

Stellungnahme des DGB Bezirks Nordrhein-Westfalen und der Vereinten Dienstleistungsgewerk- schaft Nordrhein-Westfalen (ver.di NRW)

zu Ausbildung von Leitstellenpersonal
Evaluierung des Ausbildungskonzeptes

Bezug: Erlass vom 31. Oktober 2024, Az.: 34-01.27.19.01

Düsseldorf, 11.03.2026

Vorbemerkung

Der DGB Bezirk NRW und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft NRW (ver.di) bedanken sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme und nehmen wie folgt Stellung:

Die Erlasse des Innenministeriums zur „Qualifizierung von Leitstellenpersonal“ vom 02.07.2021 sowie vom 31.10.2024 definieren ein landeseinheitliches Curriculum für die Qualifizierung von Leitstellendisponentinnen und -disponenten in Nordrhein-Westfalen.

Unter anderem wird durch das Curriculum eine Modularisierung der Ausbildung geschaffen, die neue Möglichkeiten zur Gewinnung von Personal für Leitstellen in NRW ermöglicht. Ebenso wird durch das festgelegte Curriculum zur Qualifizierung von Leitstellenpersonal eine umfangreiche und nun landeseinheitliche Qualifizierung von Leitstellenpersonal in NRW gewährleistet. Hiermit soll gemäß § 28 des Gesetzes über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz (BHKG) dem Ziel einheitlicher Leitstellen Vorschub geleistet werden.

Insbesondere die Anerkennung bereits erworbener Qualifikationen sowie die in Anlage 1 des Curriculums enthaltene Regelungen zur Ausbildungsverkürzung begrüßen wir sehr. Dies ermöglicht eine schnellere Einsatzfähigkeit neuer Mitarbeitender und reduziert den personellen Aufwand in Zeiten zunehmender Personalengpässe.

Ein wesentlicher Fortschritt ist die Öffnung für Bewerber*innen, die aus anderen Berufsfeldern stammen, aber besondere fachliche oder persönliche Eignungen mitbringen. Dies adressiert zentrale Herausforderungen in der Personalgewinnung und trägt zur Stabilität des Betriebs in den Leitstellen bei.

Die Standardisierung der Ausbildung von Leitstellenpersonal wird grundsätzlich positiv bewertet und insbesondere die Anerkennung bereits vorhandener Qualifikationen, die Vereinheitlichung der Ausbildungsinhalte sowie die Öffnung des Zugangs für weitere Berufsgruppen begrüßt.

Im Folgenden gehen wir genauer auf einzelne Inhalte des Ausbildungskonzeptes ein und regen Aspekte zur Evaluierung an. Außerdem benennen wir im Verlauf der Stellungnahme konkrete weitere gewerkschaftliche Forderungen.

Evaluationsaspekte

Die Qualifikation für Leitstellenpersonal setzt sich nun aus folgenden Modulen zusammen:

- Rettungsdienstliche Qualifizierung gemäß Vorgaben des MAGS NRW (Ausbildung/Anerkennung zum/r Notfallsanitäter*in, Rettungsassistent*in oder Ausbildung zum/r Leitstellensanitäter*in)
- Feuerwehrtechnische Qualifizierung (Modul Feuerwehrtechnische Basisqualifikation gemäß Erlass oder B I Lehrgang)
- Feuerwehrtechnische Führungsausbildung (Modul Feuerwehrtechnische Führungsausbildung gemäß Erlass (Gruppenführer Leitstelle) oder Qualifikation zum hauptamtlichen Gruppenführer B III)
- Leitstellenspezifische Qualifizierung (gemäß landeseinheitlichem Curriculum)

Durch die Modularisierung der Qualifikationen von Leitstellenpersonal in NRW ergeben sich nun verschiedene Zugangsmöglichkeiten für eine Ausbildung zum/r Leitstellendisponent*in. Vorhandene Qualifikationen werden anerkannt und fehlende Qualifikation können nun durch festgelegte Module ergänzt werden, sodass der Zugang zur Qualifikation von Leitstellenpersonal flexibilisiert wird und verschiedene Fallgruppen für eine Tätigkeit in Leitstellen in NRW entstehen.

Fallgruppe I:

Feuerwehrtechnische Beamte mit feuerwehrtechnischer Qualifikation B I und Gruppenführerqualifikation B III, sowie rettungsdienstlicher Qualifikation (Rettungsanitäter*in, Ausbildung/Anerkennung zum/r Rettungsassistent*in, Notfallsanitäter*in)

Fallgruppe II:

Feuerwehrtechnische Beamte mit feuerwehrtechnischer Qualifikation B I, ohne Gruppenführerqualifikation B III, sowie rettungsdienstlicher Qualifikation (Rettungsanitäter*in, Ausbildung/Anerkennung zum/r Rettungsassistent*in, Notfallsanitäter*in)

Fallgruppe III:

Personal aus dem Rettungsdienst mit der Qualifikation/Anerkennung zum/zur Notfallsanitäter*in oder Rettungsassistent*in.

Diese Fallgruppe wird zwar zu den Beamten*innen besonderer Fachrichtung gezählt, soll aber aufgrund der vorhandenen, nach MAGS NRW geforderten Rettungsdienstqualifikation für Leitstellenpersonal, besonders hervorgehoben werden, da diese Fallgruppe zum einen die erforderliche rettungsdienstliche Qualifikation für Leitstellenpersonal in NRW besitzt, was zur Verkürzung der Disponent*innenausbildung führt. Zum anderen besteht für Leitstellen aufgrund der hohen Anzahl von Beschäftigten und Angehörigen von Hilfsorganisationen und Privatunternehmen im Rettungsdienst ein großes Angebot in der Personalakquise.

Ebenso wird dieser Personalgruppe aufgrund der vorhandenen Rettungsdienstqualifikationen die Möglichkeit zur Personalentwicklung in Leitstellen eröffnet.

Fallgruppe IV:

Beamte besonderer Fachrichtung, ohne feuerwehrtechnische und rettungsdienstliche Qualifikation. Vorhandene Qualifikationen der jeweiligen Fallgruppen können nun bei der Qualifikation von Leitstellenpersonal anerkannt werden, was zur Ausbildungsverkürzung führt. Fehlende Qualifikationen müssen nur noch durch entsprechende Module ergänzt werden.

In der Fallgruppe II ergeben sich aber bei den Zugangsvoraussetzungen für die erforderliche feuerwehrtechnische Führungsausbildung für hauptamtliches Feuerwehrpersonal, das atemschutztauglich ist, Schwierigkeiten.

Die aktuelle Erlasslage zur Qualifikation von Leitstellenpersonal enthält eine Regelung die im Widerspruch zur Öffnung der Zugangsvoraussetzungen zur Qualifikation zum/r Leitstellendisponent*in steht: *„Hauptamtliche, atemschutztaugliche Feuerwehrangehörige mit der Feuerwehertechnischen Qualifizierung des B I Lehrgangs, können nicht zur Feuerwehertechnischen Führungsqualifikation Gruppenführer Leitstelle (GF-LtS) zugelassen werden, da sich dieses Lehrgangsangebot nur an atemschutzuntaugliche Mitarbeitende richtet.“* Stattdessen soll dieser Personenkreis die vollständige Qualifizierung zum/r hauptamtlichen Gruppenführer*in (B III) absolvieren.

Bei vielen Feuerwehren in NRW erfolgt die Zulassung zu einem B III-Lehrgang nur nach erfolgreicher Teilnahme an einem internen Auswahlverfahren (Leistungs- und Eignungsverfahren). Innerhalb der Feuerwehren versehen zahlreiche atemschutztaugliche Mitarbeiter*innen ihren Dienst, die

- sich bewusst gegen eine Funktion als Gruppenführer*in entschieden haben und daher weder an einem Auswahlverfahren für die Teilnahme an einem B III-Lehrgang teilnehmen noch die vollumfängliche Ausbildung zum/r Gruppenführer*in absolvieren möchten,
- aus Altersgründen weder an einem Auswahlverfahren zur Qualifizierung zur Teilnahme an einem B III Lehrgang noch an dem vollumfänglichen B III-Lehrgang teilnehmen möchten,
- an dem Auswahlverfahren scheitern und sich nicht für einen B III-Lehrgang qualifizieren.

Diese Mitarbeitergruppe ist für die Tätigkeit als Leitstellendisponent*innen auch ohne Gruppenführerqualifikation B III geeignet und hoch motiviert. Zudem besitzen sie durch i.d.R. jahrelangen Einsatzdienst bei einer Feuerwehr praktische Erfahrung in den Bereichen Brandschutz, Technische Hilfeleistung und Rettungsdienst, die den Leitstellen zugutekommt.

Für diesen atemschutztauglichen Mitarbeiterkreis besteht aktuell zwar die Möglichkeit der Qualifizierung zum GF LtS durch die Absolvierung des Lehrgangs GF-Basis sowie der Seminare „Anlagentechnik I (Brandmeldetechnik)“ und „Zusammenwirken mit dem Rettungsdienst in technischen Hilfeleistungseinsätzen“.

Die Absolvierung der genannten Seminare gestaltet sich aber aufgrund des begrenzten Seminarangebots für ganz NRW schwierig. So wird beispielsweise das Seminar „Anlagentechnik I“ 2026 für alle Feuerwehren in NRW nur 15-mal angeboten.

Hinzu kommt, dass sich die Seminarinhalte nicht speziell auf Führungsaufgaben in Leitstellen beziehen. So ist der Schwerpunkt des Seminars „Anlagentechnik I“ die richtige Bedienung und Informationsauswertung von Feuerwehrranzeigetableaus und Feuerwehrbedienfeldern einer Brandmeldeanlage im Einsatz.

Auch das Seminar „Zusammenwirken mit dem Rettungsdienst in technischen Hilfeleistungseinsätzen“ schult als Seminarschwerpunkt die praktische Handlungskompetenz im Technischen Hilfeleistungseinsatz mit verletzten Personen in

Zwangslagen.

Beide Seminare richten sich an Einsatzdienstpersonal, um praktische Kompetenzen bei Einsätzen mit ausgelösten Brandmeldeanlagen oder technischen Hilfeleistungseinsätzen in Zusammenarbeit mit dem Rettungsdienst an Einsatzstellen zu vermitteln, und identifizieren keine speziellen Handlungsfelder in der Leitstellenarbeit.

Daher ist es sinnvoller, auch hauptamtlichen atemschutztauglichen Feuerwehrbeamt*innen den Zugang zum Feuerwehrtechnischen Führungslehrgang für Leitstellenpersonal (GF LtS) zu öffnen. Erschwerend bliebe dann aber immer noch das aktuell relativ geringe Lehrgangsangebot des Gruppenführerlehrgangs LtS am IdF.

Eine Alternative wäre zu prüfen, ob das Ausbildungsmodul „Gruppenführer Basis“ als Führungslehrgang für Leitstellenpersonal anerkannt werden kann. Neben dem größeren Lehrgangsangebot hätte dies den zusätzlichen Vorteil, dass zahlreiche Mitarbeitende der Feuerwehren und Rettungsdienste zugleich Mitglieder einer Freiwilligen Feuerwehr sind und den Lehrgang GF-Basis bereits dort absolviert haben, sodass diese Qualifikation angerechnet werden könnte.

Würde der Lehrgang GF-Basis in diesen Fällen als bereits absolviertes Modul der feuerwehrtechnischen Führungsqualifizierung für Leitstellen anerkannt, verkürzte sich die Qualifikationszeit zum/zur Leitstellendisponent*in, sodass den Leitstellen schneller dringend benötigtes Personal zur Verfügung stünde. Dabei würde die Führungsausbildung GF-Basis nur die Tätigkeit in einer Leitstelle ermöglichen und stellt keine Ausbildung zum hauptamtlichen Gruppenführer (B III) dar.

Auch wenn die rettungsdienstliche Qualifikation für Leitstellenpersonal in der Zuständigkeit des MAGS liegt, sollte unseres Erachtens auch diese Qualifikation bezüglich der Ausbildungsdauer evaluiert werden. Die während der rettungsdienstlichen Qualifikation geforderte berufsbegleitende Vertiefung von einem Jahr in einer Leitstelle wird als zu lang empfunden. Hier sollte geprüft werden, ob eine dreimonatige berufsbegleitende Vertiefung ausreichend wäre.

Zusätzlich würde dadurch ausgebildetes Leitstellenpersonal früher den Leitstellen zur Verfügung stehen und Auszubildende hätten nach kürzerer Ausbildungsbeendigung frühzeitig das für eine Beförderung erforderliche statusrechtliche Amt inne.

Ebenso ist eine dauerhafte Gleichwertigkeit der Ausbildung/Anerkennung zum/r Notfallsanitäter*in und Rettungsassistent*in als rettungsdienstlichen Qualifikationen für Leitstellenpersonal zu prüfen.

Vor dem Hintergrund der ersten Erfahrungen mit der Umsetzung des Ausbildungskonzeptes sowie der Rückmeldungen aus Leitstellen in Nordrhein-Westfalen sollten aus unserer Sicht zusätzlich folgende Aspekte im Rahmen der vorgesehenen Evaluation betrachtet werden:

• Gesamtumfang und zeitliche Struktur der Qualifizierung

Es sollte geprüft werden, ob der derzeitige Gesamtumfang der verschiedenen Qualifizierungsmodule in einem angemessenen Verhältnis zu den Anforderungen der Leitstellentätigkeit steht und ob einzelne Ausbildungsabschnitte organisatorisch gestrafft oder teilweise parallel organisiert werden können, um eine frühere Einsatzfähigkeit des Leitstellenpersonals zu ermöglichen.

• Zeitpunkt der praktischen Einbindung in den Leitstellenbetrieb

Zu evaluieren ist, ob die derzeitige Struktur der Ausbildung dazu führt, dass angehende Leitstellendisponent*innen erst relativ spät praktische Erfahrungen im Leitstellenbetrieb sammeln und ob eine frühere oder stärkere Einbindung in den praktischen Dienst sinnvoll wäre.

• Verfügbarkeit von Ausbildungs- und Lehrgangskapazitäten

Darüber hinaus sollte geprüft werden, ob die vorhandenen Lehrgangs- und Ausbildungskapazitäten – insbesondere bei Führungslehrgängen sowie bei spezialisierten Seminaren – ausreichen, um den Qualifizierungsbedarf der Leitstellen in Nordrhein-Westfalen zu decken.

• Umsetzbarkeit der berufsbegleitenden Qualifizierungsanteile im Leitstellenbetrieb

Weiterhin sollte betrachtet werden, inwieweit sich die vorgesehenen berufsbegleitenden Ausbildungsanteile organisatorisch mit dem laufenden Leitstellenbetrieb vereinbaren lassen und welche Auswirkungen dies auf Personalplanung und Dienstbetrieb hat.

Fazit

Das Bestreben, das Ausbildungskonzept nach ersten Praxiserfahrungen zu evaluieren und gegebenenfalls anzupassen, begrüßen wir ausdrücklich und halten dies vor dem Hintergrund der praktischen Umsetzung in den Leitstellen für sinnvoll und notwendig.

Die neue Regelung schafft Öffnungen im System Feuerwehr zur Erleichterung des Zugangs. Das kann ein Weg sein, zeigt aber auf, dass es in den vergangenen Jahrzehnten nicht genügend Ausbildungskapazitäten bei den Berufsfeuerwehren und im Besonderen am IdF in Münster gab, sodass den Feuerwehren und Kreisleitstellen inzwischen qualifiziertes Personal in erheblichem Umfang fehlen. Durch den umfangreichen und zeitlich langen Aufbau des Ausbildungskonzeptes steht neu gewonnenes Personal den Leitstellen häufig erst nach einer längeren Ausbildungsphase vollständig zur Verfügung. Dies führt dazu, dass dringend benötigte personelle Verstärkung im Leitstellenbetrieb erst mit erheblicher Verzögerung wirksam wird und bestehende Personalengpässe kurzfristig nur begrenzt aufgefangen werden können.

Die Fallgruppe IV ist problematisch, da sie weder eine rettungsdienstliche noch eine feuerwehrtechnische Ausbildung erfordert. Unsere Erfahrungen vor Ort zeigen, dass dies auch für die Anforderungen in der Ausbildung und weiteren Verwendung schwierig werden kann.

Die anvisierte „Beamtenlaufbahn“ ist nicht vernünftig hinterlegt und ein Sonderkonstrukt im gesamten Beamtengefüge. Wir fordern eine Gleichbehandlung der Kolleginnen analog zum § 46 TVöD bzw. zur LVO-Feuerwehr sowie eine entsprechende Anpassung des Status zu „Feuerwehr-Leitstellen-Beamt*innen“, einschließlich besonderer Altersgrenze und Zahlung der Feuerwehrzulage.

Wieder wird vom Gesetzgeber auf die Kommunen die Pflicht zur Bereitstellung der Ausbildungskapazitäten für Führungslehrgänge (vergl. BHKG) abgewälzt, ohne dass dafür zusätzliche finanzielle oder personelle Ressourcen refinanziert werden. Das ist zwar seit Jahren schon gelebte Praxis, macht die ganze Sache aber nicht besser oder erträglicher für die Kommunen.

Anstatt vernünftige Anreize zur Findung und Bindung von Personal bei den Feuerwehren durch attraktive Besoldung, gute, zeitgemäße Zulagen (Feuerwehrzulage

und DUZ seit fast 30 Jahren nicht angepasst) und Beibehaltung der Altersgrenze von 60 Jahren zu schaffen, versucht das Land erneut, die Kommunen und Kreise in die Pflicht zu nehmen, und zieht sich als eigentlich Verantwortliche erneut aus der Verantwortung. Es ergibt sich folglich erheblicher Handlungsbedarf für den Gesetzgeber.

Für einen weiteren Austausch stehen der DGB Bezirk NRW und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) gerne zur Verfügung.