



Bezirksfeuerwehrverband Oberbayern - Jugendfeuerwehr Oberbayern

Die Stärkemeldungen der letzten 10 Jahre zeigen, dass wir die Zahl der aktiv Feuerwehrdienstleistenden in Oberbayern relativ konstant bei derzeit rund 63.800 halten (Stärkemeldung 01/2010) konnten. Das Ausscheiden von aktiven Feuerwehrdienstleistenden konnte somit durch Übertritte aus den Jugendfeuerwehren gut kompensiert werden.

Trotz der durchaus positiven Bevölkerungsprognose für Oberbayern für den Zeitraum bis 2026 muss man mittel- und langfristig befürchten, dass auch die Mitgliederzahlen in den Jugendfeuerwehren rückläufig werden. Diesem Sachverhalt ist rechtzeitig entgegenzuwirken.

Auch sind die Austrittszahlen aus den Jugendfeuerwehren seit einigen Jahren auf einem doch hohen Niveau. Fast 2/3 der Austrittsgründe liegen im Bereich „keine Lust mehr“ und „andere Interessen“. Hier kann und muss auch entgegengewirkt werden. Andererseits sind nämlich Jugendliche durchaus bereit sich zu engagieren und Leistung zu erbringen (dies beweist auch eine Erhebung des Fachbereichs Jugendpolitik der JF Bayern und Oberbayern).

Ziel unserer Bemühungen muss es sein, die mühsam gewonnenen und gut ausgebildeten Jugendlichen und jungen Erwachsenen langfristig an die Freiwillige Feuerwehr zu binden bzw. für die Feuerwehren wieder zu gewinnen. Hierzu sind gemeinschaftliche Aktivitäten sowohl der Jugendfeuerwehr als auch der aktiven Wehr erforderlich.

Wir können davon ausgehen, dass wir in Zukunft bestimmt keinen Mangel an Geräten und Fahrzeugen haben werden, sondern vielmehr einen Mangel an Personen, die ehrenamtlich dieses Gerät und die Fahrzeuge zum Einsatz bringen. Streng betrachtet besteht dieser Mangel bereits heute.

Dabei haben wir in Oberbayern im Vergleich zu anderen Regierungsbezirken und Bundesländern noch großes Glück. Wir leiden nicht an Strukturproblemen, Massenarbeitslosigkeit und Abwanderung insbesondere der jungen Bevölkerungsgruppe. Es ist eher das Gegenteil der Fall. Wir profitieren von einer gesunden Wirtschaft und von den daraus folgenden Zuzügen insbes. von jungen Menschen und deren Familien. Insbesondere dem Regierungsbezirk Oberbayern wird für die

kommenden Jahre eine günstige Bevölkerungsentwicklung prognostiziert. Es gilt jetzt dieses Potential zu nutzen. Schwerpunkt muss dabei aber auf die Gewinnung von Jugendlichen gelegt werden. Es ist ein einfacher Erfahrungswert, dass man im Bereich der Jugendlichen den größten Effekt bei der Mitgliedergewinnung erzielt.

Wichtig zu erwähnen ist auch, dass die Feuerwehren in der Bevölkerung ein sehr hohes Vertrauen und auch Ansehen genießen. Dieses positive Image gilt es auch einzusetzen bei der Gewinnung von Mitgliedern als auch bei den bereits Aktiven.

Die Schwerpunkte der Entwicklungspotentiale liegen in den Bereichen:

- Frauen und Mädchen (wir können es uns einfach nicht leisten, auf rund 51 % der Bevölkerung als unsere potentiellen Mitglieder zu verzichten !)
- Personen mit Migrationshintergrund (in Oberbayern zählen –je nach Auslegung dieses Begriffes- fast 25 % der Bevölkerung zu diesem Personenkreis)
- Reaktivierung von ehemals aktiven Feuerwehrleuten (Generation 25 +) die schon seit einiger Zeit nicht mehr aktiv dabei sind. Es ist gut möglich, dass einige nach der genommenen „Auszeit“ auf eine solche Ansprache warten und gerne wieder in den Aktiven Dienst zurückkehren würden. Einen Versuch ist es auf alle Fälle wert.
- Zuzüge / Wegzüge (wie gehen wir mit dem Zuzug oder Wegzug von gut ausgebildeten Feuerwehrdienstleistenden um – informieren wir uns gegenseitig darüber und sprechen wir die Zugezogenen auf den Dienst in der FF an ?)
- Gründung und auch Wiederbelebung von JF-Gruppen und konsequente aktive Werbung von Jugendlichen durch aktive Ansprache der Altersgruppe 12 +.

Zu folgenden Problemfeldern sind die aufgelisteten Lösungsansätze denkbar und als Diskussionsgrundlage zu sehen. Diese erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Auch kann für einen Erfolg keineswegs garantiert werden. Diese Stoffsammlung lebt davon, ständig erweitert und mit neuen Ideen gefüllt zu werden. Auch muss und kann nicht alles 1 : 1 von jeder FF umgesetzt werden. Vielmehr soll jeder für sich das Sinnvolle und Umsetzungsfähige heraussuchen und versuchen praxisgerecht umzusetzen. In den Mittelpunkt unserer Überlegungen und Anstrengungen muss der/die Ehrenamtliche/r stehen. Denn nur so können wir die Herausforderungen der Zukunft meistern.

Pförring, 01.05.2011
KBM Franz Waltl
KJFW LK EI/BezJFW Oberbayern

FEUERWEHR INTERN:

Problemfeld	Lösungsansatz	Umsetzung
Struktur und Größe	<p>Optimierung der Aufgabenverteilung (Arbeitsteilung zwischen Kommandant; stellv. Kdt.; Zugführer; Gruppenführer; Maschinisten; Gerätewarte; Ausbilder; JFW; Frauenbeauftragte etc.) Freiwillige Aufgaben kritisch überprüfen (z. B. Anbringung der Adventsbeleuchtung; Beflagung; Verkehrsregelung bei gewerblichen Veranstaltungen etc.)</p> <p>Konzeption auf Gemeindeebene hinsichtlich der Fahrzeuge und Geräte (Auswahl Standort für Spezialfahrzeuge wie SW; TLF; LK-Fahrzeuge etc. auch Ortsteilwehren berücksichtigen;</p> <p>Ausstattung mit zeitgemäßen Einsatzmitteln (WBK; Mobile Rauchverschlüsse; Fog-Nail etc.) zur Minderung der unmittelbaren Einsatzbelastung</p>	<p>Einführung und Umsetzung eines Geschäftsverteilungsplanes unter Beteiligung aller Betroffenen</p> <p>Klare Absprachen mit den „Auftraggebern“ und der Gemeinde treffen</p> <p>Einsatzpläne und Ausbildungskonzept anpassen (jedoch nur sinnvoll wenn Unterbringung im Ortsteil sachgerecht möglich)</p> <p>Einsatzmittelkonzept erstellen und die Betroffenen zu Beteiligten machen</p>
Führungsstil und Umgang (Innere Führung)	<p>Schaffung eines Seminarangebotes für Führungsdienstgrade im Bereich Management; Konfliktlösung; Teamentwicklung; Sozialkompetenz; etc.)</p> <p>Gegenseitiges Verständnis älterer und jüngerer Kameraden untereinander („Generationskonflikt“)</p> <p>Kritische Überprüfung der bestehenden Strukturen (wie ist der Übergang von der JF in die aktive Wehr geregelt; werden die Jugendlichen rechtzeitig integriert durch gem. Übungen und Teilnahme an Einsätzen für die über 16-jährigen)</p> <p>Aufnahme und Übernahme von Frauen und Mädchen in die</p>	<p>Zusammenarbeit mit „externen“ Beratern auf LK-Ebene anstreben und Bedarf ermitteln</p> <p>Gute Mischung der eingeteilten Züge/Gruppen hinsichtlich Altersstruktur</p> <p>Übernahmekonzept erarbeiten (mit allen Beteiligten - Kdt./ZF/GF/JFW). Rechtzeitiges heranzuführen der Jugendlichen an die künftigen Aufgaben</p> <p>Ortsfrauenbeauftragte in FF installieren</p>

	<p>FF/JF nebst deren Ausbildung und Ausrüstung sowie Teilnahme an Wettbewerben. Hier muss vor allem im Jugendbereich angesetzt werden.</p> <p>Aufnahme und Übernahme von langjährig am Ort lebenden Mitbürgern (insbes. die Altersgruppe 12 – 18 Jahre) mit sog. Migrationshintergrund nebst deren Ausbildung</p> <p>Jugendliche/Junge Erwachsene an Entscheidungsprozessen im eigenen Bereich beteiligen</p> <p>„Wir“-Gefühl stärken und die Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements herausstellen</p> <p>Vorleben von Kameradschaftlichkeit und Diensteyer durch die Führungskräfte der FF</p> <p>Interessante Gestaltung der Hauptversammlungen</p> <p>Schnittstellenproblematik beseitigen</p> <p>Reintegration von ehemals Aktiven</p>	<p>und öffentlichkeitswirksam auftreten (Leistungsprüfung; Übungen; Ausbildung; Einsätze, Mädchen-/Frauenwertung bei Wettbewerben)</p> <p>Gezielte Ansprache dieser Personen (persönliche Bekanntschaften nutzen) und öffentlichkeitswirksam auftreten (s. o.)</p> <p>Verabschiedung einer JF-Ordnung und deren Umsetzung</p> <p>Anrede „Du“ als allgemeingültig einführen; Logo der JF/FF („CI“); Ehrung für besondere Leistungen durchführen (auch überörtliche Ehrungen durchführen)</p> <p>Ehrungen z. B. f. häufige Übungsbesuche, Umsetzung guter Ideen im Bereich Ausbildung/Übungsgestaltung etc. einführen/Verlosungen einführen</p> <p>Festlegung, welche Informationen von wem an wen in welchem Zeitrahmen weitergegeben werden sollen</p> <p>Gezielte Ansprache von ehemals Aktiven, die bereits einige Jahre nicht mehr zu Übungen/Einsätzen kommen. Dabei die</p>
--	--	--

	<p>Feedback-Kultur (Anerkennung und konstruktive Kritik durch die Führungsdienstgrade) Aufzeigen von Verbesserungsmöglichkeiten und Potentialen Ermutigung durch die Führungskräfte, neue Wege zu beschreiten und diese unterstützen und fördern Alle (12 – 63 Jahre) sind aufgerufen, Ideen zu liefern (es gibt keine Denkverbote)</p>	<p>Gründe des Wegbleibens und die Möglichkeiten des Wiedereinstieges erläutern. Viele warten vielleicht nur auf diese Ansprache.</p> <p>Bei auftretenden Fehlern: Keine Suche nach Schuldigen sondern nach Ursachen und diese Ursachen durch geeignete Maßnahmen (z. B. Lehrgänge) beseitigen. Bei Fehlentwicklungen rechtzeitig korrigierend eingreifen</p>
Angebote/Action	<p>Angebote speziell für über 18-jährige schaffen</p> <p>Neue Wege der Ausbildung gehen für die</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jugendfeuerwehr - Jugendwarte - Aktive (Altersgruppe 18 – 27) - Gruppenführer/Zugführer 	<p>Kreisfeuerwehrwettbewerb und BF-Tage speziell für die Altersgruppe 18 – 27 durchführen; THL-Tage (patientgerechte Rettung; neue Werkstoffe etc.); Fun-Sport-Wochenende/ Ski-wochenende; Seminare Gruppendynamik/ Actionspiele; Kurze und überschaubare Projekte für diese Altersgruppe anbieten (z. B. Übernahme Federführung bei Aktionstag „Umwelt“)</p> <p>Durchführung eines „Berufsfeuerwehrtages“ in der Jugendfeuerwehr (mit Nachbar-JF, and. Organisationen etc.) als auch für die Altersgruppe >18 Jahren (dient auch der Vertiefung der Gruppenführerausbildung)</p> <p>Ausbildungszeltlager/Camp für junge Erwachsene (18 – 27) bzw. 16 - 18 Jährige</p>

	<p>Möglichkeit des Lehrgangsbesuches an einer SFS (auch Lehrgänge für Jugendwarte, Ausbilder, Öffentlichkeitsarbeit dabei berücksichtigen)</p> <p>Gruppe „Junge Feuerwehr“ neben dem Dienstbetrieb installieren</p> <p>Mitbestimmung/Mitgestaltung im Bereich der Ausbildung ermöglichen</p> <p>interessante Dienstsportangebote schaffen</p> <p>Übungen regelmäßig durchführen</p> <p>Stressbewältigung nach besonders belastenden Einsätzen</p> <p>Integration der Familien/Freunde</p>	<p>Jugendflamme anbieten u. durchführen</p> <p>Ansprechpartner/Koordinator für diese Altersgruppe 18 - 27 Jahre benennen (Stammtisch "Junge Feuerwehr")</p> <p>Inhalte von Übungen/Ausbildungsver- anstaltungen/Einsatzübungen von „Betroffenen“ mitgestalten lassen (kleine AG´s installieren)</p> <p>Sportbeauftragten ernennen und Zusammenarbeit mit externen „Trainern“ suchen; Trainingsmöglichkeiten im Feuerwehrgerätehaus mit kostenlosem Zugang für die Aktiven</p> <p>Übungsplan mit den Themen rechtzeitig erstellen und allen zugänglich machen</p> <p>bestehendes Angebot bei allen bekannt machen und Infoabend durchführen</p> <p>Durchführung von Familienausflügen/Tag der offenen Tür nur für Familienangehörige /Kameradschaftsabende/Kinderfest Leistungsprüfung als Familienfest organisieren</p>
--	---	---

Ausrüstung/ Ausstattung	Gleichbehandlung Rotationsprinzip	Jeder erhält die gleiche persönliche Schutzausrüstung und Ausbildungsangebot Durchwechseln der ME unter den Aktiven
----------------------------	--	--

FEUERWEHR NACH AUSSEN:

Problemfeld	Lösungsansatz	Umsetzung
Stellwert/Image		
a) Kommune	<p>Pflichtaufgabe der Gemeinde regelmäßige Infos an die Gde-Räte und BGM über die Leistungen und Bedeutung der Feuerwehren (auch Ortsteil-FF) Gleiches gilt für Infos an die pol. Parteien und Gruppierungen in der Gemeinde</p> <p>Ehrenamtlicher Dienst als Einstellungskriterium</p>	<p>ansprechenden Jahresbericht (mit Fotos) erstellen und an Mandatsträger verteilen Einladung der Mandatsträger zu Veranstaltungen/Übungen/Aktionen (BE) der Feuerwehr/JF (auch besondere Aktionen planen und durchführen)</p> <p>Bei gleicher Qualifikation wird der ehrenamtlich in der FF tätige von der Kommune bei Einstellungen bevorzugt (sofern rechtlich haltbar) Als Arbeitgeber Freistellungen zum Zweck der Jugendarbeit und für Lehrgangsbesuch gewähren.</p>
b) Bevölkerung/ Unternehmen	<p>Präsenz in Medien verbessern</p> <p>Nutzen für die Bevölkerung erkennen lassen</p>	<p>Kontaktpflege zu Medienvertretern; Presseinfos erstellen und verteilen /Einladung zu Veranstaltungen der FF/JF; Pressesprecher ernennen und unterstützen</p> <p>Infos für Bevölkerung im Bereich Brand-</p>

	<p>Kooperation mit Betrieben</p> <p>Kooperation mit Schulen/KiGa/Bildungseinrichtungen am Ort mit entsprechender öffentlichkeitswirksamer Darstellung</p>	<p>schutz im Haushalt/Advent/ Feuerlöscher Rauchmelder/BE/ Kooperation mit Schulen und Kindergärten im Bereich BE „Was wäre, wenn ... es die ehrenamtliche FF in der Gemeinde/Ort nicht mehr gäbe?“ (Kostenseite beleuchten; - wir sind billiger als man denkt!)</p> <p>Mitarbeiterschulungen Feuerlöscher/ Evakuierungsübungen/("VB" sofern mit Ausbildungsstand der örtl. Dienstgrade vereinbar)</p> <p>Durchführung und Beteiligungen der FF/JF z. B. beim</p> <ul style="list-style-type: none"> - Girls-Day (jährliche Aktion) - Brandschutzerziehung/-aufklärung - Räumungsübungen - Feuerbeschauen - Aktion „Disco-Fieber“ - SMV-Tage - Ferienprogramm der Gemeinden/LK
<p>c) Vorteile des Ehrenamtes</p>	<p>Schaffung von (finanziellen) Vorteilen auf örtlicher Ebene:</p> <p>Anerkennung:</p>	<p>Kostenlose Benutzung kommunaler Einrichtungen (Bäder/Büchereien/ Kindergarten/etc) durch örtlichen FF/JF-Mitgliedsausweis (bzw. zu ermäßigten Gebühren) Abschluss von Rahmenverträgen mit örtlichen gewerblichen Einrichtungen Werbung für RED-CARD des LFV.</p> <p>Empfang durch Gemeinde für die ehrenamtlich in der FF/JF tätigen</p>

		Schaffung kommunaler Ehrungen
--	--	-------------------------------

PRIVATER BEREICH DER FEUERWEHRDIENSTLEISTENDEN:

Problemfeld	Lösungsansatz	Umsetzung
Familie	Eingehen auf die persönliche Lebenssituation (Familiengründung; Schwangerschaft der weiblichen Mitglieder, Hausbau, Studienzeit etc.)	individuelle „Auszeit“ akzeptieren und vereinbaren mit der Möglichkeit des Wiedereinstieges; Kontakte während der Zeit pflegen
Beruf/Ausbildung	w. o.	wie oben zusätzlich: Bei den örtlichen Arbeitgebern für die Belange der aktiven Feuerwehrdienstleistenden werden (s. auch unter „Stellenwert/Image“)
Wohnort/Umzug	Einstieg in die FF des neuen Wohnortes ansprechen	Info des Kdt. des neuen Wohnortes über den Zuzug mittels Zusendung z. B. des Dienstbuches

Zukunftswerkstatt Freiwillige Feuerwehr:

Um unsere künftigen Aufgaben (die nicht weniger werden) zu bewältigen, brauchen wir eine zeitgemäße Ausrüstung und ausreichend Personal. Hierzu gilt es eine Bestandaufnahme vor Ort durchzuführen und das derzeitige und künftige Gefährdungspotential zu analysieren. Hinzu kommt, dass wir unbedingt auch die personelle Situation jetzt und in den kommenden Jahren kritisch betrachten müssen.

Wichtig ist dabei, unsere ehrenamtlichen aktiven Feuerwehrdienstleistenden mitzunehmen und sie aktiv an der Gestaltung der Zukunft zu beteiligen.

Das nachstehende Beispiel einer solchen Analyse, welchen in diversen Arbeitsgruppen durchgeführt wird, soll am Beispiel einer Freiwilligen Feuerwehr im LK EI (ein erweiterter Zug) durchgeführt werden.

Viele der aufgezeigten Problemfelder werden sicherlich in allen Feuerwehren vorkommen und bestens bekannt sein.

AK Feuerwehr Pförring 2020

Aufgabengebiete für die
Arbeitsgruppen

Arbeitsbereiche

- A Personal
- B Ausbildung
- C Technik

A Personal

- A1: Gewinnung von neuen Feuerwehrmitgliedern
- A2: Bestandssicherung der aktiven Feuerwehrmitglieder

B Ausbildung

- B1: Führung
- B2: Mannschaftsdienstgrade

C Technik

- C1: Geräte
- C2: Fahrzeuge

A1 Gewinnung von Feuerwehrdienstleistenden

- Jugendfeuerwehr:
 - Werbeaktionen
 - Zusammenarbeit mit Schulen
 - Image der FF/JF verbessern
 - Siehe hierzu auch Ausarbeitung der JF Oberbayern

A1 Gewinnung von Feuerwehrdienstleistenden

- Bereich Erwachsene
- Werbeaktion „Neubürger“ i. Z. mit Einwohnermeldeamt
- Behandlung von Umzügen (Weg-u. Zuzüge)
- Imagepflege
- Incentives (Vergünstigungen für FW-Dienstleistende)
- Reaktivierung von ehemals Aktiven
- Siehe hierzu auch Ausarbeitung der JF Oberbayern

A2 Bestandswahrung von aktiven Feuerwehrdienstleistenden

- Positives Image der FF hervorheben
- Incentives
- Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten eröffnen (Standort/Landkreis/SFS Bayerns)
- Kontaktpflege zu Aktiven, die derzeit eine „Ausphase“ nehmen (Ausbildung, Hausbau, Familieingründung etc.)
- Siehe hierzu auch Ausarbeitung der JF Oberbayern

B1 Führungsdienstgrade

- Fluktuation der Führungsdienstgrade der letzten Jahre
- Bedarf an Führungsdienstgraden in den kommenden Jahren
- Standortlehrgänge
- Lehrgänge an den SFS Bayerns (und evtl. darüber hinaus – auch THW/KatS-Schiene)
- Mitgestaltung der Ausbildungs- und Dienstpläne und Umsetzung der Inhalte
- Planspiele (Einsatztechnik und –taktik)

B2 Mannschaften

- Angebot an Lehrgängen und Ausbildung am Standort (PA, CSA, TM-TF; MA, Funk)
- SFS Bayerns
- Leistungsprüfungen
- Einweisung in bes. gefährdete Objekte des Standortes

C1 Geräte

- Überprüfung der derzeitigen und künftigen Ausrüstung hinsichtlich besonderer örtlicher Gefahrenschwerpunkte:
 - Sonderbauten (Gewerbegebiet, künftiges Industriegebiet im Ortsteil Gaden; Schule, KiGa, Altenheim, Kirchen, Schloss)
 - Gewässer (Hochwasser Donau und Nebenflüsse, Ölschäden auf Gewässer)
 - Pipelines (MERO, TAL, Gasleitung Ruhrgas etc.)
 - Verkehr (B299; Zulieferung Gewerbegebiet/ Industriegebiet, Gefahrgut, Gleisanlagen künftiges Industriegebiet)
 - Naturkatastrophen (Sturm, Schneeschmelze etc.)

C2 Fahrzeuge

- Besondere Gefahrenschwerpunkte
 - Siehe unter C1 (Sonderbauten; Gefahrgut;

Neue Fahrzeugnormung (z. B. HLF)