Feuerwehr 4.0 – Zukunftsstrategie 2030

Dokumentation des Projektstarts 2019

FEUERWEHR
VERBAND
ENZKREIS



Inhaltsverzeichnis

Vorworte	3
Vorüberlegungen zum Projekt	4
Vorgehensweise, Projektschritte	5
Onlinebefragung der Feuerwehren	5
Onlinebefragung der Verwaltungen	7
Zukunftswerkstatt I – 26. Oktober 2019 in Niefern-Öschelbronn	8
Zukunftswerkstatt II – 30. November 2019 in Wimsheim	13
Top 10 Ideen	16
4 Hauptthemen	17
• Regionalzentrum Feuerwehr – Feuerwehr-Zweckverband	17
• Organisation, Struktur und Aufgabenverteilung innerhalb der eigenen Feuerwehr	20
• Kameradschaft 4.0	22
• Wertschätzungs- und Anerkennungskultur durch die Gesellschaft	23
Anmerkungen zum Schluss	27
Wie geht es weiter? – Konkretisierung der Weiterarbeit	28
Danksagungen	29
Bildergalerie	30
Anlagen:	31ff

OCR Codes für PPT Präsentation Befragung; Befragungsergebnisse Feuerwehr, Verwaltung, Liste mit den 82 Ideen

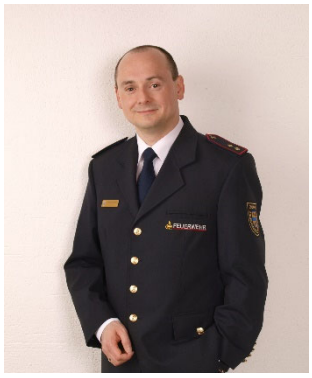
Herausgeber:

Feuerwehrverband Enzkreis e.V.
Richard-Wolf-Straße 4-8
75438 Knittlingen
Fon 07043 9350 43
Fax 07043 9350 51
info@feuerwehr-enzkreis.de

Quellenverzeichnis: Unterlagen, Dokumentation Feuerwehrverband Enzkreis; Masterarbeit von Rebecca Zeller, Hochschule für Öffentliche Verwaltung Ludwigsburg; Fotos: Feuerwehrverband Enzkreis

Wir danken dem Landratsamt Enzkreis für die freundliche Unterstützung beim Druck dieser Broschüre.

Vorworte



Veränderungen und Wandel sind so selbstverständlich wie Sommer und Winter, Tag und Nacht, jedoch umso unberechenbarer. Wir können die Zukunft nicht voraussehen aber wir können uns darauf einstellen und vorbereitet sein. Dies waren auch die Überlegungen der gemeinsamen Verbandsklausurtagung von Vorstand und Ausschuss im November 2018, die zu dem Projekt Feuerwehr 4.0 – Zukunftsstrategie 2030 geführt hat. In der nachfolgenden Dokumentation zeigen wir den im Jahr 2019 gestarteten Weg unserer gemeinsamen Arbeit der Kommunen und der Feuerwehren im Enzkreis auf. Gleichzeitig ist dies eine Momentaufnahme und ein Zwischenbericht eines Projektes, welches uns in den nächsten Jahren begleiten wird. Wir möchten die Kraft und Dynamik der Befragung unserer Feuerwehrkameradinnen und -Kameraden sowie das leidenschaftliche Engagement der beiden Zukunftswerkstätten fortführen und gemeinsam an der Umsetzung der angestoßenen Projekte und Ideen arbeiten. Nur wenn es gelingt, alle Leistungs- und Verantwortungsträger in Feuerwehr, Kommune und Landkreis einzubinden, werden wir die Veränderungen in der Zukunft im gemeinsamen Interesse gestalten können.

Markus Haberstroh
Vorsitzender Feuerwehrverband Enzkreis

FEUERWEHR VERBAND ENZKREIS



Der Feuerwehrverband kam Anfang 2019 auf mich zu und stellte mir die Überlegungen für ein Zukunftsprojekt der Feuerwehren im Enzkreis vor. Für alle Verantwortlichen in Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft ist es unabdingbar, sich grundsätzlich mit den vielfältigen Veränderungen zu beschäftigen, sich darauf einzustellen und den Wandel aktiv mitzugestalten. Auch die Bürgermeister der Gemeinden im Enzkreis beteiligen sich an diesem Zukunftsdialog und begleiten den Prozess. Ich konnte die engagierte Zusammenarbeit zwischen Verwaltungsexperten und Feuerwehrleuten aller Altersgruppen bei den beiden Zukunftswerkstätten erleben und bin begeistert, mit welchem Elan und mit welch großer Leidenschaft Ideen entwickelt wurden. Alle waren „mit Feuer und Flamme“ dabei, wofür ich den Mitwirkenden und Verantwortlichen herzlich danke. Nun gilt es, diese Ideen in naher Zukunft auch in die Tat umzusetzen. Uns erwarten also wahrlich „heiße Zeiten“.

Bastian Rosenau
Landrat

Enzkreis

Vorüberlegungen zum Projekt

Der Feuerwehrverband Enzkreis beschäftigt sich regelmäßig im Rahmen seiner jährlichen Klausurtagungen mit Zukunftsthemen der Feuerwehr und beschloss Ende 2018 den Start eines langfristigen Zukunftsprojektes „Feuerwehr 4.0 – Zukunftsstrategie 2030“. Dabei bewegen den Verband folgende Überlegungen, Entwicklungen und Thesen um die Zukunft der Feuerwehren:

- Die Feuerwehr als kommunale Pflichtaufgabe und oftmals größte gemeindliche Einrichtung ist als solche nur wenig im Bewusstsein der Bevölkerung und auch der Verantwortlichen in der Kommune
- Gleiches gilt für die Erbringung der Leistungen im Ehrenamt
- Aufgabengebiete und Risiken für die Feuerwehr und die ehrenamtliche Erbringung dieser Leistungen sind einzigartig
- Der genetische Code der Feuerwehr heißt: Machen (und nicht über Probleme zu klagen bzw. über bestimmte Situationen zu hadern)
- Funktionsträger in der Feuerwehr kommen zunehmend an ihre Leistungs- und Belastungsgrenzen – bzw. sie sind bereits deutlich überschritten
- Neue technologische Entwicklungen – die Komplexität steigt
- Die Vielzahl von neuen und speziellen Gerätschaften für eine immer komplexer werdende technische Welt in Verkehr, Gewerbe und Haushalt erfordert eine noch stärkere Übungsintensität
- Digitalisierung – bringt neue Anforderungen für das Feuerwehrwesen
- Einführung des Digitalfunk, digitale Alarmierung, Einführung neuer digitaler Systeme für Einsätze, in Fahrzeugen und Geräten
- Veränderungen und Anforderungen der Wirtschaft und der Arbeit – zu Lasten des Ehrenamts
- Künstliche Intelligenz und Digitalisierung erfordert Veränderung bei den Mitarbeitern: Erhöhte Anforderungen an die Belegschaft, Flexibilität zu Lasten des Ehrenamts
- Anforderungen des Gesetzgebers, der Rechtsprechung, der Versicherungsträger – komplexere Reglements und neue Aufgaben
- Neue Gesetze und Rechtsprechung erhöhen die Anforderungen an die verantwortlichen Kräfte der Feuerwehr: Haftungsfragen für Funktionsträger wie Kommandanten, Einsatzleiter, Gerätewarte
- Gesellschaftliche Veränderungen – Freizeitverhalten, Individuelle Gestaltungsbedürfnisse, weniger feste Bindungen im Ehrenamt
- Die Generationen Y und Z haben andere Wertevorstellungen von ihrer Freizeit und von der Art und Intensität ihres ehrenamtlichen Engagements
- Rahmenbedingungen werden in Zukunft deutlich anders – dies erfordert eine neue Zukunftsstrategie: Feuerwehr 4.0 / Feuerwehr 2030

Vorgehensweise, Projektschritte

Um dieses Zukunftsprojekt professionell begleiten zu lassen, wurde mit der Hochschule für öffentliche Verwaltung in Ludwigsburg Kontakt aufgenommen. Mit Frau Prof. Dr. Birgit Schenk erhielt der Verband Unterstützung bei der Aufstellung des Projektes. Es gelang eine Masterarbeit für das Thema auszuschreiben und mit Rebecca Zeller eine Masterantin zu gewinnen, die bereit war, sich diesem Thema zu widmen und den Verband bei den Projektschritten zu begleiten.

Nach intensiven Vorgesprächen, Abstimmungen mit der Hochschule und zwei gemeinsamen Vorbereitungsworkshops wurden folgende Projektschritte vereinbart und durchgeführt, die sich dann auch in der Masterarbeit von Frau Zeller wiederfinden:

- Leitfadeninterview mit drei Kommandanten zur Vorbereitung der Onlineumfrage
- Pretest mit 8 Personen aus Feuerwehrkreisen zur Validierung des Fragenkatalogs
- Onlineumfrage bei allen Feuerwehrangehörigen und Kommunalverwaltungen im Enzkreis
- Auswertung der Befragung und Erstellung erster Indikationen aus der Befragung
- Zukunftswerkstatt I in Niefern am 26. Oktober 2019
- Detailauswertung der Befragung, Identifikation von 82 Ideen und Verdichtung auf 4 Haupt-Themengebiete
- Zukunftswerkstatt II in Wimsheim am 30. November 2019
- Masterarbeit Rebecca Zeller
- Ergebnisdokumentation und Präsentation in der Öffentlichkeit am 17. März 2020

Der Verbandsvorstand hat im November 2019 im Rahmen seiner Klausurtagung über die weitere Arbeit an dem Themenkomplex beraten. Dabei wurde deutlich, dass sowohl die Ergebnisse aus der Befragung als auch die erarbeiteten Hauptthemen aus den Zukunftswerkstätten Bestandteil der Verbandsarbeit der nächsten Jahre sind und die Arbeit an der Vertiefung und Umsetzung gemeinsam weitergehen wird. Jede Kommune und Feuerwehr im Enzkreis hat unterschiedliche Strukturen, Anforderungen und Voraussetzungen für den Umsetzungsprozess. Über die Umsetzungsgeschwindigkeit und Umsetzungstiefe ist jeweils auf örtlicher Ebene zu entscheiden. Der Feuerwehrverband bietet im Rahmen des Projektes Handlungsoptionen und Ideen.

Onlinebefragung der Feuerwehren im Enzkreis

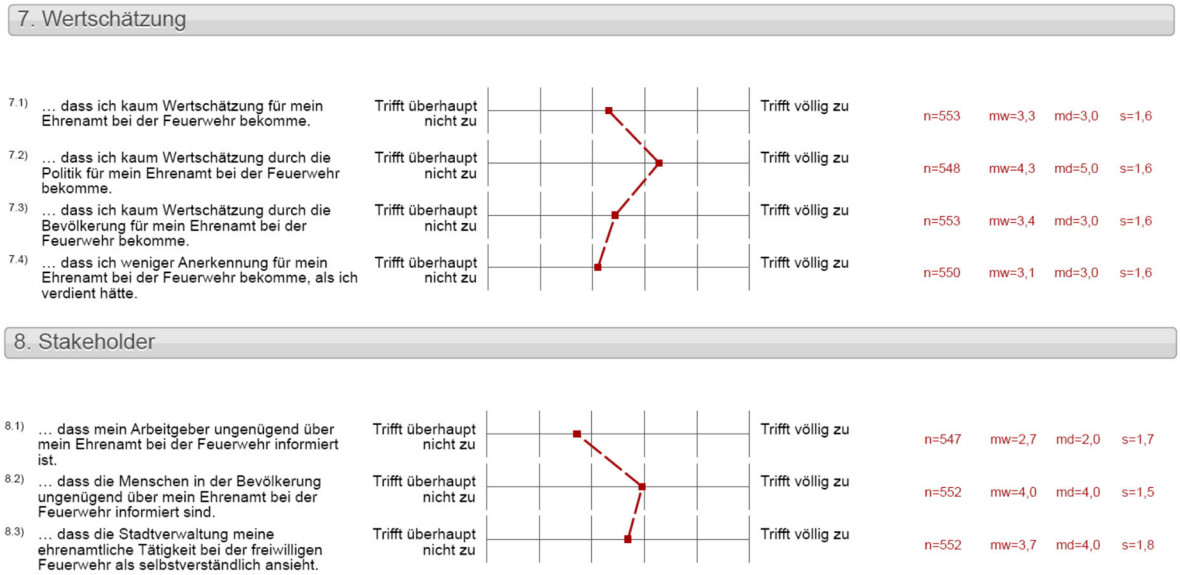
Die Befragung erfolgte vom 13. bis zum 30.09.2019 online auf Basis eines strukturierten Fragebogens, der aus insgesamt 15 Teilen band. Neben statistischen Daten, Fragen zur Motivation der Ehrenamtlichen, Fragen zur Bereitschaft zur Übernahme von Aufgaben bei der Feuerwehr, wurden verschiedene problembehaftete Aussagen aufgestellt, um mögliche Handlungsfelder zu identifizieren. Im Anschluss daran wurden Themenfelder aufgegriffen, um zu ermitteln, in welchen Bereichen weitere Probleme bestehen. Zu den Themen gehören die Wertschätzung (Teil 7), die Beteiligte (Teil 8), die zeitliche Vereinbarkeit (Teil 9), Werte und Struktur innerhalb der Feuerwehr (Teil 10), die Ausstattung und Pflichten der Feuerwehr (Teil 11) und die Qualifikationen (Teil 12). Im Frageteil 13 wurde die Bereitschaft der Feuerwehrleute zur Übernahme verschiedener Tätigkeiten in der Zukunft erfragt. Teil 14 diente der Ermittlung, ob die Befragten ihr Engagement bei der Feuerwehr fortführen wollen. Im letzten Teil hatten die Befragten die Möglichkeit, in drei offenen Fragen ihr Zukunftsszenario für ihre Freiwillige Feuerwehr darzulegen.

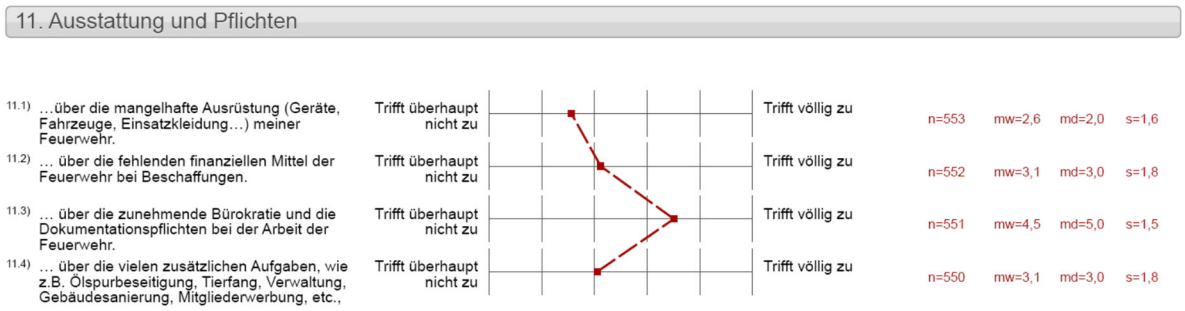
Die Bewerbung der Onlinebefragung erfolgte über verschiedene Medien. Dabei wurde der Verbandsnewsletter, Rundmails an die Kommandanten, Abteilungskommandanten, Vorstand und Ausschussmitglieder des Verbandes, Jugendfeuerwehr-Verantwortliche im Landkreis und Whatsapp-Gruppen verwendet. Bemerkenswert ist, dass die Feuerwehrleute den umfangreichen Fragebogen und auch zahlreiche Beiträge in den Freitextfeldern eingetragen haben.

Mit **25,48 % Rücklaufquote** (554 Personen) konnte ein Beteiligungsergebnis erreicht werden, mit dem die Verantwortlichen im Verband nicht gerechnet hatten.
Die Freitext-Eingabe am Ende des Fragebogens wurde von den meisten Befragten intensiv genutzt. Daraus entstand eine wahre Fundgrube an Anregungen, Feedbacks, Ideen und Impulsen, deren Studium sich in jedem Falle lohnt. Im Rahmen des Projektes wurden auch diese Textteile in Themen-Cluster aufgeteilt und in die Entwicklung der Handlungsstränge aufgenommen. Daraus entstanden unter Anderem auch die 82 Ideen und die 10 Top-Themen.

Wesentliche Erkenntnisse (siehe auch Anlage)
77 % der Befragten sind Angestellte
21 % der Befragten arbeiten am Wohnort
22 % der Befragten arbeiten bis 10 km vom Wohnort entfernt
56 % der Befragten haben Ausbildung unterhalb Gruppenführer
¾ der Befragten sehen Probleme in der zunehmenden Bürokratie und Dokumentationspflicht bei der Arbeit der Feuerwehren
76 % der Befragten sind der Meinung, dass die Geräteprüfungen im Umfang der geltenden Vorschriften nicht mehr im Ehrenamt zu leisten sind

Nachfolgend einige Auswertungs-Charts aus der Befragung:



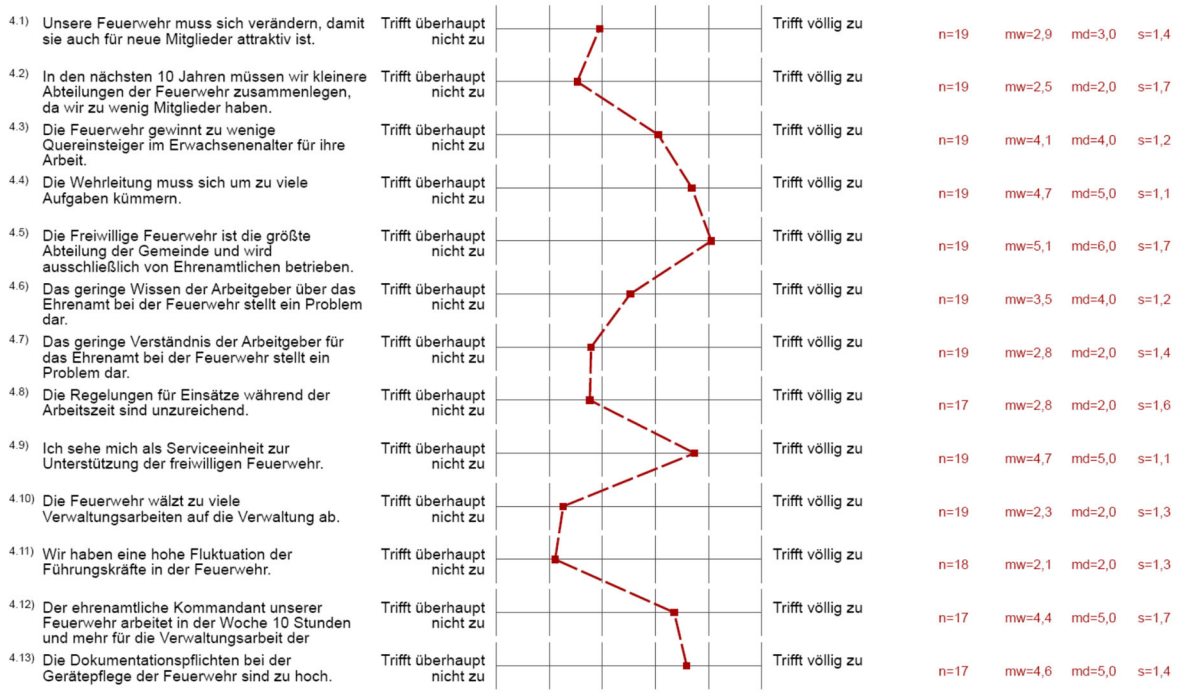


Onlinebefragung der Verwaltungen

Zeitgleich mit der Befragung der Feuerwehren wurden auch alle 28 Kommunen im Enzkreis befragt. Die Bürgermeister wurden gebeten, den Fragebogen an ihre Verwaltungsmitarbeiter mit Zuständigkeit für Feuerwehrthemen weiterzugeben. Dabei haben 19 Kommunen teilgenommen, was einer Teilnahmequote von 67 % entspricht.

Neben statistischen Informationen wurde abgefragt, welche Funktionen die Verwaltungen für die Feuerwehren übernehmen. Dabei ergaben sich doch recht unterschiedliche Vorgehensweisen.

Aufgaben	Ja	Nein
Erstellung von Feuerwehrsatzungen	17	2
Anträge für Zuschüsse	16	3
Mitwirkung bei der Beschaffung von Material	15	4
Durchführung von Vergabeverfahren	14	5
Mitwirkung bei der Beschaffung von Fahrzeugen	14	5
Abrechnung von Einsätzen	14	5
Bestellung von Material und Geräten	9	10
Aufstellung des Haushaltsplans für die Feuerwehr	8	11
Werbung für die Feuerwehr	4	15
Überwachung der Gültigkeit von Untersuchungen (G26.3, Führerscheine, etc.)	4	15
Erstellung von Einladungen zu Veranstaltungen der Feuerwehr	4	15
Terminvereinbarung für Wartungs- und Reparaturarbeiten	3	16
Erstellung von Einsatzberichten	3	16
Lehrgangsverwaltung	2	17
Kontrolle der Geräte	1	18
Kontrolle der Fahrzeuge	1	18



Zukunftswerkstatt I – 26. Oktober 2019 in Niefern-Öschelbronn

Der Grundgedanke der Zukunftswerkstatt war es, mit möglichst vielen verschiedenen Personen aus Verwaltung und Feuerwehr über die Zukunft der Feuerwehr nachzudenken und über erste Ergebnisse der durchgeführten Befragung der Feuerwehren und Verwaltung zu diskutieren. Zur ersten Zukunftswerkstatt des Feuerwehrverbandes Enzkreis hatten sich 108 Personen angemeldet und damit wurden die Erwartungen des Vorbereitungsteams innerhalb des Feuerwehrverbandes Enzkreis deutlich übertroffen. Neben Landrat Rosenau, zahlreichen Bürgermeistern, Mitarbeitern aus der Verwaltung und Feuerwehr-Kommandanten waren auch Feuerwehrkameradinnen und -Kameraden nach Niefern gekommen und haben sich auf einen hochdosierten und ergebnisoffenen Arbeitseinsatz eingelassen. Die besondere Herausforderung bei der Vorbereitung der Veranstaltung war die nur sehr kurze Zeit, die für die Auswertung der Befragung der Feuerwehren und Verwaltungen vom September blieb. Dabei sind nämlich die Ergebnisse in die Werkstatt eingeflossen und die Teilnehmer hatten die Möglichkeit, eigene Ideen und Lösungen zu entwickeln. Der Ameliussaal in der Gemeindehalle Niefern war in Arbeitszonen eingeteilt und wurde zur großen Kreativ-Werkstatt umfunktioniert. Die Teilnehmer wurden bunt gemischt aus unterschiedlichen Kommunen und Feuerwehren in 8 Arbeitsgruppen aufgeteilt. Zu Beginn konnten die Teilnehmer ihre Erwartungen an den Tag über die Onlineplattform Mentimeter kundtun. Nach den Begrüßungen durch den Verbandsvorsitzenden Markus Haberstroh, Landrat Bastian Rosenau und dem Stellvertretenden Bürgermeister von Niefern, Erik Schweickert, wurden diese Erwartungen an der Leinwand in einer Wortwolke dargestellt.

Es gelang den 8 Moderatoren des Tages in den Arbeitsgruppen eine außerordentlich kreative Atmosphäre zu erzeugen und einige sehr spannende Ideen voranzubringen. Das Moderatorenteam hatte sich im Vorfeld der Veranstaltung getroffen und die Veranstaltung mit viel Engagement vorbereitet. Auch die Feuerwehr Niefern-Öschelbronn hat bei der Organisation und Durchführung hervorragend mitgewirkt und maßgeblich zum Gelingen der Veranstaltung beigetragen.

Zunächst erfolgte in allen Gruppen die Identifikation des Problemraumes, also den Themen, die den Teilnehmern unter den Nägeln brennen, mit Fragen wie:



An einem Kreativ-Tisch konnten sich die Teilnehmer verschiedene Materialien für die Darstellung ihrer Ideen aussuchen

- Was sind die größten Herausforderungen für die Zukunft der Feuerwehr in den nächsten 10 Jahren?
- Was macht mir große Mühe bei der Feuerwehr?
- Was ärgert mich?
- Wovor habe ich Angst?
- Was macht mir Sorgen, wenn ich an die Zukunft der Feuerwehr denke?

Jede Gruppe hatte 8 Minuten Zeit diese Punkte zu sammeln. Dann wurden die Punkte an einer Pinwand gruppiert und kurz am Tisch vorgestellt. Danach startete der Kreativteil.

Dabei orientierten sich die Teilnehmer an folgenden Leitfragen:

- Wie sieht die Feuerwehr der Zukunft aus?
- Stellen Sie sich vor, sie könnten Ihre Feuerwehr der Zukunft gestalten, planen, bauen: Wie sieht diese Feuerwehr aus?
- Was ist das Besondere, das Neue an dieser Feuerwehr?
- Wie fühlt sich diese Feuerwehr an?
- Was reizt Sie dort mit dabei zu sein und ihren ehrenamtlichen Dienst zu leisten? Was gefällt Ihnen dort?
- Wie ist diese Feuerwehr organisiert?
- Welche Neuerungen gibt es bei dieser Feuerwehr?

In 50 Minuten konzentrierter und leidenschaftlicher Gruppenarbeit wurden an den Tischen die unterschiedlichsten Ideen und Lösungsansätze für die Herausforderungen der Zukunft diskutiert, entwickelt und später im Plenum vorgestellt.
Ideen wie Feuerwehr-Service-Center, Zweckverband für die Feuerwehr, Ideen zur Vereinbarkeit von Familie und Feuerwehr, das Feuerwehr-Netzwerk, Überlegungen zur Standardisierung der Beladung und Ausstattung von Fahrzeugen, neue Ideen für die Ausbildung der Feuerwehr, Ideen zur Digitalisierung bei der Feuerwehr und vieles andere, wurde von den Gruppen in dieser kurzen Zeit hervorgebracht.



Gemeinsam Ideen für die Zukunft der Feuerwehr entwickeln –
Bürgermeister, Verwaltungsleute und Feuerwehrfrauen und -männer
aus unterschiedlichen Kommunen an einem Tisch –
es wurde konzentriert, kreativ und mit Leidenschaft gearbeitet!





Es wurde gebaut, geklebt, geknetet und Karten geschrieben. Dabei wurden viele verschiedene Ideen wie hier abgebildet, in das Zukunftsbild hineingelegt:

- Landesweit einheitliche Verwaltungssysteme für die Feuerwehr
- Feuerwehrbezirke mit hauptamtlicher Unterstützung
- Zeitflexible Ausbildungsangebote
- Multikombinations-Häuser mit verschiedenen Hilfsorganisationen
- Standardisierung bei Beschaffung, Ausstattung

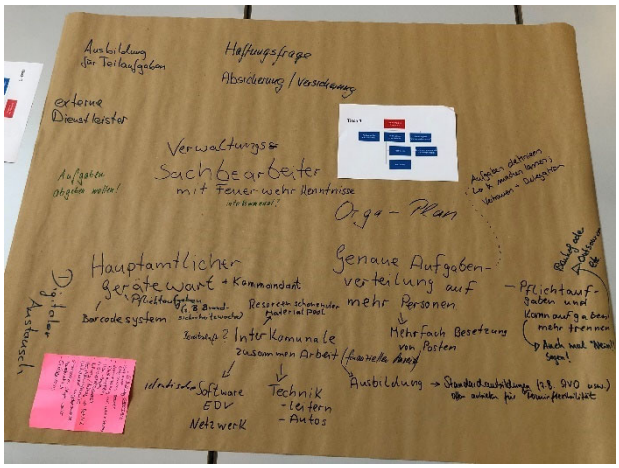
Jede Gruppe stellte ihre Ergebnisse im Plenum vor und erläuterte die unterschiedlichen Ideen und Lösungen. Bei verschiedenen Themenfeldern gab es deutliche Übereinstimmungen und ähnliche Ansatzpunkte.

Nach einer Pause stellte die Masterantin der Hochschule für öffentliche Verwaltung in Ludwigsburg, Frau Rebecca Zeller, die wichtigsten Ergebnisse der Befragung der Feuerwehr und der Verwaltung vor.

Ein weiterer Prozessschritt der Zukunftswerkstatt war das sogenannte Worldcafe – ein Format bei dem an jedem der Tische auf einem großen Plakat Impulse der Teilnehmer zu einer Frage, einem Themenbereich gesammelt werden. Der Tischmoderator stellte das jeweilige Thema kurz vor und die Teilnehmer starteten mit ihren Beiträgen. Nach 10 Minuten wurde ein Tischwechsel vorgenommen, so dass jede Gruppe an mehreren Tischen ihren Beitrag, ihren Impuls zu verschiedensten Themen geben konnte. Die 8 Themenbereiche haben sich aus den Befragungsergebnissen ergeben und lauteten:

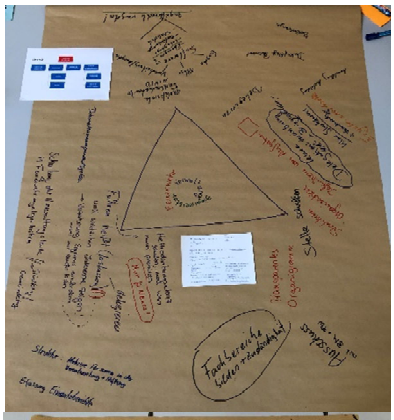
Entlastung des Ehrenamts

- Änderung der Aufbaustruktur?
- Unterstützung erforderlich?
- Technisch?
- Personell?
- Änderung der Rahmenbedingungen?
- Mehr interkommunale Zusammenarbeit?



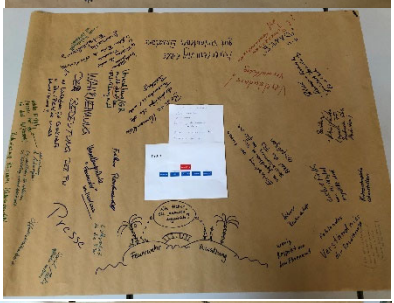
Entlastung Wehrleitung

- Änderung der Aufbaustruktur?
- Unterstützung
- Technisch?
- Personell?
- Änderung der Rahmenbedingungen?
- Bürokratie, Verwaltungsarbeit, Doku-Pflichten
- Unterstützung erforderlich?



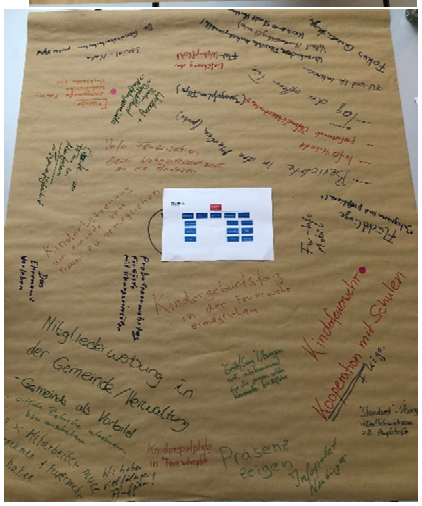
Wertschätzung

- Bevölkerung
- Politik
- Stadtverwaltung
- Kameraden
- Führungskraft



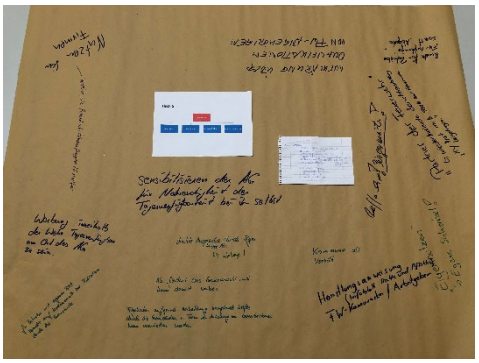
Mitglieder gewinnen

- Personengruppen
- Kinder & Jugendliche
- Quereinsteiger
- Frauen
- Motive für ein Ehrenamt bei der FF
- Bereitschaft der Mitglieder nutzen
- Vereinbarkeit Familie, Beruf, Feuerwehr
- Verständnis
- Öffentlichkeitsarbeit
- Wissen vermitteln
- Image
- Teilhaben lassen



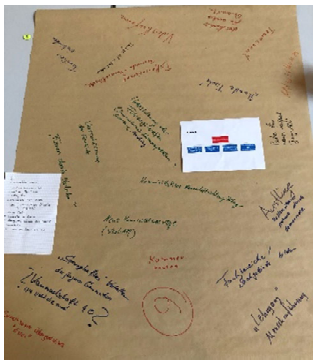
Arbeitgeber

- Informieren
- Verständnis
- Tagesverfügbarkeit
- Arbeitgeberanreize



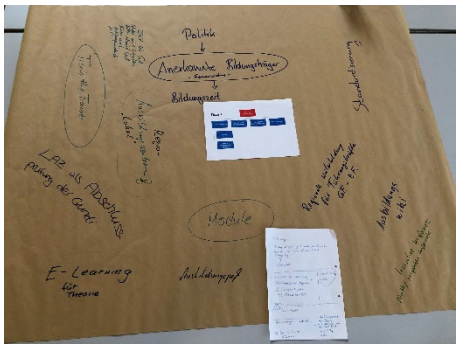
Außerhalb des Einsatzes

- Kommunikation untereinander verbessern?
- Führungsstil okay?
- Mitbestimmung ausreichend?
- Verbesserung der Kameradschaft?



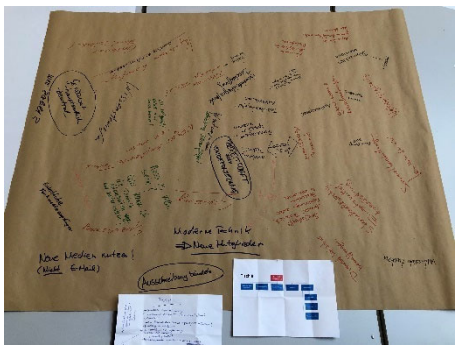
Aus- und Weiterbildung

- Landesfeuerwehrschule
- Wartezeit
- Orts- u. zeitunabhängige Lehrgänge
- Gestaltung der Übungen vor Ort?
- Aufstieg über Leistungsabzeichen?
- Mehr Flexibilität?



Technik & Ausstattung

- Finanzielle Mittel ausreichend?
- Beschaffungswesen
- Stand der Technik
- Bedienbar
- Als Hilfsmittel
- Im Einsatz
- Verwaltungsarbeit
- Dokumentationspflicht



Nach der Vorstellung der Ergebnisse aus den Worldcafe-Themen-Tischen gab es noch eine Zusammenfassung des Tages und die Möglichkeit des Feedbacks der Teilnehmer durch eine Online-Mentimeter-Abfrage in Echtzeit. Dabei ergab sich ein sehr erfreuliches Stimmungsbild, welches den Organisatoren Mut und Ansporn für die Folgeveranstaltung in Wimsheim war.



Zukunftswerkstatt II – 30. November 2019 in Wimsheim

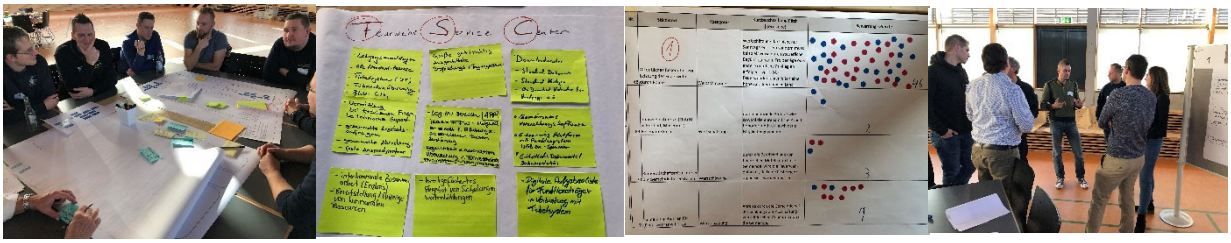
Einen Monat nach der Zukunftswerkstatt in Niefern wurde die zweite Veranstaltung in Wimsheim durchgeführt. Dabei galt es die in der Zukunftswerkstatt I entwickelten Ideen so weiterzuführen, dass daraus für die Kommunen, die Feuerwehren und den Feuerwehrverband Handlungsfelder für die Zukunft abzuleiten sind. Außerdem sollten aus den vielen Impulsen der Befragung die wichtigsten 10 Ideen priorisiert werden.

Auch bei dieser Veranstaltung konnte der Verbandsvorsitzende Markus Haberstroh Herrn Landrat Bastian Rosenau sowie zahlreiche Bürgermeister, Amtsleiter und Feuerwehrkameradinnen und -Kameraden begrüßen. Mario Weisbrich begrüßte die Workshopteilnehmer in der Wimsheimer Gemeindehalle als Bürgermeister und Vertreter der Bürgermeister im Feuerwehrverband. Die Feuerwehr Wimsheim hatte die Organisation und Bewirtung in der Halle übernommen und das Team des Feuerwehrverbandes mit großem Engagement vor Ort bei der Einrichtung der Werkstatt unterstützt. Hierfür gilt unser herzlicher Dank.



Zum Start der Veranstaltung gab es einen Rückblick in die Ergebnisse der Zukunftswerkstatt I und in die Befragungs-ergebnisse. Wichtig dabei war es, die Teilnehmer an den Gruppentischen in diese Themen mit hineinzunehmen, ihnen aber auch die Möglichkeit zu geben eigene Ideen zu entwickeln. Daher wurde im hinteren Bereich der Halle ein großer Werkstatt-Tisch aufgebaut, an dem interessierte Teilnehmer eigene Ideen und Entwicklungen gestalteten. Außerdem konnten die Teilnehmer ihre eigenen Ideen auf den aushängenden Plakatwänden ergänzen. Auf Tischen am Hallenrand wurden einige Exponate und Plakate der Zukunftswerkstatt I ausgestellt. Diese wurden zu Beginn der Veranstaltung und in den Pausen besichtigt.





Die bei der Befragung, bei der Zukunftswerkstatt I eingegangenen 82 Ideen (siehe Anlage in dieser Dokumentation) wurden an den Hallenwänden auf großen Plakaten dargestellt. Diese galt es dann in der ersten Runde zu sichten, darüber ins Gespräch zu kommen und zu bewerten. Jeder Teilnehmer erhielt 10 Klebepunkte mit denen er seine 10 Favoriten-Ideen/Top-Ideen priorisieren konnte. Die abschließende Bewertung ergab dann Ideen mit gleicher Punktzahl, so dass nunmehr 13 Ideen in die TOP-Liste aufgenommen wurden.



Zentrales Arbeitsfeld der Zukunftswerkstatt II war es nach der Pause, die aus der ersten Zukunftswerkstatt aggregierten 4 Handlungsfelder, in jeweils 2 Gruppen zu bearbeiten, auszuformulieren und weitere Aspekte zu ergänzen. Hierzu wurden ausfüllbare Großflächenplakate zur Verfügung gestellt, die in einer 70-minütigen Arbeitseinheit zunächst grob und dann vollends ins Reine zu entwickeln waren.

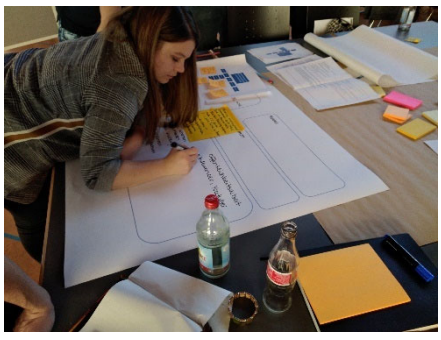


Dabei wurde an den Tischen wiederum intensiv diskutiert, leidenschaftlich an Formulierungen gerungen und schließlich interessante Konzepte zu Papier gebracht. Am Ende wurden alle Ideen durch die Gruppen vorgestellt und mit der Kamera für das Plenum sichtbar an die Leinwand projiziert.









Folgende Hauptthemen wurden mit verschiedensten Nebenaspekten bearbeitet:

- **Feuerwehr-Regionalzentrum/Feuerwehr-Zweckverband**
- **Organisation und Struktur der eigenen Feuerwehr**
- **Kameradschaft 4.0**
- **Wertschätzungs- und Anerkennungskultur durch Gesellschaft**

Die Zusammenfassung der Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen wurde im Rahmen der Masterarbeit von Rebecca Zeller vorgenommen und ist in den nachfolgenden Kapiteln dargestellt.

In seinen Abschlussworten dankte Verbandsvorsitzender Markus Haberstroh allen Teilnehmern für ihre Mitwirken und wies darauf hin, dass dies nur ein Anfang eines mehrjährigen, wenn nicht sogar dauerhaften Entwicklungsprozesses sein kann. Er lud dazu ein, im Jahr 2020 in Arbeitsgruppen an den Themen weiterzuarbeiten und das Begonnene konkret werden zu lassen. Hierfür meldeten sich ca. 40 Teilnehmer mit ihrer Mailadresse an. Weitere Interessenten können sich gerne an den Feuerwehrverband wenden und erhalten gerne die Einladungen für weitere Runden.
Am Schluss gaben die Teilnehmer noch ihr Feedback über die Onlineplattform Mentimeter. Auch hierbei wurde deutlich, dass Format und Themenstellung den Nerv der Teilnehmer getroffen hatte.







TOP 10 Ideen

Im Rahmen der Zukunftswerkstatt II wurden 82 Ideen, die aus der Befragung aggregiert wurden und auch in der Zukunftswerkstatt I entstanden sind, durch die Werkstattteilnehmer gesichtet und priorisiert. Die Top 10 Ideen sind nachfolgend dargestellt:

Idee Prio	Kategorie	Kurzbezeichnung	Beschreibung
1	Wertschätzung	Öffentliches Bekenntnis zur Leistung der Feuerwehr durch Politik	Wertschätzung darf nicht nur Sonntagsrede sein, sondern muss beispielsweise durch steuerliche Begünstigungen, Freibeträge oder andere deutliche Privilegien erfolgen- vgl. USA – Feuerwehr-leute genießen eine hohe Anerkennung im Land
2	Struktur	hauptamtliche Feuerwehrleute	Der Kommandant oder der Gerätewart müssen entweder hauptamtliche Stellen sein oder durch hauptamtliche Kräfte unterstützt werden.
3	Digitalisierung	kreisweise Datenbank zum Austausch von Informationen	Eine zentrale Datenbank ermöglicht eine einheitliche Datenstruktur, die von allen Beteiligten verwendet werden kann z.B. für Ausbildungskonzepte, Lehr-gangsanmeldungen, Übungen, Mitgliederwerbung etc.
4	Ausstattung	gemeindeübergreifende Fahrzeugkonzeption	einheitliche Fahrzeuge, so dass Fahrzeuge kommunenübergreifend genutzt & ausgetauscht werden. Die Bedienbarkeit ist dementsprechend überall identisch; durch koordinierte Ausschreibungen lassen sich Kosteneffekte heben
5	Einsatzablauf	Tagesverfügbarkeit mit Auswärtigen verbessern	Doppelmitgliedschaften gezielt fördern
5	Struktur	interkommunale Zusammenarbeit	Auflösung von Gemeindegrenzen durch Zusammenarbeit mehrerer Kommunen - gemeinsame Organisation, gemeinsame Geräte-Nutzung und Beschaffung, gemeinsame Prozesse
6	Ausbildung	Bildungszeit für Feuerwehrausbildung nutzen	Anerkennung von Ausbildungen der Feuerwehr bei der gesetzlichen Bildungszeit
7	Ausbildung	Coaching für Führungskräfte	Coaching für Führungskräfte etablieren, um diese zu unterstützen.
8	Ausbildung	Train the Trainer	Ausbilder im Ausbilden ausbilden, didaktische Kenntnisse, Aufbau von Lehrveranstaltungen etc.
8	Kommunikation	gezielte Öffentlichkeitsarbeit	Die Bevölkerung muss mehr über Feuerwehr, Ehrenamtlichkeit, Einsatzdienst wissen und informiert werden – dies könnte durch eine kreisweite Kampagne mit örtlichen Veranstaltungen geschehen – es sind weitere Ideen hierzu erforderlich
9	Arbeitgeber	Arbeitgeberinformation durch die Kommunen	Aufklärung der Arbeitgeber über die Arbeit der Feuerwehren durch die Kommunen; Förderung von engagierten Arbeitgebern durch die Kommune – Auszeichnung „Partner der Feuerwehr“ usw.
9	Mitglieder	gezielte Werbung in Kindergärten und Schulen	Um Kinder und Jugendliche anzuwerben, soll verstärkt in Schulen und Kindergärten geworben und informiert werden.
9	Wertschätzung	Feuerwehrrente	Feuerwehrleute erhalten eine Absicherung durch eine Rentenversicherung und erwerben durch Dienst und Zugehörigkeit Rentenanteile
10	Digitalisierung	Einheitliche Feuerwehr-EDV	Landeseinheitliches EDV System mit Zugriffsverwaltung erleichtert die Verwaltungsarbeit

Die vier Hauptthemen

Als Zwischenergebnis des Projektes Feuerwehr 4.0 – Zukunftsstrategie 2030 können neben den TOP 10 Ideen, den Ergebnissen aus der Befragung mit ihren vielen Rückmeldungen in Textform auch die nachfolgenden vier Hauptthemen stehen, an denen nunmehr sukzessive weitergearbeitet und eine Konkretisierung erfolgen muss. Hierfür haben sich bereits interessierte Personen beim Verband registriert und werden sich ab dem 2. Quartal 2020 in Arbeitsgruppen treffen.

Es sei vorsorglich darauf hingewiesen, dass es sich bei den Themen um Ideen und Vorschläge handelt, die von den entsprechenden und zuständigen Gremien zu gegebener Zeit, bei entsprechender Reife und intensiver Befassung zu beschließen sind. Sie sollen Anregung sein und eine entsprechende Diskussion in Gang setzen. Der Feuerwehrverband Enzkreis möchte diese Diskussionen bündeln und gemeinsam mit seinen Mitgliedsfeuerwehren und den zuständigen Entscheidungsträgern weiterentwickeln.

1. Regionalzentrum Feuerwehr – Feuerwehr-Zweckverband

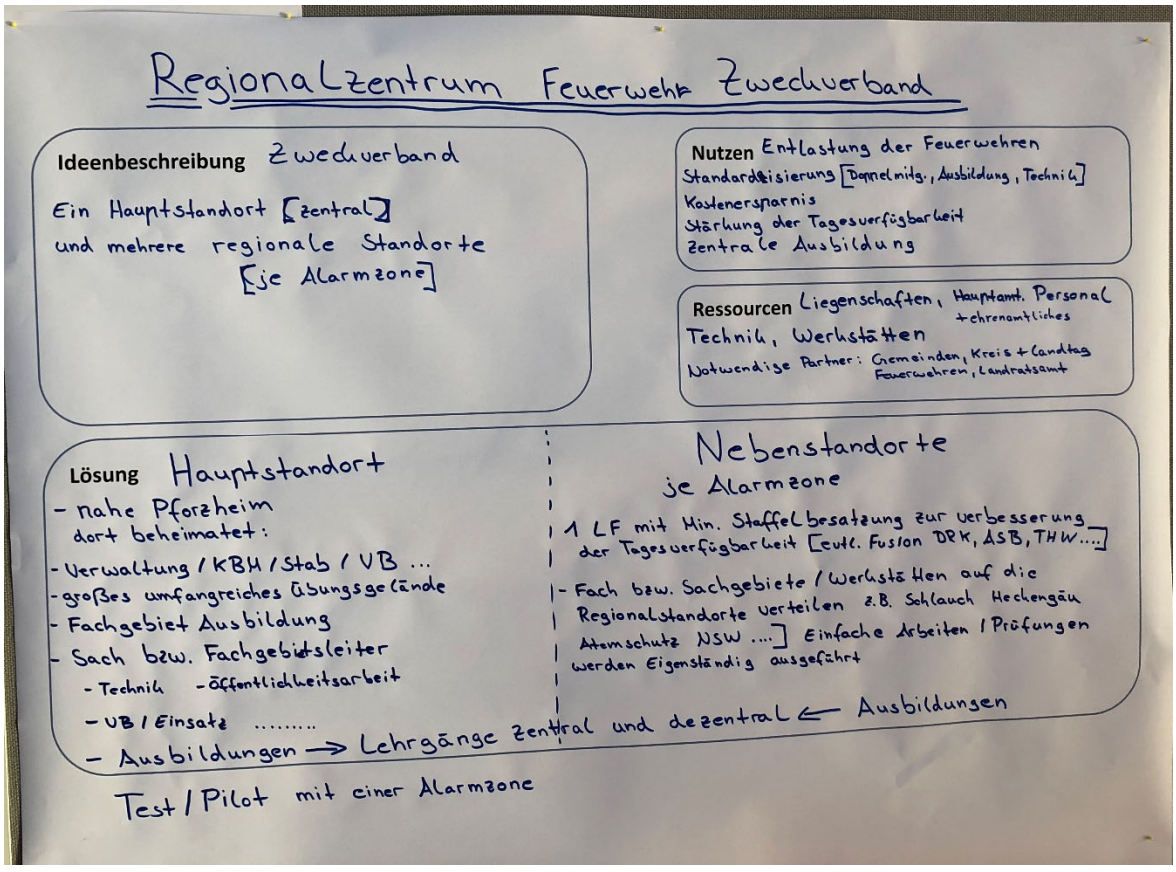
Die Freiwilligen Feuerwehren und die Gemeinden können v. a. durch interkommunale Zusammenarbeit in den Bereichen Ausbildung, Technik, Verwaltung und Öffentlichkeitsarbeit entlastet werden. Bei den teilnehmenden Gemeinden können so einzelne Vorgehensweisen standardisiert werden, was zu einer Zeit- und Kostenersparnis führen kann. Ziel in diesem Bereich soll zunächst die Gründung eines „Feuerwehr-Service-Centers“ sein.



Abbildung: Vom Feuerwehr Service Center zum Zweckverband Feuerwehr in 10 Jahren.

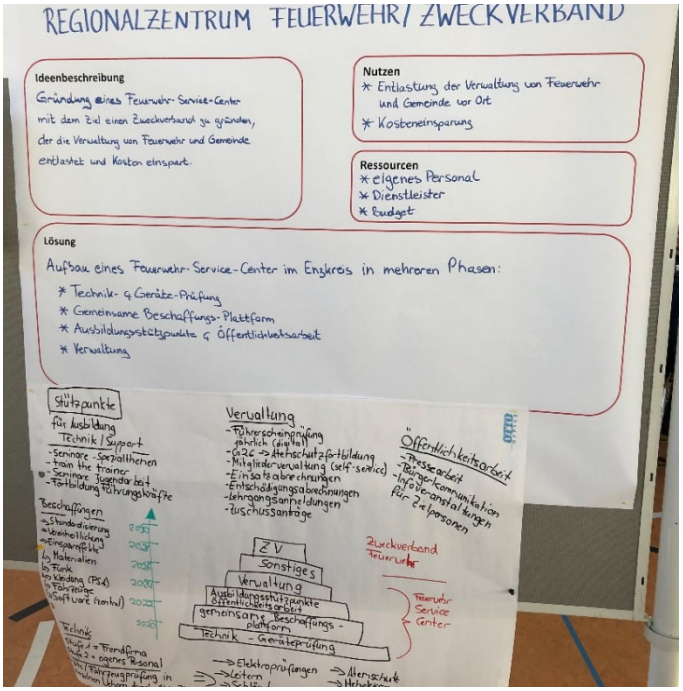
Dieses wird in den nächsten zehn Jahren nach und nach in Richtung Zweckverband Feuerwehr ausgebaut (vgl. Abbildung). In der ersten Phase werden die Technik- und Geräteprüfungen der teilnehmenden Feuerwehren auf das Service-Center übertragen. Dies erfolgt zunächst durch eine Fremdfirma und im zweiten Schritt durch eigenes hauptamtliches Personal. Die Prüfungen finden vor Ort in den einzelnen Wehren statt. Aufgaben in diesem Bereich sind Elektro-, Leiter-, Schlauch-, Leinen-, Atemschutz-, Hebekissen-, PSA-, Pumpen- und Fahrzeugprüfungen.

In der zweiten Phase 2022 wird eine gemeinsame Beschaffungsplattform initiiert. Positive Nebeneffekte sind hier die Standardisierung der Feuerwehren und eine Vereinheitlichung sowie Einsparungen finanzieller und zeitlicher Art. Über diese Plattform sollen Materialien aller Art, Funk, die PSA, Fahrzeuge und zentrale Software beschafft werden. Im dritten Schritt sollen ab 2024 Ausbildungsstützpunkte existieren, die u. a. Seminare für Spezialthemen und Jugendarbeit anbieten, train the Trainer Angebote schaffen und Fortbildungen für Führungskräfte im Bereich Menschenführung anbieten. Die Nutzung von Online-Systemen für die Aus- und Fortbildung der Feuerwehrangehörigen ist ein weiterer Baustein, der das Ehrenamt entlastet. Auch die Kernaufgabe der Ausbildung sowie die zugehörige Technik und der Support sollen durch das Feuerwehr-Service-Center übernommen werden. Im gleichen Schritt wird zudem die Öffentlichkeitsarbeit an das Feuerwehr-Service-Center übertragen. Dazu gehören die Pressearbeit, die Kommunikation mit den Bürgern und die Organisation von Informationsveranstaltungen zur Mitgliedergewinnung für verschiedene Zielgruppen.



Der letzte Schritt, der sich noch im Feuerwehr-Service-Center abspielt, ist die Aufstellung einer eigenen Verwaltung. Diese überwacht alle gesetzlichen Vorgaben im Bereich des Personals wie z. B. die jährliche Führerscheinprüfung, die G 26.3 Prüfung und die zugehörige Atemschutzfortbildung.

Außerdem ist sie zuständig für die digitale Personalverwaltung, mit Option zum self-service, die Einsatz- und Entschädigungsabrechnungen, Lehrgangsanmeldungen und Zuschussanträge.



Wenn dieses Grundgerüst der ersten vier Schritte steht, gibt es den Übergang zum Zweckverband. Zu den benötigten Ressourcen, die für das Feuerwehr-Service-Center und im weiteren Verlauf den Zweckverband Feuerwehr benötigt werden, zählen eigenes hauptamtliches Personal, Dienstleister, Budget, Liegenschaften, technische Ausstattung und Werkstätten. Die benötigten Partner zur Realisierung dieser Idee sind v. a. die Gemeinden, der Kreis- und Landtag, die zu beteiligenden Feuerwehren und das Landratsamt.

Eine zusätzliche Möglichkeit besteht darin, einen zentralen Hauptstandort zu etablieren und pro festgelegte Alarmzone einen regionalen Standort einzurichten. Der Hauptstandort liegt nahe Pforzheim und beheimatet die Bereiche Verwaltung, Kreisbrandmeister, Stabsarbeit, vorbeugender Brandschutz etc. Dort wird ein umfangreiches und großes Übungsgelände durch das Fachgebiet Ausbildung zur Verfügung gestellt. Die Ausbildungen finden sowohl zentral als auch dezentral statt. Weitere Aufgaben am Hauptstandort sind die Technik, Öffentlichkeitsarbeit und Einsatzplanung.

An den Nebenstandorten ist ein Löschfahrzeug (LF) mit mind. einer Staffelbesatzung zur Verbesserung der Tagesverfügbarkeit stationiert. Auch die Möglichkeit einer Fusion mit anderen Rettungsdienst- bzw. Katastrophenschutzorganisationen kommt in Betracht. Die verschiedenen Werkstätten wie z. B. Schlauchwerkstatt, Atemschutzwerkstatt etc. werden auf die verschiedenen Standorte verteilt und einfache Arbeiten bzw. Prüfungen können vor Ort eigenständig durchgeführt werden. Hierzu sollte zunächst ein Pilot-Nebenstandort eröffnet werden.

Anmerkung zum Thema Digitalisierung:

Auf der Zeitachse entwickelt sich das Feuerwehr-Service-Center sukzessive zum Zweckverband. Dabei wird mit der Bündelung der konkreten Technik- und Geräteprüfungen gestartet, die intelligent über entsprechende Inventarisierungs-Systeme bzw. RFID verwaltet und gewartet werden könnten. Über die ID's werden die Wartungszyklen, besondere Wartungsvorgaben verwaltet und die durchgeführten Wartungen protokolliert.

Im weiteren Step wird auch die Beschaffung von Materialien und Geräten zentral abgewickelt. Im Vorfeld einer organisatorischen Umsetzung könnte die Ausschreibung auch über eine gemeinsame Plattform erfolgen; es ist zu prüfen, ob es nicht schon vorhandene Systeme gibt, die hierfür genutzt werden könnten. Auch die Verwaltung der Personaldaten, Ausbildung usw. könnte über ein gemeinsames Verwaltungssystem laufen und so später eine Integration in den Zweckverband zu vereinfachen. Außerdem ist zu prüfen, welche Prozesse zur Steigerung der Effizienz noch digitalisiert bzw. durch Künstliche Intelligenz ersetzt werden könnten.

2. Organisation, Struktur und Aufgabenverteilung innerhalb der eigenen Feuerwehr

Unabhängig von der Etablierung eines Zweckverbandes müssen auch Änderungen an der Organisation und der Struktur der einzelnen Feuerwehren vorgenommen werden.

Diesbezüglich wurde durch eine Gruppe in Workshop II ein Organigramm der Feuerwehr unter der Beteiligung der Gemeindeverwaltung erarbeitet (vgl. Abbildung).

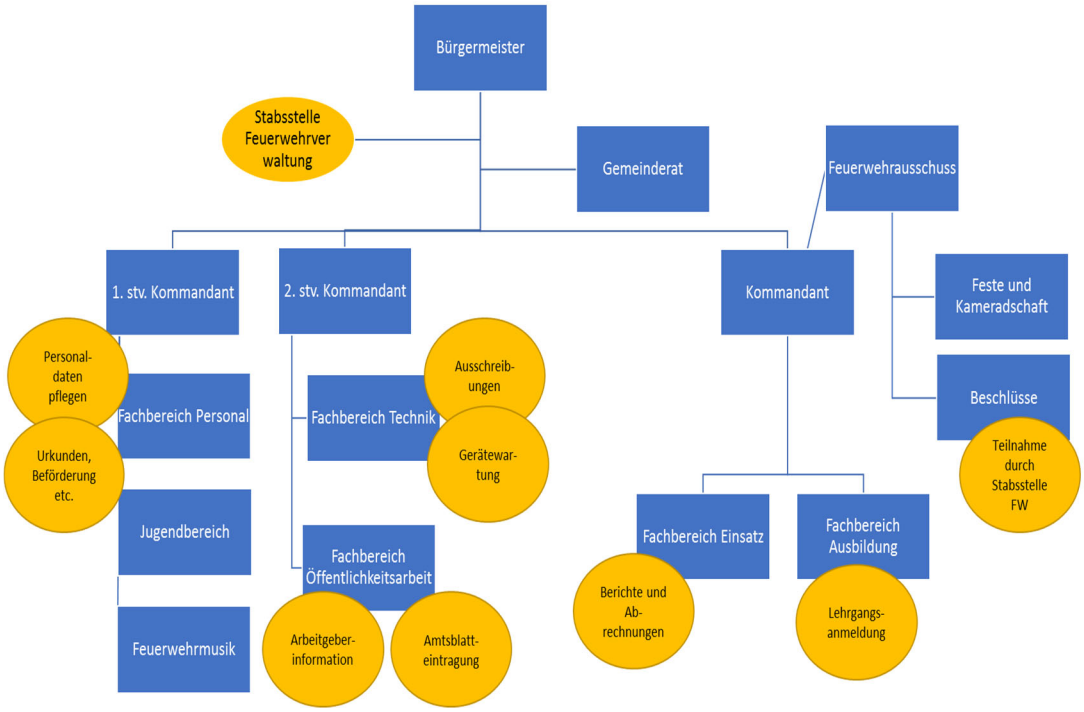
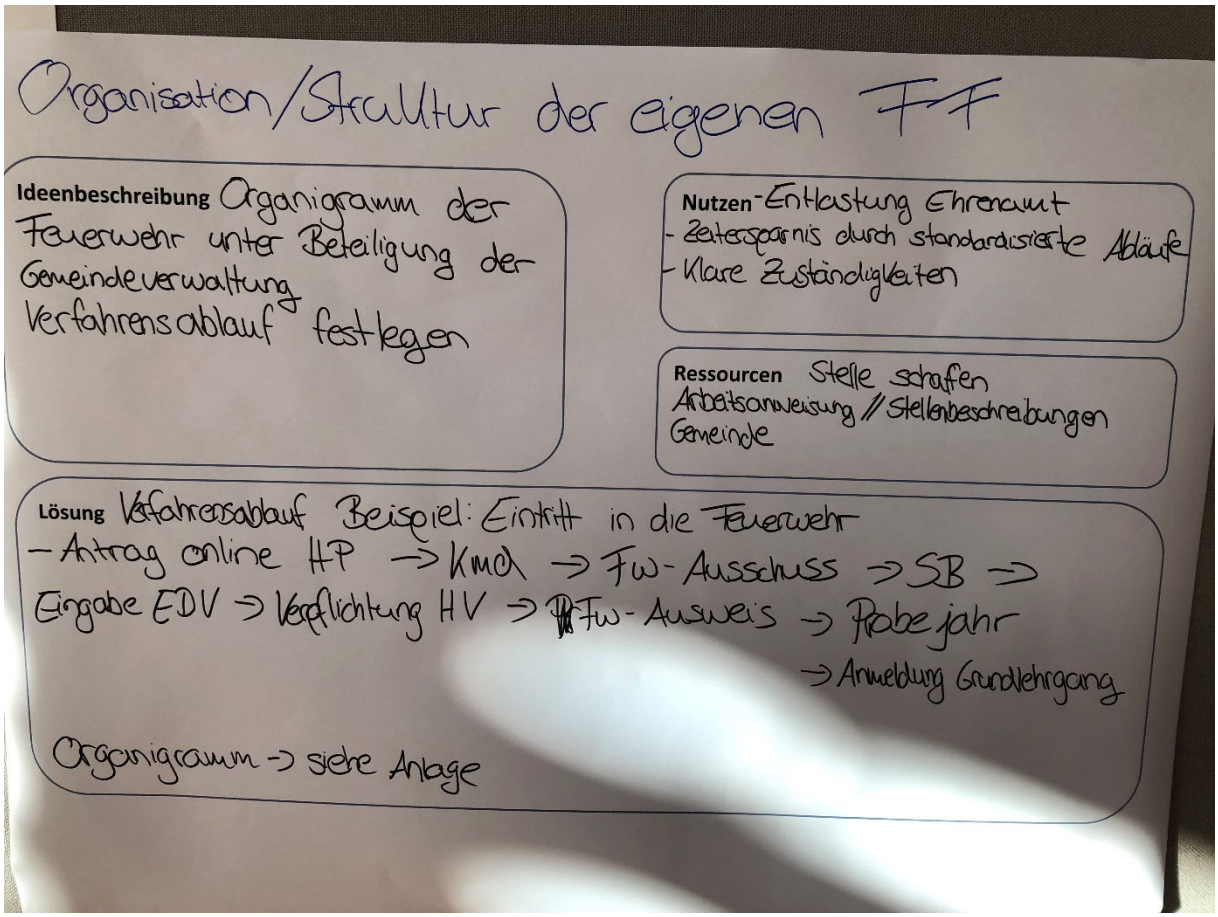


Abbildung: Organigramm der Feuerwehr unter Beteiligung der Gemeindeverwaltung.

Der Bürgermeister stellt den Kopf der Feuerwehr dar. Der Feuerwehrkommandant berät den Bürgermeister und den Gemeinderat in allen feuerwehrtechnischen und organisatorischen Angelegenheiten. Es wird eine Stabstelle Feuerwehrverwaltung bzw. ein Sachbearbeiter Feuerwehr in der Gemeindeverwaltung (orange) eingerichtet. Die orangen Kreise stellen dessen möglichen Aufgabenbereich dar.



Der Kommandant trägt zwar noch immer die Gesamtverantwortung für die Feuerwehr, er bekommt aber gleich zwei Stellvertreter, mit denen er sich die verschiedenen Aufgabenbereiche wie z. B. Personal, Einsatz, Ausbildung und Technik aufteilt. Diese stellen sich verschiedene Teams zusammen und verteilen so die anfallenden Aufgaben an das jeweilige Spezialteam.

Der Feuerwehrausschuss knüpft beim Kommandanten an, fasst Beschlüsse und kümmert sich um festliche Aktivitäten und die Kameradschaft der Feuerwehr. Zur besseren Abstimmung ist der Sachbearbeiter Feuerwehr bzw. die Stabsstelle ebenfalls Mitglied im Feuerwehrausschuss.

Durch eine klare Strukturvorgabe wird das Ehrenamt entlastet, da die jeweils Zuständigen ihren Aufgabenbereich kennen und die Last des Kommandanten auf mehrere Schultern verteilt wird.

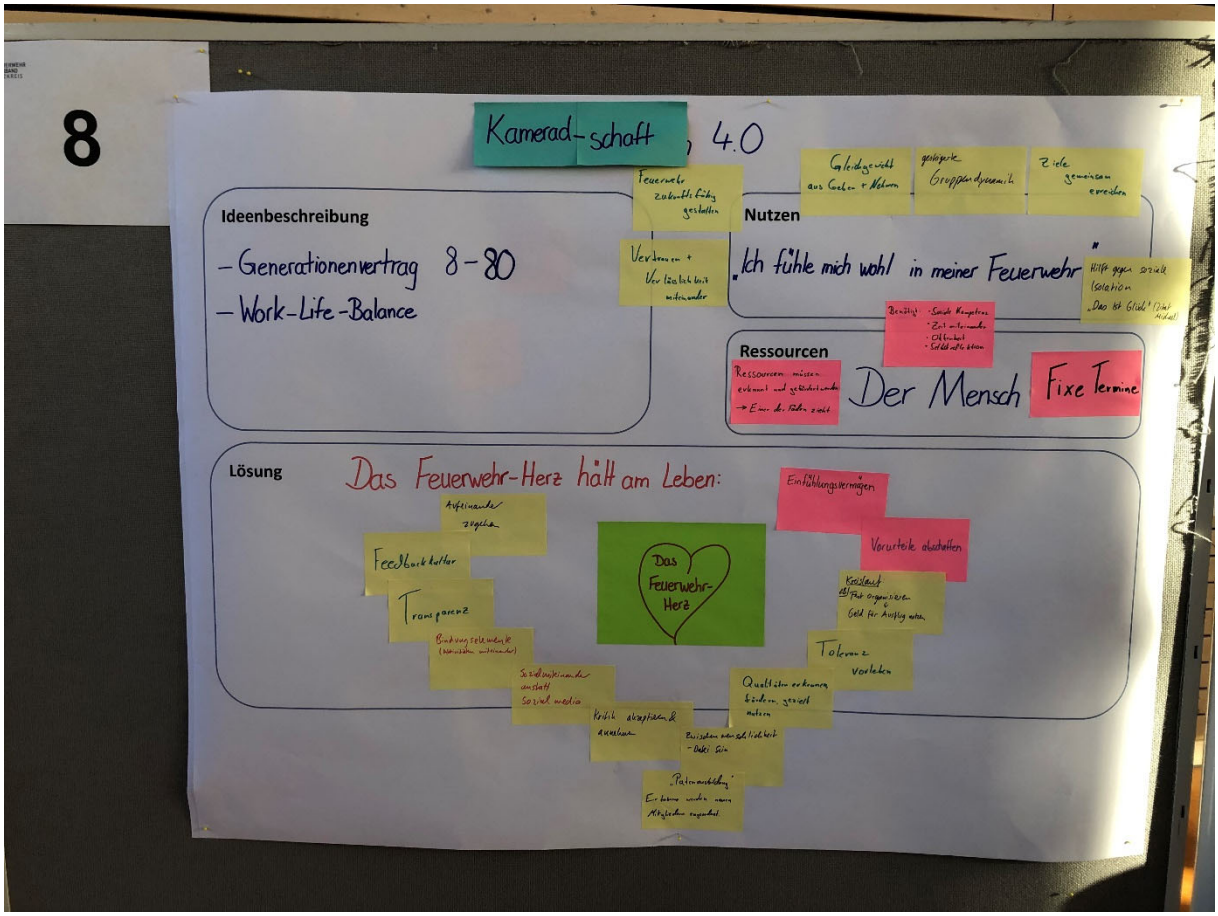
Zu den benötigten Ressourcen zählen in jedem Fall eine Verwaltungsstelle bei der Gemeinde, die Unterstützung der Gemeinde an sich, sowie die Erstellung von Arbeitsanweisungen und Stellenbeschreibungen, welche auf dem Organigramm beruhen.

Die Arbeitsanweisungen werden v. a. für Standardprozeduren wie z. B. „Eintritt in die Feuerwehr“ benötigt. Dieser kann beispielhaft wie folgt dargestellt werden: Der Aufnahmeantrag steht online zur Verfügung und wird online vom Beantragenden ausgefüllt und direkt an den Kommandanten übermittelt. Dieser bringt den Antrag in den Feuerwehrausschuss ein. Nach der dortigen Bearbeitung wird der Antrag an den Sachbearbeiter Feuerwehr übergeben, welcher das Neumitglied in der Personalverwaltungssoftware erfasst. Im Anschluss daran erfolgt die Verpflichtung des Neumitglieds in der Hauptversammlung, er erhält seinen Feuerwehrausweis und das Probejahr sowie die Anmeldung für den Grundlehrgang beginnt.

Die Optimierung von Prozessen und die Vorgabe von organisatorischen Strukturen sind im ersten Schritt zwar mit Mehraufwand verbunden. Stehen diese aber erst einmal fest, führt dies automatisch zu Entlastungen beim Kommandanten.

3. Kameradschaft 4.0

Im ersten Workshop wurde der Begriff „Kameradschaft 4.0“ aufgeworfen und im zweiten Workshop als Aufhänger genutzt, um den Umgang untereinander, die Organisationskultur, die Wahrnehmung der Feuerwehr von außen durch die Bevölkerung als auch von innen durch die eigenen Mitglieder zu beschreiben und so eine Art Leitbild für die Zukunft zu zeichnen.



Kameradschaft bedeutet für jeden etwas anderes. Daher wurde zunächst über den Begriff diskutiert.

Im Kern geht es in der erarbeiteten Idee darum, einen Generationenvertrag der Mitglieder von 8 bis 80-Jährigen zu schließen und so die Work-Life-(Firefighter)-Balance zu gewährleisten. Der Mensch steht als „Ressource“ im Mittelpunkt. Dieser benötigt fixe Termine, eine Person die die Fäden zieht und v. a. soziale Kontakte, Zeit miteinander, Offenheit und Selbstreflektion.

So sollen auch Grenzen abgebaut, die Zusammenarbeit und Teambuilding gefördert werden. Das übergeordnete Ziel und der Nutzen, der dahintersteht, lauten: „Ich fühle mich wohl in meiner Feuerwehr.“ So wird sozialer Isolation vorgebeugt.

Dazu gehört der Wille, die Feuerwehr zukunftsfähig zu gestalten, ein Miteinander, das auf Vertrauen und Verlässlichkeit beruht, ein Gleichgewicht aus Geben und Nehmen, eine gesteigerte Gruppendynamik und der Wille, Ziele gemeinsam zu erreichen. So ist im Einsatz eine bessere Zusammenarbeit gewährleistet, die Feuerwehr wird auch für neue Mitglieder attraktiv und der gegenseitige Respekt und die Wertschätzung steigt.

Um die Ideen zu visualisieren, hat die Gruppe das „Feuerwehrherz“ erstellt und darin beschrieben, welche Komponenten das Feuerwehrherz am Leben erhalten (vgl. Abbildung).



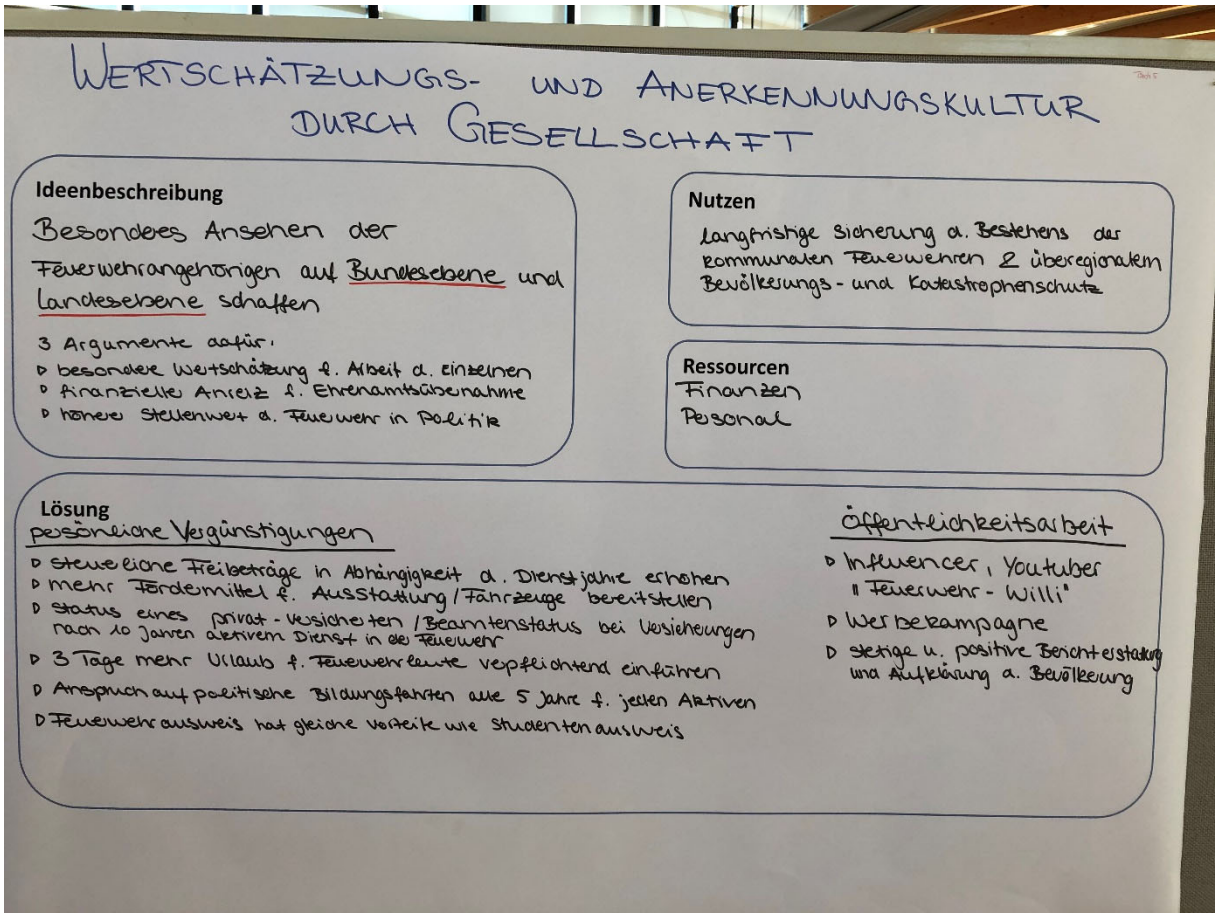
Abbildung: Das Feuerwehrherz zur Kameradschaftsförderung.

4. Wertschätzungs- und Anerkennungskultur durch die Gesellschaft

Zunächst muss in der Wertschätzungs- und Anerkennungskultur durch die Gesellschaft zwischen den verschiedenen Akteuren unterschieden werden. Für alle Maßnahmen in diesem Punkt werden Personal und finanzielle Mittel benötigt.

Im politischen Bereich soll ein einheitliches kommunales-, landes- und bundesweites Anerkennungs- und Wertschätzungssystem geschaffen werden. Dies dient der Motivation und der Anerkennung der Feuerwehrangehörigen, hat positive Auswirkungen auf die Mitgliedergewinnung und nicht zuletzt sichert es der Gemeinde die Erfüllung ihrer gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtaufgabe und ihre kommunale Feuerwehr. Die benötigten Ressourcen sind die Feuerwehrführung, die Bürgermeister sowie die Akteure der Kommunal-, Landes- und Bundespolitik.

Den politischen Akteuren muss zunächst die Arbeit der Feuerwehren bewusst gemacht werden. So auch, dass diese 365 Tage im Jahr im Einsatz sind. Die Politik muss den Stellenwert der Feuerwehren für die Gefahrenabwehr erkennen.



Die Kommune

Die Feuerwehrangehörigen sind in einer Gemeinde im Einsatz eine „Person des öffentlichen Lebens". Sie setzen ihr Leben ein, um Anderen zu helfen. Auch der Zusammenhalt und die Gemeinschaft innerhalb der Feuerwehr sind hervorzuheben. Daher haben die Kommunen auch ein besonderes Erhaltungsinteresse und sollten ein besonderes Ansehen der Feuerwehrangehörigen in der Kommune schaffen.

Die kommunalpolitischen Akteure sollen durch die Feuerwehr regelmäßige Informationen, z. B. über die Anforderungen und Ausstattung im Gemeinderat erhalten. Außerdem können Informationsveranstaltungen mit aktiver Mitwirkung des Gemeinderats, des Bürgermeisters und der Verwaltung organisiert werden. Zusätzlich soll ein Rabattsystem für Feuerwehrangehörige etabliert werden, welches bspw. Vergünstigungen im Gemeindegebiet vorsieht, kostenlosen Eintritt im Freibad, bei Veranstaltungen und im Museum oder reduzierte Mitgliederbeiträge in anderen Vereinen. Außerdem sollte die Zugehörigkeit bei der Feuerwehr bessere Chancen bei der Bauplatzvergabe durch ein Punktesystem gewährleisten. Kindergartenbeiträge können vergünstigt sein oder je nach Finanzkraft der Gemeinde, auch ganz wegfallen. Des Weiteren sollten die Kommunen über Rabatte bei der Grundsteuer oder der Abwassergebühr nachdenken. Die Wertschätzung durch die Gemeinde kann ebenfalls durch die Ausrichtung eines jährlichen Abends der Feuerwehr durch die Gemeinde unter der Verwendung von Gemeindemitteln sein.

Außerdem können die Ehrungen der Kameraden bei Ehrungsabenden der Vereine durchgeführt werden, so dass ein breiteres Publikum erreicht werden kann.

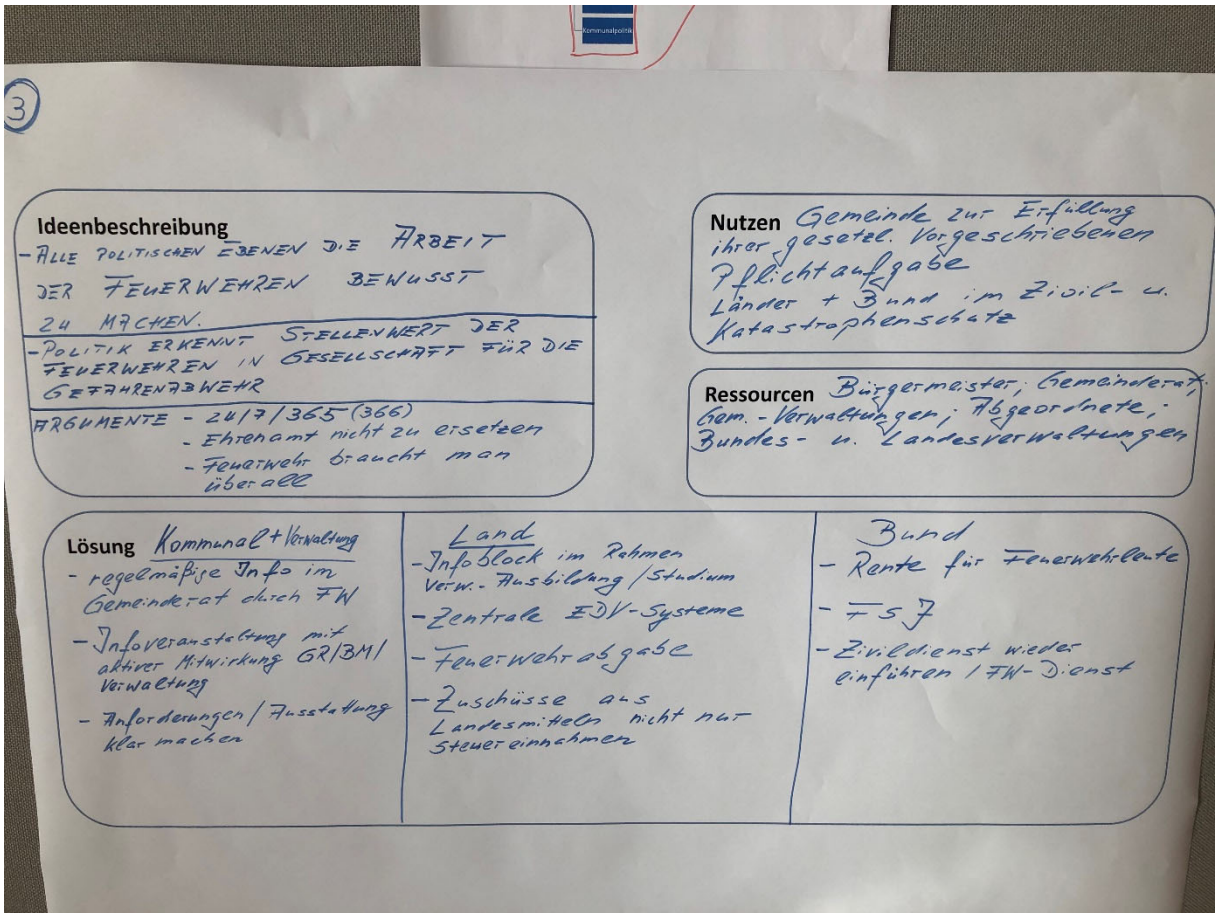
In seinem Strategiepapier „Freiwillig stark“ aus dem Jahr 2015 zählt der Feuerwehrverband Baden-Württemberg verschiedenste obligatorische Maßnahmen und Leistungen der Kommunen auf, die heute selbstverständlich sein und in den Kommunen auch umgesetzt sein sollten. Darüber hinaus wurden weitergehende Maßnahmen vorgeschlagen, die zusätzlich dringend erforderlich sind.

Das Land

Das Land Baden-Württemberg sollte im Rahmen der Ausbildung für den mittleren und gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst Ausbildungsinhalte über den Aufbau und die Organisation der Freiwilligen Feuerwehr integrieren. Des Weiteren soll eine zentrale bzw. einheitliche Software durch die Landesregierung vorgegeben werden, um die Übertragbarkeit von Datensätzen zu gewährleisten und so auch interkommunale Zusammenarbeit zu fördern. Zudem soll die Feuerwehrabgabe wieder eingeführt werden. Weiter werden mehr Zuschüsse und Fördermittel aus Landesmitteln für die Feuerwehr gefordert.

Der Bund

Der Bund sollte Rentenanreize für Feuerwehrleute setzen, z. B. durch einen früheren Renteneintritt oder durch den Erwerb von Rentenpunkten. Außerdem wird die Wiedereinführung eines Zivil-/ bzw. Feuerwehrdienstes angeregt sowie der Ausbau des Freiwilligen Sozialen Jahres, um so Mitglieder gewinnen zu können. Ein weiterer Vorschlag ist die Erhöhung der steuerlichen Freibeträge in Abhängigkeit der Dienstjahre bei der Feuerwehr. Außerdem könnten die Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehren nach bspw. zehn Jahren aktivem Dienst bei der Feuerwehr in ihrer Krankenversicherung den Status eines Privatversicherten erhalten. Eine weitere Möglichkeit ist die Gewährung von drei Tagen mehr Erholungsurlaub für Feuerwehrangehörige. Zudem sollte der Feuerwehrausweis dieselben Vorteile bieten wie der Studentenausweis.



Die Arbeitgeber

Die Wertschätzung des Ehrenamts bei der Freiwilligen Feuerwehr kann auch durch Maßnahmen bei den Arbeitgebern gesteigert werden. Diese erhalten dadurch einen Imagegewinn für ihre Firma und das Verständnis der Firmen für die Feuerwehrarbeit steigt ebenfalls an. Dies kann bspw. durch die Sensibilisierung der Unternehmen für die Feuerwehrarbeit, gerade was das Ausrücken während der Arbeitszeit betrifft, geschehen. Außerdem kann die Gemeinde den Arbeitgebern Urkunden, Aufkleber oder Zertifikate als „Partner der Feuerwehr“ ausstellen, wenn diese sich für die Freiwillige Feuerwehr engagieren und diese unterstützen. In diesem Zusammenhang können die Unternehmen ebenfalls gefragt werden, ob sie Teilnehmer des Rabattsystems für Feuerwehrangehörige werden möchten.

Die Bevölkerung

Die Öffentlichkeit muss zunächst über die Arbeit der Feuerwehr informiert werden, um Anerkennung hervorrufen zu können. Dazu kann die Presse zur Brandschutzerziehung eingeladen werden und dadurch eine stetige und positive Berichterstattung forciert werden. Es ist zudem verstärkt auf social media zu setzen. Es können z. B. Influencer für die Freiwillige Feuerwehr werben oder ein YouTube Kanal wie „Feuerwehr-Willi“ ins Leben gerufen werden. Natürlich gehören hierzu auch Werbekampagnen.

Anmerkungen zum Schluss:

Im Rahmen des Projektes wurden viele verschiedene Aspekte rund um die Menschen und die Organisation Feuerwehr sichtbar und diskutiert. Dabei zeigte sich, dass es unterschiedlichste Wahrnehmungen und damit auch Empfindungen gibt, die in Diskussionen innerhalb der Feuerwehr, zwischen Feuerwehr und Verwaltung, zwischen Feuerwehr und Bürgermeister und mit der Bevölkerung sowie der Politik im Allgemeinen oftmals nicht artikuliert werden und damit vermeintlich nicht existieren. Die Befragung mit über 550 Teilnehmern und die damit verbundenen, umfangreichen und leidenschaftlichen Rückmeldungen sprechen hier eine deutliche Sprache. Ein Blick hinein in diese Fundgrube an Feedback lohnt sich für alle Verantwortungs- und Entscheidungsträger.

Feuerwehr ist eine kommunale Pflichtaufgabe, aus der sich unterschiedlichste Anforderungen und Verpflichtungen ableiten. Diese oftmals größte Abteilung innerhalb einer Kommune ist insoweit einmalig, dass ihre Angehörigen in den allermeisten Fällen ehrenamtlich tätige Mitarbeiter und im Rahmen dieser Aufgabe bei Einsätzen besonderen Risiken ausgesetzt sind. Außerdem ist für die ordnungsgemäße Durchführung der Aufgaben eine entsprechende Ausbildung erforderlich, die durch regelmäßige Übungen aufrechterhalten werden muss. Dies unterscheidet die Organisation der Feuerwehr von klassischen Vereinen und sonstigen Organisationen. Dieser Punkt ist allerdings oftmals in der Bevölkerung nicht genügend bekannt und so kommt es immer wieder zu nicht gerechtfertigten bzw. völlig falschen Vergleichen.

Aus den Diskussionen der Zukunftswerkstätten wird deutlich, dass gerade dieser Punkt eine bessere offene und wertschätzende Öffentlichkeitsarbeit benötigt und diese systematisch im Verbund mit Veranstaltungen mit und für die Bevölkerung einhergehen muss.

In diesem Zusammenhang sind auch die Aufgaben, Zwänge und aber auch Befindlichkeiten einzelner Stakeholder zu berücksichtigen:

Bürgermeister: steht im öffentlichen Interesse und muss alle Bürger vertreten, alle Vereine und Organisationen gleichbehandeln – gleichzeitig ist er aber Chef und Hauptverantwortlicher der Feuerwehr – dies ist ein enormes Spannungsfeld – dieses Thema sollte in einer der Arbeitsgruppen intensiv diskutiert und Lösungen erarbeitet werden.

Gemeinderat: muss vielen Anforderungen in der Kommune gerecht werden; hat viele unterschiedliche Haushaltsbereiche zu berücksichtigen; muss dennoch eine leistungsfähige Feuerwehr erhalten

Bevölkerung: Sieht nur, dass da für die Feuerwehr Geld ausgegeben wird, Gerätehäuser gebaut und Fahrzeuge beschafft werden; hat eine hohe Erwartungshaltung an die Feuerwehr – „die sind doch dafür da, die machen das doch, weil sie dafür bezahlt werden…“

Feuerwehrkommandant: Berät den Bürgermeister bei allen feuerwehrtechnischen Belangen und hat ihm auch Anforderungen für die Erhaltung des örtlichen Feuerwehrwesens zu kommunizieren, die ihm (vielleicht) nicht gefallen, insbesondere wenn es um notwendige Investitionen geht.

Jede Feuerwehr im Landkreis hat eine individuelle Aufstellung im Rahmen des Feuerwehrgesetzes und der örtlichen Feuerwehrsatzungen. Daher muss jede Kommune und Feuerwehr für sich prüfen, welche der Ideen, Impulse und Handlungsempfehlungen für sie in Frage kommen.

Wie geht es weiter? – Konkretisierung der Weiterarbeit

Der Feuerwehrverband bildet mit interessierten Feuerwehrangehörigen und Kommunen insgesamt vier Arbeitsgruppen, die sich mit den in den Zukunftswerkstätten erarbeiteten Themenbereichen beschäftigen. Dabei wird die Zusammenarbeit mit der Hochschule für öffentliche Verwaltung in Ludwigsburg im Rahmen weiterer Bachelor-Arbeiten zu den Themen der Arbeitsgruppen fortgesetzt.

Zum Auftakt der Arbeit in den Gruppen lädt der Feuerwehrverband zu einem gemeinsamen Treffen aller interessierter Mitwirkenden ein. Die Arbeitsgruppen werden von jeweils zwei Feuerwehrangehörigen moderiert; diese nutzen die Ergebnisse der Befragung und der Zukunftswerkstätten.

Zielsetzung in den einzelnen Arbeitsgruppen ist es, möglichst viele konkrete Ideen und Handlungsvorschläge zu erarbeiten, die sofort und in Zukunft umsetzbar sind. Die Gruppen organisieren sich selbst und dokumentieren ihre Ergebnisse transparent in einem geschlossenen Datenraum des Feuerwehrverbandes. Somit kann jede Gruppe auf den Bearbeitungsstand der anderen Gruppen zugreifen.

AG 1 – Feuerwehr-Service-Center / Feuerwehr-Zweckverband

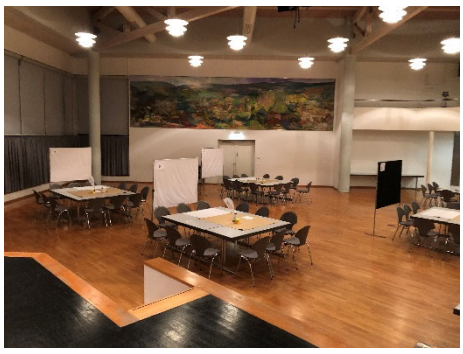
AG 2 – Organisation, Struktur und Aufgabenverteilung innerhalb der eigenen Feuerwehr

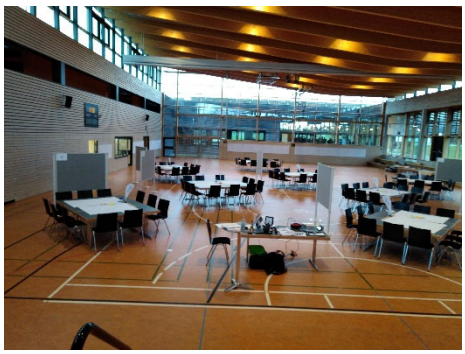
AG 3 – Kameradschaft 4.0

AG 4 – Wertschätzungs- und Anerkennungskultur durch die Gesellschaft



Ein besonderer Dank geht an das Moderatorenteam, welches in der Vorbereitung und Durchführung der Zukunftswerkstatt intensiv eingebunden war:
Rebecca Zeller, Michael Gutjahr, Frank Oelschläger, Marc Ochner, Mona Marulli, Jochen Hörnle, Joachim Straub, Christian Gutjahr (von links)





Herzlichen Dank an die Kameradinnen und Kameraden der Feuerwehren Niefern-Öschelbronn und Wimsheim für die Unterstützung beim Auf- und Abbau und der Bewirtung der Veranstaltungen vor Ort.



Einen herzlichen Dank an unseren Fotografen und Mann an der Übertragungskamera Markus Haberstroh

Bildergalerie













Anlagen:

- **OCR Code für PPT-Präsentation Befragung; Befragungsergebnisse der Feuerwehr; der Verwaltungen**
- **Tabelle mit den 82 Ideen**

Powerpoint-Präsentation mit Grafiken der Befragungsergebnisse

PDF Datei mit allen Befragungsergebnissen der Feuerwehren im Enzkreis

PDF Datei mit allen Befragungsergebnissen der Verwaltungen im Enzkreis

Bewertung der gesammelten Ideen

Nr.	Stichwort	Kategorie	Kurzbeschreibung Pitch (Kernsätze)	Bewertung
1	Öffentliches Bekenntnis zur Leistung der Feuerwehr durch Politik	Wertschätzung	Wertschätzung darf nicht nur Sonntagsrede sein sondern muss beispielsweise durch steuerliche Begünstigungen, Freibeträge oder andere deutliche Privilegien erfolgen - vgl. USA - Feuerwehrleute genießen eine hohe Anerkennung im Land	46
2	hauptamtliche Feuerwehrleute	Struktur	Der Kommandant oder der Gerätewart müssen entweder hauptamtliche Stellen sein oder durch hauptamtliche Kräfte unterstützt werden.	33
3	kreisweise Datenbank zum Austausch von Informationen	Digitalisierung	z.B. für Ausbildungskonzepte, Übungen, Mitgliederwerbung etc.	30
4	gemeindeübergreifende Fahrzeugkonzeption	Ausstattung	einheitliche Fahrzeuge, so dass Fahrzeuge Kommunenübergreifend genutzt & ausgetauscht werden. Die Bedienbarkeit ist dementsprechend überall identisch.	29
5	Tagesverfügbarkeit mit Auswärtigen verbessern	Einsatzablauf	Doppelmitgliedschaften gezielt fördern	28
6	interkommunale Zusammenarbeit	Struktur	Auflösung von Gemeindegrenzen durch Zusammenarbeit mehrerer Kommunen - gemeinsame Organisation, gemeinsame Geräte, gemeinsame Prozesse	28
7	Bildungszeit für Feuerwehrausbildung nutzen	Ausbildung	Anerkennung von Ausbildungen der Feuerwehr bei der gesetzlichen Bildungszeit	27
8	Coaching für Führungskräfte	Mitglieder	Coaching für Führungskräfte etablieren, um diese zu unterstützen.	25
9	Train the Trainer	Ausbildung	Ausbilder im Ausbilden ausbilden, didaktische Kenntnisse, Aufbau von Lehrveranstaltungen etc.	24

9	gezielte Öffentlichkeitsarbeit	Beteilgung der Bevölkerung	Die Öffentlichkeit muss informiert werden.	24
10	Arbeitgeberinformation durch die Kommunen	Arbeitgeber	Aufklärung der Arbeitgeber über die Arbeit der Feuerwehren durch die Kommunen.	23
10	gezielte Werbung in Kindergärten und Schulen	Mitgliederwerbung	Um Kinder und Jugendliche anzuwerben, soll verstärkt in Schulen und Kindergärten geworben und informiert werden.	23
10	Feuerwehrrente	Wertschätzung	Feuerwehrleute erhalten eine Absicherung durch eine Rentenversicherung und erwerben durch Dienst und Zugehörigkeit Rentenanteile	23
11	Einheitliche Feuerwehr EDV	Digitalisierung	Landeseinheitliches EDV System mit Zugriffsverwaltung erleichtert die Verwaltungsarbeit	21
12	E-Learning	Ausbildung	Einsatz von E-Learning in theoretischen Teilen der Übungen und Ausbildungen	18
12	Feuerwehrbezirke mit hauptamtlicher Unterstützung	Struktur	Zusammenschluss mehrerer Kommunen zur Bildung eines Feuerwehrbezirks um Synergieeffekte zu nutzen	18
12	standardisierte Einsatzmittel	Struktur	standardisierte Einsatzmittel ermöglichen, dass sich jeder überall auskennt und man schnell Ersatz beschaffen kann.	18
13	Mitgliederwerbung durch die Kommune	Mitgliedergewinnung	Die Kommune soll gezielt Mitglieder für die Feuerwehr anwerben.	17
14	Kommunalmitarbeiter in die Feuerwehr	Mitgliedergewinnung	Mitarbeiter der Kommune werden Mitglieder der örtlichen Feuerwehr	14
15	bundeseinheitliche Kleidung	Ausstattung	einheitliche Einsatzkleidung um schnelle Ersatzbeschaffungen zu garantieren und kostengünstig einkaufen zu können.	13
16	flexibeles, vielfältig nutzbares, zentrales Übungsgelände im Enzkreis sowie Übungsmittel für die Verwendung vor Ort.	Ausbildung	gemeinsam genutztes Übungsgelände	12

17	Integration	Mitgliedergewinnung	Feuerwehr schafft die Vorraussetzungen für die bessere Integration von Frauen und Mitbürgern mit Migrationshintergrund	11
18	keine Kitagebühren für Feuerwehrangehörige	Wertschätzung	Anreize durch die Gemeinde bei der Senkung oder Abschaffung von städtischen Gebühren durch die Gemeinde.	9
19	modulare Grundausbildung	Ausbildung	die Grundausbildung soll in Modulen absolviert werden können.	8
19	Alarmierungsapp	Digitalisierung	mit Rückmeldung	8
19	Freistellung der Führungskräfte von der Arbeit und Weiterzahlung des Lohns durch die Gemeinde für Verwaltungsarbeiten der Feuerwehr	Entlastung des Ehrenamts	Durch die Freistellung des Führungskräfte können diese sich ihrer ehrenamtlichen Arbeit tagsüber widmen und haben eher die Möglichkeit, z.B. Termine wahrzunehmen.	8
19	Teambuildingmaßnahmen innerhalb der Feuerwehr	Mitglieder	In der Feuerwehr muss man sich aufeinander verlassen können. Teambuildingmaßnahmen sind daher essentiel.	8
19	Kann-Aufgaben (Ölspurbeseitigen) abgeben.	Struktur	Kannaufgaben an den Bauhof, externe Firmen etc. abgeben.	8
20	Gesundheitsschutz/ Hygiene	Mitglieder/struktur	ordentliche schwarz/weiß Trennung.	7
20	gemeinsame Ausschreibungen	Struktur	interkommunale Ausschreibungen um Standards zu etablieren, Ressourcen zu bündeln und zu sparen und die Bedienbarkeit feuerwehrübergreifend zu gewährleisten.	7
21	Ausbildungen anderer Kreis, Bundesländers und des Bundes anerkennen	Ausbildung	Anerkennung von Ausbildungen	6
21	Tag der offenen Tür	Beteilgung der Bevölkerung	zu Informationszwecken und Vorführung von Übungen, Fahrzeugen, Aufagben etc.	6
21	Kinderfeuerwehr	Mitgliedergewinnung	Zur Gewinnung von Kindern soll eine Kinderfeuerwehr eingerichtet werden.	6

22	direkte Kommunikation zwischen den Arbeitgebern und den Feuerwehren, um Aufklärung über die Arbeit der FF zu leisten.	Arbeitgeber	Aufklärung der Arbeitgeber über die Arbeit der Feuerwehren durch die Feuerwehren selbst.	5
22	steuerfreie Kameradschaftskasse	Mitglieder	Keine Steuern für die Kameradschaftskasse.	5
23	Bei Übungen: kurze Theorieblöcke vor der jeweiligen Praxiseinheit	Ausbildung	Die Theorie ist für die viele Feuerwehrleute nicht mehr so präsent, daher sollte vor den Übungen eine kurze theoretische Einweisung erfolgen, auch per E-Learning möglich.	4
23	Schauübungen um die Bevölkerung zu informieren	Beteilgung der Bevölkerung	Durch öffentliche Übungen kann die Bevölkerung informiert und selbst für die Feuerwehr begeistert werden.	4
23	zentrale Dienstleistungen durch das Land z.B. Feuerwehrverwaltungssoftware	Digitalisierung/ Struktur	durch eine zentrale Bereitstellung durch das Land ist die Standardisierung gewährleistet und die Interkommunale Zusammenarbeit hat eine Basis.	4
24	Tablet im Einsatz	Ausstattung	Die Nutzung mobiler Endgeräte im Einsatz zur Kommunikation und zum Austausch von Informationen.	3
24	Kinderspielplatz in Feuerwehroptik	Beteilgung der Bevölkerung	Durch einen Spielplatz in Feuerwehroptik kommen Kinder schon früh spielerisch mit der Feuerwehr in Berührung und können begeistert werden.	3
24	Feuerwehramazon	Digitalisierung	einheitliche Bestellsoftware	3
24	Sonderrechte für schnellere Anfahrt mit Privat-Pkw	Einsatzablauf	Die Möglichkeit für Privatfahrzeuge, sich im Einsatzfall kenntlich zu machen und schnell ans Feuerwehrhaus zu gelangen.	3
24	Mehrfachbesetzung von Posten	Entlastung des Ehrenamts	Führungsposition mehrfach besetzen um die Aufgaben verteilen und einzelne entlasten zu können.	3

24	Internetkalender	Struktur	Digitales MTW-Buchungssystem (z.B. per Internetkalender). Internetkalender (wie z.B. der Google-Kalender), in dem Feuerwehrtermine eingetragen sind --> So sind für alle Mitglieder und Interessierte Termine und Terminverschiebungen transparent und aktuell verfügbar (Möglichkeit: Infodisplays im Feuerwehrhaus, die beim Vorbeilaufen Termine der nächsten Wochen und Fahrzeugbuchungen anzeigen)	3
24	Kameradschaftsmittel durch die Gemeinde bereitstellen	Wertschätzung	durch die Bereitstellung von finanziellen Mitteln durch die Gemeinde, wird die Feuerwehr entlastet, da keine Feste mehr organisiert werden müssen	3
25	Netzwerk Bevölkerungsschutz	Beteilgung der Bevölkerung	größere Einbindung anderer Hilfsorganisationen mit allen im Kreis vertretenen Organisationen	2
25	kreisübergreifende Erarbeitung von Ausrückeplänen	Einsatzablauf	Ziel: effenzient und schnell am Menschen sein, der Hilfe benötigt, auch in abgelegenen Regionen	2
25	gemeinsame Aktivitäten außerhalb des Einsatzes	Mitglieder	um die Kameradschaft zu stärken, sollen gemeinsame Aktivitäten unternommen werden.	2
25	Kindergeburtstag bei der Feuerwehr	Mitgliedergewinnung	Zur Gewinnung von Kindern soll die Möglichkeit geschaffen werden, Kindergeburtstag bei der Feuerwehr zu feiern.	2
25	finanzielle Anreize (Eintritt in Freibad, Museum…) Ehrenamtskarte	Wertschätzung	durch finanzielle Anreize wird sowohl die ehrenamtliche Arbeit honoriert und u.U. auch neue Mitglieder gewonnen.	2
26	Ausgleichsabgabe für Arbeitgeber, die keine Mitglieder für die Feuerwehr stellen.	Arbeitgeber	große Arbeitgeber, die wenige bis gar keine Mitglieder in der FF haben, sollen finanziell belastet werden.	1

26	Zusatzausbildung Unfälle E-Mobilität	Ausbildung	Umgang mit E-Mobilität muss beschult werden	1
26	Material-Pool im Enzkreis	Ausstattung	Material soll zentral gelagert und ausgegeben werden, einheitlich	1
26	gemeinsamer Übungsabschluss durch ein Essen	Mitglieder	um die Kameradschaft zu stärken, soll nach dem Ende einer Übung gemeinsam gegessen werden.	1
26	Freistellung von der Arbeit für Übungen	Struktur	Durch Freistellungen von der Arbeit durch den Arbeitgbeber kann die Motivation fürs Ehrenamt angehoben und die Teilnahme an Übungen erhöht werden.	1
26	gemeinsamer Atemschutzgerätepool mit Nachbarwehren	Struktur	Synergien mit den Nachbarwehren entstehen lassen und fördern.	1
26	standardisierte Ausrüstung	Struktur	standardisierte Ausrüstung ermöglicht, dass sich jeder überall auskennt und man schnell Ersatz beschaffen kann.	1
26	Persönliche Wertschätzung	Wertschätzung	Muss nicht immer nur in Geld erfolgen sondern durch ehrliche und erlebbare Elemente	1
27	Infoblatt Rechte & Pflichten für Arbeitgeber	Arbeitgeber	Handreichung zur Information für die Arbeitgeber.	0
27	zeitliche Flexibilität für Übungen an verschiedenen Tagen & Uhrzeiten	Ausbildung	Übungen sollen bspw. Montags in Gemeinde A, Dienstags in Gemeinde B etc. durchgeführt werden und die Feuerwehrleute können zur Übung gehen, wenn es für sie zeitlich passt.	0
27	Roboter, die schwere Geräte zur Einsatzstelle bringen	Ausstattung	Nutzung neuer Technologien zur Erleichterung im Einsatz.	0
27	bequeme Ausgehuniform für Frauen	Ausstattung	Design, Material etc. der Ausgehuniform für Frauen anpassen	0
27	Display im Spint	Digitalisierung	Funktionsbeschreibung im Einsatzfall nach individueller Verfügbarkeit	0
27	Kinderbetreuung im Einsatz	Entlastung des Ehrenamts	Die Kinderbetreuung im Einsatz könnte z.B. durch die Altersabteilung im Feuerwehrgerätehaus gesichert werden.	0

27	Gemeinschaftstage für die Kameradschaft	Mitglieder	um die Kameradschaft zu stärken, sollen gemeinsame Aktivitäten unternommen werden.	0
27	Kummerkasten	Mitglieder	Die Einrichtung eines Kummerkastens ermöglicht (anonyme) Kritik.	0
27	Quote zur Entsendung von Mitarbeitern für die Arbeitgeber zur FF	Mitgliedergewinnung	eine verpflichtende Quote für Arbeitgeber, wie viele Personen für den Dienst ebi der FF zu entsenden sind.	0
27	Zusammenlegung von Abteilungen	Struktur	Zentralisierung der Gemeindefeuerwehr um die Ressourcen besser nutzen zu können.	0
27	Die Aufgaben sowie Sonderfahrzeuge (z.B. RW, DLK, ELW, WLF, FUG) sollten im Kreis verteilt stehen, sodass auch kleinere Feuerwehren mehr Praxis haben und die zeitliche Belastung würde so auf viel mehr Schultern verteilt werden.	Struktur	interkommunale Zusammenarbeit durch Aufgaben und Ressourcenverteilung im Kreis.	0
27	externe Berater	Struktur	für Sonderaufgaben wie z.B. vorbeugenden Brandschutz Unterstützung durch externe Berater zuziehen.	0
27	Kostensatzung für Amtsträger	Wertschätzung	finanzieller Ausgleich für die zusätzliche Leistung bei der Übernahme eines Amts	0
	die Feuerwehr als Bildungsträger für die Feuerwehrausbildung anerkennen.	Ausbildung	Die Feuerwehr-Ausbildung soll als Bildungszeit anerkannt werden.	neue Idee
	regionale Ausbildungszentren	Ausbildung	Die Struktur (Medien, Einsatzmittel, Objekte, Infrastruktur) wird in den Zentren für mehrere Feuerwehren vorgehalten.	neue Idee, kam in Workshop II hinzu und wurde nicht bewertet.
	Vollzeitausbildung mit Lohnfortzahlung	Ausbildung	Durch die Ausbildung in Vollzeit kann konzentrierter gelernt werden, die Ausbildung ist schneller absolviert und es gibt weniger Probleme mit dem Arbeitgeber.	neue Idee, kam in Workshop II hinzu und wurde nicht bewertet.

	Erweiterung der Ausbildungsinhalte z.B. auf die Rechte und Pflichten der Feuerwehr	Ausbildung	Die Ausbildungsinhalte werden erweitert. Es werden spezielle Fortbildungen angeboten.	neue Idee, kam in Workshop II hinzu und wurde nicht bewertet.
	flexible Alarmierung	Digitalisierung	An- und Abmeldung per App. Dadurch ist die Verfügbarkeit für Einsätze jederzeit sichtbar.	neue Idee, kam in Workshop II hinzu und wurde nicht bewertet.
	Feuerwehrportal mit eigenem Profil	Digitalisierung	jeder ist selbst für seine Angaben (Personaldaten) verantwortlich und verwaltet diese. Die Personalverwaltung wird dezentralisiert.	neue Idee, kam in Workshop II hinzu und wurde nicht bewertet.
	Patenschaft für Neumitglieder jung-alt	Mitglieder	langjährige Mitglieder nehmen neue Mitglieder an die Hand.	neue Idee, kam in Workshop II hinzu und wurde nicht bewertet.
	Infopaket Neubürger	Öffentlichkeitsarbeit	Der Neubürger wird bei seiner Anmeldung von der Gemeinde über die Freiwillige Feuerwehr informiert.	neue Idee, kam in Workshop II hinzu und wurde nicht bewertet.
	Feuerwehr Info Mobil	Öffentlichkeitsarbeit	Ein Feuerwehrfahrzeug das zu Informations- und Werbezwecken genutzt wird.	neue Idee, kam in Workshop II hinzu und wurde nicht bewertet.
	Stützpunktfeuerwehr	Struktur	Bildung und strategische Verteilung von kreisweiten Stützpunktfeuerwehren für Sonderfahrzeuge und Spezialgeräte	neue Idee, kam in Workshop II hinzu und wurde nicht bewertet.
	Baden-Württemberg Ticket für die ehrenamtlichen Feuerwehrleite	Wertschätzung	Jeder ehrenamtliche Feuerwehrangehörige erhält vom Land ein kostenloses BW-Ticket für den ÖPNV.	neue Idee, kam in Workshop II hinzu und wurde nicht bewertet.