



Für einen einsatzfähigen

Brandschutz in der Bundeswehr

FORDERUNGSPAPIER FÜR DIE BUNDESWEHRFEUERWEHR UND DEN MILITÄRISCHEN BRANDSCHUTZ



Deutscher
Bundeswehrverband



VORWORT

Im Februar 2015 lehnte der Deutsche Bundestag im Rahmen des Bundeswehr-Attraktivitätssteigerungsgesetzes die vom Deutschen Bundeswehrverband (DBwV) unterstützen Forderungen des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) nach einer Verbesserung der Feuerwehrezulage und einer besseren Ausstattung von Dienstposten im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (mftD) mit der Bewertung A 9 ab. Sozusagen als Antwort auf diese Entscheidung konfrontierte der DBwV die Parlamentarier mit einer ihm zwischenzeitlich bekanntgewordenen folgenschweren Entscheidung aus dem Zentrum Brandschutz der Bundeswehr (ZBrdSchBw). Dort nämlich hatte der Direktor des ZBrdSchBw alle Sonderregelungen zur Funktionsstärke der Bundeswehrfeuerwachen aufgehoben, die zuvor Unterdeckungen der Personalstärken erlaubt hatten. Die Aufhebung führte zu Einschränkungen der Einsatzbereitschaft insbesondere der fliegenden Verbände der Bundeswehr.

Mit einer erfolgreichen Lobbyarbeit des DBwV aufgrund dieses Ereignisses und mit den Forderungen aus dem „Forderungspapier zur Steigerung der Attraktivität des Zivilpersonals der Bundeswehr“ von 2015 konnte endlich ein Umdenken in der Politik erreicht werden. So wurden in den Folgejahren die Stellenzulage für Bundeswehrfeuerwehrbeamte um 40 Prozent erhöht, mehrere hundert vorhandene Haushaltsstellen nach BesGr A 9 angehoben und neue Haushaltsstellen für die Bundeswehrfeuerwehr geschaffen.

Trotz vieler weiterer Verbesserungen in der Personalgewinnung und -bindung durch attraktivere Dienstpostenausstattung und Bereitstellung von Haushaltsstellen in der Bundeswehrfeuerwehr existieren jedoch weiterhin vielfältige Probleme, bspw. im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst sowie in der materiellen Ausstattung. Zudem macht der demografische Wandel auch vor der Bundeswehrfeuerwehr nicht Halt.



Aus diesem Grund hat die Projektgruppe Bundeswehrfeuerwehr des DBwV, welche die Interessen der Mitglieder – Feuerwehrbeamtinnen und -beamte, Tarifbeschäftigte mit feuerwehrtechnischen Aufgaben sowie Brandschutzsoldatinnen und -soldaten – vertritt, ein Papier erstellt, das die aus ihrer Sicht wichtigsten Forderungen für ihren Tätigkeitsbereich aufzeigt. Sie basieren und ergänzen die Forderungen aus der vom DBwV 2018 herausgegebenen Forderungen seiner Agenden „Schlagkräftige Bundeswehr 2025“ und „Zivilpersonal der Bundeswehr stärken“.

Hauptmann Kai-Ingo Behnke

Klaus-Hermann Scharf

Stellv. Vorsitzender

Vorsitzender

Ressourcenbereiche (BAIUDBw)

Fachbereich Zivile Beschäftigte



ORGANISATIONSSTRUKTUR

Weitere Zentralisierung des Brandschutzes der Bundeswehr

Über eine weitere Zentralisierung des Brandschutzes mit der Zielrichtung, den zivilen und militärischen Brandschutz zusammenzuführen, sollte nachgedacht werden. Dabei sollten die feuerwehrtechnischen Aufgaben im Inland hauptsächlich weiterhin von Kräften in den hierfür vorgesehenen zivilen Laufbahnen liegen.

Der Bereich Brandschutz in der Bundeswehr hat in den letzten Jahren stetig an Bedeutung gewonnen. Nicht zuletzt durch den Brand in der WTD 91 in Meppen wurde in der Praxis vorgeführt, wie wichtig gut ausgebildetes Personal und Material für die Erfüllung des Auftrages ist. Durch die Zentralisierung des Brandschutzes und damit verbunden die Aufstellung des Zentrums Brandschutz der Bundeswehr (ZBrdSchBw) war der erste Schritt in die richtige Richtung gelungen.

Nichtdestotrotz unterliegt das Brandschutzwesen in der Bundeswehr weiterhin unterschiedlichen organisatorischen Unterstellungen. Die zur Streitkräftebasis gehörenden Schule für ABC-Abwehr und Gesetzliche Schutzaufgaben (SABCAbw/GSchAufg) in Stetten a.k.M. ist für die Laufbahnausbildung im mittleren und gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst zuständig, wobei der Vorbereitungsdienst für die gehobene Laufbahn derzeit durch BAIUDBw GS III 4 - Ausbildungsstätte Bergen - durchgeführt wird. Für den militärischen Brandschutz sind neben der Streitkräftebasis mit dem Kommando ABC-Abwehr auch Einheiten in den Teilstreitkräften Heer und Luftwaffe zuständig.

Daher wird eine Bündelung aller Fähigkeiten und Kräfte des Brandschutzes der Bundeswehr unter dem ZBrdSchBw oder in einem Kommando Brandschutz der Bundeswehr (KdoBrdSchBw) vorgeschlagen, das sowohl militärisch als auch zivil geführt



werden könnte. In der zentralen Dienststelle könnten die zivil besetzten Feuerwehrewachen, der militärische Brandschutz und die Feuerweherschule unterstellt werden. Das Kommando ABC-Abwehr sollte unter Verlagerungen der Aufgaben des Brandschutzes zum ZBrdSchBw oder KdoBrdSchBw beibehalten werden.

Eine Unterstellung des zivil-militärisch organisierten Brandschutzes könnte weiterhin im Bereich IUD erfolgen. Ebenso wäre sie im Bereich der Streitkräfte denkbar, da zivil besetzte Feuerwehrewachen hauptsächlich eng mit den durch sie zu schützenden militärischen Einheiten zusammenarbeiten, oft gehen zivile Feuerwehrleute mit dieser Einheit in militärische Einsätze. Zudem könnten Meldewege (z.B. für den Einsatz von Spezialkräften) effizienter gestaltet werden.

Unbenommen einer weiteren organisatorischen Zentralisierung des Brandschutzes müssen die zivilen feuerwehrtechnischen Laufbahnen erhalten und entsprechend der nachfolgenden Forderungen attraktiver gestaltet werden.

Etablierung der Ausbildungsstätte Bergen für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst (gftD) und Führungsdienste über 2024 hinaus

Aufgrund des erheblichen und für viele weitere Jahre vorhersehbaren Personaldefizits im Bereich des gehobenen technischen Verwaltungsdienstes Fachrichtung Feuerwehr im Bereich Zentrum Brandschutz der Bundeswehr besteht ein hoher Bedarf an Gewinnung neuen Personals. Der dadurch erhöhte Ausbildungsbedarf kann nicht durch die bisher zuständige Ausbildungseinrichtung in Stetten a.k.M. aufgefangen werden. Die Verstetigung dieser Ausbildung in der befristet eingerichteten Ausbildungsstätte Bergen ist über das Jahr 2024 hinaus zwingend erforderlich.



Mit Verfügung von BAIUDBw wird die Ausbildung des gftD am Standort Bergen durchgeführt. Dabei wird Personal und Ressourcen aus dem Bereich Zentrum Brandschutz der Bundeswehr zur Verfügung gestellt. In den kommenden 10 Jahren werden rund 60 Prozent des vorhandenen Personals im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (mftD) in den Ruhestand versetzt. Die Nachwuchsausbildung findet neben weiteren Aus- und Fortbildungen bzw. Qualitätserhalt (Atemschutzgerätewarte, Disponent, Gerätewarte...) an der zur Streitkräftebasis gehörenden Schule für ABC-Abwehr und Gesetzliche Schutzaufgaben (SABCAbw/GSchAufg) in Stetten a.k.M. statt. Damit befindet sich die Ausbildungseinrichtung an der Belastungsgrenze. Es führt dazu, dass besonders Lehrgänge für Führungspersonal (Leiter einer Feuerwache, Zugführer, Einsatzleiter...) in der Vergangenheit nicht angeboten oder abgesagt werden mussten. Eine Verlagerung dieser Aus- und Fortbildungen zum BAIUDBw GS III 4 - Ausbildungsstätte Bergen - war und ist zweckmäßig.

Im Rahmen einer möglichen weiteren Zentralisierung (siehe Forderung davor) oder der Ausbildung des Brandschutzes wäre die Ausbildungsstätte Bergen zu überdenken, wobei jedoch ausreichend Ressourcen für die Laufbahnausbildung zum gftD sichergestellt werden müssen.



PERSONAL - AUSBILDUNG

Sicherstellung der Personalbedarfsdeckung

Es sind verstärkte Anstrengungen zu unternehmen, um dem demografischen Wandel zu begegnen, der auch Bundeswehrfeuerwehr betrifft. Insbesondere für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst sind neben ausreichenden Ausbildungsplätzen attraktivere Dienstpostendotierungen anzubieten.

Da der mittlere feuerwehrtechnische Dienst bei der Bundeswehr inzwischen attraktiver ist als der kommunale Bereich, genügt es in der Regel, die Laufbahnausbildung für den zu regenerierenden Bedarf abzudecken. Allerdings muss rechtzeitig auf die altersstrukturell bedingten erhöhten Abgänge reagiert werden. Dagegen weist der gehobene feuerwehrtechnische Dienst bereits heute eine Nichtbesetzung von ca. 300 Dienstposten auf. Die Besetzungslücke ist auch durch den Wechsel von 30 bis 40 Prozent der Laufbahnabsolventen nach ihrem Abschluss in den gehobenen Feuerwehrdienst der Kommunen begründet. Den Abgängen muss jedoch insbesondere durch ein attraktiveres Dotierungsgefüge der Dienstposten und ausreichende Planstellenbereitstellung entgegengewirkt werden.

Verstärktes Angebot an Aufstiegsverfahren

Die Deckung des hohen Bedarfs an Personal für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst muss neben der Laufbahnausbildung durch verstärkte jährliche Angebote von Aufstiegsverfahren gemäß §§ 35 ff BLV unterstützt werden. Hierbei bieten sich entweder ein verkürzter Vorbereitungsdienst gemäß § 37 BLV oder fachspezifische Qualifizierungen nach § 38 BLV an. Ebenso sollten Aufstiege in den höheren feuerwehrtechnischen Dienst stärker angeboten werden. Im Rahmen der



Personalentwicklung sind die Feuerwehrbeamten auf diese Möglichkeiten hinzuweisen, entsprechend zu motivieren und zu fördern.

Mit der Aufstellung des ZBrdSchBw folgte ein nachweislich notwendiger Aufwuchs auf den Feuerwachen sowie eine neue innere Struktur, die sich bei kommunalen Feuerwehren über Jahrzehnte bereits bewährt hatte. Damit einher ging gleichfalls ein massiver Aufwuchs an Dienstposten im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst (gftD) und von Dienstposten im höheren feuertechnischen Dienst (hftD).

Die Deckung der Dienstposten des gftD allein mit Laufbahnausgebildeten meist jüngeren Alters wird nicht ausreichen. Neben der Quantität fehlen zunächst noch genügend Erfahrungen in der Ausübung des Dienstes, die Auswirkungen bei der Vielzahl der zu besetzenden Dienstposten haben könnten. Die Bundeswehrfeuerwehr hat jedoch Kolleginnen und Kollegen mftD, die eine über Jahre erworbene Fach- und Sachkompetenz verfügen und das Potential haben, eine Funktion im gftD zu erfüllen. Dieses Personal muss frühzeitig für den Aufstieg motiviert um mit Hilfe der Personalentwicklung gefördert werden. Zudem mindern Aufstiegsverfahren ungünstige altersstrukturelle Entwicklungen, die durch die verstärkte Laufbahnausbildung im gftD entstehen.

Hinsichtlich eines Aufstiegs in den hftD gibt es auf den Feuerwachen, aber auch im Ämterbereich, erfahrene, engagierte und qualifizierte Brandamtsräte oder -oberamtsräte, die durchaus in der Lage sind, Verantwortung und Entscheidungen auf Fachgebietsleiterebene bzw. als Leiter einer der größeren Feuerwachen zu übernehmen bzw. zu treffen. Besonders vor dem Hintergrund, dass die Dienstposten auf den Feuerwachen in der Vergangenheit äußerst schwer zu besetzen waren und vom hftD in der Regel nur eine Zwischenstation in ihrer Karriere darstellen, würde hier die Besetzung durch ein Aufstiegsverfahren vereinfacht, vorhandenes Know-how genutzt und Kontinuität in die Wachführung gebracht.



Neben der Reduzierung von Personalvakanz in den Laufbahnen des gftD und hftD dienen umfangreiche Angebote für Aufstiegsverfahren insbesondere zur Motivationssteigerung und Wertschätzung des feuerwehrtechnischen Personals.

Bundeswehrfeuerwehrspezifische Lehrgänge für alle Statusgruppen

Feuerwehrspezifische Lehrgänge in der Bundeswehr sollten allen Statusgruppen offenstehen. Dies ist insbesondere im Hinblick militärischer Einsätze, an denen oft auch zivile Feuerwehrleute als Reservedienstleistende teilnehmen, dringend geboten.

Bundeswehrfeuerwehrspezifische Lehrgänge im Rahmen der Fort- und Weiterbildung stehen zum Teil nur Soldatinnen und Soldaten oder Beamtinnen und Beamten zur Verfügung, weil die Systeme, wie diese gebucht werden, unterschiedlich funktionieren. Beide Statusgruppen sowie die noch in kleiner Zahl vorhandenen Tarifbeschäftigten verrichten im Wesentlichen die gleichen Tätigkeiten. Daher sollten die feuerwehrtechnischen Lehrgänge über ein System verwaltet werden.

Genügend Sportausbilder auf den Feuerwachen

Geeignetes Personal ist auf den Feuerwachen für die Tätigkeit als Sportausbilder oder Sportausbilderin zu identifizieren und kurzfristig zum Übungsleiter auszubilden. Da die Ausbildung im notwendigen personellen Umfang nicht allein bundeswehrintern durchgeführt werden kann, sollte geprüft werden, ob die Ausbildung auch zivil, bei Sportbünden und Fachverbänden, möglich ist bzw. anerkannt werden kann. Hierfür anfallende Kosten sind vom Bund zu tragen, ebenso für Lizenzverlängerungen zivil erlangter Übungsleiterscheine, wenn der Übungsleiter als Sportausbilder auf der Feuerwache eingesetzt wird.



Mit Datum vom 09.04.2018 wurde die Bereichsvorschrift C1-2042/1-6012 Sport und körperliche Leistungsfähigkeit (KLF) der zivilen Brandschutzkräfte erlassen. Gemäß Ziffer 110 sind die zivilen Brandschutzkräfte der Bundeswehrfeuerwehr zur Teilnahme an der Allgemeinen Sportausbildung (Dienstsport) verpflichtet und haben die Sportausbildung mit mindestens vier Unterrichtseinheiten à 45 Minuten pro Woche durchzuführen. Das Training der KLF im Rahmen des Dienstsportes muss gemäß Ziffer 202 der Vorschrift von einem Sportausbilder oder einer Sportausbilderin durchgeführt werden. Als Sportausbilder oder Sportausbilderin können dabei eingesetzt werden:

- Übungsleiter der Bundeswehr,
- Fachsportleiter der Bundeswehr sowie
- Personen mit entsprechenden Lizenzen des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) oder eines Sportfachverbandes

Die Feuerwachen fordern seit Jahren die Ausbildungen zum Sportübungsleiter an. Leider sind diese Lehrgänge in der Vergangenheit hauptsächlich den Soldaten vorbehalten gewesen, so dass die zivilen Brandschutzkräfte keine Berücksichtigung fanden. Laut o. a. Vorschrift ist der Erhalt der KLF nur noch unter Leitung eines Sportausbilders bzw. Sportausbilderin möglich. Aufgrund des Schichtdienstbetriebes und diverser Ausfalltatbestände (Urlaub, Krankheit, Aus- und Fortbildung, Personalunterstützung, eigene Aufträge, Diversität der personengebundenen zeitlichen Trainingsmöglichkeit usw.) ist es notwendig, pro Schicht mehrere Sportübungsleiter vorzuhalten. Die Bundeswehrfeuerwehren können mangels Sportübungsleiter die Vorschrift in diesem Punkt nicht erfüllen!

Des Weiteren stellt sich die Frage des Qualifikationserhalts. Da die Vorschrift auch auf die Expertise der privat erlangten Lizenzen zurückgreift, sollten die Kosten zum Erhalt dieser Lizenzen übernommen werden.



SOZIALES

Reduzierung der Wochenarbeitszeit der Feuerwehrbeamten

Für Beamte der Bundeswehrfeuerwehr wird wie bei den Arbeitnehmern eine Wochenarbeitszeit von 39 Stunden, für Schichtdienstleistende 46 Stunden gefordert. Der Gefahr der Zunahme von Mehrarbeit bei Reduzierung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ist durch Schaffung von zusätzlichen haushälterisch unterlegten Stellen entgegenzuwirken. Eine Reduzierung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit kann schrittweise unter Nutzung der Inanspruchnahme von Langzeitkonten erfolgen.

Ein Vergleich der regelmäßigen Wochenarbeitszeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes und der Bundesländer zeigt, dass Beamtinnen und Beamte im Bund gegenüber den meisten Beamtinnen und Beamten der Bundesländer benachteiligt werden. Für die Benachteiligung der Beamtinnen und Beamten des Bundes gibt es keinen sachlich gerechtfertigten Grund mehr. Der Haushalt des Bundes ist besser als die Haushalte der meisten Bundesländer aufgestellt. Daher ist es an der Zeit und eine Frage der Glaubwürdigkeit, das Versprechen der Politik und des Dienstherrn zur Rücknahme der Wochenarbeitszeiterhöhung von 2006 in wirtschaftlich besseren Zeiten, endlich einzulösen.

Sinnvolle Unterbringung von feuerwehruntauglichem Personal

Beamte der Bundeswehrfeuerwehr, die für den feuerwehrtechnischen Einsatz aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr tauglich sind, sollen, statt der Versetzung in die Dienstunfähigkeit, sinnvoll für administrative Aufgaben im Bereich der



Bundeswehrfeuerwehr oder, nach entsprechender Qualifikation, für andere Aufgaben in der Bundeswehr untergebracht werden.

In den letzten Jahren sind die administrativen Arbeiten auf den Feuerwachen exorbitant gestiegen. Dies wurde u. a. auch bei den Organisationsuntersuchungen erkannt. Eine spürbare Entlastung in diesem Bereich würde eine wahrnehmbare Stärkung zu Gunsten des operativen Dienstes nach sich ziehen. Damit könnte sich auch das Führungspersonal auf die Kernkompetenz „abwehrender Brandschutz“ konzentrieren. Der im Bereich der Bundeswehrfeuerwehr verbleibende Einsatz von feuerwehrtechnisch untauglichem Personal entlastet das taugliche Personal von administrativen Aufgaben. Sofern noch ausreichend Dienstzeiten bis zum Ruhestand vorliegen, sollte unter Berücksichtigung möglicherweise bereits entsprechend vorhandener Qualifikationen und ihrer gesundheitlichen Möglichkeiten das nicht mehr taugliche Personal für andere Aufgaben in der Bundeswehr qualifiziert und eingesetzt werden. Diese fürsorgliche Maßnahme dient auch der Attraktivitätssteigerung der Laufbahn des feuerwehrtechnischen Dienstes.

Einführung einer Staffelung für Wechselschichtdienst

Hierfür muss bei Tätigkeiten und Laufbahnen, in denen in Wechselschichten Dienst geleistet wird, das Renten- bzw. Pensionseintrittsalter durch Staffelung im Zeitraum vom vollendeten 60. Lebensjahre bis zum Ruhestandseintrittsalter angepasst werden, ohne dass daneben die Arbeitszeit des einzelnen Tarifbeschäftigten oder Beamten reduziert wird.

Die Staffelung kann durch Anrechnung der geleisteten Wechselschichtdienste nach Jahren oder Monaten auf die Lebensarbeitszeit einer oder eines Tarifbeschäftigten bzw. einer Beamtin oder eines Beamten erfolgen. Zwar wird die Feuerwehrdienstzulage unter anderem auch als Ausgleich für den Wechselschichtdienstausgleich



gewährt, aber sie gleicht die hohen gesundheitlichen Belastungen der Beamtinnen und Beamten nicht aus, insbesondere, wenn deren Schichtdienst reaktiv ausgestaltet gewesen ist. Das Risiko zu erkranken und dauerhaft auszufallen ist hoch.

Dynamisierung und Ruhegehaltsfähigkeit von Erschwernis- und Stellenzulagen

Die Erschwernis- und Stellenzulagen bei Beamten sowie bei Soldaten müssen der Dynamisierung unterliegen und ruhegehaltfähig werden.

Aus Sicht des Deutschen Bundeswehrverbandes ist dies dringend erforderlich, um den Besonderheiten des Dienstes innerhalb der Bundeswehr versorgungsrechtlich gerecht zu werden. Die Besonderheiten der zulageberechtigten Stellen begründen eine entsprechend höhere Bezahlung der Tätigkeiten. Die Nichtabbildung der tatsächlichen Anforderungen an die Ausbildung und an die ausgeübten Tätigkeiten in der Besoldungsstruktur führen schon im aktiven Dienst zu einer Benachteiligung, da die Zulagen bei Steigerungen des Einkommens i.d.R. keine Anpassung erfahren, sondern über viele Jahre konstant bleiben. Durch die fehlende Ruhegehaltfähigkeit von Stellenzulagen erfahren die Betroffenen eine erneute, starke Benachteiligung. Das Prinzip der Orientierung des Ruhegehaltes an den Leistungen in der aktiven Dienstzeit wird momentan gebrochen.

Beibehaltung der Feuerwehrdienstzulage bei Ausbildungsunterstützung aus den Wachen

Engagement und Freiwilligkeit müssen sich lohnen. Temporäre Unterstützungsleistungen von im Einsatzdienst befindlichem Personal in den Ausbildungsstätten führen für die Betroffenen auch zu Nachteilen wie familiäre Belastungen, Entbehrungen und zusätzliche Kosten. Die Weitergewährung der Feuerwehrdienstzulage während der



Lehrtätigkeiten in den Ausbildungsstätten würde die Freiwilligkeit zur Übernahme von Unterstützungsleistungen fördern.

Es ist gewünscht und lobenswert, dass Feuerwehrbeamte zur Unterstützung an den Ausbildungseinrichtungen SABCAbw/GSchAufg und BAIUDBw GS III 4 - Ausbildungsstätte Bergen -, ihren Dienst verrichten. Dabei bilden sie in unterschiedlichen Bereichen die Laufbahnanwärter mftD und gftD praktisch sowie theoretisch unter realen Bedingungen aus. Für diesen Einsatz, der mitunter auch erhebliche Entfernungen zu ihren Familien und sozialen Kontakten beinhaltet, verlieren die Feuerwehrbeamten auch Ihre Zulagen aus dem Schichtdienst, die allein schon zu finanziellen Verlusten führen, und – noch unerfreulicher – ihre Feuerwehrdienstzulage.

Dem Bedarf angepasste Bereitstellung von Küchen für im Brandschutz tätiges Schichtdienstpersonal

Der Raumausstattungssatz ist für Küchen in den Feuerwachen den tatsächlichen Erfordernissen und Beanspruchung anzupassen.

Auf den Feuerwachen finden sich viele verschiedene Küchen. Mal in Edelstahl mit professioneller Ausstattung, mal als Teeküche, mal als Interimslösung, die eher eine Dauerlösung zu sein scheint. Die Feuerwehrbeamtinnen und -beamten wie auch die Brandschutzsoldatinnen und -soldaten verbringen ihre Dienstleistung in der Regel im Schichtdienst (24/7). Die Schichtstärke variiert zwischen neun und 21 Funktionen. Da viele Feuerwachen auch Ausbildungswachen sind, können im Schnitt noch sechs Auszubildende hinzugerechnet werden. Laut ZDV A-1800/113 steht im RAS (Raumausstattungssatz) 0664 den Feuerwachen nur eine Teeküche zu. Diese beinhaltet u. a. einen Elektroherd mit vier Platten und Backofen. Für Schichtstärken über 15 Personen sind diese Ausstattungen nicht ausreichend. Darüber hinaus ist durch die



Deutscher
BundeswehrVerband

intensive Nutzung eine höhere Anforderung an das Material und die Stabilität gefordert. Eine Teeküche erfüllt diese Anforderungen nicht.



MATERIELLE AUSSTATTUNG - AUSRÜSTUNG

Sicherstellung der materiellen Einsatzbereitschaft

Die mehrfach vom DBwV geforderte materielle Vollausrüstung gilt uneingeschränkt auch für den Brandschutz in der Bundeswehr. Fehlende feuerwehrtechnische Fahrzeuge und Gerätschaften nicht nur für Feuerwachen sondern auch für Ausbildungseinrichtungen sind schnellstmöglich anzuschaffen, die Hersteller hierfür sind auf kurzfristige Instandsetzung bei Geräteausfall zu verpflichten. Für die Regeneration sind zeitgerecht Haushaltsmittel einzuplanen und die Bestellung einzuleiten.

Nicht nur auf den Feuerwachen, sondern auch an den Ausbildungseinrichtungen in Stetten a.k.M. und Bergen (bisher überhaupt noch nicht mit Fahrzeugen hinterlegt) besteht weiterhin ein großes Fehlen an Fahrzeugen und Material. Darüber hinaus sind hohe Wartezeiten bei der Instandsetzung von defekten Fahrzeugen (Ausfallquote ca. 40 Prozent) derzeit der Regelfall. Beides führt zu Einschränkungen in der Einsatzbereitschaft und gefährdet im Einsatzfall Personal und Material bzw. Menschenleben und Sachwerte.

Die Anschaffung von Hilfeleistungslöschfahrzeuge (HLF) für die Brandbekämpfung und technische Hilfeleistung, modulare Fähigkeitsträger Brandschutz (Abrollbehälter), Fahrzeuge für den abwehrenden Brandschutz in Untertageanlagen sowie Flugfeldlöschfahrzeuge sind schnellstmöglich mit Haushaltsmitteln zu hinterlegen und anzuschaffen.

Die Ausbildungsstätten sind der Auslastung entsprechend (13 Hörsäle) mit Feuerwehr-Geräterüstfahrzeugen, Feuerlösch-Kfz Gebäudebrandbekämpfung und Hilfeleistungslöschfahrzeugen auszustatten.



Die Hersteller sind vertraglich zu verpflichten bei Ausfall von Fahrzeugen und Gerät, innerhalb einer gesetzten Frist diese instand zu setzen. Aus der Erfahrung heraus sind derzeit Wartezeiten von bis zu mehreren Monaten der Regelfall, welches die Einsatzbereitschaft der Feuerwachen ebenfalls in unnötigem Maße einschränkt.

Aufgrund der Erfahrungen beim Moorbrand in Meppen im September 2018 sind entsprechende Sonderfahrzeuge – Löschraupe und Einsatzleitwagen (ELW) 2 sowie Material für Wasserförderung in größerem Ausmaß anzuschaffen.

Unverzügliche Mängelbehebung bei der persönlichen Schutzausrüstung und -kleidung sowie Umsetzung der Bereichsdienstvorschrift C-2042/2

Der Dienstherr ist für eine ordnungsgemäße und verfügbare Schutzbekleidung (PSA) auf dem Stand der Technik zuständig und verantwortlich. Die hierbei herrschenden Missstände sind unverzüglich zu erfassen, abzustellen und die Beschaffungsprozesse zu beschleunigen, denn es geht um Leib und Leben! Die in Kraft gesetzte Bereichsdienstvorschrift „Anzugordnung für das zivile Brandschutzpersonal“ ist unverzüglich umzusetzen.

Der Verantwortung hinsichtlich der persönlichen Schutzausrüstung kommt der Dienstherr seit Jahren nicht nach. Die Klagen aus den Feuerwachen ebbten nicht ab. Viele der Kameradinnen und Kameraden müssen ihren Einsatzdienst in veralteter Schutzkleidung verrichten, die ihre Ablegereife um Jahre überschritten haben. Helme können nur mit Zustimmung über die Leiter der Feuerwachen getauscht werden.

Die Einsatzstiefel sind für den Praxisgebrauch nicht tauglich. Mehr als drei Viertel der Beschäftigten haben sich deshalb über ein orthopädisches Rezept andere (brauchbare) Einsatzstiefel beschafft. Bei Reparaturen oder Ersatzbeschaffungen sind



Monate eher der Regelfall. Neu eingestelltes Personal muss über Monate in der Privatkleidung der Freiwilligen Feuerwehr den Dienst verrichten, bis die Einkleidung über die BwBM abgeschlossen ist. Insgesamt ein Zustand, der so nicht tragbar ist.

Mit Datum vom 05.02.2018 wurde die Bereichsdienstvorschrift C-2042/2 „Anzugordnung für das zivile Brandschutzpersonal“ in Kraft gesetzt. Unter Ziffer 103 der Vorschrift steht u. a. *„Die Dienstkleidung des zivilen Brandschutzpersonals im GB BMVg, im Weiteren „Dienstkleidung“ genannt, ist ein wichtiger Beitrag zur Identität und Verhaltenssicherheit.“* Schon damit wird der Stellenwert einer einheitlichen Dienstkleidung definiert. Mehr als ein Jahr nach Inkrafttreten der Vorschrift ist jedoch noch nicht ein Teil der avisierten Kleidung auf den Wachen eingetroffen und leider auch weiterhin nicht in Sicht. Widersprüchliche Aussagen, beispielsweise „es liegt an goldenen Knöpfen, die gefordert sind“, „es findet sich kein Anbieter“, irritieren zudem. Da sich die Dienstkleidung an der von Nordrhein-Westfalen orientiert, sollte es möglich sein, einen Anbieter zu finden. Der Verfahrensstand der Umsetzung ist transparent zu machen und die Beschaffung der Dienstkleidung umgehend einzuleiten.