

Überlegungen zur Zukunft der Feuerwehren in der Notfallrettung

- 1. Die maßgebliche Beteiligung der Feuerwehren an der Notfallrettung ist auch in Zukunft sinnvoll und notwendig und muss weiterhin von den Berufsfeuerwehren geleistet und gefordert werden.**

Die Notfallrettung ist Bestandteil der öffentlichen Daseinsvorsorge und sichert Leben und Gesundheit der Menschen. Führen die Kommunen als Aufgabenträger die Notfallrettung selber durch, bedienen sie sich ihrer hauptamtlichen Feuerwehren. Hierdurch erfolgt die fachlich und wirtschaftlich sinnvolle Verzahnung in der öffentlichen Gefahrenabwehr. Somit werden Notfallrettung, Brandschutz, technische Hilfeleistung und Katastrophenschutz ideal miteinander vernetzt. Die in den vier Aufgabengebieten vorhandenen Potentiale können in besonderen Fällen ideal als sofort verfügbare Reserven für andere Aufgaben dienen (z. B. zusätzlicher Einsatz des Brandschutzpersonals beim Massenansturm von Verletzten). Diese Synergieeffekte bringen gerade bei der Vorhaltung zur Spitzenabdeckung und der Bewältigung von Großschadenslagen auch bedeutende wirtschaftliche Vorteile. Sie können in dieser Form nur von hauptamtlichen Feuerwehren, die mit multifunktional ausgebildetem Personal an der Notfallrettung beteiligt sind, erwirkt werden.

- 2. Die multifunktionale Feuerwehr-Einsatzkraft mit Feuerwehr- und Rettungsdienstqualifikation ist das wichtigste und zugleich stärkste Argument für die Beteiligung der Feuerwehren im Rettungsdienst.**

Bleibt die Feuerwehr Bestandteil der Notfallrettung gibt es viele denkbare Varianten, wie Rettungsmittel der Feuerwehr besetzt werden können. Diese reichen von der multifunktionalen Einsatzkraft mit Qualifikation zum/-r Notfallsanitäter/-in bis hin zu separatem Personal für den Brandschutz (und die technische Hilfe) sowie für die Notfallrettung. Bei genauer Betrachtung der verschiedenen Modelle sprechen die Vorteile bei der Personalentwicklung (Laufbahngestaltung und Attraktivität des Berufes) und der Bewältigung von Einsatzlagen (Einsatzreserven, Schnittstellenoptimierung und Einsatzführung) klar für die Beibehaltung der multifunktionalen Einsatzkraft. Die zur Besetzung der Einsatzmittel notwendigen Notfallsanitäter/-innen werden durch multifunktionale Einsatzkräfte gestellt. Dies schließt auch die Möglichkeit ein, dass nicht alle Einsatzkräfte multifunktional zum Notfallsanitäter/-in ausgebildet werden können und es zukünftig zwei parallele und sich ergänzende Laufbahnen (Technische Rettung und Notfallrettung) geben wird.

3. Die Feuerwehren müssen ihrer Rolle als bedeutender Leistungserbringer in der Notfallrettung gerecht werden und die Übergangsphase vom Rettungsassistenten zum Notfallsanitäter aktiv und zügig mitgestalten.

Die Überleitung des bisherigen Personals ist notwendig, um vom Qualitätsstandard konkurrenzfähig zu bleiben, auch wenn angesichts der regelmäßigen Fortbildung von Rettungsassistenten/-innen und der damit erreichten hohen Qualität der Handlungsdruck nicht groß erscheint.

Hilfsorganisationen und Private Rettungsdienstunternehmen werden ihre Mitarbeiter entsprechend weiterqualifizieren. Die Feuerwehren sollten sich im Übergangszeitraum an die Spitze der Bewegung setzen, um ihrem Anspruch als tragender Leistungserbringer in der Notfallrettung gerecht zu werden.

Das Notfallsanitätäergesetz sieht für die Weiterqualifikation von Rettungsassistenten/-innen zu Notfallsanitätern/-innen eine Übergangsfrist von sieben Jahren vor, innerhalb der die staatliche Prüfung bzw. Ergänzungsprüfung abgelegt werden muss. Die Feuerwehren müssen hierfür geeignete Strategien entwickeln, innerhalb dieser Übergangsfrist ihr System umzustellen. Hiervon bleibt unbenommen, dass allein schon als Altersgründen eine Überleitung nicht mehr für alle Mitarbeiter in Frage kommt.

In der Übergangsphase kommt den Rettungsdienstschulen der Feuerwehren zentrale Bedeutung zu.

4. Der Anspruch an Notfallsanitäter/-innen im alltäglichen Einsatz muss dem hohen Maß an Qualifikation gerecht werden, um die Aufgabe für die Mitarbeiter/-innen attraktiv zu gestalten.

Das hohe Maß an Kompetenz, das durch die Ausbildung zum/-r Notfallsanitäter/-in vermittelt wird, ist ausgerichtet auf das eigenständige Beurteilen des Gesundheitszustandes ernsthaft erkrankter oder verletzter Personen und die entsprechende medizinische Hilfeleistung. Der Einsatzalltag stellt jedoch häufig andere Anforderungen. Vor allem in Ballungsräumen wird die Notfallrettung häufig als Ersatz für fehlende soziale Unterstützung tätig (Einsatz „Hilflose Person“). Die Diskrepanz zwischen Gelerntem und Erlebtem sorgt dauerhaft für Demotivation.

Eine mögliche Lösung bietet eine differenzierte Ausrückeordnung, die entsprechend einer strukturierten Notrufabfrage unterschiedliche Stichworte für die unterschiedlich herausfordernden Einsätze beinhaltet. Wird der Krankentransport getrennt von der Notfallrettung organisiert, ist die konsequente Fortführung die Einführung eines Rettungswagens verminderter Qualität in Ausstattung und Qualifikation der Besatzung für weniger kritische Einsätze in der Notfallrettung.

5. Disponenten/-innen Integrierter Leitstellen benötigen eine medizinische Qualifikation, die vom Niveau her zwischen der Ausbildung zum/-r Rettungssanitäter/-in und der zum/-r Notfallsanitäter/-in liegt.

Personal Integrierter Leitstellen benötigt neben einer leitstellenspezifischen Ausbildung Kenntnisse aus den Bereichen Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz.

Die leitstellenspezifische Ausbildung vermittelt Kommunikations-, IT- und soziale Kompetenz. Die Führungsausbildung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (B III) sorgt für die notwendigen Fähigkeiten im Brandschutz und der technischen Rettung.

Für die Medizinische Qualifikation war bisher in den meisten Bundesländern die Ausbildung zum/-r Rettungsassistenten/-in als Qualifikation des/-r Führers/-in eines RTW gefordert. Dies entspricht auch den bisherigen Anforderungen der AGBF an Leitstellenpersonal.

Die weiterführenden Kompetenzen des/-r Notfallsanitäter/-in (im Vergleich zum/-r Rettungsassistenten/-in) sind für Leitstellenpersonal allerdings nicht notwendig. In Relation zur Größe der Leitstelle benötigen zumindest nicht alle Mitarbeiter/-innen die Ausbildung zum/-r Notfallsanitäter/-in.

Als medizinische Mindestqualifikation wird eine Ausbildung zwischen dem/-r Rettungssanitäter/-in und dem/-r Notfallsanitäter/-in benötigt, die mindestens ein Jahr Praxis in der Notfallrettung beinhaltet. Zusätzlich sind in der Leitstelle Mitarbeiter/-innen mit taktisch-organisatorischer Kompetenz notwendig. Die Vorhaltung eines/-r entsprechend qualifizierten Lagedienstführers/-in mit B IV-Qualifikation ist als Ergänzung der vorhandenen Kompetenzen ausreichend.

Für die Aufgabe des/-r Leitstellendisponenten/-in ist kein eigenes Berufsbild notwendig, wohl aber eine spezifische Zusatzausbildung. Die Feuerwehren sind gefordert, die notwendigen Anforderungen an die medizinische Qualifikation des Leitstellenpersonals zu formulieren.

6. Für die zukünftige Ausbildung zum/-r Brandmeister/-in müssen verschiedene Modelle überprüft und entwickelt werden.

Die Notwendigkeit, multifunktionale Einsatzkräfte zum/-r Notfallsanitäter/-in zu qualifizieren, stellt zusätzlichen Aufwand dar, bietet aber auch die Möglichkeit, als Feuerwehr erstmalig selber Mitarbeiter/-innen auszubilden und somit Schulabgänger/-innen einzustellen.

Es gibt vier denkbare Möglichkeiten für die zukünftige Ausbildung bei der Feuerwehr:

- Es werden (wie bisher) Facharbeiter eingestellt, die durch die Grundausbildung zum/-r Brandmeister/-in qualifiziert und anschließend in drei Jahren zum Notfallsanitäter/-in ausgebildet werden. Zumindest ein Großteil der Ausbildung zum Notfallsanitäter/-in findet bereits im Beamtenverhältnis auf Probe statt, um dem Mitarbeiter, der immerhin schon einen Beruf erlernt hat, ein solides Auskommen zu ermöglichen.
- Es werden (wie bisher) Facharbeiter eingestellt, die anschließend in einer kombinierten Ausbildung (maximal fünf Jahre) zum/-r Brandmeister/-in und zum/-r Notfallsanitäter/-in ausgebildet werden. Erfolgt die Ausbildung zum/-r Brandmeister/-in im Beamtenverhältnis auf Widerruf, muss nach einem mit anderen Laufbahnen vergleich-

barem Zeitraum ein Übergang ins Beamtenverhältnis auf Probe stattfinden, um den Beruf finanziell nicht gänzlich unattraktiv zu gestalten.

- Es werden fertige Notfallsanitäter/-innen eingestellt, die anschließend zu Brandmeister/-innen ausgebildet werden.
- Es werden Schulabgänger eingestellt und zum/-r Notfallsanitäter/-in ausgebildet. Nach Abschluss der Berufsausbildung folgt die Ausbildung zum/-r Brandmeister/-in. Hiermit wäre ein völlig neuer Bewerberkreis für die Feuerwehren erschlossen. Diese (wie auch die vorherige) Variante kann allerdings nur in Kombination mit anderen Varianten funktionieren, weil sonst andere, handwerkliche Fähigkeiten den Feuerwehren auf Dauer verloren gehen. Die Ausbildung zum Notfallsanitäter erfolgt in einem Angestelltenverhältnis mit angemessenen Ausbildungsbezügen.

7. Der stetig gestiegene Anspruch an die medizinische Qualifikation in der Notfallrettung macht die Diskussion über eine mehrgleisige Laufbahn im feuerwehrtechnischen Dienst notwendig.

Bisher stellt die Ausbildung zum Rettungsassistenten/-in laubahnrechtlich nur eine Zusatzqualifikation zur Feuerwehrausbildung dar, in den meisten Fällen ohne Auswirkung auf die Besoldung. Nicht nur angesichts des hohen Qualifikationsniveaus, das durch das Notfallsanitätäergesetz gefordert wird, sollte über Weiterentwicklungen unseres Laufbahnverlaufs nachgedacht werden. Denkbar ist ein Modell, in dem die Laufbahn ab dem Eingangssamt in A7 bis zum „Endamt“ im mittleren Dienst in A9/A10 (Zugführer/Wachabteilungs-führer) in zwei parallele Stränge verzweigt. Basis bildet eine feuerwehrtechnische und medizinische Grundqualifikation, an die im Strang der technischen Rettung die Gruppenführer- und Zugführerqualifikation anschließt. Im Strang der medizinischen Rettung schließt an die Grundqualifikation die Ausbildung zum/-r Notfallsanitäter/-in an.

Durch die gemeinsame Grundqualifikation können alle Einsatzkräfte beider Stränge die Grundaufgaben (Truppmann/Truppführer bzw. Fahrer RTW) übernehmen. Die Führungsfunktionen bleiben den dafür fortführend ausgebildeten Einsatzkräften vorbehalten.

Die Stelle der Fahrzeugführer RTW müssten neu bewertet werden, um eine der hohen Qualifikationsanforderung entsprechenden Vergütung nach A9 zu ermöglichen.

Dieses Modell wertet die Tätigkeit in der Notfallrettung auf und bietet durch die Spezialisierung die Möglichkeit, die System- und Prozessqualität zu erhöhen. Es erleichtert auch den Mitarbeitern/-innen die Gestaltung ihrer persönlichen Laufbahn (z. B. bei steigendem Lebensalter Wechsel in körperlich weniger anspruchsvolle Bereiche), wenn der Wechsel durch entsprechende Nachqualifikation möglich ist.

8. Feuerwehren müssen für den Fortbestand ihrer Rettungsdienstschulen zusammenarbeiten, um den Anforderungen an Schulen für Notfallsanitäter/-innen gerecht zu werden.

Rettungsassistentenschulen sehen sich durch das Notfallsanitätergesetz erheblich gestiegenen Anforderungen gegenüber, wenn es um die staatliche Anerkennung geht. Es ist zu erwarten, dass viele kleinere Schulen insbesondere die hohen Anforderungen an die Qualifikation des Lehrpersonals nicht erfüllen können. Wirtschaftliche Zwänge machen hier Kooperationen mehrerer Schulen notwendig.

Das gilt auch für die Rettungsdienstschulen der Feuerwehren. Es gilt frühzeitig über organisatorische Zusammenlegungen nachzudenken, um dauerhaft selber Notfallsanitäter/-innen ausbilden zu können.

Die Umstellung der Lehrpläne kann und soll gemeinschaftlich erarbeitet werden, um Ressourcen einzusparen. AK-A und AK-R werden hierfür eine Arbeitsgruppe initiieren, die zentral die verschiedenen Module der Curricula überarbeitet.