

## KOMMANDOAKTEN

## Merkblätter Ausbildung 05-01-07

### Nachwuchsgewinnung/Rekrutierung

---

#### Grundsätzliches

Die Nachwuchsgewinnung ist ein substanzielles Thema, dem grosse Beachtung geschenkt und das in jeder Feuerwehr ernst genommen werden muss. Denn alle Feuerwehren sind zwingend auf Nachwuchs in Form von jungen und motivierten Kandidaten angewiesen. Es muss von dem Konzept ausgegangen werden, dass grundsätzlich alle jungen Frauen und Männer im 21. Lebensjahr in die Feuerwehr ihrer Wohngemeinde eingeteilt werden. Die Rekrutierung soll aber nicht unter Zwang, sondern aus Interesse an der Sache erfolgen. Nur so können nämlich passende Jugendliche für die Erfüllung unserer Aufgabe gefunden werden.

#### Motive und Hintergründe

Ein übergrosses Interesse, in der Feuerwehr mitzumachen, herrscht bei den Jugendlichen im Grossen und Ganzen oftmals nicht. Woran könnte das liegen?

Einige mögliche Gründe sind:

- Einteilungsalter (Leute stehen noch in der Ausbildung)
- Auswärtiges Studium (Wochenendaufenthalter)
- Bereits in anderen Organisationen engagiert
- Einsicht für die Notwendigkeit der Feuerwehr fehlt
- Bereitschaft zur freiwilligen Arbeit/Nächstenliebe fehlt
- Kein Interesse für Bindung auf Zeit
- Bequemlichkeit
- Schlechtes Image der Feuerwehr
- Rekrutierung nicht optimal
- Spannungsfelder (Arbeitsplatz/Familie usw.)

#### Anpassung an die Anforderungen

Die moderne Feuerwehr muss sich laufend neuen Anforderungen anpassen, dies auch in der Personalgewinnung.

Es gilt also, sich folgende Fragen zu stellen:

- Was tun wir heute, um neue AdF zu gewinnen?
- Wie erfolgreich sind wir in der Personalrekrutierung?
- Wie werden wir durch das Zielpublikum wahrgenommen?
- Entwickeln wir uns den Bedürfnissen entsprechend?
- Welche Möglichkeiten der Personalbildung bestehen und nutzen wir?
- Welche Ziele verfolgen wir und sind diese noch erstrebenswert?

Die Feuerwehren haben sich also zu fragen, haben sie für heute, morgen und in der Zukunft genügend Feuerwehrangehörige, um jederzeit schnell Hilfe leisten zu können, um den bestehenden Anforderungen zu entsprechen und um ausreichend Einsatzmittel bedienen zu können.

## Aktionen und Kampagnen

### Imagepflege

Um als attraktive Organisation wahrgenommen zu werden, können folgende Aktivitäten durchgeführt werden:

- Tag der offenen Tür (um aktuelle Themen zu präsentieren)
- Präsenz in Schulen und Kindergärten, Jugendgruppen (z. B. Ferienpass)
- Aktionstage mit Partnern (z. B. Arbeitgebern der AdF, politischen Behörden, lokalem Gewerbe/Vereinen usw.)
- Öffentliche Hauptübung im Dorf ausrichten
- Saisonale Aktionen
  - Weihnachtsaktionen (Brandverhütung)
  - Sommeraktion (Gefahren beim Grillen)
  - Herbstaktionen (Bratäpfel)

### Werbung und Marketing

- Flyer für alle Zuzüger
- Sonderbeilagen im Anzeiger der Region
- Sicherheitstipps in der lokalen Presse
- Redaktionelle Beiträge (Presseaussendungen via Internet)
- Jahresberichte

### Personalrekrutierung

Der Auftritt der Feuerwehr soll klarmachen: Feuerschutz ist nicht freiwillig! Frauen und Männer sind in der Wohnsitzgemeinde feuerwehrdienstpflichtig. Das Gebäudeversicherungsgesetz hält wie unter § 76 die Dienstpflicht, § 77 die Dauer der Dienstpflicht und unter § 77<sup>bis</sup> die Befreiung von der Dienstpflicht fest. Ergänzend zum Gesetz regelt die Vollzugsverordnung unter § 107 die Befreiung der Dienstpflicht.

### Rekrutierung

Mit einer Informationsveranstaltung werden Rechtliches, Tätigkeiten und Aufgaben der Feuerwehr geklärt, Bedenken abgebaut und Fragen beantwortet.

### Aufnahmegespräch

Im persönlichen Gespräch gilt der Grundsatz: Wer fragt, der führt im Dialog! Wichtig ist hierbei, dass die Gesprächsleiter sich das Bild vor Augen führen vom Suchen einer Nadel im Heuhaufen. Es wird die Kreativität und die sprachlichen Fähigkeiten der Interviewer gefordert, um neue AdF zu gewinnen, denn diese sind nicht freiwillig dort! Wichtig ist, dass den Kandidaten offen und ehrlich und mit Natürlichkeit begegnet wird.

### Tipps für die Gesprächsführung

Es gilt grundsätzlich offene Fragen zu stellen (was, wie, wo, warum, weshalb). Beim Einstieg ins Gespräch nicht gleich mit der Tür ins Haus fallen, d. h. eine gemeinsame Kommunikationsebene suchen und darauf aufbauen. Mit Fragen wie z. B. „Wie ist Ihr Eindruck von dem bisher Erlebten?“, „Wie haben Sie sich die Feuerwehrtätigkeit vorgestellt?“, „Wie deckt sich das mit den Informationen von heute Abend?“ nach Anknüpfungspunkten suchen und dabei sachlich und verständnisvoll bleiben. Ängste, Unsicherheiten und Befürchtungen der Kandidaten erkennen und anerkennen und diese relativieren. Nicht schönreden, ehrlich sein, aber klar und verständlich. Die Kandidaten müssen merken, dass sie ernst genommen werden. Offene Fragen klären; ungünstig ist: „Gibt es noch Fragen?“, besser ist „Was ist Ihnen noch unklar?“ Dann folgt die Schlüsselfrage: „Sind Sie bereit, Feuerschutzdienst zu leisten?“ Das weitere Vorgehen erläutern, evtl. Rückruf, neuer Termin o. Ä. mit Kandidaten, die sich noch nicht entscheiden können, vereinbaren und zum Schluss bedanken für das Interesse.

## Vorbereitungsarbeiten für die Rekrutierung

Die Verantwortung für die Rekrutierung liegt bei der Feuerwehrkommission. Gemäss GVG und den örtlichen Feuerwehrreglementen entscheidet die Feuerwehrkommission, wer aktiven Feuerwehrdienst leistet und wer Ersatzabgabe bezahlt. Mit der Erledigung der organisatorischen und administrativen Arbeiten kann der Fourier beauftragt werden. Die Arbeiten sind jedoch durch den Kommandanten zu begleiten und zu überwachen.

Es sind folgende Vorarbeiten zu leisten:

- Personenliste des dienstpflichtigen Jahrganges beschaffen.
- Datum und Zeit der Rekrutierung festlegen.
- Reservation eines geeigneten Lokals.
- Aufgebot für die Dienstpflichtigen schreiben (Beispiel siehe Seite 6).
- Aufgebot öffentlich ausschreiben (Anzeiger).
- Aufgebot für die Rekrutierungsbehörde schreiben.
- Präsenzliste vorbereiten.
- Programmablauf und Durchführung vorbereiten (Kommandant).
- Lokal für Anlass einrichten.
- Unterlagen bereitstellen.

## Personenliste beschaffen

Liste der Dienstpflichtigen bei der Gemeindeverwaltung anfordern, z. B.

- nur den im nächsten Jahr pflichtig werdenden Jahrgang oder
- Dienstpflichtige im Alter von 24-27 Jahren (Nachrekrutierungen) oder
- neu zugezogene Dienstpflichtige bis zum 30. Altersjahr, usw.

## Datum und Zeit der Rekrutierung

Aus folgenden Gründen ist die Rekrutierung frühzeitig, möglichst Ende Jahr, für das kommende Jahr durchzuführen:

- Ab 1. Januar bereits voll eingekleidet.
- Fristgerechte Anmeldung zum Einführungskurs möglich.

## Reservation der Lokalitäten

Es ist zweckmässig, wenn ein Theorielokal und ein Rekrutierungszimmer vorhanden ist.

Dabei ist auf Folgendes zu achten:

- Rechtzeitige Reservation
- Theorielokal der Teilnehmerzahl angepasst
- Erforderliche Infrastruktur vorhanden (Tische, Stühle, usw.).

## Aufgebot an die Dienstpflichtigen (s. Beispiel auf Seite 5)

Das Aufgebot an die Dienstpflichtigen ist in höflicher Form abzufassen, allen persönlich zuzustellen und muss folgenden Inhalt aufweisen:

- Briefkopf (Gemeinde/Feuerwehr)
- Empfänger (Dienstpflichtige Jahrgang ....)
- Titel (Einteilung in die Feuerwehr)
- Anrede (Sehr geehrte Damen und Herren)
- Hinweis auf die gesetzlichen Bestimmungen (§ 76 GVG)
- Datum und Zeit der Rekrutierung
- Besammlungsort
- Entschuldigungsmodus
- Strafbestimmungen (bei unentschuldigtem Fernbleiben)
- Unterschriften
- Erhebungsformular (Beispiel siehe Seite 7)
- Verteiler (Gemeindepräsidium/Aushebungsbehörde)

### **Öffentliche Publikation**

Das Rekrutierungsaufgebot muss auch in einem amtlichen Publikationsorgan veröffentlicht werden. Da besteht der Nachteil, dass nicht alle von dieser Aufforderung Kenntnis nehmen, obschon diese Form des Aufgebots rechtlich verbindlich ist. Inhaltlich muss diese Publikation dem persönlichen Aufgebot entsprechen.

### **Aufgebot der Rekrutierungsbehörde**

In den meisten Fällen nimmt die Feuerwehrkommission die Rekrutierung vor. Die Kommissionsmitglieder sind zu diesem Anlass einzuladen. Die Aufgabenzuteilung und der Rekrutierungsablauf sind mit den Kommissionsmitgliedern oder den Rekrutierungsbehörden vorgängig genau abzusprechen.

### **Präsenzliste**

Aufgrund der Erhebungsformulare und der eingegangenen Entschuldigungen kann die Präsenz ermittelt werden. In einer Liste sind festzuhalten:

- anwesende Personen (eingeteilt/nicht eingeteilt)
- entschuldigte/unentschuldigte Personen.

### **Programmablauf und Durchführung festlegen**

Der Ablauf der Rekrutierung kann auf verschiedene Arten durchgeführt werden.

Die Rekrutierung muss für die Teilnehmer:

- informativ sein und überzeugend wirken
- von kurzer Zeitdauer sein.

### **Lokal für Anlass einrichten**

Die Theorie- und Rekrutierungsräume sind vorgängig wie folgt einzurichten:

- Entsprechend der Teilnehmerzahl sind Tische und Stühle bereitzustellen.
- Audiovisuelle Mittel einrichten.
- Erforderliche Unterlagen bereitstellen.

### **Unterlagen bereitstellen**

Folgende Unterlagen müssen vorhanden sein:

- Checkliste mit Ablauf des Rekrutierungsvorganges
- Gebäudeversicherungsgesetz
- örtliche Feuerwehrreglemente
- zusätzliche Erhebungsformulare
- Jahresprogramm (wenn bereits vorhanden)
- Formular mit den Daten der Einführungskurse

### **Durchführung der Rekrutierung**

Der Rekrutierungsablauf kann wie folgt vorgenommen werden:

1. Begrüssung
2. Sinn und Zweck des Anlasses
3. Vorstellung der Rekrutierungsbehörde
4. Appell (ausgefüllte Erhebungsformulare einziehen)
5. Film (Der Weg zur Feuerwehr)
6. Referat „Die Feuerwehr“ (Präsentation mit Powerpointpräsentation, Folien etc.)
  - Gesetzliche Grundlagen (Dienstpflicht/Ersatzabgabe)
  - Aufgaben der Feuerwehr
  - Organisation der eigenen Feuerwehr
    - Organigramm
    - Alarmwesen
    - Übungstätigkeit
    - Besuch der Einführungskurse

- Einsätze/Wochenendpikettdienst
- Entschuldigungsgründe/-modus
- Besoldung
- Strafbestimmungen
- Zusammenfassung
  - Klar festhalten, dass die Feuerwehr die einzige Organisation ist, die bei jedem Ereignis rasch alarmiert werden kann und mit den erforderlichen Mitteln die erwartete Hilfe geleistet wird.

#### 7. Rekrutierung durchführen

- Anfragen, wer sich freiwillig einteilen lässt.
- Durchführen des persönlichen Gesprächs mit allen Personen in einem separaten Raum (Personen vom Sinn und Zweck der Feuerwehr überzeugen).
- Nur geeignete, willige Leute einteilen/möglichst keine Zwangsrekrutierung.
- Eingeteilten die persönliche Ausrüstung anmessen und informieren über:
  - Jahresprogramm
  - Daten der Einführungskurse
  - Alarmwesen
  - Einkleidungsdatum
- Nichteingeteilte entlassen

#### Nacharbeiten

Nach erfolgter Rekrutierung sind durch die Verantwortlichen folgende Nacharbeiten durchzuführen:

#### Bussen

Verzeigung an den Friedensrichter der an der Rekrutierung unentschuldigten Personen.

#### Zustellung an die Neueingeteilten

- Jahresprogramm
- örtliche Feuerwehrreglemente (wenn nicht an der Rekrutierung abgegeben)
- Merkblatt „Verhalten im Alarmfall“
- Adressliste
- Pikettdienstliste (für Feuerwehren mit Sonderaufgaben)
- Liste Zugs- und Gruppeneinteilung

#### Meldung an die Gemeindeverwaltung

- Liste der Eingeteilten
- Liste der Ersatzabgabepflichtigen

#### Anmeldungen

- der Neueingeteilten für den Einführungskurs 10
- Hilfskasse SFV

#### Diverse Arbeiten

- EDV-mässige Erfassung der Neueingeteilten
- Dienstbüchlein eröffnen
- Aufgebot für die Einkleidung zustellen
- Aufgebot für einen Info-Abend für Neueingeteilte (gute Einführungsmöglichkeit).

#### Integration

Die Einarbeitung neuer AdF erfolgt mittels Checklisten für die administrative Führung und die Unterstützung der Orientierung, eines Coachs, der als Ansprechpartner für die neuen AdF fungiert

und zugleich wie ein Mentor eine „innere“ Bindung schafft und Brücken baut zur Mannschaft. Die Ausbildung muss niveaugerecht sein, spannend und erlebnisorientiert.

Personalentwicklung bedeutet die Fähigkeit, Angehörige zu fördern und zu entwickeln. Es ist eine Kernkompetenz der Feuerwehren und geschieht im ureigenen Interesse, um Ereignisse sicher zu bewältigen und zukünftig als Organisation bestehen zu können.

Feuerwehr ORT/NAME (Logo)

ORT, DATUM

PERSÖNLICHE ADRESSE  
GEMÄSS EINWOHNERLISTE

## Aufgebot zur Feuerwehrrekrutierung

Sehr geehrte/r Frau/Herr NAME

Gemäss den Bestimmungen in § 76 und 77 des Gebäudeversicherungsgesetzes sind alle Einwohner der Jahrgänge JAHRZAHLEN ab 1. Januar JAHRZAHL in der Wohngemeinde feuerwehrdienstpflichtig.

Damit wir Ihnen unsere Hilfeorganisation vorstellen und mit Ihnen die Einzelheiten der Art der Dienstleistung und den Umfang des Dienstes besprechen können, bieten wir Sie zur Feuerwehrrekrutierung wie folgt auf:

**Datum und Zeit:** WOCHENTAG, DATUM, UHRZEIT

**Ort:** FEUERWEHRMAGAZIN ODER GEMEINDERATSSAAL

**Programm:** MÖGLICHER ABLAUF WIE FOLGT

19.30 Uhr	Begrüssung/Organisation
19.35 Uhr	Kurzreferat „Die Feuerwehr“
20.00 Uhr	Einteilungsgespräche
20.30 Uhr	Entlassung

Wir bitten Sie, das beiliegende Erhebungsformular ausgefüllt an die Rekrutierung mitzubringen.

Weiter machen wir darauf aufmerksam, dass unentschuldigtes Fernbleiben gemäss Feuerwehrreglement vom Friedensrichter mit Busse geahndet wird. Entschuldigungen sind deshalb schriftlich bis drei Tage vor, bei nicht voraussehbaren Ereignissen bis drei Tage nach dem Anlass dem Aktuar der Feuerwehrkommission, **NAME FOURIER UND ADRESSE**, zu richten.

Wir bitten Sie, sich diesen Abend für die Feuerwehr zu reservieren und erwarten Sie **pünktlich um 19.30 Uhr** im FEUERWEHRMAGAZIN/GEMEINDERATSSAAL.

Feuerwehrkommission ORT/NAME

Der Präsident      Der Aktuar

**UNTERSCHRIFTEN**

Erhebungsformular

**Verteiler**

Gemeindepräsidium (z. K.)  
Aushebungsbehörde (als Einladung)

Feuerwehr ORT/NAME

DATUM: .....

**ERHEBUNGSFORMULAR – ANGABEN ZUR PERSON**

Dieses Formular ist ausgefüllt an die Feuerwehrrekrutierung mitzubringen.

Name: .....

Vorname: .....

Geburtsdatum: .....

AHV-Nummer: .....

Heimatort und Kanton: .....

Wohnadresse: .....

Telefon Privat: .....

Beruf: .....

Arbeitgeber: .....

Arbeitsort: .....

Telefon Geschäft: .....

Militärische Einteilung und Grad: .....

Dispens bei Mobilmachung: .....

Zivilschutzeinteilung: .....

Zivilschutzfunktion: .....

Absolvierte Kurse in einer  
anderen Feuerwehr: .....**Entscheid der Feuerwehrkommission** Eingeteilt in ..... Ist für die nächste Rekrutierung anzubieten, Grund: ..... Nicht eingeteilt, Grund: .....