SIEGFRIED FIEDLER

Werkfeuerwehr BASF,
Ludwigshafen

# Einsatzdienst mit 67?!

Was machen Werkfeuerwehrleute zwischen dem 60. und 67. Lebensjahr? Diese Frage lässt sich seit März 2007 leicht beantworten: Arbeiten!

Alle Werkfeuerwehrleute ab dem Jahrgang 1947 sind von dem Bundestagsbeschluss, das Pensionsalter auf 67 Jahre heraufzusetzen, betroffen; mit dem Geburtsjahrgang 1964 wird der Beschluss vollzogen. Dabei muss berücksichtigt werden, dass der Anteil der über 60-Jährigen im Einsatzdienst zunehmen wird, was bisher aufgrund von Vorruhestandregelungen und Altersteilzeit die Ausnahme war – staatlich oder betrieblich geförderte Altersteilzeit ist nicht in Sicht! Gleichzeitig werden sich die Ausfallzeiten erhöhen, da ab dem 60. Lebensjahr chronische Erkrankungen überproportional ansteigen.

Meiner Meinung nach gehören Werkfeuerwehrleute ab dem 60. Lebensjahr nicht mehr in den aktiven Einsatzdienst. Doch welche Möglichkeiten bieten sich, um Werkfeuerwehrleute bis zum 67. Lebensjahr zu beschäftigen? Es muss auf jeden Fall verhindert werden, dass Werkfeuerwehrleute, die bis zum 60. Lebensjahr in hoher Verantwortung im betrieblichen Brandschutz tätig waren, einen Tag danach in ein tiefes Loch fallen, weil sie anderen, nicht feuerwehrspezifischen Arbeitsplätzen zugewiesen werden. Die Mitarbeiter müssen die Chance haben, weiterhin bei der Werkfeuerwehr zu bleiben, um ihr bestes Kapital nutzen zu können: praxisorientiertes Wissen und Erfahrung!

Grundvoraussetzung für eine Beschäftigung bis zum 67. Lebensjahr ist die mentale und physische Fitness jedes Einzelnen. Daher müssen die vielen guten Programme unter dem Motto »Fit for Firefighting« mit weiteren Komponenten für das Ziel »Fit until Retiring« ergänzt werden. Hier sind die Mitarbeiter aufgefordert, diese Programme eigenverantwortlich zu nutzen. Gleichzeitig müssen die Werkfeuerwehren selbst als Einheit für den vorbeugenden und abwehrenden Gefahrenschutz und als Dienstleister im Werk anerkannt sein. Dabei muss das Arbeitsspektrum ständig dem Wandel des eigenen Unternehmens angepasst werden. Konkret sind folgende Maßnahmen für die Mitarbeiterförderung vorstellbar:

Jeder Mitarbeiter einer Werkfeuerwehr ist zum Werkfeuerwehrtechniker auszubilden und dauerhaft fortzubilden. Dazu zählt auch, dass die Werkfeuerwehrleute rechtzeitig in die allgemeine Aus- und Weiterbildung der Werksangehörigen, beispielsweise bei der Vermittlung von Präsentations- und Kommunikationstechniken, eingebunden werden. Die Fähigkeit der Weitervermittlung von Wissen und Erfahrung in einer Fremdsprache wird dann wichtig sein, wenn Unternehmen weltweit präsent sind und weltweit Produktionsstandorte betreiben. An diesen Standorten durchgeführte professionelle Trainings »out of Germany« wird viel Bedeutung beigemessen. Beispielsweise können die über 60-jährigen Werkfeuerwehrleute in einer Servicegesellschaft organisiert werden, die ihre beratenden und aktiven Dienstleistungen den Betrieben anbietet bzw. verkauft.

Wird das Thema bereits heute und unter gleichzeitiger Einbeziehung der (zukünftig) betroffenen Werkfeuerwehrleute angegangen, so werden attraktive Betätigungsfelder in den Werkfeuerwehren erschlossen werden. Niemand braucht sich vor der Zeit nach dem aktiven Einsatzdienst zu fürchten. Im Gegenteil – vielleicht stellt sich eine gewisse Vorfreude ein, denn was gibt es schöneres als Mitmenschen seinen reichen Schatz an Erfahrung und Wissen weitergeben zu können. Ich gebe zu, dass diese Vorschläge sehr optimistisch klingen. Aber wir müssen uns bereits jetzt mit dem Thema beschäftigen und offen damit umgehen – also packen wir es an.