

## **Thesenpapier: Weiterentwicklung der Grundsätze und des Einstellungsverfahrens für den feuerwehrtechnischen Dienst**

Neben der Rekrutierung und der Personalgewinnung ist das Bestehen der Einstellungsprüfung bei einer Feuerwehr eines der größten Hindernisse bei einer Einstellung. Um die Einstellungsprüfungen weiterzuentwickeln, schlägt der AK-A folgende Thesen vor:

### **1. Sportliche Kompetenzen**

- **Zeitgemäße Anforderungen:** Die aktuellen sportlichen Anforderungen, insbesondere der Sporttest der Deutschen Sporthochschule Köln (Physische Eignungsfeststellung für die Berufsfeuerwehren in Deutschland, 2012), gelten weiterhin als angemessen und berufsbezogen.
- **Flexibilität und Transparenz:** Die Vorbereitungsmöglichkeiten, Informationsangebote und Transparenz des Prüfungsverfahrens müssen weiter verbessert werden. Dazu können social Media Kanäle oder Videos gute Unterstützung bieten. Eine Vernetzung der Standorte zur „gemeinsamen“ Nutzung der Informationsmöglichkeiten zur Verwendung von Synergien ist sinnvoll.
- **Begleitung der Bewerbenden:** Eine stärkere persönliche Begleitung auf dem Rekrutierungsweg, z.B. durch Sportvorbereitungstage oder digitale Anleitungen, ist zielführend.
- **Wiederholungsmöglichkeiten:** Standorte sollten flexibel über Wiederholungen einzelner Disziplinen oder des gesamten Tests entscheiden können, abhängig vom Entwicklungspotenzial der Bewerbenden.
- **Zertifikatsverfahren:** Modelle wie in Berlin, bei denen bestandene Sporttests für mehrere Monate gültig sind, bieten Bewerbenden mehr Flexibilität und Freiheit.
- **Anerkennung externer Qualifikationen:** Das Deutsche Sportabzeichen wird nicht als gleichwertig anerkannt, da die physische Eignungsfeststellung diskriminierungsfrei und berufsbezogen entwickelt wurde. Das gleiche gilt auch für das DFFA, da es für ausgebildete Feuerwehrleute entwickelt wurde.
- **Erhalt der Fitness:** Die sportliche Leistungsfähigkeit muss auch nach der Ausbildung durch regelmäßige Fortbildungen und Leistungsmessungen gesichert werden.

### **2. Praktische Kompetenzen**

- **Fokus auf Gesamtverständnis:** Praktische Prüfungen sollen weniger die handwerkliche Einzelleistung, sondern das grundlegende praktische Verständnis und die Lösungsfähigkeit bewerten.

- **Bewertungskriterien:** Lösungsansätze, Materialeinsatz, Zeitmanagement und der Umgang mit praktischen Aufgaben (auch unter erschwerten Bedingungen) stehen im Vordergrund.
- **Notwendigkeit der Prüfung:** Eine praktische Prüfung bleibt weiterhin ein unverzichtbarer Bestandteil des Einstellungsverfahrens.

### 3. Schriftliche Kompetenzen

- **Digitalisierung der Prüfungen:** Schriftliche Auswahlverfahren sollten stärker digitalisiert werden, um Transparenz, Akzeptanz und Auswertungszeit zu verbessern.
- **Akzeptanz und Transparenz:** Digitale Prüfungen müssen von Bewerbenden und Verwaltung gleichermaßen akzeptiert werden und nachvollziehbar sein.
- **Zukunft der Laufbahnprüfungen:** In mehreren Bundesländern ist die Digitalisierung auch der Laufbahnprüfungen geplant.

### 4. Neue Denkansätze und Strukturen

- **Allrounder vs. Spezialisierung:** Es ist zu prüfen, ob weiterhin Allrounder eingestellt werden müssen oder eine stärkere Differenzierung (z.B. Feuerwehr, Rettungsdienst, Leitstelle) sinnvoll ist.
- **Funktionsvorbehalte:** Die Einstellung von Mitarbeitenden für bestimmte Funktionen (z.B. Maschinist, Führungskraft) und die Einbindung von Tarifbeschäftigten mit spezifischen Qualifikationen sind denkbar.
- **Modulare Ausbildung:** Ein modularer Aufbau der Ausbildung mit Grundqualifikation, Spezialisierung und Führungsausbildung kann die Flexibilität und Passgenauigkeit erhöhen.
- **Anerkennung externer Kompetenzen:** Kompetenzen aus vorherigen Lebensabschnitten können grundsätzlich anerkannt werden, sofern sie klar beschrieben und bewertet werden.

### 5. Empfehlungen

- **Stärkung der persönlichen Ansprache:** Bewerbende sollten durch empathische Einstellungs-Teams und Auszubildende (Ansprache auf Augenhöhe) begleitet werden, um Vertrauen und Motivation zu fördern.
- **Digitale Unterstützung:** Der Einsatz von Apps und Videoclips zur Vorbereitung auf Auswahlverfahren kann die Erfolgsquote steigern. Hier sollte die gemeinsame Nutzung von Inhalten zwischen Standorten angestrebt werden.
- **Evaluation und Weiterentwicklung:** Alle Verfahren und Anforderungen sind regelmäßig zu evaluieren und an neue Erkenntnisse sowie gesellschaftliche Entwicklungen anzupassen.

### Fazit

Das Einstellungsverfahren für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst muss flexibel, transparent und kompetenzorientiert weiterentwickelt werden. Die Kombination aus sportlichen, praktischen und schriftlichen Prüfungen, ergänzt durch digitale und persönliche Begleitung, sichert die Auswahl geeigneter Bewerbender und fördert die nachhaltige Entwicklung der Berufsfeuerwehren.