

BUNDESVERBAND BETRIEBLICHER BRANDSCHUTZ
WERKFEUERWEHRVERBAND DEUTSCHLAND E.V.

INFO

1 / 2023



ERFOLGSFAKTOR DIVERSITY

4,50 EURO

MIT VIELFALT PUNKTEN – TOOLS FÜR DIE PRAXIS

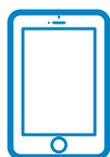
Dr. **STHAMER**

SCHAUM GEGEN FEUER

Wenn's drauf
ankommt!

Wir beraten Sie persönlich
RETTmobil 2023
10.-12. Mai in Fulda
vfdb Tagung
15.-17. Mai in Münster

vaPUREx[®] AR 3/3



online nur hier

für kommunale Feuerwehren und Werkfeuerwehren

- Einsätze mit Gefahrgut, in Tanklägern, Raffinerien und Chemiewerken
- alkoholbeständig und ohne PFAS hergestellt
- mit vielen Venturi Zumischern und Zumischsystemen einsetzbar
- umfanglich getestet und zertifiziert (EN 1568:2018, LASTfire, ICAO, IMO, uvm.)
- getestet auf Ethanol, Benzin, E10, Rohöl, Kerosin, div. polaren Brandgütern



FLUORFREI
in die Zukunft



THEMA:

GÜTERZUG-KOLLISION IN GIFHORN: GEMEINSAME STRUKTURIERTE NACHBEARBEITUNG NACH NEUN TAGEN
TUIS-EINSATZ VON DREI WERKFEUERWEHREN

4 EDITORIAL

Zukunft gemeinsam gestalten – klar und fokussiert handeln!
Stephan Hummel

8 VERBAND

- Aus allen Ländern ans Deutsche Eck Landesleitertagung Frühjahr 2023 in Koblenz
- Mach mit! Optionen zur Mitwirkung im Netzwerk des WFVD
- Durchgestartet im neuen Job!

FIRE.WORK SYMPOSIUM IN BERLIN

- Wie Diversity Recruiting die Zukunft der Werkfeuerwehr sichern kann
- Angebote schaffen, die Frauen ansprechen!
- Diversity Management im Feuerwehrberuf

32 EINSATZ+TAKTIK

- TUIS-Einsatz Gifhorn: Gemeinsamer Einsatz, gemeinsame Nachbearbeitung
- Im Dialog der Ideen: Einsatz auf dem Wasser

40 FACHBEREICHE

- Flughafenfeuerwehren: Es gilt immer „Safety first“
- Vorbeugender Brandschutz: Neue Garagen- und Stellplatzverordnung
- Arbeitsschutz: Blaulicht-Ticker

46 TECHNIK

- Was Säulen können sollten

50 IMPRESSUM



Zukunft gemeinsam gestalten – klar und fokussiert handeln!

Wir befinden uns in sehr bewegten Zeiten. Eine dramatisch veränderte geopolitische Sicherheitslage, ausgelöst durch den russischen Angriffskrieg auf die Ukraine, hat immense Auswirkungen – auf unser Wirtschaftssystem und für unsere Gesellschaft. Gasmangellage, extremer Anstieg der Energiepreise und Lebenshaltungskosten: Dies sind nur ein paar Schlagworte, die einem sofort in den Sinn kommen, wenn man an die persönlichen Auswirkungen denkt.

Das allein stellt unsere Gesellschaft schon vor große Herausforderungen. Hinzu kommen die Bewältigung des Klimawandels und der damit verbundene Transformationsprozess unserer Industrien. Und nicht zu vergessen die aktuellen Megatrends, die ebenfalls notwendige Veränderungsprozesse erfordern werden: Demografischer Wandel, Digitalisierung & Connectivity, Künstliche Intelligenz, Grüne Transformation, Wissensmanagement und Resilienz. In der Gesamtschau ergeben sich hieraus vielfältige neue Anforderungen, die erhebliche Auswirkungen auf die Gefahrenabwehr und den Brandschutz haben werden. Daher sind wir gut beraten, wenn wir uns mit diesen Themen proaktiv auseinandersetzen und sie bei unseren Planungen berücksichtigen. Veränderungsbereitschaft und ein klares, fokussiertes Handeln sind erforderlich, damit wir auch in Zukunft eine leistungsfähige und bedarfsorientierte Gefahrenabwehr für unsere Unternehmen und Einrichtungen sicherstellen können.

Welchen Beitrag leistet hierzu der WFVD? Eine unserer Hauptaufgaben besteht darin, Sie regelmäßig über die neuesten Entwicklungen und Trends auf dem Laufenden zu halten. Dazu bieten wir Ihnen ein breites Experten-Netzwerk an, damit Sie in der Lage sind, bestmögliche Entscheidungen für die Zukunft Ihrer Unternehmen und Einrichtungen treffen zu können.

RÜCKBLICK

An dieser Stelle möchte ich kurz auf drei Ereignisse aus den vergangenen Monaten eingehen: zum einen auf den bemerkenswerten und über neun Tage andauernden TUIS-Einsatz bei Gifhorn (Niedersachsen). Dort waren am 17. November auf einer Schnellfahrstrecke der Deutschen Bahn zwischen Hannover und Berlin mehrere mit Propan befüllte Druckgaskesselwagen entgleist. Hierdurch kam es zu erheblichen Beeinträchtigungen des Reise- und Güterverkehrs und damit zu einer überregionalen

Berichterstattung. Vier der entgleisten Propan-Druckgaskesselwagen mussten vor Ort umgepumpt und entleert werden. Dieser sehr material- und personalintensive Einsatz konnte nur durch die Kooperation der drei Werkfeuerwehren von BASF, Currenta und Evonik erfolgreich bewältigt werden. Eine beeindruckende Teamleistung unter schwierigen Rahmenbedingungen. Dieser Einsatz zeigte in eindrucksvoller Art und Weise, welche Schlagkraft das TUIS-System und die hier mitwirkenden Werkfeuerwehren haben: eine großartige Leistung aller Beteiligten und eine sehr gute Werbung für die Werkfeuerwehren in Deutschland!

Ein anderes Thema, welches mich sehr bewegt hat, waren die Berichte und Bilder über Gewalt gegen Einsatzkräfte in der Silvesternacht. Brennende Barrikaden, Plünderungsversuche an Feuerwehrfahrzeugen, Schreckschusspistolen und Böller, die gegen Einsatzkräfte gerichtet wurden: Diese Gewalthandlungen gegenüber Einsatzkräften von Feuerwehren, Rettungsdiensten und der Polizei sind völlig inakzeptabel. Wir als Vorstand des WFVD haben hierzu eine klare Haltung und verurteilen diese Gewalt aufs schärfste. Wir erklären uns solidarisch mit den Kolleg:innen der öffentlichen Feuerwehren und Rettungsdienste sowie der Polizei in den betroffenen Gebieten.

Die Bilder von den verheerenden Auswirkungen des Erdbebens, das sich am 6. Februar in der Türkei und Syrien ereignete, haben wir wohl alle noch vor Augen. Ein unvorstellbares Ausmaß an menschlichem Leid und Zerstörung – die vielen tausend Toten und unzähligen Verletzten machen sprachlos. Wir trauern mit den Menschen, die ihre Angehörigen verloren haben. Gleichzeitig verfolgten wir beinahe live, wie sich eine gigantische und beeindruckende Rettungsmaschinerie aus vielen Nationen an die Arbeit machte und selbst nach mehr als einer Woche noch Menschen gerettet werden konnten, obwohl sämtliche Erfahrungswerte dies kaum mehr erwarten ließen. Allen Helfern gebührt unser tiefer Dank und Respekt.

AUSBLICK

Ich möchte aber nicht nur zurück, sondern auch vorausschauen. Ein Ausblick über den Tellerrand des Feuerwehralltags zeigt: Megatrends verändern die Welt und haben Einfluss auf alle Lebens- und Geschäftsbereiche und somit auch Auswirkungen auf die Gefahrenabwehr und den Brandschutz. Dies gilt im besonderen Maße für Werkfeuerwehren, die in einem industriellen Umfeld für die Gefahrenabwehr zuständig sind. Das Führungsteam einer Werkfeuerwehr sollte sich daher vorausschauend mit diesen Themen beschäftigen, um vor die Lage zu kommen. Das bedeutet: Wir müssen und werden uns verändern.

WARUM IST VERÄNDERUNG WICHTIG?

Die frühzeitige Identifizierung von kommenden Veränderungen ist ein wichtiger Faktor zur Sicherstellung einer bedarfsorientierten und leistungsfähigen Gefahrenabwehr. Durch neue Verfahren und Technologien sowie eine fortschreitende Automatisierung in den Produktionsprozessen steigt die Vernetzung und Komplexität deutlich an. Dies wirkt sich auf das Gefahrenpotential und die Ableitung möglicher Schadensszenarien aus und generiert zusätzliche Anforderungen an die Gefahrenabwehr. Auf diese Entwicklungen haben wir uns als Werkfeuerwehren in der Regel eingestellt und basierend darauf unsere Einsatz- und Fahrzeugkonzepte entsprechend angepasst. Bei aller technologischen Weiterentwicklung brauchen wir aber auch robuste und ausfallsichere Technik und Strukturen, damit wir unter widrigsten Bedingungen handlungsfähig bleiben können. Denn nach uns kommt keiner mehr! Daher muss unser Anspruch sein, Robustheit und Innovation im Bereich der Gefahrenabwehr verantwortlich in Einklang zu bringen, damit unsere Unternehmen und Einrichtungen in einer resilienten Umgebung möglichst ungestört ihren Geschäftsprozessen nachgehen können. Um dies sicherzustellen, müssen wir mögliche Szenarien antizipieren und Chancen und Risiken schon weit im Vorfeld erkennen. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen nicht nur in die präventiven Brandschutzkonzepte ein, sondern verändern substantiell die reaktiven Einsatzkonzepte und Prozesse.

Ein Beispiel für die Innovationskraft von Werkfeuerwehren ist der Einsatz und die Weiterentwicklung von Turbinenlöschfahrzeugen. Der Aerosolnebel wirkt schneller, effizienter und verbraucht im Vergleich zu den konventionellen Löscherfahren nahezu 40 Prozent weniger Wasser. Durch extrem verkürzte Rüstzeiten und den autonomen Einsatz können diese Fahrzeuge mittlerweile auch als Erstangriffsfahrzeuge eingesetzt werden. Und sollte die Turbine mal ausfallen, steht ein leistungsfähiger Dachmonitor zur Verfügung. Hier sind Robustheit und Innovation in einem Fahrzeugkonzept vereint. Mit dieser Technik gehen die Werkfeuerwehren als Innovationsmotor in der Gefahrenabwehr bewusst mutig voran. Aber nicht nur die Technik ist entscheidend, sondern es braucht kompetente und handlungssichere Mitarbeiter:innen, die diese Technik im Ereignisfall sicher zum Einsatz bringen. Die gezielte Weiterentwicklung der Kompetenzen und Fähigkeiten der Einsatzkräfte ist ein weiterer – wenn nicht sogar am Ende entscheidender – Schwerpunkt. Auch das müssen wir bei der Einführung neuer Taktiken und Technologien immer im Blick haben.

WAS SIND DERZEIT DIE GRÖSSTEN HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE WERKFEUERWEHREN?

Arbeitgeberattraktivität und demografischer Wandel: Das sind derzeit zwei zentrale Themen, die uns intensiv beschäftigen. In vielen Regionen und insbesondere in den Ballungsräumen sind fertig ausgebildete Feuerwehrleute auf dem Arbeitsmarkt kaum zu finden. Es gibt zahlreiche Feuerwehren, die ihre freien Stellen nicht mehr besetzen können. Der Konkurrenzkampf unter den Feuerwehren um die Gunst der Bewerber:innen hat bereits begonnen und wird sich in Zukunft vermutlich noch deutlich verschärfen. Der etwas martialisch klingende Begriff „War for Talents“ beschreibt die Situation aus meiner Sicht sehr treffend. In dieser Schlacht um die Talente im Arbeitsmarkt gewinnen wir, wenn wir uns als Arbeitgeber gut aufstellen und dafür sorgen, dass wir für Bewerber:innen und für unser Team eine hohe Anziehungskraft entwickeln und in diesem Markt eine attraktive Position einnehmen. Denn in den nächsten Jahren werden die Feuerwehren durch die demografische Entwicklung viele Mitarbeitende aus den geburtenstarken Jahrgängen ersetzen müssen. Hier gilt es, intelligente Konzepte für die Mitarbeitergewinnung und -bindung zu entwickeln. Wir müssen uns den Ansprüchen heutiger Bewerber:innen an einen modernen Arbeitgeber stellen. Attraktive Schichtdienstmodelle und die Möglichkeit, die Arbeitszeiten für Familie oder Studium flexibel anzupassen, sind hierbei wesentliche Aspekte.

Wenn wir eine einsatzfähige Mannschaftsstärke erhalten wollen, muss es uns unbedingt gelingen, mehr Frauen für den Feuerwehrberuf zu begeistern. Daher ist es wichtig, dass wir uns als Werkfeuerwehren auch mit dem Thema Diversity beschäftigen. Aufgrund der großen Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit der Werkfeuerwehren hat der WFVD die Themen Arbeitgeberattraktivität und Diversity als Schwerpunkte für das diesjährige Werkfeuerwehr-Symposium Anfang Januar in Berlin gewählt. Dort berichteten hochkarätige Referent:innen über Erfahrungen und aktuelle Entwicklungen aus diesen Bereichen. Einige ihrer Beiträge zum Thema Diversity sind auch hier im Heft nachzulesen, Artikel zum Schwerpunkt Arbeitgeberattraktivität folgen in Ausgabe 2/2023.

GIBT ES IN ZUKUNFT AUCH AUF ANDEREN EBENEN WICHTIGE TRENDS?

Natürlich, jede Menge sogar. Uns bewegt das gesamte Themenfeld Digitalisierung und Connectivity in starkem Maße. Wir müssen intensiv darüber nachdenken, wie wir zukünftig Robotersysteme – zum Beispiel Erkundungs- und Löschroboter sowie autonom fliegende Drohnen – zur Verbesserung der Sicherheit und Leistungsfähigkeit einsetzen können. Darüber hinaus werden wir unsere Arbeitsprozesse stärker vernetzen und virtualisieren müssen. Zur Verbesserung der Trainingsmöglichkeiten für die Mitarbeiter in den Produktionsbetrieben und unserer Mannschaft können wir zukünftig noch gezielter Virtual-Reality-Systeme zum Einsatz bringen. Aber auch mit den Themen Nachhaltigkeit und Energieeffizienz werden wir uns zunehmend beschäftigen. Die Fahrzeugflotte der Werkfeuerwehr wird, da wo es sinnvoll ist, elektrischen Zuwachs bekommen. Wir als Werkfeuerwehren sollten einen Beitrag dazu leisten, dass die nachhaltige Transformation gelingen kann. Auch wenn unsere konkrete Arbeit lokal auf unsere Standorte ausgerichtet ist, ist es unabdingbar, dass wir global denken und handeln. Lernbereitschaft und Veränderungswille sind wichtige Leitlinien, denn nur so ist die Gefahrenabwehr für unsere Unternehmen und Einrichtungen up-to-date und damit immer vor der Lage!

Bleiben Sie zuversichtlich!

Mit herzlichen Grüßen

lhv
Stephan Hummel

Stephan Hummel



19.+ 20. SEPTEMBER 2023

25. SYMPOSIUM WERKFEUERWEHR AKTUELL

**EINE VERANSTALTUNG DES BUNDESVERBANDES BETRIEBLICHER
BRANDSCHUTZ WERKFEUERWEHRVERBAND DEUTSCHLAND E.V.
KURPARK-HOTEL BAD DÜRKHEIM**



Dräger X-am Gaswarngeräte:

Immer im Einsatz.
Für Ihre Sicherheit.

Mobile Gasesstechnik mit
leistungsstarken Sensoren und Konnektivität.

Dräger X-am® 2800



Das Mehrgasmessgerät X-am 2800 misst bis zu vier Gase und ist mit einem besonders stoßfesten CatEx-Sensor ausgestattet. Mit der Software Dräger Gas Detection Connect bietet es eine Live-Datenübertragung und eine leistungsstarke Flotten-Verwaltung. Das Messgerät wurde für die persönliche Überwachung optimiert und bietet höchste Sicherheit bei geringen Betriebskosten.

Dräger. Technik für das Leben®

LANDESLEITERTAGUNG FRÜHJAHR 2023 IN KOBLENZ



AUS ALLEN LÄNDERN ANS DEUTSCHE ECK

GABI KIEFER
FACHBEREICH KOMMUNIKATION

Bei den Landesleitertagungen, die halbjährlich an wechselnden Orten stattfinden, kommen die Spitzen der 13 Landesverbände zusammen, um sich mit dem Vorstand und auch untereinander auszutauschen. Dabei

Anfang März trafen sich die WFV-Landesleiter sowie die Leiter:innen der Fachbereiche mit dem Bundesvorstand (WFVD) zu einer zweitägigen Mitgliederversammlung in der Feuerwehr- und Katastrophenschutzakademie Koblenz.

geht es unter anderem um die Entwicklung der Werkfeuerwehr-Arbeit in den Bundesländern, aber ebenso um die bundesweiten Projekte des WFVD. Daher nahmen auch die Leiter:innen von Fachbereichen an der Tagung teil.

Auf der Frühjahrestagung, die diesmal unweit des Deutschen Ecks stattfand, informierten der Vorstandsvorsitzende Martin Wilske und seine drei Stellvertreter Bernd Sassmannshausen, Stephan Hummel und Christian Ronig die 20 Anwesenden über Gremienarbeit und Aktivitäten im vergangenen Halbjahr. Auch die Landesleiter und Fachbereichsleiter:innen berichteten von ihren aktuellen Schwerpunkten und traten dabei in einen regen Austausch miteinander. Denn dank der bundesweiten Vernetzung sind die Landesleitertagungen eine gute Gelegenheit, voneinander zu profitieren und Wissen und Erfahrungen zu bündeln!

Ein besonderes Highlight im Verbandsgeschehen war sicherlich das WFVD-Symposium „FIRE.WORK“ im Januar. Diversity und Arbeitgeberattraktivität waren die Schwerpunkte an den beiden Tagen in der Bundeshauptstadt – wichtige Themenfelder, die auch in den WFV-Landesverbänden auf der Agenda stehen. Die Landesleiter bestätigten, dass sie aus Berlin wertvolle Impulse für die weitere Arbeit mitgenommen haben.

Der Werkfeuerwehrverband ruht sich keineswegs auf dem Erfolg des Berliner Symposiums aus, sondern plant bereits die nächsten Veranstaltungen: Am 19. + 20. September 2023 findet das „25. WFVD-Symposium Werkfeuerwehr aktuell“ in Bad Dürkheim statt – wieder mit zahlreichen Vorträgen zu aktuellen Themen sowie Zeit und Raum für vertiefende Diskussionen. Die begleitende Ausstellung wird ebenfalls viele Neuheiten für die praktische Arbeit bieten.

KEIN FLUOR. KEINE WARTUNG.



**PRYMOS KOMBI-
BRANDSCHUTZ.**

**HÖHERE SICHERHEIT
BEI CA. 50%
GERINGEREN KOSTEN.**

MACH MIT!

BRING DICH EIN
IN UNSER NETZWERK!



Was macht Verbandsarbeit lebendig und spannend? Dass sich viele mit ihren Kenntnissen, Erfahrungen, Ideen und Vorschlägen beteiligen. Beim WFVD gibt es dazu eine Reihe von Möglichkeiten.

Eure Expertise und ehrenamtliche Mitarbeit sind hochwillkommen in den acht Fachbereichen und fünf Arbeitskreisen des Verbands. Einen guten Überblick über deren Schwerpunkte und Vorgehensweisen gibt die im Januar erschienene WFVD-Broschüre „Vor die Lage“ (Download via QR-Code). Dort findet ihr auch die jeweiligen Ansprechpartner, die euch gern einen genaueren Einblick geben.

Die WFV INFO ist ebenfalls ein guter Ausgangspunkt, um sich auszutauschen und zu vernetzen – nicht zuletzt, um Wissen und Best Practice zu teilen. Für Fahrzeuge und Geräte gibt es sogar eine eigene Best-Practice-Rubrik. Sie heißt „Im Dialog der Ideen“ und wird von Otto Agsten betreut, hier im Heft ab Seite 36.

Kontakt: fahrzeuge@wfv.de

Aber vielleicht hat eure Werkfeuerwehr auf einem anderen Gebiet etwas Neues, Wegweisendes entwickelt – sei es in der Ausbildung, für die Flexibilisierung der Schichtdienste, im vorbeugenden Brandschutz oder für die Konzeption und Durchführung von Übungen, um nur ein paar Beispiele zu nennen. Lasst eure Werkfeuerwehr- und Brandschutzkamerad:innen in ganz Deutschland daran teilhaben. Wie? Durch die Berichterstattung in der WFV INFO.

Meldet euch mit einer kurzen Mail an kommunikation@wfv.de, damit das Redaktionsteam auf euch zukommen kann.

WIR FREUEN UNS!



PETER TRAUDES: NEUER LEITER DER WERKFEUERWEHR AM EVONIK-STANDORT DARMSTADT/WEITERSTADT



DURCHGESTARTET IM NEUEN JOB!

Peter Traudes hat zum 1. Januar die Leitung der Werkfeuerwehr am Evonik-Standort Darmstadt/Weiterstadt übernommen. Zu seinen wichtigsten Aufgaben wird – neben dem Neubau der Feuerwache – die Integration der nebenberuflichen Feuerwehrkräfte in das Team der Werkfeuerwehr gehören.

Nach einer Ausbildung zum Karosseriebauer absolvierte Traudes ein Studium des Rettungsingenieurwesens in Köln mit anschließendem Aufbaustudium zum Sicherheitsingenieur. Seither ist er Werkfeuerwehrmann – zunächst in der Flughafenfeuerwehr der Fraport AG und seit mittlerweile fünf Jahren bei Evonik in Darmstadt, wo sich der 51-Jährige zuletzt als Leiter Vorbeugender Brandschutz unter anderem um Brandschutzplanung und -überwachung kümmerte und die Betriebe dahingehend beriet.

Mit seiner neuen Funktion kommen große Herausforderungen auf den Brandschutzexperten zu. Zum einen der Bau einer aus Kapazitätsgründen dringend benötigten neuen Feuerwache, der bis Ende 2025 abgeschlossen sein soll. Eine weitere große Aufgabe wird die Eingliederung der nebenberuflichen Feuerwehrleute sein, also der Evonik-Kolleginnen und -Kollegen, die künftig die Werkfeuerwehr bei ihren Einsätzen im Bedarfsfall unterstützen werden. Weitere Schwerpunkte will Traudes auch auf die Kommunikation setzen, sowohl innerhalb von Evonik als auch nach außen zu Werkfeuerwehren benachbarter Unternehmen sowie zur Berufsfeuerwehr Darmstadt und den Freiwilligen Feuerwehren des Umkreises.

„Ich freue mich sehr darauf, gemeinsam mit meinem Team eine funktionierende, schlagkräftige Werkfeuerwehr zu führen“, sagt Peter Traudes im Hinblick auf seine neuen Aufgaben. Unterstützung erhält er dabei vor allem auch von Michael Stübing, der seit Januar sein Stellvertreter ist.

TESIMAX®

Quality of the future

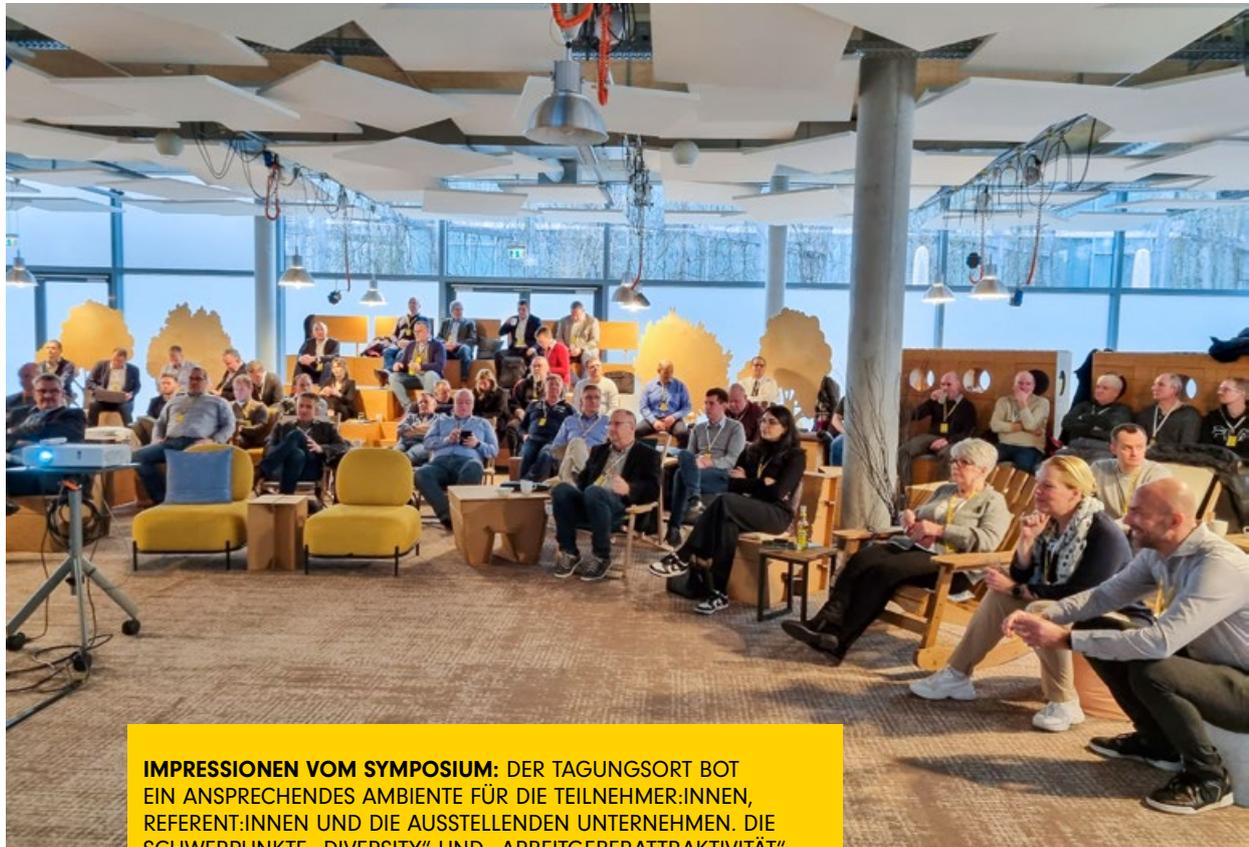


www.je-sign.de

TESIMAX-Altinger GmbH
www.tesimax.de



SYMPOSIUM BERLIN



IMPRESSIONEN VOM SYMPOSIUM: DER TAGUNGSSORT BOT EIN ANSPRECHENDES AMBIENTE FÜR DIE TEILNEHMER:INNEN, REFERENT:INNEN UND DIE AUSSTELLENDEN UNTERNEHMEN. DIE SCHWERPUNKTE „DIVERSITY“ UND „ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT“ WURDEN HIER FACETTENREICH PRÄSENTIERT UND ERÖRTERT.



BERLIN/12.-13. JANUAR 2023

FIRE.WORK

RETTEN LÖSCHEN BERGEN SCHÜTZEN IN DER ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

Diversität und Arbeitgeberattraktivität – das waren die beiden großen Themenfelder beim WFVD-Symposium Anfang Januar in Berlin.

Wie können Werkfeuerwehren die Diversität in den eigenen Reihen fördern? Welche Vorteile ergeben sich daraus für die tägliche Arbeit? Wie kann ich Nachwuchskräfte für meine Werkfeuerwehr gewinnen? Welche Strategien sind empfehlenswert?

All diese Fragen beschäftigten derzeit die hauptberuflichen Feuerwehren im ganzen Land. Elf erfahrene, kreativ und innovativ denkende Expertinnen und Experten aus Unternehmen, Politik und Behörden setzten sich aus unterschiedlichen Perspektiven eingehend und differenziert mit der jeweiligen Thematik auseinander. Sie berichteten von ihren Erfahrungen und gaben praxistaugliche Handlungsempfehlungen. Nach jedem Vortrag setzten sofort lebhaft Diskussionen ein – mit Fragen, Anmerkungen, Vergleichen und guten Ideen aus dem eigenen Unternehmen.

Im Ausstellungsbereich informierte ein vielfältiges und interessantes Spektrum von Herstellern und Dienstleistern über Neuheiten aus erster Hand. So konnten die Fachbesucher:innen sich ausgiebig über die neusten Brandschutzprodukte informieren und einiges gleich einmal ausprobieren.

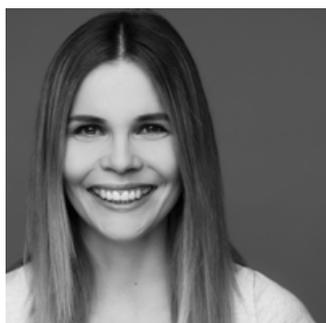
Weiterhin bot auch dieses Symposium wieder eine gute Gelegenheit zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch und Netzwerken in einem unkonventionellen Ambiente. All diese Möglichkeiten machten das zweitägige Seminar zu einem runden Erlebnis.

Einige Highlights aus dem Programm finden sich hier im Heft wieder, weitere folgen in der nächsten Ausgabe der WFV INFO – als Fachbeiträge der Referenten oder in Interviews mit ihnen.

FAZIT

Das war stark! Aus meiner Sicht können wir auf eine der spannendsten Veranstaltungen zurückblicken, die wir bisher im WFVD hatten. Unsere Referentinnen und Referenten haben mich beeindruckt und gezeigt, wie spannend, aktuell und praxisbezogen man diese Themen präsentieren kann. In jedem Vortrag gab's neue Sichtweisen, Ansätze und Erkenntnisse. Die lebhaften Diskussionen mit ihren wertvollen Beiträgen haben die Veranstaltung zusätzlich bereichert! Ich habe persönlich sehr viel mitgenommen. Mir blutet das Herz, dass wir dieses Symposium nicht online übertragen oder aufzeichnen konnten.

(MARTIN WILSKÉ, VORSITZENDER)



UTE BREITSOHL leitet im Competence Center HR Excellence von Currenta das Recruiting & Employer Branding. In ihrem Vortrag auf dem WFVD-Symposium FIRE.WORK in Berlin verdeutlichte sie den Teilnehmer:innen, wie Vielfalt als Lösung für eine zukunftsfähige Werkfeuerwehr entwickelt und gestärkt werden kann. Für die Leser:innen der WFV INFO hat die promovierte Wirtschaftswissenschaftlerin und HR-Expertin dazu einen vertiefenden Artikel verfasst.



WIE DIVERSITY RECRUITING DIE ZUKUNFT DER WERKFEUERWEHR SICHERN KANN

ZENTRALER ASPEKT ATTRAKTIVER ARBEITGEBER IST HEUTZUTAGE EINE PERSONALAUSWAHL, DIE DISKRIMINIERUNGSFREI IST – ALSO UNTERSCHIEDLICHE PERSONENGRUPPEN UNABHÄNGIG VON IHRER HERKUNFT, IHREM GESCHLECHT, ALTER, IHRER WELTANSCHAUUNG UND SEXUELLEN ORIENTIERUNG EINSCHLIESST.

BETRACHTET MAN DIE BELEGSCHAFTSSTRUKTUR DEUTSCHER FEUERWEHREN, SO FINDET SICH HIER ZUMEIST EIN EHER HOMOGENES BILD, WELCHES AUS ÜBERWIEGEND MÄNNLICHEN MITGLIEDERN MIT ÄHNLICHEM HINTERGRUND UND LEBENSENTWURF BESTEHT. UM DIESEN KREISLAUF ZU DURCHBRECHEN UND DIE FEUERWEHREN ZUKUNFTSORIENTIERT UND INNOVATIV AUFZUSTELLEN, SIND DIVERSITÄTSSTRATEGIEN ERFORDERLICH.

Mit objektiven und damit gleichzeitig diskriminierungsfreien Verfahren zur Personalansprache und -auswahl können Mitarbeiter:innen gewonnen werden, die dem Fachkräftemangel langfristig entgegenwirken. Mehr Vielfalt in den Reihen der Feuerwehrleute trägt auch dazu bei, das positive Image und die Reputation der Feuerwehr – seit Jahren der vertrauenswürdigste Beruf – langfristig zu sichern.

AUSGANGS- SITUATION

In den letzten zehn Jahren sind die Themen Demografischer Wandel und Fachkräftemangel zunehmend in den Fokus der Personalgewinnung gerückt. Zwar liegt in Deutschland noch kein flächendeckender Mangel an Fachkräften vor, jedoch wird es in vielen Branchen zunehmend zur Herausforderung, qualifizierte Mitarbeiter:innen für unbesetzte Stellen zu gewinnen. Die zahlenmäßig starken Jahrgänge der Babyboom-Generation werden in den 2020er-Jahren vermehrt den Arbeitsmarkt verlassen. Menschen im Rentenalter werden laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in zehn bis 15 Jahren den größten Teil der Bevölkerung ausmachen. Zugleich werden in Deutschland, so schätzt das Statistische Bundesamt, voraussichtlich immer weniger Kinder geboren. Der Stellenmarkt wird jedoch nicht kleiner.

Auch die Deutschen Werkfeuerwehren sind von dieser Entwicklung betroffen. Entsprechend der Altersstruktur in Deutschland ist anzunehmen, dass jede zweite Person im Dienst älter als 45 ist – und jede fünfte Person älter als 66 Jahre. Hinzu kommt der steigende Anteil an Frühpensionierungen, der bei Feuerwehrleuten aufgrund der Komplexität des Berufes, Einsatzbelastung, Anforderung an die körperliche Leistungsfähigkeit sowie Schichtarbeit höher ist als in anderen Berufsgruppen.

Als ein Indikator für den Fachkräftemangel wird eine im Recruiting wesentliche Messgröße herangezogen: die Vakanzzeit. Sie misst die Zeit von der Ausschreibung bis zur Besetzung einer Stelle. Schaut man sich die übliche Vakanzzeit bei der Besetzung von Stellen an, so liegt diese in Deutschland über alle Berufsgruppen hinweg bei durchschnittlich 141 Tagen. Somit ist eine Stelle etwa fünf Monate unbesetzt. Diese Zeit verlängert sich in der Regel, je weniger geeignete Bewerber:innen auf eine ausgeschriebene Stelle kommen. Laut der Deutschen Feuerwehr-Gewerkschaft war im Jahr 2019 jede zehnte bis 15. Stelle bei den Berufsfeuerwehren unbesetzt. Bei mehr als 30.000 Berufsfeuerwehrleuten in Deutschland ergab dies eine Lücke von bis zu 3.000 Einsatzkräften. Lange Vakanzzeiten sind für Unternehmen nicht nur unproduktiv, sie stellen auch einen hohen Kostenfaktor dar. Und besonders bei Einsatzkräften können übermäßige Vakanz-

zeiten mit Sicherheitsrisiken durch starke Belastungen der Kolleg:innen vor Ort, fehlenden Ruhephasen und hohen Krankenständen einhergehen.

Demgegenüber steht die geringe Anzahl an qualifiziertem Nachwuchs, der in die Werkfeuerwehren nachrückt. Als wesentlicher Faktor zur Nachwuchsgewinnung greift in der Feuerwehr die Jugendarbeit. Im Jahr 2020 haben sich rund 270.000 Jugendliche in der Feuerwehr engagiert. Damit hat sich die Zahl zwar seit der Jahrtausendwende um rund 7% erhöht. Insgesamt verzeichnet sich jedoch, über alle Feuerwehren hinweg, ein Rückgang der Mitgliederzahlen. Besonders bei der Freiwilligen Feuerwehr ist die Anzahl seit der Jahrtausendwende von 1,3 Millionen auf 1,24 Millionen gesunken. Als Gründe für den Rückgang werden einerseits die demografische Entwicklung, andererseits ein sich veränderndes gesellschaftliches Verhalten – weg von einer Vereinskultur und dem Ehrenamt – angeführt. Die früher leicht zugängliche Akquise des Feuerwehrynachwuchses aus der Jugend- und Freiwilligen Feuerwehr weicht heute Nachwuchssorgen. Als Folge entsteht ein intensiver Wettbewerb zwischen Berufs- und Werkfeuerwehren um den wenigen, gut qualifizierten Feuerwehrynachwuchs am Arbeitsmarkt.

VIELFALT ALS HEBEL GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL

Die angespannte Personalsituation sowie veränderte Erwartungen, die heute von gut qualifizierten Mitarbeiter:innen an Arbeitgeber gerichtet werden, führen dazu, dass Feuerwehren sich mehr denn je mit ihrer Personalarbeit beschäftigen müssen. Der Personalgewinnung und -auswahl kommt dabei besondere Bedeutung zu, da sie maßgeblich zur Veränderung der Kultur hin zu mehr Offenheit, Innovationskraft und Zukunftsorientierung beitragen kann. Von erfolgreichen Unternehmen wissen wir: Wer weiterhin am Markt bestehen möchte,



Worauf achten Nachwuchskräfte bei der Jobwahl? Vielen sind die Themen Diversität, Inklusion und gesellschaftliches Engagement des Arbeitgebers sehr wichtig.



muss auf die Bedürfnisse der Kund:innen, in diesem Falle der Mitarbeiter:innen, eingehen. Ganz konkret bedeutet dies für Feuerwehren, dass sie bei der Rekrutierung geeigneter Bewerber:innen umdenken müssen. Sie müssen sich deutlicher denn je als attraktiver Arbeitgeber positionieren, um in dem Wettbewerb bestehen zu können. Dabei spielen insbesondere die veränderten Anforderungen junger Arbeitnehmer:innen bei der Arbeitgeberwahl eine Rolle, die letztendlich unter möglichen vielzähligen Angeboten den Ausschlag geben. Während für die neue Generation gesellschaftliche Verantwortung immer wichtiger wird, verlieren klassische Anreize wie attraktives Gehalt oder gute Karriereaussichten vermehrt an Bedeutung. Wesentliche Bedeutung bei der Jobwahl kommt dabei den Themen Diversität, Inklusion und gesellschaftliches Engagement des Arbeitgebers zu.

Entsprechend diesen Anforderungen zählen nachhaltige und ernst gemeinte Bemühungen divers zusammengesetzter Teams für Feuerwehren zu den entweder neu zu formulierenden oder weiter zu verfolgenden Zielen. Es gilt, Gruppen in die Personalansprache und -auswahl zu integrieren, die vorher noch nicht gezielt berücksichtigt wurden. Während beispielsweise das Recruiting im IT- und Gesundheitsbereich schon längst vermehrt auf vielfältige Fachkräfte aus dem Ausland setzt, ist der Bewerber:innen-Pool im Feuerwehrbereich zumeist noch sehr homogen geprägt.



DIVERSITÄT FÜR DEN WANDEL NUTZEN

Die bewusste Gestaltung diversitätsorientierter Personalgewinnung stellt großes Potenzial dar, vakante Stellen leichter und schneller zu besetzen. Neben dem Fakt, dass es sich Feuerwehren schlicht nicht mehr leisten können, diverse Bewerber:innen-Gruppen gänzlich auszuschließen, steigern sie ihre Attraktivität in hohem Maße für junge Menschen, die Arbeitgeber ohne Diversitätskultur bei der Jobwahl gänzlich ausschließen. Während Polizei und Bundeswehr bereits seit längerem Diversität als Hebel gegen sinkende Bewerber:innen-Zahlen nutzen und sich bewusst als Arbeitgeber bei diversen Arbeitnehmer:innen repositionieren, wirkt die Feuerwehr auf Außenstehende immer noch als einheitliche, geschlossene Gesellschaft. Auch die Zahlen bestätigen einen objektiven Diversitätsmangel: Betrachtet man – vor dem Hintergrund der rückläufigen Mitgliederzahlen – beispielsweise den Frauenanteil innerhalb der Feuerwehr, so lässt sich feststellen, dass sich die Anzahl der weiblichen Mitglieder in allen Feuerwehren überaus positiv entwickelt hat und weiter anwächst. Bei der Freiwilligen Feuerwehr waren im Jahr 2020 rund 105.000 Frauen engagiert, was einem Zuwachs von mehr als 70% in den letzten 20 Jahren entspricht. In der Werkfeuerwehr ist der Anteil im gleichen Zeitraum von knapp 300 auf fast 1.300 angestiegen und dementsprechend mit einem Zuwachs von rund 300% am stärksten. Der Frauenanteil über alle Feuerwehren hinweg bleibt mit rund 14% jedoch weiterhin gering. Und auch die Unterrepräsentanz von Feuerwehrleuten mit Migrationshintergrund ist deutlich. Auch wenn es keine offizielle Statistik gibt, liegt der Anteil deutlich unter dem Bevölkerungsschnitt, der beispielsweise in NRW einem Viertel entspricht.

Doch was ist der Grund für den nur langsam voranschreitenden Wandel in der Feuerwehr? Warum werden die Chancen und Herausforderungen, die sich durch die wachsende Diversität in der Gesellschaft auch für Feuerwehren ergeben, nicht gleichermaßen erkannt, wie es in anderen Organisationen längst der Fall ist?

Wirft man einen Blick in die soziologische Literatur, so gelten Feuerwehren als besonders veränderungsresistent. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass sich auch ihr Auftrag in der öffentlichen Wahrnehmung, Feuer zu bekämpfen und Menschen zu retten, wenig verändert hat. Vermehrte Diversitäts-Kampagnen oder auch Handreichungen zur interkulturellen Öffnung der Feuerwehr lassen vermuten, dass das Potenzial und die gesellschaftliche Verantwortung an einzelnen Stellen erkannt wurden. Auch die Arbeit des bundesweiten Feuerwehrfrauen-Netzwerks oder auch des in NRW gegründeten LSBTI-Netzwerks für Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen in der Feuerwehr ist ein erster Schritt für eine stärkere Öffnung. Es fehlt jedoch ein flächendeckendes Bekenntnis zu Diversität, das – mit messbaren Zielen und institutionalisierten Instrumenten – einzelne Feuerwehren in ihrem individuellen



Handeln begleitet. Nachfolgend werden daher konkrete Maßnahmen aufgeführt, die individuelle Unterstützung für eine diskriminierungsfreie und damit gleichzeitig diversitätsfördernde Personalgewinnung bieten.

DER EINFLUSS VON STEREOTYPEN UND ROLLENERWARTUNG AUF DEN RECRUITING- PROZESS

„Eine der wichtigsten Investitionsentscheidungen ist die Personalauswahl. Dennoch wird sie noch immer nicht mit der heute möglichen Professionalität vorgenommen“, sagt Uwe Peter Kanning, Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Osnabrück. Vielmehr wird zur Urteilsbildung statt objektiver Leistungskriterien, welche die Arbeitsqualität der Bewerber:innen messen, der erste Eindruck oder noch besser das Bauchgefühl herangezogen, was zu nachweisbar schlechten Auswahlentscheidungen führt. Subjektive Kriterien, die im Recruiting häufig unbewusst Überzeugungen und Handlungsmuster von Entscheidungsträger:innen beeinflussen, führen nicht nur zu falscher Personalauswahl; viel schlimmer führt dies häufig zu unbewusster Diskriminierung. Die Unvoreingenommenheit im Recruitingprozess ist zwar eine fast unmögliche Herausforderung. Die Minimierung von Subjektivität und die Förderung von Standardisierung im Auswahlprozess sind jedoch ein wesentlicher Hebel, um Diskriminierung zu vermeiden und Diversität zu fördern.



Die Diversität in der Gesellschaft wächst: Daraus ergeben sich auch für Feuerwehren neue Chancen und Herausforderungen.

Die Liste an absurden Instrumenten, die in der Personalauswahl zum Einsatz kommen, ist lang. Während früher gerne Schädeldeutung oder Handschrift zur Entscheidung herangezogen wurden, finden auch heute leider noch genügend subjektive Entscheidungskriterien Einzug in die Personalauswahl. So wird beispielsweise Bewerber:innen mit vielen Facebook-Freunden oder Vereinszugehörigkeit Teamfähigkeit nachgesagt. Ein wenig ausgeprägter Händedruck wird mit geringer Führungsstärke verbunden, und Kleidung sowie Gestik und Mimik werden auch immer noch viel zu oft zur Beurteilung der zukünftigen Arbeitsleistung herangezogen. Beim sogenannten Ähnlichkeits-Attraktivitäts-Effekt halten Entscheider:innen nachweislich Bewerber:innen, die ihnen ähnlich sind, für die besseren Kandidat:innen. Geht man davon aus, dass die meisten Menschen mehr oder weniger stark positiv verzerrte Vorstellungen von der eigenen Person haben (die Selbstüberschätzung steigt übrigens mit der Hierarchie), so wird nicht der:die beste Kandidat:in für die Stelle ausgewählt, sondern es erscheint der:diejenige mit ähnlichem Hintergrund und Wertvorstellungen als besonders geeignet. Die Auswahlentscheidung wird zum Lotteriespiel und letztendlich weiß niemand mehr, wie es zur Entscheidung kam.

Gerade aus der Erkenntnis heraus, dass Personalauswahl von vielen subjektiven Elementen beeinflusst wird, sind

ein kritisches Hinterfragen scheinbarer Selbstverständlichkeiten sowie ein strukturiertes Vorgehen unerlässlich. Eine große Rolle spielen hierbei Erwartungen, wie Menschen sind, sein sollten oder nicht sein sollten, allein auf Basis der Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Gruppen. Diese Annahmen über und Erwartungen an bestimmte Personengruppen sind Stereotype. Annahmen, Einschätzungen und bestimmte Erwartungen sind auf der einen Seite wichtig, um in bestimmten (Einsatz-) Situationen schnell und präzise reagieren zu können. Auf der anderen Seite führen sie unter Umständen zu Fehlschlüssen, voreiligen Entscheidungen und Diskriminierung.

Stereotype und Rollenerwartungen beeinflussen alle Schritte in der Personalauswahl: bei der Erstellung und Wahrnehmung von Stellenausschreibungen, bei der Bewertung von schriftlichen Bewerbungsunterlagen, bei Bewerbungsgesprächen und vielem mehr. Sie bestehen und wirken im Hinblick auf alle Diversitäts-Merkmale, also Geschlecht, Alter, Ethnizität, Behinderung, religiöse und sexuelle Orientierung. Ein Grund beispielsweise für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sind Stereotype und feste Rollenerwartungen an Männer und Frauen. Hier wären anonymisierte Bewerbungen – wie sie in den USA bereits langjährige gelebte Praxis sind – ein adäquates Mittel, um Diskriminierungen bereits bei der Bewerbungssichtung auszuschließen.



wahl beteiligte Personen einbezogen werden. Die Leitfrage der Auswähler:innen und Beurteiler:innen für das Anforderungsprofil lautet: Was muss der:die zukünftige Stelleninhaber:in mitbringen, um in der Position erfolgreich zu sein?

Das Anforderungsprofil sollte verschriftlicht werden und allen am Auswahlprozess Beteiligten bekannt sein. Es sollte gemeinsam überprüft werden, dass die Formulierungen so konkret wie möglich und diversitätsgerecht sind, also niemanden von vornherein ausschließen oder gar diskriminieren. Klarheit zu Beginn fördert gute Entscheidungen!

ANSPRACHE VON BEWERBER:INNEN UND AUSSCHREIBUNG

DER AUSWAHLKONTEXT

Es ist wichtig, im Vorfeld einer Personalauswahl den spezifischen Kontext, das heißt alle internen und externen Rahmenbedingungen, in die Planung einzubeziehen. Hierunter fallen zum Beispiel die Einschätzung des potenziellen Bewerber:innen-Feldes und die Situation auf dem regionalen und überregionalen Arbeitsmarkt. Wie ist die Ausbildungs- oder Qualifizierungssituation, und wie gestalten sich die finanziellen Bedingungen? Wie sind die derzeitige Zusammensetzung und Situation der Teams, und welche Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen würden das Team bestmöglich ergänzen?

DAS ANFORDERUNGSPROFIL

Ein Anforderungsprofil ist der erste Schritt des Personalauswahlprozesses. Es beschreibt alle Kenntnisse, Eigenschaften, Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die zur erfolgreichen Bewältigung der Aufgaben notwendig sind. Zu jedem späteren Zeitpunkt kann darauf zurückgegriffen werden, um zu beurteilen, ob eine Person fachlich und persönlich auf die Position passt. Das Urteil ist dann weniger von subjektiven Eindrücken geleitet, und somit können diese Einflüsse auf die Entscheidung verringert werden. Bevor eine Position ausgeschrieben wird, sollte ein klares Profil der erforderlichen fachlichen und persönlichen Kompetenzen erstellt werden. Dazu können am besten weitere an der Personalaus-

wahl beteiligte Personen einbezogen werden. Die Leitfrage der Auswähler:innen für die vakante Position zu gewinnen, sollte folgende Frage beantwortet werden: Wen muss ich wie und wo ansprechen, um viele Bewerbungen von Personen zu erhalten, die für die Position gut geeignet wären? Hier können neben den üblichen bekannten Stellenportalen auch neue Wege beispielsweise über die Sozialen Medien gegangen werden. So lassen sich zum Beispiel Stellenausschreibungen als bezahlte Werbung (sogenannte Paid Ads) über LinkedIn, Instagram oder Facebook passgenau auf bestimmte Zielgruppen ausspielen.

Basierend auf dem Anforderungsprofil wird nun eine Stellenausschreibung formuliert. Hierbei sollten die fachlichen „hard skills“ wie beruflicher Abschluss, Fachwissen, methodische Kompetenzen in den Vordergrund gestellt werden, da sich anhand dieser Kriterien die Bewerbungsunterlagen geeignet nach passenden und unpassenden Bewerber:innen sortieren lassen. Anforderungen mit dem Zusatz „wünschenswert“, „von Vorteil“ oder „nach Möglichkeit“ erschweren eine Vorauswahl, da sie von den Bewerber:innen nicht eingefordert werden können. Gleichzeitig weiten sie aber auch das Bewerber:innenfeld, indem weniger Personen vorab durch zu enge Kriterien ausgeschlossen werden. Stellenausschreibungen sind neutral zu formulieren, so dass die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) eingehalten werden. Die Titel sollten divers gewählt werden – also „Feuerwehfrau/Feuerwehrmann (m/w/d)“ statt der rein männlichen Form „Feuerwehrmann (m/w/d)“ – so dass sich alle Geschlechter (das d präsentiert das dritte Geschlecht) angesprochen fühlen. Einseitige Formulierungen beeinflussen die Attraktivität der Stelle negativ. Und insbesondere Bewerberinnen fühlen sich hierdurch weniger angesprochen.

DAS STRUKTURIERTE INTERVIEW

Nach Vorauswahl anhand der Bewerbungsunterlagen folgen die Auswahlgespräche. Um mit dem Gespräch optimale Ergebnisse zu erzielen, sollte dieses idealerweise als strukturiertes und kompetenzbasiertes Interview geführt werden. In der Vorbereitung sollte ein grober Gesprächsleitfaden festgelegt werden, der die Aspekte des Anforderungsprofils integriert. Allen Bewerber:innen sollten möglichst die gleichen Fragen gestellt werden, um die Vergleichbarkeit sicherzustellen. Es sollten mindestens immer zwei Personen das Interview führen, so können subjektive Einflüsse ausgeglichen werden. Bestmöglich ist das Interviewteam übrigens divers besetzt, um aus unterschiedlichen Sichtweisen Aspekte einzubringen.

Während des Gesprächs sollte unbedingt auch auf eine geschlechtsneutrale, diskriminierungsfreie Sprache geachtet werden. Vermieden werden sollten Formulierungen wie „der zukünftige Stelleninhaber“ oder der richtige „Mann für diese Stelle“.

Die folgenden Beispiele sollen veranschaulichen, welche typischen Stereotype und Rollenerwartungen entlang des Recruitingprozesses entstehen können:

STELLENAUSSCHREIBUNG

- / Frauen sind weniger motiviert, sich auf „typisch männlich“ formulierte Stellenausschreibungen zu bewerben. Hart gewählte Attribute (zum Beispiel zielstrebig, durchsetzungsstark, analytisch) oder auch zu hohe Anforderungen (mindestens fünf Jahre Berufserfahrung) halten Frauen eher davon ab, sich zu bewerben, da Frauen leider immer noch stärker dazu neigen, ihre eigenen Fähigkeiten zu unterschätzen.
- / Bewerberinnen werden weniger kompetent eingeschätzt, wenn es insgesamt nur wenige weibliche Bewerberinnen für die Stelle gibt.
- / Der gleichberechtigte Einbezug beider Geschlechter in der Stellenbeschreibung wird von Männern und Frauen positiv wahrgenommen.
- / Diversität zieht Diversität an: Bildsprache, die zu homogen gewählt ist und nicht alle Menschen adäquat repräsentiert, spricht diverse Kandidat:innen weniger an.

BEURTEILUNG DER SCHRIFTLICHEN UNTERLAGEN

- / Bewerber:innen mit ausländischer Herkunft werden eher aussortiert, ebenso ältere Bewerber:innen und solche, die sich aufgrund eines Fotos einer bestimmten Religionsgemeinschaft zuordnen lassen. Eine 2016 groß angelegte Studie mit fiktiven Bewerbungen zeigte, dass – trotz gleicher Qualifikation – Frauen mit muslimischen Namen oder Kopftuch von deutschen Unternehmen seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.

Bewerber:innen mit türkischem Namen müssen rund 40 % mehr Bewerbungen schreiben.

- / Schwerbehinderte Bewerber:innen werden als weniger kompetent eingeschätzt.
- / Attraktive Frauen werden als weniger passend für Stellen bewertet. Während attraktive Männer durchschnittlich doppelt so viele Zusagen für ein Bewerbungsgespräch bekommen wie diejenigen, die man zuvor als durchschnittlich gutaussehend eingestuft hat, verhält es sich bei Frauen anders. Hier erhalten jene Kandidatinnen mehr Zusagen, die entweder als weniger attraktiv eingestuft werden oder kein Bild mitschicken. Der Effekt verstärkt sich, wenn weibliche Personen Entscheidungsträgerinnen sind, da attraktive Konkurrenz im Unternehmen möglichst ausgeschlossen werden soll.
- / Frauen ohne Führungserfahrung wird weniger häufig eine Führungsposition zugetraut als Männern ohne Führungserfahrung. Und wenn Frauen für Führungspositionen vorgesehen werden, müssen sie nicht selten vorab ein Frauen-Förderprogramm durchlaufen. Männer-Förderprogramme oder gar Rhetorik- oder Souveränitäts-Trainings speziell für Männer, so wie es sie schon längst für Frauen gibt, fehlen in Gänze.

VERHALTEN IM GESPRÄCH

- / Ein dominanter, durchsetzungsorientierter Kommunikationsstil wird bei Frauen als unsympathisch empfunden.
- / Ältere Bewerber:innen werden als wenig flexibel und lernbereit angesehen.
- / Von schwerbehinderten Bewerber:innen wird angenommen, dass sie wenig belastbar sind und häufiger erkranken.
- / Asiat:innen werden als fleißig, leistungsbereit und höflich eingeschätzt.
- / Frauen werden häufiger nach der Betreuungssituation für ihre Kinder gefragt als Männer.
- / Bei Bewerber:innen mit einer anderen Muttersprache als Deutsch werden Verständigungsschwierigkeiten vermutet.

Bei aller Strukturierung der Auswahlverfahren darf Sympathie übrigens auch eine Rolle spielen. Sind am Ende zwei Bewerber:innen gleich gut geeignet, spricht natürlich nichts dagegen, den:die Sympathischere:n einzustellen.

FAZIT

Das Thema Diversität ist für die Personalgewinnung schon längst von zentraler Bedeutung. Es bietet den Feuerwehren die Möglichkeit, sich als attraktiver Arbeitgeber am Markt zu positionieren und zukunftsfähig aufzustellen. Keinesfalls darf Diversität jedoch als oberflächliches Marketinginstrument (sogenanntes Pinkwashing) genutzt werden, um sich weltoffen und fortschrittlich zu präsentieren. Ernsthaft und nachhaltig eingesetzt, können Diversitätsmaßnahmen im individuellen Handeln zu jedem Schritt des Recruitingprozesses eingesetzt werden und damit positive Veränderungen an bereits kleinen Stellschrauben bewirken.



ANGEBOTE SCHAFFEN, DIE FRAUEN ANSPRECHEN!

SUSANNE KLATT LEITETE IHREN VORTRAG BEIM WFVD-SYMPOSIUM IN BERLIN MIT EINER PROVOKANTEN FRAGE EIN: „M/W/D: EINS FÜR ALLE?“

DIE ANTWORT „FÜR ALLE DAS RICHTIGE!“ ZEIGTE DIE RICHTUNG AN: DIE REFERENTIN VERDEUTLICHTE DIE NOTWENDIGKEIT UND DIE VORTEILE EINER ZIELGRUPPENGERECHTEN ANSPRACHE BEI DER NACHWUCHSWERBUNG. UM DIESE THEMEN GEHT ES AUCH IM INTERVIEW, DAS DIE WFV INFO EINEN MONAT NACH DEM SYMPOSIUM MIT SUSANNE KLATT GEFÜHRT HAT.



SUSANNE KLATT – Ihre eigene Feuerwehr-Biographie begann 1992 mit dem Eintritt in die Freiwillige Feuerwehr Meppen, in der sie heute noch Mitglied ist. Nach dem Abitur studierte sie Sicherheitstechnik in Wuppertal. Im Jahr 2001 wurde sie Brandreferendarin beim Institut der Feuerwehr NRW und arbeitete später dort als Ausbilderin. 2008 wechselte Susanne Klatt zur Berufsfeuerwehr Essen, zunächst als Wachabteilungsleiterin. Nebenberuflich bildete sie sich unter anderem im Fach Psychologie weiter. Seit kurzem leitet sie die Ausbildung der Essener Feuerwehr. 2006 gründete Susanne Klatt mit anderen Kolleginnen das Netzwerk Feuerwehrfrauen e.V., dessen Vorsitzende sie bis September 2022 war. Im neu gewählten Vorstandsteam engagiert sie sich als Schriftführerin.



Sie sind seit gut 30 Jahren aktive Feuerwehrfrau. Was hat Sie 1992 zur Freiwilligen Feuerwehr Meppen gezogen?

Das geschah eher zufällig: Ein älterer Mitschüler nahm mich im Auto mit, als mein Fahrrad auf dem Weg nach Hause kaputtging. Er musste nur kurz bei der Freiwilligen Feuerwehr anhalten, weil er dort etwas zu erledigen hatte. Ich wusste, dass er Mitglied der FF Meppen war, weil er in der Schule oft von seinen Einsätzen erzählte, was mich aber nur mäßig interessierte. Auf dem Hof vor der Wache sah ich eine Freundin aus der Grundschulzeit. Wir kamen ins Gespräch, und so erfuhr ich, dass sie sich als Jugendgruppenleiterin in der Freiwilligen Feuerwehr engagierte. Das wiederum fand ich sehr interessant, zumal ich meinen bisherigen Hobbys Tanzen und Reiten nicht mehr so nachgehen konnte, wie ich wollte: Die Tanzgruppe hatte sich aufgelöst, und mein Pferd war so alt wie ich und verdiente einen ruhigen Lebensabend. Der Zeitpunkt für ein neues Hobby war also günstig. Dennoch folgte ich nicht dem ersten Impuls, sondern überlegte mir gründlich, ob Freiwillige Feuerwehr für mich das Richtige sein könnte. Als ich mich dann bewarb, war ich überrascht, dass ich nicht nur mit offenen Armen empfangen wurde. Mädchen würden oft nur wegen ihrer Freunde

kommen und nach kurzer Zeit das Interesse verlieren, sagte man mir. Also war es mir umso wichtiger, unter Beweis zu stellen, dass es mir tatsächlich um die ehrenamtliche Feuerwehrarbeit ging. Im Jahr darauf machte ich mein Abitur – und da hatte mich die Feuerwehr schon richtig gepackt. Aber sie zu meinem Beruf zu machen? Diese Idee kam mir erst während meines Studiums im Fach Sicherheitstechnik – wohl wissend, dass es sehr schwierig werden würde. Deshalb hielt ich auch andere Optionen im Blick. Zunächst blieben meine Bewerbungen für eine Stelle im höheren Feuerwehr-Dienst erfolglos. Ich hatte bereits ein halbes Jahr als Fachkraft für Arbeitssicherheit gearbeitet, als ich doch noch zu einem Assessment Center eingeladen wurde – vom Institut der Feuerwehr NRW. Gerade von dort zurück, klingelte das Telefon und ich bekam die Zusage. Seitdem ist die Feuerwehr mein Beruf.“

Zudem engagieren Sie sich sehr dafür, den Beruf für Frauen und nicht binäre Personen attraktiver zu machen ...

Anfangs war mir der Handlungsbedarf gar nicht so bewusst. Ich wunderte mich zwar, dass ich nur so wenige Kolleginnen antraf. Nachdem ich die Feuerwehr kennengelernt hatte,

dachte ich, dass andere Frauen die Tätigkeit genauso spannend finden würden, und nahm an, dass in ein paar Jahren der Frauenanteil wesentlich höher liegen würde. Im Lauf der Zeit wurde mir klar, dass andere Feuerwehrfrauen und Bewerberinnen ähnlich schwierige Erfahrungen machen wie ich selbst. Ein Beispiel: Viele Feuerwehren testen bei den Auswahlverfahren zuerst die Fitness und körperliche Belastbarkeit der Bewerberinnen und Bewerber. Doch Informationen, um gezielt dafür trainieren zu können, waren kaum zu bekommen. Nicht nur das: Während meiner Recherchen für meine eigenen Bewerbungen fand ich keine in Deutschland betriebene Website, auf der Frauen auf sie zugeschnittene Informationen zum Berufseinstieg bei der Feuerwehr finden. Das zu ändern, war einer der Gründe, warum ich den Verein „Netzwerk Feuerwehrfrauen e.V.“ mitaufgebaut habe und mich dort seit vielen Jahren im Vorstand engagiere. Auf unserer Website finden interessierte Frauen alles, was ihnen im Vorfeld einer Bewerbung, aber auch für die weitere Entwicklung nützlich sein kann. Für individuelle Fragen stehen meine Vorstandskolleginnen und ich als Ansprechpartnerinnen bereit. Wie der Name sagt, sind wir ein Netzwerk und organisieren jedes Jahr einen Bundeskongress für Feuerwehrfrauen. Der nächste findet vom 12. bis 15. Oktober in Lemgo statt. Wir erwarten auch diesmal wieder mehrere Hundert Teilnehmerinnen. Der Wunsch nach Austausch ist groß, denn auf den meisten Wachen sind Frauen immer noch „Einzelkämpferinnen“ – weil sie oft gar keine oder nur sehr wenige Kolleginnen in der Mannschaft haben. Das gilt erst recht für die Führungsteams.

Rennen Sie überall offene Türen ein? Ist den Führungsteams bewusst, dass Veränderungen erforderlich sind?

Es gibt schon noch Türstopper, die sind allerdings nicht mehr so offensichtlich wie noch vor einigen Jahren. Grundsätzlich ist den Führungsteams klar, dass sie sich und ihre Mannschaften diverser aufstellen müssen. Die Frage ist, inwieweit damit die Bereitschaft zu konkreten Veränderungsmaßnahmen in der eigenen Organisation einhergeht. Wer mehr Frauen oder – um den Blick noch etwas zu weiten – mehr Menschen, die nicht als „cis-Männer mitteleuropäischer Herkunft“ wahrgenommen werden, ins Team holen will, sollte Rahmenbedingungen schaffen, die für veränderte Zielgruppen attraktiv sind. Es könnte sein, dass die Werkfeuerwehren da einen Schritt weiter sind, denn bei ihnen steigt der Anteil der Mitarbeiter:innen am stärksten. Als treibender Faktor wirken dabei sicherlich die Diversity-Strategien der Unternehmen, zu denen diese Werkfeuerwehren gehören.

Andere Zielgruppen müssen anders angesprochen werden – das war auch auf dem Symposium in Berlin einer Ihrer Kernsätze. Anders – aber wie?

Das beginnt – wenn es um Frauen als Zielgruppe geht – schon bei den Bildmotiven, die Feuerwehren für ihre Nachwuchswerbung einsetzen: Ein Mädchen in einer viel zu großen Jungs-Uniform mit verrutschtem Helm auf dem Kopf – welche junge Frau soll sich davon angesprochen fühlen? Erfolgversprechender ist eine Bildsprache, die Feuerwehrfrauen als die Profis zeigt, die sie sind. Und dazu gehört eben auch, dass Uniformen und Persönliche Schutzausrüstung gut sitzen. Das ist übrigens nicht nur eine Frage der Optik, sondern vor allem auch der Sicherheit. Ein weiterer Aspekt, den Feuerwehren in den Blick nehmen sollten: Wofür interessieren sich junge Frauen, die jetzt vor der Berufswahl stehen? Und welche dieser Interessen könnten die Feuerwehr gezielt ansprechen? Für solche Fragestellungen würde ich jedoch Expert:innen hinzuziehen, denn: Woher soll das – in der Regel doch schon etwas gesetztere – Leitungsteam wissen, welche Themen und Trends gerade bei Schülerinnen angesagt sind und sich als Anknüpfungspunkt für Feuerwehren eignen? Einiges hingegen könnte grundsätzlich viel stärker beworben werden: Teilzeitmodelle, flexible Schichtdienste, Betreuungsangebote für Kinder – vor allem, wenn dafür Werkskindergärten zur Verfügung stehen –, Angebote zur Gesundheitsförderung, die Option einer Job Rotation zu (Werk-)Feuerwehren an Standorten in anderen Ländern, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Sport während der Arbeit, das ist ebenfalls ein Argument für die Feuerwehr! Natürlich muss auch das Gehalt den Erwartungen entsprechen – aber aus Sicht der Bewerber:innen ist das eine selbstverständliche Voraussetzung.

Haben Sie ein Best-Practice-Beispiel zur Hand, das Werkfeuerwehren zur Orientierung dienen kann?

Ja, die Berufsfeuerwehr der Stadt Düsseldorf. Sie bietet Informationstage speziell für Frauen an – einschließlich der Möglichkeit, den körperlichen Eignungstest unter Anleitung von Feuerwehrfrauen einfach mal auszuprobieren. Diese gezielte Ansprache zeigt Wirkung: Vor fünf Jahren arbeiteten vier Frauen im Alarmdienst bei der Feuerwehr Düsseldorf, heute sind es 33, von denen sich 22 derzeit noch in der Ausbildung befinden. Diese deutliche Steigerung ist den Düsseldorfern auch dank ihrer 2021 gestarteten, divers ausgerichteten Ausbildungsoffensive gelungen, in der sie die verschiedenen Einstiegsmöglichkeiten in den Beruf herausstellten. Meine Empfehlung an die Werkfeuerwehren: Schaut euch erfolgreiche Konzepte wie dieses genauer an, einiges davon könnt ihr sicherlich bei euch realisieren! Darüber hinaus hat jede Werkfeuerwehr ihre Besonderheiten. Deshalb gibt es keine simple, für alle zutreffende Antwort auf die Frage, wie ihr für Frauen attraktiver werdet. Das Düsseldorfer Beispiel zeigt jedoch: Es lohnt sich, dafür zu arbeiten!



Mehr Informationen zum Netzwerk Feuerwehrfrauen e.V.:



BIOEX[®]

● *Fighting for performance*

ECOPOL PREMIUM

**SCHAUMMITTEL GEGEN BRÄNDE VON
KOHLENWASSERSTOFFEN UND POLAREN LÖSUNGSMITTELN.**

**NEU ZERTIFIZIERTE WGK1
HYGIENE-INSTITUT GELSENKIRCHEN**

**DAS ERSTE FLUORFREIE
SCHAUMMITTEL,
DAS DAS HÖCHSTE
LEISTUNGSNIVEAU
GEWÄHRLEISTET.**

**UNIVERSELL EINSETZBAR
FÜR LEICHT-, MITTEL-
UND SCHWERSCHAUM**

EN 1568 V2018 1-2-3-4 / 3 UND 4 1A/1A

WWW.BIO-EX.DE



CHRISTIAN THEIERL ist einer von zwei Gleichstellungsbeauftragten der Feuerwehr Hamburg, die ein progressives Diversity Management betreibt. Wie dies funktioniert und welche Vorteile daraus für die gesamte Arbeitsumgebung erwachsen, erläuterte er auf dem WFVD-Symposium FIRE.WORK, wo sein Vortrag eine rege Diskussion in Gang setzte. Daran knüpft Christian Theierl nun an – hier in seinem Beitrag für die WFV INFO.



DIE FEUERWEHR HAMBURG FOLGT EINEM DIVERSITY-ANSATZ, DEN DIE CHARTA DER VIELFALT BEKANNT GEMACHT HAT: DIESER BETRACHTET DIE MENSCHLICHE PERSÖNLICHKEIT ANHAND VON SIEBEN KERNDIMENSIONEN. DAZU ZÄHLEN DAS ALTER, DAS GESCHLECHT BZW. DIE GESCHLECHTLICHE IDENTITÄT, DIE SEXUELLE ORIENTIERUNG, DIE ETHNISCHE HERKUNFT UND NATIONALITÄT, DIE RELIGION UND WELTANSCHAUUNG, SOZIALE HERKUNFT SOWIE DIE KÖRPERLICHEN UND GEISTIGEN FÄHIGKEITEN.

DIVERSITY MANAGEMENT IM FEUERWEHR- BERUF

ANSATZ UND ERFAHRUNGEN
DER FEUERWEHR HAMBURG

Den Weg des Diversity-Ansatzes schlug die Feuerwehr Hamburg 2019 ein, als mit Christian Theierl und Katharina Scharff ein neues Gleichstellungsteam beauftragt wurde. Die Gleichstellungsbeauftragten der Hansestadt Hamburg werden nach dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz über Laufzeiten von vier Jahren beauftragt. Ausschlaggebend für die Beauftragung ist das Votum der Mitarbeitenden.

Zu Beginn der Beauftragungsperiode wurde eine IST-Stand-Analyse vorgenommen. Diese führte relativ schnell zu der klaren Erkenntnis, dass eine Erweiterung der Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt – und zwar in Richtung eines Diversity-Ansatzes, wie ihn die Charta der Vielfalt postuliert – einen deutlichen Mehrwert für die Organisation und die Mitarbeitenden bringt.

SIEBEN DIMENSIONEN

Der Diversity-Ansatz mit seinen sieben Kerndimensionen ist für alle Menschen gleich gut geeignet, denn jeder einzelne findet sich in allen Dimensionen mit der jeweils eigenen persönlichen Ausprägung wieder. Einige Menschen sind jedoch in marginalisierten Gruppen zu finden, die zunächst durch Maßnahmen gefördert und unterstützt werden sollten. Andersherum stehen die sogenannten privilegierten Gruppen zunächst nicht im Fokus der Maßnahmen. Gleichwohl sind auch bei den privilegierten Gruppen spezielle Bedürfnisse und Anforderungen zu beachten.

VORTEILE DES DIVERSITY-ANSATZES

Der Diversity-Ansatz kann ein wichtiger Bestandteil des Veränderungsprozesses jeder Organisation sein. Er bietet viele Vorteile, die zur Verbesserung der Arbeitsumgebung beitragen. Einige dieser Vorteile sind:

1 ERHÖHUNG DER EFFEKTIVITÄT: Eine diversifizierte Belegschaft kann in ihren Fähigkeiten und Erfahrungen erheblich variieren. Dies ermöglicht es den Mitarbeitenden, auf neue Ideen und Wege zu kommen, um Probleme zu lösen und effizienter zu arbeiten. Aufgrund der verschiedenen Ansichten und Erfahrungen führt eine Diversifizierung am Arbeitsplatz oft zu mehr Kreativität und Innovation, was die Produktivität erhöht. In deutschen Feuerwehren wird dieser Vorteil bisher hauptsächlich im Bereich der mitgebrachten Berufe im Einsatzdienst gelebt. Ein diversifiziertes Team stellt jedoch mehr Anforderungen an die Führungskräfte. Absolut notwendig ist daher eine gute Personalführung, die mit vielen Fähigkeiten und einem Gespür für die individuellen Bedürfnisse ausgestattet ist.

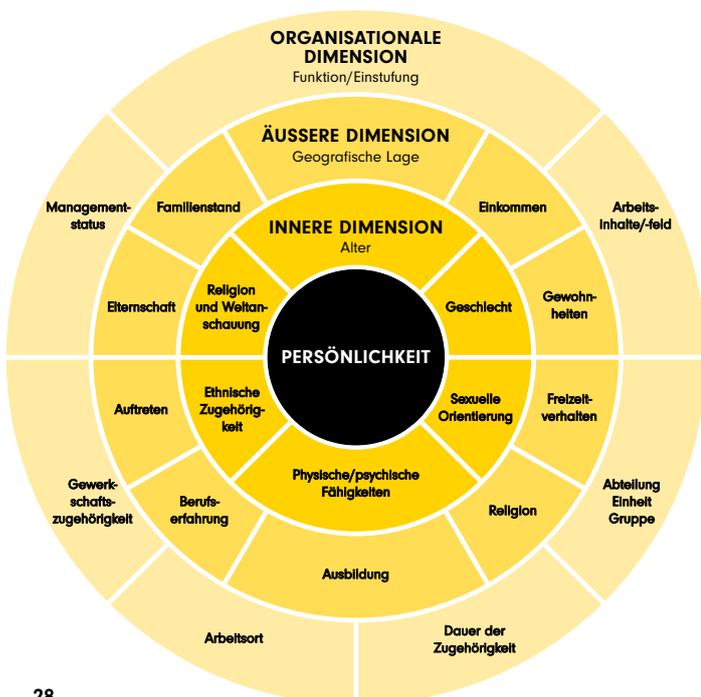
2 REDUZIERUNG VON VORURTEILEN: Der Diversity-Ansatz befasst sich mit der Überwindung von Vorurteilen und Diskriminierungen aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung oder sozialem Status. Wenn alle am Arbeitsplatz gleichbehandelt werden, ist dies nicht nur für die Mitarbeitenden selbst wichtig, sondern auch für die gesamte Organisation. Gleichbehandlung heißt jedoch nicht, jeder Person exakt das Gleiche zukommen zu lassen, sondern die Unterschiede der Menschen so zu nutzen und fördern, dass alle gleich und gerecht an der Arbeit teilhaben können.

3 STEIGERUNG DES WETTBEWERBSVORTEILS: Grundsätzlich stehen die deutschen Feuerwehren in keiner Wettbewerbssituation untereinander. Ebenso steht die Kundenzufriedenheit nicht im täglichen Fokus. Beliebtheitswerte zu Feuerwehren sind ausnahmslos in den



Toppositionen zu finden. Dennoch besteht ein zunehmender Konkurrenzdruck in der Nachwuchsgewinnung. Zugleich lässt sich besonders bei den jungen Generationen eine neue Priorisierung in deren Blick auf die Arbeitswelt feststellen: Der Sinn in einer Aufgabe, ein diverses Team, eine offene Arbeitsumgebung und eine spaßbringende Produktivität haben viel mehr Einfluss auf die Entscheidung der Karrierewege als der rein finanzielle Anreiz. Daher ist es wichtig, die Organisationsstrukturen dementsprechend zu gestalten. Hiervon profitieren nicht nur Nachwuchskräfte: Nahezu jede Wachabteilung berichtet beispielsweise, dass – nachdem eine Frau Teil ihres Teams wurde – der Umgangston und die Verhaltensregeln deutlich für alle verbessert wurden.

4 ERHÖHUNG DES ENGAGEMENTS UND DER VERBUNDENHEIT ZUR ORGANISATION: Durch die Anerkennung und einen inklusiven Umgang aller Menschen mit den verschiedensten Ausprägungen der sieben Kerndimensionen kann eine deutliche Verbesserung des Engagements und der Verbundenheit zur Organisation ver-



CHARTA DER VIELFALT

Der gemeinnützige Verein „Charta der Vielfalt e. V.“ wurde 2010 gegründet. Der Name bezieht sich auf die gleichnamige Urkunde, die bereits 2006 veröffentlicht wurde und wegweisend ist für die Verankerung von Vielfalt in Wirtschaft und Gesellschaft. Die Charta der Vielfalt ist eine Selbstverpflichtungserklärung der Unterzeichnenden, Vielfalt und Wertschätzung in der Arbeitswelt zu fördern. Über 4.800 Unternehmen und Institutionen haben die Charta bereits unterzeichnet, und kontinuierlich kommen neue hinzu. Eine der Kernaufgaben des Vereins ist Information und Unterstützung für die Implementierung und Umsetzung von Diversity Management. Das Modell der sieben Kerndimensionen hat sich dabei als sehr geeignetes Instrument erwiesen.

Bundeskongress der Feuerwehrfrauen – 2022 in Hamburg: Mehr als 200 Teilnehmerinnen beteiligten sich am vielfältigen Programm und sorgten für mehr öffentliche Wahrnehmung von „Frauen in der Feuerwehr“.



knüpft sein, da alle wertgeschätzt werden. Hinzu kommt, dass Themen kontrovers diskutiert und in einem Konsens abgeschlossen werden können. Eine willkürliche und auferlegte Maßnahme führt hingegen oft zu innerer Kündigung und Resignation. Diese wertvollen Diskussionen in diversen Teams schützen zudem die Organisation beispielsweise vor rechtsextremen und rassistischen Entwicklungen, da viele Sichtweisen und Erfahrungen in den Dialog einfließen. Das Phänomen, eine eigene Wahrheit zu entwickeln, zu dem homogene Teams neigen können, gibt es in diversen Teams seltener.

MASSNAHMENBEISPIELE AUS HAMBURG

NETZWERKE

Um die eingeleiteten Maßnahmen möglichst effizient innerhalb der Feuerwehr umzusetzen, wird in Hamburg eine zweigleisige Strategie aus Top-down und Bottom-up verfolgt. Die klare Haltung der Amtsleitung, Diskriminierungen nicht zu tolerieren und uneingeschränkt zu einer vielfältigen Feuerwehr Hamburg zu stehen, ist Teil der Top-down-Strategie. Hierzu wurden Video-Statements und verschiedene Mitteilungen über interne

Kommunikationswege veröffentlicht. Als Bottom-up-Strategie hat sich in Hamburg die Netzwerkarbeit bewährt. Es wurden ein Frauennetzwerk und ein LSBTI (lesbisch, schwul, bi-, trans-, intersexuell) - Netzwerk gegründet. Durch Netzwerkarbeit werden Bedürfnisse und Erfahrungen der Teilnehmenden erkannt. Zusätzlich entsteht bei vielen Teilnehmenden die Erkenntnis, dass nicht persönliche Gründe erlebte Friktionen in der Organisation begründen, sondern strukturelle Eigenheiten der Organisation diese Probleme auslösen. Mit dieser Erkenntnis können Lösungen für strukturelle Probleme gezielt entwickelt werden. Zudem sind die Mitglieder der Netzwerke in hohem Maße bereit, diese Themen aktiv anzugehen. Die bisherige Erfahrung zeigt, dass dieses Engagement teilweise sogar eingebremst werden muss, wenn die entworfenen Ideen sich nicht in die Veränderungsstrategie der Organisation einbeziehen lassen. Eine große Gefahr liegt in einem zu hohen Veränderungssehen, welches die Organisation überfordert und Widerstandsreaktionen hervorrufen kann.

Netzwerke müssen außerdem einen sicheren Ort darstellen. Informationen über die Inhalte und Teilnehmenden der Netzwerke werden nur in Absprache und nach Freigabe der Teilnehmenden veröffentlicht. Dieser sichere Raum ist eine der wichtigsten Grundlagen für erfolg-



Vielfalt sichtbar machen:
Die Feuerwehr Hamburg beim Christopher Street Day 2022 und (BILD UNTEN) zwei Jahre zuvor beim Weltfrauentag.



reiche Netzwerkarbeit. Durch die Netzwerke konnten in Hamburg zudem Informationen über die Größe der Bedarfe gewonnen werden, besonders beim LSBTI-Netzwerk. Die hohe Motivation und das Engagement der Netzwerker war ausschlaggebend dafür, dass wir als Feuerwehr Hamburg am Christopher Street Day (CSD) 2022 teilgenommen und damit ein deutliches Zeichen nach innen und außen gegeben haben.

BEWUSSTSEIN, WISSEN UND HANDLUNGSSICHERHEIT

In der jährlichen Regelfortbildung für Führungskräfte der Laufbahngruppe 2.1. aus dem Einsatzdienst werden seit drei Jahren Themen aus dem Kontext der Gleichstellung und Extremismusprävention platziert. Im ersten Jahr war „Sexuelle Orientierung“ der Schulungsschwerpunkt; die Hamburger Feuerwehr lud dazu externe Dozierende ein. Auffällig war eine große Neugierde, aber auch eine gewisse Unwissenheit der Teilnehmenden. In diesem Themenkomplex eine Wissensbasis und Handlungssicherheit herzustellen, war Grundlage für die CSD-Teilnahme im darauffolgenden Jahr.

Im Folgejahr 2022 wurde in dieser Regelfortbildung das Themenfeld „Rechtsextremismus“ bearbeitet – mit einem Dozenten des Landesamtes für Verfassungsschutz Hamburg. Vorrangiges Ziel dieser Schulung war es, über Tendenzen und Ausprägungen des Rechtsextremismus aufzuklären – ein wichtiges Thema, das leider durch Vorfälle und Äußerungen in Chatgruppen in deutschen Feuerwehren sehr aktuell war und ist. 2023 findet eine Schulung zu „Schutz vor sexueller Belästigung“ statt.

STARKE AKTIONEN FÜR DEN ABBAU VON STEREOTYPEN

ROLLENBILDER VERÄNDERN, FEUERWEHRFRAUEN GEWINNEN

Im März 2020 rückte bei der Feuerwehr Hamburg das erste ausschließlich weiblich besetzte Löschfahrzeug einer deutschen Berufsfeuerwehr aus. Ein weiteres Löschfahrzeug der Freiwilligen Feuerwehr Hamburg wurde ebenfalls fest mit Feuerwehrfrauen besetzt. Für einen Tagesdienst (7–19 Uhr, 12 Stunden) wurden die Fahrzeuge zusätzlich zum Löschzug „Berliner Tor“ in den Dienst genommen. Ein kleiner Schritt, aber ein wichtiges Zeichen der Gleichstellung von Mann und Frau.

Im Rahmen der Veranstaltungen zu „150 Jahre Feuerwehr Hamburg“ fand zudem im September 2022 der Bundeskongress der Feuerwehrfrauen an der Feuerwehrakademie Hamburg statt. Die Ziele des Bundeskongresses sind neben der Fortbildung das Netzwerken und die Sichtbarkeit von Feuerwehrfrauen. Die Feuerwehr Hamburg war Gastgeber der Veranstaltung, die vom Netzwerk Feuerwehrfrauen e.V. durchgeführt wurde. Über 200 Feuerwehrfrauen aus dem deutschsprachigen Raum haben an dem dreitägigen Bundeskongress teilgenommen. Angeboten wurde ein umfangreiches Workshop-Programm – von der Rauchgasdurchzündungsanlage über verschiedene Technische-Hilfe-Workshops bis hin zu Personalführungsthemen und Soft Skills. Zugleich wurde auf dem Kongress in vielen Beiträgen erörtert, wie das stereotype Rollenbild von Feuerwehrleuten, die hauptsächlich als männlich wahrgenommen werden, in der Öffentlichkeit nachhaltig verändert werden kann. Ein größeres Bewusstsein für die vielfältigen Arbeitsmöglichkeiten und Karrierechancen von Frauen in der Feuerwehr zu schaffen, ist ein wesentlicher Schritt, um zukünftig mehr Frauen für diesen Beruf zu gewinnen.



Zur schnellen Gefahrenabwehr bei auffälligen Lithium-Batterien

Behälter für Nutzfahrzeug-Batterien
Mercedes-Benz Werkfeuerwehr

Müller Safety Havariecontainer



Havariebehälter verschiedener Baugrößen kommen in Fertigungslinien zur spontanen Evakuierung reaktiver Lithium-Batterien zum Einsatz. Zur Zwischenlagerung großer Lithiumspeicher bei Werkstattintervallen von Bussen und Nutzfahrzeugen dienen die Container der sicheren Zwischenlagerung. Auch in Warenumschlagslagern haben sie sich als Notfallbehälter für auffällig gewordene Versandgüter bewährt.

Was ist Ihr Einsatzzweck?

Unsere Gefahrgutexperten beraten Werkfeuerwehren und Sicherheitsbeauftragte und finden für jeden individuellen Einsatzzweck die passende Lösung.



17. November 2022: Auf der Bahnstrecke zwischen Hannover und Berlin kollidiert in einem ausgedehnten Waldgebiet der Samtgemeinde Meinersen bei Gifhorn ein fahrender Güterzug mit einem stehenden. Das Unglück ereignet sich in der Nacht, ziemlich genau um 03.30 Uhr.

Es folgte einer der größten und zeitaufwendigsten Einsätze der vergangenen Jahrzehnte: Mehr als 250 Feuerwehrleute der Orts- und Kreisfeuerwehren und von drei TUIS-Werkfeuerwehren arbeiteten mit Rotem Kreuz, THW sowie der Landes- und Bundespolizei zusammen – koordiniert und effizient.

**CHRISTIAN OERTEL
STEFAN MEINER
DR. MARTIN KELLER
TOBIAS DEHLING**

2 KOLLIDIERTE
GÜTERZÜGE

3 WERKFEUER-
WEHREN

9 TAGE
EINSATZ

250 FEUERWEHR-
KRÄFTE

17. Januar 2023 in der BayArena Leverkusen: Treffpunkt der drei Werkfeuerwehren, die im Einsatz Hand in Hand gearbeitet hatten, für die gemeinsame Nachbesprechung.



MIT DEM EINSATZSTICHWORT »H3Y« (Technische Hilfeleistung groß mit Menschenleben in Gefahr) wurden um 03.41 Uhr nahezu alle Ortsfeuerwehren der Samtgemeinde Meinersen alarmiert. Der Samtgemeindebrandmeister traf als Erster an der Einsatzstelle ein und übernahm die Einsatzleitung. Ihm zeigte sich ein Bild der Verwüstung: Die Lokomotive des auffahrenden Zuges hatte sich auf einen leeren Güterwagen des stehenden Zuges geschoben, war durch den Wagen hindurchgefahren, dann entgleist und fast senkrecht zur Strecke zum Stehen gekommen – inmitten des von ihr verursachten Trümmerfeldes. Weitere Waggons waren beschädigt und entgleist. Ebenfalls Teil dieser bizarren Szene waren vier umgekippte Kesselwagen samt ihrer extrem entzündlichen Ladung: 177 Tonnen unter Druck verflüssigtes Propangas. Einer dieser nun auf der Seite liegenden Wagen war leckgeschlagen, bei einem weiteren waren die Entnahmeventile abgerissen. Die übrigen 21 Druckgaskesselwagen des auffahrenden Zugs – ebenfalls alle mit Propangas gefüllt – schienen unbeschädigt.

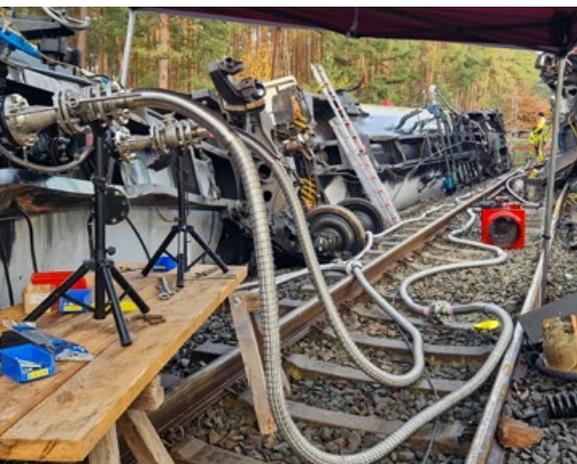
Die Feuerwehr der Samtgemeinde Meinersen meldete sich mit einem Notruf bei der TUIS-Leitstelle der Werkfeuerwehr BASF in Ludwigshafen. Nach telefonischer

Beratung (TUIS-Stufe 1) wurde der Einsatz aufgrund der Dringlichkeit an die räumlich nähergelegene Werkfeuerwehr des Chemieparks Marl übergeben, um eine schnelle Unterstützung zu gewährleisten. Von dort fuhr im Rahmen von TUIS 3 (technische Hilfe am Unfallort) ein Fachberater samt Team die Einsatzstelle an. Vor Ort stellte sich jedoch heraus, dass eine Umfüllung aufgrund fehlender Infrastruktur ad hoc nicht möglich war. Somit wurden der örtlichen Einsatzleitung alle Aspekte aufgezeigt, die für das Tätigwerden von TUIS erforderlich sind. Hierzu gehörte insbesondere die Erschließung des Geländes und die Sicherstellung des Brandschutzes.

Da zudem ersichtlich war, dass aufgrund des Einsatzumfangs weitere TUIS-Unterstützung erforderlich war, bezog das Werkfeuerwehrteam aus Marl umgehend via Online-Lagebesprechung weitere TUIS-Werkfeuerwehren ein: Die Werkfeuerwehren Chemiapark Marl (Evonik), Currenta (Leverkusen und Dormagen) und BASF (Ludwigshafen) bündelten ihre Kräfte und bearbeiteten den Einsatz gemeinsam. Bei der BASF-Werkfeuerwehr in Ludwigshafen wurde dafür ein Koordinierungsstab eingerichtet, der die technischen Voraussetzungen für den Einsatz vor Ort sowie die technischen Komponenten der beteiligten Werkfeuerwehren abstimmte. Der Koordinierungsstab bearbeitete und koordinierte zudem Nachforderungen und sorgte mit täglichen Lagebesprechungen für ein einheitliches Lagebild in den beteiligten Chemie-Unternehmen.

Am 18. November übernahm die Werkfeuerwehr Currenta die Fachberatung vor Ort (TUIS-Stufe 2). Während bei den drei Werkfeuerwehren das Equipment für den Umschlag von Flüssiggas vorbereitet und Teams für einen länger andauernden Einsatz zusammengestellt wurden, erfolgte zeitgleich mit der örtlichen Einsatzleitung die Festlegung wichtiger Rahmenbedingungen. Dazu zählten unter anderem der Abtransport der nicht betroffenen Teile beider Züge, die Details zur Sicherstellung des Brandschutzes und die Ertüchtigung mehrerer Kilometer Feld- und Waldwege, damit diese mit den bis zu 30 Tonnen schweren Großfahrzeugen der Werkfeuerwehren befahren werden konnten. Für den Brandschutz wurden durch die örtlich zuständige Freiwillige Feuerwehr der Samtgemeinde Meinersen mehrere Kilometer Schlauchleitungen in das abgelegene Waldgebiet verlegt. Ebenso wurde die Versorgung der Einsatzstelle mit Verpflegung, Aufenthaltsräumen und Betriebsstoffen durch die Einsatzleitung sichergestellt.

Zum Wochenende 19. und 20. November trafen die Teams der Werkfeuerwehren aus Ludwigshafen, Marl, Leverkusen und Dormagen mit insgesamt 21 TUIS-Einsatzkräften an der Einsatzstelle ein. Aufgrund der Seitenlage der havarierten Kesselwagen konnte das Gas aus technischen Gründen nur bis etwa zur Hälfte aus den Wagen abgepumpt werden. Dafür mussten bei einem Kesselwagen vor Ort neue Entnahmeleitungen und -armaturen angefertigt und angebracht werden. Da die Situation vor Ort den sicheren Einsatz von Großkränen zum Aufstellen der umgekippten Kesselwagen nicht ermöglichte, entschied die Einsatzleitung den restlichen Inhalt über mobile Fackeln sicher abzubrennen. Zeitweise liefen hierzu drei Fackeln über mehrere Tage gleichzeitig. Eine besondere Herausforderung dabei waren die niedrigen Außentemperaturen. Außerdem kühlt sich unter



ERKENNTNISSE

- / Hervorragende Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Werkfeuerwehren
- / Logistische Meisterleistung der öffentlichen Feuerwehren
- / Gute Einsatzstellenorganisation und -verpflegung
- / Umfangreiche technische Unterstützung durch THW, DB und weitere Spezialisten
- / Komplexester und intensivster TUIS-Einsatz der letzten Jahre mit mehreren tausend Arbeitsstunden in Summe
- / Große wirtschaftliche und politische Auswirkungen (Ministerbesuch an Einsatzstelle)
- / Hohes mediales Interesse
- / Starkes Zeichen der TUIS-Werkfeuerwehren hinsichtlich der Responsible Care Initiative des VCI

MASSNAHMEN

- / Einheitliche Einsatzkräfte- und Führungskräftekennzeichnung über AK/FB TUIS abstimmen
- / Rückwärtige Einsatzleitung bei gemeinsamen TUIS-Einsätzen sicherstellen, Lagebild digital erfassen und teilen, feste Verbindungsperson zur EL etablieren
- / Führungs- und Einsatzstellenorganisation TUIS stets frühzeitig an öffentliche Feuerwehr aktiv kommunizieren
- / Digitale Austauschplattform für Einsätze etablieren (IT-Hürden im Vorhinein abbauen)
- / Technik für Flüssiggasumfüllungen bei den beteiligten Werkfeuerwehren harmonisieren
- / Ausbildung an den Landesfeuerwehrschulen hinsichtlich der Rolle des Fachberaters TUIS schärfen (Fachberater ist kein Einsatzleiter)
- / Kontakte zu Spezialisten sammeln und für alle verfügbar machen
- / Nachweis der erfolgreichen Inertisierung standardisieren, Abgrenzung zum „freimessen“ definieren



Kraftakt: Die Einsatzkräfte demontierten die stark beschädigten und deformierten Auslaufarmaturen an einem der Kesselwagen, um dann eine Neuinstallation vorzunehmen.

Druck verflüssigtes Propangas beim Verdampfen stark ab, wodurch ebenfalls weniger Dämpfe für das sichere Abfackeln zur Verfügung standen. Deshalb kamen zwei mobile Heizzentralen zum Einsatz: Die Heißwassergeneratoren bereiteten warmes Wasser in großen Mengen auf, das dann mit Düsensschläuchen über den Waggons ausgebracht wurde. Das verflüssigte Gas wurde somit verdampft, dehnte sich aus und wurde mit größerem Druck aus den Kesseln in Richtung Fackel gedrückt.

Anschließend wurden die vier havarierten Kesselwagen mit Stickstoff gespült und so von den letzten Resten Propan befreit. Nur dadurch konnte – nachdem der TUIS-Einsatz am 25. November beendet war – den Kräften der Deutschen Bahn die gefahrlose Bergung der Wagen und die Wiederherstellung der Strecke Hannover–Berlin ermöglicht werden.

EINSATZNACHBEARBEITUNG

Aufgrund des hochkomplexen Schadensszenarios und der engen und intensiven Zusammenarbeit der drei beteiligten Werkfeuerwehren blieb es nicht – wie sonst üblich – bei einer Einsatznachbesprechung der beteiligten Kollegen vor Ort. Vielmehr kam es im Anschluss an den Einsatz zu einer gemeinsamen, strukturierten Einsatznachbearbeitung – erstmalig in dieser Art. Die Werkfeuerwehren trugen zunächst alle Erkenntnisse in ihren jeweiligen Teams zusammen und bereiteten diese im Rahmen einer Präsentation auf. Am 17. Januar trafen sich dann – auf Einladung der Werkfeuerwehr CHEMPARK – alle beteiligten Einsatzkräfte zu einer ganztägigen Einsatznachbesprechung in der BayArena Leverkusen. Den Ablauf schildert Tobias Dehling, Leiter der Werkfeuerwehr CHEMPARK Dormagen und Leiter des WFVD-Fachbereichs Technik und TUIS: „Die vor Ort eingesetzten Einsatzleiter berichteten chronologisch über den Einsatzverlauf und ihre Erkenntnisse, bevor diese in der großen Runde ausführlich und konstruktiv

diskutiert wurden. Das war auch eine eindrucksvolle Fortsetzung unserer vertrauensvollen Zusammenarbeit, die an der Einsatzstelle bei Gifhorn begonnen hatte.“

So konnten wichtige Erkenntnisse gewonnen und Maßnahmen für die Zukunft abgeleitet werden. Die wesentlichen Themen, die nun vom Arbeitskreis TUIS des VCI und vom Fachbereich Technik und TUIS des WFV Deutschland aufgegriffen und weiterverfolgt werden, sind links im Kasten aufgeführt.

Als Ansprechpartner hinsichtlich der Einsatznachbearbeitung steht der Fachbereich Technik und TUIS des Werkfeuerwehrverbands gerne zur Verfügung.

KONTAKT:

Fachbereichsleiter Tobias Dehling
technik@wfvd.de

Die Nachbearbeitung endete mit einem Besuch der stellvertretenden Vorsitzenden des WFVD Christian Ronig und Stephan Hummel, die den Einsatzkräften für die außerordentliche Leistung dankten.

„Abschließend ist festzuhalten, dass nicht nur die Einsatzdurchführung bei diesem Ereignis außergewöhnlich war“, sagt Tobias Dehling. „Auch die gemeinsame Nachbearbeitung durch die beteiligten Werkfeuerwehren ist bis dato sicherlich einzigartig.“ Ein Satz, der im Rahmen der Einsatznachbearbeitung geprägt wurde, bringt es auf den Punkt:

„Es waren nicht drei Werkfeuerwehren an der Einsatzstelle, sondern eine!“

MONITORE MIT ELEKTRISCHER FERNSTEUERUNG



ALPINA 
t e c h n o l o g i e
www.alpina-technologie.de

f in   



OTTO AGSTEN
WFV SACHSEN-ANHALT

IM DIALOG DER IDEEN

WISSEN TEILEN

Gibt es im Fahrzeug- und Gerätepark eurer Werkfeuerwehr Neuzugänge mit ganz besonderen Fähigkeiten? Oder eine Spezialanfertigung, die ihr schon seit Jahren nutzt und die sich außerordentlich bewährt hat? Seit einem Jahr ist diese Rubrik der Platz, um echte Könnern vorzustellen!

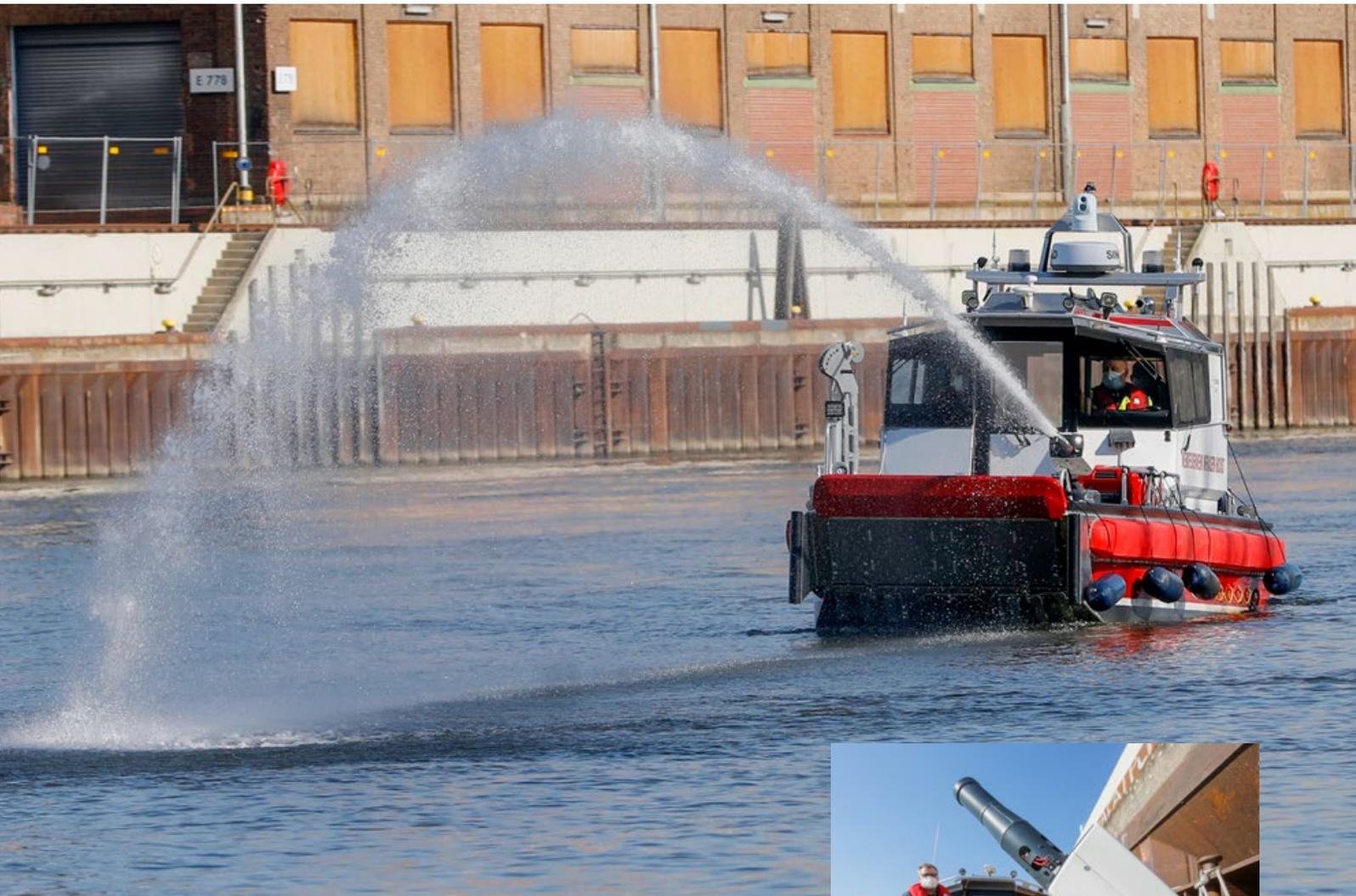
KONTAKT

fahrzeuge@wfvd.de



EINSATZ AUF DEM WASSER

NUR WENIGE WERKFEUERWEHREN BESITZEN FEUERLÖSCHBOOTE – EINE VON IHNEN IST DIE WERKFEUERWEHR INFRASERV IM FRANKFURTER CHEMIEPARK HÖCHST.



Als Ersatz für ihr ausgemustertes Löschboot „Höchst“, das nach beinahe 60 Jahren Dienstzeit nun im Feuerwehrmuseum Schleswig-Holstein in Norderstedt zu besichtigen ist, beschaffte die Werkfeuerwehr Anfang 2022 ein kleineres, wendigeres Boot des finnischen Herstellers FASTER Work Boats mit einem Ausbau der deutschen Firma Nordland Hansa.

Insgesamt 480.000 Euro wurden in das neue Boot, das auf den Namen „Julietta“ getauft wurde, und den dafür notwendigen neuen Schiffsanleger investiert. Haupteinsatzbereiche sind die Rettung von Personen im Wasser, das Auslegen von Ölsperren, Schiffsbrandbekämpfungen kleineren Umfangs sowie Einsätze bei Stoffaustritten am Wasser. Neben aktueller Technik zur Navigation und Steuerung ist die Julietta mit einer Tragkraftspritze Rosenbauer Fox 4 (PFPN 10-2000) ausgerüstet: Diese kann Wasser aus dem Fluss ansaugen und über einen fest montierten Wasserwerfer Rosenbauer RM15 (1.500 l/min bei 10 bar) abgeben. Ein Schaumrohr kann bei Bedarf angebaut werden. Pumpe und Werfer sind aus der Kabine fernsteuerbar, eine separate Atemluftversorgung gewährleistet eine sichere Bedienung auch in Rauch- und Gefahrstoffwolken. Die große Bugklappe erleichtert das Retten von Personen aus dem Wasser ebenso wie das Absetzen von Tauchern. Besetzt ist das Boot mit einer Springerbesetzung, bestehend aus einem Bootsführer, einem Operator (bedient Geräte sowie Elektronik) sowie einem Matrosen. Parallel dazu kommt häufig ein zweites kleines Rettungsboot zum Einsatz.

Auf Anforderung wird das neue Boot ebenso überörtlich tätig, insbesondere wenn die Berufsfeuerwehr Frankfurt im Abschnitt zwischen den Schleusen Griesheim und Eddersheim kein eigenes Boot im Wasser hat. Juliettas Unterstützung bei TUIS-Einsätzen im oder am Wasser ist ebenfalls möglich.

DETAILS

TECHNISCHE DATEN

Bootstyp	Faster81Cat WTC6
Leistung	2x200 PS Suzuki Außenborder, Optimus Steuerung
Länge ü.A.	9,00 m
Breite ü.A.	2,70 m
Tiefgang bei maximaler Zuladung	ca. 0,47 m (ausgetrimmt)
Gewicht Boot & Motor fahrbereit	ca. 3.900 kg Zulassung für 10 Personen Geschwindigkeit ca. 40 Knoten (74 km/h)
Funkrufname	Florian Werk Höchst 1/78/1, Bootsname „Julietta“
Fahrgestell Aufbau	Faster Work Boats, Kellokoski, Finnland Importeur und Endausbau Nordland Hansa, Rostock
Baujahr	2022
Besatzung	1/2
Pumpe	Rosenbauer Fox PFPN 10-1500 mit Pumpen- vormischung zur Zumischung von Schaum Pumpenbedienung in der Kabine
Werfer	Rosenbauer RM 15, Fernsteuerung in der Kabine
Stromerzeuger	Honda 2 kVA (nur für Notfälle, sonst Stromversorgung über Außenborder)
Lichtmast	Nur feste LED-Beleuchtung und Suchschein- werfer
Beladung	Material zur Menschenrettung Für Löschangriff auf Schiffen D-Schlauch- tragekörbe mit Hohlstrahlrohr

WEITERES

- 12" SIMRAD NSS12 evo3S 12" Navigations-
display für Fahrer inkl. Kartenplotter,
elektronischer Seekarte, Echolot, hochauf-
lösendes 3D StructureScan Sonar und
hochauflösendes HALO20+ Pulskompressions-
radar, GPS-Außenantenne + Precision-9
- 12" SIMRAD NSS12 evo3S 12" Navigations-
display für Beifahrer, voller NAV-Leistungs-
umfang wie Hauptgerät der Fahrerseite
- NMEA2000 Marinennetzwerk + Nav.-Ethernet
zur Integration aller Bordsysteme
- Kompassensor
- Rückfahrkamera
- Flaschenbatterie mit Entnahmestellen für
Atemluft in der Kabine und an Deck zur
Atemluftversorgung über Schlauchleitung
und Atemanschluss im Notfall

EINSATZ

Unternehmen	Infraserv GmbH & Co. Höchst KG
Branche	Chemie
Leiter Werkfeuerwehr hauptberufliche	Dr. Markus Bauch
Einsatzkräfte nebenberufliche	ca. 140
Einsatzkräfte	keine
Mindestdienststärke	22 hauptberufliche Einsatzkräfte 1 B-Dienst 1 Notfallmanager/A-Dienst 5 Leitstellendisponenten
Fahrzeuge	ca. 50 (ausführliche Auflistung im Feuerwehr-Magazin Ausgabe 6/2021 und auf der Internetseite des Feuerwehr-Magazins)

ÜBER DAS UNTERNEHMEN/ STANDORT

Die Infraserv GmbH & Co. Höchst KG ist der Betreiber des 460 ha großen Industrieparks im Stadtteil Frankfurt-Höchst. Rund 90 Unternehmen aus der Chemie- und Pharmabranche sind u. a. in den Bereichen Biotechnologie, automatisierte Logistik, nachhaltige Energieerzeugung und Ressourcenschonung, moderne Forschungsmethoden und Produktionsverfahren engagiert. 22.000 Menschen haben hier ihren Arbeitsplatz.

Zur Infraserv Höchst-Gruppe gehören rund 2.800 Mitarbeiter und 165 Auszubildende. Im Jahr 2021 erzielte Infraserv Höchst inklusive der Tochtergesellschaften einen Umsatz von etwa 1,1 Milliarden Euro. Die Werkfeuerwehr unterhält zwei Feuerwachen, ein Feuerlöschboot sowie die Gefahrenabwehr-Meldezentrale, welche als integrierte Leitstelle die Einheiten der Werkfeuerwehr, des betrieblichen Rettungsdienstes, der Unternehmenssicherheit und des Umweltschutzes disponiert.



Quellen

<https://www.chemietechnik.de/service-standorte/die-groessten-chemieparke-in-deutschland-311.html#:~:text=Der%20Stadtteil%20H%C3%B6chst%20in%20Frankfurt,sich%20etwa%2090%20Unternehmen%20angesiedelt>
<https://www.infraserv.com/de/unternehmen/ueber-uns/infraserv-hoechst-gruppe/>
https://karriere.infraserv.com/stelle/stelle-werkfeuerwehrmann-m-w-d_605.aspx

isotemp[®]

HEINRICH VORNDAMME OHG

IHR HERSTELLER FÜR
SCHUTZBEKLEIDUNG!

**IN UNSEREM
PROGRAMM:**

BRANDSCHUTZ
TAGESDIENST
CHEMIKALIENSCHUTZ
HITZESCHUTZ
DEKONTAMINATION

**MIT LIEBE
ZUM DETAIL**



**MADE
IN
GERMANY**

HEINRICH VORNDAMME OHG Teichweg 6 | 32805 Horn-Bad Meinberg | Fon +49 (0) 5234/8966-0

www.isotemp.de

#scharferwärmebildmacher

Seek FirePRO X und AttackPRO: ein starkes Team für den Innenangriff

Jetzt neu
mit Magnet-
Ladestecker



QR-Code
scannen
und mehr
erfahren!



www.doenges-online.de

dönges
WIR HABEN DAS ZEUG!

FB FLUGHAFENFEUERWEHREN

Aktiv für die Anliegen der Flughafenfeuerwehren, deren Arbeitsumfeld sich erheblich von dem anderer Werkfeuerwehren unterscheidet (VON LINKS): Sebastian Wiederer arbeitet mit im WFVD-Fachbereich Flughafenfeuerwehren, der von Andreas Klupsch geleitet wird.



Welche Sicherheitsbestimmungen gelten für Flughafenfeuerwehren in Deutschland? Diese Frage wird häufiger gestellt, nachdem sich im November vergangenen Jahres ein Unfall auf der Startbahn des Flughafens von Lima ereignet hatte, bei dem zwei Mitglieder der Besatzung eines Flughafenlöschfahrzeugs zu Tode kamen. Dieses Unglück sorgte weltweit für Bestürzung, auch in Deutschland.

Sebastian Wiederer vom WFVD-Fachbereich Flughafenfeuerwehren nahm dazu Stellung in einem Interview, das Michael Klörper, stellvertretender Chefredakteur des Feuerwehr-Magazins, mit ihm führte.



TÖDLICHE KOLLISION

Am 18. November 2022 kollidierten auf dem Flughafen der peruanischen Hauptstadt Lima ein Flughafenlöschfahrzeug – Modell Rosenbauer Panther 4x4 – und ein startender Airbus A 320. Offenbar im Rahmen einer Alarmübung fuhr die Flughafenfeuerwehr in Richtung Startbahn, während dort zur gleichen Zeit der Airbus zum Inlandsflug nach Juliaca startete. Sekunden vor dem Zusammenstoß versuchte der Maschinist des Feuerweherteams zwar noch abzdrehen, dennoch krachten die Tragfläche und das Triebwerk des Flugzeugs von hinten gegen das FLF. Das Fahrwerk des Airbus riss ab, das Flugzeug geriet augenblicklich in Brand und rutschte über die Startbahn. Von den 128 Menschen an Bord des Passagierflugzeugs erlitten vier schwere und 36 Menschen leichte Verletzungen. Zwei Besatzungsmitglieder des völlig zerstörten Einsatzfahrzeuges waren hingegen sofort tot. Ein dritter Feuerwehrmann wurde mit lebensgefährlichen Verletzungen in eine Klinik gebracht. Die Aufarbeitung des Vorfalls durch Gutachter der peruanischen Luftverkehrsunfalluntersuchungskommission CIAA (Comisión de Investigación de Accidentes de Aviación) ist noch nicht abgeschlossen.

DIESES INTERVIEW ERSCHIEN IM FEBRUAR IM FEUERWEHR-MAGAZIN, AUSGABE 2/2023. DIE ZWEITVERÖFFENTLICHUNG HIER IN DER WFV INFO ERFOLGT MIT FREUNDLICHER GENEHMIGUNG DES FEUERWEHR-MAGAZINS.

ES GILT IMMER „SAFETY FIRST“

Der Unfall in Peru erscheint zunächst beispiellos. Ist Ihnen ein ähnliches Unglück mit Beteiligung von Flughafenfeuerwehren bekannt?

WIEDERER: Der Unfall ist ein sehr dramatisches Unglück! Wir sind in Gedanken ganz bei den Kollegen vom Flughafen Lima und bei den Angehörigen. Ein ähnliches Ereignis ist mir nicht bekannt.

Eine Flughafenfeuerwehr darf nicht unkontrolliert über ein Airport-Gelände fahren – auch nicht im Einsatzfall. Welche wichtigsten Vorgaben gelten dabei?

WIEDERER: Das Befahren von Flugbetriebsflächen, auch durch die Flughafenfeuerwehr, ist ganz klar durch die entsprechenden Regularien der EASA (European Union Aviation Safety Agency) – die Flugsicherheitsbehörde der Europäischen Union für die zivile Luftfahrt – festgelegt. Es gibt zwei Arten von Betriebsführerschein. Der eine ist der Vorfeldführerschein. Dieser berechtigt zum Befahren der normalen flughafeninternen Betriebsstraßen, Vorfelder und sonstigen Betriebsstraßen. Der andere ist der Pistenführerschein. Dieser befähigt zum Befahren der Rollwege sowie der Start- und Landebahnssysteme. Beim Pistenführerschein muss man Theorie- und Praxisstunden absolvieren und dann im Rahmen einer Fahrprüfung den Nachweis erbringen, dass man die Ortskunde, die notwendigen Regeln, den Funkverkehr mit dem Tower verstanden hat, abwickeln und befolgen kann. Die Führerscheine sind zeitlich begrenzt gültig und können nur nach einer erneuten Schulung und Prüfung verlängert werden. Hier muss wiederholt nachgewiesen werden, dass man die Regeln kennt, verstanden hat und befolgen kann. Darüber hinaus muss sich jeder, der Flugbetriebsflächen befahren möchte, eine Freigabe vom Tower – nach einem festen Prozedere – einholen.

Sind diese Vorgaben international einheitlich geregelt? Wenn ja, durch wen?

WIEDERER: In den Regelwerken der ICAO (International Civil Aviation Organization) – der Internationalen Zivilluftfahrtorganisation – sind die

entsprechenden Vorgaben enthalten. Für Europa noch einmal gesondert geregelt durch die EASA: Sie wurde am 15. Juli 2002 auf Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rats der Europäischen Union gegründet. Die einzelnen Flughäfen setzen diesen Rahmen für einen sicheren Betrieb des Flughafens dann konkret in Vorgaben und Regelwerken um.

Gibt es auch spezielle Vorgaben für Alarmübungen?

WIEDERER: Ja, jede Feuerwehreinsatzkraft durchläuft bei uns zusätzlich zur „normalen“ feuerwehrtechnischen Grundausbildung eine flughafenspezifische Ausbildung. Dabei sind zum Beispiel Anfahrübungen, Funkschulung und Pistenführerschein zwingend enthalten. Im laufenden Einsatzbetrieb führen die Kollegen zudem regelmäßig Anfahrübungen – abgestimmt mit dem Tower – sowohl bei Tag als auch bei Nacht durch. Auch das Befahren der Flugbetriebsflächen im Übungsfall muss vorher mit dem Tower abgestimmt werden (flugarme Zeit) und in jedem Fall von diesem freigegeben werden.

In welcher Sprache funken eigentlich Piloten, Tower und Flughafenfeuerwehr?

WIEDERER: Die Kommunikation zwischen dem Piloten und dem Tower ist auf Englisch. Mit dem Tower und der Flughafenfeuerwehr funken wir auf Deutsch.

Geschwindigkeit hat bei einer Flughafenfeuerwehr ganz besondere Bedeutung – dazu kommt sicherlich die Adrenalin-Freisetzung beim seltenen Fall eines Crash-Alarms. Wie lässt sich grundsätzlich der Gefahr von Fehlern und Missverständnissen unter diesen Stressbedingungen am besten begegnen?

WIEDERER: Das beste Mittel, dem Stress zu begegnen, sind Ausbildungen und Übungen. Damit sind fortwährende Anfahrübungen gemeint. Der Austausch und das gegenseitige Kennenlernen der handelnden Personen zwischen Tower und Feuerwehr sowie Funkübungen gehören ebenfalls dazu. An einem Flughafen gilt immer „safety first“.

IMPULSE

FÜR DEN VORBEUGENDEN BRANDSCHUTZ

NEUE GARAGEN- UND STELLPLATZVERORDNUNG IM VERGANGENEN JAHR HATTE DAS TEAM VORBEUGENDER BRANDSCHUTZ BEREITS KURZ AUF DIE ÄNDERUNGEN DER GARAGEN- UND STELLPLATZVERORDNUNG HINGEWIESEN. DOCH DIE THEMATIK IST KOMPLEX, DAHER ERLÄUTERT SEBASTIAN WIEDERER DIESE NEUERUNGEN NUN EINGEHEND.

Die Bauministerkonferenz hat eine Überarbeitung der Mustergaragen- und Stellplatzverordnung angeregt (MGarStV). Die Anpassungen durch die Anhörung sind in die nun vorliegende und finalisierte Fassung der Verordnung eingeflossen. Die eingearbeiteten Änderungen gehen über eine redaktionelle Anpassung hinaus und bilden die aktuellen Diskussionen in den unterschiedlichen Fachbereichen ab. Der vorliegende Beitrag beschreibt die wesentlichen Änderungen in der Verordnung.

Der Anwendungsbereich der Verordnung wird dahingehend konkretisiert, dass Gebäude und Gebäudeteile zum Abstellen von Kraftfahrzeugen, die dem Brand- und Katastrophenschutz dienen, die Arbeitsmaschinen oder land- und forstwirtschaftliche Zugmaschinen sind oder deren Batterie ausgebaut ist, nicht unter den Anwendungsbereich der Verordnung fallen. Diese Ausnahme aus dem Anwendungsbereich gilt auch für Räume, in denen einzelne Fahrzeuge von Handwerksbetrieben abgestellt werden und die Abstellfläche im Arbeitsraum im Verhältnis zur Grundfläche untergeordnet ist.

Definitionen

Unterirdische Garagen sowie eigenständige oberirdische Parkhäuser prägen, um die Parkprobleme im öffentlichen Verkehrsraum einzugrenzen, immer mehr das Stadtbild. Gemeinläufig wird hierbei zwischen unterirdisch und oberirdisch unterschieden. Dies sind jedoch nicht die einzigen bauordnungsrechtlichen Unterscheidungsmerkmale. Vielmehr wird auch zwischen der Nutzfläche sowie dem Öffnungsgrad der Umfassungsflächen (geschlossene/offene Garage) und der technischen Ausführung der Pkw-Abstellung (automatische Garage) differenziert.

Hinsichtlich der Nutzfläche bleiben die drei bekannten Unterteilungen erhalten:

/ Bis 100 m² Nutzfläche handelt es sich um Kleingaragen.

/ Zwischen 100 und 1.000 m² Nutzfläche werden Garagen als Mittelgaragen eingestuft.

/ Bei über 1.000 m² Nutzfläche greift die Bezeichnung Großgaragen.

Die Nutzfläche einer Garage ist dabei die Summe aller miteinander verbundenen Flächen der Einstellplätze und der Verkehrsflächen. Die

überarbeitete Verordnung konkretisiert, dass zur Nutzfläche einer Garagennutzfläche auch Abstellplätze für Fahrräder, Fahrradanhänger und elektrisch betriebene Fahrzeuge, die keine Kraftfahrzeuge sind, zählen.

Automatische Garagen sind Garagen ohne Personen- und Fahrverkehr, in denen die Fahrzeuge mit mechanischen Förderanlagen von der Garagenzufahrt zu den Garagenstellplätzen befördert und zum Abholen an die Garagenausfahrt zurückbefördert werden. Die Nutzfläche einer automatischen Garage ist dabei die Summe der Flächen aller Garagenstellplätze.

Garagen sind offene Garagen, wenn die unmittelbar ins Freie führenden unverschließbaren Öffnungen eine Größe von insgesamt mindestens einem Drittel der Gesamtfläche der Umfassungswände haben und sich mindestens zwei Umfassungswände mit den ins Freie führenden Öffnungen gegenüberliegen und einen Abstand von nicht mehr als 70 m aufweisen. Hierdurch muss ebenfalls eine ständige Querlüftung gewährleistet werden. Demnach erfüllen geschlossene Garagen diese Anforderungen nicht.

Bauliche Brandschutzmaßnahmen – tragende Bauteile

Eine wesentliche Diskussion im Rahmen der Änderung der MGarStV war die bauliche Ausgestaltung der offenen oberirdischen Großgaragen. Zum einen wurde in der Argumentation angeführt, dass moderne PKW im Bedürfnis immer größer werden (SUV anstelle von Kompaktwagen) und damit der Kunststoffanteil an einem PKW grundsätzlich mehr wird. Dadurch sind Brandereignisse immer intensiver in Temperatur- und Rauchentwicklung. Es entstand dadurch das Bedürfnis, die tragenden Bauteile einer offenen oberirdischen Garage mindestens feuerhemmend, besser in der Gebäudeklassensystematik auszuführen. Zum anderen wurde in der Debatte angeführt, dass durch den bekannten Öffnungsanteil ein ausreichender Wärmeabzug und damit verbunden eine ausreichende thermische Entlastung des Gebäudes gegeben ist. Als Ergebnis der Diskussion wurde folgender Kompromiss erzielt:

„Bei offenen oberirdischen Mittel- und Großgaragen in Gebäuden, die allein der Garagenutzung dienen, müssen die tragenden und

VORBEUGENDER BRANDSCHUTZ

aussteifenden Wände, Stützen und Decken nur aus nicht brennbaren Baustoffen bestehen, sofern

- / diese eine maximale Tiefe von 70 m aufweisen sowie das Tragwerk den Anforderungen der Technischen Baubestimmungen nach § 85a MBO an eine robuste Tragkonstruktion entspricht oder
- / die Stellplätze unmittelbar an den Außenwänden angeordnet sind.“

Offene Großgaragen, die die Bedingungen nicht erfüllen, müssen im Sinne der Gebäudeklassensystematik ausgeführt werden.

Bauliche Brandschutzmaßnahmen – Brandabschnitte

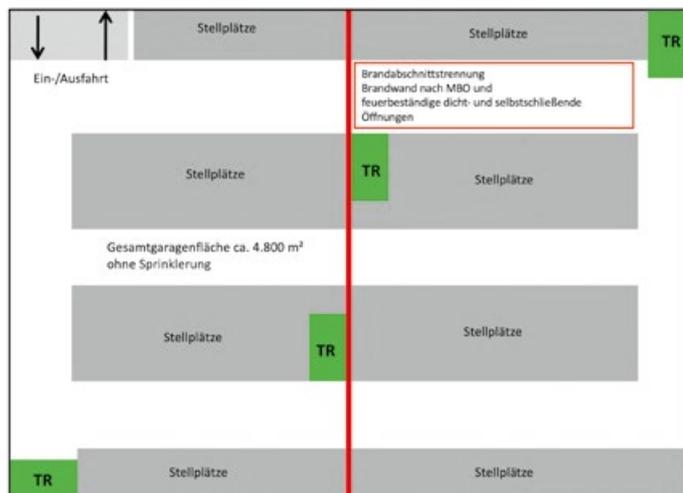
Mit der neu aufgelegten Fassung der Garagen- und Stellplatzverordnung findet ein Systemwechsel von der Unterteilung in Rauchabschnitte auf Brandabschnitte aufgrund gestiegener Brandlasten durch größere Fahrzeuge und deutlich höheren Anteil an Kunststoffen an den Fahrzeugen statt. Auch sind mittlerweile qualifizierte Abschlüsse für Garagen (Tore und Türen mit Verwendbarkeitsnachweisen) am Markt erhältlich. Aufgrund von Hinweisen der AGBF brennen immer häufiger mehrere Fahrzeuge nebeneinander in Garagen, sodass eine wirksame räumliche Begrenzung der Flächen den Schutzzielen (Brandausbreitung vorbeugen und wirksame Löscharbeiten ermöglichen) der MBO entspricht.

Innere Brandwände zur Unterteilung des Gebäudes in Abschnitte mit nicht mehr als 40 m Länge sind in Garagen nicht erforderlich („§ 30 Abs. 2 Nr. 2 MBO gilt nicht für Garagen“, § 12 Abs. 4 M-GarVO).

Vielmehr müssen zur Bildung von „Brandabschnitten“ geschlossene Garagen, ausgenommen automatische Garagen, durch Brandwände nach § 30 Abs. 3 Satz 1 MBO unterteilt werden. Die Nutzfläche eines Brandabschnitts darf

- / in oberirdischen geschlossenen Garagen höchstens 5.000 m²,
- / in sonstigen geschlossenen Garagen höchstens 2.500 m² betragen. Die Fläche des Brandabschnitts darf doppelt so groß sein, wenn die Garagen selbsttätige Feuerlöschanlagen haben. Ein Brandabschnitt darf sich auch über mehrere Geschosse erstrecken.

Öffnungen in den brandabschnittsbildenden Wänden müssen mit feuerbeständigen, dicht- und selbstschließenden Abschlüssen versehen sein. Abweichend davon sind feuerhemmende, dicht- und selbstschließende Abschlüsse zulässig, wenn die Garagen selbsttätige Feuerlöschanlagen haben. Die Abschlüsse von Öffnungen in Fahrgassen müssen Feststellanlagen haben, die bei Raucheinwirkung ein selbsttätiges Schließen bewirken; sie müssen auch von Hand geschlossen werden können.



Darstellung von Brandabschnitten in einer unterirdischen geschlossenen Großgarage

Anlagentechnische Brandschutzmaßnahmen – Brandmeldeanlagen

Mit der Überarbeitung der Garagenverordnung wird der § 18 Brandmeldeanlage grundlegend dem aktuellen Stand der Technik angepasst. Eine Brandmeldeanlage ist nun in Abhängigkeit von der Größe der Garage notwendig.

In geschlossenen Großgaragen mit einer Nutzfläche von mehr als 2.500 m² müssen Brandmeldeanlagen mit selbsttätigen und nicht selbsttätigen Brandmeldern vorgesehen werden. Die ursprüngliche Anforderung, dass geschlossene Mittel- und Großgaragen, die in Verbindung mit Räumen oder baulichen Anlagen stehen, die eine Brandmeldeanlage haben müssen, dann ebenfalls eine BMA benötigen, bleibt unverändert.

Der Überwachungsumfang der Brandmeldeanlage in der Garage richtet sich nach den Anforderungen an die baulichen Anlagen und Räume, mit denen die Garage in Verbindung steht. Sofern in Großgaragen selbsttätige Feuerlöschanlagen vorhanden sind, erfolgt die Auslösung der Brandmeldeanlage über die selbsttätige Feuerlöschanlage. In diesem Fall sind keine zusätzlichen selbsttätigen Brandmelder erforderlich.

Anlagentechnische Brandschutzmaßnahmen – Löschanlagen

Im Rahmen der Überarbeitung wurde der Aufbau des § 17 neu strukturiert und die trockene Löschwasserleitung als Verbesserung des Schutzziels „wirksame Löscharbeiten“ aufgenommen.

In Mittel- und Großgaragen sind in Geschossen, deren Fußboden im Mittel

- / entweder mehr als 4 m unter oder
- / mehr als 13 m über

der Geländeoberfläche liegt, in unmittelbarer Nähe für jeden notwendigen Treppenraum in Abstimmung mit der Brandschutzdienststelle trockene Löschwasserleitungen vorzusehen.

Die Einspeisestellen sind im Benehmen mit der Brandschutzdienststelle festzulegen. An Einspeisestellen müssen Bewegungsflächen für Fahrzeuge der Feuerwehr vorgesehen werden, die nicht mehr als 15 m von der Einspeisestelle entfernt sein dürfen.

Nicht selbsttätige Feuerlöschanlagen wie halbstationäre Sprühwasser-Löschanlagen oder Leichtschaum-Löschanlagen müssen vorhanden sein

- / in geschlossenen Garagen mit mehr als 20 Einstellplätzen auf kraftbetriebenen Hebebühnen, wenn jeweils mehr als zwei Kraftfahrzeuge übereinander angeordnet werden können,
- / in automatischen Garagen mit nicht mehr als 20 Einstellplätzen.

Die Art der Feuerlöschanlage ist im Einzelfall im Benehmen mit der Brandschutzdienststelle festzulegen.

Anlagentechnische Brandschutzmaßnahmen – Funkkommunikation

Aufgrund der Erfahrungen der Feuerwehren bei Einsätzen in Garagen wurde zur Gewährleistung der wirksamen Löscharbeiten das Thema Funkkommunikation aufgenommen.

Wird die Funkkommunikation der Einsatzkräfte der Feuerwehr innerhalb der Großgarage, die

- / entweder mehr als 4 m unter oder
 - / mehr als 22 m über
- der Geländeoberfläche liegt, durch die bauliche Anlage gestört, so ist die Großgarage mit technischen Anlagen zur Unterstützung des Funkverkehrs auszustatten.

Anlagentechnische Brandschutzmaßnahmen – Rauchableitung

Aufgrund der Einwände der Feuerwehren hinsichtlich der Einsatzverfahren bei Garagenbränden, der unterschiedlichen Landesvorschriften,

VORBEUGENDER BRANDSCHUTZ

die zum Teil unterschiedliche Anforderungen an die Rauchableitung abweichend vom bisherigen Muster definieren, und der Tatsache, dass durch die höhere Brandlast auch die Rauchmenge steigt, wurde eine Regelung zur Rauchableitung aufgenommen.

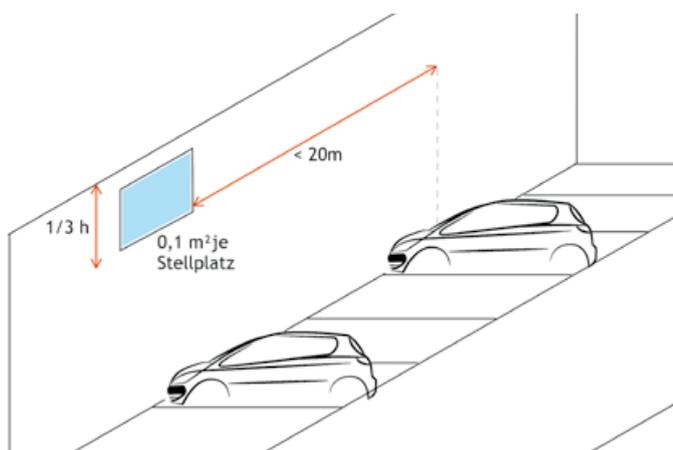
Geschlossene Großgaragen müssen für den erforderlichen Rauch- und Wärmeabzug eines jeden Brandabschnitts

/ Öffnungen ins Freie haben, die insgesamt mindestens 1.000 cm² je Einstellplatz groß, von keinem Einstellplatz mehr als 20 m entfernt und im Decken- oder oberen Drittel des Wandbereichs angeordnet sind, oder

/ maschinelle Rauch- und Wärmeabzugsanlagen haben, die sich bei Raucheinwirkung selbsttätig einschalten, mindestens für eine Stunde einer Temperatur von 300 °C standhalten, deren elektrische Leitungsanlagen bei äußerer Brandeinwirkung für mindestens die gleiche Zeit funktionsfähig bleiben und die in der Stunde einen mindestens zehnfachen Luftwechsel gewährleisten. Eine ausreichende Versorgung mit Zuluft muss vorhanden sein.

Dies gilt nicht für Garagen, die

/ Lüftungsöffnungen oder Lüftungsschächte nach § 16 Abs. 2 haben, / selbsttätige Löschanlagen und eine maschinelle Abluftanlage nach § 16 Abs. 4 haben, die mindestens 12 m³ Abluft in der Stunde je m² Garagennutzfläche abführen kann.



Prinzip der natürlichen Rauchausbreitung

DIE NEUFASSUNG DER MGARSTV IST AUS FACHBEREICHSSICHT EIN ANGEMESSENER KOMPROMISS AUS DEN VERÄNDERTEN BEDINGUNGEN, DEN ANFORDERUNGEN DER FEUERWEHR UND DEN BEDÜRFNISSEN DER BAUWIRTSCHAFT. DAS SICHERHEITSNIVEAU WIRD IM ALLGEMEINEN DADURCH STEIGEN.

IN DER NÄCHSTEN AUSGABE WERDEN WIR EUCH RUND UM DAS THEMA „BRANDSCHUTZ AUF BAUSTELLEN“ INFORMIEREN UND DIE NEUESTEN ENTWICKLUNGEN MIT EUCH TEILEN.

EUER TEAM VB



Internationale Fachmesse und Kongress
für sicheres und gesundes Arbeiten.

IMPULSE FÜR EINE BESSERE ARBEITSWELT.

24. - 27. OKTOBER 2023
DÜSSELDORF

Der Mensch zählt. www.AplusA.de



Messe
Düsseldorf

ARBEITSSCHUTZ



STEFAN DESCHERMEIER
FACHBEREICHSL EITUNG ARBEITSSCHUTZ,
GESCHÄFTSFÜHRER WFVD

Stahlwannenrichtlinie StawaR geändert

- Die Richtlinie wurde redaktionell überarbeitet und an die aktuelle Normung angepasst. Die Gliederung entspricht nun dem Aufbau der allgemeinen bauaufsichtlichen Zulassungen bzw. allgemeinen Bauartgenehmigungen des DIBt. Die für Bayern gültige Regelung ist auf der Seite des Bayerischen Landesamts für Umwelt zu finden, siehe QR-Code. Für andere Bundesländer gelten ggf. abweichende Bestimmungen bis hin dazu, dass Auffangwannen aus Stahl ohne Zulassung gar nicht mehr verwendet werden dürfen.

Mehr
Informationen:



DGUV Information 213-085 Lagerung von Gefahrstoffen – Antworten auf häufig gestellte Fragen

- Es wird häufig übersehen, dass auch von gelagerten Gefahrstoffen Gefährdungen ausgehen und diese entsprechend in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen sind. Bei der Lagerung von Gefahrstoffen, insbesondere bei der Zusammenlagerung, kommt es auf die Details an: Kommt es bei Stoffaustritt zu unerwünschten Reaktionen? Welche Löschmittel dürfen verwendet werden? Gibt es Zugangsbeschränkungen?

DGUV Regel 110-010 Verwendung von Flüssiggas

- Die branchenübergreifende DGUV Regel 110-010 „Verwendung von Flüssiggas“ unterstützt Unternehmerinnen und Unternehmer dabei, staatliche Arbeitsschutzvorschriften wie z. B. die Betriebssicherheitsverordnung, aber auch DGUV-Vorschriften, Normen sowie weitere verbindliche gesetzliche Regelungen konkret anzuwenden. Darüber hinaus bietet sie umfangreiche Informationen für die Aufstellung, die Dichtheitskontrolle, den Betrieb und die Prüfung von Flüssiggasanlagen. Diese können auch von Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger, Vertretern staatlicher Aufsichtsbehörden sowie zur Prüfung befähigten Personen für Flüssiggasanlagen zur Erfüllung ihrer jeweiligen Aufgaben genutzt werden.

Neufassung der TRGS 401 – Gefährdung durch Hautkontakt: Ermittlung – Beurteilung – Maßnahmen

- Die Hände sind zum Teil sehr starken Belastungen ausgesetzt, ohne dass es einem immer so bewusst ist. Gesunde Hände sind die Voraussetzung, um seiner Arbeit nachzugehen. Hauterkrankungen führen schnell zu Arbeitsausfällen. Und Handschuh ist nicht gleich Handschuh, auch hier sollte man genauer hinschauen. Mit der Neufassung der TRGS 401 – „Gefährdung durch Hautkontakt – Ermittlung, Beurteilung und Maßnahmen“ – wurde eine der zentralen TRGS aktualisiert.

TRAS 310 – Hochwasser

- Eine Bekanntmachung einer sicherheitstechnischen Regel der Kommission für Anlagensicherheit (TRAS 310 – Vorkehrungen und Maßnahmen wegen der Gefahrenquellen Niederschläge und Hochwasser). Sie beschreibt die Pflicht von Betreibern genehmigungspflichtiger Immissionsschutzanlagen und gibt – im Hinblick auf die Gefahrenquellen Niederschläge und Hochwasser – wichtige Informationen für Betreiber von allen anderen Anlagen.

Bitte beachten Sie, dass es sich bei dieser Auflistung um eine Handlungsempfehlung handelt, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Es wird keine Haftung seitens der Redaktion und des Autors übernommen.

Mehr Sicherheit durch Notruf- und Meldesäulen: Bernhard Goßen nutzt jede Gelegenheit, um die vielfältigen Gestaltungs- und Ausstattungsmöglichkeiten vorzustellen.



WAS SÄULEN KÖNNEN SOLLTEN

SAMMELSTELLEN- UND NOTRUFSAULEN: OPTIMALE ALL-IN-ONE-LÖSUNGEN FÜR SICHERE EVAKUIERUNGEN – KONZIPIERT UND GESTALTET NACH DEN ANFORDERUNGEN DER KUNDEN!

NADINE GOSEN
MULTICOMSYSTEM OHG



„Achtung, Achtung, aufgrund einer technischen Störung bitten wir Sie, das Gebäude sofort zu verlassen. Folgen Sie den Anweisungen der Evakuierungshelfer!“ Mitten im Verhandlungsgespräch heulten die Sirenen auf, gefolgt von einer Lautsprecherdurchsage mit dem Aufruf zur Evakuierung: „Mein Gesprächspartner bat mich sofort, ihm zu folgen, um gemeinsam zur Sammelstelle zu gehen“, erinnert sich Bernhard Goßen, Vertriebsleiter der Multicomsystem OHG, an den jäh unterbrochenen Besuch bei einem Kunden im größten Industriebetrieb von Duisburg. „Wir verließen das Gebäude, und mein Gastgeber zeigte mit dem Arm die Richtung an: ‚Da hinten ist die Sammelstelle!‘ Etwas verunsichert fragte ich nach: ‚Wo denn?‘ ‚Na da hinten, sehen Sie das Sammelpiktogramm denn nicht?‘ Ich folgte seinem nach oben gerichteten Blick: Das grüne Schild, nach dem ich vergebens Ausschau gehalten hatte, hing hoch über der Straße zwischen den Rohrleitungsbrücken und war nur schwer zu erkennen! Wir standen dann da – ohne weitere Informationen zu erhalten – bis sich nach gefühlten Stunden das Treffen auflöste. Zum Glück war es nur eine Evakuierungsübung!“

Eine ähnlich irritierende Situation erlebte der Fachmann für Notruf- und Meldesysteme beim Besuch einer Bank in Düsseldorf: „Auch hier gab es einen Evakuierungsalarm. Aber in diesem Fall sah der Notfallplan vor, dass wir nach dem Verlassen des Bankgebäudes die vierspürige, wahrscheinlich meistbefahrene Straße der Innenstadt überqueren mussten, um uns auf einem nahegelegenen Kirchplatz zu treffen“, berichtet Bernhard Goßen. Was er bei der Ankunft auf dem Kirchhof sah, ließ ihn um Fassung ringen: „Da stand ein Mitarbeiter mit gelber Weste, der eine Dachlatte hielt. An der Latte war ein Pappschild mit der handschriftlichen Aufschrift ‚Sammelstelle‘ angebracht!“ Der weitere Ablauf glich dem auf dem Duisburger Industriegelände: „Nach gefühlt einer

Stunde setzte sich der Zug wieder in Richtung des Bankgebäudes in Bewegung“, erinnert er sich. „Niemand wusste, was los war!“

Er selbst weiß hingegen sehr genau, wie Evakuierungen und das Geschehen am Sammelplatz besser organisiert werden können: „Unser Unternehmen Multicomsystem stellt seit vielen Jahren Sammelplatz- und Notrufsäulen nach kundenspezifischen Wünschen her“, umreißt Bernhard Goßen sein Spezialgebiet. „Unsere Säulen lassen sich mit einer Vielzahl von Modulen bestücken, die für erheblich mehr Sicherheit sorgen.“

UNTER DER VIELZAHL MÖGLICHER AUSSTATTUNGSVARIANTEN EMPFIEHLT DER FACHMANN INSBESONDERE DIESE:

- / Kameras für die Überwachung der Evakuierung,
- / Lautsprecher für die Kommunikation,
- / drahtlose oder drahtgebundene Sprechsysteme,
- / Kartenlesegerät für die digitale Mitarbeitererfassung,
- / Depots oder Öffnungen für Feuerlöscher und Rettungsmittel,
- / digitales Dokumentenfach/Inhalte im Betriebsgebäude,
- / W-LAN/Netzwerk

„Wir erfüllen nicht nur die prozessrelevanten Vorgaben unserer Kunden, sondern ebenso die ihres Corporate Designs“, weist Goßen auf einen weiteren Aspekt hin, der für viele Unternehmen und Institutionen relevant ist. „Die Sammelplatzsäulen, die wir in den letzten 17 Jahren entwickelt und gefertigt haben, sind allesamt Unikate. Jeder Auftraggeber hat eigene Vorstellungen, die wir bestmöglich erfüllen. Wovon alle gleichermaßen profitiert haben, sind die Erfahrungen und Empfehlungen unseres Teams!“



BEVOR DIE TECHNIK IN DIE SAMMELPLATZ-SÄULEN INTEGRIERT WIRD, MÜSSEN DIE VORAUSSETZUNGEN FÜR DEN AUFSTELLORT GEKLÄRT WERDEN:

- / Benötigt wird ein genügend großer, befestigter, gepflasterter und beleuchteter Platz.
- / Die Anfahrt mit einem Rettungsfahrzeug sollte möglich sein.
- / Das Sammelplatzpiktogramm wird in 5 Meter Höhe an einem Mast angebracht.

Je nach Branche sind die Anbringung eines Windsacks und von Geräten zur automatischen Schadstoffmessung zu empfehlen, damit die Mitarbeiter in die richtige Richtung geleitet werden, weg von der Schadstoffwolke. Dazu wiederum eignen sich elektronische Hinweise wie „FREI“ oder „GESPERRT“. Die Überwachung von Zuständen und akustische Durchsagen können über Video- und Lautsprecher übertragen werden.

Die aktuelle Erfassung der Mitarbeiter an den meisten Sammelstellen geschieht analog, das heißt: Ein Mitarbeiter stellt mittels Vorlesen einer Namensliste fest, wer anwesend ist und wer nicht. „Wir empfehlen als zuverlässigere Lösung die digitale Mitarbeitererfassung am Sammelplatz“, erklärt Bernhard Goßen. „Dazu werden Zutrittskontrollleser, wie sie auch an Eingängen, Schranken usw. vorhanden sind, an der Sammelplatzsäule installiert. Je nach Anzahl der Mitarbeiter können auch mehrere Kartenleser installiert werden. Über die Zutrittskontrollsoftware wird eine Auswertung erstellt. Nochmal eine Stufe sicherer ist die Erfassung mittels biometrischer Identifizierung – zumal vielleicht in einer akuten Notallsituation nicht jeder seinen Firmenausweis dabei hat.“

Darüber hinaus empfiehlt es sich, die Sammelplatzsäule mehrfach zu nutzen – insbesondere auch als Notruf- und Notfallsäule: Über einen SOS-Taster wird in einem Brandfall oder bei einem Arbeitsunfall der Notruf ausgelöst, die Freisprecheinrichtung stellt eine Verbindung zur Leitstelle her – und der Rettungsprozess kann beginnen. Zudem bietet die Säule sicheren, witterungsgeschützten Stauraum für Lösch- und Rettungsmittel: Material, das die Ersthelfer verwenden, um die Zeit bis zum Eintreffen der Rettungskräfte optimal zu nutzen.

EINSATZBEISPIEL: SAMMELPLATZSÄULEN BEI DOMO CHEMICALS GMBH IN LEUNA

DOMO Chemicals mit Sitz in Leuna/Sachsen-Anhalt ist ein führendes Unternehmen für technische Materialien, wobei ein Fokus auf der nachhaltigen Zukunft von Polyamiden liegt. Das Unternehmen stand vor der Frage: „Wie können wir unsere Sicherheit in einem Notfall verbessern, um den Mitarbeitern größtmögliche Sicherheit zu bieten?“ Dazu ließen sich die Abteilungen HSQE und Technical Services von den Multicomsystem-Experten beraten.

Die Lösung ist ein Konzept, das an exponierten Orten auf dem gesamten Werksgelände Sammelstellen vorsieht, die je nach Erfordernis mit den unterschiedlichsten tech-



nischen Komponenten ausgerüstet sind. Der entscheidende Punkt: Mitarbeiter, Kontraktoren und Besucher müssen im Notfall nicht lange nach der nächstgelegenen Sammelstelle suchen, sondern können diese auch aus einiger Entfernung gut erkennen. Dafür ist an jeder Sammelstelle ein fünf Meter hoher Mast errichtet worden, an dem die verschiedensten Vorrichtungen und Geräte montiert sind. Dazu gehört jeweils auch ein Windsack, der die Windrichtung anzeigt. Dank Beleuchtung sind die Sammelstelle und das Umfeld auch bei Dunkelheit deutlich zu erkennen. Umlaufende Hinweisschilder mit dem Piktogramm für den Evakuierungssammelplatz helfen zusätzlich bei der Orientierung.

ALLE SÄULEN SIND AUSGESTATTET MIT:

- / Digitaler Anwesenheitserfassung über die Mitarbeiterausweise
- / Gekennzeichnete Staufächer für Feuerlöscher und Erste-Hilfe-Kit
- / Anschlussverteiler 230V, Netzgerät und Nachrichtentechnik

Bei DOMO Chemicals wurden die Evakuierungsterminals jeweils auf einem zwei mal zwei Meter großen Betonpodest errichtet. Das Gehäuse ist aus Aluminium gefertigt und nach Vorgabe des Deutschen Instituts für Gütesicherung und Kennzeichnung (RAL) pulverbeschichtet.

Sammelplatzsäulen müssen gut sichtbar und schnell erreichbar sein – so wie bei DOMO Chemicals in Leuna.



SPEZIALIST MIT VIER STANDBEINEN

Multicomsystem ist ein auf Kommunikations- und Sicherheitslösungen spezialisiertes Unternehmen mit vier Geschäftsfeldern:

- Modulare Systemsäulen/AED-Säulen/vernetzte Sammelstellen
- Temperatursensoren
- Automatische Kleinlöschanlagen
- Digitale Wegeleitsysteme

Bernhard Goßen, Senior-Chef und Vertriebsleiter des Hildener Familienbetriebs, begleitet die Symposien des WFVD seit vielen Jahren als Referent und Fachaussteller. Bei seinen Kindern Nadine und Dirk weiß er die Geschäftsführung des von ihm gegründeten Unternehmens in guten Händen.

multicomsystem.de

iconos®

Innovative Lösungen für die Sicherheit des Werks!

iconos® Vertriebs GmbH
Wacholderstraße 24-26
D-40489 Düsseldorf
Tel.: +49 203-74 14 69
Fax: +49 203-74 17 20
E-Mail: info@iconos-system.com

Weitere Infos unter:
www.iconos-system.com

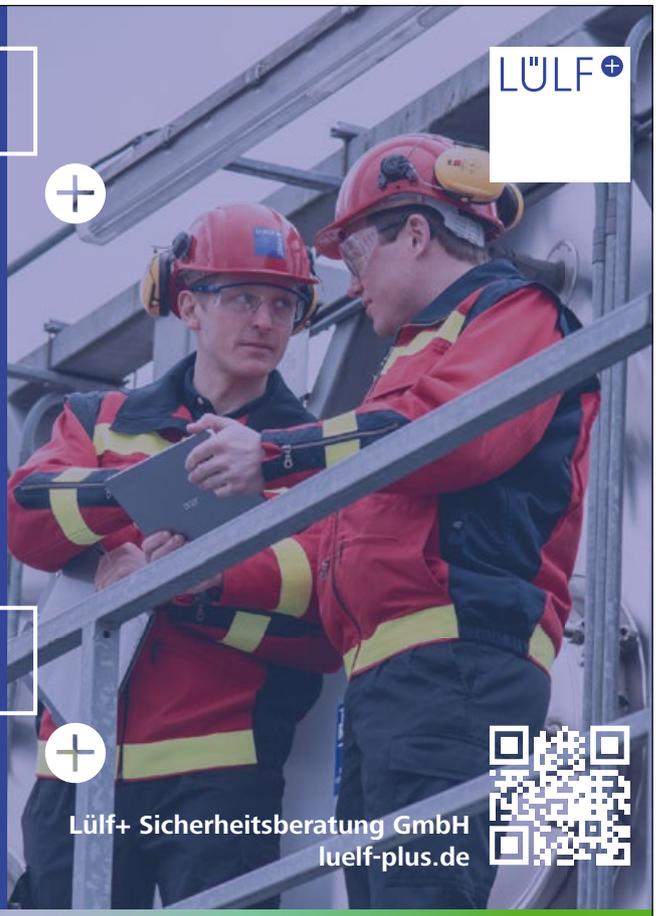


KOMPETENZ UND ERFAHRUNG FÜR DIE BETRIEBLICHE GEFAHRENABWEHR:

- + **Bedarfsplanung**
Belastbare, nachvollziehbare Risikobewertungen und ausgewogene Konzeptionen für Werk- und Betriebsfeuerwehren.
- + **Organisationsberatung**
Personalwirtschaft und Dienstplanung. Dienstleistungen. Kostenverteilung. Ganzheitliche Untersuchung auch für rückwärtige Bereiche.
- + **Betrieblicher Rettungsdienst**
Objektive Prüfung von Notwendigkeit und angemessener Organisation betrieblicher Rettungsdienste.

LÜLF+ AKADEMIE – PRAXISORIENTIERTE SEMINARE FÜR DIE GEFAHRENABWEHR:

- + Seminare rund um Bedarfsplanung, Personalführung, Krisenmanagement uvm.
- + Für Ihre Bedürfnisse maßgeschneiderte Inhouse-Veranstaltungen durch interdisziplinäre Dozierende.



**Brand
schutz
technik
Müller**

PSM

Pulver Saug Maschinen

RUNDUM-SERVICE FÜR PULVER- FEUERLÖSCHER



CFA

Für jede Füllanwendung die richtige Lösung

KOHLensäURE-FÜLLANLAGE CFA 2

www.muellergermany.com

Brandschutztechnik Müller GmbH
Kasselerstr. 37-39 | 34289 Zierenberg | Deutschland
Telefon: +49 (0)5606/51 82 50
Whats App: +49 156 78 76 58 04



IMPRESSUM

WFV Info

Fachzeitschrift des Bundesverbandes Betrieblicher Brandschutz -
Werkfeuerwehrverband Deutschland e.V.

HERAUSGEBER

Bundesverband
Betrieblicher Brandschutz Werkfeuerwehrverband Deutschland e.V. - WFVD
Vorsitzender Martin Wilske
c/o Deutscher Feuerwehrverband / Reinhardtstraße 25 / 10117 Berlin

REDAKTION

Otto Agsten / Klaus Disser / Delia Fricke / Rolf Fünning / Karsten Keul / Gabi
Kiefer / Thorsten Leiß / Bernd Saßmannshausen / Anja Schrieber / Martin Wilske

RESSORT VORBEUGENDER BRANDSCHUTZ

Maike Vahrenhorst

REDAKTIONSANSCHRIFT

Bernd Saßmannshausen
Westring 94
64354 Reinheim
bernd.sassmannshausen@wfv.de
Telefon: +49 (0) 151. 1059 0452

ANZEIGENLEITUNG / ANZEIGENVERWALTUNG

Thorsten Leiß
thorsten.leiss@wfv.de
Telefon +49 (0) 6151. 7258997
Gültig ist die Anzeigenpreisliste 10/2022
Anzeigenschluss für WFV Info 2/2023: **12.05.2023**

FOTOS + GRAFIKEN

Titel, Seite 4 und Seite 14 ff. ©Currenta GmbH & Co. OHG, Seite 3 ©Werkfeuer-
wehr Evonik Industries AG - Industriepark Marl, Seite 6 ©Kурpark-Hotel Bad
Dürkheim GHI GmbH, Seite 8 ©Gabi Kiefer/WFVD FB Kommunikation, Seite 10
©Delia Fricke, ©Werkfeuerwehr Evonik Industries AG - Standort Darmstadt/
Weiterstadt, Seite 12 f. ©Gabi Kiefer/WFVD, ©Karsten Keul/WFVD, Seite 22 ff.
©Netzwerk Feuerwehrfrauen e.V., Seite 26 ff. ©Feuerwehr Hamburg, Seite 28
©Charta der Vielfalt e.V., Seite 32 ff. ©Werkfeuerwehr Evonik Industries AG -
Industriepark Marl, ©Werkfeuerwehr Currenta GmbH & Co. OHG, Seite 36 ff.
©Werkfeuerwehr InfraserV GmbH & Co. Höchst KG, Seite 40 ©Adobe Stock,
©Michael Klöpffer/Feuerwehr-Magazin, Seite 42 ff. ©WFVD-FB VB, Seite 45
©AdobeStock, Seite 46 ©Delia Fricke, Seite 46 ff. ©Multicomsystem OHG,
Seite 48 ©Domo Chemicals GmbH

Die Inhalte der Artikel spiegeln nicht zwangsläufig die Meinung der Redaktion
wider. Die Entscheidung, ob sie in ihren Texten einen gegenderten Sprach-
gebrauch anwenden, überlässt die Redaktion den Autoren. Sollte ein Text
im generischen Maskulin verfasst sein, sind auch damit alle Geschlechter
vertreten und adressiert.

ERSCHEINUNGSWEISE

vierteljährlich

KREATION / PRODUKTION

Q-HAUS31, Joachim Schmitz

DRUCK

Druckpartner Druck- und Medienhaus GmbH, Essen

ISSN 1618-6982

Der Verkaufspreis (4,50 Euro) für die WFV Info ist für Mitglieder des Bundesverbandes
Betrieblicher Brandschutz - Werkfeuerwehrverband Deutschland e.V. im Mitglieds-
beitrag enthalten. Für unverlangt eingesandte Texte oder Bilder wird keine Haftung
übernommen.

Alle Rechte vorbehalten.

Für den Inhalt der Anzeigen sind die Inserenten verantwortlich. Nachdruck, auch auszugs-
weise, nur mit Genehmigung. Warennamen werden in dieser Zeitschrift ohne Gewährlei-
stung der freien Verwendbarkeit benutzt. Eine Kennzeichnung mit ® oder TM erfolgt nicht.

wfv.de



x4

VOLLSTÄNDIGES VERTRAUEN
ÜBERLEGENE ABDECKUNG



Verbessern Sie Ihre Sicherheitslösung mit der nächsten Generation fortschrittlicher Feuerwehrsutckleidung. Strapazierfähiger, bequemer und langlebiger Schutz für Feuerwehrleute, der Hand in Hand mit Ihrer gesamten MSA-Ausrüstung geht.

Entdecken Sie die neue **MSA Bristol X4** Reihe unter

MSAsafety.com/MSA-Bristol

WHEN YOU GO IN, WE GO IN WITH YOU.

MSA
The Safety Company



Punktgenau und schnell

Innovative Brandbekämpfung mit der MXOne

Wassernebel, Vollstrahl bis 80 Meter, Schaum oder Belüftungsfunktion:
Der Alleskönner von Minimax stellt sich blitzschnell auf jede Brandsituation ein.