



FEUERWEHR
Hannover

Fachkräftemangel in Rettungsdienstschulen Konzept zur Gewinnung geeigneter Lehrkräfte

Fachkräftemangel in Rettungsdienstschulen

Facharbeit gemäß § 21 VAP2.2-Feu NRW

Christine Reime
Brandrätin
Berufsfeuerwehr Hannover

Lübeck, den 20.12.2022

Aufgabenstellung

Kurzfassung

Die Gewinnung fachlich qualifizierter Lehrkräfte für Rettungsdienstschulen ist seit der Einführung des Notfallsanitätergesetzes für alle Ausbildungsstätten von zentraler Bedeutung. Vor allem vor dem Hintergrund, dass zum Ende des Jahres 2023 Übergangsregelungen (für Lehrkräfte) auslaufen, gewinnt das Thema der Facharbeit an Brisanz, da die Schulen einen gesetzeskonformen Lehrbetrieb aufrechterhalten und auf Fachkräftemangel schnell reagieren müssen.

Um ein Konzept zur Fachkräftegewinnung zu entwickeln, ist es unabdingbar zunächst die gesetzlichen Grundlagen zu ermitteln, zu bewerten und die sich daraus ergebenden Probleme aufzuzeigen. Daraus resultieren zum einen die möglichen Ausbildungswege von Lehrpersonal und zum anderen die Zeiträume, die für die jeweilige Qualifikation angesetzt werden müssen.

Aufgrund der hohen Bandbreite an Trägern für Rettungsdienstschulen, befasst sich diese Facharbeit ausschließlich mit kommunalen Rettungsdienstschulen, die von Berufsfeuerwehren betrieben werden.

Ziel dieser Arbeit ist es, unterschiedliche Ansatzpunkte und Wege zur Fachkräftegewinnung aufzuzeigen. Diese sollen als Ideenpool verstanden werden, da nicht jede Rettungsdienstschule über gleiche Voraussetzungen verfügt und die länderspezifischen Regelungen nicht für alle Dienststellen gleich sind. Es werden mögliche Zielgruppen identifiziert und diese mit jeweils angepassten Qualifizierungsmaßnahmen in Verbindung gebracht, um diesen Personenkreis dann gezielt zu bewerben. Aufgezeigt werden Möglichkeiten der kurz-, mittel- und langfristigen Rekrutierung von Lehrpersonal.

Abschließend wird das Konzept des *Employer Branding* und Vorschläge für eine darin eingebettete Werbeoffensive vorgestellt, sowie weitere Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung für Rettungsdienstschulen von Berufsfeuerwehren.

Abstract

Since the introduction of the Emergency Paramedic Act (Notfallsanitättergesetz), the recruitment of professionally qualified teaching staff for rescue service schools has been of central importance for all training institutions. Especially against the background that transitional regulations (for teachers) will expire at the end of the year 2023, the topic of the skilled work becomes more explosive, since the schools have to maintain a teaching operation in compliance with the law and have to react quickly to a shortage of qualified personnel.

In order to develop a concept for the recruitment of qualified personnel, it is indispensable to first determine and evaluate the legal basis and to point out the resulting problems. The outcome of this is on the one hand, the possible training paths for teaching staff and on the other hand, the time periods that must be set for the respective qualification.

Due to the wide range of providers for rescue service schools, this thesis deals exclusively with municipal rescue service schools operated by professional fire departments. The aim of this work is to show different approaches and ways to recruit qualified personnel. These are to be understood as a pool of ideas, since not every rescue service school has the same requirements and the state-specific regulations are not the same for all departments. Possible target groups will be identified and these will be connected with respectively adapted qualification measures in order to then specifically recruit this group of people. Possibilities for the short-, medium- and long-term recruitment of teaching staff are shown.

Finally, the concept of employer branding and suggestions for an advertising campaign embedded in it are presented, as well as further measures for recruiting skilled personnel for rescue service schools of professional fire departments.

Abkürzungsverzeichnis

AG FReDi	Arbeitsgemeinschaft der Feuerwehren im Rettungsdienst
BF	Berufsfeuerwehr
BFD	Bundesfreiwilligendienst
Bufdi	Bundesfreiwilligendienst-Leistende
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
HH	Freie und Hansestadt Hamburg
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
KGST	Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement
KMK	Kultusministerkonferenz
LRA	Lehrrettungsassistent:in
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
NDS	Niedersachsen
NotSan	Notfallsanitäter:in
NotSanG	Notfallsanitätergesetz
NRW	Nordrhein-Westfalen
OrgL	Organisatorischer Leiter:in Rettungsdienst
PAL	Praxisanleiter:in
PfIBG	Pflegeberufegesetz
RD	Rettungsdienst
RettAss	Rettungsassistent:in
RettAssG	Rettungsassistenten Gesetz
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

Anmerkung:

Die in dieser Facharbeit verwendeten Personenbezeichnungen wurden weitestgehend geschlechtsneutral formuliert. Falls dies nicht möglich erschien, wurde auf den Gender-Doppelpunkt (:) zurückgegriffen, um so alle Geschlechtsidentitäten zu berücksichtigen.

Inhalt

Aufgabenstellung	I
Kurzfassung	II
Abstract.....	III
Abkürzungsverzeichnis	IV
Inhalt	IV
1 Einleitung.....	1
2 Methode	1
3 Gesetzliche Grundlagen	2
3.1 Bundesgesetze	2
3.2 Länderspezifische Regelungen.....	2
3.3 Rückschlüsse aus den Regelungen der Länder	4
3.4 Recherche der vorgegebenen Studienmöglichkeiten	5
4 Zielgruppenausgerichtete Personalgewinnung	6
4.1 Kontext für zielführende Personalgewinnungsstrategien.....	6
4.2 Varianten der Gewinnung geeigneter Lehrkräfte.....	7
4.2.1 Schnelle Möglichkeit der Personalgewinnung: Umsteigende	7
4.2.2 Kurzfristige Möglichkeit der Personalgewinnung: Studierende	7
4.2.3 Mittelfristige Möglichkeit der Personalgewinnung: Feuerwehrpersonal ...	8
4.2.4 Langfristige Personalgewinnung	9
4.2.5 Personalwerbemöglichkeiten	11
4.3 Rückschlüsse aus der Betrachtung zielgerichteter Personalgewinnung.....	12
5 Einführung von Landes-Rettungsdienst-Schulen zur Personalgewinnung	13
5.1 Vorteile	13
5.2 Rechenbeispiel	13
5.2.1 Kostenaufstellung Notfallsanitäterschule der BF Hannover	14
5.3 Rückschlüsse	15
6 Image-Kampagne	15
6.1 Employer Branding	16
6.2 Attraktivitätsfaktoren des öffentlichen Dienstes herausarbeiten	16
6.3 Zielgruppe definieren	17
6.4 Neue Wege.....	18
6.5 Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte.....	19
7 Zusammenfassung und Ausblick	20
Literaturverzeichnis	A-I
Darstellungsverzeichnis	A-III
Anhang	A-IV
Eidesstattliche Erklärung.....	A-VI
Datenträger	A-VII

1 Einleitung

In der vorliegenden Facharbeit werden die Möglichkeiten der Rekrutierung für fachlich qualifizierte Lehrkräfte an Rettungsdienstschulen erörtert.

Aufgrund der föderalistischen Gesetzgebungen unterliegen sowohl das Gesundheits- als auch das Schulwesen verschiedenen gesetzlichen Grundlagen innerhalb der Bundesrepublik, die zunächst in einem groben Überblick dargestellt werden. Da die Länder Hamburg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen die größten Schnittmengen im Hinblick auf ihre gesetzlichen Regularien aufweisen, wird sich die Facharbeit im Wesentlichen auf diese konzentrieren.

Konzeptionell wird sich die Facharbeit mit der Fachkräftegewinnung für kommunale Arbeitgeber, und hier im Speziellen für Rettungsdienstschulen von Berufsfeuerwehren beschäftigen.

Die Ausnahme- und Übergangsregelungen werden in der Facharbeit nicht erörtert, weil diese zum einen auslaufen und zum anderen von vielen Schulen bereits in Anspruch genommen werden und somit bei der zukünftigen Bedarfsdeckung keine Rolle spielen. Fraglich ist ebenfalls, ob bei einem Wechsel der Wirkungsstätte der Ausnahmetatbestand erhalten bleibt und die Lehrkraft somit überhaupt einen Deckungsbeitrag leisten kann. Die Facharbeit soll einen Blick in die Zukunft darstellen und als Möglichkeit verstanden werden, die Rettungsdienstschulen rechtskonform und modern mit einem qualifizierten Lehrkörper auszustatten.

2 Methode

Zur Erarbeitung der vorliegenden Facharbeit wurde zunächst eine Internetrecherche durchgeführt, um einen Überblick der in Bund und Ländern geltenden Gesetze und Verordnungen zu erlangen. Darüber hinaus fand in der Arbeitsgemeinschaft der Feuerwehren im Rettungsdienst (AG FReDi) eine Erhebung statt, um zu dokumentieren, wie die rechtlichen Vorgaben an Rettungsdienstschulen umgesetzt werden.

Mit der gleichen Zielsetzung wurden telefonische Gespräche zur personellen Ausgestaltung mit den jeweils Zuständigen z. B. in den Berufsfeuerwehren Hamburg, Hannover und Duisburg geführt. Eine Annäherung an das Thema Fachkräftemangel erfolgte durch eine Internet- und Literaturrecherche mit Hilfe von Google Scholar zu den Schlagworten Fachkräftemangel, öffentlicher Dienst und Rettungsdienst.

Die exemplarische Kostenermittlung wurde durch Recherche der Kostenstellen aus den Jahren 2020 bis 2022 innerhalb der Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover getätigt. Um Herangehensweisen der Rekrutierung zu ermitteln, wurde zudem ebenfalls eine Internetrecherche durchgeführt, um bereits praktizierte und verifizierte Methoden zu eruieren.

3 Gesetzliche Grundlagen

Mit dem am 1. Januar 2014 in Kraft getretenen „Gesetz über den Beruf der Notfallsanitäterin und des Notfallsanitäters (Notfallsanitätergesetz – NotSanG)“ hat der Bundesgesetzgeber ein neues Berufsbild geschaffen und den Zugang zu diesem Beruf gesetzlich geregelt. Dieses neue Ausbildungs- und Berufszulassungsgesetz unterscheidet sich inhaltlich wesentlich von der bisherigen Ausbildung zum Beruf der Rettungsassistentin bzw. des Rettungsassistenten (RettAss) nach dem nun abgelösten Rettungsassistentengesetz (RettAssG) (Wissenschaftliche Dienste, Deutscher Bundestag, 2019, S. 3).

Vor der Einführung des NotSanG 2014 waren die Anforderungen an die Lehrkräfte in Rettungsdienstschulen eher gering. Es genügte in der Regel eine pädagogische Qualifizierung als Lehrrettungsassistent:in (LRA) im Umfang von 120 Stunden. Erst mit dem NotSanG wurden fachliche und pädagogische Mindestqualifikationen von Lehrkräften in der Ausbildung von Notfallsanitäter:innen verbindlich (Kuhnke, 2022, S. 234). Nach 25 Jahren wurde die bisherige Berufsausbildung zum RettAss, die den Anforderungen an einen modernen Rettungsdienst nicht mehr in ausreichendem Maße entsprochen hat, abgelöst. Das Gesetz wurde durch ein neues Berufsbild ersetzt, das nicht nur einen anderen Namen, sondern auch einen völlig neuen inhaltlichen beruflichen Anspruch hat und daher höhere Anforderungen an die Ausbildung in Gänze stellt.

3.1 Bundesgesetze

Die Qualifizierung der Schulleitungen und Lehrkräfte für Rettungsdienstschulen ist im Notfallsanitätergesetz § 6 Absatz 2 Nr. 1 und 2 geregelt. In Absatz 3 werden die Landesregierungen ermächtigt, durch Rechtsverordnungen Beschränkungen auf ausgewählte Hochschularten und Studiengänge zu treffen (Notfallsanitätergesetz, 2014).

Charakteristisch für anerkannte Rettungsdienstschulen nach NotSanG sind die hauptberuflichen Leitungen als qualifizierte Fachkraft mit einer abgeschlossenen Hochschulausbildung sowie fachlich und pädagogisch qualifizierte Lehrkräfte ebenfalls mit Hochschulausbildung. Damit soll ein hoher Ausbildungsqualitätsstandard der Schulleitung, Lehrkräfte, Ausbildungsstätte und die Praxisanleitung sichergestellt werden (Bundesministerium für Gesundheit, 2020, S. 4). Festzustellen ist, dass an dieser Stelle keine Differenzierung der Qualifikation zwischen der Schulleitung und den Lehrkräften getroffen wird. Ebenso wird das Verhältnis zwischen Ausbildungsplätzen und Lehrkräften zur Durchführung des theoretischen und praktischen Unterrichts mit „ausreichender“ Anzahl sehr vage definiert. Landesrechtliche Vorgaben auch hinsichtlich von Mindestanforderungen an die Hochschulausbildung, können auf Basis dieser Rechtsvorschrift ausgeführt werden (vgl. Tabelle 1).

3.2 Länderspezifische Regelungen

Als Ausbildungs- und Berufszulassungsgesetz regelt das NotSanG weder die Berufsausübung noch die Ausgestaltung der Schulen; das obliegt den Ländern, durch deren föderale Gesetzgebungszuständigkeit. Dieses Prinzip ermächtigt die Länder zur Ausgestaltung sowohl der (allgemeinen) Schulgesetzgebung als auch der Organisation

des Rettungsdienstes, sodass die Umsetzung der Rahmenvorgaben des Bundesgesetzgebers zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen führte.

Ein Teil der Länder hat ergänzende Ausführungsbestimmungen und Verordnungen erlassen, welche die Qualifikation der Schulleitungen und Lehrkräfte genauer definieren. Wie in der nicht vollumfänglichen Tabelle 1 zu entnehmen ist, gibt es in den Ländern erhebliche Unterschiede in der jeweiligen Regelungstiefe.

Tabelle 1: nicht vollumfgl. Übersicht der gesetzl. Grundlagen einiger Länder (eigene Darstellung)

Niedersachsen	zust. Ministerium / Aufsichtsbehörde	Kultusministerium, Regionales Landesamt für Schule und Bildung
	föderale Erlasse / Verordnungen	NSchGesVO §§ 2, 6
	Qualifikation / Studiengänge	<i>Hochschulstudium</i> <ul style="list-style-type: none"> - der Notfallpädagogik oder - Medizinpädagogik - Hochschulstudium mit pädagogischem Schwerpunkt und Berufsbezeichnung Notfallsanitäter - anderes abgeschlossenes Hochschulstudium mit fachlichem und pädagogischem Bezug und Berufsbezeichnung Notfallsanitäter
	Abschlussgrad	Master / Diplom Bachelorgrad (nur wenn höherqualifiziert in Bewerbungsverfahren nicht gefunden wurde)
	anerkannte RD-Schulen ges./BF	17 / 4
Hessen	zust. Ministerium / Aufsichtsbehörde	Ministerium für Soziales und Integration, Regierungspräsidium Darmstadt
	föderale Erlasse / Verordnungen	HGöGD § 16 Abs. 2
	Qualifikation / Studiengänge	<i>Leitung:</i> Kenntnisse in Betriebswirtschaft und Personalführung (z. B. Nachweis durch Fachwirt für Organisation und Führung im Sozialwesen) <i>Leitung / Lehrkraft:</i> abgeschlossenes Studium und Berufsbezeichnung Notfallsanitäter <i>Studiengänge:</i> <ul style="list-style-type: none"> - Medizinpädagogik, - Berufspädagogik für Gesundheit Fachrichtung Rettung, - Berufspädagogik für Pflege- und Gesundheitsberufe
	Abschlussgrad	Bachelor
	anerkannte RD-Schulen ges./BF	14 / 1
Nordrhein-Westfalen	zust. Ministerium / Aufsichtsbehörde	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, jeweilige Bezirksregierung
	föderale Erlasse / Verordnungen	Ausführungsbestimmungen zur NotSan Ausbildung, Kapitel IV, 1.3
	Qualifikation / Studiengänge	<i>Leitung:</i> <ul style="list-style-type: none"> - Kompetenz in Betriebswirtschaft und Mitarbeiterführung <i>Leitung / Lehrkraft:</i> <ul style="list-style-type: none"> - abgeschlossenes Studium <i>Studiengänge:</i> <ul style="list-style-type: none"> - Hochschulstudium mit Nachweis Berufspädagogik
	Abschlussgrad	Master / Bachelor
	anerkannte RD-Schulen ges./BF	ca. 39 / 14

Schleswig - Holstein	zust. Ministerium / Aufsichtsbehörde	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren; Landesamt SHIBB Institut für Berufliche Bildung
	föderale Erlasse / Verordnungen	Erlass des Landesamtes für soziale Dienste zum NotSanG
	Qualifikation / Studiengänge	<i>Hochschulstudium</i> - der Notfallpädagogik, - der Medizinpädagogik oder - mit pädagogischem Schwerpunkt und Berufsbezeichnung Notfallsanitäter
	Abschlussgrad	Master - Diplom nur in Verbindung mit Berufsbezeichnung Notfallsanitäter - Bachelor (nur in Verbindung mit Berufsbezeichnung Notfallsanitäter und wenn höher qualifiziert in Bewerbungsverfahren nicht gefunden wurde)
	anerkannte RD-Schulen ges./BF	5 / 2
Thüringen	zust. Ministerium / Aufsichtsbehörde	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
	föderale Erlasse / Verordnungen	Es gelten die Voraussetzungen des ThürLbG § 14
	Qualifikation / Studiengänge	<i>Hochschulstudium</i> - Lehramt - Studiengänge mit überwiegend pädagogischem Inhalt
	Abschlussgrad	Master / Bachelor
	anerkannte RD-Schulen ges./BF	2 / 0
Hamburg	zust. Ministerium / Aufsichtsbehörde	Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration; Landesprüfungsamt für Gesundheitsfachberufe
	föderale Erlasse / Verordnungen	Richtlinie über die staatliche Anerkennung als Berufsfachschule für Notfallsanitäter:innen
	Qualifikation / Studiengänge	<i>Hochschulstudium</i> - Pädagogischer Schwerpunkt zur Lehre an Schulen des Gesundheitswesens - Lehramt für berufliche Schulen oder Sekundarstufe II <i>Leitung:</i> - 5-jährige Berufserfahrung im Rettungsdienst <i>Lehrkräfte:</i> - Notfallsanitäter - 2-jährige Berufserfahrung im Rettungsdienst
	Abschlussgrad	Master
	anerkannte RD-Schulen ges./BF	3 / 1

3.3 Rückschlüsse aus den Regelungen der Länder

Die Übersicht zeigt, dass vorwiegend pädagogische Studiengänge mit dem Schwerpunkt Medizin, Gesundheit und Rettung gefordert werden, wenn Länder weiterführende Verordnungen oder Ausführungsbestimmungen erlassen haben. Bei den Abschlüssen der Studiengänge gibt es in den Ländern verschiedene zugelassene Varianten. In einigen Ländern genügt generell ein Bachelorabschluss, andere fordern den Masterabschluss, lassen aber Bachelorabschlüsse unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls zu.

Es kann davon ausgegangen werden, dass die erforderliche Qualifikation der Lehrkräfte, wie in den Pflegeschulen, angepasst wird. Denn die Ausbildung nach NotSanG hat sich in weiten Teilen an der Ausbildung nach Krankenpflegegesetz orientiert. Mit der Novellierung der Pflegeberufe wurde das Krankenpflegegesetz durch das Gesetz über die Pflegeberufe (PfIBG) abgelöst. Dieses regelt in § 9 die Mindestanforderungen an Pflegeschulen sehr detailliert und es ist zu erwarten, dass sich diese Qualitätsanforderungen in den nächsten Jahren auch im NotSanG Eingang finden werden. In Absatz 1 ist sowohl für die Schulleitung als auch für die Lehrkräfte explizit der Masterabschluss (oder vergleichbar) als Qualifikation genannt. Ebenso geregelt ist die genaue Anzahl der Lehrkräfte, die im NotSanG noch allgemein mit *„Nachweis einer im Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze ausreichenden Anzahl fachlich und pädagogisch qualifizierter Lehrkräfte mit entsprechender abgeschlossener Hochschulausbildung“* (NotSanG § 6, Abs. 2, Nr. 2) niedergeschrieben ist.

Daher ist davon auszugehen, dass sich der Masterabschluss als Grundqualifikation der Lehrkräfte wie auch bereits in den Pflegeschulen bundesweit durchsetzen wird. Daraus resultiert unter anderem die Eingruppierung dieser Stellen in der höchsten Laufbahngruppe und der damit zwangsläufig verbundenen Steigerung der Personalkosten. Dies lässt sich auch aus dem Eckpunkt IV der Gesundheitsminister:innen herleiten, da hier davon ausgegangen wird, dass eine Akademisierung die Attraktivität und die Bindung in Gesundheitsfachberufe steigert (Bundesministerium für Gesundheit, 2020, S. 6).

3.4 Recherche der vorgegebenen Studienmöglichkeiten

Wie der Tabelle 1 zu entnehmen ist, gibt es in einigen Ländern sehr genaue Vorgaben im Hinblick auf die zugelassenen Studiengänge für qualifizierte Lehrkräfte in Rettungsdienstschulen. Diese sind vorwiegend Medizin-, Notfall- oder Berufspädagogik für Schulen des Gesundheitswesens.

Staatliche und staatlich anerkannte deutsche Hochschulen und Universitäten veröffentlichen auf der Plattform der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) www.Hochschulkompass.de tagesaktuelle Informationen über ihre Studien- und Promotionsmöglichkeiten. Bei einer Suche nach dem Studiengang Notfallpädagogik fällt auf, dass nur eine Hochschule diesen Studiengang mit dem Abschluss Bachelor anbietet. Der Studiengang der Medizinpädagogik kann auf sechs Hochschulen mit einem Master abgeschlossen werden, den Abschluss mit der Bachelorqualifikation dieses Studiengangs bieten immerhin acht Hochschulen in ganz Deutschland an.

Da der letztgenannte Studiengang ebenso Voraussetzung an jeder anderen Berufsfachschule des Gesundheitswesens ist, entsteht ein nicht unerheblicher Konkurrenzdruck zwischen den Berufsfachschulen der Gesundheitsberufe um diese wenigen Absolventen. Die erheblich eingeschränkten Rahmenbedingungen einer kommunalen Arbeitgeberin (z. B. Rettungsdienstschule einer Berufsfeuerwehr) erschweren das Werben um diese knappe Ressource der Fachkräfte.

4 Zielgruppenausgerichtete Personalgewinnung

Durch die bundesweit starke Nachfrage an hochqualifizierten Lehrkräften der Studiengänge Medizin- und Notfallpädagogik, stehen alle Berufsfeuerwehren mit eigener Rettungsdienstschule nicht nur in enormer Konkurrenz mit Rettungsdienstschulen in privater Trägerschaft, sondern vor allem mit Berufsfachschulen der Gesundheitsfachberufe - auch in öffentlicher Trägerschaft - um diese qualifizierten Kräfte.

Mit den privaten Schulen können die Dienststellen noch konkurrieren, in dem die Vorteile der Berufsfeuerwehr, oder auch die der Kommune, als Arbeitgeberin deutlich hervorgehoben werden. Themen wie Vorteile des Beamtentums, „work-life-balance“, mögliche Teilzeitmodelle und soziale Leistungen (Heilfürsorge bzw. Beihilfe) sind Vorteile, die gerade die öffentlichen Arbeitgeber auszeichnen. So steht es auch im Positionspapier des Deutschen Städtetages über nachhaltige Personalgewinnung für die Feuerwehren (Arbeitskreis Ausbildung der AGBF und Beirat für Katastrophenschutz, Brandschutz und Rettungswesen des Deutschen Städtetages, 2021, S. 10). Diese Attraktivitätsfaktoren werden in Kapitel 6.2 genauer betrachtet.

4.1 Kontext für zielführende Personalgewinnungsstrategien

In den nachfolgend aufgeführten Ländern wird in der jeweiligen Verordnung über die Laufbahn des feuerwehrtechnischen Dienstes von „*abgeschlossenem Hochschulstudium in einer für die Verwendung in der Laufbahn geeigneten Fachrichtung*“ (HH, HmbLAPO-Fw § 36) oder von „*abgeschlossenem Hochschulstudium in einem für die Fachrichtung Feuerwehr geeigneten Studiengang*“ (NDS, APVO-Feu § 33) oder etwas spezieller „*Abschlusszeugnis zu einem Bachelorgrad / Mastergrad (je nach Laufbahn) oder einer entsprechenden Qualifikation an einer Fachhochschule, einer Universität, einer technischen Hochschule, einer Berufsakademie oder einer anderen gleichstehenden Hochschule aus dem technischen, naturwissenschaftlichen oder einem anderen für die Feuerwehr geeigneten Bereich besitzt*“ (NRW, LVOFeu §15) gesprochen. Die ausgewählten Länder fordern für qualifizierte Lehrkräfte an Rettungsdienstschulen einheitlich einen Masterabschluss. In Verbindung mit dem Laufbahnrecht dieser drei Länder berechtigt ein Masterabschluss zur Qualifizierung in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt. Ebenfalls geben die jeweiligen Länder-Verordnungen die Masterqualifikation für Lehrkräfte an allen Berufsfachschulen und Berufskollegs vor und haben im Wesentlichen auch die gleichen Bestimmungen der Vorqualifikationen, die zur Aufnahme eines Masterstudiengangs berechtigen. Eine geringere Einstufung als in den Besoldungsstufen A 13 bis A 15 ist unstatthaft, denn durch die Kultusministerkonferenz (KMK) wird die Einstufung von Lehrkräften an beruflichen Schulen in diesen Besoldungsgruppen vorgegeben (Kultusministerkonferenz, 2021, S. 212). Es ergeben sich vorrangig vier mögliche Varianten der qualifizierten Lehrkräfte-Gewinnung.

4.2 Varianten der Gewinnung geeigneter Lehrkräfte

4.2.1 Schnelle Möglichkeit der Personalgewinnung: Umsteigende

Die schnellste Möglichkeit der Personalgewinnung besteht im Abwerben von Lehrkräften mit entsprechendem Masterabschluss von anderen Rettungsdienstschulen oder auch anderen (gesundheitsfachberufsfremden) Berufsbildenden- und Berufsfachschulen. Beim zuletzt genannten Personenkreis ist allerdings zu beachten, dass gegebenenfalls noch die Qualifizierung zum NotSan erbracht werden muss, um als qualifizierte Lehrkraft für Rettungsdienstschulen in diesen Ländern zu gelten.

Die Motive für einen Stellenwechsel können vielfältig sein, zum einen sind persönliche und stellenbezogenen Dinge ausschlaggebend wie z. B. Nähe zum Wohnort, ein sicherer Arbeitsplatz, flexiblere Arbeitszeiten, bessere Bezahlung, usw. Aber auch das Arbeitsumfeld spielt eine entscheidende Rolle, die Rettungsdienstschule einer Berufsfeuerwehr muss sich als ein Arbeitgeber darstellen, der:

- Weiterbildungsmöglichkeiten aktiv fördert,
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht,
- eine moderne Arbeits- und Unterrichtsumgebung bietet,
- mit den dazugehörigen Lernorten und modernen technischen Mitteln aufwartet,
- einen für die Lehrkraft zufriedenstellenden ausgewogenen Anteil zwischen Lehrtätigkeit, Vor- und Nachbereitungszeit bietet,
- den Lehrkräften im Sinne des eigenen Kompetenzerhalt Einsatzdienst und Fortbildungen ermöglicht.

4.2.2 Kurzfristige Möglichkeit der Personalgewinnung: Studierende

Eine kurzfristig umsetzbare Möglichkeit geeignete Lehrkräfte für Rettungsdienstschulen zu gewinnen, besteht in der Werbeoffensive an den wenigen Universitäten und Hochschulen, die die erforderlichen Studiengänge anbieten, um so geeignete Bewerber schon während des Studiums anzusprechen und direkt anzuwerben (vgl. Kapitel 3.4).

Es bietet sich an, mit den jeweiligen Hochschulen Vereinbarungen zu treffen, um als kommunale Rettungsdienstschule die Möglichkeit zu bekommen, sich den Studierenden in unterschiedlichen Formaten als attraktive Arbeitgeberin vorzustellen oder den Studierenden Stellenausschreibungen bekannt machen zu können. An den meisten Hochschulen sind für solcherlei Belange Career Center eingerichtet. Eine weitere Plattform bieten sogenannte Kontaktmessen, die von verschiedenen Hochschulen angeboten werden. Ein gutes Beispiel stellt hier das KissME-Projekt der Leibniz Universität in Hannover dar (Anlage A-I: Flyer für Aussteller KissME).

In Kooperation mit der jeweiligen Hochschule sollte den Studierenden nicht nur angeboten werden, die geforderten Fachpraxisanteile an der Rettungsdienstschule zu absolvieren, sondern ihnen auch Unterstützung bzw. Kooperation bei ihren Studienabschlussarbeiten anzubieten. Angefangen bei der Auswahl der Themen über fachliche Beratung bis hin zur praktischen Unterstützung, in dem z. B. die Rettungsdienstschule als „Labor“ zur Verfügung gestellt wird. Das Angebot, dass die Studierenden Rettungsdienstpraktika machen können, sollte obligat sein. Die KMK hat in ihrem Bericht zum

Bildungswesen 2018 / 2019 ähnliche Forderungen und Ansätze formuliert (Kultusministerkonferenz, 2021, S. 286). Dies alles hätte den Vorteil, dass sich beide Seiten unverbindlich kennenlernen können und die Schule sich sehr intensiv als attraktive Arbeitgeberin präsentieren kann. Außerdem würden die Studierenden auf diesem Weg Erfahrung im zukünftigen Wirkungskreis sammeln und Vorkenntnisse in den Strukturen der Dienststelle erlangen. Dadurch kann sich auch der Nachteil fehlender Berufspraxis von Studierenden beim Berufseinstieg reduzieren.

4.2.3 Mittelfristige Möglichkeit der Personalgewinnung: Feuerwehrpersonal

Etwas zeitaufwendiger ist die Möglichkeit das eigene, bereits vorhandene Personal aus den Reihen der Feuerwehrbeamten:innen und der Tarifbeschäftigten der Dienststelle zu qualifizieren.

Der Weg bis zur fertig-qualifizierten Lehrkraft dauert je nach Vorqualifikation des interessierten Mitarbeitenden zwei bis sieben Jahre.

Dauer der Qualifikationsabschnitte:

- **Bachelor-Studiengang:** fünf bis acht Semester, d. h. zweieinhalb bis vier Jahre je nach Hochschule und Ausbildungsmodalität (berufsbegleitend oder Vollzeit)
- **Master-Studiengang:** vier bis sechs Semester, d. h. zwei bis drei Jahre je nach Hochschule

Hinzu kommt noch die **Laufbahnqualifizierung Feuerwehr** für die Beamten: zwei Jahre für die Qualifizierung Laufbahngruppe 2.2 (ggf. verkürzt als Aufstieg möglich). Die Begründung für diese Laufbahn ergibt sich aus Kapitel 4.1, es können sich je nach Land Ausnahmen ergeben, so z.B. in NRW, wo eine prüfungsfreie modulare Qualifizierung bis zur Besoldungsgruppe A14 möglich ist.

Verdeutlicht sei dies an drei Beispielen:

1. Kolleg:in Laufbahngruppe 1.2 mit einer Besoldung A7 / A8, Lebzzeitbeamten:in mit NotSan-Qualifikation, hat in der Freizeit Medizinpädagogik mit einem Bachelorabschluss in Eigeninitiative absolviert. Oftmals ist dieser Personenkreis bereits in die Ausbildung von NotSan als Praxisanleiter:in (PAL) involviert. Hier kann von einer hohen (Eigen-)Motivation und der Verbundenheit zur Dienststelle ausgegangen werden.

Mit dieser Vorqualifikation müssen die Mitarbeitenden noch den Masterabschluss erlangen (Regelstudienzeit zwei Jahre) und anschließend die Ausbildung der Laufbahngruppe-2.2 durchlaufen (Dauer zwei Jahre). Dies hat den einschneidenden Nebeneffekt, dass die Mitarbeitenden aus dem bestehendem Beamtenverhältnis entlassen und als Referendare wiedereingestellt werden müssen. Durch die Entlassung aus dem bestehenden Beamtenverhältnis und Neuernennung, müssen alle beamtenrechtlichen Schritte von Beamter auf Wiederruf bis zum Lebzzeitbeamten erneut durchlaufen werden. Ebenso würden sie in der Zeit nur Referendarsbezüge erhalten.

Eine bereits praktizierte Einzelfall-Variante einiger Feuerwehren (z. B. Berlin) ist, diese Kolleg:in nach Erreichen des Studienabschlusses im erlangten Beamtenstatus zu belassen und in das Referendariat zur Laufbahnbefähigung 2.2 zu entsenden. Dadurch würde diese Person weder den erreichten Beamtenstatus verlieren,

noch erhebliche finanzielle Einbußen erleiden. Für die Dienststelle ergibt sich dadurch zwar kein zeitlicher Vorteil, es darf davon ausgegangen werden, dass die betreffenden Mitarbeitenden auf Grund dieser Födervariante sich stärker an den Arbeitgeber gebunden und wertgeschätzt fühlen.

Dies setzt freilich voraus, dass alle Länder ihre Laufbahnverordnung Feuerwehr dahingehend ändern, auch nicht technische oder naturwissenschaftliche Studiengänge als Zugangsvoraussetzung zu akzeptieren (Lüdemann, 2022).

2. Kolleg:in der Laufbahngruppe 2.1 mit NotSan-Qualifikation hat als Voraussetzung zur Zulassung für die Laufbahn des feuerwehrtechnischen Dienstes ein z. B. naturwissenschaftliches Studium mit Bachelorabschluss.

Mit dieser Vorqualifikation können die Mitarbeitenden innerhalb von zwei Jahren ihre Masterqualifikation in Medizinpädagogik erlangen. Gegebenenfalls kommen ein bis zwei Semester Pädagogik hinzu, falls im Bachelorstudiengang nicht ausreichend pädagogisch anrechenbare Anteile vorkamen. Dies liegt im jeweiligen Ermessen des anerkennenden Ministeriums der Länder.

Während der Masterstudienphase können diese Mitarbeitenden als Fachlehrkräfte, jedoch nicht als verantwortliche Klassenlehrkraft, an der Rettungsdienstschule bereits tätig sein.

3. Kolleg:in der Laufbahngruppe 2.2 mit einem im besten Fall Masterabschluss in Medizinpädagogik.

Dies setzt wiederum voraus, dass alle Länder in ihrer jeweiligen Laufbahnverordnung Feuerwehr auch andere als technische oder naturwissenschaftliche Studiengänge zum Zugang zur Laufbahn Feuerwehr erlauben.

Im schlechtesten Fall hat diese Person einen Masterabschluss eines technischen Studiengangs, dann müssten sowohl die Qualifizierung als NotSan – drei Jahre - und auch von der jeweiligen zuständigen Schulbehörde vorgegebene Anzahl Semester in (Berufs-) Pädagogik (meist zwei Semester) absolviert werden.

Jedoch stellt der schlechteste Fall kein als realistisches Beispiel anzunehmende Maßnahme dar, da diese Ausbildung nach DQR keine Vorteile bietet und die Kolleg:innen zumeist entsprechende Fach- und Führungsfunktionen inne haben. In Betracht ziehen würde man dies nur, wenn eine NotSan-Ausbildung bereits im Vorfeld der Laufbahnprüfung oder des Studiums erfolgte.

4.2.4 Langfristige Personalgewinnung

Zielgruppe Notfallsanitäter:innen

Diese Zielgruppe gibt es in jedem Wirkungskreis. Sie arbeiten in der eigenen Kommune oder im regionalen Umfeld in der Notfallrettung oder Krankentransport bei Kommunen, Hilfsorganisationen oder privaten Rettungsdiensteanbietern. Ein Teil dieser Zielgruppe kann sich jedoch nicht vorstellen ein Arbeitsleben lang diese hohe physische und psychische belastende Tätigkeit auszuüben und ist deshalb latent auf der Suche nach passenden Alternativen. Diese sehen beispielsweise so aus, dass nur noch stundenreduziert gearbeitet oder ein Studium aufgenommen wird, dass sehr

wahrscheinlich über eine Teilzeitbeschäftigung im Rettungsdienst finanziert wird (Lehweß-Litzmann & Hofmann, 2022, S. 18).

Es gilt, diese Notfallsanitäter:in gezielt anzuwerben, auszusuchen und einzustellen, um sie durch Studienförderung zur geeigneten Lehrkraft für Rettungsdienstschulen zu qualifizieren. Eine Studienförderung kann dabei die Übernahme der Studiengebühren bis hin zur Freistellung vom Dienst umfassen. Wobei die Freistellung sich auch in Grenzen halten kann, da die einschlägig geforderten Studiengänge auch berufsbegleitend durchgeführt werden können, so dass diese Mitarbeitenden nur für die Pflichtanwesenheit an der Hochschule freigestellt werden müssten. Dies hat auch den Vorteil, dass die Mitarbeitenden während ihres Studiums die notwendige Fachpraxis erfahren und ausüben können und die Arbeitskraft auch während des Studiums in hohem Maße der Dienststelle zur Verfügung steht. Eine weitere selbstverständliche Studienförderung sollte die Unterstützung bei den studienrelevanten Haus-, Fach- und Abschlussarbeiten sein. Der beschriebene Weg entspricht in weiten Teilen dem Angebot einer dualen Studienmöglichkeit und würde eine hohe Bindung an die Dienststelle hervorrufen. Sowohl die Berliner Feuerwehr hat dies mit dem Studiengang 112 Dual für die feuerwehrtechnische Laufbahn, als auch das Deutsche Rote Kreuz in Düsseldorf mit einem dualen Studiengang Medizinpädagogik umgesetzt (Berliner Feuerwehr, 2019); (BZ DRK Bildungszentrum Düsseldorf, 2019).

Zielgruppe Schulabgänger:innen allgemein

Diese beschriebene Variante der Fachkräfte-Gewinnung ist eine Möglichkeit eine bisher nicht unbedingt im Fokus stehende Zielgruppe bei der Personalgewinnung anzusprechen.

Es können gezielt Personen angesprochen werden,

- die grundsätzlich ein Interesse an sozialen Berufen der Daseinsfürsorge haben, aber nicht unbedingt in der nicht-polizeilichen Gefahrenabwehr im Dienst einer Hilfsorganisation oder Feuerwehr tätig werden wollen
- die (gerade im großstädtischen Raum) zwar eine Ausbildung zum NotSan machen wollen würden, aber eher aus der Motivation heraus, noch nicht den geeigneten Studiengang für sich gefunden zu haben oder um Wartesemester zu überbrücken oder um sich so das Studium zu finanzieren.

Um diesen Rekrutierungsweg erfolgreich zu nutzen, müssen die Dienststellen bei den im Wirkungsbereich befindlichen weiterführenden Schulen oder auf Berufsinformationsmessen für Schulabgänger:innen gezielt Werbung machen. Eine geeignete Plattform hierfür ist zum Beispiel „Die lange Nacht der Berufe“ in Hannover (Anlage A-II: Flyer Lange Nacht Der Berufe).

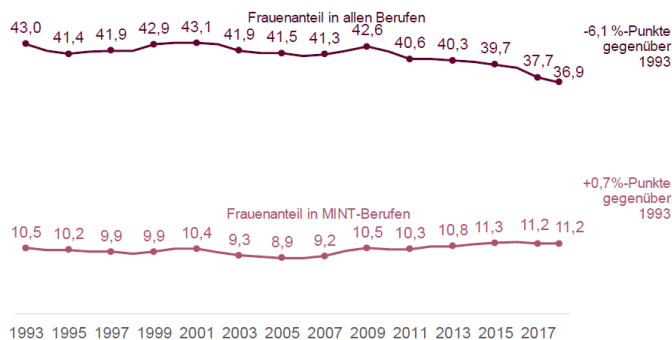
Spezielle Zielgruppe Schulabgängerinnen

Alle Kommunen und somit auch die Berufsfeuerwehren sind bemüht und angehalten, ihren Frauenanteil zu erhöhen. Im weitesten Sinne kann das Berufsbild der Feuerwehreinsatzkraft zu den sogenannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) gerechnet werden. Bundesweit wird seit mehr als zehn Jahren durch ganz unterschiedliche Werbemaßnahmen und Förderungen versucht, den Frau-

enanteil sowohl in den MINT-Berufen als auch in den naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen zu erhöhen. Der Erfolg ist mäßig, wie sich in der Berufsbildungsstatistik von 2019 des Statistischen Bundesamtes zeigt, hat sich der Frauenanteil in MINT-Berufen von 1993 bis 2017 doch lediglich um 0,7% erhöht (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 21

Frauenanteil in MINT-Berufen stabil auf niedrigem Niveau bei rückläufigem Frauenanteil von dualen Ausbildungen insgesamt
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 31.12. eines Jahres
1993 bis 2017



Datenquelle: Berufsbildungsstatistik, Statistisches Bundesamt

Abbildung 1: Frauenanteil in MINT-Berufen, Berufsbildungsstatistik 2019, Statistisches Bundesamt

An dieser Stelle besteht die Chance für die Berufsfeuerwehren herauszuarbeiten, dass das Berufsbild nicht mehr nur aus dem „klassischen Feuerwehrmann“ besteht, sondern verschiedenste Berufe bei einer Feuerwehr ausgeübt werden können, so z. B. auch NotSan als sozialer Beruf oder hier speziell die Lehrkraft an NotSan-Schulen. Gerade junge Frauen könnten hierdurch motiviert werden, da diese an Berufen der Daseinsfürsorge großes Interesse zeigen, sich aber eine arbeitslebenlange Verweildauer in diesen Berufen (Notfallrettung und Pflege) nicht vorstellen können. Ein Grund dafür ist das vermeintliche „Schreckgespenst“ Schichtdienst, das bei der persönlichen Freizeit- und Familienplanung nicht förderlich erscheint. Zum anderen spielt auch die große physische und psychische Belastung eine Rolle (Lehweß-Litzmann & Hofmann, 2022, S. 20). Weiterhin hat diese Teilzielgruppe weniger Interesse an MINT-Berufen und schließt allein aufgrund des Feuerwehrwesens als solchem mit all seinen technischen Raffinessen die Berufsfeuerwehr als Arbeitgeberin per se aus.

4.2.5 Personalwerbemöglichkeiten

Speziell für die dargestellten Zielgruppen der langfristigen Personalgewinnung muss die Möglichkeit vom Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) und Bundesfreiwilligendienst (BFD) bei Berufsfeuerwehren intensiver in den Fokus gestellt und berücksichtigt werden. Im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst und in der Notfallrettung zeigen sich da erhebliche Hürden im Jugendschutzgesetz mit Blick auf die Arbeitszeit im Schichtdienst und der Mindestqualifizierung für solcherlei Einsätze, zumal die Richtlinien des Bufdi die Arbeitsmarktnutralität des Einsatzes eines jeden Freiwilligen vorschreibt. Aber ein FSJ in der Rettungsdienstschule, als Hilfskraft zur Unterrichtsausgestaltung, als Unterstützung für einfache Verwaltungsvorgänge und generellen Support des Lehrkörpers ließe sich ohne viel Aufwand realisieren. Auch bei dieser Option sind nur Vorteile für beide Seiten zuerkennen, so wie schon bei der gezielten Rekrutierung von

Studierenden (vgl. 4.2.1) und bei der Förderung und Qualifizierung des eigenen Personals (vgl. 4.2.3). Die Berufsfeuerwehr, hier speziell die Rettungsdienstschule, kann sich als attraktive Arbeitgeberin präsentieren, die Bufdis- und FSJ-Leistenden können sich ein umfassendes Bild von der Tätigkeit machen und die eigene Interessenlage besser abschätzen.

Auch die Option von Schulpraktika als Berufsschullehrkraft für Schüler:innen in diesem Tätigkeitsfeld einer Berufsfeuerwehr sollten als Werbemotor für zukünftige Fachkräfte genutzt werden. Weitere Vorschläge werden im Positionspapier des Deutschen Städtetages zur zielgruppenorientierten Personalwerbung genannt. (Arbeitskreis Ausbildung der AGBF und Beirat für Katastrophenschutz, Brandschutz und Rettungswesen des Deutschen Städtetages, 2021, S. 10)

4.3 Rückschlüsse aus der Betrachtung zielgerichteter Personalgewinnung

In Konkurrenz mit anderen öffentlichen Schulen reichen die genannten Vorzüge freilich nicht aus, da sie kein Alleinstellungsmerkmal darstellen, sondern auch an diesen Schulen geboten werden. Hier müssen gerade die Berufsfeuerwehren neue Wege gehen, um ihre Stellen möglichst attraktiv zu gestalten und so das Personal langfristig an die eigene Bildungsstätte zu binden. Ideen hierzu sind eine bessere Stellenstruktur als vergleichbare Stellen an anderen Schulen oder die Überlegung, ob Lehrkräfte an der Rettungsdienstschule zwangsweise überhaupt eine feuerwehrtechnische Ausbildung benötigen oder ob man dieses den potentiellen Bewerber:innen freistellt. Eine Abwägung wird im weiteren Verlauf dieser Facharbeit dargestellt.

Ein organisationsinternes Umdenken ist ebenfalls notwendig. Eigenbetriebene Rettungsdienstschulen bei Berufsfeuerwehren sollten als Servicedienstleister für den Fachbereich Feuerwehr angesehen werden und vom Gedanken her ebenso wie Verwaltungskräfte im Fachbereich nicht automatisch feuerwehrtechnische Beamte sein müssen. Dadurch würde sich bei der Gewinnung von geeigneten Fachkräften die Qualifizierungszeit um die laufbahnrechtlichen Lehrgänge der Fachrichtung Feuerwehr verkürzen.

Weiterhin ergäbe sich der Vorteil, dass bei Lehrkräften nach TVöD freie Stellenanteile bei Teilzeitwünschen, Stundenreduzierungen und sogenannten Sabbaticals einfacher nachbesetzt werden können und nicht wie im Beamtentum langwierig Planstellen neu eingerichtet und genehmigt werden müssen.

Unberührt davon sollte aber auch den angestellten Lehrkräften die Vorzüge des Beamtentums nicht vorenthalten werden, indem das Angebot gemacht wird, sie als verbeamtete Berufsschullehrkräfte einzustellen. Dies erfordert ein Umdenken in der Ausrichtungsstrategie zur Ausgestaltung der jeweiligen Stellen in einer Berufsfeuerwehr. Die Stellen müssen unbürokratisch zwischen Angestellten und Beamten umgewidmet werden können.

5 Einführung von Landes-Rettungsdienst-Schulen zur Personalgewinnung

Nach dem Vorbild der Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutz-Schulen, könnten Landes-Rettungsdienst-Schulen für die Ausbildung des Rettungsdienstpersonals, der Berufsfeuerwehren, die aktiv am öffentlichen Rettungsdienst teilnehmen, etabliert werden.

5.1 Vorteile

Auf diese Weise können sich in kleineren Ländern oder auch in Ballungsgebieten (z. B. NRW) Berufsfeuerwehren zusammenschließen und eine gemeinsame Landes-Rettungsdienst-Schule oder Kompetenzzentren Rettungsdienst betreiben. Es fällt das Ringen um die wenigen Fachkräfte weg, die Schulen haben durch eine Mehrzügigkeit in der NotSan-Ausbildung und das Angebot von weiteren rettungs- und sanitätsdienstrelevanten Ausbildungen eine Größe, in der den Lehrkräften auch Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten geboten werden können. Durch Spezialisierung oder durch Nutzung von Interessensfeldern einzelner Lehrkräfte kann sowohl das Unterrichtsniveau als auch die Attraktivität des Arbeitsplatzes der Lehrkraft gesteigert werden.

Diese Kompetenzzentren Rettungsdienst kommen allerdings nur in Frage, sofern in den einschlägigen geltenden Landesgesetzen und -verordnungen keine gegenteiligen Anforderungen verankert sind, so z. B. in Niedersachsen durch die *Niedersächsische Verordnung über Anforderungen an Schulen für Gesundheitsfachberufe und an Einrichtungen für die praktische Ausbildung - NSchGesVO*. Hier wird in § 9, Abs. 1, Satz 1 gefordert, dass die Einrichtungen in zumutbarer Weise erreichbar sein müssen und definiert es mit einer Fahrzeit von höchstens 60 Minuten und nicht mehr als 100 km Entfernung. In solchen Fällen wären aber zumindest regionale Ausbildungszentren umsetzbar, z. B. für NDS ein Ausbildungszentrum-Rettungsdienst der Feuerwehren Hannover, Braunschweig, Wolfsburg, Hameln und Hildesheim.

5.2 Rechenbeispiel

Im Brandschutzartikel von 2/2022 stellen die Autoren eine Bemessung des Bedarfs einer mittleren, einzügigen Rettungsdienstschule, mit der Option zur Zweizügigkeit und parallel anzubietenden Kursangeboten (z. B. jährliche Zertifizierungsmaßnahmen Not-San, OrgL-Lehrgänge) vor. Es wird sowohl das benötigte Personal als auch der Raumbedarf nachvollziehbar aufgeschlüsselt (Niedrich, Wedel, & Weijers, 2022, S. 129-132). Für das Personal ergibt sich ein Bedarf von 1,8 Lehrkräften pro Klasse, bei einem Einsatzdienstanteil von 30 % zum Kompetenzerhalt. Weiterhin sind die Schulleitung mit Stellvertreter:in, Sekretariat und Lehrkräfte für die jährlichen Zertifizierungsmaßnahmen und die Aus- und Fortbildung hinzuzurechnen (Niedrich, Wedel, & Weijers, 2022, S. 129).

Für die Gebäudeplanung ist die maximale Anzahl an Auszubildenden (je nach Landesverordnung 23 - 25 Personen) pro Klasse für die Berechnung der Klassenraum-

größen als Planungsgröße heranzuziehen, zuzüglich fester Einbauten und Präsentationsfläche für die Lehrkraft. Weiterhin sind Arbeitsgruppenräume, Bibliothek, Sozial- und Aufenthaltsräume, Simulationsräume für unterschiedliche Einsatzsituationen, Computerarbeitsplätze für die Auszubildenden und die Büroräume für das Lehr- und Betriebspersonal zu berücksichtigen. Dadurch ergibt sich in der Beispielrechnung der Autoren für die beschriebene Rettungsdienstschule die folgende Quadratmeterberechnung (Niedrich, Wedel, & Weijers, 2022, S. 130-132).

Tabelle 2: Zusammenfassung Raumbedarf der Autoren (eigene Darstellung)

Flächen	Bezeichnung
800 m²	Lehr- und Gruppenarbeitsräume
450 m²	Simulationsflächen mit Debriefingräumen
200 m²	Arbeitsflächen für das Schulbetriebspersonal
60 m²	Lehrerzimmer
50 m²	Bibliothek und PC-Arbeitsplätze
1560 m²	Ohne Bewegungsflächen, Sozial- und Sanitärräume

Die Bemessungsgrundlagen ergeben sich aus den diversen geltenden Gesetzen, Verordnungen und Erlassen, exemplarisch sollen für die zu berechnende Anzahl der Lehrkräfte (NotSanG § 6 Abs. 2), maximaler Lehrgangsgröße, Klassenraumgröße (NSch-GesVO § 2 Abs. 2 ff.) hier genannt sein.

5.2.1 Kostenaufstellung Notfallsanitäterschule der BF Hannover

Um eine etwaige Vorstellung über die Höhe der Kosten zu erhalten, werden im Folgenden exemplarisch die aufgebrachten finanziellen Mittel einiger Kosten der Landeshauptstadt Hannover für die Berufsfachschule für Notfallsanitäter der Feuerwehr Hannover aus dem Jahr 2021 nicht vollumfänglich aufgezeigt.

Sowohl das qualifizierte Personal, das entsprechend große Schulgebäude, die Übungsarenen und nicht zuletzt auch eine moderne Ausstattung, die sich immer auf dem neuesten Stand befinden sollte (Niedersächsisches Kultusministerium, 2017), kosten viel Geld.

Tabelle 3: exemplarische Teilkosten NFS BF Hannover (eigene Darstellung)

	Anschaffungskosten	Jährliche Kosten	Bezeichnung
Schulbau	5.000.000 €	55.555 €	Einmalige Errichtungskosten, Abschreibungszeit 90 J.
Personalkosten		1.045.000 €	Schulleitung, 6 Lehrkräfte, Sekretariat im Jahr 2021
Gebäudeunterhalt		NK	Betriebsnebenkosten
Lehrsaalausstattung	49.500 €	2.750 €	Tische und Bestuhlung Abschreibungszeit 18 J.
Büroausstattung	25.000 €	1.390 €	Nur Möbel, Abschreibungszeit 18 J.
Übungsgeräte	166.500 €	27.750 €	Nur Simulationspuppen, Beatmungsgeräte und Simulations-Hard- und Software, Abschreibungszeit 6 J.
		1.132.445 €	Jährliche Kosten, nicht abschließend

5.3 Rückschlüsse

Mit der Idee von Landes-Rettungsdienst-Schulen oder regionalen Kompetenzzentren Rettungsdienst können die meist knappen finanziellen Ressourcen einer einzelnen Kommune effektiver eingesetzt werden.

Wenn die zuvor beispielhaft genannten fünf Kommunen in NDS ein gemeinsames regionales Kompetenzzentrum Rettungsdienst betreiben und die Kosten z. B. nach KGST-Schlüssel und der durchschnittlich benötigten Ausbildungsplätze verteilt werden, kann ein modernes 3 - 4 zügiges Schulungszentrum mit einem möglichen Internatsbetrieb für alle realisierbar sein. Für die dort tätigen Lehrkräfte ergibt sich durch die Mehrzügigkeit und diversen weiteren anzubietenden Lehrgängen ein attraktives und abwechslungsreiches Arbeitsumfeld, mit guten Weiterentwicklungs- und Beförderungsmöglichkeiten. Das Ausbildungszentrum hat eine entsprechend hohe Anzahl an Klassen- und Fachpraxislehrkräften, so dass eine ansprechende Besoldung gerechtfertigt und eine Durchlässigkeit der Aufstiegschancen möglich ist.

Es besteht zwar die Möglichkeit, mit versetzt im Jahr startenden Klassen mit der gleichen Anzahl Lehrkräfte einer einzügigen Rettungsdienstschule eine größere Anzahl NotSan-Schüler:innen auszubilden, wodurch sich eine bessere Kosten-Leistungs-Rechnung für die Kommunen ergäbe, jedoch kann damit nicht der Vorteil von großen Schulen mit qualitativ besserer Ausstattung und attraktiverem Stellenschlüssel im Fachkräfte-Recruiting ausglich werden.

6 Image-Kampagne

Grundsätzlich steht fest, dass der öffentliche Dienst im allgemeinen und die Berufsfeuerwehren im speziellen mehr Zeit und Geld zur Bekanntmachung ihres modernen, weltoffenen, gemeinwohl-stiftenden Images investieren müssen. Damit kann das in vielen Köpfen vorherrschende Bild der angestaubten, langsamen und trägen Behörde abgelegt werden. Auf dem hart umkämpften Fachkräftemarkt kann nur konkurrieren, wer sich auf die geänderten Bedürfnisse der derzeitigen Generationen einstellt (Monster, 2022, S. 5).

Für die Gewinnung der anzusprechenden Zielgruppe müssen neue Wege begangen werden. Im Ranking der angesehensten Berufe steht seit Jahren die Feuerwehr auf Platz eins (DBB und Tarifunion, 2022). Es gilt dieses positive und unerschütterliche Image zu nutzen, um alle ausgeübten Berufe in der Fachdienststelle Feuerwehr zu bewerben. Die Berufsfeuerwehren müssen sich ihrer unterschiedlichen Berufsbilder bewusster werden. Es sind nicht nur die Feuerwehrfrauen und -männer und Rettungsdienstmitarbeitenden, sondern auch Verwaltungsfachkräfte, IT-Spezialisten, Lehrkräfte, Servicekräfte für Instandhaltung, Köch:innen in Kantinen, um nur einige zu nennen. All diese Menschen arbeiten bei der kommunalen Behörde Feuerwehr. Aufgabe der Feuerwehr muss es sein, für alle eine gleichermaßen attraktive Arbeitgeberin zu sein.

6.1 Employer Branding

„Employer Branding lässt sich mit Arbeitgebermarkenbildung übersetzen und meint, dass das Unternehmen alle Maßnahmen ergreift, um die eigene Marke zu stärken und sich gegenüber potenziellen Bewerbern als passende und attraktive Arbeitgeberin darzustellen.“ (Agentur Junges Herz, Dresden).

Mit dieser Arbeitgebermarke soll nicht nur die Bindung der bereits Beschäftigten an das Unternehmen gestärkt werden, vielmehr soll gleichzeitig eine höhere Anzahl passender Bewerber:innen angesprochen werden. Dafür wird klar und deutlich definiert, wofür die Arbeitgeberin steht – Bildung der eigenen Identität. (Kröner, 2018)

Einige Länder, Städte und Kommunen haben bereits den Schritt gewagt ein Employer Branding zu entwickeln und wurden mit ersten positiven Erfahrungen belohnt. Exemplarisch zu nennen ist die Justiz NRW. Laut einem Bericht des *Humanresources Manager*, haben die vielseitigen Bemühungen hier zu einem deutlichen Anstieg von geeigneten Interessent:innen für Ausbildungsstellen geführt. (Humanresources Manager, 2019)

In der Bachelorarbeit von Johanna Kröner - *Employer-Branding, der öffentliche Sektor als Arbeitgebermarke* - ist eine Ausarbeitung die die Vorteile des Employer Branding und den effektiven Nutzen für den Freistaat Sachsen sehr umfangreich dargestellt, vor allem für die Zielgruppen der Generation X und Y (vgl. Abbildung 2). Sie führt in ihrer Arbeit weitere erfolgreich umgesetzte Beispiele der Arbeitgebermarkenbildung anderer Behörden auf. (Kröner, 2018)

6.2 Attraktivitätsfaktoren des öffentlichen Dienstes herausarbeiten

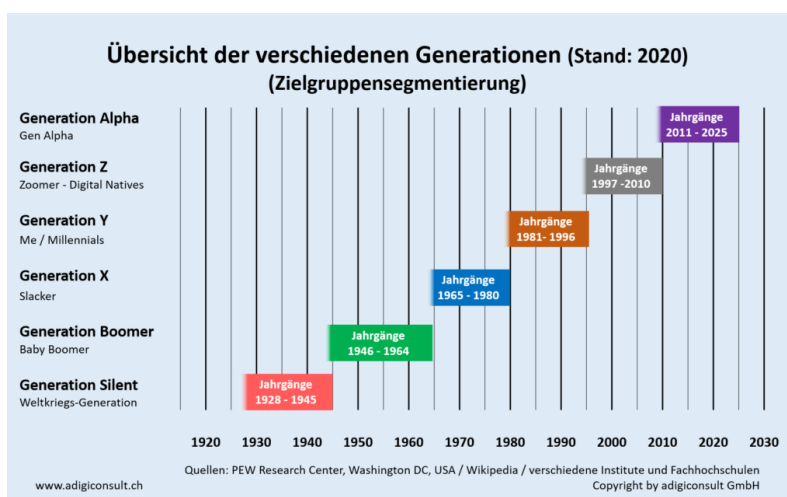
Für bereits fest im öffentlichen Dienst etablierte Arbeitskräfte erscheinen die nachfolgend herausgearbeiteten Attraktivitätsfaktoren nicht innovativ oder gar bahnbrechend zu sein, da sie wie selbstverständlich zum Arbeitsleben im öffentlichen Dienst dazu gehören. Jedoch haben gerade die letzten Jahre im Eindruck der Covid-19-Pandemie gezeigt, dass genau diese Faktoren nicht selbstverständlich auf dem Arbeitsmarkt sind. Auch ist bei den Personalagenturen (Agentur Junges Herz, 2019); (Monster, 2022, S. 4) und in den Bachelorarbeiten (Kollmann, 2019, S. 13-33); (Kröner, 2018, S. 37) zum Thema Personalgewinnung für den öffentlichen Dienst immer wieder von den in der Tabelle aufgelisteten Vorteilen die Rede, welche es hervorzuheben gilt.

Tabelle 4: Attraktivitätsfaktoren öffentlicher Dienst (eigene Darstellung)

Attraktivitätsfaktoren	Beschreibung
Sinnstiftende berufliche Tätigkeit	Dienst in der Daseinsfürsorge der Bevölkerung und für das Gemeinwohl Aller im Wirkungskreis der Kommune
Jobsicherheit	Die Kommune kann nicht wie ein Wirtschaftsunternehmen in Insolvenz geraten und damit droht den Mitarbeitenden kein Jobverlust
Gutes Gehalt	Angemessenes und transparentes Gehalt durch TVöD und Beamtenbesoldung
	Keine geschlechtsspezifischen Besoldungsunterschiede
	Systematische Gehaltssteigerung durch Erfahrungsstufen und somit Wegfall von Gehaltsverhandlungen
	Sichere und pünktliche Zahlung des Gehaltes
Sozialverträgliche Arbeitsbedingungen	Flexible Arbeitszeitmodelle
	Rückvergütung von Mehrarbeitsstunden durch Freizeitausgleich
	mobiles Arbeiten und ggf. Homeoffice möglich
Work-Life-Balance	Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege
	Sabbaticals
	30 Tage Urlaub pro Jahr
	38,5 bis 40 Stunden Arbeitswoche
Gute Fort- und Weiterbildungsmöglichkeit, Karrierechance	Umfangreiche Entwicklungsangebote zum Kompetenzausbau
	Umorientierung innerhalb der Verwaltungsorganisation, insbesondere bei Berufsfeuerwehren

6.3 Zielgruppe definieren

Um gezielt und effektiv die Personalwerbekampagnen zu starten, muss im Vorfeld die anzusprechende Zielgruppe kennengelernt werden. Dazu ist es notwendig zu wissen, zu welcher Generation die Zielgruppe gehört und was sie antreibt, welche Wünsche und Vorstellungen es an die Arbeitgeber gibt. Die folgenden Abbildungen sollen einen ersten Überblick geben.

**Abbildung 2: adigiconsult GmbH**

Das Hauptaugenmerk muss auf der Ansprache der zukünftigen Auszubildenden liegen. Dies sind die Generationen Y / Millennials (späte Jahrgänge) und Generation Z, welche sich durch ganz eigene Vorstellungen zum Berufsleben und ihren Ansprüchen an die Arbeitgeberinnen definieren.



Abbildung 3: Pressegrafik - Was die Gen Z vom Job erwartet (Randstad) / Weiterer Text über www.presseportal.de/nr/13588 / Bildrechte: Randstad Deutschland GmbH & Co. KG

Die Abbildung 3 zeigt, dass die im Kapitel 6.2 beschriebenen Attraktivitätsfaktoren große Schnittmengen mit den Kriterien der im Fokus stehenden Generationen abbilden. Nun gilt es, diese Ergebnisse so aufzuarbeiten, dass die Zielgruppe darauf aufmerksam wird. Dazu müssen die bevorzugten Informationsweisen und Informationsdarstellungen dieser Zielgruppe identifiziert werden, um so die Werbemaßnahmen entsprechend herauszuarbeiten und auszurichten. Da dies nicht zu den Kernaufgaben einer Berufsfeuerwehr gehört, ist es wichtig, an dieser Stelle professionelle Hilfe und Unterstützung von etablierten Agenturen zu holen.

6.4 Neue Wege

Der Musiker Thomas Godoj hat mit „*Es werden wieder Helden gesucht*“ einen Song veröffentlicht, der sich für den Zweck der Ansprache der zu gewinnenden Zielgruppe eignen könnte.

Wenn Teile dieses Liedes mit authentischen berufsbildspezifischen Videos aufbereitet und mit ins Auge springenden griffigen Texten versehen werden, hätte man für Social-Media-Plattformen einen guten Aufmerksamkeitsfänger (Monster, 2022, S. 6).

In seinem Refrain singt er:

Tabelle 5: Visuelle Unterstützung des Liedes durch Bilder / Videos und typografische Schlagworten (eigene Darstellung)

„Denn es werden wieder Helden gesucht...“ „...die unter Feuer was vertragen...“	Aufgeschlossene, tatkräftige und entschlossene Menschen Lehrkräfte, hinter den Auszubildenden als starker Fels in der Brandung
„...unaufhaltsam, nie zu stolz, sich zu verlieren...“	Die Schüler:innen werden kreativ und individuell unterstützt und angeleitet, um selbst ein Held:in zu werden
„...denn es werden wieder Helden gesucht...“ „...die erst gar nicht danach fragen, fragen wofür, fragen weswegen, fragen für wen...“	Genau DU! Portraits unterschiedlicher Menschen (mögliche Helden), die sich für das Gemeinwohl ALLER einsetzen

Dieser Song wurde bereits von der Feuerwehr Wernigerode als Musikunterleger für ihren Imagefilm im Jahr 2017 benutzt, mit dem diese im September des gleichen Jahres einen Filmpreis für Bewegt-Bild-Kommunikation in Berlin gewonnen hat (Stadt Wernigerode, 2017).

6.5 Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte

Für die anzusprechenden Zielgruppen müssen bei der Stellenwerbung die zu vermittelnden Informationen Emotionen auslösen. Dies funktioniert sehr gut über authentische (bewegte) Bilder, auch Storytelling genannt (Monster, 2022, S. 6).

Die folgenden Darstellungen sind als visuelle Konzeptidee zu verstehen. Bei einer Umsetzung müssen Bilder und Grafiken aus urheberrechtlichen Gründen neu visualisiert werden. Design und Konzeptidee sind geistiges Eigentum von Jill Gens.

**ICH RETTE JEDEN TAG
1.000 LEBEN**

Als Berufsschullehrerin
für Notfallsanitäter

Starte jetzt dein duales Studium
Medizinpädagogik

Infos zur Bewerbung auf:
hannover.de/feuerwehr/stellenangebote

**FEUERWEHR
HANNOVER**

**ICH TRAINIERE
DIE HELDEN
VON MORGEN**

Als Berufsschullehrer
für Notfallsanitäter

Starte jetzt dein duales Studium
Medizinpädagogik

Infos zur Bewerbung auf:
hannover.de/feuerwehr/stellenangebote

**FEUERWEHR
HANNOVER**

Copyright © Konzept und Design: Jill Gens

Copyright © Foto Vordergrund oben: Thomas Mowe, unsplash.com

Copyright © Foto Vordergrund unten: Jonas Kaka-roto, unsplash.com

7 Zusammenfassung und Ausblick

In der vorliegenden Facharbeit wurde das Thema des Fachkräftemangels an kommunalen Rettungsdienstschulen von Berufsfeuerwehren untersucht und einzelne Komponenten für ein Personalgewinnungskonzept herausgearbeitet.

Ein Ergebnis der Facharbeit ist, dass die gesetzlichen Vorgaben des Bundes in den Ländern sehr unterschiedlich umgesetzt werden. Es entsteht ein sehr heterogenes Bild in Umsetzung und Ausgestaltung. Die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz der Länder hat zur Folge, dass sich die einzelnen Rettungsdienstgesetze, die Schulgesetzgebung und die laufbahnrechtlichen Vorgaben in den Ländern unterschiedlich stark auf das Facharbeitsthema und mögliche Lösungen auswirken. Zur gezielten Entwicklung von Ideen für eine Personalgewinnungsstrategie wurden in der Facharbeit exemplarisch die Länder Hamburg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen betrachtet, da diese eine große Schnittmenge in ihren gesetzlichen Regelwerken aufweisen und sowohl den stark verdichteten urbanen Raum als auch Flächenkreise repräsentieren.

Bei der anschließenden Zielgruppenanalyse zeigt sich eine Vielzahl an Ansatzpunkten für die Berufsfeuerwehren, auch außerhalb ihres eigenen Personalkörpers geeignete Fachkräften zu rekrutieren. Die aufgezeigten unterschiedlichen Wege zur Rekrutierung und Qualifizierung der Zielgruppen werden auch im Hinblick auf die dafür aufzubringende erforderliche Zeit dargestellt.

Eine alternative Idee zur reinen quantitativen Personalgewinnung ist die Kooperation mehrerer Kommunen. Knappe monetäre Ressourcen einer Kommune verhindern oftmals nicht nur die Behebung des Fachkräftemangels, sondern auch eine moderne Ausstattung der Ausbildungsstätte. In einem Kompetenzzentrum Rettungsdienst oder auch einer Landes-Rettungsdienstschule könnten sinnvolle Synergien gebildet werden und die Ausbildungsqualität in Gänze steigern.

Das Employer Branding ist als eine ganzheitliche Möglichkeit zur Personalbindung und -gewinnung herausgearbeitet. Hier wird außerdem auf die sich veränderten Bedürfnisse und Informationswege der anzusprechenden Generationen der Zielgruppen eingegangen.

Ein umfassendes, abschließendes Konzept zur Fachkräftegewinnung, das zur sofortigen Umsetzung anleitet, kann diese Facharbeit freilich nicht darstellen. Durch die Komplexität und Vielschichtigkeit konnten viele Problemfelder aufgezeigt werden. Der Faktor Mensch mit den fachlichen und persönlichen Eigenschaften wurde als wichtigste zu betrachtende Komponente identifiziert. Darauf aufbauend sind mögliche Lösungsansätze (in den Kapiteln 4.1 bis 4.3) dargestellt.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass die Berufsfeuerwehren im Hinblick auf die Konkurrenz untereinander, aber auch mit anderen Schulträgern und Berufsschulen schnell und mutig handeln müssen. Sie müssen schnell handeln, da die unterschiedlichen Strategien Zeit zur Abklärung, Einleitung und Umsetzung brauchen und die Förderung der Qualifizierung des Personals Zeit beansprucht. Sie müssen mutig sein, neue Wege zu beschreiten Personal zu werben. Mutig auch, da die Institution Feuerwehr, die sonst aufopfernd allen anderen hilft, in diesem Fall selbst professionelle Hilfe Dritter (Agenturen) in Anspruch nehmen muss.

Literaturverzeichnis

Agentur Junges Herz. (April 2019). Personalmarketing im öffentlichen Dienst.

Abgerufen am 29. November 2022 von <https://www.agentur-jungesherz.de/blog/personalmarketing-im-oeffentlichen-dienst/>

Arbeitskreis Ausbildung der AGBF und Beirat für Katastrophenschutz, Brandschutz und Rettungswesen des Deutschen Städtetages. (November 2021).

www.staedtetag.de. Abgerufen am 29. November 2022 von <https://www.staedtetag.de/files/dst/docs/Publikationen/Positionspapiere/2021/popa-personalgewinnung-feuerwehren.pdf>

Berliner Feuerwehr. (2019). 112 Dual. Abgerufen am Dezember 2022 von

<https://www.berliner-feuerwehr.de/karriere/gehobener-feuerwehrtechnischer-dienst/>

Bundesministerium für Gesundheit. (04. März 2020). Eckpunkte der Bund-Länder-Arbeitsgruppe "Gesamtkonzept Gesundheitsfachberufe". Abgerufen am 29.

November 2022 von

https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/G/Gesundheitsberufe/Eckpunkte_Gesamtkonzept_Gesundheitsfachberufe.pdf

BZ DRK Bildungszentrum Düsseldorf. (2019). Studieren an der SRH

Gesundheitshochschule. Abgerufen am 3. Dezember 2022 von

<https://www.bz-dus.de/LS/2046671362/INF?linktype=menue>

DBB und Tarifunion. (18. August 2022). dbb Bürgerbefragung "öffentlichen Dienst"

2022. forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH.

Abgerufen am 2. Dezember 2022 von

https://www.dbb.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2022/forsa_2022.pdf

Humanresources Manager. (Mai 2019). *Öffentlicher Dienst: Mit Sinn gegen den*

Fachkräftemangel. Abgerufen am 29. November 2022 von

www.humanresourcesmanager.de/employer-branding/oeffentlicher-dienst-mit-sinn-gegen-den-fachkraeftemangel/

Kollmann, E. (März 2019). *Wettbewerb um Talente - ist der öffentliche Dienst in*

Sachsen attraktiver als gedacht? Bachelorthesis, Hochschule für öffentliche

Verwaltung und Rechtspflege (FH), Fortbildungszentrum des Freistaates

Sachsen.

Kröner, J. (März 2018). *Employer-Branding - der öffentliche Sektor als*

Arbeitgebermarke. Bachelorthesis, Hochschule für öffentliche Verwaltung und

Rechtspflege (FH), Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen.

Kuhnke, R. (2022). Lehrkraft an einer Rettungsdienst-Schule. (Thieme, Hrsg.)

retten!(11), 234–240.

- Kultusministerkonferenz. (2021). *Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland 2018/2019*. Bonn: Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder. Abgerufen am 30. November 2022 von https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Eurydice/Bildungswesen-dt-pdfs/dossier_de_ebook.pdf
- Lehweß-Litzmann, R., & Hofmann, T. (2022). Fachkräftenachwuchs für den Rettungsdienst. *Wie auszubildende Notfallsanitäter:innen ihre berufliche Zukunft sehen(2022-24)*. Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V. an der Georg-August-Universität. Abgerufen am 15. November 2022 von https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/user_upload/WorkingPaper_Lehwess-Litzmann_Hofmann_2022.pdf
- Lüdemann, N. (2022). Geeignete Studiengänge für den Feuerwehrdienst der Laufbahngruppe 2.1 und 2.2. BRef 21 / AB 22.
- Monster. (Januar 2022). Recruiting im öffentlichen dienst. Abgerufen am 29. November 2022 von <https://www.monster.de/mitarbeiter-finden/hr-know-how/monster-hr-magazin/e-books-reports/recruiting-im-offentlichen-dienst/>
- Niedersächsisches Kultusministerium. (01. November 2017). <https://www.nds-voris.de/>. (N. Vorschrifteninformationssystem, Hrsg.) Abgerufen am 29. November 2022 von https://www.nds-voris.de/jportal/portal/t/11ft/page/bsvorisprod.psml/action/portlets.jw.MainAction?p1=0&eventSubmit_doNavigate=searchInSubtreeTOC&showdoccase=1&doc.hl=0&doc.id=jlr-GesSchulEinrAusbAVNDrahmen&doc.part=R&toc.poskey=#focuspoint
- Niedrich, J., Wedel, C., & Weijers, T. (Februar 2022). Planungen von Berufsfachschulen für den Rettungsdienst. *Brandschutz*, 2022(02), 127–132. Abgerufen am Februar 2022
- Notfallsanitätergesetz. (Januar 2014). Bundestag. *Gesetz über den Beruf der Notfallsanitäterin und des Notfallsanitäters*. (B. d. Justiz, Hrsg.) Abgerufen am 29. November 2022 von www.gesetze-im-internet.de: <https://www.gesetze-im-internet.de/notesang/index.html>
- Stadt Wernigerode. (2017). Imagevideo Freiwillige Feuerwehr. Abgerufen am 30. November 2022 von <https://imagefilm-in.de/video/imagefilm-der-feuerwehr-wernigerode/>
- Wissenschaftliche Dienste, Deutscher Bundestag. (2019). www.bundestag.de. *Das Berufsbild der Notfallsanitäterin und des Notfallsanitäters unter besonderer Berücksichtigung der Ausbildungszielbestimmung des § 4 Abs. 2 Nr. 2 Buchstabe c Notfallsanitätergesetz*. Abgerufen am 29. November 2022 von <https://www.bundestag.de/resource/blob/660578/97bfe77911c83345e882e0e447d288f6/WD-9-032-19-pdf-data.pdf>

Darstellungsverzeichnis

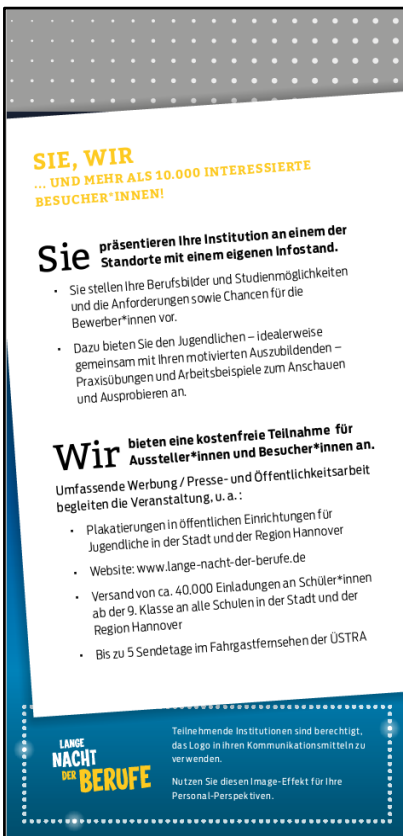
Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frauenanteil in MINT-Berufen, Berufsbildungsstatistik 2019, Statistisches Bundesamt	11
Abbildung 2: adigiconsult GmbH	17
Abbildung 3: Pressegrafik - Was die Gen Z vom Job erwartet (Randstad) / Weiterer Text über www.presseportal.de/nr/13588 / Bildrechte: Randstad Deutschland GmbH & Co. KG	18

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: nicht vollumfgl. Übersicht der gesetzl. Grundlagen einiger Länder (eigene Darstellung)	3
Tabelle 2: Zusammenfassung Raumbedarf der Autoren (eigene Darstellung)	14
Tabelle 3: exemplarische Teilkosten NFS BF Hannover (eigene Darstellung)	14
Tabelle 4: Attraktivitätsfaktoren öffentlicher Dienst (eigene Darstellung)	17
Tabelle 5: Visuelle Unterstützung des Liedes durch Bilder / Videos und typografische Schlagworten (eigene Darstellung)	18

A-II Flyer Lange Nacht der Berufe



Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, Christine Reime, die vorliegende Arbeit selbständig, 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.

Lübeck, 20.12.2022

.....

Christine Reime

Datenträger