

**Gutes Miteinander in den
Freiwilligen Feuerwehren**

Leitfaden zur Präventionsarbeit

Arbeitshilfe für die Ortsebene



INHALT

A Leitfaden zur Präventionsarbeit

1. Zielsetzung	04
2. Hintergrund	05
3. Begriffsdefinition	06
4. Zehn Schritte	08
5. Die Checkliste	09
6. Weitere Präventionsarbeit	10

B Anhang

Checkliste zur Prävention
Aushang: Ansprechpartner*innen
Aushang: Handlungsleitlinien
Aushang: Beratungsstellen

Quellen
Notizen
Impressum

IMPRESSUM

*Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Landesfeuerwehrverbandes Bayern e.V.:
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.*

Herausgeber



Landesfeuerwehrverband Bayern e.V.
Carl-von-Linde-Straße 42
85716 Unterschleißheim
Tel: 089 388372-0
Fax: 089 388372-18
www.lfv-bayern.de
geschaeftsstelle@lfv-bayern.de

Inhaltliche Gestaltung

Andrea Schießl, Netzwerk- und Projektkoordinatorin, LFV Bayern
in Zusammenarbeit mit der Jugendfeuerwehr Bayern

V.i.S.d.P. Johann Eitzenberger

Satz und Layout: Dr. Marina I. Wieluch

Stand: September 2026



**Gutes Miteinander in den
Freiwilligen Feuerwehren**

Leitfaden zur Präventionsarbeit

Arbeitshilfe für die Ortsebene

Herausgegeben vom Landesfeuerwehrverband Bayern e.V.

1. ZIELSETZUNG

Zielsetzung der Präventionsarbeit

Präventionsarbeit bedeutet Vorbeugung und vermittelt gleichzeitig Sicherheit. Menschen, die sich in Ihrer Freizeit für die Gesellschaft einsetzen, verdienen selbst einen Schutz ihrer seelischen und körperlichen Gesundheit.

Nicht allzu selten kommt es vor, dass sich engagierte Menschen plötzlich und manchmal für andere unerklärlich zurückziehen und den „stillen“ Austritt anstreben. Diese Menschen sind im Rahmen ihres Engagements an ihre physischen oder psychischen Belastungsgrenzen gekommen oder haben sie vielleicht auch schon überschritten. Oft gab es keine Möglichkeit dies adäquat mitzuteilen oder das soziale und persönliche Umfeld konnte die Warnzeichen nicht erkennen.

Daher ist es wichtig mit guter Präventionsarbeit vorzubeugen, die Risiken zu minimieren und unerwünschte Konsequenzen abzumildern oder besser ganz vermeiden zu können.

Dieser Leitfaden beschäftigt sich mit dem Thema – Gutes Miteinander in den Freiwilligen Feuerwehren – und ist als Gedankenstütze und Diskussionsgrundlage zu verstehen. Mit der Checkliste „Prävention – Gutes Miteinander“ die im Anhang als Kopiervorlage zur Verfügung steht, werden verschiedene Aspekte, die das alltägliche Umfeld der Freiwilligen Feuerwehr wiedergeben, zur Diskussion gestellt. Sie unterstützt bei der Hinterfragung der individuellen Werte, Abläufe und Strukturen. Die Auflistung der einzelnen Punkte stellt keineswegs eine Vollständigkeit dar und kann jederzeit auf die eigene freiwillige Feuerwehr angepasst werden. Die Checkliste dient lediglich als Basis zur Erweiterung und Abstimmung für die individuellen Gegebenheiten vor Ort und setzt für alle Mitglieder ein Zeichen der Fürsorge und des Schutzes. Es wird offensichtlich dargelegt, dass sich Gedanken über den Ist-Zustand gemacht werden, mit der Option zur Optimierung bei möglichen Missständen. Die Auseinandersetzung mit den aufgeführten Bereichen und Punkten regt die interne Diskussion über manche eventuell auch nicht mehr nachvollziehbare Gewohnheiten an und sorgt für Anpassung auf momentane, aktuelle Bedarfe. Bei transparenter Kommunikation nach außen, zeugt dies von einem Qualitätsmerkmal für die örtliche Freiwillige Feuerwehr, schafft noch mehr Vertrauen und führt zu einer Stärkung der Mitgliederstruktur.

Der Leitfaden ist Teil eines Gesamtkonzeptes und unterstreicht die

Gemeinsame Grundsatzerklärung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen der Jugendfeuerwehr Bayern und des LandesFeuerwehrVerband Bayern e.V.

Stand 01.04.2026

Das Gesamtkonzept besteht aus mehreren auf sich aufbauenden und stetig erweiterbaren Modulen. Die bisher konzipierten Module sind:

Modul 1: Gemeinsame Grundsatzklärung Landesfeuerwehrverband Bayern zusammen mit der Jugendfeuerwehr Bayern

Modul 2: Leitfaden und Arbeitshilfen für die Ortsebene:

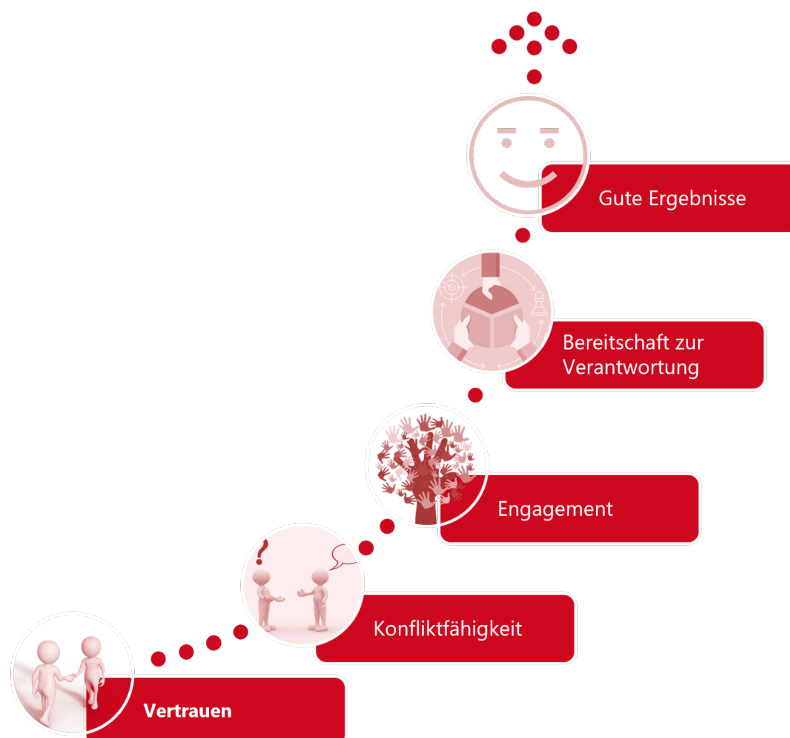
- Checkliste zur Prävention für die Bereiche Aktive Mannschaft und Verein
- Schutzkonzept für die Jugendfeuerwehr: Prävention, Intervention und Beschwerde in Kinder- und Jugendfeuerwehren

2. HINTERGRUND

Vertrauen als Basis

Gute Teamarbeit ist im Ehrenamt unerlässlich. Um eine gute Zusammenarbeit erreichen zu können gibt es verschiedenen Ebenen zu beachten (siehe nachfolgende Grafik). Die Grundlage und somit die Basis ist Vertrauen.

Vertrauen entsteht dort, wo man sich wohlfühlen kann. Es ist eine Umgebung der Wertschätzung, der Verlässlichkeit, des angenommen werden und guter Fehlerkultur. Die Menschen kooperieren miteinander im Rahmen ihrer Stärken. Sie werden dazu ermutigt um Hilfe zu bitten und gestehen sich gleichzeitig gegenseitig ihre Schwächen ein. Dazu braucht es einen kooperativen Führungsstil der Führungskraft. Ist die Grundlage des Vertrauens für alle Beteiligten stimmig, entwickelt sich daraus eine gute Konfliktfähigkeit. In einem vielfältigen Team, bei dem es auf die Zusammenarbeit der Ehrenamtlichen ankommt, wird es immer wieder Konflikte geben. Konflikte sind in erster Linie unangenehm, sie können aber auch gleichzeitig eine Chance sein, um weiter voranzukommen. Wichtig ist dabei das richtige Handlungswerkzeug zur Verfügung zu haben, um beiden Seiten zu ermöglichen, wohl behalten aus dem Konflikt herauszukommen. Hierzu werden situationsgerechte Handlungsanleitungen notwendig und es bedarf einer Begleitung und Unterstützung durch eine Führungskraft oder einer anderen geeigneten Person mit Expertise in diesem Bereich. Wird die Konfliktfähigkeit des Einzelnen gestärkt so führt dies zu einer höheren Bereitschaft sich in das Engagement einzubringen. Die Menschen erlangen eine höhere intrinsische Motivation. Daraus kann auch die Bereitschaft resultieren sich mehr oder überhaupt Verantwortung zu zutrauen und auch zu übernehmen. Je mehr Menschen in einer Organisation bereit sind Verantwortung zu übernehmen, desto höher ist das Qualitätsmerkmal in der Öffentlichkeit, zu dieser Organisation. Insgesamt führt die hohe Verantwortungsbereitschaft innerhalb der Organisation zu guten und sehr guten Ergebnissen gleichzeitig steigert es die Zufriedenheit und die Freude der Mitglieder an ihrem Engagement.



Quelle: DSEE/Patrick Lencioni

Die Mitgliederwelt in den ehrenamtlichen Organisationen sowie auch in den Freiwilligen Feuerwehren wandelt sich in zu einer immer größer werdenden Vielfalt. Menschen arbeiten in den unterschiedlichsten beruflichen Branchen, es gibt eine Bandbreite an Qualifikationen und Fokus-Expertisen. Eine bunte Mitgliederwelt zeichnet sich auch immer aus durch die Mischung in Alter, Geschlecht, Herkunft und unterschiedlichen Lebensweisen.

Aber nicht nur die Erwachsenen zeichnen die Freiwilligen Feuerwehren in Bayern aus, sondern auch der Nachwuchs aus den Kinder- und Jugendfeuerwehren. Um dieser breit gefächerten Mitgliederstruktur gerecht zu werden ist es besonders wichtig dafür zu sorgen, dass sich alle in der Gemeinschaft sicher und wohlfühlen können. Insbesondere den Minderjährigen kommt ein besonderer Schutz vor physischer und psychischer Gewalt zu. Dies geht unter anderem auch aus der UN-Kinderrechtskonvention von 1989 hervor. Hierzu finden Sie bei der Jugendfeuerwehr ein eigens ausgearbeitetes Schutzkonzept.

Aber auch die Heranwachsenden und die Erwachsenen haben ein Recht darauf vor grenzüberschreitendem Verhalten, Diskriminierung, Benachteiligung und Gewalt oder auch Sexismus in ihrem ehrenamtlichen Engagement geschützt zu werden. Freiwilligen Feuerwehren wird von der Öffentlichkeit viel Vertrauen entgegengebracht und sie zählen somit zu den sichersten Institutionen. Dies muss deshalb auch für die Menschen in der Feuerwehr gelten.

3. BEGRIFFSDEFINITION

Die wichtigsten Begriffe

Grenzüberschreitendes Verhalten kann vielfältig sein und umfasst körperliche, verbale oder sexuelle Gewalt, Belästigung, Bedrohung, Verletzung der Persönlichkeitsrechte und der Würde des Menschen. Die Schwelle zur Grenzüberschreitung wird von jeder Person anders definiert. Was die eine Person noch in Ordnung findet, ist für die andere Person schon einen Schritt zu weit. Die Einschätzung der Grenzen ist meist subjektiv und oftmals verbunden mit Vorerfahrungen, kulturellen Werten und den Prägungen von Beziehungen zu anderen Menschen. Ein Verhalten wird dann als grenzüberschreitend eingeordnet, wenn die persönliche Grenze missachtet wurde, im Hinblick auf respektvollem Umgang und der persönlichen Integrität. Bei der betroffenen Person kann dies einhergehen mit Schamgefühlen, Gefühl der Diskriminierung und Herabwürdigung, seelischer Verletzung.

Grenzverletzendes Verhalten beschreibt ein Verhalten, das über das als normal geltende Maß hinausgeht. Dies wirkt sich auf das körperliche, psychische oder seelische Befinden des Gegenübers negativ aus. Grenzverletzendes Verhalten wird zumeist subjektiv bewertet. Jede Person setzt ihre eigenen Grenzen und es braucht die Sensibilität des Gegenübers, das erkennt wo die persönlichen Grenzen liegen.

Diskriminierung bezeichnet eine ungerechtfertigte Benachteiligung oder Herabwürdigung einer Person oder Gruppe aufgrund bestimmter Merkmale wie Geschlecht, Religion, Alter, ethnische Herkunft, oftmals auch verbunden mit Vorurteilen. Diskriminierung geschieht oft bewusst oder auch unbewusst und kann sich in Beleidigung, Ausgrenzung, Beschimpfung, Benachteiligung und Gewalt äußern.

Sexismus ist eine Art von Diskriminierung. Sexismus bedeutet die Benachteiligung, Abwertung, Verletzung und Unterdrückung einer Person oder einer Gruppe aufgrund des Geschlechts. Sexismus ist auch die Vorstellung, dass Geschlechter eine Ordnung oder Reihenfolge haben. Zum Beispiel die Vorstellung, dass Männer mehr wert sind als Frauen.

Wer sexistisch denkt, beachtet nicht die Persönlichkeit des einzelnen Menschen. Wer sexistisch denkt, denkt zum Beispiel:

- Sie ist eine Frau, dann muss sie auf eine bestimmte Art aussehen oder sich verhalten.
- Sie ist eine Frau, dann hat sie bestimmte Aufgaben.

- Er ist ein Mann, dann muss er etwas besonders gut können.
- Wer sexistisch denkt, denkt nicht darüber nach, ob eine Person wirklich bestimmte Dinge gut kann oder gern machen möchte.

Artikel 3 im Grundgesetz beschreibt:

"Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden."

Der Begriff der Anschauung beschreibt die eigene Meinung oder Einstellung. Das Grundgesetz soll die Menschen in Deutschland vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts schützen. Trotzdem sind Menschen in ihrem Alltag von Sexismus betroffen. Das hat etwas mit alten Vorstellungen über Männer und Frauen in unseren Köpfen zu tun. (Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung)

Die Folgen von Sexismus können für die betroffene Person die Lebensqualität beeinträchtigen und persönlichkeitsprägend im negativen Sinn sein:

Gefühl der Ausgrenzung von Frauen und LSBTIQ+ (LSBTIQ+ steht für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans-, intergeschlechtliche und queere Menschen und weitere Geschlechtsidentitäten)

- Unwohlsein in der Kameradschaft
- Angstgefühle, Stress und Einschüchterung
- Seelische und körperliche Beeinträchtigungen

Sexismus bildet den Boden für sexualisierte Gewalt.

(Quelle: Deutscher Feuerwehrverband)

Ein freiwilliges, ehrenamtliches Engagement dient dem gesellschaftlichen Zusammenhalt, umso mehr sind die Menschen, die es mit ihrer Arbeit bereichern in ihrer Persönlichkeit und der mentalen Gesundheit mit Maßnahmen der Prävention zu schützen.

4. ZEHN SCHRITTE

10 Schritte zu Prävention – Gutes Miteinander

Präventionsarbeit ist ein sehr umfangreicher Prozess der nie als abgeschlossen gilt. Konzepte werden stetig überprüft, weiterentwickelt und an neue Herausforderungen angepasst. Mit der nachfolgenden Übersicht finden Sie einen 10 Schritte Plan wie Präventionsarbeit im Allgemeinen gestaltet werden kann. Die Checkliste zu diesem Leitfaden verschafft Ihnen in Ihrer Organisation einen Überblick über notwendige weitere Schritte und notwendige Konzepte die zu erstellen sind. Zur Erstellung eines Konzepts kann der nachfolgende Plan hilfreich sein:

1. Prävention als Sicherheit

- Vorbeugung - Schutz für die physische und psychische Gesundheit
- Themen können sein: Schutz vor Mobbing, Anfeindungen, Überforderung etc.

2. Werte und richtiges Verhalten

- Werte geben Orientierung
- Transparenz und offener Umgang mit bestimmten Themen nach innen und außen
- klare Regeln und Erwartungen werden gesetzt

3. Risiken erkennen

- eine Risikoanalyse gibt einen klaren Überblick über die Themen die einer Behandlung bedürfen
- Sammeln von Gefährdungspunkten und Situationen

4. Anlaufstellen schaffen

- Benennung der Ansprechpersonen und deren Aufgaben
- Beschwerdemanagement entwickeln

5. Sensibilisieren und schulen

- Wissen ermöglicht Frühwarnzeichen zu erkennen
- bietet Handlungssicherheit
- trägt zur Bewältigungsstrategie bei

6. Gute Kommunikation

- offene Kommunikationskultur stärkt den Zusammenhalt und schafft Vertrauen
- Anwendung von verschiedenen Methoden um alle erreichen zu können
- ermöglicht Teilhabe und Partizipation

7. Handlungsanleitung geben

- Handlungsleitlinien geben Sicherheit im Ernstfall
- bietet Hilfe und Unterstützung für schnelles und entschlossenes Handeln

8. Sicherheitsnetze knüpfen

- Aufbau eines stabilen Netzwerks für die Vielfalt der Themen
- Gezielte Kontakte zu Fachberatungsstellen
- Netzwerk bietet Unterstützung zu aktuellem Fachwissen und bei der Entwicklung von Handlungsleitfäden

9. Maßnahmen gut kommunizieren

- Erörtern von bereits bestehenden Maßnahmen und deren Optimierungsbedarf
- Erörterung von Kommunikationswegen in den eigenen Reihen, können damit alle erreicht werden

10. Am Ball bleiben

- Regelmäßige Überprüfung:
- auf Wirksamkeit der Maßnahmen
- Anpassung auf aktuelle Herausforderungen
- Sicherstellung der Dokumentation

Zur Umsetzung der 10 Schritte bedarf es der Miteinbeziehung von Mitgliedern aus den eigenen Reihen. Welcher Beteiligungskreis gewählt wird obliegt der jeweiligen Organisation selbst. Die Erörterung der einzelnen Schritte kann in einem Führungskreis stattfinden oder auf die gesamten Mitglieder ausgeweitet werden. Je mehr Menschen einbezogen sind, umso mehr Meinungen wird es geben. Dies führt unweigerlich zu einer besseren Übersicht über den jeweiligen Ist-Zustand der Verständnisstruktur in der Freiwilligen Feuerwehr. Miteinzubeziehen ist immer das Maß von Offenheit und Bereitschaft zur Veränderung der bestehenden Strukturen.

5. DIE CHECKLISTE

Anleitung zur Handhabung der Checkliste

Die Checkliste die im Anhang als Kopiervorlage zur Verfügung steht kann von einer einzelnen Person ausgefüllt werden z.B. Kommandant oder Vorstand. Sie kann aber auch als Diskussionsgrundlage in einem Gremium dienen. Es wird empfohlen vor der Diskussionsrunde den Teilnehmenden zu ermöglichen sich mit der Checkliste vertraut zu werden. So können sich die Verantwortlichen im Vorfeld Gedanken zu den einzelnen Punkten machen.

Die vorgegebenen Punkte in der Checkliste stellen nur eine Mindestanforderung dar, sie ist keinesfalls eine vollständige Auflistung. Die Liste kann in eigener Zuständigkeit erweitert und individuell angepasst werden. Der Fokus ist dabei immer auf das Gute Miteinander zum Schutz und der Prävention für die physische und psychische Gesundheit der Menschen in den eigenen Reihen zu legen.

Es sollte auch eine regelmäßige Überprüfung der Liste stattfinden, dieser Zeitraum kann bei der ersten Bearbeitung festgelegt werden. Im weiteren Verlauf müssen nicht immer alle Punkte bearbeitet werden. Daher ist die Eintragung des Datums der Bearbeitung ein guter Anhaltspunkt. Beispielsweise kann bei einer bevorstehenden Planung einer Veranstaltung nur der Bereich Veranstaltungen herangezogen werden. Steht die Planung des Übungsjahrs an, ziehen sich die Planenden den Bereich Ausbildungs- und Übungsdienst hinzu, möglicherweise auch noch den Bereich Mannschaft und überlegen gemeinsam welche Themen an die Gruppenführer und weitere Verantwortliche herangetragen werden müssen, um das gute Miteinander optimieren zu können.

Glossar zur Checkliste

Safe Points sind festgelegte, geschützte Treffpunkte/Anlaufstellen für Personengruppen. Sie finden dort Unterstützung und Hilfe bei besonderen Situationen z.B. sexuelle Übergriffe, Gewalt, Schutz bei Erschöpfung etc. Dort ist entsprechendes Fachpersonal vorzufinden.

Sensibilisierung / Sensibilisierungsmaßnahmen sind Workshops oder Seminare mit einem Experten zu einem bestimmten Thema. Die Teilnehmenden werden auf ein Thema aufmerksam gemacht und erfahren wie adäquat damit umzugehen ist.

6. WEITERE PRÄVENTIONSARBEIT

Empfehlungen und weitere Maßnahmen zur Prävention

Zu der Checkliste, die in diesem Leitfaden empfohlen wird können auch noch weitere Maßnahmen zur Anwendung kommen, die zu einer guten Präventionsarbeit beitragen:

Verhaltenskodex:

Im Verhaltenskodex werden Regeln und Richtlinien festgelegt, die ein gewünschtes Verhalten von allen Beteiligten – Führungskräfte, Mitglieder, Eltern von Kindern und Jugendlichen und weiteren Beteiligten – beschreiben. Der Kodex basiert überwiegend auf Werten wie Respekt, Fairness und Verantwortung. Ebenfalls können bei Verstoß notwendige Sanktionen hinterlegt werden.

Selbstverpflichtungserklärung:

Der Verhaltenskodex, aber auch die gemeinsame Bearbeitung des Leitfadens für Prävention kann mit einer Selbstverpflichtungserklärung besiegelt werden. Diese besagt, dass der Unterzeichnende sich mit den Regelungen und festgelegten Werten offiziell einverstanden ist und diese auch vertreten kann. Sollte dies nicht mehr der Fall sein, werden die daraus resultierenden Konsequenzen anerkannt.

Leitbild:

Ein Leitbild formuliert einen Zielzustand – realistisches Idealbild - einer Organisation. Es werden das Selbstverständnis, der Daseinszweck und die Werte einer Organisation oder eines Vereins festgeschrieben. Ein Leitbild bietet nach innen Orientierung, Motivation und Handlungsorientierung, nach außen wird der Daseinszweck transportiert. Für ein Leitbild ist es ausreichend Kernbotschaften die sich auf das Führungsverständnis, der Mission, der Vision und den Werten beziehen, schriftlich festzuhalten. Hier kann dem Grundsatz „Weniger ist oft mehr“ nachgekommen werden.

All diese Maßnahmen und die Auseinandersetzung mit Präventionsmaßnahmen können vor falschen Anschuldigungen schützen oder sie zumindest abmildern. Die regelmäßige Überprüfung auf Aktualität bringt das ein oder andere Thema erneut zur Diskussion und kann somit immer wieder individuell angepasst werden.

Weiterführende Informationen

Weiterführende Informationen zum Thema sind auf der Seite des deutschen Feuerwehrverbandes unter Fachliches / Fairness im Fokus (Thema sexualisierte Gewalt & Anlaufstelle) zu finden:

Fairness im Fokus (Thema sexualisierte Gewalt & Anlaufstelle) - Feuerwehrverband:
<https://www.feuerwehrverband.de/fachliches/ak/ak-fif/>

Bei speziellen Themen können auch diese Stellen hilfreich sein:

- Fragen zu Extremismus
Landeskoordinierungsstelle Bayern gegen Rechtsextremismus (LKS): BIGE - Bayerische Informationsstelle gegen Extremismus
<https://www.bige.bayern.de/>
- Fragen zur Demokratie und Menschenwürde
Bayerisches Bündnis für Toleranz
<https://bayerisches-buendnis-fuer-toleranz.de/>

Kontaktieren Sie diese Stellen auch gerne bei Bedarf für Sensibilisierungsmaßnahmen im Rahmen eines Workshops oder Seminar.

Leitfaden zur Präventionsarbeit

Anhang

Führungskräfte in der Freiwilligen Feuerwehr

Was? Aspekt, Maßnahme, Aufgabe	ja	nein	teil- weise	Welche Maßnahmen werden ergriffen? Wie wird/wurde die Maßnahme umgesetzt?	Weitere Schritte	Datum der Bearbeitung
Werden Personen, die mit besonderen Aufgaben betraut sind über ihre Rechte und Pflichten informiert? <i>Z.B. Aufgabenbeschreibung, Erwartungen an den Aufgabenbereich, Umgang mit den anvertrauten Personen</i>						
Sind Aufgabenbereiche und Zuständigkeiten klar formuliert und den jeweiligen Personen bekannt?						
Wie findet die Kommunikation in der Organisation statt? Kommt jede Person, die mit besonderen Aufgaben betraut ist an die Informationen, die es für den Aufgabenbereich braucht?						
Sind die Ansprechpartner auf Landkreis- Bezirks- und Landesebene für das Führungsteam bekannt?						
Wie wird auf das Machtverhältnis geachtet und ein professioneller Umgang gestaltet?						
Gibt es eine Feedback- und eine Fehlerkultur?						
Gibt es eine Selbstverpflichtungserklärung für Personen, die mit besonderen Aufgaben betraut sind?						

Was? Aspekt, Maßnahme, Aufgabe	ja	nein	teil- weise	Welche Maßnahmen werden ergriffen? Wie wird/wurde die Maßnahme umgesetzt?	Weitere Schritte	Datum der Bearbeitung
Gibt es einen Verhaltenskodex? Wie wird dieser kommuniziert und gelebt?						
Gibt es für die Feuerwehr ein Leitbild? Wie wird dies an die Mannschaft, an die Mitglieder vermittelt?						
Wird von Personen, die mit Kindern und Jugendlichen innerhalb der Feuerwehr arbeiten ein Führungszeugnis / eine Unbedenklichkeitsbescheinigung eingeholt?						
Ist allen Personen, die mit besonderen Aufgaben betraut sind, ihre Vorbildfunktion bewusst? In Bezug auf Sprache, Verhalten, Umgang mit Kameradinnen/Kameraden...						
Ist dem Führungsteam bewusst, was Grenzverletzungen, Übergriffe und strafbare Handlungen sind?						
Gibt es in Bezug auf grenzverletzendem Verhalten Weiterbildungsmöglichkeiten, um dies besser einordnen zu können? <i>Z.B. Sensibilisierungsmaßnahmen Antidiskriminierung, Kommunikation im Team uvm.</i>						

Mannschaft, Mitglieder in der Freiwilligen Feuerwehr

Was? Aspekt, Maßnahme, Aufgabe	ja	nein	teil- weise	Welche Maßnahmen werden ergriffen? Wie wird/wurde die Maßnahme umgesetzt?	Weitere Schritte	Datum der Bearbeitung
Wie ist der sprachliche Umgang in der Mannschaft? Gibt es Diskriminierung, sexualisierte oder grenzverletzende Aussagen, Sprüche etc.?						
Gibt es Übergangs- bzw. Aufnahmerituale, die grenzverletzend sein könnten?						
Werden alle Mitglieder immer gleichermaßen mit Informationen versorgt?						
Kann es bei der Art und Weise der Informationsweitergabe zu Ausgrenzungen kommen? <i>Z.B. nicht alle Mitglieder sind in der Gruppe, über die die Informationen verteilt werden...</i>						
Entstehen Abhängigkeitsverhältnisse von Person zu Person? Wie wird damit umgegangen?						
Hat die Mannschaft/Mitglieder Entscheidungsfreiheiten?						
Wird Teilhabe und Partizipation gelebt?						

Was? Aspekt, Maßnahme, Aufgabe	ja	nein	teil- weise	Welche Maßnahmen werden ergriffen? Wie wird/wurde die Maßnahme umgesetzt?	Weitere Schritte	Datum der Bearbeitung
Sind die jeweiligen Ansprechpartner für die Mannschaft und die Vereinsmitglieder bekannt? <i>Z.B. PSNV-E, Vertrauensleute, Mannschaftssprecher etc.</i>						
Ist der Handlungsleitfaden bei Regelverstößen bekannt?						

Ausbildungs- und Übungsdienst in der Freiwilligen Feuerwehr

Was? Aspekt, Maßnahme, Aufgabe	ja	nein	teil- weise	Welche Maßnahmen werden ergriffen? Wie wird/wurde die Maßnahme umgesetzt?	Weitere Schritte	Datum der Bearbeitung
Wie ist der sprachliche Umgang in der Mannschaft? Gibt es Diskriminierung, sexualisierte oder grenzverletzende Aussagen, Sprüche, Klischees?						
Gibt es Übungssituationen, in denen sich jemand unwohl fühlen könnte? <i>Z.B. Bloßstellung, es muss immer die gleiche Person als Testperson herhalten, alle Teilnehmer machen den Brustbund an einer Person etc.</i>						
Wie wird mit Alkohol und legale Drogen während Ausbildungs- und Übungsveranstaltungen umgegangen, gibt es hierzu Regelungen?						
Gibt es Einzelbetreuung bei Übungsszenarien?						
Kommt es zu intensiven Körperkontakten bei Übungsszenarien?						
Finden sogenannte „Privatunterrichte“ statt?						
Gibt es die Möglichkeit der paritätisch besetzen Ausbildung? (Mann/Frau zu gleichen Anteilen)						

Was? Aspekt, Maßnahme, Aufgabe	ja	nein	teil- weise	Welche Maßnahmen werden ergriffen? Wie wird/wurde die Maßnahme umgesetzt?	Weitere Schritte	Datum der Bearbeitung
Wird auf physische und psychische Einschränkungen eingegangen?						
Sind allen Beteiligten die jeweiligen Ansprechpartner bekannt?						
Wird auf die vorherrschende Witterung zum Schutz der Teilnehmenden geachtet? (ggf. Planänderungen, ausreichend Verpflegung, Sonnenschutz, Schutz vor Überhitzung/oder auch Kälte etc.)						

Einsatzdienst in der Freiwilligen Feuerwehr

Was? Aspekt, Maßnahme, Aufgabe	ja	nein	teil- weise	Welche Maßnahmen werden ergriffen? Wie wird/wurde die Maßnahme umgesetzt?	Weitere Schritte	Datum der Bearbeitung
Wie ist der sprachliche Umgang in der Mannschaft? Gibt es Diskriminierung, sexualisierte oder grenzverletzende Äußerungen?						
Ist allen Einsatzkräften bewusst, dass im Einsatzgeschehen ein an das hierarchische Führungssystem, angelehntes System, zum Tragen kommt?						
Wird trotz des Einsatzgeschehens eine adäquate Sprache verwendet?						
Gibt es für die Einsatzkräfte die Möglichkeit sich bei individuellen, unerträglichen Situationen zurückzunehmen? z.B. <i>jemand kann kein Blut sehen – muss dann nicht mit nach vorne kommen – es werden keine Überredungskünste angewendet usw.</i>						
Wird auf die Einsatzfähigkeit von Feuerwehranwärtern geachtet? z.B. <i>nicht im Gefahrenbereich einsetzen...</i>						
Sind unter 18-jährige Einsatzkräfte ersichtlich gekennzeichnet?						

Was? Aspekt, Maßnahme, Aufgabe	ja	nein	teil- weise	Welche Maßnahmen werden ergriffen? Wie wird/wurde die Maßnahme umgesetzt?	Weitere Schritte	Datum der Bearbeitung
Wird bei längeren Einsätzen auf Ablösemöglichkeiten geachtet?						
Wird auf physische und psychische Einschränkungen geachtet?						
Welche Möglichkeiten hat die Einsatzkraft, physische und psychische Einschränkungen mitzuteilen? Kurzfristige und längerfristige Einschränkungen						
Gibt es eine Feedbackkultur nach dem Einsatz? In welcher Form?						
Gibt es eine Fehlerkultur während und nach dem Einsatz? Wie sieht diese aus?						
Wird bei belastenden Situationen der Personalbedarf berücksichtigt? <i>Es wird nur so viel Personal am direkten Geschehen eingesetzt wie unbedingt notwendig – die Einsatzkräfte, die mit dem belastenden Ereignis konfrontiert wurden – werden anschließend nicht mit weiteren Arbeiten wie z.B. aufräumen belastet</i>						

CHECKLISTE ZUR PRÄVENTION – EINSATZDIENST IN DER FREIWILLIGEN FEUERWEHR

Was? Aspekt, Maßnahme, Aufgabe	ja	nein	teil- weise	Welche Maßnahmen werden ergriffen? Wie wird/wurde die Maßnahme umgesetzt?	Weitere Schritte	Datum der Bearbeitung
Werden bei Kultursensiblen Einsätzen die vorgegebenen kulturellen Grundsätze beachtet? <i>Z.B. Nicht in jeder Kultur dürfen Frauen von Männern am Arm angefasst werden. Haben sich die Einsatzkräfte im Vorfeld mit den kulturellen Grundsätzen der Bewohner der Asylunterkunft befasst – welche Werte haben diese Kulturen, welches Verhalten kann zu eskalierendem Verhalten führen usw.</i>						
Kommt einer extremen Witterung besondere Beachtung zu, hinsichtlich des Schutzes der Einsatzkräfte? <i>(Verpflegung, PSA, unnötiger Aufenthalt am Einsatzort)</i>						

Was? Aspekt, Maßnahme, Aufgabe	ja	nein	teil- weise	Welche Maßnahmen werden ergriffen? Wie wird/wurde die Maßnahme umgesetzt?	Weitere Schritte	Datum der Bearbeitung

Veranstaltungen, an denen die gesamte Freiwillige Feuerwehr teilnimmt oder die von der Freiwilligen Feuerwehr organisiert werden

Was? Aspekt, Maßnahme, Aufgabe	ja	nein	teil- weise	Welche Maßnahmen werden ergriffen? Wie wird/wurde die Maßnahme umgesetzt?	Weitere Schritte	Datum der Bearbeitung
Wird auf die Einhaltung des Jugendschutzgesetzes geachtet? Wer ist damit beauftragt?						
Hat jemand im Blick wie die einzelnen Mitglieder der Feuerwehr nach der Veranstaltung nach Hause kommen? <i>Z.B. Eine Person müsste zu Fuß nach Hause über eine vielbefahrene Straße - Kann diese von jemanden nach Hause gefahren werden?</i>						
Gibt es eine Mitnahmeregelungen <i>(z.B. Bei Mitnahme von Minderjährigen oder Frauen im eigenen PKW)</i>						
Sind mehrere Personen an einer Veranstaltungsplanung miteinbezogen?						
Wird bei der Vergabe von Verantwortlichkeiten auf eine bestimmte Werthaltung der einzelnen Personen geachtet?						
Gibt es bei der Übernahme von Verantwortlichkeiten bestimmte Regelungen? In Bezug auf Teilhabe möglichst aller Mitglieder						

Was? Aspekt, Maßnahme, Aufgabe	ja	nein	teil- weise	Welche Maßnahmen werden ergriffen? Wie wird/wurde die Maßnahme umgesetzt?	Weitere Schritte	Datum der Bearbeitung
Werden bei Showeinlagen etc. die Grundwerte der Feuerwehr und die Würde des Menschen beachtet?						
Werden bei der Bewerbung der Veranstaltung die Grundwerte der Feuerwehr und die Würde des Menschen beachtet?						
Wird bei der Aufgabenverteilung bei eigenen Veranstaltungen auf Fähigkeiten und dem Einverständnis der jeweiligen Person geachtet? Besteht Konsens mit dem Aufgabenbereich?						
Werden Informationen zu vereinsinternen Veranstaltungen so bekannt gegeben, dass alle Mitglieder integriert sind?						
Haben Mitglieder, die nicht oder weniger mobil sind, offensichtlich die Chance an Veranstaltungen teilzunehmen? Z.B. es gibt einen Treffpunkt und alle fahren in Fahrgemeinschaften zu einer Veranstaltung						
Wird bei Verpflegungsangeboten auf mögliche Unverträglichkeiten oder Ernährungsformen geachtet?						

CHECKLISTE ZUR PRÄVENTION – VERANSTALTUNGEN

Was? Aspekt, Maßnahme, Aufgabe	ja	nein	teil- weise	Welche Maßnahmen werden ergriffen? Wie wird/wurde die Maßnahme umgesetzt?	Weitere Schritte	Datum der Bearbeitung
Wird die Einsatzfähigkeit der Feuerwehr geregelt – wenn mehr Personal als üblich bei einer Veranstaltung miteingebunden ist – ggf. auch im Vorfeld und im Nachgang der Veranstaltung						
Werden sogenannte „Safe Points“ für Mitglieder der Feuerwehr eingerichtet?						
Kommt einer extremen Witterung besondere Beachtung zu, hinsichtlich Schutz der Teilnehmenden? (ggf. Anordnung der Kleidung, Sonnenschutz, Alkoholfreie, isotonische Getränke, spontane Programmänderungen etc.)						

Was? Aspekt, Maßnahme, Aufgabe	ja	nein	teil- weise	Welche Maßnahmen werden ergriffen? Wie wird/wurde die Maßnahme umgesetzt?	Weitere Schritte	Datum der Bearbeitung

Bauliche Voraussetzungen / Räumlichkeiten Feuerwehrgerätehaus / Vereinsheim

Was? Aspekt, Maßnahme, Aufgabe	ja	nein	teil- weise	Welche Maßnahmen werden ergriffen? Wie wird/wurde die Maßnahme umgesetzt?	Weitere Schritte	Datum der Bearbeitung
Gibt es schlecht einsehbare Ecken und Räume, in denen sich Personen aufhalten könnten?						
Gibt es Bereiche, in denen sich die Mitglieder unwohl fühlen könnten? Keller, Dachboden etc. weil die Tür schnell ins Schloss fällt, der Bewegungsmelder schnell ausgeht...						
Sind abtrennbare Umkleidebereiche vorhanden?						
Sind die Umkleidebereiche barrierefrei?						
Sind geschlechtergetrennte Sanitäranlagen vorhanden?						
Gibt es die Möglichkeit persönliche Accessoires vor den Augen anderer geschützt zu lagern? Z.B. Haarbürste, Deo, Socken usw.						
Können persönliche Wertgegenstände sicher aufbewahrt werden?						

Was? Aspekt, Maßnahme, Aufgabe	ja	nein	teil- weise	Welche Maßnahmen werden ergriffen? Wie wird/wurde die Maßnahme umgesetzt?	Weitere Schritte	Datum der Bearbeitung
Gibt es bestimmte Ecken, Plätze, Räume wo sich die Mitglieder gerne aufhalten?						
Ergeben sich aus dem im Punkt vorher genannten „Lieblingsplätzen“ ersichtliche Risikofaktoren?						

Beschwerdemanagement in der Freiwilligen Feuerwehr

Was? Aspekt, Maßnahme, Aufgabe	ja	nein	teil- weise	Welche Maßnahmen werden ergriffen? Wie wird/wurde die Maßnahme umgesetzt?	Weitere Schritte	Datum der Bearbeitung
Sind die Ansprechpartner bei Beschwerden und Anliegen bekannt? In allen Ebenen der Organisation?						
Gibt es mehrere Beschwerdewege? Anonymisiert, mündlich und schriftlich?						
Ist die Fehler- bzw. Feedbackkultur bekannt? Wird sie in allen Ebenen angenommen und adäquat vertreten?						
Sind ALLE Mitglieder auf grenz- überschreitendes, unangemessenes sexualisiertes Verhalten sensibilisiert?						
Finden regelmäßige Gespräche über beobachtete (mögliche) Grenzverletzungen statt und wie wird damit umgegangen?						
Gibt es einen festgelegten Ablauf bei eingegangenen Beschwerden, Anliegen etc.?						
Sind die Konsequenzen bzw. das weitere Vorgehen aufgrund Beschwerden transparent? Mitglieder können sich mit ihrem Anliegen/ihrer Beschwerde ernst genommen fühlen						

Weitere Bereiche

Was? Aspekt, Maßnahme, Aufgabe	ja	nein	teil- weise	Welche Maßnahmen werden ergriffen? Wie wird/wurde die Maßnahme umgesetzt?	Weitere Schritte	Datum der Bearbeitung

HILFE, BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG

ZUM AUSHANG IM FEUERWEHRGERÄTEHAUS UND BEIM VEREINSTREFFPUNKT

DIE ANSPRECHPARTNER*INNEN UNSERER FEUERWEHR

Aktive Mannschaft:

1. Kommandant:in: _____

2. Kommandant:in: _____

3. Kommandant:in: _____

Mannschaftssprecher*in: _____

Verein

1. Vorstand/Vorständin: _____

2. Vorstand/Vorständin: _____

Vertrauensperson des Vereins: _____

Jugendfeuerwehr

1. Jugendwart:in: _____

stv. Jugendwart:in: _____

Jugendsprecher:in _____

Beschwerden und Anliegen können folgendermaßen mitgeteilt werden:

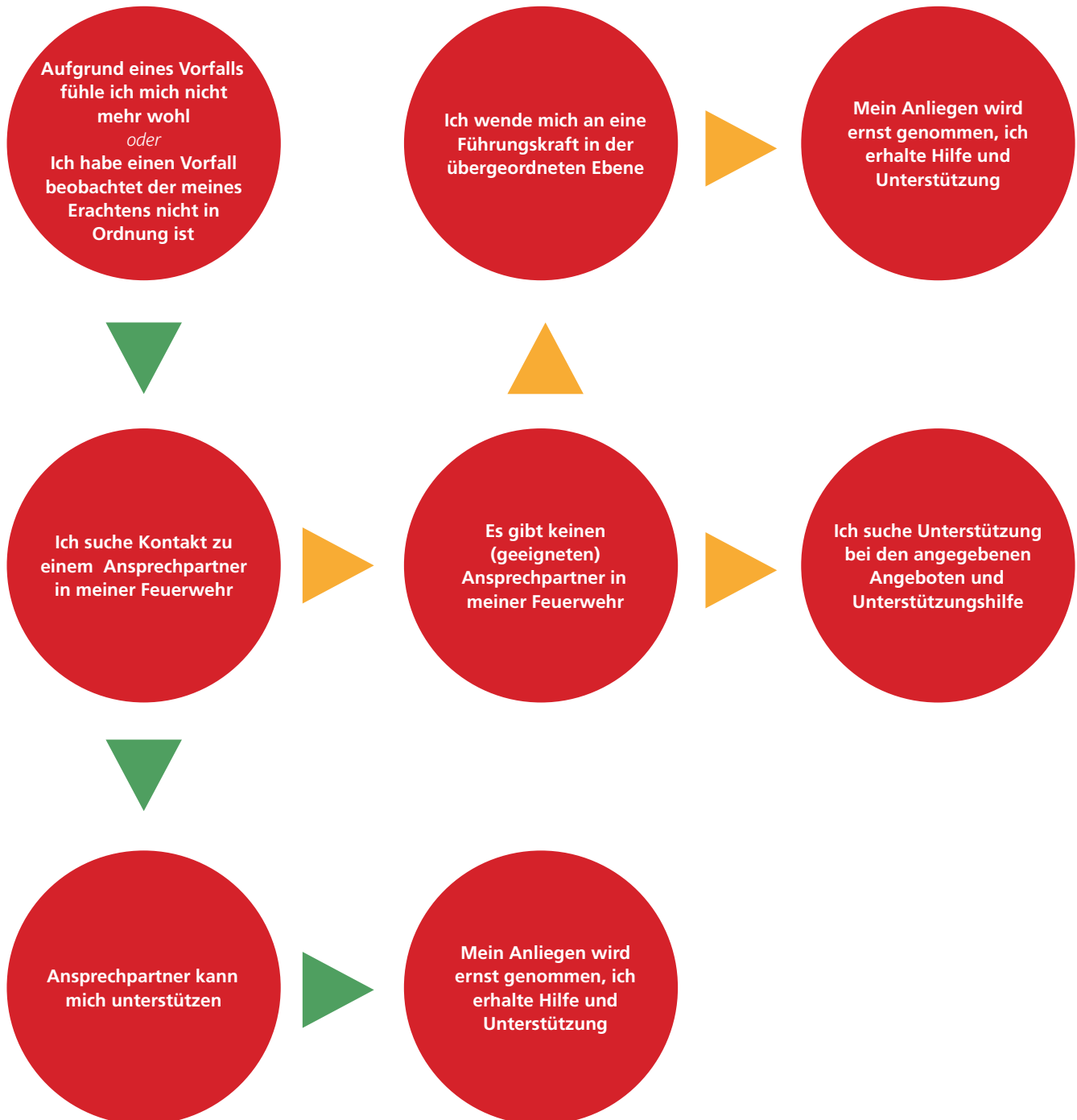
Ansprechpartner:in für PSNV-E: _____

Weitere Ansprechpartner:innen: _____

HANDLUNGSLEITLINIEN

VORGEHEN BEI BERATUNGS- UND UNTERSTÜTZUNGSBEDARF

ZUM AUSHANG IM FEUERWEHRGERÄTEHAUS UND BEIM VEREINSTREFFPUNKT



Der grüne Weg (grüne Pfeile) stellt den optimalen Fall dar. Da aber aus der Praxis bekannt ist, dass dies vor Ort nicht immer gegeben ist zeigen die orangen gefärbten Pfeile einen alternativen Weg an. Weitere Handlungsanleitung finden Sie auch unter Fairness im Fokus (Thema sexualisierte Gewalt & Anlaufstelle) - Feuerwehrverband: <https://www.feuerwehrverband.de/fachliches/ak/ak-fif/>

HILFE, BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG

ZUM AUSHANG IM FEUERWEHRGERÄTEHAUS UND BEIM VEREINSTREFFPUNKT

BERATUNGSSTELLEN

LFV Bayern – Jugendfeuerwehr, Rechtsberatung, Konfliktberatung



Landesfeuerwehrverband Bayern e.V.
<https://www.lfv-bayern.de/>
Carl-von Linde-Straße 42
85716 Unterschleißheim
Telefonnummer: 089 388372 – 0
Mail: geschaeftsstelle@lfv-bayern.de

Weißer Ring – Hilfe für Kriminalitätsprävention und Opferhilfe



Weißer Ring – Nordbayern
<https://bayern-nord.weisser-ring.de/>
Weißer Ring – Südbayern
<https://bayern-sued.weisser-ring.de/>

Bayrische Anlaufstelle für Opfer von Missbrauch und sexualisierte Gewalt



<https://www.blja.bayern.de/beratung-beteiligung-beschwerde/aosm/>

Telefonnummer: 089 88988-922

Geschäftszeiten:

Montag bis Freitag von 9 - 12 Uhr,
sowie Montag bis Donnerstag von 13
- 16 Uhr

Zusätzlich Mittwoch von 18-20 Uhr

Gewalt los werden – Beratung und Hilfen bei Gewalt und Krisen



Bayerische Fachberatungsstellen
des Staatsministeriums für Familie,
Arbeit und Soziales
<https://bayern-gegen-gewalt.de/beratung-und-hilfe/hilfe-suche/?help-type=Fachberatungsstelle>

Polizeiliche Beratungsstellen – bundesweit



<https://www.polizei-beratung.de/infos-fuer-betroffene/beratungsstellensuche/>

Hilfetelefon Gewalt an Männern



Telefonnummer: 0800 123 99 00
<https://www.maennerhilfetelefon.de/>

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen – Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben



Telefonnummer: 0800 0116 016
<https://www.hilfetelefon.de/>

Wenn reden schwerfällt, schreib einfach



Für alle unter 25 Jahren
<https://www.krisenchat.de/>

Alle Beratungsstellen werden aus öffentlichen Mitteln finanziert und sind somit für die Hilfesuchenden kostenfrei.
Scheuen Sie sich nicht Hilfe und Beratung anzunehmen!

Quellen

Bundeszentrale für politische Bildung: Kurz & knapp - Sexismus

<https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-in-einfacher-sprache/331402/sexismus>

Deutscher Feuerwehrverband: Fairness im Fokus (Thema sexualisierte Gewalt & Anlaufstelle)

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

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: Versicherungsschutz im Ehrenamt

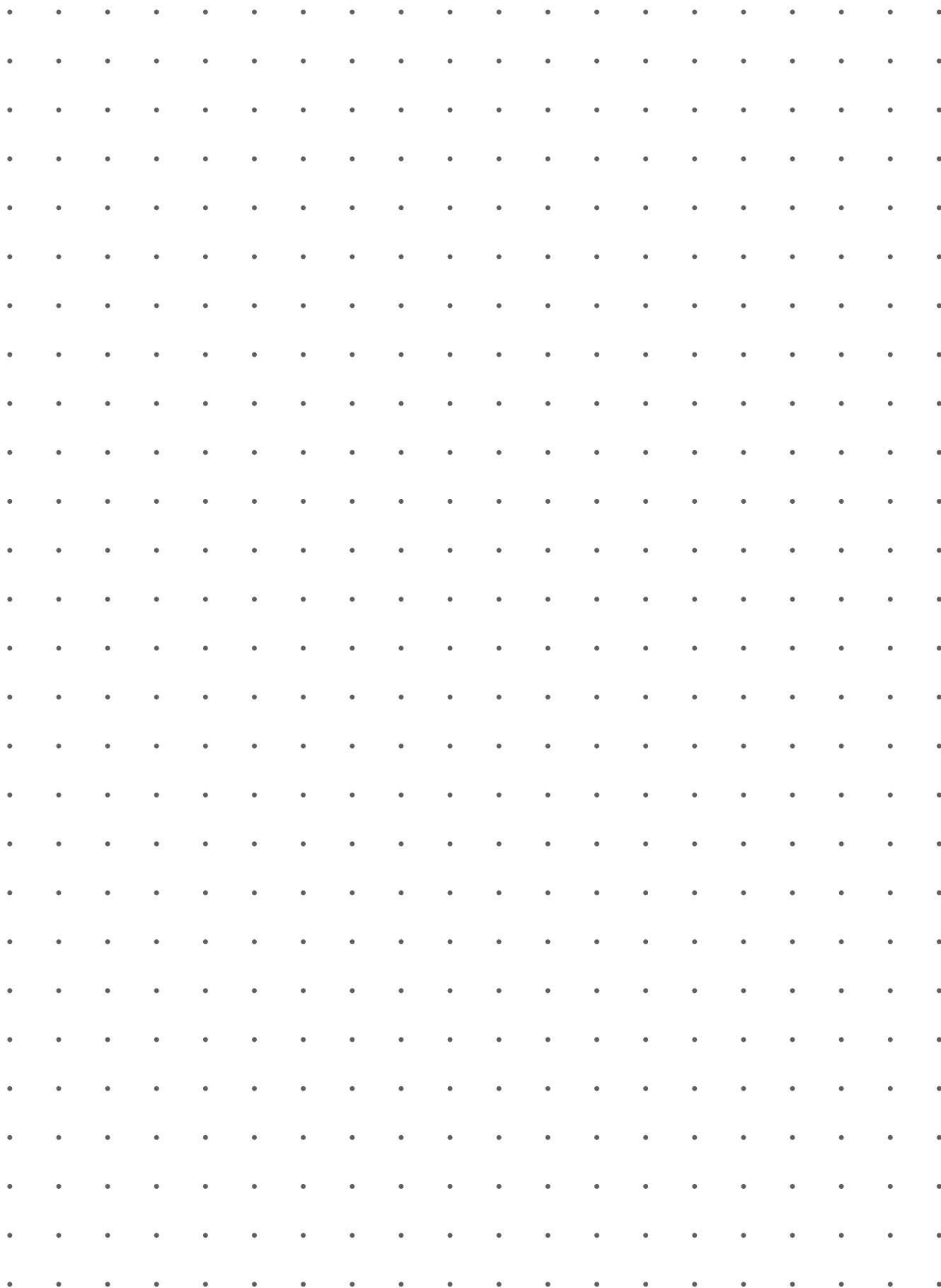
https://www.dguv.de/de/ihr_partner/ehrenamt/index.jsp

Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt: Schutz und -Prävention im Ehrenamt

<https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/schutz-und-praevention-im-ehrenamt/>

NOTIZEN

A 20x20 grid of small black dots on a white background. The dots are arranged in a regular, repeating pattern, forming a square grid. Each dot is small and black, and they are spaced evenly apart both horizontally and vertically. The grid consists of 20 rows and 20 columns, totaling 400 dots.



A 20x20 grid of small black dots on a white background. The dots are arranged in a regular, repeating pattern, forming a square grid. Each dot is small and black, and they are spaced evenly apart both horizontally and vertically. The grid consists of 20 rows and 20 columns, totaling 400 dots.

