

# Nachhaltige Personalgewinnung für die Feuerwehren

Positionspapier des Deutschen Städtetages



# **Nachhaltige Personalgewinnung für die Feuerwehren**

**Positionspapier des Deutschen Städtetages**

ISBN 978-3-88082-359-4

© Deutscher Städtetag Berlin und Köln November 2021

Titelbild: © Stefan Osterloher / Feuerwehr München

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	4
1. Einleitung.....	5
2. Aktuelle Personalsituation bei den Feuerwehren.....	5
3. Situation der Personalgewinnung .....	6
4. Ausbildung.....	7
4.1 Laufbahnausbildung .....	7
4.2 Duale Ausbildung zur Werkfeuerwehrfrau bzw. zum Werkfeuerwehrmann (IHK) .....	8
4.3 Handwerkliche- und Laufbahnausbildung.....	8
4.4 Notfallsanitäterausbildung.....	9
4.5 Berufsbild Leitstellendisponentin / Leitstellendisponent .....	9
5. Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Personalgewinnung.....	10
5. 1 Öffentliche Darstellung des Berufsbilds .....	10
5.2 Zielgruppenorientierte Personalwerbung.....	10
5.3 Spezielle Werbung in den Freiwilligen Feuerwehren.....	11
5.4 Öffnung der Laufbahnausbildung für nichttechnische Berufe.....	11
5.5 Einstellungsverfahren.....	12
5.6 Ausbildungsform und Infrastruktur.....	12
5.7 Alternative Ausbildungswege für die Zukunft.....	13
5.8 Personalqualifizierung an den Ausbildungseinrichtungen.....	13
5.9 Ausrüstung.....	13
5.10 Unterstützung der Bewerberinnen und Bewerber bei der Wohnraumsuche .....	13
5.11 Anpassung der Ausbildungsvergütung.....	14
5.12 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	14
Beschluss des Präsidiums des Deutschen Städtetages zum vorliegenden Positionspapier ....	16

## Vorwort

Die Feuerwehren bilden das Rückgrat der Gefahrenabwehr in Deutschland. Als zuverlässiger Garant für Sicherheit in unseren Städten genießen die Feuerwehrfrauen und -männer ein hohes Ansehen in der Bevölkerung. Trotz des schon heute sehr attraktiven Berufsbildes haben Städte aufgrund des Fachkräftemangels und der demografischen Entwicklung Schwierigkeiten, den Bedarf an Feuerwehrfrauen und -männern zu decken.

Für Brandbekämpfung und Hilfe in Katastrophenfällen braucht es Menschen, auch wenn der Einsatz von Robotik zunehmen wird. Dafür brauchen die Städte qualifiziertes Personal. Bisher hat sich der Feuerwehrynachwuchs größtenteils aus technikaffinen Berufen und Studiengängen rekrutiert. Zukünftig sollte sich die Nachwuchsgewinnung aber auch auf andere, nicht technische Qualifikationen ausrichten. Dafür bedarf es einer Weiterentwicklung der verschiedenen Laufbahnausbildungen und Einstellungsverfahren. Die Einstellungs Voraussetzungen müssen an die gewandelten Erfordernisse der Berufswelt angepasst und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch mehr in den Fokus genommen werden.

Durch die hohe Aufgabenvielfalt, angefangen von der Brandbekämpfung bis hin zum Rettungsdienst, sind die verschiedenen Berufsbilder der Feuerwehr sehr attraktiv. Es bedarf aber einer offensiven Darstellung des Berufsbildes - auch in den sozialen Medien - und zielgerichtete Personalwerbung. Das vorliegende Positionspapier, das gemeinsam mit der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren erarbeitet wurde, bietet Hinweise und Impulse, wie Personalgewinnung sowie Aus- und Weiterbildung an die veränderten Anforderungen angepasst werden können.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.



Helmut Dedy  
Hauptgeschäftsführer des Deutschen Städtetages

# Nachhaltige Personalgewinnung für die Feuerwehren

## Positionspapier des Deutschen Städtetages

**Positionspapier des Deutschen Städtetages – beschlossen vom Präsidium am 28. September 2021 in Heidelberg**

### 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 Handwerkerinnen und Handwerker stellen dadurch die Hauptzielgruppe bei der Nachwuchskräftegewinnung der Feuerwehren dar. 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.

Allerdings werden die bisher genutzten Zugangswege und die vorherrschenden Rahmenbedingungen in vielen Feuerwehren nicht genügen, um dem Fachkräftemangel adäquat zu begegnen. Daher sind weitere Maßnahmen erforderlich, um der hohen Herausforderung einer ausreichenden Personalgewinnung nachhaltig gerecht zu werden.

### 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 werdenden Stellen stellt eine nur schwer lösbare Situation dar. Zusätzliche Personalbedarfe entstehen durch neue Risiken, wie beispielsweise zunehmende Unwetterereignisse, Stromausfälle, Pandemien. Dazu kommen hoher Wettbewerb um Fachkräfte in wachsenden Städten und Regionen, zunehmende Hilfs-

bedarfe bei der älter werdenden Bevölkerung und die noch nicht flächendeckend umgesetzte Personalbemessung zur Einhaltung der EU-Arbeitszeitrichtlinie bei den Feuerwehren.

An einer stichprobenartigen Abfrage des Arbeitskreises Ausbildung der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren nach den planmäßigen altersbedingten Stellennachbesetzungen haben 53 von derzeit 110 in Deutschland vorhandenen Berufsfeuerwehren mitgewirkt. Diese Stichprobe bildet die Personalsituation in vielen Feuerwehren sehr gut ab und zeigt auf, dass allein durch planmäßige Stellennachbesetzungen ein stark steigender Einstellungsbedarf bei vielen Feuerwehren besteht.

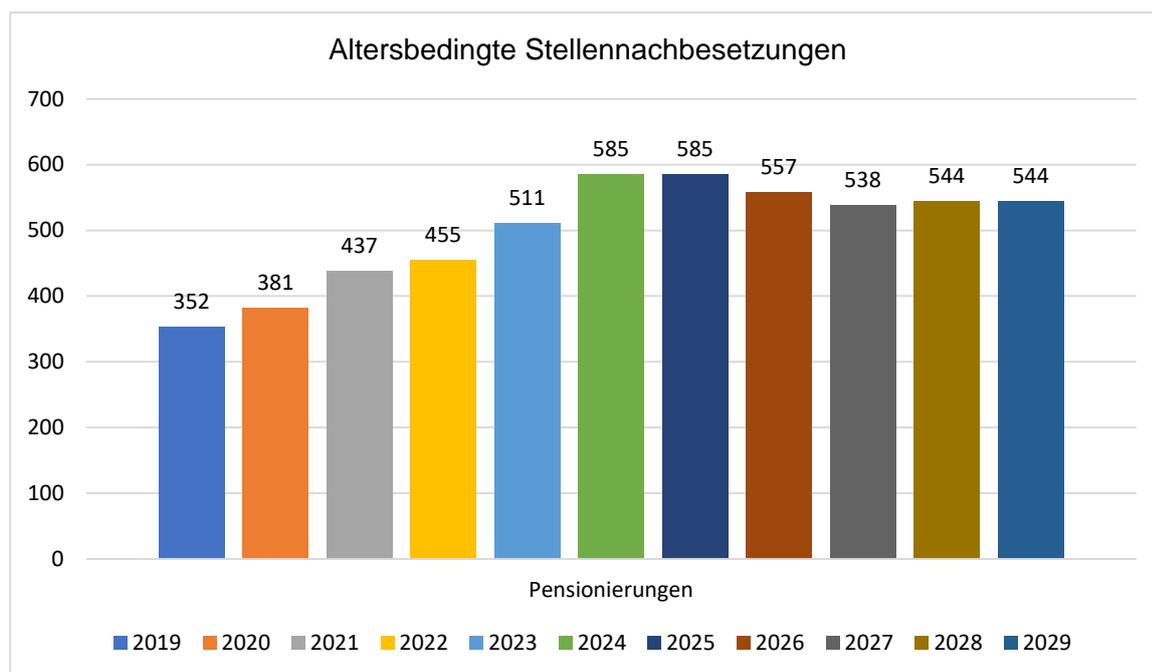


Abb. 1; altersbedingte Personalbedarfe der 53 beteiligten Berufsfeuerwehren in den nächsten zehn Jahren.

### 3. Situation der 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 im Jahr 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**

Bei der Laufbahnausbildung 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. Der Zugang zur Laufbahnausbildung für den höheren feuerwehrtechnischen Dienst kann nach erfolgreichem Abschluss eines technischen oder naturwissenschaftlichen Ingenieurs- bzw. Masterstudiengangs angegangen werden.

## 4.2 Duale Ausbildung zur Werkfeuerwehrrfrau bzw. zum Werkfeuerwehrmann (IHK)

Durch die Entwicklung der dualen Ausbildung zum Erwerb der Qualifikation „Werkfeuerwehrmann bzw. Werkfeuerwehrrfrau (IHK)“ steht den Feuerwehren 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 Werkfeuerwehrrfrau (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. Werkfeuerwehrrfrau (IHK)“ wurde insbesondere von großen Werkfeuerwehren in Deutschland erarbeitet. Auch deshalb wurde die Berufsbezeichnung „Werkfeuerwehrmann bzw. Werkfeuerwehrrfrau“ gewählt. Inhaltlich deckt sich die feuerwehrtechnische Ausbildung zu fast 100 Prozent 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. Werkfeuerwehrrfrau (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 seitdem insbesondere Feuerwehren mit integriertem Rettungsdienst eine dreijährige Berufsausbildung im Rettungsdienst anbieten. Berufliche Vorerfahrungen sind für diese Ausbildung nicht erforderlich. Bei entsprechender Eignung können die Absolventinnen und 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 Leitstellendisponentin / Leitstellendisponent**

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 Leitstellendisponentin oder 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.

## 5. Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Personalgewinnung

### 5.1 Öffentliche Darstellung des Berufsbilds

Im Rahmen der Nachwuchsgewinnung muss verstärkt Werbung für die Tätigkeiten in einer Feuerwehr betrieben werden. Dabei sollten alle geeigneten Möglichkeiten (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 herauszustellen. 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 sollte.

### 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 Studientage. 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. Um die stark unterrepräsentierte Berufsgruppe der Frauen gezielt anzusprechen, sollte der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte „Girls' Day“ verstärkt zur Nachwuchsgewinnung eingesetzt werden.

### **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 gibt es gut geeignetes Personal, das zudem noch hoch motiviert ist und die Aufgaben und Arbeit einer Feuerwehr kennt. Es ist zu prüfen, wie verstärkt auf die Freiwilligen Feuerwehren zugegangen werden und Werbung für die Berufsfeuerwehr erfolgen kann, um das Hobby auch zum Beruf zu machen. Möglich ist, 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 und Brandreferendare und Aufstiegsbeamtinnen und Aufstiegsbeamten für den höheren feuerwehrtechnischen Dienst (IG-BRef) der Ausbildungsjahrgänge 2016 bis 2019 hat ergeben, dass 90 Prozent von ihnen ehrenamtlich tätig sind. 85 Prozent davon sind Mitglied in einer Freiwilligen Feuerwehr. Jedoch haben nur 30 Prozent 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 sollten 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 freiwilligen Engagement (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. Damit eröffnen sich insbesondere auch für Frauen bessere Möglichkeiten, bei den Feuerwehren tätig zu werden.

## 5.5 Einstellungsverfahren

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

Insofern war es hilfreich, dass der Deutsche Städtetag vor zehn Jahren die Entwicklung eines neuen physischen Eignungstest durch die Deutsche Sporthochschule gemeinsam mit den Berufsfeuerwehren vorangetrieben hatte. Damit ist es Frauen nunmehr gleichberechtigt möglich, den physischen Einstellungstest besser zu bewältigen.

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 Trainern, 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 digitaler 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, muss die Art der Ausbildung bei den Feuerwehren weiterentwickelt werden. 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 Feuerwehralltag 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 sowie den Einsatz von Robotik sollten die Auszubildenden während der Ausbildung erwerben.

## 5.7 Alternative Ausbildungswege für die Zukunft

Verschiedene Berufsfeuerwehren bieten bereits heute die zuvor beschriebenen 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 Konzepte dauerhaft etabliert wurden und entsprechende Erfahrungen vorliegen.

## 5.8 Personalqualifizierung an den Ausbildungseinrichtungen

Die Qualifizierung des ausbildenden Personals unterliegt einem starken Wandel. Der/die klassische „Ausbilder/in“ entwickeln sich mehr und mehr zum/zur „Betreuer/in und Begleiter/in“ für die Auszubildenden im feuerwehrtechnischen und rettungsdienstlichen Bereich. Dies bedingt, dass künftig das ausbildende 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 ausbildenden 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 intensiv zu prüfen, ob damit die Ausbildungsanforderungen auch erfüllt werden können.

## 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 sowie 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.

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 Dienstwohnungen geschaffen werden, um den Beschäftigten günstigen Wohnraum und kurze Arbeitsweg zu schaffen. Eine schnelle Erreichbarkeit der Dienststellen bei zusätzlichen Personalbedarfen durch eine Großschadenlage oder Katastrophe wäre der Vorteil bei orts-nahen Dienstwohnungen.

### **5.11 Anpassung der Ausbildungsvergütung**

Neben den oben genannten Rahmenbedingungen für ansprechende Nachwuchsgewinnungsprozesse spielt die Ausbildungsvergütung eine entscheidende Rolle bei der Berufswahl. Da sich der öffentliche Dienst 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 sollte 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.

## **Beschluss des Präsidiums des Deutschen Städtetages zum vorliegenden Positionspapier**

1. Das Präsidium weist darauf hin, dass vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels ein hoher Bedarf an Nachwuchskräften bei den Feuerwehren besteht. Daher sollte sich die Ausbildung in den Laufbahnen der Feuerwehr stärker an den künftigen Herausforderungen der unterschiedlichen Berufsbilder orientieren. Zudem sollten die Einstellungsvoraussetzungen an die gewandelten Erfordernisse in der Berufswelt angepasst werden und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung tragen.
2. Bei der Personalwerbung sollte die Attraktivität der verschiedenen Berufsbilder bei der Feuerwehr im Mittelpunkt stehen. Dies gilt insbesondere für die Aufgabenvielfalt der Tätigkeiten, die Digitalisierung bis hin zum Einsatz der Robotik bei der Feuerwehr.
3. Das Präsidium nimmt das Positionspapier zur Personalgewinnung für Feuerwehren zustimmend zur Kenntnis. Es wurde gemeinsam mit der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren erarbeitet.

**Herausgeber**

Deutscher Städtetag

**Autoren/Autorinnen**

Federführend wurde das Positionspapier vom Arbeitskreis Ausbildung der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Abstimmung mit dem Beirat für Katastrophenschutz, Brandschutz und Rettungswesen des Deutschen Städtetages erstellt.

**Kontakt in der Hauptgeschäftsstelle**

Beigeordneter Detlef Raphael

Referent Jonas Lewe, E-Mail: [jonas.lewe@staedtetag.de](mailto:jonas.lewe@staedtetag.de)

**Hauptgeschäftsstelle Berlin**

Hausvogteiplatz 1  
10117 Berlin  
Telefon: 030 37711-0

**Hauptgeschäftsstelle Köln**

Gereonstraße 18 - 32  
50670 Köln  
Telefon 0221 3771-0

E-Mail: [post@staedtetag.de](mailto:post@staedtetag.de)  
Internet: [www.staedtetag.de](http://www.staedtetag.de)  
Twitter: [www.twitter.com/staedtetag](http://www.twitter.com/staedtetag)