

Nachhaltige Sicherstellung der Personalgewinnung für Feuerwehren

Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der
Berufsfeuerwehren - Arbeitskreis Ausbildung -

Juni 2019

Inhalt

1.	Einleitung	2
2.	Aktuelle Personalsituation bei den Feuerwehren	2
3.	Personalgewinnung	3
4.	Ausbildung	4
4.1	Laufbahnausbildung	4
4.2	Duale Ausbildung zur Werkfeuerwehfrau bzw. zum Werkfeuerwehrmann (IHK)	4
4.3	Handwerkliche- und Laufbahnausbildung	5
4.4	Notfallsanitäterausbildung	5
4.5	Berufsbild Leitstellendisponent / Leitstellendisponentin	6
5.	Anpassungsbedarfe	6
5.1	Öffentliche Darstellung des Berufsbilds	6
5.2	Zielgruppenorientierte Personalwerbung	7
5.3	Spezielle Werbung in den Freiwilligen Feuerwehren	7
5.4	Öffnung der Laufbahnausbildung für nichttechnische Berufe	7
5.5	Einstellungsverfahren	8
5.6	Ausbildungsform und Infrastruktur	8
5.7	Alternative Ausbildungswege für die Zukunft	8
5.8	Personalqualifizierung an den Ausbildungseinrichtungen	9
5.9	Ausrüstung	9
5.10	Unterstützung der Bewerberinnen und Bewerber bei der Wohnraumsuche	9
5.11	Anpassung der Ausbildungsvergütung	10
5.12	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	10

1. Einleitung

Die Tätigkeiten der Feuerwehren sind häufig mit hohen Risiken und komplexen technischen Anforderungen verbunden. Nicht nur ein zielgerichtetes Handeln, sondern auch eine sorgfältige, aber schnellstmögliche Abwägung aller Möglichkeiten zur Gefahrenabwehr und eine parallel dazu laufende Risikoabschätzung werden von den operativen Einsatzkräften der Feuerwehr gefordert. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, sind hochqualifiziertes Personal, technisch moderne und leistungsfähige Ausrüstungen, sowie attraktive berufliche Rahmenbedingungen erforderlich.

Nachwuchskräfte für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst werden insbesondere aus diversen Handwerksberufen gewonnen. Ausgebildete, junge Handwerker stellen dadurch die Hauptzielgruppe bei der Nachwuchskräftegewinnung der Feuerwehren. Das Personal für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst wird u.a. aus technischen Ingenieurs- bzw. Bachelor-Studiengängen gewonnen. Der Einstieg in den höheren feuerwehrtechnischen Dienst erfordert grundsätzlich den erfolgreichen Abschluss eines technischen Ingenieurs- bzw. Masterstudiengangs. Zusätzlich erfolgen spezielle Fortbildungsmaßnahmen für geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des mittleren und gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes, um die Qualifikation für den Aufstieg in den gehobenen oder höheren feuerwehrtechnischen Dienst zu erreichen.

Nach Bewertung der AGBF werden die bisher genutzten Zugangswege und die vorherrschenden Rahmenbedingungen in vielen Feuerwehren jedoch nicht genügen, um dem bevorstehenden Fachkräftemangel adäquat zu begegnen. Es sind weitere Maßnahmen erforderlich, um der hohen Herausforderung einer ausreichenden Personalgewinnung nachhaltig gerecht zu werden. Dieses Papier soll die Situation vieler Feuerwehren beschreiben und Anpassungsmöglichkeiten bzw. -bedarfe aufzeigen.

2. Aktuelle Personalsituation bei den Feuerwehren

Neben dem zunehmenden Fachkräftemangel und der dadurch erschwerten Nachwuchsgewinnung kommt es durch die in den kommenden Jahren stärker werdenden Auswirkungen des demografischen Wandels in vielen Feuerwehren zu sehr angespannten Personalsituationen. Allein die Nachbesetzung der altersbedingt frei werden Stellen stellt eine nur schwer lösbare Situation dar. Zusätzliche Personalbedarfe durch neue Risiken und / oder wachsende Städte / Regionen, zunehmende Hilfsbedarfe der Bevölkerung durch Überalterung und die noch nicht flächendeckend umgesetzte Personalbemessung zur Einhaltung der EU-Arbeitszeitrichtlinie bei den Feuerwehren sind in dieser Darstellung noch nicht berücksichtigt. Die vorhergesagten klimatischen Veränderungen (Klimawandel) werden die Anforderungen an das Personal und die Technik der Feuerwehren ebenfalls zusätzlich erhöhen.

An einer stichprobenartigen Abfrage des AK Ausbildung nach den planmäßigen altersbedingten Stellennachbesetzungen haben 53 von derzeit 107 in Deutschland vorhandenen Berufsfeuerwehren mitgewirkt. Nach Bewertung des AK Ausbildung bildet diese Stichprobe die Personalsituation in vielen Feuerwehren sehr gut ab. Deutlich lässt sich erkennen, dass in den kommenden Jahren schon allein hierdurch ein stark steigender Einstellungsbedarf bei vielen Feuerwehren besteht.

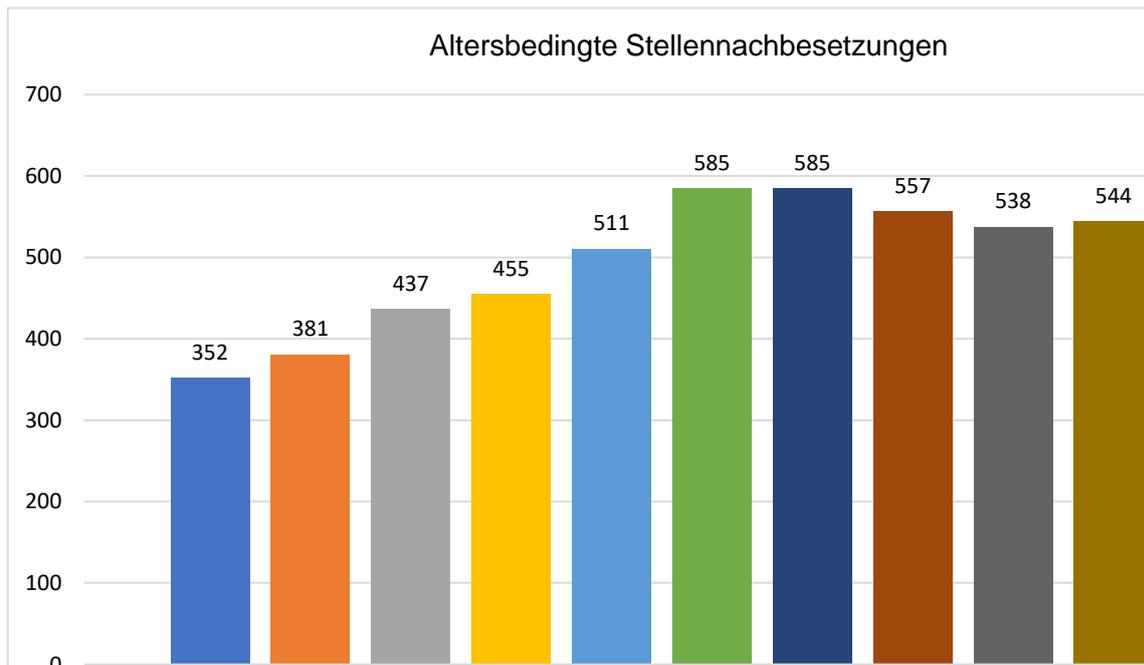


Abb. 1; altersbedingte Personalbedarfe der 53 beteiligten Berufsfeuerwehren in den nächsten zehn Jahren.

Bezogen auf den Referenzwert aus dem Jahre 2019 (352) lassen sich die prozentualen Steigerungen wie folgt darstellen:

- 2020 (Steigerung um 29 Einstellungen) 8 %
- 2021 (Steigerung um 85 Einstellungen) 26 %
- 2022 (Steigerung um 103 Einstellungen) 29 %
- 2023 (Steigerung um 119 Einstellungen) 47 %
- 2024 (Steigerung um 233 Einstellungen) 69 %
- 2025 (Steigerung um 233 Einstellungen) 69 %
- 2026 (Steigerung um 205 Einstellungen) 58 %
- 2027 (Steigerung um 186 Einstellungen) 53 %
- 2028 (Steigerung um 192 Einstellungen) 55 %
- 2029 (Steigerung um 192 Einstellungen) 55 %

3. Personalgewinnung

Feuerwehrynachwuchskräfte werden insbesondere aus handwerklichen, technischen und rettungsdienstlichen Berufsfeldern gewonnen. Hierbei werden die fachlichen, einsatzbezogenen und auch die internen Bedarfe für den Betrieb der vielfach vorhandenen feuerwehrinternen Werkstätten berücksichtigt. In der Regel werden für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst ausgebildete Handwerksgesellinnen und Handwerksgesellen mit mehrjähriger Berufserfahrung eingestellt.

Relativ neu für die Feuerwehren ist die Personalgewinnung über Schulabgängerinnen und Schulabgänger. Seit der Einführung des Notfallsanitätergesetzes 2014 finden in den Feuerwehren mit integriertem Rettungsdienst nicht nur Qualifizierungsmaßnahmen für das vorhandene Rettungsdienstpersonal statt, sondern auch dreijährige Vollzeitausbildungen zum Erwerb der Qualifikation Notfallsanitäterin bzw. Notfallsanitäter. Eine berufliche Vorbildung ist hierfür nicht erforderlich.

Ebenso wird die neue Zielgruppe der Schulabgängerinnen und Schulabgänger durch den seit 2009 erprobten und 2015 endgültig eingeführten dreijährigen dualen Ausbildungsberuf zum Erwerb der Qualifikation Werkfeuerwehrfrau bzw. Werkfeuerwehrmann (IHK) angesprochen.

Eine ähnliche Ausbildung bieten einige Feuerwehren Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit einer von den IHK-Regeln unabhängig durchgeführten, bis zu 18-monatigen handwerklichen Ausbildung und einer anschließenden ebenfalls bis zu 18-monatigen länderspezifischen Laufbahnausbildung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst.

Ein zukünftiges Berufsbild für Leitstellendisponentinnen bzw. Leitstellendisponenten, das den Zugang in die Feuerwehren ermöglichen wird, befindet sich derzeit in der Entwicklung. In einer länderoffenen Arbeitsgruppe werden die Rahmenbedingungen für die Tätigkeiten der Leitstellendisponentinnen und Leitstellendisponenten in den Rettungsleitstellen erarbeitet.

4. Ausbildung

4.1 Laufbahnausbildung

Hierbei handelt es sich um den am häufigsten praktizierten Einstellungsweg bei den deutschen Berufsfeuerwehren. Einstellungsvoraussetzung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst ist in der Regel eine handwerkliche oder andere für den feuerwehrtechnischen Dienst geeignete Berufsausbildung. Dies können beispielsweise Metall-, Bau-, Elektro-, Holzverarbeitungsberufe, Kraftfahrzeughandwerk, Notfallsanitäter oder andere Berufsausbildungen sein.

Die fachliche Grundlage der Forderung nach einer für den feuerwehrtechnischen Dienst geeigneten Berufsausbildung ergibt sich aus der Auffassung, dass eine fundierte Mischung aus verschiedenen handwerklichen Fähigkeiten und Erfahrungen, ergänzt durch die Feuerwehrgrundausbildung, die weiterführenden feuerwehrtechnischen Ausbildungen sowie die rettungsdienstliche Qualifikation eine erfolgreiche interdisziplinäre Zusammenarbeit im Einsatzdienst der Feuerwehren und dadurch die Bewältigung von komplexen Einsatzlagen erst ermöglicht.

Um die Laufbahnausbildung für den gehobenen Dienst zu absolvieren, ist i.d.R ein technischer Ingenieurs- bzw. Bachelor-Studienabschluss erforderlich. Den Zugang zur Laufbahnausbildung für den höheren feuerwehrtechnischen Dienst kann man nach erfolgreichem Abschluss eines technischen oder naturwissenschaftlichen Ingenieurs- bzw. Masterstudiengang anstreben.

4.2 Duale Ausbildung zur Werkfeuerwehrfrau bzw. zum Werkfeuerwehrmann (IHK)

Durch die Entwicklung der dualen Ausbildung zum Erwerb der Qualifikation „Werkfeuerwehrmann bzw. Werkfeuerwehrfrau (IHK)“ steht den Feuerwehren seit 2009 (Probetrieb) bzw. seit 2015 ein neuer Zugangsweg für Nachwuchskräfte zur Verfügung. Diesen Beruf können Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne jegliche berufliche Vorerfahrung ergreifen. Es handelt sich hierbei um einen durch das Berufsbildungsgesetz bundesweit anerkannten Ausbildungsberuf, der im Rahmen der Verordnung über die Berufsausbildung zum Werkfeuerwehrmann und

zur Werkfeuerwehrfrau (Werkfeuerausbildungsverordnung – WFAusbV) umgesetzt wird und mit einer Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer IHK endet.

Die Ausbildung gliedert sich in zwei Abschnitte. Im ersten Abschnitt erfolgt eine handwerkliche interdisziplinäre Kompaktausbildung. Diese vermittelt in 18 Monaten die für den Feuerwehrdienst relevanten handwerklichen Qualifikationen in vier Gewerken (elektrotechnische Arbeiten, metalltechnische Arbeiten, sanitär-, heizungs- und klimatechnische Arbeiten sowie Holzarbeiten). Im zweiten Abschnitt steht die feuerwehrtechnische Qualifizierung im Zentrum der Ausbildung. Hinzu kommen die Ausbildung zum Rettungssanitäter und der Erwerb der Fahrerlaubnis Klasse C.

Für die Nachwuchskräfte wirkt sich insbesondere die im Vergleich kürzere Gesamtausbildungszeit vor dem Einstieg in die Laufbahn der Feuerwehren vorteilhaft aus. Während vor der üblichen Laufbahnausbildung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (Dauer bis zu 24 Monate) i.d.R. eine dreijährige Berufsausbildung und ggf. noch Berufserfahrungszeiten erwartet werden, können die Nachwuchskräfte der o.g. dualen Ausbildung schon nach dreijähriger Ausbildung in den Einsatzdienst der Feuerwehren übernommen werden. Einige Bundesländer haben ihre laufbahnrechtlichen Regelungen entsprechend angepasst und nutzen diesen Vorteil bereits.

Zusätzlich zu den genannten enormen Vorteilen für die Nachwuchsgewinnung soll hier kurz darauf hingewiesen werden, dass durch die bundesweit einheitlich geltende Ausbildungsordnung für diesen Beruf eine Standardisierung in der Feuerwehrausbildung gefördert wird. Aktuell gibt es div. länderspezifische Abweichungen in den Ausbildungslehrgängen. Eine einheitliche Handhabung könnte den Abstimmungsaufwand deutlich verringern.

Das Konzept zur Entwicklung der dualen Ausbildung zum Erwerb der Qualifikation „Werkfeuerwehrmann bzw. Werkfeuerwehrfrau (IHK)“ wurde insbesondere von großen Werkfeuerwehren in Deutschland erarbeitet. Auch deshalb wurde die Berufsbezeichnung „Werkfeuerwehrmann bzw. Werkfeuerwehrfrau“ gewählt. Inhaltlich deckt sich die feuerwehrtechnische Ausbildung zu fast 100% mit der Ausbildung der öffentlichen Feuerwehren. Fehlende Inhalte im Bereich des Beamten-, Disziplinar- und Versorgungsrechtes können innerhalb der Ausbildungszeit ergänzt werden.

4.3 Handwerkliche- und Laufbahnausbildung

Neben der o.g. Ausbildung zum Erwerb der Qualifikation „Werkfeuerwehrmann bzw. Werkfeuerwehrfrau (IHK)“ im Rahmen der Werkfeuerausbildungsverordnung bieten einige Feuerwehren eine ebenfalls dreijährige Kombination aus öffentlich-rechtlichem Ausbildungsverhältnis und einem Vorbereitungsdienst gem. Laufbahnrecht an.

Hierbei beinhaltet das öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnis eine eineinhalb bis zwei Jahre dauernde handwerkliche Ausbildung (elektrotechnische Arbeiten, metalltechnische Arbeiten, sanitär-, heizungs- und klimatechnische Arbeiten sowie Holzarbeiten). Die verbleibende Ausbildungszeit von bis zu eineinhalb Jahren wird im laufbahnrechtlichen Vorbereitungsdienst der Feuerwehr durchgeführt und beinhaltet feuerwehrtechnische und rettungsdienstlichen Inhalte. Die Ausbildung endet mit der entsprechenden Laufbahnprüfung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst.

4.4 Notfallsanitäterausbildung

Einen weiteren Ausbildungsberuf im Feuerwehr- bzw. Rettungswesen können die Feuerwehren seit Inkrafttreten des Gesetzes über den Beruf der Notfallsanitäterin und des Notfallsanitäters (Notfallsanitätergesetz - NotSanG) zum 01.01.2014 zur Nachwuchsgewinnung nutzen. Erstmals können seit dem insbesondere Feuerwehren mit integriertem Rettungsdienst eine dreijährige Berufsausbildung im Rettungsdienst anbieten. Berufliche Vorerfahrungen sind für diese Ausbil-

dung nicht erforderlich. Bei entsprechender Eignung können die Absolventen anschließend ggf. eine verkürzte Laufbahnausbildung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst durchlaufen, um dann multifunktional im Einsatzdienst der Feuerwehren tätig zu sein. Die Ausbildung zum Erwerb der Qualifikation Notfallsanitäterin bzw. Notfallsanitäter wird bundeseinheitlich nach der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter (NotSan-APrV) durchgeführt.

4.5 Berufsbild Leitstellendisponent / Leitstellendisponentin

Einen hohen, aber speziellen Personalbedarf der Feuerwehren gibt es im Bereich der Rettungsleitstellen. Bisher ist es bei den öffentlichen Feuerwehren so, dass das Personal der Leitstellen nach der feuerwehrtechnischen oder rettungsdienstlichen Ausbildung im Rahmen einer Weiterqualifizierung zum Leitstellendisponenten ausgebildet wird. Der perspektivische Gesamtbedarf an Leitstellenpersonal wird sich jedoch mittel- bis langfristig auf diesem Wege nicht mehr decken lassen. Aus diesem Grunde erarbeitet eine länderübergreifende Arbeitsgruppe derzeit ein Konzept für ein „Berufsbild Leitstellendisponent“, welches die Gewinnung zusätzlichen Personals speziell für den Bereich der Leitstellen ermöglichen soll. Aus Sicht der öffentlichen Feuerwehren ist hierbei ein besonderes Augenmerk auf die Durchlässigkeit zwischen beiden Qualifikationsformen für die Arbeit als Leitstellendisponent zu legen. Es muss auch künftig möglich sein, sowohl über den „klassischen Weg“ der Weiterqualifizierung aus dem feuerwehrtechnischen Bereich als auch über den durch das Berufsbild vorgesehenen Ausbildungsverlauf Personal für die Leitstelle zu gewinnen.

Zum Ausbildungsverlauf und zu den notwendigen Zusatzqualifikationen wird auf das Papier „Berufsbild Leitstellendisponent“ verwiesen.

5. Anpassungsbedarfe

5.1 Öffentliche Darstellung des Berufsbildes

Im Rahmen der Nachwuchsgewinnung muss verstärkt Werbung für die Tätigkeiten in einer Feuerwehr betrieben werden. Dabei sollten alle geeigneten „Kanäle“ (öffentliche Werbeflächen, Flächen in Bussen und Bahnen, Kinowerbung, soziale Medien usw.) genutzt werden, um die Attraktivität und das „Besondere“ des Feuerwehrberufs herauszustellen. Es müssen die Vorzüge des Berufs, aber auch die der Kommunen als Arbeitgeber deutlich herausgestellt werden. Themen wie „work-life-balance“ im feuerwehrtechnischen Dienst, die Dienstplanmodelle, die Familienfreundlichkeit des Dienstes, mögliche Teilzeitmodelle, Elternzeit sowie weitere soziale Errungenschaften, die bei den anderen Arbeitgebern nicht geboten werden, können hierbei in den Vordergrund gestellt werden.

Die sozialen Leistungen der öffentlichen Arbeitgeber sind vielen möglichen Bewerbern unbekannt. Das System der (teilweise freien) Heilfürsorge und Beihilfe ist ein wichtiger Aspekt bei der positiven Bewerbung des Berufsbildes der Feuerwehren. Diese speziellen Leistungen sollten durch die öffentlichen Arbeitgeber gezielt genutzt werden, um die Vorteile einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst gezielt herauszustellen. Zusätzlich können hier weitere Anreize geschaffen werden, in dem die Leistungskürzungen bzw. Beitragserhebungen reduziert oder ganz abgeschafft werden. Angebote von Präventivmaßnahmen (Vorsorgekuren, Sportförderung, Ernährungsberatung usw.) sollten ebenfalls genutzt werden, um den Beruf in einer Feuerwehr zu bewerben.

Zusätzlich müssen die Feuerwehren das positive Image der Feuerwehrfrau bzw. des Feuerwehrmannes stärker nutzen. Die anspruchsvolle Aufgabenvielfalt einer Feuerwehr, bei denen es jederzeit um die Rettung von Menschenleben und den Schutz von erheblichen Sachwerten

gehen kann, ist ebenfalls eine wichtige Facette, die bei der Bewerbung des Berufs stärker in den Vordergrund gerückt werden muss.

5.2 Zielgruppenorientierte Personalwerbung

Personalwerbung muss vor allem zielgruppenorientiert gestaltet sein. Das bedeutet, dass die Werbung für den Feuerwehrberuf in der „Sprache der potenziellen Bewerber“ gestaltet sein muss. Eine besondere Rolle spielen hierbei die sozialen Medien. Die Art und Weise, wie hier die Botschaften an das potenzielle Bewerberfeld gesendet werden, bedarf einer besonderen Aufmerksamkeit und Expertise. Deshalb sollte hier ggf. externer Sachverstand genutzt werden. Weitere sinnvolle Möglichkeiten für die Personalwerbung bilden Berufsausbildungsbörsen oder Studententage. Die Bewerberinnen und Bewerber müssen ihre Fragen möglichst direkt stellen können und zeitnah sowohl Antworten erhalten, als auch in das Bewerbungsverfahren einsteigen können. Es ist zu prüfen, ob „Schnupper-Praktika“ angeboten werden können, die einen Einblick in den realen Dienstalltag gewähren. Insbesondere für die o.g. Ausbildungsberufe kann die Bundesagentur für Arbeit als professioneller Kooperationspartner genutzt werden. Die Berufsberater der Bundesagentur für Arbeit beraten Jugendliche bereits lange vor dem Schulabschluss über mögliche Berufswege. Eine „aktive“ Partnerschaft zwischen der Bundesagentur für Arbeit und der Feuerwehr kann die Nachwuchsgewinnung sicherlich nachhaltig unterstützen.

5.3 Spezielle Werbung in den Freiwilligen Feuerwehren

Ein Bereich, der häufig noch nicht ausreichend ausgeschöpft wird, ist das Potential der rd. 23.000 in Deutschland vorhandenen Freiwilligen Feuerwehren. Hier hat man grundsätzlich körperlich gut geeignetes Personal, das zudem noch hoch motiviert ist und die Aufgaben und Arbeit einer Feuerwehr gut kennt. Es ist zu prüfen, wie man verstärkt auf die Freiwilligen Feuerwehren zugehen kann und Werbung für die Berufsfeuerwehr betreibt, um ihr Hobby auch zum Beruf zu machen. Es sollte hier z.B. das Angebot gemacht werden, die Kameradinnen und Kameraden der Freiwilligen Feuerwehr in ihrer Berufsausbildung intensiv zu begleiten (Praktikum, sportliche Unterstützung) oder sie gezielt auf die Einstellungsprüfung einer Feuerwehr vorzubereiten. Der Vereinbarkeit von Hobby und Beruf muss dabei natürlich ebenfalls Rechnung getragen werden, da es sonst zu Problemen mit der Sicherung des Brandschutzes einer Gemeinde durch das Ehrenamt kommen kann.

In diesem Zusammenhang muss auch geprüft werden, wie eine Harmonisierung der Ausbildung der Berufsfeuerwehr und Freiwilligen Feuerwehr zu einer gegenseitigen Anerkennung von Teilen der jeweiligen Ausbildung führen kann. Es ist hierbei zu prüfen, ob und in welchem Umfang Ausbildungskonzepte modularisiert und einzelne Vorleistungen anerkannt werden können.

Eine Befragung der Interessengemeinschaft der Brandreferendarinnen / Brandreferendare und Aufstiegsbeamtinnen / Aufstiegsbeamten für den höheren feuerwehrtechnischen Dienst (IG-BRef) von 74 Brandreferendarinnen und Brandreferendaren der Ausbildungsjahrgänge 2016-2019 hat ergeben, dass 90% von ihnen ehrenamtlich tätig sind. 85% davon sind Mitglied in einer Freiwilligen Feuerwehr. Jedoch haben nur 30% von ihnen den Hinweis auf eine mögliche hautberufliche feuerwehrtechnische Verwendung aus der Freiwilligen Feuerwehr erhalten.

5.4 Öffnung der Laufbahnausbildung für nichttechnische Berufe

Die grundsätzliche Haltung, nur technisch beruflich vorgebildete Bewerberinnen und Bewerber zu den Personalauswahlverfahren zuzulassen, muss überprüft werden. Zukünftig sollte es so sein, dass die erforderlichen technischen Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber in einem geeignetem Auswahlverfahren geprüft werden. So können auch Bewerberinnen und Bewerber aus kaufmännischen Berufen für die Tätigkeiten in einer Feuerwehr geeignet sein,

wenn sie beispielsweise langjährige technische Erfahrungen aus einem Hobby (Mitwirkung in einer Freiwilligen Feuerwehr oder beim THW o.ä.) haben. Eine abschließende Liste von geeigneten Ausbildungsberufen sollte nicht erstellt werden. Vielmehr sollten die speziellen Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber und die erforderlichen Kompetenzen zur Ausübung der Tätigkeiten in einer Feuerwehr beschrieben werden.

5.5 Einstellungsverfahren

Die Personalauswahlverfahren müssen die Anforderungen der künftigen Tätigkeiten widerspiegeln und gendergerecht sein. Es ist anzustreben, dass die Feuerwehren ihre Einstellungstests gegenseitig anerkennen; dies bedeutet nicht zwingend, dass diese auch in allen Punkten identisch sein müssen.

Potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern soll die Möglichkeit eingeräumt werden, sich auf den Einstellungstest vorzubereiten. Hierzu können bei den Feuerwehren Vorbereitungskurse für den theoretischen und physischen Einstellungstest angeboten werden. Hierbei sollten mögliche Kooperationen mit Sportvereinen, Trainerinnen und Trainer, Volkshochschulen und anderen Bildungsträgern geprüft werden.

Im Rahmen der Digitalisierung müssen auch die Informations- Bewerbungs- und Auswahlverfahren weitgehend digitalisiert werden. Von der Kontaktaufnahme bis hin zur Daten- und Unterlagenübermittlung sollten geeignete digitale Verfahren zur Anwendung kommen. Digitale Vor-Auswahlverfahren werden bereits von einigen Feuerwehren genutzt.

5.6 Ausbildungsform und Infrastruktur

Um in der Zukunft mit der Wirtschaft konkurrenzfähig zu sein, müssen sich die Feuerwehren Gedanken über die Art der Ausbildung machen. Die Ausbildung bei den Feuerwehren entspricht in der Regel nicht mehr modernen Standards, sondern wird häufig auf „traditionelle Art“ im Frontalunterricht durchgeführt. Hier stehen die aktuellen Lehrmethoden der Berufsschulen in Konflikt mit den Ausbildungen der Feuerwehren, so dass auch die Feuerwehren sich einer modernen, handlungsorientierten Ausrichtung des Lehrbetriebes anpassen müssen.

Das führt ebenfalls dazu, dass auch im Bereich der Ausrüstung und der räumlichen Erfordernisse erhebliche Mehraufwände in den nächsten Jahren zu erwarten sind. So werden beispielsweise bei der Kompetenzvermittlung in kleineren Lerngruppen mehr Zeit und Räumlichkeiten benötigt, als beim klassischen Frontalunterricht. Es wird darüber hinaus aufgrund der immer komplexer werdenden Technologien im Feuerwehraltag verschiedene spezielle Anlagen und Infrastrukturen für Sonderausbildungsthemen geben müssen.

Die Digitalisierung führt zusätzlich zu Anpassungsbedarfen bei der Ausbildung und in den Ausbildungseinrichtungen. Die Kompetenz der effektiven und effizienten Nutzung der digitalen Medien müssen die Auszubildenden während der Ausbildung erwerben.

5.7 Alternative Ausbildungswege für die Zukunft

Verschiedene Berufsfeuerwehren bieten bereits heute die zuvor beschriebenen noch relativ neuen Zugangswege an. Beziehen sich diese bis dato nahezu ausschließlich auf den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst, ist zu prüfen, ob vergleichbare Zugangsmöglichkeiten auch für den gehobenen und den höheren feuerwehrtechnischen Dienst zu schaffen sind. Hierzu gibt es erste Planungen und Versuche, eine Bewertung kann jedoch erst erfolgen, wenn hier effektive Konzepte dauerhaft etabliert wurden und entsprechende Erfahrungen vorliegen.

5.8 Personalqualifizierung an den Ausbildungseinrichtungen

Die Qualifizierung des auszubildenden Personals unterliegt einem starken Wandel. Der klassische „Ausbilder“ entwickelt sich mehr und mehr zum „Betreuer und Begleiter“ für die Auszubildenden im feuerwehrtechnischen und rettungsdienstlichen Bereich. Dies bedingt, dass künftig das auszubildende Personal noch intensiver pädagogisch und didaktisch zu qualifizieren sein wird. Der Schwerpunkt der Tätigkeit hat sich hier von der reinen Wissensvermittlung zur Vermittlung von Kompetenzen verschoben. Bei den Auszubildenden ist ebenfalls ein erhöhter Betreuungsbedarf im sozialen Bereich, auch abseits vom eigentlichen Dienstalltag, erkennbar. Aufgrund der hierzu erforderlichen Zeitfenster wird es neben der intensiveren Qualifizierung auch zu einer deutlichen zahlenmäßigen Erhöhung des auszubildenden Personals kommen müssen. Den Ausbildungsstellen muss für die ihnen gestellte Aufgabe ein ausreichender eigener Personalstamm zur Verfügung stehen. Mischmodelle, die für Lehraufgaben zeitlich begrenzte Abordnungen aus dem reinen Einsatzdienst vorsehen, sind vor diesem Hintergrund kritisch zu betrachten und intensiv zu bewerten. Diese werden bei den skizzierten Qualifikationsprofilen für das auszubildende Personal lediglich eingeschränkt bis überhaupt nicht mehr möglich sein.

5.9 Ausrüstung

Die Tätigkeiten der Feuerwehren sind in einem hohen Maße technisch geprägt. Für die unterschiedlichsten Einsatzszenarien werden Fahrzeuge, Geräte und Werkzeuge vorgehalten. Für Menschen, die technikaffin ihren Berufsweg suchen, sollten diese besonderen Merkmale des Berufs in der Feuerwehr stärker herausgestellt werden. Die Darstellung der Feuerwehren als moderne Arbeitgeber sollte sich durch die Fahrzeuge und Geräte sowie durch moderne Arbeitsstätten / Feuer- und Rettungswachen zeigen. Allein durch diese positive Wirkung in den Stadtbildern könnte die Nachwuchsgewinnung der Feuerwehren sehr deutlich unterstützt werden.

5.10 Unterstützung der Bewerberinnen und Bewerber bei der Wohnraumsuche

Vor allem in den großen Kommunen mit vergleichsweise hohen Wohnungsmieten ist es wichtig, den potentiellen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Feuerwehren den Zugang zu bezahlbarem Wohnraum zu ermöglichen und den Familien eine bevorzugte Versorgung durch Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen anzubieten.

Die Forderung nach bezahlbarem Wohnraum ist aktuell in diversen politischen Gremien zu hören. Insbesondere in Ballungsräumen, aber auch in den Randbereichen der Metropolen ist das Angebot an bezahlbaren Wohnungen sehr gering. Hohe Kaufpreis- und Mietsteigerungen führen zu starken Veränderungen bei der Wohnraumnutzung in den Städten. Für öffentliche Arbeitgeber bietet sich die Möglichkeit, die Attraktivität der Tätigkeit im öffentlichen Dienst zu erhöhen, in dem den Beschäftigten ein bevorzugter Zugang zu bezahlbarem Wohnraum geschaffen wird. Dies kann durch einen Mietzuschuss (Ortszuschlag) oder durch den Zugang zu dem geförderten Wohnraum erfolgen. Ebenso könnten Dienstwohnungen geschaffen werden, um den Beschäftigten günstigen Wohnraum und kurze Arbeitsweg zu schaffen. Eine schnelle Erreichbarkeit der Dienststellen bei zusätzlichen Personalbedarfen durch eine Großschadenlage / Katastrophe wäre der Vorteil der jeweils zuständigen Kommune.

5.11 Anpassung der Ausbildungsvergütung

Neben den o.g. Rahmenbedingungen für ansprechende Nachwuchsgewinnungsprozesse spielt die Ausbildungsvergütung eine entscheidende Rolle bei der Berufswahl. Da sich der öffentliche Dienst insbesondere auf Grund der derzeitigen guten wirtschaftlichen Lage in Deutschland in einer starken Wettbewerbssituation mit der freien Wirtschaft befindet, ist eine angemessene Vergütung der häufig sehr risikoreichen und belastenden Tätigkeit bei den Feuerwehren von hoher Bedeutung. Hierbei muss berücksichtigt werden, dass für den beruflichen Zugang in eine Feuerwehr für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst neben einem erfolgreichen Schulabschluss in vielen Fällen eine vollständige Berufsausbildung bzw. für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst ein Bachelorstudium und für den höheren feuerwehrtechnischen Dienst ein Masterstudium vorausgesetzt wird. Außerdem müssen die Bewerberinnen und Bewerber ein aufwändiges Auswahlverfahren absolvieren, in dem u.a. hohe physische Anforderungen gestellt werden. Den Bewerberinnen und Bewerbern muss bereits während der Ausbildung die Möglichkeit gegeben werden, den Berufswechsel zur Feuerwehr zu absolvieren, ohne finanzielle Nachteile für sich und die ggf. vorhandene Familie zu erfahren. In vielen Feuerwehren ist deshalb im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst die Besoldungsgruppe A7 als Eingangsbesoldung eingeführt worden. Teilweise werden Anwärterbezüge gezahlt und diese mit einer Zulage auf das Niveau der Besoldungsgruppe A7 erhöht. Die nächste Besoldungsgruppe A8 sollte entweder unmittelbar nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung oder in absehbarer Zeit danach erreicht werden. Für den gehobenen und höheren feuerwehrtechnischen Dienst ist mindestens eine Vergütung in Anlehnung an die Besoldungsgruppe A10 – auch schon während der Ausbildung - vorzusehen. Die Besoldungsgruppe A11 sollte in absehbarer Zeit nach der Ausbildung im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst erreichbar sein.

5.12 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bzw. die sog. work-life-balance steht für den heutigen Nachwuchs stärker im Fokus denn je. Nicht nur die adäquate Vergütung und der Sinn einer Berufsausbildung bzw. beruflichen Tätigkeit werden heute sehr intensiv betrachtet, sondern auch die Möglichkeiten der parallelen persönlichen und familiären Lebensgestaltung. Dabei geht es um die Rahmenbedingungen der täglichen Arbeitszeit (Gleitzeit, Teilzeit, Homeoffice usw.) und auch um die Gestaltung der Lebensarbeitszeit (Lebensarbeitszeitkonto, Sabbatjahr usw.). Ein wichtiger Aspekt ist hierbei auch die Kinderbetreuung. Um die Attraktivität der Beschäftigung im öffentlichen Dienst zu erhöhen, könnten bevorzugt Zugänge zu Kita- und Schulplätzen vergeben werden. Ebenso könnten den Angehörigen von Beschäftigten im öffentlichen Dienst bevorzugt Arbeitsplätze angeboten werden, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern.