



Kreis Paderborn
Bevölkerungsschutz

Tobias Starke
Aufstiegsbeamter
Kreis Paderborn - Bevölkerungsschutz

Fachartikel

Berufsausbildung für Leitstellenpersonal

Facharbeit gemäß § 20 Abs. 1 VAP2.2-Feu NRW

Altenbeken, den 03.12.2025

Aufgabenstellung

Berufsausbildung für Leitstellenpersonal

Der Versuch, eine bundesweit einheitliche Ausbildung für Leitstellenpersonal zu erarbeiten, war aufgrund unterschiedlicher Bedürfnisse der Länder nicht erfolgreich. Aktuell setzt das Land Bayern durch eine Berufsfachschule für Leitstellenausbildung in kommunaler Trägerschaft eigenständig eine Berufsausbildung um. Stellen Sie heraus, was bei der Einführung einer analogen Ausbildung im Land NRW an fachlichen und rechtlichen Aspekten zu beachten wäre, und erarbeiten Sie einen Umsetzungsvorschlag für NRW. Betrachten Sie dabei auch die Ausbildungsinhalte und landesspezifischen Anpassungen und beleuchten Sie die Kompatibilität zur Fachempfehlung der AGBF-Bund, nachdem künftig unterschiedliche Rollen in den Leitstellen zur Abarbeitung von Notrufen und Einsätzen erforderlich bzw. hilfreich sind.

Kurzzusammenfassung

Die Leitstellen der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr stehen vor erheblichen Herausforderungen bei Personalgewinnung und Ausbildung. Bislang konnte kein einheitliches Ausbildungsprofil für Leitstellenpersonal auf Bundesebene etabliert werden, da die Bundesländer zum Teil stark abweichende Anforderungen haben. Bayern geht inzwischen einen eigenen Weg: Ab 2025 wird dort an einer neu gegründeten Berufsfachschule eine umfassende Berufsausbildung zum/zur Leitstellendisponenten*in angeboten. Dieser Fachartikel analysiert, welche fachlichen und rechtlichen Aspekte bei der Einführung eines vergleichbaren Ausbildungsgangs in Nordrhein-Westfalen (NRW) zu beachten wären. Insbesondere werden die Ausbildungsinhalte und notwendige landesspezifische Anpassungen betrachtet. Auch die Kompatibilität mit aktuellen Fachempfehlungen der AGBF-Bund wird beleuchtet – letztere empfehlen künftig eine Arbeitsteilung in Leitstellen (z. B. separate Rollen für Notrufannahme und Einsatzdisposition). Auf Basis offizieller Fachliteratur, gesetzlicher Vorgaben, vorliegender Empfehlungen und durchgeführter Expertengespräche wird ein Umsetzungsvorschlag für NRW erarbeitet. Das Ergebnis zeigt: Mit sorgfältiger Anpassung an die Rechtslage (BHKG NRW, RettG NRW, LVOFeu NRW) und unter Berücksichtigung der empfohlenen Rollenprofile lässt sich ein schlüssiges Berufsausbildungskonzept entwickeln, das dem bayerischen Modell in den umfassendsten Teilen ähnelt, jedoch die Besonderheiten in Nordrhein-Westfalen berücksichtigt und die Professionalisierung des Leitstellenpersonals vorantreibt sowie weiterhin die weitere modulare Qualifizierung von erfahrenen Mitarbeiter*innen aus dem Einsatzdienst von Feuerwehr und Rettungsdienst ermöglicht.

Abkürzungsverzeichnis

AGBF-Bund	Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in der BRD
BFS	Berufsfachschule
BHKG	Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz
BOS	Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben
DFV	Deutscher Feuerwehrverband
FH	Fachhochschule
IdF NRW	Institut der Feuerwehr (Nordrhein-Westfalen)
ILS	Integrierte Leitstelle
IT	Informationstechnologie
KI	Künstliche Intelligenz
LFV	Landesfeuerwehrverband
LVOFeu	Laufbahnverordnung Feuerwehr (Nordrhein-Westfalen)
LtS	Leitstelle
MAGS	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (Nordrhein-Westfalen)
NotSan	Notfallsanitäter*in
NRW	Nordrhein-Westfalen
RettAss	Rettungsassistent*in
RettG	Rettungsdienstgesetz (Nordrhein-Westfalen)
StMI	Bayrisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration
SWOT	Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (Analyseverfahren)
UE	Unterrichtseinheiten
VLB	Verband der bayrischen Leitstellenbetreiber
WL	Westfalen-Lippe
ÄBD	Ärztlicher Bereitschaftsdienst

Inhalt

Aufgabenstellung	II
Inhalt.....	IV
Teil I: Fachartikel	1
1 Einleitung	1
2 Darstellung des Problems	1
3 Herangehensweise.....	2
4 Ergebnisse	3
5 Diskussion	4
6 Fazit	7
Teil II: Methoden-, Literatur- und Quelldokumentation	8
1 Beschreibung der Methodik.....	8
2 Begründung	8
2.1 Explorative Recherche.....	8
2.2 Systematische Recherche	8
2.3 Selektive Vertiefung.....	8
3 Literatur- und Quelldokumentation	9
3.1 Beschreibung der Literatur- und Quellensuche und der Datenbanken.....	9
3.2 Übersicht über die Ergebnisse der Literatur- und Quelldokumentation	10
3.2.1 Übersicht der Suchbegriffe und Ergebnisse	10
3.2.2 Übersicht der Gesprächspartner, Kommunikationswege und Informationen.....	11
3.3 Kriterien der Literatur- und Quellenauswahl	12
3.4 Zusammenfassende Beschreibung der ausgewählten Literatur und Quellen	12
Literaturverzeichnis	13
A. Anhänge	15
B. Synopse „Berufsausbildung Leitstellendisponent*in – Bayern vs. NRW“	15
C. SWOT-Analyse – Einführung Berufsbild „Leitstellendisponent*in“ in NRW	19
D. Eigenständigkeitserklärung.....	23

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 - Übersicht der Suchbegriffe und Ergebnisse (eigene Darstellung, 2025)	10
Tabelle 2 - Übersicht der Gesprächspartner (eigene Darstellung, 2025).....	11
Tabelle 3 - Kriterien der Literatur- und Quellenauswahl (eigene Darstellung, 2025)	12
Tabelle 4 - Ausgewählte Literatur und Quellen (eigene Darstellung, 2025).....	12
Tabelle 5 - Synopse zu Organisation und Aufbau (eigene Darstellung, 2025)	15
Tabelle 6 - SWOT-Analyse Teil 1 - Bestandsaufnahme (eigene Darstellung, 2025)	19
Tabelle 7 - SWOT- Analyse Teil 2 – Handlungsempfehlungen (eigene Darstellung, 2025)	20

Teil I: Fachartikel

1 Einleitung

In Integrierten Leitstellen laufen alle Fäden der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr (Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz) zusammen. Leitstellendisponenten*innen nehmen Notrufe entgegen, alarmieren und lenken Einsatzkräfte und unterstützen Einsatzleitungen vor Ort oder in Stäben – eine anspruchsvolle Tätigkeit, die fundiertes Wissen in Bereichen wie Einsatztaktik, Medizin, Recht sowie Kommunikation und Kenntnisse/Umgang mit IT-Systemen erfordert. Bisher gibt es in Deutschland jedoch kein bundesweit einheitliches Berufsbild für dieses Tätigkeitsfeld. Traditionell rekrutieren viele Leitstellen ihr Personal aus erfahrenen Feuerwehr- oder Rettungsdienstkräften, die nach ihrer Grundausbildung (z. B. eine Laufbahnausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst oder als Notfallsanitäter*in) eine zusätzliche Disponentenausbildung absolvieren. Versuche, eine gemeinsame, standardisierte Ausbildung für Leitstellenpersonal auf nationaler Ebene zu etablieren, blieben erfolglos, da jedes Bundesland teils unterschiedliche technische Voraussetzungen, Schwerpunkte und Bedarfe hat. So unterscheiden sich beispielsweise die IT-Systeme der Leitstellen und die prozessualen oder organisatorischen Rahmenbedingungen – wie verschiedene Fachanwendungen, Kommunikationstechnik und Einsatzleitsysteme – je nach Land, was eine vollkommen einheitliche Ausbildung und Schaffung eines solchen Berufsbildes erschwerten.

Angesichts des steigenden Fachkräftemangels in den Leitstellen und immer komplexerer Aufgaben wächst der Ruf nach neuen Wegen in der Nachwuchsgewinnung. Bayern hat als erstes Bundesland reagiert und 2023 die Weichen für ein eigenes, staatlich anerkanntes Berufsbild gestellt. Zum Schuljahr 2025/26 startet in München die Berufsfachschule für Leitstellenwesen, an der junge Menschen ohne vorherige Feuerwehr- oder Rettungsdienst Erfahrung zu Leitstellendisponenten*innen ausgebildet werden. Diese dreijährige schulische Ausbildung mit hohen Praxisanteilen soll dem Personalengpass entgegenwirken. Zudem soll sie ein neues Berufsbild schaffen, das attraktiv ist für Personen, die zwar im Bereich der Gefahrenabwehr arbeiten möchten, jedoch nicht zwingend im Einsatzdienst von Feuerwehr oder Rettungsdienst und Katastrophenschutz tätig sein wollen. (Wandinger & Holzner, 2024)

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob und wie ein analoges Ausbildungsmodell in NRW eingeführt werden könnte. NRW verfügt über eine dichte Leitstellen-Infrastruktur und hat mit dem Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz (BHKG NRW) sowie dem Rettungsdienstgesetz NRW (RettG NRW) klare Vorgaben für die erforderlichen Qualifikationen des Leitstellenpersonals. Diese Rechtsgrundlagen schreiben bislang vor, dass Leitstellendisponenten*innen sowohl über eine feuerwehrtechnische Führungsausbildung als auch über eine rettungsdienstliche Qualifikation und eine Disponentenausbildung verfügen müssen. Die Umsetzung eines neuen Berufsausbildungswegs in NRW erfordert demnach eine sorgfältige Betrachtung fachlicher Anforderungen und rechtlicher Rahmenbedingungen. Ebenso entscheidend ist die Abstimmung mit aktuellen Fachempfehlungen der Arbeitsgemeinschaft der Berufsfeuerwehren (AGBF-Bund), die perspektivisch eine spezialisierte Aufgabenverteilung in Leitstellen vorsieht. Dieser Fachartikel untersucht all diese Aspekte und entwickelt einen Vorschlag, wie die Einführung eines Berufsbildes „Leitstellendisponent*in“ und damit eine „Berufsfachschule Leitstellenwesen NRW“ realisiert werden könnte.

2 Darstellung des Problems

Der zentrale Problempunkt ist das Spannungsfeld zwischen notwendigen Qualifikationen des Leitstellenpersonals und der derzeitigen Ausbildungsrealität. In NRW – wie in vielen anderen Bundesländern – galt lange der Grundsatz, dass Leitstellendisponenten*innen erfahrene Einsatzkräfte sein müssen, die aus dem Feuerwehr- oder Rettungsdienst kommen. Das BHKG NRW verlangt explizit eine feuerwehrtechnische Führungsausbildung sowie eine ergänzende Ausbildung für Leitstellendisponenten*innen. Bis 2015 schrieb das RettG NRW zudem vor, dass Leitstellenpersonal mindestens die Qualifikation Rettungsassistent*in besitzen muss. Nach Einführung des neuen Berufsbildes Notfallsanitäter*in (2014) wurde jedoch deutlich, dass eine volle dreijährige Notfallsanitäter-Ausbildung für die Leitstellentätigkeit möglicherweise nicht in jedem Fall erforderlich ist. Daher hat das Land NRW 2015 das RettG NRW angepasst und das Gesundheitsministerium (MAGS) ermächtigt, die rettungsdienstlichen Qualifikationsanforderungen per Erlass flexibler zu regeln.

Seit dem Erlass vom 19.12.2019 existiert in NRW ein zweistufiges modulares Qualifizierungskonzept für Leitstellenpersonal im Bereich des Rettungsdienstes. Wer nicht bereits über die rettungsdienstliche Ausbildung als Rettungsassistent*in oder Notfallsanitäter*in verfügt, kann als Rettungssanitäter*in eine modulare Ergänzungsausbildung absolvieren, um die Anforderungen des MAGS NRW zu erfüllen. De facto stellt sich die Situation derzeit so dar: Integrierte Leitstellen in NRW besetzen ihre Stellen überwiegend mit Feuerwehrbeamten*innen, die neben ihrer feuerwehrtechnischen Laufbahn den vorgeschriebenen Leitstellendisponenten-Lehrgang sowie die rettungsdienstliche Zusatzqualifikation (sei es RettAss, NotSan oder als RS über das modulare Curriculum) durchlaufen haben. Für tariflich Beschäftigte gab es bis 2021 keine geregelte Möglichkeit; sie wurden meist ebenfalls aus dem Kreis der erfahrenen Rettungsdienstmitarbeiter rekrutiert. Sofern sie nicht die nötigen Qualifikationen mitbrachten, mussten diese mit hohem zeitlichem und organisatorischem Aufwand erworben werden. Aktuell ist eine Verbeamtung in eine technische/nicht-technische (je nach Vorbildung) Sonderlaufbahn durch den Erlass zur Qualifizierung von Leitstellendisponenten ermöglicht worden.

Diese Rekrutierungsstrategie stößt jedoch an Grenzen. Zum einen ist der Mitarbeitendenkreis an erfahrenen Feuerwehr- und Rettungsdienstkräften begrenzt. Dies trifft insbesondere zu, da viele Berufsfeuerwehren und Rettungsdienstorganisationen selbst mit Nachwuchssorgen zu kämpfen haben und aufgrund der demographischen Entwicklung weniger qualifiziertes Personal nachrücken kann. Zum anderen schließt die Rekrutierungsstrategie potenzielle Bewerbergruppen aus, die zwar über intellektuelle und kommunikative Kompetenzen und Fähigkeiten für die Arbeit in einer Leitstelle verfügen, aber den klassischen Weg (erst Feuerwehr/Rettungsdienst, dann Leitstelle) nicht gehen wollen oder können. Personen kommen etwa mit körperlichen Einschränkungen für den Einsatzdienst (fehlende Atemschutztauglichkeit etc.) im traditionellen Modell kaum in Betracht, obwohl sie in der Leitstelle hervorragende Leistungen erbringen könnten – bisher fehlte hierfür ein eigenständiger Ausbildungsweg.

Ein weiteres Problem ist die Heterogenität der technischen Systeme und Abläufe: Innerhalb von NRW nutzen verschiedene Leitstellen unterschiedliche Einsatzleitsysteme, Alarmierungstechniken und organisatorische Konzepte. Eine vollständig standardisierte Ausbildung müsste entweder alle diese Systeme abdecken oder sehr abstrakt gehalten werden. Die aktuelle Lösung in NRW sieht deshalb vor, die zentrale Ausbildung auf allgemeine Hintergründe und Prinzipien zu konzentrieren und die Systemspezifika vor Ort in den jeweiligen Leitstellen zu schulen. Das unterstreicht die Herausforderung, ein landesweit einheitliches Curriculum für die Berufsausbildung zu gestalten, dass dennoch lokale Bedürfnisse berücksichtigt, ohne dabei die kommunale Selbstverwaltung zu unterlaufen.

Nicht zuletzt verändern sich die Anforderungen an Leitstellenpersonal durch Digitalisierung und neue Einsatzkonzepte laufend. Die AGBF-Bund skizziert in ihrer Fachempfehlung „Leitstellenmitarbeitende der Zukunft“ eine Integrierte Leitstelle, in der unterschiedliche Rollen etabliert werden – etwa spezialisierte Calltaker für die Notrufannahme und Dispatcher für die Einsatzlenkung. In größeren Leitstellen könnte der/die traditionelle „Einheitsdisponent*in“, die jeden Arbeitsschritt von der Meldungsannahme bis zur Alarmierung allein ausführt, abgelöst werden durch Teams, in denen Mitarbeitende auf Teilaufgaben spezialisiert sind. Diese Entwicklung stellt das bisherige Ausbildungskonzept infrage: Es genügt nicht mehr, nur eine Art von Disponenten*innen auszubilden, vielmehr müssen Qualifikationen für verschiedene Rollen vermittelt werden oder perspektivisch separate Ausbildungen/Lehrgänge für Calltaker, Dispatcher, Lagebildersteller, Schichtleiter usw. entstehen. In der Summe besteht das Problem also darin, dass NRW einerseits einen hohen Bedarf an qualifiziertem Leitstellenpersonal hat. Andererseits generieren die bisherigen Ausbildungswege jedoch nicht ausreichend Nachwuchs und müssen inhaltlich an neue Anforderungen angepasst werden.

3 Herangehensweise

Um die analoge Einführung des bayerischen Berufsbildes in NRW fundiert zu beleuchten, wurde ein mehrstufiger Analyseansatz in Form einer Policy-Analyse gewählt. Zunächst erfolgte eine Dokumenten- und Literaturanalyse einschlägiger offizieller Quellen. Hierzu zählten die relevanten Gesetze und Erlasse, fachliche Empfehlungen und Positionspapiere von Expertennetzwerken, gestützt durch Interviews mit Experten und relevanten Stakeholdern. Diese Quellen lieferten den rechtlichen Rahmen und die fachlichen Zielvorstellungen für Qualifikation und Aufgabenprofil des Leitstellenpersonals.

Parallel dazu wurde die Implementierung des bayerischen Modells in NRW als „Fallbeispiel“ untersucht. Aus offiziellen Verlautbarungen des StMI München, des VBLB und des Landesfeuerwehrverbands Bayern sowie der Fachpresse wurden Details zum neu geschaffenen Berufsbild und zur neu gegründeten Berufsfachschule für Leitstellenwesen in Bayern erhoben. Besonders betrachtet wurden die Ausbildungsstruktur (anhand des Curriculums und des Lehrplans) und die organisatorisch-rechtliche Umsetzung in Bayern. Diese Informationen dienen als Bezugspunkte, um daraus übertragbare Elemente für NRW abzuleiten und zugleich Unterschiede im Landesrecht zu identifizieren, die Anpassungen erfordern würden.

Ein vergleichender Ansatz stand dabei im Vordergrund: Die Anforderungen und Gegebenheiten in NRW wurden denjenigen des bayerischen Modells gegenübergestellt. Zur Gegenüberstellung der beiden Ausbildungsansätze und Anforderungen wurde eine Synopse als vergleichende Gegenüberstellung (Anlage B, Seite 15) erstellt und zusätzlich wurde eine SWOT-Analyse (Anlage C, Seite 19) zur strategischen Umsetzung der analogen Einführung des Berufsbildes Leitstellendisponent*in in NRW erstellt, um Stärken (Strengths), Schwächen (Weaknesses), Chancen (Opportunities) und Risiken (Threats) abzuleiten und bei der weiteren Ausarbeitung dieser Facharbeit zu berücksichtigen.

Dabei wurden die folgenden Leitfragen gestellt:

- Welche Inhalte und Kompetenzen vermittelt das bayerische Curriculum und sind diese eins zu eins auf NRW übertragbar?
- Welche landesspezifischen technischen und organisatorischen Anpassungen wären nötig (z. B. unterschiedliche IT-Systeme, z.B. Einsatzleitsystem, die aktuelle Ausbildungssituation, andere Gesetzeslage)?
- Welche rechtlichen Schritte müssten in NRW unternommen werden, um eine solche Ausbildung zu etablieren (Änderung von Verordnungen, Erlass, schulrechtliche Genehmigungen)?
- Und wie fügt sich das Ganze in die strategischen Empfehlungen der AGBF-Bund (Thema: Rollenverteilung in der Leitstelle) ein?

Zur Beantwortung wurden Primärquellen (Gesetzestexte, ministerielle Erlasse) mit Sekundärquellen (Kommentierungen, Fachartikel und Verbandsdokumente) verknüpft, um sowohl den rechtlich-regulativen Rahmen als auch die praktischen Erwägungen zu erfassen. Alle herangezogenen Informationen stammen aus offiziellen bzw. autoritativen Quellen, um maximale Verlässlichkeit sicherzustellen. Im Ergebnis dieser methodischen Vorgehensweise liegt nun ein umfassendes Bild vor, das die Grundlage für den im Folgenden präsentierten Umsetzungsvorschlag bildet.

4 Ergebnisse

Im Ergebnis zeigt sich, dass NRW aktuell über den Einführungserlass vom 02.07.2021 (Az.: 34-27.19/00-438/20) – Qualifizierung von Leitstellenpersonal – eine verbindliche, landesweit wirksame Fortbildung vorgegeben hat, die in ihren Ausführungsbestimmungen nicht nur Prüfungsmodalitäten normiert, sondern auch die Zertifizierung externer Träger durch das Institut der Feuerwehr NRW und die Anerkennung einschlägiger Vorqualifikationen regelt. Die Ausbildung basiert auf einem dreigeteilten Qualifizierungssystem: feuerwehrtechnische, rettungsdienstliche und leitstellenspezifische Qualifizierung. Die Zielsetzung liegt weniger in der Schaffung eines neuen Berufsbildes, sondern in der Anpassungsqualifizierung von bereits qualifiziertem Einsatzdienstpersonal (Feuerwehr, Rettungsdienst), ergänzt durch eine 16-wöchige leitstellenspezifische Qualifizierung. Diese Konstruktion schafft einen verlässlichen Rechts- und Organisationsrahmen, der zugleich die kommunale Trägerschaft respektiert und eine flexible Durchführung ermöglicht (IM NRW, 2024). Inhaltlich weisen die Lernfelder und Module eine deutliche Prozessnähe auf. Die Sequenzierung des Unterrichts und die thematische Einbettung der Lagedarstellung, der Leitstellenkopplung, des Melde- und Warnerlasses sowie der Redundanzverfahren stärken die operative Resilienz im Leitstellenbetrieb und die Anschlussfähigkeit an Führungs- und Stabsstrukturen (IM NRW, 2024).

Die bayerische Erprobung institutionalisiert demgegenüber eine schulische Kompetenzentwicklung über zwei Jahre mit der staatlichen Prüfung zum/r „Betriebsassistenten*in in einer Integrierten Leitstelle“ und über drei Jahre mit der staatlichen Prüfung zum/r „Disponenten*in in einer Integrierten Leitstelle“. Der Lehrplan adressiert die vollständige Bearbeitung des Leitstellenauftrags und verbindet sie mit IT-, Daten- und Qualitätsmanagement sowie mit praxisnaher Reflexion. Der betriebliche Ausbildungsplan präzisiert

Verantwortungsübernahme in Leitstellenrollen, beschreibt Qualitätsinstrumente und ordnet Praxisabschnitte bei zentralen Systempartnern zu. Damit entsteht ein kohärentes berufliches Identitätsprofil, das insbesondere in kommunikationsintensiven Lagen und in der qualitätsgesicherten Notrufbearbeitung Vorteile erwarten lässt (Bayerisches StMUK, 2025; Landeshauptstadt München, Städtische BFS, 2025; Wandinger, 2024). Ein bedeutender Vorteil in Bayern ist im Kontext der Ausbildung und im Hinblick auf die technische Leitstelleninfrastruktur und Prozessgleichheit gegenüber NRW zu erkennen. Alle Leitstellen im Land Bayern nutzen ein einheitliches Notruf- und Kommunikationssystem sowie das Einsatzleitsystem „ELDIS 3 BY“ mit einheitlichen Stichworten und Meldebildern und auch identischer Grunddatenversorgung. Dies ermöglicht, in der Ausbildung ein einheitliches Vorgehen zu schulen und ein detailliertes Systemverständnis zu vermitteln.

Das AGBF-Rollenmodell markiert dabei den gemeinsamen Nenner. Es führt weg von dem/der Einheitsdisponent*in und hin zu differenzierten, skalierbaren Rollen, die entlang der Kernprozesse und der betrieblichen Steuerung ausgebildet werden. Das nordrhein-westfälische Curriculum ist in seiner Struktur bereits weitgehend kompatibel, sofern Module und Lernfelder konsequent als rollenspezifische Kompetenzbündel verstanden und abgebildet werden. Die aktuellen Ausführungsbestimmungen und das Curriculum NRW bieten hierfür das notwendige Instrumentarium (AGBF-Bund, 2023; IM NRW, 2024).

Aus der Zusammenschau ergeben sich drei prioritäre Gestaltungsdimensionen. Erstens ist die Lernfeld- und Prüfungsarchitektur konsequent rollenorientiert nach AGBF-Empfehlung auszubauen, sodass die vorhandenen Module der Notrufannahme, Disposition und Lagedarstellung als prüfbare Kompetenzeinheiten wirksam werden. Zweitens ist die Qualität der Praxisanleitung quantitativ und qualitativ zu sichern, indem fachlich qualifizierte Praxisanleitende verbindlich eingesetzt und in die Personalbemessung der Leitstellen einbezogen werden. Drittens sollte NRW eine schulrechtliche, landesspezifische Pilotierung nach bayerischem Vorbild erwägen, die das bestehende System nicht ersetzt, sondern ergänzt, um die Personalbasis zu verbreitern und die Durchlässigkeit aus dem allgemeinbildenden Schulwesen und auch aus anderen Berufsfeldern mit einem Nutzwert für die Leitstellenarbeit zu erhöhen (IM NRW, 2024; Bayerisches StMUK, 2025).

5 Diskussion

Ein analoges Ausbildungskonzept für NRW in Form einer Berufsausbildung könnte sich aus Sicht des Autors in vielen Punkten am bayerischen Vorbild orientieren, jedoch auch unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Voraussetzungen gezielt an die Bedürfnisse NRW's angepasst.

Kern des Modells ist eine dreijährige Berufsausbildung mit Wechsel von schulischen und praktischen Abschnitten. Die Umsetzung erfolgt durch die Etablierung einer Berufsfachschule für Leitstellenwesen NRW, an der die theoretisch-fachlichen Inhalte vermittelt werden, ergänzt durch Praktika in verschiedenen Praxisfeldern. Der Schwerpunkt des Lehrplans liegt – analog zum bayerischen Modell – auf den Tätigkeiten und Abläufen in der Leitstelle. Insbesondere praxisnahes Training der Disposition von Einsätzen ist von Bedeutung. Hierfür sind, vergleichbar zur Integrierten Lehrleitstelle in Geretsried, in NRW ebenfalls solche einzurichten. Diese sollte sich idealerweise in den kooperativen Ausbildungsstandorten sowie am Institut der Feuerwehr in Münster befinden und als „externes Klassenzimmer“ dienen. Dort könnten die Auszubildenden realistische Simulationsübungen durchführen (von der Notrufannahme über die Alarmierung bis zur Lagedarstellung), um die im Unterricht erworbenen Kenntnisse praktisch anzuwenden. Eine entsprechende Facharbeit mit dem Titel „Konzeption einer modernen Lehrleitstelle am Institut der Feuerwehr NRW“ liegt bereits vor (2018, Dipl.-Ing. (FH) Thorolf Taute). Praktika sind ein integraler Bestandteil der Berufsausbildung und umfassen mehrere mehrwöchige Praktika. Diese Praktika finden unter anderem in der Heimat-Leitstelle, im Einsatz- und Abteilungsdienst einer Feuerwehr und im Rettungsdienst statt. Weitere Praktika folgen beispielsweise in einer Klinik (Notaufnahme), einer Polizeileitstelle und bei dem Ärztlichen Bereitschaftsdienst unter 116117. Letztere erweitern den Horizont der Auszubildenden und fördern insbesondere die Zusammenarbeit mit Akteuren aus anderen Sektoren des Gesundheitswesens und der Gefahrenabwehr.

Berufsanfänger – zwei Karrierepfade nach bayrischem Vorbild

- **Tarifrrechtliche Ausbildung zum/r Disponent*in in einer integrierten Leitstelle (ILS)**
Kandidaten*innen, die als kommunale Angestellte ausgebildet werden, durchlaufen die volle dreijährige Fachausbildung an der Berufsfachschule sowie alle Praktika und schließen mit einer staatlichen

Prüfung ab. Der angestrebte Abschluss könnte analog lauten: „Staatlich geprüfte/r Leitstellendisponent*in (ILS)“. Dieser Abschluss würde zur direkten Tätigkeit als voll einsetzbare/r Disponent*in in einer integrierten Leitstelle qualifizieren. Entlohnt würden diese Auszubildenden nach Ausbildungsvergütung (z. B. TVöD). Anschließend an eine zweijährige hauptberufliche Tätigkeit kann in NRW dann die Verbeamtung in der Laufbahn einer besonderen Fachrichtung, hier: Schwerpunkt Leitstelle, des technischen oder nicht-technischen Dienstes erfolgen. (IM NRW, 2024)

- **Feuerwehrtechnische Laufbahnausbildung mit dem Schwerpunkt Leitstelle**

Für Anwarter*innen, die eine feuerwehrtechnische Laufbahn anstreben, sieht das bayerische Modell vor, dass sie die ersten zwei Jahre ebenfalls an der BFS für Leitstellenwesen absolvieren, jedoch im Status eines Dienstanfängers mit einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsvertrag. Am Ende der zwei Jahre BFS würden diese Anwarter eine Zwischenprüfung zur/m „Staatlich geprüften Leitstellen-Betriebsassistenten*in“ ablegen. Daran schließt sich ein drittes Jahr als regulärer Vorbereitungsdienst im Beamtenstatus auf Widerruf an, der primär der feuerwehrpraktischen Ausbildung dient und mit der Laufbahnprüfung für die Laufbahngruppe 1.2 des feuerwehrtechnischen Dienstes endet. Im Anschluss erfolgt dann die weitere Ausbildung zum/r Disponenten*in.

Diese Zweigleisigkeit würde es NRW ermöglichen, sowohl Quereinsteiger ohne vorherige Feuerwehr- oder Rettungsdienstausbildung anzusprechen als auch den klassischen Weg für Anwarter*innen des feuerwehrtechnischen Dienstes offen zu halten, diesen aber zu modernisieren. Besonders der erste Weg (Tarifbeschäftigte) stellt einen Paradigmenwechsel für die Integrierten Leitstellen in NRW dar, der aktuell bei der Novellierung des BHKG NRW diskutiert wird, da § 28 Abs. 3 BHKG NRW die Verbeamtung vorsieht. Demnach muss das in der Leitstelle eingesetzte Personal über eine feuerwehrtechnische Führungsausbildung verfügen und zu Beamten*innen ernannt werden. Auf Grundlage des Erlasses zur Qualifizierung von Leitstellendisponenten*innen und des Ausbildungskonzeptes sowie der Ausführungsbestimmungen ist nunmehr auch eine Verbeamtung in einer Laufbahn besonderer Fachrichtung möglich. Die Laufbahnen besonderer Fachrichtungen in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, ergeben sich gemäß § 16 Absatz 1 Laufbahnverordnung (LVO) aus der Anlage 1 zur LVO. In Abhängigkeit vom ursprünglich erworbenen Berufsabschluss des in den Leitstellen bereits vorhandenen oder noch einzustellenden Personals wird eine Zuordnung zur Laufbahn besonderer Fachrichtung des technischen oder des nichttechnischen Dienstes getroffen. (IM NRW, 2024)

Landesspezifische Anpassungen in NRW

- **Rechtsgrundlagen:** In NRW bedarf die Einrichtung einer Berufsfachschule für Leitstellenwesen der Genehmigung durch das Schulministerium. Ein mögliches Vorgehen wäre die Durchführung eines Pilotprojekts in Kooperation mit einer bedeutenderen Kommune oder einem Zweckverband. Beispielsweise könnten mehrere kreisfreie Städte und Kreise gemeinsam mit dem Land NRW eine Schule tragen. Für die Einstellung der Dienstanfänger der feuerwehrtechnischen Laufbahn in der Berufsausbildung zum/r staatlich geprüften Disponenten*in in einer Integrierten Leitstelle könnte ein Ausbildungsvertrag über die Verordnung über ein öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis für den Zugang zum Vorbereitungsdienst des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 des feuerwehrtechnischen Dienstes (Stufenausbildungsverordnung Feuerwehr – StufAVO-Feu NRW) geschlossen werden, so dass – wie in Bayern – nach der Prüfung zum/r Betriebsassistenten*in der Vorbereitungsdienst im beamtenrechtlichen Sinne aufgenommen und das Beamtenverhältnis auf Widerruf gegründet werden kann. Hierzu wäre die Stufenausbildungsverordnung Feuerwehr NRW, um den Schwerpunkt „Leitstelle“ zu ergänzen (wie in der FachV-Fw BY unter Teil 6).
- **Technische Systeme:** Das Ausbildungskonzept in NRW sollte, im Gegensatz zum bayerischen Modell, systemunabhängig gestaltet sein. Konkret würde die schulische Ausbildung allgemeine Prinzipien der Telekommunikations-, Notruf- und Einsatzleitsysteme sowie exemplarische Übungen vermitteln. Die Einweisung in das konkrete System der jeweiligen Heimat-Leitstelle würde im praktischen Teil vor Ort erfolgen. Hierfür ist zukünftig eine organisierte und ausreichend vorhandene Praxisanleitung in der Leitstelle sicherzustellen.

Kompatibilität mit AGBF-Rollenmodell

Ein zukunftsfähiges Ausbildungskonzept muss der Tatsache Rechnung tragen, dass der Leitstellenbetrieb künftig teamorientierter und rollenbasierter aufgebaut werden soll. Das vorgesehene Curriculum in NRW würde daher darauf abzielen, breite Handlungskompetenzen zu vermitteln, aber dennoch die einzelnen Rollen, Prozesse und Aufgabenfelder deutlich zu machen. Jede(r) Auszubildende soll lernen, Notrufannahme (Calltaking) und Einsatzdisposition (Dispatch) zu beherrschen – diese beiden Kernrollen muss das Personal gerade in kleineren und mittelgroßen Leitstellen flexibel abdecken können. Gleichzeitig sollte in der Ausbildung thematisiert werden, dass in großen Leitstellen eine Spezialisierung stattfinden, aber auch im Rahmen von Sonderlagen eine Differenzierung in den Aufgaben und Prozessen erfolgen kann. So könnten z.B. in fortgeschrittenen Ausbildungsabschnitten Wahlpflichtmodule oder Vertiefungen zu den Rollen angeboten werden. Auch Führungskompetenzen für angehende Schichtleiter könnten Bestandteil einer erweiterten Ausbildung oder einer Fortbildungsoption nach einigen Berufsjahren sein. Die AGBF-Bund empfiehlt, dass für alle neuen Rollen konkrete Qualifikationsprofile und Lehrgänge entwickelt werden. Die Grundausbildung an der Berufsfachschule in NRW sollte daher so konzipiert sein, dass ihre Absolventen*innen eine solide Basis haben und anschließend über modulare Fortbildungen in bestimmte Rollen hineinwachsen können. Dies ist im Hinblick auf eine attraktive Personalentwicklung in den Leitstellen eine erfreuliche Entwicklung und ausdrücklich zu begrüßen. (Bierfert, 2025)

Die vorgesehene breite Ausbildung muss mit dem künftig erwarteten Spezialistentum in Einklang gebracht werden. Für kleine und mittelgroße Leitstellen ist polyvalentes Personal weiterhin nötig – es wechselt je nach Auslastung zwischen Anrufannahme und Einsatzsteuerung. Für große Leitstellen könnte man aber in Zukunft überlegen, ob rollenbasierte Ausbildungsrichtungen angeboten werden. Derzeit ist es jedoch für NRW sinnvoll, ein einheitliches Fundament zu schaffen, auf dem später aufgesattelt werden kann. (Bierfert, 2025)

Chancen und Herausforderungen bei der Einführung in NRW

Eine strukturierte dreijährige Berufsausbildung verspricht eine höhere Qualität und Einheitlichkeit in der Qualifikation des Leitstellenpersonals. Gegenüber dem bisherigen Lehrgang würde das Personal deutlich vertiefte Kenntnisse und mehr Praxiserfahrung mitbringen. Zudem eröffnet ein eigenes Berufsbild die Möglichkeit, gezielt Nachwuchs zu gewinnen, der motiviert ist, von vornherein in der Leitstelle zu arbeiten. Das einst verfolgte Ziel einer bundesweit einheitlichen Berufsausbildung für Leitstellendisponenten*innen würde durch die Einführung dieser Ausbildung in zwei der größten Bundesländer wieder an Bedeutung gewinnen.

Im rechtlichen Kontext stellt sich bei der analogen Umsetzung der bayerischen Voraussetzungen die Frage der Verbeamtungspflicht als besonders relevant dar. Gemäß § 28 BHKG NRW sollen Leitstellenmitarbeitende verbeamtet sein. Würde vermehrt auf tariflich Beschäftigte gesetzt werden, müsste das Innenministerium NRW entweder Ausnahmen zulassen, wie es die Ausführungsbestimmung zum Ausbildungskonzept unter Punkt 9 „Verbeamtungsvoraussetzungen“ (IM NRW, 2024) derzeit vorsieht. Alternativ wäre eine Anpassung des BHKG NRW durch das Innenministerium erforderlich. In diesem Zusammenhang ist eine politische Grundsatzentscheidung zu treffen. Die organisatorische Einrichtung der Berufsfachschule sowie gegebenenfalls einer zentralen Lehrleitstelle, analog zur Struktur an der SFSG in Geretsried, erfordert eine intensive Vorbereitungsphase. Diese umfasst die Entwicklung des Lehrplans, die Rekrutierung von qualifiziertem Lehrpersonal und die Kooperation mit Praxisstellen. Die bayerische Erfahrung zeigt, dass ein solches Projekt nur durch die enge Zusammenarbeit verschiedener Akteure erfolgreich umgesetzt werden kann. Für NRW wäre ein ähnliches Gremium sinnvoll, etwa eine Arbeitsgruppe „Berufsbild Disponent*in NRW“, die alle Stakeholder an einen Tisch bringt. Die Projektbeschreibung der bayerischen Projektgruppe kann hier als Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und Projektierung in NRW übernommen werden. (StMI, 2023)

Aktuelle Erfahrungen aus Bayern in der Erprobungsphase

Die bayerischen Projektmitarbeitenden betonten in den Expertengesprächen: Von besonderer Bedeutung ist die frühzeitige Qualifizierung der zukünftigen pädagogischen Lehrkräfte und Fachdozierenden. (Wandinger, 2025) Vertreter der Krankenkassen sollten frühzeitig in die Projektarbeit und Entscheidungsfindung eingebunden werden, um die Belange der Kostenträger bei der Einführung der neuen Berufsausbildung zu berücksichtigen. (Holzner, 2025)

6 Fazit

Umsetzungsvorschlag für NRW

Wie in Bayern erforderlich, sollte auch in NRW eine interdisziplinäre Projektgruppe eingerichtet werden. Diese sollte Vertreter*innen des Innenministeriums, des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales, des Schulministeriums, der kommunalen Spitzenverbände, der Kostenträger, der Berufsfeuerwehren, der Hilfsorganisationen sowie der Leitstellenbetreiber einbeziehen. Aufgabe ist die Erarbeitung eines Projektauftrags, der die Einführung einer staatlich anerkannten Berufsausbildung „Leitstellendisponent*in“ als Projektziel definiert und die weiteren Projektschritte koordiniert und eng begleitet. Analog zu der Einführung in Bayern gründet NRW in Kooperation von Land (Innen- und Bildungsministerium) und Kommunen – auf der Ebene der Betreiber von Integrierten Leitstellen – eine Berufsfachschule Leitstellenwesen und regelt die Einrichtung über eine Satzung. Diese bietet einen dreijährigen Bildungsgang mit staatlichem Abschluss zur/m Leitstellendisponent*in an. Zwei Karrierewege werden angeboten, um sowohl den Personalbedarf der Feuerwehren und Leitstellen mit verbeamteten Leitstellenmitarbeitenden zu decken als auch Neu- und Quereinsteigern aus dem tariflichen Bereich die Möglichkeit zu geben. Rechtlich werden die Grundlagen geschaffen, indem das neue Berufsbild in der Laufbahnverordnung verankert und als gleichwertige Qualifikation gemäß BHKG/RettG anerkannt wird. Inhaltlich orientiert sich die Ausbildung am bayerischen Lehrplan und Curriculum, passt dieses jedoch an die technischen und organisatorischen Besonderheiten in NRW an. Ergänzend wird das Konzept mit den Zielen der AGBF verzahnt: Die Ausbildung bereitet auf verschiedene Rollen in der Leitstelle vor und legt Wert auf flexible Einsetzbarkeit sowie Teamarbeit. Nach erfolgreicher Pilotphase (z.B. 5 Jahre Schulerprobung mit Evaluation) kann die Ausbildung verstetigt und ggf. an weiteren Standorten in NRW – je nach den Erfordernissen der Ausbildungszahlen – angeboten werden.

NRW steht vor der Entscheidung, ob es einen ähnlichen Pfad wie Bayern einschlagen will, um dem Fachkräftemangel und steigenden Anforderungen in Leitstellen zu begegnen. Die vorliegende Analyse hat gezeigt, dass die Einführung einer formalisierten, landesweit einheitlichen Leitstellendisponenten*innen-Ausbildung in NRW fachlich sinnvoll und rechtlich machbar ist – wenn auch mit gewisser Vorarbeit und Aufbau entsprechender Ausbildungseinrichtungen. Fachlich erlaubt ein dreijähriger Ausbildungsgang eine umfassende Qualifizierung, die sowohl feuerwehrtechnisches als auch rettungsdienstliches Wissen und die erforderliche Kompetenzentwicklung in der Leitstellenarbeit integriert und auch weiterhin eine mögliche modulare Qualifizierung nach dem traditionellen Weg zulässt.

Rechtlich erfordert das Vorhaben Anpassungen: Das BHKG NRW, das RettG NRW und die Laufbahnverordnung Feuerwehr müssen so justiert werden, dass das neu geschaffene Berufsbild anerkannt wird und tarifliche Beschäftigungsmodelle möglich sind oder die Verbeamtung in die Laufbahn des besonderen technischen oder nichttechnischen Dienstes aufgenommen wird. Diese Änderungen sind jedoch im Rahmen politischer Entscheidungen und rechtlicher Anpassungen realisierbar. Die Ausbildungskonzeption lässt sich mit den bestehenden Vorgaben in Einklang bringen, indem die entsprechenden Module in den Lehrplan integriert werden.

Besondere Beachtung verdienen die landesspezifischen Gegebenheiten: NRW muss den Lehrplan und das Curriculum auf seine pluralen Systemlandschaften und Organisationsformen abstimmen und gleichzeitig kompatibel zur bundesweiten Fachempfehlung der AGBF gestalten. Mit sorgfältiger Planung könnte NRW von Bayerns Vorarbeit profitieren und ein zukunftsfähiges, einheitliches Ausbildungsmodell für ein Berufsbild Leitstellendisponent*innen etablieren, das den wachsenden Anforderungen an diese Schlüsselposition gerecht wird.

Langfristige Perspektive

Die Anforderungen an Leitstellenpersonal werden weiterwachsen – Themen wie KI in der Notrufvorerfassung, der barrierefreie Notruf, umfangreichere Datenlagen bei Notrufen (wie automatisierte Meldungen von mobilen Endgeräten, Video-Notruftelefonie, Next-Generation e-Call, NORA-App, etc.), aber auch die Rolle der Leitstellen in besonderen Lagen wie bspw. Unwetterszenarien. Um mit der rasanten technischen Entwicklung und der damit einhergehenden prozessualen Dynamik Schritt zu halten, braucht es Personal, das hochqualifiziert und motiviert ist, sich permanent fortzuentwickeln. Ein gut strukturiertes Ausbildungsfundament fördert die Fähigkeit, neue Entwicklungen aufzunehmen. Zudem kann ein solches Berufsbild die Attraktivität des Berufsfelds steigern: Klare Aufstiegs- und Spezialisierungsmöglichkeiten können entwickelt und umgesetzt werden.

Teil II: Methoden-, Literatur- und Quellendokumentation

1 Beschreibung der Methodik

Diese Facharbeit, die als Fachartikel verfasst wurde, ist Teil der Ausbildung für den höheren feuerwehrtechnischen Dienst. Sie entspricht den Anforderungen der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 des feuerwehrtechnischen Dienstes im Land Nordrhein-Westfalen (VAP 2.2-FeuNRW). Sowohl Teil I als auch Teil II dieses Fachartikels erfüllen die Anforderungen an die Facharbeit Teil I der VAP 2.2-FeuNRW. Die Facharbeit wurde in dem Zeitraum von Mai bis November 2025 angefertigt.

2 Begründung

Die Bearbeitung dieser Fragestellung erfolgte mittels einer qualitativen Dokumentenanalyse und literaturbasierter Recherche, unterstützt durch Experten, die in der ersten Phase zahlreiche Dokumente und Unterlagen für die weitere Analyse bereitgestellt haben. Zunächst wurden die einschlägigen Rechtsgrundlagen in NRW identifiziert und analysiert, da diese die Rahmenbedingungen für jede Ausbildungsinitiative vorgeben (BHKG NRW, RettG NRW, Erlass samt Durchführungsbestimmungen). Zusätzlich wurden die relevanten Erlassregelungen des IM NRW sowie des MAGS NRW zur Qualifikation des Leitstellenpersonals herangezogen. Parallel dazu erfolgte eine Literaturrecherche in Fachpublikationen und Verbandsliteratur der Expertennetzwerke (AGBF, DFV), ergänzt um Ausbildungsunterlagen und Projektinformationen aus Bayern (offizielle Verlautbarungen des Verbandes der bayerischen Leitstellenbetreiber, Fachartikel). Die Methodentriangulation aus Gesetzesanalyse, Verbandsliteratur und Fallstudienvergleich gewährleistete eine umfassende Perspektive.

Die Durchführung der Literatur- und Quellenrecherche erfolgte in mehreren systematischen Stufen, die sich an gängigen wissenschaftlichen Standards orientieren und eine zielgerichtete, nachvollziehbare Informationsbeschaffung ermöglichen. Dabei wurde zwischen explorativen, systematischen und selektiven Rechercheformen unterschieden, um sowohl einen umfassenden Überblick über das Themenfeld als auch spezifische Detailinformationen zu gewinnen.

2.1 Explorative Recherche

Zu Beginn der Recherchephase wurde eine explorative Recherche durchgeführt, um einen ersten Überblick über den Themenkomplex „Berufsbild Leitstellendisponent*in“ zu erhalten. Diese Phase diente der Begriffsschärfung, der Identifikation relevanter Akteure (wie z.B. AGBF, DFV, StMI Bayern, VBLB, Berufsfeuerwehr München, IM und MAGS NRW, IdF NRW) sowie der Sichtung bestehender rechtlicher Rahmenbedingungen. Hierzu wurden allgemeine Suchmaschinen (z.B. Google, Google Scholar), offene Wissensportale (z.B. Wikipedia), Online-Fachportale und Webseiten einschlägiger Behörden, Berufs- und Expertenverbände herangezogen. Darüber hinaus wurde das Portal „Lernkompass“ des Institutes der Feuerwehr NRW zu den Inhalten der Leitstellendisponenten-Ausbildung und dem Aufbau einer Facharbeit durchsucht.

2.2 Systematische Recherche

Aufbauend auf der explorativen Phase wurde eine systematische Recherche in fachspezifischen und wissenschaftlichen Quellen durchgeführt. Dabei kamen strukturierte Suchformeln zum Einsatz. Grundlage war eine zuvor entwickelte Schlagwortmatrix, welche zentrale Begriffe wie z.B. „Berufsbild Leitstellendisponent*in“, „Berufsfachschule Leitstellenwesen“, und „Qualifikationsanforderungen Disponent*in“ enthielt. Die Suchstrategien wurden in relevanten wissenschaftlichen Datenbanken (z.B. Google Scholar, etc.), juristischen Portalen (recht.nrw.de, Juris) sowie in Fachzeitschriften und Literaturdatenbanken umgesetzt. Parallel erfolgte eine gezielte Sichtung grauer Literatur, wie Fachempfehlungen, Projektunterlagen und amtliche Erlasse. Insbesondere waren in dieser Phase die Hinweise aus dem Netzwerk der Feuerwehrfamilie und die durch die Fachpresse veröffentlichten Fachartikel bei der Suche nach den passenden Ansprechpartnern und Experten sehr wertvoll und hilfreich.

2.3 Selektive Vertiefung

Im dritten Schritt wurde die Recherche selektiv vertieft. Dies geschah, um gezielt Literatur zu speziellen Aspekten wie den Rollen und Aufgaben in der Leitstelle oder der Ausbildungspraxis in Bayern und NRW zu erheben. Dies beinhaltete auch die Suche nach Erfahrungsberichten, Evaluationsdokumenten und Pilotprojekten. Hierzu wurden zahlreiche semistrukturierte Experteninterviews mit relevanten

Gesprächspartnern geführt. Zudem wurden die spezifische Rolle des neuen Berufsbildes „Leitstellendisponent*in“ und der modularen Ausbildung in Bayern im Vergleich zur aktuellen modularen Ausbildungssituation in NRW untersucht und in einer Synopse gegenübergestellt. Hieraus abgeleitete Erkenntnisse und Maßnahmen wurden in der weiteren Ausarbeitung berücksichtigt. Um Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken in der geplanten Einführung eines Berufsbildes in NRW nach dem bayerischen Vorbild strategisch zu beleuchten, wurde eine SWOT-Analyse durchgeführt. Diese sollte auch in die Ausarbeitung einfließen lassen. Gestützt wurden diese Erkenntnisse durch Expertengespräche, welche sich in den Fragestellungen individuell nach dem Gesprächspartner orientierten.

3 Literatur- und Quellendokumentation

3.1 Beschreibung der Literatur- und Quellensuche und der Datenbanken

Für die Literaturrecherche wurden mehrere Datenbanken und Suchdienste herangezogen, um relevante Literatur zu identifizieren:

- Inhalte im Lernkompass
- Google
- Google Scholar
- www.recht.nrw und www.gesetze-bayern.de
- www.agbf.de
- www.vblb.de

Die Themenliste der bereits verfassten Facharbeiten im Lernkompass NRW für die Prüfungsjahrgänge 2018 bis 2024 wurde vom Autor auf Themen mit Bezug zur vorliegenden Facharbeit überprüft. Die genannten Datenbanken und Suchdienste wurden mithilfe von Schlüsselbegriffen und deren Kombinationen durchsucht. Eine Auflistung der verwendeten Schlüsselbegriffe ist in der unter 3.2.1 aufgeführten Tabelle zu finden.

Alle Suchprozesse wurden dokumentiert und protokolliert. Dabei wurden Datum, Suchziel, verwendete Suchformel, genutzte Datenbank und das Suchergebnis festgehalten. Diese Vorgehensweise gewährleistet die Transparenz und Reproduzierbarkeit der Recherche. Bewertete und als relevant eingestufte Quellen wurden katalogisiert und zur weiteren Verarbeitung im wissenschaftlichen Text herangezogen.

Zu Beginn der Recherche Anfang April 2025 waren relevante Treffer, recherchiert mittels Suchmaschinen, sehr begrenzt. Für die weitere Recherche konnten z.T. kostenpflichtige Fachartikel aus der Fachpresse Brandschutz, Brandwacht und Leitstelle herangezogen werden. Nach dem ersten Kontakt mit dem Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Heimat, Herrn Wandinger, wurden dankenswerterweise interne Dokumente und Informationen übermittelt. Das Curriculum und der Lehrplan konnten erst Ende August 2025 nach finaler Abstimmung in den Gremien übermittelt werden.

3.2 Übersicht über die Ergebnisse der Literatur- und Quelldokumentation

3.2.1 Übersicht der Suchbegriffe und Ergebnisse

Tabelle 1 - Übersicht der Suchbegriffe und Ergebnisse (eigene Darstellung, 2025)

Datum	Schlüssel- / Suchbegriff (Operatoren)	Suchergebnis	Datenbank
04.2025	„Berufsbild Leitstellendisponent*“	(3.290 in 0,21 sec)	Google, Google Scholar
04.2025	„Leitstellendisponenten-Ausbildung Bayern“	(3.690 in 0,27 sec)	Google, Google Scholar
04.2025	„Fachartikel“ AND „Leitstellenausbildung“	(365 in 0,2 sec)	Google, Google Scholar
05.2025	„AGBF-Bund“ AND „Leitstelle“ AND „Rollen“	(99 in 0,33 sec)	Google, Google Scholar
05.2025	„Leitstelle“ AND „Calltaker“ AND „Dispatcher“	(1.220 in 0,18 sec)	Google, Google Scholar
05.2025	„Disponent*“ AND „Betriebsassistent*“ „integrierte Leitstelle“ AND „VBLB“	(46 in 0,28 sec)	Google, Google Scholar
05.2025	„Leitstellenausbildung“ AND „NRW“	(341 in 0,18 sec)	Google, Google Scholar
05.2025	„Berufsfachschule Leitstellenwesen“ AND „München“	(437 in 0,30 sec)	Google, Google Scholar
05.2025	„Lehrleitstelle“	(2.520 in 0,35 sec)	Google, Google Scholar, Lernkompass

3.2.2 Übersicht der Gesprächspartner, Kommunikationswege und Informationen

Tabelle 2 - Übersicht der Gesprächspartner (eigene Darstellung, 2025)

Name	Organisation	Funktion	Datum	Informationen
Johannes Buchhauser	StMI Bayern Sachgebiet D5	Sachgebietsleiter	15.05.2025	Vermittlung an Herrn Thomas Wandering vom StMI
Thomas Wandering	StMI Bayern Sachgebiet D5	Projektleitung des StMI	15.05.2025 03.06.2025 30.09.2025 11:00 Uhr (02:45h)	Expertengespräch Übermittlung von projektrelevanten Dokumenten Experteninterview - Persönlicher Besuch im StMI Bayern in München
Mark Gistrichovsky	Feuerwehr Nürnberg Fachverband Leitstelle e.V.	Leiter der Leitstelle Vorsitzender	25.06.2025 16:00 Uhr (01:34 Uhr)	Expertengespräch
Kevin Holzner	Berufsfeuerwehr München	Leitstelle Projektleiter UAG Lehre	08.07.2025 13:00 Uhr (01:36h)	Expertengespräch
Simon Kiening	Berufsfeuerwehr München	Stv. Leiter der Leitstelle	29.09.2025 12:30 Uhr	Besichtigung der Leitstelle München und Vorstellung des Calltaker + Dispatcher Systems
Eugen Latka	Studieninstitut Westfalen Lippe	Schulleitung	28.10.2025 13:00 Uhr (01:08h)	Experteninterview
Andreas Bierfert	Feuerwehr Aachen	Fachbereichsleiter AK LIS Vorsitzender	09.10.2025 10:00 Uhr (01:56h)	Experteninterview
Philipp Mantel	Bezirksregierung Detmold	Hauptdezernent	15.10.2025	Expertengespräch

3.3 Kriterien der Literatur- und Quellenauswahl

Die Auswahl der verwendeten Literatur erfolgte anhand der nachfolgenden Kriterien und der Bewertung:

Tabelle 3 - Kriterien der Literatur- und Quellenauswahl (eigene Darstellung, 2025)

Kriterium	Bewertung
Relevanz	Passt die Quelle zur Forschungsfrage?
Aktualität	Nach Möglichkeit nicht älter als 6 Jahre
Nachvollziehbarkeit	Ist die Quelle zitierfähig und überprüfbar?
Herkunft / Autorität	Amtlich? / Wissenschaftlich? / Verband?
Objektivität	Ist die Darstellung sachlich / neutral?

3.4 Zusammenfassende Beschreibung der ausgewählten Literatur und Quellen

Die Analyse der vorhandenen Projektdaten basiert auf dem Anspruch des Autors, ausschließlich belastbare amtliche oder verbandliche Inhalte zu verwenden und keine externen Literaturquellen zu berücksichtigen. Diese Methodik entspricht wissenschaftlichen Standards der dokumentenbasierten Policy-Analyse im öffentlichen Sektor.

Tabelle 4 - Ausgewählte Literatur und Quellen (eigene Darstellung, 2025)

Nr.	Quelle	Dokumenttyp	Verwendung
1	BayILSG (2022)	Gesetz BY	Rechtsgrundlage
2	BayFwG (2022)	Gesetz BY	Rechtsgrundlage
3	BayKatsG (2022)	Gesetz BY	Rechtsgrundlage
4	BayRDG (2022)	Gesetz BY	Rechtsgrundlage
5	Projektauftrag Berufsbild Disponent (2023)	Gesetz BY	Projektauftrag zur Einführung
6	Betrieblicher Ausbildungsplan BFS-LtS (09-2025)	Umsetzung BY	Lehrplan
7	Lehrplan für die BFS-LtS (2025)	Umsetzung BY	Lehrplan Inhalte BFS, Vergleich
8	FachV-Fw BY (2024)	Verordnung BY	Laufbahn Disponenten
9	Satzung_Amtsblatt_35_München	Satzung BY	Trägerschaft BFS
10	RettG NRW (zuletzt geändert 2024)	Gesetz NRW	Qualifikation / Rechtsgrundlage
11	BHKG NRW (zuletzt geändert 2024)	Gesetz NRW	Qualifikation / Rechtsgrundlage
12	AGBF_Fachempfehlung (2023)	Fachempfehlung	Rollen in der Leitstelle
13	AGBF_FA_LuD. (2024)	Fachempfehlung	
14	Fachverband LtS - Berufsbild_LtS-Disponent (2023)	Fachartikel	Struktur & Zielsetzung BFS
15	Brandschutz (09/2024)	Fachartikel	Umsetzung, Motivation Bayern
16	Einführungserlass NRW (2024)	Erlass NRW	curriculare Struktur
17	Anlage 1 – Anerkennungsliste (2024)	Umsetzung NRW	Anerkennungen BFS
18	Anlage 2 – Curriculum (2024)	Umsetzung NRW	Lernfelder, Module
19	Anlage 3 – Ablaufplan NRW (2024)	Umsetzung NRW	Zeitstruktur Qualifizierung
20	Anlage 4 – Ausführungsbestimmungen	Umsetzung NRW	Prüfungsordnung BFS
21	Ausbildungskonzept NRW (2024)	Erlass NRW	Qualifizierungspfade, Dauer
22	Curriculum RD NRW (2015)	Lehrplan NRW	Lernfelder, Module
23	LVOFeu NRW	Gesetz NRW	Laufbahnverordnung Feuerwehr

Literaturverzeichnis

- Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in der Bundesrepublik Deutschland (AGBF Bund). (2023). *Fachempfehlung: Leitstellenmitarbeitende in der Zukunft*. <https://www.agbf.de>
- Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in der Bundesrepublik Deutschland (AGBF Bund). (2019). *Qualifikationsanforderungen für Leitstellenpersonal Integrierter Leitstellen (ILS)*. <https://www.agbf.de>
- Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in der Bundesrepublik Deutschland (AGBF Bund). (2023). *Fachempfehlung: Schnittstelle Leitstelle – Befehlsstelle – Rollenverteilung in besonderen Einsatzlagen*. <https://www.agbf.de>
- Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in der Bundesrepublik Deutschland (AGBF Bund). (2023). *Leitstellenmitarbeitende in der Zukunft: Rollenbeschreibung und Fähigkeiten*. Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren. <https://www.agbf.de>
- Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in der Bundesrepublik Deutschland (AGBF Bund). (2023). *Leitstellenmitarbeitende in der Zukunft: Lernfelder*. Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren. <https://www.agbf.de>
- Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration. (2023). *Integrierte Leitstellen in Bayern*. <https://www.stmi.bayern.de>
- Berufsfachschule für Leitstellenwesen München (Hrsg.). (2025, August). *Lehrplan für die Berufsfachschule für Leitstellenwesen*. München: Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus.
- Berufsfachschule für Leitstellenwesen München / Verband Bayerischer Leitstellenbetreiber e.V. (Hrsg.). (2025, Juni). *Betrieblicher Ausbildungsplan: Staatlich geprüfte:r Disponent:in / Betriebsassistent:in einer Integrierten Leitstelle*. München. <https://www.vblb.de>
- Landeshauptstadt München. (2025). *Satzung zur Errichtung der Berufsfachschule für Leitstellenwesen der Landeshauptstadt München und Schul- und Prüfungsordnung*. <https://www.muenchen.de>
- Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration. (2002). Gesetz über die Errichtung und den Betrieb Integrierter Leitstellen (Integrierte Leitstellen-Gesetz – ILSG) vom 25. Juli 2002 (GVBl. S. 318), zuletzt geändert 2024. <https://www.gesetze-bayern.de/>
- Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration. (2011). Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (FachV-Fw) vom 18. November 2011, zuletzt geändert 2024.
- Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration. (2023). Projektauftrag Berufsbild Disponent: D5-2282-13-12. München.
- Landeshauptstadt München. (2024). Satzung zur Errichtung und Schul- und Prüfungsordnung der Städtischen Berufsfachschule für Leitstellenwesen. Amtsblatt Nr. 35/2024.
- Referat für Bildung und Sport der Landeshauptstadt München. (2025). Lehrplan für die Berufsfachschule für Leitstellenwesen: Betriebsassistent:innen und Disponent:innen einer Integrierten Leitstelle (Az. VII.5-BO9204.0-3/74/125). München.
- Verband Bayerischer Leitstellenbetreiber e. V. – VBLB. (2025). Betrieblicher Ausbildungsplan „Staatlich geprüfte Disponent:innen einer Integrierten Leitstelle“. München.
- Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen. (2024). Erlass zur Qualifizierung von Leitstellenpersonal – Einführung des Curriculums zur leitstellenspezifischen Qualifizierung vom 31. Oktober 2024. Düsseldorf.
- Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen. (2024). Ausbildungskonzept für die Qualifizierung zu Leitstellendisponentinnen und -disponenten in Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.
- Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen. (2024). Anlage 1 – Übersicht über Möglichkeiten zur Anerkennung nachgewiesener Qualifikationen. In Ausbildungskonzept für die Qualifizierung zu Leitstellendisponentinnen und -disponenten in NRW (Fassung 2024).

- Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen. (2024). Anlage 2 – Curriculum für die leitstellenspezifische Qualifizierung. In Ausbildungskonzept NRW.
- Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen. (2024). Anlage 3 – Beispielhafter Ablaufplan für die leitstellenspezifische Qualifizierung. In Ausbildungskonzept NRW.
- Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen. (2024). Anlage 4 – Ausführungsbestimmungen sowie Verbeamtungsvoraussetzungen. In Ausbildungskonzept NRW.
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. (2023). Curriculum – Ausbildung von Leitstellenpersonal zum Erwerb von notfallmedizinischen Kompetenzen gemäß § 8 Abs. 1 Satz 4 RettG NRW. Düsseldorf.
- Land Nordrhein-Westfalen. (1992). Gesetz über den Rettungsdienst sowie die Notfallrettung und den Krankentransport durch Unternehmer (Rettungsgesetz NRW – RettG NRW), zuletzt geändert 2025. <https://recht.nrw.de/>
- Land Nordrhein-Westfalen. (2015). Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz (BHKG), in der Fassung vom 17. Dezember 2015, zuletzt geändert 2024. <https://recht.nrw.de/>
- Land Nordrhein-Westfalen. (2016). Laufbahnverordnung Feuerwehr (LVOFeu NRW). <https://recht.nrw.de/>
- Holzner & Loher (2024). Bayern: Neues Berufsbild „Leitstellendisponent“. Brandschutz / Deutsche Feuerwehr-Zeitung, 78(9), 663–665. Verlag W. Kohlhammer.
- Degenhart, Holzner & Loher (2024). Berufsbild Leitstellendisponent – Ein bayerischer Weg. BOS-Leitstelle Aktuell, 14(2), 66–68.
- Wandinger, (2024). Neue Wege in die Leitstelle. Brandwacht, 6/2024, 238–240. Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration.
- Wandinger, StMI München. (2025). Experteninterview.
- Gistrichovsky, Fachverband Leitstelle e.V. (2025). Experteninterview
- Holzner, Berufsfeuerwehr München. (2025). Experteninterview
- Bierfert, Berufsfeuerwehr Aachen. (2025). Experteninterview
- Kiening, Berufsfeuerwehr München. (2025). Expertengespräch und Besichtigung der Leitstelle München
- Latka, Studieninstitut Westfalen-Lippe. (2025). Experteninterview

Hinweis: Die Gesprächsprotokolle der Expertengespräche und -interviews sind dem Fachartikel nicht angefügt und können bei Bedarf vorgelegt werden.

A. Anhänge

B. Synopse „Berufsausbildung Leitstellendisponent*in – Bayern vs. NRW“

Tabelle 5 - Synopse zu Organisation und Aufbau (eigene Darstellung, 2025)

Aspekt	Bayern (BFS-Leitstellenwesen, 2025)	Nordrhein-Westfalen (Qualifizierung, Stand 2024)
Ausbildungsdauer & -struktur	3 Jahre Vollzeitausbildung an einer Berufsfachschule (BFS) für Leitstellenwesen. Nach 2 Jahren Zwischenabschluss „staatlich gepr. Betriebsassistent*in ILS“; nach 3 Jahren Abschluss „staatlich gepr. Disponent*in ILS“. Duale Struktur: schulischer Unterricht und praktische Ausbildungsphasen in Leitstellen, Feuerwehr, Rettungsdienst etc.	Modulartige Weiterqualifizierung für bereits ausgebildetes Personal. Erfordert drei Qualifizierungs-Pfade: (1) Feuerwehrtechnische Qualifizierung; LG 1.2 fw-techn. Dienst (2) Rettungsdienstliche Qualifizierung Notfallsanitäter*in, Rettungsassistent*in oder Rettungssanitäter*in -> Weiterqualifizierung erforderlich. (3) Leitstellenspezifische Ausbildung. Die leitstellenspezifische Ausbildung dauert 16 Wochen (≈576 Unterrichtseinheiten), aufgeteilt in Theorie und begleitete Praxis.
Zuständigkeiten & Trägerschaft	Ausbildungsform im Schulwesen: Lehrplan der Berufsfachschule vom Kultusministerium erarbeitet, in Kooperation mit dem Innenministerium und dem Verband der Leitstellenbetreiber (VBLB). Schulträger z.B. Stadt München; staatliche Anerkennung durch das bayrische Kultusministerium. Praktische Ausbildung durch integrierte Leitstellen und Partner (Feuerwehr, Hilfsorganisationen) – diese stellen Ausbildungsplätze und Praxisanleiter*innen.	Behördliche Weiterbildung unter Federführung des Innenministeriums NRW (IM NRW). Feuerwehrteil und Leitstellenteil werden durch IM NRW (IdF NRW in Münster) konzipiert, der rettungsdienstliche Teil durch das Gesundheitsministerium (MAGS NRW) geregelt. Ausbildung erfolgt dezentral: Träger der Leitstellen (Kreise/kreisfreie Städte) stellen das Leitstellenpersonal ein und organisieren die Module (ggf. in Kooperation mit IdF oder anerkannten Bildungsträgern). Abschlussprüfung durch die örtlich zuständige Behörde (Kreis/Stadt) organisiert.

Zugangsvoraussetzungen	Schulisch: Mittlerer Schulabschluss, ärztliches Tauglichkeitszeugnis und Polizeiliches Führungszeugnis erforderlich. Dienstrechtlich: Ausbildungsplatz bei einer Leitstelle nötig – entweder als Beamtenanwärter*in im feuerwehrtechnischen Dienst (Laufbahn Fachrichtung Leitstelle) oder als Tarif-Auszubildende*r im öffentlichen Dienst. Zusätzlich ist eine Sicherheitsüberprüfung (Stufe Ü1) vorgeschrieben. Beamtenrechtlicher Status als Dienstanfänger für die Laufbahn der Feuerwehrbeamten*innen mit dem Schwerpunkt Leitstelle sind im Teil 6 der FachVFW beschrieben.	Fachlich: Vor Beginn der Leitstellenqualifizierung Nachweis Feuerwehr-Grundausbildung (Basisqualifizierung) und mind. Rettungssanitäter*in-Qualifikation. Praktisch richtet sich das Angebot primär an bereits aktive Notfallsanitäter*in, Gruppenführer*in der Feuerwehr o.ä. – Personen mit solcher Vorbildung sind wegen ihrer Erfahrung schneller einsetzbar. Quereinsteiger ohne diese Hintergründe müssen alle drei Pfade vollständig durchlaufen. Arbeitsmedizinische Untersuchungen gemäß G25 und ggf. weitere ärztliche Untersuchungen bei Verbeamtung i. d. nicht-/technischen Sonderlaufbahn sind erforderlich. Dienstanfänger*innen mit dem Schwerpunkt Leitstelle sind nicht von der StufAVO-Feu NRW abgedeckt, Änderung erforderlich!
Inhalte & Curriculum	Integriertes Curriculum: BFS-Lehrplan umfasst fachübergreifende Lernfelder über 3 Jahre. Schwerpunkte je Schuljahr: Notrufannahme und -bearbeitung, Disponieren und Begleiten von Notfalleinsätzen, Disponieren weiterer Ereignisse, Sicherstellung der Leitstellen-Betriebsbereitschaft, Arbeiten im beruflichen Umfeld. Vermittlung sowohl rettungsdienstlicher als auch feuerwehrtechnischer Kenntnisse im Unterricht. Praxisphasen: Pflicht-Einsätze bei Feuerwehr und Rettungsdienst (zur Erlangung praktischer Einsatzerfahrung), Hospitation in Polizeieinsatzzentrale, Leitstellen-Praktika (Orientierung und Vertiefung in der ILS) sowie Wahlpflichteinsätze bei verwandten Einrichtungen (z.B. Werkfeuerwehr-Leitstellen, Verkehrs- oder Hausnotrufzentralen). Wahlpflichtmodule dienen der Erweiterung des Horizonts (regionale Besonderheiten, Schnittstellen kennenlernen).	Modulares Curriculum: Aufgeteilt in getrennte Kompetenzbereiche. Pfad 1 (Feuerwehr -> IM NRW): vermittelt Grundlagen des Brandschutzes/Technische Hilfe (Grund-Ausbildung, ggf. ohne Atemschutz für reine Leitstellenverwendung) sowie einen Gruppenführer*in-Leitstelle Lehrgang (GF-LtS) von 2 Wochen für benötigte Führungskompetenzen. Pfad 2 (Rettungsdienst -> MAGS NRW): Erwerb notfallmedizinischer Kompetenzen gemäß §8 RettG NRW, i.d.R. mind. Abschluss als Rettungssanitäter*in mit Zusatzausbildung (bspw. Leitstellensanitäter*in-Lehrgang) Pfad 3 (Leitstelle -> IM NRW): Leitstellenspezifische Module gemäß Curriculum mit 9 Lernfeldern (z.B. Berufsbild, Betriebsbereitschaft, Leitstellenorganisation, Informationsverarbeitung, Einsatzabwicklung, Kooperation, Ausnahmelagen, Qualitätsmanagement) und 12 thematischen Modulen (u.a. Alarmierung/Einsatzbegleitung, Leitstellentechnik, besondere Einsatzlagen, CRM, Digitalfunk, Kommunikation/Ethik, örtliche Gegebenheiten, Rechtsgrundlagen). Erst Theorie, dann praktische Ausbildungsabschnitte in einer Leitstelle unter Anleitung erfahrener Disponenten*innen und Praxisanleiter*innen.

Abschluss & Prüfung	Zweistufiger Abschluss: Nach 2 Jahren staatliche Prüfung zum/zur Betriebsassistenten*in ILS; nach 3 Jahren staatliche Abschlussprüfung zum/zur Leitstellendisponenten*in ILS. Prüfungen werden staatlich abgenommen (schriftlich, mündlich und ggf. praktisch), Abschluss führt zu geschützter Berufsbezeichnung. Erfolgreiche Absolventen*innen sind vollumfänglich zur Wahrnehmung aller ILS-Aufgaben gemäß dem Bay. ILS-Gesetz befähigt.	Abschlussprüfung am Ende der Leitstellen-Qualifizierung (Pfad 3). Zuständig ist die örtliche Aufsichtsbehörde (Kreis oder kreisfreie Stadt), die einen Prüfungsausschuss mit Fachvertretern einsetzt. Die Prüfung umfasst alle Inhalte der leitstellenspezifischen Module. Bei Erfolg erhalten die Teilnehmer ein Zeugnis/Zertifikat als Leitstellendisponent*in gemäß landeseinheitlichem Ausbildungskonzept. (Die Qualifikationen aus Pfad 1 und 2 werden separat zertifiziert – z.B. Feuerwehr-Grundausbildungsnachweis, Rettungssanitäter*in-Urkunde.)
Rechtsgrundlagen	BayEUG (Art.13) als Basis für Schulart BFS; Verordnung FachV-Fw 2024, welche den fachlichen Schwerpunkt „Leitstellen“ in der Beamtenlaufbahn des feuerwehrtechnischen Dienstes schafft. BayILS-Gesetz regelt Aufgaben der ILS, an denen sich Ausbildungsziele orientieren. Schulordnungen (BFSO) und städtische Satzungen (LHM München) definieren Details der Ausbildung und Prüfung vor Ort.	BHKG NRW (§28 Abs.3) fordert für Leitstellenpersonal eine feuerwehrtechnische Führungsqualifikation (mind. Gruppenführer*in) und Verbeamtung. RettG NRW (§8 Abs.1 S.4) ermächtigt MAGS, medizinische Mindest-Kompetenzen für Leitstellenpersonal festzulegen – umgesetzt durch MAGS-Erlass. Verwaltungsvorschriften (VAP1.2-Feu) regeln die Feuerwehrlaufbahn; Abweichungen (z.B. Verzicht auf Atemschutz für reine Leitstellentätigkeit) wurden per Erlass 2024 ermöglicht. Innenministerium-Erlasse (2021, 2024) legen das Ausbildungskonzept Leitstellen mit Curricula und Ausführungsbestimmungen verbindlich fest.
Leitstellentechnik	Einheitliches Einsatzleitsystem ELDIS 3 BY in allen 26 integrierten Leitstellen des Landes Bayern. Einheitliches Notruf- und Telekommunikationssystem Einheitlicher Stichwort- und Meldebildkatalog. Vernetzung aller Leitstellen durch VPN-Verbindung	Unterschiedliche Einsatzleitsysteme sowie Notruf- und Kommunikationssysteme in den 52 integrierten Leitstellen im Land NRW. Keine einheitlichen Stichwort- oder Meldebilder-Kataloge. Vernetzungen und Zusammenarbeit auf kommunaler Ebene als Verbund.

Abgeleitete Maßnahmen zur analogen Umsetzung des bayerischen Modells in NRW

- Einführung eines eigenen Bildungsgangs: „Berufsfachschule Leitstellenwesen NRW“ (Satzung, Schul- und Prüfungsordnung, Berufsbezeichnung, Prüfungswesen).
- Vollständige Studententafel/Lernfelder (ca. 2.100 UStd) inkl. Integration der NRW-Curriculum-Module und Ergänzung um BHKG-relevante Inhalte auf Grundlage der bayerischen Vorgaben.
- Verbindliche Praxisarchitektur (Zielgröße ca. 2.500 Std.) mit Pflichtstationen: Leitstelle, Feuerwehr, Rettungsdienst, Krankenhaus, KV-Strukturen (KVNO/KVWL), Polizei-Leitstelle, Wahlpflicht, nach bayrischem Vorbild.
- Schutz der Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfte/r Betriebsassistent*in / Disponent*in einer Integrierten Leitstelle (NRW)“ mit staatlicher Abschlussprüfung.
- Landeseinheitliche Zugangsvoraussetzungen und verpflichtendes Eignungs-Assessment vor Aufnahme der Ausbildung.

- Erweiterungsmodule zu Brand/TH/ABC, Katastrophenschutzrollen (Lagedarstellung, Stabsarbeit, MANV) und ILS-IT/Datenversorgung/Alarmierungs- und Führungsmittel. → Rollenbasierte Personalentwicklung.
- Rollen- und Sonderlagenkompetenz verbindlich verankern (taktisches Führungsverständnis, Verbundleitstellen-Kooperation).
- Schulträger festlegen und Kooperationsnetz für Praxis aufbauen (Leitstellen, RD-Träger, Kliniken, KV, Polizei); Praxisanleitung institutionalisieren.
- Personal-/Finanzierungspfad (TVAöD bzw. öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis) zur Vergütung und Bindung.
- Modularer Ausbildungsweg für bereits Qualifizierte (NRW Stufe I/II, RS*in/RettAss*in/NotSan*in, Feuerwehrlaufbahnen) inkl. Nachqualifizierungsmodule.
- Landesweite zentrale Prüfungsanteile und Qualitätssicherung (kompetenzorientierte Leistungsnachweise).
- Kapazitäts- und Standortplanung (mehrere Standorte/Cluster denkbar; realistische Platzzahlen auf Basis des Landesbedarfs).

C. SWOT-Analyse – Einführung Berufsbild „Leitstellendisponent*in“ in NRW

Analoge Einführung des bayerischen Berufsbildes „Leitstellendisponent*in“ in NRW

Gegenstand: Fachliche, rechtliche und curriculare Bewertung der Übertragung des bayerischen Modells (Berufsfachschule Leitstellenwesen) auf NRW mit landesspezifischen Anpassungsbedarfen.

Tabelle 6 - SWOT-Analyse Teil 1 - Bestandsaufnahme (eigene Darstellung, 2025)

Stärken (Strengths) Welche Stärken haben wir?	Schwächen (Weaknesses) Welche Schwächen haben wir?
• Klar strukturiertes BFS-Modell (3 Jahre; Zwischen- und Abschlussprüfung), einheitliche Standards und Prüfungen. • Kompetenzorientierte, lernfeldbasierte Ausbildung speziell für die Arbeit in der LtS (Notrufannahme, Disposition, Einsatzbegleitung, IT/IKT, Qualitätsmanagement, Crew Resource Management, Stressbewältigung). • Gute Kompatibilität mit den AGBF-Rollen (Calltaker, Dispatcher, Senior-Disponent, Shiftleader) inkl. Bedarf an Praxisanleitenden. • Erhöhte Attraktivität und Nachwuchsgewinnung durch direkten Zugang ohne vorherige Laufbahnausbildung; Diversität wird gefördert. • Starke Praxisintegration (z. B. wiederkehrende Praktika in Heimatleitstellen, Schnittstelle 112/116117), fördert sektorenübergreifendes Verständnis. • Potenzial für messbare Qualitäts- und Sicherheitsgewinne (einheitliche Curricula, strukturierte Prüfung).	• Hoher Aufbau- und Ressourcenbedarf (Schulträger, Lehrpersonal, Praxisstellen, Curricula-Implementierung). • Bruch mit der aktuellen NRW-Qualifizierungslogik (modulare Weiterqualifizierung). • Erheblicher rechtlicher Anpassungsbedarf (z. B. LVOFeu/BHKG/RettG NRW) zur Anerkennung eines schulischen Zugangswegs; Altersthemen (BBiG) beachten. • Heterogenität der IT-Systeme und Prozessabläufe in einer Vielzahl an LtS'en in NRW • Kosten-/Finanzierungsfragen (Einrichtung und Betrieb einer BFS, Lehrleitstelle, Landes- vs. kommunale Finanzierung). • Geringere Verwendungsbreite außerhalb der Leitstelle im Vergleich zu Generalisten (z. B. Einsatzdienst Fw/RD). • Akzeptanz- und Personalvertretungsfragen (Mitbestimmung, Eingruppierung, Laufbahnäquivalenz).
Chancen (Opportunities) Welche Chancen bietet das Umfeld?	Risiken (Threats) Welche Risiken bietet das Umfeld?
• Gezielte Bekämpfung des Fachkräftemangels durch neue Bewerbergruppen (-> nicht nur aus Feuerwehr/Rettungsdienst). • Modernisierung der Leitstellenarbeit: digitale Kompetenzen, Automatisierung/SNA, Digitalfunk-Expertise, systematisches QM und CRM in der Grundqualifikation. • Stärkung der Rollendifferenzierung gem. AGBF (Calltaker/Dispatcher/Shiftleader) und Etablierung klarer Karriere- und Kompetenzpfade.	• Ausbleibende oder verzögerte Gesetzes-/Verordnungsänderungen (RettG NRW, BHKG, LVOFeu) verhindern oder verkomplizieren die Umsetzung. • Parallelstrukturen (BFS-Absolventen*innen vs. modular Qualifizierte) erzeugen Reibungen bei Eingruppierung, Laufbahn und Einsatzplanung. • Finanzierungs- und Investitionsrisiken für Schulträger und Kommunen, fehlende dauerhafte Förderkulisse. • Heterogene Leitstellenlandschaft erschwert Skalierung (Organisation, Technik, Personal).

- Landesweite Qualitätssteigerung und mögliche Vorreiterrolle von BY und NRW – mittelfristig Impuls für bundesweite Standardisierung. - Förderung von Vielfalt und Gleichstellung durch niedrigere Einstiegshürden und attraktive Berufsidentität. - Bessere 112/116117-Kooperation und sektorenübergreifende Versorgung durch curricular verankerte Schnittstellenkompetenzen.	- Engpässe bei Praxisanleiter*innen und qualifiziertem Lehrpersonal; Qualitätsrisiko in der Startphase. - Politische Volatilität und wechselnde Prioritäten gefährden Verstetigung und Ausbau.
---	---

Aus der Kreuzung der in der SWOT-Analyse im Teil 1 - Bestandsaufnahme ermittelten Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken lassen sich im Teil 2 - Handlungsempfehlungen strategische Handlungsempfehlungen ableiten. Diese Empfehlungen dienen der gezielten Nutzung vorhandener Potenziale, der Kompensation erkannter Defizite und der Minimierung von Risiken durch geeignete Steuerungsmaßnahmen. Beschrieben werden die abgeleiteten Empfehlungen in Maßnahmen mit der jeweiligen Begründung.

Tabelle 7 - SWOT- Analyse Teil 2 – Handlungsempfehlungen (eigene Darstellung, 2025)

Intern Extern	Stärken (Strengths)	Schwächen (Weaknesses)
Chancen (Opportunities)	Stärken nutzen, um Chancen zu ergreifen: <u>Maßnahme:</u> Einführung einer staatlich anerkannten BFS-Struktur nach bayerischem Vorbild, gestützt auf das bereits in NRW erprobte Curriculum (leitstellenspezifische Qualifizierung gem. Erlass 02.07.2021) Begründung: Die bereits vorhandene modulare Struktur und das kompetenzorientierte Curriculum bieten eine solide Basis, um Chancen der Professionalisierung und Nachwuchsgewinnung auszuschöpfen. <u>Maßnahme:</u> Image- und Nachwuchskampagne „Beruf Leitstellendisponent*in NRW“, die Diversität, direkte Zugänge und die gesellschaftliche Bedeutung betont. Begründung: Nutzt die Stärke des hohen Attraktivitätspotenzials und unterstützt die Chance, neue Bewerbergruppen (nicht nur Fw/RD) zu erschließen. <u>Maßnahme:</u>	Schwächen ausbessern, um Chancen zu nutzen: <u>Maßnahme:</u> Gesetzes- und Verordnungsanpassung mit klarer Aufnahme eines schulischen Zugangswegs. Begründung: Der rechtliche Rahmen ist derzeit auf modulare Qualifizierung beschränkt; Anpassungen sind Voraussetzung für die BFS-Integration und Anerkennung der Abschlüsse. <u>Maßnahme:</u> Einrichtung eines landesweiten Fachbeirats „Leitstellenausbildung NRW“ unter Beteiligung von IM NRW, MAGS, Kommunen und AGBF-Vertretern. Begründung: Reduziert organisatorische Heterogenität und schafft einheitliche Standards; stärkt die Kompatibilität zu den AGBF-Rollen. <u>Maßnahme:</u> Pilotierung in zwei bis drei kooperativen Leitstellenregionen (z. B. OWL, Ruhrgebiet, Rheinland).

	Integration digitaler Schlüsselkompetenzen (CRM, QM, Digitalfunk, KI-gestützte Notrufannahme) als Kernbestandteile der BFS. Begründung: Ermöglicht den Aufbau einer zukunftsfähigen, digital kompetenten Disponenten-Generation und positioniert NRW und Bayern als Vorreiter der Leitstellenmodernisierung. Maßnahme: Kooperation mit Hochschulen und Studieninstituten (z. B. Studieninstitut Westfalen-Lippe) Begründung: Baut auf der bestehenden Ausbildungsstruktur auf und nutzt das politische Momentum der Fachkräftesicherung zur Verankerung der BFS im Bildungssystem.	Begründung: Kompensiert den hohen Aufbauaufwand, erprobt Curricula und Praxisintegration unter realen Bedingungen, bevor landesweite Skalierung erfolgt. Maßnahme: Entwicklung eines Anreiz- und Fördermodells für Praxisanleitende und Lehrpersonal. Begründung: Wirkt dem erwarteten Fachkräftemangel entgegen und sichert Qualität und Praxisnähe.
Risiken (Threats)	Stärken nutzen, um Risiken zu neutralisieren: Maßnahme: Einheitliche Standards und Prüfungen sichern hohe Anschlussfähigkeit – dadurch geringeres Risiko von Parallelstrukturen. Begründung: Durch einheitliche Curricula und staatliche Prüfungen kann die BFS als gleichwertige Alternative zur modularen Qualifizierung anerkannt werden. Maßnahme: Verankerung der BFS in bestehende kommunale Bildungsstrukturen (z. B. Studieninstitute, Feuerwehr- und Rettungsdienstschulen). Begründung: Reduziert Investitionsrisiken für neue Trägerstrukturen und nutzt vorhandene Ressourcen. Maßnahme: Aufbau eines NRW-weiten Netzwerks von Lehrleitstellen zur Sicherstellung der Praxisintegration. Begründung: Nutzt die Stärke einer guten Praxisintegration, um Personal- und	Schwächen reduzieren, um Risiken zu entgehen: Maßnahme: Stufenweise Einführung (Pilot – Evaluation – Rollout), um Aufbau- und Kostenrisiken zu verteilen. Begründung: Entschärft das Risiko hoher Anfangsinvestitionen und schafft Raum für politische Anpassungen. Maßnahme: Verbindliche Qualifikationsrichtlinien für Lehrkräfte und Praxisanleitende. Begründung: Minimiert Qualitätsrisiken und verhindert Kompetenzlücken in der Startphase. Maßnahme: Kooperation zwischen Land und Kommunen in geteiltem Trägermodell. Begründung: Entlastet einzelne Kommunen, verteilt finanzielle Verantwortung und fördert Akzeptanz.

	Qualitätsrisiken zu minimieren und verbessert die Zusammenarbeit in NRW. <u>Maßnahme:</u> Nachweis messbarer Qualitäts- und Sicherheitsgewinne (z.B. über Kennzahlen, Prüfungs- und Einsatzfeedbacks). Begründung: Liefert die Argumentationsgrundlage für Gesetzesänderungen und politische Verstetigung.	
--	---	--

NRW-spezifische Anpassungen

- RettG NRW: Anpassungen u. a. zu Qualifikationswegen, Dokumentation/Qualitätsmanagement (§§ 3, 7, 7a, 8, 10) und Anerkennung eines berufsfachschulischen Bildungsgangs mit Schwerpunkt Leitstelle.
- BHKG NRW: Klärung von Aufgaben/Zuständigkeiten und Kompetenzprofilen der Leitstellenmitarbeitenden (§§ 18, 28, 34, 39, 46) im Kontext einer Rollendifferenzierung.
- Laufbahn-/Ausbildungsrecht: Abgleich mit LVOFeu/VAP-Regelungen und StufAVO-Feu NRW; Verortung des neuen Berufsbilds in Tarif- und Beamtenlaufbahnen.
- Schulrecht/Schulaufsicht: Etablierung eines BFS-Bildungsgangs (Trägerschaft, Prüfungsordnungen, Anerkennungen); Qualitäts- und Akkreditierungsrahmen.
- Übergangs- und Anerkennungsregelungen: Anrechnung modularer NRW-Qualifikationen;
- Finanzierung: Landesanteil für Aufbau/Betrieb, Finanzierung Kommunen, ggf. Förderprogramme; Einbindung der Kostenträger, verbindliche Evaluation (KPIs zu Recruiting, Abbruch, Prozessqualität).

Kurzfazit & Empfehlungen

- Pilotierung mit Doppelpfad: BFS-Ausbildung parallel zur NRW-modularen Qualifizierung; begleitende Evaluation über 24–36 Monate.
- Landesweiter Kompetenzrahmen gem. AGBF-Rollen; verbindliche Praxisanleiter-Quote und Lehrkräftequalifikation.
- Einheitliche Prüfungs- und Anerkennungsregeln; transparente Eingruppierungs- und Laufbahnpfade für BFS-Absolvent*innen und Bestandskräfte.
- Aufbau eines zentralen Curriculum-/Qualitätsteams. (Frühzeitige Projektbeteiligung der Kostenträger!)
- Kommunikation- und Change-Management zur frühzeitigen Einbindung der Träger, Kostenträger, Schnittstellenpartner anderer Sektoren, Personalvertretungen und Leitstellenleitungen.