

Vorlage Federführende Dienststelle: Fachbereich Personal und Organisation Beteiligte Dienststelle/n: Feuerwehr	Vorlage-Nr: FB 11/0322/WP17 Status: öffentlich AZ: FB 11/220 Datum: 08.11.2018 Verfasser: Bernd Geßmann/Carina Begaß	
Neue Zugangswege zur Berufsfeuerwehr		
Beratungsfolge:		
Datum 06.12.2018	Gremium Personal- und Verwaltungsausschuss	Zuständigkeit Kenntnisnahme

Beschlussvorschlag:

Der Personal- und Verwaltungsausschuss nimmt das Konzept zu den neuen Zugangswegen zur Feuerwehr Aachen zustimmend zur Kenntnis.

Erläuterungen:

Die Aachener Feuerwehr steht vor der großen Herausforderung, in den nächsten Jahren rund 100 neue Feuerwehrleute finden zu müssen - zusätzlich zu den Nachbesetzungen von Personalstellen, die in den kommenden Jahren planmäßig vakant werden. Die bisherigen Zugangswege zur Ausbildung bei der Feuerwehr der Stadt Aachen schränken jedoch die Personalgewinnung stark ein und reduzieren zudem die Chance zur Gewinnung von Frauen für den Feuerwehrberuf. Neue Zugangsstrukturen zur Erweiterung der Rekrutierungsbasis von Personal sind daher dringend erforderlich. Das Konzept für neue Zugangswege beschreibt konkret die Erschwernisse bei der Rekrutierung und skizziert denkbare Lösungsansätze. Ziel dabei ist es, insgesamt mehr Personen für die Feuerwehrausbildung direkt anzusprechen, sie frühzeitig an die Arbeitgeberin Stadt Aachen zu binden und zugleich den Frauenanteil innerhalb der Feuerwehr kontinuierlich zu steigern.

Im Personal- und Verwaltungsausschuss wird hierzu mündlich vorgetragen.

Anlage/n:

Konzept „Neue Zugangswege zur Berufsfeuerwehr“

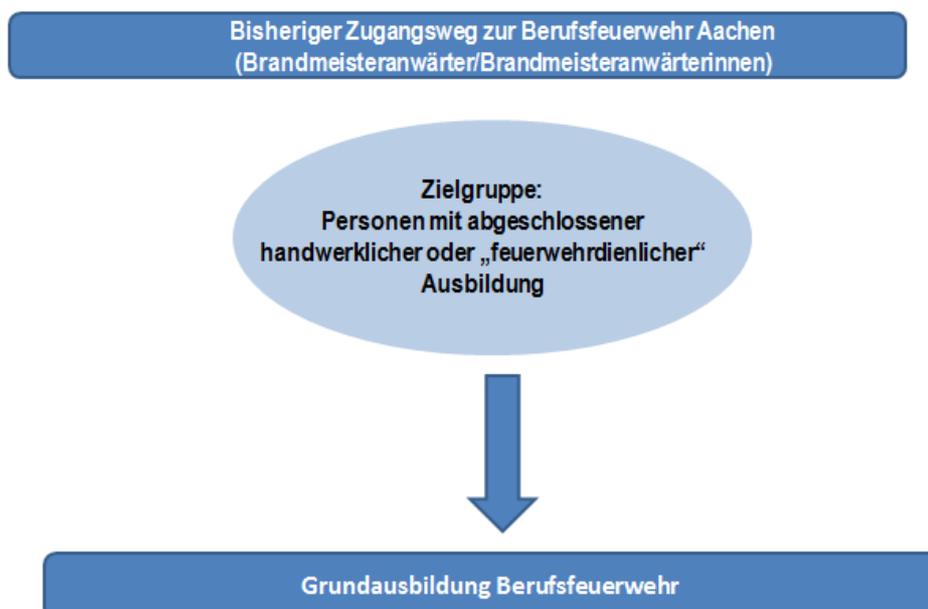
Neue Zugangswege zur Berufsfeuerwehr

I. Ausgangslage

In den vergangenen Jahren sind die Anforderungen an die Feuerwehr der Stadt Aachen deutlich gestiegen. Aachen als Stadt wächst – Neubaugebiete ziehen mehr Wohnbevölkerung an und verändern, verdichten und vergrößern bereits bestehende Wohngebiete. Firmen siedeln sich an oder erweitern ihre Betriebsstätten so z.B. auch das Uniklinikum. Weiterhin steigen seit Jahren in Aachen wie auch bundesweit die Zahl der Einsätze für den Rettungsdienst. Diese Entwicklungen wirken sich auch auf die Feuerwehr aus, die alle Einsatzstellen schnell und effektiv mit entsprechenden Einsatzmitteln erreichen muss. Die Schaffung einer optimalen Lage der Feuerwachen und Gerätehäuser ist dabei nur eine der strategischen Grundvoraussetzungen. Mindestens ebenso entscheidend ist, dass genügend Personal zur Erfüllung dieser Aufgabe vorhanden ist. Gerade hierbei sieht sich die Feuerwehr Aachen mit einer Problemlage konfrontiert. Perspektivisch müssen rund 100 neue Feuerwehrleute gefunden werden, zusätzlich zu denen, die in den kommenden Jahren planmäßig die Feuerwehr verlassen werden. Ohne eine Veränderung der Zugangsstrukturen zur Berufsfeuerwehr wird dies jedoch kaum gelingen. Die Gründe hierfür und denkbare Lösungsansätze sind nachfolgend skizziert.

II. Zugangsweg Berufsfeuerwehr - Herausforderungen

Betrachtet man den bisherigen Zugangsweg zur Berufsfeuerwehr für die Ebene der Brandmeisteranwärter/Brandmeisteranwärterinnen, fällt schnell die Eindimensionalität der Rekrutierungsmöglichkeiten auf, da als Zielgruppe nur Personen mit einer abgeschlossenen handwerklichen oder einer sonstigen „feuerwehrdienlichen“ Berufsausbildung in Betracht kommen. Die nachfolgende Abbildung skizziert den Weg für die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemaliger mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst). Der Mitarbeiter/-innenanteil in diesem Bereich stellt die größte Personalgruppe der Feuerwehr dar.



Darüber hinaus werden für die Feuerwehr auch Akademiker mit technisch-naturwissenschaftlichen Studienabschlüssen gesucht, welche dann in Laufbahngruppe 2 mit anderen, zumeist Führungsaufgaben, betraut werden. Aus den bereits mitzubringenden beruflichen Qualifikationen ergeben sich Nachteile.

Die Personalgewinnung wird erheblich dadurch erschwert, dass es eine intensive Konkurrenz um die Kandidaten mit den geforderten Qualifikationen und Eigenschaften gibt.

1. Konkurrenz um Fachkräfte

Aktuell rekrutiert die Feuerwehr ihr Personal überwiegend aus der freien Wirtschaft – gefunden werden muss der/die Handwerker/Handwerkerin, der/die sich für den Feuerwehrberuf interessiert und für diesen auch geeignet ist. Dies erweist sich als zunehmend schwieriger. Zum einen, weil auch das Handwerk bereits von einem Fachkräftemangel betroffen ist und sich die Zielgruppe damit bereits insgesamt verkleinert hat. Zum anderen, weil das Handwerk derzeit von einer guten konjunkturellen Lage profitiert, die Auftragsbücher voll sind und die Betriebe dementsprechend mit attraktiven Gehältern, spannenden Projekten, interessanten Entwicklungsperspektiven werben und ihre Mitarbeitenden an sich binden. Umso schwerer ist es folglich, diese Zielgruppe davon zu überzeugen, den handwerklichen Beruf aufzugeben und erneut in eine Ausbildungssituation einzusteigen. Die Anforderungen aus dem derzeitigen Personal- und Organisationsentwicklungskonzept der Feuerwehr sehen zudem vor, dass die Brandmeister-Anwärter/Anwärterinnen eine 4,5-jährige Ausbildung (1,5 Jahre Feuerwehr-Grundausbildung, 3 Jahre Ausbildung zum Notfallsanitäter/zur Notfallsanitäterin) absolvieren müssen. Unter dieser Vorgabe kann die Motivation, zeitnah im Beruf Feuerwehr zu arbeiten und auch eigenständig agieren zu können, erheblich leiden.

2. Nicht erschlossene Arbeitskräftepotenziale – Frauen im Feuerwehrberuf

Durch den bisherigen Zugangsweg findet bereits im Vorfeld zur eigentlichen Feuerwehrausbildung eine weitere Einschränkung bei der Rekrutierung von Arbeitskräften statt. Die Fokussierung auf eine handwerkliche Ausbildung führt dazu, dass Frauen als Zielgruppe zwangsläufig unterrepräsentiert sind – denn noch immer sind Handwerksberufe „klassische Männerdomänen“. Gleiches gilt für die Laufbahngruppe 2, hier werden abgeschlossene technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge gefordert, auch Bereiche, in denen Frauen nicht überrepräsentiert sind. Somit stehen Frauen als potenzielle Arbeitskräfte für den Feuerwehrberuf nur in vergleichsweise geringer Zahl zur Verfügung. Motivationale Anreize und alternative Zugangswege waren bei den bisherigen Rekrutierungswegen nicht vorgesehen.

3. Nicht erschlossene Arbeitskräftepotenziale – Schüler/Schülerinnen

Ein besonders große Zielgruppe – nämlich Schüler/Schülerinnen – können bei dem derzeitigen Modell der Zugangsvoraussetzungen nicht aktiv mit konkreten Perspektiven für den Feuerwehrberuf angesprochen bzw.

rekrutiert werden. Der Feuerwehrberuf bleibt im Anschluss an die Schule zunächst eine abstrakte Zielrichtung – die handwerkliche Ausbildung dagegen bildet den konkreten Alltag, den die jungen Menschen erleben. In der Folge findet keine frühe Bindung an die Berufsfeuerwehr und die Arbeitgeberin Stadt Aachen statt, sondern an einen anderen Arbeitgeber. Die Identifikation mit diesem Arbeitgeber wird durch die langjährige Ausbildung gestärkt – die ursprüngliche Zielrichtung „Berufsfeuerwehr“ verblasst und wird ggf. sogar ganz aufgegeben.

4. Veränderte Einsatzfelder, längere Ausbildungsdauer

Der Feuerwehrberuf hat sich in den vergangenen Jahren verändert – die Einsatzzahlen im Rettungsdienst steigen kontinuierlich an. In der Folge sind medizinisch-versorgende Tätigkeiten als neuer Schwerpunktbereich innerhalb der vielfältigen Aufgaben der Feuerwehr entstanden. Der Gesetzgeber hat hierauf reagiert und 2014 den Beruf des Notfallsanitäters/der Notfallsanitäterin geschaffen und darüber hinaus bestimmt, ab wann Einsatzfahrzeuge personell mit dieser hohen medizinischen Qualifikation besetzt werden müssen. Aktuell müssen alle ab 2015 eingestellten Feuerwehrleute der Stadt Aachen diese Ausbildung im Nachgang zur Laufbahnausbildung im Vollzeitunterricht absolvieren. Diese Zusatzqualifizierung der Feuerwehrkräfte führt dazu, dass sich die Ausbildungsdauer insgesamt deutlich verlängert.

Alle anderen in diesem Bereich bereits tätigen Mitarbeitenden haben (die zeitlich eingegrenzte Möglichkeit, über Ergänzungsprüfungen mit einem deutlich geringeren Aufwand als der Vollausbildung) diese Qualifikation zu erlangen. Im laufenden Dienstbetrieb erschwert die Ausbildung zum/zur Notfallsanitäter/Notfallsanitäterin allerdings die Dienstplanung, da die in Ausbildung befindlichen Kräfte nicht zur Verfügung stehen und Kollegen/Kolleginnen dies mit Mehrarbeit kompensieren müssen, um die geforderte tägliche Funktionsbesetzung auf allen Feuerwachen zu gewährleisten. Nach einer handwerklichen Vorausbildung, der Feuerwehr-Grundausbildung schließt sich dann noch die dreijährige Ausbildung als Notfallsanitäter/Notfallsanitäterin an. Dies gepaart damit, dass nicht alle Feuerwehrkräfte per se Interesse an medizinisch-versorgenden Tätigkeiten haben, führt dazu, dass das Berufsbild „Feuerwehr“ an Attraktivität verliert. Gleichzeitig werden dringend Feuerwehrleute gesucht, die genau in den medizinisch-versorgenden Tätigkeiten gerne ihren Schwerpunkt setzen würden.

III. Lösungsansätze

Angesichts der oben beschriebenen Problematiken wird deutlich, dass es für eine effektive Personalgewinnung dringend erforderlich ist, dass die Feuerwehr ihre Rekrutierungsbasis erweitert, um „ruhende“ Arbeitskräftepotenziale zu erschließen. Voraussetzung dafür ist die Schaffung neuer Zugangswege zur Berufsfeuerwehr. Diese sollten darauf abzielen, neue Zielgruppen direkt und unmittelbar für den Feuerwehrberuf anzuwerben und frühzeitig eine Anbindung an die Arbeitgeberin Stadt Aachen herzustellen. Nachfolgend sind drei denkbare Wege skizziert. Alle drei Wege würden künftig durch entsprechende Marketingmaßnahmen und

Kooperationen mit Bildungseinrichtungen flankiert werden, um den Bekanntheitsgrad zu erhöhen und die direkte Anbindung an die Berufsfeuerwehr zu bewerben.



Angesichts der beschriebenen Situation im Rettungsdienst, ist es eine logische Schlussfolgerung, einen neuen Zugangsweg zur Berufsfeuerwehr über die Ausbildung zum Notfallsanitäter/zur Notfallsanitäterin zu schaffen. Dies würde etliche Vorteile mit sich bringen:

- Der Zugang über diese Ausbildung würde ganz neue Zielgruppen für den Feuerwehrberuf ansprechen und erschließen und damit die Rekrutierungsbasis erheblich erweitern. Insbesondere eröffnet das neue Berufsbild die Möglichkeit, interessierte Schulabsolventinnen und Schulabsolventen direkt „nach dem Schulabschluss abzuholen“ und damit vergleichbar anderen Ausbildungsberufen im Verwaltungsbereich der Stadt Aachen als auch der Polizei des Bundes und der Länder die jungen Menschen in die Berufe und deren typischen Umgebungen zu führen, in denen sie dann später auch tätig werden sollen.
- Wer sich nicht primär für das Handwerk interessiert, sondern für ein Berufsbild im Rettungsdienst würde über diesen Ausbildungsweg einen geeigneten Zugang zur Berufsfeuerwehr finden.
- Der Frauenanteil der Feuerwehr könnte deutlich erhöht werden, da die Ausbildung zur Notfallsanitäterin weitaus mehr Frauen anspricht als dies bei handwerklichen Ausbildungen der Fall ist.
- Der direkte Einstieg über diese Ausbildungsform würde die weitere Ausbildungsdauer für den Feuerwehrberuf verkürzen – d.h. in kürzerer Zeit wären mehr Feuerwehrleute voll ausgebildet und vollumfänglich einsatzfähig. Zudem könnte damit der laufenden Dienstbetrieb personell entlastet

werden, da die Qualifikation zum Notfallsanitäter/zur Notfallsanitäterin dann nicht bei allen Einsatzkräften im Nachgang zur Laufbahnprüfung stattfinden müsste.

- Perspektivisch könnte auch das Profil des Feuerwehrberufs geschärft werden, indem verschiedene Schwerpunktprofile im Einsatzdienst gebildet werden. Wer sich stark mit medizinisch-versorgenden Tätigkeiten identifiziert und dafür primär ausgebildet wurde, könnte so ggf. häufiger in Rettungsdiensttätigkeiten eingesetzt werden als Kollegen/Kolleginnen, deren Schwerpunktqualifikationen in anderen Bereichen liegen. Insgesamt würde die Berücksichtigung individueller Interessen und Fähigkeiten innerhalb der vielfältigen Aufgaben der Feuerwehr sicherlich die Attraktivität des Berufsbildes erhöhen.
- Trotzdem besäßen alle Mitarbeitenden der Berufsfeuerwehr eine „Basis-Multifunktionalität“, die es ermöglicht sowohl im Brandschutz-/ Technischen Hilfeleistungsdienst als auch im Rettungsdienst eingesetzt zu werden. Damit besteht eine jederzeitige „taktische Reserve“ für alle Einsatzbereiche der Berufsfeuerwehr.

Um den Zugang über die Ausbildung zum Notfallsanitäter/zur Notfallsanitäterin zu ermöglichen und auch zielführend für die Berufsfeuerwehr der Stadt Aachen zu vermarkten, ist es unbedingt erforderlich, den Ausbildungsberuf künftig in das Portfolio der städtischen Ausbildungsberufe aufzunehmen und selbst auszubilden. So könnte dann die Zielgruppe (Schülerinnen/Schüler) direkt im Anschluss an die schulische Ausbildung rekrutiert werden und in den Feuerwehrbetrieb (u.a. durch Praktikumsabschnitte) eingebunden werden. Der Aufbau einer geeigneten Ausbildungsinfrastruktur in Form einer Berufsfachschule würde zudem den Vorteil bieten, dass dann künftig alle Ausbildungs- und Weiterbildungsbedarfe (z.B. Sonderlehrgänge) im Segment des Rettungsdienstes zuverlässig und kontinuierlich sichergestellt werden können. Wartezeiten könnten vermieden werden und es würden keine zusätzliche Kosten und Dienstausfallzeiten durch Anfahrtswege zu Schulen im weiteren Umkreis entstehen.

2. Kooperationsmodelle

Die Stadt Aachen bildet seit Jahren auch in handwerklichen Berufen aus – so z.B. beim Aachener Stadtbetrieb oder dem Theater. Es ist daher ein naheliegender Weg die vorhandenen Ausbildungsplattformen zu nutzen, um jungen Menschen die handwerkliche Ausbildung mit der klaren Zielperspektive „Feuerwehr“ innerhalb der Stadtverwaltung zu ermöglichen. Das Modell sähe zudem vor, dass bereits während der handwerklichen Ausbildung eine Anbindung an den Feuerwehrbetrieb erfolgt. Denkbar sind die Teilnahme an Veranstaltungen, Schulungen, Praktikumsabschnitte etc. bei der Feuerwehr. Dies lässt sich in Abstimmung der Dienststellen untereinander entsprechend umsetzen.

3. Werkstätten der Feuerwehr

Auch wenn hier nicht in großem Umfang zusätzlich ausgebildet werden kann, eignen sich die Werkstätten der Feuerwehr durch die unmittelbare Anbindung an den Feuerwehrbetrieb besonders für die Ableistung der handwerklichen Ausbildung. Das Arbeiten am technischen Gerät der Feuerwehr und die enge Verzahnung mit

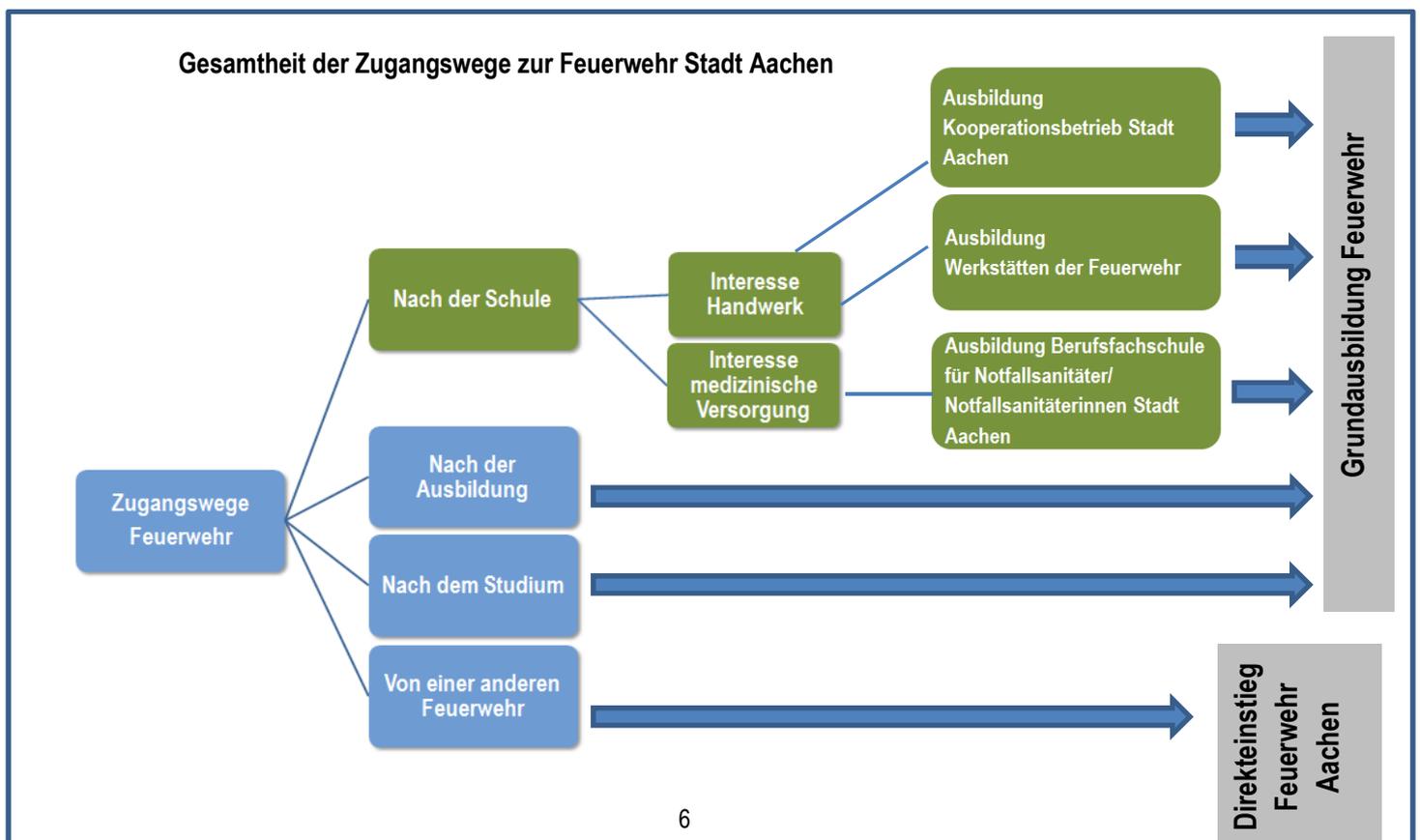
betrieblichen Abläufen und Strukturen der Feuerwehr binden und integrieren Auszubildende bereits voll in den Feuerwehralltag. Damit wird auch eine langfristige Identifikationsbasis mit der Feuerwehr geschaffen.

IV. Zusammenfassung

Um auch zukünftig ausreichend qualifizierte Bewerber/Bewerberinnen für die Feuerwehr zu gewinnen, gleichzeitig auch den angestrebten Frauenanteil zu erhöhen, müssen - deutlicher als bisher- alle Wege genutzt werden, den Beruf des Feuerwehrmanns/der Feuerwehrfrau zu bewerben. Allein das reicht aber angesichts des aktuellen Personalbedarfs nicht aus, so dass zukünftig neue Wege der Ausbildung und Rekrutierung beschritten werden müssen. Diese neuen Wege zielen darauf ab, qualifizierte Bewerber/Bewerberinnen an den Schulen abzuholen und innerhalb der Stadt Aachen in eine Ausbildung zu bringen, die letztlich dazu geeignet ist, auch den laufbahnrechtlich zulässigen Zugang zur Feuerwehr zu ermöglichen.

Um einerseits den Frauenanteil zu erhöhen, andererseits auch die Ausbildungsdauer nach bereits absolvierter Berufsausbildung als Zugang zur Feuerwehr zu verkürzen, sollte die Stadt Aachen auch den Fokus darauf richten, junge Menschen zum Notfallsanitäter/zur Notfallsanitäterin zu qualifizieren und dann in den Feuerwehrdienst übernehmen.

In der Gesamtheit der dann entstehenden Zugangswege ergibt sich ein neues, vielfältiges und interessantes Bild des Feuerwehrberufs bei der Stadt Aachen, das mit einer passenden Kampagne beworben werden kann. Die jeweiligen Zielgruppen sollten dabei unmittelbar angesprochen werden und der für sie passende Weg transparent und nachvollziehbar aufgezeigt werden.



Die Umsetzung der geplanten Zugangswege ist mit einem nicht zu vernachlässigendem Aufwand verbunden und sollte daher so schnell wie möglich angegangen werden. Insbesondere der neue Zugangsweg über die Ausbildung zum Notfallsanitäter/zur Notfallsanitäterin bedarf einiger grundlegender Handlungsschritte. Die wesentliche Herausforderung besteht in der Schaffung geeigneter Ausbildungsinfrastrukturen, wozu neben geeigneten Schulungsräumen unter anderem auch die Gewinnung von Dozenten/Dozentinnen für den Lehrbetrieb und die Sicherstellung und Organisation aller ausbildungsrelevanten Praktikumsabschnitte in Verzahnung mit der Berufsfeuerwehr gehört.

Zur Zukunftsfähigkeit der Aachener Feuerwehr gehört es auch, die neuen Zugangswege mit weiteren Maßnahmen zu flankieren, die den Attraktivitätsgrad der Aachener Feuerwehr erhöhen. Hierzu gehören z.B. die Erweiterung des Teilzeitangebotes und die Schaffung von Stellen, auf denen Frauen planmäßig während einer Schwangerschaft eingesetzt werden können, wenn sie nicht im Einsatzbetrieb tätig sein dürfen. Die Ausweisung entsprechender Stellenkontingente im Stellenplan würde dies transparent machen und klare Perspektiven schaffen. So könnten Karriere- und Lebensverläufe miteinander verwoben werden und zu einem zukunftsorientierten Berufsbild Feuerwehrmann/Feuerwehfrau und langfristig zur Sicherung der Konkurrenzfähigkeit der Aachener Feuerwehr im Wettbewerb um Fachkräfte beitragen.