

**Bachelorarbeit**

**Das Berufsbild Notfallsanitäter:  
Entwicklung eines Anforderungsprofils für  
Auszubildende und Methoden der Personalauswahl**

---

vorgelegt am 23. Juni 2017 von

Jonas Jost

1. Gutachter: Prof. Dr. med. Frank Hörmann, MBA, LL. M.

2. Gutachter: Bernhard Leitz-Schwoerer, M. Sc., MBA

In Zusammenarbeit mit der

DRK Rettungsdienst Ortenau gGmbH

---

**HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE**

**WISSENSCHAFTEN HAMBURG**

Fakultät LS, Life Sciences

Ulmenliet 20

21033 Hamburg

**Hinweis:**

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde in dieser Arbeit auf die gleichzeitige Nennung der weiblichen und männlichen Sprachform verzichtet. Ist eine männliche Personenbezeichnung genannt, ist damit implizit auch die weibliche gemeint und umgekehrt.

# I Zusammenfassung

Am 28. Februar 2013 hat der Bundestag in seiner 225. Sitzung das Gesetz über den Beruf der Notfallsanitäterin und des Notfallsanitäters (NotSanG) beschlossen. Nach Zustimmung des Bundesrates und Verkündung im Bundesgesetzblatt trat das Gesetz zum Großteil am 01. Januar 2014 in Kraft.

Dieser in der Bevölkerung vermutlich kaum wahrgenommene Gesetzeserlass hat zu einem Wandel in der Ausbildung von Fachkräften im Rettungsdienst geführt. Die Ansprüche sowohl an Auszubildende als auch Ausbildungsträger sind spürbar gestiegen. Dies hat einige Ausbildungsträger, also am Rettungsdienst beteiligte Unternehmen und Hilfsorganisationen, dazu veranlasst, ihre Bewerber auf Ausbildungsplätze einer umfangreicheren Auswahl zu unterziehen, andere verzichten bis heute darauf.

Erfahrungswerte mit strukturierten Auswahlverfahren, welche in anderen Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben, wie beispielsweise der Polizei und der Feuerwehr, seit Jahren obligatorisch sind, sind im Bereich des Rettungsdienstes sehr rar. Aufgrund dessen ist der Umgang mit diesen Auswahlverfahren sehr inadäquat und wenig zielführend.

Eine gut strukturierte Personalauswahl ist oft mit kosten- und zeitintensiven Vorbereitungen verbunden. Gut ausgewähltes Personal führt jedoch auf Dauer zu einem Rückgang der Personalfuktuation, zu einer Reduktion von Fehltagen und erhöht die Bindung des Mitarbeiters an das Unternehmen.

Diese Arbeit soll ein Konzept für eine strukturierte Personalauswahl bieten. Dabei ist die Auswahl in drei Teile unterteilt, das Allgemein- und Fachwissen, das Persönlichkeits- und Sozialverhalten sowie die körperliche Leistungsfähigkeit.

Nachdem ein Anforderungsprofil erarbeitet und definiert ist, werden Methoden zur Personalauswahl dargestellt und konzeptionell angewendet.

# Inhaltsverzeichnis

<b>I</b>	<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>3</b>
<b>II</b>	<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>6</b>
<b>III</b>	<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>8</b>
<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>9</b>
1.1	Rettungsdienst in Deutschland .....	9
1.2	Berufsbild Notfallsanitäter .....	11
1.3	DRK Rettungsdienst Ortenau gGmbH .....	14
1.4	Problematik Personalauswahl im Rettungsdienst .....	16
1.5	Methodik.....	19
<b>2</b>	<b>Das Personalauswahlverfahren</b> .....	<b>21</b>
2.1	Rechtliche und normative Grundlagen.....	21
2.2	Ablauf eines Personalauswahlverfahrens.....	24
2.3	Varianten der Personalauswahl.....	26
2.4	Personalauswahlverfahren in der Gefahrenabwehr .....	28
2.4.1	Personalauswahlverfahren im Rettungsdienst.....	28
2.4.2	Personalauswahl bei anderen Beteiligten.....	29
<b>3</b>	<b>Das Anforderungsprofil</b> .....	<b>32</b>
3.1	Definition des Anforderungsprofils.....	32
3.2	Formale Anforderungen an Notfallsanitäter-Auszubildende.....	35
3.3	Anforderungsprofil Notfallsanitäter-Auszubildende.....	37



3.3.1	Allgemein- und Fachwissen .....	37
3.3.2	Persönlichkeits- und Sozialverhalten.....	40
3.3.2.1	Varianten der Anforderungsanalyse .....	40
3.3.2.2	Anwendung der Anforderungsanalyse .....	42
3.3.3	Körperliches Leistungsvermögen.....	45
<b>4</b>	<b>Die Personalauswahl .....</b>	<b>48</b>
4.1	Personalauswahl bei NotSan-Auszubildenden.....	48
4.1.1	Allgemein- und Fachwissen .....	50
4.1.2	Persönlichkeits- und Sozialverhalten.....	54
4.1.2.1	Das Assessment Center .....	54
4.1.2.2	Entwicklung des Assessment Center .....	56
4.1.3	Körperliches Leistungsvermögen.....	60
4.2	Konzeptionelle Anwendung RD Ortenau gGmbH .....	64
<b>5</b>	<b>Fazit .....</b>	<b>66</b>
5.1	Ausblick.....	66
5.2	Evaluation der Personalauswahl.....	68
5.3	Kritische Betrachtung.....	70
<b>6</b>	<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>73</b>
<b>7</b>	<b>Anhang.....</b>	<b>76</b>

## II Abkürzungsverzeichnis

AC	Assessment Center
AED	Automatisierter externer Defibrillator
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BOS	Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben
CIT	Critical Incident Technique
DDR	Deutsche Demokratische Republik
DIN	Deutsches Institut für Normung
DRK	Deutsches Rotes Kreuz
gGmbH	gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
NotSan-APrV	Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter
NotSanG	Gesetz über den Beruf der Notfallsanitäterin und des Notfallsanitäters (Notfallsanitätergesetz)
RAiP	Rettungsassistent im Praktikum
RD	Rettungsdienst
RetAssG	Gesetz über den Beruf der Rettungsassistentin und des Rettungsassistenten (Rettungsassistentengesetz)

RTW

Rettungswagen

StGB

Strafgesetzbuch

vfdb

Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes e.V.

### III **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1 - Bewerber auf Ausbildungsplätze der RD Ortenau gGmbH .....	15
Abbildung 2 - Interne Umfrage DRK Rettungsdienste Hessen .....	29
Abbildung 3 - Überblick über die Varianten der Anforderungsanalyse .....	41
Abbildung 4 - Übersicht über die Kompetenzen im Rettungsdienst .....	42
Abbildung 5 - Beispielhafter Auszug aus den Anforderungsbereichen der einzelnen Kompetenzen .....	44
Abbildung 6 - Ablauf des Auswahlverfahrens .....	49
Abbildung 7 - Anordnung des Kasten-Bumerang-Tests .....	62

# 1 Einleitung

---

## 1.1 Rettungsdienst in Deutschland

Aufgrund des föderalistischen Systems der Bundesrepublik Deutschland liegt die Zuständigkeit im Bereich innere Sicherheit größtenteils bei den Bundesländern. So auch beim Rettungsdienst – Rettungsdienst ist Ländersache. In Deutschland existieren somit 16 Landesrettungsdienstgesetze. Trotz dieser Variationsbreite sind die Grundzüge des Rettungsdienstes jedoch relativ einheitlich festgeschrieben.<sup>1</sup>

Grundsätzlich unterscheidet man im Rettungsdienst die Notfallrettung, welche die entsprechende DIN-Norm wie folgt beschreibt:

Organisierte Hilfe, die in ärztlicher Verantwortlichkeit erfolgt und die Aufgabe hat, bei Notfallpatienten am Notfallort lebensrettende Maßnahmen oder Maßnahmen zur Verhinderung schwerer gesundheitlicher Schäden durchzuführen, gegebenenfalls ihre Transportfähigkeit herzustellen und diese Personen gegebenenfalls unter Aufrechterhaltung der Transportfähigkeit und Vermeidung weiterer Schäden in eine geeignete medizinische Versorgungseinrichtung zu befördern.<sup>2</sup>

Die zweite Aufgabe stellt der Krankentransport dar, welcher ebenfalls definiert ist:

Transport, der die Beförderung von Erkrankten, Verletzten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen, die keine Notfallpatienten sind, und die medizinisch-fachliche Betreuung durch Fachpersonal mit entsprechender Qualifikation umfasst.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Hennes (2015: 141)

<sup>2</sup> DIN 13050:2015-04 (2015: 8)

<sup>3</sup> DIN 13050:2015-04 (2015: 6)

Diese Unterscheidung schlägt sich auch in den Anforderungen an Fahrzeuge und Personal im Rettungsdienst nieder. Während in der Notfallrettung meist Fahrzeuge vom Typ C, sogenannte Rettungswagen, eingesetzt werden, sind im Krankentransport überwiegend Krankentransportwagen vom Typ A2 anzutreffen.<sup>4</sup>

Personell sind in der Notfallrettung überwiegend Notärzte, Notfallsanitäter, Rettungsassistenten und Rettungssanitäter eingesetzt. Entsprechende Mindestbesetzungen der oben genannten Fahrzeuge sind in den Landesrettungsdienstgesetzen geregelt. So muss in einigen Bundesländern, nach Novellierungen der Rettungsdienstgesetze, der Rettungswagen mindestens mit einem Notfallsanitäter besetzt werden, mit entsprechenden Übergangsregelungen für den Einsatz von Rettungsassistenten.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> DIN EN 1789:2014-12 (2014: 9)

<sup>5</sup> *Ufer* (2015: 64)

## 1.2 Berufsbild Notfallsanitäter

Dem Berufsbild Notfallsanitäter sind im Laufe der Jahrzehnte verschiedene Ausbildungsformen vorausgegangen, welche mehr oder weniger dem damalig Machbaren angepasst waren. Den Ursprung hat die geregelte Ausbildung von nichtärztlichem Personal im 520-Stunden-Programm zur Ausbildung von Rettungssanitätern, welche am 20. September 1977 vom Bund-Länder-Ausschuss als Empfehlung für eine Mindestanforderung an Rettungsfachpersonal in der Bundesrepublik Deutschland verabschiedet wurde.<sup>6</sup> Das Programm war eine Folge stark gestiegener Unfallzahlen mit entsprechend steigender Zahl Verletzter. So wurde Anfang der 1960er Jahre unter maßgeblicher Führung von Ärzten und Hilfsorganisationen eine Struktur zum schnellen Transport verletzter Personen etabliert. Vorreiter waren Städte wie Köln oder München. Das System war jedoch mehr auf den schnellen Transport von Patienten in Krankenhäuser, also auf das sogenannte „load-and-go“ ausgelegt.

In der DDR kam es deutlich früher als in der Bundesrepublik zu einer Implementierung eines arztgestützten Systems innerhalb des „Schnelle Medizinische Hilfe“ genannten Rettungsdienstes. In der BRD etablierten sich nach Versuchen mit einem Operationswagen, welche sich als wenig zielführend erwiesen, in einzelnen Städten, wie zum Beispiel im Jahr 1964 in Heidelberg, erste Notarztsysteme nach dem Rendezvous-Prinzip.<sup>7</sup> Dieses notarztgestützte System hat sich nach der Wende vielerorts in Deutschland durchgesetzt, unter anderem auch, da sich Kompaktsysteme oftmals als zu kostspielig erwiesen haben. Letzteres findet man fast ausschließlich noch in größeren Städten und im Rahmen des Intensivtransports.

---

<sup>6</sup> Grundsätze zur Ausbildung des Personals im Rettungsdienst

<sup>7</sup> *Moecke* (2007: 515)

Nachdem sich die Medizin im Laufe der Jahre stetig weiterentwickelte, herrschte im Bereich des nichtärztlichen präklinischen Personals für zwölf Jahre Stillstand. Erst am 15. Juli 1989 verabschiedete der Bundestag mit dem Gesetz über den Beruf der Rettungsassistentin und des Rettungsassistenten (RettAssG) eine erste geschützte Berufsbezeichnung im Rettungsdienst.

Obwohl es für das nichtärztliche Personal im Rettungsdienst einen grundlegenden Wandel darstellte, stand das Gesetz von Anfang an in der Kritik, da es den Rettungsassistenten nur einen geringen Handlungsspielraum ermöglichte.

Mit Inkrafttreten des Notfallsanitätergesetzes (NotSanG) und der dazugehörigen Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (NotSan-APrV) am 01. Januar 2014 wurden die Weichen für einen Wandel im System des Rettungsdienstes und somit der Notfallrettung gestellt. Der neue Gesundheitsfachberuf Notfallsanitäter ist hierbei nur der erste Schritt. Wobei dahingehend nicht unerwähnt bleiben sollte, dass es sich beim NotSanG um ein sogenanntes Berufsbezeichnungsgesetz handelt. Dies bedeutet, dass es keinerlei direkten Einfluss auf die Organisation des Rettungsdienstes hat.<sup>8</sup>

Vergleicht man das NotSanG mit dem außerkraftgetretenen Vorgänger, dem RettAssG, so haben sich einige wesentliche Punkte geändert.

Nach § 5 NotSanG hat sich die Ausbildungsdauer auf drei Jahre verlängert, was auch die nach § 4 Abs. 2 umfangreicheren Ausbildungsinhalte bedingt. Dabei liegt die Gesamtverantwortung des Unterrichts sowohl in praktischer als auch theoretischer Form in den Händen staatlich anerkannter Schulen.

Eine der wichtigsten Neuerungen, die zwar keine Relevanz für die inhaltliche Qualität der Ausbildung aber eine besondere Bedeutung für die Auszubildenden hat, ist die in § 15 NotSanG geregelte Ausbildungsvergütung. Diese Regelung hat die Attraktivität einer Ausbildung im Rettungsdienst für viele junge Leute deutlich erhöht.

---

<sup>8</sup> *Bens/Lipp* (2014: 44)



Als problematisch erwiesen sich jedoch die Übergangsvorschriften für Rettungsassistenten nach § 32 NotSanG. So hatten die Einstufungen der Berufserfahrung mit Stichtag bei Inkrafttreten des Gesetzes teilweise umfangreiche Weiterbildungsmaßnahmen vor einer möglichen Ergänzungsprüfung zur Folge, was vielerorts zu Personalmangel geführt hat. Trotz eines deutlich höheren Lernaufwandes wurde oftmals die alternative Möglichkeit der staatlichen Prüfung in Anspruch genommen. Bei dieser sogenannten Stichtagsregelung hat die Bundesregierung jedoch nachgebessert und eine Streichung dieser Regelung beschlossen. Die Novelle trat am 04. April 2017 in Kraft.

Dass das NotSanG auch organisatorische Folgen im Rettungsdienst hat, zeigt sich in den umfassenden Kompetenzen, welche Notfallsanitäter inzwischen mancherorts zugestanden werden. Ob und wenn ja, welche weiteren organisatorischen Folgen das NotSanG mit sich bringt, wird sich zeigen müssen.

### 1.3 DRK Rettungsdienst Ortenau gGmbH

Die DRK Rettungsdienst Ortenau gGmbH mit Sitz in Offenburg ist der größte Leistungserbringer in Notfallrettung und Krankentransport im Rettungsdienstbereich Ortenaukreis. Der Rettungsdienstbereich ist seit dem 01. April 2011 deckungsgleich mit dem Landkreis Ortenaukreis, welcher den flächenmäßig größten Landkreis in Baden-Württemberg darstellt.<sup>9</sup>

Die DRK Rettungsdienst Ortenau gGmbH betreibt, zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Arbeit, 6 Rettungswachen mit 22 Fahrzeugen im Regelbetrieb, zwei Sonderfahrzeuge (ein Schwerlast-RTW und einen Einsatzleitwagen) sowie 3 Ersatzfahrzeuge. Disponiert werden die Fahrzeuge von der Integrierten Leitstelle Ortenau in Offenburg, welche im Jahr 2016 knapp 93 000 Einsätze bearbeitet hat.<sup>10</sup> Die Leitstelle wird in Kooperation zwischen der DRK Rettungsdienst Ortenau gGmbH und dem Landratsamt Ortenaukreis betrieben.

Insgesamt werden 206 Mitarbeiter im operativen Bereich beschäftigt. Davon 157 in Vollzeit und 37 geringfügig Beschäftigte in Krankentransport und Notfallrettung sowie 13 Mitarbeiter der Leitstelle. Dabei besitzen 93 der 157 Vollzeitkräfte die Qualifikation als Rettungsassistent oder Notfallsanitäter.<sup>11</sup>

Grundlegend besteht eine strukturelle Trennung zwischen Personal der Notfallrettung, bestehend aus Notfallsanitätern und Rettungsassistenten sowie aushilfsweise Rettungsassistenten und dem Personal des Krankentransports.

---

<sup>9</sup> DRK Rettungsdienst Ortenau gGmbH (2014: o.S.)

<sup>10</sup> Barth (2017: o.S.)

<sup>11</sup> DRK Rettungsdienst Ortenau gGmbH/Pfeiffer (15.05.2017)

Im Bereich der Ausbildung wurde in diesem Jahr die Zahl der Ausbildungsplätze für den Notfallsanitäter erstmals von vier auf sechs aufgestockt. Die Bewerberzahlen steigen seit Inkrafttreten des Notfallsanitätergesetzes kontinuierlich.<sup>12</sup>

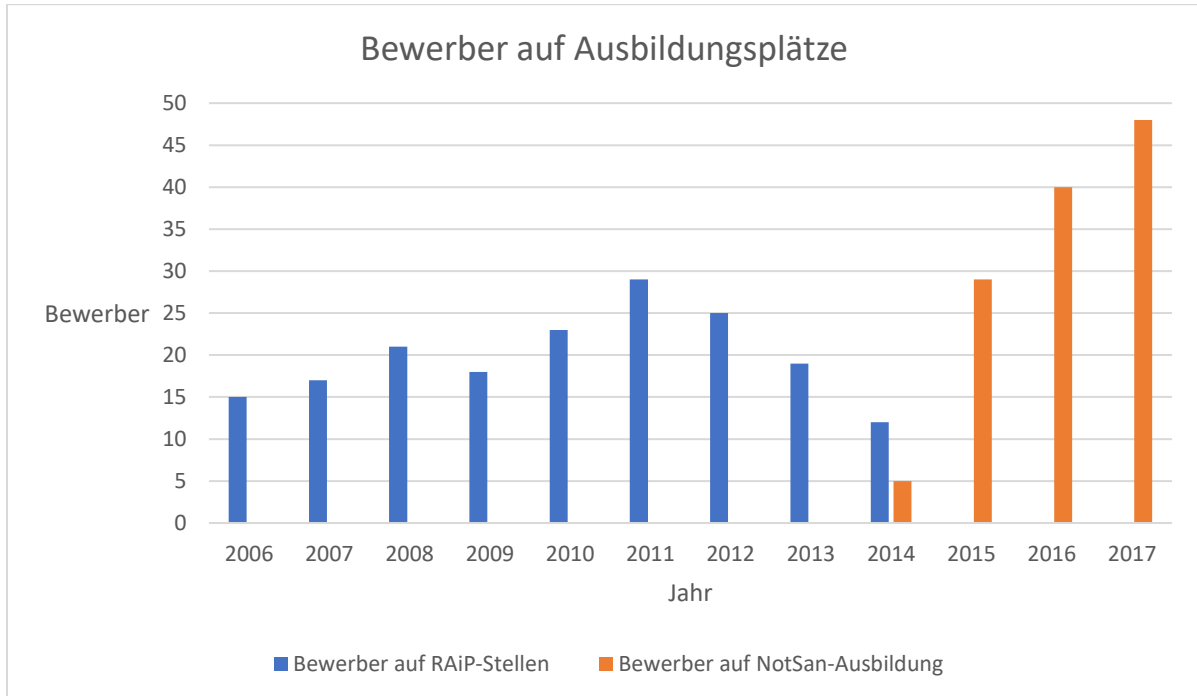


Abbildung 1 - Bewerber auf Ausbildungsplätze der RD Ortenau gGmbH<sup>13</sup>

Die bisherige Auswahl von Personal, also auch Auszubildenden, fand über Bewerbungsgespräche statt.

---

<sup>12</sup> Vgl. Abbildung 1

<sup>13</sup> DRK Rettungsdienst Ortenau gGmbH/Pfeiffer (15.05.2017)

## 1.4 Problematik Personalauswahl im Rettungsdienst

Mit der Einführung des NotSanG kam es in Deutschland zu einem Wandel in der Ausbildung von nichtärztlichem Rettungsdienstpersonal. Dabei haben sich die Anforderungen an Auszubildende sowie Hilfsorganisationen und Unternehmen im Rettungsdienst, also die Ausbildungsträger, gleichermaßen deutlich erhöht.

Durch die veränderte Ausbildungsform haben die Ausbildungsträger ein deutlich größeres Risiko einer suboptimalen Personalauswahl von Auszubildenden zu tragen. Vor dem 01. Januar 2014 absolvierten die Auszubildenden das erste Ausbildungsjahr, nach dem Gesetz über den Beruf der Rettungsassistentin und des Rettungsassistenten (RettAssG), meist auf eigene Kosten komplett in einer anerkannten Bildungseinrichtung. Im zweiten Ausbildungsjahr wurden sie als sogenannter Rettungsassistent im Praktikum (RAiP) in ein auf ein Jahr begrenztes Vertragsverhältnis in den Rettungsdienstunternehmen genommen. Die Risiken waren überschaubar, da das Vertragsverhältnis begrenzt war.

Das Gesetz über den Beruf der Notfallsanitäterin und des Notfallsanitäters (NotSanG) besagt hingegen im § 12 Abs. 1, dass „zwischen dem Ausbildungsträger [Rettungsdienstunternehmen, d. Verf.] und der Schülerin oder dem Schüler ein schriftlicher Ausbildungsvertrag [...] zu schließen“ ist. Die Dauer der Ausbildung ist im NotSanG § 5 Abs. 1 mit 3 Jahren bei Vollzeitausbildung festgelegt. Das bedeutet, dass der jeweilige Ausbildungsträger den Auszubildenden für drei Jahre fest anstellen muss, inklusive Ausbildungsvergütung.

Aufgrund des oben genannten Risikos haben sich inzwischen viele Ausbildungsträger dazu entschlossen, ihre Bewerber mittels eines Auswahlverfahrens zu selektieren. Eine Erhebung innerhalb der DRK Rettungsdienste in Hessen hat ergeben, „dass 92% der DRK-Gliederungen Auswahlverfahren – im weitesten Sinne – für auszubildende

Notfallsanitäter durchführen“<sup>14</sup>. Wohingegen für andere Bewerber im Rettungsdienst, wozu in dieser Erhebung Rettungsassistenten zählen, nur in 31% der befragten Rettungsdienste Auswahlverfahren stattfanden.

Während in anderen Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS) strukturierte Auswahlverfahren schon seit Jahrzehnten zum Standard gehören, hat sich dies bei den Rettungsdiensten bis 2014 nur vereinzelt durchgesetzt. Das im Rettungsdienst jedoch ähnliche, wenn auch anders gelagerte, physische und psychische Belastungen herrschen dürfte unbestritten sein.

Aufgrund der nur sehr geringen Vorerfahrungen mit Auswahlverfahren im Rettungsdienst und dem nicht zu unterschätzenden Kostenfaktor wird dieses Thema teilweise nur sehr inadäquat behandelt. Teilweise wird auch weiterhin, trotz (noch) steigender Bewerberzahlen, auf Auswahlverfahren verzichtet. Man muss sich zwangsläufig die Frage stellen, ob die Kosten einer inadäquaten Personalauswahl nicht irgendwann die Kosten eines adäquaten Auswahlverfahrens rechtfertigen.

Bei einer suboptimalen Personalauswahl ist die Wahrscheinlichkeit eines frühen Weggangs von Personal hoch. Rettungsdienstunternehmen in der ganzen Bundesrepublik leiden seit Jahren an Personalfluktuation, in manchen Fällen eher schwach, in anderen hingegen sehr ausgeprägt. Die genauen Gründe dafür lassen sich jedoch nur schwer aufzeigen. Wobei die viel diskutierte starke Neigung, gerade der jungen Arbeitnehmer, zur Akademisierung und der damit verbundene Mangel an Auszubildenden sicher nur einen Teilaspekt darstellen dürfte.

Um die Bindung des Personals an die Rettungsdienstunternehmen zu erhöhen, kann ein gut strukturiertes und ausgeführtes Personalauswahlverfahren ein erster Schritt sein. Wird dieses von den Bewerbern, aber auch von den Mitarbeitern, als fair und

---

<sup>14</sup> Hündorf(2017: 22)

professionell aufgefasst, besitzt also eine hohe Akzeptanz, kann dies für das Unternehmen imagefördernd sein.<sup>15</sup> Ein positives Image wiederum führt zu einer höheren Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen.

Zusätzlich zeigen neue Mitarbeiter, zumindest am Anfang, eine höhere Verbundenheit mit dem Unternehmen, wenn sie das Auswahlverfahren als positiv empfunden haben.

Um ein adäquates Auswahlverfahren erstellen zu können, müssen primär die Anforderungen, welche an Auszubildende zum Notfallsanitäter gestellt werden, klar definiert sein. Das betrifft ganz besonders Anforderungen an persönliche Kompetenzen, soziale Kompetenzen, körperliche Fitness und viele mehr. Floskeln in Ausschreibung wie „Teamfähigkeit“ oder „körperliche Eignung“ bzw. „körperliche Fitness“ basieren jedoch oft nicht auf einer Anforderungsanalyse und sind nicht ausreichend oder gar nicht definiert. In der Folge kann auch keine angemessene Personalauswahl durchgeführt werden.

Diese Arbeit soll ein Anforderungsprofil an Auszubildende zum Notfallsanitäter bieten und ein Konzept für eine standardisierte Personalauswahl beschreiben, beispielhaft angewendet auf die DRK Rettungsdienst Ortenau gGmbH.

---

<sup>15</sup> *Kanning* (2017: 96)

## 1.5 Methodik

Zu Beginn werden rechtliche sowie normative Rahmenbedingungen für Personalauswahlverfahren dargelegt und verschiedene Wege der Personalauswahl aufgezeigt.

Im ersten Teil des Anforderungsprofils wurden die Anforderungen an das Allgemein- und Fachwissen auf Grundlage der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter (NotSan-APrV) sowie des Notfallsanitäter-Curriculums nach dem Baden-Württemberger Modell erörtert.

Im Folgenden werden die Anforderungen an das Persönlichkeits- und Sozialverhalten durch eine sogenannte „Arbeitsausführung durch den Analytiker“ im Rahmen einer erfahrungsgelitet-intuitiven Methode durchgeführt, um die Kompetenzfelder zu erfassen. Hierbei wurde auf die Berufserfahrung des Autors zurückgegriffen.

Durch eine standardisierte Umfrage auf Onlinebasis unter den Mitarbeitern der DRK Rettungsdienst Ortenau gGmbH wurden die Kompetenzfelder in ihrer Ausprägung konkretisiert.

Die Anforderungen an das körperliche Leistungsvermögen wurden hauptsächlich auf Basis der Studie „Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen für Rettungsdienstpersonal“ sowie anderen relevanten Studien und praktischen Erfahrungen erörtert.

Basierend auf dem Anforderungsprofil wurden entsprechende Auswahltests entworfen. Dabei wurden für den Bereich Persönlichkeits- und Sozialverhalten gängige Testverfahren des Assessment Center als Basis modifizierter Verfahren für die rettungsdienstliche Personalauswahl verwendet. Für die Tests des körperlichen Leistungsvermögens wurde auf ein entwickeltes Testverfahren für die „Physische Eignungsfeststellung für die Berufsfeuerwehren in Deutschland“ zurückgegriffen und Übungen entsprechend des Anforderungsprofils ausgewählt bzw. entsprechend modifiziert.

Beispielhaft wurde anschließend das Personalauswahlverfahren konzeptionell auf die DRK Rettungsdienst Ortenau gGmbH angewendet. Eine praktische Anwendung erfolgte aus zeitlichen und organisatorischen Gründen nicht.

Zum Schluss der Arbeit wird ein Ausblick gegeben und Möglichkeiten zur Evaluation des Auswahlverfahrens erörtert. Anschließend wird die vorliegende Arbeit kritisch betrachtet.



## 2 Das Personalauswahlverfahren

---

### 2.1 Rechtliche und normative Grundlagen

Wie in allen öffentlichen Bereichen sowie im Privatrecht sind auch bei Personalauswahlverfahren relevante rechtliche Grundlagen einzuhalten. Diese sind u. a. das Grundgesetz, das Bürgerliche Gesetzbuch, das Strafgesetzbuch, die Strafprozessordnung, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sowie das Betriebsverfassungsgesetz.<sup>16</sup>

Schlüsselt man relevante Gesetzestexte im Einzelnen auf, so ergibt sich eine Vielzahl von gesetzlichen Grundlagen, die bei der Erstellung und Ausführung von Personalauswahlverfahren einzuhalten sind. Aufgrund dieser Vielzahl sollen an dieser Stelle jedoch nur die wichtigsten erwähnt werden.

Beginnt man gesetzeshierarchisch mit dem Grundgesetz, so ist hier allen voran Art. 1 Abs. 1, „Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.“ zu beachten. Daraus folgt, „dass es jedermann untersagt ist, in die Intimsphäre einer Persönlichkeit einzugreifen“<sup>17</sup>, was bei Auswahlverfahren, gerade durch Stresssituationen der Bewerber, im Bereich des Möglichen liegt. Im Verantwortungsbereich des Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) sind besonders § 123 Abs. 1 und 2 (Anfechtbarkeit wegen Täuschung oder Drohung), § 134 (Gesetzliches Verbot), § 138 Abs. 1 und 2 (Sittenwidriges Rechtsgeschäft; Wucher) sowie § 183 (Widerruflichkeit der Einwilligung) relevant. Hier wird vor allem die Rechtmäßigkeit von Rechtsgeschäften geregelt, welche bei einem Auswahlverfahren

---

<sup>16</sup> Obermann (2013: 45)

<sup>17</sup> Obermann (2013: 45)

geschlossen werden. Insbesondere hervorzuheben ist hierbei § 134, welcher schlussfolgern lässt, dass ein Personalauswahlverfahren der geltenden Rechtsordnung entsprechen muss.

Nicht näher beschrieben werden muss hierbei die Relevanz des Strafgesetzbuches. Verstößt man gegen die geltende Rechtsordnung bzw. begeht einen Straftatbestand nach Strafgesetzbuch (StGB), muss man sich entsprechend der Rechtsordnung verantworten.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat zum Ziel, wie in § 1 beschrieben, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“. So dürfen beispielsweise im Bewerbungsgespräch oder bei Interviews keinerlei Fragen gestellt werden, welche die oben genannten Gebiete betreffen (Fragen zu Alter, Familienstand, Religion, etc.). Verstößt ein Unternehmen dabei gegen das AGG, steht dem Bewerber neben der Beseitigung der Benachteiligung auch eine Entschädigung zu. Unterstützend wirkt hierbei die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Die Einbindung des Betriebsrates wird im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt. Dort wird in § 95 Abs. 1 beschrieben, dass „Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellung“ die Zustimmung des Betriebsrates bedürfen. Des Weiteren bedürfen nach § 94 Abs. 1 auch Personalfragebögen der Zustimmung des Betriebsrates. Dies gilt auch für die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze, also Personalauswahlverfahren.

Einen normativen Ansatz bietet die DIN-Norm 33430, welche versucht, Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik zu standardisieren und eine kontinuierliche Verbesserung der Verfahren zu ermöglichen. Sie dient dabei sowohl Anbietern von Dienstleistungen im Bereich Personalauswahl als auch Personalverantwortlichen

als Leitfaden. Außerdem soll der „Schutz der Kandidaten vor unsachgemäßer oder missbräuchlicher Anwendung von Verfahren zu Eignungsbeurteilung“<sup>18</sup> ermöglicht werden.

Die Norm schließt eine Lücke der Standardisierung von berufsbezogener Eignungsdiagnostik, welche in vielen anderen europäischen Ländern, wie z. B. Großbritannien, schon länger üblich ist.<sup>19</sup> Die International Organization for Standardization (ISO) veröffentlichte 2011 eine internationale Norm zur Standardisierung von Personalauswahlverfahren, die ISO 10667. Diese ist allerdings im Vergleich zur deutschen Norm etwas breiter gefasst. Jedoch gilt auch hier, wie bei allen Normen, dass diese nicht rechtlich verbindlich sind und nur einen Empfehlungscharakter besitzen. Die Norm kann jedoch Voraussetzung in einer Ausschreibung von Personalauswahlleistungen sein.

---

<sup>18</sup> DIN 33430:2016-07 (2016: 5)

<sup>19</sup> *Lorenz/Rohrschneider* (2015: 4)

## 2.2 Ablauf eines Personalauswahlverfahrens

Die meisten Personalauswahlverfahren sind stufenweise Verfahren, das heißt die Bewerber werden schrittweise aussortiert. Am Ende bleibt der nach der Auswahl beste Kandidat für die vakante Stelle. Viele Verfahren sind dabei aus verschiedenen Auswahlmethoden/-varianten zusammengesetzt, welche für die jeweilige Branche bzw. das jeweilige Unternehmen am sinnvollsten oder auch gängigsten sind.

Unabhängig von den Auswahlmethoden bedarf ein Auswahlprozess einer gründlichen Vorbereitung und Vorarbeit.

Zu Beginn muss die Funktion beschrieben und die Anforderungen definiert werden. Die Erstellung eines Anforderungsprofils ist dabei ein essentieller Schritt zu einer adäquaten Personalauswahl. Dabei sollten die „Qualifikationen möglichst detailliert, und zwar die fachliche Qualifikation, die Verhaltenskompetenzen und persönlichkeitsbezogene Aspekte“<sup>20</sup> beschrieben werden. Auf die genauen Anforderungen und die Bedeutung des Anforderungsprofils wird in Abschnitt 3 genauer eingegangen.

Anschließend sollten Personalmarketingmaßnahmen zur Bewerberansprache erfolgen. Neben den klassischen Ausschreibungen in Tageszeitungen und/oder Fachmagazinen bietet sich hier auch die internetgestützte Suche, z. B. über Jobportale oder aber auch eine Zusammenarbeit mit Personal- oder Arbeitsagenturen an. Neben Informationen über die vakante Stelle sollte in Ausschreibungen auch auf die Selbstdarstellung des Unternehmens geachtet werden. Gerade bei Unternehmen, die eher unbekannt sind, kann eine gut gestaltete Ausschreibung als Nebeneffekt auch das allgemeine Image verbessern.<sup>21</sup>

Bleibt man beim Stufenkonzept, so steht an erster Stelle der Personalauswahl die Vorauswahl der Bewerber. Gerade bei einer großen Anzahl von Bewerbungen werden hier,

---

<sup>20</sup> Lorenz/Rohrschneider (2015: 9)

<sup>21</sup> Weuster (2012: 89)

oftmals vermeintlich nicht geeignete Bewerber unwiederbringlich aussortiert.

Im Allgemeinen beschränkt sich die Vorauswahl auf die Sichtung der erhaltenen Bewerbungsunterlagen wie Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse und Nachweise über sonstige Tätigkeiten und Kenntnisse. Dabei wird neben den Inhalten auch auf die äußerliche Erscheinung der Bewerbung geachtet.

Die nach den Bewerbungsunterlagen am besten geeigneten Kandidaten werden im nächsten Schritt zu weiteren Auswahlritten eingeladen. Die Möglichkeiten der Personalauswahl sind vielfältig und sollen im nächsten Abschnitt genauer erläutert werden.

## 2.3 Varianten der Personalauswahl

Die gängigste und einfachste Variante der Personalauswahl ist das Vorstellung-, Einstellungs- oder Bewerbungsgespräch, im modernen Sprachgebrauch oft auch Interview genannt. Häufig wird dieses mit vorheriger Auswertung der Bewerbungsunterlagen kombiniert.<sup>22</sup> Es gibt verschiedene Formen ein Interview zu gestalten. Die einfachste und oft angewendete Form ist das unstrukturierte, offene Interview, welches keinem festen „Drehbuch“ folgt. Dagegen sind standardisierte bzw. halbstandardisierte Interviews klar strukturiert, sodass zwischen den Bewerbern eine höhere Vergleichbarkeit gegeben ist.<sup>23</sup>

Dabei ist das Interview als alleinige Form der Personalauswahl oft nicht sehr empfehlenswert. Selbst nach Optimierung der Gesprächsgestaltung besteht oft eine starke Diskrepanz der Einschätzung des Bewerbers bei verschiedenen Interviewern. Die Gefahr, dass Bewerber sich im Gespräch anders verhalten oder beschreiben, als sie es im späteren Arbeitsleben tun, ist nicht unerheblich.<sup>24</sup> Stattdessen sollten die oben genannten Verfahren mehr eine Vorbereitung oder Ergänzung weiterer Auswahlverfahren sein, um möglichst valide Ergebnisse zu erhalten.

Eine weitere Möglichkeit der Personalauswahl ist die Nutzung von Referenzen. Im deutschen Sprachgebrauch versteht man darunter oft an Bewerbungen angehängte Arbeitszeugnisse, was jedoch nur einen kleinen Teil der Personalauswahlmethode Referenzen ausmacht. Weuster (2012: 293) beschreibt neben der freien Beschreibung, welche dem deutschen Arbeitszeugnis relativ nah kommt, die Möglichkeit eines Fragebogens an ehemalige Arbeitgeber oder Referenzgeber und der telefonischen Referenzeinholung auch noch das persönliche Gespräch, welches jedoch eine persönliche

---

<sup>22</sup> Weuster (2012: 191)

<sup>23</sup> Schuhmacher (2014: 37)

<sup>24</sup> Lorenz/Rohrschneider (2015: 113)

Zusammenkunft mit dem Auskunftgeber erfordert. Generell ist bei Referenzen jedoch zu beachten, dass aus diesen keine valide Aussage über zukünftige Leistungen des Bewerbers getroffen werden kann. Sie bieten mehr die Möglichkeit, unpassende Bewerber bereits zu Beginn des Verfahrens auszuschließen.<sup>25</sup>

Eine häufig bei Auszubildenden und Berufsanfängern angewendete Methode ist die der psychologischen Tests. Diese umfassen neben allgemeinen Leistungstests auch Intelligenz- und Persönlichkeitstests sowie Selbstbeschreibungsfragebögen. Neben diesen verbreiteten Verfahren wurden in der psychologischen Wissenschaft weitere Testverfahren, wie das „Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsentwicklung“ (BIP™) oder das Reiss-Profil, entwickelt. Diese Verfahren erfassen berufsrelevante Facetten der Persönlichkeit.<sup>26</sup>

Teilweise sind psychologische Testverfahren in ihrer Anwendung und dem Nutzen umstritten und sollten ausschließlich von Fachkräften durchgeführt werden.

Eines der aufwendigsten Verfahren ist das sogenannte Assessment Center. Dabei werden typische Situationen, die im Beruf vorkommen können sowie Anforderungen an die ausgeschriebene Funktion simuliert. Diese Auswahlmethode wird in Abschnitt 4 näher beschrieben.

---

<sup>25</sup> Moser/Rhyssen (2001: 44f)

<sup>26</sup> Lorenz/Rohrschneider (2015: 120f)

## 2.4 Personalauswahlverfahren in der Gefahrenabwehr

Grundsätzlich sind Personalauswahlverfahren in vielen Teilen der Gefahrenabwehr stark verbreitet. Gerade in der polizeilichen Gefahrenabwehr gehören Auswahlverfahren seit Jahren zum Standard. Aufgrund des föderalistischen Prinzips, welche die Gefahrenabwehr größtenteils in die Verantwortung der Bundesländer legt, herrschen jedoch teils deutliche Unterschiede zwischen dem Aufbau und Anspruch an die Auswahlverfahren.

### 2.4.1 Personalauswahlverfahren im Rettungsdienst

Aufgrund föderaler Strukturen und der Vielzahl von Akteuren im Rettungsdienst gibt es kaum Zahlen über die Anwendung von Personalauswahlverfahren. Jedoch ist davon auszugehen, dass dies vor Einführung des NotSanG eher wenig verbreitet war. Viele Rettungsdienste zogen ihr Personal aus dem Pool der Zivildienstleistenden, welche bis zur Aussetzung der Wehrpflicht im Juli 2011 zum festen Bestandteil des rettungsdienstlichen Personals gehörten. Ebenso war die Ausbildung zum Rettungsassistenten aufgrund der relativ kurzen Dauer von zwei Jahren für viele Schulabgänger interessant, um die Wartezeit auf einen Studienplatz zu überbrücken.

Nach Einführung des Notfallsanitäters scheint sich jedoch ein Trend in Richtung strukturierter Personalauswahlverfahren abzuzeichnen.<sup>27</sup>

In einer bereits erwähnten internen Umfrage der DRK Rettungsdienste in Hessen wurden auch die einzelnen Selektionsinstrumente aufgeschlüsselt. So wurde die „formale Prüfung der Bewerbungsunterlagen im Hinblick auf die Erfüllung der Mindestanforderungen“<sup>28</sup> bei allen Auswahlverfahren vorgenommen.

---

<sup>27</sup> Vgl. Abschnitt 1.4

<sup>28</sup> Hündorf (2017: 22f)



Bei den folgenden Prozessen wurden meistens unterschiedliche Selektionsinstrumente im Rahmen eines Assessment Centers miteinander kombiniert, wobei dabei Qualität und Umfang der Instrumente nicht untersucht wurden.<sup>29</sup> Somit ist nicht klar, was beispielsweise unter dem Sozialkompetenz-Test zu verstehen ist.

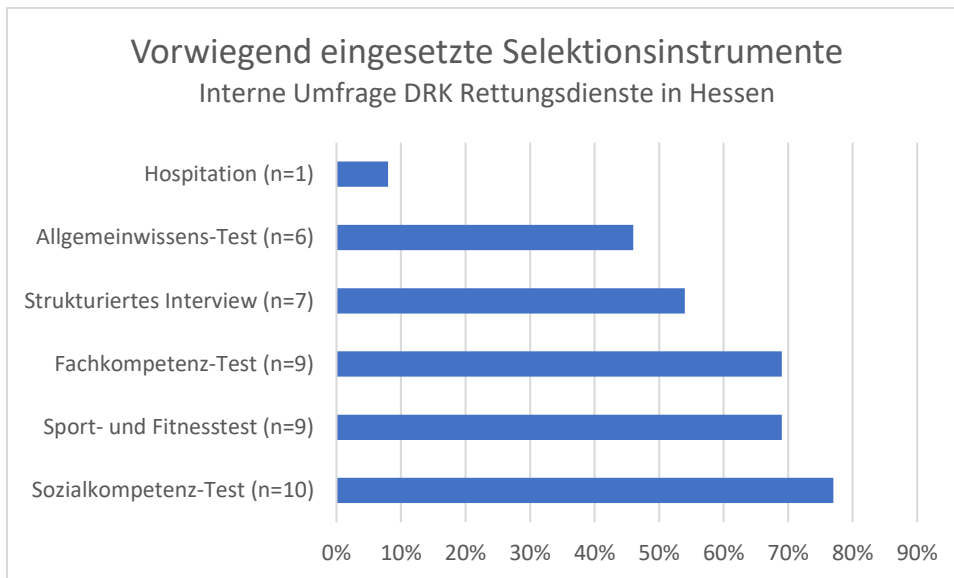


Abbildung 2 - Interne Umfrage DRK Rettungsdienste Hessen <sup>30</sup>

Allerdings wurde auch hier festgestellt, dass „eine strukturierte Datenerhebung und Evaluation der Instrumente sowie deren Ergebnisse [...] nur in 15 % der Fälle“<sup>28</sup> erfolgte. Dies lässt auf die in Abschnitt 1.4 erwähnte Problematik schließen, dass eine wissenschaftlich strukturierte Grundlage der Personalauswahlverfahren oftmals fehlt.

## 2.4.2 Personalauswahl bei anderen Beteiligten

Bei anderen Beteiligten der Gefahrenabwehr, wie die Polizeien der Länder oder die Berufsfeuerwehren, sind strukturierte Personalauswahlverfahren seit Jahren obligatorisch. Sie alle folgen einer mehr oder weniger gleichen Systematik, sind in der Ausgestaltung jedoch deutlich zu unterscheiden.

---

<sup>29</sup> Vgl. Abbildung 1

<sup>30</sup> Hündorf (2017: 23)

In den Berufsfeuerwehren kommt es allmählich zu einer Angleichung der Auswahlverfahren, vorrangig bei den Sport- und Fitness-tests. So hat eine interdisziplinäre Forschungsgruppe der Deutschen Sporthochschule Köln im Auftrag des Deutschen Städtetags sowie der Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes e.V. (vfdb), im Jahr 2010 die physischen Eignungsverfahren untersucht. Aus den Ergebnissen sowie vielen weiteren Untersuchungen wurde ein Verfahren entwickelt, welches „die Kriterien einer physischen, berufsfeldspezifischen und geschlechtsneutralen Eignungsprüfung erfüllt“<sup>31</sup>. Dieses Verfahren wird sukzessive von vielen der 107 Berufsfeuerwehren in Deutschland für ihre Personalauswahlverfahren übernommen und soll auf Dauer eine Übertragbarkeit der Ergebnisse eines Sporttests ermöglichen.

Die Auswahlverfahren variieren in ihren Schwerpunkten je nachdem, um welche Laufbahn, also mittlerer, gehobener oder höherer Dienst, es sich handelt. Während bei vielen Feuerwehren im mittleren Dienst die Schwerpunkte im Auswahlverfahren bei den körperlichen Anforderungen, also Fitness und Leistungsfähigkeit liegen, verschiebt sich der Schwerpunkt im gehobenen Dienst leicht und im höheren Dienst stark in Richtung der persönlichen Eigenschaften, wie zum Beispiel der Kommunikationsfähigkeit. Dies beeinflusst jedoch nur selten den grundlegenden Ablauf, welcher in fast allen Berufsfeuerwehren einer gleichen Systematik folgt. Nach der Prüfung, ob ein Bewerber die Grundvoraussetzungen, also Altersrahmen, entsprechender Abschluss, keine Eintragungen im Führungszeugnis, etc. erfüllt, erfolgt eine Einladung zum eigentlichen Auswahlverfahren.

Dieses beginnt meistens mit einer Vorauswahl anhand fachlicher Kriterien. Dort werden entweder in schriftlicher oder EDV-basierter Form, Kenntnisse der Allgemeinbildung oder auch in Physik, Chemie, Mathematik, usw. geprüft. Im Anschluss folgt meist der Sport- und Fitness-test und als letztes die Prüfung der Sozialkompetenz im

---

<sup>31</sup> Kleinöder/Dörmann/Wirtz (2012: 4)

Rahmen von Interviews, Gruppendiskussionen oder auch eines Assessment Center. Obligatorisch ist die amtsärztliche Untersuchung.

Die Auswahlverfahren bei den Polizeien der Länder sind in ihrer Grundstruktur ähnlich aufgebaut wie die Verfahren bei den Berufsfeuerwehren. Hier werden jedoch meistens die Schwerpunkte in den einzelnen Auswahlschritten leicht anders gesetzt. So sind, in Relation zu den Berufsfeuerwehren, die Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit oft nicht so hoch angesetzt. Während im ersten Prüfungsteil, den fachlichen Kriterien, gerade die Prüfung in Wortverständnis und Grammatik etwas umfangreicher erfolgt.

## 3 Das Anforderungsprofil

---

### 3.1 Definition des Anforderungsprofils

Das Anforderungsprofil beschreibt alle erforderlichen und wünschenswerten Anforderungen an Bewerber auf eine vakante Stelle bzw. in diesem Fall einen Ausbildungsplatz. Es ist das Ergebnis einer vorherigen Anforderungsanalyse.

Westhoff und Bühner (2010:105) beschreiben dabei fünf Kompetenzbereiche, in die die Anforderungen in der praktischen Anwendung oft unterteilt werden. Die Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Persönlichkeitskompetenz und Unternehmenskompetenz.

Die Fachkompetenz beschreibt, was man im aktuellen Sprachgebrauch auch unter Hard Skills versteht, also unter anderem berufliche Fachkenntnisse, die schulische Vorbildung und Berufserfahrungen.

Um Fachkompetenz anwenden zu können, benötigt man Methodenkompetenz – also beispielsweise das Anwenden fachlicher Methoden, um eine Problemstellung zu lösen. Dies umfasst auch die Planung von Arbeitsschritten. Das Anwenden von Fachkompetenz wiederum stärkt jedoch auch die Methodenkompetenz.

Der Umgang mit Kollegen oder auch Kunden wird durch die Sozialkompetenz beschrieben – also z. B. Merkmale wie Konflikt-, Team- oder Anpassungsfähigkeit.

Die Persönlichkeitskompetenz wiederum beinhaltet persönliche Merkmale wie z. B. Hilfsbereitschaft, Zuverlässigkeit oder Flexibilität. Die Persönlichkeitskompetenz ist oftmals Voraussetzung für die Erlangung anderer Kompetenzen.

In der Unternehmenskompetenz spielen die „Identifikation mit den Unternehmensprozessen und die Loyalität gegenüber Unternehmen“<sup>32</sup> eine große Rolle. Dieser Kompetenzbereich ist in Deutschland nicht sehr weit verbreitet, spielt jedoch bei der Mitarbeiterbindung eine große Rolle.

Bei einer Anforderungsanalyse sollte beachtet werden, dass Anforderungen immer von zwei Seiten betrachtet werden sollten. Zum einen, welche Anforderungen auf den Stelleninhaber überhaupt zu kommen, also der situative Ansatz. Zum anderen, welche Kompetenzen und Eigenschaften benötigt werden, um den Anforderungen ideal begegnen zu können, also der personale Ansatz.<sup>33</sup>

Für Ersteres kann eine Stellen- oder Funktionsbeschreibung erste Anhaltspunkte bieten, die dort aufgeführten Beschreibungen reichen aber oft nicht aus, um daraus Schlüsse auf die Anforderungen an persönliche Kompetenzen zu ziehen.

Um diese Anforderungen zu bestimmen, gibt es grundlegend drei methodische Ansätze.<sup>34</sup>

Die *erfahrungsgeleitet-intuitive Methode* basiert auf der Beurteilung einer Tätigkeit, den Qualifikationserfordernissen, usw. aufgrund von Erfahrungswerten des Erstellers der Anforderungsanalyse. Diese Methode ist bei ausreichender Erfahrung sinnvoll und effektiv.<sup>35</sup>

Die *arbeitsplatzanalytisch-empirische Methode* basiert auf der Untersuchung einer beruflichen Tätigkeit mittels teilstandardisierter oder standardisierter Fragebogen, Checklisten oder Interviews. Aus den Ergebnissen müssen im Anschluss noch Anforderungen/Kompetenzen hergeleitet werden.

---

<sup>32</sup> Westhoff/Bühner (2010: 106)

<sup>33</sup> Obermann (2013: 54)

<sup>34</sup> Schuler/Eckardt (1992: 536f)

<sup>35</sup> Westhoff/Bühner (2010: 103)

Bei der *personenbezogen-empirischen Methode* werden Personenmerkmale einerseits und erbrachte Leistungen sowie Folgen einer Tätigkeit wie z. B. Belastung und Berufszufriedenheit andererseits in statistischen Zusammenhang gebracht.

Es können auch mehrere Methoden miteinander kombiniert werden oder alle angewendet werden.

Neben aktuellen Stelleninhabern oder auch Personen mit großen Erfahrungswerten bezüglich der Stelle sollten auch vorgesetzte Personen miteinbezogen werden.

Anforderungsanalysen, wie sie in der Fachliteratur beschrieben werden, beziehen sich fast ausschließlich auf die Analyse der Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz. Auf die einzelnen Methoden der Analyse wird in Abschnitt 3.3.2.1 Varianten der Anforderungsanalyse näher eingegangen.

Grundlegend ist festzuhalten, dass ein Anforderungsprofil in seiner Erstellung mit einem großen Aufwand verbunden ist, sowohl personell als auch finanziell. Dabei sollte jedoch bedacht werden, dass ein Anforderungsprofil nicht nur die Grundlage für Stellenausschreibungen sein kann, sondern auch als Basis für die Entwicklung von Auswahlverfahren dient. Nur so kann ein Auswahlverfahren möglichst valide und reliabel gestaltet werden.

### **3.2 Formale Anforderungen an Notfallsanitäter-Auszubildende**

Der Gesetzgeber hat im Gesetz über den Beruf der Notfallsanitäterin und des Notfallsanitäters NotSanG einige Voraussetzungen, sowohl für die Zulassung zur Ausbildung als auch für Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung, erlassen.

Die entsprechenden Voraussetzungen für den Zugang zur Ausbildung sind in § 8 NotSanG geregelt. Diese umfassen die gesundheitliche Eignung zur Ausübung des Berufs, mindestens einen mittleren Schulabschluss oder eine gleichwertige, abgeschlossene Schulbildung. Alternativ einen Hauptschulabschluss mit einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung von mindestens zweijähriger Dauer.

Hierbei ist zu beachten, dass die Forderung nach gesundheitlicher Eignung nicht näher definiert ist und es dem betreffenden Allgemeinmediziner bzw. Betriebsarzt überlassen bleibt, wie er die gesundheitlichen Anforderungen des Berufs definiert. Es ist empfehlenswert, die gesundheitliche Eignung u. a. auf den Schichtdienst sowie schwere körperliche Arbeit zu beziehen und einen Hinweis über einen ausreichenden Impfschutz sowie entsprechende Sehfähigkeit im Attest zu verlangen.

Nach Ableisten der Ausbildungszeit und erfolgreich bestandener staatlicher Prüfung muss ein Antrag zur Erteilung der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung gestellt werden. Dabei müssen die Voraussetzungen nach § 2 Abs. 1 NotSanG erfüllt werden. Deshalb sollten diese bereits bei der Auswahl von Auszubildenden berücksichtigt werden.

So ist zusätzlich zu den Voraussetzungen aus § 8 NotSanG zu beachten, dass man sich nicht eines Verhaltens schuldig gemacht hat, aus dem sich die Unzuverlässigkeit zur Ausübung des Berufs ergibt. Zusätzlich sollten erforderliche Kenntnisse der deutschen Sprache vorhanden sein. Ersteres lässt sich über ein Führungszeugnis der Belegart N nachweisen. Sollte es Eintragungen im Führungszeugnis geben, lässt auch hier der Gesetzgeber wieder einen Definitionsspielraum, aus welchen Vergehen sich eine Unzuverlässigkeit des Bewerbers ergibt. Der Nachweis über erforderliche Kenntnisse der deutschen Sprache erübrigt sich bei einem erfolgreichen Schulabschluss in einem

deutschsprachigen EU-Mitgliedsland. Sollten sich Personen aus anderen EU-Mitgliedsstaaten auf die Ausbildung bewerben bzw. einen Antrag auf Erteilung der Berufsbezeichnung stellen, so empfiehlt es sich, ein Mindestnachweis der Kompetenzstufe B2 nach dem Gemeinsamen europäischen Referenzrahmen (GeR) zu fordern.

Zusammenfassend sollten folgende Nachweise durch die Bewerber erbracht werden:

- Zeugnis des mittleren Schulabschlusses oder  
Zeugnis des Hauptschulabschlusses mit Nachweis einer abgeschlossenen Berufsausbildung (mindestens zweijähriger Dauer)
- Attest über gesundheitliche Eignung zur Ausübung des Berufs; es sollte ein Hinweis auf ausreichende Sehfähigkeit und über den Impfstatus enthalten sein
- Führungszeugnis der Belegart N
- Bei Bewerbern ohne Schulabschluss aus dem deutschen Sprachraum:  
Nachweis über Kenntnisse der deutschen Sprache mindestens B2 nach GeR

Es empfiehlt sich, entsprechende Nachweise bereits in der Stellenausschreibung oder nach Bewerbungseingang anzufordern, um eine eventuelle spätere Nachauswahl zu vermeiden.



### **3.3 Anforderungsprofil Notfallsanitäter-Auszubildende**

Das im Folgenden beschriebene Anforderungsprofil ist in drei Teile unterteilt, das Allgemein- und Fachwissen, das Persönlichkeits- und Sozialverhalten und die körperliche Leistungsfähigkeit. Betrachtet man die Teile unter dem Aspekt der in Abschnitt 3.1 beschriebenen Kompetenzen, so sind sowohl das Allgemein- und Fachwissen als auch die körperliche Leistungsfähigkeit als ein Teil der Fachkompetenz zu sehen. In diesem Fall sind jedoch nicht alle Felder der Fachkompetenz von Relevanz, da es sich um eine Ausbildung handelt. Dabei sind außer den formalen Anforderungen keine weitergehenden Vorkenntnisse fachlicher Art erforderlich.

Das Persönlichkeits- und Sozialverhalten spiegelt die Kompetenzfelder der Persönlichkeits- und der Sozialkompetenz sowie in Teilen der Methodenkompetenz wider. Gerade dieser Bereich soll im Laufe der Ausbildung erlangt und ausgeprägt werden, sodass ein umfassendes Können in diesem Kompetenzbereich nur bedingt Voraussetzung sein kann.

#### **3.3.1 Allgemein- und Fachwissen**

Das NotSanG setzt in § 8 Abs. 2 einen mindestens mittleren Schulabschluss oder einen Hauptschulabschluss mit einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung voraus. Das Allgemein- und Fachwissen basiert größtenteils auf dem in der schulischen Ausbildung erworbenen Wissen. Erfahrungen zeigen jedoch, dass das erfolgreiche Absolvieren eines Schulabschlusses keine Garantie für das wirkliche Wissen und Können in diesem Bereich darstellt. Deshalb sollten prüfbare Anforderungen in diesem Bereich an Auszubildende gestellt werden.

Die Anforderungen wurden in vier Teile unterteilt, welche im Folgenden einzeln erläutert werden sollen. Diese sind: Gemeinschaftskunde, deutsche Sprache, mathematische sowie naturwissenschaftliche Grundlagen.

## **Teilgebiet Gemeinschaftskunde**

Nach der NotSan-APrV Anlage 1 sollen die Schüler „auf die Entwicklung des Notfallsanitäterberufs im gesellschaftlichen Kontext Einfluss nehmen“, dabei geht es nicht nur um die Einordnung des Berufsbildes Notfallsanitäter im deutschen Gesundheitswesen, sondern auch um eine Einordnung des Berufsbildes im Vergleich zu Rettungsdienstsystemen in anderen europäischen Ländern. Eine genauere Beschreibung findet sich im Notfallsanitäter-Curriculum nach dem Baden-Württemberger Modell. Dort ist unter anderem beschrieben, dass die Schüler „die rechtlichen Grundlagen des Rettungsdienstes kennen und verstehen“<sup>36</sup> sollen. Diese Einordnung in rechtliche und gesellschaftliche Strukturen erfordert von den Schülern ein Grundwissen über die politischen Grundstrukturen in Deutschland und in der Europäischen Union.

Im Bereich der Gemeinschaftskunde sollten die Bewerber außerdem über ein Mindestmaß an interkultureller Kompetenz verfügen, um auf unterschiedliche kulturelle und weltanschauliche Aspekte sensibilisiert zu sein. Gerade im Nachgang der Flüchtlingskrise von 2015 sind die Anforderungen an Rettungsdienstmitarbeiter in diesem Bereich nochmals vermehrt in den Fokus gerückt.

## **Teilgebiet deutsche Sprache**

Im Rettungsdienst ist die rechtssichere Dokumentation eines jeden Einsatzes obligatorisch. Dafür sollte die deutsche Sprache in Rechtschreibung, Grammatik und Ausdruck sicher beherrscht werden. Dabei geht es nicht nur um die mündliche, sondern besonders auch um die schriftliche Ausdrucksfähigkeit.

---

<sup>36</sup> *Ohder et al.* (2014: 54f)

## **Teilgebiet mathematische Grundlagen**

Im Teilbereich der mathematischen Kompetenzen sind neben den Grundrechenarten besonders Grundkenntnisse zu Dezimal- und Bruchrechnung erforderlich. In der rettungsdienstlichen Praxis sind diese beispielsweise in der Verdünnung und Dosierung von Medikamenten oder der Berechnung erforderlicher Beatmungsvolumina und -drücke relevant. Auch ein sicherer Umgang mit Gewichts- und Maßangaben ist vorteilhaft und somit erforderlich.

## **Teilgebiet naturwissenschaftliche Grundlagen**

Die naturwissenschaftlichen Grundlagen schlüsseln sich in Basiswissen aus den Bereichen der Physik und der Chemie auf, welches aufgrund der schulischen Ausbildung vorausgesetzt werden kann. Wissen aus dem Bereich der Biologie ist von Vorteil, soll aber keine Voraussetzung sein, da im Rahmen der Ausbildung auf biologische Grundlagen und Zusammenhänge sehr umfassend eingegangen wird.

Die Bewerber sollten über Basiswissen zu den für die spätere Ausbildung relevanten physikalischen Grundgrößen verfügen. Dies betrifft Größen aus dem Gebiet der Mechanik, wie Geschwindigkeit, Arbeit und Leistung sowie Druck. Im Bereich der Wärmelehre sollte Wissen zu Temperatur(skalen) sowie den Aggregatzuständen vorhanden sein.

Und nicht zuletzt sollte Basiswissen in den Grundlagen der Elektrizität, besonders elektrische Ladung sowie Spannung, und der Optik vorhanden sein.

Die Chemie ist in fast allen Bereichen der Anatomie und in vielen Bereichen der Notfallmedizin relevant. Dafür sollten die Bewerber über ein Basiswissen verfügen, welches sich über die Themengebiete Atome und Atombau, chemische Elemente sowie Bindungen, Transportprozesse und Säure und Basen erstreckt.

### **3.3.2 Persönlichkeits- und Sozialverhalten**

Die Anforderungsanalyse im Bereich Persönlichkeits- und Sozialverhalten stellt den aufwendigsten und umfangreichsten Teil der Erstellung eines Anforderungsprofils dar. Oftmals wird hierbei externe Hilfe von Psychologen bzw. Arbeitspsychologen in Anspruch genommen. Um eine Anforderungsanalyse durchzuführen, werden in der Literatur verschiedene Verfahrensweisen beschrieben. Der folgende Abschnitt soll einen kurzen Überblick über die gängigsten Verfahren geben.

#### **3.3.2.1 Varianten der Anforderungsanalyse**

Westhoff und Bühner (2010:109) unterteilen relevante Verfahren der Anforderungsanalyse grundlegend in unstandardisierte, teilstandardisierte sowie standardisierte Verfahren.

Eine Übersicht über die Verfahren befindet sich unten in Abbildung 3.

Um einen ersten Überblick zu gewinnen und eine erste Datensammlung zu ermöglichen, werden unstandardisierte Verfahren eingesetzt. Die Vorgehensweisen sind vielfältig und benötigen keine Hilfsmittel. Beispielhaft zu nennen sind unstrukturierte Interviews sowie die Arbeitsausführung durch den Analytiker. Eine verbesserte Variante der Arbeitsausführung stellt das sogenannte „teaching through“ dar. Dabei schlüpft der Analytiker in die Rolle eines Anzulernenden/Praktikanten, um Arbeitssituationen und daraus resultierende Anforderungen zu erfassen. Als Arbeitsausführung durch den Analytiker kann ebenfalls eine Analyse durch einen langjährigen Stelleninhaber gesehen werden. Dabei ist jedoch darauf zu achten, dass nicht der Stelleninhaber ausschließlich für diese Aufgabe herangezogen wird, sondern sich zuvor mit dem Thema Personalauswahl bzw. Personalmanagement beschäftigt hat.

Neben der vorteilhaften Funktion einen Überblick zu bekommen, kann man jedoch bei den meisten Verfahren nur schwer eine Vollständigkeit der erhobenen Daten garantieren. Dazu sollten weitere Verfahren angewendet werden.

Um Informationen zu spezifizieren oder Fragestellungen zu konkretisieren, bietet sich ein teilstandardisiertes Verfahren an. Bekannte Verfahren hierbei sind die Methode kritischer Ereignisse, systematische Beobachtungen oder teilstrukturierte Interviews. Im Vergleich zu den standardisierten Verfahren ist bei teilstandardisierten Verfahren die Möglichkeit, dass Daten übersehen werden, relativ gering, da die jeweilige Erhebungsmethode durch Leitfäden strukturiert ist.

Mit den standardisierten Verfahren können spezifische, eng umgrenzte Fragestellungen behandelt werden. Obgleich die Objektivität und Reliabilität bei diesem Verfahren sehr hoch ist, ist gleichzeitig auch mit einem sehr hohen Verfahrensaufwand zu rechnen. Verfahren, wie z. B. standardisierte Fragebogen, haben sich in Deutschland für die Anforderungsanalyse nicht bewährt und sind deshalb nicht sehr weit verbreitet.<sup>37</sup>

Unstandardisiert	Teilstandardisiert	Standardisiert
<ul style="list-style-type: none"> <li>• unstrukturiertes Interview</li> <li>• freie schriftliche Berichte</li> <li>• Dokumentenanalyse</li> <li>• Arbeitsausführung durch den Analytiker</li> <li>• teaching through</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Methode der kritischen Ereignisse (critical incident technique)</li> <li>• Arbeitstagebuch</li> <li>• teilstrukturiertes Interview</li> <li>• systematische Beobachtungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fragebogen</li> <li>• Checklisten</li> <li>• Beobachtungsinterviews</li> </ul>

Abbildung 3 - Überblick über die Varianten der Anforderungsanalyse <sup>38</sup>

Da alle Verfahren Vor- und Nachteile aufweisen, werden im Idealfall zwei oder mehrere Verfahren miteinander kombiniert.

<sup>37</sup> Obermann (2013: 66)

<sup>38</sup> Westhoff/Bühner (2010: 108–112)

Beispielsweise können ein unstandardisiertes Verfahren, um einen Überblick zu erhalten und ein teilstandardisiertes Verfahren, um die erhobenen Daten zu konkretisieren miteinander kombiniert werden.

### 3.3.2.2 Anwendung der Anforderungsanalyse

Die Anforderungsanalyse für die Auswahl von Bewerbern auf den Ausbildungsberuf Notfallsanitäter wurde in zwei Schritten durchgeführt.

Im ersten Schritt wurde mit der Arbeitsausführung durch den Analytiker ein unstandardisiertes Verfahren angewendet, um eine erste Übersicht über die notwendigen Kompetenzen in den Bereichen persönliche Kompetenz, Sozial- und Methodenkompetenz zu erhalten. Diese erste Übersicht wurde durch den Autor, welcher langjährige Erfahrung im Rettungsdienst vorweisen kann, erhoben und in Gesprächen mit Mitarbeitern im Rettungsdienst vertieft und konkretisiert.<sup>39</sup> Diese Gespräche wurden unstrukturiert geführt und somit nicht weitergehend dokumentiert.

<b>Persönliche Kompetenz</b>	<b>Sozialkompetenz</b>	<b>Methodenkompetenz</b>
Entscheidungsfähigkeit	Teamfähigkeit	Problemlösungskompetenz
Flexibilität	Kommunikationsfähigkeit	Analysefähigkeit
Kritikfähigkeit	Kooperationsfähigkeit	Planungsfähigkeit
Belastbarkeit	Verantwortungsbewusstsein	Transferfähigkeit
Sicheres Auftreten	Überzeugungsfähigkeit	Zeitmanagement
Verbaler/nonverbaler Ausdruck	Anpassungsfähigkeit	
Durchsetzungsvermögen	Konfliktlösungsfähigkeit	

Abbildung 4 - Übersicht über die Kompetenzen im Rettungsdienst <sup>40</sup>

<sup>39</sup> Vgl. Abbildung 4

<sup>40</sup> Eigene Darstellung

Die genaue Beschreibung der einzelnen Kompetenzen befindet sich im Anhang A.

Im zweiten Schritt wurde ein Fragebogen entworfen, in welchem die einzelnen Kompetenzfelder mittels einer verbalen Rating-Skala in ihrer Ausprägung im Rettungsdienst bewertet werden sollten. Dabei wurden Fragen formuliert und diesen, im Anschluss, die einzelnen Kompetenzen zugeordnet. Die Fragen wurden zur besseren Übersicht in die drei Kompetenzfelder gegliedert.<sup>41</sup>

Zum Beantworten der Fragen konnten folgende Skalenmarkierungen ausgewählt werden: „Stimme gar nicht zu“, „Stimme eher nicht zu“, „Stimme eher zu“, „Stimme voll zu“ und „Weiß nicht“.

Der Fragebogen wurde mittels eines Online-Umfrage Formulars für insgesamt 20 Tage bereitgestellt. Als Verteiler wurden die Mitarbeiter der Rettungsdienst Ortenau gGmbH festgelegt.

Es beteiligten sich insgesamt 58 Personen, was bei einer Zahl von 206 Mitarbeitern einer Rücklaufquote von 28,2 Prozent entspricht. Es wurden fünf Umfragen nicht vollständig beantwortet und somit nicht in die Auswertung mit einbezogen. Folglich wurden 53 Umfragen ausgewertet.

Von diesen Personen sind 83 Prozent entweder als Rettungsassistenten oder Notfallsanitäter qualifiziert. Ebenfalls 83 Prozent arbeiten in Vollzeit. Die Mehrheit der Personen, nämlich 67,92 Prozent haben mehr als fünf Jahre Berufserfahrung, was auf einen hohen Erfahrungsschatz bezüglich der gefragten Kompetenzen schließen lässt.

Den kompletten Fragebogen sowie die Rohdatenauswertung befindet sich im Anhang A1.

Aus den in der Umfrage gewonnenen Daten wurde eine Übersicht erstellt, welches die geforderte Ausprägung der einzelnen Kompetenzen in einer Skala darstellt.

---

<sup>41</sup> Vgl. Anhang A3

Die Skala umfasst den Zahlenbereich 1 bis 4 und ist unterteilt in 0,2 Schritte. In dieser Skala wurde für jede Kompetenz ein Bereich definiert, in welchem die Kompetenzausprägung der Bewerber liegen soll. Dieser Bereich wurde anhand der Standardabweichung der Umfrageergebnisse der einzelnen Fragen mit jeweils zugeordneten Kompetenzen festgelegt.<sup>42</sup> Wurden für eine Frage mehrere Schlüsselkompetenzen festgelegt, so wurde der gemeinsame Bereich der Standardabweichung als Kompetenzbereich berechnet.

		1	2	3	4
Persönliche Kompetenz	Entscheidungsfähigkeit	█	█	█	█
	Flexibilität	█	█	█	█
	Kritikfähigkeit	█	█	█	█
	Belastbarkeit	█	█	█	█
	Sicheres Auftreten	█	█	█	█
	Verb./nonverb. Ausdrucksfähigkeit	█	█	█	█
	Durchsetzungsvermögen	█	█	█	█

Abbildung 5 - Beispielhafter Auszug aus den Anforderungsbereichen der einzelnen Kompetenzen<sup>43</sup>

Aus diesen Kompetenzbereichen wurde ein Bewertungsbogen für Beobachter in einem Assessment Center erstellt. Dieser Bewertungsbogen umfasst denselben Skalenbereich. Somit kann die bewertete Ausprägung mit der geforderten Ausprägung der Kompetenzen einfach verglichen werden.<sup>44</sup>

<sup>42</sup> Vgl. Anhang C

<sup>43</sup> Eigene Darstellung

<sup>44</sup> Vgl. Anhang E2



### 3.3.3 Körperliches Leistungsvermögen

Mitarbeiter im Rettungsdienst sind aufgrund ihrer Aufgaben besonders hohen psychischen und physischen Belastungen ausgesetzt. Gerade im Bereich der physischen Belastungen sind die Anforderungen durch Faktoren, wie beispielsweise eine steigende Zahl adipöser Patienten, in den letzten Jahren gestiegen. Hinzu kommt die Belastung durch verschiedene Schichtsysteme, welche sich oftmals physisch auswirken, wie z. B. durch ein deutlich erhöhtes Risiko für kardiovaskuläre Erkrankungen.<sup>45</sup> In vielen am Rettungsdienst beteiligten Unternehmen fehlen zudem adäquate Präventionsmaßnahmen.<sup>46</sup> Dabei kann regelmäßiger Sport, welcher mit einer guten körperlichen Grundkonstitution einhergeht, das Risiko von beispielsweise kardiovaskulären Erkrankungen im Schichtdienst senken.<sup>47</sup>

Gebhardt (2006: 57) hat festgestellt, dass zu den häufigsten Erkrankungen von Rettungsdienstmitarbeitern neben den kardiovaskulären auch die Muskel-Skelett Erkrankungen gehören. So stieg die Zahl an ärztlich diagnostizierten Muskel-Skelett erkrankten Rettungsdienstmitarbeitern im Untersuchungszeitraum bereits ab fünfjähriger Berufserfahrung stark an.

Wie bereits vorher beschrieben ist eine gute körperliche Konstitution einhergehend mit regelmäßigem Sport ein Ansatz, um der hohen Zahl an Erkrankungen vorzubeugen. Deshalb sollten bereits Bewerber auf eine Ausbildungsstelle im Rettungsdienst eine gewisse körperliche Grundfitness aufweisen. Die Wahrscheinlichkeit, dass diese Personen zumindest eine Basisfitness im Laufe der Jahre beibehalten werden, ist vermutlich deutlich höher, als wenn bereits in jungen Jahren eine schlechte körperliche Grundkonstitution überwiegt. Ein Augenmerk auf körperliche Fitness in der Personalauswahl sollte jedoch keinesfalls die Notwendigkeit adäquater Präventionsangebote

---

<sup>45</sup> Boggild/Knutsson (1999: 86)

<sup>46</sup> Gebhardt (2006: 60f)

<sup>47</sup> Haupt (2010: 14)

seitens des Arbeitgebers oder der Versicherungsträger schmälern. Eine Kombination beider Maßnahmen wäre eine gute Grundlage für körperlich gesunde Mitarbeiter. Dies wiederum kann zu einer Reduzierung von Krankheitsausfällen führen und somit Kosten- und Personalressourcen einsparen.

Wie kann man nun adäquate Anforderungen an die körperliche Fitness von Bewerbern definieren? Bei der Betrachtung der Körperregionen, bei denen Rettungsdienstmitarbeiter im Arbeitsalltag bzw. im Privatleben Beschwerden äußern, sind Schwerpunkte erkennbar, die relativ eindeutig in Zusammenhang mit den Tätigkeiten „Heben und Tragen“ stehen. In einer Befragung von Gebhardt et al. (2006: 59) lagen diese Schwerpunkte für Beschwerden im Bereich des Nackens, der Schulter, oberer und unterer Rücken sowie in den Knien, sowohl in der Jahres- als auch in der Punktprävalenz. Dabei beschreibt die Jahresprävalenz die Beschwerden innerhalb der vorherigen 12 Monate, die Punktprävalenz beschreibt die Beschwerden innerhalb der vorherigen 7 Tage.

Betrachtet man typische Handlungen und Handlungsabläufe in der Notfallrettung und im Krankentransport, so spiegeln diese die Belastungsschwerpunkte wider. Oftmals sind Handlungen wie Tragen von Patienten mittels Tragestuhl, Tragetuch, Schaufeltrage, das Umlagern von Patienten sowie das Tragen von mehreren Kilogramm an Ausrüstung relevant. Dabei zeigt sich auch eine weitere Anforderung, die für die Handlungen relevant ist, die Handkraft. Sie beschreibt die Maximalkraft der Handmuskulatur. Um die Trageholme bzw. Griffe sicher greifen und halten zu können, ist eine ausreichende Handkraft essentiell.

Zusätzlich zu den genannten körperlichen Leistungsanforderungen sollte der Bewerber eine Schwimmfähigkeit nachweisen können. Hierbei geht es nicht um eine mögliche Rettung von Personen im Wasser durch Personal des Rettungsdienstes. Jedoch kann ein Arbeiten bzw. eine Einsatzsituation am oder in der Nähe von Wasser jederzeit auftreten, wodurch eine Sturzgefahr ins Wasser nicht ausgeschlossen werden kann und somit eine Selbstrettung möglich sein sollte.

Für die Anforderungen an Bewerber bedeutet dies, dass sie neben einer ausreichenden Grundlagenausdauer, auch über eine ausreichende Kraft im Bereich Schulter und Arm, eine ausreichende Handkraft und über eine ausreichende Rumpfstabilität verfügen sollten. Die Koordination der Bewegungsabläufe ist ebenfalls nicht zu vernachlässigen. Dabei sollte das Niveau dem einer durchschnittlich sportlichen Person entsprechen. Zusätzlich ist die Schwimmfähigkeit nachzuweisen.

## 4 Die Personalauswahl

---

### 4.1 Personalauswahl bei NotSan-Auszubildenden

Nachdem die Anforderungen definiert wurden, sollen nun im Folgenden die Schritte der Personalauswahl beschrieben werden.

Diese beginnt mit der Ausschreibung der vakanten Ausbildungsstellen. Am Anfang der Ausschreibung sollte eine Selbstdarstellung des Unternehmens zu finden sein. Folgend wird die Stelle mit ihren Arbeitsbereichen möglichst genau aber in Stichpunkten beschrieben. Weiterhin sind neben den in Abschnitt 3.2 beschriebenen formalen Anforderungen, auch die Anforderungen des Profils aus Abschnitt 3.3 beschrieben. Hierbei ist darauf zu achten, nur die wichtigsten bzw. übergeordnete Punkte zu nennen, um die Ausschreibung nicht zu überfrachten. Bereits in der Ausschreibung sollte außerdem ein Hinweis auf das Personalauswahlverfahren zu finden sein, eventuell mit einem Verweis auf eine genauere Beschreibung und Übungsanleitungen.

Um die Bearbeitung der Bewerbungen zu vereinfachen, kann eine onlinebasierte Bewerbungsplattform in Betracht gezogen werden.

Nach Ende der Bewerbungsfrist werden die eingegangenen Bewerbungen auf die formalen Anforderungen hin geprüft. Werden diese erfüllt erfolgt eine Einladung zum Einstellungstest mit weiteren Hinweisen zu benötigten Materialien, Beschreibung der Testverfahren sowie einem zeitlichen Rahmen.

Bei Nichterfüllung der formalen Anforderungen erfolgt eine schriftliche Absage mit einer kurzen Begründung.

Das weitere Auswahlverfahren sollte idealerweise auf zwei Tage aufgeteilt werden, beginnend mit einer kurzen Einführung in die Testverfahren. In der ersten Hälfte des ersten Tages findet das Auswahlverfahren zum Bereich Allgemein- und Fachwissen

statt. Gefolgt von der körperlichen Leistungsfähigkeit in der zweiten Hälfte des ersten Tages.

Am zweiten Tag sollte das Auswahlverfahren für das Persönlichkeits- und Sozialverhalten durchgeführt werden, also das Assessment Center. Da dies relativ zeitintensiv ist, sollte man individuell abwägen, ob man das Bewerbungsgespräch noch am gleichen Tag durchführt. Alternativ ist eine Verteilung der Gespräche auf mehrere Tage denkbar.

Die Testergebnisse sind nach jedem Auswahlbereich, also beispielsweise dem Bereich Allgemein- und Fachwissen, auszuwerten und die Bewerber entsprechend über die Ergebnisse zu informieren. Ist ein Bereich nicht bestanden, so ist das Auswahlverfahren für den Bewerber an dieser Stelle beendet. Jeder Bewerber sollte jedoch darüber aufgeklärt werden, warum das Auswahlverfahren an der entsprechenden Stelle nicht bestanden wurde. Dies steigert nicht nur die Akzeptanz des Auswahlverfahrens, sondern motiviert die Bewerber auch sich erneut zu bewerben.

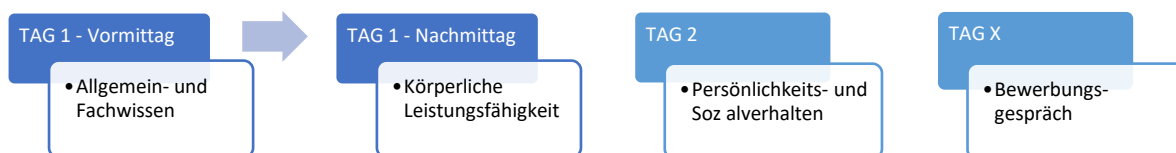


Abbildung 6 - Ablauf des Auswahlverfahrens <sup>48</sup>

Im Folgenden werden die einzelnen Auswahl Schritte beschrieben.

---

<sup>48</sup> Eigene Darstellung

### 4.1.1 Allgemein- und Fachwissen

Der Bereich Allgemein- und Fachwissen besteht, wie in Abschnitt 3.3.1 beschrieben, aus insgesamt vier Teilen: Gemeinschaftskunde, deutsche Sprache, mathematische sowie naturwissenschaftliche Grundlagen. Zum Prüfen dieser Teile werden verschiedene Methoden angewendet.

Um Kenntnisse der Gemeinschaftskunde zu überprüfen, bieten sich verschiedene Möglichkeiten an. Relativ weit verbreitet sind Multiple oder Single Choice Fragebögen. Vorteil ist eine einfache und schnelle Korrektur durch den Prüfer und eine hohe Objektivität. Ein Nachteil ist jedoch, dass die Fragen isoliert gestellt werden und nicht vertieft nachgefragt werden kann. Für diesen Fall bietet sich jedoch die Möglichkeit an, die Kenntnisse im Rahmen eines strukturierten oder teilstrukturierten Interviews abzufragen. Hier ist wiederum der Aufwand ein nachteiliger Faktor. Während bei Multiple bzw. Single Choice Fragebögen mehrere Personen gleichzeitig geprüft werden können, ist ein Interview nur mit einer einzelnen Person möglich und ist somit sehr zeitintensiv.

Da in diesem Fall das Wissen im Bereich Gemeinschaftskunde nur einen Teil der Anforderungen darstellt, wäre eine Interviewform unverhältnismäßig. Diese stellt zudem bei einer Bewerberzahl von > 40 Personen im Beispiel der Rettungsdienst Ortenau GmbH einen zeitlich sehr hohen Aufwand dar. Um diesen möglichst gering zu halten, ohne die Qualität der Prüfung zu schmälern, bietet sich hier ein sogenannter Single Choice Fragebogen an. Dabei soll aus den vorgegeben Antworten nur jeweils eine richtige ausgewählt werden. Da die Ratewahrscheinlichkeit geringgehalten werden soll, sollten mindestens sechs, besser jedoch sieben oder acht Antwortmöglichkeiten vorgegeben werden.<sup>49</sup> Aus selbigem Grund sollten mindestens 30 Fragen gestellt werden.

---

<sup>49</sup> Kubinger (2014: 178)

Entsprechendes gilt für die naturwissenschaftlichen Grundlagen. Es sollte reines Wissen abgefragt und keine größeren Zusammenhänge dargelegt werden. Auch hier bietet sich deshalb der Single Choice Fragebogen an.

Zusammenfassend bedeutet dies, dass sowohl für den Bereich Gemeinschaftskunde als auch für den Bereich naturwissenschaftliche Grundlagen jeweils 30 Fragen gestellt werden sollten. Diese sollten als Single Choice, also nur mit einer richtigen Antwort, konstruiert sein. Für jede Frage sollten mindestens sechs Antwortmöglichkeiten vorgegeben werden. Bei der Bewertung ist für jede richtige Antwort jeweils ein Punkt zu vergeben. Für diese beiden Bereiche können somit maximal 60 Punkte erreicht werden. Für jeden der beiden Teile sind jeweils 30 Minuten Zeit vorzusehen.

Etwas aufwendiger gestaltet sich die Prüfung der Kenntnisse der deutschen Sprache. Wie in Abschnitt 3.3.1 beschrieben geht es um Kenntnisse in Rechtschreibung, Grammatik und Ausdruck.

Bei einem, bereits bei Feuerwehren und den Polizeien der Länder erprobten, Testverfahren wurden mehrere Wörter vorgegeben, welche anschließend in einem Aufsatz in Zusammenhang gebracht werden müssen.<sup>50</sup> Dabei werden Rechtschreibung, Grammatik, Zeichensetzung und Ausdruck überprüft. Der Vorteil dieses Verfahrens ist, dass man außerdem die Konzentrationsfähigkeit des Bewerbers in Stresssituationen überprüft.

Dieses Verfahren bietet sich in diesem Fall auch für die Personalauswahl an. Als Modifikation, um die Rechtschreibung etwas konkreter zu überprüfen, muss jedoch in einer ersten Teilaufgabe bei den vorgegebenen Wörtern aus jeweils drei möglichen Schreibweisen ausgewählt werden.

Es ist eine DIN A4 Seite in 45 Minuten zu schreiben.

Zusammenfassend bedeutet dies, dass der Bewerber in 45 Minuten einen mindestens eine DIN A4 Seite langen Aufsatz zu verfassen hat, in welchem zehn vorgegebene

---

<sup>50</sup> Hesse/Schrader (2015: 119)

Wörter vorkommen müssen. Als erste Teilaufgabe müssen jedoch die richtigen Schreibweisen der zehn Wörter aus jeweils drei vorgegebenen Möglichkeiten ausgewählt werden.

Die erste Teilaufgabe und der Aufsatz sind getrennt zu bewerten. Werden im ersten Teil die falschen Wörter ausgewählt, so sind diese im Aufsatz nicht nochmals als Fehler zu werten. Um immer noch bestehende Diskrepanzen bei der Umstellung der alten auf die neue Rechtschreibung zu umgehen, sollten nur Wörter verwendet werden, welche von der Rechtschreibreform unberührt bleiben.

Grundsätzlich ist in der ersten Teilaufgabe jede richtige Auswahl mit einem Punkt zu bewerten, was bedeutet, es kann eine maximale Punktzahl von zehn Punkten erreicht werden. In der zweiten Teilaufgabe, also dem Aufsatz, können für die Sinnhaftigkeit und den Ausdruck maximal fünf Punkte vergeben werden. Diese Punktzahl sollte nicht höher angesetzt werden, da dieses Bewertungskriterium je nach Korrektor variieren kann. Für Rechtschreibungs-, Grammatik- und Zeichensetzungsfehler stehen maximal 20 Punkte zur Verfügung. Für jeden Fehler werden dabei zwei Punkte abgezogen.

Der Bereich der mathematischen Grundkenntnisse setzt sich methodisch aus insgesamt zwei Teilen in drei Teilaufgaben zusammen, beginnend mit einfachen Aufgabenstellungen zu den Grundrechenarten. Dort werden Aufgaben ohne Antwortmöglichkeiten gestellt. Die Aufgaben sollen ausschließlich mit Notizpapier, ohne weitere Hilfsmittel, gerechnet und das Ergebnis in ein Lösungsfeld eingetragen werden. Hierbei werden insgesamt zehn Aufgaben gestellt, welche in 15 Minuten zu erledigen sind. Für jede richtige Lösung ist ein Punkt zu vergeben.

In der zweiten Teilaufgabe werden insgesamt zehn Fragen zu Dezimal- und Bruchrechnung gestellt. Auch hier werden Aufgaben ohne Antwortmöglichkeiten gestellt. Die Aufgaben sollen ausschließlich mit Notizpapier und ohne weitere Hilfsmittel gerechnet und das Ergebnis in ein Lösungsfeld eingetragen werden. Die Bewertung ist ebenfalls mit einem Punkt je richtiger Lösung durchzuführen. Für diesen Teil ist eine Bearbeitungszeit von 15 Minuten vorgesehen.



Im letzten Teil der mathematischen Grundkenntnisse werden zehn sogenannte Textaufgaben gestellt. Dieser Teil sollte Fragen zu Gewichts- und Maßangaben aber auch zu den vorher genannten Bereichen der Mathematik enthalten. Der Inhalt der Aufgaben sollte größtenteils den rettungsdienstlichen Alltag beschreiben. Es werden keine Antwortmöglichkeiten vorgegeben. Die Bearbeitungszeit beträgt 15 Minuten. Für jede richtige Antwort wird ein Punkt vergeben.

Somit sind im Bereich der mathematischen Grundlagen in 45 Minuten insgesamt 30 Punkte zu erreichen.

Im Anhang D befindet sich eine Übersicht über alle zuvor beschriebenen Prüfungsteile im Bereich Allgemein- und Fachwissen.

## 4.1.2 Persönlichkeits- und Sozialverhalten

Die Prüfung des Persönlichkeits- und Sozialverhaltens stellt eine der sensibelsten Teile des Auswahlverfahrens dar. Deshalb ist eine umfassende Aufklärung der Bewerber über die Übungen bzw. das Verfahren obligatorisch. Dies beinhaltet nicht nur, dass die Übungen vor Beginn ausreichend erklärt werden, sondern auch, dass die Bewerber nach dem Ende der jeweiligen Übung oder alternativ am Ende des gesamten Verfahrens über die Ergebnisse aufgeklärt werden. Dies fördert die Akzeptanz der Übungen und zeigt Bewerbern, welche nicht den Anforderungen entsprechen, wo sie noch Entwicklungsbedarf haben.

Auch die Beobachter müssen umfassend in die Übungen eingewiesen werden. Neben dem allgemeinen Ablauf und den Aufgaben gehören eine Einweisung in die Kompetenzfelder und Kompetenzen sowie die zugehörigen Bewertungsbögen dazu. Dafür sollten in den Tagen vor dem eigentlichen Verfahren mindestens zwei bis drei Stunden eingeplant werden sowie am Auswahltag selbst nochmal eine Kurzeinweisung von ca. 30 Minuten.

### 4.1.2.1 Das Assessment Center

Übersetzt man den Begriff „Assessment“ wörtlich, so bedeutet er Bewertung, Einschätzung oder Beurteilung. Diese Übersetzungen beschreiben relativ gut den Inhalt eines sogenannten Assessment Center, dabei geht es um „die Beurteilung überfachlicher Fähigkeiten, z. B. Kommunikationsfähigkeit oder analytisches Denken“<sup>51</sup>.

Das Assessment Center (AC) dient schon seit fast einem Jahrhundert als Hilfe in der Personalauswahl. Die heutige Form des AC geht auf die deutsche Reichswehr in der Weimarer Republik zurück, welche dieses Instrument Mitte der 1920er Jahre für die Auswahl von Offiziersanwärtern entwickelte und einsetzte.<sup>52</sup> Der damalige Leiter der

---

<sup>51</sup> Obermann (2013: 1)

<sup>52</sup> Jochum/Domsch (1989: 1)

Heerespsychologie Prof. J. B. Rieffert hatte dieses Verfahren als sogenannte charakterologische Komplexprüfung eingeführt, da „das sittliche, charakterstützende Element [...] der psychotechnischen Erfassung [Vorgänger der charakterologischen Komplexprüfung, d. Verf.] unzugänglich“<sup>53</sup> blieb.

Die eigentliche Bezeichnung Assessment Center stammt vermutlich vom Persönlichkeitsforscher und Professor an der Harvard Universität H. A. Murray, welcher in den 1930er dort tätig war.<sup>54</sup>

Heutzutage wird das AC für verschiedene Situationen genutzt, so z. B. für die Personalauswahl externer sowie interner Bewerber, für Potentialanalysen, Teamentwicklung und Berufsberatung. Es kann, je nach Umfang und Anzahl der Teilnehmer, von einem halben Tag bis zu einer Woche dauern.<sup>55</sup>

Beim AC handelt es sich um ein systematisches Verfahren zur Beurteilung der Leistungsfähigkeit und Verhaltensweisen von Personen in bestimmten Situationen. Diese Situationen sind praxisnahe Rollen- oder Planspiele, Gruppendiskussionen oder Fallbeispiele, welche für die (vakante) Stelle, Position oder Funktion typisch sind. Hierbei werden Kompetenzen in den Bereich Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz deutlich. Um Chancengleichheit zu gewährleisten, sollte auch bei der Konstruktion der Übungen darauf geachtet werden, dass die Fachkompetenz in diesem Verfahren so gut es geht, außen vor bleibt.<sup>56</sup> Um die Übungen zu konstruieren, muss zuvor eine sogenannte Anforderungsanalyse durchgeführt und im Anschluss festgelegt werden, welche Kompetenzen mit welcher Übung erfasst werden sollen. Dabei sollte eine bestimmte Kompetenz jedoch nicht nur mit einer Übung erfasst werden.

---

<sup>53</sup> *Simoneit* (1972: 74)

<sup>54</sup> *Jochum/Domsch* (1989: 11)

<sup>55</sup> *Lorenz/Rohrschneider* (2015: 133)

<sup>56</sup> *Schuhmacher* (2014: 62)

Ein Merkmal der Bewertung von Bewerbern mittels AC stellt das Prinzip der Mehrfachbeobachtung dar. Hierbei soll eine subjektive Einschätzung des Bewerbers verhindert werden. Konkret bedeutet dies, dass bei den Übungen immer mehrere Personen verschiedener Blickwinkel bewerten. Diese Blickwinkel können durch Führungskräfte, Mitarbeiter der Personalabteilung, Psychologen oder sogar den Stelleninhaber dargestellt werden. Die Beobachter werden im AC auch Assessoren genannt.

Um die Bewertung durchzuführen, wird ein Bewertungsbogen mit einer Ratingskala vorgegeben.

Es gibt also nicht das eine Assessment Center, stattdessen wird dieses immer konkret auf Unternehmen, Aufgabe und Position zugeschnitten.

#### **4.1.2.2 Entwicklung des Assessment Center**

Im Assessment Center (AC) sollen nun die in Abschnitt 3.3.2.2 definierten Anforderungen im Bereich Persönlichkeits- und Sozialverhalten getestet werden. Dazu müssen Übungen erstellt bzw. ausgewählt werden, durch welche die Kompetenzen der Bewerber erfasst werden können.

In diesem Fall wurden vier Übungen plus das folgende Bewerbungsgespräch ausgewählt. Konkret sind dies eine Präsentation, eine Gruppendiskussion, der sogenannte Postkorb und eine Laienreanimation. Das darauffolgende Bewerbungsgespräch soll ebenfalls ein Teil des AC sein.

In jeder Übung sollen bestimmte Kompetenzen erfasst werden. Eine entsprechende Zuordnung wurde in einer Matrix dargestellt, welche im Anhang E1 zu finden ist.

Zur Bewertung der Bewerber steht ein einheitlicher Bewertungsbogen zur Verfügung, welcher im Anhang E2 zu finden ist.

In der ersten Übung, der Präsentation, bekommen die Bewerber einen Abschnitt aus einem Fachbuch mit einer Länge von einer Seite vorgegeben. Ziel ist es, die wichtigsten Punkte dieses Textes in einer maximal fünf minütigen Präsentation darzulegen. Die Schwierigkeit hierbei besteht größtenteils darin die relevanten Inhalte des Textes zu identifizieren und zusammenzufassen, also hauptsächlich Fähigkeiten im Bereich der Methodenkompetenz. Die Vorbereitung soll zehn Minuten dauern.

In der Präsentation muss der Bewerber seine Ergebnisse sicher und überzeugend darlegen. Zur Darstellung der Ergebnisse darf ein Flipchart verwendet werden. Das Flipchartpapier (eine Seite) wird dem Bewerber bereits in der Vorbereitungszeit gestellt.

Bei der Präsentation sind insgesamt zwei Assessoren anwesend, wobei die Kommunikation nur über einen, vorher festgelegten, Assessor läuft.

Im Anschluss an die Präsentation erfolgt die Gruppendiskussion. Diese soll mit jeweils fünf Bewerbern gleichzeitig durchgeführt werden und dauert jeweils 30 Minuten. Das Diskussionsthema sowie die Standpunkte der einzelnen Teilnehmer werden vorgegeben. Jeder Teilnehmer erhält eine Karte mit einem zugewiesenen Standpunkt zum Thema. Auf dieser Karte sind beispielhaft auch schon drei Argumente beschrieben. Die Bewerber müssen sich also in kürzester Zeit auf einen bestimmten Standpunkt einstellen, diesen darlegen und vor den anderen Teilnehmern vertreten. Dies fordert vor allen Dingen Fähigkeiten im Bereich der persönlichen Kompetenz sowie der Sozialkompetenz.

Hierfür sind fünf Assessoren vorzusehen.

Eine Beispielvorgabe einer solchen Gruppendiskussion befindet sich im Anhang E4

Der sogenannte Postkorb ist essentieller Bestandteil vieler ACs und erfreut sich großer Beliebtheit. Dabei können „Entscheidungsorientierung, die Arbeitsorganisation,

Prioritätenbildung, das Erkennen von Zusammenhängen oder auch fachliche Kriterien<sup>57</sup> ein Schwerpunkt der Übung sein. Es geht also um das Priorisieren und Filtern einer Vielzahl von Informationen. In den meisten Fällen bekommt der Bewerber 15 bis 25 Schriftstücke vorgelegt, welche er in einem bestimmten Zeitrahmen (z. B. 60 Minuten) priorisieren und weiteres Vorgehen planen muss.

In diesem Fall soll der Postkorb hauptsächlich zum Darstellen von Entscheidungsorientierung und Prioritätenbildung dienen, also Fähigkeiten aus den Bereichen persönliche Kompetenz und Methodenkompetenz. Um die Übung tätigkeitsspezifisch anzupassen, wird sie entsprechend modifiziert.

Dem Bewerber wird eine Unfallsituation geschildert, bei der es zu mehreren Verletzten, in diesem Fall 15 Personen, gekommen ist. Der Bewerber ist als Privatperson zu diesem Unfall dazu gekommen. Zu jedem der verletzten Personen liegt eine Karte/ein Blatt mit Beschreibungen der jeweiligen Beobachtungen vor. Dabei ist darauf zu achten, dass die Beschreibungen keinen fachlichen Terminus enthalten, sondern reine Beobachtungen beschreiben (z. B. Pat. schreit, läuft herum, etc.). Des Weiteren liegen Karten mit Beschreibungen der Unfallstelle vor, z. B. das Benzin ausläuft, dass der Verkehr durch Trümmer behindert wird und so weiter. Der Bewerber soll nun überlegen, welche Patienten zuerst behandelt werden sollten und welche Maßnahmen zuerst getroffen werden müssen. Dabei geht es explizit nicht um eine fachliche korrekte Herangehensweise, welche der Bewerber ja logischerweise nicht vorweisen kann. Es gibt bei dieser Aufgabe also keine richtige oder falsche Lösung. Der Bewerber soll zeigen, dass er Probleme unbekannter Art angehen und lösen sowie seinen Lösungsweg vertreten kann.

Die Aufgabe muss in 20 Minuten absolviert werden. Anschließend muss der Bewerber in 10 Minuten seine Reihenfolge bzw. Auswahl begründen. Diese Übung wird durch

---

<sup>57</sup> Obermann (2013: 132)

zwei Assessoren begleitet. Dabei ist eine Beobachtung schon während der Eigenarbeitsphase vorgesehen.

Eine entsprechende Beispielübung zum Postkorb ist im Anhang E5 zu finden.

Im Anschluss an den Postkorb wird als nächste Übung eine Laienreanimation durchgeführt. Diese wird immer durch zwei Bewerber, nach kurzer Instruktion zu den aktuellen ERC Richtlinien, absolviert. Dabei ist zusätzlich ein AED zu verwenden. Auch hier liegen die Schwerpunkte nicht auf der fachlich richtigen Ausführung der Reanimation, sondern im Verhalten der Bewerber bzw. im zwischenmenschlichen Verhalten zwischen den Bewerbern. Diesen wird als Hilfsmittel ein Kfz-Verbandskasten nach DIN 13164, ein AED sowie ein Handy zur Verfügung gestellt.

Nach fünf minütiger Einweisung soll insgesamt 15 Minuten reanimiert werden. Dabei sind drei Assessoren anwesend.

Als letzter Bestandteil im Assessment Center dient das Bewerbungsgespräch. Hierbei soll der Bewerber im Gespräch mit zwei Vertretern des Unternehmens seine Motivation erklären sowie Fragen zu seinem Lebenslauf beantworten. Zusätzlich zu den zwei Interviewern sind zwei Assessoren anwesend, welche das Verhalten des Bewerbers beurteilen.

### **4.1.3 Körperliches Leistungsvermögen**

Die Prüfung der körperlichen Leistungsfähigkeit stellt neben dem AC, rein organisatorisch betrachtet, den größten Aufwand dar. Dies sollte jedoch aus den in Abschnitt 3.3.3 genannten Gründen keinesfalls unterlassen werden.

Erste Überlegungen, anstatt eines eigenen Tests der körperlichen Leistungsfähigkeit das Deutsche Sportabzeichen als Voraussetzung zu fordern, was aus organisatorischen, finanziellen und personellen Gründen einfacher wäre, erwiesen sich als nur teilweise zielführend.

Beim Deutschen Sportabzeichen werden die Bereiche Ausdauer, Schnelligkeit, Kraft und Koordination abgeprüft. Es wird also eine gute allgemeine Fitness belegt. Allerdings bezieht sich der Bereich Kraft ausschließlich auf die Schnellkraft, also das Vermögen einen möglichst großen Kraftimpuls zu erzeugen. Gänzlich vernachlässigt werden die Bereiche Kraftausdauer und Rumpfstabilität. Diese Bereiche sind jedoch aus denen in Abschnitt 3.3.3 genannten Gründen essentiell für die Anforderungen im Berufsbild Notfallsanitäter.

Der folgende Test der körperlichen Leistungsfähigkeit orientiert sich an den Übungen aus dem bereits in Abschnitt 2.4.2 erwähnten Projekt „Physische Eignungsfeststellung für die Berufsfeuerwehren in Deutschland“.

Die Testverfahren, welche in dem Projekt entwickelt wurden, sind speziell auf Belastungsschwerpunkte in der Feuerwehr zugeschnitten. Da der Rettungsdienst dort als Bestandteil der Feuerwehr gesehen wurde, gelten diese auch für die in Abschnitt 3.3.3 genannten Schwerpunkte. Vorteilhaft ist zu erwähnen, dass für diese Eignungsfeststellung bereits ein ebenfalls von der Deutschen Sporthochschule Köln verfasstes Trainingshandbuch veröffentlicht wurde. Dadurch werden den Bewerbern klare und wissenschaftlich fundierte Trainingsmethoden an die Hand gegeben.

In Abschnitt 3.3.3 wurde als Anforderung das Niveau einer durchschnittlich sportlichen Person definiert. Die Testverfahren, in dem oben genannten Projekt, sind auf ein



„Niveau eines durchschnittlich sportlichen Mannes und einer leistungssportlich orientierten Frau“<sup>42</sup> ausgelegt. Dies wird damit begründet, dass „keine generelle Unterteilung des Personals in unterschiedliche Aufgabenfelder bei deutschen Berufsfeuerwehren [und somit auch im Rettungsdienst, d. Verf.] erfolgt“<sup>58</sup>. Ob und inwiefern dies jedoch mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Form vereinbar ist, ist nicht bekannt.

Die im Folgenden ausgewählten und beschriebenen Testverfahren umfassen nicht die gesamten obligatorischen Übungen der Einstellungsverfahren in Berufsfeuerwehren und wurden teilweise leicht angepasst. Sie beschränken sich auf die in Abschnitt 3.3.3 genannten Schwerpunkte im Rettungsdienst.

Grundlegend ist festzuhalten, dass bei diesen Anforderungen keine Punkte vergeben werden. Es geht ausschließlich darum, die geforderten Leistungen zu erbringen. Bis auf den Test der Grundlagenausdauer können die Übungen gleichzeitig durchgeführt werden, wenn entsprechendes Personal vorhanden ist. Dabei sollten pro Station mindestens zwei Personen anwesend sein und die Übungen auch von mindestens zwei Personen bewertet werden. Die Übungen sollten vor jedem Wertungsdurchlauf durch einen Prüfer regelrecht demonstriert werden. Dem Bewerber ist vor der Bewertung ein nicht gewerteter Testdurchlauf zu gewähren.

Dieser Bereich des Personalauswahlverfahrens sollte am besten in einer Sporthalle mit angrenzender Asche- oder Tartanlaufbahn durchgeführt werden. Alternativ bietet sich eine Sporthalle mit einer dort beginnenden und endenden frei vermessenen Laufstrecke an. Dabei ist darauf zu achten, dass dem Bewerber Umkleide- sowie Duschkmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden.

---

<sup>58</sup> Kleinöder/Dörmann/Wirtz (2012: 7)

Um die Kraftausdauer im Bereich Arm und Brust sowie die Rumpfstabilität zu überprüfen, sollten Liegestützen durchgeführt werden. Hierbei sind mindestens zehn Wiederholungen zu erreichen.

Der Bewerber beginnt aus einer Ausgangshaltung, Arme durchgestreckt, Beine geschlossen durchgestreckt und führt ohne Unterbrechung die Liegestütze auf Kommando durch. Dabei ist darauf zu achten, dass der Körper bis zu einem 90 Grad Winkel der Arme abgesenkt wird und beim Anheben die Arme wieder komplett durchgestreckt werden. Der Vorgang, also Absenken bzw. Anheben, sollte jeweils zwei Sekunden dauern. Es wird keine Gesamtzeit vorgegeben, jedoch sollten die Liegestützen flüssig und kontrolliert durchgeführt werden.

Durch den sogenannten Kasten-Bumerang-Test sollen neben der Schnelligkeitsausdauer, hauptsächlich die Ganzkörperkoordination getestet werden.

Dabei werden drei Kastenteile im 2 Meter Abstand zu einem in der Mitte liegenden Medizinball quadratisch angeordnet.<sup>59</sup> Der Bewerber beginnt von der Startposition aus und muss den Medizinball immer rechts umlaufen. Diese Übung muss in maximal 25 Sekunden durchgeführt werden. Es darf nicht gestoppt werden.

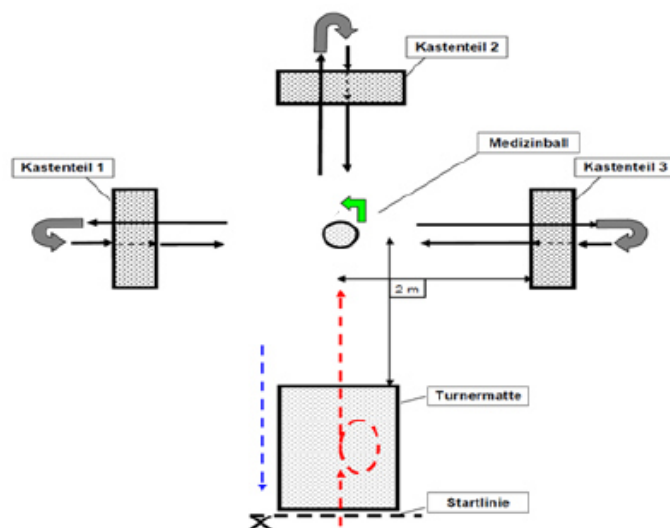


Abbildung 7 - Anordnung des Kasten-Bumerang-Tests <sup>60</sup>

<sup>59</sup> Vgl. Abbildung 7

<sup>60</sup> Kleinöder/Dörmann/Wirtz (2012: 27)

Anschließend soll die Handkraft überprüft werden. Dabei soll der Bewerber einhändig ein Hand Dynamometer maximalkräftig drücken. Es muss mindestens eine Kraft von 30 kg erreicht werden. Das Hand Dynamometer ist so anzuordnen, dass die stehende Person diesen mit einem im 90 Grad angewinkelten Arm greifen kann.

Um die Grundlagenausdauer zu überprüfen, wird abschließend ein 3000 m Lauf durchgeführt. Dieser kann entweder auf einer Bahn (Asche oder Tartan) oder einer zuvor vermessenen freien Strecke durchgeführt werden. Die Strecke sollte in mindestens 15 Minuten absolviert werden. Dieser Test sollte am Schluss des Auswahlverfahrens im Bereich körperliche Leistungsfähigkeit durchgeführt werden.

Abschließend sollten die Bewerber einen Nachweis der Schwimmfähigkeit am Tag des Sporttests vorlegen. Dieser Nachweis kann in Form eines Jugendschwimmabzeichens, Schwimmabzeichens, Rettungsschwimmabzeichens oder auch des Deutschen Sportabzeichens, da dort ein Nachweis der Schwimmfähigkeit obligatorisch ist, erbracht werden.

## 4.2 Konzeptionelle Anwendung RD Ortenau gGmbH

Das in den vorherigen Abschnitten erarbeitete Auswahlverfahren soll konzeptionell auf das in Abschnitt 1.3 erwähnte Rettungsdienstunternehmen, die DRK Rettungsdienst Ortenau gGmbH angewendet werden. Dabei geht es hauptsächlich um die organisatorischen Komponenten, wie z. B. einen Zeitplan und die Personalplanung. Eine tatsächliche Anwendung des Auswahlverfahrens konnte im Zeitraum dieser Arbeit leider nicht durchgeführt werden.

Wie in Abschnitt 2.2 beschrieben steht am Anfang eines jeden Personalauswahlverfahrens eine Ausschreibung. Diese wurde beispielhaft entworfen und ist in Anhang F1 zu finden.

Da für dieses Jahr bereits Bewerberzahlen vorliegen, werden diese für das Konzept angenommen. Dabei haben sich zum 15. Mai 2017, 48 Personen auf einen Ausbildungsplatz bei der RD Ortenau gGmbH beworben.<sup>61</sup>

Weuster (2012: 97) beschreibt, dass die Relation zwischen Bewerbern und zum Auswahlverfahren eingeladenen Bewerbern durchschnittlich 1:6 beträgt, dass bei kleineren Bewerberzahlen hingegen (< 100-150 Bewerbungen) durchschnittlich mehr Bewerber eingeladen werden. In diesem Fall wird von einem positiveren Verhältnis von 1:3 ausgegangen. Dies bedeutet, dass von den 48 Bewerbungen 16 Bewerber zum Auswahlverfahren eingeladen werden.

Insgesamt sind zwei Tage angesetzt, ohne Bewerbungsgespräche.<sup>62</sup> Am ersten Tag wird, nach dem Konzept, die Auswahl im Bereich Allgemein- und Fachwissen und körperliche Leistungsfähigkeit durchgeführt. Dabei ist ein Mindestpersonalbedarf von fünf Personen vorzusehen.

---

<sup>61</sup> DRK Rettungsdienst Ortenau gGmbH/Pfeiffer (15.05.2017)

<sup>62</sup> Vgl. Anhang F1

Am zweiten Tag ist die Auswahl im Bereich Persönlichkeits- und Sozialverhalten vorgesehen. Dafür muss mit einem Mindestpersonalbedarf von neun Personen gerechnet werden. Dabei wurde jedoch für jeden einzelnen Testbereich, also Präsentation, Postkorb, Gruppendiskussion und Reanimation, ein neues Beobachtungsteam geplant. Man könnte aus Ressourcengründen auch die Übungen Präsentation und Postkorb sowie Gruppendiskussion und Reanimation durch jeweils ein Team testen lassen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass in diesem Fall die Teams durch die vorherige Übung „vorbelastet“ sind. Das heißt, es kann nicht gänzlich ausgeschlossen werden, dass der Eindruck der vorherigen Übung mit in die Bewertung der nächsten Übung einfließt.

Berechnet man die Personalstunden, so kommt man auf insgesamt 62,25 Stunden bei 16 Bewerbern. Dies bedeutet, dass pro Bewerber mit einem ungefähren Personalstundenansatz von vier Stunden zu planen ist.<sup>63</sup>

Hierbei ist zu beachten, dass die Gesamtstundenzahl mit dauerhaft 16 Teilnehmern berechnet wurde. Dies ist allerdings nur der Fall, wenn alle Teilnehmer alle Testverfahren bestehen, was relativ unwahrscheinlich ist.

Das Bewerbungsgespräch ist in dieser Berechnung nicht mit aufgeführt, da dies aus organisatorischen und zeitlichen Gründen nicht an Tag 2 planbar ist.

Geht man jedoch vom unwahrscheinlich Fall aus, dass alle 16 Bewerber die Anforderungen erfüllen, so ist bei einer Dauer des Bewerbungsgesprächs von einer Stunde und insgesamt vier anwesenden Personen (zwei Interviewer, zwei Assessoren) mit zusätzlichen 64 Personalstunden zu rechnen.

Eine Konzeption mit Zeitplan und Personalstundenberechnung findet sich im Anhang F.

---

<sup>63</sup> Vgl. Anhang F3

# 5 Fazit

---

## 5.1 Ausblick

Mit dem neuen Berufsbild Notfallsanitäter haben sich die Anforderungen an Auszubildende maßgeblich verändert und dieser Veränderung sollte Rechnung getragen werden. Dieses erarbeitete Konzept eines Auswahlverfahrens soll Rettungsdienstunternehmen die Möglichkeit geben, adäquates Personal zu rekrutieren. Wie groß der Vorteil solche Auswahlverfahren im Rettungsdienst durchzuführen langfristig ist, wird sich erst in einigen Jahren zeigen. Jedoch haben sich diese Verfahren in anderen Branchen als vorteilhaft erwiesen.

Ob sich die qualifizierten Personalauswahlverfahren dauerhaft im Rettungsdienst durchsetzen wird, ist hingegen fraglich.

Wird ein Unternehmen mit dem Personalauswahlverfahren beauftragt, so ist mit hohen fünfstelligen Kosten zu rechnen.<sup>64</sup> Wird selbiges Verfahren im eigenen Unternehmen entwickelt und betreut, so ist mit hohem personellen und organisatorischen Aufwand zu rechnen, was sich in der Folge auch wieder in den Kosten niederschlägt.

Ein weiteres Problem, das Rettungsdienstunternehmen voraussichtlich mittelfristig treffen wird, ist ein Rückgang der Bewerberzahlen. Zurzeit leiden viele Rettungsdienstunternehmen zwar an einem Personalmangel, aber die Zahlen der Bewerber auf Ausbildungsstellen sind vielerorts sehr hoch. Es scheint, als ob das neue Berufsbild eine Arbeit im Rettungsdienst wieder attraktiver gemacht hat. Ob die hohen Bewerberzahlen allerdings anhalten, ist bei der generellen Arbeitsmarktsituation mehr als fraglich.

---

<sup>64</sup> *Gierschmann* (2004: 378)

Jedoch müssen auch die Vorteile einer strukturierten Personalauswahl betrachtet werden. Wie bereits in Abschnitt 1.4 angesprochen, leidet der Rettungsdienst unter einer mancherorts hohen Personalfluktuation. Hierbei kann ein bei Bewerbern und Mitarbeitern als positiv empfundenenes Personalauswahlverfahren imagefördernd sein. Ein positives Image wiederum führt einerseits zu einer höheren Personalbindung und andererseits auch zu einer höheren Motivation potentieller Bewerber sich wirklich zu bewerben. Es ist hierbei aber auch zu beachten, dass dies nur der Grundstein für angemessene Strategien zur Mitarbeiterbindung sein kann. Das bedeutet, dass im Idealfall weitere Maßnahmen folgen müssen.

Fernab aller Unwägbarkeiten sollte man die Qualitätssteigerung in der Ausbildung durch das neue Berufsbezeichnungsgesetz zum Anlass nehmen und sich für adäquates Personal entscheiden. Ein gutes Personalauswahlverfahren kann hierzu einen wichtigen, wenn nicht sogar essentiellen, Teil beitragen.

## 5.2 Evaluation der Personalauswahl

Grundlegend sollte am Anfang der Evaluation festgelegt werden, was evaluiert werden soll. Soll das gesamte Auswahlverfahren kritisch hinterfragt werden oder nur das Ergebnis der Personalauswahl, also der gewonnene Mitarbeiter.

Um das Personalauswahlverfahren an sich zu evaluieren, ist eine Befragung der Bewerber, also der Teilnehmer des Verfahrens, ein wichtiger Bestandteil.<sup>65</sup> Wird das Verfahren von diesen eher als negativ und unfair empfunden, so wird sich dies auf Dauer negativ auf die Wahrnehmung des Unternehmens auswirken und somit zu sinkenden Bewerberzahlen führen. Idealerweise wird die Befragung dabei anonymisiert und einige Zeit nach dem Auswahlverfahren durchgeführt, unabhängig vom Ausgang für den Bewerber.

Ein weiterer Bestandteil kann die Betrachtung des Auswahlverfahrens als Gesamtprozess sein.<sup>66</sup> Lief dieser flüssig, gab es irgendwo Probleme? Um dies zu erfassen, sollten alle beteiligten Mitarbeiter eingebunden werden. Eine gute Möglichkeit hierfür wäre ein moderierter Workshop.

Mindestens genauso wichtig ist die Evaluation des Ergebnisses der Personalauswahl, also dem eigentlichen Nutzen für das Unternehmen.

Da, wie schon erwähnt, im Rettungsdienst eine teilweise hohe Personalfluktuation herrscht, kann dieser Faktor einen wichtigen Anhaltspunkt für die Qualität der Personalauswahl darstellen. Eine rückläufige Fluktuation kann somit ein Hinweis auf eine adäquate Auswahl sein. Jedoch sollte dabei beachtet werden, dass auch andere Faktoren die Personalfluktuation beeinflussen können.

Ein weiterer Anhaltspunkt einer guten Personalauswahl kann in diesem Fall die Leis-

---

<sup>65</sup> *Kanning* (2017: 126)

<sup>66</sup> *Triebel/Buchner/Sandor* (2008: 174)



tung in der Ausbildung sein. Ein Auszubildender, der nach Maßgabe der Anforderungen dieser Arbeit ausgewählt wurde, sollte ideale Voraussetzungen für die Ausbildung und den späteren Beruf mitbringen. Lässt man die persönliche Leistungsbereitschaft des Bewerbers in Lernsituationen außer Acht, lässt sich ein Zusammenhang zwischen der Personalauswahl und den Leistungen in der Ausbildung vermuten.

Auch im Fall der Evaluation des Ergebnisses der Personalauswahl lassen sich Fragebogen anwenden. So kann beispielsweise der Auszubildende selbst sowie die Mitarbeiter derselben Rettungswache bzw. Abteilung befragt werden. Inhalte können die Bewährung des Mitarbeiters in der täglichen Arbeit sowie seine Integration im Team sein.<sup>67</sup>

Ein Teil des in dieser Arbeit beschriebenen Personalauswahlverfahrens ist die körperliche Leistungsfähigkeit. Wie bereits in Abschnitt 3.3.3 beschrieben, besteht ein Zusammenhang zwischen kardiovaskulären Erkrankungen sowie Erkrankungen des Muskel-Skelett-Apparats einerseits und der körperlichen Konstitution andererseits. Da die ausgewählten Mitarbeiter über eine gute Konstitution verfügen sollten, sollte dies in einem Rückgang der vorher genannten Erkrankungen erkennbar sein und somit für eine gute Personalauswahl sprechen. Dieser Faktor ist jedoch eher langfristig erkennbar. Eine Voraussetzung hierfür wäre außerdem das Aufrechterhalten der körperlichen Konstitution in Kombination mit abgestimmten Vorsorgemaßnahmen seitens des Arbeitgebers.

---

<sup>67</sup> *Triebel/Buchner/Sandor* (2008: 176)

### 5.3 Kritische Betrachtung

In dieser Arbeit ist ein Konzept für eine strukturierte Personalauswahl im Rettungsdienst erarbeitet worden. Dafür wurde, nach der Einführung ins Thema, erst ein Anforderungsprofil definiert und anschließend Möglichkeiten diese Anforderungen zu testen erarbeitet. Sowohl die Anforderungen als auch die Personalauswahlmethoden wurden in die drei Teilgebiete Allgemein- und Fachwissen, Persönlichkeits- und Sozialverhalten sowie körperliches Leistungsvermögen unterteilt.

Im Bereich des Allgemein- und Fachwissens wurde ein Testverfahren dargelegt, das größtenteils auf sogenannten Single Choice Fragebögen beruht. Aufgrund der Vielzahl existierender Fragen und Fragebögen im Bereich der Personalauswahlverfahren von Polizei und Feuerwehr wurde auf einen beispielhaften Entwurf eines Fragebogens verzichtet.

Als schwierigster Teil erwies sich die Erarbeitung des Anforderungsprofils im Bereich Persönlichkeits- und Sozialverhalten. In dieser Arbeit wurde ein zweistufiges Verfahren angewendet, wie sie auch in diversen Fachbüchern beschrieben sind. Zum einen das Erarbeiten der Kompetenzen aufgrund der Erfahrung des Autors zum anderen durch Gespräche mit Mitarbeitern im Rettungsdienst. Darauf folgte die Konkretisierung der Kompetenzen hinsichtlich einer benötigten Ausprägung durch eine Umfrage innerhalb der DRK Rettungsdienst Ortenau gGmbH.

In diesem Bereich gibt es eine große Zahl von weiteren Möglichkeiten, die Anforderungen zu erarbeiten. Ebenfalls angeboten hätte sich die sogenannte Methode der kritischen Ereignisse oder auch Critical Incident Technique (CIT) genannt. Dabei werden die Anforderungen erarbeitet, indem die für die erfolgreiche Ausübung der Tätigkeit, relevanten und kritischen Ereignisse erfasst werden. Dieses Verfahren ist sehr verbreitet und hätte im Bereich Rettungsdienst vermutlich gute Ergebnisse geliefert. Der Umfang eines solchen Verfahrens hätte jedoch den Rahmen einer Bachelorarbeit deutlich überstiegen.

Generell ist es zu empfehlen ein solches Personalauswahlverfahren in der Durchführung und Vorbereitung durch eine versierte Fachkraft im Bereich der Personalauswahlverfahren, wie z. B. einen Arbeitspsychologen, begleiten zu lassen. Gerade die Anforderungen im Bereich Persönlichkeits- und Sozialverhalten sind sehr komplex und für Laien im Gebiet der Personalauswahl nur sehr schwer zu erfassen. Eine Begutachtung des vorliegenden Konzepts durch eine auf dem Gebiet der Personalauswahlverfahren versierte Person erfolgte nicht. Dies ist vor Anwendung empfehlenswert.

Die Konkretisierung der Kompetenzen hinsichtlich ihrer Ausprägung erfolgte mittels einer Umfrage innerhalb der Mitarbeiter der DRK Rettungsdienst Ortenau gGmbH. Um die externe Validität der Ergebnisse zu verbessern, könnte man die Umfrage auf mehrere Rettungsdienstunternehmen bzw. Hilfsorganisationen ausweiten.

Das hier beschriebene Konzept ist in seiner Vorbereitung und Ausführung sehr zeit- und kostenintensiv. Nach Ansicht des Autors ist eine Einsparung in diesen Bereichen jedoch nicht zielführend. Ein dennoch möglicher Ansatz ist es, die Anforderungen im Bereich der körperlichen Leistungsfähigkeit durch Erwerb des Deutschen Sportabzeichens belegen zu lassen. Da aber die sportphysiologischen und -medizinischen Zusammenhänge zwischen den körperlichen Anforderungen im Rettungsdienst und den Anforderungen des Sportabzeichens aufgrund fehlender Fachexpertise und des großen Umfangs nicht ausreichend dargelegt werden konnten, wurde hiervon Abstand genommen. Sollte aufgrund der zeitlichen und finanziellen Einsparungen die Vorlage des Deutschen Sportabzeichens anstatt eines eigenen Auswahlverfahrens favorisiert werden, ist eine fachliche Einschätzung der Aussagekraft empfehlenswert.

Ebenfalls im Bereich der körperlichen Leistungsfähigkeit wurde nach Maßgabe des als Grundlage verwendeten Konzepts „Physische Eignungsfeststellung für die Berufsfeuerwehren in Deutschland“ keine Differenzierung der Anforderungen zwischen männlich und weiblich vorgenommen. Dies wurde mit der gleichen Arbeit und somit den

gleichen Anforderungen an beide Geschlechter begründet. Ob dies für den Rettungsdienst in dieser Form mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vereinbar ist, konnte in dieser Arbeit nicht evaluiert werden.

Eine praktische Anwendung bzw. ein praktischer Testlauf des Verfahrens konnte aufgrund organisatorischer Gründe leider nicht durchgeführt werden. Durch einen Testlauf hätten organisatorische Schwachstellen aufgedeckt werden können.

Generell ist zu beachten, dass das Thema frei durch den Autor gewählt wurde. Es erfolgte keine Beauftragung und somit keine Vorgaben seitens der DRK Rettungsdienst Ortenau gGmbH. Diese unterstützte den Autor jedoch bei Fragen und mit Daten des Unternehmens, um ein Beispielkonzept entwerfen zu können.

## 6 Literaturverzeichnis

---

- Barth, Sandra* (2017): Immer mehr Notrufe bei der Integrierten Leitstelle Ortenau, Online im Internet unter <http://www.bo.de/lokales/ortenau/es-gehen-in-der-ortenau-immer-mehr-notrufe-ein> (Zugriff 03.03.2017)
- Bens, Daniel Lipp, Roland* (Hrsg.) (2014): Notfallsanitättergesetz: Herausforderungen und Chancen, Edewecht: Stumpf + Kossendey, 2014
- Boggild, Henrik/Knutsson, Anders* (1999): Shift work, risk factors and cardiovascular disease, in: Scandinavian journal of work, environment & health , Jg. 25 , (1999), S. 85–99
- DIN EN 1789:2014-12 (2014): Rettungsdienstfahrzeuge und deren Ausrüstung – Krankenkraftwagen
- DIN 13050:2015-04 (2015): Begriffe im Rettungswesen
- DIN 33430:2016-07 (2016): Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik
- DRK Rettungsdienst Ortenau gGmbH* (2014): Änderung der Rettungsdienstbereichsgrenzen, Online im Internet unter <http://www.rettungsdienst-ortenau.de/de/nachrichten/9> (Zugriff 03.03.2017)
- DRK Rettungsdienst Ortenau gGmbH/Pfeiffer, Michael* (15.05.2017): Daten zu Auszubildenden, Offenburg
- Gebhardt, Hansjürgen* (2006): Sicherheit und Gesundheit im Rettungsdienst: [diese Veröffentlichung ist der Abschlussbericht zum INQA-Projekt 19-03 "Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen für Rettungsdienstpersonal"], Bremerhaven: Wirtschaftsverl. NW Verl. für Neue Wiss, 2006
- Gierschmann, Frank* (2004): Evaluation von Auswahl- und Potenzial Assessment Center - Beispiele der Deutschen Post AG, in: *Sünderhauf, Katrin* (Hrsg.), Assessment-Center, Lengerich u. a.: Pabst Science Publ, S. 375–388
- Grundsätze zur Ausbildung des Personals im Rettungsdienst, Online im Internet unter <http://www.notfallrettung.com/recht/rettsan/Bund-Laender-Ausschuss-Grundsätze.pdf> (Zugriff 09.04.2017)
- Haupt, Christiane* (2010): Prävention von Arteriosklerose und Herzinfarkten bei Schichtarbeitern, in: Gesundheitswesen , Jg. 72 , (2010), P14
- Hennes, Peter* (2015): Rettungsdienstorganisation: Landesrecht, in: *Enke, Kersten et al.* (Hrsg.), Lehrbuch für präklinische Notfallmedizin, Edewecht: Stumpf + Kossendey, S. 141f

- Hesse, Jürgen/Schrader, Hans Christian* (2015): Testtraining Polizei und Feuerwehr: Schutz- und Kriminalpolizei, Bundeswehr, Bundespolizei, Bundeswehr, Verfassungsschutz und Feuerwehr ; Einstellungs- und Eignungstests erfolgreich bestehen, Hallbergmoos: Stark, 2015
- Hündorf, Hans-Peter* (2017): Auswahlverfahren im Rettungsdienst: Ergebnisse einer internen Umfrage, in: *Rettungsdienst* , Jg. 40 , (2017), S. 22-24
- Jochum, Irmgard/Domsch, Michel* (1989): Zur Geschichte des Assessment Center - Ursprünge und Werdegänge, in: *Lattmann, Charles Bürkle, Willy* (Hrsg.), *Das Assessment-Center-Verfahren der Eignungsbeurteilung*, Heidelberg: Physica-Verl., S. 1–18
- Kanning, Uwe Peter* (2017): *Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung: Forschungsbefunde und Praxistipps aus der Personalpsychologie*, Berlin/Heidelberg: Springer, 2017
- Kleinöder, Heinz/Dörmann, Ulrike/Wirtz, Nicolas* (2012): *Physische Eignungsfeststellung für die Berufsfeuerwehren in Deutschland: Offizielles Testhandbuch*, Online im Internet unter [https://www.mannheim.de/sites/default/files/page/29308/physische-eignungsfeststellung\\_1510.pdf](https://www.mannheim.de/sites/default/files/page/29308/physische-eignungsfeststellung_1510.pdf) (Zugriff 11.04.2017)
- Kubinger, Klaus D.* (2014): Gutachten zur Erstellung „gerichtsfester“ Multiple-Choice-Prüfungsaufgaben, in: *Psychologische Rundschau* , Jg. 65 , (2014), S. 169–178
- Lorenz, Michael/Rohrschneider, Uta* (2015): *Erfolgreiche Personalauswahl: Sicher, schnell und durchdacht*, 2. Aufl., Wiesbaden: Springer Gabler, 2015
- Moecke, Heinzpeter* (2007): 50 Jahre Notarztendienst in Deutschland, in: *Notfall + Rettungsmedizin* , Jg. 10 , (2007), S. 515–522
- Moser, Klaus/Rhyssen, Doris* (2001): Referenzen als eignungsdiagnostische Methode, in: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* , Jg. 45 , (2001), S. 40–46
- Obermann, Christof* (2013): *Assessment Center: Entwicklung, Durchführung, Trends*, 5. Aufl., Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 2013
- Ohder, Martin u. a.* (2014): *Notfallsanitäter-Curriculum: Baden-Württemberg Modell für eine bundesweite Ausbildung*, Stuttgart: Kohlhammer Verlag, 2014
- Schuhmacher, Florian* (2014): *Assessment Center und Risikomanagement bei Personalentscheidungen: Leitfaden zur Anwendung*, 2. Aufl., Wiesbaden: Gabler Verlag, 2014
- Schuler, Heinz/Eckardt, Hans Henning* (1992): *Berufseignungsdiagnostik*, in: *Jäger, Reinhold S.* (Hrsg.), *Psychologische Diagnostik*, Weinheim: Psychologie-Verl.-Union, S. 533–551
- Simoneit, Max* (1972): *Deutsche Wehrmachtpsychologie von 1927–1942*, in: *Wehrpsychologische Mitteilungen* , Jg. 6 , (1972), S. 71–110
- Triebel, Claas/Buchner, Ursula Gisela/Sandor, Andrea* (2008): *Lernende Potenzialbeurteilung in der Personalauswahl*, Wiesbaden: Springer-Verlag, 2008

*Ufer, Michael R.* (2015): Rechtliche Rahmenbedingungen: Rettungsdienstgesetze, in: *Enke, Kersten et al.* (Hrsg.), Lehrbuch für präklinische Notfallmedizin, Edewecht: Stumpf + Kossendey, S. 64f

*Westhoff, Karl Bühner, Markus* (Hrsg.) (2010): Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430, 3. Aufl., Lengerich: Pabst Science Publishers, 2010

*Weuster, Arnulf* (2012): Personalauswahl I: Internationale Forschungsergebnisse zu Anforderungsprofil, Bewerbersuche, Vorauswahl, Vorstellungsgespräch und Referenzen, 3. Aufl., Wiesbaden: Gabler Verlag, 2012

# 7 Anhang

---

## Anhangsverzeichnis

<b>A</b>	<b>Beschreibung der einzelnen Kompetenzen.....</b>	<b>78</b>
<b>B</b>	<b>Umfrage an die Mitarbeiter der DRK Rettungsdienst Ortenau gGmbH bezüglich der Schlüsselkompetenzen.....</b>	<b>80</b>
1	Fragebogen.....	80
2	Auswertung der Umfrage .....	83
3	Zuordnung der Fragen zu den Kompetenzen.....	86
<b>C</b>	<b>Anforderungsbereiche der einzelnen Kompetenzen im Teil Persönlichkeits- und Sozialverhalten .....</b>	<b>88</b>
<b>D</b>	<b>Übersicht über die Prüfungen im Teil Allgemein- und Fachwissen.....</b>	<b>89</b>
<b>E</b>	<b>Assessment Center.....</b>	<b>90</b>
1	Matrix Kompetenzen & Übungen.....	90
2	Bewertungsbogen.....	91
3	Aufgabe „Präsentation“ .....	92
4	Aufgabe „Gruppendiskussion“ .....	94
5	Aufgabe „Postkorb“ .....	97
6	Aufgabe „Laienreanimation“ .....	105



<b>F</b>	<b>Konzeptionelle Anwendung auf die DRK Rettungsdienst Ortenau</b>	
	<b>gGmbH.....</b>	<b>107</b>
1	Zeitplan .....	107
2	Personalstundenberechnung .....	111
<b>G</b>	<b>Eidesstattliche Erklärung .....</b>	<b>112</b>

## A Beschreibung der einzelnen Kompetenzen

Persönliche Kompetenz	Entscheidungsfähigkeit	Entscheidungen werden schnell und sicher getroffen. Es wird aktiv zwischen verschiedenen Handlungsmöglichkeiten entschieden.
	Flexibilität	Es können wechselnde Aufgaben und Situationen bewältigt werden. Es kann sich schnell auf geänderte Begebenheiten angepasst werden.
	Kritikfähigkeit	Kann mit konstruktiver Kritik umgehen. Selbstreflektiert. Kann Kritik maßvoll und konstruktiv äußern.
	Belastbarkeit	Ist auch unter erschwerten Bedingungen, innerer und äußerer Art, handlungsfähig. Kennt eigene Grenzen der Belastbarkeit.
	Sicheres Auftreten	Zeigt in Körperhaltung und Sprache Selbstsicherheit ohne Arrogant zu wirken. Bleibt auch in schwierigen Situationen selbstsicher.
	Verbale/nonverbale Ausdrucksfähigkeit	Kann sowohl verbal als auch nonverbal mit anderen Kommunizieren. Setzt Kommunikationsmittel adäquat ein. Passt die Ausdrucksweise dem Gesprächspartner sachlich an.
	Durchsetzungsvermögen	Kann Entscheidungen, Meinungen, wenn angebracht, maßvoll durchsetzen, jedoch auch Kompromissbereitschaft zeigen und Kompromissbereit sein.

Sozialkompetenz	Teamfähigkeit	Kann gut in Gruppen oder Teams arbeiten. Bindet alle Beteiligten und Meinungen gleichberechtigt ein.
	Kommunikationsfähigkeit	Kann aktiv zuhören aber auch eigene Ideen und Gedanken äußern. Geht auf Gesprächspartner ein, zeigt Wertschätzung.
	Kooperationsfähigkeit	Koordiniert und organisiert handeln im Team und in der Gruppe. Weiß Erfahrungen und Fähigkeiten anderer adäquat einzusetzen innerhalb eines Teams/Gruppe.
	Verantwortungsbewusstsein	Kann pflichtbewusst handeln. Trägt Konsequenzen aus Entscheidungen. Geht mit aufgetragenen Pflichten umsichtig und gewissenhaft um.

	Überzeugungsfähigkeit	Kann eigene Ideen oder Lösungsvorschläge vermitteln. Kann andere Beteiligte von der Sinnhaftigkeit dieser überzeugen.
	Anpassungsfähigkeit	Kann sich in bestehende Teams oder Gruppen integrieren und einbringen. Kann sich dauerhaft an Menschen und Situationen anpassen.
	Konfliktlösungsfähigkeit	Ist sich des eigenen Konfliktverhaltens bewusst. Erkennt die Intentionen anderer und geht auf diese ein ohne die eigene Intention zu vernachlässigen. Schafft Vertrauen und löst Konflikte konsensorientiert.

Methodenkompetenz	Problemlösungskompetenz	Erkennt bzw. identifiziert Probleme. Kann Lösungswege aufzeigen. Prozesse so gestalten, dass sie zur Lösung führen.
	Analysefähigkeit	Kann wesentlichem von unwesentlichen unterscheiden. Entwickelt aus mehreren Daten, Beobachtungen ein strukturiertes Bild.
	Planungsfähigkeit	Kann Handlungen effektiv planen. Kann Handlungen priorisieren. Erkennt Zusammenhänge. Kann Handlungen in eine sinnvolle Reihenfolge bringen.
	Transferfähigkeit	Kann theoretisch erlerntes in praktische Handlungen umsetzen. Erkennt dabei Machbares und Grenzen. Kann vorhandenes Wissen auf unbekanntes Situationen anwenden.
	Zeitmanagement	Kann eine Zeitdauer effektiv nutzen. Erledigt Handlungen zeitgerecht. Teilt sich Zeit ein um Stress vorzubeugen.

# B Umfrage an die Mitarbeiter der DRK Rettungsdienst Ortenau gGmbH bezüglich der Schlüsselkompetenzen

## 1 Fragebogen

### Schlüsselkompetenzen im Rettungsdienst

#### Seite 1

Hallo miteinander,

ich studiere Rettungsingenieurwesen an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Hamburg (HAW). Zurzeit schreibe ich meine Bachelorarbeit zusammen mit der Rettungsdienst Ortenau gGmbH. Ziel ist es u. a., Anforderungen an zukünftige Auszubildende des Berufsbildes NotfallsanitäterIn zu definieren.

In dieser Umfrage geht es um Schlüsselkompetenzen, welche im rettungsdienstlichen Alltag benötigt werden. Deine Meinung zu diesem Thema ist mir sehr wichtig.

Die Daten werden anonymisiert aufgenommen und sind in keiner Weise zurückverfolgbar.

Der Zeitaufwand ist sehr gering (ca. 5 Minuten).

Vielen Dank schon im Voraus für Deine Mühe. Solltet Ihr noch Fragen haben, stehe ich Euch gerne zur Verfügung ([Jonas.Jost@haw-hamburg.de](mailto:Jonas.Jost@haw-hamburg.de)).

Viele Grüße  
Jonas Jost

#### Seite 2

Im folgenden bitte ich euch um ein paar Angaben zu Qualifikation und Berufserfahrung.

**Welche Qualifikation besitzt du? \***

- Rettungshelfer
- Rettungssanitäter
- Rettungsassistent
- Notfallsanitäter

**In Vollzeit, Teilzeit oder ehrenamtlich tätig? \***

- Vollzeit
- Teilzeit
- Ehrenamtlich

**Im welchem der folgenden Bereiche bist du überwiegend tätig? \***

- Krankentransport
- Notfallrettung

**Über wie viele Jahre Berufserfahrung verfügst du? \***

Wenn nicht zusammenhängend tätig gewesen, bitte die Gesamtzeit nehmen.

- < 3 Jahre
- 3-5 Jahre
- > 5 Jahre

**Seite 3**

Im Folgenden geht es nun um Situationen im Arbeitsalltag...

**Persönliche Kompetenzen \***

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme voll zu	Weiß nicht
Ich muss häufig schnell Entscheidungen treffen...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich werde manchmal von Patienten, Angehörigen, Ärzten, Krankenschwestern oder anderen Dritten kritisiert...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich muss im Einsatz sicher und selbstbewusst auftreten...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich muss oft auch unter Zeitdruck Gespräche mit Patienten und/oder Angehörigen führen...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich muss manchmal meine Meinung auch gegen den Willen von Patienten, Angehörigen oder Kollegen durchsetzen können...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich werde ständig mit neuen Situationen konfrontiert...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Seite 4

### Soziale Kompetenzen \*

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme voll zu	Weiß nicht
Ich arbeite oft mit verschiedenen Kollegen zusammen...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich muss bei Problemen oft mit meinen Kollegen zusammen Lösungen finden...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich muss Patienten, Angehörige oder Dritte oft von der Notwendigkeit von Maßnahme überzeugen...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich gerate im Einsatz oft in Konfliktsituationen...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Seite 5

### Methodenkompetenz \*

	Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme voll zu	Weiß nicht
Ich muss oft erst die Ursache von Beschwerden suchen...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oft müssen mehrere Maßnahmen gleichzeitig durchgeführt werden...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich treffe immer wieder auf bisher unbekannte Situationen...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich muss oft entscheiden, welche Maßnahme wichtiger ist...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Seite 6

Ich danke Euch für Eure Unterstützung. Solltet Ihr noch Fragen haben, stehe ich gerne zur Verfügung ([Jonas.Jost@haw-hamburg.de](mailto:Jonas.Jost@haw-hamburg.de)).

## 2 Auswertung der Umfrage

### Schlüsselkompetenzen im Rettungsdienst

#### 1. Welche Qualifikation besitzt du? \*

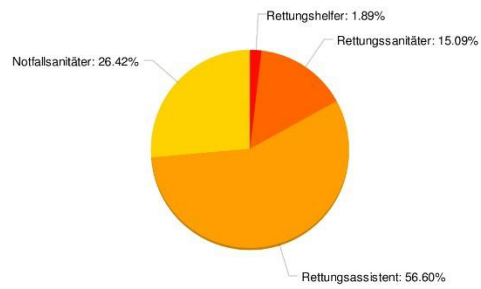
Anzahl Teilnehmer: 53

1 (1.9%): Rettungshelfer

8 (15.1%):  
Rettungssanitäter

30 (56.6%):  
Rettungsassistent

14 (26.4%):  
Notfallsanitäter



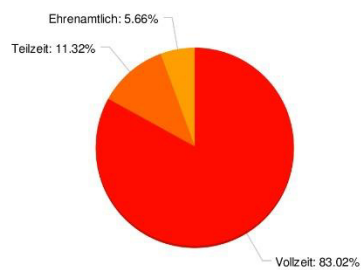
#### 2. In Vollzeit, Teilzeit oder ehrenamtlich tätig? \*

Anzahl Teilnehmer: 53

44 (83.0%): Vollzeit

6 (11.3%): Teilzeit

3 (5.7%): Ehrenamtlich

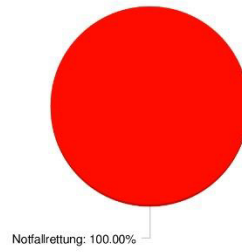


3. Im welchem der folgenden Bereiche bist du überwiegend tätig? \*

Anzahl Teilnehmer: 53

- (0.0%): Krankentransport

53 (100.0%): Notfallrettung



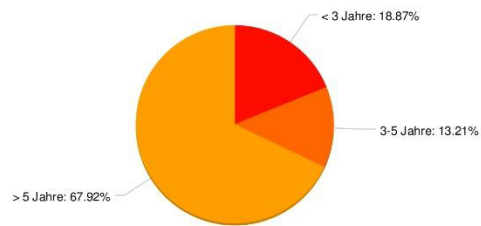
4. Über wie viele Jahre Berufserfahrung verfügst du? \*

Anzahl Teilnehmer: 53

10 (18.9%): < 3 Jahre

7 (13.2%): 3-5 Jahre

36 (67.9%): > 5 Jahre





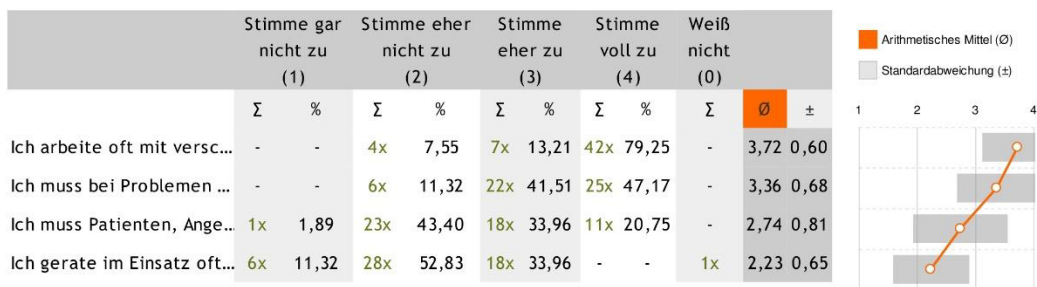
5. Persönliche Kompetenzen \*

Anzahl Teilnehmer: 53



6. Soziale Kompetenzen \*

Anzahl Teilnehmer: 53



7. Methodenkompetenz \*

Anzahl Teilnehmer: 53



### 3 Zuordnung der Fragen zu den Kompetenzen

	Frage	Kompetenzen
<b>Persönliche Kompetenz</b>	Ich muss häufig schnell Entscheidungen treffen...	Entscheidungsfähigkeit, Belastbarkeit
	Ich werde manchmal von Patienten, Angehörigen, Ärzten, Krankenschwestern oder anderen Dritten kritisiert...	Kritikfähigkeit
	Ich muss im Einsatz sicher und selbstbewusst auftreten...	Sicheres Auftreten, Verbale/nonverbale Ausdrucksfähigkeit
	Ich muss oft auch unter Zeitdruck Gespräche mit Patienten und/oder Angehörigen führen...	Verbale/nonverbale Ausdrucksfähigkeit, Belastbarkeit
	Ich muss manchmal meine Meinung auch gegen den Willen von Patienten, Angehörigen oder Kollegen durchsetzen können...	Durchsetzungsfähigkeit
	Ich werde ständig mit neuen Situationen konfrontiert...	Flexibilität, Belastbarkeit

<b>Sozialkompetenz</b>	Ich arbeite oft mit verschiedenen Kollegen zusammen...	Teamfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit
	Ich muss bei Problemen oft mit meinen Kollegen zusammen Lösungen finden...	Kooperationsfähigkeit, Überzeugungsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit
	Ich muss Patienten, Angehörige oder Dritte oft von der Notwendigkeit von Maßnahme überzeugen...	Überzeugungsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein
	Ich gerate im Einsatz oft in Konfliktsituationen...	Konfliktlösungsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit

<b>Methodenkompetenz</b>	Ich muss oft erst die Ursache von Beschwerden suchen...	Analysefähigkeit, Problemlösungskompetenz
	Oft müssen mehrere Maßnahmen gleichzeitig durchgeführt werden...	Planungsfähigkeit, Zeitmanagement
	Ich treffe immer wieder auf bisher unbekannte Situationen...	Transferfähigkeit, Analysefähigkeit, Problemlösungskompetenz
	Ich muss oft entscheiden welche Maßnahme wichtiger ist...	Problemlösungskompetenz, Analysefähigkeit, Planungsfähigkeit

Die **markierten Kompetenzen** stellen die Schlüsselkompetenzen dar. Alle unmarkierten, ebenfalls relevante Kompetenzen.

## C Anforderungsbereiche der einzelnen Kompetenzen im Teil Persönlichkeits- und Sozialverhalten

		1	2	3	4
Persönliche Kompetenz	Entscheidungsfähigkeit	1		3	4
	Flexibilität			3	4
	Kritikfähigkeit		2	3	
	Belastbarkeit			3	4
	Sicheres Auftreten			3	4
	Verb./nonverb. Ausdrucksfähigkeit			3	4
	Durchsetzungsvermögen		2	3	4

Sozialkompetenz	Teamfähigkeit	1		3	4
	Kommunikationsfähigkeit			3	4
	Kooperationsfähigkeit			3	4
	Verantwortungsbewusstsein		2	3	
	Überzeugungsfähigkeit		2	3	
	Anpassungsfähigkeit			3	4
	Konfliktlösungsfähigkeit		2	3	

Methodenkompetenz	Problemlösungskompetenz	1		3	4
	Analysefähigkeit			3	4
	Planungsfähigkeit			3	4
	Transferfähigkeit			3	4
	Zeitmanagement			3	4

- 1 = nicht ausgeprägt/erkennbar  
 2 = schwach ausgeprägt/erkennbar  
 3 = moderat ausgeprägt/erkennbar  
 4 = deutlich ausgeprägt/erkennbar

## D Übersicht über die Prüfungen im Teil Allgemein- und Fachwissen

Prüfungsteil	Umfang	Zeitdauer	Erreichbare Punktzahl
<b>Gemeinschaftskunde</b>		<b>30 Minuten</b>	<b>30 Punkte</b>
Single Choice Fragebogen	30 Fragen	30 Minuten	30 Punkte
<b>Naturwissenschaftliche Grundlagen</b>		<b>30 Minuten</b>	<b>30 Punkte</b>
Single Choice Fragebogen	30 Fragen	30 Minuten	30 Punkte
<b>Deutsche Sprache</b>		<b>60 Minuten</b>	<b>30 Punkte</b>
Rechtschreibung	10 Wörter	15 Minuten	10 Punkte
Aufsatz (Rechtschreibung, Grammatik, Zeichensetzung)	1 DIN A4 Seite	45 Minuten	20 Punkte
<b>Mathematische Grundlagen</b>		<b>45 Minuten</b>	<b>30 Punkte</b>
Grundrechenarten	10 Aufgaben	15 Minuten	10 Punkte
Dezimal- und Bruchrechnung	10 Aufgaben	15 Minuten	10 Punkte
Textaufgaben	10 Aufgaben	15 Minuten	10 Punkte
<b>Insgesamt</b>		<b>165 Minuten</b>	<b>120 Punkte</b>

## E Assessment Center

### 1 Matrix Kompetenzen & Übungen

			Präsentation	Gruppendiskussion	Postkorb	Reanimation	Bewerbungsgespräch
Persönliche Kompetenz	Entscheidungsfähigkeit						
	Flexibilität						
	Kritikfähigkeit						
	Belastbarkeit						
	Sicheres Auftreten						
	Verb./nonverb. Ausdrucksfähigkeit						
	Durchsetzungsvermögen						

Sozialkompetenz	Teamfähigkeit						
	Kommunikationsfähigkeit						
	Kooperationsfähigkeit						
	Verantwortungsbewusstsein						
	Überzeugungsfähigkeit						
	Anpassungsfähigkeit						
	Konfliktlösungsfähigkeit						

Methodenkompetenz	Problemlösungskompetenz						
	Analysefähigkeit						
	Planungsfähigkeit						
	Transferfähigkeit						
	Zeitmanagement						

## 2 Bewertungsbogen

### Beobachtungsbogen zu Übung \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_ Beginn: \_\_\_\_\_ Ende: \_\_\_\_\_

Nummer des Bewerbers: \_\_\_\_\_ Beobachter: \_\_\_\_\_

		1	2	3	4	Kommentar
Persönliche Kompetenz	Entscheidungsfähigkeit					
	Flexibilität					
	Kritikfähigkeit					
	Belastbarkeit					
	Sicheres Auftreten					
	Verb./nonverb. Ausdrucksfähigkeit					
	Durchsetzungsvermögen					

Sozialkompetenz	Teamfähigkeit					
	Kommunikationsfähigkeit					
	Kooperationsfähigkeit					
	Verantwortungsbewusstsein					
	Überzeugungsfähigkeit					
	Anpassungsfähigkeit					
	Konfliktlösungsfähigkeit					

Methodenkompetenz	Problemlösungskompetenz					
	Analysefähigkeit					
	Planungsfähigkeit					
	Transferfähigkeit					
	Zeitmanagement					

- 1 = nicht ausgeprägt/erkennbar
- 2 = schwach ausgeprägt/erkennbar
- 3 = moderat ausgeprägt/erkennbar
- 4 = deutlich ausgeprägt/erkennbar

Zutreffendes bitte ankreuzen.

Bitte beachten, dass nicht alle Kompetenzen bei jeder Übung abgefragt werden.

### 3 Aufgabe „Präsentation“

#### Übung „Präsentation“

**Personal:** 2 Beobachter (davon 1 Instruktor/Übungsleiter)

**Benötigtes Material:** - Flipchart (inkl. Papier)

- Flipchart-Stifte oder Filzstifte in verschiedenen Farben
- 1 Fachbuch (beispielsweise LPN, Rettungsdienst heute oder Notfallsanitäter)
- Notizpapier
- 2 Tische
- 3 Stühle

**Teilnehmer pro Durchlauf:** 1

**Vorbereitungen:**

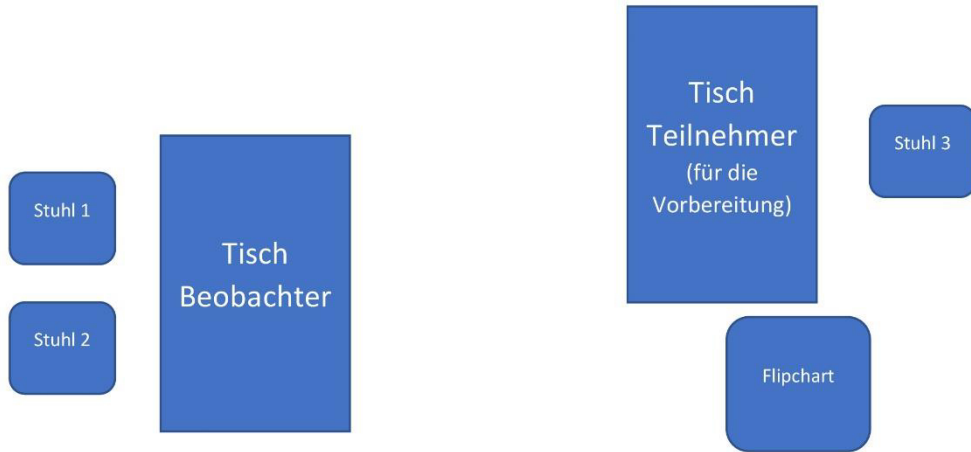
- Raum gemäß Schema vorbereiten
- Seite im Fachbuch bestimmen (für alle Teilnehmer die gleiche!). Dabei beachten, dass eine grafische Darstellung oder ein Bild auf der Seite zu sehen sein sollte, um die zu lesende Textlänge zu reduzieren

**Ablauf:**

- 1) Instruktion in die Übung. **Dauer 2 min.**  
„Sie bekommen gleich einen Text aus einem Fachbuch ausgehändigt. Ihre Aufgabe ist es diesen Text sinnvoll zusammenzufassen und die wichtigsten Punkte des Inhalts in einer Präsentation darzustellen. Für Ihre Notizen steht Ihnen Notizpapier zur Verfügung. Zur Unterstützung Ihrer Präsentation steht Ihnen ein Flipchart zur Verfügung. Es sind keine weiteren Hilfsmittel erlaubt.“
- 2) Vorbereiten der Präsentation durch den Teilnehmer. **Dauer 10 min.**
- 3) Präsentation der Ergebnisse. **Dauer 5 min.**



**Schematischer Aufbau**



## 4 Aufgabe „Gruppendiskussion“

### Übung „Gruppendiskussion“

**Personal:** 3 Beobachter (davon 1 Instruktor/Übungsleiter)

**Benötigtes Material:** - Karten mit Argumentationsstandpunkten

- 5 Stühle
- Flipchart mit Thema (Siehe Seite 2)
- Flipchart für Notizen der Gruppe

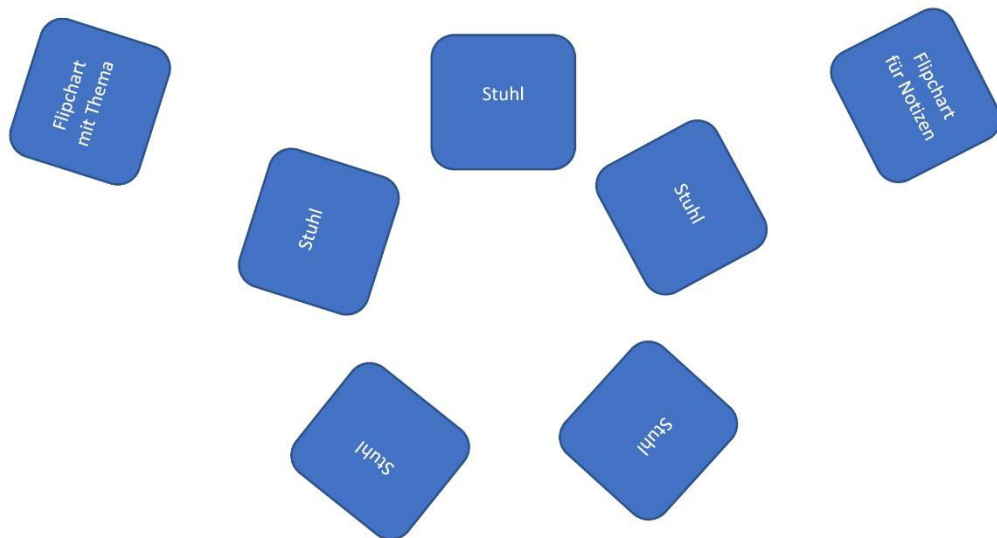
**Teilnehmer pro Durchlauf:** 5

**Vorbereitungen:** - Raum gemäß Schema vorbereiten  
- Flipchart mit Thema beschriften

#### **Ablauf:**

- 1) Instruktion in die Übung. **Dauer 3 min.**  
„Sie bekommen gleich ein Thema, über das Sie diskutieren und einen Kompromiss finden sollen. Bei der Diskussion vertreten Sie jedoch nicht Ihren eigenen Standpunkt, sondern bekommen eine Karte ausgeteilt mit einem Standpunkt, den Sie vertreten sollen. Auf jeder Karte sind 3 Beispielargumente, die für Ihren Standpunkt sprechen, notiert. Diese können Sie verwenden, müssen Sie jedoch nicht. Es ist ausdrücklich erlaubt, eigene Argumente im Rahmen Ihres Standpunktes einzubringen. Sie haben 7 min Zeit, sich mit dem Standpunkt vertraut zu machen, sobald diese ausgeteilt sind.  
Das Thema ist folgendes [Flipchart umdrehen]. Wir verteilen nun die zugehörigen Karten. Es sind keine weiteren Hilfsmittel erlaubt.“
- 2) Teilnehmer mit dem zu vertretenden Standpunkt vertraut machen lassen. **Dauer 7 min.**
- 3) Diskussion. **Dauer 25 min.**
- 4) Vorstellung des Ergebnisses.

### Schematischer Aufbau



### Themabeschriftung für Flipchart

Sie befinden sich am Ende Ihrer Ausbildung. Bisher haben Sie alles erfolgreich bestanden. Ihr Dozent schlägt Ihnen eine Abschlussfahrt im Juni vor.

Leider muss diese Entscheidung noch am gleichen Tag gefällt werden. Der Dozent teilt Ihnen mit, dass Sie 25 Minuten Zeit haben, diese zu fällen. Am Ende muss die Entscheidung kurz dargestellt werden.

Es stehen folgende Optionen zur Verfügung:

- 1) 5 Tage Mallorca, pro Person 437 € inklusive Flug, Übernachtung im 2 Sterne Hotel
- 2) 3 Tage München, inklusive Besichtigung der Berufsfeuerwehr, pro Person 290 € inklusive Busfahrt, Übernachtung in der Jugendherberge
- 3) 4 Tage Nizza, pro Person 390 € inklusive Busfahrt, Übernachtung im Hostel
- 4) 2 Tage Berlin, inklusive Besichtigung Reichstag und Berufsfeuerwehr, pro Person 250 € exklusive Bahnfahrt, Übernachtung in der Jugendherberge
- 5) 3 Tage Bodensee, pro Person 170 € inklusive Bahnfahrt (Regionalbahn), Übernachtung im 3 Sterne Hotel

<p><b>STANDPUNKT 1</b></p> <p>Sie sind für <b>Option 1</b>:</p> <p>5 Tage Mallorca, pro Person 437 € inklusive Flug, Übernachtung im 2 Sterne Hotel</p> <p><b>Argumente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Man kann sowohl Party als auch Outdooraktivitäten machen</li> <li>- Garantiert schönes Wetter</li> <li>- Die längste Option</li> </ul>	<p><b>STANDPUNKT 2</b></p> <p>Sie sind für <b>Option 2</b>:</p> <p>3 Tage München, inklusive Besichtigung der Berufsfeuerwehr, pro Person 290 € inklusive Busfahrt, Übernachtung in der Jugendherberge</p> <p><b>Argumente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachlicher Bezug durch Besichtigung der BF</li> <li>- Gute Möglichkeiten, abends auszugehen</li> <li>- Gute Möglichkeiten für Kultur</li> </ul>
<p><b>STANDPUNKT 3</b></p> <p>Sie sind für <b>Option 3</b>:</p> <p>4 Tage Nizza, pro Person 310 € inklusive Busfahrt, Übernachtung im Hostel</p> <p><b>Argumente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mediterranes Klima</li> <li>- Preis/Leistung günstig</li> <li>- Gute Möglichkeiten, abends wegzugehen</li> </ul>	<p><b>STANDPUNKT 4</b></p> <p>Sie sind für <b>Option 4</b>:</p> <p>2 Tage Berlin, inklusive Besichtigung Reichstag und Berufsfeuerwehr, pro Person 150 € exklusive Bahnfahrt, Übernachtung in der Jugendherberge</p> <p><b>Argumente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nicht zu lang</li> <li>- Politischer Bezug durch Besichtigung des Reichstags</li> <li>- Kostengünstig</li> </ul>
<p><b>STANDPUNKT 5</b></p> <p>Sie sind für <b>Option 5</b>:</p> <p>3 Tage Bodensee, pro Person 170 € inklusive Bahnfahrt (Regionalbahn), Übernachtung im 3 Sterne Hotel</p> <p><b>Argumente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Möglichkeit, später nachzukommen, wenn es terminlich nicht passt</li> <li>- Kostengünstig</li> <li>- Möglichkeit von Ausflügen in die Alpen</li> </ul>	

## 5 Aufgabe „Postkorb“

### Übung „Postkorb“

**Personal:** 2 Beobachter (davon 1 Instruktor/Übungsleiter)

**Benötigtes Material:** - Szenariokarten

- Notizpapier
- 2 Tische
- 3 Stühle

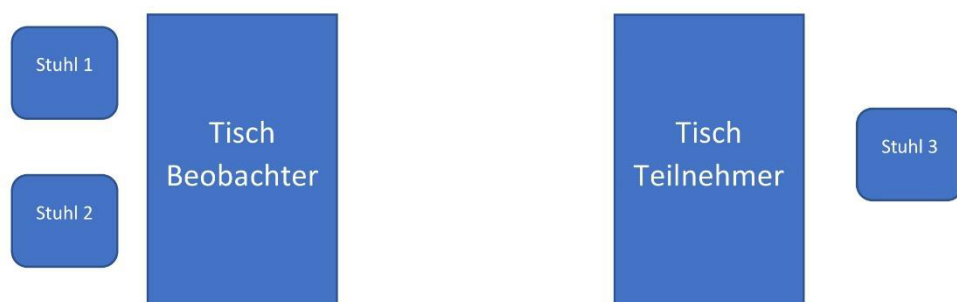
**Teilnehmer pro Durchlauf:** 1

**Vorbereitungen:** - Raum gemäß Schema vorbereiten  
- Hinweiskarten durchmischen

**Ablauf:**

- 1) Erläuterung der Aufgabe  
„Sie bekommen jetzt ein Papier auf dem eine Situation geschildert ist. Zusätzlich bekommen Sie 11 Karten mit Hinweisen, Lagekarten und Bilder zur Situation. Machen Sie sich damit vertraut. Hinweis: Die Nummerierung der Hinweise entspricht nicht der Reihenfolge der Geschehnisse.  
Anschließend beantworten Sie für sich die Fragen des Antwortformulars. Dafür haben sie 20 min Zeit. Nach Ablauf haben Sie 10 min Zeit, um uns Ihre Antworten zu erläutern. Es sind keine weiteren Hilfsmittel erlaubt.“
- 2) Bearbeitung der Aufgabe durch den Teilnehmer. **Dauer 20 min.**
- 3) Präsentation bzw. Erläuterung der Antworten durch den Teilnehmer. **Dauer 10 min.**

**Schematischer Aufbau**



### Beschreibung des Szenarios

Tag: 24.05.2017, 16:45

Sie haben soeben Ihren ersten Ausbildungstag beendet. Der Tag war geprägt durch Kennenlernen, neue Gesichter und viele Eindrücke. Vor Ihrer Ausbildung haben Sie erfolgreich Ihren Realschulabschluss absolviert.

Ihr Heimweg führt, nach einem kurzen Stück Bundesstraße, 21 km über eine Bundesautobahn und anschließend nochmals für 6 km über eine Landstraße. Als Sie auf die Autobahn auffahren, fällt Ihnen der starke Feierabendverkehr auf. Dennoch fließt der Verkehr einigermaßen.

Nachdem Sie von der Autobahn abgefahren sind, bemerken Sie nach ca. 3 km, dass ca. 300 m vor Ihnen ein Auto quer auf der Fahrbahn steht. Sie parken Ihr Fahrzeug möglichst weit rechts und schalten den Warnblinker ein.

### Hinweis 1



**Hinweis 2**



**Fahrzeug 1 – Ihr Fahrzeug**  
(Die Unfallfahrzeuge sind nicht verzeichnet)

**Hinweis 3**



(Hinweis: Bei dem gezeigten Ereignis handelt es sich um eine Übung!)

Sicht aus Fahrzeug 3



#### Hinweis 4

Der Fahrer aus Wagen 3 kommt zu Ihnen. Ist sehr aufgebracht.

„Ich brauche Ihr Warndreieck, jetzt sofort.  
Machen Sie schnell hier muss doch jemand  
absperren.“

Sie nehmen Ihr Warndreieck und stellen es 100 m hinter Ihrem  
Auto auf.

#### Hinweis 5

Sie klopfen an die Scheibe... die Frau zeigt keine Reaktion.



(Hinweis: Bei dem gezeigten Ereignis handelt es sich um eine Übung!)



**Hinweis 6**

Sie hören den Fahrer aus Wagen 4 rufen. Er ist sehr aufgebracht.

„Kann mir jemand helfen,  
ich glaube, der ist tot. Er reagiert gar nicht  
mehr. Ich brauche Hilfe hier!  
Das ganze Auto liegt auf dem drauf...“

Sie begeben sich zum Fahrer aus Wagen 4.

**Hinweis 7**

Eine Person kommt zu Ihnen.

„Haben Sie ein Handy? Jemand muss den  
Notruf anrufen!! Ich habe mein Handy doch  
erst meinem Enkel geschenkt.“

Sie bejahen und setzen einen Notruf ab.  
Die Person bedankt sich und zündet sich eine Zigarette an.

### Hinweis 8

Bei Fahrzeug 2 sehen Sie eine weibliche Person, ca. 14 Jahre alt, an die Leitplanke gelehnt. Sie schaut starr ins Leere.

Beim genaueren Hinsehen bemerken Sie eine blutige Nase.

Sie sprechen die Person an.

„Was ist passiert...wir wollten doch nur einkaufen, mit unserem neuen roten Auto...was ist mit meiner Mutter? Können Sie meine Mutter anrufen?  
Die Nummer ist [REDACTED]...“

### Hinweis 9



### Hinweis 10

Sie bemerken neben dem auf der Seite liegenden Unfallauto eine Flüssigkeitslache.

Beim Annähern riechen Sie Kraftstoff-



(Hinweis: Bei dem gezeigten Ereignis handelt es sich um eine Übung!)

### Hinweis 11

Der Fahrer aus Fahrzeug 2 kommt zu Ihnen.

„Haben Sie einen Verbandskasten?“

Sie bejahen.

„Können Sie der armen Frau im roten Auto mal einen Kopfverband machen. Ich kann doch kein Blut sehen!“

Sie verbinden der wachen Frau im roten Auto den Kopf.

### **Frage-/Antwortbogen**

Diese Fragen sollen von Ihnen in der Nachbesprechung beantwortet werden. Machen Sie sich Notizen dazu. Wenn Sie Zusammenhänge zwischen den Hinweisen erkennen, verweisen Sie bitte darauf.

- 1) Als Sie den Notruf absetzen, werden Sie nach der Anzahl der Verletzten gefragt. Wie viele sind es?
- 2) **Hinweis 8**: Wie gehen Sie hier vor? Benachrichtigen Sie die Mutter?
- 3) Als Sie den Notruf absetzen, werden Sie nach dem Unfallort gefragt. Können Sie den Ort möglichst genau eingrenzen?
- 4) Welcher Zusammenhang ergibt sich aus **Hinweis 10** zu einem oder mehreren anderen Hinweisen?
- 5) Aus den Hinweisen ergeben sich mehrere Tätigkeiten. Welche sind dies?
- 6) In welcher Reihenfolge würden Sie die Tätigkeiten abarbeiten? Warum?
- 7) Die ankommende Feuerwehr fragt Sie, ob Sie wissen, mit wie vielen Personen die Unfallautos besetzt waren?
- 8) Als Sie den Notruf absetzen, werden Sie gefragt, wie viele der Verletzten bewusstlos sind. Wie viele Verletzte sind bewusstlos?

## 6 Aufgabe „Laienreanimation“

### Übung „Laienreanimation“

**Personal:** 2 Beobachter (davon 1 Instruktor/Übungsleiter)

**Benötigtes Material:** - 1 x CPR Trainingsmodell  
(mit ausreichend Gesichtsteilen je nach Teilnehmerzahl)

- Trainings-AED
- Übungshandy
- Desinfektionstücher für CPR Trainingsmodell
- 1x Kfz-Verbandskasten DIN 13164
- 5 x Nachfüllset für Verbandskasten DIN 13164
- 1 Flipchart
- 2 Stühle

**Teilnehmer pro Durchlauf:** 2

**Vorbereitungen:**

- Raum gemäß Schema vorbereiten
- CPR Trainingsmodell vorbereiten
- Flipchart mit Guidelines BLS mit AED gemäß GRC-Poster  
„Basismaßnahmen und die Verwendung automatisierter externer  
Defibrillatoren (AED)“

**Ablauf:**

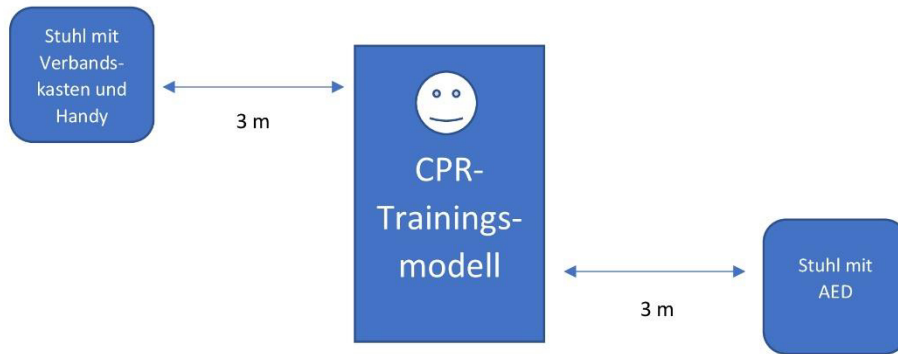
- 1) Erklärung der Guidelines. **Dauer 5 min.**
- 2) Flipchart wird nicht sichtbar zur Seite gestellt
- 3) Instruktion:  
„Es ist 17:30 Uhr, schönes Wetter, Außentemperatur 17 Grad Celsius.  
Ihr seid zusammen in einem Auto unterwegs, auf dem Rückweg von diesem  
Auswahlseminar. Am Tag zuvor habt ihr einen neuen Kfz-Verbandskasten gekauft,  
welcher noch auf der Rückbank liegt. Ebenfalls auf der Rückbank liegt ein Handy.“

In einem kleinen Ort seht ihr auf dem Bürgersteig eine Person liegen. Ihr entscheidet euch stehen zu bleiben. Es ist keine weitere Person zu sehen.

Ein paar Meter weiter hängt an einem Gebäude ein öffentlich zugänglicher AED.“

- 4) Sofortiger Beginn ohne weitere Instruktionen. **Dauer 10 min.**
- 5) Abbruch und Wiederherstellen des Raums nach Schema

### Schematischer Aufbau



# F Konzeptionelle Anwendung auf die DRK Rettungsdienst Ortenau gGmbH

## 1 Zeitplan

### ZEITPLAN TAG 1

		Personalbedarf	
08:00	Begrüßung		
08:15			
08:30			
08:45			
09:00	Gemeinschaftskunde	1 Testleiter + 1 Unterstützer	<b>Gesamt Allgemein- und Fachwissen</b>  <b>2 Personen</b> 1 Testleiter + 1 Unterstützer  (evtl. zusätzliche Unterstützung bei der Auswertung)
09:15			
09:30	PAUSE		
09:45	Naturwissenschaftl. Grundlagen	1 Testleiter + 1 Unterstützer	
10:00			
10:15	PAUSE		
10:30	Deutsche Sprache	1 Testleiter + 1 Unterstützer	
10:45			
11:00			
11:15			
11:30	PAUSE		
11:45			
12:00	Mathematische Grundlagen	1 Testleiter + 1 Unterstützer	
12:15			
12:30			
12:45			
13:00	PAUSE Auswertung Allgemein- und Fachwissen		
13:15			
13:30			
13:45	Aufwärmen	1 Testleiter	<b>Gesamt Körperliches Leistungsvermögen</b>  <b>3 Personen</b> 1 Testleiter + 2 Unterstützer
14:00			
14:15			
14:30	Liegestütze	1 Testleiter + 2 Unterstützer	
14:45			
15:00			
15:15	Kasten-Bumerang-Test	1 Testleiter + 2 Unterstützer	
15:30			
15:45			
16:00	Handkraft	1 Testleiter + 2 Unterstützer	
16:15			
16:30			
16:45	3000 m Lauf	1 Testleiter + 2 Unterstützer	
17:00			
17:15	Auswertung körperliches Leistungsvermögen		
17:30			

#### LEGENDE

Körperl. Leistungsvermögen

Allgemein- und Fachwissen

## ZEITPLAN TAG 2

	RAUM 1	RAUM 2	RAUM 3	RAUM 4
08:00	Begrüßung & Instruktion			
08:05				
08:10				
08:15				
08:20				
08:25				
08:30				
08:35				
08:40				
08:45				
08:50	<b>PRÄSENTATION 1</b>			<b>GRUPPENDISKUSSION</b> <b>3, 8, 13, 4, 9, 16</b>
08:55	10 min Vorbereitung + 5 min Präsentation			
09:00		<b>PRÄSENTATION 6</b>		
09:05		10 min Vorbereitung + 5 min Präsentation		
09:10			<b>PRÄSENTATION 11</b>	
09:15			10 min Vorbereitung + 5 min Präsentation	
09:20	<b>PRÄSENTATION 2</b>			
09:25	10 min Vorbereitung + 5 min Präsentation			
09:30		<b>PRÄSENTATION 7</b>		
09:35		10 min Vorbereitung + 5 min Präsentation		
09:40			<b>PRÄSENTATION 12</b>	<b>GRUPPENDISKUSSION</b> <b>14, 5, 10, 15, 1</b>
09:45			10 min Vorbereitung + 5 min Präsentation	
09:50	<b>PRÄSENTATION 3</b>			
09:55	10 min Vorbereitung + 5 min Präsentation			
10:00		<b>PRÄSENTATION 8</b>		
10:05		10 min Vorbereitung + 5 min Präsentation		
10:10			<b>PRÄSENTATION 13</b>	
10:15			10 min Vorbereitung + 5 min Präsentation	
10:20	<b>PRÄSENTATION 4</b>			
10:25	10 min Vorbereitung + 5 min Präsentation			
10:30		<b>PRÄSENTATION 9</b>		<b>GRUPPENDISKUSSION</b> <b>6, 11, 2, 7, 12</b>
10:35		10 min Vorbereitung + 5 min Präsentation		
10:40			<b>PRÄSENTATION 14</b>	
10:45			10 min Vorbereitung + 5 min Präsentation	
10:50	<b>PRÄSENTATION 5</b>			
10:55	10 min Vorbereitung + 5 min Präsentation			
11:00		<b>PRÄSENTATION 10</b>		
11:05		10 min Vorbereitung + 5 min Präsentation		
11:10				



11:15			<b>PRÄSENTATION 15</b>	
11:20			10 min Vorbereitung + 5 min Präsentation	<b>REANIMATION 15, 16</b>
11:25	<b>POSTKORB 1</b>			
11:30			<b>PRÄSENTATION 16</b>	5 min Instruktion
11:35			10 min Vorbereitung + 5 min Präsentation	+15 min Reanimation
11:40	20 min Bearbeitung +10 min Erläuterung	<b>POSTKORB 6</b>		
11:45				<b>REANIMATION 10, 5</b>
11:50				
11:55		20 min Bearbeitung +10 min Erläuterung	<b>POSTKORB 11</b>	5 min Instruktion +15 min Reanimation
12:00				
12:05				
12:10	<b>POSTKORB 2</b>		20 min Bearbeitung +10 min Erläuterung	<b>REANIMATION 14, 9</b>
12:15				
12:20				5 min Instruktion +15 min Reanimation
12:25	20 min Bearbeitung +10 min Erläuterung	<b>POSTKORB 7</b>		
12:30				
12:35				<b>REANIMATION 4, 13</b>
12:40		20 min Bearbeitung +10 min Erläuterung	<b>POSTKORB 12</b>	5 min Instruktion +15 min Reanimation
12:45				
12:50				
12:55	<b>POSTKORB 3</b>		20 min Bearbeitung +10 min Erläuterung	<b>REANIMATION 1, 6</b>
13:00				
13:05				
13:10	20 min Bearbeitung +10 min Erläuterung	<b>POSTKORB 8</b>		5 min Instruktion +15 min Reanimation
13:15				
13:20				
13:25		20 min Bearbeitung +10 min Erläuterung	<b>POSTKORB 13</b>	<b>REANIMATION 11, 2</b>
13:30				
13:35				5 min Instruktion +15 min Reanimation
13:40	<b>POSTKORB 4</b>		20 min Bearbeitung +10 min Erläuterung	<b>REANIMATION 7, 12</b>
13:45				
13:50				
13:55	20 min Bearbeitung +10 min Erläuterung	<b>POSTKORB 9</b>		5 min Instruktion +15 min Reanimation
14:00				
14:05				
14:10		20 min Bearbeitung +10 min Erläuterung	<b>POSTKORB 14</b>	<b>REANIMATION 3, 8</b>
14:15				
14:20				
14:25	<b>POSTKORB 5</b>		20 min Bearbeitung +10 min Erläuterung	5 min Instruktion +15 min Reanimation
14:30				
14:35				

14:40	20 min Bearbeitung +10 min Erläuterung	<b>POSTKORB 10</b>		
14:45				
14:50				
14:55		20 min Bearbeitung +10 min Erläuterung	<b>POSTKORB 15</b>	
15:00				
15:05				
15:10	<b>POSTKORB 16</b>		20 min Bearbeitung +10 min Erläuterung	
15:15				
15:20				
15:25	20 min Bearbeitung +10 min Erläuterung			
15:30				
15:35				
15:40				
15:45				

Personalbedarf
----------------

<b>Präsentation</b>	2 Beobachter	<b>Gesamt: 9 Personen</b>
<b>Postkorb</b>	2 Beobachter	
<b>Gruppendiskussion</b>	3 Beobachter	
<b>Reanimation</b>	2 Beobachter	

## 2 Personalstundenberechnung

TAG 1	<b>Allgemein- und Fachwissen</b>	1 Testleiter	1 Unterstützer	<b>Gesamt</b>
	07:00 - 14:00	7 h	7 h	14 h
	<b>Körperliches Leistungsvermögen</b>	1 Testleiter	2 Unterstützer	<b>Gesamt</b>
	13:00 - 18:00	5 h	10 h	15 h
<hr/>				
TAG 2	<b>Präsentation</b>	1 Testleiter	1 Beobachter	<b>Gesamt</b>
	08:00 -11:15	3,25 h	3,25 h	6,5 h
	<b>Postkorb</b>	1 Testleiter	1 Beobachter	<b>Gesamt</b>
	11:15 - 15:45	4,5 h	4,5 h	9 h
	<b>Gruppendiskussion</b>	1 Testleiter	2 Beobachter	<b>Gesamt</b>
	08:00 -11:15	3,25 h	6,5 h	9,75 h
	<b>Reanimation</b>	1 Testleiter	1 Beobachter	<b>Gesamt</b>
	11:15 - 15:15	4 h	4 h	8 h
<hr/>				
	<b>GESAMT</b>	<b>30,25 h</b>	<b>32 h</b>	<b>62, 25 h</b>
	<b>TAG 1</b>	29 h		
	<b>TAG 2</b>	33,25 h		
<hr/>				
	<b>GESAMT PERSONALSTUNDEN</b>	<b>62,25 h</b>		

## G Eidesstattliche Erklärung

Jost, Jonas

Matrikelnummer: XXXXXXXXXX

Studiengang: Rettungsingenieurwesen

Ich versichere hiermit, dass ich die vorliegende Bachelorarbeit mit dem Thema „Das Berufsbild Notfallsanitäter: Entwicklung eines Anforderungsprofils für Auszubildende und Methoden der Personalauswahl“ ohne fremde Hilfe selbstständig verfasst und nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet habe. Wörtlich oder dem Sinn nach aus anderen Werken und dem Internet entnommene Stellen sind unter Angabe der Quellen kenntlich gemacht.

Hamburg, den 23.06.2017

Jonas Jost