

Zukünftige Gewinnung von Brandreferendaren in Hinblick auf Informationsbereitstellung und gezielte Ansprache

Die Gewinnung von Fachkräften für die Ausbildung in der Laufbahngruppe 2.2 wird u.a. durch die nicht unerhebliche Konkurrenz aus der freien Wirtschaft immer anspruchsvoller. Die gezielte Ansprache von potenziellen Bewerbern und Werbung für den Berufsstand des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes ist daher wichtig – hier ergibt sich jedoch vor allem die Frage nach dem Wie und Wo.

Um mehr Transparenz in diesem Bereich zu erzielen, wurde in einer Umfrage unter den letzten vier Jahrgängen der Brandreferendare der persönliche Werdegang sowie die Informationsbeschaffung, die Motivation und der Weg bis zur Entscheidung für das Referendariat abgefragt. Diese Informationen sind in den entsprechenden Kreisen und Jahrgängen zwar durchaus bekannt, jedoch, aufgrund der Dezentralität der Einstellungsverfahren, nirgends zentral zusammengeführt. Die Ergebnisse der Abfrage werden im Folgenden vorgestellt und diskutiert, um damit die Transparenz zu erhöhen und allgemeine Erkenntnisse sowie Handlungsfelder für die zukünftige Personalgewinnung in dieser Laufbahn ableiten zu können. Dies erfolgt auch durch das Aufzeigen von „blinden Flecken“ in der Ansprache und Informationsbereitstellung. Ebenso soll die Frage diskutiert werden, ob es derzeit eine ausreichende Anzahl von geeigneten Bewerbern gibt.

Insgesamt haben 74 Brandreferendar*innen (BRef) der Jahrgänge 2016 bis 2019 an der Umfrage teilgenommen, was einer Teilnahmequote von rund 75 % entspricht.

Persönlicher Werdegang

Der Altersdurchschnitt der BRef zu Beginn des Referendariats liegt zwischen 25 und 30 Jahre.

Bei den Studienabschlüssen zeigt sich eine deutliche Ausrichtung auf die Fachrichtungen im natur- und ingenieurwissenschaftlichen Bereich (66%). Fünfzehn Prozent der BRef haben Rettungswesen studiert. Dem entsprechend ist der am weitest verbreitete Abschluss der Master of Science oder ein Diplom in den o.g. Bereichen. Promoviert hat fast jeder fünfte der Befragten. Darüber hinaus finden sich Abschlüsse im Bereich Betriebswirtschaft und Sozialwissenschaften (MBA / M.A.) sowie Pädagogik (M.Ed.) und Rechtswissenschaften (Dipl.-Jur.).

Vor dem Studium hat mehr als jeder Dritte bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen, zusätzlich haben die BRef in überwiegender Mehrheit bereits vor dem Beginn des Referendariats relevante Berufserfahrung gesammelt. So verfügt etwa ein Drittel zwischen drei und fünf Jahren und ein weiteres Drittel sogar über mehr als fünf Jahre Berufserfahrung. Dies lässt den Schluss zu, dass in diesen Jahrgängen eine nicht unerhebliche Anzahl von Bewerber*innen nicht direkt nach der Uni in das Referendariat einsteigt, sondern einen Berufswechsel vollzieht (ggf. auch mit einem vorab abgeschlossenen nebenberuflichen Studium).

Ein sehr deutliches Bild ergibt sich bei der Fragestellung nach einer ehrenamtlichen Tätigkeit. Neun von zehn Brandreferendar*innen sind einer solchen Tätigkeit nachgegangen bzw. gehen dieser noch nach. Mit 85% spielt die Freiwillige Feuerwehr in dieser Gruppe die mit Abstand größte Rolle. Die Hilfsorganisationen kommen mit knapp 30% auf den zweiten Platz (Doppelnennungen waren möglich). Noch deutlicher zeigt sich die Wichtigkeit dieses Bereiches darin, dass acht von zehn der Befragten angeben, dass sie mehr als zehn Jahre im Ehrenamt tätig sind – in Anbetracht des durchschnittlichen Alters also zum größten Teil bereits seit der Schulzeit.

Erstaunlich ist, dass nur ein Drittel der Befragten angibt, im Zusammenhang mit der Tätigkeit bei der Freiwilligen Feuerwehr erstmalig auf die Ausbildung im höheren Dienst aufmerksam geworden

zu sein. Dies ist in Hinblick auf die zukünftige Nachwuchsförderung und Ansprache eine wichtige Erkenntnis.

Ein erstes Fazit der Ergebnisse des persönlichen Werdegangs ist, dass fast alle BRef im Vorfeld der Ausbildung in irgendeiner Form in „Blaulichtorganisationen“ tätig waren. Was in Bezug auf die Werte und Interessen dieser Bewerber*innen durchaus logisch ist, lässt jedoch auch die These zu, dass das Berufsbild höherer feuerwehrtechnischer Dienst außerhalb dieser Gruppe vielleicht gar nicht präsent ist.

Höherer feuerwehrtechnischer Dienst als Berufsbild

Die Zahl qualifizierter Bewerber*innen wird in den kommenden Jahren aufgrund der Neuschaffung und Nachbesetzung von Stellen im höheren Dienst steigen müssen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig noch einmal die bereits oben aufgegriffene Frage näher zu betrachten, wie junge Menschen auf das Berufsbild aufmerksam werden, welche Informationen im Vorfeld einer Bewerbung wichtig sind und was die Beweggründe für das Brandreferendariat sind.

Die folgende Tabelle zeigt, dass die BRef durch sehr unterschiedliche Kontaktpunkte erstmalig auf die Ausbildung aufmerksam wurden.

Kontaktpunkt	%
Tätigkeit bei der Freiwilligen Feuerwehr	29,7
Private Kontakte zu Feuerwehrangehörigen	21,6
Webseiten von Beratungsstellen (IG-BRef, IBS-Feu...)	13,5
Öffentlicher Auftritt der Dienststellen (bspw. Webseiten)	10,8
Sonstige private Kontakte	6,8
Tätigkeit bei einer „Blaulichtorganisation“	4,1
Sonstige (u.a. Vortrag an Uni, Publikationen, ...)	13,5

Tabelle 1: Erster Kontaktpunkt zur Ausbildung als Brandreferendar*in

Neben der Tätigkeit in der Freiwilligen Feuerwehr zeigt sich zusätzlich, dass private Kontakte zu Feuerwehrangehörigen eine nicht unerhebliche Rolle spielen. Ebenso die Webseiten von Beratungsstellen (DTS, IG-BRef) und den einzelnen Behörden – jedoch ist hier anzunehmen, dass davor schon ein Bezug zur Feuerwehr bestand. Ein zufälliger Besuch dieser Seiten erscheint eher unwahrscheinlich. Berufs- und Studienberatungen sowie öffentliche Publikationen und

Infoveranstaltungen wurden als mögliche Quelle auch abgefragt, spielen aber eine untergeordnete bzw. keine Rolle und sind unter „Sonstiges“ zusammengefasst. Genau diese wären aber für die Ansprache von Menschen außerhalb der „Blaulichtorganisationen“ entscheidend, möchte man die Zielgruppe erweitern und nicht (fast) ausschließlich Menschen mit Vorerfahrung in diesem Bereich suchen. Hier zeigt sich also ein „blinder Fleck“ und somit Potenzial für die Ansprache.

Die Frage, ob die Berufsperspektive „höherer feuerwehrtechnischer Dienst“ als Student leicht zu finden ist, beurteilen die befragten BRef deutlich: Nur einer von zwanzig sieht es als leicht oder eher leicht an. Die restlichen Befragten sind der Auffassung, dass eine eher gezielte bzw. spezielle Suche notwendig sei. Hier sehen sechs von zehn BRef Infoveranstaltungen bzw. Jobbörsen an Universitäten als sehr wichtig oder wichtig in Bezug auf die eigene Berufswahl an und 44% der Befragten haben selbst an einer solchen Veranstaltung teilgenommen.

Auch die Beurteilung der Informationsbeschaffung im weiteren Verlauf wurde erfragt. Das Ergebnis zeigt, dass es auch nach der „Entdeckung“ des Brandreferendariates als Einstieg in den höheren Dienst aufwendig ist, sich ausreichend zu informieren. So beurteilt fast die Hälfte diesen Prozess als eher aufwendig und weitere zwanzig Prozent als sehr aufwendig. Nur knapp über zehn Prozent empfinden ihn als nicht oder wenig aufwendig. Dies wird durch die persönlichen Erfahrungswerte aus der Tätigkeit der IG-BRef unterstützt, in der viele Interessenten durch ihre Fragen genau dieses widerspiegeln.

Das liegt auch daran, dass das Brandreferendariat als Ausbildung auf einer Vielzahl von Webseiten oder in den jeweiligen Ausschreibungen von den einzelnen Behörden beschrieben wird – teils in sehr unterschiedlicher Tiefe und Darstellung. Hier ist es für Bewerber*innen also wichtig zu erkennen, dass es sich um eine deutschlandweit einheitliche Ausbildung handelt und welche Rolle die jeweiligen einzelnen Behörden übernehmen. Als zentrale Informationsquelle über das Brandreferendariat finden sich dann vor allem die IBS-Feu des Deutschen Städtetages als „offizielle“ Stelle und die IG-BRef. Hierher finden die Bewerber*innen in der Regel nach einer entsprechenden

Suche oder Hinweisen. Die BRef bewerten die Wichtigkeit der jeweiligen Informationsmöglichkeiten / -quellen in diesem Zusammenhang wie folgt.

	Wichtigkeit	Standard- abweichung
IBS-Feu / DTS	2,94	Mittel
IG-BRef	1,25	Gering
Einstellende Behörde	1,93	Gering
Private Kontakte zur Feuerwehr	1,99	Mittel
Tätigkeit in der Freiwilligen Feuerwehr	2,93	Mittel
Praktika bei einer Berufsfeuerwehr	2,59	Hoch
Infoveranstaltungen	2,65	Mittel
Artikel in Magazinen	3,02	Mittel
Präsenz an Universitäten	2,73	Mittel

Tabelle 2: Wichtigkeit der Informationsquellen / -möglichkeiten im Bewertungsbereich von 1 (sehr wichtig) bis 5 (unwichtig)

Es zeigt sich deutlich, dass die einstellende Behörde eine wichtige Funktion im Prozess der Informationsbeschaffung einnimmt – was als zukünftiger Arbeitgeber und Ausbildungsstelle logisch erscheint. Darüber hinaus zeigt das Ergebnis aber auch, dass eine zentrale Stelle wie die IG-BRef bei den Befragten als wichtigste Informationsquelle angegeben wird, um sich über das Brandreferendariat zu informieren. Die IBS-Feu wird im Gegensatz dazu in der aktuellen Form als weniger wichtig bewertet, was in Zusammenhang mit der, im weiteren Verlauf abgefragten, inhaltlichen Qualität in Verbindung stehen kann. Hier ergibt sich folgendes Bild.

	Qualität	Standard- abweichung
Webseite IBS-Feu	3,63	Mittel
Infoveranstaltung der IBS-Feu	2,54	Mittel
Persönlicher Kontakt IBS-Feu	2,26	Mittel
Webseite IG-BRef	1,44	Gering
Persönlicher Kontakt IG-BRef	1,74	Gering
Öffentlich zugängliche Informationen der einstellenden Behörden (Webseiten, etc.)	3,06	Mittel
Private Kontakte zur Feuerwehr	2,08	Gering
Tätigkeit bei der Freiwilligen Feuerwehr	2,88	Mittel

Tabelle 3: Beurteilung der Qualität der Informationen der jeweiligen Quellen im Bewertungsbereich von 1 (sehr gut) bis 5 (unzureichend)

Vergleicht man die Wichtigkeit der Quellen mit der empfundenen Qualität der Informationen wird vor allem deutlich, dass bei den einstellenden

Behörden eine große Differenz besteht. Durch eine Recherche sind schnell Beispiele gefunden, in denen die Tätigkeitsbeschreibung des höheren Dienstes und seiner Aufgaben sehr oberflächlich gehalten ist oder direkt an zentrale Stellen wie die IBS-Feu oder die IG-BRef verwiesen wird. An anderen Stellen findet sich wiederum eine gute Informationsdichte. In Bezug auf die zukünftige Nachwuchsgewinnung wird hier aber das Potenzial zur Verbesserung durch eine ausführlichere und attraktivere Darstellung sehr deutlich – diese Verbesserung wäre mit vergleichsweise geringem Aufwand schnell möglich.

Mit Blick auf die zentralen Informationsquellen zeigt sich eine sehr gute Bewertung für die IG-BRef. Dies ergibt sich aus dem Selbstverständnis und der Satzung der Interessengemeinschaft sowie der Tatsache, dass die Mitglieder aus eigener Erfahrung sehr genau wissen, was Bewerber*innen benötigen und interessiert. Die Wertschätzung der Tätigkeit erfolgt darüber hinaus indirekt sowohl über die Verlinkung der IG-BRef Webseite durch einzelne Behörden als auch direkt durch den AK Ausbildung der AGBF Bund, in dem die IG-BRef ständiger Gast ist. Die IBS-Feu als weitere zentrale Informationsquelle erhält im Gegensatz dazu auch hier nur mittelmäßige Bewertungen, wobei die Webseite mit ausreichend bewertet wird und deutliches Verbesserungspotenzial hat.

Offensichtlich wenige Informationsmöglichkeiten über das Referendariat in ausreichender Tiefe findet man bei der Tätigkeit in der Freiwilligen Feuerwehr. Dies ist vermutlich damit zu erklären, dass das Berufsbild höherer Dienst in diesen Strukturen häufig im Detail eher unbekannt sein dürfte – auch, wenn in den Kreisen mittlerweile vermehrt Stellen im Bereich Gefahrenabwehr in der Laufbahngruppe 2.2 entstehen oder vorhanden sind. Die Freiwillige Feuerwehr bleibt jedoch in jedem Falle ein wichtiger „Kontaktpunkt“, um auf das Brandreferendariat aufmerksam zu machen, ggf. muss dann zur Informationsbeschaffung an andere Stellen verwiesen werden. Private Kontakte zu Feuerwehrangehörigen gelten als gute Informationsquelle. Damit übernehmen die Kolleg*innen eine wichtige Rolle in der Reputation für den eigenen Berufstand.

Als weiteres Zwischenfazit bleibt festzuhalten, dass es nicht nur schwierig ist, auf das Brandreferendariat zu stoßen, sondern auch die

anschließende Informationsbeschaffung als aufwendig empfunden wird. Hier nehmen insbesondere die Behörden als auch die zentralen Stellen eine wichtige Rolle ein, wobei es jedoch ein teils deutliches Verbesserungspotential in der Qualität der Informationen gibt.

Eine Handlungsoption wäre, dass man insbesondere über die Freiwilligen Feuerwehren entsprechende Aufmerksamkeit erzeugt – also innerhalb des Systems Feuerwehr wirbt. Hier ergibt sich die Chance, sowohl Berufseinsteiger als auch berufserfahrene Menschen zu erreichen. Soll zudem eine größere Aufmerksamkeit außerhalb dieses Systems erzeugt werden, so zeigt sich als eine gute Möglichkeit die frühzeitige Ansprache von Studenten in der jeweiligen Zielgruppe. Hier scheint der Weg an die Universitäten und Hochschulen besonders vielversprechend zu sein. Dazu eignet sich bspw. die Präsenz bei Infoveranstaltungen / Jobbörsen für Absolventen, Studienberatungen, in entsprechenden Social Media Gruppen aber auch klassischen Printmedien wie Studentenzeitschriften oder Plakaten / Flyer. Eine Ansprache über feuerwehreigene, bestehende Kanäle (bspw. Webseite, Social Media...) kann dieses sinnvoll unterstützen. Größte Herausforderung in diesem Zusammenhang ist jedoch die dezentrale, zumeist kommunale Struktur im Feuerwehrwesen, sodass im Wesentlichen jede einzelne Behörde in ihrem Wirkungsbereich eigenständig tätig werden muss. Ein gemeinsam abgestimmtes Vorgehen oder auch Auftreten (in Form von Design / Kampagne) bspw. über die AGBF erscheint hier, gerade für kleinere Behörden, als sehr sinnvoll. Wichtig ist, dass sich ein kontinuierlicher Prozess entwickelt, um für das Gesamtsystem Feuerwehr neue Bewerber*innen zu gewinnen, und nicht nur dann gehandelt wird, wenn für die eigene Behörde eine BRef-Stelle ausgeschrieben ist. Synergien können gehoben werden, wenn man die Werbung für den höheren Dienst mit der Ansprache von potenziellen Kandidaten für den gehobenen Dienst verbindet.

Motivation

Hauptbeweggrund, sich für den höheren Dienst zu bewerben, ist für die BRef das Aufgabenfeld „Feuerwehr“ allgemein (69%), gefolgt von Management- und Führungsverantwortung (53%), Vielfältigkeit der

Tätigkeit (43%) und dem Sinn der Aufgabe (37%). Dies überrascht insofern nicht sonderlich, sind dies doch Aspekte und „Werte“, die häufig mit dem Berufsbild Feuerwehr in Verbindung gebracht werden. Der Faktor Führung ist konsequent in Hinblick auf die zukünftigen Aufgaben. Diese Gründe überwiegen deutlich gegenüber Aspekten wie Aufstiegsmöglichkeiten, Gehalts- und Pensionsaussichten nach dem Referendariat und dem Beamtenstatus. Damit sind letztgenannte keinesfalls als unwichtig zu werten, sondern ermöglichen zwei Thesen: Zum einen können den BRef die anderen Aspekte und Werte in der Rangfolge schlicht wichtiger sein (die Befragten konnten drei aus neun Beweggründen auswählen). Andererseits ist es möglich, dass Faktoren wie bspw. die Besoldung so wenig attraktiv sind, dass dies kein Entscheidungskriterium für den höheren Dienst ist (vice versa würde jemand, der eher monetär orientiert ist, diesen Beruf möglicherweise nicht wählen). In der Annahme, dass auch zukünftig Menschen mit einer ähnlichen Persönlichkeit gewonnen werden sollen wie bisher, kann also eine Ansprache vor allem auf der Ebene der „Emotionen“ vielversprechender sein als eine nüchterne „Faktenaufzählung“.

Sieben von zehn Befragten geben an, dass das Gehalt im Referendariat ein möglicher Beweggrund gegen die Bewerbung war. Dies ist weder eine unerwartete noch neue Erkenntnis. Eine andere Perspektive ergibt sich hier jedoch in Verbindung mit dem Umfrageergebnis, dass ein nicht geringer Anteil der BRef bereits einer beruflichen Tätigkeit nachgegangen ist und damit bereits in Lohn und Brot stand. Da die Konkurrenz um die Anwerbung von Akademikern derzeit sehr hoch ist, bleibt dieser Punkt weiterhin aktuell und bedarf der Aufmerksamkeit – insbesondere, wenn die Bewerberzahlen in den nächsten Jahren gesteigert werden müssen. Weiterhin wird der Aspekt der fehlenden Übernahmegarantie als negativ bewertet, sicherlich auch, weil ein solches Modell mit einer Ausbildung „für den Markt“ in anderen Bereichen kaum zu finden ist. Beim Äquivalent der Privatwirtschaft, dem Trainee, bildet das Unternehmen explizit für den Eigenbedarf aus und die Bewerber*innen entscheiden sich hier bewusst für ein Unternehmen – im Gegensatz zum Bereich Feuerwehr, bei der sich erst einmal primär für „das Referendariat“ entschieden wird. Somit besteht, insbesondere

auch auf den späteren Wohn- und Arbeitsort, eine zusätzliche Unsicherheit. Bereits heute gibt es jedoch auch viele Behörden, die dem „eigenen“ BRef aufgrund des hohen Eigenbedarfs ein Übernahmeangebot machen. Möglicherweise wird sich dieses in den kommenden Jahren noch verstärkt herausbilden, da der Bedarf gerade bei den großen Behörden zukünftig sehr hoch ist. Dies hätte ggf. eine Veränderung der Konkurrenzsituation unter den Behörden bei der Auswahl von BRef zur Folge. Bei den befragten BRef, die mehr als ein Einstellungsangebot hatten, war der Faktor „Aussicht auf Übernahme“ jedoch weniger wichtig als die Heimatnähe, die für mehr als ein Drittel der Befragten ausschlaggebend war. Für weitere 30% war die Reputation der Behörde das ausschlaggebende Kriterium.

Anzahl der Bewerber und Bewerbungsprozess

In den letzten vier Jahrgängen gab es durchschnittlich etwa 23 BRef-Stellen bei 14 Behörden p.a. (bereinigt um Werkfeuerwehr und Bundeswehr). Dreiviertel der BRef haben in ihrem ersten Bewerbungszyklus eine Stelle erhalten. Jeder fünfte wurde im zweiten Anlauf eingestellt und alle weiteren im dritten bzw. vierten.

Der folgenden Tabelle kann man entnehmen, auf wie viele Stellen sich die Befragten im Einstellungsjahr durchschnittlich beworben und an wie vielen Verfahren sie teilgenommen haben.

In dem Jahr, in dem Du eingestellt wurdest,...	durchs. Anzahl
...bei wie vielen Dienststellen hast Du Dich beworben?	6,04
...von wie vielen Dienststellen bist Du zum Bewerbungsgespräch / - test eingeladen worden?	3,51
...von wie vielen Dienststellen hattest Du eine Einladung zum „Amtsarzt“ (medizinische Untersuchung)?	1,31
...von wie vielen Dienststellen hattest Du ein Einstellungsangebot erhalten?	1,16

Tabelle 4: Mehrfachbewerbungen von BRef im Einstellungsjahr

Hier wird noch einmal deutlich, dass im „System Brandreferendariat“ die Bewerbung auf möglichst viele Stellen erfolgt. So bewirbt sich jeder BRef bei über 40% der ausschreibenden Behörden. Bei den Behörden, die ihre Stellen sehr früh ausschreiben, haben über die Hälfte der BRef eine

Bewerbung dorthin gesendet – bei einzelnen Behörden sogar bis zu 70%. Auf Basis der Einladungen wird ersichtlich, dass damit durchschnittlich mehr als drei Dienststellen um jeden späteren BRef konkurrieren.

Für die Bewerber*innen bedeutet dies einen nicht unerheblichen Zeit- und Kostenaufwand. So werden der Zeitaufwand für die Mehrfachbewerbungen und Ballung der Termine (46%), Aufwand im Vorfeld wie Leistungsmessung und Sportabzeichen (41%), für mehrtägige Auswahlverfahren (32%) und Zeit und Kosten für Reisen (32%) als größte Hürden angegeben. Bewerbungsverfahren, gerade für junge Uniabsolventen, sind sicher immer mit Aufwand verbunden. Jedoch darf man an dieser Stelle nicht unterschätzen, dass in anderen Branchen im Regelfall die Verfahren nicht so viele Tage in Anspruch nehmen (Sporttests und ärztliche Untersuchung unüblich) und bspw. Sporttests mehrfach gemacht werden müssen, obwohl sie an vielen Dienststellen gleich sind. Will man auch Menschen gewinnen, die bereits berufliche Vorerfahrung haben, so muss man sich dabei besonders bewusst sein, dass es für diese Bewerber*innen kaum möglich ist, eine so große Anzahl an Terminen wahrzunehmen. Hier bleibt zumindest zu überlegen, ob bereits bestandene Sporttests von anderen Behörden akzeptiert und die Auswahlverfahren (Ausnahme sicherlich die ärztliche Untersuchung) auf einen Präsenztage komprimiert werden können.

Eine Fragestellung, die für die kommenden Jahre noch mehr an Bedeutung erlangt, ist, ob es eine ausreichende Anzahl von qualifizierten Bewerbern gibt. Diese Frage ist per se nicht zu beantworten, jedoch wird die These aufgestellt, dass mittels Analyse der Teilnehmerzahlen der Leistungsmessung (vormals Votum) der IBS-Feu und der Umfrageergebnisse eine richtungsgebende Aussage getroffen werden kann.

Da die meisten Behörden die Leistungsmessung als Voraussetzung für eine Bewerbung angeben, ist dies ein erster Näherungswert für die Gesamtzahl der Bewerber pro Jahr. Dabei gilt, dass all diese Teilnehmer formal für die Laufbahngruppe 2.2 geeignet sind (Studienabschluss / -fachrichtung, Sportabzeichen...). Die Entwicklung der letzten vier Jahre

stellt sich wie folgt dar.

2015	2016	2017	2018
95	79	83	78

Tabelle 5: Teilnehmer an Votum bzw. Leistungsmessung nach Jahr, jeweils für die Anstellung als BRef im Folgejahr

Unter den befragten BRef geben 18% an, dass sie nicht an der Leistungsmessung teilgenommen haben. Hier ergibt sich also, dass die Gesamtzahl aller Bewerber*innen tendenziell über der o.g. Anzahl liegen kann. Vermutlich jedoch im niedrigen zweistelligen Bereich, aus oben genanntem Grund und weil sich nicht alle Teilnehmer tatsächlich auf Stellen bewerben werden. Aufgrund der geringen Auswahl an Jahreswerten ist eine abschließende Beurteilung der Tendenz der Bewerberzahl nicht sinnvoll – jedoch ist zumindest keine Steigerung im Zeitraum zu erkennen.

Ergänzend dazu liegen von vier großen Behörden für die Einstellungsjahre 2016 bis 2019 die Zahlen zu den Bewerbungsverfahren zur Anstellung von BRef zur Verfügung.

	2016	2017	2018	2019
FW 1	50	53	85	73
FW 2	50	48	59	42
FW 3	18		26	
Schule	31	32	53	52

Tabelle 6: Anzahl der formal geeigneten Bewerber je Behörde und Einstellungsjahr (ab 2018 teilweise „Öffnung“ der Zugangsvoraussetzung)

Hier wird deutlich, dass in der Betrachtung der einzelnen Behörden die Anzahl der Bewerber*innen mit formaler Eignung durchaus hoch ist. Berücksichtigt man nun den Fakt der Mehrfachbewerber sowie den Umstand, dass einige Behörden die Teilnahme an der Leistungsmessung voraussetzen, so wird schnell klar, dass diese Zahlen keinesfalls additiv gesehen werden dürfen, wenn man die Gesamtzahl der Bewerber*innen im System ermitteln will.

Somit kann auf dieser Basis die realistische Annahme getroffen werden, dass sich maximal zwischen 100 und 125 Bewerber auf 20 bis 25 BRef-

Stellen bewerben. Daraus ergibt sich, dass durchschnittlich jeder vierte bzw. fünfte Bewerber eine Stelle erhält, wodurch die tatsächliche Auswahlmöglichkeit jeder Behörde – insbesondere in Bezug auf den Zeitpunkt der Ausschreibung – entsprechend begrenzt ist.

Bei der Argumentation, dass es grundsätzlich genug geeignete Bewerber*innen auf eine BRef-Stelle gibt, muss man im System Brandreferendariat jedoch auch das gesamte System betrachten und sollte nicht ausschließlich die Anzahl der an der eigenen Behörde eingegangenen Bewerbungen sehen. Letztlich sucht das „Gesamtsystem Feuerwehr“ aus einem Bewerberpool, zum selben Einstellungsdatum Menschen mit den gleichen Qualifikationen und auch Persönlichkeitsmerkmalen. Ob es dann als ausreichend angesehen wird, wenn aus 100 Bewerber*innen die besten 20-25% ausgewählt werden können oder aus 200 Bewerber*innen in der gleichen Situation die jeweils besten 10-12% ausgewählt werden könnten, ist sicher zu diskutieren. Voraussetzung muss dabei selbstverständlich ein gleiches Anforderungsniveau sein – es muss sich also um eine tatsächliche Erhöhung formal gleich qualifizierter Bewerber*innen handeln. In jedem Falle sollte deutlich sein, dass, wenn sich der Bedarf an BRef in den nächsten Jahren weiter erhöht, die Anzahl der Bewerber*innen ebenfalls steigen muss, um das geforderte Niveau halten zu können. Fatal wäre die Einstellung weniger geeigneter Bewerber*innen aufgrund einer zu geringen Auswahl, nur weil Stellen besetzt werden „müssen“.

Fazit

Die Anzahl der Bewerber*innen auf BRef-Stellen wird, bei steigendem Bedarf in der Zukunft, erhöht werden müssen. Zum heutigen Zeitpunkt kommen auf jede BRef-Stelle (nur) vier bis fünf Bewerber*innen. Sofern sich der Bedarf erhöht, während die Anzahl der Bewerber*innen gleichbleibt, ist ein entsprechender Qualitätsverlust in der Gruppe der BRef oder eine Anzahl von nicht besetzbaren Stellen anzunehmen.

Um die Anzahl der Bewerber*innen zu erhöhen, nimmt der erste Kontaktpunkt, also wie potenzielle Bewerber*innen überhaupt auf das Berufsbild aufmerksam werden, die zentrale Rolle ein. Festzuhalten ist, dass derzeit fast alle BRef Vorerfahrung im Bereich Freiwillige Feuerwehr oder einer Blaulichtorganisation haben, sich hier aber noch sehr offensichtlich ein Potenzial bietet, um mehr Menschen aus diesem Bereich auf das Referendariat aufmerksam zu machen. Das gleiche Bild zeigt sich auch, wenn man außerhalb dieser Gruppe neue BRef gewinnen möchte. So scheint eine frühe Ansprache (Infoveranstaltungen, Jobbörsen, ...) im universitären Umfeld sehr vielversprechend bei vergleichsweise geringem Aufwand. Um die notwendige Reichweite zu erhalten, sind hier alle Stellen gefordert, die von der Ausbildung von BRef profitieren und nicht nur jene, die gerade selbst BRef-Stellen ausschreiben.

Die Umfrage unter den aktuellen BRef zeigt, dass sich im weiteren Verlauf vor allem bei der Informationsbereitstellung über das Berufsbild höherer feuerwehrtechnischer Dienst sowie auch bei der Qualität der einzelnen Informationen ein deutliches Handlungspotenzial ergibt. Dabei sind die Onlineauftritte der einzelnen Behörden und insbesondere der zentralen Stellen wie IBS-Feu und IG-BRef ein Schlüsselfaktor.