

# *Zukünftige Gewinnung von Brandreferendaren*

vfdb Tagung 2019 Ulm  
Vorträge der Brandreferendare

Manuel Schneider



**IG-BRef**

# Hintergrund

**Wer wird Brandreferendar und warum bzw. wie** kommt man dazu sich zu bewerben?

**Transparenz** in Bezug auf den Bewerberkreis und das Bewerbungsverhalten **kaum vorhanden**

**Gezielte Ansprache, Werbung** und **Information** scheint wichtig – aber **wie und wo?**



# Zielsetzung

**Bewerberkreis und Bewerbungsverhalten** aus Sicht der Brandreferendar\*innen **transparent machen**

Faktenbasierte **Diskussionsgrundlage** für die zukünftige Personalgewinnung

**Diskussion** der Frage, ob es eine **ausreichende Anzahl qualifizierter Bewerber** gibt





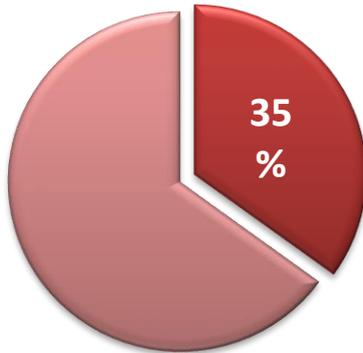
Umfrageergebnis von  
**74 Brandrefendar\*innen** der Jahrgänge 2016-2019  
(entspricht 75% Teilnehmerquote)



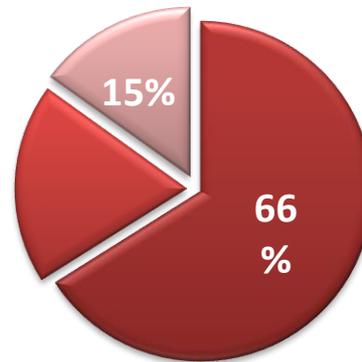
Teilnehmerzahlen IBS-Feu **Leistungsmessung**

**FEUERWEHR** Bewerberzahlen BRef-Ausbildungsstellen

# Persönlicher Werdegang



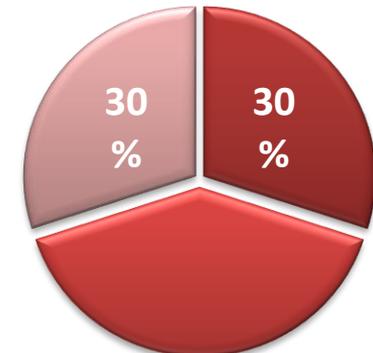
**35% mit Berufsausbildung**



Studienabschlüsse

**66% Natur- / Ingenieurwissenschaften**

**15% Rettungswesen**



Jeweils **30%** mit **3-5** und **5+ Jahren Berufserfahrung**

# Ehrenamt



**90% ehrenamtlich tätig**



davon\*

**85% Freiwillige Feuerwehr**

**Hilfsorganisation 30%**



insgesamt

**80% länger als 10 Jahre**

\* Mehrfachnennung möglich

# Erster Kontaktpunkt



Nur **30%** durch **Freiwillige Feuerwehr**  
jedoch kommen 75% aller BRef aus der FF



**22%** durch **private Kontakte** zu **Feuerwehrangehörigen**



**95%** der Befragten finden, dass die **Berufsperspektive**  
höherer feuerwehrtechnischer Dienst insbesondere für  
Studierende **nicht leicht zu finden** ist

# Informationsbeschaffung



**Aufwendig** bis sehr aufwendig



Informationen **verstreut** und in unterschiedlicher Tiefe



Einstellenden Behörden und zentrale Stellen  
(IBS-Feu und IG-BRef) als **Schlüsselposition**



aber  
teils deutliches **Verbesserungspotential** in der  
**Informationsqualität**



Freiwillige Feuerwehren eher keine Quelle  
Private Kontakte hingegen gute Quelle

# Handlungsfelder

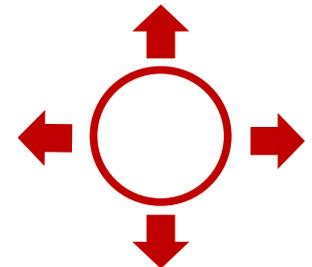
**Informationsqualität** erhöhen und **Standards** setzen

Ggf. Verweis auf zentrale Stelle



**Aufmerksamkeit** bei den **Freiwilligen Feuerwehren**  
erhöhen

**Aufmerksamkeit** bei der Zielgruppe der **Studierenden**  
erzeugen

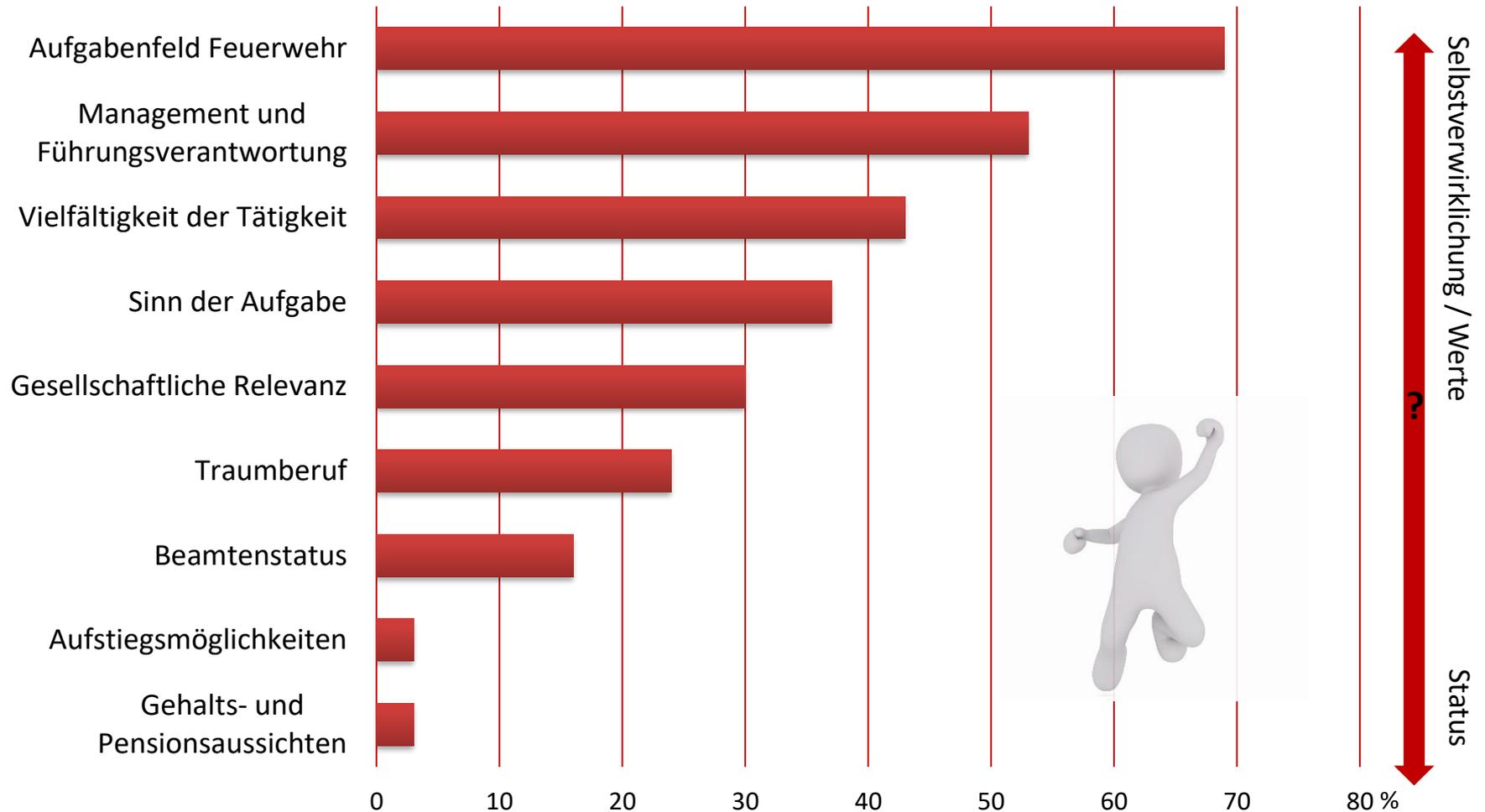


Herausforderung **Dezentralität**

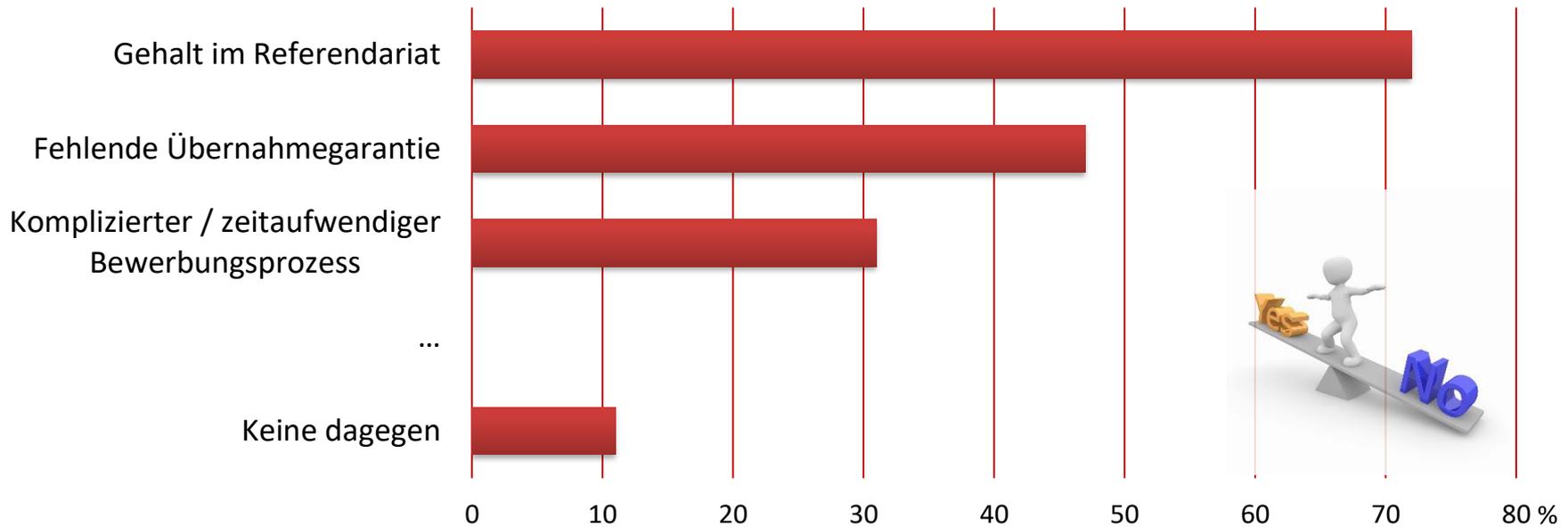
Abgestimmtes, gemeinsames und kontinuierliches Vorgehen sinnvoll, um für das  
„Gesamtsystem Feuerwehr“ neue Bewerber\*innen zu gewinnen

Synergien zur Gewinnung von BOIA nutzen?

# Motivation



# Gründe gegen das Referendariat

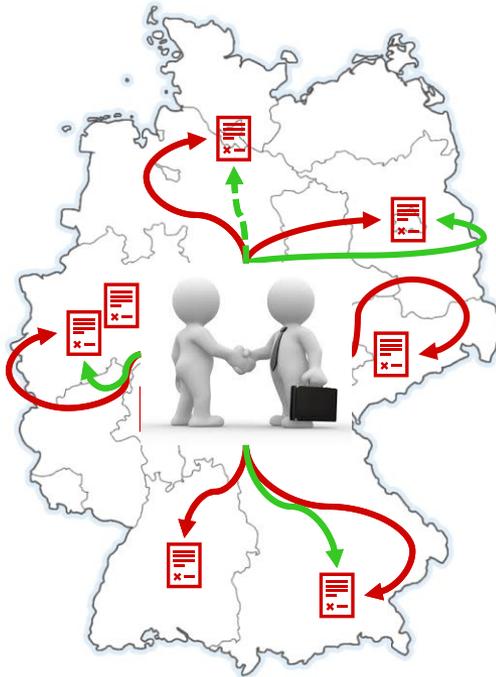


## BRef vs. Trainee

Ausbildung für den Markt	Ausbildung für den Eigenbedarf
Fehlende Übernahme­zusage	Übernahme als Zielsetzung
Entscheidung für „das Referendariat“	Entscheidung i.d.R. für ein Unternehmen
Anwärterbesoldung	Individuelles Traineegehalt

# Bewerbersituation

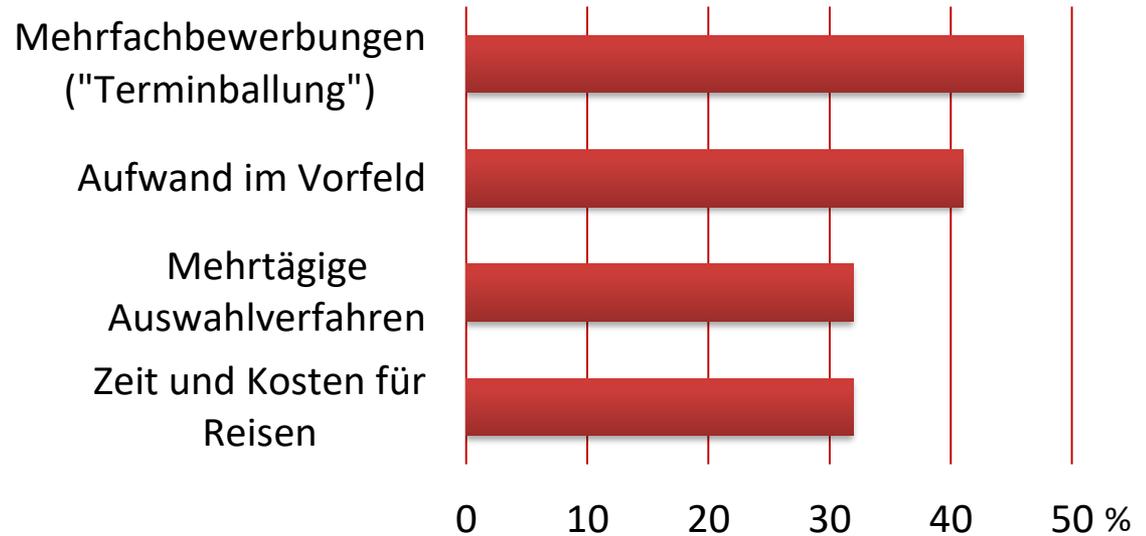
20 -25 BRef-Stellen  
 Ø 14 Behörden



6 Bewerbungen  
 3,5 Einladungen

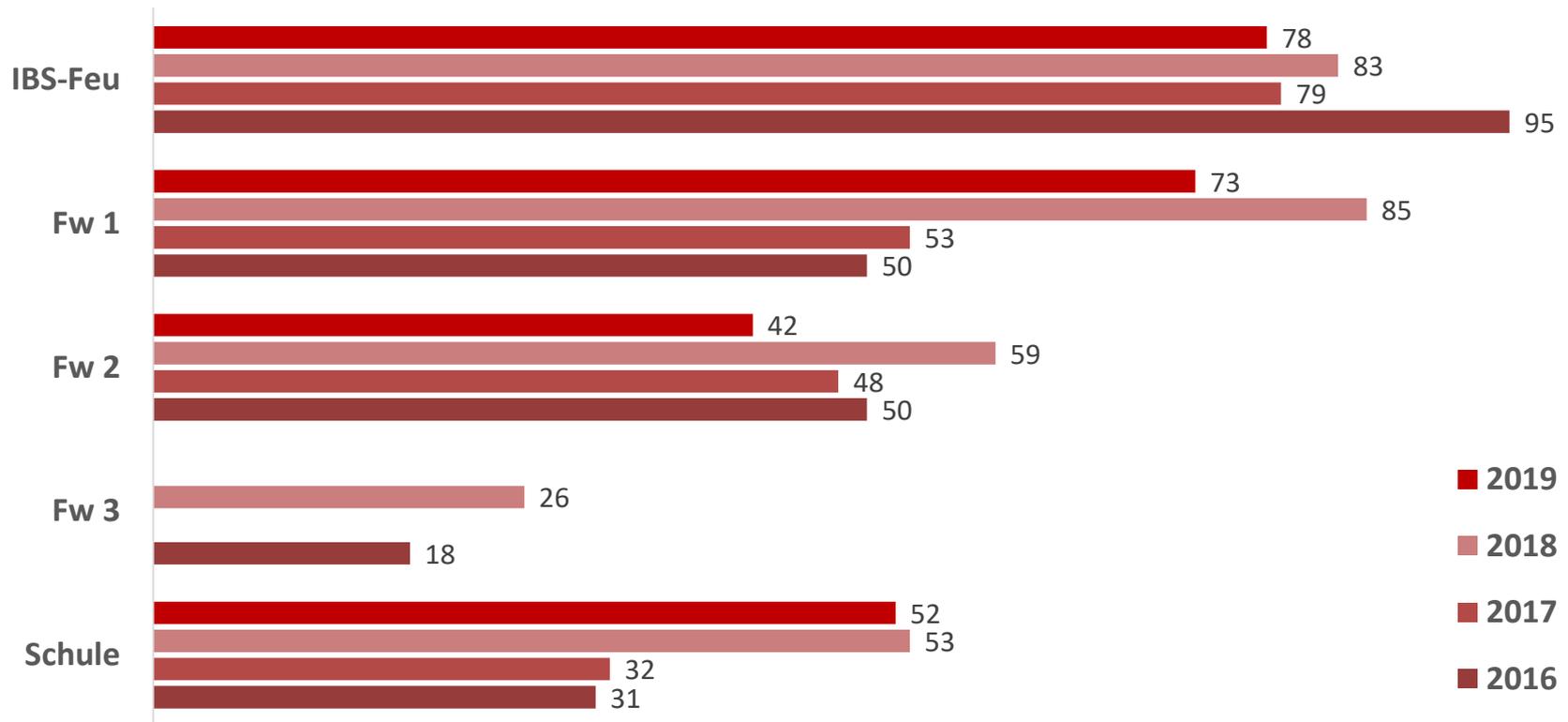
Jeder BRef hat sich Ø bei über 40% der ausschreibenden Behörden beworben

Auf frühe Ausschreibungen haben sich regelmäßig 50% - 70% aller BRef beworben



Für berufstätige Bewerber hohe Hürde  
 Frühe Ausschreibung klarer Vorteil bei der Auswahl

# Anzahl Bewerber



Teilnehmer Leistungsmessung und Bewerber mit formaler Eignung

**Bewerberzahl IBS-Feu auf „stabilem“ Niveau  
Steigerung bei Behörden teilweise durch „Öffnung“**

# Anzahl Bewerber



Betrachtung des **Gesamtsystems** notwendig

Isolierter Blick auf einzelne Behörden nicht zielführend



**100 – 125 Bewerber** pro Jahr insgesamt

Annahme auf Basis der Anzahl Teilnehmer Leistungsmessungen,  
Antworten der BRef sowie Bewerberzahlen einzelner Dienststellen



**Jeder 4. bis 5. Bewerber** erhält eine Stelle



**Tatsächliche Auswahlmöglichkeit** der Behörde damit  
**beschränkt**

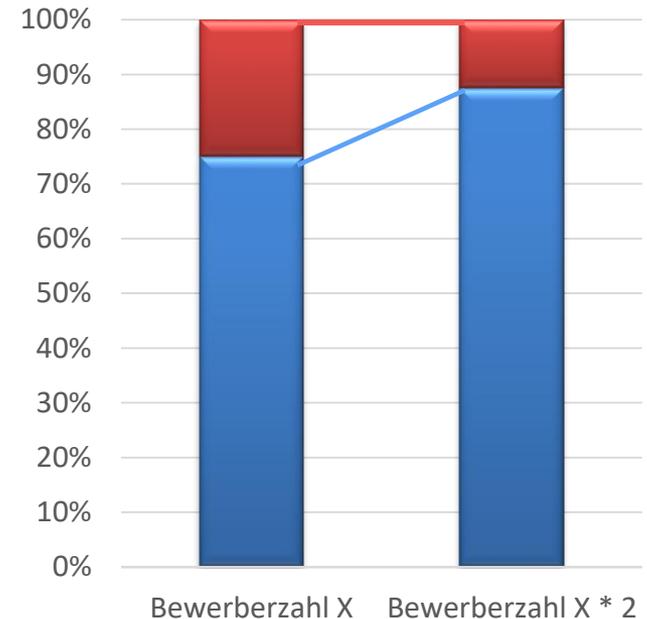
Sehr hohe Anzahl konkurrierender Bewerbungen im System

Früh ausschreibende Behörden im Vorteil

# Auswahl qualifizierter Bewerber

**Ausreichende Anzahl qualifizierter Bewerber** bei Auswahl der besten 20-25% aller Bewerber?

Führt **höhere Bewerberzahl** nicht auch zu einer höheren Anzahl qualifizierter Bewerber und „**besserer**“ Auswahl?



**Mindestens** muss **bei steigendem Bedarf** an BRef auch die **Anzahl der Bewerber gesteigert** werden, um kein Qualitätsproblem zu erhalten



## Anzahl der Bewerber muss erhöht werden

Sicherstellung der Qualität  
Vermeidung unbesetzter Stellen



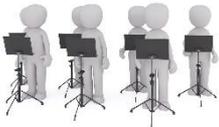
## Kontaktpunkte und Aufmerksamkeit

Potential vor allem bei Freiwilliger Feuerwehr („innen“)  
und an Universitäten („außen“)



## Informationsbereitstellung verbessern

Insbesondere bei den Online-Auftritten  
Zentrale Stellen nehmen eine wichtige Rolle ein



## Zur Reichweitenerhöhung sind alle Stellen gefordert

Abgestimmtes und kontinuierliches Vorgehen empfehlenswert  
Synergien bei der Ansprache nutzen



***Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit***

***Zeit für Fragen und  
Diskussion***

Manuel Schneider  
1.sprecher@igbref.de  
+49 172 1512161

***IG-BRef***