

Belastung, Gesundheit, Perspektiven: Gründe für den Austritt aus dem Berufsfeuerwehrdienst

Hohe körperliche und mentale Belastungen, anspruchsvolle Schichtmodelle und begrenzte Perspektiven führen dazu, dass viele Berufsfeuerwehrleute ihren Dienst vorzeitig beenden. Eine aktuelle Studie zeigt erstmals systematisch, warum Austritte zunehmen, welche Wege die Betroffenen danach einschlagen und welche Ansatzpunkte es gibt, um erfahrenes Personal länger im Berufsfeuerwehrdienst zu halten.

■ Von Dr. Christoph Vogel, Ellenor Hunn und Prof. Dr. Anne Jansen

Die Schweizer Berufsfeuerwehren bilden das Rückgrat für professionelle Intervention bei Bränden, Elementarereignissen, Einstürzen, Unfällen sowie atomaren, biologischen und chemischen Schadenereignissen (ABC-Ereignissen). Somit sind sie für den Schutz von Menschen, Tieren, Umwelt und Sachwerten zuständig. Unter Einbezug der Milizfeuerwehren leisten sie einen zentralen Beitrag für das Funktionieren des öffentlichen Lebens und die Sicherheit der Bevölkerung.

In der Schweiz gibt es 17 Berufsfeuerwehrorganisationen, die zum grössten Teil an Städten mit über 50 000 Einwohnerinnen und Einwohnern angegliedert und rund um die Uhr einsatzbereit sind. Die Tätigkeit der rund 1400 Berufsfeuerwehrleute in der Schweiz ist insbesondere durch hohe körperliche und mentale Belastungsspitzen geprägt. Der spezielle Schichtrhythmus mit 24-stündigen Präsenzzeiten kann zudem psychisch und sozial belastend sein. Entsprechende Arbeitsbedingungen führen häufig dazu, dass Personen ihren Beruf nicht bis zum ordentlichen Pensionsalter ausüben können oder wollen. Aus diesem Grund hat der Schweizerische Verband des Personals öffentlicher Dienste VPOD eine Studie in Auftrag gegeben, in welcher die Austrittsmuster und -gründe von Berufsfeuerwehrleuten, die weiteren (Erwerbs-) Wege sowie die Bindungsmassnahmen der Arbeitgeber untersucht wurden. Die Hochschule für Wirtschaft FHNW führte die Studie durch. Grundlage bildeten Interviews mit neun Schweizer Berufsfeuerwehren sowie die Auswertung von Personaldaten zu insgesamt 254 Austritten im Zeitraum von 2014 bis 2024.

Austritte aus dem Berufsfeuerwehrdienst haben zugenommen

Die Ergebnisse der Studie bringen zum Vorschein, dass die frühzeitige Pensionierung mit knapp der Hälfte der Austritte (48%) der Hauptaustrittsgrund ist. Zu frühzeitigen Pensionierungen wurden alle Austritte aufgrund Pensionierung gezählt, bei denen das Referenzalter von 65 Jahren für Männer nicht erreicht wurde. Als zweithäufigster Grund konnten Kündigungen durch Arbeitnehmer*innen ermittelt werden (40% der Austritte). Über den Untersuchungszeitraum hinweg zeigt sich generell eine leichte Zunahme an Austritten, wobei es gerade im Jahr 2024 auffallend viele Austritte gab (vgl. Abbildung 1). Bei der genaueren Betrachtung dieser Daten lässt sich in der Tendenz erkennen, dass über diesen Untersuchungszeitraum auch die Anzahl an Kündigungen durch Arbeitnehmer*innen leicht zugenommen hat (vgl. Abbildung 1).

Was sind die Austrittsgründe der Berufsfeuerwehrleute?

Ein grosser Teil der Austritte ist auf frühzeitige Pensionierungen zurückzuführen. Der Altersdurchschnitt bei der Pensionierung der Berufsfeuerwehrleute liegt bei 61,3 Jahren. Dies variiert jedoch abhängig von den Möglichkeiten und Pensionskassenleistungen der Arbeitgeber stark. Während es bei manchen Berufsfeuerwehren zur Normalität gehört, spätestens mit 62 Jahren in den Ruhestand gehen zu können, arbeiten Berufsfeuerwehrleute bei anderen Arbeitgebern bis zum ordentlichen Pensionsalter von 65 Jahren.

Neben der Pensionierung spielen arbeitgeberbezogene Gründe eine wichtige Rolle. Genannt wurden insbesondere begrenzte Aufstiegsperspektiven, insbesondere bei kleineren Berufsfeuerwehren, die vor allem bei jüngeren Mitarbeitenden zu einer frühzeitigen beruflichen Neuorientierung führen können. Auch Wohnrayon-Regelungen, wonach Mitarbeitende in einem bestimmten Umkreis um den Arbeitsort wohnen müssen, sowie in einzelnen Fällen der Lohn oder das Schichtmodell, können Austrittsgründe sein. Private und persönliche Gründe betreffen vor allem Wohnortwechsel, die einen Wechsel der Berufsfeuerwehr oder des Arbeitgebers erforderlich machen können.

Auch gesundheitliche Gründe wurden thematisiert. In der Mehrzahl der Interviews wurden körperliche Beschwerden als Austrittsgründe genannt, insbesondere Probleme des Bewegungsapparats, Herzprobleme oder der

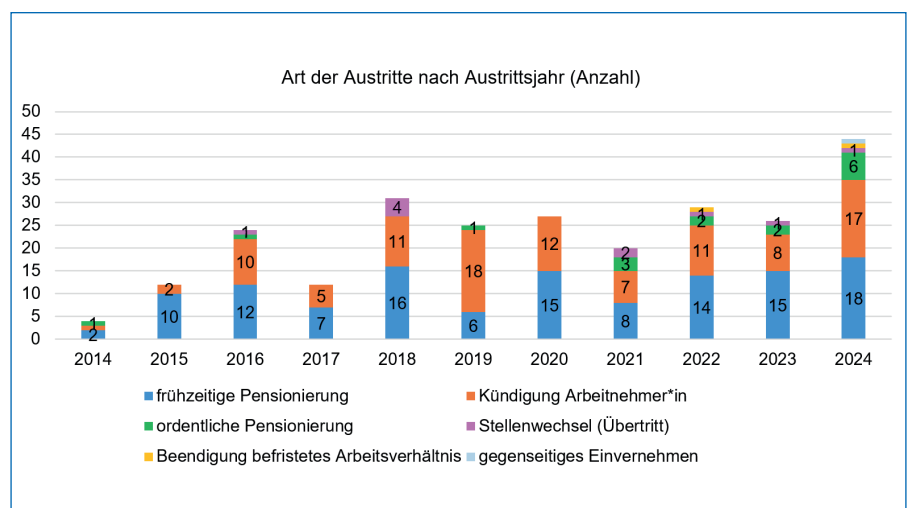


Abbildung 1: Art der Austritte nach Austrittsjahr (Anzahl; N=254 Austritte).



Verlust der Atemschutzauglichkeit, deren Häufigkeit mit zunehmendem Erwerbsalter steigt. In einzelnen Fällen führten Berufs- oder Nichtberufsunfälle sowie schwere Erkrankungen zu einem Austritt. Zudem wurde erwähnt, dass einige Berufsfeuerwehrleute frühzeitig einen anderen beruflichen Weg einschlagen, da sie glauben, die körperlich belastende Tätigkeit nicht bis zur Pensionierung ausüben zu können.

Welche Wege schlagen Berufsfeuerwehrleute nach dem Austritt ein?

Die weiteren Erwerbswege nach dem Austritt aus dem Berufsfeuerwehrdienst sind vielfältig. Neben Pensionierungen oder längeren gesundheitsbedingten Absenzen wechseln Berufsfeuerwehrleute häufig zu anderen Berufsfeuerwehren. Gesundheitliche Gründe sind zudem ein häufiger Auslöser für Funk-

tionswechsel innerhalb der Feuerwehr, z.B. in Einsatzzentralen oder andere Funktionen. Derartige interne Lösungen sind nicht immer einfach zu finden und bei kleineren Berufsfeuerwehren teils gar nicht möglich. Von den Betroffenen werden sie aber aufgrund ihrer starken Bindung an den Beruf sehr geschätzt. Weitere Wege führen in andere Funktionen beim gleichen städtischen Arbeitgeber, zurück in den ursprünglich erlernten Beruf oder in gänzlich neue Richtungen.

Wie lassen sich ungewollte Austritte aus der Berufsfeuerwehr wirksam verhindern?

Arbeitgeber und Politik stehen gemeinsam in der Verantwortung, die langfristige Einsatzfähigkeit und Bindung von Berufsfeuerwehrleuten zu sichern. Die Berufsfeuerwehren sollten bewährte Massnahmen anderer Berufsfeu-

erwehrgenerationen systematisch prüfen, dazu den korpsübergreifenden Austausch nutzen und die Umsetzbarkeit der Massnahmen in der eigenen Organisation prüfen. Dazu könnten diverse gesundheitsfördernde Angebote, das Anbieten flexibler Arbeitszeitmodelle sowie die Entwicklung körperlich weniger belastender Funktionen im ausrückenden Dienst gehören. Angesichts zunehmender frühzeitiger Austritte gewinnt eine vorausschauende Personalplanung an Bedeutung, ergänzt durch gezielte Entwicklungs- und Qualifizierungsmassnahmen. Auf politischer Ebene gilt es, den korpsübergreifenden Austausch weiter zu stärken und langfristig ausreichende finanzielle Mittel für Massnahmen in den Berufsfeuerwehrgenerationen bereitzustellen.

AUTOREN



Dr. Christoph Vogel ist Dozent am Institut für Personalmanagement und Organisation der Hochschule für Wirtschaft FHNW, Olten. www.linkedin.com/in/ch-vogel



Ellenor Hunn ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Personalmanagement und Organisation der Hochschule für Wirtschaft FHNW, Olten. www.linkedin.com/in/ellenorhunn



Prof. Dr. Anne Jansen ist Dozentin am Institut für Personalmanagement und Organisation der Hochschule für Wirtschaft FHNW, Olten. www.linkedin.com/in/jansenanne



Jetzt WEKA MEMBER werden!

- | Zugriff auf alle kostenpflichtigen Beiträge und Videos
- | Unlimitierter Zugang zu allen Special Dossiers und über 1300 Arbeitshilfen
- | KI-Chatbot Evi: Das gesamte WEKA-Wissen mit Quellenangaben auf Abruf
- | Inkl. Zugang zu allen zweistündigen Live-Webinaren
- | Unlimitierte telefonische Rechtsberatung (PREMIUM)

Mehr Infos unter: www.weka.ch/member