



**Forderungspapier**

# FÜR EINEN EINSATZFÄHIGEN BRANDSCHUTZ IN DER BUNDESWEHR

**FÜR DIE BRANDSCHUTZKRÄFTE  
DER BUNDESWEHR**

3. Ausgabe - September 2023



Deutscher  
Bundeswehrverband



## VORWORT

Seit 2015 vertritt der Deutsche Bundeswehrverband (DBwV) verstärkt die Interessen seiner im Brandschutz der Bundeswehr tätigen Mitglieder – Feuerwehrbeamtinnen und -beamte, Tarifbeschäftigte sowie Brandschutzsoldatinnen und -soldaten. Als einziger Berufsverband hat er dabei den gesamten Brandschutz der Bundeswehr, also sowohl den zivilen als auch den militärischen, im Blick.

Viele unserer Forderungen konnten seitdem erfüllt werden:

- Erhöhung der Stellenzulagen für Bundeswehrfeuerwehrbeamte um 40 Prozent
- Schaffung mehrerer hundert vorhandener Haushaltsstellen nach BesGr A 9 BBesG und neuer Haushaltsstellen für die Bundeswehrfeuerwehr
- Die Etablierung der Ausbildungsstätte Bergen für den gehobenen feuerwehertechnischen Dienst
- Erhalt der Feuerwehrdienstzulage für das an die Ausbildungsstätten abgeordnetes Personal aus den Wachen zur Ausbildung von hauptamtlichem Personal für den Einsatzdienst der Feuerwehr über das Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz in Verbindung mit der Allgemeinen Regelung A-1454/1
- Erhalt der Qualifikation ehemaliger Militärkraftfahrer im Bereich Brandschutz
- Ruhegehaltsfähigkeit der Feuerwehrdienstzulage

Trotz vieler Verbesserungen in der Personalgewinnung und -bindung und der materiellen Ausstattung existieren jedoch weiterhin vielfältige Probleme im zivilen und militärischen Brandschutz. Der demografische Wandel macht auch hier nicht Halt. Zudem muss der gesamte Brandschutz auf die Herausforderungen der Landes- und Bündnisverteidigung vorbereitet werden.

Aus diesem Grund hat die Projektgruppe „Brandschutzkräfte der Bundeswehr“ im DBwV ihr Positionspapier weiter fortgeschrieben, um die aus unserer Sicht wichtigsten



Forderungen für ihren Tätigkeitsbereich aufzuzeigen. Sie basieren und ergänzen die Forderungen aus den Beschlüssen der Hauptversammlung und den vom DBwV herausgegebenen Agenden „Schlagkräftige Bundeswehr 2025“ und „Bundeswehr in Zivil - #WirGestaltenUnserMorgen“

Hauptmann Kai-Ingo Behnke

Vorsitzender

Ressourcenbereiche

Klaus-Hermann Scharf

Vorsitzender

Fachbereich Zivile Beschäftigte





## ORGANISATIONSSTRUKTUR

### Weitere Zentralisierung des Brandschutzes der Bundeswehr

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

Im März 2021 hat die DBwV-Projektgruppe Brandschutzkräfte der Bundeswehr einen ganzheitlichen Ansatz für die Neubetrachtung der Brandschutzorganisation der Bundeswehr gefordert. Das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) entschied im August 2021, die Umstrukturierung zunächst über eine Zwischenstruktur im Bereich des zivilen Brandschutzanteils zu realisieren. Sie sieht vor, dass innerhalb des Bundesamts für Infrastruktur, Umwelt und Dienstleistungen der Bundeswehr (BAIUDBw) zwei Gruppen zur Thematik Brandschutz etabliert werden, in die zum einen die operativen Teile und zum anderen die Abteilung Fähigkeitsentwicklung des Zentrums Brandschutz der Bundeswehr (ZBrdSchBw) kurzfristig verlagert werden.

Bis zur Einnahme der Zielstruktur sollen die administrativen Aufgaben, wie z. B. Haushalt, Material und Logistik im ZBrdSchBw fortgeführt werden. Ebenso sollen die Regionalen Koordinierungsstellen durch Aufgaben- und Kompetenzübertragung zur operativen Führung und Steuerung der Brandschutzkräfte einschließlich der Einsatzplanung in Form einer qualitativen und quantitativen Ressourcenverstärkung befähigt werden.

Der ursprüngliche Auftrag zur Organisationsuntersuchung für das ZBrdSchBw sah im Wesentlichen auch die Betrachtung der administrativen Anteile auf den Feuerwachen vor. Dieser Kernpunkt scheint nicht mehr im Fokus der Betrachtungen zu liegen. Vielmehr wird der Eindruck erweckt, dass ausschließlich die Verlagerung von Dienstposten das entscheidende Kriterium ist. Dieser Eindruck wird noch dadurch verstärkt, dass die betroffene Ebene der Feuerwachen scheinbar nicht in den beabsichtigten Umstrukturierungsprozess involviert ist. Zudem soll die umfassende Organisationsuntersuchung



ausschließlich im Organisationsbereich IUD erst nach Einnahme der Zwischenstruktur beginnen, anstatt, wie vom DBwV im März 2021 gefordert, diese vor Strukturierungsentscheidungen und organisationsübergreifend durchzuführen.

Weiterhin werden die im Forderungspapier des DBwV vom März 2020 bereits dargestellten Punkte nicht betrachtet:

- Fachliche Zentralisierung des zivilen und militärischen Brandschutzes
- Ganzheitliche Anpassung der Organisationsstruktur und materiellen Ausstattung der zivilen Brandschutzkräfte an die Erfordernisse der Landes- und Bündnisverteidigung
- Ausbildung im mittleren und gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst und des militärischen Brandschutzes aus einer Hand
- Entscheidung hinsichtlich einer Verstetigung sowie personelle und materielle Ausplanung der Ausbildungsstätte Bergen

Die aktuell geplante Zwischenstruktur lässt eine ganzheitliche Neuorganisation unter Berücksichtigung unserer geforderten Punkte nicht im Ansatz erkennen. Weiterhin findet auch das Konzept Selbstschutz Bundeswehr keine Berücksichtigung.

Der DBwV fordert daher alle Beteiligten wiederholt auf, den Brandschutz der Bundeswehr aufgabenorientiert leistungs- und einsatzfähig neu zu organisieren. Dies kann nur geschehen, wenn die o. a. Punkte berücksichtigt werden und u. a. die Feuerwachen im administrativen Bereich spürbare Entlastung erfahren. Notwendige Personalmaßnahmen sind unter dem Aspekt eines sozialverträglichen Umbaus vorzunehmen.

Der DBwV bietet die Unterstützung der aktiven Mitgestaltung dieses Prozesses an.

## **Ausplanung der Ausbildungsstätte für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst (gftD) und Führungsdienste in Bergen**

Die Ausbildungsstätte für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst und Führungsdienste in Bergen ist jetzt schnellstmöglich personell und materiell auszuplanen.



Vor Jahren wurde nach einem ministeriellen Beschluss durch BMVg IUD II 6 entschieden, die Bedarfsdeckung für die Laufbahn des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes in einer bundeswehreigenen Laufbahnausbildung zu etablieren. Diese Ausbildung wird federführend durch das BAIUDBw GS IV 3 am Standort Bergen (Niedersachsen) geplant und durchgeführt.

Die Verstetigungsabsicht der Ausbildungsstätte für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst (gftD) und Führungsdienste in Bergen wurde 2019 durch Staatssekretär Hoofe, nach mehrfacher Anfrage durch den DBwV, bestätigt. Obwohl in der Zielstruktur der zivilen Brandschutzorganisation der Bw mehr als 450 Beamtinnen und Beamten des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes aus- und fortgebildet werden müssen und auch die Führungsausbildungen für den mittleren und höheren feuerwehrtechnischen Dienst zu betrachten sind, war zwischenzeitlich beabsichtigt, diese Führungsausbildung nach Stetten a.k.M. zu verlagern. Neue Berechnungen der Hörsaalbedarfe und auch zu erwartende Änderungen der Aus- und Fortbildungskonzeptionen begründen die Verstetigung der Ausbildungsstätte Bergen. Um eine qualifizierte Ausbildung, sowohl in personeller als auch in materieller Hinsicht zu gewährleisten, ist jetzt schnellstmöglich die Ausbildungsstätte Bergen mit Dienstposten und Material auszustatten und für das mittlerweile z. T. schon seit Jahren dort tätige Personal Planungssicherheit zu schaffen.



## PERSONAL - AUSBILDUNG

### Sicherstellung der Personalbedarfsdeckung

Der demografische Wandel, aber auch die veränderte politische Lage besonders mit Blick auf die Landes- und Bündnisverteidigung (LV/BV), wirken sich massiv auf den Personalkörper der Bundeswehrfeuerwehr aus. Die Sicherstellung der Personalstärken auf den Wachen ist, unter Beachtung der aktuell gültigen Standards und „Regeln der Technik“ sowie der Zeitansätze je Person, für bisher nicht berücksichtigte zusätzliche Aufgaben dauerhaft zu gewährleisten. Zudem sollte bei den Neueinstellungen die Regionalität mehr Berücksichtigung finden (Verschieben von Ausbildungsquoten).

Mehrere Faktoren wirken sich auf den Personalkörper auf den Wachen schon jetzt und zukünftig aus:

- Altersstrukturell bedingte erhöhte Abgänge (Demografie)
- Aufstellung neuer Feuerwachen
- Umwandlung von Tagesdienst- in Schichtdienstwachen
- Weniger Schließungen von Feuerwachen bzw. zeitliche Verschiebung der beabsichtigter Schließungen nach hinten
- Zusätzliche Bedarfe (Ausbildungen, verändertes Aufgabenportfolio)
- Veränderte politische Lage (LV/BV) und deren Herausforderungen
- Erhöhte Krankenstände aufgrund einer hohen Altersstruktur

Es bedarf tiefgreifender Maßnahmen, um in Zukunft die Personalbedarfe im Bereich Brandschutz in qualitativer und quantitativer Hinsicht dauerhaft decken zu können. Viele Berufsfeuerwehren haben bereits jetzt z.T. hunderte Dienstposten unbesetzt, weil kein geeignetes Personal gefunden wird oder die Bewerberlage äußerst schlecht ist. Da die Demografie auch die Bundeswehrfeuerwehr trifft, kann eine nachhaltige Regeneration des Personalkörpers nur gelingen, wenn sich auf externe Entwicklungen



eingestellt wird und die internen Rahmenbedingungen so verbessert werden, dass die Bundeswehrfeuerwehr weiterhin attraktiv ist.

Trotz einer Besetzungsquote im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst von nahezu einhundert Prozent kommt es immer wieder zu massiven Personalverschiebungen. Die Gründe dafür sind vielfältig. Ziel muss es sein, Personalverschiebungen auf ein Minimum zu reduzieren.

## **Festhalten am Aufstiegsverfahren nach § 38 Bundeslaufbahnverordnung (BLV)**

Ein bestimmter Umfang an Dienstposten im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst ist zukünftig durch den zum April 2023 beginnenden fachspezifischen Qualifizierungsaufstieg nach § 38 BLV zu regenerieren. Dieser sollte somit zum festen Bestandteil der Führungskräfteausbildung werden.

Der hohe Bedarf an Personal für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst scheint sich langsam zu entspannen. Dies ist vor allem der seit Juli 2017 in Bergen laufenden eigenen Laufbahnausbildung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst geschuldet. In der Regel sind es externe Bewerber, die mit integriertem Studium eine 18-monatige Ausbildung oder ohne integriertes Studium ein Duales Studium mit dem Ziel Bachelor of Science über mindestens 42 Monaten an dieser Einrichtung absolvieren.

Auf jeder Wache finden sich Frauen und Männer, die seit Jahren einen herausragenden Dienst leisten und das komplexe System Bundeswehr – im Besonderen die Strukturen im Bereich des Brandschutzes kennen – und dabei bereits in der Führung einer Wache oder im Sachgebiet tätig waren. Ihr Wissen, ihr Können, ihr Engagement und ihr Auftreten qualifizieren sie für einen höher dotierten Dienstposten bzw. für einen Aufstieg in den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst.

Bereits mit der Einrichtung der Brandschutzausbildung in Bergen im Juli 2017 und dem Beginn der eigenen Laufbahnausbildung für den gehobenen feuerwehrtechnischen





Dienst wurde gefordert, das Bestandspersonal nicht zu vergessen und an der Aufstiegsmöglichkeit vom mittleren in den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst festzuhalten. Eine gesunde Mischung aus Laufbahnbeamten und Aufsteigern sollte das Ziel sein, um auch dem Bestandspersonal attraktive Möglichkeiten zu bieten.

Da sich der Bedarf zukünftig, aufgrund der in den letzten Jahren hohen Ausbildungsquote in Bergen reduzieren wird, ist es erforderlich, bestimmte Umfänge der zu regenerierenden Dienstposten für Aufsteiger nach § 38 BLV vorzusehen bzw. zu identifizieren.

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.

## **Besetzung von Zugführerdienstposten mit Beamten des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes nach Verwendungsaufstieg**

Der Deutsche Bundeswehrverband setzt sich dafür ein, dass mindestens ein Dienstposten der auf den Wachen vorhandenen Zugführerdienstposten im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst durch Beamte des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes unter Anwendung des § 27 der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) besetzt werden.

Die Dienstpostenstruktur der Bundeswehrfeuerwehren weist rund 450 Dienstposten des gehobenen Dienstes aus, die in der Masse nur mit Absolventen der Laufbahnausbildung mit der Laufbahnbefähigung des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes (gftD) besetzt werden. Dies betrifft zumeist die Dienstposten mit den Aufgaben eines Zugführers. Diese Tätigkeiten wurden vorher von Beamten des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes (mftD) mit entsprechenden Lehrgängen wahrgenommen.

Den tatsächlichen Anforderungen, die die Aufgaben eines Zugführers mit sich bringen, erfordern langjährige Erfahrung zum Beispiel in der Personalführung, gute Kenntnisse über die Strukturen der Bundeswehrfeuerwehr und des Systems Bundeswehr. Diese



Voraussetzungen besitzen viele praxisorientierte Beamte des mftD (BesGr A 9m), denen die Möglichkeit des Aufstiegs in den gftD durch Vorhalten bzw. Identifizierung von mindestens einem Zugführerdienstposten pro Wache als Dienstposten nach § 27 BLV eingeräumt werden soll.

## **Feuerwehrspezifische Lehrgänge für alle Statusgruppen**

Feuerwehrspezifische Lehrgänge in der Bundeswehr sollten allen Statusgruppen offenstehen. Dies ist insbesondere im Hinblick auf die veränderte politische Lage (Landes- und Bündnisverteidigung), wie auch militärischer Einsätze (z.B. Ausland), an denen oft auch zivile Feuerwehrleute als Reservedienstleistende teilnehmen, dringend geboten.

Auch wenn das System für alle trainingsgebundenen Lehrgängen der Bundeswehr zwar gleich ist (SASPF - IAMS), so stehen feuerwehrspezifische Lehrgänge nicht allen offen.

Unabhängig vom Status, ob Soldat:in, Beamter:in oder Arbeitnehmer:in sollten feuerwehrspezifische Lehrgänge, im Rahmen der Fort- und Weiterbildung, allen offenstehen.

## **Genügend Sportausbilder auf den Feuerwachen**

Geeignetes Personal ist auf den Feuerwachen für die Tätigkeit als Sportausbilder oder Sportausbilderin zu identifizieren und zum Übungsleiter Bw (ObjektID: 12002206) auszubilden. Da die Ausbildung im notwendigen personellen Umfang, aufgrund fehlender Bedarfsanmeldung des Erlasshalters gegenüber dem Bedarfsdecker (Streitkräftebasis/Streitkräfteamt), nun 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 Arbeitgeber Bundeswehr 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, sind die Kosten zum Erhalt dieser Lizenzen zu übernehmen.



## **Anerkennung und Aufrechterhaltung der Qualifikationen Rettungsassistent, Rettungssanitäter und Notfallsanitäter für Brandschutzpersonal**

Durch unterschiedliche Vorverwendungen haben verschiedene Kolleginnen und Kollegen auf den Feuerwachen die zusätzliche Qualifikation als Rettungsassistent\*in, Rettungssanitäter\*in und Notfallsanitäter\*in. Diese Fähigkeiten sind, auch im Hinblick auf die veränderte politische Lage (LV/BV) anzuerkennen und die Fähigkeiten aufrechtzuerhalten. Hierfür ist ein Konzept in Abstimmung mit dem Kommando Sanitätsdienst der Bundeswehr (KdoSanDstBw) zu erstellen.

Mit der Einführung der neuen Allgemeinen Regelung C-2042/3 „Rettungsmedizinische Qualifikation im abwehrenden Brandschutz“ schien zwar eine jahrelange Forderung des DBwV zum Erhalt rettungsdienstlicher Qualifikation von Kolleginnen und Kollegen im Brandschutz erfüllt zu werden, jedoch wird die Vorschrift nicht umgesetzt.

Zu den Aufgaben im Bereich des Brandschutzes gehört die Rettung von Personen aus unterschiedlichen Notsituationen. Im Einsatzfall stellt regelmäßig die Bundeswehrfeuerwehr die erweiterte Ersthelferversorgung bis zum Einsatz der Rettungsdienste und bis zur Übergabe entweder an sanitätsdienstliche Kräfte der Bundeswehr oder an den zivilen Rettungsdienst sicher.

Um der erkrankten oder verunglückten Person möglichst qualifizierte Hilfe zu leisten, wird durch die Vorschrift das First-Responder-System auf den Feuerwachen eingeführt. Damit wird zukünftig ein Mindestmaß an fachlicher Expertise zur Überbrückung des therapiefreien Zeitraums festgelegt.

Darüber hinaus weist die Vorschrift auf die Notwendigkeit des Qualifikationserhalts vorhandener höherwertiger Fähigkeiten hin. Besonders vor dem Hintergrund der veränderten politischen Lage (LV/BV) sollten diese Fähigkeiten unbedingt erhalten



werden. Leider gibt es weiterhin Probleme der betroffenen Kolleginnen und Kollegen, entsprechende Fortbildungsmaßnahmen besuchen zu können.

Daher wird gefordert, dass sowohl die Kosten für die Fortbildung, soweit sie nicht bundeswehrintern abgebildet werden kann, übernommen werden, als auch die komplette Freistellung vom Dienst für den Zeitraum der Maßnahme. Eine gelegentliche Durchführung dieser Fortbildung für einen Teil der Betroffenen ist nicht zielführend.





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

In den letzten Jahren sind die Arbeiten (u.a. ganz besonders im administrativen Bereich) 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. 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.

## **Führungszulage für Brandschutzkräfte einführen**

Aufgrund der Vergleichbarkeit der Struktur und der gleichgelagerten Problematik ist eine Führungszulage für

- Verbandsführer, Leiter Bundeswehrfeuerwache oder vergleichbar: 150 Euro
- Zugführer oder vergleichbar: 130 Euro
- Gruppenführer und Staffelführer oder vergleichbar: 100 Euro
- Trupführer oder vergleichbar: 100 Euro

im Bereich Brandschutz für das Personal einzuführen, welches in entsprechender Führungs- oder Ausbildungsfunktion tätig ist. Diese Zulage ist neben der Feuerwehrezulage zu zahlen.

Die Führungsstrukturen bei der Feuerwehr ergeben sich aus der Feuerwehrdienstvorschrift 100 und gelten auch in der Bundeswehr. Mit den Führungsebenen Trupp, Staffel, Gruppe, Zug und Verband (mil. Kompanie) sind sie mit denen im militärischen Bereich fast identisch. Der Gesetzgeber hat im Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz mit der Einführung einer Führungszulage dem Umstand Rechnung getragen, dass Vorgesetztenfunktionen nicht allein im Rahmen der Ämterbewertung abzubilden sind und durch die Einführung einer Führungszulage eine sachgerechte Abgeltung der



unterschiedlichen Verantwortung geschaffen. Diese Zulage ist neben den bestehenden Zulagen zu zahlen.

## Senkung der besonderen Altersgrenze auf 60 Jahre

Mit Vollendung des 60. Lebensjahrs soll es dem Beschäftigten der Bundeswehrfeuerwehren möglich sein, abschlagsfrei in den Ruhestand zu treten.

Der Bund hat mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz des Jahres 2009 festgelegt, die Altersgrenze um zwei Jahre – mit einer Übergangsregel - anzuheben. Zeitgleich wurde auch für Beamte im Einsatzdienst (Feuerwehr, Polizei) die Altersgrenze auf das 62. Lebensjahr angehoben. Diese Anhebung war ausschließlich dem Proporz geschuldet und wird der besonderen Belastungssituation der Beamten nicht gerecht.

Besondere Belastungssituationen für Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr ergeben sich daraus, dass sie jederzeit zur Hilfeleistung und zum Schutz vor drohenden Gefahren für Einzelne und das Gemeinwesen sowie zur Rettung von Menschen aus lebensbedrohlichen Lagen einsatzbereit sein müssen.

Mehr als in anderen Bereichen kommt es im Feuerwehrdienst auf eine ausgesprochen gute körperliche und psychische Verfassung der Beamten an, die ohne nennenswerte Einschränkungen bis zum Erreichen der Altersgrenze gegeben sein muss. Bei den Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr können im Einsatz vor Ort extreme Belastungen auftreten und zusammenwirken. Diese ergeben sich im Wesentlichen aus der ständigen Alarmbereitschaft in dem Bewusstsein, zu jeder Tages- und Nachtzeit sofort voll einsatzbereit sein zu müssen, Schichtdienst rund um die Uhr, ohne Unterbrechung an Wochenenden oder an Feiertagen, i.d.R. in 24-Stunden-Schichten, den Einsätzen unter höchstem Zeitdruck und in extremen Stresssituationen, die sich je nach Einsatzlage über längere Zeit erstrecken können, den hohen körperlichen Anforderungen, insbesondere unter Atemschutz und in Vollschutzkleidung, den gesundheitlichen Belastungen und Gesundheitsgefährdungen durch Hitze, Rauch und andere Schadstoffe, zum Teil während des Einsatzes noch unbekannter Art, der Konfrontation mit



schwerstverletzten Brand- und Unfallopfern und dem Tod, den Risiken für das eigene Leben und das Leben der anderen Einsatzkräfte, dem hohen Maß an Verantwortung für Leben, Unversehrtheit und existentielle Sachwerte der Bevölkerung.

Diesen Belastungen Rechnung tragend haben die Länder diese Anhebung (bis auf Mecklenburg-Vorpommern) für ihre Kameradinnen und Kameraden **nicht** übernommen. Das Land NRW, als größtes Bundesland und mit den meisten Berufsfeuerwehren hat z. B. im § 116 Abs. 3 LBG die besondere Altersgrenze mit 60 Jahren festgelegt und trägt damit der allgemeinen Einschätzung Rechnung, dass Beamte in den Feuerwehren mit Vollendung des 60. Lebensjahres **den physischen und psychischen Anforderungen des Einsatzdienstes regelmäßig nicht mehr gewachsen sind.**

Auch der Bund hat diesen Umstand anzuerkennen und die besondere Altersgrenze für die Bundeswehrfeuerwehren auf das 60. Lebensjahr festzulegen.

## **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 Zulage berechtigten 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.



## Raumbedarfsermittlung für Feuerwachen der Bundeswehr

Die Berechnung der Ruheraumgrößen für Feuerwachen der Bundeswehr ist nicht mehr nach Quadratmeter x Kopfstärke zu berechnen, sondern auf einen Raum je Mitarbeiter festzulegen. Für neu zulaufende Feuerlöschkraftfahrzeuge (FLKfz) ist ein standardisiertes Rastermaß als Grundlage für den erforderlichen Infrastrukturbedarf einzuführen, da das derzeitige Bedarfsermittlungsverfahren sehr zeit-, verwaltungs- und kostenaufwendig ist.

Die Allgemeine Regelung C1-1810/0-6205 „Grundsächliche Infrastrukturforderung (GIF) Feuerwachen“ regelt unter dem im Kapitel 2 die Raumgrößen für Ruhe- und Umkleieräume für Feuerwachen der Bundeswehr. Darin wird eine pauschale Raum- und Flächenanforderung als Berechnungsgrundlage genommen. Aus dem Grund kommt es bei den Planungen von neuen Feuerwachen, aber auch von Anbauten an Bestandsgebäuden, zu einer Belegung von 3 bis 5 Mitarbeitern pro Ruheraum.

In der heutigen Zeit ist eine Belegung mit mehreren Personen in einem Raum nicht mehr zeitgemäß. Im Gegensatz zur Bundeswehrfeuerwehr hat sich das Einzelzimmer bei den kommunalen Feuerwehren mittlerweile als Standard etabliert.

Im Kapitel 2.5 werden die Stellflächen der FLKfz und Geräte beschrieben. Hiernach wird die Größe der Stellplätze durch normative Vorgaben und insbesondere durch die Größe des größten Fahrzeuges und der Geräte bestimmt. So werden Stellplätze derzeit anhand bereits seit Jahren in Nutzung befindlicher Löschtechnik bemessen und errichtet. Diese verfügen größtenteils nicht über die Kapazität zur Aufnahme neu zulaufender Löschtechnik, da diese aufgrund gestiegener technischer Anforderungen im Regelfall größer als die teils veraltete Bestandstechnik ausfallen. Im Zuge der Beschaffung neuer Löschtechnik muss regelmäßig eine systemindividuelle Berechnung der Stellplatzanforderung für einen Einzelstellplatz, einen Endeinstellplatz und einen Mitteleinstellplatz durchgeführt werden – und dies im Zweifel für alle vorhandenen 58 Feuerwachen, für die wiederum die jeweiligen Landesbaubehörden der Bundesländer und die jeweiligen Kompetenzzentren Baumanagement (BAIUDbw) zuständig sind. In der





Folge zieht dies regelmäßig einen infrastrukturellen Anpassungsbedarf nach sich. Das ist ein unzumutbarer und unverhältnismäßiger Aufwand, insbesondere vor dem häuslichen Hintergrund und einer Bauumsetzung auf der Zeitachse (zwei bis zehn Jahre), welche regelmäßig nicht deckungsgleich mit dem Zeitstrahl der Beschaffung der Löschtechnik einhergeht. Mit der Etablierung eines zukunftsfähigen standardisierten Rastermaßes in der GIF Feuerwachen kann diesem Verfahren entgegen gewirkt werden.

Eine Schärfung der Bereichsvorschrift hinsichtlich einer veränderten Berechnungsgrundlage für Ruheräume und Fahrzeugstellplätze auf den Feuerwachen erscheint dringend geboten.

## **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 Ausbildungsfeuerwachen sind, sind im Schnitt noch sechs Auszubildende hinzu zu rechnen. Teilweise sind die Feuerwachen so in der Liegenschaft positioniert, dass eine Verpflegungseinnahme in der örtlichen Truppenküche oder Kantine (sofern überhaupt verfügbar) operativ-taktisch und organisatorisch nicht möglich ist. Laut Allgemeiner Regelung A1-1800/0-6006 steht im Raumausstattungssatz (RAS) 0664 den Feuerwachen nur eine Teeküche zu. Diese beinhaltet u. a. einen Elektroherd mit vier Kochplatten und Backofen, analog einer handelsüblichen Einbauküche. Für die skizzierten Schicht- und Antrestärken sind diese



Ausstattungen nicht ausreichend. Darüber hinaus ist durch die intensive Nutzung eine höhere Anforderung an das Material und die Stabilität gefordert. Eine Teeküche des RAS 0664 erfüllt diese Anforderungen nicht. Die Eignung des RAS 0642 (Pilotenküche für fliegendes Personal der Strahlflugzeugverbände) ist zu prüfen. In der Folge ist der hinterlegte RAS der GIF Feuerwachen (Allgemeine Regelung C1-1810/0-6205) anzupassen.



## MATERIELLE AUSSTATTUNG - AUSRÜSTUNG

### Sicherstellung der materiellen Einsatzbereitschaft

1. Die mehrfach vom DBwV geforderte materielle Vollausrüstung gilt uneingeschränkt auch für den Brandschutz in der Bundeswehr. Dabei sind nicht – wie derzeit – nur die zivilen Bundeswehrfeuerwachen auszustatten, sondern auch der militärische Brandschutz.

2. Die zivilen und **militärischen** Brandschutzkräfte sind qualitativ und quantitativ **gleichwertig** auszustatten und auszurüsten sowie die persönliche Schutzausrüstung der Brandschutzkräfte an die aktuell gültigen Regeln anzupassen.

3. Das auf den Wachen vorhandene Personal muss befähigt werden, Reparaturen im kleinen Umfang selbst vornehmen zu können, um so die Einsatzfähigkeit, nach Ausfall der Technik schnellstmöglich wiederherzustellen.

Nach Jahren einer Mangelverwaltung scheint langsam Entlastung einzukehren durch die Ausrüstung der Feuerwachen mit aktueller Technik. Ausschreibungen zur Beschaffung sind teilweise abgeschlossen, neue Ausschreibungen stehen in den Startlöchern und auf den Feuerwachen des Zentrum Brandschutz der Bw ist man in freudiger Erwartung, dass die neuen Fahrzeuge und Technik in den nächsten Monaten geliefert werden.

Jedoch haben die militärischen Brandschutzkräfte der Bw **bisher keine technische Regeneration erfahren. Das Beschaffungsvorhaben Abwehrender Brandschutz im Einsatz der Streitkräfte für Heer, Luftwaffe und Streitkräftebasis (Proj-ID 10200) ist priorisiert zur Umsetzung zu bringen**, um die militärischen Brandschutzkräfte schnellstens mit aktueller Feuerlöschtechnik auszustatten und auszurüsten. Andernfalls entsteht im Jahr 2025 eine Fähigkeitslücke und die aus dem Fähigkeitsprofil der Bw zugewiesenen Aufträge können materiell nicht wahrgenommen werden! Die Hersteller



der Feuerlöschtechnik müssen zudem auf kurzfristige Instandsetzung bei Geräteausfall verpflichtet werden, um die Einsatzfähigkeit im Betrieb Inland und Einsatz schnellstmöglich wieder herzustellen. Aus der Erfahrung heraus sind derzeit Instandsetzungszeiten bei der gewerblichen Industrie bzw. bei Herstellern von bis zu mehreren Monaten der Regelfall, welches die Einsatzbereitschaft der Feuerwachen ebenfalls in unnötigem Maße einschränkt. Der DBwV fordert im Zuge der Refokussierung und der Sicherstellung der materiellen Einsatzbereitschaft die Wiedereinführung der Instandsetzung der speziellen Feuerlöschtechnik bis einschließlich zur Instandhaltungsstufe 3 durch die eigenen Brandschutzkräfte, vor allem für neu zu beschaffende Feuerlöschtechnik. Ein entsprechendes Training an der SABCAbw/GSchAufg besteht bereits und ist qualitativ und quantitativ auf neu zulaufende Systeme anzupassen.

Darüber hinaus gibt es qualifiziertes Personal auf den Wachen, die aufgrund ihrer Ausbildung (Kfz-Schlosser, -Mechaniker, -Meister) in der Lage wären, einfache Instandsetzungen selber vorzunehmen. Besonders in zeitkritischen Lagen, wäre hier die Einsatzbereitschaft der Technik kurzfristig wieder herstellbar.

## **Ausreichende Bevorratung der persönlichen Schutzausrüstung und -kleidung**

Der Dienstherr ist für eine ordnungsgemäße und verfügbare Schutzbekleidung (PSA) auf dem Stand der Technik zuständig und verantwortlich. Nach einem langen Beschaffungs- und Erprobungsprozess soll nun in 2023 das Brandschutzpersonal mit der neuen persönlichen Schutzausrüstung ausgestattet werden. Bei den Servicepoints der Bundeswehr Bekleidungsmanagement (BwBM) ist Feuerweherschutzbekleidung in kleinen Margen vorzuhalten, um so die Einsatzfähigkeit des Personals bei Defekten an der Schutzbekleidung schnellstmöglich wiederherzustellen.

Darüber hinaus ist für die Einsatzstellenhygiene ausreichend Schutzausrüstung (Ersatzhelme, Inletts usw.) und Wechselkleidung auf den Wachen vorzuhalten.



Bei Reparaturen oder Ersatzbeschaffungen von defekter Schutzkleidung war es bisher der Regelfall, dass es Monate für eine Ersatzbeschaffung brauchte. Neu eingestelltes Personal muss ebenfalls lange Wartezeiten in Kauf nehmen und oftmals in der Privatkleidung der Freiwilligen Feuerwehr (sofern man dort Mitglied ist) den Dienst verrichten, bis die Einkleidung über die BwBM abgeschlossen ist. Insgesamt ein Zustand, der so nicht tragbar war und ist. Dies ist durch eine entsprechende Bevorratung in kleinen Margen bei den Servicepoints der BwBM zukünftig zu vermeiden.

Durch ein Hygienekonzept auf den Wachen wird versucht, Inkorporation, Inhalation und Kontamination bei Einsätzen zu vermeiden. Um dieses Konzept umzusetzen und somit eine erfolgreiche Einsatzstellenhygiene zu gewährleisten sind auch auf den Wachen ausreichend Schutzausrüstung (Ersatzhelme, Inletts usw.) und Wechselkleidung vorzuhalten.