



Fachdienst Feuer- und Rettungswache
Herr Christopher Rehnert, Tel. 78727-700

RAT

(bitte für die Ratssitzung aufbewahren)

TOP: Maßnahmen zur kontinuierlichen Sicherstellung der zukünftigen Ausbildungsbedarfe auf Basis des Organisationsgutachtens 2019 sowie des Brandschutzbedarfsplanes 2021

Beschlussvorlage Nr. 100/2022

Produkt: 02.04.05 Feuerwehr - Allgemeine Gefahrenabwehr

02.04.06 Rettungsdienst

Beratungsfolge	Behandlung	Sitzungstermine
Bau- und Verkehrsausschuss	öffentlich	18.05.2022
Haupt- und Finanzausschuss	öffentlich	30.05.2022
Rat der Stadt Lüdenscheid	öffentlich	20.06.2022

Finanzielle Auswirkungen?

ja

nein

investiv konsumtiv

	einmalig	lfd. jährlich
Aufwendungen/Auszahlungen		
Folgekosten (AfA, Unterhaltung...)		
Kostenbeiträge Dritter/Zuwendungen		
Sonstige Erträge/Einzahlungen		

Bemerkung: Finanzielle Auswirkungen auf Grund der Einrichtung der Stelle Ausbildungskordinator/in wurden bereits per Eilentscheidung in der Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am 21.03.2022 beschlossen.

Haushaltsmittel ausreichend vorhanden?

ja, veranschlagt bei folgendem Konto: nein, Deckungsvorschlag:

Produkt bzw. Auftrag/Sachkonto/Bezeichnung:

Einmalig: / /

Laufend: / /

gesetzlich vorgeschriebene Aufgabe

freiwillige Aufgabe

Grundlage: Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz (BHKG)

Beschlussumsetzung bis 01.08.2022

Beschlussvorschlag:

1. Den vorgestellten Maßnahmen zur kontinuierlichen Sicherstellung der zukünftigen Ausbildungsbedarfe auf Basis des Organisationsgutachtens 2019 sowie des Brandschutzbedarfsplanes 2021 werden zustimmend zur Kenntnis genommen.
2. Die Maßnahmen zur Abstimmung einer öffentlich-rechtliche Kooperationsvereinbarung zwischen den Städten Iserlohn und Lüdenscheid zur gemeinsamen Ausbildung für Brandmeisteranwärter/innen sowie Brandoberinspektoranwärter/innen sind weiter fortzuführen. Diese soll nach Möglichkeit für die Sitzung des Rates der Stadt Lüdenscheid am 20.06.2022 zum Beschluss vorgelegt werden.

Begründung:

Zukünftig ist ein stärkerer Fokus auf die eigene Ausbildung von Brandschutzpersonal mitsamt der notwendigen Personal- und Ausbildungsbedarfsplanung erforderlich. Denn auf Grund des demografischen Wandels sowie eines ausgeschöpften Arbeitsmarktes an bereits ausgebildetem Personal in den Bereichen der Laufbahngruppen 1.2 (ehemals: mittlerer Dienst) und 2.1 (ehemals: gehobener Dienst) des feuerwehrtechnischen Dienstes (in entsprechenden Erlassen des Innenministeriums sowie durch den Deutschen Städtetag koordinierten Abfragen in den Kommunen wurde bereits erheblicher Bewerbermangel festgestellt und darauf hingewiesen) ist der Ausbildungsbedarf und somit die Nachfrage an Lehrgangsplätzen im Bereich dieser Laufbahnausbildung der Feuerwehr stark gestiegen. Demgegenüber steht ein knapper werdendes Lehrgangsplatzangebot im Allgemeinen, da teilweise größere Berufsfeuerwehren ihre Plätze vermehrt für den Eigenbedarf zurückhalten werden.

Überdies unterliegt der Bereich der Ausbildung dahingehend einem starken Wandel, dass heutzutage von Seiten der Auszubildenden ein weitergehender, intensiverer Betreuungsbedarf erforderlich ist, wie auch im Positionspapier des Deutschen Städtetages aus 2021¹ dargestellt. Die Ausbildung kann sich daher nicht mehr nur auf eine reine Wissensvermittlung beschränken, sondern es bedarf einer umfassenderen Ausbildungsbegleitung in der Praxis, um eine handlungs- und kompetenzorientierte Ausbildung und damit adäquate Vorbereitung auf den Einsatzdienst zu gewährleisten. Der Deutsche Städtetag stellt als Folge fest, dass neben der Notwendigkeit einer intensiveren Qualifizierung auch eine deutliche Erhöhung der Anzahl des auszubildenden Personals erforderlich ist, um diese Aufgabe erfüllen zu können.

Darüber hinaus muss das Training des bereits vorhandenen Personals für den Brandschutz zwingend intensiviert werden, um die notwendige Handlungssicherheit im Einsatzdienst sicherzustellen. Dieses Prinzip der so genannten „Praxisanleitung“ wurde im Rettungsdienst schon seit längerer Zeit umgesetzt.

Die Notwendigkeit für nachhaltige Ausbildungsplanung und -durchführung wurde durch das Organisationsgutachten ebenfalls festgestellt und empfohlen², wobei hierin der notwendige Zeitanteil für das Lehrpersonal sowohl für die gemeinsame Ausbildung als auch für das Training des vorhandenen Personals nicht kalkuliert wurde. Zusätzlich stellt die Intensivierung der Aus- und Fortbildung zur Erhöhung der Handlungssicherheit im Einsatz grundsätzlich auch eine der Maßnahmen aus dem Brandschutzbedarfsplan³ dar.

Ausbildungskooperation mit der Feuerwehr Iserlohn

Zur Deckung der Ausbildungs- und Personalbedarfe wurde bereits im Jahr 2020 ein gemeinsamer Pilot-Lehrgang mit der Feuerwehr Iserlohn in Absprache mit der Feuerwehr Lüdenscheid durchgeführt, um den hohen Personal- und Ausbildungsbedarf infolge der Maßnahmen des Organisationsgutachtens decken zu können. In der Praxis hat sich diese Zusammenarbeit als erfolgreich erwiesen, der

¹ vgl. Nachhaltige Personalgewinnung für die Feuerwehren, Positionspapier des Deutschen Städtetages, S. 13

² vgl. Organisationsgutachten, S. 64, Maßnahme M_17 und M_17a

³ vgl. Brandschutzbedarfsplan, S. 188, Handlungsfeld „Hauptamt“

Lehrgang konnte inzwischen erfolgreich abgeschlossen werden.

Auf Grund dieser positiven Erfahrungen der gemeinsamen Ausbildung beabsichtigen beide Feuerwehren, diese Kooperation dauerhaft fortzusetzen. Insofern ist am 01.04.2022 der zweite gemeinsame Ausbildungslehrgang gestartet; wobei in den ersten drei Monaten eine externe Ausbildung zum/r Rettungssanitäter/in und die feuerwehrtechnische Ausbildung ab Juli stattfindet.

Eine entsprechende öffentlich-rechtliche Kooperationsvereinbarung zwischen den Städten Iserlohn und Lüdenscheid, in welcher die Einzelheiten der Kooperation geregelt werden, befindet sich gegenwärtig in der finalen Abstimmung. Diese soll nach Möglichkeit auf Lüdenscheider Seite in der Sitzung des Rates der Stadt Lüdenscheid am 20.06.2022 beschlossen werden.

Ausbildungskoordination

Um die Kooperation mit der Feuerwehr Iserlohn zumindest mittelfristig leisten zu können, wird eine Planstelle als Ausbildungskoordinator/in benötigt, welche bereits in der Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am 21.03.2022 per Eilentscheidung beschlossen wurde, damit die Stelle unter Berücksichtigung der zur Stellenbesetzung notwendigen Vorlaufzeiten ab Juli besetzt werden kann (Beschlussvorlage Nr. 054/2022). Das Stellenbesetzungsverfahren läuft noch und soll kurzfristig erfolgreich beendet werden.

Feuerwehrscheule

Das bestehende Sachgebiet „Aus- und Fortbildung“ im Fachdienst 37 wurde in „Feuerwehrscheule / Aus- und Fortbildung“ umbenannt. Einer der übergeordneten Gründe für die Einrichtung einer Feuerwehrscheule geht aus dem Positionspapier des Deutschen Städtetages „Nachhaltige Personalgewinnung für die Feuerwehren“ hervor: „Um in der Zukunft mit der Wirtschaft konkurrenzfähig zu sein, muss die Art der Ausbildung bei den Feuerwehren weiterentwickelt werden.“ Die Weiterentwicklung beinhaltet moderne, handlungsorientierte Lehrmethoden, aber auch die entsprechenden digitalen Technologien, technische und vor allem personelle Ausstattung.⁴

An die Einrichtung einer Feuerwehrscheule sind keine Rahmen- oder Grundvoraussetzungen gestellt, da dies gesetzlich nicht definiert ist. Zugleich bietet das Vorhandensein einer Feuerwehrscheule jedoch mehrere Vorteile für die Feuerwehr:

- a) Gemäß §§ 13 und 14 der Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes im Land Nordrhein-Westfalen (LVOFeu) müssen Beamtinnen und Beamte für die Zulassung zum Aufstieg in die Laufbahngruppe 2.1 „eine mindestens dreimonatige Tätigkeit [...] an einer kommunalen Feuerwehrscheule oder am Institut der Feuerwehr NRW oder in Form von Hospitationen bei anderen hierfür in Frage kommenden Organisationen oder Behörden [...]“ durchführen. Der FD 37 verfügt über mehr als 20 Stellen, welche es im Falle eines Aufstieges in die Laufbahngruppe 2 betrifft. Durch die namentliche Einrichtung einer Feuerwehrscheule könnten die erforderlichen drei Monate pro Mitarbeiter/in somit in der eigenen Organisation erfolgen, um beispielsweise Lehrunterlagen auszuarbeiten oder zu aktualisieren sowie Trainings im Ehren- und Hauptamt zu planen und durchzuführen.
- b) Eine Feuerwehrscheule steigert zugleich durch entsprechende Synergieeffekte die Qualität in der Ausbildung, da sich die Ausbilder/innen durch ihre Lehrtätigkeit mit den aktuellen Sachständen intensiver auseinandersetzen und überdies hierbei die eigenen Methoden- und Führungskompetenzen stärken. Zudem kann dieser Qualitätsanstieg mittelbar auch zu einer professionelleren Außenwahrnehmung führen, was wiederum einem Bewerbermangel entgegenwirken könnte.

Die Stärkung der Handlungssicherheit des Personals im Ehren- und Hauptamt stellt gleichzeitig eine der Handlungsfelder des Brandschutzbedarfsplanes dar. Somit würde hierdurch ein weiterer, wichtiger Meilenstein in der Ausbildungsqualität der Feuerwehr Lüdenscheid gesetzt werden.

Die Einrichtung einer Feuerwehrscheule an sich hat keine negativen finanziellen Auswirkungen; mit der Ausbildung (Vorbereitungsdienst) an der eigenen Dienststelle werden neben den dargestellten positi-

⁴ vgl. Kap. 5.6 ff., Seiten 12-14; Positionspapier des Deutschen Städtetages „Nachhaltige Personalgewinnung für die Feuerwehren“

ven inhaltlichen Aspekten auch positive finanzielle Auswirkungen geringerer Art erzielt, da teilweise durch wegfallende Wege Fahrtkosten erspart und Personalzeiten für ein mehr an Ausbildung bzw. für reguläre Dienste frei werden.

Lüdenscheid, den 21.04.2022

In Vertretung:

gez. Kessler

Fabian Kessler
Erster Beigeordneter