

Abschlussbericht

Unterarbeitsgruppe 2.B

„Ausbildung der ehrenamtlichen Angehörigen
der Feuerwehren in NRW“

Formblatt zur Datenübersicht

Leitung der UAG Karl-Heinz Brakemeier
Unterarbeitsgruppenmitglieder: Dr. Klaus Block, Dieter Grefe, Jonathan Maag, , Jens Ulrich Plöger, Wolfgang Rumpf, Klaus Thrien, Hans-Georg Trilken, Rainald Thiemann, Maik Hobrath, Manfred Behrens, Mario Fuhlen
Betreuung der Unterarbeitsgruppe: <ul style="list-style-type: none">• Fabian Bröß (Geschäftsstelle Projekt FeuerwEhrensache)• Nils Vollmar (Geschäftsstelle Projekt FeuerwEhrensache)• Philipp Haffner (Geschäftsstelle Projekt FeuerwEhrensache)
Vorhabensbezeichnung: Etablierung des kompetenzorientiertes Lernens in der Ausbildung ehrenamtlicher Feuerwehrangehöriger in NRW
Laufzeit des Vorhabens: 07.2013 bis 06.2017
Berichtszeitraum: 07.2013 bis 11.2016

Inhaltsverzeichnis

Formblatt zur Datenübersicht	I
Inhaltsverzeichnis	II
1 Management Summary	1
2 Ausführlicher Bericht	2
2.1 Ausgangslage	2
2.2 Ausbildungsbuch / -nachweisbuch	5
2.3 Pilotprojekt	6
2.4 Ergebnisse	8
2.4.1 Feuerwehr Hamm – LZ Uentrop.....	9
2.4.2 Feuerwehren Minden-Petershagen-Porta Westfalica.....	12
2.4.3 Feuerwehren im Märkischen Kreis.....	15
2.4.4 Feuerwehren im Kreis Siegen-Wittgenstein	19
2.4.5 Feuerwehren im Kreis Lippe	21
2.5 Schlussfolgerung / These.....	22
Anhänge	25

1 Management Summary

Eine allgemeine Veränderung der Arbeitsbedingungen (größere Beanspruchung, Verdichtung und Flexibilisierung) und eine zu beobachtende Änderung des Freizeitverhaltens beeinflusst die Verfügbarkeit von ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen.

Den obengenannten Herausforderungen sowie demografischen und gesellschaftlichen Entwicklungen muss daher mit einer ebenso flexibilisierten und angepassten (ehrenamtlichen) Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehren begegnet werden. In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, dass eine zunehmende Technisierung immer nur mit dem Einklang der dazugehörigen Ausbildung zum gewünschten Einsatzergebnis führt.

Die Anerkennung von bereits erlangten Kenntnissen, sowohl aus der Jugendfeuerwehr, als auch aus der Berufsausbildung ist aktuell aus der FwDV 2 nicht ableitbar. Viele Lehrinhalte wiederholen sich mehrfach in der gesamten Ausbildung eines Feuerwehrangehörigen, ohne dass diese Inhalte durch die Teilnehmer im Nachgang zur Ausbildung auch angewendet werden können bzw. müssen. Gewisse Ausbildungsthemen mehrfach in Prüfungen nachzuweisen und hierfür Zeit zu investieren demotiviert die Mannschaft zusätzlich.

Das Modell des „vollständigen Handelns“ ist seit vielen Jahren Grundlage für die Vermittlung und Erarbeitung von Lehrinhalten in den Schulen und in der Berufsausbildung. Eine Anwendung dieses Modells auf die ehrenamtliche Ausbildung der Feuerwehkräfte ist in der FwDV 2 noch nicht abgebildet. Viele Jugendliche sind mit der „alten“ Methode und dem Methodenwechsel bei der Vermittlung der Lernziele aus der Dienstvorschrift daher überfordert.

Bei dem Ziel, die Ausbildung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen modularer zu gestalten und an die mittlerweile anerkannten Berufsausbildungsmethoden anzupassen unterstützte die Universität Duisburg-Essen. Das hierbei erstellte Handbuch mit exemplarischen Lernfeldern und Ausbildungssituationen ist die Basis für eine praxisorientierte und zukunftsweisende Ausbildung der ehrenamtlichen Feuerwehrleute in NRW.

2 Ausführlicher Bericht

2.1 Ausgangslage

An die Feuerwehren im gesamten Land werden hinsichtlich der Ausbildung Anforderungen gestellt, die sich aus dem geltenden Feuerschutzrecht (BHKG), den bestehenden Feuerwehrdienstvorschriften (FwDVen), Unfallverhütungsvorschriften (UVV) sowie der Laufbahnverordnung FF und weiteren Vorgaben ergeben. Neben dem Ziel der Vermeidung von Unfällen durch den sicheren Umgang mit dem vorhandenen feuertechnischem Gerät muss gewährleistet sein, dass der Bürger im ganzen Land zu jeder Zeit die gleiche Qualität an Hilfeleistung gemäß dem am Schadensort vorhandenen Gefahrenpotential erfährt.

Eine immer größere Beanspruchung und Verdichtung sowie Flexibilisierung der Arbeit bietet immer weniger Zeit für ehrenamtliche Tätigkeit. Zudem hat die Veränderung im Freizeitverhalten den Effekt, dass auch hier Jugendliche nicht mehr über längere Zeiträume für die Ausbildung zur Verfügung stehen.

Mit demografischen und gesellschaftlichen Veränderungen haben auch die Feuerwehren zu kämpfen. Hinzu kommt, dass eine zunehmende Technisierung der Einheiten alleine nicht immer zu einem besseren Einsatzergebnis führt. Eine nicht der einsatztaktischen Stärke und Ausrüstung angepasste Ausbildung verfehlt ihr Ziel.

Zurzeit können in der Jugendfeuerwehr Mädchen und Jungen im Alter von zehn bis 18 Jahren aufgenommen werden. Die Tätigkeiten bestehen je zur Hälfte aus feuerwehrspezifischen Aufgaben und allgemeiner Jugendarbeit. Die feuerwehrspezifische Ausbildung wird durch Ablegen der Jugendflamme und –Leistungsspanne nachgewiesen. Eine Anerkennung der Ausbildung im Sinne der FwDV 2 erfolgt nicht und führt dazu, dass viele Ausbildungsinhalte nach dem Wechsel in die Einsatzabteilung wiederholt werden müssen. Eine größere Fluktuation lässt sich zwischen dem Sechzehnten und dem Achtzehnten Lebensjahr feststellen. Als Grund wird oftmals „keine Lust mehr“ genannt, was in Einzelgesprächen oft mit fehlender Motivation begründet wird.

In der Schullandschaft hat es in den letzten Jahren ein Paradigmenwechsel hinsichtlich der Vermittlung und der Erarbeitung von Lerninhalten gegeben. Wurde früher ein wissensorientiertes Lernen bevorzugt (was wird den Teilnehmern vermittelt) steht heute ein kompetenzorientiertes Lernen im Vordergrund. Mit diesen Lernvoraussetzungen kommen die Jugendlichen in die Feuerwehrausbildung und können mit der Lehrmethode nichts mehr anfangen.

Die Ausbildung in der aktiven Abteilung gliedert sich im Wesentlichen in vier Bereiche:

- Ausbildung im Standort (Übungsabende).
- Ausbildung in der Kommune (Grundausbildung nach FwDV 2).
- Ausbildung auf Kreisebene (weiterführende Ausbildung nach FwDV 2).
- Ausbildung auf Landesebene (Führungsausbildung nach FwDV 2).

Die Ausbildung auf kommunaler Ebene beginnt in der Regel in einer Zeit (18. Lebensjahr), in der sich die Jugendlichen in der Vorbereitung auf das Abitur oder in der Berufsausbildung befinden.

Sie ist nach der FwDV 2 und dem RdErl. des Innenministeriums NRW vom 21. Dezember 2005 in folgende Bereiche gegliedert:

- Ausbildung zum Truppmann (160 Stunden)
- Ausbildung zum Atemschutzgeräteträger (25 Stunden)
- Ausbildung zum Sprechfunker (16 Stunden)
- Ausbildung an Feuerwehrfahrzeugen und –geräten des Standortes (nicht benannt, ca. 35 Stunden)
- Ausbildung zum Truppführer (80 Stunden)

Neben den Angehörigen der Jugendfeuerwehr gibt es auch Interessenten, die sich als „Quereinsteiger“ im Erwachsenenalter in der Feuerwehr ehrenamtlich engagieren wollen. Den Feuerwehrdienst könnten die meisten Interessenten mit ihren persönlichen Umständen und dem privaten Umfeld in Einklang bringen. Der Zeitaufwand der derzeit für die Ausbildung aufgebracht werden soll, ist hingegen für die meisten ein Ausschlusskriterium.

Gleichermaßen wie bei Jugendlichen mit der bisherigen wissensorientierten Lehrmethode Probleme auftreten, ist das Lernen im Erwachsenenalter nach diesen Methoden eine Herausforderung. Interessenten, bei denen das schulische Lernen bereits längere Zeit zurückliegt, finden sich hier nur schwer ein.

Eine über den tatsächlichen Bedarf hinaus geplante Ausbildung überlastet die Kräfte der ehrenamtlichen Einheiten. Viele Ausbildungsinhalte wiederholen sich lehrgangsübergreifend. Eine deutliche Trennung von der Ausbildung „Truppmann“ und „Truppführer“ kann in den Lehrgängen praktisch nicht umgesetzt werden.

In der praktischen Ausbildung zum „Truppmann“ müssen die Teilnehmer in den Übungen auch die Aufgabe eines Truppführers übernehmen. Viele Inhalte der o.g. Richtlinien werden nur zur Prüfung gelernt und am Standort, mangels Ausstattung, nicht mehr angewendet.

Die Ausbildung der Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehren ist in der Feuerwehr-Dienstvorschrift 2 „Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehren“ aus dem Jahr 2003 geregelt, die im Land Nordrhein-Westfalen per Erlass durch das damalige Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen eingeführt wurde und lediglich in einzelnen Punkten (letzter Stand: Januar 2012) bis heute angepasst wurde.

Die bundesweite Vergleichbarkeit der Ausbildung ist dadurch gegeben, dass die oben genannte Dienstvorschrift in einer bundesweiten Arbeitsgruppe erarbeitet und in den Ländern per Erlass eingeführt wurde. Die alte, bestehende Dienstvorschrift wurde unter Berücksichtigung der damaligen anerkannten Regeln der Erziehungswissenschaften erarbeitet und kennt daher Lernzielstufen, Groblernziele und Feinlernziele. Die Lehrmethode des wissensorientierten Lernens ist heute nicht mehr zeitgemäß. Sie wurde in den meisten Ausbildungsberufen bereits durch die Methode des kompetenz- und handlungsorientierten Lernens ersetzt. Die Auszubildenden werden nach heutigem Standard daran gemessen, welche Fähigkeiten sie besitzen und nicht länger daran, welches Wissen sie für eine Prüfung auswendig gelernt haben. Vergleiche hierzu auch Papier der Kultusministerkonferenz 1996 (Lernfelder / Lernfeldansatz).

Neben einer inhaltlichen Überarbeitung, verbunden mit einer Neustrukturierung der Aufgaben die sich in den letzten Jahren erheblich verändert haben, gilt es auch die neuen erziehungswissenschaftlichen Erkenntnisse umzusetzen und für den Feuerwehrbereich individuell zu formulieren. In der modernen Didaktik spricht man heutzutage von Lernfeldern und erreichten Kompetenzen der Teilnehmer.

Im Rahmen des Projektes Feuerwehrensache hat die Unterarbeitsgruppe Ausbildung festgestellt, dass im Rahmen der Ausbildung zu viel Zeit vergeht, bis der einzelne Feuerwehrangehörige einsatztauglich ist. Dies führt gerade bei jungen Leuten zu Motivationsproblemen. Zusätzlich fallen die berufliche bzw. schulische Ausbildungszeit und die Ausbildung bei der Feuerwehr oftmals zusammen, so dass die zeitliche Verdichtung für die Jugendlichen eine erhebliche Belastung darstellt.

Die Unterarbeitsgruppe hat unter anderem erkannt, dass die Anerkennung ziviler Ausbildungsinhalte ein wichtiger Aspekt ist. Die Anerkennung fällt jedoch schwer, weil sich die Beschreibung der Fähigkeiten in der zivilen Ausbildung bereits auf Kompetenzen bezieht.

Durch die bessere Vergleichbarkeit wäre auch eine Verzahnung von hauptberuflichen und ehrenamtlichen Feuerwehrqualifikationen möglich.

Ziel eines neuen Ausbildungskonzeptes ist es nicht die Qualität der bisherigen Ausbildung in Frage zu stellen und die Ausbildung zu kürzen, sondern eine bedarfsgerechte Ausbildung nach dem Motto „Was muss jemand in meiner Feuerwehr können, um die Aufgaben in meiner Feuerwehr zu bewältigen?“ zu etablieren. In den Feuerwehren sollen den örtlichen Anforderungen entsprechend ausgebildete Einsatzkräfte vorhanden sein. Daraus ergibt sich, dass eine Einsatzkraft alle Geräte auf dem Fahrzeug seiner Löscheinheit sicher bedienen kann.

Ein besonders wichtiger Gesichtspunkt ist, dass Jugendliche in den eigenen Jugendfeuerwehren bereits in vielen Themen ausgebildet wurden und Fähigkeiten mitbringen, die man ihnen nicht in einem Lehrgang zusätzlich vermitteln muss. Hier gilt es besonders die feuerwehrinterne Organisation zu verbessern, um bereits vorhandenen Mitglieder schneller zu binden.

2.2 Ausbildungsbuch / -nachweisbuch

Mit einem Ausbildungsnachweisbuch soll es möglich sein, dass einzelne Kompetenzen bei anderen Feuerwehren erworben und dokumentiert werden können. Wenn jemand aus beruflichen Gründen an einzelnen Unterrichten eines Lehrgangs nicht teilnehmen kann, besteht für ihn die Möglichkeit diese Teile in anderen Feuerwehren zu absolvieren.

In einem Ausbildungsbuch sollen die Kompetenzen bescheinigt werden, die zum Dienst in der Feuerwehr im eigenen Standort notwendig sind. Wenn bestimmte Geräte nicht am Standort vorhanden sind, dann braucht der Angehörige der Feuerwehr die Ausbildung an diesen Geräten nicht zu absolvieren.

Kenntnisse, die nicht bei der Feuerwehr erworben wurden (z. B. Beruf, Studium), sind auch für die Feuerwehr nützlich und müssen nicht noch einmal erworben werden, sondern sollen anerkannt werden.

Neben der Neustrukturierung, der Entschlackung und der bedarfsgerechten Ausbildung müssen von nun an Kompetenzen beschrieben werden. Dieser Ansatz entspricht dem praxisorientierten Tätigkeitsfeld der Feuerwehren. Es ist hierbei wichtig, dass das erlangte Wissen in einer praktischen Tätigkeit angewendet wird. Jedem Feuerwehrangehörigen soll ein individuelles Ausbildungsnachweisbuch zur Verfügung gestellt werden.

2.3 Pilotprojekt

2.3.1 Auftrag

Durch die Unterarbeitsgruppe 2.B des Projektes Feuerwehrsache sind die Inhalte der Ausbildung für die ersten zwei Ausbildungsschritte eines ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen in einem Ausbildungshandbuch beschrieben worden. Die ersten drei Ausbildungsstufen des Handbuches umfassen die grundlegenden Tätigkeiten der Feuerwehrangehörigen ohne Spezialausbildung. Sie umfassen: (Angegeben sind jeweils Arbeitstitel)

Ausbildungsstufe A

Tätigkeiten im Arbeitsbereich der Feuerwehr außerhalb des Gefahrenbereiches

Ausbildungsstufe B

Tätigkeiten im Gefahrenbereich außerhalb des Innenangriffs

Ausbildungsstufe C

Vornahme von technischem Gerät und Verhalten im Innenangriff

Anmerkung: Bei der Erstellung der Ausbildungsgrundlagen im erteilten Auftrag an die Universität Duisburg-Essen (UDE) wurden die Ausbildungsstufen weiter spezifiziert und angepasst. Die Ausbildungsstufen wurden wie folgt festgelegt:

Ausbildungsstufe A

Tätigkeiten des Feuerwehrangehörigen *außerhalb des Gefahrenbereichs*

Ausbildungsstufe B (Basis)

Tätigkeiten des Feuerwehrangehörigen *außerhalb des Innenangriffs*

Ausbildungsstufe B (Zusatzausbildungen)

Tätigkeiten des Feuerwehrangehörigen, die eine spezifische technische Ausbildung erfordern und zum Innenangriff berechtigten (z. B. Atemschutzgeräteträger)

Ausbildungsstufe C

Führungsfunktionen in einer nicht selbstständigen taktischen Einheit (Unterführer und Vorbereitung Gruppenführer) und Unterstützung des Einsatzleiters

Im Jahr 2015 wurden Infoveranstaltungen in den Pilotkommunen durchgeführt. Am IdF NRW fanden Veranstaltungen und Workshops zur Themenerläuterung für die Multiplikatoren der teilnehmenden Kommunen statt.

In den Pilotkommunen (Kreise und Gemeinden) sind die ersten Ausbildungsveranstaltungen nach neuem Schema realisiert und sind zu evaluieren.

Die beteiligten Kreise sind:

- Märkischer Kreis
- Kreis Siegen-Wittgenstein
- Kreis Lippe

Die beteiligten Gemeinden sind:

- Ahlen (Westf.)¹
- Hamm¹
- Minden²
- Petershagen²
- Porta Westfalica²

¹ Ausbildungsgemeinschaft Ahlen (Westf.) - Hamm

² Ausbildungsverbund Minden-Petershagen-Porta Westfalica

Nach der Idee, die Ausbildung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen an die neuen Kompetenzziele anzupassen, wurden durch die Unterarbeitsgruppe in verschiedenen Workshops exemplarische Beispiele von Lernsituationen erarbeitet. Die ausführliche Erarbeitung aller Lernfelder und -situationen sollte, auf Grund des Umfangs, an einen externen Dienstleister vergeben werden. Hierzu verfasste die UAG in Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle des Projektes Feuerwehrensache ein Leistungsverzeichnis, welches als Grundlage für eine öffentliche Ausschreibung im Oktober 2015 erstellt wurde. Die Angebotsfrist hierfür endete am 11. Januar 2016.

Den Zuschlag für die „Wissenschaftliche Erarbeitung von Lernfeldern und Beschreibung von Lernkompetenzen in der Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehr“ erhielt die Universität Duisburg-Essen (Fachgebiet Wirtschaftspädagogik / Berufliche Aus- und Weiterbildung am Institut für Berufs- Weiterbildung).

Der zeitliche Verlauf, die Arbeitspakete sowie die Ergebnisse der Ausarbeitung sind dem Abschlussbericht der Universität Duisburg-Essen zu entnehmen.

2.4 Ergebnisse

Die Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Erarbeitung von Lernfeldern und Beschreibung von Lernkompetenzen in der Ausbildung in der Freiwilligen Feuerwehr sind dem Abschlussbericht der Universität Duisburg-Essen zu entnehmen.

Die beteiligten Pilotkreise und –kommunen haben im großen Teil ihre Grundausbildung nach dem neuen Schema des kompetenzorientierten Lernens umgesetzt. Um die Ergebnisse hieraus abzuschöpfen und für eine Evaluation bereitzustellen, fanden im Dezember 2016 / Januar 2017 Experteninterviews zwischen der Geschäftsstelle des Projektes FeuerwEhrensache und dem leitenden Ausbilder des Pilotkreises / der Pilotkommune statt.

Hierfür wurden mit der Leitung der UAG 2.B folgende Leitfragen entwickelt:

Phase 1: Vorfeld / Projektbeginn

- Welche Defizite haben Sie im Vorfeld zum Pilotprojekt im Bereich der Ausbildung ehrenamtlicher Fw-Angehörigen gesehen?
- Mit welcher Erwartungshaltung sind Sie in das Projekt gestartet?

Phase 2: Projektplanung / Erarbeitung

- Wie hoch war der Arbeitsaufwand in Ihrem Kreis / Ihrer Kommune, um das Pilotprojekt zu planen / erarbeiten?
- War es, Ihrer Meinung nach, ein vertretbarer Aufwand im Gegensatz zum Nutzen?
- Sind Ihre Erfahrungen bei der Planung / Erarbeitung des Projektes im größeren Teil positiv oder negativ?
- (Ergänzung um kurze Schilderung der Erfahrungen)
- Welche Lehrgangsmodule haben Sie nach der "neuen Art" bei sich im Kreis geplant? (Bitte nach Möglichkeit Lehrgangsplan etc. einreichen!)

Phase 3: Projektdurchführung

- Wie hoch war der Arbeitsaufwand in Ihrem Kreis / Ihrer Kommune, um das Pilotprojekt durchzuführen im Gegensatz zur bisherigen Verfahrensweise?
- War es, Ihrer Meinung nach, ein vertretbarer Aufwand im Gegensatz zum Nutzen?
- Sind Ihre Erfahrungen bei der Durchführung des Projektes im größeren Teil positiv oder negativ?
- (Ergänzung um kurze Schilderung der Erfahrungen)
- Welche Lehrgangsmodule haben Sie nach der "neuen Art" bei sich im Kreis durchgeführt? (Bitte nach Möglichkeit Lehrgangsplan etc. einreichen!)

- Wurden geplante Module nicht durchgeführt? Wenn ja, warum?
- Statistik: Wie viele Feuerwehrangehörige haben die jeweiligen Module besucht / bestanden?

Phase 4: Resümee / Ausblick

- Wurden Ihre Erwartungen durch das Pilotprojekt erfüllt?
- Welche Verbesserungen sehen Sie im Nachgang zum Pilotprojekt im Bereich der Ausbildung ehrenamtlicher Fw-Angehörigen?
- Welche Defizite sehen Sie im Nachgang zum Pilotprojekt im Bereich der Ausbildung ehrenamtlicher Fw-Angehörigen?
- Welchen Ablauf fand die Zusammenarbeit zwischen der UAG „Ausbildung“ und ihrem Pilotkreis?
- Sonstige Bemerkungen / Anregungen / Wünsche ?

Die Ergebnisse der einzelnen Interviews finden sich im folgenden Text, eine Zusammenfassung der Ergebnisse befindet sich darunter.

2.4.1 Feuerwehr Hamm – LZ Uentrop

Interview durchgeführt am: 22.12.2016

Interviewdauer: ca. 43 Minuten

Interviewpartner:

- Frank Müller, Feuerwehr Hamm, LZ Uentrop
- Nils Vollmar, Geschäftsstelle des Projektes FeuerwEhrensache

Vorwort / Phase 1

Als Pilotpartner fungierte der Löschzug Uentrop der Feuerwehr Hamm, der z.Zt. aus rund 45 Kameradinnen und Kameraden besteht. Durch eine Rundmail der Feuerwehr Hamm ist die Einheit auf das Projekt aufmerksam geworden. In den letzten Jahren wurde beobachtet, dass die zeitliche Belastung neuer Kameraden durch Lehrgänge am Wochenende zu Demotivation führt. Dies ist sowohl bei Quereinsteigern als auch bei Jugendfeuerwehrmitgliedern zu beobachten, die viele Kenntnisse bereits mitbringen und im Grundlehrgang das Wissen erneut vermittelt bekommen. Beim Einstieg in die Feuerwehr müssen der reguläre Übungsdienst der Einheit (2x im Monat werktags) sowie die vorgesehenen Lehrgänge der Grundausbildung (rund 16 Wochenenden Sa/So) besucht werden, was einen immensen Zeitaufwand bedeutet.

Die Erwartung bei der Durchführung des Projektes bestand darin, die Ausbildung nach dem neuem Schema flexibler zu gestalten und so die Lehrinhalte der Stufe A-C in den regulären Dienstabend der Freiwilligen Feuerwehr einzubauen. Die zeitliche Belastung an den Wochenenden sollte so verringert und die frühzeitige Integration in die Einheit verbessert werden. Der Löschzug steht hinter dem Ziel des Projektes, neue Kameraden schneller für den Einsatzdienst bereit zu machen, um sie schnellstmöglich einsetzen zu können. Die neuen Kameraden können so noch früher Erfahrungen im Einsatzdienst sammeln, als es vorher möglich war.

Am Anfang des Jahres 2016 schlossen insgesamt acht Kameradinnen / Kameraden des LZ Uentrop den Lehrgang „Ausbilder in der Feuerwehr“ (F_Ausbilder) erfolgreich ab. Der Schulungsleiter, Hans-Georg Trilken, ist ebenfalls Mitglied der UAG 2.B und bildete die Einheit bereits auf das neue Schema des kompetenzorientierten Lernens aus.

Phase 2 / Phase 3

Im Anschluss wurden die neuen Unterrichtsverlaufspläne erstellt, so dass im April 2016 das erste Modul der Stufe A mit sechs Teilnehmern beginnen konnte. Bis Oktober 2016 wurden alle Themen der Stufe A ausgebildet. Durch die Integration in den regulären Übungsabend der Einheit fand die Ausbildung zweimal im Monat werktags statt und dauerte jeweils ca. 1,5 – 2 Stunden.

Hieran schloss sich eine Wiederholungsphase an, die vermutlich noch bis Januar 2017 dauern wird. Feuerwehrmitglieder, die bei einem bestimmten Thema gefehlt haben, haben so die Möglichkeit, Kompetenzen nachträglich zu erwerben. Die Anerkennung von Lehrinhalten aus der Jugendfeuerwehr wurde bislang nicht vollzogen, soll aber in Zukunft eingebaut werden.

Eckdaten

- In 2016 ausgebildete Teilnehmer nach Stufe A: **6**
 - dafür genutzte Ausbildungszeit: rund 16 Ausbildungsdienste à 1,5-2 Std.
- In 2016 ausgebildete Teilnehmer nach Stufe B: **0** (da noch kein Konzept vorlag)

Der Planungs-, Erarbeitungs- und Durchführungsaufwand gegenüber dem Nutzen war, laut Aussage des Löschzuges, vollkommen gerechtfertigt und hat sich gelohnt. Durch den großen Pool an Ausbildern (acht Kameraden, geschult nach neuem Schema) und die Durchführung während des regulären Übungsdienstes war die Ausbildung stets gewährleistet. Die Erfahrungen hierbei waren durchweg positiv.

Schwierigkeiten in der Umsetzung gab es bei Themen, die nur in der Theorie vermittelt werden konnten, so z.B. das Thema „Rechte und Pflichten“. Dieses Thema war, aus Sicht des Löschzuges, nur nach der Lehrmethode der reinen

Wissensvermittlung durchzuführen, was einen Gegensatz zur Kompetenzvermittlung darstellt. Der Themenblock „Rechte und Pflichten“ gilt zudem als zu speziell, als dass es durch jeden beliebigen Ausbilder ausgebildet werden könnte.

Phase 4

Die oben geschilderten Erwartungen durch das Projekt wurden erfüllt. Die zeitliche Belastung an den Wochenenden konnte verringert und die frühzeitige Integration in die Einheit verbessert werden. Einige Übungen führte der Löschzug gemeinsam mit den bereits fertig ausgebildeten und teilweise jahrelang tätigen Feuerwehrmitgliedern durch. Es war hierbei zu beobachten, dass sich diese Übungsweise positiv auf die Integration in den Löschzug auswirkte, da die Kameraden nun noch früher (nämlich in ihrer Lernphase) in ihr neues Umfeld eingewöhnt werden.

Dies geht zu Lasten der frühen Netzwerkbildung und Kameradschaft mit anderen Einheiten. Da jedoch weitere Lehrgänge auf Stadtebene anschließen (z.B. Sprechfunker, Atemschutzgeräteträger etc.) ist dieser Effekt nicht erloschen, sondern lediglich verschoben. Zum Zeitpunkt des Interviews war die Stufe A durch die Wiederholungsphase noch nicht gänzlich abgeschlossen, so dass noch kein Kamerad im Einsatzdienst tätig war. Verlässliche Erkenntnisse hierzu können erst in der Jahresmitte 2017 erfasst werden.

Als Bindeglied zur Unterarbeitsgruppe diente das UAG-Mitglied und Dozent des IdF NRW, Hans-Georg Trilken. Die Zusammenarbeit mit der UAG und der Universität Duisburg-Essen verlief durchweg positiv.

Ab Februar 2017 werden wieder acht neue Feuerwehrmitglieder nach Stufe A des Projektes FeuerwEhrensache ausgebildet, hinzu kommt die Fortbildung der 2016er Kameraden in Stufe B. Die Ausbildung soll parallel laufen, so dass die sechs „alten“ und acht „neuen“ Mitglieder zusammen üben. Die „neuen“ Kameraden erlangen hierbei die Kompetenzen der Stufe A, die „alten“ Kameraden vertiefen bereits ihr Können und erlangen die Stufe B.

Eckdaten

- In 2017 geplante Teilnehmer nach Stufe A: **2**
 - dafür geplante Ausbildungszeit: rund 15 Ausbildungsdienste à 1,5-2 Std.
- In 2017 geplante Teilnehmer nach Stufe B: **6** (Stufe A aus 2016)
 - dafür geplante Ausbildungszeit: rund 22 Ausbildungsdienste à 1,5-2 Std.

Bei den dargestellten Schwierigkeiten mit reinen Theorie-Themen sollte überlegt werden, bestimmte Module zentral auf Stadtebene anzubieten. Das Thema „Rechte und Pflichten“ ist eines davon. So könnte ein Ausbilder, der dieses Thema sicher beherrscht, sein Wissen an alle Kameradinnen und Kameraden auf Stadtebene

weitergeben. Die reinen Praxis-Themen der Module A-C können weiterhin auf Ebene der Löschzüge / -verbände durchgeführt werden.

Die Durchführung der Ausbildung nach neuem Schema wäre nicht möglich gewesen, wenn nicht eine große Anzahl an Ausbildern für den Löschzug geschult worden wäre. Die Anzahl von acht Ausbildern auf 45 Feuerwehrmitglieder ist eine sehr hohe Quote, die leider nicht in jeder Einheit abgebildet werden (können). Nur durch eine entsprechend hohe Zahl an (methodisch-didaktisch und fachlich) qualifizierten Ausbildern wird eine so flexible Ausbildung auf Ebene der Löschzüge erst möglich. Die geringe Anzahl an Lehrgangsplätzen am IdF NRW gibt die Praxis so leider nicht wieder. Das Thema „Ausbildung der Ausbilder“ steht noch über der Durchführung der Kompetenzvermittlung nach neuer Art – denn durch diese wird die neue Lehrmethode erst möglich.

Als Grundlage für die weitere Arbeit nach neuem Schema ist die Verlängerung des MIK-Erlasses zur Ausbildung im Projekt FeuerwEhrensache unabdingbar. Nur so kann die Anerkennung der Lehrinhalte nach FwDV 2 gesichert werden.

Um die Grundausbildung (vergleichbar mit der alten Art „Truppmann“ + „Truppführer“) vollständig abzuschließen, fehlt den Teilnehmern die Stufe C. Diese ist durch die Universität Duisburg-Essen nicht erarbeitet worden, da dies nicht Teil des Vertrages zwischen MIK NRW und der Uni Duisburg-Essen war. Damit die betreffenden Kameradinnen / Kameraden, die nun schon Stufe A und im nächsten Jahr Stufe B absolvieren, auch ihre Grundausbildung abschließen können, ist die Ausarbeitung der Stufe C essentiell. Eine Anschlussvereinbarung mit der Universität Duisburg-Essen ist anzustreben.

Im Verlauf des Projektes entstand der Wunsch, dass über das Projekt intensiver in der (Feuerwehr-) Öffentlichkeit berichtet werden sollte. Auch die Bereitstellung von Informationsmaterial auf der projekteigenen Webseite sei noch ausbaufähig gewesen.

2.4.2 Feuerwehren Minden-Petershagen-Porta Westfalica

Interview durchgeführt am: 04.01.2017

Interviewdauer: ca. 65 Minuten

Interviewpartner:

- Christoph Bulmahn, Ausbildungsleiter der Feuerwehr Porta Westfalica
- Nils Vollmar, Geschäftsstelle des Projektes FeuerwEhrensache

Vorwort / Phase 1

Der Ausbildungsverbund der Städte Minden, Porta Westfalica und Petershagen besteht seit 2008. Bereits zu diesem Zeitpunkt wurde die Grundausbildung der

Feuerwehrangehörigen (alt TM Modul 1-4 sowie Atemschutzgeräteträger und Sprechfunker) nach dem „Kölner System“ in 18 Module gegliedert. Das System findet in der Stadt Köln ebenfalls Anwendung, von daher rührt auch der Name. Zur Einführung dieses Modulsystems und die Bildung des Ausbildungsverbundes haben die Erfahrungen geführt, dass die bisherige Ausbildungsform in Lehrgangsböcken am Wochenende für die Teilnehmer eine große zeitliche Belastung darstellte und Flexibilität kaum vorhanden war. Sollte ein Lehrgangsteilnehmer aus Zeitgründen nicht teilnehmen können, musste er vor 2008 teilweise bis zu einem Jahr warten, damit er den betreffenden Lehrgang nachholen konnte. So verlängerte sich auch die Zeit bis zu dem Ausbildungsstand, mit dem das Feuerwehrmitglied mit in den Einsatz fahren konnte.

Beginnen kann das Feuerwehrmitglied mit der kleingegliederten Modulausbildung nach dem 16. Geburtstag. Ausgenommen sind hier die Lehrgänge Sprechfunker und Atemschutzgeräteträger, da gesetzliche Vorgaben hier gegen sprechen.

Unterstützt durch eine eigens programmierte, webbasierte Software wird das Lehrgangsgeschehen abgebildet. Die Software gibt dem Feuerwehrmitglied selbst die Möglichkeit, die Anmeldung für die nächsten Module vorzunehmen, sich zu verwalten und Lehrgangsunterlagen herunterzuladen. Die Ausbilder können mit der Software die Lehrgangsplanung vornehmen, Ausbildungsunterlagen elektronisch bereitstellen und sind stets aktuell darüber im Bilde, wie sich bestimmte Teilnehmerzahlen entwickeln. Die Einheitsführer der Feuerwehren wiederum haben über die Software einen Einblick in den Ausbildungsstand ihrer Mitglieder.

Die Module werden in allen drei Städten zu verschiedenen Zeiten angeboten. So finden gewisse Module unterhalb der Woche statt (i.d.R. 18:30 Uhr - 21:45 Uhr = 4 Unterrichtseinheiten), andere am Samstag (i.d.R. 08:00 - 17:00 Uhr = 10 Unterrichtseinheiten). Der Sonntag wurde für den regulären Lehrgangsbetrieb nicht mehr genutzt, um den ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen einen Ruhetag zu gewähren.

Ziel der weiteren Modularisierung der Lehrgänge war die Qualitätsverbesserung und Homogenisierung der angebotenen Ausbildungsthemen über den gesamten Ausbildungsverbund.

Im Jahr befinden sich permanent rund 150 Feuerwehrangehörige innerhalb der Modulausbildung auf verschiedenen Ebenen. Dabei sind sowohl komplette

„Neustarter“ als auch „Halbfertige“ und „Absolventen“. Durch die höhere Flexibilisierung bestehen unterschiedliche Durchlaufzeiten von Ausbildungsbeginn bis Ausbildungsende. Angepasst an die persönliche Lebenssituation sind Durchlaufzeiten von 13 Monaten (bisher schnellster Durchläufer) bis zu rund zwei oder in Extremfällen mehreren Jahren möglich. Im Jahr schließen jeweils rund 30-50 Absolventen ihre Grundausbildung im Ausbildungsverbund ab.

Mit der höheren Flexibilisierung einhergehend war und ist ein höherer Organisationsaufwand. Ohne die softwaregesteuerte Unterstützung des Lehrgangsbetriebes wäre eine Organisation der neuen Modulausbildung, nach Aussage des Ausbildungsverbundes, kaum möglich gewesen. Die hohe Flexibilität fordert jedoch auch den Lehrgangsteilnehmern ein hohes Maß an Selbstorganisation ab. Da die Anmeldung zu den Modulen durch den Teilnehmer selbst erfolgen muss, ist ein Nachfassen durch den Einheitsführer oder Ausbildungsbeauftragten mit einem höheren Aufwand verbunden. Eine Anerkennung von Lehrinhalten aus der Jugendfeuerwehr oder beruflicher Vorbildung ist noch nicht erfolgt, jedoch ist dies mittelfristig vorgesehen.

Die Ausbildung nach dem, durch die UAG 2.B und die Universität Duisburg-Essen, erarbeiteten Stufenmodell A-C erfolgte nicht. Zur Anwendung kam das eingangs erwähnte „Kölner System“ mit 18 Modulen. Eine Umstellung der Lehrmethode auf „Kompetenzvermittlung“ erfolgte noch nicht.

Phase 2 / Phase 3

Es wurde begonnen, die Lehrmethode im sogenannten „Modul 0“ (Feuerwehrkompass - Rechtliche Grundlagen / Aufgaben der Feuerwehr etc.) auf die Kompetenzvermittlung umzustellen. Für das Jahr 2017 ist vorgesehen, die Module des Atemschutzgeräteträgerlehrgangs auf die Methode der Kompetenzvermittlung umzustellen. Der faktische Einstieg in das Projekt Feuerwehrensache erfolgte erst im Sommer 2016, voran gegangen war eine lange Findungsphase mit der UAG 2.B. Aus diesem Grund ist eine Auswertung des Projektes für den Ausbildungsverbund Minden-Porta Westfalica-Petershagen nicht möglich, da noch nicht genügend Erfahrungen im Realbetrieb vorliegen.

Phase 4

Trotz noch nicht auswertbarer Erkenntnisse aus dem Lehrgangsbetrieb, bestehen Herausforderungen für die Feuerwehren. Als große Aufgabe wurde die Qualifikation der Ausbilder für die neue Methode der Kompetenzvermittlung identifiziert. Innerhalb des Ausbildungsverbundes arbeiten ca. 80 ehrenamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder in der Modulausbildung mit, die im großen Teil die „alte“ Methode der Wissensvermittlung erlernt haben und diese teilweise viele Jahre schon praktizieren. Diese Ausbilder nun alle gleichermaßen auf die neue Lehrmethode auszubilden, wohlgermerkt ebenfalls im Ehrenamt, erscheint als große Hürde zur Umsetzung. Hier erhoffte und erhofft sich der Ausbildungsverbund eine höhere Unterstützung durch das Projekt, die bis dato noch nicht gänzlich geliefert werden konnte.

Durch die relativ lange Findungsphase (der Ausbildungsverbund fühlt sich erst seit Sommer 2016 richtig „im Boot“) ist aus der Sicht des Pilotpartners viel Zeit verstrichen, die nicht im Sinne des Projektes genutzt werden konnte. Bis heute ist die Aufgabenverteilung zwischen Pilotpartner und UAG 2.B nicht abschließend geklärt.

Ebenfalls ist es Wunsch des Pilotpartners, ein landesweit vernetztes System zur Mitgliederverwaltung, gerade auch vor dem Hintergrund des durch die Modularisierung höheren Verwaltungsaufwands, zu etablieren. Lehrgangsdaten könnten so in einer Software an Dritte Stellen „übergeben“ werden. So wäre es z.B. möglich, dass ein Mitglied in der kleinsten Einheit in die Software eingepflegt wird und sein Ausbildungsstand stets aktuell (teilweise von der Einheit, teilweise von der ausbildenden Stelle) gehalten wird. Sollte das Mitglied auf Kreis- oder Landesebene einen Lehrgang besuchen, könnten die Daten innerhalb der Software direkt an die Ausbildungsstätte im Kreis oder an das IdF NRW übermittelt werden. Eine Pflege der Daten kann also auf der untersten Ebene erfolgen, vorgeordnete Bereiche haben stets Zugriff auf aktuelle Daten.

2.4.3 Feuerwehren im Märkischen Kreis

Interview durchgeführt am: 22.12.2016

Interviewdauer: ca. 45 Minuten

Interviewpartner:

- Dieter Grefe, stv. Kreisbrandmeister Märkischer Kreis und Mitglied UAG 2.B
- Nils Vollmar, Geschäftsstelle des Projektes FeuerwEhrensache

Vorwort / Phase 1

Als Pilotpartner fungierten 4 von 15 Feuerwehren des Märkischen Kreises (namentlich Altena, Halver, Nachrodt-Wieblingwerde und Werdohl) sowie die Werkfeuerwehr Thyssen-Krupp VDM in Altena. Die verbleibenden Feuerwehren befinden sich derzeit in „abwartender“ Haltung zum Projekt und wollen gegebenenfalls auf gewonnene Erkenntnisse aufbauen. Einer der stv. Kreisbrandmeister des Märkischen Kreises, Dieter Grefe, ist ebenfalls Mitglied der UAG 2.B und hat die Projektidee in seinen Kreis getragen.

Organisatorisch wird die derzeitige Truppmann-Ausbildung (TM) im Märkischen Kreis auf Gemeindeebene durchgeführt, teilweise arbeiten mehrere Gemeinden im Verbund. Die Truppführer-Ausbildung (TF) erfolgt auf Kreisebene. Viele Inhalte der Truppführer-Ausbildung sind, nach Meinung des Märkischen Kreises, reine Wiederholungs-Themen aus der Truppmann-Ausbildung. Dies wiederum belastet die Teilnehmer doppelt und somit unnötig. Hinzu kommen oft Irritationen, da die Lehrinhalte von TM- und TF-Lehrgang nicht aufeinander abgestimmt sind und die Lehrmeinung von Gemeinde- zu Kreisebene differiert. Dies erschwert den Lehrgangsteilnehmern das Lernen.

Auf Kreisebene bestand schon länger der Gedanke, dass komplette Grundausbildungssystem auf neue Füße zu stellen und anders zu strukturieren. Die Idee des Projektes FeuerwEhrensache tragen die beteiligten Gemeinden mit und haben ihrer Ausbildung hiermit eine neue Grundlage gegeben. Die Grundausbildung findet im Märkischen Kreis in gesonderten Terminen außerhalb der regulären Übungsdienste statt (i.d.R. am Wochenende). Es besteht die Erwartungshaltung, die TM- und TF-Ausbildung zu kombinieren, um somit doppelte Inhalte (und somit zeitliche Belastungen) abzubauen. Der Rahmen soll vom Projekt FeuerwEhrensache gegeben werden, die Ausgestaltung des Schemas bleibt bei den Feuerwehren.

Phase 2 / Phase 3

Der Aufwand, die Ausbildung nach neuer Methode und planen und durchzuführen wird vom Pilotpartner höher als bei der regulären Methode eingeschätzt. Insbesondere die Erstellung der Unterrichtsverlaufspläne erfordert einen hohen Zeitaufwand. Hierzu muss jedoch beachtet werden, dass dieser Aufwand einmalig höher ist und sich, nach mehrfacher Durchführung nach neuer Methode, automatisch wieder verringert bzw. angleicht. Der Nutzen hieraus ist jedoch, nach Meinung der Pilotpartner, vollkommen gerechtfertigt.

Im Verlauf des Jahres 2016 fanden in den kreisangehörigen Kommunen verschiedene Ausbildungsveranstaltungen nach neuem Schema statt, an denen insgesamt zirka 45 Feuerwehrangehörige (etwa zur Hälfte Angehörige der

Jugendfeuerwehren) teilnahmen. Die Wiederholung der Themen bzw. Nachschulung der fehlenden Kameraden wurde individuell durchgeführt. Die Anerkennung von Lehrinhalten aus der Jugendfeuerwehr soll in Zukunft eingebaut werden.

Eckdaten

- In 2016 ausgebildete Teilnehmer nach Stufe A: **rund 45**
- In 2016 ausgebildete Teilnehmer nach Stufe B: **0** (da noch kein Konzept vorlag)

Phase 4

Die oben geschilderten Erwartungen durch das Projekt wurden nur zum Teil erfüllt, da die Stufen „B“ und „C“ mangels Kompetenzbeschreibungen noch nicht ausgebildet werden konnten. Hier besteht der Wunsch, dass insbesondere die Stufe C noch durch das Projekt erarbeitet wird, da sich zur Zeit 45 Kameraden am Anfang der Ausbildung befinden und ansonsten den Anschluss verlieren könnten. Eine Anschlussvereinbarung mit der Universität Duisburg-Essen ist anzustreben.

Ebenso fehlt bislang eine Verlängerung des MIK-Erlasses, der die Ausbildung nach neuer Methode auf sichere Füße stellt. Nur so wird die vollständige Ausbildung bis einschließlich Stufe C nach neuem Modell und die Anerkennung der Lehrinhalte nach FwDV 2 gesichert werden.

Die Ausarbeitung der Stufe B wurde zum Ende des Jahres 2016 vollendet, so dass die Ausbildung dieser Themenreihe im Jahr 2017 erfolgen kann. Rein planerisch und vorbehaltlich der ausstehenden Ausarbeitung soll im Jahr 2017 auch die Stufe C ausgebildet werden.

Eckdaten

- In 2017 geplante Teilnehmer nach Stufe A: **rund 45**
- In 2017 geplante Teilnehmer nach Stufe B: **rund 45** (Stufe A aus 2016)
- In 2017 geplante Teilnehmer nach Stufe C: **rund 50**

Ein wesentlicher Punkt, der beim Projektpartner aufgefallen ist, befasst sich mit dem Thema „Ausbildung der Ausbilder“. Eine gute Ausbildung steht und fällt mit dem betreffenden Dozenten. Die Methode, Kompetenzen statt Wissen zu vermitteln, müssen erst einmal die Ausbilder beherrschen. Der ohnehin überschaubare Pool an ehrenamtlichem Personal, die Ausbildung in der Feuerwehr betreiben muss sich dieser neuen Herausforderung stellen. Es ist für einige Ausbilder jedoch schwer, sich nach jahrelanger Erfahrung mit der Wissensvermittlung auf die neue Methode umzustellen und hiermit ebenfalls eine zeitliche Herausforderung auf sich zu nehmen.

Nur durch eine entsprechend hohe Zahl an (methodisch-didaktisch und fachlich) qualifizierten Ausbildern wird eine so flexible Ausbildung erst möglich. Die geringe Anzahl an Lehrgangsplätzen am IdF NRW gibt die Praxis so leider nicht wieder. Das Thema „Ausbildung der Ausbilder“ steht noch über der Durchführung der

Kompetenzvermittlung nach neuer Art – denn durch diese wird wiederum die neue Lehrmethode erst möglich. In der Summe wird das aktuell immer noch bestehende Defizit bei der ausreichenden Ausbildung der Ausbilder gesehen, die es zu verbessern gilt.

Die Verfahrensweise mit anderen Lehrgängen (Sprechfunke, ABC, Atemschutzgeräteträger) muss analog überdacht werden. Aus Sicht des Pilotpartners macht es wenig Sinn, nur die Grundausbildung nach neuem Modell zu überarbeiten. Andere Lehrgänge sollten folgen und die Ausbildung weiter flexibilisieren.

Die gewünschte Flexibilisierung der Ausbildung wurde beim Projektpartner erreicht. Eine, wie gewünscht, flexiblere Ausbildung in der Feuerwehr bedeutet jedoch gleichzeitig einen höheren Aufwand, insbesondere *gleichzeitig einen höheren Aufwand, insbesondere* im Bereich der Organisation (wer hat wann an welchem Ausbildungsteil teilgenommen?). Jede Feuerwehr muss für sich entscheiden, ob sie diesen Weg gehen möchte und die nötigen Personal- und Zeitressourcen hierfür zur Verfügung stellen kann.

Als Unterstützung dieser flexibleren Ausbildungsorganisation wäre eine Softwarelösung denkbar. Ausbildungsthemen z.B. für einen kompletten Kreis könnten so einfacher organisiert und dargestellt werden, über eine Mitgliederverwaltung könnten die geschulten Kompetenzen elektronisch hinterlegt werden. Wenn jede Feuerwehr wiederum durch eine webbasierte Lösung auf die Datenbank zugreifen könnte, stellt dies eine verwaltungsseitige Entlastung dar.

Als Bindeglied zur Unterarbeitsgruppe diene das UAG-Mitglied und stv. Kreisbrandmeister des Märkischen Kreises, Dieter Grefe. Die Zusammenarbeit mit der UAG und der Universität Duisburg-Essen verlief positiv.

2.4.4 Feuerwehren im Kreis Siegen-Wittgenstein

Interview durchgeführt am: 20.12.2016

Interviewdauer: ca. 40 Minuten

Interviewpartner:

- Jonathan Maag, Feuerwehr Wilnsdorf und Mitglied UAG 2.B
- Philipp Haffner, Geschäftsstelle des Projektes FeuerwEhrensache

Vorwort / Phase 1

Am Pilotprojekt nahmen die Feuerwehren des Kreises Siegen-Wittgenstein als Pilotpartner teil. Hierbei ist zu beachten, dass nicht in allen Kommunen im Projektzeitraum ein entsprechender Ausbildungsbedarf bestand. Einzelne Ausbildungsstufen konnten nur in wenigen Gemeinden durchgeführt werden. Als Schnittstelle zwischen der Unterarbeitsgruppe 2.B und den Ausbildungsbeauftragten der Feuerwehren im Kreis fungierte Jonathan Maag.

Die bisherigen Ausbildungen zum Truppmann (TM) bzw. Truppführer (TF) erfolgt größtenteils in den Gemeinden oder im Verbund mehrerer Kommunen auf Kreisebene. Die Verantwortlichen für die Ausbildung sehen hierbei die fehlende Flexibilität und die starke Ausrichtung auf theoretische Lerninhalte als Schwachpunkte an. Vielfach werden auch einzelne Ausbildungsthemen mehrfach und inkohärent in den einzelnen Ausbildungen behandelt. Insgesamt ist nach Ansicht des Projektpartners das bisherige System zu sehr an der Theorie und zu wenig an der Praxis orientiert. Von Seiten der Ausbildungsbeauftragten wünscht man sich eine Flexibilisierung der Lehrinhalte um bedarfsgerechter und mit mehr Praxisrelevanz ausbilden zu können. Die fehlende Relevanz vieler Theorieeinheiten führe häufig zu einem gestiegenen Desinteresse.

Zu Projektbeginn bestand bei einigen Pilotfeuerwehren die Erwartungshaltung, dass im Rahmen des Vorhabens ein fertiger Ausbildungsplan bzw. Unterrichtsverlaufplan den Feuerwehren zur Verfügung gestellt wird. Nach einer entsprechenden Vorstellung des Projekts stand bei den Projektbeteiligten das Potential der Mitgestaltung und das Interesse an der methodisch, didaktische Vorgehensweise im Fokus. In dieser Phase stoß Herr Maag auch zur Unterarbeitsgruppe (UAG) hinzu und konnte damit im weiteren Projektverlauf eine wichtige Schnittstelle zwischen Kreis und UAG bilden.

Phase 2

Die beteiligten Pilotfeuerwehren entschieden sich in den Planungen mehrheitlich für eine Kombination aus der klassischen Lehrgangsform und einer Integration von Ausbildungsmodulen in den Dienst- und Ausbildungsbetrieb der einzelnen Feuerwehren. Erforderliche Grundlagen (beispielsweise Rechtsgrundlagen) sollten in

der bisherigen Lehrgangsform erfolgen, die Vertiefung und Spezifizierung soll dann an den einzelnen Standorten im Laufe eines Jahres erfolgen.

Zur Planung und Abstimmung eines kreisweit einheitlichen Konzepts trafen sich die Ausbildungsverantwortlichen zu vier gemeinsame Sitzungen. Der Aufwand hierfür wurde als angemessen angesehen. Ein erhöhter Aufwand oblag der Funktion, die das Wissen und die Informationen aus der Unterarbeitsgruppe an die Pilotfeuerwehren vermitteln musste. Dieser Mehraufwand ist sicherlich auch der Tatsache geschuldet, dass erst verzögert ein Bindeglied zwischen den Ausbildungsverantwortlichen und der UAG existierte. Diese Auftaktphase und der damit verbundene Aufwand werden im Nachgang insgesamt kritisch gesehen.

Phase 3

Im Projektzeitraum nahmen mit Ausnahme von einer Kommunen, in der kein Ausbildungsbedarf bestand, alle Feuerwehren an der Ausbildung der Stufe A teil. Mit der Ausbildungsstufe B haben kreisweit nur noch drei Kommunen begonnen. Dies ist allerdings hauptsächlich auf die an den Standorten noch laufende Ausbildung der Stufe A im ersten Jahr zurückzuführen. Insgesamt haben im Verlauf des Jahres 2016 rund 140 Feuerwehrangehörige die Ausbildungsstufe A abgeschlossen.

Die Grundlagen wurden hierbei in klassischer Unterrichtsform ausgebildet. Die Tatsache, dass es keine vorgegebenen Ausbildungs- bzw. Unterrichtsverlaufspläne gab, führte bei der Durchführung zu einem sehr hohen Aufwand seitens der Pilotpartner, der einem Vielfachen des bisherigen entsprochen hat. Eine durchgängige Beschreibung in Form eines Modulhandbuches hätte den Improvisationsbedarf der Ausbilder deutlich reduziert. Der Mehraufwand würde sich erwartungsgemäß nach mehrfacher Durchführung der Ausbildung nach neuer Methode auch wieder verringern. Als positiv wird die Tatsache angesehen, dass sich die Ausbilder mit ihrer bisherigen Ausbildung auseinandersetzen mussten und Situationen für den Kompetenzerwerb schaffen. Ob der Nutzen den Aufwand jedoch ausgleicht kann, nach Meinung der Pilotpartner, erst langfristig beurteilt werden.

Phase 4

Die beteiligten Ausbilder ziehen insgesamt eine eher positive Bilanz des Projekts, wenn auch das Projekt in einigen Punkten hinter ihren Erwartungen zurück blieb.

Seitens des Projektpartners wird die Einrichtung eines Medienzentrums durch das Land gefordert. Hier könnten beispielsweise Lehrgangsunterlagen, Musterverlaufspläne und Vorschläge zur Unterrichtsgestaltung allen Feuerwehren bzw. den Ausbildern zugänglich gemacht werden. Dies würde insgesamt auch zu einer äußeren Standardisierung der Ausbildung in NRW beitragen. Als weiteren Hauptpunkt, der im Rahmen des Projekts den Partnern aufgefallen ist, gilt es die Anpassung bzw. Neuordnung der Ausbildung der Ausbilder vorwegzustellen.

Für einige Ausbilder stellte die Umstellung von der rein wissensorientierten hin zu einer kompetenzorientierten Ausbildung eine besondere Herausforderung dar, bei der sie durch entsprechende Fortbildungsangebote unterstützt werden sollten. Des Weiteren ergibt sich, nach Ansicht der Pilotpartner, aus der Umstellung Ausbildung auch ein entsprechende geänderter Bedarf an neuen Ausbildern. Das bisherige Angebot sei hierfür nicht ausreichend.

Seitens des Pilotpartners wird insbesondere auch auf die Anpassung bzw. Angleichung bei anderen Neufassungen bzw. Überarbeitungen von Feuerwehrausbildungen hingewiesen.

Die Zusammenarbeit zwischen der wissenschaftlichen Begleitung durch die Universität Duisburg-Essen und den UAG-Mitgliedern sowie zu den Pilotpartnern wird am Ende positiv bewertet. Ohne eine entsprechende Schnittstelle zwischen der Unterarbeitsgruppe und den beteiligten Verantwortlichen wäre nach Ansicht der Pilotpartner eine vernünftige Ausbildung nicht durchführbar gewesen.

Abschließend sieht der Pilotpartner die Notwendigkeit die neue Ausbildung und ihre Vor- und Nachteile langfristig zu evaluieren.

2.4.5 Feuerwehren im Kreis Lippe

Allgemein

Sechzehn Feuerwehren im Kreis Lippe gehörten zu den Pilotpartnern im Projekt. Im Projektzeitraum übernahm Herr Plöger, Leiter der Feuerwehr Detmold die Schnittstelle zwischen der Unterarbeitsgruppe und den beteiligten Ausbildungsbeauftragten. Des Weiteren hatte der Kreisbrandmeister des Kreises Lippe, Karl-Heinz Brakemeier, die Leitungsfunktion der Unterarbeitsgruppe übernommen. Hierdurch kann die Kommunikation und die Zusammenarbeit zwischen der UAG und den Beteiligten im Kreis positiv bewertet werden.

Im Kreis Lippe wurde verschiedene Ansätze zur Umsetzung der kompetenzorientierten Ausbildung durchgeführt. Der aktuelle Entwicklungsstand im Projekt stelle nur einen Zwischenschritt dar. Eine Fortführung der Neustrukturierung der gesamten Ausbildung wird als empfehlenswert gesehen.

2.5 Schlussfolgerung / These

Die bisherigen Ausbildungsmethoden in der Feuerwehr sind veraltet und müssen dringend modernisiert werden.

Im Rahmen des Projekts wurde bestätigt, dass die bisherigen Ausbildungsmethoden nicht mehr zeitgemäß sind. Sie müssen dringend durch modernere, flexiblere und praxisbezogene Methoden abgelöst werden.

Die neu definierten Module können Teil des regulären Übungsdienstes jeder Einheit werden.

Die Ausbildungsinhalte sollen von der bisherigen, starren Lehrgangsform in eine modular gegliederte Form geändert werden. Hierdurch wird eine Integration in den regulären Übungs- und Ausbildungsdienst aller Feuerwehr-Einheiten möglich. Der Zeitaufwand für die Ausbildung eines jeden Feuerwehrangehörigen kann dadurch verringert werden, dass einzelne Module direkt in der Einheit und nicht erst in einem separaten Lehrgang erworben werden können.

Frühzeitige Ausbildung ermöglicht frühzeitige Einsatzbefähigung.

Zur Anerkennung und Wertschätzung der Jugendfeuerwehrangehörigen ist eine frühestmögliche Einsatzbefähigung anzustreben. Diese wiederum kann nur durch einen frühzeitigen Ausbildungsbeginn erreicht werden. Die UAG spricht sich für einen Ausbildungsbeginn Jugendlicher mit der Vollendung des 16. Lebensjahres aus. Hierdurch wird der Übergang von der Jugendfeuerwehr zur Einsatzabteilung erleichtert und eine rechtzeitige Mitgliederbindung forciert.

Standortübergreifende Ausbildung ermöglicht nötige Flexibilität.

Was in den Fahrschulen schon jahrelange Praxis ist, ist in der Feuerwehr wünschenswert: Durch die Vereinheitlichung der Ausbildungsmodule kann es möglich werden, bestimmte Kompetenzen bei benachbarten Einheiten zu erwerben. Nötig ist hierbei eine ausreichende Kommunikation der Einheiten untereinander. Dem einzelnen Feuerwehrangehörigen wird auf diese Weise eine flexible Gestaltung seiner Feuerwehrausbildung ermöglicht und der Einklang mit Familie, Beruf und sonstiger Freizeitgestaltung hergestellt.

Gegenseitige Anerkennung von Ausbildungsinhalten ergibt Ausbildungsverkürzung ohne Qualitätsverluste.

Erworbene Kompetenzen aus der Jugendfeuerwehr müssen in allen Ausbildungsstufen gleichwertig anerkannt werden. Die Gesamtdauer der einzelnen Ausbildungsstufen kann so verkürzt werden. Die Qualität der Ausbildung verringert sich hierdurch nicht, da das Jugendfeuerwehrmitglied die Kompetenz bereits erlangt hat.

Es muss ebenso die Möglichkeit geschaffen werden, Kompetenzen aus dem Berufsleben anzuerkennen, die deckungsgleich oder höherwertig zu den Modulinhalten sind. Beispiele hierfür sind:

- Vollwertige Anerkennung von Kompetenzen eines Rettungsassistenten, keine erneute Absolvierung des Moduls „Erste-Hilfe“
- Anerkennung von Kompetenzen eines KFZ-Mechanikers, keine erneute Absolvierung von Lehrinhalten „Motorenkunde“ in der Ausbildung zum Maschinisten
- Anerkennung von Kompetenzen eines Schornsteinfegers, keine erneute Absolvierung von Lehrinhalten „Kaminbrand“ in der Grundausbildung

Folgerichtig ist eine, bei der Feuerwehr erworbene Kompetenz im Berufsleben durchaus hilfreich und sollte ebenso anerkannt werden. Zusätzlich entsteht auch hier ein zeitlicher Vorteil für den Feuerwehrangehörigen. Beispiele hierfür sind:

- Anerkennung von grundsätzlichen Feuerwehr-Kompetenzen für den betrieblichen „Brandschutzhelfer“ bzw. „Brandschutzbeauftragten“
- Anerkennung von Erste-Hilfe-Kurs für den betrieblichen Ersthelfer bzw. zur Erlangung des Führerscheins
- Anerkennung von Lehrinhalten „Gerätewart“ für betriebliche Betriebsmittelprüfungen (z. B. Leitern, Anschlagmittel, Spanngurte)

Zentrale Strukturen in der Ausbildung entlasten die ehrenamtlichen Ausbilder der Feuerwehren.

Als zentrale Aus- und Fortbildungsstätte hält das Land Nordrhein-Westfalen das IdF NRW vor. Im Schwerpunkt werden hier Feuerwehr-Führungskräfte ausgebildet. Das Institut sollte eine zentrale Rolle bei der Ausbildung aller Feuerwehrangehörigen in NRW erhalten. Es kann mit der zentralen Bereitstellung von einheitlichem Lehrmaterial/ -plänen und Hilfestellung eine große Entlastung für die ehrenamtlichen Ausbilder der Feuerwehren darstellen.

Regionale Übungszentren sind die 2. Stufe des kompetenzorientierten Handlungsmodells.

Weg von der Wissensvermittlung, hin zur Erlangung von Kompetenzen – so hat es sich die UAG 2.B auf die Fahnen geschrieben. Um diese Szenarien auch unter realen Bedingungen üben zu können, sind einheitliche, regionale Übungszentren (z.B. auf Regierungsbezirks- oder Kreisebene) zu etablieren. Die Übungsszenarien müssen so konstruierbar und dort darstellbar sein, dass die Übungskünstlichkeit sinkt und der Teilnehmer sich vollständig auf sein Handeln konzentrieren kann. Viele Feuerwehren haben keine ausgeprägten Übungsmöglichkeiten – teilweise kann noch nicht einmal das Löschen mit Wasser geübt werden.

Auf die neuen Modelle der Feuerwehrmitgliedschaft muss in der Ausbildung reagiert werden.

Das BHKG gibt nun die Möglichkeit, auch Kameradinnen und Kameraden außerhalb des Einsatzdienstes in die Feuerwehr aufzunehmen und für Aufgaben außerhalb des Einsatzes einzusetzen. Auch diese Personen müssen eine Basis an Feuerwehrwissen aufweisen, um den Ablauf und den Aufbau der Feuerwehr kennenzulernen. Die erarbeiteten Module müssen hierauf angepasst werden.

Ehrenamtliche Ausbildung muss professionalisiert werden.

Nicht nur der Einsatzdienst, sondern auch die Ausbildung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen geschieht zum großen Teil ehrenamtlich. In der Theorie muss jeder Ausbildungsleiter hierfür eine nachgewiesene Eignung besitzen. In der Praxis ist dies nicht abschließend gewährleistet, da es an motivierten Ausbildern, die gleichzeitig die Voraussetzungen besitzen mangelt. Der Zeitaufwand der Ausbildung ist, ebenso wie die Zeit, die der Teilnehmer investieren muss, extrem hoch. Eine Professionalisierung bzw. Unterstützung durch hauptamtliches Personal, wie es z.B. die Bundesanstalt THW neuerdings betreibt, würde das Ehrenamt um ein hohes Maß entlasten.

Kompetenzorientiertes Handeln in allen Ausbildungsstufen

Im Projekt der Universität Duisburg-Essen konnte, aus Zeit- und Budgetgründen, nicht die gesamte FwDV 2 bzw. nur die Ausbildungsstufen A-B erarbeitet werden. Es ist anzustreben, diese Ausarbeitung zu forcieren. Andernfalls würden die Kameraden, die jetzt nach dem neuen Modulsystem ausgebildet werden, nicht vollständig ausgebildet werden können.

Anhänge

Anerkennungsschreiben des MIK