

Schleswig-Holsteinischer Landtag Umdruck 19/2844

Schriftliche Stellungnahme der Johanniter-Unfall-Hilfe e. V. Landesverband Nord anlässlich der Anhörung des Innen- und Rechtsausschusses des Schleswig-Holsteinischen Landtags zum

**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Brandschutzgesetzes – Einführung einer zusätzlichen Altersversorgung für Angehörige der Freiwilligen Feuerwehren
Gesetzentwurf der Fraktion der SPD – Drucksache 19/1533**

Vorbemerkung

Mehr als 1,3 Millionen Menschen bundesweit engagieren sich ehrenamtlich bei den Freiwilligen Feuerwehren, dem THW oder den Hilfsorganisationen. Ohne diese Menschen wäre das Sicherheitsniveau nur mit einem erheblichen Kostenaufwuchs aufrechtzuerhalten. Es muss daher gelingen, auch zukünftig Ehrenamtliche für ein entsprechendes Engagement zu gewinnen. Dies erfordert eine stärkere gesellschaftliche Anerkennung sowie konkrete Anreize, wie sie der obige Gesetzentwurf benennt. In Schleswig-Holstein sind derzeit 2.518 Menschen ehrenamtlich in der Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. tätig.

Darüber hinaus wirkt das ehrenamtliche Engagement demokratiefördernd und erhöht vielfältig die Kompetenzen des Einzelnen, z. B. die soziale Kompetenz oder die fachliche Kompetenz in den Fachdiensten. Die staatliche Unterstützung zum Erhalt und zur Förderung des Ehrenamtes mit einer längerfristigen Bindung ist daher sinnvoll und wünschenswert.

Einführung eines § 30 a Zusätzliche Altersversorgung in das BrSchG

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass die Gemeinden als Träger der Freiwilligen Feuerwehren und das Land Schleswig-Holstein für die aktiven ehrenamtlichen Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehren bei der Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein eine zusätzliche individuelle Altersversorgung einrichten.

Die Johanniter-Unfall-Hilfe setzt sich in diesem Zusammenhang für eine Gleichstellung von Einsatzkräften in Feuerwehren und Hilfsorganisationen ein.

Das freiwillige Engagement in den Einsatzdiensten unterscheidet sich durch markante Merkmale von anderen Freiwilligendiensten (z. B. Telefonseelsorge, Besuchsdienste, soziale Betreuung von Kindern/Jugendlichen etc.). Diese sind vor allem:

- Einsätze unter erschwerten Bedingungen mit grundsätzlich vorhandener Eigengefährdung.
- Die Einsatzfähigkeit erfordert teilweise sehr umfangreiche Aus- und Fortbildungen.
- Die Einsatzkräfte müssen körperlich und psychisch fit und stabil sein, um die Anforderungen im Einsatz bewältigen zu können. Die Einsatzorganisationen fokussieren daher

besonders auf Menschen in der Altersgruppe 20 - 30 Jahre. Innerhalb dieser Zielgruppe konkurriert das Ehrenamt jedoch mit anderen Lebensbereichen wie Familie, Job, Studium und Freizeitangeboten.

- Die Ehrenamtlichen müssen 24/7 einsatzbereit sein.

Diese „verpflichtenden“ Elemente des Ehrenamtes in Einsatzdiensten widersprechen dem momentanen Trend von eher „projektbezogenem Engagement“. Sie führen dazu, dass es immer schwieriger wird, Menschen für dieses besondere Ehrenamt zu finden.

Um das ehrenamtliche Engagement in den Einsatzdiensten zu fördern, bestehen grundsätzlich folgende Möglichkeiten:

- Förderung der wirtschaftlichen Anerkennung von Ehrenamt in Einsatzdiensten

Die Anrechnung von Zeiten des aktiven Dienstes in Einsatzdiensten bei der Rentenrechnung ist ein sinnvoller Baustein zur Förderung des Ehrenamtes. Dies könnte entweder durch die Aufnahme aktiver Tätigkeiten als Anrechnungszeit in das SGB VI erfolgen oder als eigenständige Zusatzrente wie es beispielsweise das Land Thüringen mit seiner „ehrenamtlichen Feuerwehr-Rente“ bereits umgesetzt hat. Durch die Koppelung an eine Mindestaktiv-Zeit entstünde ein zusätzlicher Anreiz für ein langfristiges, kontinuierliches Engagement. Daneben stellen Ermäßigungen bei lokalen Veranstaltungen (s. Ehrenamts-Pass) oder die Anrechnung des ehrenamtlichen Engagements auf Wartesemester für einen schnelleren Hochschulzugang positive Anreize dar.

- Förderung der Anerkennungskultur

Die Ehrenamtlichen sollten stärkere Anerkennung für ihr Engagement bekommen. Diese sollte vor allem durch lokale Repräsentanten erfolgen, da die Einsatzkräfte vor allem im lokalen Bezug sozialisiert sind. Auch vorbildliche Arbeitgeber, die das ehrenamtliche Engagement fördern, sollten hervorgehoben werden.

- Förderung der Diversität

Engagement in den Einsatzdiensten kann und soll die Vielfalt in der Gesellschaft abbilden. Derzeit ist der Anteil vor allem der 20-30jährigen relativ hoch. Um mehr Ehrenamtliche für spezifische Aufgaben zu gewinnen, können Quereinsteiger oder Menschen in höherem Lebensalter angesprochen werden. Darüber hinaus würde eine Erhöhung des Anteils von Frauen helfen, aufgabenbezogen Einsatzkräfte zu gewinnen. Menschen mit Migrationshintergrund könnten ebenfalls verstärkt angesprochen werden.

Freistellungsregelungen zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements

Neben der Gleichstellung von Feuerwehren und Hilfsorganisationen ist die Frage der Freistellung für den Erhalt und die Stärkung des ehrenamtlichen Engagements entscheidend.

Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren bzw. des Technischen Hilfswerkes (THW) können für Einsätze auch unterhalb der Katastrophenschwelle von Tätigkeiten bei ihren Arbeitgebern freigestellt werden. Der Arbeitgeber erhält für diese Freistellung mindestens den Verdienstausfall erstattet.

Mitglieder der Hilfsorganisationen die der Johanniter-Unfall-Hilfe sind ebenfalls für besondere Schadenlagen z. B. bei Unfällen oder Sofortevakuierungen bei Bombenfunden tätig. Anlässlich solcher Einsätze werden die Einsatzkräfte durch die Leitstellen alarmiert. Die Einsatzkräfte müssen dann entweder die Erlaubnis des Arbeitsgebers für ihre Teilnahme am Einsatz einholen oder Urlaub nehmen. Die Anzahl solcher Einsätze ist zwar überschaubar, hat aber in der Wahrnehmung der Gleichwertigkeit bei den Einsatzkräften eine hohe Bedeutung.

Nicht alle Arbeitgeber stehen dem freiwilligen Engagement ihrer Arbeitnehmer positiv gegenüber. Wichtiger als eine gesetzliche Freistellungsverpflichtung analog zur Feuerwehr wäre es daher, die Voraussetzung dafür zu schaffen, den Ehrenamtlichen bzw. deren Arbeitgebern auch im Einsatzfall einen finanziellen Ausgleich zu zahlen. Würden die Personalkosten für einen solchen Einsatz erstattet, wäre es wahrscheinlicher, dass der Arbeitgeber der Einsatzoption zustimmt. So könnten Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Vorfeld verlässliche Regelungen treffen, dass der Arbeitnehmer im Einsatzfall den Arbeitsort im gegenseitigen Einvernehmen verlassen kann. Daneben sollte auch Selbstständigen eine pauschale oder am Einkommensbescheid orientierte Erstattung des Verdienstausfalles ermöglicht werden.

Die Johanniter-Unfall-Hilfe setzt sich daher auch bezüglich der Freistellung für eine Gleichstellung von Einsatzkräften sowie weiteren ehrenamtlich Engagierten ein.

Stärkung der sozialen Absicherung bei Unglücksfällen von Einsatzkräften bei Einsätzen

Ehrenamtliche Einsatzkräfte, die in Einsätzen zu Schaden kommen, sind bislang sozial relativ schlecht abgesichert. Das Land Brandenburg hat 2017 als erstes Bundesland eine Regelung geschaffen, wonach Einsatzkräften, die im Dienst einen körperlichen oder wirtschaftlichen Schaden erleiden, eine großzügige und unbürokratische Unterstützung angeboten wird. Auch im Todesfall wird Unterstützung geleistet.

Wünschenswert wäre es daher, wenn alle Bundesländer und der Bundesgesetzgeber möglichst harmonisierte Regelungen schaffen.

Hamburg am 28.08.2019

Sandra Zitzer

Mitglied des Landesvorstands