



Per E-Mail

An die Stadtratsfraktion  
Die Grünen – Rosa Liste

Rathaus

05.03.2025

**Attraktives Ehrenamt in einer bunten Truppe: Freiwillige Feuerwehr divers und inklusiv weiterentwickeln**

Antrag Nr. 20-26 / A 04498 von der Fraktion Die Grünen - Rosa Liste vom 19.12.2023, eingegangen am 19.12.2023

Az. D-HA II/V1 0914-1-0014

Sehr geehrte Stadträt\*innen,

vielen Dank für Ihren Antrag vom 19.12.2023, in dem Sie fordern, dass die Freiwillige Feuerwehr München (FFM) ein Konzept zur Stärkung von Diversität und Inklusion vorlegt.

Ihr Einverständnis vorausgesetzt, teile ich Ihnen zu Ihrem Antrag auf diesem Wege Folgendes mit:

Wir begrüßen Ihr Anliegen, die FFM als moderne und zukunftsfähige Organisation weiterzuentwickeln. Es ist uns wichtig, dass Münchner\*innen unabhängig von ihrer formalen Eignung aktiv bei der FFM mitwirken können. Dazu streben wir an, Möglichkeiten zu schaffen, die es auch gesundheitlich beeinträchtigten Menschen sowie Menschen mit Behinderung ermöglichen, sich zu engagieren. Zudem möchten wir den Frauenanteil sowie den Anteil von Münchner\*innen mit Migrationsgeschichte bei der FFM erhöhen. Selbstverständlich verfolgen wir einen intersektionalen Ansatz und wissen, dass sich die Merkmale von Geschlecht, Behinderung, Herkunft und anderer Diversitydimensionen miteinander verschränken und wirken.

Um Diversität und Inklusion in der FFM zu fördern, haben wir bereits verschiedene Maßnahmen ergriffen, welche künftig immer weiter vorangetrieben werden:

1. **Erweiterung der Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung:** Wir entwickeln ein Konzept, das es Menschen auch ohne klassische feuerwehrtechnische Eignung ermöglicht, wertvolle Aufgaben in der FFM zu übernehmen. Dazu zählen administrative Tätigkeiten, Öffentlichkeitsarbeit, Logistik und die Unterstützung bei Großveranstaltungen.

Diese Maßnahmen sollen sicherstellen, dass jeder Mensch entsprechend seinen Fähigkeiten und Talente einen Beitrag in der FFM leisten kann. Dies umfasst ebenso die Anpassung von Arbeitsplätzen und -bedingungen, um eine barrierefreie und inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen. Zudem sollen spezielle Schulungs- und Unterstützungsprogramme entwickelt werden, um Menschen mit Behinderung gezielt zu fördern und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten optimal einzubringen. Es sollen auch Informationsveranstaltungen und Workshops durchgeführt werden, um das Tätigkeitsfeld der Feuerwehr attraktiv auch für Menschen mit Behinderungen zu machen.

2. **Zielgruppenspezifische Ansprache von bisher unterrepräsentierten Menschen**  
Wir haben begonnen, aktiv Menschen, die bisher in der Feuerwehr unterrepräsentiert waren, anzusprechen.  
Zum einen präsentieren wir das Berufsfeld der Feuerwehr in Veranstaltungen und Workshops in Bildungseinrichtungen und Kulturvereinen als interessantes und attraktives Arbeitsfeld. Zum anderen startete die FFM eine erfolgreiche Kampagne zu Diversität und Inklusion: <https://www.ffw-muenchen.de/diversitaet-inklusion/>
3. **Queeres Netzwerk:** In Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ\* haben wir die Gründung eines queeren Netzwerks für die FFM und die Berufsfeuerwehr initiiert. Dieses Netzwerk soll nicht nur als Anlaufstelle für LGBTIQ\*-Mitglieder dienen, sondern auch aktiv an der Planung und Durchführung von Veranstaltungen teilnehmen, um die Sichtbarkeit und Akzeptanz in der gesamten Organisation zu fördern.
4. **Sensibilisierungsschulungen:** Wir entwickeln umfassende Schulungsformate, die sich mit verschiedenen Aspekten von Diversität und Inklusion befassen. Diese Schulungen richten sich an alle Mitglieder der FFM und zielen darauf ab, ein respektvolles und integratives Klima zu schaffen. Themen wie interkulturelle Kompetenz, Genderfragen und der Umgang mit Stereotypen werden behandelt, um Vorurteile abzubauen und das Verständnis füreinander zu stärken.
5. **Anpassung der räumlichen Strukturen:** Wir planen, die Dusch- und Umkleidebereiche in den Feuerwehrhäusern so zu gestalten, dass sie den Bedürfnissen aller Geschlechter gerecht werden. Außerdem werden diese Räume barrierefrei gestaltet. Oberste Maßgabe ist, dass sich alle Mitglieder wohl und respektiert fühlen.
6. **Mentoring-Programme:** Mit Mentoring-Programmen soll ein guter Einstieg in die FFM ermöglicht werden. Sie sollen dazu beitragen, dass sich neue Mitglieder schnell in der Organisation zurechtfinden und langfristig an die FFM gebunden werden. Dabei finden beispielsweise die Bedarfe von Frauen, Menschen mit Behinderung, Menschen mit Migrationsgeschichte, etc. besondere Berücksichtigung. Erfahrene Einsatzkräfte werden als Mentoren fungieren und helfen dabei unterstützende Netzwerke innerhalb der Feuerwehr aufzubauen.
7. **Partizipation und Feedback:** Wir setzen auf eine kontinuierliche Einbindung aller Mitglieder in den Prozess der Diversitätsförderung. Regelmäßige Feedbackrunden und Umfragen werden durchgeführt, um die Bedürfnisse und Wünsche unserer Mitglieder zu erfassen. Diese Rückmeldungen fließen in die Weiterentwicklung unserer Maßnahmen ein und sorgen dafür, dass diese auch wirklich wirksam sind.

Diese Maßnahmen sind ein Teil unserer Strategie, die FFM zu einer inklusiven und vielfältigen Organisation weiterzuentwickeln. Wir sind uns bewusst, dass die Umsetzung dieser Maßnahmen finanziellen Aufwand mit sich bringt. Dennoch setzen wir alles daran, kostengünstige Lösungen zu finden und gleichzeitig die Qualität und Wirksamkeit unserer Programme zu gewährleisten.

Wir danken Ihnen für Ihr Engagement und Ihre wertvollen Anregungen. Gern halten wir Sie über die Fortschritte unserer Maßnahmen auf dem Laufenden.

Um Kenntnisnahme der vorstehenden Ausführungen wird gebeten. Ich gehe davon aus, dass die Angelegenheit damit abgeschlossen ist.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Sammüller-Gradl  
Berufsmäßige Stadträtin