

Leiter von Freiwilligen Feuerwehren

Facharbeit

im Rahmen des Vorbereitungsdienstes
zum höheren feuerwehrtechnischen Dienst
2014

vorgelegt von

Brandoberamtsrat Dipl.-Ing. (FH) Markus Beckmann
vom Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	I
Abbildungsverzeichnis	II
Abkürzungsverzeichnis	III
Fundstellenverzeichnis zitierter Vorschriften	IV
Konkrete Aufgabenstellung	VII
1. Vorwort	1
2. Einleitung	1
3. Kapitel 1 – Allgemeines zum Anforderungsprofil	2
3.1 Was genau ist ein Anforderungsprofil?	2
3.2 Welchen Zweck hat ein Anforderungsprofil?.....	2
3.3 Wie entsteht ein Anforderungsprofil?	3
4. Kapitel 2 – Rechtlicher Kontext.....	4
4.1 Das Feuerschutzwesen in Nordrhein-Westfalen.....	4
4.2 Die Funktion – Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr	5
5. Kapitel 3 – Ein Anforderungsprofil entsteht.....	7
5.1 Aufgabenanalyse	7
5.1.1 Innere Organisation der Freiwilligen Feuerwehr	8
5.1.2 Ständige Einsatzbereitschaft.....	9
5.1.3 Einsatz der Feuerwehr	12
5.1.4 Ergebnis der Aufgabenanalyse	12
5.2 Anforderungsanalyse	12
5.2.1 Schlüsselkompetenzen	13
5.2.2 Verhaltensbeschreibungen	15
5.2.3 Gewichtung	17
5.3 Das fertige Anforderungsprofil	20
5.4 Das Anforderungsprofil in der praktischen Anwendung	21
6. Zusammenfassung	22
Literaturverzeichnis.....	VIII
Erklärung.....	IX

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anforderungsprofil grafisch	20
Abbildung 2: Abgleich mit individuellem Eignungsprofil	21

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	=	Absatz
Anm.	=	Anmerkung
BGBI.	=	Bundesgesetzblatt
BMI	=	Bundesministerium des Innern
BOS	=	Behörden u. Organisationen mit Sicherheitsfunktionen
BSBP	=	Brandschutzbedarfsplan
DFV	=	Deutscher Feuerwehrband
DGUV	=	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V.
ff.	=	fortfolgende
FUK NRW	=	Feuerwehr-Unfallkasse NRW
FwDV	=	Feuerwehr-Dienstvorschrift
G	=	Gesetz
ggf.	=	gegebenenfalls
GV. NRW.	=	Gesetz- und Verordnungsblatt des Landes Nordrhein-Westfalen
i. V. m.	=	in Verbindung mit
IdF NRW	=	Institut der Feuerwehr Nordrhein Westfalen
IG NRW	=	Informationssystem Gefahrenabwehr NRW
IM NRW	=	Innenministerium Nordrhein Westfalen (jetzt MIK NRW)
m.	=	mit
MBI. NRW.	=	Ministerialblatt des Landes Nordrhein Westfalen
MIK NRW	=	Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein Westfalen
n. v.	=	nicht veröffentlicht
Nr.	=	Nummer
NRW	=	Nordrhein-Westfalen
OVG NRW	=	Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen
RdErl.	=	Runderlass
S.	=	Satz, Seite
sog.	=	sogenannte/-n
stv.	=	stellvertretend/-er
u. a.	=	unter anderem
u.	=	und
UK NRW	=	Unfallkasse NRW
UVV	=	Unfallverhütungsvorschrift
V	=	Verordnung
v.	=	vom
vgl.	=	vergleiche
z. B.	=	zum Beispiel
z. g. d.	=	zuletzt geändert durch

Fundstellenverzeichnis zitierter Vorschriften

- **BGG/GUV-G 9102:** Prüfgrundsätze für Ausrüstung und Geräte der Feuerwehr, Ausgabe September 2013, Herausgeber: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V.
- **BGV D29:** Unfallverhütungsvorschrift Fahrzeuge, Stand 03/2012, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), Pappelallee 33/35/37 in 22089 Hamburg.
- **Blaulichterlass.NRW¹:** Ausrüstung und Verwendung von Kennleuchten für blaues Blinklicht (Rundumlicht) und von Warnvorrichtungen mit einer Folge von Klängen verschiedener Grundfrequenz (Einsatzhorn) an Einsatzkraftfahrzeugen der Feuerwehren, der Einheiten und Einrichtungen der Gefahrenabwehr und des Rettungsdienstes, gem. RdErl. d. Ministeriums für Verkehr, Energie und Landesplanung, d. Innenministeriums u. d. Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie v. 5.3.2004 (MBI. NRW. 2004 S. 383).
- **BOS-Funkrichtlinie:** Bestimmungen für Frequenzzuteilungen zur Nutzung für das Betreiben von Funkanlagen der Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS), Bek. d. BMI v. 2.5.2006 - B I 4 - 670 001/1 -
- **DGUV Regel 100-001:** Grundsätze der Prävention, Ausgabe Mai 2014, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV).
- **DGUV Vorschrift 1:** Unfallverhütungsvorschrift Grundsätze der Prävention, Ausgabe November 2013, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV), (GV. NRW. 2014 S. 499).
- **FIUUG:** Flugunfall-Untersuchungs-Gesetz v. 26. August 1998 (BGBl. I S. 2470), z. g. d. G v. 29. Juli 2009 (BGBl. I S. 2424).
- **FrUrIV NRW:** Verordnung über die Freistellung wegen Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen, Eltern- und Pflegezeit, Erholungs- und Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Land Nordrhein-Westfalen (Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW) vom 10. Januar 2012, z. g. d. V vom 10. Januar 2012 (GV. NRW. 2012 S. 2).
- **FSHG:** Gesetz über den Feuerschutz und die Hilfeleistung vom 10. Februar 1998 (GV. NRW. 1998 S. 122), z. g. d. G vom 23. Oktober 2012 (GV. NRW. 2012 S. 474).
- **FwDV 100:** Feuerwehr-Dienstvorschrift »Führung und Leitung im Einsatz-Führungssystem«, Ausgabe März 1999, RdErl. d. MIK v. 11.9.2012 (MBI. NRW. 2012 S. 635).
- **FwDV 7:** Feuerwehr-Dienstvorschrift »Atemschutz«, Ausgabe August 2004, RdErl. d. MIK v. 11.9.2012 (MBI. NRW. 2012 S. 635).

¹ Eigene Abkürzung im Rahmen dieser Facharbeit.

- **GO NRW:** Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen, Bekanntmachung der Neufassung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. 1994 S. 270), z. g. d. G vom 19. Dezember 2013 (GV. NRW. 2013 S. 878).
- **GUV-V A 1:** Unfallverhütungsvorschrift »Grundsätze der Prävention«, vom Juli 2004, Gesetzliche Unfallversicherung, zum 1. Oktober 2014 außer Kraft getreten.
- **GUV-V C53:** Unfallverhütungsvorschrift Feuerwehren, vom Mai 1989, Unfallkasse Nordrhein-Westfalen, (GV. NRW. 2009 S. 157).
- **HinwVB.NRW²:** Hinweise zum Vorbeugenden Brandschutz, RdErl. des IM NRW vom 09. Februar 2001 mit Aktenzeichen V D 2-4.111-3, i. V. m. dem Erl. des IM NRW vom 15. Oktober 2009 mit Az.: 73-52.09.01, n. v.
- **LBG NRW:** Beamtengesetz für das Land Nordrhein-Westfalen, (Landesbeamtengesetz) vom 21. April 2009 (GV. NRW. 2009 S. 224), z. g. d. G vom 16. September 2014 (GV. NRW. 2014 S. 547).
- **LeitfRahmprofheuD.NRW¹:** Leitfaden – Das Rahmenanforderungsprofil für den feuerwehrtechnischen Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen, Anlage zum Erlass des MIK NRW vom 25. März 2014 mit Az.: »22 - 26.01.01 Feuerwehr«, n. v.
- **LVO FF:** Verordnung über die Laufbahn der ehrenamtlichen Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr vom 1. Februar 2002 (GV. NRW 2002 S. 53), z. g. d. V vom 15. Mai 2014 (GV. NRW. 2014 S. 284).
- **MPBetreibV:** Medizinprodukte-Betreiberverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. August 2002 (BGBl. I S. 3396), die zuletzt durch Artikel 2 der Verordnung vom 25. Juli 2014 (BGBl. I S. 1227) geändert worden ist.
- **MPG:** Medizinproduktegesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. August 2002 (BGBl. I S. 3146), das zuletzt durch Artikel 16 des Gesetzes vom 21. Juli 2014 (BGBl. I S. 1133) geändert worden ist.
- **MuSchG:** Mutterschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), z. g. d. G vom 23. Oktober 2012 (BGBl. I S. 2246).
- **OrGroßVeran.NRW²:** Orientierungsrahmen des Ministeriums für Inneres und Kommunales NRW für die kommunale Planung, Genehmigung, Durchführung und Nachbereitung von Großveranstaltungen im Freien, RdErl. des MIK NRW vom 16.08.2012, n. v.
- **PDV/DV 810:** Dienstvorschrift, Fernmeldebetriebsdienst für den Feuer- schutz, Katastrophenschutz und Rettungsdienst, gem. RdErl. d. Innen- ministers u. d. Ministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales v. 2.2.1987, (MBI. NRW. 1987 S. 350).
- **StVG:** Straßenverkehrsgesetz i. d. F. vom 5. März 2003 (BGBl. I S. 310, 919), z. g. d. G vom 28. August 2013 (BGBl. I S. 3313).

² Eigene Abkürzung im Rahmen dieser Facharbeit.

- **StVO:** Straßenverkehrs-Ordnung vom 6. März 2013 (BGBl. I S. 367), Neufassung gem. V v. 6.3.2013 I 367.
- **StVZO:** Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung vom 26. April 2012 (BGBl. I S. 679), z. g. d. V vom 16. April 2014 (BGBl. I S. 348).
- **UmBOS-Funkrichtl.NRW³:** Umsetzung der Neufassung der BOS-Funkrichtlinie, RdErl. des IM NRW vom 12. September 2006 (MBI. NRW. 2007 S. 3).
- **VAPhD-Feu:** Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes im Lande Nordrhein-Westfalen, vom 11. März 2010 (GV. NRW. 2010 S. 166) , z. g. d. V vom 27. Juni 2014 (GV. NRW. S. 376).
- **ZFG 2012:** Zusammenarbeit der Forstbehörden mit Feuerwehr und Behörden der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr, Gem. RdErl. des Ministeriums für Inneres und Kommunales u. d. Ministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz v. 13.2.2012 (MBI. NRW. 2012 S. 115).

³ Eigene Abkürzung im Rahmen dieser Facharbeit.

Konkrete Aufgabenstellung

Leiter von Freiwilligen Feuerwehren

Betrachten Sie die Stelle eines ehrenamtlichen Leiters einer Freiwilligen Feuerwehr mit ausschließlich ehrenamtlichen Kräften in einer Stadt mit ca. 50.000 Einwohnern in Nordrhein-Westfalen. Analysieren Sie die zu leistenden Aufgaben und erstellen Sie ein Anforderungsprofil zur Beschreibung seiner Stelle.⁴

⁴ Gemäß der Verfügung des IdF NRW vom 26.09.2014 mit Aktenzeichen »Z2-5-02-11«, n. v.

1. Vorwort

Vorab bedanke ich mich insbesondere bei der Feuerwehr Münster (als meine aktuelle Abordnungs-Dienststelle) als auch bei der Freiwilligen Feuerwehr Kleve – als eine kreisangehörige Stadt mit 50.000 Einwohnern ohne hauptamtliche Kräfte – für die Unterstützung, Anregungen und interessanten Fachgespräche.

2. Einleitung

Um ein Anforderungsprofil zur Beschreibung der Stelle eines ehrenamtlichen Leiters einer Freiwilligen Feuerwehr⁵ (Wehrführer⁶) mit ausschließlich ehrenamtlichen Kräften in einer Stadt mit ca. 50.000 Einwohnern in Nordrhein-Westfalen zu erstellen, muss zuerst einmal geprüft werden, was ein Anforderungsprofil ist und wie es richtigerweise erstellt wird.

Da es in dieser Facharbeit konkret um die Stelle eines ehrenamtlichen Leiters einer Freiwilligen Feuerwehr in einer Gemeinde in NRW geht, muss auch die besondere Stellung und Funktion eines Leiters einer Freiwilligen Feuerwehr im »rechtlichen Kontext« begutachtet werden. Erst danach können die typischen und bedeutsamen Tätigkeiten eines Leiters einer Freiwilligen Feuerwehr erfasst und analysiert werden.

Auf diese »Aufgabenanalyse« aufbauend kann die sog. »Anforderungsanalyse« erfolgen, welche dann schlussendlich mit einem konkreten »Anforderungsprofil« für diese in Rede stehende Stelle eines Leiters einer Freiwilligen Feuerwehr abschließt.

Mangels anderer Quellen⁷ kommt im Rahmen dieser Facharbeit für die Erstellung des Anforderungsprofils hilfsweise der Leitfaden »Das Rahmenanforderungsprofil für den feuerwehrtechnischen Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen« (kurz »LeitfRahmprofheuD.NRW«) zur Anwendung.

⁵ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

⁶ Nach § 11 Abs. 1 FSHG wird der Leiter der Freiwilligen Feuerwehr auch als »Wehrführer« bezeichnet.

⁷ Hinweis: Der »Städte- und Gemeindebund« sowie die »Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement« halten nach telefonischer Auskunft keine »Muster- oder Rahmenanforderungsprofile« für die Stelle eines Leiters einer Freiwilligen Feuerwehr vor (Abfrage vom November 2014).

3. Kapitel 1 – Allgemeines zum Anforderungsprofil

3.1 Was genau ist ein Anforderungsprofil?

Ein Anforderungsprofil ist eine Liste von (gewichteten) Qualifikationen, welche für die erfolgreiche Bewältigung der Aufgaben auf einer bestimmten Stelle oder Position besonders wichtig sind.⁸ Im Duden wird ein Anforderungsprofil als die Gesamtheit der Anforderungen, denen jemand, der sich um eine Stelle bewirbt, im Hinblick auf eine bestimmte berufliche Position genügen soll, definiert.⁹

Anforderungsmerkmale beschreiben also die Fähigkeiten und Kenntnisse (sprich die »Kompetenzen«), die zur bestmöglichen Aufgabenbewältigung auf einer konkreten Stelle erforderlich sind.⁸

Wichtig ist dabei, dass nicht die Person die Anforderungen an ein Aufgabengebiet einer konkreten Stelle, sondern dass das Aufgabengebiet die Anforderungen an eine betreffende Person bestimmt! Ein Anforderungsprofil definiert folglich keinen Istzustand, sondern einen Sollzustand.⁸

Generell muss zwischen den beiden Begriffen »Anforderung« und »Kompetenz« unterschieden werden. »Anforderungen« leiten sich immer von der konkreten Aufgabe ab. »Kompetenzen« beschreiben, welche »Verhaltensmerkmale« eine Person erfüllen muss, um ihre Aufgaben auf dieser Stelle erfolgreich zu erfüllen.⁸

3.2 Welchen Zweck hat ein Anforderungsprofil?

Vor dem Hintergrund immer knapper werdender Personalressourcen bilden Anforderungsprofile schon seit vielen Jahren in der Verwaltung die Grundlage für eine wirksame Personalplanung, für die Personalauswahl sowie den Personaleinsatz. Aus diesem Grund sind z. B. im Bereich des Ministeriums für Inneres und Kommunales NRW Anforderungsprofile die Grundlage jeglicher Personalentwicklung.⁸

Ziel ist es, mithilfe von Anforderungsprofilen eine hohe Passgenauigkeit zwischen den Anforderungen, die ein Arbeitsplatz (sprich eine konkrete Stelle) stellt, und den besonderen Fähigkeiten und Kenntnissen (Kompetenzen) einer Person zu erreichen.⁸

⁸ Vgl. »LeitfRahmprofesuD.NRW«, S. 4 u. 5.

⁹ Vgl. <http://www.duden.de/rechtschreibung/Anforderungsprofil>, Abruf vom 24.11.2014.

Zugleich kann das Anforderungsprofil auch ein adäquates Hilfsmittel für die gezielte Einarbeitung in eine neue Stelle sein. Nicht zuletzt dienen Anforderungsprofile auch dem Erkennen von erforderlichen ggf. noch nachzuholenden Fortbildungen zur Erreichung des vorher definierten »Solls«.¹⁰

Das in der Facharbeit angewendete »LeitfRahmprofheuD.NRW« ist in Anlehnung an das seit vielen Jahren in der Inneren Verwaltung erfolgreich angewendete »Rahmenanforderungsprofil für die Beschäftigten des Innenministeriums NRW¹¹« entstanden und wurde hinsichtlich wichtiger Kriterien des feuerwehrtechnischen Dienstes angepasst.¹⁰

3.3 Wie entsteht ein Anforderungsprofil?

Diese Frage lässt sich am besten mit Blick auf die in Rede stehende Stelle eines Leiters einer Freiwilligen Feuerwehr beantworten:

Erst einmal geht es darum, die Frage »Was muss ein Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr alles tun?« zu beantworten. Die Beantwortung dieser Frage erfolgt durch eine »Aufgabenanalyse«, in welcher typische und bedeutsame Tätigkeiten eines Leiters einer Freiwilligen Feuerwehr betrachtet werden (siehe hierzu das Kapitel Nr. 5.1).¹²

Anschließend muss die Frage »Was muss ein Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr hierfür alles können?« beantwortet werden. Für die Beantwortung dieser Frage ist eine »Anforderungsanalyse« erforderlich. Im Rahmen dieser »Anforderungsanalyse« werden die erfolgswahrscheinlichen Eigenschaften bzw. Fähigkeiten (Kompetenzen) herausgearbeitet, welche für die erfolgreiche Bewältigung der zuvor analysierten Aufgaben erforderlich sind (siehe hierzu das Kapitel Nr. 5.2).¹²

Zum Schluss kann dann das Anforderungsprofil für die Stelle eines Leiters einer Freiwilligen Feuerwehr mithilfe von gewichteten »Schlüsselkompetenzen« dargestellt werden (siehe hierzu das Kapitel Nr. 5.3).

¹⁰ Vgl. »LeitfRahmprofheuD.NRW«, S. 4 u. 5.

¹¹ Anm.: Das »Innenministerium NRW« heißt seit 2010 »Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen«.

¹² Vgl. »LeitfRahmprofheuD.NRW«, S. 7, 10, 11 u. 16.

4. Kapitel 2 – Rechtlicher Kontext

4.1 Das Feuerschutzwesen in Nordrhein-Westfalen

Gemäß § 1 Abs. 1 FSHG sind die Brandbekämpfung und die Hilfeleistung eine Aufgabe der Gemeinde, sodass die Gemeinde hierfür den örtlichen Verhältnissen entsprechende leistungsfähige Feuerwehren zu unterhalten haben. Trotz dieser speziellen Rechtsgrundlage im Bereich der Gefahrenabwehr wird die Feuerwehr in NRW dadurch nicht zu einer eigenen Behörde, sondern besitzt allein den Status einer gemeindlichen Einrichtung.¹³

Unter den Begriff der Gemeinde fallen in NRW alle kreisangehörigen Gemeinden und die kreisfreien Städte.¹⁴ Derzeit gibt es 30 Kreise und eine Städteregion mit 373 kreisangehörigen Gemeinden sowie 23 kreisfreie Städte.¹⁵ Insgesamt gibt es demzufolge 396 Gemeinden und folglich auch 396 gemeindliche Feuerwehren in NRW.

Gemäß § 10 Abs. 1 FSHG können die Gemeinden neben einer Freiwilligen Feuerwehr eine Berufsfeuerwehr einrichten. Die 23 kreisfreien Städte sind hierzu verpflichtet. Aktuell gibt es 31 »Berufsfeuerwehren« in NRW und davon 8 in kreisangehörigen Gemeinden.¹⁶ Eine Freiwillige Feuerwehr, die neben einer Berufsfeuerwehr besteht, wird gem. § 11 Abs. 2 FSHG vom Leiter der Berufsfeuerwehr geführt. Daraus folgt im Umkehrschluss, dass die im Rahmen dieser Facharbeit zu betrachtende Stadt eine sog. Mittlere oder Große kreisangehörige Stadt¹⁷ im Sinne der GO NRW sein muss.

Eine kreisangehörige Gemeinde ist nach § 4 Abs. 2 GO NRW von Amts wegen zur Mittleren kreisangehörigen Stadt zu bestimmen, wenn ihre maßgebliche Einwohnerzahl an drei aufeinanderfolgenden Stichtagen mehr als 25.000 Einwohner beträgt. Eine kreisangehörige Gemeinde ist infolge § 4 Abs. 3 GO NRW auf eigenen Antrag zur Großen kreisangehörigen Stadt zu bestimmen, wenn ihre maßgebliche Einwohnerzahl an drei aufeinanderfolgenden Stichtagen mehr als 50.000 Einwohner beträgt.

¹³ Vgl. Schneider, »Feuerschutzhilfeleistungsgesetz«, S. 86 und 87.

¹⁴ Vgl. Schneider, »Feuerschutzhilfeleistungsgesetz«, S. 3.

¹⁵ MIK NRW - Referat Öffentlichkeitsarbeit und Online-Kommunikation
<http://www.mik.nrw.de/themen-aufgaben/kommunales/erfolgsmodell-kommunale-selbstverwaltung/strukturen.html>, Abruf vom 17.10.2014.

¹⁶ Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Nordrhein-Westfalen,
<http://www.agbf-nrw.de/>, Abruf vom 17.10.2014.

¹⁷ Anm.: Eine Mittlere oder Große kreisangehörige Stadt ist eine kreisangehörige Gemeinde, welcher aufgrund der Einwohnerstärke das sog. »Stadtrecht« verliehen worden ist.

Ausweislich der konkreten Aufgabenstellung gilt es, eine Stadt mit ca. 50.000 Einwohnern in Nordrhein-Westfalen zu betrachten. Daher könnte diese in Rede stehende kreisangehörige Gemeinde noch zu den Mittleren, aber auch schon zu den Großen kreisangehörigen Städten zählen.

Große und Mittlere kreisangehörige Städte sind nach § 13 Abs. 1 FSHG verpflichtet, für den Betrieb einer ständig besetzten Feuerwache hauptamtliche Kräfte der Feuerwehr (Beamte) einzustellen. Die gebietlich zuständige Bezirksregierung kann Ausnahmen zulassen.

Für diese Facharbeit ist es aber unerheblich, ob die in Rede stehende Stadt mit ca. 50.000 Einwohnern den Status einer Mittleren oder Großen kreisangehörigen Stadt besitzt. Entscheidend ist, dass die zu betrachtende Stadt eine Freiwillige Feuerwehr mit ausschließlich ehrenamtlichen Kräften (also ohne hauptamtliche Kräfte und auch ohne hauptberufliche Gerätewarte) besitzen soll. Daher muss eine Ausnahme der zuständigen Bezirksregierung für die Verpflichtung für den Betrieb einer ständig besetzten Feuerwache mit hauptamtlichen Kräften der Feuerwehr vorliegen.

Aufgrund fehlender (geeigneter) hauptamtlicher Feuerwehrkräfte aufseiten dieser kreisangehörigen Stadt muss zwangsläufig der zuständige Kreis die Aufgabe der »Brandschutzdienststelle« (§ 5 FSHG) für die Gemeinde wahrnehmen.

4.2 Die Funktion – Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr

Der Funktion des Leiters einer Freiwilligen Feuerwehr ist, bezogen auf die Verwaltungsstruktur einer Gemeinde, einmalig und fest im § 11 des FSHG verankert. Gemäß § 11 Abs. 1 des FSHG werden der Leiter der Freiwilligen Feuerwehr (Wehrführer) und bis zu zwei Stellvertreter (stellvertretende Wehrführer) auf Vorschlag des Kreisbrandmeisters für die Dauer von sechs Jahren bestellt. Soweit sie nicht hauptamtlich tätig sind, sind sie zu Ehrenbeamten auf Zeit zu ernennen. Vor der Ernennung des Wehrführers und seiner Stellvertreter hat der Kreisbrandmeister die aktive Wehr anzuhören. Der Wehrführer und seine Stellvertreter müssen für ihr Amt persönlich und fachlich geeignet sein. Sie haben ihr Amt, sofern eine Vertretung nicht möglich ist, so lange weiterzuführen, bis ein Nachfolger bestellt ist.

Aus § 11 Abs. 1 S. 2 FSHG folgt, dass, soweit sie (der Wehrführer und seine Stellvertreter) nicht hauptamtlich tätig sind, sie zu Ehrenbeamten auf Zeit zu ernennen sind. Hierbei ist es rechtlich zulässig, den zu ernennenden Wehrführer bzw. stv. Wehrführer, der anderweitig Beamter ist, gleichzeitig noch zum Ehrenbeamten zu ernennen. Dies gilt selbst dann, wenn der Wehrführer bzw. stv. Wehrführer bereits Beamter der Gemeinde ist.¹⁸

¹⁸ Vgl. Schneider, »Feuerschutzhilfleistungsgesetz«, S. 162.

Diese Ernennung entspricht der Bedeutung der Funktion des Leiters einer Freiwilligen Feuerwehr und soll sein Amt insgesamt und seine besonderen Führungs- und Einsatzbefugnisse hervorheben und stärken.¹⁹

In einer Gemeinde ist grundsätzlich gemäß § 73 Abs. 2 GO NRW der Bürgermeister Dienstvorgesetzter der Bediensteten der Gemeinde. Der Bürgermeister trifft nach § 73 Abs. 3 S. 1 GO NRW die dienstrechtlichen und arbeitsrechtlichen Entscheidungen, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. Bedienstete der Gemeinde sind nach § 74 GO NRW Personen, die in einem Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zur Gemeinde stehen.

Als Ehrenbeamter untersteht somit der Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr der Dienstaufsicht des Bürgermeisters. Der Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr ist somit Angehöriger der Gemeindeverwaltung und unterliegt den Weisungen des Bürgermeisters.¹⁹

Dagegen werden die ehrenamtlichen Angehörigen der Feuerwehr entsprechend § 12 Abs. 1 FSHG durch den Leiter der Wehr aufgenommen, befördert und entlassen; er ist zugleich Vorgesetzter. Somit hat der Gesetzgeber eindeutig festgelegt, dass der Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr zugleich der Vorgesetzte der ehrenamtlichen Angehörigen der Feuerwehr ist.²⁰

Im Jahr 2013 hat sich das OVG NRW²¹ mit der Frage befasst, ob Angehörige einer Freiwilligen Feuerwehr bei Personalratswahlen wahlberechtigt sind. Im Rahmen dieses Verfahrens kam das OVG NRW in seinem Beschluss zu verschiedenen grundlegenden Aussagen über die Rechtsstellung der Freiwilligen Feuerwehr nach dem FSHG. Wichtige Aussagen bezogen auf diese Facharbeit sind, dass das OVG NRW u. a. zunächst die Eigenständigkeit einer Freiwilligen Feuerwehr im Verhältnis zur Gemeinde betont hat. Zudem hat das OVG das alleinige gesetzliche Weisungsrecht des Wehrführers herausgestellt und dabei darauf hingewiesen, dass dem Bürgermeister die Personalhoheit gegenüber den Angehörigen der freiwilligen Feuerwehr im Sinne der Wahrnehmung einer Arbeitgeberfunktion fehlt.²²

¹⁹ Vgl. Schneider, »Feuerschutzhilfegesetz«, S. 161.

²⁰ Vgl. Schneider, »Feuerschutzhilfegesetz«, S. 176.

²¹ Vgl. Urteil des OVG NRW vom 11.04.2013 mit Aktenzeichen »20 A 2092/12.PVL«.

²² Vgl. Schneider: »OVG bestätigt Position der Freiwilligen Feuerwehren in NRW«.

5. Kapitel 3 – Ein Anforderungsprofil entsteht

5.1 Aufgabenanalyse

Wie schon in der Einleitung beschrieben, geht es in diesem Kapitel im Kern um die Frage »Was muss ein Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr alles tun?«.²³ Es gilt jetzt, die typischen und bedeutsamen Tätigkeiten eines Leiters einer Freiwilligen Feuerwehr zu erfassen.

Hierbei gilt es zu beachten, dass die Feuerwehr historisch gewachsen ein unselbstständiger Teil der Gemeindeverwaltung ist und damit ein Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr hier auch als »Generalist« und »Mittler« zwischen der Freiwilligen Feuerwehr auf der einen Seite und der Stadt- bzw. der Gemeindeverwaltung auf der anderen Seite wirkt.²⁴

Dieser Umstand führt dazu, dass die Städte und Gemeinden häufig den Leiter der Freiwilligen Feuerwehr damit beauftragen, auch zusätzliche »Gemeindeaufgaben« mit einem Feuerwehrbezug durchzuführen:

Zum Beispiel werden die sog. »Einsatzleiter« nach § 26 FSHG von der Gemeinde bestellt. In der Praxis wird aber die Personalauswahl und die Bestellung von »Einsatzleitern« vielfach vom Leiter der Freiwilligen Feuerwehr durchgeführt.²⁵

Städte und Gemeinden besitzen als Träger der Feuerwehr im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie im Straßenverkehrswesen sog. »Unternehmerpflichten«. Regelmäßig beauftragen die Städte und Gemeinden den Leiter der Freiwilligen Feuerwehren auch mit der Durchführung von »Unternehmerpflichten« mit einem Feuerwehrbezug:

- Als Beispiel sind Pflichtunterweisungen zur Unfallverhütung gem. § 15 GUV-V C53 i. V. m. mit § 13 GUV-V C53 Aufgabe des Unternehmers. Diese klassische Unternehmeraufgabe wird regelmäßig auf Leiter der Freiwilligen Feuerwehr übertragen.²⁶
- Beispielhaft kann hier auch die Verantwortung für den Betrieb der Einsatzfahrzeuge im Sinne des § 31 StVZO durch die Stadt bzw. die Gemeinde als »Halter« der Fahrzeuge genannt werden. Vielfach wird der Leiter der Freiwilligen Feuerwehr quasi als »Fuhrparkverantwortlichen« für die Einsatzfahrzeuge eingesetzt.²⁷

²³ Vgl. »LeitfRahmprofheuD.NRW«, S. 16.

²⁴ Vgl. Schneider, »Feuerschutzhilfeleistungsgesetz«, S. 87 und Heide, »Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr«, S. 10.

²⁵ Vgl. Schneider, »Feuerschutzhilfeleistungsgesetz«, S. 311.

²⁶ Vgl. Schneider, »Feuerschutzhilfeleistungsgesetz«, S. 154.

²⁷ König, »Fuhrparkmanagement«, S V R 4 / 2 0 0 8, S. 121 ff.

Generell sollte die Übertragung von Aufgaben der Gemeinde bzw. die Übertragung der Aufgabendurchführung auf einen Leiter der Freiwilligen Feuerwehr im beiderseitigen Interesse schriftlich erfolgen. Dieses sieht auch § 13 der Unfallverhütungsvorschrift »Grundsätze der Prävention« (DGUV Vorschrift 1) so vor.²⁸

Klaus Schneider hat in seinem Kommentar zum »Feuerschutzhilfeeistungsgesetz« die Verantwortlichkeiten eines Leiters der Freiwilligen Feuerwehr gegenüber der Gemeinde grundlegend in drei verschiedene Bereiche aufgeteilt:

- *Die innere Organisation* (siehe Kapitel Nr. 5.1.1),
- *die ständige Einsatzbereitschaft* (siehe Kapitel Nr. 5.1.2) und
- *der Einsatz der Feuerwehr* (siehe Kapitel Nr. 5.1.3).²⁹

Die weitere Untergliederung dieses Kapitels ist daher an dieser sinnvollen Struktur ausgerichtet.

Die Auflistung dieser Tätigkeiten ist aufgrund einer intensiven Literaturrecherche, eines interessanten Fachgesprächs mit der ehrenamtlichen Leitung der Freiwilligen Feuerwehr Kleve³⁰ sowie eigener ehrenamtlicher und hauptamtlicher Erfahrungen auf kommunaler sowie staatlicher Ebene entstanden. Aufgrund der begrenzten Seitenanzahl dieser Facharbeit können die analysierten Tätigkeiten nur stichworthaft abgebildet werden.

Überdies ist diese Auflistung nicht abschließend. Genauso gut ist es möglich, dass bestimmte hier gelistete Tätigkeiten anstatt vom Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr von anderen Stellen (städtische Einrichtungen oder auch Fachfirmen) wahrgenommen werden. Dieser »bunte Blumenstrauß« in der Aufgabenwahrnehmung im Bereich der Freiwilligen Feuerwehr ist letztendlich der kommunalen Selbstverwaltung geschuldet. Bei dieser Aufgabenanalyse ist auch zu beachten, dass die hier betrachtete Freiwillige Feuerwehr *keine* hauptamtlichen Kräfte und hauptberuflichen Gerätewarte vorhält (siehe auch Kapitel Nr. 4.1).

5.1.1 Innere Organisation der Freiwilligen Feuerwehr

- Tätigkeit als Vorgesetzter für alle ehrenamtlichen Angehörigen der Feuerwehr (aktive Wehr, Jugendfeuerwehr und Ehrenabteilung und ggf. musiktreibende Einheiten nach § 12 Abs. 1 FSHG)³¹

²⁸ Anm.: Die DGUV-Vorschrift 1 ist erst am 1. Oktober 2014 in NRW in Kraft getreten, doch kannte die außer Kraft getretene GU-V A 1 schon die schriftliche Beauftragung.

²⁹ Vgl. Schneider, »Feuerschutzhilfeeistungsgesetz«, S. 151.

³⁰ Anm.: Das Gespräch fand am 13.11.2014 in Kleve statt.

³¹ Vgl. Schneider, »Feuerschutzhilfeeistungsgesetz«, S. 152.

- Disziplinarvorgesetzter der ehrenamtlichen Angehörigen der Feuerwehr (§ 12 Abs. 1 FSHG i. V. m. § 19 LVO FF)
- Aufnahme, Beförderung, Entlassung von Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr (§ 12 Abs. 1 FSHG)³²
- Förderung des Nachwuchses (u. a. Jugendfeuerwehren)³²
- Auswahl und Förderung von neuen Führungskräften³²
- Verteilen von Aufgaben- und Verantwortungsbereichen³²
- Anordnungsbefugnis für den gesamten Dienst- und Einsatzbetrieb³³
- Festlegen von Funktionen (wie Führungsfunktionen, Fachberater, Feuerwehrärzte, Funktionen innerhalb musiktreibender Einheiten, Sicherheitsbeauftragte) aufgrund der Vorgesetztenfunktion^{32,34}
- Sorge um eine den Vorschriften entsprechende Stärke der Feuerwehr (FwDV, UVV, BSBP usw.)³²
- Aufstellung und Fortschreibung der Alarm- und Ausrückeordnung³²
- Einhaltung von Unfallverhütungsvorschriften bei Einsätzen, Übungen und in der Ausbildung³²
- Vorbildfunktion
- Pflege der Kameradschaft und des Zusammenhalts der Feuerwehr³⁵
- Motivation der ehrenamtlichen Kräfte für Übungen und Einsätze
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit mit Bürgermeister abstimmen und innerhalb der Feuerwehr regeln (§ 43 LBG NRW)³⁶
- Regelmäßige Dienstbesprechungen mit Führungskräften, Einheitsführern und Jahresdienstbesprechungen

5.1.2 Ständige Einsatzbereitschaft

Die ständige Einsatzbereitschaft der Feuerwehr muss personell, sächlich und organisatorisch sichergestellt sein.³⁷

5.1.2.1 Personelle Sicherstellung

- Mitwirkung bei der Brandschutzbedarfsplanung und bei der Erstellung von Einsatzplänen (§ 22 Abs. 1 FSHG)³⁷
- Sicherstellung der Funktionsstellen gem. Brandschutzbedarfsplan auch unter Berücksichtigung der Tagesverfügbarkeit³⁷
- Personelle Sicherstellung der Einsatzbereitschaft auch während Festen und Veranstaltungen im Stadtgebiet (gilt insbesondere auch für feuerwehreigene Veranstaltungen)³⁷

³² Vgl. Schneider, »Feuerschutzhilfeleistungsgesetz«, S. 152.

³³ Vgl. Schneider, »Feuerschutzhilfeleistungsgesetz«, S. 151.

³⁴ Vgl. Arbeitsgemeinschaft der Feuerwehr-Unfallkassen »Der Sicherheitsbeauftragte der Feuerwehr«.

³⁵ Vgl. Schneider, »Feuerschutzhilfeleistungsgesetz«, S. 153.

³⁶ Vgl. Wolters, »Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Polizei neu geregelt«.

³⁷ Vgl. Schneider, »Feuerschutzhilfeleistungsgesetz«, S. 153.

- Durchführung der Grundausbildung der Nachwuchskräfte (§ 23 Abs. 1 FSHG)³⁷
- Koordination der weitergehenden Aus- und Fortbildung der ehrenamtlichen Angehörigen auf Kreisebene und am Institut der Feuerwehr NRW (§ 23 Abs. 1 FSHG)³⁸
- Planung und Durchführung von Übungen nebst einem Jahresübungsplan (§ 23 Abs. 3 FSHG)³⁸
- Beachtung der Regelungen des Mutterschutzes (MuSchG und FrUrlV NRW)³⁹
- Förderung eines angemessenen Impfschutzes, da ein Impfschutz dem Schutz der Einsatzkräfte und der Sicherstellung des Funktionserhalts der Feuerwehr dient^{40,41,42}
- Ordnungsgemäße Durchführung des Atemschutzes (Einhaltung der FwDV 7)
- Regelmäßige Übungen m. Chemikalienschutzanzügen (Nr. 6 FwDV 7)
- Pflichtunterweisung zur Unfallverhütung (§ 15 GUV-V C53)
- Pflichtbelehrung zur Inanspruchnahme von Sonderrechten (Blaulichterlass.NRW)⁴⁰
- Belehrungen zum Einsatz von Rettungshubschraubern⁴⁰
- Belehrungen zum Verhalten bei Flugunfällen (insbesondere § 12 FIUUG)⁴⁰
- Durchführen der förmlichen Verpflichtungen für den BOS-Funk (PDV /DV 810)
- Sicherstellung einer ausreichender Anzahl von Fahrern mit der erforderlicher Fahrerlaubnis für die Einsatzfahrzeuge⁴⁰
- Regelmäßige Führerscheinkontrollen bei den potentiellen Fahrern und Sicherstellung der jederzeitigen Fahrtauglichkeit der Fahrer (§ 21 Abs. 1 StVG u. § 31 Abs. 2 StVZO)
- Vorkehrungen für die Behandlung von psychischen Beeinträchtigungen nach belastenden Einsätzen^{43, 44}

5.1.2.2 Sächliche Sicherstellung

- Beschaffung und Ersatzbeschaffung von Schutzbekleidungen⁴³
- Beschaffung und Ersatzbeschaffung von Einsatzfahrzeugen⁴³
- Beschaffung und Ersatzbeschaffung von Geräten⁴³
- Erweiterungs- und Neubauten⁴³

³⁸ Vgl. Schneider, »Feuerschutzhilfeleistungsgesetz«, S. 153.

³⁹ Vgl. Schneider, »Feuerschutzhilfeleistungsgesetz«, S. 155.

⁴⁰ Vgl. Schneider, »Feuerschutzhilfeleistungsgesetz«, S. 154.

⁴¹ Vgl. DFV, »Empfehlung zum Hepatitis-Impfschutz bei Freiwilligen Feuerwehren«.

⁴² Vgl. FUK NRW, »Gripeschutzimpfung für die Feuerwehr in NRW«.

⁴³ Vgl. Schneider, »Feuerschutzhilfeleistungsgesetz«, S. 155.

⁴⁴ Vgl. UK NRW, »Psychosoziale Unterstützung«.

- Haushaltsgespräche mit der Stadtverwaltung
- Wartung, Instandhaltung u. Pflege der Ausrüstungen u. Geräte (GUV-V C53 i. V. m. BGG/GUV-G 9102)
- Regelmäßige Hauptuntersuchungen an den Kraftfahrzeugen und Anhängern der Feuerwehr (§ 29 StVZO)
- Sicherstellung der regelmäßigen Inspektionen zur Überprüfung der Verkehrssicherheit
- Sicherstellung der regelmäßigen UVV-Kontrollen (»Zustandskontrolle« und die »Sachkundigen-Prüfung« (BGV D29))
- Sicherstellung der sofortigen Beseitigung von erkennbaren Mängeln an den Fahrzeugen der Feuerwehr (§§ 30 und 31 StVZO i. V. m. § 22 StVO)
- Sicherstellung der Einhaltung des MPG sowie MPBetreibV hinsichtlich der Verfallsdaten der Medikamente und Medizinprodukte⁴⁵
- Sorge für angemessene Löschwasserversorgung u. Vorhaltung besonderer Löschmittel (Schaum- und Pulverlöschmittel, Kohlendioxid usw.) in Abhängigkeit von örtlichen Belangen⁴⁶
- Mitwirkung bei besonderen Wasserentnahmestellen (Nr. 1.2.3 ZFG 2012)⁴⁶

5.1.2.3 Organisatorische Sicherstellung

- Sicherstellung einer Führungsorganisation gem. FwDV 100⁴⁶
- Sicherstellung einer funktionierenden Einsatzstellenkommunikation⁴⁶
- Sicherstellung einer Logistikorganisation⁴⁶
- Erforderliche Gefährdungsbeurteilungen erkennen (§ 3 DGUV Vorschrift 1 i. V. m. DGUV Regel 100-001)⁴⁷
- Sicherstellung eines Dokumentationswesens für Übungen, Aus- und Fortbildungen und Einsätze zum Zwecke des Nachweises des verantwortlichen Handelns
- Erstellen von Jahresstatistiken und Unterstützung der Stadt bei der Datenerfassung für IG NRW
- Jährliche Bestandsmeldungen der mobilen Landfunkstellen (UmBOS-Funkrichtl.NRW i. V. m. § 21 BOS-Funkrichtlinie)
- Mitwirkung bei der Ersten Hilfe bei Werkstatt-, Übungs- und Einsatzdienst (§ 24 DGUV Vorschrift 1)⁴⁸
- Regelung der bestellten Einsatzleiter in Absprache mit der Stadt (§ 26 FSHG)
- Fachliche Stellungnahmen bei bedeutenden Bauvorhaben gem. RdErl. (HinwVB.NRW)

⁴⁵ Vgl. Schneider, »Feuerschutzhilfeeistungsgesetz«, S. 157.

⁴⁶ Vgl. Schneider, »Feuerschutzhilfeeistungsgesetz«, S. 156.

⁴⁷ Vgl. Fischer und Schneider, »Zur Anwendung des Arbeitsschutzgesetzes«.

⁴⁸ Vgl. DGUV, »Sicherheit im Feuerwehrdienst«, Kapitel »A 2 Erste Hilfe«.

- Mitarbeit im »Koordinierungsgremium« bei der kommunalen Planung, Genehmigung, Durchführung und Nachbereitung von Großveranstaltungen im Freien (OrGroßVeran.NRW)
- Ansprechpartner für Brandmeldeanlagen (Anordnung des Feuerwehrschlüsseldepots, die Art und Anzahl der Feuerwehrpläne, die Objektschlüssel sowie die Schließung)

5.1.3 Einsatz der Feuerwehr

- Verantwortung für einen ausreichenden Personaleinsatz, für die sachgerechte Durchführung, für erforderliche Maßnahmen im Einsatzfall⁴⁹
- In der Funktion des Einsatzleiters Verantwortung für die Einsatzdurchführung, sprich die Leitung der unterstellten Einsatzkräfte und die Koordination der beteiligten Stellen (Nr. 3.2.2.1 FwDV 100)
- Sorge für eine ausreichende Ruhezeit für die eingesetzten Kräfte nach dem Einsatz, bis diese ihre berufliche Tätigkeit wieder aufnehmen⁵⁰
- Beratung der Gemeinde in Fragen zur erforderlichen Brandsicherheitswachen bei Veranstaltungen und deren Durchführung, falls der Veranstalter nicht dazu in der Lage ist (§ 7 FSHG)⁵⁰
- Beachten des Umweltschutzes bei Einsätzen und Übungen (Stichworte: Schaummittelgebrauch, Löschwasserrückhaltung usw.).⁵¹

5.1.4 Ergebnis der Aufgabenanalyse

Die Aufgabenanalyse hat eine Fülle verschiedenster Aufgaben für einen Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr sichtbar gemacht. Die meisten und anspruchsvollsten Aufgaben befassen sich mit der Führung von Personal (Führungsaufgaben) während und außerhalb von Einsätzen. Überdies finden sich hier auch zahlreiche feuerwehrtypische Verwaltungs- und Fachaufgaben sowie im geringerem Umfang auch Dozentenaufgaben (bzw. Vorträge u. Unterichte).

5.2 Anforderungsanalyse

Nach der Beantwortung der Frage, was ein Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr alles tun muss, geht es in diesem Kapitel um die Beantwortung der Frage »Was muss ein Leiter einer Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr hierfür alles können?«

Es geht also konkret um die schrittweise Erarbeitung von erfolgswahrscheinlichen Eigenschaften bzw. Fähigkeiten (sprich von Kompetenzen)⁵² mittels der Anwendung des »LeitfRahmprofeuD.NRW«.

⁴⁹ Vgl. Schneider, »Feuerschutzhilfeleistungsgesetz«, S. 157.

⁵⁰ Vgl. Schneider, »Feuerschutzhilfeleistungsgesetz«, S. 158.

⁵¹ Vgl. Schneider, »Feuerschutzhilfeleistungsgesetz«, S. 159.

⁵² Vgl. »LeitfRahmprofeuD.NRW«, S. 6 u. 8.

Im »LeitfRahmprofesuD.NRW« sind sog. »Schlüsselkompetenzen« formuliert.⁵³ Als »Schlüsselkompetenzen« werden die Qualifikationen bezeichnet, denen eine übergeordnete Bedeutung für die Bewältigung jetziger und künftiger Anforderungen, z. B. an einen Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr, zugesprochen wird.⁵³

In NRW sollten alle Beschäftigten des feuerwehrtechnischen Dienstes über diese »Schlüsselkompetenzen« verfügen, jedoch in unterschiedlicher »Gewichtung« und »Verhaltensausprägung«.⁵³

Diese Unterschiedlichkeit in der »Verhaltensausprägung« und »Gewichtung« wird auf zweierlei Weise herausgearbeitet:

- Durch die arbeitsplatzspezifische Auswahl von 4-8 »Verhaltensbeschreibungen« (siehe Kapitel Nr. 5.2.2)
- Durch die arbeitsplatzspezifische »Gewichtung« der Anforderungsmerkmale (siehe Kapitel Nr. 5.2.3).⁵⁴

5.2.1 Schlüsselkompetenzen

Aus fachlicher Sicht können die nachfolgend aufgelisteten »Schlüsselkompetenzen« aus dem »LeitfRahmprofesuD.NRW« auch problemlos auf die Stelle eines Leiters einer Freiwilligen Feuerwehr angewendet werden, da es sich in beiden Anwendungsfällen um feuerwehrtechnische Tätigkeiten im Bereich des öffentlichen Dienstes handelt.

Die nachfolgenden zehn »Schlüsselkompetenzen« kommen daher auch für die Stelle eines Leiters einer Freiwilligen Feuerwehr zur Anwendung.⁵⁵

»I. Fachkompetenz

Fähigkeit, das eigene Fachwissen zu entwickeln, zu aktualisieren und zu vertiefen. Das umfasst auch die Fähigkeit, feuerwehrafachliches Wissen und Wissen der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr adäquat in wechselnden Arbeitssituationen anwenden zu können und dieses Erfahrungs- und Praxiswissen in den Lern-/Lehrprozess zu integrieren.«⁵⁶

⁵³ Vgl. »LeitfRahmprofesuD.NRW«, S. 6 u. 8.

⁵⁴ Vgl. »LeitfRahmprofesuD.NRW«, S. 10.

⁵⁵ Die »Schlüsselkompetenzen« aus dem »LeitfRahmprofesuD.NRW« werden an dieser Stelle wörtlich wiedergegeben.

⁵⁶ »LeitfRahmprofesuD.NRW«, S. 8

»II. Personalführungskompetenz

Fähigkeit, zur zielgerichteten Steuerung sozialer Prozesse und Entscheidungsfindung mit Interaktionspartnern/innen unterschiedlicher Hierarchieebenen, heterogenen Gruppen, Fachbereichen und Funktionen.«⁵⁷

»III. Persönliche Integrität

Fähigkeit, glaubwürdig Werte durch übereinstimmendes Denken und Handeln zu vertreten, zu vermitteln und zu leben.«⁵⁷

»IV. Kooperationskompetenz

Fähigkeit, mit anderen Personen Kontakt aufzunehmen, sich auf diese einzustellen und partnerorientiert zusammenzuarbeiten. «⁵⁷

»V. Kommunikationskompetenz

Fähigkeit, Gespräche aufzunehmen und in Schrift, Sprache, Mimik und Gestik situations- und adressatengerecht zu gestalten.«⁵⁷

»VI. Veränderungskompetenz

Fähigkeit, verschiedene Situationen souverän zu bestehen sowie die Fähigkeit und Bereitschaft neue Aufgabenstellungen zu formulieren und sich neuen Anforderungen zu stellen.«⁵⁸

»VII. Kundenorientierung

Fähigkeit, die Interessen und Bedürfnisse von internen und externen Kunden/-innen frühzeitig zu erkennen und sich auf diese zielgruppenorientiert einzustellen.«⁵⁸

»VIII. Strategische Kompetenz

Zielorientierte Ausrichtung des eigenen Denkens und Handelns auf langfristig realisierbare Lösungen unter Berücksichtigung von Gesamtinteressen und Rahmenbedingungen.«⁵⁸

»IX. Interkulturelle Kompetenz

Fähigkeit, Menschen verschiedener Herkunft aufgeschlossen zu begegnen sowie die Fähigkeit und Bereitschaft, sich kulturspezifisches Wissen – insbesondere im europäischen Kontext – anzueignen und dieses anzuwenden.«⁵⁸

»X. Methodisch-didaktische Kompetenz

Fähigkeit, Lern- und Lehrprozesse zielgruppen- und lernerfolgsorientiert unter Berücksichtigung der individuellen Lernprozesse zu gestalten. Das beinhaltet insbesondere die handlungsorientierte Gestaltung in bedeutsamen Einsatzsituationen der Feuerwehr.«⁵⁸

⁵⁷ »LeitfRahmprofheuD.NRW«, S. 8.

⁵⁸ »LeitfRahmprofheuD.NRW«, S. 9.

5.2.2 Verhaltensbeschreibungen

Obwohl die »Schlüsselkompetenzen« für die Stelle eines Leiters einer Freiwilligen Feuerwehr nunmehr formuliert sind, besteht immer noch das Problem, dass man bestimmte Kompetenzen bei einer Person zwar unterstellen, allerdings diese nicht erkennen kann. Kompetenzen können sich lediglich in einem bestimmten beobachtbaren Verhalten widerspiegeln.⁵⁹

Aus diesem Grunde sind im »LeitfRahmprofheuD.NRW« die »Schlüsselkompetenzen« jeweils um eine Liste möglicher »Verhaltensbeschreibungen« ergänzt worden. Wegen des Umfangs der Liste muss auf die Wiedergabe an dieser Stelle verzichtet werden.⁶⁰

In einem nächsten Arbeitsschritt folgt nun die Zuordnung von vier bis acht passenden »Verhaltensbeschreibungen« aus der o. g. Liste zu den zehn »Schlüsselkompetenzen«. Da für einen Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr auch »Verhaltensbeschreibungen« erforderlich sind, die nicht in der Liste stehen, werden diese angepasst bzw. ergänzt. Diese Möglichkeit der individuellen Anpassung bzw. Ergänzung der »Verhaltensbeschreibungen« sieht der Leitfaden ausdrücklich vor.⁶¹

Die Anzahl der gewählten »Verhaltensbeschreibungen« pro »Schlüsselkompetenz« ist unabhängig von der Gewichtung zu sehen.⁶²

Nachfolgende »Verhaltensbeschreibungen« wurden für die Stelle eines Leiters einer Freiwilligen Feuerwehr herausgearbeitet.

I. Fachkompetenz

- »verfügt über ein breites aktuelles Feuerwehrfachwissen
- erfasst den wesentlichen Inhalt von Sachverhalten und Fragestellungen ganzheitlich, schnell und differenziert und kann ihn in den Gesamtzusammenhang einordnen«⁶³
- verfügt über vertiefte Kenntnisse zur Verwaltungsstruktur der kreisangehörigen Stadt, des zuständigen Kreises und in NRW⁶⁴

⁵⁹ Vgl. »LeitfRahmprofheuD.NRW«, S. 9 u. 10.

⁶⁰ Vgl. »LeitfRahmprofheuD.NRW«, S. 20 bis 25.

⁶¹ Vgl. »LeitfRahmprofheuD.NRW«, S. 9, 10 u. 16.

⁶² Vgl. »LeitfRahmprofheuD.NRW«, S. 10 u. 16.

⁶³ »LeitfRahmprofheuD.NRW«, S. 20.

⁶⁴ Vgl. »LeitfRahmprofheuD.NRW«, S. 20.

II. Personalführungskompetenz

- »wirkt aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hin«⁶³
- nimmt die Rolle und Funktion als Vorgesetzter für den ehrenamtlichen Bereich ein und ernst (incl. Vorbildfunktion)⁶⁵
- fördert den Zusammenhalt von aktiver Wehr, Ehrenabteilung und Jugendfeuerwehr
- delegiert (Teil-)Aufgaben sachgerecht und mit klarem Auftrag unter Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit der Angehörigen der Wehr⁶⁵
- wirkt auf eine langfristige Personalplanung – insbesondere bei den Führungskräften – in der Feuerwehr hin
- kümmert sich um ausreichenden Nachwuchs (Jugendfeuerwehr)

III. Persönliche Integrität

- »hat transparente Wertmaßstäbe und lässt sich hieran messen
- achtet die Persönlichkeitsrechte anderer Menschen
- verhält sich respektvoll gegenüber Menschen anderer Herkunft bzw. Nationen
- vertritt Vereinbarungen und Entscheidungen nach außen loyal, auch bei persönlich abweichender Auffassung«⁶⁶
- arbeitet stets vertrauensvoll mit Stadtverwaltung, Rat und Bürgermeister zusammen⁶⁷
- identifiziert sich mit den Zielen und dem Leitbild der Stadt⁶⁷

IV. Kooperationskompetenz

- »geht aktiv auf andere zu
- arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll auf fachlicher und sozialer Ebene mit anderen zusammen
- verhält sich offen und berechenbar«⁶⁸
- fördert die Zusammenarbeit mit dem Ordnungsamt der Stadt, dem Rettungsdienst, den benachbarten Feuerwehren, dem Kreis, der Polizei und den Hilfsorganisationen⁶⁹

V. Kommunikationskompetenz

- »stellt Gedanken mündlich und schriftlich präzise und flüssig dar
- tritt sicher, höflich und natürlich auf
- hört aufmerksam zu
- kann sich auch gegen Widerstände Gehör verschaffen
- beherrscht Moderationstechniken«⁷⁰

⁶⁵ Vgl. »LeitfRahmprofheuD.NRW«, S. 20.

⁶⁶ »LeitfRahmprofheuD.NRW«, S. 21.

⁶⁷ Vgl. »LeitfRahmprofheuD.NRW«, S. 21.

⁶⁸ »LeitfRahmprofheuD.NRW«, S. 22.

⁶⁹ Vgl. »LeitfRahmprofheuD.NRW«, S. 22.

⁷⁰ »LeitfRahmprofheuD.NRW«, S. 22 u. 23.

VI. Veränderungskompetenz

- »stellt sich schnell auf neue/veränderte Aufgaben, Situationen, Anforderungen, Methoden, Bedingungen ein
- erkennt eigene Fehler und verändert Verhalten«⁷¹
- wendet Instrumente der Qualitätssicherung an, insbesondere hinsichtlich der Einhaltung und Optimierung von Hilfsfristen⁷²

VII. Kundenorientierung

- »verhält sich vertrauenswürdig und diskret«⁷¹
- richtet die Feuerwehr in Richtung der Sicherheit der Bürger und Schutz der Industrie aus⁷²
- verhält sich im Bürgerkontakt freundlich und aufgeschlossen⁷²
- fördert aktiv die Brandschutzerziehung in den Kindergärten und Schulen im Stadtgebiet⁷²

VIII. Strategische Kompetenz

- »überblickt Gesamtzusammenhänge
- handelt vorausschauend«⁷³
- berät Vorgesetzte rechtzeitig und umfassend mit Blick auf eine strategische ausgerichtete Brandschutzbedarfsplanung⁷⁴

IX. Interkulturelle Kompetenz

- »ist bereit, von fremden Kulturen zu lernen und verhält sich situationsangemessen
- ist informiert über internationale rechtliche, kulturelle und wirtschaftliche Beziehungen und Strukturen«⁷³
- öffnet aktiv die Freiwillige Feuerwehr für Menschen aus fremden Kulturen⁷⁴

X. Methodisch-didaktische Kompetenz

- »bildet sich methodisch-didaktisch fort«⁷⁵
- gibt Feedback unter Beachtung moderner Feedbackregeln⁷⁶
- konzipiert Lehrgänge und Seminare in der eigenen Feuerwehr⁷⁶

5.2.3 Gewichtung

Nach der Definition der »Schlüsselkompetenzen« und Ergänzung um die arbeitsplatzspezifische Auswahl von »Verhaltensbeschreibungen« erfolgt nunmehr die arbeitsplatzspezifische »Gewichtung« der Anforderungsmerk-

⁷¹ »LeitfRahmprofueuD.NRW«, S. 23.

⁷² Vgl. »LeitfRahmprofueuD.NRW«, S. 23.

⁷³ »LeitfRahmprofueuD.NRW«, S. 24.

⁷⁴ Vgl. »LeitfRahmprofueuD.NRW«, S. 24.

⁷⁵ »LeitfRahmprofueuD.NRW«, S. 25.

⁷⁶ Vgl. »LeitfRahmprofueuD.NRW«, S. 25.

male, wobei hier jede »Schlüsselkompetenz« einzeln gewichtet werden muss.⁷⁷

Die »Gewichtungen« werden nach folgendem Schema vergeben:

»1 = weniger gefordert/noch nicht gefordert«⁷⁸

»2 = wichtig«⁷⁸

»3 = sehr wichtig«⁷⁸

»4 = unverzichtbar«⁷⁸

Für die Gewichtung können folgende »Fragen« nützlich und hilfreich sein:

- »Was sind unverzichtbare »Muss«-Anforderungen?«⁷⁸
- »Über welche Fähigkeiten muss jemand sofort verfügen?«⁷⁸
- »Was ist relativ leicht erlernbar?«⁷⁸
- »Welche Probleme entstehen in der Freiwilligen Feuerwehr, wenn jemand über bestimmte Fähigkeiten nicht verfügt?«⁷⁹
- »Was sind »Kann«-Anforderungen?«⁷⁸

Ergebnisse der Gewichtung mit Begründung

Zu I. Fachkompetenz = Gewichtung 2

Ein aktuelles Feuerwehrfachwissen nebst vertieften Verwaltungskenntnissen ist für einen Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr für die erfolgreiche Aufgabenwahrnehmung wichtig. Vor dem Hintergrund, dass der Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr weitere Führungskräfte mit Aufgaben- und Verantwortungsbereichen versehen kann, ist hier eine hohe Detailtiefe nicht erforderlich. Nicht vorhandenes Fachwissen kann durch gezielte Schulungen nachgeholt werden.

Zu II. Personalführungskompetenz = Gewichtung 4

Der Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr ist nach dem Gesetz Vorgesetzter der ehrenamtlichen Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr. Daher ist eine ausgeprägte Personalführungskompetenz unverzichtbar. Überdies muss der Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr die elementare Schnittstelle zwischen der Stadtverwaltung und der Freiwilligen Feuerwehr mit seiner Vorbildfunktion wahrnehmen. Nicht sofort ausreichende Führungskompetenz kann durch Schulungen verbessert werden.

⁷⁷ Vgl. »LeitfRahmprofueD.NRW«, S. 11.

⁷⁸ »LeitfRahmprofueD.NRW«. S.10.

⁷⁹ Vgl. »LeitfRahmprofueD.NRW«. S.10

Zu III. Persönliche Integrität = Gewichtung 4

Oberstes taktisches Ziel der Feuerwehr sind immer die Rettung und der Schutz von Menschenleben. Daraus folgt, dass der Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr als Person zwingend über korrespondierende Wertmaßstäbe im Sinne der freiheitlich demokratischen Grundordnung verfügen und diese auch so leben muss. Meines Erachtens muss ein Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr über diese Schlüsselkompetenz sofort verfügen, da diese Eigenschaft kaum durch Schulungen zu verbessern ist.

Zu IV. Kooperationskompetenz = Gewichtung 3

Wer Menschen führen will, muss auch aktiv mit ihnen sprechen! D. h., dass ein Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr auch offen auf andere Menschen zugehen können muss. Er muss dabei offen und berechenbar sein. Diese Fähigkeiten sind sehr wichtige Voraussetzungen, um vertrauensvoll auf allen Ebenen innerhalb als auch außerhalb der Feuerwehr zusammenarbeiten zu können.

Zu V. Kommunikationskompetenz = Gewichtung 3

Ein Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr einer Stadt mit ca. 50.000 Einwohnern führt i. d. R. mehrere hundert Kräfte der Freiwilligen Feuerwehr und muss daher kommunikationsstark sein. Auf der einen Seite muss er sicher und höflich auftreten, auf der anderen Seite muss er sich aber auch gegen Widerstände durchsetzen können.

Zu VI. Veränderungskompetenz = Gewichtung 2

Eine wichtige Kenngröße für die Leistungsfähigkeit einer Feuerwehr ist das Einhalten von sog. Hilfsfristen. Ein Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr muss daher Instrumente der Qualitätssicherung anwenden können, um die Einhaltung von Hilfsfristen zu überwachen. Zeichnen sich Defizite bei den Hilfsfristen ab, muss der Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr zügig die nötigen Veränderungsprozesse einleiten können. Überdies sollte ein Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr auch in der Lage sein, seine Feuerwehr kurzfristig auf neue Einsatzherausforderungen wie z. B. Kohlenmonoxid-Freisetzungen auszurichten.

Zu VII. Kundenorientierung = Gewichtung 3

Eine Freiwillige Feuerwehr darf kein Selbstzweck sein. Es ist daher sehr wichtig, dass ein Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr als übergeordnetes Ziel immer die Sicherheit der Bürger und den Schutz der Industrie vor Augen hat.

Zu VIII. Strategische Kompetenz = Gewichtung 3

Die Gemeinden unterhalten den örtlichen Verhältnissen entsprechende leistungsfähige Feuerwehren und haben hierzu einen Brandschutzbedarfsplan unter der Beteiligung der Feuerwehr zu erstellen und fortzuschreiben. Ein Brandschutzbedarfsplan bestimmt wesentlich die Struktur und Ausstattung der Feuerwehr. Ein Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr sollte daher über eine

ausreichende strategische Kompetenz verfügen, um diesen Gesamtzusammenhang überblicken zu können und so die Freiwillige Feuerwehr zukunftsicher auszurichten.

Zu IX. Interkulturelle Kompetenz = Gewichtung 1

In dem meisten Freiwilligen Feuerwehren sind nur wenige Einsatzkräfte mit einem Migrationshintergrund vorhanden, sodass aktuell eine interkulturelle Kompetenz weniger erforderlich ist. Um eine Feuerwehr aber zukunftsorientiert auszurichten, ist meines Erachtens vor dem Hintergrund eines stetig wachsenden Migrantenanteils in NRW eine aktive Öffnung der Freiwilligen Feuerwehr für Menschen aus fremden Kulturen bzw. mit Migrationsgeschichte zwingend erforderlich, sodass die interkulturelle Kompetenz künftig stärker gefordert sein könnte.

Zu X. Methodisch-didaktische Kompetenz = Gewichtung 2

Methodisch-didaktische Kompetenz ist auch für einen Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr wichtig, um z. B. einen Grundlehrgang am Standort selbst planen und durchführen zu können. Auch wird ein Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr selbst Unterrichte und Vorträge halten müssen.

5.3 Das fertige Anforderungsprofil

Das erstellte Anforderungsprofil für die Stelle eines Leiters einer Freiwilligen Feuerwehr kann auch grafisch dargestellt werden:⁸⁰

Position »Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr«: Gewichtung der Kompetenzen					
Schlüsselkompetenzen		Gewichtungen			
		1	2	3	4
I.	Fachkompetenz				
II.	Personalführungskompetenz				
III.	Persönliche Integrität				
IV.	Kooperationskompetenz				
V.	Kommunikationskompetenz				
VI.	Veränderungskompetenz				
VII.	Kundenorientierung				
VIII.	Strategische Kompetenz				
IX.	Interkulturelle Kompetenz				
X.	Methodisch-didaktische Kompetenz				

Abbildung 1: Anforderungsprofil grafisch

⁸⁰ Nach dem Muster aus dem »LeitRahmprofueuD.NRW« erstellt, S. 12 u. 13.

5.4 Das Anforderungsprofil in der praktischen Anwendung

In der Praxis interessiert selbstverständlich der Abgleich eines erstellten Anforderungsprofils zu einem individuellen Eignungsprofil (siehe hierzu auch Kapitel Nr. 3.2). Ein individuelles Eignungsprofil kann z. B. im Rahmen eines Auswahlverfahrens anhand von Übungsaufgaben durch eine Kommission festgestellt werden.⁸¹ Das hier dargestellte mögliche Eignungsprofil dient nur der Veranschaulichung und ist daher frei erfunden.

Nachfolgend ist das zuvor erstellte grafische Anforderungsprofil im Rahmen eines praktischen Abgleichs mit einem möglichen Eignungsprofil (schraffierte Balken) dargestellt.⁸²

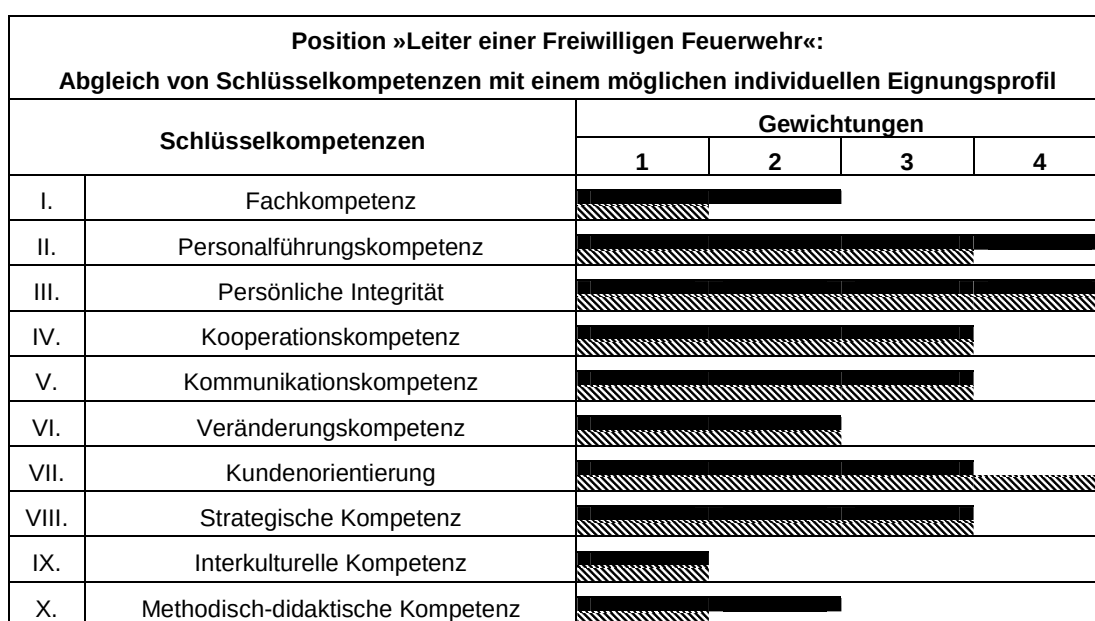


Abbildung 2: Abgleich mit individuellem Eignungsprofil

Das Balkendiagramm verdeutlicht anschaulich konkrete Differenzen zwischen den definierten Anforderungen an den Arbeitsplatz (Sollzustand) und den festgestellten Fähigkeiten und Kenntnissen einer Person (Istwerte).

Im Bereich der »Kundenorientierung« besitzt die in Rede stehende Person Fähigkeiten über den geforderten Sollwerten, was als sehr positiv zu bewerten ist. Dagegen weist die Person erkannte Defizite in den Schlüsselkompetenzen »Fachkompetenz«, »Personalführungskompetenz« und »Methodisch-didaktische Kompetenz« auf. Hier gilt es jetzt zu prüfen, inwieweit diese Kompetenzen künftig z. B. durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen wie Schulungen und praktische Hospitationen ausgebaut werden können.

⁸¹ Vgl. »LeitfRahmprofueD.NRW« erstellt, S.13.

⁸² Nach dem Muster aus dem »LeitfRahmprofueD.NRW« erstellt, S. 14 u. 15.

6. Zusammenfassung

Gemäß der Aufgabenstellung sollte im Rahmen dieser Facharbeit die Stelle eines ehrenamtlichen Leiters einer Freiwilligen Feuerwehr mit ausschließlich ehrenamtlichen Kräften in einer Stadt mit ca. 50.000 Einwohnern in Nordrhein-Westfalen betrachtet werden. Überdies sollten die zu leistenden Aufgaben analysiert und ein Anforderungsprofil zur Beschreibung seiner Stelle erstellt werden.

Die Aufgabenanalyse von typischen und bedeutsamen Tätigkeiten gestaltete sich als sehr zeitintensiv, da die Gemeinden und damit auch die Feuerwehren aufgrund der kommunalen Selbstverwaltung recht unterschiedlich strukturiert sind. Es stellte sich heraus, dass sich die vielen und teils unterschiedlich gelagerten Tätigkeiten eines Leiters einer Freiwilligen Feuerwehr in Führungs-, Fach-, Verwaltungs- und Dozentenaufgaben aufteilen lassen.

Für die Anfertigung des Anforderungsprofils für den Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr wurde im Rahmen dieser Facharbeit der Leitfaden »LeitfRahmprof.euD.NRW« genutzt. Obwohl dieser Leitfaden für den staatlichen feuerwehrtechnischen Dienst entwickelt wurde, konnte er mit leichten Anpassungen auch auf den kommunalen Bereich erfolgreich angewendet werden.

Das Anforderungsprofil als wichtiges Bindeglied zwischen den verschiedenen Personalentwicklungsinstrumenten rechtfertigt den recht hohen Aufwand für die Anfertigung. Durch die Nutzung von individuellen Anforderungsprofilen bei Stellenbesetzungen können auf der einen Seite personelle Fehlentscheidungen reduziert und auf der anderen Seite erkannte Defizite in »Schlüsselfunktionen« beispielsweise durch gezielte Fortbildung nachgesteuert werden.

Generell sollten Anforderungsprofile immer von mehreren Personen erstellt und dann miteinander abgeglichen werden. Ebenso muss ein Anforderungsprofil in den Kontext einer Dienststelle passen.⁸³

Das im Rahmen dieser Facharbeit erstellte Anforderungsprofil für die Stelle eines Leiters einer Freiwilligen Feuerwehr ist daher nur bedingt repräsentativ, da es zum einen nur von einer Person (dem Unterzeichner der Facharbeit) erstellt wurde und zum anderen auch immer von individuellen (eigenen) Erfahrungswerten beeinflusst ist.

⁸³ Vgl. »LeitfRahmprof.euD.NRW«, S. 16.

Literaturverzeichnis

Arbeitsgemeinschaft der Feuerwehr-Unfallkassen	»Der Sicherheitsbeauftragte der Feuerwehr«, Ausgabe Juli 2007
DFV	»Empfehlung zum Hepatitis-Impfschutz bei Freiwilligen Feuerwehren«, DFV-Empfehlung: Fachempfehlung Nr. 1/2005 v. 5. März 2005, Abruf v. 29.10.2014
DGUV	»Sicherheit im Feuerwehrdienst«, Ausgabe Januar 2006, aktualisierte Fassung Juli 2011, http://www.unfallkasse-nrw.de , Abruf v. 29.10.2014
Fischer, Ralf und Schneider, Klaus	»Zur Anwendung des Arbeitsschutzgesetzes«, in »FEUERWEHREinsatz:nrw« 3/2013, 63. Jahrgang (vormals »Der Feuerwehrmann«), S. 82 und 83
FUK NRW	»Gripeschutzimpfung für die Feuerwehr in NRW«, Dietmar Cronauge, DER FEUERWEHRMANN 12/2005, S. 339, Abruf v. 29.10.2014
Heide, Hans-Georg	»Leiter einer Freiwilligen Feuerwehr«, 2., überarbeitete und erweiterte Auflage 2014
Schneider, Klaus	»OVG bestätigt Position der Freiwilligen Feuerwehren in NRW«, in »FEUERWEHREinsatz:nrw« 6-7/2013, 63. Jahrgang (vormals »Der Feuerwehrmann«), S. 231
Schneider, Klaus	»Feuerschutzhilfeleistungsgesetz« Nordrhein-Westfalen, 8. Auflage, Hamm 2008
UK NRW	»Psychosoziale Unterstützung«, http://www.unfallkasse-nrw.de/feuerwehr-portal/praevention/psu/ , Abruf v. 07.11.2014
Wolters, Michael	»Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Polizei neu geregelt«, in »Der Feuerwehrmann«, Ausgabe 3-2012, 62 Jahrgang, S. 77-78

Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich diese Facharbeit in allen Teilen ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der angeführten Quellen angefertigt habe.⁸⁴

Münster, 15.12.2014

Markus Beckmann

⁸⁴ Gemäß § 21 Abs. 3 S. 2 VAPhD-Feu.