

Fachempfehlung

des Arbeitskreises

Fairness im Fokus



DEUTSCHER
FEUERWEHR
VERBAND

Fachempfehlung Nr. DFV-FE-87-2025 vom 1. August 2025

Gemeinsam Stark: Prävention von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (sDBG)

Einleitung

Präventionsarbeit gegen Sexismus, sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist in den Feuerwehren, wie in vielen anderen Organisationen auch, unerlässlich. Diese Themen sind kein feuerwehrspezifisches Problem, sondern ein gesamtgesellschaftliches Phänomen, dem wir uns gemeinsam stellen müssen. Die Schaffung eines sicheren und respektvollen Arbeitsumfeldes für alle Mitglieder ist von größter Bedeutung.

Der Arbeitskreis Fairness im Fokus im DFV hat bereits wichtige Schritte unternommen und einen umfassenden Interventionsleitfaden für Führungskräfte herausgegeben. Dieser ermöglicht ein strukturiertes Vorgehen bei möglichen Vorfällen und ist ein wichtiger Baustein zur Unterstützung der Betroffenen.

<https://www.feuerwehrverband.de/fachliches/ak/ak-fif/>

Präventionsarbeit muss aber bereits vor einem möglichen Vorfall stattfinden, damit es gar nicht erst zu einem solchen kommt. Sie muss fester Bestandteil unserer Kultur und unseres Selbstverständnisses als Feuerwehren werden. Nur so können wir uns zukunftsfähig aufstellen und das Wohl aller in den Mittelpunkt stellen.

Dazu gehört es, für diese Themen zu sensibilisieren, Verhaltensweisen zu hinterfragen und klare Regeln und Konsequenzen zu etablieren. Führungskräfte spielen dabei eine Schlüsselrolle, indem sie mit gutem Beispiel vorangehen, eine Vorbildfunktion einnehmen und ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Achtsamkeit fördern.

Gemeinsam können wir eine Feuerwehr schaffen, die frei von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist. Eine Feuerwehr, in der sich alle sicher und wertgeschätzt fühlen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen Merkmalen.

Bundesgeschäftsstelle

Reinhardtstraße 25

10117 Berlin

Telefon

(030) 28 88 488-00

Telefax

(030) 28 88 488-09

E-Mail

info@dfv.org

Internet

www.feuerwehrverband.de

Fachempfehlung

des Arbeitskreises

Fairness im Fokus



Allgemeine Informationen

Die Fachempfehlung Prävention stellt ein umfassendes Angebot dar, das in einzelne Module gegliedert ist. Jedes Modul behandelt spezifische Aspekte der Präventionsarbeit und bietet praktische Ansätze und Handlungsempfehlungen zur Schaffung eines sicheren und respektvollen Umfelds.

Diese stellen Vorschläge dar, wie ein lokales Projekt gestaltet werden kann und welche konkreten Maßnahmen möglich sind. Dabei erhebt die Fachempfehlung weder den Anspruch auf Vollständigkeit, noch müssen alle Einzelschritte identisch umgesetzt werden, sondern stellt vielmehr ein modulares Konzept dar, das in jedem Fall an die lokalen Gegebenheiten angepasst werden sollte.

Dieser strukturierte Ansatz ermöglicht es, gezielt auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Herausforderungen in unseren Feuerwehren einzugehen.

Darüber hinaus ist es wichtig zu betonen, dass diese Fachempfehlung kontinuierlich weiterentwickelt werden muss. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und das Bewusstsein für diese Themen ändern sich ständig, weshalb wir bestrebt sind, die Inhalte regelmäßig zu überprüfen und anzupassen.

Die Fachempfehlung gliedert sich in folgende Abschnitte:

- Modul Projektrahmenplanung
- Modul Ist-Analyse
- Modul Feuerwehr 2.0
- Modul Maßnahmenkatalog
- Modul Interventionsleitfaden
- Modul Evaluation und Nachhaltigkeitsmanagement



Modul Projektrahmenplanung

Die Bildung einer Projektgruppe ist ein entscheidender Schritt, um die spezifischen Ziele strukturiert zu erreichen. Der Prozess beginnt mit einer klaren Definition des Projekts, einschließlich der Ziele und der Einbeziehung der relevanten Stakeholder. Die Bildung einer kompetenten und vielfältigen Projektgruppe ist wichtig, um unterschiedliche Perspektiven zu integrieren und kreative Lösungsansätze zu fördern.

Ein detaillierter Projektrahmenplan mit Meilensteinen, Zeitrahmen und Aufgabenverteilung kann helfen, Effizienz und Zusammenarbeit zu maximieren. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Budgetplanung mit einer realistischen Einschätzung der finanziellen Ressourcen.

Projektschritt	Inhalte
Festlegung Projektleitung	Projektleitung durch zwei Führungskräfte (Frau/Mann)
Etablierung einer Projektgruppe	Einbindung geeigneter Personen
Erstellung eines lokalen Projektplans	<ul style="list-style-type: none">• Festlegung der Rahmenplanung und Zeithorizonte• Klärung persönlicher Zuständigkeiten
Definition der Projektziele	Klare, spezifische und messbare Ziele formulieren
Identifikation von Stakeholdern	Ermittlung relevanter Stakeholder wie Feuerwehrmitglieder, Führungskräfte, lokale Behörden etc.
Erhebung von Daten zur Ist-Situation	Siehe Modul Ist-Analyse
Analyse von Hindernissen	Siehe Modul Ist-Analyse
Entwicklung konkreter Maßnahmen	Erstellung eines Planes mit konkreten Maßnahmen
Budgetplanungen	<ul style="list-style-type: none">• Ermittlung von Kosten für die Umsetzung möglicher Maßnahmen.• Einstellung der Kosten in die Haushaltsplanungen• Prüfung von Fördermöglichkeiten zur Mittelgewinnung (externe Fördermittel,

Fachempfehlung

des Arbeitskreises

Fairness im Fokus



DEUTSCHER
FEUERWEHR
VERBAND

	Finanzierungsquellen speziell für diesen Themenbereich, kommerzielle Sponsoren etc.)
Risikomanagement	<ul style="list-style-type: none">• Identifizierung von Risiken, die den Erfolg des Projekts gefährden könnten.• Entwicklung von Strategien zur Risikominimierung und Umgang mit unerwünschten Ereignissen
Kommunikationsstrategie intern	Entwicklung eines Plans, um alle Feuerwehrangehörige über die Ziele und Maßnahmen des Projekts zu informieren und einzubeziehen
Kommunikationsstruktur extern	Strategien und Planung der Öffentlichkeitsarbeit zum Projekt und Ergebnissen
Evaluation	<ul style="list-style-type: none">• Festlegung der Kriterien für die Erfolgsmessung der Projektaktivitäten• Festlegung von Evaluierungszeitpunkten für die einzelnen Maßnahmen
Nachhaltigkeitsmanagement	<ul style="list-style-type: none">• Überlegungen zur langfristigen Integration der Maßnahmen in Strukturen und Prozesse.• Etablierung von regelmäßigen Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen

Fachempfehlung

des Arbeitskreises

Fairness im Fokus



DEUTSCHER
FEUERWEHR
VERBAND

Modul Ist-Analyse

Die Durchführung einer Ist-Analyse ist ein wichtiger Schritt, um ein umfassendes Verständnis der aktuellen Situation in der eigenen Organisation zu erlangen. Ziel dieser Analyse ist es herauszufinden, ob es in der Vergangenheit zum Beispiel Vorfälle gegeben hat, die das Klima oder die Zufriedenheit der Feuerwehrangehörigen beeinträchtigt haben. Durch gezielte Befragungen und Datenerhebungen können die Erfahrungen und Wahrnehmungen der Kameradinnen und Kameraden erfasst werden. Die Ergebnisse dieser Befragung ermöglichen es, bestehende Herausforderungen zu erkennen, Stärken hervorzuheben und gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Förderung einer positiven Unternehmenskultur zu entwickeln. Damit schaffen wir die Grundlage für ein wertschätzendes und motivierendes Umfeld.

Projektschritt	Inhalte
Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartner	<ul style="list-style-type: none">• Wer hat welche Zuständigkeiten auf der Kreis- oder Stadtebene?• Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten für die Freiwillige Feuerwehr?• Berufliche Beschwerdestellen?• Gibt es interne Meldestellen für die Freiwillige Feuerwehr?
Entwicklung und Umsetzung einer strukturierten Befragung	<ul style="list-style-type: none">• Durchführung einer anonymen Umfrage innerhalb der Feuerwehr, um das Vorkommen und die Erfahrungen mit sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu erfassen.• Interviews/ Befragungen mit Angehörigen der Feuerwehr, um qualitative Daten zu erheben und spezifische Herausforderungen zu identifizieren.
Meldestelle	<ul style="list-style-type: none">• Gab es Vorfälle, Beschwerden, Disziplinarmaßnahmen?

Fachempfehlung

des Arbeitskreises

Fairness im Fokus



DEUTSCHER
FEUERWEHR
VERBAND

Gefahrenpunkte/ Potenzielle Konflikt- Stellen	<ul style="list-style-type: none">• Getrennte Toiletten/ Duschen?• Umkleidesituation?• Nutzungsverhalten bezüglich der Ruhe/Schlafräume
Diskriminierung	<ul style="list-style-type: none">• Identifikation von Risikobereichen/Problembereichen/Hotspots• Gibt es spezielle Fokusgruppen?
Kommunikation	<ul style="list-style-type: none">• Besteht eine transparente, ehrliche und wertschätzende Kommunikationsstruktur?
Feedbackkultur	<ul style="list-style-type: none">• Finden jährliche Mitarbeitergespräche statt?• Gibt es eine offene Feedbackkultur, werden Anregungen und Verbesserungsvorschläge ernst genommen?
Vielfalt	<ul style="list-style-type: none">• Wie ist die Organisationskultur in Bezug auf Offenheit, Unterstützung und Toleranz?• Werden Respekt und Anerkennung auf allen Ebenen der Organisation gelebt?• Gibt es homogene Teamstrukturen?• Gibt es Frauen?• Sind Menschen mit Behinderung vertreten?• Gibt es Migration und Integration?

Modul Feuerwehr 2.0

Die Ausarbeitung der Ergebnisse der Ist-Analyse zeigen, wo die aktuellen Herausforderungen und Bedürfnisse liegen. Diese Erkenntnisse sind die Grundlage für die Entwicklung einer gezielten Präventionsstrategie. Die Entwicklung einer Präventionsstrategie in der eigenen Feuerwehr ist von entscheidender Bedeutung, um ein sicheres und respektvolles Umfeld für alle zu gewährleisten. Hierbei ist es ratsam, alle Feuerwehrangehörige einzubeziehen. Nur so kann ein Gefühl der Zugehörigkeit und Verantwortung geschaffen und Kommunikation und Austausch gefördert werden.

Mit einer Null-Toleranz-Strategie gegenüber unangemessenem Verhalten und dem Einsatz für Gleichheit und Respekt wird ein klares Zeichen gesetzt.

Werte in der Feuerwehr!

Finden Sie heraus, welche Werte und Eigenschaften in Ihrer Feuerwehr wichtig sind. Fördern Sie einen offenen Dialog innerhalb der Mannschaft. Fragen Sie gezielt nach den Werten, die sie in ihrer Zusammenarbeit schätzen. Das können Teamgeist, Respekt, Grenzen, Mut, Verantwortung, Integrität und vieles mehr sein. Ermutigen Sie alle, Beispiele zu nennen, in denen diese Werte in der Praxis gelebt wurden und welche Eigenschaften sie bei ihren Kameradinnen und Kameraden besonders schätzen. Durch diese kollektive Reflexion entwickeln wir ein gemeinsames Werteverständnis. Dieses kann als erster Schritt für den Leitfaden für das Handeln und die Entscheidungsfindung innerhalb der Feuerwehr dienen.

Folgend zwei Beispiele für die eigenen Ausarbeitungen:

Respekt

Respekt bezeichnet die umfassende Anerkennung anderer Menschen. Teilaspekte hiervon sind die Achtung von Menschen, die die Anerkennung einer anderen Person als eigenständig mit rechten und Bedürfnissen bezeichnet. Diese wird erweitert durch die Wertschätzung, die für eine positive Bewertung von persönlichen Eigenschaften oder auch fachlichen Kompetenzen steht.

- Habt ihr schon einmal darüber nachgedacht, wie wichtig Respekt im eigenen Team ist?
- Was schätze ich an meinen Kameradinnen und Kameraden?
- Was schätze ich an meiner Führungskraft?
- Wo und wie zeigt sich Respekt?
- Wie verträgt sich Macht mit Respekt?
- Was bedeutet Achtsamkeit?
- Wie achte ich jemanden?
- Was bedeutet die Achtung vor der Würde des Menschen?

Fachempfehlung

des Arbeitskreises

Fairness im Fokus



DEUTSCHER
FEUERWEHR
VERBAND

Grenzen

Grenzen sind wichtig, und zwar für alle. Jeder muss seine eigenen Grenzen kennen und die anderer respektieren. Denn sie bestimmen, wo unsere persönlichen Bedürfnisse, Werte und Emotionen anfangen und enden. Das ist entscheidend für unser Wohlbefinden und unsere mentale Gesundheit.

Genauso wichtig ist es, die Grenzen anderer zu respektieren. Jeder Mensch hat individuelle Bedürfnisse und Komfortzonen, die nie übertreten werden sollten.

- Welche Distanz habe/ möchte ich bei der Begrüßung?
- Welche Distanz brauche ich in der Warteschlange?
- Teamfähigkeit schließt Sicherheitsabstand nicht aus!
- Eigener Sicherheitsabstand ist okay!
- Wie weit lasse ich (körperliche) Nähe und Distanz zu?
- Wie sieht die Beziehungsebene Führungskräfte abends vs. Nächster Tag aus?
- Nähe und Distanz verändern sich nach Gemütszustand!
- Welche Nähe und Distanz gibt es in Bezug auf Hierarchie?
- Warum können sich Grenzen ändern?

"Nein heißt nein"

ist ein fundamentales Prinzip, das in Kontext respektiert werden muss. Ein "Nein" signalisiert eindeutig persönliche Grenzen und den Willen einer Person. Es darf niemals als Einladung oder Herausforderung interpretiert werden.

Erarbeitung einer Teamvereinbarung

- Entwicklung klarer Verhaltensrichtlinien, die unangemessenes Verhalten eindeutig definieren und die Konsequenzen bei Verstößen beschreiben.
- Klare Definition der Ziele?
- Festlegung von Verfahren zur Konfliktlösung
- Grundsätze der Wertschätzung und des Respekts festlegen
- Vereinbarung über Vertraulichkeit
- Diese Richtlinien sollten von allen Beteiligten unterschrieben werden.
- Wer hat welche Verantwortung?

Fachempfehlung

des Arbeitskreises

Fairness im Fokus



Modul Maßnahmenkatalog

Schulung und Workshops:

- Durchführung der Schulungen und Workshops für alle Feuerwehrangehörigen, einschließlich Führungskräften zur Förderung von Kommunikation, Teamgeist und Konfliktlösungen.
- Integration von Rollenspielen und Fallstudien, um realistische Szenarien zu durchspielen.
- Wachen Unterrichte
- Beteiligung der Bildungsbeauftragten
- Einbeziehung von spezialisierten Fachkräften z.B.
www.einsatzplus.de
www.brand-punkt.de
www.udt-fire-rescue.com
- Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten/ Diversity-Beauftragten
- Sensibilisierungsmaßnahmen zum Beispiel für die Bedeutung von Grenzen und positiv Wertschätzendem Umgang usw.
- Kompetenzerweiterungen
- Nutzung von digitalen Tools. E-Learnings als Pflichtfortbildung etablieren.

Kommunikationswege:

- Entwicklung einer Kommunikationsstrategie, um die neuen Leitlinien und den Verhaltensrichtlinien in der gesamten Organisation zu verbreiten.
- Nutzung von internen Newslettern
- Social Media
- Flyer
- Poster
- Broschüren
- Informationsmaterial

Monitoring und Feedback:

- Implementierung von regelmäßigen Feedback-Schleifen, um die Wirksamkeit der Schulungsmaßnahmen und dem Verhalten untereinander zu evaluieren.
- Anonyme Umfragen nach den Schulungen zur Erfassung von Meinungen und Verbesserungsvorschlägen.
- Regelmäßige Anpassung basierend auf neuen Erkenntnissen

Fachempfehlung

des Arbeitskreises

Fairness im Fokus



Modul Interventionsleitfaden



Die Grenze zwischen einvernehmlichen Kommunikationsformen zwischen den Geschlechtern und anzüglichen oder verletzenden und diskriminierenden Äußerungen ist subjektiv und unterliegt erheblichen Unterschieden. Gleiches gilt für sexuelle Körperkontakte. Sexualisierte Belästigung wird individuell unterschiedlich empfunden. Was im Einzelfall eine Grenzüberschreitung oder Diskriminierung darstellt, hängt allein von der individuellen Grenzziehung der betroffenen Person ab und kann nicht allgemein festgelegt werden. Und zwar in allen Lebensbereichen, auch in den Feuerwehren.

Der „Interventionsleitfaden“ bietet Führungskräften die notwendigen Werkzeuge und Strategien, um angemessen auf Vorfälle von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu reagieren. Der Arbeitskreis Fairness im Fokus des Deutschen Feuerwehrverbands (DFV) hat einen umfassenden Leitfaden für Führungskräfte entwickelt, der ein strukturiertes Vorgehen bei solchen Vorfällen gewährleistet. Dieser Leitfaden liefert praxisnahe Handlungsempfehlungen und unterstützt Führungskräfte dabei, ihre Verantwortung im Bereich Prävention und Intervention ernst zu nehmen. Auf der Webseite des DFV sind der Leitfaden sowie weitere wichtige Informationen und Dokumente zum Thema Intervention zum Download bereitgestellt.

<https://www.feuerwehrverband.de/fachliches/ak/ak-fif/>

Fachempfehlung

des Arbeitskreises

Fairness im Fokus



DEUTSCHER
FEUERWEHR
VERBAND

Modul Evaluation und Nachhaltigkeitsmanagement

Prävention allein genügt nicht. Langfristiger Erfolg kann nur durch eine sorgfältige Evaluation gewährleistet werden. Nur so können die Wirksamkeit von Maßnahmen überprüft, wertvolle Erkenntnisse gewonnen und kontinuierliche Verbesserungen erzielt werden.

Nachhaltiges Management stellt sicher, dass Ressourcen effizient und verantwortungsvoll eingesetzt werden und Maßnahmen ökologisch und ökonomisch tragfähig sind.

Prävention, Evaluation und nachhaltiges Management bilden zusammen eine solide Grundlage.

- Jährliche Überprüfung der Präventionsmaßnahmen und ihrer Wirksamkeit.
- Die kontinuierliche Evaluation von Präventionsmaßnahmen eröffnet Möglichkeiten für Innovationen. Durch das Lernen aus Erfahrungen und die Umsetzung neuer Ansätze können effizientere Lösungen entwickelt werden
- Anpassung der Schulungsinhalte und der Präventionsstrategien basierend auf den Ergebnissen der Rückmeldungen.
- Kontinuierliche Sensibilisierung für das Thema, um eine nachhaltige Veränderung der Unternehmenskultur zu fördern.
- Integration präventiver Maßnahmen in die regelmäßige Ausbildung und Fortbildung.

Fazit

Die Prävention von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in der Feuerwehr erfordert einen umfassenden und langfristigen Ansatz. Durch die Umsetzung der Fachempfehlung Prävention kann ein respektvolles und sicheres Arbeitsumfeld geschaffen werden, das Vielfalt fördert und das Wohlbefinden aller Feuerwehrangehörigen sicherstellt. Entscheidend für den Erfolg dieser Maßnahmen ist die aktive Beteiligung und Unterstützung aller Mitglieder. Vor allem die Führungskräfte müssen mit gutem Beispiel vorangehen.

Erstellt wurde diese Fachempfehlung durch Birgit Kill in enger Abstimmung mit dem Arbeitskreis Fairness im Fokus und dem Fachbereich Frauen des Deutschen Feuerwehrverbandes.

Fachempfehlung

des Arbeitskreises

Fairness im Fokus



Ihr Kontakt: Carsten-Michael Pix / Telefon (030) 288 848 8-28 / E-Mail
pix@dfv.org

Haftungsausschluss: Die Fachempfehlung „Gemeinsam Stark: Prävention von sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (sDBG)“ wurde nach bestem Wissen und unter größter Sorgfalt durch unsere Experten erstellt und durch die zuständigen Fachbereiche und das DFV-Präsidium geprüft. Eine Haftung der Autoren oder des Deutschen Feuerwehrverbandes ist jedoch grundsätzlich ausgeschlossen.