts der Feuerwehr in Münster soll von Feuerwehren für deren praktische Ausbildung an Wochenenden genutzt werden können, um vorhandene Ressourcen besser auszulasten. Kommunale Feuerwehren sollten ihren konkreten Bedarf anmelden.

Wolfgang Hornung



Wolfgang Düren: „Ich bin zu jeder Kooperation bereit, um zu praktischen Lösungen zu kommen“.

Lt. Ministerialrat Wolfgang Düren, Innenministerium (Bildmitte), hier im Gespräch mit LFV-Vorsitzendem Walter Jonas und seinem stv. Abteilungsleiter Dr. Fey (rechts).

Foto: Wolfgang Hornung

Interview mit Wolfgang Düren (Leitender Ministerialrat)

Leiter der Abteilung 7 „Gefahrenabwehr“ im Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen



Vita von Wolfgang Düren

Verheiratet, drei Kinder

Geboren 1953	in Leverkusen
1973 – 1979	Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Köln, 1 Semester in Clermont-Ferrand (Frankreich), 1. Staatsexamen 1979
1980 – 1982	Juristisches Referendariat, 2. Staatsexamen 1982
1981	Hochschule für Verwaltungswissenschaften, Speyer
1982 – 1987	Dezernent bei der Bezirksregierung Köln
1987 – 1993	Wechsel in das Innenministerium NRW, Ministerbüro und Kabinetttreferent von Innenminister Dr. Herbert Schnoor
1991 – 1995	Koordinierung der Flüchtlingshilfe des Innenministeriums Nordrhein-Westfalen für die Kurden im Nordirak
1993 – 2000	Leiter der Gruppe „Extremismus“ in der Verfassungsschutzabteilung
2000 – 2003	Gruppenleiter und Leiter eines Großreferats in der Organisationsabteilung, seit 2002 ständiger Vertreter des Abteilungsleiters
Seit 1.10.2003	Leiter der neuen Abteilung „Gefahrenabwehr“

DER FEUERWEHRMANN: Sehr geehrter Herr Düren! Stellen Sie sich bitte mit einem kurzen tabellarischen Lebenslauf vor.

Herr Düren: Ich bin Jurist und habe den typischen Werdegang eines Beamten der Inneren Verwaltung in Nordrhein-Westfalen hinter mir. In den ersten Berufsjahren bei der Bezirksregierung Köln habe ich gelernt, wie wichtig es ist, die unterschiedlichen Fachdisziplinen und Fachinteressen zusammenzuführen, um ein optimales Ergebnis zu erreichen. Diese Grundeinstellung habe ich bis heute. Durch ein optimales Zusammenwirken aller Beteiligten lässt sich mehr Sicherheit für die Bürgerinnen und Bürger erreichen.

DER FEUERWEHRMANN: Welche Maßnahmen plant das Land zur Verbesserung der Abwehr von Großschadenslagen?

Herr Düren: Nach den Eindrücken aus den ersten Monaten haben wir auf örtlicher Ebene durchweg einen hohen Standard bei der Hilfeleistung. Verbesserungsbedarf sehe ich bei der überörtlichen Hilfe oder bei der Hilfe über Landesgrenzen hinweg. Bei der Feuerwehr benötigen wir die Möglichkeit, kurzfristig überörtliche Verbände zusammenzustellen. Darüber hinaus müssen die vorhandenen Katastrophenschutzseinheiten der Hilfsorganisationen mehr in die alltägliche Arbeit bei der Gefahrenabwehr einbezogen werden. Die Zusammenarbeit zwischen Feuerwehr und Hilfsorganisation muss durch

gemeinsame Ausbildung der Führungskräfte verbessert werden. Außerdem muss das Land den Kreisen und kreisfreien Städten ein Schulungsangebot für ihre Krisenstäbe machen, die derzeit nach einem bundeseinheitlichen Muster neu konzipiert werden. Letztlich benötigen wir eine engere Zusammenarbeit untereinander, was man möglichst schnell durch eine IT-Vernetzung der Kreisleitstellen und durch gemeinsame Datenbanken auf Landesebene unterstützen muss.

DER FEUERWEHRMANN: Es gibt zunehmend Unterschiede im Hinblick auf die Ausbildung und der bei den Feuerwehren eingesetzten Geräte durch Einführung der Pauschalförderung. Wird das Land hier gegensteuern und in Zukunft wieder mehr „Standard“ setzen?

Herr Düren: Ich habe nicht den Eindruck, dass es in der Feuerwehr zu wenig technische Standards gibt. Eine Vielzahl von DIN-Normen und Empfehlungen der AGBF haben zu einer weitgehenden Standardisierung geführt. Der TÜD am Institut der Feuerwehr kann und soll die Gemeinden auch weiterhin in Fragen der Ausstattung der Fahrzeuge beraten und unterstützen. Wichtiger erscheint mir die Frage, ob die Gemeinden auf Dauer die finanziellen Mittel haben, um den heutigen Ausstattungsstandard ihrer Feuerwehren auch in Zukunft zu halten. Die Feuerschutzpauschale ist den Gemeinden dabei eine verlässliche Finanzierungshilfe, sie allein kann aber zur Finanzierung der Feuerwehr nicht ausreichen.

DER FEUERWEHRMANN: Ein großes Problem bei der Ausbildung ist immer noch die nicht ausreichende Kapazität des Institut der Feuerwehr (IdF). Welche Lösungsmöglichkeiten, die Ausbildungssituation zu verbessern, sehen Sie? Was kann das IdF in Zukunft noch mehr für die Feuerwehren leisten?

Herr Düren: Das Innenministerium ist davon überzeugt, dass man die Kapazitäten des IdF noch besser auszunutzen kann. Es wird in Zukunft keine Sommerpause am Institut der Feuerwehr mehr geben. Wir möchten, dass mehr Wochenendveranstaltungen insbesondere für die Freiwilligen Feuerwehren angeboten werden und wir müssen alle Lehrgänge auf ihre Effizienz hin untersuchen. Die Unterbringungskapazitäten des IdF sind nicht vermehrbar. Vermehrbar ist jedoch in einem gewissen Umfang die Zahl der Unterrichtsstunden, vor allem durch Einsatz externer Dozenten. Parallel dazu müssen wir Ausbildungsinhalte zum Selbststudium über das Internet anbieten. Diese Umsteuerung wird das Institut viel Kraft kosten, aber sie ist unumgänglich. Mittelfristig schließe ich auch die Verstärkung des Lehrkörpers nicht aus.

DER FEUERWEHRMANN: Was wünschen Sie sich von den Feuerwehren, um auch in Zukunft in NRW den hohen Sicherheitsstand zu gewährleisten?

Herr Düren: Ich wünsche mir eine engere Kooperation der Feuerwehren untereinander und vor allem mit den Hilfsorganisationen in den Teilen des Landes, wo diese Zusammenarbeit noch nicht alltägliche Praxis ist. Eine intensivierte Kooperation von Hilfsorganisationen und Feuerwehren wird die Motivation der ehrenamtlichen Kräfte in beiden Bereichen stärken. Eine leistungsfähige nicht-polizeiliche Gefahrenabwehr ohne ehrenamtliche Helfer ist undenkbar. Für Feuerwehr und Hilfsorganisationen gilt gleichermaßen: Gemeinsam ist man besser.

DER FEUERWEHRMANN: Herr Düren. Vielen Dank für das Interview.

Oldtimer-Freunde begrüßten den „Blumenkönig der Feuerwehren“

Dorsten-Lembeck. Leo Balan (58), Bezirksbrandmeister im Regierungsbezirk Münster und hauptamtlich Gärtnerbesitzer in Datteln-Horneburg, hat seinen Spitznamen weg: Er sei der „Blumenkönig in der nordrhein-westfälischen Feuerwehr-Familie“, begrüßte ihn am letzten Februar-Wochenende der Initiator und Motor der Feuerwehr-Oldtimerfreunde, Reinhold Wuff (FF Ochtrup), zum Jahrestreffen in Dorsten-Lembeck. Der Bezirksbrandmeister war dort der Festredner, und Wuff hatte mit dieser Anrede die Lacher auf seiner Seite.

Über 120 Teilnehmer aus 14 Freiwilligen Feuerwehren aus NRW, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und den Niederlan-

den kamen zu diesem „Internationalen Feuerwehrtreffen“ im Lembecker Feuerwehrhaus. Aus NRW waren Abordnungen der Wehren Coesfeld-Lette, Herne, Rosendahl-Holtwick, Münster-Hiltrup, Heek-Nienborg und Lotte da-

bei, außerdem vom Kölner Feuerwehr-Museum.

Die Lembecker Feuerwehrtruppe unter der Leitung von Bernhard Mast erwies sich einmal mehr als perfekter Gastgeber, Dorstens Stadtbrandinspektor Andreas Fischer freute sich über die illustere Gästeschar in seiner Stadt. RE-Kreisbrandmeister Klaus Mönch nannte Initiativen wie diese der Oldtimer-Technikfreunde „wichtig für den Feuerwehrgedanken“ und die Geschichte dieser Organisation. In Anerkennung jahrelangen besonderen Engagements für die Sache zeichnete er den Initiator und „Oldtimer-Präsidenten“ Reinhold Wuff mit der silbernen Ehrennadel des Kreisfeuerwehrverbandes Recklinghausen aus.



FF-Dienst: Der Spagat zwischen Gesetz und Alltag

Dorsten. Klare Ansage zum Langzeit-Thema der kommunalen Brandschutz-Bedarfspläne von Bezirksbrandmeister Leo Balan (Datteln) beim Feuerwehrtreffen Ende Februar in Lembeck: Noch im Jahr 2004 solle „diese Baustelle verbindlich geschlossen werden“. Dafür seien die Städte und Gemeinden zuständig und verantwortlich, nicht die Feuerwehren selbst. Dabei gebe es hinsichtlich der anerkannt-notwendigen Hilfsfristen „keine Alternative“, sagte Balan.

Der münstersche Bezirksbrandmeister war Hauptredner bei der Jahresversammlung der – mittlerweile internationalen – Initiative der „Oldtimerfeuerwehren“, eines lockeren Zusammenschlusses von Freunden historischer Feuerwehrtechnik. Die „Veteranen“ dieser Vereinigung diskutieren und fachsimpeln vorwiegend über alte, restaurierte Fahrzeuge und Geräte (Organisator Reinhold Wuff aus Ochtrup beispielsweise nennt mittlerweile das gesamte Equipment einer ehemaligen Werkfeuerwehr sein Eigen). Einmal jährlich aber befassen sie sich auch mit

aktuellen Feuerwehr-Themen und -Problemen. Diesmal hatte BBM Balan es übernommen, seine Ansicht zur Frage darzulegen: „Wie weit kann man die ehrenamtliche Tätigkeit bei der Feuerwehr strapazieren?“

Für Leo Balan ist klar, dass Feuerschutz und nicht-polizeiliche Gefahrenabwehr „nur durch die Tätigkeit der Freiwilligen Feuerwehr bezahlbar bleibt“. Es müsse aber bei veränderten Bedingungen im Arbeitsleben und beim Freizeitverhalten der Menschen immer wieder hinterfragt werden, wie weit Freiwilligkeit noch zu belasten sei (auch bei den immer weiter steigenden Ausbildungs-Anforderungen) und wo schlicht die Fürsorgepflicht des Dienstherrn Grenzen setze. Darum sei der ehrenamtliche Dienst in der Freiwilligen Feuerwehr immer mehr auch der Spagat zwischen gesetzlichem Auftrag und den tatsächlichen Möglichkeiten jedes Einzelnen im beruflichen und privaten Alltag. Der Bezirksbrandmeister bekam viel Beifall ...

Wolfgang Hornung

Na so was ...

Ob Gott half?

Moers. Auszug aus dem Jahresbericht 2003 der Feuerwehr (96 Hauptamtliche, 265 Freiwillige): „Alarm Menschenrettung, eine Person drohte im Schlamm zu versinken. Nach Eintreffen fanden die Einsatzkräfte eine Person in einem Spülfeld vor (nach Entschlammungsarbeiten an einem Naturfreibad). Diese konnte über die horizontal ausgefahrene Drehleiter gerettet werden.“

Dazu passt dieses aus der Illustrierten „Stern“ (12.2.) in einem Bericht über den künftigen SPD-Vorsitzenden Müntefering. Zitat: „Der Mann ... erzählt gern Witze, in denen der liebe Gott eine Rolle spielt. Einer geht so:

Ein Pfarrer gerät ins Moor. Zufällig kommt die Feuerwehr vorbei. Doch deren Hilfe lehnt der Versinkende ab: Nicht nötig, der Herr wird mich retten. So geht das dreimal, dann ist der Pfarrer hinüber. Im Himmel beschwert er sich bei Gott, warum er ihm nicht geholfen habe. Da antwortet der Herr: Was soll ich denn mehr machen, als dir dreimal die Feuerwehr vorbeizuschicken?“

Wie sich die Zeiten ändern – oder?

Die Arbeit und die Bedeutung der nicht-polizeilichen Gefahrenabwehr von Freiwilligen Feuerwehren in den Kommunen muss stärker in das Bewusstsein der Politiker und der gesamten Bevölkerung gerückt werden. Eine Forderung, die gerade heute wieder lauter zu hören ist. In einer Zeit, da Bereitschaft und auch persönliche Möglichkeiten zur aktiven Mitarbeit für immer mehr Mitmenschen abnehmen. In Zeiten, in denen durch mannigfache äußere und ganz besonders persönliche Bedingungen die Tagesverfügbarkeit von Einheiten der Freiwilligen Feuerwehr hier und da auf zehn (10!) Prozent des Personalbestands geschrumpft ist.

Wie es früher, vor 65 Jahren, um das Ansehen der Feuerwehr in der Bevölkerung bestellt war, hat LFV-Verbandschef Walter Jonas per Zufall entdeckt. In der Zeitschrift „Der Rheinische Feuerwehrmann“, herausgegeben vom Rheinischen Provinzial-Feuerwehr-Verband, in der August-Ausgabe des Jahres 1938, ein Jahr vor Kriegsbeginn. Lesen Sie selbst: – woh –

Wenn es gebrannt hat ... Der schwere Dienst der Feuerwehr.

Hierzu schreibt eine rheinische Tageszeitung:

Anlaß zu diesem Bericht gibt uns das Großfeuer in Walberberg, bei dem Brühler und Walberberger Feuerwehrleute sich tüchtig abgemüht haben. Irgend jemand, der es offenbar wissen mußte, machte anschließend irgendeine höchst dumme Bemerkung.

Wie ist es denn, wenn es gebrannt hat?

Dann fahren die Feuerwehrmänner fröhlich nach Hause, kleiden sich wieder in ihre Zivilanzüge oder behalten auch (des besseren Aus- und Ansehens halber!) ihre Uniformen an, ein Faß Bier oder auch zwei werden aufgelegt, und die Fröhlichkeit ob des gewesenen Feuers beginnt. Und dann wartet man mit Sehnsucht auf das nächste Feuer, bei dem man sich hervortun kann. So verhält sich die Sache nach Ansicht mancher Leute.

Und wie ist es in der etwas rauhern Wirklichkeit?

Man stelle sich z.B. das Großfeuer in Walberberg vor. Während die Zuschauer in Hemdsärmeln und luftiger Kleidung im Schatten standen und sich das Feuer und die Löscharbeiten besahen, schafften und arbeiten die Wehrmänner mit ihren dicken Schutzuniformen und im Stahlhelm mit den gefüllten Schläuchen, mit den Leitern usw. in einer Hitze von reichlich 25 bis 30 Grad. Diese wurden durch Qualm und Rauch und die Glut des Feuers sicher nicht geringer. Sie arbeiteten einige Stunden lang so, um dann hundertmüde nach Hause zu

fahren. Dann kam der Sonntag. Wer sich die Mühe machte oder zufällig am Sonntag in aller Frühe zum Feuerwehrheim kam, der sah dort dieselben Wehrmänner, die am Vorabend das Feuer gelöscht hatten, beim fleißigen Arbeiten. Einige hundert Meter Schlauchleitung waren benutzt worden. Sämtliche Schläuche mußten gereinigt und auf ihren Zustand geprüft werden, denn gar zu leicht entsteht ein Schaden am Schlauch. Das hält einige Stunden auf. Wieder herrschten rund 25 Grad Hitze! Die benutzten Maschinen, überhaupt alles benutzte Gerät, waren über und über mit Schmutz bedeckt. Fingerdick klebten trockener Schlamm und Schmutz an den Gerätschaften. Alles mußte daher wieder picksauber gereinigt werden. Wer schon einmal sein Motorrad oder auch nur sein Fahrrad gereinigt hat, der weiß, welche Arbeit damit verbunden ist. Der ahnt vielleicht auch, welche Arbeit mit dem Reinigen der großen Fahrzeuge einer Feuerwehr verbunden ist. Wer nämlich um die ersten Nachmittagstunden wieder zum Feuerwehrheim ging, der sah, wie die Männer eben fertig waren. Noch aber waren ihre Uniformstücke nicht gereinigt, und auch das mußte geschehen. Es gilt immer wieder, für einen spätern Brand gerüstet zu sein, von dem niemand sagen kann, wann die Wehrleute zu ihm gerufen werden.

Und der Lohn für ihre Mühen, für ihre halbtage langen Arbeiten, während andere zum Frühschoppen gehen? Nur und einzig das Bewußtsein, der Allgemeinheit, dem deutschen Volksgut einen Dienst erwiesen zu haben. Denn die Brühler Feuerwehr ist eine freiwillige. Keinerlei materieller Lohn, keinerlei Entschädigung wartet auf die Wehrleute!

Das ist die Wirklichkeit, die man auch einmal bedenken möge, um mit großer Hochachtung zu den Männern aufzusehen, die zu unserm Schutze stündlich bereitstehen. eiv –

Auch das noch

Feuerwehr-Technik anno 2004

Bericht über die Jahreshauptversammlung der niedersächsischen Freiwilligen Feuerwehr in Diepenau-Nordel, veröffentlicht im Mindener Tageblatt am 12. März 2004:

„Mit einem Präsent verabschiedete sich W. B. nach 19 Jahren, in denen er das Wasserfass mit seinem Schlepper zu den Einsätzen fuhr. Als neuer Schlepperfahrer springt jetzt W. V. ein ... Das Löschgruppenfahrzeug LF8 erhielt für weitere zwei Jahre die begehrte Straßenzulassung. Im November kann das Einsatzfahrzeug dann seinen 30. Geburtstag feiern.“

Noch Fragen?

– woh –

LFV drängt: Rauchmelder endlich auch in die nordrhein-westfälische Bauordnung



Zur Zeit wird in den Regierungsfractionen des nordrhein-westfälischen Landtages über eine Änderung der Landesbauordnung mit dem Ziel, den Einbau von Rauchmeldern in Neubauwohnungen vorzuschreiben, intensiv diskutiert. Nach Informationen, die dem Landesfeuerwehrverband vorliegen, wird sich aber für einen vorliegenden entsprechenden Gesetzentwurf keine Mehrheit finden. Der Vorsitzende des LFV, KBM Jonas, hat sich noch-

mals kurzfristig mit dem abgedruckten Brief an alle Entscheidungsträger in Düsseldorf gewandt, um die Notwendigkeit eines solchen Schrittes zu unterstreichen.

In Berlin wurde durch die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen zwischenzeitlich ein Antrag zur Änderung der Berliner Bauordnung in das Abgeordnetenhaus eingebracht, worin ebenfalls die Installation von Rauchmeldern in Alt- und Neubauwohnungen vorgeschrieben werden soll.

An den
Landtagspräsidenten, die Ministerinnen und Minister
und alle Landtagsabgeordneten in
Nordrhein-Westfalen

Mit Rauchmeldern auch in Nordrhein-Westfalen Leben retten

Sehr geehrte Damen und Herrn,

zur Zeit wird in der Landesregierung und in Gremien des Landtages intensiv und teilweise sehr kontrovers über die Aufnahme einer Vorschrift zur Installation von Rauchmeldern in die Landesbauordnung NRW diskutiert.

Die Feuerwehren, nicht nur in Nordrhein-Westfalen, fordern schon seit langem (Resolution des Landesfeuerwehrverbandes NRW aus 2002), hier endlich durch eine Gesetzesänderung die Installation von Rauchmeldern bei Neubauten vorzuschreiben.

Die Gegner im Lager der Wohnungsbaubürokraten müssen endlich einsehen, dass ihre Argumente in Anbetracht der in Deutschland jährlich ca. 700 Brandtoten nicht schlüssig sind. Dies gilt insbesondere für das Hauptargument, es sei den Behörden nicht möglich, die dauernde Funktionsfähigkeit regelmäßig zu überprüfen. Vor diesem Hintergrund könnten eine Vielzahl sicherheitsrelevanter Vorschriften im Bereich der Landesbauordnung und im Bereich der allgemeinen Technik sofort abgeschafft werden. Es ist eine nicht mehr zeitgemäße und überholte Vorstellung, der Staat müsse jede Vorschrift zu 100 % überwachen. Auch in anderen Bereichen und selbst im Baurecht gibt es eine solche Kontrolle nicht. Auch die immer wieder zu hörende Behauptung, dadurch würde das Bauen weiter verteuert, ist vor dem Hintergrund, dass gute geprüfte Rauchmelder für unter 10 € zu kaufen sind, nicht haltbar.

Erforderlich ist endlich eine gesetzliche Verpflichtung auf der einen Seite und das Vertrauen in die Rechtstreue und Eigenverantwortlichkeit der Bürger auf der anderen Seite.

Der Landtag in Rheinland-Pfalz hat als Vorreiter in der Bundesrepublik vor einigen Wochen beschlossen, die Landesbauordnung entsprechend zu ändern.

Mit einer solchen gesetzgeberischen Entscheidung können Sie jedes Jahr auch in Nordrhein-Westfalen Menschenleben retten.

Mit freundlichen Grüßen
Walter Jonas (Vorsitzender)

Wir haben immer etwas gegen Feuer...



Unser **Notfallservice rund um die Uhr** garantiert schnelle Lieferung bei Großeinsätzen.

Werden die Schaumlöschmittel-Bestände im Einsatzfall knapp oder müssen kurzfristig ergänzt werden, erreichen Sie uns unter der Rufnummer

+49 (0) 40-736 16 80

Fordern Sie unsere
Produkt-Informationen an!



Dr. STHAMER HAMBURG

Liebigstraße 5 · D-22113 Hamburg
Tel.: +49 (0) 40-73 61 68-0 · Fax +49 (0) 40-73 61 68-60

Niederlassung Pirna: Königsteiner Straße 5 · D-01796 Pirna
Tel.: +49 (0) 35 01-46 44 84 + 52 40 06 · Fax +49 (0) 35 01-46 44 85
E-Mail: info@sthamer.com · www.sthamer.com



Leserbrief

Leserbriefe geben die Meinung der Verfasser wieder. Die Redaktion behält sich Änderungen und Kürzungen vor.

Aufwind am Feuerwehrerholungsheim

Vor mir, auf den Hügeln rund um das Feuerwehrerholungsheim Bergneustadt, schmilzt der, hoffentlich letzte, Schnee dieses Winters.

Auf der Außenterrasse genieße ich die ersten wärmenden Sonnenstrahlen dieses beginnenden Frühjahres, während ein leichter Aufwind an mir vorbeistreicht.

Nach einer Woche Schnuppererholung drängt sich mir der Gedanke auf, dass dieser Aufwind ein wenig symptomatisch auch für das Feuerwehrerholungsheim ist.

In der Tat, es geht aufwärts mit unserer Erholungsstätte in Bergneustadt.

Das von jedem Besucher erlebbare Wohlfühlgefühl schlug direkt am ersten Tag durch:

Aufmerksame Damen bei Empfang und Service, sehr gute Küche. Auch das von Geschäftsführer Klaus Lemmer vorgestellte Programm kann sich sehen lassen.

Längst nicht alles konnten meine Frau und ich während der einen Woche in Anspruch nehmen.

Aber dazu waren wir auch nicht nach Bergneustadt gefahren.

Wir wollten einfach mal in Ruhe ausspannen, die Arbeit und den Stress des Berufs- und Feuerwehralltags vergessen.

Uns sprachen allerdings die Wellness-Angebote im Badbereich des Hauses an. Die tägliche Massage war einfach klasse, ein mit allen Finessen ausgestattetes Hallenbad mit Sauna, Solarium und

medizinischen Bädern rundete das in Kürze noch zu erwartende weitere Angebot, mit Sauerstofftherapie und Walking an der nahegelegenen Aggertalsperre, ab.

Die ebenfalls vorhandene „Muckibude“ – gemeinhin auch Kraftraum genannt – wurde von mir allerdings, angesichts der dort fleißig arbeitenden „Junggesellen“, gemieden, weil ich vermutete, dass sie mich hätten ziemlich alt aussehen lassen. Da bin ich eben eitel.

Gleich am zweiten Abend fand ein kameradschaftlicher Tanzabend mit Live-Musik zum besseren kennen lernen statt und schon beim zweiten Song stand die Belegung vor den Stühlen, um die gerade vergangene Karnevalszeit noch einmal, zumindest in einigen Musikstücken, aufleben zu lassen.

Für mich als „sturen Münsterländer“ zwar gewöhnungsbedürftig, aber einfach nur schön, ebenso wie auch der sich anschließende, äußerst unkomplizierte kameradschaftliche Abend einer solidarischen Gemeinschaft von zufällig zusammentreffenden Feuerwehrleuten mit ihren Frauen aus dem gesamten Land.

Dabei und in den nächsten Tagen kam mir der Gedanke, wie wichtig eigentlich eine solche Einrichtung sowohl für das Selbstverständnis als auch für die innere Gesundheit einer solch großen Organisation wie der Feuerwehr dieses Landes ist.

Hier werden nicht nur kameradschaftliche Kontakte geknüpft und Fachdiskussionen geführt.

Niemand soll meinen, in Bergneustadt seien nur altgediente Feuerwehrrentner zu Gast. Sicher auch.

Aber gerade diese, in Verbindung mit noch voll im Saft stehenden Kameraden sind es, die Kontakte haben und pflegen, die z.T. gestandene Unternehmer sind und das Erlebnis, Feuerwehrmann zu sein, in die Gesellschaft tragen. Um so mehr, wenn eine solche Einrichtung zu ihrem persönlichen Wohlbefinden beiträgt.

Dennoch, für den Vorstand des Feuerwehrerholungsheimes gibt es noch viel zu tun. Vor allem die Zimmer sind renovierungsbedürftig. Ein Fernseher, eine Minibar, neues Mobiliar etc. sind wichtige Attribute, um dem selbstgewählten Slogan des FEH, „Feuerweh-erholungsheim statt Ballermann“, gerecht zu werden.

Aber woher nehmen, wenn das Land die Mittel streicht, ganze Kreisfeuerwehrverbände sich plötzlich nicht mehr ihrer Solidarität mit den anderen Verbänden erinnern.

Ich habe eine solidarische Feuerwehrgemeinschaft erlebt, die von den Leistungen unseres Feuerwehrerholungsheims überzeugt ist.

Wie gesagt, es geht aufwärts im und am Feuerwehrerholungsheim, nicht nur topographisch.

Ein frischer Wind weht übers Heim und hoffentlich auch bald durch unsere Köpfe.

Franz-Josef Frye, Kreisbrandmeister



Segeln Sie jetzt zu
www.zeilvaart.com

Quality Time

Urlaub machen oder eine kurze Verschnaufpause zwischendurch? Unsere 120 traditionellen Segelschiffe, von klein bis groß und von einfach bis sehr luxuriös, bieten dafür alle Möglichkeiten. Mit Familie, Freunden oder Verein aktiv segeln, historische Hafenstädte besuchen und die herrliche Natur genießen. In den Niederlanden, aber auch in zehn Segelrevieren weltweit, von Spitzbergen bis zur Karibik und von der Ostsee bis zum Mittelmeer. Setzen Sie sich für ausführlichere Informationen oder ein persönliches Angebot telefonisch mit uns in Verbindung oder segeln Sie zu unserer aktuellen deutschsprachigen Webseite.



Stationsplein 3, 1601 EN Enkhuizen, Nederland, Tel. 0(031)228 312424,
Fax 0(031)228 313737, E-mail: info@zeilvaart.com

24 STUNDEN PRO TAG TELEFONISCH ERREICHBAR

Aus den Regierungsbezirken

RB Köln

Erste Teleskopleiter in Dienst gestellt

Euskirchen. Als erste Feuerwehr im Regierungsbezirk Köln stellte die Feuerwehr Euskirchen nun eine Teleskopleiter in Dienst. Das Fahrzeug ersetzt eine 18 Jahre alte Drehleiter, die wegen technischer Mängel außer Dienst gestellt werden musste.



Foto: Markus Neuerburg, FF Euskirchen

Stellvertretend für die mehr als 4.000 Mitglieder des Kreisfeuerwehrverbandes Euskirchen gratulierte Kreisbrandmeister Udo Crespín der Euskirchener Wehr zu dem neuen Fahrzeug. Die Teleskopleiter sei eine Bereicherung für die Bürger der Stadt Euskirchen, aber auch für die umliegenden Kommunen im Rahmen der überörtlichen Hilfeleistung. Der Verwaltungsvorstand der Stadt Euskirchen entschied daraufhin, zur Aufrechterhaltung des Sicherheitsstandards der Bürger der Stadt Euskirchen kurzfristig ein geeignetes Hubrettungsfahrzeug zu beschaffen. Nach Durchführung und Auswertung von Anleiterübungen und Probefahrten im Stadtgebiet mit mehreren Fahrzeugen fiel die Entscheidung auf die Teleskopleiter mit Korb des finnischen Herstellers Bronto Skylift. Das Fahrgestell stammt von der schwedischen Firma Scania.

Die TKL 23-12 verfügt über eine Nennrettungshöhe von 23 Metern bei einem Gebäudeabstand von 12 Metern und erfüllt die erforderlichen Normen für Hubrettungsbühnen und Rettungsleitern. Es

handelt sich um ein 2003 gebautes Vorführfahrzeug mit einer Laufleistung von rund 28.000 Kilometern. Die Motorleistung beträgt 340 PS. Ein Automatikgetriebe erspart den Fahrern lästige Schaltvorgänge, insbesondere bei Einsatzfahrten. Durch das zweiachsige Fahrgestell verfügt die TKL 23-12 über ein ausreichendes Maß an Wendigkeit in den engen Straßen der Euskirchener Innenstadt.

Der obere Teil des Gelenkmastes kann abgeknickt werden, was gerade zum Erreichen von Dachgauben von Vorteil ist. Der große Korb kann mit maximal 325 Kilogramm belastet werden und bietet drei Einsatzkräften Platz. Darüber hinaus gibt es ein rostfreies Löschwasserrohrsystem bis in den Korb hinein, das eine Wasserabgabe von bis zu 2.400 Litern Löschwasser pro Minute erlaubt. Die Reichweite des fest im Korb installierten und fernbedienbaren Monitors beträgt bis zu 80 Meter. Die maximale Arbeitshöhe der Teleskopmastleiter beträgt 32 Meter. Alle bislang auf der Drehleiter mitgeführten Ausrüstungsgegenstände, wie Korbtrage, Sprungpolster und Überdrucklüfter, wurden auf das neue Einsatzfahrzeug übernommen.

Die Gesamtkosten der TLK 23-12 beliefen sich auf 462.500 Euro.

Oliver Geschwind
Pressesprecher KFV EU

RB Münster

Ganz persönlich

„Das Urgestein“

... der Freiwilligen Feuerwehr Steinfurt im nördlichen Münsterland wurde er genannt, bei seiner Verabschiedung aus dem aktiven Dienst Mitte März: Johann Schrapp, Unterbrandmeister. Fast 35 Jahre stand er hauptberuflich in Diensten der Stadt, als umtriebiger und gleichwohl ruhender Pol in der Feuerwehr und Rettungswache Burgsteinfurt. Wenn Feuerwehr traditionell als „Mädchen für Alles“ bezeichnet wird (mit allen damit verbundenen Gefahren), lebte Johann Schrapp das vor (im besten Sinne).

Als der „einfache Unterbrandmeister“ jetzt anlässlich der offiziellen FF-Jahreshauptversammlung von Stadtbrand-

inspektor Bernd Pohl in die Ehrenabteilung verabschiedet wurde, generierte dies zum beispiellosen kameradschaftlichen Feuerwehr-Event: „Standing ovations“ nicht nur minutenlang, sondern in Serie. Bürgermeister, Kreisbrandmeister, stellvertretender KBM, Wehrführer: Alle dankten ganz persönlich auf ihre Weise, ganz individuell. Begleitet jeweils von frenetischem Beifall der gut 200-köpfigen Teilnehmerrunde.

Als Zaungast, der Johann Schrapp und seine ganz menschliche, kameradschaftliche Art seit über 25 Jahre persönlich kennt, musste ich anerkennen: Toll, diese Ehrerbietung! Verdient auch. So etwas habe ich in 30 Feuerwehrjahren noch nicht erlebt!

Und welcher „einfache Feuerwehrmann“ in dieser Familie kann/darf so etwas schon erleben?



Die Verabschiedung wurde für Johann Schrapp (links) zur „Ehrenrunde“. Bildmitte: Stadtbrandinspektor Bernd Pohl, daneben sein Stellvertreter Bernhard Duesmann, rechts Bürgermeister Kuss.

Foto: Hornung

Danke und Glückwunsch, Johann. „Lebenswerk Feuerwehr“ gelungen!

Wolfgang Hornung

Einsatz-Rekord

Steinfurt. Die Kreisstadt-Feuerwehr Steinfurt verzeichnete im Jahr ihres 125-jährigen Bestehens einen Einsatzrekord: 96 Brände, 275 technische Hilfeleistungen, davon allein 190 an zwei Tagen nach einem verheerenden Unwetter. Dazu kamen 3.270 Rettungsdienst-Einsätze, 1.190 mit Notarzt.

Ihre Jahreshauptversammlung, die komfortabel und repräsentativ im Kommunikations-Zentrum der örtlichen Sparkasse stattfand, war eine öffentliche Demonstration des Zusammenhalts und der Kameradschaft in dieser Feuerwehr, zu der über 300 Männer, Frauen und Jugendliche der Kreisstadt (33.000 Einwohner) gehören. Die Einsatzabteilung zählt 176 Aktive in den beiden Stadtteil-Löschzügen Borghorst und Burgsteinfurt. 14 neue Anwärter konnte Stadtbrandinspektor Bernhard Pohl in diesem Jahr für den Einsatzdienst aufnehmen, nicht alle kommen aus der Jugendfeuerwehr.



Ehrenzeichen für 35 Jahre für KBM und stv. BBM Wolfgang Elfers, links sein Stellvertreter Reinhold Heitmann (Altenberge).

Foto: Hornung

Besondere Aktion bei dieser Jahreshauptversammlung: Bürgermeister Franz-Josef Kuss, Wehrführer Pohl und stellvertretender Kreisbrandmeister Reinhold Heitmann (Altenberge), der selbst zur Jahresmitte aus dem aktiven Feuerwehrdienst ausscheidet, zeichneten Kreisbrandmeister Wolfgang Elfers (Burgsteinfurt) für 35-jährige Feuerwehr-Zugehörigkeit mit dem Feuerwehr-Ehrenzeichen in Gold. Großer Bahnhof ... – woh –

Jugendfeuerwehr

Motivation, Sponsoring und mehr ...

Bergneustadt/Oberbergischer Kreis. Am letzten Wochenende im Februar trafen sich die Vertreter der nordrhein-westfälischen Jugendfeuerwehren zu ihrer Sitzung im Feuerwehrerholungsheim in Bergneustadt. Im Mittelpunkt der Sitzung stand diesmal, dass einige Themenbereiche in Gruppen erarbeitet wurden.

Landesjugendfeuerwehrwart Uwe Friesen berichtete über positive Entwicklung der Mitgliederzahlen. So haben die Jugendlichen auch im vergangenen Jahr die gute Arbeit der Jugendfeuerwehrwarte mit dem Eintritt in die Jugendfeuerwehr honoriert. Aber die Zahl der Neuzugänge ist leider um zwei Drittel zurückgegangen, so dass zu befürchten ist, dass 2004 die demografische Entwicklung auch vor der Jugendfeuerwehr Nordrhein-Westfalen nicht Halt machen wird.

In diesem Jahr feiert die Deutsche Jugendfeuerwehr ihr vierzigjähriges Jubiläum in Berlin. Für den dort stattfindenden Delegiertentag hat die Jugendfeuerwehr NRW sieben Delegierte zu entsenden. Die Anwesenden beschlossen, dass sich diese aus je einem Vertreter aus jedem Regierungsbezirk sowie zwei Vertretern des Vorstandes der Jugendfeuerwehr NRW zusammensetzen werden. Stellvertreter der Landesjugendfeuerwehrwart Willi Gillmann stellte das vorläufige Programm vor. Für Gruppen, die nach Berlin fahren wollen, ist es von Vorteil, eine Einladung ihres zuständigen Bundestagsabgeordneten zu erhalten. Dadurch können die Kosten im Bereich der Fahrtkosten gesenkt werden. Für einen Teil der anreisenden Gruppen besteht die Möglichkeit, an einem der Höhepunkte dieser Jubiläumsfeierlichkeiten teilzunehmen. 42 Jugendliche werden zum Jugendempfang des Bundeskanzlers in den Kanzlergarten eingeladen.

Weitere 25 werden am Festakt mit nationalen und internationalen Gästen aus Politik, Wirtschaft und hoch-

rangigen Feuerwehrvertretern teilnehmen. Der Bundespräsident ist Schirmherr dieser Veranstaltung. Mehr Informationen sind unter www.jugendfeuerwehr.de zu finden.

Nachdem die Landesjugendleitung ihre Berichte der Versammlung zur Kenntnis gegeben hat, wurde das Jugendforum zu einem zentralen Thema der Veranstaltung. In vielen Städten und Kreisen hat diese Neuerung in der Organisationsstruktur noch nicht Einzug gehalten. „Dies muss erst noch wachsen“, so LJFW Uwe Friesen. Auf Bundesebene ist man hier schon weiter. Stellv. LJFW Willi Gillmann stellte die Arbeit des Jugendforums auf Bundesebene vor. Als Ergebnis wurde festgehalten, dass im Laufe des Jahres die Vertreter der schon bestehenden Jugendforen zu einem Erfahrungsaustausch eingeladen werden.

Nachdem die kompakte Tagesordnung durch die Berichte der Fachbereichsleiter nun komplett war, konnten sich die Arbeitsgruppen zusammenfinden. Themen dieser Arbeitsgruppen waren unter anderem „Motivation und Mitarbeiterführung“, „Sponsoring“, „Lehrgangsarbeit“ und „Musterjugendordnung“. Die jeweiligen Gruppen verteilten sich auf die einzelnen Tagungsräume des Feuerwehrerholungsheimes und gingen professionell an die Themen heran. Trotz der kurzen Zeit waren die Ergebnisse der Gruppen sehenswert. So wurde z. B. der Vorschlag erarbeitet, die Lehrgangsarbeit auf eine andere Ebene zu verlagern, um mehr Führungskräfte in der Jugendarbeit zu erreichen. Des weiteren wurde eine Powerpoint Präsentation zum Thema „Motivation und Mitarbeiterführung“ dem Plenum vorgestellt.

Willi Gillmann

Embleme. Einstickungen. Drucke.

Für Uniformen und Sportswear. Individuell in Größe und Farben. Schon ab 20 Stück. Preiswert. Hochwertig. Schnell. Bitte Angebot anfordern!

REIMOLD Stickemblem

Reimold Automatenstickerei
Postfach 329, 71045 Sindelfingen
Telefon 07031/795300, Telefax 07031/795348
info.reimold@zweigart.de, www.reimoldshop.de

Musik

Neue Versicherungen für Musik- und Spielmannszüge

Rietberg. Nach fast zehn Jahren hat der Landesfeuerwehrverband NRW in Zusammenarbeit mit der Westfälischen Provinzial-Versicherung, Münster, ein neues Versicherungspaket geschnürt und die bisher bestehenden Unfall- und Haftpflicht-Versicherungen den heutigen Gegebenheiten und Anforderungen angepasst.

Die Leistungsverbesserungen, die neuen Bedingungen und Beiträge in der **Unfall-Versicherung** sind nun folgende:

nennenswerten Beitragsersparnis für unsere Züge führt.

Mitversichert ist jetzt auch das **Abhandkommen fremder Türschlüssel** sowie auch **Mietsachschäden an Gebäuden und Räumlichkeiten**.

Für den Landesfeuerwehrverband wurden weitere Ergänzungen im Versicherungsschutz aufgenommen, die normalerweise so nicht versichert werden können:

Mitversichert ist im Rahmen des Vertrages auch die persönliche gesetzliche Haftpflicht

geltend gemacht werden, erstreckt sich der Versicherungsschutz im Umfang der Vertragsbestimmungen auch auf deren eventuelle Regressansprüche gegen die versicherten Personen.

Der aktuelle Jahresbeitrag für die Haftpflicht-Versicherung beträgt pro Musiker **0,55 €** (einschl. Versicherungssteuer).

In die neuen Versicherungsverträge können alle Mitglieder der Musik- oder Spielmannszüge aufgenommen werden, wobei auf eine Altersbegrenzung nach unten oder oben keine Rücksicht genommen werden muss.

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass nun für Musik- und Spielmannszüge ein umfassender Versicherungsschutz mit verbesserten Bedingungen und bezahlbaren Beitrag angeboten werden kann.

Allen Musik- und Spielmannszügen, die bisher überhaupt noch keine Versicherung für ihre Musiker abgeschlossen haben oder ältere Verträge unterhalten, wird empfohlen, sich umfassend beraten zu lassen.

Rückfragen an HBM Ralf Richter,
Zur Kettenschmiede 34, 33106 Paderborn
Telefon 05254/6 91 01

25 Jahre Lehrgangsarbeit in Nordrhein-Westfalen

Rietberg. Im kommenden Jahr kann der Fachausschuss Musik des Landesfeuerwehrverbandes Nordrhein-Westfalen auf ein Jubiläum zurückblicken. Im Jahre 2005 kann der Fachausschuss auf eine 25-jährige Lehrgangsarbeit verweisen. Aufgrund des Jubiläums ist für 13. April 2005 eine Jubiläumsveranstaltung geplant. So bald der Veranstaltungsort und der geplante Programmablauf feststehen, erfolgt eine weitergehende Information über die Zeitschrift „Der Feuerwehrmann“. *fk*

Versicherungssummen

Invalidität (Grundsumme)	25.000 €	(wie bisher)
Bei Vollinvalidität	50.000 €	(wie bisher)
Todesfall	10.000 €	(bisher 5.000 €)
Bergungskosten	5.000 €	(bisher nicht versichert)

Der aktuelle Jahresbeitrag beträgt pro Musiker **1,00 €** (einschl. Versicherungssteuer).

Hier geht es darum, dass unsere Musiker, die einen schweren Unfall während der Tätigkeit für die Musikzüge erleiden, zumindest finanziell unterstützt werden.

Zu der **Haftpflicht-Versicherung** wurden erhebliche Änderungen vorgenommen und die Veranstalter-Haftpflicht, die bisher pro Veranstaltung separat abgeschlossen werden musste, wurde in das Paket aufgenommen.

- der Jugendleiter unter Einschluss der gemäß § 832 BGB übernommenen Aufsichtspflicht, in dieser Eigenschaft
- sämtliche übrigen Mitglieder oder sonst im Auftrag oder Interesse der versicherten Musik- oder Spielmannszüge tätigen Personen (z.B. Aushilfskräfte, Vertretungen, Jugendliche, Nachwuchskräfte etc.), die sie in Ausführung ihrer Verrichtungen für den Versicherungsnehmer verursachen.

Eingeschlossen ist außerdem die gesetzliche Haftpflicht wegen Personenschäden von Kindern und Schülern, soweit

Versicherungssummen

Personenschäden	2.000000 €	(bisher 1.000.000 €)
Sachschäden	1.000000 €	(bisher 250.000 €)
Vermögensschäden	100.000 €	(bisher 6.000 €)

Mitversichert sind jetzt **alle eigenen Veranstaltungen** (z. B. Konzert/Musikerfeste) einschließlich der **Bewirtung in eigener Regie**.

Damit entfällt, wie bereits erwähnt, der Abschluss einer separaten Veranstalter-Haftpflicht, was dadurch schon zu einer

diese der Aufsichtspflicht durch die Mitglieder der Musik- oder Spielmannszüge unterstellt sind.

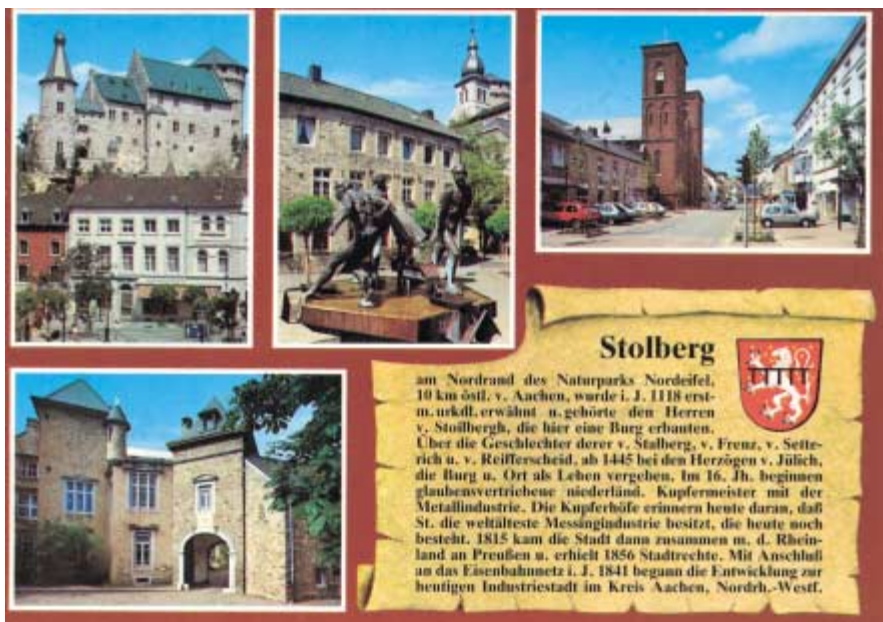
Soweit Haftpflichtansprüche, die aus diesen über diesen Vertrag versicherten Aktivitäten herrühren, gegen die versicherten Musik- oder Spielmannszüge

Stolberg für NRW-Musiker startklar

Rietberg/Stolberg. „Die Vorbereitungen für das Landeswertungsspielen der Feuerwehrmusik in Nordrhein-Westfalen sind abgeschlossen. Die Feuerwehr und Stadt Stolberg hat für die Veranstaltung am 25. April 2004 optimale Rahmenbedingungen geschaffen“, sagte Landesstabführer Werner Ketzer anlässlich einer Sitzung des Vorbereitungsteams Mitte März in Rietberg-Westerwiehe.

mer vergeben. Ebenso erhält der Sieger des Straßenspiels wieder den Dr. Klaus Schneider-Wanderpokal.

„Bei dem Wertungsspielen entscheidet sich auch, wer den Landesfeuerwehrverband Nordrhein-Westfalen im kommenden Jahr beim Bundeswertungsspielen im hessischen Alsfeld vertreten wird“, so Ketzer abschließend. Das letzte Bundeswertungsspielen hatte an-



So haben sich insgesamt acht Spielmanns- und Musikzüge aus ganz Nordrhein-Westfalen für das Wertungsspielen in Stolberg angemeldet, um ihre Leistungsfähigkeit in den jeweiligen Klassen unter Beweis zu stellen. Darüber hinaus nimmt zum ersten Mal ein Schalmaienzug an einem Wertungsspielen in Nordrhein-Westfalen teil. Er wird sicherlich zur Vielfalt des Programms beitragen und Musik einer ganz anderen Richtung präsentieren.

Neben den zahlreichen Musikern der teilnehmen Musikeinheiten werden wieder zahlreiche Gäste aus ganz Nordrhein-Westfalen in Stolberg erwartet. So ist es selbstverständlich, dass zahlreiche Fans mit nach Stolberg anreisen, um ihre Musiker zu unterstützen. Bei der anschließenden Siegerehrung werden neben Medaillen auch wieder Pokale für die besten Teilneh-

lässlich des Deutschen Feuerwehrtages in Augsburg stattgefunden. Hier konnten die Musiker aus NRW zahlreiche

16. Landeswertungsspielen der Feuerwehrmusik Nordrhein-Westfalen Zeitplan

10.00 Uhr Begrüßung

Konzertwertung

10.15 Uhr Musikzug Eschweiler
10.45 Uhr Spielmannszug Stolberg
11.05 Uhr Musikzug Luchem
11.35 Uhr Spielmannszug Gescher
12.00 Uhr Mittagspause
13.00 Uhr Schalmaienzug Crüchern
13.20 Uhr Musikzug Brachthausen
13.50 Uhr Spielmannszug Wankum
14.10 Uhr Musikzug Radevormwald
14.40 Uhr Spielmannszug Soest-Mitte

Marschwertung

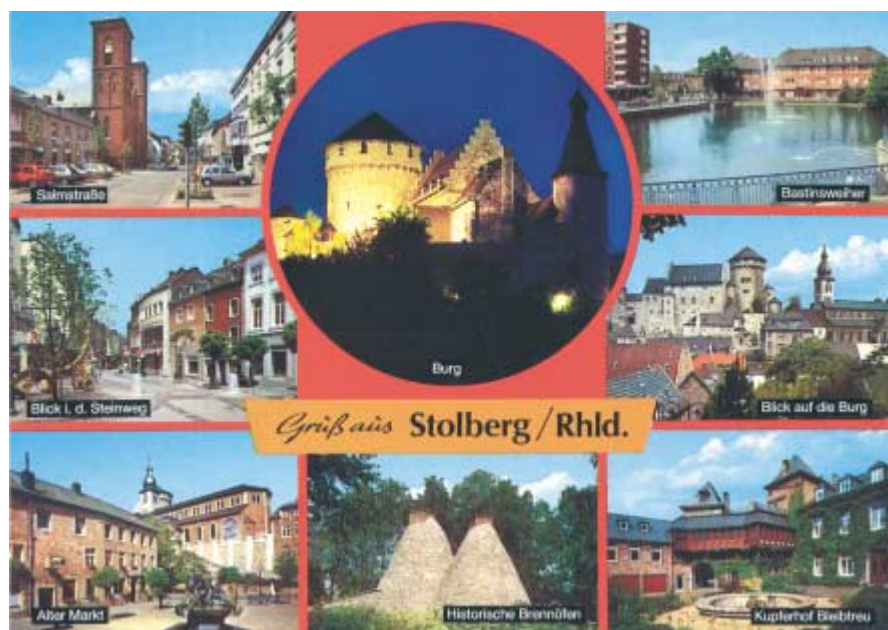
15.15 Uhr Musikzug Eschweiler
15.21 Uhr Spielmannszug Stolberg
15.27 Uhr Musikzug Luchem
15.33 Uhr Spielmannszug Gescher
15.39 Uhr Schalmaienzug Crüchern
15.45 Uhr Musikzug Brachthausen
15.51 Uhr Spielmannszug Wankum
15.57 Uhr Musikzug Radevormwald
16.03 Uhr Spielmannszug Soest-Mitte

**16.30 Uhr Einmarsch der Teilnehmer
Siegerehrung mit
gemeinsamem Spiel
Ausmarsch der Teilnehmer**

Änderungen bleiben vorbehalten.

Erfolge und Goldmedaillen mit nach Hause nehmen.

fk





Erfolgreiche Musiker mit Silber belohnt

Rietberg. „Es ist immer wieder schön, dass junge Menschen an die Musik herangeführt werden“, sagte Anfang März Rietbergs stellvertretender Bürgermeister Dr. Michael Orlob anlässlich der Feierstunde des D2-Lehrgangs des Fachausschusses Musik des Landesfeuerwehrverbandes Nordrhein-Westfalen in der Gaststätte Kreuzheide in Rietberg-Westerwiehe. Besonders aber freute sich der Vertreter der Stadt Rietberg, dass der Fachausschuss Musik erstmals die städtische Realschule bei der Ausbildung der Musiker eingesetzt hatte. Abschließend gratulierte er den erfolgreichen Lehrgangsteilnehmern im Namen seiner Stadt. Ebenso wünschte Dr. Orlob sich, dass die Stadt Rietberg weiterhin Zentrum der Ausbildung der Feuerwehrmusik sein würde.

Diesmal hatten 50 Musiker aus Spielmannszügen aus ganz Nordrhein-Westfalen an den drei Lehrgangswochenenden teilgenommen und wurden nach erfolgreichem Abschluss der Prüfung mit dem Musikleistungsabzeichen des Landesfeuerwehrverbandes in Silber belohnt. Neben der praktischen Prüfung, dem Vorspiel einiger Musikstücke, mussten die

Teilnehmer im theoretischen Teil der Ausbildung mehrere Moll-Tonleitern beschreiben und ihr Können in der Notenlehre unter Beweis stellen.

Landesvorsitzender Kreisbrandmeister Walter Jonas (Königswinter) nahm ebenfalls an der Feierstunde teil und wies in seinem Grußwort auf die sehr gute Ausbildung der Feuerwehrmusik hin. Er stellte die besondere Bedeutung der Musik für die Feuerwehren des Landes heraus. Besonders lobte Jonas die Unterstützung der Stadt Rietberg bei der Durchführung der Lehrgänge, nicht zuletzt durch die bereits von Dr. Orlob beschriebene Bereitstellung der städtischen Realschule für Ausbildungszwecke der Feuerwehrmusik.

Gemeinsam mit Lehrgangsleiter Horst Richter (Ennigerloh) und Landesstabführer Werner Ketzer (Neuenkirchen) übergaben Jonas und Dr. Orlob die Leistungsabzeichen an die erfolgreichen Musiker. Besonders erwähnte Richter die Leistung von Andrea Knepper vom Spielmannszug Ostenfelde (Ennigerloh).

Sie hatte die Abschlussprüfung als beste Lehrgangsteilnehmerin mit 100 von 100 Punkten bestanden.

Zum Abschluss der kleinen Feierstunde dankte Landesstabführer Ketzer noch einmal dem Ausbilderteam, das in diesem Jahr erstmals durch Rainer Röttger (Hamm) verstärkt wurde. Gleichzeitig bat er die Musiker darum, beim nächsten D 3-Lehrgang teilzunehmen, der im Herbst des Jahres in Rietberg-Westerwiehe beginnt. Selbstverständlich wurde die Feierstunde von den teilnehmenden Musikern musikalisch umrahmt. So hatten die Musiker unter Leitung von Heinz-Hermann Dreisewert (Neuenkirchen) und Rainer Peitsch (Stollberg) wieder einige Stücke eingeübt und so zusätzlich ihre musikalische Meisterleistung unterstrichen. *fk*



Andrea Knepper hatte den Lehrgang als beste Musikerin abgeschlossen. Fotos: Kulke

Lehrgangsarbeit mit Workshops unterstützt

Rietberg. Mit drei Workshops unterstützte der Fachausschuss Musik des Landesfeuerwehrverbandes Nordrhein-Westfalen in der abgelaufenen Lehrgangssaison seine Ausbildung im musikalischen Bereich. So wurden auch wieder zwei Percussions-Seminare für Musiker von Spielmanns- und Musikzügen angeboten, die von über 50 Musikern aus ganz Nordrhein-Westfalen genutzt wurden, um ihren musikalischen Erfahrungsschatz zu

vertiefen. So zeigte das eingesetzte Ausbilderteam des LFV den Teilnehmern, wie Percussionsinstrumente vor Ort eingesetzt werden können, um so den jeweiligen Klangkörper zu vergrößern. Auch im kommenden Ausbildungsjahr sollen wieder Workshops angeboten werden. Entsprechende Hinweise erfolgen in der Zeitschrift „Der Feuerwehrmann“ und über Landesstabführer Werner Ketzer. *fk*

Institut der Feuerwehr

Trainieren im Übungsgelände des Instituts der Feuerwehr NRW

Münster. Nicht an allen Standorten der Feuerwehren sind in ausreichender Anzahl und abwechslungsreich Möglichkeiten vorhanden, einsatzmäßig zu üben. Hierzu bietet das Übungsgelände des Instituts der Feuerwehr NRW (IdF NRW) in Münster-Handorf interessante und vielfältige Varianten an.

Dieses Übungsgelände mit seinen Übungsobjekten steht allen öffentlichen Feuerwehren des Landes NRW außerhalb der Nutzungszeiten durch das IdF NRW für Übungen kostenlos zur Verfügung. Die Nutzung durch Werkfeuerwehren ist ebenfalls möglich, allerdings wird diesen ein pauschaliertes Nutzungsentgelt in Rechnung gestellt.



Übungsgelände mit einigen Gebäuden.



Übungsprojekt Eisenbahn-Tankwagen, Leckgeschlagen.

Aus organisatorischen Gründen ist eine vorherige Terminabsprache und Reservierung des Geländes erforderlich.

Für die Reservierung ist eine Kurzdarstellung über geplante Übungsabläufe erforderlich. Außerdem sind Angaben über eingesetzte Fahrzeuge und Personal zu machen.

Für telefonische Rückfragen und weitere Informationen sowie für die Anmeldung wenden Sie sich bitte an die Mitarbeiter des Gebietes Planung und Organisation

- Rainer Gimbel (0251/3112-107)
rainer.gimbel@idf.nrw.de
- Werner Kemker (0251/3112-108)
werner.kemker@idf.nrw.de

Das Übungsgelände des IDf NRW in Münster-Handorf

Von der Absturzsicherung bis zum Zugsinsatz kann im Übungsgelände alles in einer weitgehend realistischen Art und Weise vermittelt und geübt werden.

Das ca. 2,5 ha große Außengelände des Instituts der Feuerwehr NRW dient vorrangig der praktischen Ausbildung und Prüfung in den Lehrgängen FIII, BmD (F), F/B ABC, FTH und DMA.

Dazu stehen Gebäude in verschiedenen Höhen und in geschlossener und offener Bauweise zur Verfügung. Neben Gleisanschlüssen mit Waggons in Bundesbahn-Standard und einer Straßenbahn

gibt es Tiefbaustellen, Bauwagen, Trümmerfelder, Gewässer, Schächte und Kraftfahrzeuge (PKW, LKW, Busse) für den Übungsbetrieb. Außerdem werden Darstellungsmittel wie zum Beispiel Dummy-Puppen oder Rauchmaschinen vorgehalten.

Weitere Hinweise und Bilder finden Sie auf unserer Homepage-Seite

<http://www.idf.nrw.de/lehrbereich/einrichtungen/uebungsgelaende.php>

oder

<http://www.feuerwehr.nrw.de/lehrbereich/einrichtungen/uebungsgelaende.php>



Einsatzübungen im Übungsgelände.

Fotos (3): IdF

LFV-Seminar zur Ausbildung von Brandschutzbeauftragten

Königswinter. In einigen Sonderbauverordnungen und -richtlinien wird zwingend die Bestellung von Brandschutzbeauftragten gefordert. Darüber hinaus kann aber auch nach § 54 Abs. 2 der BauO NRW im Einzelfall bei Sonderbauten für den Betrieb eines Gebäudes der Brandschutzbeauftragte notwendig sein, um die erforderliche Sicherheit und Ordnung, insbesondere für Leben und Gesundheit, zu gewährleisten.

Die Ausbildung zum Brandschutzbeauftragten wird zur Zeit von einer Reihe von privaten Organisationen, mit teilweise sehr unterschiedlichen Lehrinhalten und Lehrgangsdauern, angeboten.

Die Führungskräfte in den Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen (F III- und F IV-Absolventen) verfügen auf Grund ihrer Ausbildung am Institut der Feuerwehr weitestgehend über die notwendigen Kenntnisse im ab-

wehrenden und teilweise auch im vorbeugenden Brandschutz und damit über die Qualifikation, die der Gesetzgeber vom Brandschutzbeauftragten verlangt.

Die noch erforderliche Zusatzausbildung im Bereich Vorbeugender Brandschutz für die F III-Absolventen und anlagentechnischer und organisatorischer Brandschutz für die F III- und F IV-Lehrgangsteilnehmer sollen Interessenten in einem drei bzw. viertägigen Seminar, das vom Landesfeuerwehrverband NRW, Fachausschuss „Vorbeugender Brandschutz“ durchgeführt wird, vermittelt werden.

Der Lehrgang wird erstmalig vom 24. bis zum 26. November 2004 im Feuerwehrerholungsheim in Bergneustadt durchgeführt und befähigt, nach bestandener Abschlussprüfung die Tätigkeit des Brandschutzbeauftragten auszuüben.

Für die erste Ausbildungsveranstaltung ist die Teilnehmerzahl auf max. 20 begrenzt.

Die Kosten für den Lehrgang belaufen sich für Feuerwehrangehörige mit bestandener F III-Prüfung auf 315 € (vom 24.11. bis 26.11.04, Unterkunft und Verpflegung, Seminarkosten, Lehrunterlagen).

Für Feuerwehrangehörige mit bestandener F IV-Prüfung auf 215 € (vom 25.11. bis 26.11.04 Unterkunft und Verpflegung, Seminarkosten, Lehrunterlagen)

Schriftliche Anmeldungen werden von der Geschäftsstelle des Landesfeuerwehrverband NRW, Siegburger Str. 295, 53639 Königswinter entgegen genommen.

Anmeldeschluss ist der 1. September 2004.

*KBM Walter Jonas
Vorsitzender*



Fachmesse



Kongress



Aktionen



Action

RETTmobil 2004

Fulda Messe-Galerie

vom 13.05. bis 15.05.2004

www.rettmobil.org

Einsatzbericht

Gasaustritt trotz ordnungsgemäßer Installation

Lücken in den Sicherheitsvorschriften?

Lohmar. Am Mittwoch, dem 3. März 2004, ging gegen 7.11 Uhr der Notruf „umgefahren Gaszapfsäule“ bei der integrierten Leitstelle für Feuerschutz und Rettungsdienst des Rhein-Sieg-Kreises in Siegburg ein.

ge durch den Leitstellendisponenten wurde wiederholt bestätigt, dass kein Gas ausströmte. Daraufhin wurde gemäß der Alarm- und Ausrückeordnung für die Stadt Lohmar das Einsatzstichwort „GSG I/Zeiteinsatz“ ausgelöst.



Die Meldung kam von einer Großtankstelle. Sie befindet sich im Norden der Stadt Lohmar in einem neuen Gewerbegebiet an der Kreisgrenze zum Rheinisch-Bergischen-Kreis bzw. zur Gemeinde Rösrath. In etwa 20 m Entfernung verläuft die vielbefahrene Sülztalstraße. In ca. 300 m Entfernung befindet sich die Bundesautobahn A3 (Köln/Frankfurt).

Aufgrund der Notrufabfrage des Leitstellendisponenten ergab sich folgendes Schadensbild:

Ein Autotransporter hatte beim Verlassen des Tankstellengeländes mit seinem Hecküberstand eine Flüssiggaszapfsäule aus ihrer Verankerung gerissen. Trotz mehrmaliger intensiver Nachfra-

Es rückten die zuständige Löschgruppe Scheiderhöhe (Löschfahrzeug) und Breidt (GWG I/Löschfahrzeug) sowie der Leiter der Feuerwehr (ELW) aus.

Wenige Minuten nach der Alarmmeldung von der Tankstelle traf das erste Polizeifahrzeug am Unfallort ein und meldete, dass mit einer weißen ca. 5 m Fontäne Gas ausströme. Sofort wurde von der Leitstelle eine Alarmstufenerhöhung nach dem Einsatzstichwort „GSG II“ durchgeführt. Kurze Zeit später traf auch der Wehrführer der Stadt Lohmar an der Einsatzstelle ein. Er ließ nach einer kurzen Erkundung Vollalarm für die Feuerwehr Lohmar auslösen. Mit diesem Einsatzstichwort sind zusätzliche Alarmierungen auf Kreisebene verbunden: ELW 2-Alarm, drei Messeinheiten, KBM-Info, Info an die LuK-Rufbereitschaft.

Lage:

Nach einer weiteren Erkundung ergab sich für den Wehrführer vor Ort folgendes genaueres Lagebild:

Das Personal und die Kunden hatten das Tankstellengelände verlassen. Die Beschäftigten der unmittelbar angrenzenden Betriebe hatten teilweise auch ihre

Arbeitsplätze verlassen und sich außerhalb des Absperbereiches, der in der ersten Phase auf ca. 100 m festgelegt worden war, versammelt. Auf Befragen teilten die Bediensteten der Tankstelle mit, vor Verlassen des Geländes die vorhandenen „Notaus-Systeme“ betätigt zu haben.

Einsatzmaßnahmen:

Die Beschäftigten der umliegenden Betriebe wurden, sofern noch nicht geschehen, aufgefordert, die Gebäude zu verlassen. Der Schadensort sowie die Zu- und Durchfahrtsstraßen zum Gewerbegebiet wurden von der Polizei weiträumig abgesperrt. Nach Eintreffen des Kreisbrandmeisters wurden folgende Einsatzmaßnahmen festgelegt:

- ➔ Festlegen eines Absperbereiches, in dem nicht mit dem Auftreten einer explosiblen Atmosphäre zu rechnen war (abhängig von den festgestellten Messergebnissen der Messeinheiten).
- ➔ Instellungbringen eines Wasserwerfers, um das austretende Gas zu verwirbeln und ggf. an der Ausströmestelle durch Bildung eines Eispfropfens ein weiteres Ausströmen zu drosseln bzw. zu unterbinden.
- ➔ Anforderung des Tankstellenbesitzers bzw. von Fachpersonal zur Beratung der Einsatzleitung.
- ➔ Vornahme eines Pulverrohres und eines Schaumrohres jeweils unter Flammenschutzkleidung.



Foto oben und unten links: Christian Gallas





Mit Kunststoffstopfen abgedichtete Rücklaufleitung.

- ➔ Festlegung der Aufstellungsorte der Einsatzleitung.
- ➔ Durch die Leitstelle war in Absprache mit der Einsatzleitung ein Bereitstellungsraum für nachrückende Einheiten festgelegt worden.

Die Anfrage der Autobahnpolizei bezüglich der Sperrung der A 3 wurde bis zum Vorliegen erster Messergebnisse zurückgestellt, da eine erste Gefährdungsabschätzung (Windstille, Entfernung ca. 300 m) hierzu noch keine Notwendigkeit ergab.

Die Einsatzstelle wurde in die Abschnitte: Messen und Schadensbekämpfung eingeteilt und die gemäß der vorbereiteten Funk- und Führungsskizze festgelegten Kommunikationskanäle zugeteilt.

Die Einsatzleitung (Kreisbrandmeister, zwei Wehrführer, Fernmeldepersonal) wurde im neuen ELW 2 des Rhein-Sieg-Kreises in ca. 600 m Entfernung von der Einsatzstelle aufgebaut.

Durch Mitarbeiter der Tankstellenfirma war zwischenzeitlich mitgeteilt worden, dass sich noch ca. 10.000 Liter Flüssiggas im Tank befinden müssten.

Gegen 8.20 Uhr erfolgte die Rückmeldung von der Einsatzstelle, dass in einem Umkreis von 50 m um die Zapfsäule 20% UEG gemessen worden war. Der Absperrbereich wurde danach entsprechend neu festgelegt.

Auf Grund dieser Messergebnisse war keine Notwendigkeit zur Sperrung der Bundesautobahn A3 gegeben. Durch die Feuer- und Rettungsleitstelle wurde

dies der Leitstelle Edwin der Autobahnpolizei mitgeteilt.

Da im Bereich des auf einem Erdwall gelegenen Domschachtes des Flüssiggastanks keine explosive Atmosphäre nachgewiesen werden konnte, bekamen zwei Feuerwehreinsatzkräfte den Auftrag, die im Domschacht vorhandenen Armaturen auf Absperrmöglichkeiten hin zu erkunden.

Nach kurzer eingehender Untersuchung konnte dann auch der Gasaustritt durch Umlegen eines Kugelhahnes in der Rücklaufleitung von der Zapfsäule zum Tank unterbunden werden. Durch Einschlagen eines Kunststoffpfropfens in das offene Ende der abgesicherten Leitung an der Zapfsäule wurde das weitere Ausströmen von Restgasmengen unterbunden.

Nach Eintreffen von Mitarbeitern des TÜV-Rheinland und des Staatlichen

Amtes für Arbeitsschutz aus Köln wurde die Einsatzstelle an den Betreiber bzw. an die Behörden übergeben.

Zusammenfassung:

Die vorhandenen Sicherheitseinrichtungen haben wie geplant funktioniert. Durch Betätigen des „Notaus“ wurden die elektropneumatischen Ventile der Versorgungsleitung der Zapfsäule im Domschacht automatisch geschlossen. Für die beschädigte Rücklaufleitung von der Zapfsäule in den Flüssiggastank war kein solches automatisch schließendes Ventil nach den derzeit gültigen Sicherheitsbestimmungen vorgesehen, so dass diese Leitung erst nach einer intensiven Erkundung durch die Feuerwehr manuell geschlossen werden musste.

Nach Aussagen der zuständigen Behördenvertreter wird dieser Vorfall zum Anlass genommen, die geltenden Sicherheitsbestimmungen für Flüssiggastankanlagen in diesem Punkt zu überdenken.

Walter Jonas



Ausbildung

Mitarbeiterführung in der Feuerwehr

Aufgaben von Führungskräften der Feuerwehr

Führungskräfte der Feuerwehr – unabhängig davon, ob es sich um hauptamtliche oder ehrenamtliche Kräfte handelt – haben ein weitgefächertes Aufgabenspektrum, das in etwa mit der folgenden Aufzählung umschrieben werden könnte:

- Führen der Einheit
 - im Einsatz
 - im Ausbildungs- und Übungsdienst
 - im Innendienst
 - bei außerdienstlichen und geselligen Veranstaltungen
- Förderung des Zusammenhalts der Einheit
- Vertretung der Einheit nach außen

Jahrzehntelang wurde eine angehende Führungskraft der Feuerwehr in der Ausbildung im Wesentlichen auf das Führen der Einheit im Einsatz und bedingt auf das Führen im Ausbildungs- und Übungsdienst vorbereitet, während die übrigen Aufgaben, die man mit Menschenführung oder Mitarbeiterführung beschreiben könnte, in der traditionellen Führungsausbildung der Feuerwehr kaum eine Rolle spielten. Erst in den letzten Jahren hat sich dieses Bild gewandelt und man wendet sich auch bei der Feuerwehr vermehrt dem Themenkomplex „Mitarbeiterführung“ zu, der in der privaten Wirtschaft schon lange bei der Ausbildung von Führungskräften eine wesentliche Rolle spielt. Dieses gewandelte Bewusstsein zeigt sich auch am Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen, wo bei der Neugestaltung der Gruppenführerlehrgänge – dem F III für die ehrenamtlichen und dem B mD (F) für die hauptamtlichen Kräfte – jeweils bestimmte Anteile des Lehrgangs diesem Thema gewidmet wurden. Während im Lehrgang F III wegen der begrenzten Gesamtzeit nur drei Unterrichtsstunden für dieses Thema zur Verfügung stehen, nimmt dieser Themenbereich im Lehrgang B mD (F) sogar mehrere Tage in

Anspruch, wenn man auch Themen wie Stressbewältigung und den Umgang mit belastenden Einsatzsituationen dazu zählt.

Bei der Ausbildung für höhere Führungsfunktionen wie Zug- und Verbandsführer ist die Mitarbeiterführung noch nicht explizit in den Lehrplänen verankert, wird aber in aller Regel im Rahmen der Führungslehre mit behandelt. Es ist jedoch zu erwarten, dass bei der anstehenden Überarbeitung der Ausbildungspläne und Lernzielkataloge für die Zugführerausbildung die Mitarbeiterführung als eigenständiges Thema ausgewiesen wird.

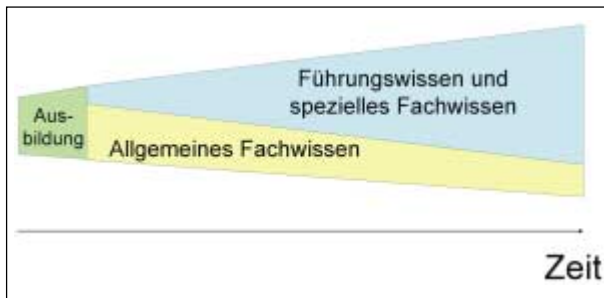
Bedingt durch die oft stiefmütterliche Behandlung des Themas „Mitarbeiterführung“ in der Vergangenheit werden in den Feuerwehren häufig Defizite in diesem Bereich beklagt. Zielsetzung dieses Artikels ist es, bereits aktive, aber auch angehende Führungskräfte der Feuerwehr für dieses Thema zu sensibilisieren und Denkanstöße in Bezug auf das eigene Führungsverhalten zu geben. An dieser Stelle sei jedoch gleich darauf hingewiesen, dass auch die ausführlichste Darstellung und die qualifizierteste Ausbildung niemanden in die Lage versetzen kann, das Thema „Mitarbeiterführung“ vollständig zu beherrschen. Ebenso liegt es in der Natur dieses Themas, dass man meist keine allgemeingültigen Aussagen treffen und vieles nicht eindeutig als richtig oder falsch einstufen kann. Vielmehr gilt hier noch mehr als in anderen Feldern, dass man niemals wirklich auslernt und nie vor eigenen Fehlern sicher sein kann. Daher werden auch in diesem Artikel keine Aussagen mit dem Anspruch absoluter Richtigkeit getroffen, sondern lediglich Hinweise gegeben, bei denen jeder einzelne entscheiden muss, ob und wie er diese in seine tägliche Führungspraxis umsetzt.

Führungskompetenz

In der traditionellen Feuerwehrausbildung strebt man an, die Kompetenz von Führungskräften auszubauen, indem man das Fachwissen der Führungskräfte

te in allen Bereichen – Taktik, Technik, naturwissenschaftliche Grundlagen, rechtliche Aspekte – durch entsprechende Lehrgänge systematisch erweitert. Zielvorstellung dabei ist, dass die Führungskraft ein breiteres Fachwissen als der normale Feuerwehrangehörige haben muss. Dieser Denkansatz ist grundsätzlich richtig; natürlich benötigt eine Führungskraft umfassende Fachkenntnisse, um sachlich richtige Entscheidungen treffen und die Einheit gerade auch im Einsatz sicher führen zu können. Erfahrungen aus der Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung zeigen jedoch, dass die Anforderungen an das allgemeine Fachwissen beim Aufstieg innerhalb einer Führungshierarchie nicht unbedingt zunehmen, sondern maximal gleich bleiben, vielleicht sogar eher abnehmen. Was jedoch beim Aufstieg einer Führungskraft auf jeden Fall zunimmt, sind die Anforderungen an das *Führungswissen*, manchmal verknüpft mit einem speziellen Fachwissen, das die jeweilige Führungsfunktion verlangt. Dies sei anhand des Beispiels eines Mitarbeiters einer Leitstelle der Feuerwehr erläutert, der als einfacher Disponent beginnt, zum Schichtführer aufsteigt und schließlich die Leitung der gesamten Leitstelle übernimmt. In der Funktion als Disponent muss er im Wesentlichen die Technik seines Arbeitsplatzes beherrschen und über ein sicheres allgemeines Fachwissen im Feuerwehr- und Rettungswesen verfügen, um den Anforderungen gerecht zu werden. Steigt er zum Schichtführer auf, wird von ihm verlangt, die Mitarbeiter seiner Dienstschaft auch in personeller Hinsicht zu führen und einen fundierten Überblick über die Leitstellentechnik zu haben, während sein allgemeines Fachwissen eigentlich nicht mehr als zuvor gefordert wird. Bei der Übernahme der Leitung der gesamten Leitstelle liegen seine Schwerpunktaufgaben schließlich bei der Führung seiner Mitarbeiter und bei der Erarbeitung technischer und organisatorischer Grundsatzentscheidungen, so dass nun in der Tat Führungswissen und spezielles Fachwissen von ihm verlangt werden, weniger allgemeines Fachwissen. In Abbildung 1 ist dieser Zusammenhang grafisch dargestellt.

Abbildung 1: Wissensprofil einer Führungskraft im Laufe der Zeit



Offensichtlich ist eine Führungskraft auch bei der Feuerwehr nicht nur in ihrer fachlichen, sondern auch in ihrer *sozialen Kompetenz* gefordert. Es ist allerdings schlicht unmöglich, umfassend zu beschreiben, was soziale Kompetenz in der Mitarbeiterführung ausmacht. Statt dessen werden nun im Folgenden einige Einzelpunkte aufgeführt, bei denen die Führungskraft soziale Kompetenz beweisen muss:

Ziele setzen:

Schon der Begriff „Führung“ legt nahe, dass es so etwas wie ein „Wohin“ gibt, zu dem geführt werden soll. Zu den wesentlichen Aufgaben einer Führungskraft gehört es daher, sowohl selber Ziele zu setzen, die die geführte Einheit erreichen soll, als auch die Ziele der Organisation als ganzes zu vermitteln. Nehmen wir als Beispiel den Zugführer eines Löschzuges in einer Freiwilligen Feuerwehr: Das Ziel der gesamten Organisation, zu dem er beizutragen hat und das er seinem Zug vermitteln muss, besteht darin, dass die Feuerwehr der Gemeinde den gesetzlichen Auftrag innerhalb des Systems der Gefahrenabwehr – Bekämpfung von Schadenfeuern und Hilfeleistung bei Unglücksfällen und öffentlichen Notständen – erfüllen kann. Ziele, die er selber setzen kann, wären beispielsweise, dass alle Angehörigen des Zuges ein bestimmtes Ausbildungsniveau erreichen oder dass sich der Zug einer Spezialaufgabe, etwa der Einsatzstellenverpflegung, widmet. Zu den Aufgaben der Führungskraft gehört natürlich nicht nur, diese Ziele zu setzen und zu vermitteln, sondern auch, das Erreichen des Ziels zu kontrollieren und einzugreifen, wenn die Ziele verfehlt werden.

Motivation:

Zu den schwierigsten Aufgaben einer Führungskraft gehört es, die Angehörigen

der Gruppe zur Mitarbeit und zu einer ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung zu motivieren. Es gibt viele Theorien dazu, wie man Menschen zum Handeln motivieren kann; es soll hier nicht der Versuch gemacht werden, diese wiederzugeben und zu bewerten. Vielmehr sei hier auf zwei grundsätzlich unterschiedliche Ansätze hingewiesen, Menschen zu motivieren, nämlich die positive und die negative Motivation. Bei der *positiven Motivation* setzt man darauf, das erwünschte Verhalten zu verstärken, also Menschen zu loben und ihnen Anerkennung – in welcher Form auch immer – zuteil werden zu lassen, wenn sie gute Leistungen erbracht haben. Hingegen droht man bei der *negativen Motivation* mit Tadel oder Strafe, wenn das erwünschte Verhalten nicht gezeigt wird. Im Allgemeinen kann man mit der negativen Motivation bestenfalls kurzfristige Erfolge erzielen, und gerade unter den Bedingungen der Feuerwehr ist diese besonders problematisch: Bei der Freiwilligen Feuerwehr muss man bedenken, dass es den Angehörigen jederzeit freigestellt ist, den Dienst zu quittieren, so dass ein Vorgesetzter, der Leistung mit Druck und Drohungen erzwingen will, möglicherweise massiv Austritte aus der Feu-

erwehr provoziert. Auch im hauptamtlichen Bereich funktioniert eine negative Motivation nur sehr bedingt. Fast alle Mitarbeiter hauptamtlicher Feuerwehren sind Beamte auf Lebenszeit, so dass eine Kündigung wegen schlechter Leistung dienstrechtlich unmöglich ist. Auch das Disziplinarrecht, das im Prinzip die Sanktion von Fehlverhalten ermöglicht, erweist sich in der Praxis wegen der rechtlichen Rahmenbedingungen meist als ein ziemlich stumpfes Schwert.

Insgesamt ist daher die positive Motivation vorzuziehen, wenn man nachhaltige und dauerhafte Erfolge erzielen möchte. Für eine Führungskraft ist es daher ganz wesentlich, gute Leistungen der Mitarbeiter durch Lob und Anerkennung zu honorieren; die auf bärbeißige Vorgesetzte gemünzte Redensart „nicht geschimpft ist genug gelobt“ beschreibt ein Führungsverhalten, das im Allgemeinen wenig motivierend wirkt. Allerdings sind selbst beim Erteilen von Lob einige Grundsätze zu beachten:

- *Auch vor anderen:* Während ein Kritikgespräch in aller Regel unter vier Augen geführt werden muss, darf und soll ein Lob auch in Gegenwart anderer, etwa der anderen Gruppenmitglieder, ausgesprochen werden. Dies wertet zum einen das Lob aus Sicht des Gelobten auf; zum anderen macht die Führungskraft für alle klar, dass bei ihr gute Leistungen regis-

Brandschutzerziehung tut not!

Teure Kerze

Westenheide. Glück im Unglück hatten die Bewohner eines Mehrfamilienhauses an der Normannenstraße. Dort war in einer Wohnung im siebten Obergeschoss ein Feuer ausgebrochen. Dank des schnellen Eingreifens der Feuerwehr, die mit 36 Kräften von der Hauptwache sowie aus dem Hammer Westen und Heessen zum Einsatzort ausgerückt war, konnte Schlimmeres verhindert werden. Und so belief sich der Sachschaden auf „nur“ 5 000 Euro. Brandursache ist vermutlich ein fahrlässiger Umgang mit einer Kerze. Die 33-jährige Wohnungsinhaberin wurde bei dem Versuch, das Feuer selbst zu löschen, verletzt.

stg

Westfälischer Anzeiger vom 19. 12. 2003

triert und anerkannt werden. Auch wenn die Gelobten häufig das Lob mit männlichem Zieren und gespielter Bescheidenheit zurückweisen, hört doch fast jeder ein solches öffentliches Lob seiner Person gern.

- *Nicht übertrieben:* Wird jede Belanglosigkeit über den grünen Klee gelobt und damit das Lob inflationär eingesetzt, wird es schnell nicht mehr ernst genommen und verliert seine motivierende Wirkung. Auch das Lob muss daher dosiert und maßvoll eingesetzt werden.
- *Nicht als Mittel zum Zweck:* Ein Lob wird aus Sicht des Gelobten sehr schnell entwertet, wenn er das Gefühl haben muss, dass er nur gelobt wurde, um ihm über diesen Umweg eine andere Aufgabe zuzuweisen. Ein Lob wie „Den Unterricht über die Atemschutzüberwachung letzte Woche hast du super gemacht; kannst du nicht auch die Gerätekunde im Atemschutz übernehmen?“ wird der Gelobte nur als ein Vehikel empfinden, um ihn mit weiteren Ausbildungsaufgaben zu belasten. Das Lob muss für sich alleine stehen und darf nicht mit anderen Absichten verknüpft werden, wenn es motivierend wirken soll.

Neben der positiven Motivation muss der Feuerwehrführer versuchen, seine Mitarbeiter durch interessante Aufgabenstellungen, die den Fähigkeiten und Neigungen des einzelnen entgegenkommen, zur Leistungserbringung zu motivieren. Es ist dabei nur ein scheinbarer Widerspruch zur Gleichbehandlung, fähige und leistungsbereite Mitarbeiter mit anspruchsvolleren und damit interessanteren Aufgaben zu betrauen. Es gehört mit zu den Pflichten der Führungskraft, das Leistungsvermögen und das Engagement der einzelnen Mitarbeiter einzuschätzen und anhand dessen bei der Verteilung von Aufgaben niemanden zu überfordern, aber auch nicht zu unterfordern.

Aufgaben delegieren

Viele Führungskräfte der Feuerwehr neigen dazu, einen Großteil der anfallenden Aufgaben selbst zu erledigen, zum einen, weil sie nicht sicher sind, ob sie andere dazu motivieren können, zum

anderen aber auch, weil sie häufig anderen nicht zutrauen, die Arbeiten wie gewünscht durchzuführen. Diese Einstellung hat letztendlich für die Führungskraft gravierende Nachteile: Einerseits droht der Führungskraft durch den hohen Arbeitsanfall eine ständige Überlastung, andererseits fühlen sich die Mitarbeiter schnell entmündigt und unterschätzt, weil der „Chef“ alles wichtige (und auch interessante) selber an sich zieht und sich bei den entscheidenden Dingen nicht in die Karten schauen lässt. Um sich selber zu entlasten und auch Mitarbeiter durch die Wahrnehmung interessanter Aufgaben und die Teilhabe an Entscheidungen stärker zu motivieren, muss die Führungskraft sich dazu durchringen, konsequent Aufgaben an Mitarbeiter zu delegieren, natürlich mitsamt der erforderlichen Entscheidungskompetenz. Dazu gehört es auch, dem Mitarbeiter, an den die Aufgabe delegiert wird, ein gewisses Ermessen bei der Aufgabenerledigung einzuräumen und nicht etwa jedes Detail vorzugeben. Wird eine Aufgabe delegiert, sollte sich die Führungskraft darauf beschränken, nachher lediglich das Ergebnis zu kontrollieren, und nicht jeden Einzelschritt. Weiterhin muss die Führungskraft es akzeptieren, wenn das Resultat der Arbeit etwas anders aussieht, als wenn es die Führungskraft selber gemacht hätte. Es wäre für den Mitarbeiter sehr demotivierend, wenn die Führungskraft so lange an den Ergebnissen seiner Arbeit herumkorrigiert, bis sie haargenau ihren Vorstellungen entspricht. Das heißt natürlich nicht, dass man als Führungskraft schlampige,

fehlerhafte oder gar gefährliche Arbeitsergebnisse der Mitarbeiter kritiklos zu schlucken hat.

Anforderungen an eine Führungskraft

Ein Großteil der Schwierigkeiten, die die Wahrnehmung einer Führungsfunktion mit sich bringt, liegt darin begründet, dass sowohl die Mitarbeiter als auch die Vorgesetzten bestimmte Ansprüche an eine Führungskraft stellen, die häufig kaum miteinander in Einklang zu bringen sind.

Abbildung 2 zeigt das Spannungsfeld, in dem eine Führungskraft sich zwangsläufig befindet: Als Angehöriger einer Organisation wie der Feuerwehr muss er natürlich für deren übergeordnete Ziele eintreten, die durch den gesetzlichen Auftrag, durch andere Rechtsvorschriften wie z. B. Feuerwehr-Dienstvorschriften und durch die Anweisungen der Vorgesetzten vorgegeben sind. Dies gilt erst einmal für jeden Angehörigen der Feuerwehr, aber für die Führungskraft, die eine Vorbildfunktion wahrnehmen muss und die das Verhalten anderer beeinflusst, in ganz besonderem Maße.

Andererseits hat jede Führungskraft für die Interessen der Mitarbeiter einzutreten und hat ihnen gegenüber eine *Fürsorgepflicht*, ist also in gewisser Weise für deren Wohlergehen verantwortlich. Zudem erwartet die Gruppe der Mitarbeiter in aller Regel, dass die Führungskraft sie nach außen vertritt und für Zusammenhalt innerhalb der Gruppe sorgt. Darüber hinaus muss man sich klarmachen, dass die Führungskraft auch als Mensch ihre Interessen und Bedürfnisse hat, die sie in ihrer Funktion zu befriedigen sucht.

Manchmal beschreibt man die beiden Grundaufgaben einer Führungskraft mit den Begriffen „Lokomotion“ und „Kohäsion“. „Lokomotion“ bedeutet in der Wissenschaft, speziell in der Biologie, Ortsveränderung oder Bewegung von einem

Abbildung 2: Spannungsfeld der Führungskraft



Platz zum anderen. Bildlich gesprochen muss die Führungskraft dafür sorgen, dass sich die Einheit in Bewegung setzt, um ans Ziel zu kommen; als Lokomotionsfunktion bezeichnet man daher den Aufgabenbereich, bei dem es um Erreichung der übergeordneten Ziele der Organisation bzw. um die Erfüllung der vorgegebenen Aufgaben geht. Das Wort „Kohäsion“ steht in der Physik für den Zusammenhalt eines Stoffes durch Anziehungskräfte zwischen gleichartigen Atomen; bildlich bedeutet dies, dass die Führungskraft dafür sorgen muss, dass die einzelnen Mitglieder der Einheit zusammenhalten wie die Moleküle eines Stoffes. Die Wahrnehmung der Kohäsionsfunktion verlangt von der Führungskraft, den Zusammenhalt und das „Wir-Gefühl“ innerhalb einer Einheit zu stärken.

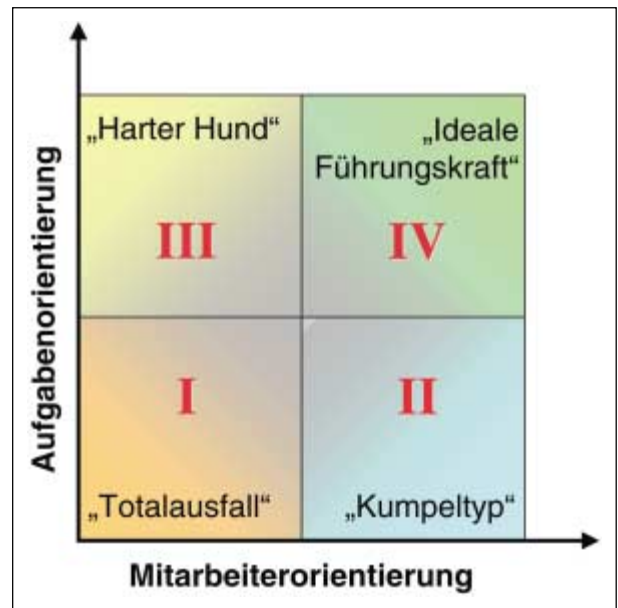
Der Konflikt zwischen den verschiedenen Rollen, insbesondere der als Führungskraft seiner Mitarbeiter und der als „Untergebener“ seiner eigenen Vorgesetzten, ist häufig kaum lösbar und nur schwer handhabbar. Man kann daher die bessere Bezahlung, die Führungskräfte – auch bei hauptamtlichen Feuerwehren – in der Regel erhalten, als eine Art „Schmerzengeld“ auffassen, um diesen Konflikt auszuhalten. Im Folgenden sei dieser Rollenkonflikt anhand eines Beispiels aus der Feuerwehrpraxis erläutert:

In einer Feuerwehr – ganz egal ob hauptamtlich oder freiwillig – wird eine neue Dienstweisung herausgegeben, gegen die es in einer Löschgruppe erhebliche Widerstände gibt und die von fast allen in der Gruppe für falsch und unsinnig gehalten wird. Auch der Gruppenführer hält diese Dienstweisung für fragwürdig und unzumutbar für die Gruppe. Wie geht er nun mit dieser Dienstweisung um? Man kann vereinfachend zwei Handlungsalternativen gegenüberstellen: Wenn der Gruppenführer die Loyalität gegenüber der Wehrführung in den Vordergrund stellt, wird er seine eigene Meinung zurückstellen und die neue Dienstweisung konsequent gegen alle Widerstände durchsetzen. Dabei riskiert er aber, dass sich die Gruppe vom Gruppenführer vor den Kopf gestoßen fühlt und seine Akzeptanz in der Gruppe leidet.

Die andere Möglichkeit wäre, dass sich der Gruppenführer auf die Seite seiner Mannschaft stellt und die Dienstweisung zwar weitergibt, aber aus seiner negativen Einstellung dazu keinen Hehl macht. Dies wird mit Sicherheit seiner Beliebtheit in der Gruppe gut tun; die Gruppe wird ihn als jemanden empfinden, der trotz seiner Führungsfunktion „einer von ihnen“ geblieben ist. Andererseits bringt er sich damit sehr schnell in Schwierigkeiten gegenüber der Wehrführung, da es ihm nun kaum gelingen wird, die Befolgung dieser Dienstweisung durchzusetzen, was natürlich seine Vorgesetzten von ihm erwarten. Unabhängig von der konkreten Durchsetzung dieser Dienstweisung untergräbt er langfristig sogar das gesamte Führungssystem, da er durch sein Verhalten signalisiert, dass bei ihm Dienstweisungen und andere Vorgaben der Führung nur relativen Charakter haben und die eigene Meinung der entscheidende Maßstab ist. Auf die Dauer schwächt der Gruppenführer mit einem solchen Führungsverhalten auch seine eigene Autorität, da nun auch seine Anweisungen vielleicht nur dann befolgt werden, wenn sie mit der Meinung der Gruppe übereinstimmen.

Wie viele Dinge in der Mitarbeiterführung ist auch das hier aufgeworfene Führungsproblem kaum eindeutig lösbar. Nach Ansicht des Autors besteht die beste Vorgehensweise darin, in der Tat die eigene Meinung erst einmal hintanzustellen und auf der Durchsetzung der Dienstweisung zu bestehen, da der Gruppenführer sonst seiner Füh-

Abbildung 3: Orientierung der Führungskraft



rungsfunktion nicht gerecht wird. Um aber die durchaus berechtigten Interessen der Gruppe zum Tragen kommen zu lassen, ist der Gruppenführer gleichzeitig in der Pflicht, seine Bedenken bei der Wehrführung geltend zu machen und auf eine Änderung dieser Dienstweisung hinzuwirken; dies schuldet er seiner Fürsorgepflicht gegenüber der Gruppe.

Wie dieses Beispiel klarmachen sollte, besteht die Führungsaufgabe zu einem erheblichen Teil darin, diesen schwierigen Balanceakt zwischen den Ansprüchen der Vorgesetzten bzw. der Organisation einerseits und den Interessen der Mitarbeiter andererseits zu meistern. Schlägt sich die Führungskraft zu sehr auf eine Seite, drohen erhebliche Schwierigkeiten von der jeweils anderen. Die ideale Führungskraft zeichnet sich daher dadurch aus, dass ihr der Ausgleich zwischen beiden Seiten optimal gelingt.

In Abbildung 3 sind die Konsequenzen der denkbaren Orientierungen von Vor-

Gewebte Ärmelabzeichen Namenstreifen Dienstgradabzeichen und DG-Schlaufen Funktionsabzeichen		 Abzeichenweberei Gottfried Halbach	www.abzeichenhalbach.de
Kurfürstenstr. 26 * 42369 Wuppertal * Tel/Fax 0202-46 42 10 / 97 95 001 abzeichenhalbach@telebel.de			

gesetzten in einer Art Koordinatensystem grafisch dargestellt; die Achse „Mitarbeiterorientierung“ gibt wieder, in wie weit sich die Führungskraft an den Interessen und Wünschen der Mitarbeiter orientiert, an der Achse „Aufgabenorientierung“ ist aufgetragen, wie stark sich das Führungsverhalten nach der Aufgabe, also nach den Ansprüchen der Vorgesetzten und der Organisation richtet. Im Feld I wäre eine Führungskraft anzusiedeln, der es weder gelingt, auf die Erfüllung der Aufgaben hinzuwirken noch die Interessen der Mitarbeiter angemessen zu berücksichtigen; eine solche – offensichtlich unfähige – Führungskraft wird in der Abbildung schlagwortartig als „Totalausfall“ bezeichnet. Leider findet man auch hin und wieder bei der Feuerwehr solche inkompetenten Führungskräfte; in diesem Fall stellt sich natürlich die Frage, wie so jemand überhaupt in eine Führungsfunktion gelangen konnte. An irgendeiner Stelle muss dann das Personalführungssystem versagt haben, etwa bei der Auswahl des Führungsnachwuchses oder bei der Erfolgskontrolle in der Ausbildung von Führungskräften.

Im Feld II finden wir eine Führungskraft, für die das Wohlergehen der Mitarbeiter im Vordergrund steht und die daher als „Kumpeltyp“ bezeichnet wird. Eine solche Führungskraft wird in der Regel bei den Mitarbeitern sehr beliebt sein und wenig Schwierigkeiten mit ihnen haben. Um die Leistungsfähigkeit einer so geführten Einheit wird es hingegen meist weniger gut bestellt sein, da der kumpelhafte Vorgesetzte es vermeidet, seine Mitarbeiter mit Leistungsanforderungen zu konfrontieren, da seine Beliebtheit darunter leiden könnte. Für die Organisation als ganzes ist daher ein solches Führungsverhalten wenig produktiv.

Der „harte Hund“ in Feld III stellt den Gegenpol zum „Kumpeltyp“ aus Feld II dar; ihm ist vor allen Dingen die Aufgabenerfüllung wichtig; Ansprüche und Interessen der Mitarbeiter sind für ihn zweitrangig. Da eine solche Führungskraft sich wenig um ihre Beliebtheit bei den Mitarbeitern schert, wird sie sich auch nicht scheuen, zum bereits geschilderten Mittel der „negativen Motivation“ greifen, um ihre Ziele zu erreichen.

Gerade unter den Bedingungen der Freiwilligen Feuerwehr wird es ein „harter Hund“ schwer haben, sich auf Dauer als Führungskraft zu etablieren, da man dort auf ein gewisses Wohlwollen der Mitarbeiter angewiesen ist. Als Beispiel sei auf das nordrhein-westfälische Recht verwiesen, nach dem sich der Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr alle sechs Jahre einer Anhörung durch seine Wehr stellen muss, um sein Amt fortzuführen. Ein Vorgesetzter, der dauerhaft die Interessen seiner Mitarbeiter vernachlässigt, wird auf längere Sicht nicht in diesem System zurechtkommen.

Die „ideale Führungskraft“ aus Feld IV zeichnet sich demnach dadurch aus, dass sie Aufgaben- und Mitarbeiterorientierung gleichermaßen verwirklicht oder anders ausgedrückt Lokomotions- und Kohäsionsfunktion gleichwertig wahrnimmt. Dass dies eine Idealvorstellung ist, die nicht ständig und überall zu erreichen ist, dürfte klar sein; nichtsdestoweniger sollte jede Führungskraft auch bei der Feuerwehr anstreben, sich diesem Idealfall zumindest zu nähern. Die Frage, wie man sich als Führungskraft konkret zu verhalten hat, um gleichzeitig aufgaben- und mitarbeiterorientiert zu führen, kann nicht allgemeingültig beantwortet werden; dies hängt natürlich von der jeweiligen Situation ab. Wie generell in der Mitarbeiterführung gibt es hierfür keine „Kochrezepte“.

Führungsstile

In vielen Fällen wird das Führungsverhalten eines Vorgesetzten einer generellen Linie folgen, die man meist als „Führungsstil“ bezeichnet. Es sind vie-

le verschiedene Führungsstile denkbar; bei der Feuerwehr beschränkt man sich meist auf zwei Idealtypen, die man als „autoritären“ und als „kooperativen“ Führungsstil bezeichnet; diese Unterscheidung hat auch Eingang in die Feuerwehr-Dienstvorschrift 100 gefunden. In Anlehnung an die Beschreibung in der FwDV 100 sind in Tabelle 1 die charakteristischen Merkmale beider Führungsstile in einer Gegenüberstellung aufgeführt:

Die traditionelle Interpretation der Feuerwehr geht dahin, dass der autoritäre Führungsstil seinen Platz eher im Einsatzgeschehen hat, während im übrigen Dienst (Ausbildungs-, Übungs- und Innendienst) der kooperative Führungsstil praktiziert werden soll. Selbstverständlich ist diese Überlegung grundsätzlich richtig: Allein schon wegen des Zeitdrucks, unter dem Einsatzentscheidungen oft getroffen und umgesetzt werden müssen, ist eine zeitaufwändige Beteiligung der Mitarbeiter in vielen Fällen gar nicht denkbar; vielmehr gibt der Einheitsführer nach Lagefeststellung und Einsatzplanung einen Einsatzbefehl, der ohne große Ermessensspielräume von der Mannschaft umgesetzt wird. Ein Gruppenführer, der an einer Einsatzstelle eine akut bedrohte Person vorfindet, wird kaum hingehen und mögliche Varianten zur Rettung dieser Person mit seiner Gruppe durchdiskutieren.

Genauso richtig ist es, im übrigen Dienst im Allgemeinen den kooperativen Führungsstil zur Anwendung kommen zu lassen. Da Entscheidungen hier nicht unter besonderem Zeitdruck getroffen werden müssen, ist es sinnvoll,

Tabelle 1: Autoritärer und kooperativer Führungsstil

Führungsstil	autoritär	kooperativ
Entscheidungsfindung	allein durch Führungskraft	Beteiligung der Mitarbeiter
Informationsweitergabe an Mitarbeiter	nicht unbedingt erforderlich	volle Information über Lage und Absichten
Aufgabenerledigung	mit geringem Ermessensspielraum	mit weitgehender Handlungsfreiheit
Kontrolle	engmaschig	auf Ergebnis beschränkt
Zeitbedarf	eher gering	eher hoch

Wissen und Erfahrung *aller* Mitarbeiter für die Entscheidungsfindung zu nutzen. Außerdem werden sich in aller Regel die Mitarbeiter von einer autoritären Führungskraft bevormundet und entmündigt fühlen; und es wurde bereits ausgeführt, warum es gerade bei der Feuerwehr höchst problematisch ist, dauerhaft *gegen* die Mitarbeiter zu führen.

Dennoch gibt es Ausnahmen von dieser Zuordnung: Es gibt durchaus Einsatzsituationen, wo es sinnvoll ist, Mitarbeiter in die Entscheidungsfindung mit einzubeziehen. Als Beispiel denke man an Einsätze, zu deren Bewältigung ein spezielles Fachwissen erforderlich ist, etwa in elektrischen Anlagen, bei angeschlagenen, einsturzgefährdeten Gebäuden oder in Gewerbebetrieben mit besonderen Risiken. Hier wäre der Einsatzleiter schlecht beraten, wenn er den Einsatz allein zu führen versuchte, obwohl er über Einsatzkräfte verfügt, die ihn mit speziellen Kenntnissen aus ihrem Berufsleben bei der Entscheidungsfindung beraten könnten. Des weiteren wird bei sehr großen Einsätzen der Führungsstufe D, also des Führens mit einem Führungsstab, der Einsatzleiter mit den übrigen Stabsmitgliedern eher auf einer kooperativen Basis zusammenwirken, statt sie autoritär mit detaillierten Vorgaben zu gängeln.

Genauso gut sind aber auch die übrigen Dienst-Situationen denkbar, in denen ein kooperativer Führungsstil nicht weiterführt und die Führungskraft Entscheidungen in einer eher autoritären Art und Weise treffen und durchsetzen muss. Betrachten wir als Beispiel, dass eine unattraktive, langweilige Aufgabe im Innendienst erledigt werden muss. Führt der Versuch, dies auf der kooperativen Ebene zu regeln, dazu, dass jeder viele Gründe anführt, warum gerade er die Aufgabe nicht übernehmen kann, bleibt der Führungskraft nicht viel anderes über, als mehr oder weniger autoritär festzulegen, wer die Aufgabe denn jetzt tatsächlich erledigen muss. Das ist in dieser Situation durchaus legitim, allerdings ist es dann fundamental wichtig, als Führungskraft eine gerechte, nachvollziehbare Entscheidung zu treffen und diese – zumindest auf Nachfrage – den Betroffenen gegenüber zu begründen.

Sowohl der autoritäre als auch der kooperative Führungsstil sind Idealtypen, die in dieser reinen Form selten anzutreffen sind. Vielmehr stellen die beiden die Endpunkte eines Spektrums dar, das den fließenden Übergang zwischen den beiden Extremen wiedergibt; in Abbildung 4 ist dies grafisch dargestellt. Als Führungskraft wird man sich demnach an irgendeiner Stelle dieses Spektrums platzieren, wobei diese Platzierung meist von der Situation und der Art der zu treffenden Entscheidung abhängt. Diese Flexibilität im Führungsverhalten bezeichnet man auch als *situativen Führungsstil*; d. h. die Führungskraft macht es von der Situation abhängig, wo ihr jeweiliger Führungsstil auf dem Spektrum von autoritär bis kooperativ angesiedelt ist. Eine derartige Flexibilität ist grundsätzlich wünschenswert, solange sie nicht in Beliebigkeit ausartet. Ein situativer Führungsstil darf nicht bedeuten, dass das konkrete Verhalten der Führungskraft für die Mitarbeiter kaum noch vorhersehbar ist; es ist auch für den Mitarbeiter angenehmer, wenn sein Vorgesetzter eine berechenbare Größe bleibt und eine Linie in seinem Führungsverhalten erkennbar ist.

Manchmal erweitert man das Spektrum in Abbildung 4 noch zur rechten Seite

bis hin zum so genannten *demokratischen Führungsstil*, bei dem die Mitarbeiter entscheiden – im Extremfall per Abstimmung –, nachdem die Führungskraft die Grenzen für die Entscheidung aufgezeigt hat. Man darf jedoch zu Recht fragen, ob es sich dabei wirklich noch um „Führung“ im eigentlichen Sinne handelt, wenn die Führungskraft ihre Funktion im Grunde genommen aufgibt und sich auf die Rolle eines Moderators der Entscheidungsfindung der Gruppe reduziert. Der demokratische Führungsstil ist daher im Führungssystem der Feuerwehr kaum vorstellbar.

Ein weiterer Führungsstil, der hin und wieder in der Diskussion auftaucht, ist der so genannte „laissez faire“-Führungsstil, der im Zuge der antiautoritären Bewegung in den Sechziger und Siebziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts geprägt wurde. Der französische Ausdruck „laissez faire“ bedeutet soviel wie „lasst sie machen“; demnach propagiert dieser Führungsstil den vollständigen Verzicht auf irgendwelche Anweisungen oder sonstige Eingriffe in das Verhalten der Gruppe; dies wurde seinerzeit auch in der Kindererziehung praktiziert („Müssen wir heute wieder den ganzen Tag machen, was wir wollen?“). Dieser Stil ist noch viel weniger

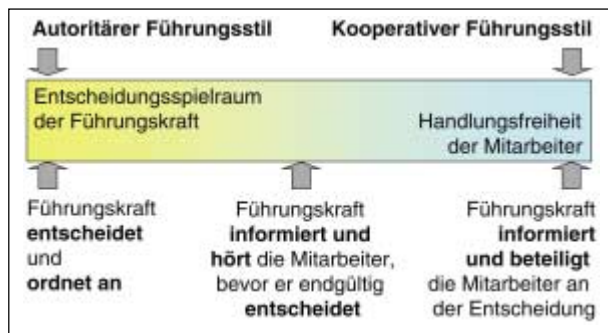
Karlsruher Fahnenfabrik
Stickerei - Näherei - Druckerei



**Denken Sie an Ihre Fahnenweihe
und an Ihren Jubiläumsbedarf**

Karlsruher Fahnenfabrik GmbH · Lachenweg 22 · 76139 Karlsruhe
Tel. (0721) 68 63 55 · Fax (0721) 67 67 5
Restaurierung wertvoller Traditionsfahnen

Abbildung 4: Spektrum vom autoritären zum kooperativen Führungsstil



als der demokratische ein *Führungsstil* und daher für die Feuerwehr undenkbar.

Führungsfehler

Aus dem bisher Gesagten geht hervor, dass viele Probleme in der Mitarbeiterführung nicht eindeutig lösbar sind und dass man häufig nicht klar festlegen kann, welches Verhalten in einer bestimmten Situation richtig oder falsch ist. Dennoch gibt es typische Fehler in der Führung von Menschen, die es zu vermeiden gilt. Einige dieser Fehler sind – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – im Folgenden aufgeführt:

Vorurteile, Wahrnehmungsfehler

In vielen Lebensbereichen wird unser Verhalten von *Vorurteilen* geprägt, d. h. unser Urteil über eine Situation oder auch über einen Menschen steht schon fest, bevor wir uns ein vollständiges Bild darüber machen konnten. Vorurteile müssen nicht zwangsläufig etwas schlechtes sein, sondern sind manchmal zur effektiven Bewältigung einer Situation sogar hilfreich. Werden wir beispielsweise in einer Fußgängerzone von einem sehr nachlässig gekleideten jungen Mann angesprochen, gehen wir in der Regel aufgrund unserer Vorurteile davon aus, dass dieser uns über kurz oder lang um „etwas Kleingeld“ bitten wird. Sind wir nicht gewillt, dieser Bitte nachzukommen, werden wir an dem jungen Mann meist wortlos vorbeigehen. Unsere Vorurteile haben uns geholfen, mit der Situation schnell fertig zu werden.

Häufig stehen jedoch Vorurteile einem gerechten Umgang mit unseren Mitmenschen und speziell auch mit unseren Mitarbeitern im Wege und trüben sogar

in vielen Fällen unsere Wahrnehmung. Da alle unsere Wahrnehmungen einer sehr komplexen Bewertung durch das Gehirn unterliegen, sind *Wahrnehmungsfehler* durchaus nicht selten. Oft nehmen wir nicht das wahr, was tatsächlich existiert, sondern das, was wir aufgrund unserer bisherigen Erfahrungen vermuten, oder schärfer formuliert das, was wir wahrnehmen *wollen*, um unsere Vorurteile zu bestätigen.

Wahrnehmungsfehler können nur mit großer Selbstdisziplin und Aufmerksamkeit auf ein Minimum reduziert werden. Vielfach ist es hilfreich, einen Sachverhalt zusätzlich durch einen Dritten, z. B. einen Kameraden des besonderen Vertrauens oder eine andere Führungskraft beurteilen zu lassen, um den Einfluss eigener Wahrnehmungsfehler und Vorurteile zu minimieren. Insbesondere wenn es um die Beurteilung der Leistung von Mitarbeitern geht, sollte diese immer von mindestens *zwei* Führungskräften vorgenommen werden.

Willkürliche Entscheidungen

Bereits bei Betrachtung des autoritären Führungsstils ist darauf hingewiesen worden, wie wichtig es ist, dass Entscheidungen, die Auswirkungen positiver oder negativer Art auf die Mitarbeiter haben, gut begründet und nachvollziehbar sein müssen. Jede Entscheidung wird eine weitaus höhere Akzeptanz bei den Mitarbeitern finden, wenn die Führungskraft die Gründe für diese Entscheidung ausführlich darlegt und diese Gründe für die Mitarbeiter auch nachvollziehbar sind. Dabei ist es guter Stil, diese Gründe unaufgefordert darzulegen; spätestens aber, wenn Nachfragen aus der Gruppe nach dem „warum“ einer Entscheidung kommen, ist man den Mitarbeitern eine Erklärung schuldig, wobei ein „weil ich das so will“ auf wenig Gegenliebe stoßen wird.

Die Voraussetzung dafür, dass man eine Entscheidung gegenüber den Mitarbeitern nachvollziehbar begründen kann, ist natürlich, dass man sich bei der Ent-

scheidungsfindung um Gerechtigkeit und Objektivität bemüht hat. Gerade Entscheidungen personeller Natur wie etwa die Auswahl künftiger Führungskräfte sollten daher reiflich überlegt und keinesfalls „aus dem Bauch heraus“ getroffen werden. Personalentscheidungen sind der sensibelste Bereich im Führungsgeschäft überhaupt und sollten daher mit großer Sorgfalt und Behutsamkeit angegangen werden.

Inkonsequenz bei Entscheidungen

Wenn man auf Dauer als Führungskraft ernstgenommen werden will, ist es fatal, wenn einmal getroffene Entscheidungen nicht konsequent weiterverfolgt und durchgesetzt werden. Eine Führungskraft, die bei Widerständen von einzelnen Mitarbeitern zuvor getroffene Entscheidungen wieder revidiert, wird mit der Zeit Schwierigkeiten bekommen, überhaupt noch etwas durchzusetzen. Wenn jeder Mitarbeiter weiß, dass er mit seinem Anliegen durchkommt, wenn er nur lange genug nörgelt, wird Führung mit der Zeit unmöglich. Daher gehört es zu den Qualitäten einer Führungskraft, den nötigen Mut, d. h. manchmal auch die nötige Härte aufzubringen, um Entscheidungen, die aus gutem Grund so und nicht anders gefällt wurden, auch gegenüber den davon negativ Betroffenen durchzusetzen.

Dies heißt natürlich nicht, dass man nur um des Prinzips willen halsstarrig an einer falschen oder ungerechten Entscheidung festhält. Auch eine qualifizierte Führungskraft kann einmal eine fehlerhafte Entscheidung treffen; und wenn einem der eigene Fehler im Nachhinein klar wird, sollte man die Größe besitzen, diesen zuzugeben und die damit zusammenhängende Fehlentscheidung zurückzunehmen. Besonders leicht kann es passieren, dass man Entscheidungen trifft, ohne dass man alle dabei zu berücksichtigenden Umstände kennt. Dies sei anhand eines Beispiels erläutert:

In einem Löschzug einer Freiwilligen Feuerwehr entscheidet der Zugführer, dass alle ausgebildeten Gruppenführer reihum im Wechsel die Dienstabende zu gestalten haben; um erst gar keine Diskussionen aufkommen zu lassen,

werden keine Ausnahmen von diesem Prinzip gemacht. Kurz nach dieser Entscheidung stellt sich heraus, dass einer der betroffenen Brandmeister in erhebliche Konflikte mit seiner Familie geraten ist, weil er durch diese Belastung seinen dortigen Pflichten kaum noch nachkommen kann; in der Familie ist ein Mitglied vor kurzem schwer erkrankt und muss rund um die Uhr betreut werden. Dies war dem Zugführer nicht bekannt; er hat – wenn auch ohne eigenes Verschulden – eine nicht haltbare Entscheidung getroffen. In dieser Situation darf er nun nicht starrsinnig auf seiner vorherigen Festlegung beharren, sondern muss flexibel eine neue Lösung suchen.

Wie viele Dinge in der Mitarbeiterführung ist die Unterscheidung zwischen notwendiger Flexibilität und schädlicher Inkonsequenz eine schwierige Gratwanderung, für die es keine Patentlösung gibt. Auch hier sind Augenmaß und Fingerspitzengefühl der Führungskraft gefragt.

„Lieblinge“ bevorzugen

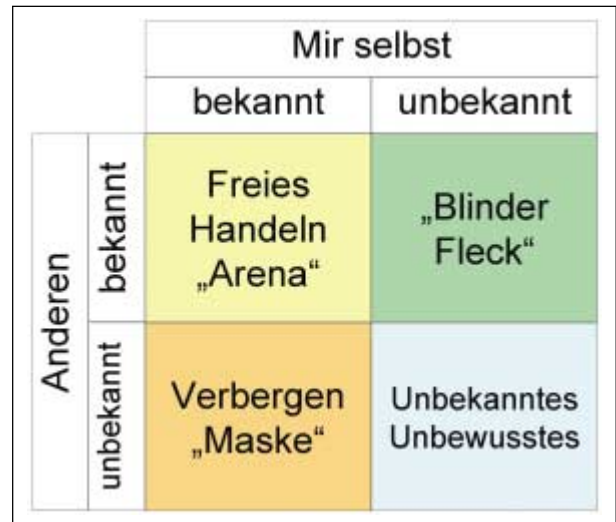
Es ist völlig natürlich, dass man innerhalb einer Gruppe manche Menschen sympathischer findet als andere und nicht mit jedem gleich gut zurechtkommt. Als Führungskraft ist man jedoch für *alle* Angehörigen seiner Einheit verantwortlich und sollte daher bemüht sein, seine Aufmerksamkeit einigermaßen gerecht zu verteilen. Die Führungskraft steht zwangsläufig unter besonders intensiver Beobachtung; und es fällt daher schnell auf, wenn sie ihre „alten Kumpel“ mit besonderer Zuwendung bedenkt und diese bei der Dienstgestaltung bevorzugt. Eine ungleiche Verteilung der Aufmerksamkeit wird einem normalen Mitglied der Gruppe verziehen, der Führungskraft nicht. Wie schon dargestellt erwartet man von ihr, dass sie den Zusammenhalt der Einheit fördert, und dazu muss sie sich um die Integration aller Mitglieder bemühen. Es ist kränkend und frustrierend für einzelne Mitarbeiter, wenn sie von der Führungskraft nicht beachtet werden. Besonders gefordert ist die Führungskraft, wenn es gilt, neue Mitarbeiter in die Einheit zu integrieren. Es ist ganz klar ihre Aufgabe, auf diese zuzugehen und sie dabei zu unterstützen, sich in die Einheit hineinzufinden.

Mit zu den schwierigsten Aufgaben einer Führungskraft gehört die Integration von sehr schüchternen, zurückhaltenden Gruppenangehörigen. Der vielversprechendste Weg ist hier, das Selbstbewusstsein eines solchen Mitarbeiters zu stärken, indem man ihm Aufgaben überträgt, die er bewältigen kann und durch die er Anerkennung in der Gruppe findet. Hier muss man jedoch sehr behutsam vorgehen: Es muss genau geprüft werden, ob diese Aufgabe wirklich den Fähigkeiten und Neigungen des Betroffenen entspricht. Überträgt man ihm etwas, was ihn überfordert und womit er sich womöglich gar vor den anderen blamiert, wird das sein Selbstbewusstsein weiter schwächen und ihn noch mehr in eine Außenseiterposition drängen.

Umgang mit Kritik von Mitarbeitern

Es wurde bereits ausgeführt, dass man in der Mitarbeiterführung ständig dazulernen muss, um sich als Führungskraft weiterzuentwickeln. Dabei ist es hilfreich, wenn man einem Mitarbeiter durch konstruktive Kritik hilft, eigene Schwächen und Verbesserungspotenziale zu erkennen. Voraussetzung dafür ist, dass die Mitarbeiter sich trauen, gegenüber der Führungskraft auch kritische Dinge offen anzusprechen. Wenn die Führungskraft jede kritische Äußerung über ihr Verhal-

Abbildung 5: Das JOHARI-Fenster



ten als „Majestätsbeleidigung“ auffasst und den kritischen Mitarbeiter mit lautstarker Zurechtweisung oder pikierter Missachtung straft, muss sie sich nicht wundern, wenn es mit der Zeit keiner mehr wagt, auch nur die leiseste Kritik an ihr zu üben.

Man bezeichnet reflektierende Äußerungen von anderen über das eigene Verhalten auch als „Feedback“; dieser aus der Technik stammende Begriff bedeutet eigentlich „Rückkoppelung“ und beschreibt dort die Reaktion auf ein eingehendes Signal in Steuerungssystemen. In der Theorie der Kommunikation bedeutet „Feedback“ folgendes: Person A zeigt gegenüber Person B ein bestimmtes Verhalten. Im Feedback teilt Person B nun Person A mit, wie dies auf sie gewirkt hat, gibt ihr also eine Art Rückkopplung auf das zuvor gezeigte Verhalten.

Barro Boote

nach DIN 14961

Retungsboote Typ RTB 1 und 2 • Mehrzweckboote

aus hochwertiger
seewasserbeständiger
Aluminium-Legierung
für härtesten Einsatz
mit langer Lebensdauer.
Ausstattung und Moto-
risierung nach Bedarf.
Spezielle Hochwasser-
boote.



Hans Barro Aluminium-Bootsbau

Steinweg 9 • 89293 Kellmünz an der Iller
Telefon (0 83 37) 7 50 02 • Fax (0 83 37) 7 50 05
e-Mail: boote@barro.de • www.barroboote.de

Gerade in einer Führungsfunktion ist es wichtig, Feedback von seinen Mitarbeitern zu bekommen, um eigene Schwachstellen erkennen und beseitigen zu können. Bleibt das Feedback der Mitarbeiter aus, weil die Führungskraft nicht mit kritischen Äußerungen umgehen kann, kann eine gefährliche Diskrepanz zwischen der Selbstwahrnehmung (so sehe ich mich selbst) und der Fremdwahrnehmung (so sehen mich die anderen) entstehen.

Dieses gefährliche Defizit lässt sich sehr zutreffend mit einem Modell beschreiben, das von den amerikanischen Sozialpsychologen Joseph Luft und Harry Ingham entwickelt wurde und das nach deren Namen als JOHARI-Fenster bezeichnet wird. Man unterteilt dabei das Wissen über eine Person in eine Matrix mit vier Feldern, wobei man unterscheidet, ob das Wissen mir selbst bekannt oder unbekannt oder anderen (aus meiner Umgebung) bekannt oder unbekannt ist.

Die einzelnen Felder lassen sich folgendermaßen beschreiben:

- *Freies Handeln*, „Arena“: Hier findet man alles über eine Person, was ihr selber bewusst ist und was sie auch bereitwillig über sich offen legt, so dass es auch anderen bekannt wird. In diesen Bereich fallen etwa familiäre Lebensverhältnisse, die berufliche Tätigkeit und persönliche Interessen, also all das, was man anderen in der Regel ohne große Zurückhaltung mitteilt.
- *Unbekanntes, Unbewusstes*: In diesen Bereich fällt alles, was zwar potenziell in einer Person steckt, ihr aber selber nicht bewusst und auch für andere nicht erkennbar ist. Dieses Unbewusste bleibt in aller Regel verborgen und wäre bestenfalls mit Mitteln der Tiefenpsychologie zu ergründen.
- *Verbergen*, „Maske“: Jeder Mensch hat einen Bereich, der ihm zwar selber vertraut ist, den er aber anderen nicht offenbaren möchte; man denke etwa an Tagträume oder heimliche Wünsche und Sehnsüchte. Diese persönlichen Geheimnisse, die man vor allen anderen hütet, sind nichts Verwerfliches, sondern ganz natürliche Elemente unserer Persönlichkeit.

– „*Blinder Fleck*“: Dieser Bereich umfasst alles, was für andere aus unserem Umfeld erkennbar ist, uns selber aber nicht auffällt oder gar nicht bewusst ist. Dies reicht von eher harmlosen Marotten wie Sprachmacken (z.B. besonders häufige Verwendung bestimmter Worte) oder merkwürdigen Angewohnheiten (ständiges Räuspern, häufiges Augenblinzeln) bis hin zu massiv störenden Verhaltensweisen, etwa unbeabsichtigten Taktlosigkeiten im Umgang mit anderen oder der Neigung zu endlosen Monologen.

Da Selbst- und Fremdwahrnehmung immer etwas auseinander klaffen, ist ein gewisser „blinder Fleck“ nie ganz zu vermeiden. Dennoch sollte man anstreben, diesen blinden Fleck so klein wie möglich zu halten, da es einem ganz besonders als Führungskraft massiv schadet, wenn alle anderen die eigenen Fehler und Schwächen kennen, nur man selber nicht. Daher ist man als Führungskraft gut beraten, ein Klima zu schaffen, in dem sich die Mitarbeiter trauen, auch kritisches Feedback zu geben.

Man muss also als Führungskraft lernen, mit Kritik von Seiten der Mitarbeiter angemessen umzugehen. Auch wenn es manchmal schwer fällt, sollte man die Kritik ruhig und besonnen anhören und nicht etwa aufbrausend oder beleidigt reagieren. Man sollte am besten gar nicht erst versuchen sich zu rechtfertigen, wenn man kritisches Feedback bekommt. Häufig ist es am sinnvollsten, wenn man das Feedback aufmerksam, aber unkommentiert entgegennimmt und sich erst im nachhinein über Konsequenzen für das eigene Verhalten Gedanken macht. Beginnt man gleich, sich zu rechtfertigen, erfasst man häufig gar nicht, was der Mitarbeiter einem eigentlich mitteilen will.

Wie überall kann man auch hier übertreiben und in Extreme verfallen. Dass man als Führungskraft aufgeschlossen für Kritik sein soll, heißt natürlich nicht, dass man sich von Mitarbeitern verletzende, herabsetzende Äußerungen oder andere Frechheiten gefallen lassen muss.

Resümee

Das Thema „Mitarbeiterführung“ wurde bei der Feuerwehr lange in seiner Bedeutung unterschätzt; erst allmählich nimmt es den Stellenwert ein, der ihm

eigentlich zukommt. Mitarbeiterführung ist nie komplett erlern- oder beherrschbar; man kann lediglich gewisse allgemeine Aussagen treffen – die aber nicht immer direkt in konkretes Verhalten umsetzbar sind – und auf bestimmte Fehler hinweisen.

Wesentlich ist es, sich als Führungskraft des Spannungsfeldes zwischen Aufgabenorientierung und Mitarbeiterorientierung bewusst zu werden und sich klar zu machen, dass man beides in ein Gleichgewicht bringen muss, wenn man dauerhaft Erfolg haben will. Diesem Anspruch wird man am ehesten gerecht, wenn man zumindest außerhalb des Einsatzgeschehens einen kooperativen Führungsstil an den Tag legt, bei dem die Mitarbeiter an Entscheidungsprozessen beteiligt werden und eigene Verantwortungsbereiche zugewiesen bekommen.

Um ein positives Klima innerhalb der Einheit zu schaffen, muss man sich als Führungskraft um einen vorurteilsfreien Umgang mit den Mitgliedern bemühen, Anteilnahme und Zuwendung innerhalb der Einheit gleichmäßig verteilen und nicht etwa „Lieblinge“ bevorzugen. Der Integration von neuen Mitgliedern und von Außenseitern sollte besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Weiterhin steht man als Führungskraft vor der schwierigen Gratwanderung, einerseits als richtig erkannte Entscheidungen auch konsequent durchzusetzen und nicht jedem Widerstand nachzugeben, andererseits aber den Mut aufzubringen, fehlerhafte Entscheidungen zu korrigieren und sich flexibel neuen Gegebenheiten anzupassen.

Um eigene Schwächen und Fehler erkennen und ausmerzen zu können, sollte man als Führungskraft mit Kritik aus den Reihen der Mitarbeiter angemessen umgehen können; erst dadurch werden sich die Mitarbeiter ermutigt fühlen, der Führungskraft ein Feedback über ihr Verhalten zu geben.

Literaturhinweise

Kurt Klösters: „Führung in der Feuerwehr“, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart 1997

Thomas Mitschke (Hrsg.) „Handbuch für Technische Einsatzleitungen“, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart 1997, darin insbesondere Teil 4

Dr. Christoph Lamers

Blickpunkt Sicherheit



Feuerwehr-Unfallkasse
Nordrhein-Westfalen

Keine Erstattungspflicht bei privatärztlichen Rechnungen

Düsseldorf. Mittlerweile ist die Frage nach einer privaten Krankenversicherung keine Frage des Berufes mehr. In einem Schadensfall haben privat Krankenversicherte meist einen besonderen Anspruch auf Versorgung.

Auch viele Versicherte der Feuerwehr-Unfallkasse NRW sind privat krankenversichert. Um ihren Anspruch auf ein Zweibettzimmer und die Chefarztbehandlung nicht zu verlieren, unterschreiben viele vor der Behandlung im Krankenhaus oder in einer Arztpraxis den Privatbehandlungsvertrag. Sie erhalten dann die Behandlungsrechnungen wie gewohnt direkt nach Hause geschickt. Es stellt sich dann für die Versicherten die Frage, wer für die Erstattung der Behandlungskosten aufkommt.

Mit dem neuen Vertrag zwischen den Spitzenverbänden der gesetzlichen Unfallversicherung und der Kassenärztlichen Bundesvereinigung ist die bisher bestehende Erstattungsregelung von Privatleistungen mit Wirkung ab dem 1. Mai 2001 ersatzlos weggefallen. Dies hat zur Folge, dass die Feuerwehr-Unfallkasse NRW keine Möglichkeit mehr hat, die Kosten einer Privatbehandlung im Rahmen der für die Unfallversicherung geltenden Bestimmungen zu übernehmen.

Die behandelnden Ärzte sind beim Vorliegen eines Arbeitsunfalls vielmehr verpflichtet, berufsgenossenschaftliche Heilbehandlung durchzuführen und die Kosten hierfür unmittelbar mit der FUK und nicht mehr privat mit dem Unfallverletzten abzurechnen.

Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung gewähren ihren Versicherten nämlich eine qualitativ hochwertige Heilbehandlung durch ausgesuchte Mediziner. Die für die Berufsgenossenschaften/Feuerwehr-Unfallkassen tätigen Mediziner verfügen in der Regel über spezielle fachliche

Befähigungen, um die besondere unfallmedizinische Betreuung und Versorgung zu gewährleisten. Wegen der besseren Qualität der Behandlung erhalten die Ärzte auch eine höhere Vergütung als von den Krankenkassen. Die Träger der gesetzlichen Krankenversicherung dürfen nur Leistungen erbringen, soweit diese „das Maß des Notwendigen nicht überschreiten“ (§ 12 Absatz 1 SGB V). Die berufsgenossenschaftliche Heilbehandlung zu Lasten der Feuerwehr-Unfallkasse NRW erfolgt hingegen „mit allen geeigneten Mitteln“ (§ 26 Abs. 2 SGB-VII). Die berufsgenossenschaftliche Versorgung ist deshalb durchaus mit der privatärztlichen Versorgung vergleichbar.

Entscheidet sich der Unfallversicherte aber bewusst für die Inanspruchnahme einer Privatbehandlung und unterschreibt er eine schriftliche Vereinbarung über die Durchführung dieser Behandlung, so entsteht zwischen dem Arzt und dem Patienten ein Privatbehandlungsvertrag. In diesem Fall haftet als Auftraggeber der Unfallverletzte selbst und schuldet die Gebühr für die Inanspruchnahme der ärztlichen Leistungen.

In diesem Fall ist es der Feuerwehr-Unfallkasse NRW nicht möglich, die aus dem Privatbehandlungsvertrag resultierenden Kosten (auch nicht anteilig) zu erstatten.

Eine Kostenerstattung kann der Versicherte daher nur noch gegenüber seiner privaten Krankenversicherung und/oder ggf. der Beihilfestelle verlangen.

Was sollte der Versicherte tun?

Vor der ersten Inanspruchnahme eines Arztes sollte der Unfallverletzte auf das Vorliegen eines Arbeitsunfalls hinweisen und angeben, dass die Feuerwehr-Unfallkasse NRW der zuständige Unfallversicherungsträger ist.

Der behandelnde Arzt ist dann grundsätzlich verpflichtet, ein berufsgenossenschaftliches Heilverfahren zu Lasten der FUK NRW einzuleiten. In diesem Fall erhält die Feuerwehr-Unfallkasse NRW direkt die Behandlungsrechnung. Somit wird der Unfallverletzte finanziell nicht selbst belastet.

Sollte sich der Unfallverletzte nach entsprechender ärztlicher Aufklärung dennoch dazu entschließen, das berufsgenossenschaftliche Heilverfahren bewusst nicht in Anspruch zu nehmen, sondern sich vielmehr privatärztlich behandeln zu lassen, ist bei Abschluss des Privatbehandlungsvertrages eine Kostenerstattung der Feuerwehr-Unfallkasse NRW ausgeschlossen. In diesem Fall haftet der Unfallverletzte für die in Rechnung gestellten Leistungen.

Heike Kleine

Handbuch „Psychische Belastungen im Feuerwehreinsatz“

Münster. Es ist ein Handbuch „Psychische Belastungen im Feuerwehreinsatz“ von Herrn Frank Waterstraat erschienen. Um den möglichen Bedarf für ein solches Buch in Nordrhein-Westfalen abschätzen zu können, bitten wir Interessierte, sich bei der Feuerwehr-Unfallkasse Nordrhein-Westfalen unter der Telefonnummer 0251/2 19 46 94 bei Herrn Meyfarth zu melden.

TAD-Informationen

– Schutz vor Infektionen mit Hepatitis B und A bei den Freiwilligen Feuerwehren in NRW – Grundlagen und Hinweise für entsprechende Impfeempfehlungen

Düsseldorf. Schutzimpfungen gehören zu den wichtigsten und wirksamsten Maßnahmen gegen Gefährdungen durch biologische Arbeitsstoffe (Infektionserreger). Gefährdet sind Feuerwehrangehörige im Hinblick auf die Hepatitis B, die mit kontaminiertem Blut, Bestandteilen des Blutes und sonstigen Körperflüssigkeiten in Kontakt kommen. Die ordnungsgemäße Verwendung der persönlichen Schutzausrüstung, wie Schutzhelme mit Visier, Schutzhandschuhe, Einmalhandschuhe, Feuerwehrsicherheitschuhe, Überjacke etc. tragen dazu bei, die Infektionsgefahren sowohl im Einsatz als auch bei der Reinigung von Einsatzgeräten deutlich zu reduzieren.

Angehörige der Freiwilligen Feuerwehren in Nordrhein Westfalen sind nicht verpflichtet, sich einer entsprechenden Impfung zu unterziehen. Ebenso besteht keine Verpflichtung zur flächendeckenden Durchimpfung der Einsatzkräfte. Die Feuerwehr-Unfallkasse Nordrhein-Westfalen empfiehlt jedoch, in Anlehnung an die Empfehlungen des Robert-Koch-Institutes eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und nach Maßgabe der Ergebnisse dieser Gefährdungsbeurteilung entsprechende Impfungen den betroffenen Feuerwehrangehörigen auf der Grundlage der Biostoffverordnung anzubieten. Die Empfehlungen der Ständigen Impfkommision (STIKO) am Robert-Koch-Institut/Stand: Juli 2003, Epidemiologisches Bulletin 32/2003 vom 8. August 2003 sowie die Hinweise für Ärzte zum Aufklärungsbedarf bei Schutzimpfungen/Stand: Januar 2004, Epidemiologisches Bulletin, 6/2004 vom 6. Februar 2004, sind dieser Empfehlung insofern zu Grunde gelegt.

(www.rki.de/INFEKT/EPIBULL/EPI.HTM).

Die STIKO empfiehlt eine Hepatitis B Impfung u. a. bei Personen, die durch Blutkontakte mit möglicherweise infizierten Personen gefährdet sind, und zwar in Abhängigkeit von der Gefähr-

dungsbeurteilung. Die Feuerwehr-Unfallkasse Nordrhein-Westfalen teilt die Auffassung, dass eine Impfeempfehlung, ohne dass eine entsprechende Gefährdung ermittelt wird, nicht gefordert ist. Eine Impfeempfehlung an alle Feuerwehrangehörigen der Freiwilligen Feuerwehren wird insofern nicht als erforderlich angesehen. Diese Auffassung spiegelt sich in der Praxis der Feuerwehr-Unfallkasse Nordrhein-Westfalen wider, denn bislang lagen keine Hinweise auf Hepatitis B Infektionen vor. Bei Unfallmeldungen, die Hinweise auf Gefährdungen enthielten, wurden diese wie Arbeitsunfälle behandelt. Nach den vorliegenden Unfallmeldungen wurde jeweils zunächst eine Statusuntersuchung vorgenommen. Die Statusuntersuchung ermöglicht die Feststellung, ob eine Infektion erfolgt ist. Dort, wo die Statusuntersuchung eine Infektion nachweist, wird Immunglobulin verabreicht. Erfolgt die Verabreichung zeitnah, kann der Ausbruch der Erkrankung verhindert werden. Auch insoweit ist in der Vergangenheit kein Fall bekannt geworden, wo die Verabreichung von Immunglobulin notwendig war.

Die Impfeempfehlung ist daher auf solche Personen zu konkretisieren, die nach entsprechender Gefährdungsbeurteilung einer erhöhten Gefährdung ausgesetzt sind. Nach Auffassung der Feu-

erwehr-Unfallkasse Nordrhein-Westfalen sprechen u. a. Art und Umfang der Tätigkeit dafür, dass für Feuerwehrangehörige, die im Rettungsdienst eingesetzt sind, das Vorliegen einer erhöhten Gefährdung vermutet werden kann.

Zu den Risiken einer Infektion mit Hepatitis A, z. B. im Zusammenhang mit Hochwassereinsätzen, wird auf die TAD-Information 06/2002 vom 30. August 2002 verwiesen.

Die Kosten einer Impfung sind als präventive Schutzmaßnahme zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten vom Träger des Brandschutzes zu tragen. Sie umfassen den Aufwand für die Grundimmunisierung sowie der späteren Titerkontrolle und ggf. notwendiger Auffrischungsimpfungen. Bei erfolgreicher Grundimmunisierung wird nach überwiegender Auffassung von einer Schutzdauer von 10 Jahren ausgegangen. Für den Umfang der Kosten sind die Kosten des Impfstoffes, der Impfung und der Titerkontrolle maßgeblich. Diese können im Einzelfall variieren, abhängig von der Stelle, die die Impfung und Titerkontrolle durchführt, sowie dem Bezugsweg und der Menge des benötigten Impfstoffes.

*Stephan Burkhardt,
Dietmar Cronaue*

Projekt zur Steigerung der Leistungsfähigkeit von Feuerwehrangehörigen

Düsseldorf. Die Feuerwehr-Unfallkasse NRW bietet als Präventionsmaßnahme in Zusammenarbeit mit dem Diplom-Sportlehrer der Feuerwehr Köln, Herrn Gereon Eyting, ein eigenes Sportseminar zur Steigerung der Leistungsfähigkeit von Feuerwehrangehörigen an. Eine weitere aktuelle Studie über die Belastung von Einsatzkräften bei der Brandbekämpfung unter Atemschutz (STATT-Studie) veranlasste die Feuerwehr-Unfallkasse, ihre Aktivitäten zum

Thema Sport weiter zu verstärken. Die Studie kann unter www.lfs.baden-wuerttemberg.de abgerufen werden. Projektziel ist es, unter Berücksichtigung sportwissenschaftlicher Grundsätze eine große Anzahl von Multiplikatoren zu schulen. Mit den Multiplikatoren werden didaktisch-methodisch korrekt feuerwehrspezifische Trainingseinheiten aus einem Netzwerk heraus an die Angehörigen der Feuerwehren vor Ort vermittelt.

Das Projekt baut dabei auf die seit 1998 in der Prävention verwendeten Medienpakete „Fit for Fire“ und „Fit for Fire in the Future“ mit einem feuerwehrspezifischen Trainingsprogramm auf. In den Medienpaketen werden unter Berücksichtigung der modernen Trainingslehre Aufwärmvarianten, risikoarme Spielarten, ein spezifisches Fitnessstraining und ein auf die Besonderheiten des Einsatzdienstes ausgelegtes Ausdauertraining vorgestellt, das u.a. die Zielsetzung hat, die Erhaltung bzw. die Wiedererlangung der Atemschutztauglichkeit der Feuerwehrleute zu ermöglichen, ohne dass dabei der Faktor Spaß zu kurz kommt.

Um die Lehrinhalte und organisatorische Punkte optimal mit den Interessen der Teilnehmer in Einklang zu bringen, wurden 2 Pilotseminare durchgeführt. In dem ersten zweitägigen Pilotseminar war die Feuerwehr-Unfallkasse Nordrhein-Westfalen am 7.–8. Februar 2004 in der Feuer- und Rettungswache der Stadt Ahlen zu Gast. In Ahlen wurden den Teilnehmern Kenntnisse bzw. das richtige „Handwerkszeug“ in der Trainingsgestaltung vermittelt, um Angehörige der Feuerwehren der Kreise Gütersloh und Warendorf zu Fragen der feuerwehrspezifischen Fitness vor Ort beraten und unterstützen zu können. In dem zweiten Pilotseminar am 6.–7. März 2004 im Haus der Jugendfeuerwehr in Rösrath wurden Feuerwehrleute des Rheinisch-Bergischen-Kreises und des Rhein-Sieg-Kreises ausgebildet.

Am ersten Seminartag stand die notwendige Theorie der zeitgemäßen Trainingslehre auf dem Stundenplan, die fachlich fundiert und in routinierter Weise kurzweilig von Herrn Eyting präsentiert wurde. Nach der Vermittlung der Grundlagen wurden z.B. der Aufbau von Trainingseinheiten inklusive „Stretching“ und „warm up“ anschaulich vorgestellt und zu der Trainingseinheit Feuerwehrfitness der entsprechende Übungsaufbau und ein interessantes didaktisches und methodisches Hintergrundwissen an die „Frau“, bzw. an den „Mann“ gebracht.

Während der Theorie wurde fortwährend der direkte Bezug der Trainingsgrundlagen zum Einsatzgeschehen und die damit verbundenen Belastungen und Beanspruchungen im Feuerwehrdienst hergestellt. So wurde gewährleistet, dass sich die Teilnehmer als aktive Feuerwehrleute mit dem Thema feuerwehrspezifisch identifizieren können.

Denn im Einsatzdienst müssen die Gerätschaften schnell und perfekt beherrscht werden. Gleichwohl ist eine Ausdauerleistung unabdingbar, um z.B. die technischen Geräte optimal einsetzen zu können. Denn die beste Feuerwehrentechnik wird nutzlos, wenn die Kondition nicht mehr ausreicht, diese Geräte richtig zu bedienen. Eine gute Fitness hat maßgeblichen Einfluss auf die eigene Sicherheit und die der Kame-



Die Teilnehmer des Pilotseminars in Ahlen.

raden und Kollegen. Es ist anzunehmen, dass sich eine gute Beweglichkeit und Kondition sowohl positiv auf die Unfallzahlen selbst als auch auf die Schwere der eventuellen Verletzungen beim Sport, aber auch im Einsatz- und Übungsdienst, bis hin in den privaten Bereich – das eigene Wohlbefinden – auswirken.

Denn je besser der Trainingszustand ist, desto länger dauert es, bis die Erschöpfung eintritt, ganz gleich ob im Training, Übungsdienst oder im Einsatz. Eine gute Fitness hat maßgeblichen Einfluss auf die eigene Sicherheit und die der Kameraden und Kollegen. Ein kurzfristiges „Hochpowern“ hat nur geringe und sehr kurz wirksame positive Trainingseffekte und schadet mehr als es nützt.

Am zweiten Tag, dem Praxistag in der Sporthalle, wurden anhand von Bewe-

gungs- und Sportspielen zahlreiche Möglichkeiten demonstriert, wie Sportspiele stärker zur Gesundheitsförderung im Herz-Kreislauf-Bereich beitragen können und wie durch gezieltes „warm up“ und methodisches Vorgehen die Verletzungsgefahr deutlich verringert werden kann. Denn Aufwärmübungen führen nicht nur zu einer Steigerung der Leistungsfähigkeit beim Dienstsport, sondern sie sind zur Vermeidung von Verletzungen unverzichtbar. Durch das Aufwärmtraining wird das Herz-Kreislaufsystem auf die anstehenden Belastungen während der Trainingseinheiten optimal vorbereitet. Weiterhin dient das Aufwärmen und Dehnen der Muskulatur, der Bänder und Sehnen im Körper einer Verminderung der Verletzungsrisiken, der Steigerung der Koordinationsfähigkeit und der individuellen Aktivierung. Schließlich würde der mehrmalige Weltmeister Michael Schumacher niemals ohne vorheriges „warm up“ an den Start gehen.

Ebenso unerlässlich ist das so genannte „cool down“, dessen Wirkungsweise und die damit verbundene Einleitung der Erholungsphase mit Verbesserung der Regenerationsprozesse von Herrn Eyting anschaulich erläutert wurde.

Beim praktischen Teil des Seminars in der Sporthalle galt es für jeden Teilnehmer, das am Vortag erworbene Wissen in einer 20-minütigen Lehrprobe in die Praxis umzusetzen. Auch bei diesem zum Teil ungewohnten Rollenwechsel der Sportler in die Funktion des Lehrenden war der Spaß niemals zu kurz gekommen, da in den vorgestellten Spielen selbst die an sich fremde Gruppe sehr schnell zu einem Team zusammengefunden hatte. Somit war zu beobachten, dass der faire und moderate Dienstsport auch einen erheblichen Beitrag zur Kameradschaftspflege beitragen kann.

Nach den Lehrproben wurde durch die Teilnehmer in der Gruppe die jeweilige Umsetzung analysiert und ggf. Optimierungen im Team erarbeitet. So konnte jeder Teilnehmer direkt eine

Rückmeldung über den Erfolg seiner Lehrprobe bekommen. Nach Beendigung des Praxisteils und einer Abschlussbesprechung des Seminars wurden die Teilnehmer gebeten, einen Feedback-Bogen auszufüllen, um die Effizienz der Seminarveranstaltung beurteilen zu können. Die Auswertung der Beurteilungsbögen ergab durchweg eine gute bis sehr gute Beurteilung der Lehrinhalte und des Referenten. Einige Teilnehmer regten bereits an, in Zukunft eine Fortbildung zu dieser interessanten Thematik durch die Feuerwehr-Unfallkasse Nordrhein-Westfalen anzubieten. Als Dank für das Engagement am Schulungswochenende wurden den Sportlern Herzfrequenzmessgeräte übergeben.



Die durch die zwei vorher beschriebenen Pilotseminare gemachten Erfahrungen finden ihren Niederschlag in projektbezogenen Schulungsmaßnahmen zur Ausbildung von Multiplikatoren, vergleichbar mit Übungsleitern, die am Institut der Feuerwehr in Münster angeboten werden.

Durch die Feuerwehr-Unfallkasse Nordrhein-Westfalen werden damit die Sportbeauftragten der Löschgruppen professionell geschult und sie können an die Trainingsaufgaben herangeführt werden.

Insgesamt werden im Jahr 2004 ca. 90 Multiplikatoren bei den viermal jeweils zweitägig stattfindenden Schulungen instruiert. Darüber hinaus werden 210 Führungskräfte zum Thema „Körperliche Leistungsfähigkeit, Sport im Feuerwehrdienst“ in Tagesseminaren sensibilisiert. Dazu wurden die folgenden Termine in den Lehrgangskatalog des Instituts der Feuerwehr in Münster aufgenommen:

Anfangsdatum	Enddatum	Seminar	Seminarform
23.03.04	–	Körperliche Leistungsfähigkeit; Sport im Feuerwehrdienst	Seminar für Führungskräfte (Tagesseminar)
05.05.04	–	Körperliche Leistungsfähigkeit; Sport im Feuerwehrdienst	Seminar für Führungskräfte (Tagesseminar)
06.10.04	07.10.04	Seminar für Sportbeauftragte in den Feuerwehren	S Sport
27.10.04	28.10.04	Seminar für Sportbeauftragte in den Feuerwehren	S Sport
17.11.04	18.11.04	Seminar für Sportbeauftragte in den Feuerwehren	S Sport
14.12.04	15.12.04	Seminar für Sportbeauftragte in den Feuerwehren	S Sport

Die Anmeldungen für die Veranstaltungen erfolgen wie gewohnt über die Kreisbrandmeister oder die kreisfreien Städte.

Die interessierten angehenden Feuerwehrsport-Multiplikator sollten die folgenden Qualifikationen erfüllen:

- praktische und theoretische Sporterfahrungen/-kenntnisse
- besondere Befähigung, praktische und theoretische Sportkenntnisse mittels der Lehrunterlagen/Medienpakete der Feuerwehr-Unfallkasse Nordrhein-Westfalen zu vermitteln

- Bereitschaft, regelmäßig (etwa 2 Termine/Monat) Ausbildung innerhalb des Kreisgebietes bei den Feuerwehren durchzuführen

Die Medienpakete „Fit for Fire“ und „Fit for Fire in the Future“ können bei Herrn Klaus Meyfarth unter der Telefonnummer 0251/2194694 ausgeliehen werden.

In einer der nächsten Ausgaben der Zeitschrift „Der Feuerwehrmann“ wird ein weiterer Bericht zum Thema Steigerung der Leistungsfähigkeit erscheinen.
Dietmar Cronaue

Ausbildung aller Ersthelfer durch die Feuerwehr

Düsseldorf. Die Unfallversicherungsträger haben gemäß § 14 Sozialgesetz-



Fotos: Feuerwehr Hattingen

buch VII mit allen geeigneten Mitteln für die Erste Hilfe zu sorgen. Die Durchführung der Aus- und Fortbildung in Erster Hilfe wird ermächtigten Stellen übertragen.

Nach der alten Fassung der Unfallverhütungsvorschrift „Erste Hilfe“ (GUV-V A5) darf der Unternehmer als Ersthelfer nur Personen einsetzen, die durch den Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland (ASB), das Deutsche Rote Kreuz (DRK), die Johanniter-Unfall-Hilfe (JUH) oder den Malteser-Hilfsdienst (MHD) in der Ersten Hilfe ausgebildet sind. Dies bedeutete in der Praxis, dass die Feuerwehr die für ihr Unternehmen geforderten Ersthelfer gemäß der UVV „Erste Hilfe“ nur

durch die vorher genannten Hilfsorganisationen ausbilden konnte. Dieser Sachverhalt hat sich jetzt geändert.

Die Feuerwehr-Unfallkasse Nordrhein-Westfalen hat Anfang März 2004 die Berufsgenossenschaft der keramischen und Glas-Industrie (BGGK) mit der Qualitätssicherung für die Erste-Hilfe-Ausbildung beauftragt. Die BGGK prüft im Auftrag der Feuerwehr-Unfallkasse Nordrhein-Westfalen, ob der Antragsteller alle Voraussetzungen in organisatorischer, personeller und sachlicher Hinsicht erfüllt.

Die BGGK darf dann auch mittels Bescheid die Ermächtigung erteilen und schriftliche Vereinbarungen schließen, in der u.a. auch die Gebühren festgelegt sind. Damit darf der Antragsteller die Erste-Hilfe-Aus- und Fortbildung durchführen bei allen Mitgliedsbetrieben der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand, welche die BGGK damit beauftragt haben, und bei allen gewerblichen und landwirtschaftlichen Betrieben.

Die Feuerwehren, die als ermächtigte Stelle gelten, dürfen also die Angehörigen der Feuerwehr, die Angehörigen der Stadtverwaltung und außerdem die Versicherten aller anderen Berufsgenossenschaften in Erster Hilfe ausbilden, die sich dem Verfahren angeschlossen haben.

Die Ausbildung zu Ersthelfern erfolgt im Erste-Hilfe-Lehrgang, der 8 Doppelstunden umfasst. Die Fortbildung der Ersthelfer erfolgt durch ein Erste-Hilfe-Training, das 4 Doppelstunden umfasst. Voraussetzung für die Teilnahme an ihm ist die Teilnahme an einem Erste-Hilfe-Lehrgang oder einer Erste-Hilfe-Fortbildung vor nicht mehr als 2 Jahren. Für Art und Umfang der Aus- und Fortbildungsleistungen gelten die Bestimmungen der Anlage zu § 26 Abs. 2 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“

Die Gebühren, die die UV-Träger an die ermächtigte Stelle entrichten, werden nach einer Berechnungsformel auf Basis der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV ermittelt. Danach soll die Gebühr 1,2 % der aktuellen monatlichen Bezugsgröße betragen. Ab dem



1.4.2004 ergibt sich damit für die Erste-Hilfe-Ausbildung ein Betrag von 28,98 € (1,2 % von 2.415 €). Für die Erste-Hilfe-Fortbildung werden 19,32 € gezahlt (wie bisher 2/3 des Betrages für die Erste-Hilfe-Ausbildung). Die Pauschalgebühr wird jährlich zum 1. Januar entsprechend der Änderung der Grundlohnsumme (§ 71 Abs. 3 SGB V) angepasst. Eine Anpassung erfolgt erstmals zum 1. Januar 2005.

Das Anerkennungsverfahren ist für die jeweilige Feuerwehr kostenfrei, die

Anträge auf Ermächtigung und Beurteilung sind an die Feuerwehr-Unfallkasse Nordrhein-Westfalen zu richten, die sie dann an die Berufsgenossenschaft der keramischen und Glas-Industrie weiterleitet.

Bei Fragen zum Verfahren und zur Anerkennung als „ermächtigte Stelle“ wenden Sie sich unter der Telefonnummer 0211/97 79 8911 an Herrn Burkhardt von der Präventionsabteilung der Feuerwehr-Unfallkasse Nordrhein-Westfalen.

Stephan Burkhardt

Jugendfeuerwehrseminar war ein voller Erfolg

Kamen. Beim ersten Jugendfeuerwehrseminar der Feuerwehr-Unfallkasse (FUK) Nordrhein-Westfalen Mitte März in der Feuer- und Rettungswache



Geschäftsführer Johannes Plönes begrüßte die Teilnehmer.

der Feuerwehr Kamen informierte Stephan Burkhardt vom Technischen Aufsichtsdienst über 50 Kreis- und Stadtjugendfeuerwehrwarte über die Arbeit der FUK. So wurden unter anderem die unterschiedlichen Medienpakete zur Präventionsarbeit vorgestellt.

Gemeinsam mit der Feuerwehr-Unfallkasse hatte Stellvertretender Landesjugendfeuerwehrwart Willi Gillmann das Seminar organisiert. „Wir wollten den Kontakt zwischen der Jugendfeuerwehr und der Feuerwehr-Unfallkasse herstellen. Wer sich kennt, kann sich auch viel besser verstehen“, sagte Gillmann anlässlich des Seminars.

Nach der Begrüßung durch Landesjugendfeuerwehrwart Uwe Friesen ging Johannes Plönes, Geschäftsführer der Feuerwehr-Unfallkasse auf die Arbeit seiner Kasse ein. „Die Mitglieder der Jugendfeuerwehr stellen inzwischen 20

Prozent unserer Versicherten“, fasste Plönes zusammen und stellte das Thema Prävention als einen der zentralen Punkte der Arbeit der FUK heraus.



Stephan Burkhardt leitete das Seminar.

Anschließend wurde ein Überblick über das Unfallgeschehen des letzten Jahres gegeben. So sagte Burkhardt, dass von den 2160 Unfällen 335 bei der Arbeit der Jugendfeuerwehr passiert seien. Er beschrieb aber auch Unfallursachen bei diesen Unfällen. „Häufig passieren Unfälle beim Ein-

steigen in das Feuerwehrfahrzeug. Hierbei klemmen sich die Kinder die Finger, wenn derjenige, der vorne sitzt, seine Tür schließt“, fasste Burkhardt zusammen. Ebenso nannte er Wasserschlachten als eine der weiteren Unfallursachen.

Beim Überblick über die versicherten Tätigkeiten bei der Jugendfeuerwehr verwies Burkhardt auch auf die Informationsschrift der Feuerwehr-Unfallkasse Nordrhein-Westfalen. Die Broschüre „Wenn’s dich erwischt“ wurde im Verlauf der Veranstaltungen an die Stadt- und

Kreisjugendfeuerwehrwarte zur Verteilung vor Ort übergeben. Diese verteilen sie nach der durch die Bedarfsabfrage ermittelten notwendigen Menge an die einzelnen Jugendfeuerwehrgruppen.

Ebenso ging er anschließend auf die vielen Arbeitshilfen der FUK für die Ju-

gendfeuerwehren in Nordrhein-Westfalen ein. So hatte die FUK bereits 1997 mit „Fit for Fire in the Future“ einen ersten Videofilm mit ergänzender Literatur für die Arbeit in der Jugendfeuerwehr herausgebracht.

Im Verlauf des Seminars hatten die Teilnehmer dann auch gleich Gelegenheit, eine Bestellliste für Informationsmaterial der Feuerwehr-Unfallkasse Nordrhein-Westfalen auszufüllen.

Am Seminarende bedankte sich Burkhardt noch einmal bei der Feuerwehr Kamen, das Seminar in der Feuer- und Rettungswache durchführen zu können. Ebenso bedankte er sich für die optimalen Rahmenbedingungen im Verlauf der Veranstaltung.

„Wir werden dieses Seminar fortsetzen“, erklärte anschließend Stellvertretender Landesjugendfeuerwehrwart Gillmann. „Unser Ziel ist immer, dass unsere Stadt- und Kreisjugendfeuerwehrwarte mit den neuesten Informationen versorgt werden“, so Gillmann weiter.

Stephan Burkhardt

FUK Nordrhein-Westfalen unterstützt NRW Jugendfeuerwehr

Düsseldorf. „Prävention ist ein wichtiger Teil unserer Arbeit, deshalb hat sich die Feuerwehr-Unfallkasse entschlossen, die Jugendfeuerwehren in ganz Nordrhein-Westfalen zu unterstützen“, sagte Geschäftsführer Johannes Plönes anlässlich des Seminars der Feuerwehr-Unfallkasse Mitte März in der Feuer- und Rettungswache Kamen. Anschließend überreichte Plönes symbolisch ein Kindersitzkissen an Landesjugendfeuerwehrwart Uwe Friesen.

„Ziel ist es, dass jede Jugendfeuerwehr in Nordrhein-Westfalen zwei dieser Sitzkissen erhält“, so Plönes weiter. Die Feuerwehr-Unfallkasse will für die zehn bis zwölf Jahre alten Jungen und Mädchen in den Feuerwehrfahrzeugen zusätzliche Si-

cherheit schaffen. Damit auch jeder auf den ersten Blick erkennt, dass es sich um ein Kissen der Feuerwehr-Unfallkasse handelt, wurde jeweils ein Aufdruck aufgebracht.

Nach der symbolischen Übergabe erfolgte auch gleich die landesweite Ver-

teilaktion der Kissen. So hatten die Kreis- und Stadtjugendfeuerwehrwarte teilweise sogar Anhänger mitgebracht, um alle Sitzkissen mitnehmen zu können.

„Ich bedanke mich im Namen aller Jugendfeuerwehren. Die Aktion der Feuerwehr-Unfallkasse war das richtige

Zeichen für die Zukunft“, sagte Landesjugendfeuerwehrwart Friesen zum Abschluss der Veranstaltung.

Parallel zur Aktion mit den Sitzkissen hatte die Feuerwehr-Unfallkasse Informationsmaterial zum Versicherungsschutz bei der Jugendfeuerwehr zusammengestellt. Dieses Material wurde den Kreis- und Stadtjugendfeuerwehrwarten ebenfalls zur weiteren Verteilung mitgegeben. Stephan Burkhardt



Geschäftsführer Johannes Plönes (2.v.l.) überreicht LJFW Uwe Friesen (Mitte) einen Kindersitz.



FSHG geändert

Interkommunale Zusammenarbeit ausdrücklich geregelt

1. Durch Artikel IV des Gesetzes zur Stärkung der regionalen und interkommunalen Zusammenarbeit der Städte, Gemeinden und Kreise in Nordrhein-Westfalen vom 3. Februar 2004 (GV. NRW. 2004 Seite 96) ist auch das Gesetz über den Feuerschutz und die Hilfeleistung (FSHG) geändert worden. Die Änderung ist mit Wirkung vom 21. Februar 2004 in Kraft getreten.

Dem § 1 FSHG ist ein Absatz 7 angefügt worden, der wie folgt lautet:

Gemeinden und Kreise können zur Wahrnehmung einzelner Aufgaben nach diesem Gesetz öffentlich-rechtliche Vereinbarungen gemäß § 23 ff des Gesetzes über kommunale Gemeinschaftsarbeit abschließen. Dabei sind die Belange der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen besonders zu berücksichtigen.

2. Grund für die besondere Regelung im FSHG

2.1 Das Land Nordrhein-Westfalen hat bereits seit Jahren die Strategie verfolgt, die Gemeinden anzuhalten, alle nach dem FSHG schon heute zulässigen Möglichkeiten der interkommunalen Zusammenarbeit auszuschöpfen. Davon ist nach Auffassung des Landes tatsächlich bisher noch nicht genügend Gebrauch gemacht worden.

Durch die Gesetzesänderung soll diesem Anliegen verstärkt Ausdruck verliehen werden.

2.2 Weiterhin ist aus rechtlicher Sicht geltend gemacht worden, dass das Gesetz über kommunale Gemeinschaftsarbeit vom 1.10.1979 (SGV. NRW. 202) – GkG – bei der Erfüllung von Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung (wie in § 4 FSHG ausdrücklich bestimmt) nur eingeschränkt anwendbar sei. Die interkommunale Zusammenarbeit nach den Vorschriften des Gesetzes über kommunale Gemeinschaftsarbeit sei bei der Wahrnehmung von Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung nach der derzeitigen Rechtslage nur dann zulässig, wenn die Rechtsvorschrift, mit der die jeweilige Aufgabe übertragen wird, ausdrücklich die Möglichkeit einer interkommunalen Zusammenarbeit nach dem Gesetz über kommunale Zusammenarbeit eröffnen würde.

Die jetzt vorgenommene Änderung des FSHG trägt diesem Bedenken Rechnung und erlaubt jetzt künftig die interkommunale Zusammenarbeit im Hinblick auf die Besonderheiten des FSHG ausdrücklich.

2.3 Die interkommunale Zusammenarbeit bei der Erledigung von Aufgaben nach dem FSHG findet, worauf auch die kommunalen Spitzenverbände besonders hingewiesen haben, in einem besonderen Umfeld statt. Dies gilt insbesondere bei einer Zusammenarbeit zwischen Feuerwehren mit ehrenamtlichen Einsatzkräften und Feuerwehren mit hauptamtlichen Kräften (ständig mit hauptamtlichen Kräften besetzte Feuerwehren – § 13 FSHG – und Berufsfeuerwehren – § 10 FSHG –). Denn die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement in einer Feuerwehr hängt häufig davon ab, dass sich die Tätigkeit auf das Gemeindegebiet beschränkt, weil sich die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen in der Regel nur mit ihrer – eigenen – Gemeinde identifizieren. Sie sind deshalb unter Umständen nur eingeschränkt bereit, über die selbstverständliche Überörtliche Hilfe nach § 25 FSHG hinaus ständig im Gebiet einer Nachbarkommune tätig zu sein, insbesondere wenn dort hauptamtlich tätige Feuerwehrangehörige vorhanden sind.

Die betreffenden kommunalen Gebietskörperschaften werden zu entscheiden haben, ob die Vorteile einer integrierten Aufgabenwahrnehmung ohne Rücksicht auf kommunale Gebietsgrenzen den eventuellen „Preis“ eines Rückgangs des ehrenamtlichen Engagements rechtfertigen.

Um auf die Notwendigkeit einer solchen Abwägung hinzuweisen, hat der Gesetzgeber ausdrücklich im neuen Absatz 7 des § 1 FSHG folgenden Satz 2 beigefügt:

Dabei sind die Belange der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen besonders zu berücksichtigen.

Die kommunalen Spitzenverbände haben auch darauf hingewiesen, dass jede Kommune, die eine interkommunale Zusammenarbeit im Bereich des Feuerwehrwesens in Erwägung zieht, schon aus Eigeninteresse die Belange der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen deswegen besonders berücksichtigt, weil das ehrenamtliche Engagement in der Regel kostengünstiger ist als eine Organisation des Feuerwehrwesens mit hauptberuflich Tätigen.

Hinzu kommt, dass die ehrenamtlichen Feuerwehren im gesellschaftlichen und politischen Leben einer Gemeinde in der Regel ein besonderes Gewicht haben und auch deshalb ihre Interessen von den Kommunalvertretungen und den in Urwahl zu wählenden Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern sowie Landrätinnen und Landräten angemessen berücksichtigt werden.

3. Voraussetzungen interkommunaler Feuerwehrzusammenarbeit

3.1 Wahrnehmung einzelner Aufgaben

Nach dem Text der Neufassung können Gemeinden und Kreise nur für einzelne Aufgaben des FSHG eine interkommunale Zusammenarbeit vereinbaren. Die Anregung des Landtags NRW (vgl. z.B. Landtagsdrucksache 13/4902 Seite 48), eine Vielzahl von Aufgaben oder sogar die gesamte Aufgabe der interkommunalen Zusammenarbeit zugänglich zu machen und jede Kommune selbst entscheiden zu lassen, wie sie die damit verbundenen Vor- und Nachteile gewichtet, ist vom Landtag NRW nicht aufgenommen worden.

In der alltäglichen Praxis wird sich zeigen müssen, wie man „einzelne Aufgaben“ nach dem FSHG abgrenzt, um dem Gesetz Rechnung zu tragen.

Zu denken ist an die Übernahme von Brandschutz und von Technischer Hilfeleistungen in einzelnen Ortsteilen, die von der Nachbarfeuerwehr schneller zu erreichen sind:

= örtliche Zusammenarbeit

Möglich ist sicherlich auch eine interkommunale Zusammenarbeit im Bereich von sächlicher Ausstattung (z.B. Anschaffung eines Feuerwehrkrans; Wartung von Gerät)

= sächliche Zusammenarbeit

Einer interkommunalen Zusammenarbeit ist sicherlich aber auch der personelle Bereich zugänglich. So kann eine gemeinsame Grundausbildung von zwei Kommunen durchaus sinnvoll sein.

= personelle Zusammenarbeit.

Notwendig ist jedoch in jedem Fall, dass die interkommunale Zusammenarbeit auch im jeweiligen Brandschutzbedarfsplan der Gemeinde nach § 22 Absatz 1 FSHG ihren Niederschlag findet, weil sich die interkommunale Zusammenarbeit im Rahmen der von den Kommunen selbst gewählten und verantworteten Schutzziele bewegen muss.

3.2 Übertragung nur horizontal gleich gelagerter Aufgaben

Nach dem neuen Absatz 7 des § 1 FSHG können nur horizontal gleich gelagerte Aufgabenträger (z.B. kreisangehörige Gemeinde mit kreisangehöriger Nachbargemeinde) im Wege einer öffentlich-rechtlichen Vereinbarung untereinander die Wahrnehmung einzelner Aufgaben des Feuerschutzes und der Technischen Hilfeleistung regeln. Gleiches gilt für Kreise oder kreisfreie Städte hinsichtlich der ihnen nach dem FSHG obliegenden Aufgaben.

Nach dem jetzt verabschiedeten Gesetz ist es nicht möglich, dass ein Kreis z.B. die Kreisauflage zur Unterhaltung einer Leitstelle (§ 21 Absatz 1 FSHG) im Wege der interkommunalen Zusammenarbeit auf eine kreisangehörige Stadt/Gemeinde überträgt, weil es sich hier eben um eine Aufgabe des Kreises und nicht um eine Aufgabe der kreisangehörigen Kommunen handelt. Das Gesetz lässt also eine Aufgabenverlagerung im Wege der interkommunalen Zusammenarbeit nur dann zu, wenn die Beteiligten für diese Aufgaben auch originär zuständig sind.

3.3 Nur öffentlich-rechtliche Vereinbarung zulässig

Nach dem neuen Absatz 7 des § 1 FSHG kann die interkommunale Zusammenarbeit im Bereich des FSHG nur durch eine öffentlich-rechtliche Vereinbarung nach § 23 ff des Gesetzes über kommunale Gemeinschaftsarbeit geregelt werden. Die beiden anderen Möglichkeiten, die das Gesetz über kommunale Gemeinschaftsarbeit anbie-

tet (Arbeitsgemeinschaft, Zweckverband), scheiden für den Bereich des FSHG aus.

§ 23 Absatz 1 Gesetz über kommunale Gemeinschaftsarbeit lautet:

Gemeinden und Gemeindeverbände können vereinbaren, dass einer der Beteiligten einzelne Aufgaben der übrigen Beteiligten in seine Zuständigkeit übernimmt oder sich verpflichtet, solche Aufgaben für die übrigen Beteiligten durchzuführen.

Je nach dem Inhalt der jeweiligen Vereinbarung (Übernahme der Aufgabe oder nur Durchführung der Aufgabe) gestalten sich auch die Rechte und Pflichten der Beteiligten.

Dazu bestimmt Absatz 2 des § 23 des Gesetzes über kommunale Gemeinschaftsarbeit:

Übernimmt ein Beteiligter eine Aufgabe der übrigen in seine Zuständigkeit, so gehen das Recht und die Pflicht zur Erfüllung der Aufgabe auf ihn über. Verpflichtet sich einer der Beteiligten, eine Aufgabe für die übrigen durchzuführen, so bleiben deren Rechte und Pflichten als Träger der Aufgabe unberührt.

Es bleibt jetzt abzuwarten, ob sich die Erwartungen, die an die neue Regelung sowohl von Kommunen als auch von Feuerwehren gestellt worden sind, erfüllen werden. Ziel muss es nach wie vor sein, den Bürgern einen optimalen Schutz vor den Gefahren durch Brände und sonstige Unglücksfälle und Notstände zu gewähren.

Dr. Klaus Schneider



Feuerwehr-Ehrenzeichen

Neue Ausführungsbestimmungen

Durch Runderlass des Innenministeriums Nordrhein-Westfalen vom 22. Januar 2004 – veröffentlicht im Ministerialblatt für das Land NRW 2004 Seite 168 – sind die Ausführungsbestimmungen zum Gesetz über die Stiftung eines Feuerwehr-Ehrenzeichens neu gefasst worden. Darin sind u.a. Regelungen über folgende Punkte enthalten:

die Vorschlagsberechtigung	unten 1
die Vorschlagsfristen	unten 2
die Vorschlagsform	unten 3
die Vorschlagsbegründung	unten 4
die Berechnung der Dienstzeiten	unten 5
die Entziehung	unten 6

1. Die Vorschlagsberechtigung

Der Vorschlag für die Verleihung eines Feuerwehr-Ehrenzeichens erfolgt

bei	durch
Angehörigen von Freiwilligen Feuerwehren	Träger des Feuerschutzes
Angehörigen von Berufsfeuerwehren	Dienstherrn
Bediensteten, die einer Laufbahn des feuerwehrtechnischen Dienstes angehören	Dienstherrn
Angehörigen von Werkfeuerwehren	Unternehmen

Einzelheiten sind wie folgt geregelt:

1.1 Kreisangehörige Städte und Gemeinden schlagen die Verleihung eines Feuerwehr-Ehrenzeichens auf dem Dienstwege – über die Kreise und Bezirksregierungen – dem Innenministerium vor.

Die Kreise und Bezirksregierungen haben zu den Vorschlägen Stellung zu nehmen.

1.2 Kreisfreie Städte und Kreise schlagen die Verleihung eines Feuerwehr-Ehrenzeichens auf dem Dienstwege – über die Bezirksregierungen – dem Innenministerium vor.

Die Bezirksregierungen haben zu den Vorschlägen Stellung zu nehmen.

1.3 Unternehmen mit Werkfeuerwehren, die der Aufsicht der Bergbehörden unterstehen, schlagen die Verleihung eines Feuerwehr-Ehrenzeichens auf dem Dienstwege – über die Bergämter und die Bezirksregierung Arnsberg – dem Innenministerium vor.

Die Bergämter und die Bezirksregierung Arnsberg haben zu den Vorschlägen Stellung zu nehmen.

1.4 Unternehmen mit Werkfeuerwehren, die der Aufsicht der Bergbehörden nicht unterstehen, schlagen die Verleihung eines Feuerwehr-Ehrenzeichens auf dem Dienstwege – über die Bezirksregierungen – dem Innenministerium vor.

Die Bezirksregierungen haben zu den Vorschlägen Stellung zu nehmen.

1.5 Die Bezirksregierungen schlagen die Verleihung eines Feuerwehr-Ehrenzeichens dem Innenministerium unmittelbar vor.

2. Die Vorschlagsfristen

Vorschläge für die Verleihung eines Feuerwehr-Ehrenzeichens sind

den Bezirksregierungen mindestens drei Monate vor dem beabsichtigten Datum der Verleihung jeweils zum

1. Januar, 1. April, 1. Juli und 1. Oktober eines jeden Jahres vorzulegen.

Die Bezirksregierungen erstatten dann dem Innenministerium jeweils zum

31. Januar, 30. April, 31. Juli und 31. Oktober

eines jeden Jahres einen entsprechenden Bericht.

3. Die Vorschlagsform

3.1 Allgemeines

Vorschläge auf Verleihung eines Feuerwehr-Ehrenzeichens müssen enthalten:

- Zunamen
- Vornamen
- Geburtsdatum
- Dienstgrad in der Feuerwehr und/oder im feuerwehrtechnischen Dienst.

Bei Vorschlägen für die Verleihung eines Feuerwehr-Ehrenzeichens in Silber oder Gold müssen weiter folgende Angaben gemacht werden:

- Bezeichnung der Feuerwehr bzw. Dienststelle
- Bei Feuerwehrangehörigen sind die Art der Feuerwehr (Freiwillige Feu-

erwehr, Berufsfeuerwehr, Werkfeuerwehr) und der Ort der Feuerwehr – bei Angehörigen von Werkfeuerwehren ist zusätzlich der Name des Unternehmens anzugeben. Bei Bediensteten, die einer Laufbahn des feuerwehrtechnischen Dienstes angehören, sind Namen und Ort der Dienststelle anzugeben.

– Dienstzeiten

Die Dienstzeiten sind vollständig und chronologisch geordnet anzugeben. Zur Berechnung der Dienstzeiten vgl. unten unter 5.

3.2 Formblätter

Für die Vorschlagslisten zur Verleihung des Feuerwehr-Ehrenzeichens in Silber oder Gold sind Vordrucke, die hier nicht abgebildet sind, zu verwenden. Auf ihnen sind die unter 3.1 genannten Angaben einzutragen.

4. Die Vorschlagsbegründung

4.1 Feuerwehr-Ehrenzeichen in Silber/Gold

Für die Ehrung wegen langjähriger und pflichttreuer Dienstleistung im Feuerschutz sind die Feuerwehr-Ehrenzeichen in Silber für 25-jährigen aktiven Dienst und in Gold für 35-jährigen aktiven

Dienst bestimmt. Eine besondere Begründung im Einzelfall ist nicht erforderlich. Die Voraussetzungen für das jeweilige Feuerwehr-Ehrenzeichen ergeben sich aus den auf den Formblättern anzugebenden Dienstzeiten (siehe dazu unten 5).

4.2 Feuerwehr-Ehrenzeichen der Sonderstufe

4.2.1 Allgemeines

Eine über 25- oder 35-jährigen aktiven Dienst hinausgehende Dienstzeit rechtfertigt die Verleihung eines Feuerwehr-Ehrenzeichens der Sonderstufe nicht. Auch die Erfüllung der selbstverständlichen Pflichten eines hauptberuflich oder ehrenamtlich im Feuerschutzwesen Tätigen rechtfertigt allein nicht die Verleihung eines Feuerwehr-Ehrenzeichens der Sonderstufe. Die Verdienste müssen vielmehr über dieses Maß erheblich hinausragen.

4.2.2 Feuerwehr-Ehrenzeichen der Sonderstufe in Silber

Für die Verleihung dieses Feuerwehr-Ehrenzeichens sind in der Anlage 3 zu dem oben genannten Erlass unter Punkt 3 folgende Voraussetzungen festgelegt worden:

Das Feuerwehr-Ehrenzeichen der Sonderstufe in Silber kann nach § 2 Abs. 4 Buchst. a des Gesetzes über die Stiftung eines Feuerwehr-Ehrenzeichens vom 23.11.1954 (GV. NW. 1954 S. 351/GS. NW. S. 138), zuletzt geändert durch Gesetz vom 8.7.2003 (GV. NRW. 2003 S. 420/SGV. NRW. 113), „für besondere Verdienste um das Feuerschutzwesen“ verliehen werden.

3.1 Als besonderen Verdienst um das Feuerschutzwesen kann eine über das Maß der selbstverständlichen Pflichterfüllung der hauptberuflich oder ehrenamtlich im Feuerschutzwesen Tätigen hinaus mit herausragender Initiative, vorbildlicher Amtsführung und entsprechendem Erfolg wahrgenommene Tätigkeit als Leiter einer Feuerwehr oder im Aufsichtsdienst angesehen werden.

Als Voraussetzung ist in der Regel eine Amtszeit

- a) von 15 Jahren als Leiter einer Feuerwehr oder Stellvertreter,
- b) von 10 Jahren als Kreis-/Bezirksbrandmeister oder Stellvertreter

oder eine entsprechende Amtszeit in einer vergleichbaren Funktion, auch außerhalb des Landes Nordrhein-Westfalen, anzusehen.



3.2 Hauptberuflich oder ehrenamtlich im Feuerschutzwesen Tätige wie auch andere Personen können, ohne dass die unter Nummer 3.1 genannten Voraussetzungen erfüllt sein müssen, vorgeschlagen werden, wenn sie durch besondere Leistungen, z. B. auf dem Gebiet der Brandschutztechnik, der Brandschutzforschung, der Brandschutzerziehung und -aufklärung u. a., Verdienste erworben haben, die für das Feuerschutzwesen von herausragender Bedeutung sind.

3.3 Die besonderen Verdienste um das Feuerschutzwesen, welche die Verleihung des Feuerwehr-Ehrenzeichens der Sonderstufe in Silber begründen sollen, sind in dem Vorschlag im Einzelnen darzulegen.

4.2.3 Feuerwehr-Ehrenzeichen der Sonderstufe in Gold

Für die Verleihung dieses Feuerwehr-Ehrenzeichens sind in der Anlage 3 zu dem oben genannten Erlass unter Punkt 4 folgende Voraussetzungen festgelegt worden:

Das Feuerwehr-Ehrenzeichen der Sonderstufe in Gold kann nach § 2 Abs. 4 Buchst. b des Gesetzes über die Stiftung eines Feuerwehr-Ehrenzeichens vom 23.11.1954 (GV. NW. 1954 S. 351/GS. NW. S. 138), zuletzt geändert durch Gesetz vom 8.7.2003 (GV. NRW. 2003 S. 420/SGV. NRW. 113), „für besonders mutiges und entschlossenes Verhalten im Zusammenhang mit einem Feuerwehreinsatz“ verliehen werden.

4.1 Als besonders mutiges und entschlossenes Verhalten im Zusammenhang mit einem Feuerwehreinsatz können

- a) die Rettung von Menschen aus akuter Lebensgefahr,
 - b) die Abwendung einer erheblichen gegenwärtigen Gefahr für die Allgemeinheit,
 - c) die Abwendung einer erheblichen gegenwärtigen Gefahr für wertvolle Sach- und/oder Kulturgüter
- angesehen werden.

In allen Fällen ist Voraussetzung für die Verleihung des Feuerwehr-Ehrenzeichens der Sonderstufe in Gold, dass der Vorgeschlagene unter erheblicher Gefahr für sein eigenes Leben, seine Gesundheit oder seine körperliche Unversehrtheit ein überragendes Maß an Mut und Entschlossenheit gezeigt hat.



4.2 Das besonders mutige und entschlossene Verhalten im Zusammenhang mit einem Feuerwehreinsatz sowie der Hergang der Rettungstat, welche die Verleihung des Feuerwehr-Ehrenzeichens der Sonderstufe in Gold begründen sollen, sind in dem Vorschlag im Einzelnen darzulegen.

4.3 Die Verleihung der Rettungsmedaille des Landes Nordrhein-Westfalen gemäß § 5 des Gesetzes über die staatliche Anerkennung von Rettungstaten vom 16.10.1951 (GV. NRW. S. 137/SGV. NRW. 113) schließt die Auszeichnung mit dem Feuerwehr-Ehrenzeichen der Sonderstufe in Gold für die gleiche Rettungstat aus.

5. Die Berechnung der Dienstzeiten

Für die Berechnung der Dienstzeiten für die Verleihung des Feuerwehr-Ehrenzeichens in Silber oder Gold sind vom Innenministerium folgende Hinweise gegeben worden:

Maßgebend für die Berechnung der Dienstzeiten nach § 2 Abs. 2 des Gesetzes ist die Dauer des aktiven Dienstes in der Feuerwehr, in der Jugendfeuerwehr und/oder im feuerwehrtechnischen

Dienst nach Maßgabe der jeweiligen Laufbahnverordnung.

Dienstzeiten als Fachberater der Freiwilligen Feuerwehr und als Angehöriger einer musiktreibenden Einheit im Sinne der §§ 3 und 5 der Verordnung über die Laufbahn der ehrenamtlichen Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr vom 1. 2. 2002 (GV. NRW. 2002 S. 53/SGV. NRW. 213) sind höchstens bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres anzurechnen.

Grundwehrdienstzeiten in der Bundeswehr und vergleichbare Zeiten sind anzurechnen, wenn der Eintritt in die Feuerwehr und/oder den feuerwehrtechnischen Dienst vor der Einberufung zum Wehrdienst liegt.

Vergleichbare Dienstzeiten außerhalb des Landes Nordrhein-Westfalen sind anzurechnen.

Zeitlich nicht zusammenhängende Dienstzeiten werden zusammengezählt.

6. Die Entziehung eines Feuerwehr-Ehrenzeichens

§ 6 des Gesetzes über die Verleihung des Feuerwehr-Ehrenzeichens sieht auch die Entziehung vor. Dazu hat das Innenministerium folgende Hinweise gegeben:

Liegen Tatsachen vor, die gemäß § 6 des Gesetzes eine Entziehung eines Feuerwehr-Ehrenzeichens rechtfertigen, so hat die nach Nummer 1 vorschlagsberechtigte Stelle der zuständigen Bezirksregierung zu berichten.

Die zuständige Bezirksregierung hört den Betroffenen an und legt das Ergebnis ihrer Ermittlungen dem Innenministerium zur Entscheidung vor.

Die Entscheidung des Innenministeriums über die Entziehung eines Feuerwehr-Ehrenzeichens ist dem Inhaber zuzustellen.

Das Feuerwehr-Ehrenzeichen und die Verleihungsurkunde sind durch die zuständige Bezirksregierung einzuziehen.

7. Abschließende Regelungen

Der Innenminister hat sich vorbehalten, die Auszeichnung mit einem Feuerwehr-Ehrenzeichen der Sonderstufe persönlich vorzunehmen sowie Ort und Zeitpunkt der Auszeichnung selbst zu bestimmen.

Die Ausführungsbestimmungen treten mit Ablauf des 28.2.2009 außer Kraft.

Dr. Klaus Schneider

Aus der Normenarbeit

FNFW-AA 192.03 N 54

Informationen des DIN-FNFW-AA 192.03 über die Anwendungsgebiete und die Einsatzgrenzen der Höhensicherung

Da die Anwendungsgebiete und die Einsatzgrenzen der Höhensicherung nicht in jedem Fall bei den Feuerwehren bekannt sind, hat der für DIN14926:2003-06, „Feuerwehr-Haltegurt mit Zweidornschnalle für den Selbstrettungseinsatz – Anforderungen, Prüfung“ zuständige Arbeitsausschuss (AA) 192.03 im DIN-FNFW am 27. Januar 2004 in Bruchsal beschlossen, die nachfolgende Information zu veröffentlichen:

Aufgaben, Möglichkeiten und Einsatzgrenzen

Zur Bekämpfung von Bränden und bei der Durchführung der technischen Hilfeleistung besteht die Möglichkeit, dass die Angehörigen der Feuerwehren sich in absturzgefährdete Bereiche begeben müssen, wo eine Sicherung gegen Absturz unbedingt erforderlich ist. Sowohl bei der Brandbekämpfung als auch bei der technischen Hilfeleistung steht die Abwehr von Gefahren für Personen, Tiere usw. im Vordergrund. Bei der Erfüllung dieser Aufgabe kann es vorkommen, dass die normale Ausrüstung (Feuerwehrleine, -gurt) nicht eingesetzt werden kann, da ihre Einsatzgrenze überschritten wird. Hier sind dann besondere Einsatzmittel erforderlich (z. B. Gerätesatz „Absturzsicherung“). Bei der Brandbekämpfung sollten sich die Tätigkeiten der Absturzsicherung nur auf Nachlöscharbeiten beschränken.

Anwendungsbereiche bei der Sicherung in Höhen und Tiefen

Hier muss man beim Arbeiten in absturzgefährdeten Bereichen zwischen folgenden Anwendungen unterscheiden und Einsatzgrenzen festlegen:

1) Rückhalten von Personen

Anwendungsbereich für jeden ausgebildeten Feuerwehrangehörigen, kann auch mit Feuerwehr-Haltegurt und -leine realisiert werden. Ein Absturz wird ausgeschlossen, wenn durch das Rückhalten verhindert wird, dass der Gesicherte die Absturzkante erreicht. Es besteht also keine direkte Sturzgefahr und kein freies Hängen im Seil.

2) Halten von Personen

Anwendungsbereich für jeden ausgebildeten Feuerwehrangehörigen, kann auch mit Feuerwehr-Haltegurt und -leine realisiert werden. Das Sturzrisiko wird minimiert, weil die Feuerwehrleine oberhalb des zu Haltenden straff geführt wird. Kein freies Hängen zulässig mit Ausnahme der Selbstrettung.

3) Selbstrettung (vgl. Feuerwehrdienstvorschrift FwDV 1/2, Kapitel 15.2)

Anwendungsbereich für jeden ausgebildeten Feuerwehrangehörigen, kann auch mit Feuerwehr-Haltegurt und -leine realisiert werden. Ein freies Hängen der Einsatzkraft im Seil bzw. in der Feuerwehrleine ist nur zum Zweck der Selbstrettung (Lebensgefahr im Verzug, kein anderer Rückzug möglich) zulässig.

Achtung: Die Feuerwehrleine besitzt im Gegensatz zu Kernmantelseilen keine ausreichende Kantenfestigkeit!

4) Absturzsicherung und Auffangen von stürzenden Personen

Feuerwehr-Haltegurt und -leine nicht mehr zulässig, Lebensgefahr!!

Anwendungsbereich für jeden Feuerwehrangehörigen, der zur Thematik Absturzsicherung ausgebildet wurde. Auffangen ist die Sicherung von Einsatzkräften, bei der ein freier Fall nicht ausgeschlossen werden kann. Die Gefahr besteht immer dann, wenn sich die Sicherung nicht oberhalb des zu Sichernden befindet. Kein freies Hängen zulässig.

Voraussetzung ist: Jeder Feuerwehrangehörige muss in der Lage sein, sich und den zu Rettenden bzw. den Retter (Feuerwehrmann, Notarzt, Rettungsassistenten usw.) gegen Absturzgefahren zu sichern und wenn erforderlich, sicher aufzufangen bzw. zu retten.

Die Möglichkeiten zur Rettung in Verbindung mit dem Gerätesatz „Absturzsicherung“ beschränken sich auf

- a) Erstsicherung des zu Rettenden und lebensrettende Sofortmaßnahmen, die sich auf Erhaltung bzw. Wiederherstellung von Atmung, Kreislauf und Herzrhythmus richten;
- b) gesichertes Zurückführen aus dem absturzgefährdeten Bereich nur, wenn die zu rettende Person dazu in der Lage ist;
- c) Ablassen einer Person (z. B. Retter oder zu rettende Person), die durch den Sicherungsmann nach einem Sturz ins Sicherungsseil aufgefangen wurde;
- d) Selbstrettung.

5) Absturzsicherung und technische Rettung (Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen)

Feuerwehr-Haltegurt und -leine nicht mehr zulässig, Lebensgefahr!!

Voraussetzungen sind: Speziell ausgebildete Feuerwehrangehörige müssen mit speziellen Rettungsgeräten in der Lage sein,

- a) sich gegen Absturz zu sichern;
- b) lebensrettende Sofortmaßnahmen einzuleiten und
- c) Befreiung aus einer lebensbedrohlichen Zwangslage durch technische Rettungsmaßnahmen (Höhenrettung) ausführen zu können, hierbei ist auch ein freies Hängen im Seil möglich und erforderlich.

Das freie Hängen der Einsatzkräfte im Seil erfolgt in einem redundanten System (d. h. zwei Seile mit getrennten Festpunkten). Diese Aufgaben können nur bewältigt werden, wenn in Vorbereitung eine umfangreiche Aus- und Fortbildung zur Gerätetechnik und zu den Einsatztechniken durchgeführt wurde (derzeit für Grundlehrgang Höhenrettung 80 Stunden).

*Ing. Frank Haverney
(Mitarbeiter im DIN-FNFW-AA 192.03; zuständiger Hauptfachlehrer und Trainer für spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen beim Institut der Feuerwehr Sachsen-Anhalt, Brandschutz- und Katastrophenschutzschule Heyrothsberge)*

Aus den Ausschüssen

Erläuterungen zur Feuerwehr-Dienstvorschrift 500 „Einheiten im ABC – Einsatz“ – Teil II

Ist eine spezielle Dekon-Einheit vorhanden, ist diese zu alarmieren, sobald ein Einsatz unter persönlicher Sonderausrüstung abzusehen ist.



Grundsätzlich gilt:

Kontaminierte Personen sind, soweit möglich und medizinisch erforderlich, noch vor Ort zu dekontaminieren oder zu desinfizieren. Weitere Maßnahmen sind von der zuständigen Fachbehörde zu veranlassen.

Bei Einsätzen mit radioaktiven Gefahrstoffen ist eine Kontaminationskontrolle durchzuführen. Wird die dreifache Nullrate überschritten, gilt die Person als kontaminiert. Die Kontaminationsfreiheit einer zuvor als kontaminiert festgestellten Person muss durch die Fachbehörde bestätigt werden.

Lebensrettende Sofortmaßnahmen gehen vor (Grob-)Dekontamination. Dabei ist der Eigenschutz zu beachten.

Spezielle Maßnahmen

Die speziellen Maßnahmen sind je nach Art des ABC-Gefahrstoffes und der Gefahrenlage zusätzlich zu den Erst- und den ergänzenden Maßnahmen zu treffen. Sie sind eng mit den Gefahrstoffen und deren Eigenschaften verknüpft und bilden deshalb das Kernstück des Teils II der FwDV 500.

Abschließende Maßnahmen

Diese Maßnahmen sind gegen Ende des Einsatzes durchzuführen. Sie gliedern sich in:

- Aufräumarbeiten
- Übergabe der Einsatzstelle/des Gefahrenbereichs
- Behandlung der Ausrüstung
- Bedarfsweise Überwachung der Einsatzkräfte.

Im Hinblick auf mögliche Spätfolgen hat die Überwachung der Einsatzkräfte auch nach dem Einsatz ein hohes Gewicht.

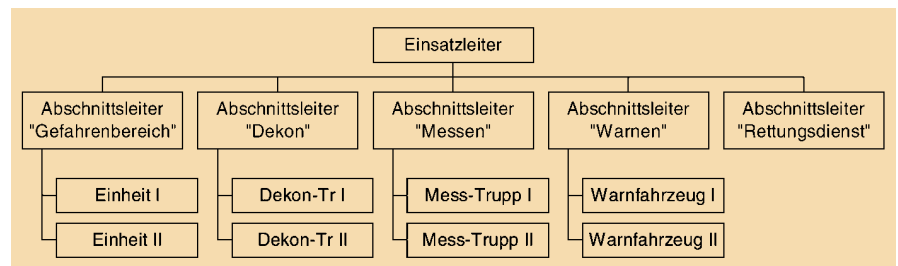
Besondere Vorkommnisse während eines ABC-Einsatzes, insbesondere Ver-

- Gefahrenabwehr und
- Dekontamination

anfallen, ist die kleinste selbstständige taktische Einheit an ABC-Einsatzstellen der Zug. Nur für kleine, im Risiko klar begrenzte und abgeschlossene ABC-Einsätze kann auch eine Gruppe ausreichend sein.

Für umfangreichere Aufgaben und für den längeren und parallelen Einsatz mehrerer Trupps mit Sonderausrüstung ist jedoch ein Verband erforderlich.

Für solche Einsätze größeren Umfanges wird eine grundsätzliche Einsatzorganisation empfohlen:



Der Zug im ABC-Einsatz soll grundsätzlich durch eine Dekon-Einheit erweitert werden.

letzungen sowie die Einwirkung von ABC-Gefahrstoffen auf die Einsatzkräfte durch Inkorporation, Kontamination oder Einwirkung von außen, sind zu dokumentieren und mindestens 30 Jahre aufzubewahren.

Die Gefahr einer Kontaminationsverschleppung im Rahmen der abschließenden Maßnahmen ist besonders zu beachten.

Einsatzdurchführung

In diesem Abschnitt werden die Aufgaben der taktischen Einheiten Gruppe, Zug, Verband sowie die besonderen Aufgaben der Dekon-Einheit beschrieben.

Hier ist festgelegt:

Da bei einem ABC-Einsatz grundsätzlich Aufgaben zur

- Sicherung der Einsatzstelle

Teil II: Spezielle Richtlinien

Die drei Abschnitte dieses Teils II, die sich auf noch verbliebene Besonderheiten des Einsatzes mit A- oder B- oder C-Gefahren beziehen, sind nach einem einheitlichen Schema gegliedert:

X.1 Einteilung in Gefahrengruppen

X.2 Einsatzplanung

X.3 Einsatz

Zunächst werden die Besonderheiten der Gefahrengruppeneinteilung beschrieben.

Bei der Einsatzplanung sind die Belange der Planung vor allem in der Gefahrengruppe III sowie Besonderheiten der persönlichen und der sonstigen Sonderausrüstung von Interesse.

Der Abschnitt Einsatz enthält insbesondere die speziellen Maßnahmen.

2. Abschnitt A-Einsatz

Im Abschnitt A-Einsatz wurden die schon in der FwDV 9/1 und 9/2 festgelegten technischen und taktischen Grundsätze weitgehend übernommen. Diese haben sich in der Vergangenheit bewährt und stehen auch heute noch im Einklang mit den Grundsätzen der überarbeiteten Strahlenschutzverordnung (StrlSchV).

Insbesondere bei den Gefahren durch radioaktive Stoffe und ionisierende Strahlen sowie bei der Einteilung in die Gefahrengruppen IA, IIA und IIIA haben sich keine gravierenden Änderungen ergeben.

Auch die Teile der bisher schon festgelegten Sonderausrüstung haben sich bewährt und sind nicht grundsätzlich geändert worden.

Die Dosisrichtwerte wurden nach längerer Diskussion mit Fachleuten bis auf den Richtwert für die Aus- und Fortbildung der Einsatzkräfte beibehalten. Dieser wurde entsprechend den Werten in der StrlSchV auf 1 mSv pro Jahr nach unten korrigiert. Der Richtwert für die Gamma-(γ)-Dosisleistung zur messtechnischen Abgrenzung des Gefahrenbereiches wurde bei 25 mSv/h belassen, ebenso der Grenzwert der dreifachen Nullrate für einsatztaktisch zu berücksichtigende Kontaminationen.

Die Ausführungen wurden um Hinweise zur Lokalisierung von Strahlenquellen sowie zur Sicherung unklarer Strahlenquellen erweitert.

Auf Anregung aus der Strahlenschutzkommission wurde die Frage der Beschränkung des Einsatzes von Frauen sowie Jugendlicher unter 18 Jahren sehr intensiv diskutiert. Die Projektgruppe „Feuerwehr-Dienstvorschriften“ ist aufgrund der Diskussion und der Prüfung der Gesetzeslage zu dem Ergebnis gekommen, entsprechende Festlegungen in die FwDV 500 nicht aufzunehmen, da:

- eine Ausbildung zum Atemschutzgeräteträger (Bedingung für den Einsatz im Gefahrenbereich) gemäß FwDV 7 erst nach Vollendung des 18. Lebensjahres möglich ist;
- alle Einsatzkräfte im Rahmen der Truppmannausbildung sowie der sich anschließenden Aus- und Fort-

bildung über die Gefahren bei Einsätzen mit ABC-Gefahrstoffen unterwiesen sind;

- schwangere und stillende Frauen gemäß Mutterschutzgesetz bzw. Unfallverhütungsvorschriften (GUV-C 53) nicht im Gefahrenbereich eingesetzt werden dürfen. Dies gilt für alle Arten von Feuerwehreinsätzen und nicht nur für ABC-Einsätze.

In Änderung des in den Feuerwehr-Dienstvorschriften 9/1 und 9/2 beschriebenen Mindestumfangs der Sonderausrüstung für eine Gruppe wurde die Anzahl der erforderlichen Funkgeräte auf 7 erweitert. Wegen der möglichen Gefährdung sollen alle vorgehenden Feuerwehrangehörigen mit Sprechfunkgeräten ausgestattet werden. Diese sieben Funkgeräte sind erforderlich für:

Gruppenführer	1 Gerät
Maschinist (Atemschutzüberwachung)	1 Gerät
Angriffsgruppe (1/2 möglich)	3 Geräte
Sicherheitsgruppe	2 Geräte

In Ergänzung der besonderen Bedingungen für die Menschenrettung aus dem Teil I ist für Bereiche der Gefahrengruppe IIIA festgelegt:

Erfolgt die Einteilung in die Gefahrengruppe IIIA aufgrund von Tätigkeiten nach §§ 6, 7 und 9 AtG, so ist als fachkundige Person (Sachverständiger nach § 52 StrlSchV) nur der zuständige Strahlenschutzbeauftragte oder der fachkundige Strahlenschutzverantwortliche zulässig. Abweichungen hiervon sind nur im Rahmen einer zwischen dem Betreiber und der Feuerwehr geschlossenen Handlungsvereinbarung möglich.

Für alle anderen Einsatzstellen der Gefahrengruppe IIIA können auch andere fachkundige Personen, die die während des Einsatzes entstehende Strahlengefährdung und die anzuwendenden Schutzmaßnahmen beurteilen können,

zur Beratung herangezogen werden. Dies können insbesondere sein:

- ermächtigte Ärzte nach § 64 der StrlSchV,
- fachkundige Vertreter der zuständigen Behörden,
- sonstige fachkundige Personen für den Strahlenschutz.

Die besondere Funktion des im Strahlenschutz sachverständigen Angehörigen der Feuerwehr mit einer Ausbildung nach Ziffer 4.4.3 der FwDV 9/1 gibt es in der FwDV 500 nicht mehr. Bereits ausgebildete Einsatzkräfte bzw. Einsatzkräfte, die eine ähnliche Ausbildung durchlaufen haben, sind unter „sonstige fachkundige Personen für den Strahlenschutz“ subsumiert.

Für bestimmte Bereiche der Gefahrengruppe IIIA sind weitere Einschränkungen festgelegt.

3. Abschnitt B-Einsatz

Der gesamte Abschnitt B – Einsatz wurde neu eingeführt. Das Verhalten von Einsatzkräften an Einsatzstellen mit Gefahren durch B-Gefahrstoffe war in Feuerwehr-Dienstvorschriften bisher noch nicht geregelt. Allerdings gibt es die vfdB-Richtlinie 10/02 „Richtlinie für den Feuerwehreinsatz in Anlagen mit biologischen Arbeitsstoffen“ aus dem Jahr 1994, die in den Jahren 2001/2002 gründlich überarbeitet wurde und nun als „Richtlinie für die Feuerwehr im B-Einsatz“ vorliegt. Die Überarbeitung dieser Richtlinie erfolgte parallel zur Entwicklung der FwDV 500.

Einsatzkräfte können an Einsatzstellen mit Gefahren durch B-Gefahrstoffe einer Inkorporation oder Kontamination ausgesetzt sein. Hierbei steht die Beurteilung der Gefahren für Menschen im Vordergrund. Daneben können an solchen Einsatzstellen auch Gefahren für Tiere und Pflanzen auftreten. Die FwDV 500 enthält deshalb folgenden Absatz:

Es besteht daneben die Möglichkeit des Vorhandenseins von pflanzen- oder tierpathogenen Organismen. Sofern es sich nicht um gentechnische Arbeiten handelt oder die Organismen gleichzeitig eine Gefährdung für Menschen darstellen, ist eine Gefahrenbeurteilung sowie die Einteilung in Gefahrengruppen nur in Abstimmung mit den nach Landesrecht zuständigen Stellen möglich. In der Regel sind dies für pflanzenpathogene Organismen die Pflanzenschutzämter und für tierpathogene Organismen die Veterinärämter.

Die Einteilung in die Gefahrengruppen findet hauptsächlich nach dem Infektionsrisiko für Menschen entsprechend der Einteilung in Risikogruppen gemäß Biostoffverordnung (BioStoffV) bzw. nach der Unterteilung in Sicherheits- oder Schutzstufen anderer Rechtsvorschriften statt:

*Der **Gefahrengruppe IB** sind zugeordnet:*

Bereiche mit Tätigkeiten, die in Sicherheits- oder Schutzstufe oder Risikogruppe 1 eingestuft sind.

*Der **Gefahrengruppe IIB** sind zugeordnet:*

*Bereiche mit Tätigkeiten, die in Sicherheits- oder Schutzstufe oder Risikogruppe 2 eingestuft sind und Bereiche, in denen mit Organismen der Risikogruppe 3** umgegangen wird.*

*Der **Gefahrengruppe IIIB** sind zugeordnet:*

Bereiche mit Tätigkeiten, die in Sicherheits- oder Schutzstufe oder Risikogruppe 3 und 4 eingestuft sind.

Hinsichtlich der besonderen Bedingungen für den Einsatz in der Gefahrengruppe IIIB gilt:

Erfolgt die Einteilung in die Gefahrengruppe IIIB aufgrund der Zuordnung zu der Sicherheits- oder Schutzstufe oder Risikogruppe 4, ist der Einsatz nur bei Anwesenheit des zuständigen Erlaubnisinhabers nach Infektionsschutzgesetz durchzuführen. Abweichungen hiervon sind nur im Rahmen einer zwischen dem Betreiber und der Feuerwehr geschlossenen Handlungsvereinbarung möglich.

Es ist damit die Möglichkeit eröffnet, im Rahmen einer geschlossenen Hand-

lungsvereinbarung in Abhängigkeit von den besonderen örtlichen Bedingungen eine andere Verfahrensweise festzulegen. Diese Vereinbarung muss allerdings einen vergleichbaren Sicherheitsstandard für den Einsatz garantieren.

Für die anderen Bereiche der Gefahrengruppe IIIB sind als fachkundige Personen auch zulässig:

- Betriebsleiter/Laborleiter oder deren Vertreter,
- Projektleiter nach Gentechnikgesetz (GenTG) oder Vertreter,
- Beauftragter für die Biologische Sicherheit.

Im Rahmen der sonstigen Sonderausrüstung werden auch Desinfektionsmittel angesprochen. Hier hat die Feuerwehr darauf hinzuwirken, dass der Betreiber ab der Sicherheits-/Schutzstufe 2 entsprechend geeignete Desinfektionsmittel vorhält. Die Eignungsbeurteilung muss ebenfalls durch den Betreiber vorgenommen werden, da der Feuerwehr in der Regel die detaillierte Sachkenntnis fehlen dürfte.

Eine ausreichende Anzahl in der Anwendung dieses Desinfektionsmittels ausgebildeter Desinfektoren ist zu benennen.

Für weitere Einzelheiten der Einsatzdurchführung wird auf den Text der FwDV 500 verwiesen. Es ist jedoch insbesondere zu beachten, dass bei der Rettung von Menschenleben aus Bereichen der Gefahrengruppe IIIB gegenüber den Ausführungen im Teil I auch bei B-Gefahrstoffen Einschränkungen notwendig sind.

4. Abschnitt C-Einsatz

Da C-Gefahrstoffe sehr unterschiedliche, zum Teil mehrere gefährliche Eigenschaften besitzen, können von ihnen neben den Gefahren durch Inkorporation und Kontamination auch Gefahren durch Entzündung, Brandausbreitung und Explosion sowie damit einher Gefahren durch gefährliche Einwirkung von außen ausgehen. Daneben kann es zu einer erheblichen Gefährdung für die Umwelt kommen.

Dieses stark unterschiedliche Gefahrenpotential, verbunden mit der umfangrei-

chen Verwendung solcher Stoffe, machen eine Einteilung potentieller Einsatzstellen in Gefahrenbereiche sehr schwierig:

Die Gefährdung der Einsatzkräfte hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab, die erst aufgrund des aktuellen Ereignisses zu erkunden und abschließend zu beurteilen sind.

Als Einflussgrößen können genannt werden:

- Art und Menge der aktuell vorhandenen Chemikalien
- Menge der freigesetzten chemischen Stoffe oder Leckrate
- Temperatur und Verdünnungsgrad der Stoffe
- Brand des Stoffes oder Umgebungsbrand
- Explosionsgefahr oder Gefahr einer heftigen chemischen Reaktion
- Ausbreitung einer Kontamination (z.B. durch Löschwasser).

Im Rahmen der vorbereitenden Einsatzplanung ist deshalb zunächst eine Einteilung in Gefahrengruppen nach den allgemeinen Grundsätzen des Teils I vorzunehmen:

*Risiken, denen voraussichtlich mit Standardmitteln der Feuerwehr (Löschzug) zu begegnen ist, sind in die **Gefahrengruppe IC** einzuordnen.*

*Risiken, welche voraussichtlich eine zusätzliche Sonderausrüstung erfordern, sind in die **Gefahrengruppe IIC** einzuordnen.*

*Risiken, welche voraussichtlich nur mit Sonderausrüstung und einer externen Fachberatung beherrschbar sind, sind in die **Gefahrengruppe IIIC** einzuordnen.*

Bei dieser Einordnung sind auch Ausbildungsstand und die technische Ausstattung einer Feuerwehr zu berücksichtigen.

Dr. Gisbert Rodewald, Vorsitzender der Arbeitsgruppe FwDV 500

Dipl.-Ing. Lutz Rieck, Vorsitzender der Projektgruppe FwDV des AFKzV

Fortsetzung in der nächsten Ausgabe

Medienecke

Wuppertaler Berichte zum Brand- und Explosionsschutz

Herausgegeben von Hans Hölemann und Klaus Schneider
Band 5: Untersuchungen mit Gassensoren für den Einsatz in der Brandmeldetechnik

Feldversuche über die Hintergrundsignale in allgemeinen und speziellen Anwendungsbereichen

Christiane Kubon (Autorin)

Verlag: VdS Schadenverhütung

Amsterdamer Straße 172-174, D-50735 Köln

ISBN 3-936050-06-6



Versuche in möglichst vielen potenziellen Anwendungsbe-
reichen – sog. Feldversuche –
sind eine der besten Methoden,
um neue Technologien in der
Praxis zu erproben und Erfah-
rungen über ihre Stärken, aber
auch über ihre Schwächen zu
sammeln. Es hat sich gezeigt,
dass Gassensoren neben den
bewährten Rauch-, Tempera-
tur- und Flammenmeldern
prinzipiell für die Brandmelde-
technik geeignet erscheinen,
vor allem in Bereichen, in de-

nen konventionelle Brandmelder nicht oder nur mit großen Schwierigkeiten eingesetzt werden können. Dies gilt z.B. für Betriebe oder bei Arbeiten mit starker Rauch- und Staubbentwicklung, aber auch für Bereiche, in denen mit Schwelbränden zu rechnen ist. Mit der vorliegenden Arbeit sollten zusätzlich Kenntnisse über Täuschungsalarmsicherheit, Lebensdauer, Querempfindlichkeit und Sensorvergiftung der Gassensoren gewonnen werden. Dazu hat Frau Kubon mit einer eigens entwickelten Messeinrichtung (Sensorarray mit Messkoffer und Datenaufzeichnung) die Hintergrundsignale in mehreren Betrieben aufgezeichnet, ausgewertet und mit den Ergebnissen von Brandversuchen verglichen. Auch ein zufällig entstandener Brand in einem Betrieb konnte bei den Messreihen erkannt werden. Aus den statistischen Auswertungen der Versuche lassen sich Kriterien ableiten, die bei der Branderkennung mit Gassensoren zu berücksichtigen sind.

Alte Feuerwehren



In diesem umfangreichen Bild-
band mit 249 Farbfoto-Rari-
täten präsentiert sich die Neu-
auflage der beiden lange ver-
griffenen Klassiker über die
schönsten und interessantesten
Feuerwehrfahrzeuge „von ges-
tern“.

Der erste Teil öffnet das weite Spektrum der auf den Fahrge-
stellen von Mercedes-Benz, Ford und Opel gebauten Feuer-
wehrfahrzeuge. Hier wird ein Überblick über die wichtigsten
Typen geboten – von offenen Automobilspritzen, Drehleitern,
den leichten Löschgruppenfahrzeugen LF 15 und LF 25 bis
hin zu Sonderfahrzeugen, Raritäten und Einzelstücken.

Im zweiten Teil werden die auf Magirus-Deutz-Fahrge-
stellen errichteten Drehleitern, Löschfahrzeuge und Spezialaufbau-
ten vorgestellt. Nicht nur unter Kennern bekannt sind die be-
rühmten Rund- und Eckhauber der 50er und 60er Jahre. Auch
die Feuerwehren von MAN, Henschel, VW und Faun haben
hier ihren Platz.

Bezug:

KOSMOS-Verlag

www.kosmos.de

ISBN 3-440-09832-x

254 Seiten, Hardcover; 249 Farbfotos

Preis: € 24,90

Gebäuderäumungen

Organisation – Vorbereitung – Profi-Tipps



Im Notfall werden durch Ge-
bäuderäumungen Leben und
Gesundheit von Menschen ge-
rettet bzw. geschützt. Räu-
mungsübungen können jedoch
erhebliche direkte oder indi-
rekte Kosten verursachen und
etwa eine Massenpanik auslö-
sen. Selbst berechtigte Räu-
mungen im Ernstfall können
zu juristischer Haftung führen,
wenn sie ungenügend vorbe-
reitet wurden. Hier gilt es, u.a.
für jedes Unternehmen mit sei-
nen spezifischen Räumlichkei-

ten die pragmatischste und kostengünstigste Übungsform zu
finden.

Der Praxisleitfaden beantwortet alle wesentlichen Fragen von
Sicherheitsverantwortlichen zur Planung und Durchführung
von Gebäuderäumungen. Wichtige Themen sind die Flucht-
und Rettungswege und der „Faktor Mensch“. Sinn, Mög-
lichkeiten und Grenzen von Räumungsübungen werden ausgelot-
tet. Die Autoren befassen sich außerdem detailliert mit den
verschiedenen Möglichkeiten des Brandschutzes in Gebäuden
und geben Hinweise zum richtigen Verhalten bei Bombendro-
hungen. Musterpläne für Flucht- und Rettungswege sowie
Checklisten zur Gebäuderäumung erleichtern die Umsetzung
in der Praxis.

Bezug:

Boorberg-Verlag

www.boorberg.de

ISBN : 3-415-03252-3

160 Seiten DIN A 4

Preis: € 49,-

Hamilton

Handbuch für den Feuerwehrmann – 20. Auflage

Der „Hamilton“ ist ein Standardwerk für die Feuerwehr. Er liefert umfassende Informationen zum gesamten Feuerwehrwesen. Angesprochen sind die Fahrzeug- und Gerätekunde ebenso wie der Atemschutz, die Löschwasserversorgung oder die technische Hilfeleistung. Behandelt sind aber auch Gefahrstoff und ABC-Einsätze, Einsatztaktik oder die Fernmeldemittel der Feuerwehr.



Bezug:

Boorberg-Verlag

www.boorberg.de

ISBN : 3-415-03176-4

656 Seiten

Preise: € 16,-; ab 10 Expl. € 14,40;

ab 20 Expl. € 12,80

Hobbyecke

Viele Feuerwehr-Modellneuheiten auf der Spielwarenmesse

Mit ersten Vorexemplaren historischer Feuerwehrmodelle, die bereits ab dem Frühjahr in der Serie auf dem Markt kommen werden, begeisterte Wiking auf der Spielwarenmesse im Februar in Nürnberg. So kommen die legendären und von vielen Wiking-Fans immer wieder als Neuauflage geforderten Magirus-Sirius-Rundhauber wieder in den Handel. Die vor 30 bis 40 Jahren erschienenen Feuerwehrfahrzeuge werden heute auf Modellbau-Sammlerbörsen mit bis zu 1.000 Euro pro Stück gehandelt.



Herpa: neue Krankenwagen im Colaini-Design.



Minicamps: Detailgetreu ist dieser Magirus-Eckhauber TLF.

Jetzt gibt es die Oldies wieder von Wiking: So die Drehleiter 25h mit normaler Kabine und Doppelkabine, gleiches gibt es auch auf Magirus-Eckhauber-Basis. Das dazu passende Tanklöschfahrzeug war ebenfalls sowohl als Rund- wie auch als Eckhauber zu sehen. Dem ersten Anschein nach sind die Formen aber nicht von früher übernommen, man entschied sich offenbar für Neukonstruktionen. Sie kommen aber den vor vier Jahrzehnten gefertigten Modellen optisch sehr nahe. Die Modelle werden ca. 15 Euro kosten und ermöglichen die Zusammenstellung eines historischen Löschzuges mit Original-Wikingmodellen. Geplant ist auch eine Opel-Blitz-Drehleiter, wie sie ebenfalls schon mal vor langer Zeit im Wiking-Programm war.



Wiking: Die historischen Modelle (hier DL Magirus-Rundhauber) kommen wieder als Neuauflage leicht modifiziert in den Handel.

Heckmann FunkmelderService

Heckmann
FunkmelderService GmbH
Goethestraße 19 47638 Straelen
Tel 02834 70956-0 Fax 02834 70956-29
info@funkmelderservice.de www.funkmelderservice.de

Einfach intelligent beschaffen: Funkmeldeempfänger und Profi-Funkgeräte



Keine Formenneuheit, aber ein echter Hingucker ist ein weiteres Feuerwehrmodell, das jetzt von Wiking angeboten wird: Das LF 16/12 (Iveco EuroFire) erscheint als Vorführfahrzeug, wie es von den Ulmer Magiruswerken bei Infofahrten zu Präsentationszwecken bei Deutschen Feuerwehren eingesetzt wird. Auf den Rollläden der Geräteräume sind als Blickfang plakative Einsatzmotive (u.a. eine ausrückende Drehleiter) abgebildet, noch nie gab es bei Wiking ein derzeit buntes, ausgefallenes Einsatzmodell. Selbst die hinteren Fenster des Führerhauses sind bedruckt und man meint auf den ersten Blick, die Besatzung hätte bereits im Fahrzeug Platz genommen. Eine ausgefallene Idee und ein innovatives Modell, bei den Feuerwehr-Modellfreunden dürfte das Wiking-LF auf viel Gegenliebe stoßen.

Aber auch die anderen Hersteller geizen nicht mit attraktiven Neuentwicklungen auf dem Blaulichtsektor. Herpa beispielsweise bringt den Liebherr Kran LTM 1045 zunächst in gelb, ein baugleiches Fahrzeug als Feuerwehrkran gibt es aber bei der BF Münster und dürfte deshalb als Einsatzmodell in die Herpa-Produktion rollen. Futuristisch fast im Colani-Design sehen neue Binz-Krankenwagen aus dem Hause Herpa aus.

Seine Modellreihe hochpräziser und unschlagbar detailgenauer Feuerwehrmodelle im Maßstab 1:43 setzt Minichamps mit der Herausgabe eines Magirus (Rundhauber) Deutz Merkur TLF 16, Feuerwehr Ulm 1958, fort. Auf Eckhauber-Magirus-Basis folgen im Laufe des Jahres der Deutz 150D10 TLF 16 (1964) und die DL 30 150D10 (Feuerwehr Aachen 1964).



Wiking: Mit bedruckten Rollläden der Geräteräume wie bei einem Vorführfahrzeug überrascht Wiking bei diesem LF 16/12.

Fotos: Etkorn

Auch Roco Minitanks besinnt sich wieder mehr auf Feuerwehrmodelle, neu ist ein Mercedes Benz 250 GD für den Rettungsdienst. Bei Rietze schließlich steht neben diversen PKW-Varianten aller Hilfsdienste ein TLF 16/25 Schlingmann MAN der BF Köln auf dem Neuheiten-Auslieferungsprogramm. Insgesamt also eine breite Angebotspalette für die Freunde von Feuerwehrmodell-Neuheiten, die zum größten Teil bis zur Intermodellbau im April in Dortmund auch schon bei den Fachhändlern zu bekommen sein sollten. (HPE)

DER FEUERWEHRMANN



Organ der Feuerwehren im Lande Nordrhein-Westfalen

54. Jahrgang · Erscheinungsweise: 9 x jährlich

Herausgeber:

Landesfeuerwehrverband Nordrhein-Westfalen e.V.

Siegburger Straße 295, 53639 Königswinter

Telefon: 0 22 44/87 40 43

Telefax: 0 22 44/87 40 44

Internet: <http://www.feuerwehrmann.de>

eMail: lfv.nrw@t-online.de

Redaktion: Jürgen Rabenschlag (Chefredakteur),
Stephan Burkhardt (FUK NRW),
Ralf Fischer, Willi Gillmann (Jugendfeuerwehr),
Wolfgang Hornung, Walter Jonas, Friedrich Kulke,
Anton Mertens, Hermann Nürnberg (Musik),
Marcos Rose, Dr. h.c. Klaus Schneider,
Jörg Szeplan (Internet)

Anschrift der Redaktion:

Feuerwehr Hattingen, Friedrichstraße 6–8, 45525 Hattingen

Telefon 0 23 24/59 09 31, Telefax 0 23 24/59 09 29

Internet: <http://www.feuerwehrmann.de>

eMail: info@feuerwehrmann.de

Verlag:

W. Kohlhammer GmbH, 70549 Stuttgart

Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart

Telefon 07 11/78 63-0, Telefax 07 11/78 63-84 30

Zeitschriftenvertrieb:

Verlag W. Kohlhammer GmbH, 70549 Stuttgart

Telefon 07 11/78 63-72 90, Telefax 07 11/78 63-84 30

Anzeigenmarketing:

Sabine Zinke, Verlag W. Kohlhammer GmbH, 70549 Stuttgart

Telefon 07 11/78 63-72 60, Telefax 07 11/78 63-83 93

eMail: sabine.zinke@kohlhammer.de

Zurzeit ist die Anzeigenpreisliste Nr. 21 gültig

Manuskripte und Bilder nur an die Anschrift der Redaktion. Für unverlangt eingesandte Beiträge keine Gewähr. Rücksendung nur gegen Freiumschlag. Mit Namen oder Zeichen des Verfassers gezeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Die Verantwortung für Beiträge in der Rubrik „DFV-Nachrichten“ trägt der Deutsche Feuerwehrverband. Für die Rubrik „Blickpunkt Sicherheit, Feuerwehr-Unfallkasse“ trägt die Feuerwehr-Unfallkasse Nordrhein-Westfalen die Verantwortung. Für Veröffentlichungen unter den Rubriken „Medien-Ecke“ und „Aus der Industrie“ kann die Redaktion keine Verantwortung übernehmen.

Jahresabonnement: 26,40 € zzgl. Versandkosten 3,25 € inkl. MwSt., Einzelheft: 3,35 €, Doppelheft: 6,70 € zzgl. Versandkosten inkl. MwSt., Abbestellungen 6 Wochen vor Jahresende beim Verlag.