

Frank Hachemer

Ehrenamtliches Feuerwehrensengagement und Unternehmen: Wie kann die Vereinbarkeit verbessert werden?

Unternehmen spielen eine entscheidende Rolle für die Feuerwehren, denn der größte Teil der Feuerwehren Deutschlands gründet im Ehrenamt. Feuerwehr-Aktive sind also Menschen wie Du und Ich, Nachbarn, Freunde, Bekannte und – Kolleginnen und Kollegen. Arbeitnehmer also, die ins Arbeitsleben eingebunden sind und sich bei einem Alarm der Feuerwehr aus ihrem Arbeitsprozess herauslösen müssen, um in den jeweiligen Einsatz überwechseln zu können.

Es gibt erfreulicherweise viele Arbeitgeber, die den Wert der Feuerwehren erkannt haben. Sie wissen, dass die Feuerwehr ein wichtiger Teil der Daseinsvorsorge auch der Wirtschaft ist, dass im Zweifelsfalle auch gerade die Sicherheit ihres eigenen Unternehmens durch die Feuerwehr geschützt wird. Daher gibt es zahlreiche interessante Unterstützungsmodelle von der problem- und diskussionslosen Freistellung von Arbeitnehmern für den Feuerwehrdienst bis hin zur Spende von Gerät und Ausrüstung oder gar von Fahrzeugen, damit die Feuerwehr vor Ort jederzeit mit hoher Schlagkraft auch für das eigene Unternehmen wirken kann. So manches Unternehmen engagiert sich da weit über die Verpflichtung zur Freistellung im Einsatzfalle hinaus und ist damit ein regelrechter Leuchtturm.

Auch steht natürlich fest, dass nicht aus jedem beliebigen Arbeitsprozess heraus Beschäftigte einfach und jederzeit für den Feuerwehreinsatz herausgelöst werden können. In sicherheitsrelevanten Bereichen, an Arbeitsplätzen mit Schlüsselfunktionen kann man nicht „einfach schnell mal weg“.

Es gibt zahlreiche Initiativen, um auch solche Zielgruppen als Feuerwehr-Aktive zu gewinnen, die dann tagsüber gar nicht aus einem Arbeitsprozess herausgerissen werden müssen. Haushaltsführenden jedoch stellt sich beispielsweise meist die Hürde, dass sie auch Kinder betreuen und daher eher unabhkömmlich sind. Hier gibt es vereinzelt sogar Angebote von Unternehmen, die eigenen Kinderbetreuungseinrichtungen für diesen Fall zu öffnen und es somit zu ermöglichen, dass Kinderbetreuende für die Dauer eines Feuerwehreinsatzes hier eine Auffangmöglichkeit für die Sprösslinge finden. Von flächendeckenden Angeboten sind wir jedoch in Deutschland leider weit entfernt.

Schichtarbeitende, die gerade frei haben, Urlauber, Studierende, Feuerwehrler ohne Arbeit, ergänzt durch wenige Arbeitnehmer aus der unmittelbaren Nähe sind daher weithin das

Rückgrat für Feuerwehreinsätze, die tagsüber während der Hauptarbeitszeiten das erste, schnell zur Verfügung stehende Personal stellen.

Die weitaus größte Gruppe der Aktiven im ehrenamtlichen Feuerwehrdienst sind jedoch nach wie vor Berufstätige. Sie sind vor die Schwierigkeit gestellt, gleich an zwei „Fronten“ Verständnis und Unterstützung für ihre Feuerwehrtätigkeit einwerben zu müssen: Zum einen muss der Arbeitgeber zur Freistellung tatsächlich bereit sein, zum anderen ist eine Akzeptanz durch das Umfeld der Kolleginnen und Kollegen wichtig. Mancher Feuerwehrangehöriger erlebt, dass es von der Umgebung am Arbeitsplatz schräg angesehen wird, wenn er „wieder einmal“ fehlt und die Kollegenschaft vermeintlich oder tatsächlich dadurch mehr Arbeit haben – sei es nur die Annahme von Telefonaten oder das Ersetzen des Ausfalles am Fließband in einer Produktion. Egal, wie hoch das allgemeine Ansehen der Feuerwehr allgemein ausfällt: Der Betroffene spürt in einem solchen Umfeld davon nicht sehr viel. Für manchen führte dies auch schon zu der Entscheidung, dieser unangenehmen Störung der Atmosphäre am Arbeitsplatz dadurch zu entgegen, dass er eben nicht mehr zu Feuerwehreinsätzen zur Verfügung steht.

Nicht weniger unangenehm sind auch gelegentliche Äußerungen von Kollegen oder gar Vorgesetzten, im schlimmsten Falle gar des Arbeitgebers selbst, der manchmal deutlicher, manchmal weniger deutlich zu verstehen gibt, dass das mit der Feuerwehr zwar ganz toll und auch sicher ehrenwert sei, dass man es sich doch aber bitte zumindest mittelfristig noch einmal überlegen sollte, denn es sei ja doch leider immer wieder störend.

Leider machen Arbeitnehmer, die sich ehrenamtlich im Einsatzdienst oder anderer Stelle für die Feuerwehr engagieren, diese Erfahrungen immer wieder. Und wer da ernsthaft meint, ein betroffener Arbeitnehmer könne hier ganz einfach deutlich auf die Gesetzeslage verweisen, nach der die gesetzliche Verpflichtung für den Arbeitgeber besteht, den Arbeitnehmer für den Feuerwehrdienst freizustellen, der kennt die Arbeitswelt eindeutig nicht gut genug, um beurteilen zu können, was viele betroffene Feuerwehr-Aktive seelisch durchmachen müssen, ehe sie entweder entnervt aufgeben und den Feuerwehrdienst verlassen oder gar ihren Broterwerb in Form der Arbeitsstelle verlieren.

Brandschützer erleben es oft: Das Bewusstsein für die Bedeutung und den Sinn eines guten Brandschutzes ist oft nur ungenügend vorhanden. Selbst das Wissen über eigene gesetzliche Verpflichtungen im eigenen Unternehmen ist oft genug mangelhaft. Immer wieder begegnet man der Einstellung, das mit dem Brandschutz sei sowieso stark übertrieben und fresse nur Geld. Erst, wenn der erste Schaden da ist, kommt es zum Umdenken und es ist erkannt, dass die hier investierten Mittel lebensnotwendig sind – und das im wahrsten Sinne des Wortes. Die Zahlen der Versicherungswirtschaft sprechen für sich, Milliardenschäden durch Brände und oft ruinierte Unternehmen beweisen, dass Investitionen in Brandschutz existenziell wichtig und gut angelegt sind, auch wenn sie unmittelbar keine Gewinne generieren.

Die Feuerwehrverbände in den Bundesländern und der Deutsche Feuerwehrverband als bundesweiter Fachverband setzen sich daher nicht nur für eine stärkere Akzeptanz von Feu-

erwehr-Aktiven als Arbeitnehmer ein, sondern auch für eine Unterstützung des Feuerwehrdienstes durch gezielte Einstellung von Feuerwehrlern mit dem Hinweis, dass man hier Arbeitnehmer von besonderer Qualität gewinnen kann: Sie sind es gewohnt, auch unter hoher Belastung im Team mit anderen Menschen zusammenzuarbeiten. Sie können Ziele in kurzer Zeit erreichen. Weiterbildung ist meist schon seit jungen Jahren selbstverständlich. Sie weisen hohe Disziplin und Zuverlässigkeit auf, die beide im Feuerwehrdienst unerlässlich sind.

Die Feuerwehrverbände sind im Dialog mit der Politik und ebenso mit den Wirtschaftsverbänden, um das Bewusstsein in Unternehmen in diesem Sinne in großer Breite zu fördern. Mit dem Förderschild „Partner der Feuerwehr“ des Deutschen Feuerwehrverbandes und weiteren regionalen Auszeichnungen werden Unternehmen besonders auch in der Öffentlichkeit hervorgehoben, die die Feuerwehren und besonders die Feuerwehrler unter ihrer Mitarbeiterschaft unterstützen und fördern.

Die Verantwortlichen in Verwaltungen und generell im öffentlichen Dienst sind gehalten, Feuerwehrangehörige bevorzugt einzustellen und freizustellen. Leider gibt es auch hier Beispiele, wo Feuerwehrangehörige als Beschäftigte nicht erwünscht sind – sogar in Gemeindeverwaltungen, die selbst eigentlich ja Träger der örtlichen Feuerwehr sind. Hier initiieren die Verbände inzwischen sogar Bildungsmaßnahmen, in denen Verwaltungschefs „ihre“ Feuerwehr mit deren Strukturen und Aufbau genauer kennenlernen können, um auch hier das Bewusstsein der Entscheider positiv zu beeinflussen. So soll erreicht werden, dass sich das Klima insgesamt mehr hin zu einer Unterstützung des einzelnen Arbeitnehmers als Feuerwehr-Aktivem entwickelt, so dass Beschäftigte gern Feuerwehrleute sind und Unternehmer ihre ehrenamtliche Tätigkeit nicht nur wertschätzen, sondern auch als positiven Wirtschaftsfaktor für das eigene Unternehmen begreifen.

Autor

Frank Hachemer, Vizepräsident Deutscher Feuerwehrverband.

Kontakt: info@dfv.org

Weitere Informationen: <http://www.feuerwehrverband.de/>

Redaktion

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

Tel: +49 30 62980-115

newsletter@b-b-e.de

www.b-b-e.de