Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

18.02.2025

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente

Tagesordnung -öffentlich- 3

Nachreichung - öffentlich - 4

Vorlagendokumente

* TOP Ö 3 Austrittsinterviews bei der Stadt Nürnberg

Berichtvorlage PA/013/2025 5

Bericht PA/013/2025 8

Stellungnahme des Gesamtpersonalrats vom 03.02.2025 14

TOP Ö 4 Novellierung der modularen Qualifizierung für Beamtinnen und Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst

Berichtvorlage PA/014/2025 15

Bericht PA/014/2025 19

Konzept modulare Qualifizierung PA/014/2025 21

TAGESORDNUNG

Sitzung
Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

Sitzungszeit
Dienstag, 18.02.2025, 15:00 Uhr

Sitzungsort
Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

3. **Austrittsinterviews bei der Stadt Nürnberg;**
hier: Evaluation der Pilotphase von Austrittsinterviews
Bericht PA/013/2025

Brehm, Thorsten

4. **Novellierung der modularen Qualifizierung für Beamtinnen und Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst;**
Konzept der Stadt Nürnberg zur Durchführung der modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst
Bericht PA/014/2025

Brehm, Thorsten

5. **Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 28.01.2025, öffentlicher Teil**

Stadt Nürnberg - Rathausplatz 2 - 90403 Nürnberg

An die Mitglieder
des Personal- und Organisationsausschusses

E-Mail: obm@stadt.nuernberg.de
Internet: www.nuernberg.de
Datum: 10.02.2025

NACHREICHUNG
ZUR SITZUNG
DES PERSONAL- UND ORGANISATIONSAUSSCHUSSES AM 18.02.2025

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

im Nachgang zur bereits zugestellten Einladung/Tagesordnung übermittle ich die Unterlagen zu

Öffentliche Sitzung

3. **Austrittsinterviews bei der Stadt Nürnberg;** Bericht
hier: Evaluation der Pilotphase von Austrittsinterviews

hier: Stellungnahme des Gesamtpersonalrats vom 03.02.2025

Brehm, Thorsten

Mit freundlichen Grüßen

Marcus König
Oberbürgermeister

Berichtsvorlage
PA/013/2025

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	18.02.2025	öffentlich	Bericht

Betreff:

Austrittsinterviews bei der Stadt Nürnberg;
hier: Evaluation der Pilotphase von Austrittsinterviews

Anlagen:
Bericht

Bericht:

Die Pilotphase zur Durchführung von Austrittsinterviews bei der Stadt Nürnberg zeigte, dass diese grundsätzlich ein wertvolles Instrument zur Gewinnung von Erkenntnissen über Fluktuationsgründe sowie zur Verbesserung des Arbeitgeberimages sein können. Allerdings erwies sich der Ressourceneinsatz für die Umsetzung als sehr hoch, weshalb eine zentrale flächendeckende Einführung aktuell nicht realisierbar erscheint. Es wird empfohlen, das Konzept dezentral weiterzuentwickeln und vorhandene Prozesse zu strukturieren und zu digitalisieren, um einen wertschätzenden Offboarding-Prozess sicherzustellen. Hierfür wären jedoch zusätzliche personelle und finanzielle Kapazitäten bei PA und der IT notwendig.

1. Finanzielle Auswirkungen:

☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ *weiter bei 2.*)

☒ Nein (→ *weiter bei 2.*)

☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

Gesamtkosten	€	**Folgekosten**	€ pro Jahr
		☐ dauerhaft ☐ nur für einen begrenzten Zeitraum	
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	€	davon Personalkosten	€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?
(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

☒ Nein (→ *weiter bei 3.*)

☐ Ja

☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)

☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

☒ Nein

☐ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

☐ **RA und DiP** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

☐

☐

☐

Beitrag
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses
vom 18.02.2025

120-16-23

Austrittsinterviews bei der Stadt Nürnberg;
hier: Evaluation der Pilotphase von Austrittsinterviews

I. Bericht

Ausgangslage

Die Verfügbarkeit von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren zunehmend verschlechtert. In vielen der für die Stadt Nürnberg relevanten Berufsgruppen hat sich ein massiver Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern gebildet. Umso wichtiger ist es, neben der Verstärkung von Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften auch die Bindung des vorhandenen Personals zu intensivieren. Deshalb sollten neben der regelmäßigen Befragung des aktiven Personals auch wichtige Erkenntnisse von Mitarbeitenden gewonnen werden, die die Stadt verlassen.

Zudem gewinnt ein gut gestaltetes Offboarding zunehmend an Bedeutung. Dadurch soll der letzte Eindruck im Hinblick auf eine mögliche spätere Rückkehr zur Stadt Nürnberg möglichst positiv gestaltet werden.

Die Rückmeldungen der Mitarbeitenden, die die Stadt Nürnberg auf eigenen Wunsch verlassen, wurden während einer Pilotphase in Form von systematischen Austrittsinterviews erhoben, um die Beweggründe für den Austritt besser verstehen zu können. Dabei sollten die Austrittsinterviews wertvolle Einblicke in die Stärken und Schwächen der Wahrnehmung der Stadt als Arbeitgeberin bieten und so dazu beitragen, das Arbeitgeberimage zu verbessern und bestenfalls strukturelle Ursachen für die Fluktuation identifizieren zu können. Dadurch könnte im Idealfall langfristig die Attraktivität der Stadt Nürnberg im Wettbewerb um gut qualifiziertes Personal gesteigert werden.

Durchführung der Pilotphase

Mit Beschluss des Personal- und Organisationsausschusses vom 17.05.2022 wurde entschieden, dass ab dem 1. Juli 2022 zur Erprobung der technischen und organisatorischen Umsetzung sowie zum Herausfinden der Resonanz und erster inhaltlicher Erkenntnisse eine Pilotierung von Austrittsinterviews durchgeführt werden soll. Im Anschluss daran soll eine entsprechende Evaluation stattfinden. Neben einer ersten Zusammenstellung der gewonnenen Daten sollen dabei insbesondere der Prozess, die technische Umsetzung, die Auswertungsmöglichkeiten und der erforderliche Ressourceneinsatz evaluiert werden.

Die Pilotphase fand im Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis zum 31. Juli 2023 bei BAM, J, OA und SÖR statt. Durch die Auswahl dieser Pilotdienststellen werden verschiedene Jobcluster innerhalb der Stadtverwaltung abgedeckt: „Handwerk und Technik“ sowie „Architektur und Bau“ durch SÖR, „Soziales und Gesundheit“ durch J sowie „Verwaltung“ (auch mit Publikumsverkehr) durch BAM und OA. Während der Pilotphase wurde allen Mitarbeitenden, die bei den Dienststellen BAM, J, OA und SÖR von sich aus gekündigt bzw. um ihre Entlassung gebeten haben sowie allen, die um einen Auflösungsvertrag oder um ihre Versetzung zu einem anderen Dienstherrn gebeten haben, ein persönliches, telefonisches oder virtuelles

Austrittsinterview angeboten. Im Fall der Ablehnung, wurde den betreffenden Personen ein Online-Fragebogen mit den identischen Fragestellungen aus den Austrittsinterviews zugeschickt.

Bei Vorliegen der oben genannten Kriterien wurde ein Austrittsinterview angestoßen. Während der Pilotphase wurden die Austrittsinterviews von Mitarbeitenden der Abteilungen PA/1 und von PA/2 durchgeführt. Dabei wurde darauf geachtet, dass nur Kolleginnen und Kollegen ein Gespräch vorbereiten und führen, die keine dienstlichen Berührungspunkte zu der betreffenden Pilotdienststelle bzw. zur austretenden Person haben, um eine möglichst neutrale Rolle einnehmen zu können. Die allgemeine Prozesssteuerung und Evaluierung der Pilotphase erfolgte durch PA/2-M.

Ein weiterer wichtiger Punkt bei den Gesprächen war die Vertraulichkeit und der damit verbundene Datenschutz. Die Austrittsinterviews fanden deshalb ausschließlich in einem geschützten Raum unter vier Augen und in ungestörter Atmosphäre statt. Bereits im Vorfeld der Pilotphase wurde mit dem Datenschutzbeauftragten besprochen, dass grundsätzlich alle Informationen über den Inhalt der Gespräche den Pilotdienststellen und dem GPR nur in anonymisierter Form zur Verfügung gestellt werden. Sollten jedoch für eine Dienststelle mehr als zehn Rückmeldungen eingehen, konnten diese auch in einer speziellen Einzeldarstellung ausgewertet werden. Diese dienststellenbezogenen Auswertungen wurden dann sowohl den jeweiligen Dienststellenleitungen als auch den jeweiligen örtlichen Personalvertretungen zur Verfügung gestellt. Soweit von der Mitarbeitenden/ dem Mitarbeitenden gewünscht, konnte für das Einzelinterview die Anonymität aufgehoben werden.

Die Dokumentation der Austrittsinterviews sowie die Rückläufe der Online Fragebögen gingen als PDF-Anhang per E-Mail beim Personalamt ein und wurden per Schnittstelle als Rohdaten in eine Excel-Tabelle übernommen. Die eingegangenen Rückmeldungen aus den Freitextfeldern mussten komplett selbständig – ohne technische Unterstützung – ausgelesen, geclustert und zusammengezählt werden.

Die ressourcenintensive Aus- und Bewertung der Freitextfelder erfolgte im Rahmen einer Masterarbeit einer Studierenden des Personalamtes im Studiengang Public Management.

Allgemeine Kennzahlen zur Pilotphase

Insgesamt wurden während der Laufzeit der Pilotphase 124 Austrittsinterviews angebotenen. Davon wurden insgesamt 43 Gespräche angenommen und durchgeführt (3 Gespräche bei BAM, 33 Gespräche bei J, 1 Gespräch bei OA und 6 Gespräche bei SÖR). Zudem wurden 19 Online-Fragebögen (ohne Gespräch) ausgefüllt und zurückgesandt. Damit ergibt sich eine Rückmeldequote von exakt 50 %. Die Annahmequote von persönlichen, telefonischen oder virtuellen Austrittsinterviews lag in Summe bei 35 %.

Die somit erhaltenen 62 Rückmeldungen teilen sich wie folgt auf die Pilotdienststellen auf:
- Rückmeldungen von BAM: 3 (Anteil: 5 %)
- Rückmeldungen von J: 51 (Anteil: 82 %)
- Rückmeldungen von OA: 1 (Anteil: 2 %)
- Rückmeldungen von SÖR: 7 (Anteil: 11 %)

Inhaltliche Erkenntnisse der Pilotphase

Die während der gesamten Pilotphase gewonnenen Erkenntnisse sind in Schaubildern in der Anlage 1 am Ende dieses Berichts für alle vier Pilotdienststellen dargestellt. Hier wird

sowohl zwischen den Rückmeldungen aus den Multiple-Choice Fragen und den Freitextfeldern unterschieden, aber auch zwischen einzelnen Themenschwerpunkten.

Besonders auffallend bei den erhaltenen Rückmeldungen ist, dass die monetären Leistungen sowie die Entwicklungsmöglichkeiten bzw. die Qualifizierungsangebote eine zentrale Rolle bei den Arbeitgeberleistungen spielen, die die Befragten an der Stadt Nürnberg besonders schätzten. Damit haben diese Bereiche für alle Befragten den größten Anteil an der Bleibemotivation bei der Stadt Nürnberg.

Als negative Nennungen bzw. als Gründe für einen Arbeitgeberwechsel wurden jedoch hauptsächlich andere Themen, die den unmittelbaren Arbeitsplatz betreffen, genannt. Diese sind vor allem das Arbeitsumfeld (u. a. die Arbeitsbedingungen, das Arbeitsklima, die Tätigkeit und das Team), die persönliche Führungskraft (Professionalität, Kommunikation und Wertschätzung der Führungskraft) sowie die eigene Karriereentwicklung. Damit zeigt sich, dass konkrete Maßnahmen, um diesen negativen Punkten entgegenwirken zu können, dezentral und individuell bei den einzelnen Dienststellen angegangen werden müssen. Dabei wiederum kann das Personalamt im Einzelfall unterstützen.

Die erhobenen und strukturierten Daten wurden den Dienststellen zur weiteren Behandlung zur Verfügung gestellt.

Erkenntnisse der gesamten Pilotphase

Rückblickend lässt sich sagen, dass sich das erprobte Verfahren der Austrittsinterviews und der eingesetzte Fragebogen grundsätzlich bewährt haben. Bei den in der Pilotphase erfassten Fällen konnte das Offboarding gut begleitet werden, sodass der Austritt bei ausscheidenden Mitarbeitenden in guter Erinnerung bleiben sollte und ggf. die Rückkehr zur Stadt Nürnberg möglich bleibt. Aber auch durch die generierten Erkenntnisse hat sich gezeigt, dass Austrittsinterviews durchaus ein sinnvolles Instrument beim Offboarding sein können.

Allerdings musste auch festgestellt werden, dass der Ressourceneinsatz für die im Pilotprojekt praktizierte Form sehr hoch ist. Im Durchschnitt wurden für ein Austrittsgespräch insgesamt 45 Minuten (inklusive Vor- und Nachbereitung) gebraucht. Hinzu kommen zusätzliche Zeitbedarfe für die Planung, Koordination und Evaluation der Austrittsinterviews. Bei ca. 550 freiwilligen Austritten pro Kalenderjahr ergäbe sich bei einer Teilnahmequote von 35 % ein zusätzlicher Ressourcenbedarf von ca. 145 Stunden nur für die Durchführung der Interviews für die gesamte Stadtverwaltung. Ein ausschließlich digitales Angebot könnte eine wirtschaftlichere Alternative sein. Allerdings ist davon auszugehen, dass dadurch die in der Pilotierungsphase erreichte gesamte Rückmeldequote (Austrittsinterviews plus Online Fragebögen) von 50 % unterschritten würde, was wiederum die Aussagekraft der Ergebnisse erheblich einschränken würde. Zudem würde dies auch zu Lasten der Zielsetzung eines wertschätzenden Offboarding-Prozesses gehen.

Die Auswertung der insgesamt 62 Rückmeldungen war nur sehr zeitverzögert leistbar, da beim Personalamt hierfür aktuell keine Stellenanteile vorhanden sind. Für eine Verstetigung oder Ausweitung der Umfrage erscheint zudem die im Pilotversuch genutzte technische Unterstützung nicht ausreichend. Gerade die technische Entwicklung zur besseren Unterstützung, z. B. die Einbeziehung einer KI-Komponente, sollte weiter beobachtet werden. Für Zwecke der Kundenbefragung im Bereich des BDR gibt es bereits erste Lösungsansätze. Die Erweiterung der technischen Unterstützung müsste stadtintern unter Einbeziehung von DiP und IT geklärt werden, was dort allerdings ebenfalls Ressourcen in nicht unerheblichem Umfang binden würde.

Aus Gründen des Datenschutzes ist die dienststellenbezogene Auswertung nur bei Erreichen einer Mindestgrenze möglich. In den 13 Monaten der Pilotphase konnte nur J die Hürde von mindestens zehn Rückmeldungen überspringen. Dieses Ergebnis überrascht insofern, da mit SÖR die zweitgrößte Dienststelle bzw. Eigenbetrieb an der Pilotphase teilnahm. Es lässt sich daher vermuten, dass bei einer flächendeckenden Einführung der Austrittsinterviews zukünftig nur wenige Dienststellen eine spezifische Auswertung der Ergebnisse bekommen würden. Denkbar wäre es, die statistische Auswertung auf längere Zeiträume (zwei bis drei Jahre) auszudehnen. Dies würde allerdings wiederum die Aktualität der Ergebnisse und damit die Schnelligkeit ggf. notwendiger Maßnahmen negativ beeinflussen. Gerade im sehr schnelllebigen Personalgeschäft erscheinen derartige Zeitspannen nicht zielführend, zumal bereits im vierjährigen Turnus eine flächendeckende Mitarbeitenden-Befragung stattfindet, die auch latent abwanderungswillige Mitarbeitende einbezieht und ähnliche Fragestellungen eruiert bzw. eruieren könnte.

Insgesamt hat sich gezeigt, dass Austrittsinterviews das Offboarding unterstützen. Allerdings erscheint eine zentrale Vollerhebung bei allen freiwillig ausscheidenden Kräften der gesamten Stadtverwaltung im Hinblick auf den erforderlichen Ressourceneinsatz und die derzeitige Haushaltslage kaum vorstellbar. Denkbar wäre es, diese Aufgabe dezentral zu organisieren. Bereits jetzt werden in einigen Dienststellen formlose Austrittsgespräche geführt. Auf Basis des im Piloten erprobten Fragebogens, der für diese Zwecke anzupassen wäre, könnten diese Gespräche künftig strukturiert von den städtischen Dienststellen und Eigenbetrieben durchgeführt werden. Sinnvoll in diesem Zusammenhang wäre auch die Entwicklung eines Gesprächsleitfadens, wie er bei den Mitarbeitendengesprächen (MAG) verwendet wird. Derzeit sind für die Entwicklung eines stadtweiten Konzeptes die erforderlichen Personalkapazitäten bei PA durch andere Aufgaben (u. a. Einführung der elektronischen Personalakte und des Learning-Management-Systems) gebunden. Zudem wären für die digitale Unterstützung die erforderliche Kapazität bei IT und zusätzliche Finanzmittel in kommenden Haushalten einzuplanen. Das Konzept soll deshalb noch zurückgestellt werden.

Die im Pilotversuch gewonnenen Erkenntnisse zeigen, dass durch strukturierte Austrittsinterviews Informationen über Handlungsbedarfe in den städtischen Dienststellen und Eigenbetrieben gewonnen werden könnten. Ein wesentlicher Nutzen eines standardisierten Offboardings liegt neben der Gewinnung von Informationen vor allem in der Chance ausscheidenden Mitarbeitenden noch einmal einen Eindruck der Wertschätzung der Arbeitgeberin Stadt Nürnberg zu vermitteln. Da Mitarbeitende die im Laufe der Zeit gesammelten Eindrücke aus ihrem Arbeitsumfeld auch nach dem Ausscheiden an andere Menschen weitergeben, kommt diesem Aspekt große Bedeutung zu.

II. Herrn Ref. I/II

III. GPR

IV. PA

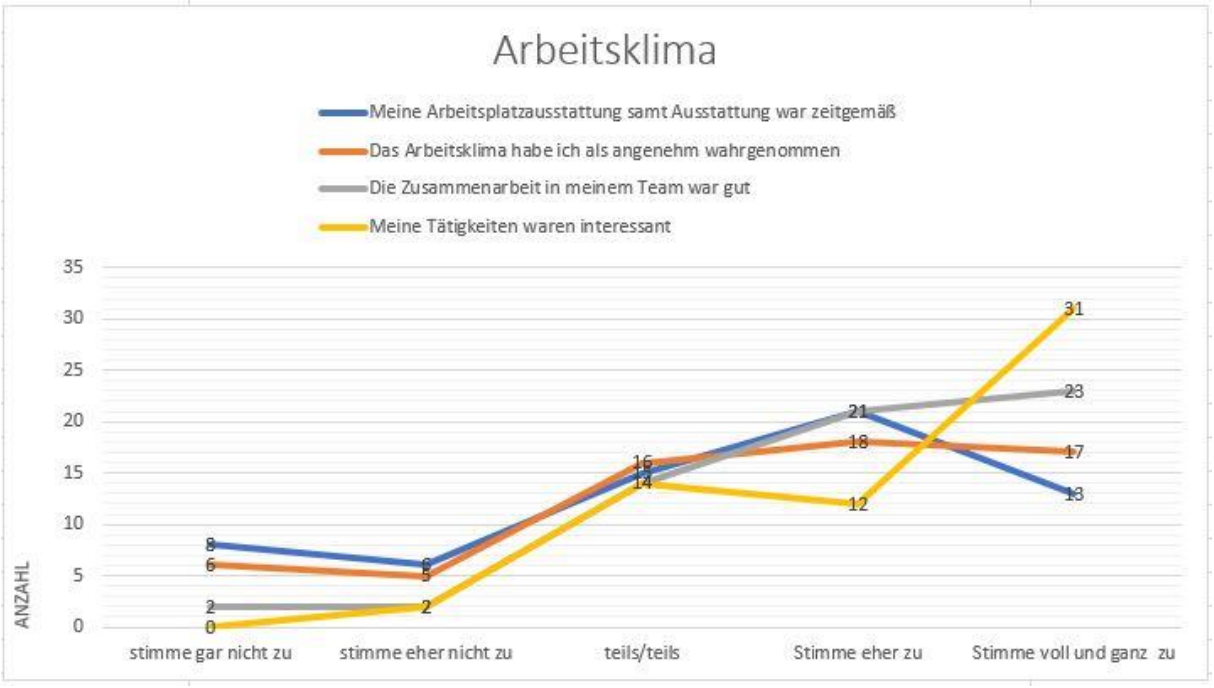
V. Ref. I/II/POA

Nürnberg, 17.01.2025
Personalamt

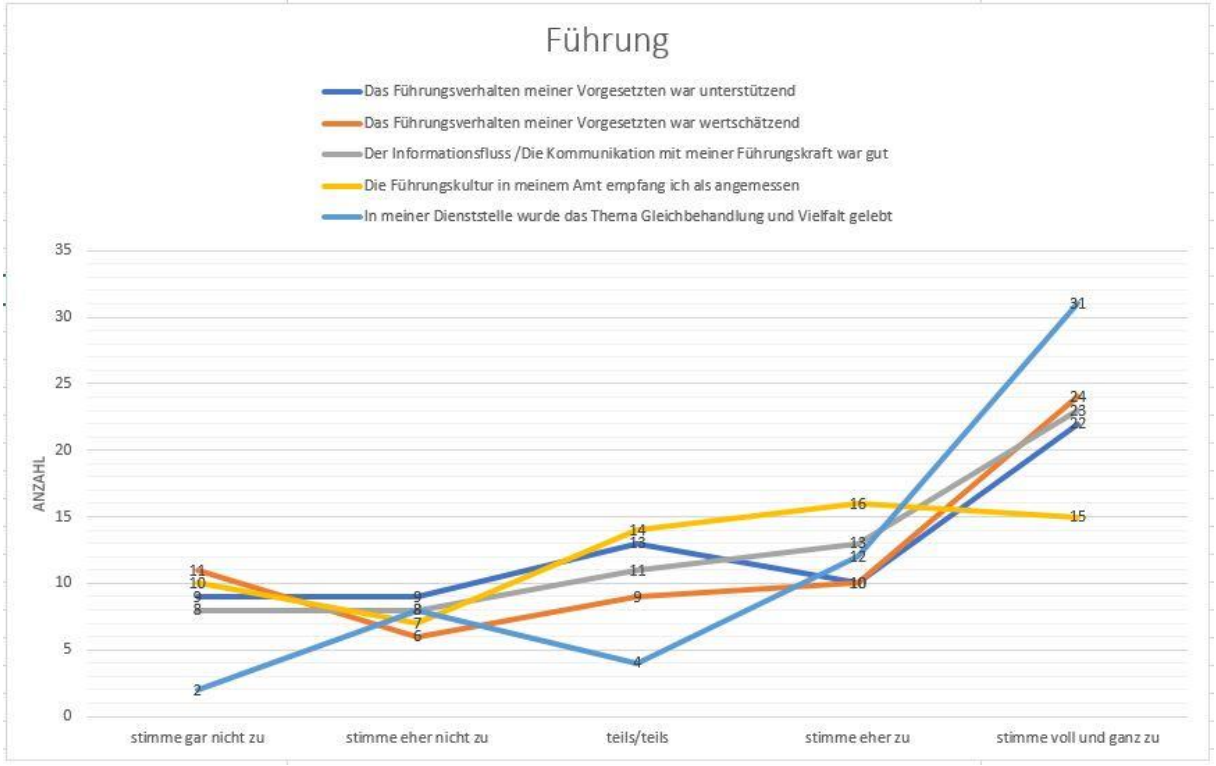
gez. Sembritzki (34 274)

Anlage 1

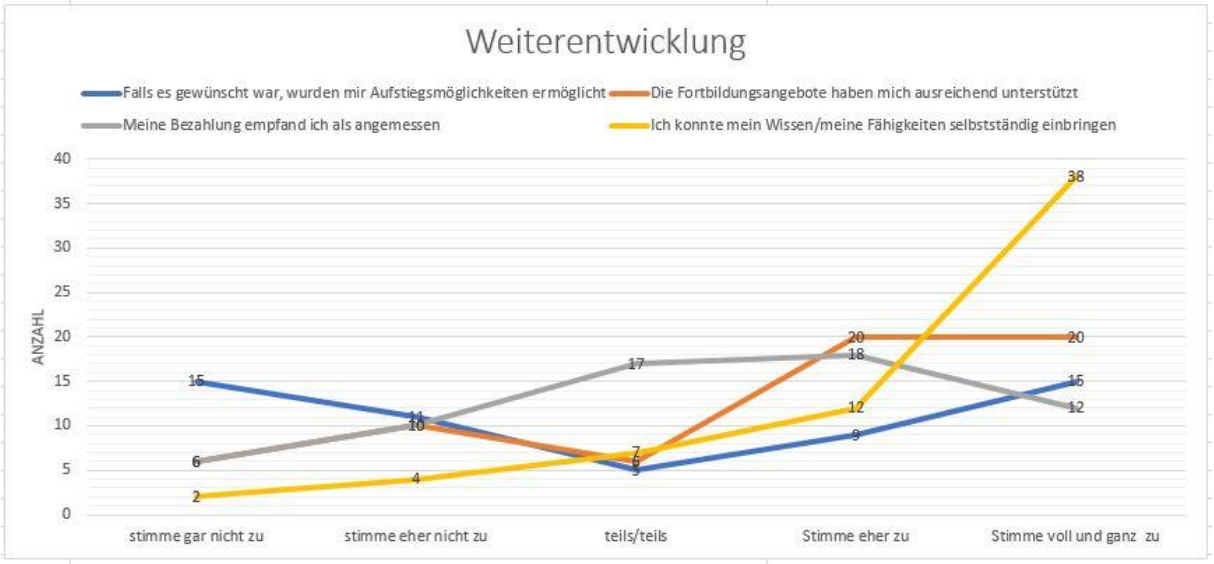
Zusammenfassung der Multiple-Choice Fragen zum Themenfeld „Arbeitsklima“



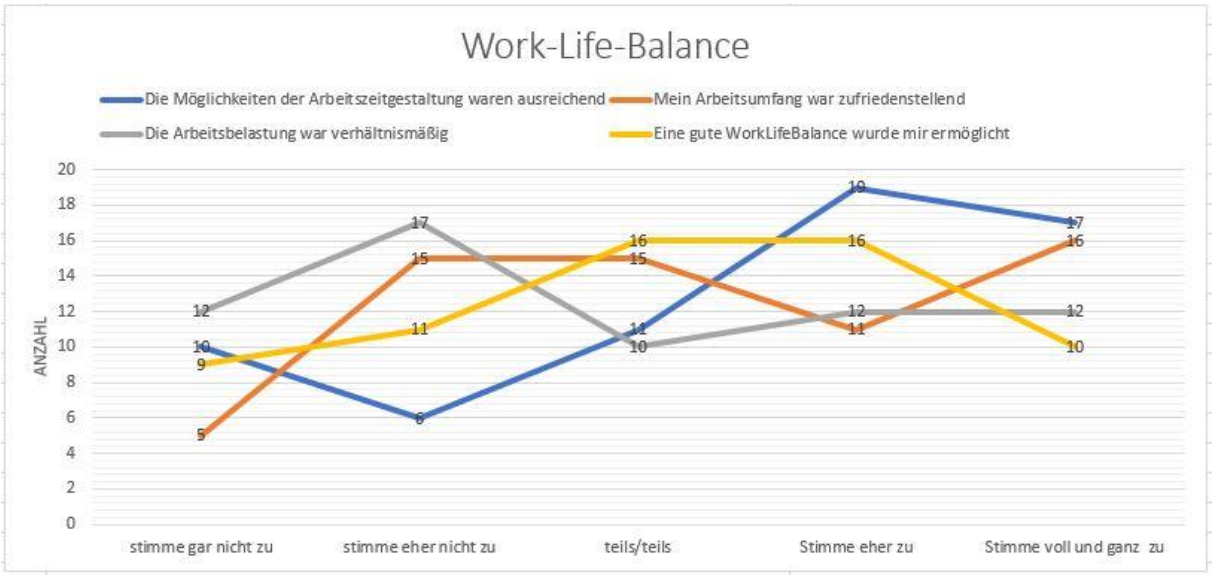
Zusammenfassung der Multiple-Choice Fragen zum Themenfeld „Führung“



Zusammenfassung der Multiple-Choice Fragen zum Themenfeld „Personalentwicklung“



Zusammenfassung der Multiple-Choice Fragen zum Themenfeld „Work-Life-Balance“



Zusammenfassung der Freitextfelder als Cluster nach der Häufigkeit ihrer Nennung (Top 5)

Positive Nennungen/ Cluster	Anzahl
Karriereentwicklung und Einbringungsmöglichkeiten	35
Führungskraft (Rückhalt, Professionalität, Fairness, Wertschätzung)	20
Team	16
Bezahlung und weitere monetäre Leistungen	11
Arbeitszeitgestaltung	11

Negative Nennungen/ Cluster	Anzahl
Arbeitsumfeld (Arbeitsbedingungen, -klima, Tätigkeit, Team)	56
Professionalität der Führungskraft	45
Karriereentwicklung und Einbringungsmöglichkeiten	31
Kommunikation	26
Wertschätzung der Führungskraft	24

Evaluation der Pilotphase von Austrittsinterviews
hier: GPR-Stellungnahme zur POA-Vorlage „Austrittsinterviews bei der Stadt Nürnberg“

I. Der GPR sieht „Austrittsinterviews“ als wichtiges Instrument des Offboardings und somit der Personalentwicklung und Mitarbeitendenbindung. Das Feedback bietet Chancen für Verbesserungen. Gerade in aktuellen Zeiten des Arbeitskräftemangels halten wir intensive Bemühungen zur Steigerung der Arbeitgeberinnenattraktivität für eine zentrale Aufgabe der Querschnitts-/Personalverwaltung.

Die in den Pilotbereichen gewonnenen Erkenntnisse, warum Menschen die Stadtverwaltung verlassen (u.a. Arbeitsbedingungen, Arbeitsklima, Führung und Wertschätzung, Karriereentwicklung), zeigen, dass häufig zentrale Themen tangiert sind, die nur in bedingtem bzw. eingeschränktem Maße von den Dienststellen selbst gesteuert und/oder verändert werden können. Eine dezentrale Durchführung durch die Dienststellen erfordert auch „vor Ort“ einen entsprechenden zusätzlichen Ressourceneinsatz und ist als Ergänzung sicherlich wünschenswert. Da auch die Arbeitsbelastung bereits jetzt in vielen Bereichen überdurchschnittlich hoch ist, würde dies Dienststellen mit sehr hoher Fluktuation zusätzlich belasten. Außerdem ist zu beachten, dass bei einer geringen Rücklaufquote eine datenschutzgerechte Auswertung auf Dienststellenebene nicht möglich ist.

Aus GPR-Sicht wäre deshalb ein zentrales, standardisiertes und einheitliches Verfahren in Form eines Online-Fragebogens bei Austritt bzw. Dienststellenwechsel mit freiwilliger Teilnahmemöglichkeit sinnvoll. Ähnliche Online-Module werden bereits bei der Stadt zur Qualitätssicherung z.B. bei den Online-Diensten im Bürgerservice eingesetzt. Die Auswertungen wären automatisiert möglich und bieten eine gute Datenbasis für künftige Entscheidungen bzw. Weichenstellungen der Arbeitgeberin in den jeweiligen Themenfeldern.

Wir sprechen uns daher dafür aus, auch künftig Mitarbeitendenfeedback auf zentraler Ebene einzuholen, um uns stetig verbessern und weiterentwickeln zu können und in regelmäßigen Abständen gesamtstädtisch auszuwerten. Damit könnten Personalverantwortliche in die Lage versetzt werden, städtisch beeinflussbare Defizite zu beseitigen und Probleme anzugehen. Wir müssen im hart umkämpften Arbeitsmarkt alle möglichen Maßnahmen ergreifen, um attraktiv zu sein bzw. zu bleiben. Der GPR steht für weitere Gespräche zur weiteren Ausgestaltung gerne zur Verfügung.

II. Ref./I-II POA

Nürnberg, 03.02.2025
Gesamtpersonalrat

t. Vörster

(59 95)

Berichtsvorlage
PA/014/2025

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	18.02.2025	öffentlich	Bericht

Betreff:

Novellierung der modularen Qualifizierung für Beamtinnen und Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst;
Konzept der Stadt Nürnberg zur Durchführung der modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer
Dienst

Anlagen:
Bericht
Konzept modulare Qualifizierung

Bericht:

Bericht dient zur Kenntnisnahme

Auf der Grundlage der novellierten FachV-Fw beschloss der POA am 22.10.2024 ein neues Konzept der modularen Qualifizierung für den feuerwehrtechnischen Dienst bei der Stadt Nürnberg. Das Konzept wurde dem LPA vorgelegt und in der Sitzung vom 12.12.2024 mit Wirkung zum 01.01.2025 genehmigt. In Abstimmung zwischen dem Personalamt der Stadt Nürnberg und dem LPA wurden vor der zwingenden Genehmigung durch den LPA redaktionelle Änderungen vorgenommen, die den Inhalt des Konzepts nicht wesentlich betreffen.

Die Abstimmung des Konzepts mit den Dienststellen innerhalb der Stadt Nürnberg (z. B. hinsichtlich der Kosten) ist vor Beschlussfassung durch den POA am 22.10.24 bereits erfolgt und ist von den Änderungen nicht betroffen.

Die durch den LPA genehmigte Fassung des Konzepts der modularen Qualifizierung für Beamtinnen und Beamte der Stadt Nürnberg in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst, liegt als Anlage bei und dient zur Kenntnisnahme.

1. Finanzielle Auswirkungen:

☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ *weiter bei 2.*)

☒ Nein (→ *weiter bei 2.*)

☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

Gesamtkosten	€	**Folgekosten**	€ pro Jahr
		☐ dauerhaft ☐ nur für einen begrenzten Zeitraum	
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	€	davon Personalkosten	€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?
(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

☒ Nein (→ *weiter bei 3.*)

☐ Ja

☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)

☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

☒ Nein

☐ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Das Konzept der modularen Qualifizierung betrifft alle Beamtinnen und Beamten der Stadt Nürnberg, die unter den Geltungsbereich der FachV-Fw fallen

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

☐ **RA und DiP** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

☐

☐

☐

Beilage
zur Sitzung des Personal- und
Organisationsausschusses
vom 18.02.2025

Modulare Qualifizierung für Beamtinnen und Beamte
Konzept der Stadt Nürnberg zur Durchführung der modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst

I. Gutachten

Auf Grund von Art. 20 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz - LlbG) in Verbindung mit §§ 33 ff. der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (FachV-Fw) hat die Stadt Nürnberg erstmalig in der Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses vom 18.09.2012 ein Konzept zur modularen Qualifizierung für Beamtinnen und Beamte in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst, beschlossen.

Das Konzept der modularen Qualifizierung gilt für die Beamtinnen und Beamten der Stadt Nürnberg in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst, die die modulare Qualifizierung für Ämter ab der dritten sowie vierten Qualifikationsebene anstreben.

Auf Grundlage der gesetzlichen Vorschriften erstellen die obersten Dienstbehörden jeweils ein Konzept zur näheren Ausgestaltung der modularen Qualifizierung, das vom Landespersonalausschuss (LPA) genehmigt werden muss § 34 Abs. 1, § 40 Satz 3 FachV-Fw.

Seit der Einführung 2012 wurde das Konzept der Stadt Nürnberg regelmäßig an die geänderten (rechtlichen) Anforderungen und die Berufspraxis des feuerwehrtechnischen Dienstes angepasst. Die letzte Anpassung erfolgte aufgrund der Novellierung der FachV-Fw mit Beschluss des Personal- und Organisationsausschusses vom 22.10.2024, für das noch zwingend die Genehmigung des Landespersonalausschusses einzuholen war.

Das Konzept der modularen Qualifizierung für den feuerwehrtechnischen Dienst bei der Stadt Nürnberg wurde in der Sitzung des LPA vom 12.12.2024 behandelt und genehmigt. In Absprache mit dem Personalamt der Stadt Nürnberg und dem LPA wurden im Vorfeld der Genehmigung redaktionelle Änderungen am ursprünglich durch den POA beschlossenen Konzept vorgenommen.

Bestandteil des Konzepts der Stadt Nürnberg ist eine Übersicht zu den verschiedenen Modulen der Qualifizierung, die die Beamtin/der Beamte absolvieren muss und aus der der Qualifizierungsbereich, der Lehrinhalt, die Dauer und die durchführende Stelle der Maßnahme hervorgehen.
In der Übersicht 2.1, Qualifizierungsbereich „Ausbildereignungsprüfung“, war im ursprünglichen Konzept der Stadt Nürnberg als durchführende Stelle die oberste Dienstbehörde in Kooperation mit den Industrie- und Handelskammern oder einer „vergleichbaren Fortbildungsstätte“ vorgesehen. Aus Sicht des LPA war diese Formulierung zu unkonkret und deswegen nicht genehmigungsfähig. Nach Vorgabe des LPA wurde die Zuständigkeit konkretisiert und

der zu unbestimmte Begriff der „vergleichbaren Fortbildungsstätte“ durch die Übertragung der Durchführung auf die Handwerkskammern (HWK) und die Bayerische Verwaltungsschule (BVS) ersetzt. Die nunmehr geregelte Festlegung auf die IHK; HWK und BVS als durchführende Stellen erfolgte aufgrund der Schulungsqualität und der Häufigkeit der angebotenen Schulungstermine, die die erforderliche zeitliche Flexibilität gewährleistet. Durch diese Änderung im Konzept wird der ursprünglich vom POA eröffnete Spielraum eingehalten.

Des Weiteren wurde in der Übersicht 2.5, Spezialisierung „Einsatzdienst“, der ursprüngliche Begriff „Qualifikationsprüfung B IV – Teil 1“ durch die Bezeichnung „B IV – Teil 1“ ersetzt. Das Wort Qualifikationsprüfung wurde gestrichen.

Darüber hinaus erfolgten lediglich Formulierungsänderungen/Streichungen ohne jeden inhaltlichen Bezug.

Die durch den LPA am 12.12.2024 genehmigte Fassung des Konzepts der Stadt Nürnberg zur Durchführung der modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst, mit Wirksamkeit vom 01.01.2025, liegt bei und dient zur Kenntnisnahme.

II. DiP

III. PR FW

IV. GPR

V. Ref. I/II POA

Nürnberg, 22.01.2025
Personalamt

Unterschriften liegen elektronisch vor (28 37)

Abdruck je an:
GSBV
GST

Stadt Nürnberg

Konzept der modularen Qualifizierung für Beamtinnen und Beamte der Stadt Nürnberg in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst

Auf Grund von Art. 20, Art. 67 Satz 1 Nrn. 1 bis 4 und Art. 68 Abs.1 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz – LlbG) in Verbindung mit §§ 33 ff. der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (FachV-Fw) erlässt die Stadt Nürnberg mit Genehmigung des Landespersonalausschusses folgendes Konzept der modularen Qualifizierung:

1. Geltungsbereich

Dieses Konzept der modularen Qualifizierung gilt für die Beamtinnen und Beamten der Stadt Nürnberg in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst.

2. Zuständigkeit und Verfahren

2.1 [1]Die Zuständigkeit für die Organisation und Durchführung der Lehrveranstaltungen wird gemäß § 34 Abs. 2 und § 40 Satz 3 FachV-Fw den in den anliegenden Übersichten festgelegten Stellen übertragen.

[2]Die Stadt Nürnberg wirkt darauf hin, dass die zuständigen Stellen die vorgesehenen Maßnahmen entsprechend dem jeweiligen Bedarf regelmäßig durchführen.

[3]Nach § 34 Abs. 3, § 40 Satz 3 FachV-Fw führt das Bayerische Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration in Zusammenarbeit mit der obersten Dienstbehörde und in Kooperation mit den staatlichen Feuerwehrschulen und der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Bayern (AGBF Bayern) die Prüfungen zum Abschluss der modularen Qualifizierung durch. [4]Die technische Durchführung der Prüfung an den Prüfungsorten obliegt den örtlichen Prüfungsleiterinnen und Prüfungsleitern (§ 7 FachV-Fw).

2.2 [1]Für die Teilnahme an der modularen Qualifizierung müssen neben dem positiven Feststellungsvermerk in der periodischen Beurteilung (Art. 20 Abs. 4 LlbG) folgende Ämter erreicht sein:

- [2]Für die modulare Qualifizierung für Ämter der dritten Qualifikationsebene (§ 35 FachV-Fw) ein Amt der Besoldungsgruppe A 9;

- [3]Für die modulare Qualifizierung für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene bis zur Besoldungsgruppe A 14 (vgl. § 40 Satz 1 FachV-Fw) ein Amt der Besoldungsgruppe A 13.

2.3 [1]Die Anmeldung für die Teilnahme an der modularen Qualifizierung erfolgt durch die Berufsfeuerwehr Nürnberg aufgrund eines Beschlusses des Personal- und Organisationsausschusses, mit dem die Beamtinnen und Beamten bestimmt werden, die erstmals an den jeweiligen Maßnahmen der modularen Qualifizierung teilnehmen können. [2]Für die Teilnahme an der modularen Qualifizierung der dritten Qualifikationsebene legt der Personal- und Organisationsausschuss ebenfalls den Aufgabenbereich und die sich daraus ergebende Spezialisierung fest. [3]Das Personalamt unterrichtet die betreffenden Beamtinnen und Beamten schriftlich über den Beschluss zur Teilnahme an der modularen Qualifizierung und die oder der Vorsitzende des Prüfungsausschusses für den feuerwehrtechnischen Dienst informiert schriftlich über die gemäß Nr. 3 zu absolvierenden Maßnahmen sowie deren Terminierung.

[4]Beamtinnen und Beamte, die an der modularen Qualifizierung nicht teilnehmen oder den Beginn der modularen Qualifizierung oder einzelner Maßnahmen verschieben möchten, erklären dies schriftlich gegenüber dem Personalamt.

3. Inhalt und Dauer der Maßnahmen, Teilnahmebescheinigung

3.1 Dritte Qualifikationsebene

[1]Die modulare Qualifizierung für Ämter der dritten Qualifikationsebene bereitet unter Berücksichtigung der Vor- und Ausbildung sowie vorhandenen förderlichen Berufserfahrung auf die steigenden Anforderungen im jeweiligen Aufgabenbereich des Beamten bzw. der Beamtin vor. [2]Durch die Vermittlung von umfassenden Basis- und Spezialkenntnissen wird eine gezielte Qualifikation für die Ämter im jeweiligen Aufgabenbereich der dritten Qualifikationsebene sichergestellt (vgl. § 33 Satz 1 FachV-Fw).

[3]Die Grundlage für die modulare Qualifizierung der dritten Qualifikationsebene bildet das „Basismodul 3. QE Feuerwehr“, das alle Teilnehmenden an der modularen Qualifizierung besuchen. [4]Ziel des Basismoduls, mit einem zeitlichen Umfang von 25 Tagen, ist die Vermittlung der erforderlichen Grundkompetenzen für Ämter der dritten Qualifikationsebene, unabhängig vom Aufgabenbereich (vgl. § 34 Abs. 1, § 36 Abs. 1 FachV-Fw).

[5]Zusätzlich absolvieren die Teilnehmenden ein Spezialmodul (im folgenden „Spezialisierung“ genannt), das dem jeweiligen Aufgabenbereich des Beamten oder der Beamtin entspricht.

[6]Derzeit werden bei der Stadt Nürnberg folgende Spezialisierungen angeboten:

- Aus- und Fortbildung
- Bevölkerungsschutz
- Leitstelle
- Vorbeugender Brandschutz
- Einsatzdienst

[7]Für die Spezialisierungen werden bayernweit gültige fachspezifische Fortbildungen durchgeführt, die von den Teilnehmenden an der modularen Qualifizierung der dritten Qualifikationsebene absolviert werden müssen. [8]Die Spezialisierungen haben alle einen zeitlichen Umfang von 35 Tagen.

[9]Die Gesamtdauer der Maßnahmen bestehend aus Basismodul und Spezialisierung umfasst einen Zeitraum von insgesamt 60 Tagen (§ 36 Abs. 1 Satz 2 FachV-Fw, Übersicht 1, Nr. 1 bis 2.5 des Konzepts der modularen Qualifizierung für den feuerwehrtechnischen

Dienst der Stadt Nürnberg).

3.2 Vierte Qualifikationsebene

[1]Die modulare Qualifizierung für Ämter der vierten Qualifikationsebene bereitet unter Berücksichtigung der Vor- und Ausbildung sowie der vorhandenen förderlichen Berufserfahrung auf die steigenden Anforderungen für Ämter der vierten Qualifikationsebene bis zur Besoldungsgruppe A 14 vor (vgl. § 40 FachV-Fw).

[2]Die modulare Qualifizierung umfasst drei Maßnahmen, die Ausbildungsinhalte umfassen, die denen der theoretischen Ausbildung der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 des feuerwehrtechnischen Dienstes im Land Nordrhein-Westfalen entsprechen.
[3]Die Gesamtdauer der Module haben insgesamt einen zeitlichen Umfang von 60 Tagen (§ 41 Abs. 1 FachV-Fw, Übersicht 2 des Konzepts der modularen Qualifizierung für den feuerwehrtechnischen Dienst der Stadt Nürnberg).

[4]Jedes Modul schließt mit einer Teilnahmebescheinigung ab (§ 41 Abs. 1 Satz 3 FachV-Fw). Die Berufsfeuerwehr Nürnberg stellt sicher, dass ein Abdruck der Teilnahmebescheinigung dem Personalamt der Stadt Nürnberg zugeleitet wird, diese ist zum Personalakt zu nehmen.

3.3 Allgemeine Regelungen zum Inhalt und Dauer der Maßnahmen

[1]Die nähere Ausgestaltung von Inhalt und Dauer der Maßnahmen zur modularen Qualifizierung ergeben sich aus § 36 Abs. 1 sowie § 41 Abs. 1 FachV-Fw und den anliegenden Übersichten.
[2]Fortbildungen und sonstige Qualifikationsmaßnahmen, die nicht länger als fünf Jahre zurückliegen und die nach Inhalt, Art und Umfang den Maßnahmen der modularen Qualifizierung entsprechen, können im Umfang von höchstens der Hälfte des Gesamtumfangs der Maßnahmen der modularen Qualifizierung angerechnet werden. [3]Eine Anrechnung auf die Prüfung ist unzulässig. [4]Nach Abschluss der Maßnahme der modularen Qualifizierung ist auch im Falle einer Anrechnung von Fortbildungen die dafür vorgesehene Prüfung abzulegen. [5]Das Personalamt entscheidet auf Vorschlag der Berufsfeuerwehr Nürnberg im Einzelfall über eine Anrechnung.

4. Prüfung

Nach Abschluss der Maßnahmen zur modularen Qualifizierung ist eine Prüfung abzulegen (§ 36 Abs. 2, § 41 Abs. 2 FachV-Fw).

4.1 Dritte Qualifikationsebene

[1]Die Prüfung zum Abschluss der modularen Qualifizierung nach § 33 FachV-Fw, die die Inhalte des Basismoduls sowie der Spezialisierung umfasst, besteht aus einem praktischen und einem mündlichen Prüfungsabschnitt. [2]Die Prüfungsdauer der praktischen und der mündlichen Prüfung beträgt jeweils 20 Minuten. [3]Die praktische und die mündliche Prüfung finden jeweils als Einzelprüfung statt. [4]Weitere Ausführungen zu den Prüfungen sind in der anliegenden Übersicht 1, Nr. 1 bis 2.5, geregelt.
[5]Beide Prüfungsteile müssen bestanden werden. [6]Die Wiederholung der gesamten Prüfung ist einmal möglich, eine Teilwiederholung ist ausgeschlossen (§ 36 Abs. 3 FachV-Fw).

[7]Mindestens sechs Wochen vor der Prüfung werden die Teilnehmenden von der obersten Dienstbehörde schriftlich zu den Prüfungen geladen. Die Ladung zur Prüfung übernimmt

die Berufsfeuerwehr Nürnberg. [8]Zwei Wochen vor der Prüfung wird dem Landespersonalausschuss ebenfalls durch die Berufsfeuerwehr Nürnberg Ort und Zeit der Prüfung mitgeteilt (§ 36 Abs. 2 Satz 2 FachV-Fw) sowie der Prüfungsausschuss für den feuerwehrtechnischen Dienst in Bayern informiert.

[9]Das Ergebnis der mündlichen Prüfung wird den Teilnehmenden von der oder dem Vorsitzenden der Prüfungskommission im Anschluss an die Prüfung mündlich mitgeteilt.

[10]Die Berufsfeuerwehr Nürnberg stellt sicher, dass ein Abdruck des Prüfungszeugnisses dem Personalamt der Stadt Nürnberg zugeleitet wird, ebenso eine Mitteilung im Falle des endgültigen Nichtbestehens der Prüfung. [11]Der Abdruck des Prüfungszeugnisses oder die Mitteilung über das endgültige Nichtbestehen ist zum Personalakt zu nehmen.

4.2 Vierte Qualifikationsebene

[1]Die Prüfung zum Abschluss der modularen Qualifizierung nach § 41 Abs. 2 FachV-Fw ist mündlich abzulegen. [2]Sie findet als Einzelprüfung statt und dauert 45 Minuten. [3]Die Wiederholung der Prüfung ist einmal möglich (§ 41 Abs. 2 Satz 2, Abs. 3 Satz 2 FachV-Fw).

[4]Zwei Wochen vor der Prüfung wird dem Landespersonalausschuss durch die Berufsfeuerwehr Nürnberg Ort und Zeit der Prüfung mitgeteilt (§ 41 Abs. 2 Satz 3 FachV-Fw).

[5]Das Ergebnis der Prüfung ist der Prüfungsteilnehmerin oder dem Prüfungsteilnehmer mündlich mitzuteilen. [6]Die Stadt Nürnberg erhält eine schriftliche Mitteilung über das Prüfungsergebnis (§ 41 Abs. 3 Sätze 3 und 4 FachV-Fw). [7]Die Berufsfeuerwehr Nürnberg stellt sicher, dass ein Abdruck dieser Mitteilung dem Personalamt der Stadt Nürnberg zugeleitet wird, diese ist zum Personalakt zu nehmen.

5. Abschluss der modularen Qualifizierung

[1]Der Personal- und Organisationsausschuss stellt den erfolgreichen Abschluss der modularen Qualifizierung fest.

[2]Die Feststellung über den erfolgreichen Abschluss ist eine Voraussetzung für eine Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 10 oder A 14.

[3]Nach erfolgreich absolvierter modularer Qualifizierung sind zur Erlangung eines Amtes der Besoldungsgruppen A 11 bis A 13 jeweils mindestens 20 zusätzliche fachspezifische Fortbildungstage (Wahlfortbildungen) zu absolvieren. [4]Diese sind nicht mehr Teil der modularen Qualifizierung und dieses Konzepts (§ 37 FachV-Fw).

6. Inkrafttreten

Dieses Konzept der modularen Qualifizierung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2025 in Kraft.

Übersicht 1: Modulare Qualifizierung für Ämter der dritten Qualifikationsebene

1. Basismodul 3. QE Feuerwehr

Für Ämter der 3. Qualifikationsebene (ab A 10) absolvieren alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein fünfwöchiges (25 Tage) „Basismodul 3. QE Feuerwehr“. Ziel des Basismoduls ist die Vermittlung von Grundkompetenzen, die für Ämter der 3. QE notwendig sind.

5 Wochen (25 Tage) Basismodul 3. QE Feuerwehr			
Qualifizierungsbereich	**Lehrinhalt**	**Dauer** (Tage)	**Durchführung durch**
Recht	• Verwaltungsrecht • Tarif- und Beamtenrecht • Haushalts- und Vergaberecht • Bestimmungen im Feuerwehrwesen	3	Oberste Dienstbehörde in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Bayern (AGBF Bayern) und der staatlichen Feuerwehrschule Geretsried (SFSG)
Berufsalltag, Arbeitsplatz und Dienstbetrieb	• Menschen- und Personalführung • Arbeitsschutz • Arbeitsmethoden • Digitale Arbeitswelten • Soziale Kompetenzen	14	
Vorbeugender Brandschutz	• Grundlagen des Vorbeugenden Brandschutzes • Anlagentechnischer Brandschutz • Organisatorischer Brandschutz	2	
Einsatztaktik und Einsatzvorbereitung	• Einsatzvorbereitung	1,5	
Einsätze zur Brandbekämpfung	• Einsatztaktische Maßnahmen • Brände in Sonderbauten • Wald- und Vegetationsbrände	1	
Einsätze zur Technischen Hilfeleistung	• Unfälle mit Verkehrsmitteln • Unfälle mit Maschinen und Anlagen • Hoch- und Tiefbauunfälle • Wasser- und Eisrettung • Sonderlagen des Technischen Hilfeleistung	1,5	
ABC Einsätze	• Atomare-, Biologische- und Chemische Gefahren • Informationsgewinnung	1	
Sonstige Ausbildungsteile	• Lehrgangsorganisation	1	
		25 Lehrgangstage	

2. Spezialisierungen für die 3 QE Feuerwehr

2.1 Spezialisierung „Aus- und Fortbildung“ (mQ AuF) nach A 10

7 Wochen (35 Tage) Spezialisierung „Aus- und Fortbildung“			
Qualifizierungsbereich	**Lehrinhalt**	**Dauer** (Tage)	**Durchführung durch**
Ausbildung der Ausbilder (AdA-Schein) Ausbildereignungsprüfung gemäß Ausbildereignungsverordnung	• Ausbildungsvoraussetzungen prüfen • Ausbildung planen • Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Anwärterinnen und Anwärtern/Auszubildenden mitwirken • Ausbildung durchführen • Ausbildung abschließen	10	Oberste Dienstbehörde in Kooperation mit den Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und der Bayerischen Verwaltungsschule (BVS)
Lehrgang zum/zur „geprüften Dozenten/in“	• Basismodul • Aufbaumodul Didaktik und Methodik • Aufbaumodul Präsentation- und Lerntechniken • Aufbaumodul Moderation und herausfordernde Situationen • Aufbaumodul digitale Kompetenz für Unterricht und Seminar • Abschlussmodul	13	Oberste Dienstbehörde in Kooperation mit der Bayerischen Verwaltungsschule (BVS)
Mentoring mit fachspezifischem Workshop		11	Oberste Dienstbehörde in Kooperation mit den staatlichen Feuerwehrschulen und der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Bayern (AGBF Bayern)
Mündliche Prüfung	Im mündlichen Prüfungsabschnitt haben die Teilnehmenden ihre theoretischen Kenntnisse für die Tätigkeit als Ausbilder/in nachzuweisen. Die mündliche Prüfung schließt an die praktische Prüfung an. Neben den fachspezifischen Fragen durch die Prüfenden erläutert der/die zu Prüfende in diesem Prüfungsabschnitt auch sein/ihr zuvor erstelltes Unterrichtskonzept.	1	Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration in Zusammenarbeit mit der obersten Dienstbehörde in Kooperation mit den staatlichen Feuerwehrschulen und der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Bayern (AGBF Bayern)
Praktische Prüfung	In dem praktischen Prüfungsabschnitt haben die Teilnehmenden nachzuweisen, dass sie handlungsorientiert unterrichten und lehren können.		
		35 Lehrgangstage	

2.2 Spezialisierung „Bevölkerungsschutz“ (mQ BevS) nach A 10

7 Wochen (35 Tage) Spezialisierung „Bevölkerungsschutz“			
Qualifizierungsbereich	**Lehrinhalt**	**Dauer** (Tage)	**Durchführung durch**
Rechtsgrundlagen	• Grundgesetz • Staatrecht • Staatsaufbau • Bayerisches Feuerwehrgesetz (BayFwG) • Bayerisches Rettungsdienstgesetz (BayRDG) • Bayerisches Katastrophenschutzgesetz (BayKSG) • Gesetz über die Errichtung und den Betrieb Integrierter Leitstellen (ILSG) • Gesetz über den Zivilschutz und die Katastrophenhilfe des Bundes (ZSKG) • Sicherstellungs- und Vorsorgegesetze (Notstandsgesetzgebung) • EU-Gemeinschaftsverfahren	5	Oberste Dienstbehörde in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Bayern (AGBF Bayern) und der Bayerischen Verwaltungsschule (BVS)
Bevölkerungsschutz	• Aufbau der gesamtstaatlichen Sicherheitsarchitektur • Katastrophenschutz • Zivilschutz • Zivile Verteidigung • Zivil-Militärische Zusammenarbeit • Einheiten im Katastrophen- und Zivilschutz • Resilienz der Bevölkerung/Selbstschutz	5	Oberste Dienstbehörde in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Bayern (AGBF Bayern) und der Bundesakademie für Bevölkerungsschutz und Zivile Verteidigung (BBK)
Beschaffung und Logistik	• betriebswirtschaftliche und haushälterische Grundlagen der Beschaffung und Lagerhaltung • Vergaberecht • Lebenszyklus • Controlling/Kennzahlen • Bundesauftragsverwaltung • Förderung • Lagerhaltung • Logistikkonzept (Verpflegung, Versorgung und Instandsetzung etc.)	5	Oberste Dienstbehörde in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Bayern (AGBF Bayern) und der Bayerischen Verwaltungsschule (BVS)
Gefahrenabwehrplanung	• Feuerwehreinsatzpläne • Brandschutzbedarfsplan • Katastrophenschutzpläne • Risikoanalyse • Szenarienbezogene Planungen	5	Oberste Dienstbehörde in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Bayern

	• Zivile Alarmplanung • Kritische Infrastruktur		(AGBF Bayern) und der staatlichen Feuerwehrschule Geretsried (SFSG)
Stabsarbeit	• Stäbe nach Feuerwehr Dienstvorschrift 100 (FwDV 100) • Stäbe nach Koordinierungsrichtlinie (KoordR) • Krisenmanagement • Informationsquellen • Visualisierung • Dokumentation • Führungsunterstützung • Anlegen Stabsübung • Risiko- und Krisenkommunikation	5	Oberste Dienstbehörde in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Bayern (AGBF Bayern) und der Bundesakademie für Bevölkerungsschutz und Zivile Verteidigung (BBK)
Führungskultur	• Demokratieverständnis • Werteorientierte Führung • Diversität • Nachhaltigkeit • Verantwortung • Vertrauen • Achtsamkeit	5	Oberste Dienstbehörde in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Bayern (AGBF Bayern)
Praktische Anwendung	• Durchführung Beschaffung • Brandschutz- und/oder Gefahrenabwehrplanung • Stabsübung (operativ-taktisch nach FwDV 100 und im Krisenmanagement)	4	Oberste Dienstbehörde in Kooperation der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Bayern (AGBF Bayern) und der staatlichen Feuerwehrschule Geretsried (SFSG)
Mündliche Prüfung	Im mündlichen Prüfungsabschnitt haben die Teilnehmenden ihre theoretischen Kenntnisse für die Tätigkeit im Bevölkerungsschutz nachzuweisen.	1	Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration in Zusammenarbeit mit der obersten Dienstbehörde in Kooperation mit den staatlichen Feuerwehrschulen und der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Bayern (AGBF Bayern)
Praktische Prüfung	Im praktischen Prüfungsabschnitt haben die Teilnehmenden nachzuweisen, dass sie ganzheitlich im Sinne des Bevölkerungsschutzes denken und handeln können.		
		35 Lehrgangstage	

2.3 Spezialisierung „Integrierte Leitstelle“ (mQ ILS) nach A 10

7 Wochen (35 Tage) Spezialisierung „Integrierte Leitstelle“			
Qualifizierungsbereich	**Lehrinhalt**	**Dauer** (Tage)	**Durchführung durch**
Praktische Qualifizierung	**IuK Themen** Wissen und Anwenden der lokalen IuK Strukturen • Einsatzleitsystem • Störungsmanagement • Stammdatenstrukturen/-pflege • Kommunikationstechnik • Technisch-Taktische-Betriebsstelle im Digitalfunk (TTB)	20	Oberste Dienstbehörde in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Bayern (AGBF Bayern)
	• Operative Schnittstellenpartner • Erkennen und Vertiefen der operativen Zusammenarbeit mit Schnittstellenpartnern (wie z.B. Polizei, ÖPNV, KV Vermittlungszentrale, Nachbar ILS/ Feuerwehren/ Betriebe) • Vermittlung der jeweiligen organisatorischen Strukturen • Informationsbedarf und –potential des Schnittstellenpartners • Amtshilfe • Einsatzpotential		Oberste Dienstbehörde in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Bayern (AGBF Bayern) und Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS)
	Standortspezifische Besonderheiten • Wissen und Erwerben von Fähigkeiten und Strukturen der eigenen Organisation • Einsatzplanung • Notfallmanagement ILS • Aus- und Fortbildung ILS • Supervision • Qualitätsmanagement • Informationssicherheitsmanagement		Oberste Dienstbehörde in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Bayern (AGBF Bayern)

Schichtleiterlehrgang	• Führen einer Schicht • Mitarbeiter- und Konfliktgespräch im Führungsraum • Rechtsthemen mit Praxisbezug zur ILS • Umgang mit Presseanfragen in der ILS • Trainieren des Führens einer Schicht bei verschiedenen Einsatzlagen in der Integrierten Leitstelle • Kennen der Strukturen und Arbeitsweisen einer Einsatzleitung von Rettungsdienst/Feuerwehr und Bereitstellen der möglichen Unterstützungsleistungen einer ILS • Kennen der Strukturen und Arbeitsweisen eines Führungsstabes nach FWDV 100 und Bereitstellen der möglichen Unterstützungsleistungen einer ILS • Lageführung in der ILS • Praktische Einsatzlagen in der ILS	14	Oberste Dienstbehörde in Kooperation mit der staatlichen Feuerwehrschule Geretsried (SFSG)
Mündliche Prüfung	Im mündlichen Prüfungsabschnitt haben die Teilnehmenden ihre theoretischen Kenntnisse für die Tätigkeit in einer ILS nachzuweisen.	1	Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration in Zusammenarbeit mit der obersten Dienstbehörde in Kooperation mit den staatlichen Feuerwehrschulen und der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Bayern (AGBF Bayern)
Praktische Prüfung	Im praktischen Prüfungsabschnitt haben die Teilnehmenden nachzuweisen, dass sie ganzheitlich im Sinne der Arbeit in einer ILS denken und handeln können.		
		35 Lehrgangstage	

2.4 Spezialisierung „Vorbeugender Brandschutz“ (mQ VB) nach A 10

7 Wochen (35 Tage) Spezialisierung „Vorbeugender Brandschutz“			
Qualifizierungsbereich	**Lehrinhalt**	**Dauer** (Tage)	**Durchführung durch**
Grundlagen des Vorbeugenden Brandschutzes	• Grundlagen und Schutzziele des Vorbeugenden Brandschutzes • Organisation Feuerbeschau • Aufgabenverteilung im Vorbeugenden Brandschutz	5	Oberste Dienstbehörde in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Bayern (AGBF Bayern)
Grundlagen der Feuerbeschau	• Aufgaben eines Feuerbeschauers • Rechtsnormen • Ablauf einer Feuerbeschau • Durchführung einer Feuerbeschau • Dokumentation	5	
Durchführung der Feuerbeschau	• Feuerbeschau in der allgemeinen Wohnbebauung • Feuerbeschau im denkmalgeschützten Gebäude • Feuerbeschau im Sonderbau	5	
Sonderthemen Feuerbeschau	• Flächen für die Feuerwehr • Prüfgegenstände • Erstellung Befunde • EDV System zur Dokumentation	4	
Baulicher Brandschutz	• Rechtliche Grundlagen • Baukunde • Brandwände • Feuerschutzabschlüsse • Sonderbauten • Blitzschutz	5	
Anlagentechnischer Brandschutz	• Rechtliche Grundlagen • Brandmeldeanlagen • Löschanlagen • Lüftungsanlagen • Rauch- und Wärmeabzugsanlagen • Sonstige Löscheinrichtungen	5	
Organisatorischer Brandschutz und Veranstaltungssicherheit	• Rechtliche Grundlagen • Feuerbeschau • Veranstaltungssicherheit • Brandschutzordnung	5	

	• Organisation im Betrieb • Kulturgutschutz		
Mündliche Prüfung	Im mündlichen Prüfungsabschnitt haben die Teilnehmenden ihre theoretischen Kenntnisse für die Tätigkeit im Vorbeugenden Brandschutz nachzuweisen.	1	Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration in Zusammenarbeit mit der obersten Dienstbehörde in Kooperation mit den staatlichen Feuerwehrschulen und der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Bayern (AGBF Bayern)
Praktische Prüfung	Im praktischen Prüfungsabschnitt haben die Teilnehmenden nachzuweisen, dass sie ganzheitlich im Sinne des Vorbeugenden Brandschutzes denken und handeln können.		
		35 Lehrgangstage	

2.5 Spezialisierung „Einsatzdienst“ (mQ ZF) nach A 10

7 Wochen (35 Tage) Spezialisierung „Einsatzdienst“			
Qualifizierungsbereich	**Lehrinhalt**	**Dauer** (Tage)	**Durchführung durch**
Recht	• Einsatzrecht für den Zugführer	2	Oberste Dienstbehörde in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Bayern (AGBF Bayern) und der staatlichen Feuerwehrschule Geretsried (SFSG)
Berufsalltag, Arbeitsplatz und Dienstbetrieb	• Menschen- und Personalführung (Führen als Zugführer, Einsatznachbereitung)	1	
Vorbeugender Brandschutz	• Grundlagen des Vorbeugenden Brandschutzes im Zusammenhang mit dem Abwehrenden Brandschutz	1	
Einsatztaktik und Einsatzvorbereitung	• Führungslehre • Einsatz als Zugführer • Einsatzvorbereitung für den Zugführer • Führungsmittel • Führen und Zusammenarbeit an der Einsatzstelle	19	
Einsätze zur Brandbekämpfung	• Einsatztaktische Maßnahmen • Brände in Verkehrsmitteln • Wald- und Vegetationsbrände in der Praxis	1,5	
Einsätze zur Technischen Hilfeleistung	• Unfälle mit Verkehrsmitteln aus Sicht des Zugführers • Unfälle mit KFZ mit alternativen Antrieben • Sonderlagen der Technischen Hilfeleistung aus Sicht des Zugführers	1,5	
ABC Einsätze	• Einsatztaktik bei ABC Einsätzen für Zugführer • Informationsgewinnung für den Zugführer	3,5	
Sonstige Ausbildungsteile	• Lehrgangsorganisation	2,5	
Mündliche Prüfung	• B IV – Teil 1	3	Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration in Zusammenarbeit mit der obersten Dienstbehörde in Kooperation mit den staatlichen Feuerwehrschulen und der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Bayern (AGBF Bayern)
Praktische Prüfung	• B IV – Teil 1		
		35 Lehrgangstage	

Übersicht 2: Modulare Qualifizierung für Ämter der vierten Qualifikationsebene bis A 14

Die modulare Qualifizierung umfasst drei Maßnahmen, die Ausbildungsinhalte umfassen, die denen der theoretischen Ausbildung der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 des feuerwehrtechnischen Dienstes im Land Nordrhein-Westfalen in der am 22. Juni 2021 geltenden Fassung entsprechen.

12 Wochen (60 Tage) modulare Qualifizierung A 14			
Qualifizierungsbereich	**Lehrinhalt**	**Dauer** (Tage)	**Durchführung durch**
Zentrales Ausbildungsmodul 3.1	• Personal- und Sozialkompetenz • gruppendynamische Prozesse • Projektmanagement	25	Zentrale Einrichtungen zur Ausbildung des Landes Sachsen-Anhalt
Zentrales Ausbildungsmodul 3.3 A	• Recht	20	Zentrale Einrichtungen zur Ausbildung des Landes Berlin
Zentrales Ausbildungsmodul 3.3 B	• Management	15	Zentrale Einrichtungen zur Ausbildung des Landes Hamburg
Mündliche Prüfung	• Inhalte der Maßnahmen		Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration in Zusammenarbeit mit der obersten Dienstbehörde in Kooperation mit den staatlichen Feuerwehrschulen und der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Bayern (AGBF Bayern)
		60 Lehrgangstage	