



Feuerwehr

Neue Wege zur Besoldungsstufe A9

Dipl.- Ing. (FH) Sebastian Kahl
Aufstiegsbeamter
Stadt Nürnberg

Neue Wege zur Besoldungsstufe A9

Facharbeit gemäß § 21 VAP2.2-Feu NRW

Burgthann, den 16.12.2019

Aufgabenstellung

Neue Wege zur Besoldungsstufe A9

Der B III-Lehrgang gilt in den meisten Feuerwehren als der Weg zur Besoldungsstufe A9. Mit der neuen bayerischen FachVO können dienststellenspezifische Qualifikationsmaßnahmen generiert werden.

Stellen Sie anhand der Berufsfeuerwehr München dar, welche dienststellenspezifischen Qualifikationsmaßnahmen Sinn machen können und worin die Vor- und Nachteile liegen.

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, Sebastian Kahl, die vorliegende Arbeit selbstständig, ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der von mir angegebenen Quellen angefertigt zu haben. Alle aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche gekennzeichnet.

Die Arbeit wurde noch keiner Prüfungsbehörde in gleicher oder ähnlicher Form vorgelegt.

Burgthann, den 16.12.2019

.....

Dipl.- Ing. (FH) Sebastian Kahl

Genderhinweis

In dieser Arbeit wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

Inhalt

Aufgabenstellung	II
Eidesstattliche Erklärung	III
Genderhinweis.....	IV
1 Einleitung.....	1
2 Der Weg zur Besoldungsgruppe A9 im Wandel	2
2.1 Der Weg zur Besoldungsgruppe A9 bis 2011	2
2.2 Der Weg zur Besoldungsgruppe A9 von 2012 bis 2015.....	2
2.3 Der Weg zur Besoldungsgruppe A9 von 2016 bis heute.....	3
2.4 Grafische Darstellung - Wege zur Besoldungsgruppe A9	4
3 Rechtsgrundlage für neue Wege zur Besoldungsgruppe A9.....	5
4 Allgemeine Voraussetzungen für neue Wege zur Besoldungsgruppe A9.....	6
4.1 Persönliche Voraussetzungen des Mitarbeiters	6
4.2 Voraussetzungen in der Planstellenorganisation	6
4.3 Inhaltlich-rechtliche Voraussetzungen.....	6
4.3.1 Inhaltlich-rechtliche Voraussetzungen auf Basis der derzeit gültigen FachV-Fw (Stand 2016)	6
4.3.2 Inhaltlich-rechtliche Voraussetzungen auf Basis des Entwurfs der zukünftigen FachV-Fw	7
5 Neue Wege zur Besoldungsgruppe A9	8
5.1 Herleitung von möglichen Spezialisierungsvarianten anhand des KGSt- Berichts 7/2019	8
5.1.1 Auflistung aller gem. KGSt-Bericht 7/2019 mit A9 bewertbaren Stellen	8
5.1.2 Tabellarische Aufstellung der spezifischen Aus-/Fortbildungsdauer für A9-bewertete Verwendungen/Tätigkeiten gem. KGSt-Bericht 7/2019	9
5.2 Betrachtung allgemeiner Vor- und Nachteile von Spezialisierungsvarianten ..	10
5.2.1 Vorteile von Spezialisierungsvarianten.....	10
5.2.2 Nachteile von Spezialisierungsvarianten	10
5.2.3 Tabellarische Aufstellung der Vor- und Nachteile von Spezialisierungs- varianten.....	11
5.3 Mögliche Spezialisierungsvarianten bei der Berufsfeuerwehr München (Branddirektion München)	11
5.3.1 Diskussion des Spezialisierungspotentials vorhandener Stellen in A9	12
5.3.1.1 Verwendungen/Tätigkeiten mit unabhängiger Führungsfunktion	13
5.3.1.2 Verwendung in einem vom abwehrenden Brandschutz unabhängigen Aufgabenbereich	13

5.3.1.3 Verwendung in der Feuerwehrlaufbahn ohne Einsatzdienstbestandteil	14
5.3.2 Betrachtung der Vor- und Nachteile der Spezialisierungsvarianten für die Verwendungen in den Bereichen mit unabhängiger Führungsfunktion.....	15
5.3.3 Betrachtung der Spezialisierungsvarianten für eine vom abwehrenden Brandschutz unabhängige Verwendung	16
5.3.4 Betrachtung der Vor- und Nachteile der Spezialisierungsvarianten für eine Verwendung in der Feuerwehrlaufbahn ohne Einsatzdienstbestandteil.....	17
5.4 Schematische Darstellung des Prüf- und Entscheidungsprozesses für eine Spezialisierungsvariante	18
6 Anerkennung von Qualifikationen.....	19
6.1 Ziel einer Anerkennung von Qualifikationen.....	19
6.2 Ablauf der Anerkennung von Qualifikationen	19
7 Zusammenfassung und Ausblick.....	22
Literaturverzeichnis	VII
Abkürzungsverzeichnis	IX
Abbildungsverzeichnis	X
Tabellenverzeichnis	XI
Anhang A - Experteninterviews	XII
Anhang B - Grafische Darstellung der verschiedenen Laufbahnvarianten der 3. QE.....	XIII

1 Einleitung

Im Jahre 2006 wurde im Zuge der Föderalismusreform die Gesetzgebungskompetenz zwischen dem Bund und den Ländern neu geordnet. Die jeweiligen Kompetenzen wurden stärker voneinander abgegrenzt. Die Stärkung der Länderkompetenzen betraf insbesondere das Dienst- bzw. Beamtenrecht. Abgesehen von den Statusrechten, geregelt im neuen Beamtenstatusgesetz (BeamStG) des Bundes, ging das Beamtenrecht vollständig in die Kompetenz der Länder über. In Bayern wurde innerhalb kürzester Zeit nach dem Inkrafttreten der Föderalismusreform die Entwicklung vollständig eigener bayerischer Gesetze durch den Landtag beschlossen. Im Jahr 2008 wurde zuerst das Bayerische Beamtenrecht (BayBG) neu gefasst und mit dem Beschluss des Mantelgesetzes zum „Neuen Dienstrecht in Bayern“ am 14. Juli 2010 (Inkrafttreten am 01.01.2011) wurden dann auch sämtliche übrigen, für das bayerische Beamtenwesen relevanten Gesetze zusammengefasst bzw. novelliert [1]. Besonders das Inkrafttreten des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen, im Folgenden Leistungslaufbahngesetz (LlbG) genannt, führte unter anderem zu weitreichenden Veränderungen bei der Aus- und Fortbildung der bayerischen Berufsfeuerwehren [2].

Die dargestellten Zusammenhänge sind im Wesentlichen der Information 16/354 des parlamentarischen Beratungs- und Gutachterdienstes des Landtags Nordrhein-Westfalen entnommen. [3]

Diese Facharbeit beschäftigt sich mit den Konsequenzen und Möglichkeiten, die für die bayerischen hauptamtlichen öffentlichen Feuerwehren in puncto Aus- und Fortbildung aus den oben genannten Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen, insbesondere der Einführung der „Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst“ (FachV-Fw), seit dem Jahr 2011 entstanden sind. Sie stellt am Beispiel der Berufsfeuerwehr München dar, welche neuen Wege zur Besoldungsgruppe A9 sich dadurch ergeben. Dafür wird zu Beginn der Wandel des Laufbahnrechts im Zeitraum von 2010 bis heute aufgezeigt und ein Ausblick auf die beabsichtigten Änderungen in der für das Jahr 2021 angekündigten Neufassung der FachV-Fw gegeben. Im zweiten Schritt werden die Rechtsgrundlagen und allgemeinen Voraussetzungen für neue Wege zur Besoldungsgruppe A9 erläutert. Der Hauptteil der Arbeit befasst sich dann mit den Aussagen des Berichts 7/2019 der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) zu möglichen Stellenbewertungen in A9 und der diesbezüglichen Situation bei der Berufsfeuerwehr München. Im Schlussteil werden noch einige Überlegungen zu einem handlungskompetenzorientierten Anerkennungsverfahren für anderweitig erworbene Qualifikationen als weiterer Aspekt neuer Wege zur Besoldungsgruppe A9 angestellt.

In der Themenstellung ist von neuen Wegen zur **Besoldungsstufe A9** die Rede. Gemäß Art. 30 des bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG) bemisst sich das Grundgehalt eines Beamten nach der Stufe („Erfahrungsstufe“) in der maßgeblichen **Besoldungsgruppe** (z.B. A9). Der Verfasser geht daher davon aus, dass sich das Thema auf die Betrachtung neuer Wege zur Besoldungsgruppe A9 bezieht. Aus diesem Grund wird im Folgenden anstelle des Begriffs „Besoldungsstufe“ der Begriff „Besoldungsgruppe“ verwendet.

2 Der Weg zur Besoldungsgruppe A9 im Wandel

Die hier dargestellten Wege zur Besoldungsgruppe A9 und die dafür nötigen Qualifizierungsvarianten setzen immer die im Vorfeld erfolgte Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A8 (Oberbrandmeister/OBM) voraus. Diese hat sich mit der Novellierung der FachV-Fw im Jahr 2015 (in Kraft getreten zum 01.01.2016) wesentlich dadurch verändert, dass der eigenständige Führungslehrgang I mit einem zeitlichen Umfang von 160 Ausbildungsstunden weggefallen und inhaltlich im Führungslehrgang und der fachspezifischen Wahlfortbildung „Gruppenführer im Einsatzdienst“ integriert worden ist.

2.1 Der Weg zur Besoldungsgruppe A9 bis 2011

Bis zum Jahr 2011 sah das Laufbahnrecht für die Feuerwehrbeamten des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes in Bayern als Voraussetzung für eine Verwendung in der Besoldungsgruppe A9 das Absolvieren des B III-Lehrgangs, auch Hauptbrandmeisterlehrgang genannt, vor. Die Amtsbezeichnung eines Feuerwehrbeamten in der Besoldungsgruppe A9 war Hauptbrandmeister (HBM).

Der B III-Lehrgang wurde gemäß der Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Beamten der Laufbahn des feuerwehrtechnischen Dienstes (ZAPO-Fw vom 17. September 1993, zuletzt geändert durch Verordnung vom 25. Februar 2010) durchgeführt.

Gemäß ZAPO-Fw war als Zulassungsvoraussetzung für die Teilnahme am B III-Lehrgang ein Auswahlverfahren erfolgreich zu durchlaufen. Der B III-Lehrgang hatte eine Dauer von 560 Ausbildungsstunden (ca. 14 Wochen). [4]

2.2 Der Weg zur Besoldungsgruppe A9 von 2012 bis 2015

Bis zum Ende des Jahres 2015 sah das Laufbahnrecht für die Feuerwehrbeamten der 2. Qualifikationsebene¹ als Voraussetzung für eine Verwendung in der Besoldungsgruppe A9, gem. § 23 Abs. 2 Satz 1 Nummer 1 und 2 der FachV-Fw (FachV-Fw vom 18. November 2011), das Absolvieren der Führungslehrgänge I und II sowie einer fachspezifischen Wahlfortbildung vor [5].

Die fachspezifischen Wahlfortbildungen konnten sein

- a) Vorbeugender Brand- und Gefahrenschutz (VB/G),
- b) Ausbildung,
- c) Gruppenführer im Einsatzdienst,
- d) Gruppenführer in der Integrierten Leitstelle (ILS) und

¹ Gem. bayerischem Leistungslaufbahngesetz wurden die Bezeichnungen mittlerer, gehobener und höherer Dienst im Jahr 2010 durch die Bezeichnungen 2., 3. und 4. Qualifikationsebene (QE) ersetzt [2].

- e) Verwendung in einem anderen Bereich².

Die Amtsbezeichnung eines Feuerwehrbeamten in der Besoldungsgruppe A9 war Brandinspektor (BI).

Die Führungslehrgänge I, II und die fachspezifische Wahlfortbildung hatten jeweils eine Dauer von 160 Ausbildungsstunden (jeweils ca. 4 Wochen).

2.3 Der Weg zur Besoldungsgruppe A9 von 2016 bis heute

Seit 2016 sieht das Laufbahnrecht für die Feuerwehrbeamten der 2. Qualifikationsebene als Voraussetzung für eine Verwendung in der Besoldungsgruppe A9, gem. § 23 Abs. 2 Satz 1 Nummer 1 und 2 der FachV-Fw (FachV-Fw vom 18.November 2011, zuletzt geändert durch §1 Abs. 106 der Verordnung vom 26. März 2019), das Absolvieren eines Führungslehrgangs und einer fachspezifischen Wahlfortbildung vor [6].

Die fachspezifischen Wahlfortbildungen können sein

- a) Vorbeugender Brand- und Gefahrenschutz (VB/G),
- b) Ausbildung,
- c) Gruppenführer im Einsatzdienst,
- d) Gruppenführer in der Integrierten Leitstelle (ILS) und
- e) Verwendung in einem anderen Bereich².

Die Amtsbezeichnung eines Feuerwehrbeamten in der Besoldungsgruppe A9 ist Brandinspektor (BI).

Der Führungslehrgang und die fachspezifische Wahlfortbildung haben jeweils eine Dauer von mindestens 240 Ausbildungsstunden (jeweils ca. 6 Wochen).

² Diese Variante bedarf der Einreichung eines Vorschlags durch die oberste Dienstbehörde beim Prüfungsausschuss für den feuerwehrtechnischen Dienst in Bayern. Dessen Zustimmung ist erforderlich [5].

2.4 Grafische Darstellung - Wege zur Besoldungsgruppe A9

In der Abbildung 2.1 sind die verschiedenen Qualifizierungsvarianten dargestellt, die die Übertragung eines Amtes in der Besoldungsgruppe A9 ermöglicht haben bzw. ermöglichen. Es wird der Zeitraum bis 2011, mit den damals gültigen Vorgaben aus der ZAPO-Fw [7], der Zeitraum von 2012 bis 2015, mit den damals gültigen Vorgaben aus der FachV-Fw [5] und der Zeitraum von 2016 bis heute, mit den Vorgaben aus der aktuell gültigen Fassung der FachV-Fw [6], betrachtet.

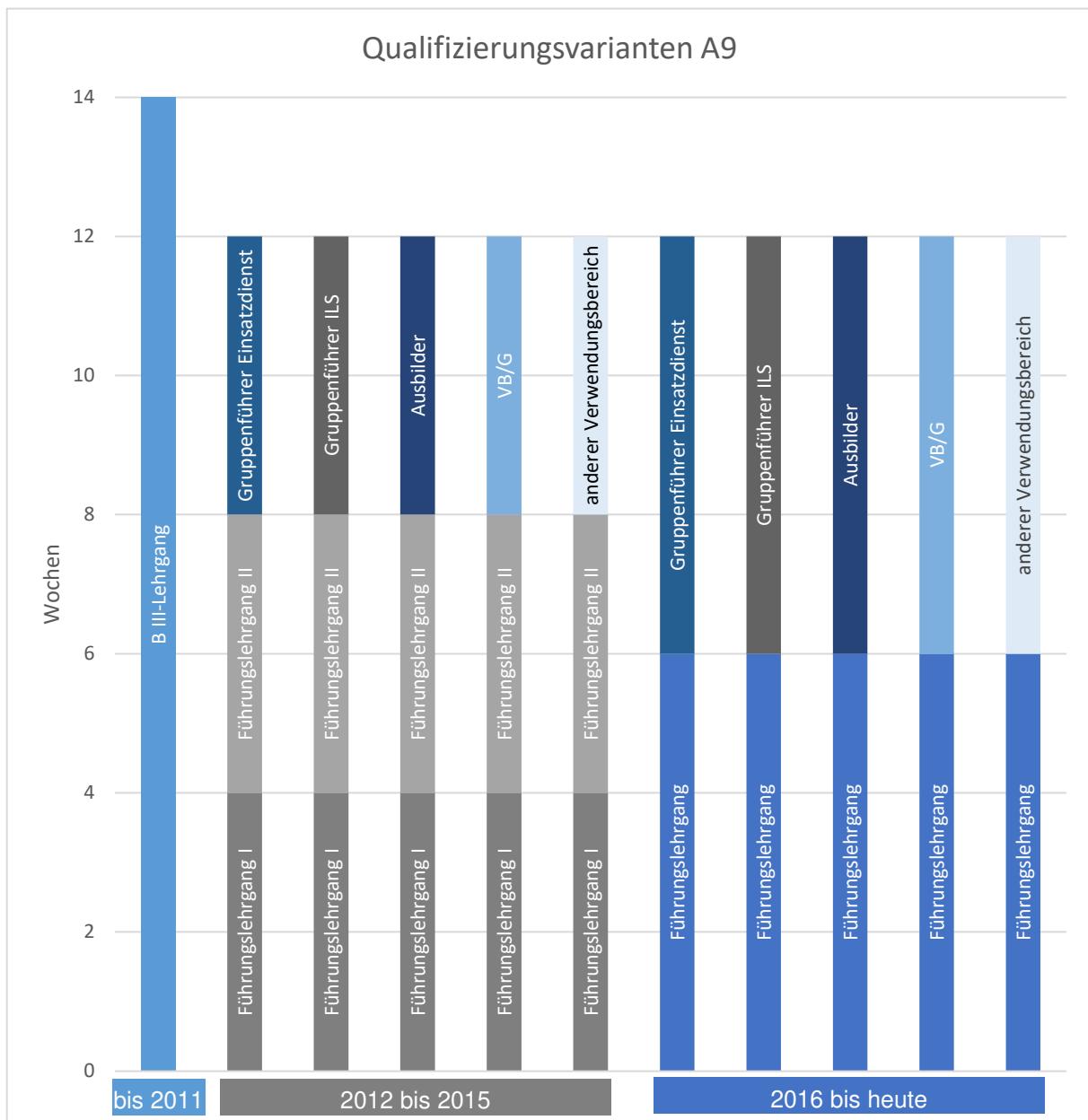


Abbildung 2.1: Darstellung der verschiedenen Qualifizierungsvarianten für A9 auf Basis der alten ZAPO-Fw (bis 2011) und der darauf folgenden FachV-Fw in den verschiedenen Fassungen (von 2012 bis heute)

3 Rechtsgrundlage für neue Wege zur Besoldungsgruppe A9

In § 23 Abs. 2 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe e der FachV-Fw heißt es:

„Die Beförderung in das Amt des Brandinspektors oder der Brandinspektorkin setzt (...) die erfolgreiche Teilnahme an einer fachspezifischen Wahlfortbildung (...), die Kenntnisse und Fähigkeiten für Aufgaben (...) in einem von der obersten Dienstbehörde mit Zustimmung des Prüfungsausschusses bestimmten Verwendungsbereich vermittelt, voraus.“

Auf dieser Grundlage sind weitere „fachspezifischen Wahlfortbildungen für einen anderen Verwendungsbereich“ möglich.

Oberste Dienstbehörde im Sinne des BayBG ist „die oberste Behörde des Dienstherrn in dem Dienstbereich, in dem der Beamte oder die Beamtin ein Amt bekleidet“ [8]. Für die Berufsfeuerwehr München sind, aufgrund eines Delegationsbeschlusses des Stadtrates, die Befugnisse der obersten Dienstbehörde größtenteils auf den Leiter der Berufsfeuerwehr (Branddirektion) übertragen.

Der Art. 66 des LlbG (LlbG vom 5. August 2010, zuletzt geändert durch § 1 Abs. 64 der Verordnung vom 26. März 2019) sieht in Absatz 3 Satz 1 sinngemäß vor, dass ein Mitarbeiter, nach einer wesentlichen Steigerung der persönlichen Fähigkeiten und fachlichen Kenntnisse durch geeignete Fortbildung, zu fördern ist und dass er die Gelegenheit erhalten soll, diese persönlichen Fähigkeiten und fachlichen Kenntnisse auf einem höherwertigen Dienstposten anzuwenden und hierbei die besondere Eignung zu beweisen. Welche Fortbildungen geeignet sind, kann wiederum die oberste Dienstbehörde selbst regeln. [9]

Mit der Kombination des Art. 66 Abs. 3 LlbG und des § 23 Abs. 2 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe e der FachV-Fw ist die Rechtsgrundlage für dienststellenspezifische Qualifizierungsvarianten für die Besoldungsgruppe A9 vorhanden.

Die Umsetzung dieser dienststellenspezifischen Qualifizierungsvarianten ist an einen konkreten formellen Ablauf gebunden. Dieser wird in Kapitel 4.3.1 näher beschrieben.

4 Allgemeine Voraussetzungen für neue Wege zur Besoldungsgruppe A9

4.1 Persönliche Voraussetzungen des Mitarbeiters

Der Mitarbeiter muss bereits ein Amt in der Besoldungsgruppe A8 innehaben, um nach dem erfolgreichen Abschluss des Führungslehrgangs und einer der fachspezifischen Wahlfortbildungen nach A9 befördert werden zu können.

Die Auswahl geeigneter Mitarbeiter hat gemäß Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes grundsätzlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erfolgen. Dieses Prinzip wird mit der dienstlichen Beurteilung verwirklicht. Zum einen wird dem Beamten darin gegebenenfalls die grundsätzliche Eignung für Führungsaufgaben bescheinigt („Eignungszusatz“), zum anderen wird er anhand des Beurteilungsergebnisses in seiner Vergleichsgruppe (in diesem Fall der Vergleichsgruppe aller Beamten in der Besoldungsgruppe A8) eingeordnet („Beurteilungsrangfolge“).

Mit dem Inkrafttreten der FachV-Fw ist das bis dahin nach ZAPO-Fw der Teilnahme am B III-Lehrgang vorgeschaltete Zulassungsverfahren weggefallen. Über die Zulassung eines Mitarbeiters zum Führungslehrgang entscheidet seitdem einzig die sich aus den Beurteilungsergebnissen aller möglichen Teilnehmer (diejenigen mit Eignungsvermerk) ergebende Beurteilungsrangfolge. Siehe hierzu auch Seite 4 der Empfehlungen zur Umsetzung der FachV-Fw des Prüfungsausschusses für den feuerwehrtechnischen Dienst in Bayern (Prüfungsausschuss). Dort heißt es: „Ob ein Teilnehmer an der Fortbildung teilnehmen kann, wird durch die Beurteilung geregelt.“ [10]

4.2 Voraussetzungen in der Planstellenorganisation

Die Dienststelle muss über entsprechend bewertete Planstellen in den im § 23 Abs. 2 Satz 1 Nummer 2 der FachV-Fw genannten Verwendungsbereichen verfügen oder in der Lage sein, diese zu schaffen. Insbesondere für die Durchführung von „fachspezifischen Wahlfortbildungen für einen anderen Verwendungsbereich“ gemäß § 23 Abs. 2 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe e der FachV-Fw stellt dies nach Meinung des Verfassers die wesentliche Voraussetzung für das Erschließen zusätzlicher neuer Wege nach A9 dar.

4.3 Inhaltlich-rechtliche Voraussetzungen

4.3.1 Inhaltlich-rechtliche Voraussetzungen auf Basis der derzeit gültigen FachV-Fw (Stand 2016)

In seinen Empfehlungen zur Umsetzung der FachV-Fw führt der Prüfungsausschuss aus:

„Bei den fachspezifischen Wahlfortbildungen sind derzeit die Verwendung zum Gruppenführer im Einsatzdienst, die Verwendung als Disponent in der ILS, die Verwendung als Brandbeschauer im VB-G sowie als Ausbilder an einer

Feuerwehrschule vorgesehen. Weitere Wahlfortbildungen können über den Prüfungsausschuss freigegeben werden.“ [10]

Konzepte für fachspezifische Wahlfortbildungen für einen anderen Verwendungsbereich können demnach inhaltlich am eigenen Standort, je nach örtlichen Gegebenheiten und Bedürfnissen, entwickelt werden. Sie bedürfen jedoch der einmaligen Zustimmung des Prüfungsausschusses (siehe dazu auch Kapitel 3).

4.3.2 Inhaltlich-rechtliche Voraussetzungen auf Basis des Entwurfs der zukünftigen FachV-Fw

Aktuell befindet sich die FachV-Fw im Überarbeitungsprozess. Ein erster Entwurf befindet sich zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Arbeit in der Vorabstimmung zwischen dem Prüfungsausschuss und dem Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration. Die neugefasste FachV-Fw soll zum 01.01.2021 in Kraft treten.

Als wesentliche Veränderung gegenüber dem heutigen Sachstand ist darin die Zulassung von zusätzlichen „Spezialisierungsvarianten“ im Bereich der modularen Qualifizierung für die 3. QE angedacht. Die modulare Qualifizierung ist aktuell nur in den Verwendungsbereichen des vorbeugenden und abwehrenden Brandschutzes möglich. Zukünftig soll es neben der Ausbildungsqualifizierung und der bisherigen modularen Qualifizierung weitere verwendungsspezifische modulare Qualifizierungsvarianten geben. Die aktuelle FachV-Fw lässt nach Abschluss der modularen Qualifizierung lediglich eine Beförderung bis zur Besoldungsgruppe A11 zu. Sie setzt dafür aber zwingend eine Teilnahme am Lehrgang B IV Teil 1 (Modul „Zugführerlehrgang“ – A10) und an einer weiteren zwanzigtägigen Fortbildungsmaßnahme (A11) voraus. In den angedachten verwendungsspezifischen Laufbahnvarianten („Spezialisierungsvarianten“) soll zukünftig eine Beförderung bis zur Besoldungsgruppe A13 in sämtlichen Verwendungsbereichen der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik – fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst möglich sein. Das Absolvieren des B IV Teil 1 ist dafür dann nicht mehr zwingend erforderlich (siehe dazu auch Abbildung 4.1 in Anhang B).

Der derzeitige Entwurfsstand der Neufassung der FachV-Fw sieht nach Aussage des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses, Dipl.-Min. V. Skrok, vor, dass die Einführung einer standortspezifischen Spezialisierungsvariante für die alternative modulare Qualifizierung für die 3. QE der einmaligen Zustimmung durch den Landespersonalausschuss bedarf. Hierzu ist durch die jeweilige oberste Dienstbehörde das Konzept für die Spezialisierungsvariante beim Prüfungsausschuss einzureichen, dieser holt dann die Zustimmung des Landespersonalausschusses ein und stimmt, bei positivem Ergebnis, der Spezialisierungsvariante zu.

Im Zuge der Erstellung dieser Arbeit wurden vom Verfasser weitere, formlose Experteninterviews mit Vertretern unterschiedlicher Gremien oder Dienststellen geführt. Diese sind inhaltlich an verschiedenen Stellen eingeflossen (siehe dazu auch Anhang A).

5 Neue Wege zur Besoldungsgruppe A9

Durch die in Kapitel 4.3.2 dargestellten Möglichkeiten, die die neugefasste FachV-Fw in puncto Spezialisierungsvarianten eröffnen soll, ergeben sich auch im Hinblick auf die „anderen Verwendungsbereiche“ gemäß § 23 Abs. 2 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe e der FachV-Fw neue Aspekte bezüglich der Qualifizierung für ein Amt in der Besoldungsgruppe A9.

Im Sinne der Durchgängigkeit der Laufbahnvarianten könnte eine Spezialisierung bereits nach dem Führungslehrgang als allgemeinverbindlicher Basisqualifikation im Bereich Führung in der 2. QE ansetzen. Damit würde die Spezialisierung für eine mögliche spätere modulare Qualifizierung für die 3. QE bereits mit der fachspezifischen Wahlfortbildung in der 2. QE beginnen. Die für die Wahlfortbildung vorgesehenen 240 Ausbildungsstunden wären dadurch schon an dieser Stelle für eine weiterführende Spezialisierungsfortbildung verwendbar.

5.1 Herleitung von möglichen Spezialisierungsvarianten anhand des KGSt-Berichts 7/2019

Die KGSt führt in ihrem Bericht 7/2019 eine Reihe von Verwendungen bzw. Tätigkeiten in der 2. Qualifizierungsebene auf, für die sich auf Basis des zugrundeliegenden KGSt-Bewertungssystem eine Stellenbewertung in der Besoldungsgruppe A9 ergibt. Für die gemäß der Aufgabenstellung zu betrachtende Berufsfeuerwehr München sind die Ausführungen für kommunale Feuerwehren der Größenklasse 1 (mehr als 400 000 Einwohner) zugrunde zu legen. [11]

5.1.1 Auflistung aller gem. KGSt-Bericht 7/2019 mit A9 bewertbaren Stellen

- Gruppen-/Staffelführer (Fahrzeugführer)
- Fahrzeugführer RTW + NEF (NotSan)
- Praxisanleitung RD (NotSan)
- Disponent
- Sachbearbeiter (SB) Datenpflege
- SB Löschwasserversorgung, Schlüsseldepot usw.
- SB Persönliche Schutzausrüstung
- SB Medizinprodukte
- Leitung Atemschutz
- Fahrlehrer

Aufgrund der in der FachV-Fw festgeschriebenen Dauer der fachspezifischen Wahlfortbildung von 240 Ausbildungsstunden (ca. 6 Wochen) ist zu prüfen, bei welcher der oben aufgelisteten Verwendungen/Tätigkeiten es einer verwendungs-/tätigkeits-spezifische Aus- oder Fortbildung von mindestens 240 Ausbildungsstunden bedarf. Ab dieser Dauer wäre grundsätzlich eine eigenständige Spezialisierungsvariante in Form einer eigenen fachspezifischen Wahlfortbildung denkbar.

5.1.2 Tabellarische Aufstellung der spezifischen Aus-/Fortbildungsdauer für A9-bewertete Verwendungen/Tätigkeiten gem. KGSt-Bericht 7/2019

Tabelle 5.1: Darstellung der gem. KGSt-Bericht 7/2019 mit A9 bewertbaren Verwendungen/Tätigkeiten und den für diese erforderlichen spezifische Aus-/Fortbildungszeiten

Verwendung/Tätigkeit	Spezifische Aus-/Fortbildungsdauer
Gruppen-/Staffelführer (Fahrzeugführer)	Wahlfortbildung Gruppenführer 240 Ausbildungsstunden
Fahrzeugführer RTW + NEF	Ausbildung zum NotSan [12] bei mindestens dreijähriger Tätigkeit als Rettungsassistent 480 Stunden bei weniger als dreijähriger Tätigkeit als Rettungsassistent 960 Stunden ohne notfallmedizinische Vorqualifikation als dreijährige Berufsausbildung in Vollzeit
Praxisanleitung RD	Ausbildung zum NotSan (siehe oben) <u>und zusätzlich</u> min. 2 Jahre Berufserfahrung als NotSan <u>sowie</u> berufspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 200 Stunden [12]
Disponent	7 Wochen (290 UE) [14]
Sachbearbeiter (SB) Datenpflege	Ggf. hersteller-/standort-spezifische Softwareunterweisung/-schulung im Umfang von einigen Tagen (<i>nicht allgemein definiert/vorgeschrieben</i>)
SB Löschwasserversorgung, Schlüsseldepot usw.	(<i>nicht allgemein definiert/vorgeschrieben</i>)
SB Persönliche Schutzausrüstung	Ggf. herstellerspezifische Unterweisung/ Schulung im Umfang von 1 bis 3 Tagen
SB Medizinprodukte	Ausbildung zum Medizinprodukte-beauftragten 1 Tag (8 Stunden) [15]
Leitung Atemschutz	14 Stunden [16]
Fahrlehrer	Ausbildung BE 12 Monate [17] Ausbildung CE min. 1 Monat [18]

Ausbildungsdauer ≥ 240 Stunden

Ausbildungsdauer < 240 Stunden

Anhand der in Tabelle 5.1 dargestellten Ausbildungszeiten kann man erkennen, dass die Bereiche

- Gruppen-/Staffelführer (Fahrzeugführer),
- Fahrzeugführer RTW + NEF,
- Praxisanleitung RD,
- Disponent und
- Fahrlehrer

grundsätzlich für eine Spezialisierungsvariante in Form einer fachspezifischen Wahlfortbildung gemäß bayerischer FachV-Fw geeignet wären. Für die Bereiche der Sachbearbeiter müssten standortinterne Ausbildungskonzepte mit einem Umfang von mindestens 240 Ausbildungsstunden als fachspezifische Wahlfortbildung erstellt und, wie in Kapitel 2.3 erläutert, zugelassen werden.

5.2 Betrachtung allgemeiner Vor- und Nachteile von Spezialisierungsvarianten

5.2.1 Vorteile von Spezialisierungsvarianten

Die Vorteile von Spezialisierungsvarianten liegen im Wesentlichen in den Möglichkeiten von personen- oder aufgabenangepassten, individuellen Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der einzelnen Qualifikationsebenen oder ggf. sogar qualifikationsebenenübergreifend (siehe dazu auch Kapitel 5). Mit geeigneten Spezialisierungsvarianten ist es möglich, Mitarbeitern mit besonderen fachlichen Fähigkeiten Entwicklungsmöglichkeiten in deren jeweiligem „Spezialbereich“ zu bieten. Dadurch verringert sich für den jeweiligen Mitarbeiter die Notwendigkeit eines karrierebedingten „Stellenhoppings“. Die Verweildauer der Mitarbeiter in ihren Einsatzbereichen wird erhöht und damit der permanente Wissensverlust aufgrund von Personalfloktuation reduziert. Das Angebot von Spezialisierungsvarianten stellt des Weiteren auch eine Art der Wertschätzung für erworbene besondere fachliche Fähigkeiten (Zusatzqualifikationen) dar, da diese anerkannt, gefördert und mit dem möglichen Erreichen der Besoldungsgruppe A9 sowohl hierarchisch als auch monetär entsprechend gewürdigt werden. Durch das Angebot zusätzlicher Spezialisierungsvarianten, neben der klassischen Spezialisierung zum „Gruppenführer im Einsatzdienst“, werden in diesem Bereich benötigte Lehrgangskapazitäten freigesetzt, da nicht mehr zwangsläufig eine Teilnahme am Lehrgangsmodul „Gruppenführer im Einsatzdienst“ erforderlich ist, um bei einer geplanten Verwendung in einem völlig anderen Einsatzbereich die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für eine dortige Beförderung nach A9 zu schaffen. (Siehe ergänzend auch S. 11, Tabelle 5.2)

5.2.2 Nachteile von Spezialisierungsvarianten

Ein wesentlicher Nachteil des Angebots von vielfältigen Spezialisierungsvarianten ist der damit einhergehende Verlust der grundsätzlichen „Universalverwendbarkeit“ des Brandinspektors im Einsatzdienst. Je nach Spezialisierungsvariante absolviert der Brandinspektor die fachspezifische Wahlfortbildung zum „Gruppenführer im Einsatzdienst“ nicht mehr. Ihm fehlt dadurch die Voraussetzung, um als Gruppen-/Fahrzeugführer im Einsatzdienst eingesetzt werden zu können. Dies führt dazu, dass ein Brandinspektor mit Besoldung nach A9 aufgrund einer anderen Spezialisierung im Einsatzdienst auf dem Löschzug nur die Aufgaben eines Truppmannes oder Truppführers übernehmen kann. Dies stellt die Verantwortlichen für die Dienstplanung des Einsatzdienstes auf den Wachabteilungen vor neue Herausforderungen bei der Personaldisposition. Ein Wechsel der Spezialisierungsvariante, aufgrund dienstlicher oder persönlicher Belange, ist ebenfalls nicht mehr ohne Weiteres möglich. Dieser ist, je nach vorgesehenem bzw. gewünschtem neuem Einsatz-/Verwendungsgebiet, mit einer Nachschulung in Form der dafür benötigten fachspezifischen Wahlfortbildung

verbunden. Diese Nachschulung ist abhängig von Terminen und Kapazitäten der Ausbildungseinrichtungen und erhöht für diese den Schulungs- und Planungsaufwand. (Siehe ergänzend auch S. 11, Tabelle 5.2)

5.2.3 Tabellarische Aufstellung der Vor- und Nachteile von Spezialisierungsvarianten

Tabelle 5.2: Aufstellung der Vor- und Nachteile von Spezialisierungsvarianten in Form von eigenständigen fachspezifischen Wahlfortbildungen innerhalb der 2. QE

Vorteile der Spezialisierungsvarianten	Nachteile der Spezialisierungsvarianten
Umsetzung „Lebenslanges Lernen“ durch modulares System des Qualifikationserwerbs	Kein kurzfristiger Wechsel zwischen den Spezialisierungsvarianten möglich
Selbstverwirklichung des Mitarbeiters	Erhöhter Koordinierungsaufwand in der Aus- und Fortbildung
Anerkennbarkeit bereits erworbener Qualifikationen	Erhöhter Aufwand bei der Anerkennung bereits erworbener Qualifikationen
Tiefere fachliche Kenntnisse im jeweiligen Spezialisierungsgebiet	Zusätzlicher Qualifizierungsaufwand beim Wechsel der Spezialisierungsvariante
Schaffung freier Ausbildungskapazitäten durch Anerkennung bereits erworbener Qualifikationen	Verlust des „Feuerwehrallrounders“ und, damit verbunden, erhöhter Aufwand bei der Dienstplanung (wer kann welche Funktion übernehmen?)
Verkürzung der Ausbildungszeit durch Anerkennung bereits erworbener Qualifikationen	Aufwand bei der Stellenbeschreibung für sämtliche Spezialisierungsvarianten
Wertschätzung des Mitarbeiters durch Anerkennung bzw. Würdigung seiner bereits erworbenen Qualifikation/en	Aufwand bei der Beschreibung von Handlungskompetenzen für jede Spezialisierungsvariante und Spezialisierungsstufe
Individuelle Fördermöglichkeiten nach persönlicher Neigung	Verlust des Praxisbezugs aufgrund geringer bzw. keiner Einbindung im Einsatzdienst
Fähigkeitsorientierte Verwendung	

5.3 Mögliche Spezialisierungsvarianten bei der Berufsfeuerwehr München (Branddirektion München)

Für die Diskussion möglicher Spezialisierungsvarianten im Zuge der Qualifikation für ein Amt in der Besoldungsgruppe A9 und eine mögliche, später anschließende modulare Qualifizierung für die 3. QE, wird im Folgenden, wie durch die Aufgabenstellung vorgegeben, die Berufsfeuerwehr München betrachtet. Bei dieser sind zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Arbeit 476 Planstellen in der 2. QE, die in die Besoldungsgruppe A9 eingruppiert sind, besetzt³. Von diesen 476

³ Einige Teilbereiche (insbesondere der Bereich Einsatzbetrieb - BE) verfügen zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Arbeit über weitere Planstellen in A9, die jedoch aufgrund verschiedener Rahmenbedingungen noch nicht besetzt oder angehoben wurden und deshalb nicht Gegenstand der Betrachtung sind.

Planstellen sind 124 mit einer Stellenzulage versehen (A9+Z). Die Planstellen mit Stellenzulage sind nicht Gegenstand der weiteren Betrachtungen. Die Stellen in der Besoldungsgruppe A9 verteilen sich auf die folgenden Verwendungsbereiche oder Tätigkeiten:

- 2 Stellen für den allgemeinen Feuerwehrdienst,
- 9 Stellen für Aufstiegsbeamte,
- 1 Stelle für Ausbilder,
- 127 Stellen für Disponenten,
- 110 Stellen für Führungskräfte im Feuerwehrdienst,
- 9 Stellen für Medienbetreuer,
- 1 Stelle für Prüfer,
- 72 Stellen für Rettungsassistenten (Notfallsanitäter),
- 1 Stelle für einen Sachbearbeiter (SB) Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- 1 Stelle für einen SB Bekleidungskammer,
- 1 Stelle für einen SB Bestellwesen,
- 1 Stelle für einen SB Einsatzplanung,
- 16 Stellen für einen SB Feuerbeschau und
- 1 Stelle für einen SB integrierte Leitstelle.

5.3.1 Diskussion des Spezialisierungspotentials vorhandener Stellen in A9

Bei den in Kapitel 5.3 aufgeführten Stellen sind die Stellen für Disponenten, die Stellen der Feuerbeschau und grundsätzlich auch die Stellen für Führungskräfte im Feuerwehrdienst (Gruppen-/Fahrzeugführer) bereits seit der ersten Fassung der FachV-Fw im Jahr 2011 durch die verschiedenen fachspezifischen Wahlfortbildungen abgedeckt. Der Vergleich mit den in Kapitel 5.1.2 aufgelisteten Verwendungsbereichen, die nach Bewertung der KGSt für eine fachspezifische Wahlfortbildung geeignet wären, zeigt, dass diese bei der Berufsfeuerwehr München bereits im Wesentlichen durch die vorhandenen Stellen abgedeckt werden. Durch die ebenfalls seit dem Jahr 2011 gegebene Möglichkeit, dienststellenbezogene fachspezifische Wahlfortbildungen für eine Verwendung in einem anderen Bereich zu entwickeln und durchzuführen (siehe dazu Kapitel 2.2), ist grundsätzlich auch für die anderen genannten Verwendungen eine eigene Spezialisierungsvariante in Form einer fachspezifischen Wahlfortbildung möglich. Voraussetzung ist jedoch, dass der Verwendung eine Zusatzausbildung mit einer Mindestdauer von 240 Ausbildungsstunden vorausgeht. Insbesondere bei den 110 Stellen für Führungskräfte im Feuerwehrdienst stellt sich die Frage, ob hier auch andere Spezialisierungen als neue Wege nach A9 denkbar wären, die keine Teilnahme an der fachspezifischen Wahlfortbildung „Gruppenführer im Einsatzdienst“ erfordern. Die Stellen in der Besoldungsgruppe A9 sind bei der Berufsfeuerwehr München als Stellen mit einer vollständigen (100 %) Verwendung als Fahrzeugführer eines Sonderfahrzeugs (TLF etc., Höhenrettung, Wasserrettung, ATF und Dekon) im Einsatzdienst beschrieben.

Die Stelle des „Gruppenführers/Fahrzeugführers HLF“ ist bereits mit A9+Z bewertet.

Eine verwendungsbezogene Spezialisierung durch eine eigene fachspezifische Wahlfortbildung als Ersatz für die fachspezifische Wahlfortbildung „Gruppenführer im Einsatzdienst“ ist aus diesem Grund nur dann möglich, wenn

- die Tätigkeit/Verwendung eine eigene, vom klassischen Fahrzeugführer eines Sonderfahrzeugs des Löschzuges unabhängige Führungsfunktion im Einsatzdienst darstellt (siehe Kapitel 5.3.1.1),
- die Tätigkeit/Verwendung in einem vom Dienst auf dem Löschzug (abwehrender Brandschutz) völlig unabhängigen Aufgabenbereich des Einsatzdienstes erfolgt (siehe Kapitel 5.3.1.2) oder
- die Tätigkeit/Verwendung zwar im fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (Feuerwehrlaufbahn) erfolgen soll, jedoch keinen Einsatzdienstanteil beinhaltet (siehe Kapitel 5.3.1.3).

5.3.1.1 Verwendungen/Tätigkeiten mit unabhängiger Führungsfunktion

Diese „unabhängigen“ Führungsfunktionen findet man bei eigenständigen „Spezialeinheiten“ innerhalb der Einheiten des abwehrenden Brandschutzes. Solche Einheiten sind bei der Berufsfeuerwehr München

- die Höhenrettungsgruppe mit deren „Einsatzleiter Höhenrettung“ (in München Fahrzeugführer Feuerwehr Höhenrettung),
- die Tauchergruppe mit deren „Taucheinsatzführer“ (in München Fahrzeugführer Feuerwehr Wasserrettung),
- die Analytische Task Force (ATF) mit dem „Messtechnikmeister ATF“ (in München Fahrzeugführer Feuerwehr ATF) und
- die Einheit zur Dekontamination mit den Dekon-Assistenten (in München Fahrzeugführer Feuerwehr Dekontamination).

Diese arbeiten auf Basis eigener Fachempfehlungen (AGBF-Empfehlung für die Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen), Feuerwehrdienstvorschriften (FwDV 8 „Tauchen“) oder Bundeskonzepten („Feinkonzept ATF“ aus dem Jahr 2002 in seiner aktuellen Fassung [19]).

In den genannten Regelwerken werden die eigenen „Einsatz- bzw. Einheitsführer“ als Leiter oder Koordinatoren des Einsatzes der jeweiligen „Spezialeinheiten“ und als Fachberater für den Gesamteinsatzleiter vorgeschrieben oder empfohlen.

5.3.1.2 Verwendung in einem vom abwehrenden Brandschutz unabhängigen Aufgabenbereich

Einen solchen, vom abwehrenden Brandschutz unabhängigen Aufgabenbereich könnte die Notfallrettung (Rettungsdienst) darstellen.

Die KGSt führt in ihrem Bericht 7/2019 die Tätigkeit „Fahrzeugführer RTW/NEF“ (in München Fahrzeugführer Feuerwehr Notfallrettung) als eine mit A9 bewertbare Verwendung auf. Sie gibt damit einen Hinweis auf eine mögliche Spezialisierungsvariante für Notfallsanitäter im Bereich der Notfallrettung (Rettungsdienst) bei den Feuerwehren. Bei vielen Berufsfeuerwehren außerhalb Bayerns stellt die Durchführung der medizinische Notfallrettung (Rettungsdienst) einen

wesentlichen Teil der Pflichtaufgaben dar. Teilweise existiert dort bereits eine strikte personelle Trennung zwischen dem abwehrenden Brandschutz und der Notfallrettung (z. B. Berliner Feuerwehr) oder eine solche ist aktuell in der Diskussion. In Bayern ist die Durchführung des Landrettungsdienstes (boden gebundene Notfallrettung) gem. dem Bayerischen Feuerwehrgesetz (BayFwG in der in der Bayerischen Rechtssammlung veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch § 1 Abs. 164 der Verordnung vom 26. März 2019) und Bayerischen Rettungsdienstgesetz (BayRDG vom 22. Juli 2008, zuletzt geändert § 1 Abs. 167 der Verordnung vom 26. März 2019) derzeit keine Pflichtaufgabe der Feuerwehr. Eine eigene fachspezifische Wahlfortbildung für „Fahrzeugführer RTW/NEF“ wäre unabhängig davon nur denkbar, wenn die medizinische Ausbildung zum Notfallsanitäter als Zusatzausbildung nach der eigentlichen Feuerwehrausbildung erfolgt. Die im Vorfeld der Feuerwehrausbildung absolvierte Berufsausbildung zum Notfallsanitäter stellt die grundsätzlich benötigte Zugangsvoraussetzung für die Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik – Fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst dar und kann daher, aus Gründen der Gleichbehandlung mit anderen Berufsausbildungen, nach Ansicht des Verfassers, nicht als fachspezifische Wahlfortbildung angesehen werden. Die berufsbegleitende Weiterbildung von Notfallsanitätern zum „Praxisanleiter für Notfallsanitäter“ könnte, sofern sie nach der Feuerwehrgrundausbildung erfolgt, ggf. als eigene fachspezifische Wahlfortbildung dargestellt werden.

5.3.1.3 Verwendung in der Feuerwehraufbahn ohne Einsatzdienstbestandteil

Eine Verwendung in der Feuerwehraufbahn ohne Einsatzdienstbestandteil ist dann denkbar, wenn es sich dabei um klassische Tätigkeitsbereiche der „Feuerwehrverwaltung“ wie z. B.

- Einsatzdienstplanung,
- Einsatznachbereitung,
- Pflege von Einsatzunterlagen und
- Aufbereitung von Informationen für die Veröffentlichung in den sozialen Medien (Medienbetreuer)

oder um feuerwehrspezifische „rückwärtige Dienste“ wie z. B.

- Material- und Gerätewarttätigkeiten,
- Prüftätigkeiten,
- Bekleidungslogistik,
- Bestellwesen,
- Arbeits- und Gesundheitsschutz oder
- Fahrlehrer

handelt.

5.3.2 Betrachtung der Vor- und Nachteile der Spezialisierungsvarianten für die Verwendungen in den Bereichen mit unabhängiger Führungsfunktion

Eine Spezialisierung in Form einer eigenen fachspezifischen Wahlfortbildung für die in Kapitel 5.3.1.1 dargestellten Verwendungen in einem der Bereiche mit unabhängiger Führungsfunktion hat folgende Vorteile:

- Erzeugung von hochspezialisiertem fach-/verwendungsspezifischem Führungs- und Beratungspersonal,
- vollständige Konzentration der Führer der „Spezialeinheiten“ auf die Führungsaufgaben in ihrer Spezialverwendung da sie frei von anderen Standardtätigkeiten (z. B. Einsatzberichtswesen) eines Fahrzeugführers/ Brandinspektors auf dem Löschzug sind,
- Erhalt der Verbindung zum regulären Einsatzdienst durch weiteren Einsatz als Truppmann auf den Löschzugfahrzeugen oder
- Darstellung angemessener Wertschätzung für die Führungstätigkeit in einer hochkomplexen oder/und hochrisikobehafteten „Spezialeinheit“ der Feuerwehr.

Sie hat folgende Nachteile:

- Verlust der Universalverwendbarkeit des Brandinspektors als Fahrzeugführer auf allen Fahrzeugen des Löschzugs,
- Schaffung von „zwei Klassen“ an Brandinspektoren (mit und ohne Führungskompetenz für die Fahrzeuge des Löschzugs),
- Erhöhung der Komplexität der Dienstplanung,
- Einschränkung bei der Möglichkeit des kurzfristigen Wechsels des Verwendungsbereichs oder
- Nachschulungsaufwand bei erforderlichem Wechsel des Verwendungsbereichs.

Eigene Spezialisierungsvarianten „Einsatzleiter/Sachbearbeiter Höhenrettung (in München Fahrzeugführer Feuerwehr Höhenrettung)“, „Taucheinsatzführer/Sachbearbeiter Tauchen (in München Fahrzeugführer Feuerwehr Wasserrettung)“, „Messtechnikmeister ATF (in München Fahrzeugführer Feuerwehr ATF)“ und „Dekon-Assistent (in München Fahrzeugführer Feuerwehr Dekontamination)“ in der 2. QE sind aufgrund des Zeitaufwandes für die jeweilige Tätigkeit, der Komplexität des Einsatzbereichs und des Umfangs der Zusatzqualifikationen möglich und sinnvoll. An die Spezialisierungsvarianten „Einsatzleiter/Sachbearbeiter Höhenrettung“ könnte eine Weiterentwicklung zum „Lehrhöhenretter (in München Teamleiter Höhenretter)“ und an die Spezialisierungsvariante „Taucheinsatzführer/Sachbearbeiter Tauchen“ könnte eine Weiterentwicklung zum „Lehrtaucher (in München Teamleiter Wasserrettung)“ anschließen. Für beide Spezialisierungsvarianten wäre ggf. sogar eine modulare Weiterqualifizierung für die 3. QE in Form einer eigenen Spezialisierungslaufbahn „Leitung Höhenrettung“ oder „Leitung Wasserrettungswesen“ denkbar.

5.3.3 Betrachtung der Spezialisierungsvarianten für eine vom abwehrenden Brandschutz unabhängige Verwendung

Die RTW der Berufsfeuerwehr München sind Bestandteil des Löschzuges und dienen in erster Linie dem Eigenschutz der Einsatzkräfte der Feuerwehr. Zusätzlich zur Normbeladung eines RTW verfügen die RTW der Berufsfeuerwehr München auch über Material zur nichtärztlichen Vorsichtung und zur Durchführung von Messaufgaben. Sie können, sofern sie nicht zum Eigenschutz im originären Feuerwehreinsatz gebunden sind, durch die Integrierte Leitstelle München zur Abdeckung von Lastspitzen im Rettungsdienst München eingesetzt werden (sog. Spitzenlastabdeckung).

Die Rettungsassistenten und Notfallsanitäter der Berufsfeuerwehr München besetzen als Fahrzeugführer den (Zug-)RTW und übernehmen, wenn sie im Rahmen der medizinischen Eigenabsicherung des Löschzugs zum Einsatz kommen, im Ausnahmefall auch andere dringend notwendige Unterstützungsaufgaben im abwehrenden Brandschutz. Aus diesem Grund kann auf die Universalverwendbarkeit als Gruppen-/Fahrzeugführer nicht verzichtet werden.

Eine eigene fachspezifische Wahlfortbildung für den Fahrzeugführer RTW/NEF (Notfallsanitäter) im Sinne der in Kapitel 5.3.1.2 dargestellten Verwendungen in einem vom abwehrenden Brandschutz unabhängigen Bereich ist daher nicht sinnvoll.

Die berufsbegleitende Weiterbildung zum „Praxisanleiter für Notfallsanitäter“ könnte grundsätzlich als eigene fachspezifische Wahlfortbildung dargestellt werden. Aufgrund der oben dargestellten Einbindung der RTW im abwehrenden Brandschutz kann auch beim Praxisanleiter für Notfallsanitäter nicht auf die Universalverwendbarkeit als Gruppen-/Fahrzeugführer verzichtet werden, da dieser ebenfalls als Fahrzeugführer des (Zug-)RTW eingesetzt wird.

Eine eigene fachspezifische Wahlfortbildung für „Praxisanleiter für Notfallsanitäter“ im Sinne der in Kapitel 5.3.1.2 dargestellten Verwendungen in einem vom abwehrenden Brandschutz unabhängigen Bereich ist daher bei der Berufsfeuerwehr München nicht sinnvoll.

Eine Ausnahme stellt die Verwendung als „Helicopter Emergency Medical Services Technical Crew Member (HEMS TC) Notfallsanitäter“ auf dem Rettungshubschrauber Christoph 1 dar.

Der HEMS TC Notfallsanitäter im Luftrettungsdienst absolviert neben der erforderlichen Vorqualifikation zum Notfallsanitäter die Sonderausbildung zum HEMS TC. Diese hat einen Umfang von 40 Stunden. Zusätzlich ist eine mindestens vierjährige Berufserfahrung im Rettungsdienst München vorgeschrieben. Mit den Pflichtfortbildungen für Notfallsanitäter, die in diesem Vierjahreszeitraum zu besuchen sind, und den weiteren Zusatzqualifikationen für fliegendes notfallmedizinisches Personal wäre eine Spezialisierungsvariante „HEMS TC Notfallsanitäter“ mit einer entsprechenden fachspezifischen Wahlfortbildung in der 2. QE denkbar. Aufgrund des Zeitaufwandes für die Tätigkeit, der Komplexität des Einsatzbereichs und des Umfangs der Zusatzqualifikationen ist diese möglich und sinnvoll.

5.3.4 Betrachtung der Vor- und Nachteile der Spezialisierungsvarianten für eine Verwendung in der Feuerwehrlaufbahn ohne Einsatzdienstbestandteil

Eine Spezialisierung in Form eigener fachspezifischer Wahlfortbildungen für die in Kapitel 5.3.1.3 dargestellten Verwendungen in der Feuerwehrlaufbahn ohne Einsatzdienstbestandteil hat die folgenden Vorteile:

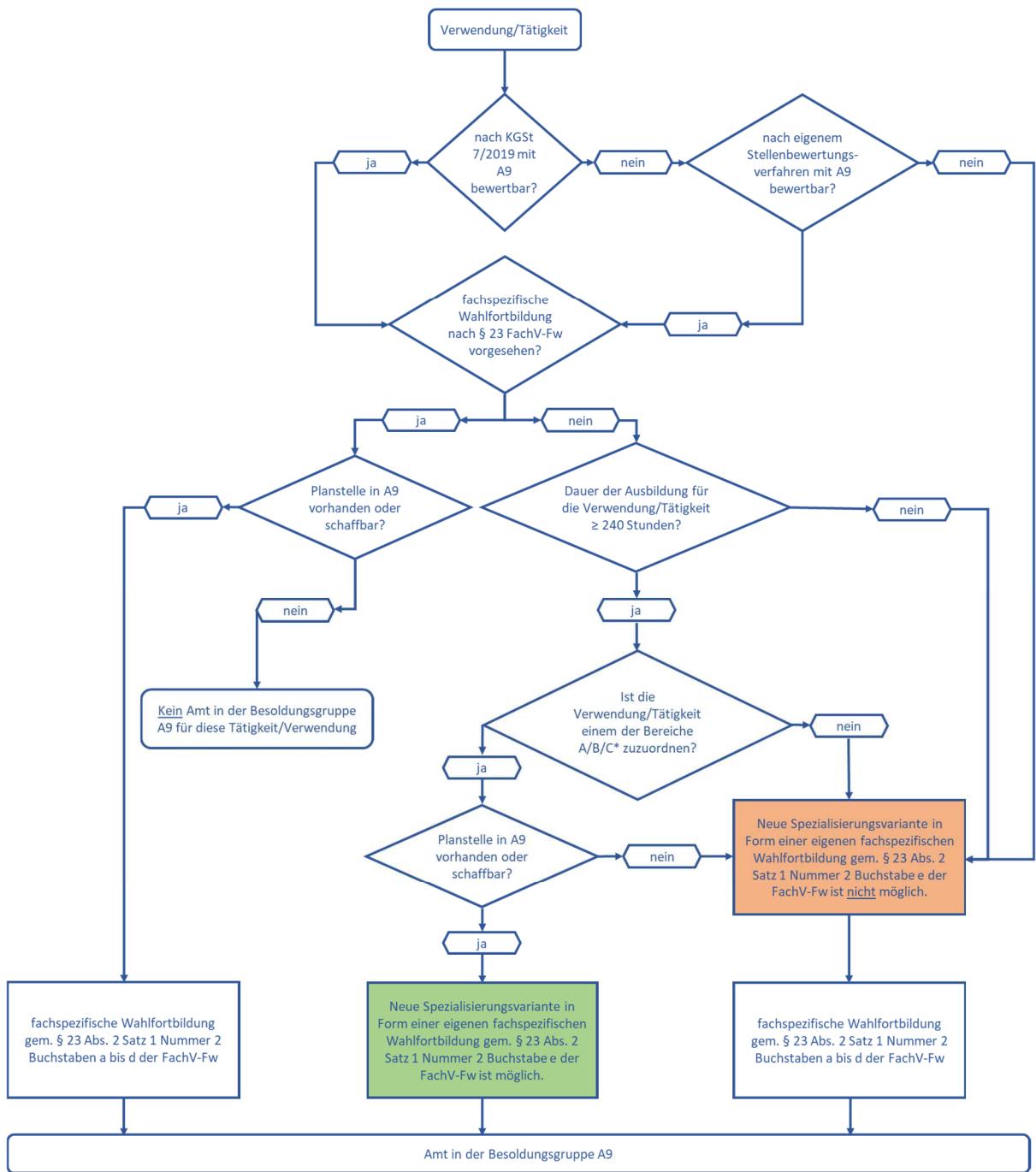
- Einsatzmöglichkeit für dauerhaft nicht feuerwehrdiensttaugliche Mitarbeiter,
- permanente Verfügbarkeit im zugewiesenen Aufgabengebiet aufgrund der reinen Tagesdiensttätigkeit,
- große Routine bei der Ausführung der Tätigkeiten aufgrund der häufigen Anwesenheit und der daraus resultierenden hohen Präsenzzeit im Tagesdienst und
- Darstellung angemessener Wertschätzung auch für die Führungstätigkeit in einem Aufgabenbereich des rückwärtigen Dienstes der Feuerwehr.

Sie hat den Nachteil, dass durch die reine Verwendung im rückwärtigen Dienst ohne Einsatzdiensttätigkeit der Praxisbezug zum Einsatzdienst fehlt. Dieser ist jedoch für die meisten der aufgelisteten Tätigkeiten verzichtbar oder gänzlich unnötig.

Aufgrund der angeführten Vorteile erscheinen Spezialisierungsvarianten in den genannten Verwendungsbereichen sinnvoll. In einzelnen Bereichen könnte sich auch eine modulare Weiterqualifizierung für die 3. QE in Form einer entsprechenden Spezialisierungslaufbahn anschließen.

Das in Abbildung 5.1 dargestellte Ablaufschema stellt einen Vorschlag für den Prüfablauf dar, mit dessen Hilfe entschieden werden kann, ob eine eigenständige Spezialisierungsvariante mit der dazugehörigen fachspezifischen Wahlfortbildung für eine Verwendung in der Besoldungsgruppe A9 möglich ist.

5.4 Schematische Darstellung des Prüf- und Entscheidungsprozesses für eine Spezialisierungsvariante



- * A = Verwendung/Tätigkeit mit eigener, vom vom klassischen Fahrzeugführer eines Fahrzeugs des Löschezugs unabhängiger Führungsfunktion im Einsatzdienst (siehe 5.3.1.1)
- B = Verwendung/Tätigkeit in einem vom Dienst auf dem Löschezug (abwehrender Brandschutz) völlig unabhängigen Aufgabenbereich (siehe 5.3.1.2)
- C = Verwendung/Tätigkeit im fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst, jedoch ohne Einsatzdienstbestandteil (siehe 5.3.1.3)

Abbildung 5.1: Ablaufschema des Prozesses zur Prüfung ob eine eigenständige fachspezifische Wahlfortbildung als Spezialisierungsvariante zum Erreichen eines Amtes in A9 möglich ist.

6 Anerkennung von Qualifikationen

Häufig gestaltet sich die Anerkennung von (Vor-)Qualifikationen, die bei einer anderen (externen) Ausbildungseinrichtung erworben wurden, schwierig.

Gründe hierfür sind beispielsweise

- fehlende Kenntnisse bzgl. des Ausbildungsinhalts (Stoffplan),
- andere Prüfungsmodalitäten,
- andere Rechtsgrundlagen für die durchgeführte Ausbildung und Prüfung,
- Unterschiede bei der Ausbildungsdauer (Lehrgangslänge),
- laufbahnrechtliche Zwänge und
- andere Lehrmethoden.

Aus diesem Grund erscheint es dem Verfasser sinnvoll, sich über ein Anerkennungs- bzw. Zertifizierungsverfahren für „Vorqualifikationen“ Gedanken zu machen. Auch diese Thematik stellt ggf. einen neuen Weg zur Besoldungsgruppe A9 dar, da sie zu einer teilnehmerbezogenen Lehrgangsplanung und teilnehmerspezifischen Lehrgangsdauer im Bereich der Führungslehrgänge und der fachspezifischen Wahlfortbildungen führen würde. Bis dato ist eine Verkürzung der Lehrgangsdauer aufgrund der Anerkennung von (Vor-)Qualifikationen grundsätzlich nicht vorgesehen. Auch laufbahnrechtlich wäre sie aktuell nur bedingt möglich, da neben dem Lehrgangsinhalt auch die jeweilige Lehrgangsdauer konkret vorgegeben ist.

6.1 Ziel einer Anerkennung von Qualifikationen

Ziele einer Anerkennung von Qualifikationen können unter anderem sein

- die Verkürzung der Ausbildungsdauer,
- die Schaffung freier Ausbildungskapazitäten (Lehrgangsplätze) an den vorhandenen Ausbildungseinrichtungen (Feuerwehrschulen usw.),
- die Vermeidung von inhaltlichen Doppelungen in der Ausbildung,
- die teilnehmerbezogene Nutzung freiwerdender Zeitkontingente zur individuellen Förderung und
- die Anerkennung/Wertschätzung für bereits erbrachte Ausbildungsleistungen.

6.2 Ablauf der Anerkennung von Qualifikationen

Um darüber zu entscheiden, ob bereits erworbene Qualifikationen anerkannt werden können, werden in der Regel die ausgestellten Bestätigungsunterlagen wie Zeugnisse, Teilnahmebescheinigungen, Urkunden und Zertifikate, sowie Stoff-/Lehrpläne der Bildungseinrichtungen zu Rate gezogen. Anhand dieser Dokumente wird die Ausbildungsdauer, der Ausbildungsinhalt und zu guter Letzt auch der Ausbildungserfolg formell überprüft. Ergibt diese Überprüfung, dass die im eigenen Zuständigkeitsbereich und die an einer anderen Bildungseinrichtung durchgeführte Qualifizierungsmaßnahme formal gleichwertig ist, wird die „Fremdqualifizierung“ in der Folge (wenn keine (laufbahn-)rechtlichen Vorgaben dies verhindern) anerkannt. Häufig ist diese Überprüfung eine Einzelfallprüfung, die mit großem Aufwand

(inhaltliche Recherche, rechtliche Prüfung usw.) verbunden ist und daher meist lange dauert.

6.2.1 Neue Wege in der Anerkennungsphilosophie

Seit geraumer Zeit ist beim Thema Ausbildungsphilosophie bei den Feuerwehren von einem Paradigmenwechsel die Rede. Die Entwicklung soll demnach von dem rein auf die Weitergabe von feststehenden, logisch gegliederten und hierarchisch strukturierten Wissensbeständen (Lernparadigma des Kognitivismus) hin zu einem aktiven, individuellen und konstruktiven Lernprozess (Lernparadigma des Konstruktivismus) führen. [20] [21] Damit soll nach und nach auch in der Feuerwehrausbildung eine handlungsorientierte, nachhaltigere Kompetenz- und Fähigkeitsvermittlung Einzug halten [22]. Vor diesem Hintergrund stellt sich nun aus Sicht des Verfassers die Frage, ob nicht auch bei der Anerkennung von Qualifikationen ein handlungs- bzw. kompetenzorientierter Überprüfungsprozess zielführender und zeitgemäß ist. Mit Hilfe eines kompetenzorientierten Überprüfungsprozesses (siehe Abbildung 6.1) werden nicht mehr nur die vorhandenen Bestätigungsdocumente und vorgelegten Stoff-/Lehrpläne geprüft, sondern insbesondere auch das tatsächliche Vorhandensein der nötigen, verwendungsspezifischen Handlungskompetenzen und Fähigkeiten. Voraussetzung hierfür sind definierte, verwendungsspezifische Handlungskompetenzfelder. Diese könnten für die häufigsten Anerkennungsfragestellungen durch den Arbeitskreis Ausbildung (AK-A) der AGBF-Bayern, unter kontinuierlicher Beurteilung durch pädagogische Fachleute, erstellt und durch den Prüfungsausschuss für den feuerwehrtechnischen Dienst in Bayern überprüft und zugelassen werden.

Am Beispiel eines Brandinspektors in Ausbildung könnte dies unter anderem bei der Anerkennung von extern erworbenen Ausbilderqualifikationen, wie z. B. der „Ausbildung der Ausbilder“ (ADA-Kurs der Industrie- und Handelskammer (IHK)), zur Verkürzung des Führungslehrgangs um die methodisch/didaktischen Lehrgangsinhalte der Fall sein. Das verwendungsspezifische Handlungskompetenzfeld könnte hier „Selbstständiges Fortbilden der Mitglieder der Wachabteilung durch den Brandinspektor“ heißen und die folgenden Handlungskompetenzen beinhalten:

- selbstständige Stoffrecherche,
- zielgruppenorientierte Stoffaufbereitung,
- Entwicklung eines zielgruppenorientierten methodisch-/didaktischen Fortbildungskonzepts und
- selbstständige Durchführung einer daraus entwickelten Fortbildungseinheit von 15 Minuten.

Nach der Vorlage eines beglaubigten Bestätigungsdocuments wären dann durch den Anerkennungsantragsteller (Brandinspektor in Ausbildung) in einem beispielsweise 45-minütigen Prüfungsverfahren (30 Minuten Vorbereitung, 15 Minuten Durchführung der „Fortbildungsmaßnahme“) die oben beschriebenen Handlungskompetenzen und Fähigkeiten erfolgreich nachzuweisen. Eine formelle Einzelfallprüfung der inhaltlichen Gleichwertigkeit der extern erworbenen Qualifikation durch die anerkennende Stelle

erfolgt nicht mehr. Der Führungslehrgang kann folglich verkürzt werden.

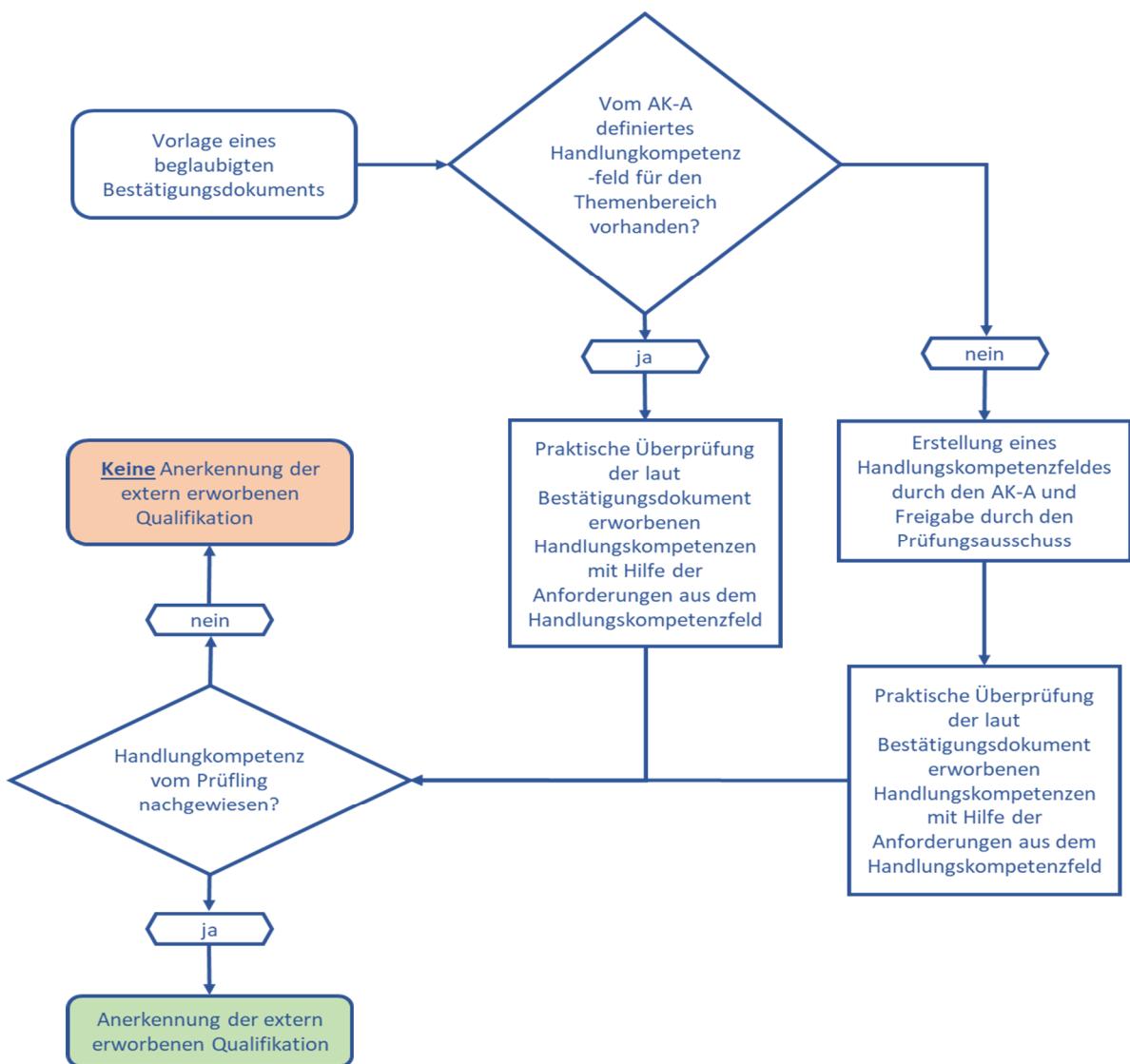


Abbildung 6.1: Ablaufschema des handlungskompetenzorientierten Prozesses zur Prüfung ob extern erworbene Qualifikationen anerkannt werden können

Die definierten Handlungskompetenzfelder können auch im Rahmen des dienststelleninternen Qualitätsmanagements zur Qualitätssicherung eingesetzt werden. Mit ihnen ließe sich turnusmäßig das Vorhandensein der erforderlichen einsatzbereichsspezifischen Handlungskompetenzen und Fähigkeiten überprüfen. Anhand des Überprüfungsergebnisses kann in der Folge der erforderliche Fortbildungsbedarf abgeschätzt bzw. das Fortbildungsangebot besser an den tatsächlichen Bedarf angepasst werden.

Der Themenkomplex der handlungskompetenzorientierten Qualifikationsanerkennung konnte an dieser Stelle nur andiskutiert werden. Nach Meinung des Verfassers würde sich hierzu eine vertiefende Fortsetzung der Überlegungen lohnen. Dies könnte z. B. in Form zukünftiger Fach- oder Studienarbeiten geschehen.

7 Zusammenfassung und Ausblick

Bereits seit der Laufbahnreform in Bayern in den Jahren 2010/11 und dem damit verbundenen Wechsel von der eigenen Laufbahn des feuerwehrtechnischen Dienstes mit der dafür geltenden Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung (ZAPO-Fw) zur Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik mit fachlichem Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst und der dazugehörigen Fachverordnung Feuerwehr (FachV-Fw) sind die neuen Wege zu einem Amt in der Besoldungsgruppe A9 im Grundsatz beschrieben. Seitdem existiert die Möglichkeit, sich nach dem Absolvieren eines Basisqualifikationsmoduls (Führungslehrgang) über mehrere Wege, die sogenannten fachspezifischen Wahlfortbildungen, zu spezialisieren und damit die Voraussetzung für die Übertragung eines Amtes in A9 zu schaffen. In der FachV-Fw sind konkret die fachspezifischen Wahlfortbildungen für den Bereich des Vorbeugenden Brand- und Gefahrenschutzes (VB/G), der Ausbildung, des Gruppenführers im Einsatzdienst und des Gruppenführers in der Integrierten Leitstelle (ILS) aufgeführt. Zusätzlich existiert ebenfalls die Möglichkeit, für eine Verwendung in einem anderen Bereich eine standortbezogene fachspezifische Wahlfortbildung durchzuführen. Diese bedarf der einmaligen Zustimmung des Prüfungsausschusses für den feuerwehrtechnischen Dienst in Bayern.

Anhand des Berichts 7/2019 der Kommunalen Gemeinschaftsstelle (KGSt) und den darin aufgeführten Verwendungen, die bei einer Feuerwehr der Größenklasse 1 mit A9 bewertbar wären, wurde überprüft, ob es zusätzlich zu den bei der Berufsfeuerwehr München bereits in der Besoldungsgruppe A9 vorhandenen Verwendungsbereichen weitere gibt, die der genannten Verwendung in einem anderen Bereich zugeordnet werden können. Dabei hat sich gezeigt, dass weitere fachspezifische Spezialisierungen für Tätigkeiten/Verwendungen möglich wären, die eine eigene, vom klassischen Fahrzeugführer eines Sonderfahrzeugs des Löschzuges unabhängige Führungsfunktion im Einsatzdienst darstellen. Gleches gilt für Tätigkeiten/Verwendungen in einem vom Dienst auf dem Löschzug (abwehrender Brandschutz) völlig unabhängigen Aufgabenbereich des Einsatzdienstes und für Tätigkeiten/Verwendungen, die zwar im fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (Feuerwehrlaufbahn) erfolgen sollen, jedoch keinen Einsatzdienstanteil beinhalten (siehe Kapitel 5.3.1.). Im letzten Kapitel werden Überlegungen zu einem handlungskompetenzorientierten Anerkennungsverfahren für extern erworbene Qualifikationen angestellt. Diese stellen im Kontext mit dem modularen Laufbahnansatz, der mit der Qualifikation für die Besoldungsgruppe A9 beginnt und sich, nach dem aktuellen Entwurfsstand der Neufassung der FachV-Fw, ab dem Jahr 2021 in der 3. QE fortsetzen soll (siehe Anhang B), ebenfalls einen Teilaspekt der „Neuen Wege zur Besoldungsgruppe A9“ dar.

Literaturverzeichnis

- [1] „Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern“. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.dienstrecht.bayern.de/gesetz/>. [zugegriffen: 01-Okt-2019].
- [2] „LlbG: Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamten (Leistungslaufbahngesetz – LlbG) Vom 5. August 2010 (GVBl. S. 410, 571) BayRS 2030-1-4-F (Art. 1–71) - Bürgerservice“. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayLlbG>. [zugegriffen: 01-Okt-2019].
- [3] „MMI16-354.pdf“. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMI16-354.pdf>. [zugegriffen am 30-Sept-2019].
- [4] „ZAPO–Fw § 11 - beck-online“. [Online]. Verfügbar unter: <https://beck-online.de> [zugegriffen: 03-Okt-2019].
- [5] „FachV–Fw § 23 - beck-online“, 01-Jan-2012. [Online]. Verfügbar unter: <https://beck-online.de> [zugegriffen: 03-Okt-2019].
- [6] „FachV–Fw § 23 - beck-online“, 01-Jan-2016. [Online]. Verfügbar unter: <https://beck-online.de> [zugegriffen: 03-Okt-2019].
- [7] „ZAPO–Fw § 31 - beck-online“. [Online]. Verfügbar unter: <https://beck-online.de> [zugegriffen: 02-Okt-2019].
- [8] „BayBG: Art. 2 Oberste Dienstbehörde - Bürgerservice“. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayBG-2>. [zugegriffen: 03-Okt-2019].
- [9] „LlbG: Art. 66 Grundsätze der Fortbildung - Bürgerservice“. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayLlbG-66>. [zugegriffen: 14-Okt-2019].
- [10] V. Skrok, „Empfehlungen zur Umsetzung der FachV-FW“, S. 17, Mai 2012. Verfügbar unter: https://www.wuerzburg.de/themen/sicherheitundordnung/gefahrenabwehr/karriere/3-qualifikationsebene/m_429423. [zugegriffen: 16-Oktober-2019].
- [11] „KGSt Größenklassen“ [Online]. Verfügbar unter: <https://www.kgst.de/groessenklassen>. [zugegriffen: 16-Okt-2019].
- [12] „NotSanG - Gesetz über den Beruf der Notfallsanitäterin und des Notfallsanitäters“. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/not sang/BJNR134810013.html>. [zugegriffen: 16-Okt-2019].
- [13] „§ 3 NotSan-APrV: Praxisanleitung; Praxisbegleitung“. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.notfallsanitaeter-aktuell.de/pruefungs-verordnung/praxisanleitung.html>. [zugegriffen: 16-Okt-2019].
- [14] „Disponent Integrierte Leitstelle“ [Online]. Verfügbar unter: <https://www.sfsg.de/sonderausbildung/disponent-integrierte-leitstelle.html>. [zugegriffen: 16-Okt-2019].
- [15] „Medizinproduktebeauftragte/-r in Einrichtungen der“. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.dekra-akademie.de/de/seminar-detailseite/>. [zugegriffen: 16-Okt-2019].

- [16] „Leiter des Atemschutzes“. [Online]. Verfügbar unter: https://www.sfsr.de/lehrgaenge/lehrgangsangebot/detailansicht.html?listPid=461&tx_lehrgangsangebot_lehrgaenge%5Blehrgang%5D=19&tx_lehrgangsangebot_lehrgaenge%5Baction%5D=show&tx_lehrgangsangebot_lehrgaenge%5Bcontroller%5D=Lehrgang&cHash=212d82aa1aa4b76126771b10ddb6f9e6. [zugegriffen: 16-Okt-2019].
- [17] „VM Verkehrsinstitut München - Fahrlehrer Klasse BE“. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.verkehrsinstitut-muenchen.net/fuer-fahrlehrer/fahrlehrerausbildung/fahrlehrer-klasse-be/>. [zugegriffen: 16-Okt-2019].
- [18] „VM Verkehrsinstitut München - Fahrlehrer Klasse CE“. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.verkehrsinstitut-muenchen.net/fuer-fahrlehrer/fahrlehrerausbildung/fahrlehrer-klasse-ce/>. [zugegriffen: 16-Okt-2019].
- [19] BBK Referat III.2, „Die Analytische Task Force Informationen zu Leistungsspektrum und Anforderungswegen“. Mai-2019.
- [20] M. Bräuer, T. E. Höfs, und A. Meyer, „Paradigmenwechsel in der Feuerwehrausbildung - Teil 1“, *Brandschutz Dtsch. Feuerwehr-Ztg.*, Nr. 3/2013, S. 8, März 2013.
- [21] H. Siebert, *Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung; Didaktik aus konstruktivistischer Sicht.*, 7. Weinheim: ZIEL, 2012.
- [22] M. Bräuer, „Der Weg zu einem Wandel der Lernkultur in den Feuerwehren. Verändertes Lernen bei den Feuerwehren unter Berücksichtigung einer konstruktivistisch-kompetenzorientierten Didaktik“, *Bevölkerungsschutz*, Nr. 4, S. 3, 2018.

Abkürzungsverzeichnis

ADA	Ausbildung der Ausbilder
AGBF	Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren
BayBG	Bayerisches Beamten gesetz
BayBesG	Bayerisches Besoldungsgesetz
BayBeamtVG	Bayerisches Beamtenversorgungsgesetz
BayFwG	Bayerisches Feuerwehr gesetz
BayRDG	Bayerisches Rettungsdienstgesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BeamtStG	Beamtenstatusgesetz
BI	Brandinspektor
HörG	Höhenrettungsgruppe
LlbG	Leistungslaufbahngesetz
FachVO	Fachverordnung
FachV-Fw	Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst
HBM	Hauptbrandmeister
IHK	Industrie- und Handelskammer
ILS	Integrierte Leitstelle
KGSt	Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement
NAW	Notarztwagen
NEF	Notarzteinsatzfahrzeug
NotSan	Notfallsanitäter
NotSanG	Notfallsanitätergesetz
OBM	Oberbrandmeister
QE	Qualifikationsebene
RD	Rettungsdienst
RTW	Rettungswagen
SB	Sachbearbeiter
SRHT	Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen
VB/G	Vorbeugender Brand- u. Gefahrenschutz
ZAPO-Fw	Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Beamten der Laufbahn des feuerwehrtechnischen Dienstes

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2.1: Darstellung der verschiedenen Qualifizierungsvarianten für A9 auf Basis der alten ZAPO-Fw (bis 2011) und der darauf folgenden FachV-Fw in ihren verschiedenen Fassungen (von 2012 bis heute).....	4
Abbildung 4.1: Grafische Darstellung der verschiedenen modularen Laufbahnvarianten in der 3. QE für die Zeiträume bis 2020 (FachV-Fw „alt“) und ab 2021 (Entwurf FachV-Fw „neu“).....Anhang B	
Abbildung 5.1: Ablaufschema des Prozesses zur Prüfung ob eine eigenständige fachspezifische Wahlfortbildung als Spezialisierungsvariante zum Erreichen eines Amtes in A9 möglich ist.....	18
Abbildung 6.1: Ablaufschema des handlungskompetenzorientierten Prozesses zur Prüfung ob extern erworbene Qualifikationen anerkannt werden können.....	21

Tabellenverzeichnis

Tabelle 5.1:	Darstellung der gem. KGSt-Bericht 7/2019 mit A9 bewertbaren Verwendungen/Tätigkeiten und den für diese erforderlichen spezifische Aus-/Fortbildungszeiten.....	9
Tabelle 5.2:	Aufstellung der Vor- und Nachteile von Spezialisierungsvarianten in Form von eigenständigen fachspezifischen Wahlfortbildungen innerhalb der 2. QE.....	11

Anhang A - Experteninterviews

Name, Vorname	Organisation	Funktion
Skrok, Volker	BF Nürnberg	Leiter d. FW
	Prüfungsausschuss für den feuerwehrtechnischen Dienst in Bayern	Vorsitzender
Schanzmann, Felix	BF Nürnberg	Leiter d. Ausbildung
	AK Ausbildung der AGBF Bayern	Vorsitzender
Weiderer, Rolf	BF München	Unterabteilungsleiter Personal (VS 1)
Gebhart, Sandra	BF München	Abteilungsleiterin Einsatzbetrieb (BE)
Müller, Bernhard	BF München	Fachbereichsleiter im Bereich Aus- und Fortbildung (VO-II)
Gerstenhöfer, Simon	BF München	Unterabteilungsleiter Koordination-Einsatzbetrieb (BE-K)
Achtsnit, Tobias	BF München	Referendar der BF München
Pawellek, Michael	Berliner Feuerwehr	Aufstiegsbeamter
Brandenburg, Jörg	BF Oberhausen	Abteilungsleiter Ausbildung

Anhang B - Grafische Darstellung der verschiedenen Laufbahnvarianten der 3. QE

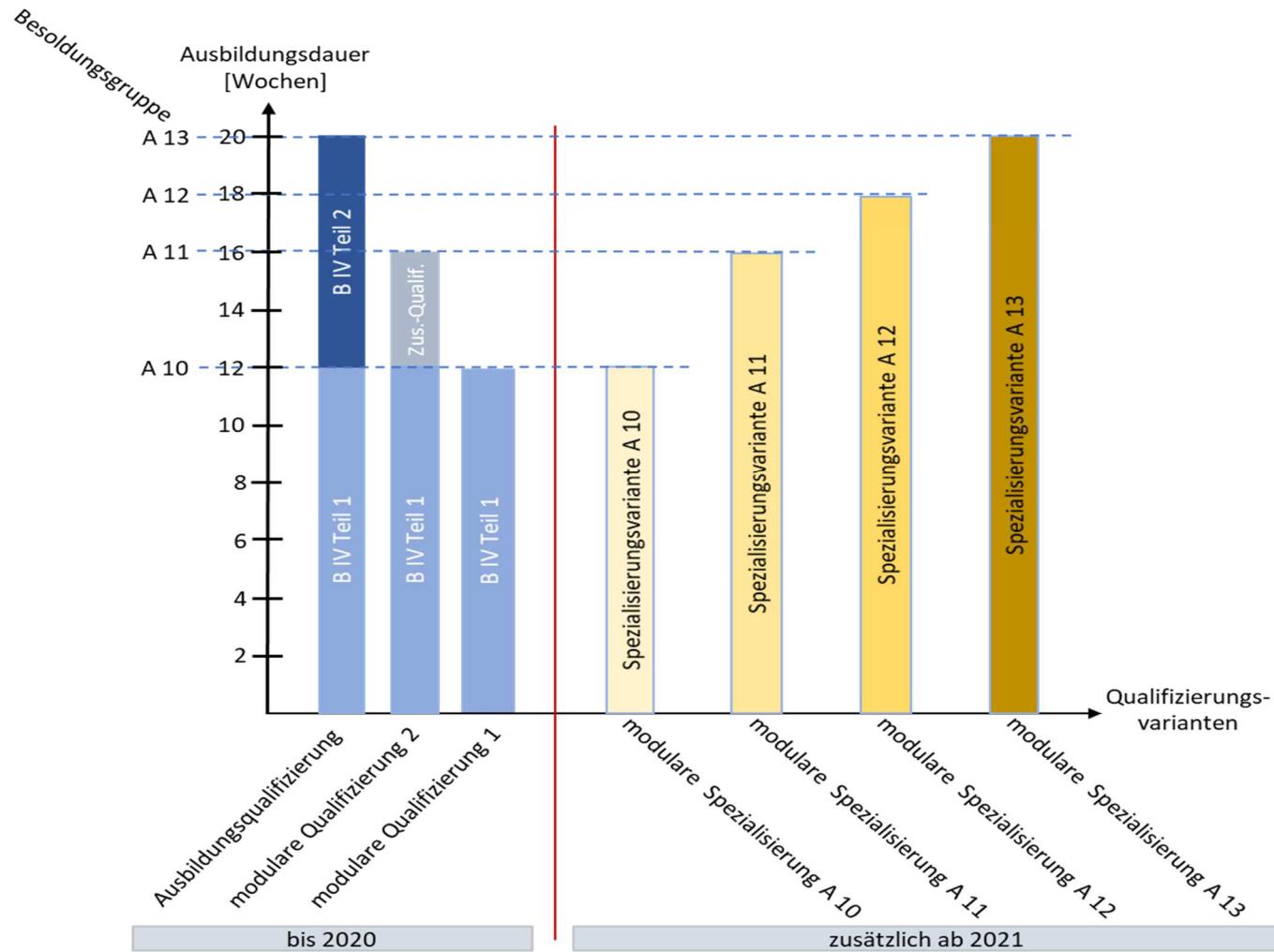


Abbildung 4.1 Grafische Darstellung der verschiedenen modularen Laufbahnvarianten in der 3. QE für die Zeiträume bis 2020 (FachV-Fw „alt“) und ab 2021 (Entwurf FachV-Fw „neu“)