



Mitglieder-Hotline: +49 (0) 30 – 86 33 55 62  
Pressesprecher: +49 (0) 30 – 86 33 55 67  
[geschaeftsstelle-bb@dfaug.de](mailto:geschaeftsstelle-bb@dfaug.de)  
[bb.dfaug.de](http://bb.dfaug.de)

DFeuG LV Berlin-Brandenburg • Littenstr. 105 • 10179 Berlin

Berlin, 09.03.2023

Positionspapier der DFeuG Berlin Brandenburg **anlässlich der Koalitionsgespräche** zur Bildung des Senats von Berlin 2023

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns über ihr Interesse an unseren Ideen, Anregungen und Meinungen zum Thema *Innere Sicherheit und Ordnung*. Besonders zum Thema Rettungsdienst, Feuerwehr und Katastrophenschutz hoffen wir konstruktiv die kommende Jahre begleiten zu dürfen. Gerne stehen wir Ihnen beratend zur Seite und wünschen ein glückliches Händchen bei den anstehenden Verhandlungen und Gesprächen.

Unsere Schwerpunkte, neben vielen anderen Positionen: der Mensch; das Personal ist die wichtigste Ressource. In Verbindung mit einem Fachkräftemangel und dem aktuellen Bewerbermarkt wird dies der Schlüssel zu Möglichkeiten und Unmöglichkeiten werden. Technisch und strategisch neu zu denken wird die Herausforderung sein. Wir werden der knapper werdenden Ressource Notfallsanitäter begegnen, ohne langfristig Qualitätseinbuße in der Notfallrettung dulden zu müssen. Die Novellierung des RDG ist neben dem Notwendigen auch DIE große Chance zur Neuordnung des Rettungswesens in Berlin.

<b><u>1. PERSONALGEWINNUNG.....</u></b>	<b><u>3</u></b>
1.1 EINRICHTUNG EINES ÖFFENTLICHEN REKRUTIERUNGSBÜROS/FLAGSHIPSTORE .....	3
1.2 VON DER SCHULE ZUR FEUERWEHR.....	3
1.3 MEHR FRAUEN ZUR BERLINER FEUERWEHR .....	3
1.4 ANWÄRTERBEZÜGE.....	3
1.5 INVESTITIONEN IN MODERNE LEHR- UND LERNUMGEBUNGEN .....	3
1.6 ZUGANGSWEG FÜR BESTEHENDE BERUFSGRUPPEN AUS DEM GESUNDHEITSEKTOR .....	4
<b><u>2. PERSONALENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN.....</u></b>	<b><u>4</u></b>
2.1 NEUFASSUNG UND MODERNISIERUNG DER FEUERWEHRLAUFBAHN .....	4
2.2 LAUFBAHNZWEIG RETTUNGSDIENST.....	4
2.3 LAUFBAHNZWEIG LEITSTELLE.....	4
2.4 SCHAFFUNG VON INTERNEN ENTWICKLUNGSKONZEPTEN.....	4
2.5 PENSIONSALTERSGRENZE & RENTENEINTRITT.....	4

2.6 SCHUTZ VOR VORZEITIGER RUHESTANDVERSETZUNG .....	4
<b><u>3. GESUNDHEITSSCHUTZ.....</u></b>	<b>5</b>
3.1 VORSORGEKUREN .....	5
3.2 "GEWALT GEGEN EINSATZKRÄFTE" .....	5
3.3 BEGLEITUNG UND BETREUUNG BEI ERLEBEN PHYSISCHER UND PSYCHISCHER GEWALT.....	5
3.4 ERNEUERUNG DER RICHTLINIEN DER DIENSTUNFALLFÜRSORGE .....	5
3.5 BERATUNGSSTELLEN .....	5
3.6 JOBRAD .....	5
<b><u>4. TECHNIK.....</u></b>	<b>6</b>
4.1 FAHRZEUGE .....	6
4.2 LOGISTIK.....	6
4.3 INFORMATION UND KOMMUNIKATIONSTECHNIK.....	6
<b><u>5. LIEGENSCHAFTEN .....</u></b>	<b>6</b>
5.1 NEUBAUTEN .....	6
5.2 SANIERUNGEN.....	6
5.3 STADTENTWICKLUNG – KGSt VERGLEICH .....	6
<b><u>6. ZEIT &amp; GELD.....</u></b>	<b>7</b>
6.1 ABSENKUNG DER ARBEITSZEIT .....	7
6.2 EINRICHTUNG EINES LEBENSARBEITSZEITKONTOS.....	7
6.3 BESOLDUNG AUF BUNDESNIVEAU .....	7
6.4 RUHEGEHALTSFÄHIGE FEUERWEHRZULAGE .....	7
6.5 WECHSELSCHICHTZULAGE.....	7
6.6 LEITSTELLENZULAGE .....	7
<b><u>7. FEUERWEHRGESETZ.....</u></b>	<b>8</b>
7.1 DEFINITION BRANDSCHUTZ.....	8
7.2 BRANDSCHUTZERZIEHUNG.....	8
7.3 BEDARFSPLANUNG .....	8
<b><u>8. RETTUNGSDIENSTGESETZ.....</u></b>	<b>8</b>
8.1 ERARBEITUNG DER NEUFASSUNG .....	8
8.2 VORBEUGENDER RETTUNGSDIENST.....	8
8.3 BEDARFSPLANUNG .....	8
<b><u>9. BULLETPONTS.....</u></b>	<b>9</b>

## 1. Personalgewinnung

### 1.1 Einrichtung eines öffentlichen Rekrutierungsbüros/Flagshipstore

Die Berliner Feuerwehr muss öffentlicher auftreten. Als nachahmenswertes Beispiel kann das Bundeswehr Karriere Center in Berlin dienen.

Die Berliner Feuerwehr muss für potenzielle Bewerber erlebbar werden. Dazu ist es notwendig entsprechende Flächen anzumieten und Personal einzustellen. Geeigneter Standort wäre ein Teil der S-Bahnbögen nahe der Lehrrettungswache in Berlin Mitte (Dircksenstraße 84 – 87)

### 1.2 Von der Schule zur Feuerwehr

Anlehnend an die Nachwuchsgewinnung der Berliner Polizei muss auch die Einsatzfähigkeit bei der Berliner Feuerwehr als eigenes Berufsbild ins Bewusstsein rücken. Ausbildung und Laufbahn neu denken führt uns in eine neue Generation der Berufsfeuerwehr.

Modulare Ausbildung mit Anteilen an Verwaltungswissen ermöglicht u.a. ein vertikal durchlässigeres Laufbahnkonzept und begegnet ebenso in Zukunft drohenden Frühpensionierungen aufgrund mangelnder Verwendungsfähigkeit bei gesundheitlicher Nichteignung.

### 1.3 Mehr Frauen zur Berliner Feuerwehr

Anpassung des Laufbahnrechts, um das Angebot weiterer Berufsausbildungen zum Einstieg in den Einsatzdienst der Berliner Feuerwehr zu erweitern.

Aktuell wird nur der Beruf des Betonbauers angeboten. Dies schränkt die Attraktivität erheblich ein und steht der Entwicklung einer diversen Hauptstadtfeuerwehr im Weg.

### 1.4 Anwärterbezüge

Um im Wettbewerb bestehen zu können, ist es wichtig Anwärterbezüge auf mindestens Besoldungsstufe A5 oder vergleichbar anzuheben.

Besonders im Zugangsweg "112 Classic" braucht es neue Lösungen.

Es wird nach Bewerbern gesucht, die bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können. Die Zahlung von Anwärterbezügen in Höhe von ca. 1300 EUR ist nicht wettbewerbsfähig. Dies lässt sich auch am dramatischen Rückgang der Bewerber in diesem Segment beobachten.

### 1.5 Investitionen in moderne Lehr- und Lernumgebungen

Es ist zwingend notwendig einen alternativen, zukunftsfähigen Standort zu suchen und schnellstmöglich zu investieren.

Momentan befinden sich die Ausbildungsstätten für den Rettungsdienst und die Brandbekämpfung an unterschiedlichen Standorten. Der Standort der BFRA in Schulendorf befindet sich in einer alten denkmalgeschützten Wehrmachtskaserne und entspricht nicht den modernen Anforderungen einer Landesfeuerweherschule. Es müssen weitere Flächen im Bereich Top Tegel für die Ausbildung im Rettungsdienst (Ausbildungsoffensive) angemietet werden.

1.6 Zugangsweg für bestehende Berufsgruppen aus dem Gesundheitssektor  
Die Berliner Feuerwehr muss sich für Bewerbende breiter öffnen und im Rahmen von Projekten zusätzliche Zugangswege definieren.

Dazu ist es notwendig, gerade im Bereich des Rettungsdienstes, durch ein Berufsbild einer Assistenz – dem Notfallassistenten - neue Wege zu gehen. Hier kann das Land Berlin ein bundesweites Leuchtturmprojekt etablieren.

## 2. Personalentwicklungsmöglichkeiten

### 2.1 Neufassung und Modernisierung der Feuerwehrlaufbahn

Einfachere Durchlässigkeit zwischen den Laufbahnen, ähnlich die der Berliner Polizei und Ermöglichung des Zugangs ins Beamtenverhältnis auch über das Ehrenamt nach Überprüfung und vorliegender Erfahrung (Laufbahn Baden-Württemberg).

Einführung von Laufbahnzweigen für spezialisierte Tätigkeiten.

### 2.2 Laufbahnzweig Rettungsdienst

Neudefinition der Voraussetzungen der Beamtenlaufbahn für das Berufsbild des Notfallsanitäters.

Laufbahnzweig Rettungsdienst Einstiegsamt A9 gD mit weiteren Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Rettungsdienstes.

### 2.3 Laufbahnzweig Leitstelle

Neudefinition der Voraussetzungen der Beamtenlaufbahn für das Berufsbild des Sachbearbeiters Leitstelle.

### 2.4 Schaffung von internen Entwicklungskonzepten

Bildung einer Berufsberatung zur Personalentwicklung innerhalb und zwischen verschiedensten Behörden des Landes Berlin. (beispielsweise auch ProQuaKon aus Mai 2014)

### 2.5 Pensionsaltersgrenze & Renteneintritt

Absenkung, mindestens aber die Beibehaltung, der bisherigen Pensionsaltersgrenze im Einsatzdienst. Schaffung einer tariflichen Regelung, um die im Einsatzdienst tätigen tarifbeschäftigten Mitarbeiter mit Beamten dahingehend gleichzusetzen.

### 2.6 Schutz vor vorzeitiger Ruhestandsversetzung

Weiterverwendung vor Ruhestandsversetzung. Schaffung von alters- und leidensgerechten Arbeitsplätzen in rückwärtigen Bereichen. Fremdvergabe von feuerwehrrahmen Dienstleistungen (Schlauchwäsche, Objektschutz, KleinLöschEinsatzFahrzeug etc.) muss gestoppt werden.

## 3. Gesundheitsschutz

### 3.1 Vorsorgekuren

Proaktive Erhaltung der psychischen und physischen Gesundheit und Einsatzdienstfähigkeit. Aufnahme von Vorsorgekuren in das Landesbeamtengesetz. Ab dem 40. Lebensjahr: Angebot einer Vorsorgekur alle 4 Jahre.

### 3.2 "Gewalt gegen Einsatzkräfte"

Physisches und psychisches Kompetenztraining ist unumgänglich.

Nicht nur der Jahreswechsel 2023 hat die Berliner Feuerwehr an zunehmende Gewalt gegen Einsatzkräfte erinnert. Übergriffe sind ein ganzjähriges Phänomen mit steigender Tendenz. Einrichtung einer Schwerpunkt-Staatsanwaltschaft und konsequente Strafverfolgung.

Neben einer erweiterten Ausstattung von Einsatzkräften und Fahrzeugen mit Aufzeichnungsgeräten (Bodycam) muss das ASOG im genehmigten Nutzungsumfang angepasst, bzw. erweitert werden.

### 3.3 Begleitung und Betreuung nach Erleben physischer und psychischer Gewalt

Menschen, die Opfer einer Gewalttat wurden, müssen engmaschig betreut und beraten werden. Das gilt auch für Beschäftigte der Berliner Feuerwehr. Aktuell werden Mitarbeiter weitestgehend allein gelassen.

Aus Fürsorgegründen und aus moralischer Sicht ist eine Etablierung der Verfahrensbetreuung notwendig. Entsprechende Aufarbeitung & Begleitung wirkt der Gefahr von Anpassungsstörungen, bis hin zur PTBS, entgegen. Nicht zuletzt dienen Betreuungsmaßnahmen dem Erhalt der Dienstfähigkeit.

### 3.4 Erneuerung der Richtlinien der Dienstunfallfürsorge

Umfassende Reform der gesetzlichen Grundlage des Dienstunfallrechts nach aktuellen arbeitsmedizinischen Erkenntnissen.

Anerkennung psychosozialer Folgen einer Dauertraumatisierung als Dienstunfall und Berufserkrankung.

### 3.5 Beratungsstellen

Psychosoziale Beratung zur Berliner Feuerwehr zurückführen. (Derzeit bei der Polizei angegliedert). Ausweitung der personellen Ausstattung im gesamten Bereich des BGM. Einstellung von Sozialarbeitern. Bildung von Stützpunkten mit durchgängig erreichbaren psychosozialen Fachkräften, einem 24/7 Feuerwehrbetrieb Rechnung tragend.

### 3.6 Jobrad

Angebot eines Jobrads für alle Mitarbeiter der Berliner Feuerwehr.

"Jobräder ziehen und halten Fachkräfte, halten Mitarbeiter fit und schützen die Umwelt", schreibt Jobrad. Besser kann man das Angebot "Jobrad" nicht zusammenfassen.

## 4. TECHNIK

### 4.1 Fahrzeuge

Anerkennung der Investitionsgröße von 150 Mio. Euro jährlich für einen beständig funktionsfähigen Fuhrpark.

Steigende Einsatzzahlen erhöhen den Grundbedarf und wirken sich zudem erheblich auf vorzeitigen Verschleiß der bestehenden Fahrzeugflotte aus. Rettungswagen legen bis zu 6000 km im Monat zurück.

Der Fuhrpark altert. Technische Reserven sind knapp.

### 4.2 Logistik

Errichtung eines Logistikzentrums.

Einführung eines 2-Schicht Betriebs im Werkstattbereich und Anerkennung des entsprechenden Personalbedarfs.

Vorteil der Intelligenten Lagerhaltung in einem eigenen Logistikzentrum im Vergleich zur "Just in Time" Versorgung zeigte uns die Pandemie. Ausweitung der eigenen Werkstattbereiche lassen mehr Flexibilität und Unabhängigkeit von Fremdangeboten zu und stärken die Resilienz.

### 4.3 Information und Kommunikationstechnik

Vorantreiben der Digitalisierung und Anpassung der dazu notwendigen finanziellen Mittel.

Die Digitalisierung im gesamten Bereich der Berliner Feuerwehr ist für einen modernen öffentlichen Dienst unablässig. Ein digitaler Ausbildungsbetrieb, Verwaltung im Homeoffice oder auch die technische gestützte Analysefähigkeit zur taktischen Aufstellung im Rahmen der Gefahrenabwehr benötigen eine solide, mitwachsende & digitale Ausstattung.

## 5. LIEGENSCHAFTEN

### 5.1 Neubauten

Straffung der Bauprozesse und Reduzierung der Planungszeiten.

Aktuelle Projekte orientieren sich an einem 10 Jahre alten Bedarfsplan. Aufwuchs muss mitgedacht und im Vorfeld geplant werden.

Im Zuge der Klimaveränderungen muss der Beschäftigtenschutz Berücksichtigung finden.

### 5.2 Sanierungen

Sanierungsstau in Höhe von 350 Mio. Euro muss aufgelöst werden. Rückführung der Liegenschaften der Berliner Feuerwehr von der BIM wieder in die eigene Verwaltungshoheit.

### 5.3 Stadtentwicklung – KgSt Vergleich

Berlin hat im nationalen Vergleich zu wenig Rettungsmittel pro 100.000 Einwohner.

Im Rahmen der Stadtentwicklung müssen Liegenschaften, finanzielle und personelle Anforderungen berücksichtigt werden, um diesen Nachteil langfristig auszugleichen und bei Neubaulösungen mitzudenken.

## 6. ZEIT & GELD

### 6.1 Absenkung der Arbeitszeit

Belastungsabhängige Reduzierung der Arbeitszeit im Einsatzdienst unter Beibehaltung des Angebots eines 12 Stunden Dienstplanes. Einführung einer Faktorisierung der Arbeitszeit, Gewährung ausgleichender Entlastungstage. Konkretisierung eines Pausenanspruchs und Anerkennung eines 12 Stunden Diensts als Vollarbeitszeit.

### 6.2 Einrichtung eines Lebensarbeitszeitkontos

In jungen Jahren fürs Alter sparen.

Ob frühzeitig in den Ruhestand oder bei vollen Bezügen im Alter in Teilzeit. Familiäre Projekte und Ziele verwirklichen. Ein Lebensarbeitszeitkonto erhöht die eigene Flexibilität und erfüllt Wünsche der Work-Live Balance und stellt einen wichtigen, wenn nicht den wichtigsten Baustein dar, um als attraktiver Arbeitgeber zu gelten.

### 6.3 Besoldung auf Bundesniveau

Berliner Beamte sollten aufgrund der Nähe zu Bundesbehörden auf dem Besoldungsniveau der Bundesverwaltung besoldet werden.

### 6.4 Ruhegehaltsfähige Feuerwehrezulage

Ob es um die Vergütung von Funktionen auf Zeit geht oder Zulagen als Ausgleich für fehlende Besoldungsanpassung Verwendung finden. Die fehlende Ruhegehaltsfähigkeit reißt Lücken in die Altersversorgung.

### 6.5 Wechselschichtzulage

Wiedereinführung der Zahlung einer Wechselschichtzulage für feuerwehrtechnische Angestellte und Beamte des Einsatzdienstes.

### 6.6 Leitstellenzulage

Einführung von Funktionszulagen in der Leitstelle der Berliner Feuerwehr.

Besonders die Tätigkeit in mittleren Führungsaufgaben stellt die Beschäftigten immer wieder vor großen Herausforderungen. Ehrliche Vergütung in Form einer ruhegehaltsfähigen Funktionszulage wird von einem Amt entkoppelt und erhöht die Attraktivität der Funktion.

## 7. FEUERWEHRGESETZ

### 7.1 Definition Brandschutz

An Anlehnung an das AGBF-Schutzziel und den Kennzahlen des KGSt Vergleichsring muss eine gesetzliche Berliner Schutzzielvereinbarung getroffen werden.

### 7.2 Brandschutzerziehung

Investition in eine sichere Zukunft und Brückenbau zum Berufsbild. Neben der Stärkung der Selbsthilfefähigkeit der Bevölkerung ein weiterer Weg zur Nachwuchsgewinnung. Die Brandschutzerziehung muss Teil der Präventivaufgaben der Berliner Feuerwehr sein. Benötigte Ressourcen müssen im Haushalt geplant sein und zur Verfügung gestellt werden.

### 7.3 Bedarfsplanung

Verbindlicher, im Gesetz verankerter, 2-jähriger Prüfzyklus der Bedarfsplanung für Aufgaben der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr.

## 8. RETTUNGSDIENSTGESETZ

### 8.1 Erarbeitung der Neufassung

Umgehende Einrichtung einer Expertengruppe unter Beteiligung der DFeuG zur Erstellung eines vollumfänglich neuen Rettungsdienstgesetzes von Berlin. "Kein Stein bleibt auf dem Anderen – Rettungsdienst neu denken"

Novellierung noch in 2023.

### 8.2 Vorbeugender Rettungsdienst

Investition in eine sichere Zukunft und Brückenbau zum Berufsbild. Neben der Stärkung der Selbsthilfefähigkeit der Bevölkerung ein weiterer Weg zur Nachwuchsgewinnung. Der Rettungsdienst muss schon in der Schule eine Rolle spielen und Teil der Präventivaufgaben der Berliner Feuerwehr sein. Benötigte Ressourcen müssen im Haushalt geplant sein und zur Verfügung gestellt werden.

### 8.3 Bedarfsplanung

Verbindlicher, im Gesetz verankerter, 2-jähriger Prüfzyklus der Bedarfsplanung für Aufgaben der Notfallrettung



## 9. Bulletpoints

- Die Berliner Feuerwehr muss für potenzielle Bewerber erlebbar werden
- Ausbildung und Laufbahn neu denken
- Anwärterbezüge anheben
- Investition in moderne Lehr- und Lernmethoden
- Interimsqualifikationen – neues Berufsbild *Notfallassistent*
- Laufbahndurchlässigkeit
- Einführung von Laufbahnzweigen
- Bildung einer Berufsberatung zwischen verschiedensten Behörden des Landes Berlin
- Absenkung der bisherigen Pensionsaltersgrenze im Einsatzdienst
- Weiterverwendung vor Ruhestandsversetzung
- Aufnahme von Vorsorgekuren in das Landesbeamtengesetz
- Maßnahmen gegen „Gewalt gegen Einsatzkräfte“
- Umfassende Reform der gesetzlichen Grundlage des Dienstunfallrechts
- Psychosoziale Beratung zur Berliner Feuerwehr zurückführen
- Angebot eines Jobrads für alle Mitarbeiter der Berliner Feuerwehr
- Anerkennung der Investitionsgröße von 150 Mio. Euro jährlich für einen beständig funktionsfähigen Fuhrpark
- Errichtung eines Logistikzentrums und eines weiteren Werkstattstandorts
- Vorantreiben der Digitalisierung
- Straffung der Bauprozesse und Reduzierung der Planungszeiten für neue Standorte
- Sanierungsstau in Höhe von 350 Mio. Euro auflösen
- Belastungsabhängige Reduzierung der Arbeitszeit
- Einrichtung Lebensarbeitszeitkonto
- Besoldung auf Bundesniveau
- Zulagen
- Schutzzielvereinbarung im Brandschutz
- Rettungsdienstgesetz – Expertengruppe einrichten

Für den Vorstand der DFeuG Berlin Brandenburg



Lars Wieg



Manuel Barth