



Baden-Württemberg

LANDESFEUERWEHRSCHULE

Luca Ruchser
Brandreferendar
Landesfeuerweherschule Baden-Württemberg

Fachartikel

Einsatzverfahren für Ausbildungspersonal der Feuerweherschulen

Facharbeit gemäß § 20 Abs. 1 VAP2.2-Feu NRW

Bruchsal, den 20.10.2023

Aufgabenstellung

Die Aus- und Fortbildung der Führungskräfte der Feuerwehren findet an den Landesfeuerweherschulen bzw. den entsprechenden Bildungseinrichtungen der Länder statt. Die Landesfeuerweherschulen selbst werden nicht oder nur kaum in die Gefahrenabwehr eingebunden. Fehlen dem Lehrpersonal entsprechende Einsatzerfahrungen? Gibt es Möglichkeiten, dass das Lehrpersonal entsprechende Erfahrungen sammeln könnte? Könnte hiervon unter Umständen auch die Gefahrenabwehr profitieren?

Skizzieren Sie ein effektives Konzept, durch welches Lehrpersonal der Feuerweherschulen weiterhin an Einsätzen teilhaben könnte. Beachten Sie hierbei auch die zeitlichen Einschränkungen, denen die Feuerweherschulen durch immer weiter steigende Ausbildungsbedarfe unterliegen. Stellen Sie Vor- und Nachteile eines solchen Konzeptes dar und beurteilen Sie aus Ihrer Sicht die Notwendigkeit und die Möglichkeiten zur Umsetzung.

Hinweis:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Facharbeit das generische Maskulinum verwendet. Sofern nicht anderweitig kenntlich gemacht, beziehen sich die verwendeten Personenbezeichnung auch gleichermaßen auf weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten.

Abkürzungsverzeichnis

IdF NRW	Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen
JAZ	Jahresarbeitszeit
LFS	Landesfeuerwehrschule(n)

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Graphische Darstellung Auswahl-Option (eigene Darstellung, 2023).....	8
Abbildung 2: Graphische Darstellung Freitextantwort (eigene Darstellung, 2023)	9
Abbildung 3: Graphische Darstellung Skalen-Frage (eigene Darstellung, 2023)	9
Abbildung 4: Graphische Darstellung sechsstufige Skala (eigene Darstellung, 2023)	9
Abbildung 5: Fragenstruktur (eigene Darstellung, 2023)	16
Abbildung 6: Frage A001: Einsatzpraktika vorgesehen (eigene Darstellung, 2023).....	18
Abbildung 7: Frage B001: Ist-Anteil Einsatzpraktika an JAZ (eigene Darstellung, 2023)	19
Abbildung 8: Frage B002: Soll-Anteil Einsatzpraktika an JAZ (eigene Darstellung, 2023)	19
Abbildung 9: Frage B003: Gründe für Einführung Einsatzpraktika (eigene Darstellung, 2023).....	20
Abbildung 10: Frage B004: Qualität Ausbildung und Einsatzpraktika (eigene Darstellung, 2023)	20
Abbildung 11: Frage B005: Freiwilligkeit Einsatzpraktika (eigene Darstellung, 2023).....	21
Abbildung 12: Frage B006: Einsatzfunktion Einsatzpraktika (eigene Darstellung, 2023)	21
Abbildung 13: Frage B007: Auswahl Einsatzfunktion (eigene Darstellung, 2023)	22
Abbildung 14: Frage B008: Mitarbeit Fachabteilung während Einsatzpraktika (eigene Darstellung, 2023)	22
Abbildung 15: Frage B009: Bearbeitung Angelegenheiten LFS während Einsatzpraktika (eigene Darstellung, 2023)	23
Abbildung 16: Frage B010: Einsatzpraktika und Personalgewinnung (eigene Darstellung, 2023).....	23
Abbildung 17: Frage B011: Einsatzpraktika und Personalfluktuations (eigene Darstellung, 2023)	24
Abbildung 18: Frage B012: Kompensation Abwesenheit Ausbilder (eigene Darstellung, 2023)	24
Abbildung 19: Frage B013: Prozentualer Anteil Kompensation der Abwesenheit (eigene Darstellung, 2023)	25
Abbildung 20: Frage B014: Andere Kompensationsmaßnahmen (eigene Darstellung, 2023)	25
Abbildung 21: Frage C001: Einsatzpraktika in Planung (eigene Darstellung, 2023)	26
Abbildung 22: Frage C002: Einsatzpraktika wünschenswert (eigene Darstellung, 2023)	26
Abbildung 23: Frage C003: Soll-Anteil Einsatzpraktika an JAZ (eigene Darstellung, 2023)	27
Abbildung 24: Frage C004: Verbesserung Qualität Ausbildung durch Einsatzpraktika (eigene Darstellung, 2023)	27
Abbildung 25: Frage C005: Freiwilligkeit Einsatzpraktika (eigene Darstellung, 2023)	28
Abbildung 26: Frage C006: Einsatzfunktion Einsatzpraktika (eigene Darstellung, 2023)	29
Abbildung 27: Frage C007: Auswahl Einsatzfunktion (eigene Darstellung, 2023).....	30
Abbildung 28: Frage C008: Mitarbeit Fachabteilung während Einsatzpraktika (eigene Darstellung, 2023)	30
Abbildung 29: Frage C009: Bearbeitung Angelegenheiten LFS während Einsatzpraktika (eigene Darstellung, 2023)	31
Abbildung 30: Frage C010: Einsatzpraktika und Personalgewinnung (eigene Darstellung, 2023)	31
Abbildung 31: Frage C011: Einsatzpraktika und Personalfluktuations (eigene Darstellung, 2023)	32
Abbildung 32: Frage C012: Kompensation Abwesenheit Ausbilder an LFS (eigene Darstellung, 2023) ..	32

Abbildung 33: Frage C013: Prozentualer Anteil Kompensation Abwesenheit (eigene Darstellung, 2023)	33
Abbildung 34: Frage C014: Andere Kompensationsmaßnahmen (eigene Darstellung, 2023)	33
Abbildung 35: Frage C015: Warum Einsatzpraktika nicht sinnvoll (eigene Darstellung, 2023)	33
Abbildung 36: Frage D001: originäre Einsatzaufgaben vorhanden (eigene Darstellung, 2023)	34
Abbildung 37: Frage D002: Anteil originäre Einsatzaufgaben an JAZ (eigene Darstellung, 2023)	34
Abbildung 38: Frage D003: Anteil Unterrichtseinheiten an Gesamtwoche Ausbilder (eigene Darstellung, 2023)	35
Abbildung 39: Frage D004: weitere Anmerkungen (eigene Darstellung, 2023)	36
Abbildung 40: Kombinierte Darstellung B002/C003 (eigene Darstellung, 2023)	37
Abbildung 41: Kombinierte Darstellung B004/C004 (eigene Darstellung, 2023)	37
Abbildung 42: Kombinierte Darstellung B007/C007 (eigene Darstellung, 2023)	38
Abbildung 43: Kombinierte Darstellung B010/C010 (eigene Darstellung, 2023)	38
Abbildung 44: Kombinierte Darstellung B011/C011 (eigene Darstellung, 2023)	39

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Liste der in der Umfrage befragten Schulleiter der LFS (eigene Darstellung, 2023)	15
--	----

Inhalt

Teil I: Fachartikel	vii
Kurzzusammenfassung	vii
1 Einleitung	1
2 Darstellung der Problemstellung	1
2.1 Forschungsfragen und Arbeitsauftrag	1
2.2 Abgrenzung des Themas und Begriffsdefinitionen	1
3 Herangehensweise	1
3.1 Literaturrecherche	2
3.2 Befragung der Schulleiter der LFS	2
3.3 Entwicklung eines Konzeptes zur Generierung von Einsatzerfahrung	2
4 Ergebnisse	2
4.1 Literaturrecherche	2
4.2 Befragung der Schulleiter der LFS	2
4.3 Konzept zur Generierung von Einsatzerfahrung	3
4.3.1 Wesentliche Anforderungen an das Konzept	3
4.3.2 Darstellung eines Konzeptes zur Generierung von Einsatzerfahrungen	4
5 Diskussion	5
5.1 Befragung der Schulleiter der LFS	5
5.2 Konzept zur Generierung von Einsatzerfahrung	6
5.2.1 Mitarbeiter ohne Zugehörigkeit zu einer feuerwehrtechnischen Laufbahngruppe	6
5.2.2 Vor- und Nachteile des Konzeptes für die LFS	6
5.2.3 Vor- und Nachteile des Konzeptes für die am Austausch teilnehmenden Feuerwehren	6
5.2.4 Notwendigkeit und Möglichkeit der Umsetzung des Konzeptes	7
6 Fazit	7
Teil II: Methoden-, Literatur- und Quellendokumentation	8
1 Beschreibung der Methodik	8
1.1 Literaturrecherche	8
1.2 Befragung der Schulleiter der LFS	8
1.3 Entwicklung des Konzeptes zur Generierung von Einsatzerfahrung	10
2 Begründung	10
2.1 Literaturrecherche	10
2.2 Befragung der Schulleiter der LFS	10
2.3 Entwicklung des Konzeptes zur Generierung von Einsatzerfahrung	11
3 Literatur- und Quellendokumentation	11
3.1 Beschreibung der Literatur- und Quellensuche und der Datenbanken	11
3.2 Übersicht über die Ergebnisse der Literatur- und Quellendokumentation	11
3.3 Kriterien der Literatur- und Quellenauswahl	12

3.4 Zusammenfassende Beschreibung der ausgewählten Literatur und Quellen	12
Literaturverzeichnis	14
A. Anhänge.....	15
A.1 Liste der in der Umfrage befragten Schulleiter der LFS	15
A.2 Fragenstruktur sowie Begrüßungs- und Definitionsseite	16
A.3 Vollständige Darstellung der Umfrageergebnisse	18
A.4 Kombinierte Darstellung von Umfrageergebnissen.....	37
A.5 Darstellung weiterer Konzepte zur Generierung von Einsatzerfahrung	40
B. Eigenständigkeitserklärung.....	42

Teil I: Fachartikel**Kurzzusammenfassung**

In dem vorliegenden Fachartikel wird ein Konzept entwickelt, durch dessen Anwendung Ausbilder der Landesfeuerwehrschulen auch während ihrer Tätigkeit an den Landesfeuerwehrschulen weiterhin Einsatzerfahrung sammeln könnten. Die Anforderungen an das Konzept werden durch eine Befragung der Schulleiter der Landesfeuerwehrschulen mittels einer Umfrage ermittelt. Nach Abwägung unterschiedlicher Konzeptideen wird auf Grundlage der Anforderungen ein Konzept vorgestellt. Dieses Konzept basiert auf einem Austausch zwischen den Landesfeuerwehrschulen und Feuerwehren mittels Abordnungen von Personal zur jeweils anderen Dienststelle. Anschließend werden Vor- und Nachteile des Konzeptes für die Landesfeuerwehrschulen und die am Austausch teilnehmenden Feuerwehren erläutert. Neben der Beantwortung der Forschungsfragen wird abschließend die Notwendigkeit und Möglichkeit zur Umsetzung des Konzeptes beurteilt.

1 Einleitung

Die Landesfeuerwehrschulen bzw. die entsprechenden Bildungseinrichtungen der Länder (im Folgenden mit LFS abgekürzt) sind die Einrichtungen der Bundesländer zur Aus- und Fortbildung von Feuerwehrführungskräften. Den LFS kommt somit eine zentrale Rolle bei der Gewährleistung eines hohen Ausbildungsstandes der neuen Feuerwehrführungskräfte und damit auch der Leistungsfähigkeit der Feuerwehren im jeweiligen Bundesland zu. Um diesem wichtigen Auftrag Rechnung zu tragen, muss es deshalb der Anspruch jeder LFS sein, neben der Quantität vor allem für eine sehr hohe Qualität der Aus- und Fortbildungen zu sorgen. Auf die Qualität der Ausbildung haben viele Faktoren einen Einfluss, ein sehr wesentlicher ist jedoch das Lehrpersonal einer LFS. Die vorliegende Facharbeit befasst sich deshalb hauptsächlich mit dem Aspekt der Einsatzerfahrung des Lehrpersonals, inwiefern diese für ihre Tätigkeit relevant ist und wie Einsatzerfahrung für das Lehrpersonal einer LFS generiert werden kann.

2 Darstellung der Problemstellung

Bei den Aus- und Fortbildungen sollen Lehrgangsteilnehmer u.a. das Vorgehen im Realeinsatz erlernen. Während die Lehrgangsteilnehmer in aller Regel aktive Mitglieder einer Feuerwehr sind, ist dies bei den Ausbildern der LFS jedoch nicht zwingend gegeben. Aufgrund dieser Tatsache lassen sich Forschungsfragen definieren, welche im Folgenden vorgestellt werden.

2.1 Forschungsfragen und Arbeitsauftrag

Die Forschungsfragen ergeben sich aus der Aufgabenstellung dieser Facharbeit:

1. Fehlen dem Lehrpersonal entsprechende Einsatzerfahrungen?
2. Gibt es Möglichkeiten, dass das Lehrpersonal entsprechende Erfahrungen sammeln könnte?
3. Könnte hiervon unter Umständen auch die Gefahrenabwehr profitieren?

Der Arbeitsauftrag entspricht dem zweiten Absatz der Aufgabenstellung dieser Facharbeit.

2.2 Abgrenzung des Themas und Begriffsdefinitionen

In der Aufgabenstellung der Facharbeit wird mehrfach der Begriff „Einsatzerfahrung“ verwendet. Im Rahmen der Facharbeit werden hierunter Erfahrungen verstanden, welche durch eine Tätigkeit im Einsatzdienst gewonnen werden. Unter einer Tätigkeit im Einsatzdienst versteht sich hierbei folgendes:

"Die Tätigkeit im Einsatzdienst der Feuerwehr [...] umfasst in erster Linie nur solche Tätigkeiten, die der unmittelbaren Brandbekämpfung und Hilfeleistung am Brand- und Katastrophenort zuzuordnen sind" (Schwegmann et al., 2023, 2.1.3).

In der Facharbeit wird des Weiteren der Begriff "Einsatzpraktikum" verwendet. Ein Einsatzpraktikum ist ein Zeitraum, in welchem feuerwehrtechnische Ausbilder Dienst bei einer Feuerwehr verrichten und hierbei unter anderem (nach Einweisungsschichten) eigenverantwortlich eine Tätigkeit im Einsatzdienst wahrnehmen.

Im Rahmen der Arbeit werden nur LFS betrachtet, welche nicht in einem Stadtstaat liegen. Grund hierfür ist, dass sich die LFS der drei Stadtstaaten bezüglich der organisatorischen Rahmenbedingungen wesentlich von denen der anderen Bundesländer unterscheiden. Die LFS der Stadtstaaten sind organisatorisch an die Feuerwehr(en) des jeweiligen Bundeslandes angegliedert. Hierdurch sind die feuerwehrtechnischen Ausbilder der LFS nach Kenntnisstand des Autors i.d.R. gleichzeitig Einsatzbeamte der jeweiligen Feuerwehr(en) und können somit ohne weiteres in deren Einsatzdienst eingesetzt werden.

Im Rahmen dieser Facharbeit wird nur Lehrpersonal berücksichtigt, welche feuerwehrtechnische Ausbilder sind. Feuerwehrtechnische Ausbilder sind Ausbilder an einer LFS, welche einer feuerwehrtechnischen Laufbahngruppe angehören. Zu Hinweisen der Durchführung von Einsatzpraktika für Ausbilder ohne Zugehörigkeit zu einer feuerwehrtechnischen Laufbahngruppe siehe Kapitel 5.2.1.

3 Herangehensweise

Um die Forschungsfragen zu beantworten und den Arbeitsauftrag zu bearbeiten wurden nach einer initialen Brainstorming-Phase folgende drei wesentlichen Schritte zur Bearbeitung der Facharbeit festgelegt:

1. Literaturrecherche
2. Befragung der Schulleiter der LFS

3. Entwicklung eines Konzeptes zur Generierung von Einsatzerfahrung

3.1 Literaturrecherche

Bei der Literaturrecherche wurden diverse Datenbanken nach Begriffen mit Bezug zum Thema durchsucht. Eine ausführliche Dokumentation des Prozesses findet sich in Kapitel 3 des Teils II dieser Facharbeit.

3.2 Befragung der Schulleiter der LFS

Um einen Ist-Stand in Bezug zu Konzepten zur Generierung von Einsatzerfahrungen an den LFS zu erheben, wurde eine Befragung der Schulleiter der LFS aller Bundesländer durchgeführt, welche keine Stadtstaaten sind. Die Ergebnisse der Umfrage sollten bei der Beantwortung der Forschungsfrage 1 sowie bei der Erstellung des Konzeptes unterstützen. Des Weiteren wurden von LFS, welche mehr als einen Standort besitzen, nur der Schulleiter der Gesamteinrichtung befragt. Somit ergeben sich pro Bundesland jeweils ein Schulleiter, mit der Ausnahme von Bayern. In Bayern sind drei organisatorisch eigenständige LFS vorhanden. Die Liste der LFS, deren Schulleiter befragt wurden, befindet sich in Anhang A.1.

Um die Befragung durchzuführen, wurde eine Online-Umfrage erstellt und die oben definierte Gruppe von Schulleitern zur Teilnahme an dieser Umfrage eingeladen. Die Fragenstruktur kann dem Anhang A.2, die Fragenliste dem Anhang A.3 entnommen werden. Die methodische Vorgehensweise bei der Erstellung des Fragebogens findet sich im Kapitel 1.2 des Teils II dieser Facharbeit.

3.3 Entwicklung eines Konzeptes zur Generierung von Einsatzerfahrung

Um das Konzept zur Generierung von Einsatzerfahrung für feuerwehrtechnische Ausbilder einer LFS zu entwickeln, wurde zuerst die Befragung der Schulleiter der LFS ausgewertet. Aus dieser Auswertung wurden anschließend wesentliche Anforderungen an das Konzept definiert. Basierend auf diesen Anforderungen und eigenen Vorkenntnissen fand ein Brainstorming statt, um unterschiedliche Konzepte zu generieren. Anschließend wurden die Konzepte nochmals auf ihre Konformität mit den Anforderungen überprüft und Konzepte verworfen, welche nicht mit den Anforderungen übereinstimmten. Die nicht ausgewählten Konzepte, sowie die Begründung für die Nicht-Auswahl werden im Anhang A.5 vorgestellt.

4 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Literaturrecherche und der Befragung der Schulleiter der LFS sowie das Konzept zur Generierung von Einsatzerfahrung vorgestellt.

4.1 Literaturrecherche

Nach einer ausführlichen Literaturrecherche konnte keine Literatur mit direktem inhaltlichem Bezug zu den Forschungsfragen und dem Arbeitsauftrag aufgefunden werden.

4.2 Befragung der Schulleiter der LFS

Im Folgenden werden lediglich ausgewählte Ergebnisse der Befragung der Schulleiter der LFS vorgestellt. Die graphische Darstellung aller Ergebnisse findet sich in Anhang A.3 und Anhang A.4.

An der Umfrage haben 15 der 15 kontaktierten Schulleiter teilgenommen. Bei 14 der 15 Umfragen wurde die Umfrage vollständig ausgefüllt. Bei einer weiteren Umfrage (Teilnehmer T12) wurden lediglich die ersten drei Fragen beantwortet. Von den 15 Teilnehmern gaben 11 (ca. 73,3 %) an, dass für feuerwehrtechnische Ausbilder ihrer Dienststelle aktuell keine Einsatzpraktika im Jahresdienstplan vorgesehen sind (siehe Abbildung 6). Von diesen 11 Teilnehmern gaben 10 Teilnehmer an, dass das Vorhandensein von Einsatzpraktika aus ihrer Sicht wünschenswert ist (siehe Abbildung 22).

Des Weiteren wurden die Teilnehmer gebeten, einzuschätzen, inwiefern sich die Qualität der Ausbildung an ihrer LFS durch die Durchführung von Einsatzpraktika für feuerwehrtechnische Ausbilder verbessert hat/verbessern würde. Die Abbildung 41 zeigt die Einschätzung von 13 Umfrageteilnehmern zu dieser Frage auf einer sechsstufigen Skala. Alle Teilnehmer, welche die Umfrage sahen, schätzten, dass Einsatzpraktika sich zumindest geringfügig positiv auf die Qualität der Ausbildung auswirken/auswirken würden. Der Mittelwert beträgt 4,83 Punkte, die Standardabweichung ca. 1,5 Punkte (ein Wert von 3,5 Punkten würde eine Neutralität hinsichtlich der Aussage bedeuten). Für weitere Hinweise zur Interpretation der Graphiken siehe Anhang A.3 dieser Facharbeit.

Des Weiteren wurde der, aus Sicht der Teilnehmer, optimale prozentuale Anteil von Einsatzpraktika an der Jahresarbeitszeit (im Folgenden JAZ genannt) erfragt. Die Abbildung 40 zeigt die Antworten von 12

Umfrageteilnehmern zu dieser Frage. Als Mittelwert ergibt sich ein Wert von ca. 8,46 % der JAZ. Die Standardabweichung beträgt ca. 4,73 Prozentpunkte.

Bezüglich der Frage, ob die Einsatzfunktionen in Einsatzpraktika hinsichtlich des Ausbildungsbereiches des feuerwehrtechnischen Ausbilders ausgewählt werden sollten, stimmten 8 von 13 Teilnehmern mit ja, die weiteren 5 Teilnehmer mit nein (siehe Abbildung 42).

Auf die Frage, in welchen Einsatzfunktionen feuerwehrtechnische Ausbilder im Rahmen von Einsatzpraktika tätig sein sollten, kam es in den Freitextantworten zu vielseitigen Äußerungen (siehe Abbildung 12 und Abbildung 26). Insgesamt 6 der 13 Teilnehmer, welche diese Frage gesehen haben, erwähnten, dass die Einsatzfunktion zu der jeweiligen Qualifikation/Laufbahngruppe des feuerwehrtechnischen Ausbilders passen muss. Dass der Einsatz in diversen Einsatzfunktionen möglich ist/sein sollte gaben 4 Teilnehmer an (teilweise wurden hier Hinweise zur Abhängigkeit von der Qualifikation oder dem Ausbildungsbereich gegeben). Die Einsatzfunktion Gruppenführer wurde 8 Mal explizit erwähnt. Die Einsatzfunktion Zugführer wurde 9 Mal explizit erwähnt. Weitere genannte Funktionen/Tätigkeiten waren: Verbandsführer (1 Mal), die Stabsarbeit (3 Mal), Leitstellendisponent (2 Mal), Truppmann und Truppführer (jeweils 1 Mal).

Hinsichtlich der Kompensation der Abwesenheit der feuerwehrtechnischen Ausbilder wurden die Schulleiter gebeten, ihre Antwort unter Berücksichtigung ihrer Angaben zum optimalen prozentualen Anteil der Einsatzpraktika an der JAZ zu geben. Von den Umfrageteilnehmern, deren Dienststellen bereits Einsatzpraktika durchführen, gab 1 der 4 an, dass die Abwesenheit zu 100 % durch Stellen für feuerwehrtechnische Ausbilder kompensiert werden konnte (siehe Abbildung 19). Drei weitere Teilnehmer gaben an, dass die Durchführung von Einsatzpraktika in der Jahresplanung - z.B. in definierten Fortbildungsanteilen an der JAZ - berücksichtigt ist (siehe Abbildung 20).

Insgesamt 5 Teilnehmer, an deren Dienststellen keine Einsatzpraktika im Jahresdienstplan vorgesehen sind, gaben an, dass sie es für realistisch halten, dass an ihrer Dienststelle zusätzliche Stellen für feuerwehrtechnische Ausbilder zur Kompensation der Einsatzpraktika geschaffen werden könnten (siehe Frage Abbildung 32). Von diesen 5 Teilnehmern war einer der Meinung, dass die Abwesenheit der feuerwehrtechnischen Ausbilder zu 100 % kompensiert werden könnte.

Auf die Frage, ob die eigene LFS originäre Einsatzaufgaben hat, antworteten 12 der 14 Teilnehmer, welche die Frage gesehen haben, mit ja (siehe Abbildung 36). Der arithmetische Mittelwert der Antworten auf die Frage, wie viel Prozent der JAZ der feuerwehrtechnischen Ausbilder diese originären Einsatzaufgaben beanspruchen, liegt bei 9,5 %. Ohne Betrachtung des stark überdurchschnittlichen Wertes von 75 % des Teilnehmers 2 liegt der arithmetische Mittelwert bei ca. 3,54 %. Die Standardabweichung beträgt ohne Berücksichtigung des Wertes des Teilnehmers 2 bei ca. 1,88 Prozentpunkten.

4.3 Konzept zur Generierung von Einsatzerfahrung

Im Folgenden werden wesentliche Anforderungen an das Konzept definiert, welche sich unter anderem aus den Ergebnissen der Befragung der Schulleiter der LFS ergeben. Anschließend wird ein auf den Anforderungen basierendes Konzept dargestellt.

4.3.1 Wesentliche Anforderungen an das Konzept

Laut Aufgabenstellung dieser Facharbeit seien "zeitliche Einschränkungen" bezüglich der Verfügbarkeit von feuerwehrtechnischen Ausbildern für Einsatzpraktika vorhanden. Dieser Zustand würde sich durch „immer weiter steigende Ausbildungsbedarfe“ tendenziell weiter verschlechtern.

Den Antworten der Schulleiter lässt sich entnehmen, dass die Abwesenheit der feuerwehrtechnischen Ausbilder durch Einsatzpraktika je nach Dienststelle häufig nicht oder nur anteilig ausgeglichen werden kann/könnte (siehe Kapitel 4.2).

Geht man nun hinsichtlich der „immer weiter steigenden Ausbildungsbedarfe“ davon aus, dass es nicht akzeptabel ist, die Quantität sowie Dauer der Aus- und Fortbildungen zugunsten der Durchführung von Einsatzpraktika zu verringern, so ergibt sich folgende Anforderung an das Konzept:

1. Die Abwesenheit der feuerwehrtechnischen Ausbilder sollte so vollständig wie möglich ohne zusätzliche Stellen für feuerwehrtechnische Ausbilder kompensiert werden.

Auf Grundlage der Antworten der Schulleiter werden des Weiteren folgende Anforderungen/Rahmenkriterien definiert:

2. Die feuerwehrtechnischen Ausbilder müssen für die Einsatzfunktion, in welcher sie im Rahmen der Einsatzpraktika verwendet werden sollen, qualifiziert sein (siehe Abbildung 12 und Abbildung 26).
3. Die feuerwehrtechnischen Ausbilder sollten, unter Berücksichtigung ihrer Qualifikationen, während der Einsatzpraktika im Wesentlichen in Führungsfunktionen verwendet werden. Am häufigsten wurden im Rahmen der Umfrage die Funktionen Gruppenführer und Zugführer erwähnt (siehe Abbildung 12 und Abbildung 26).
4. Die Einsatzfunktion kann, aber muss nicht zum Ausbildungsbereich des jeweiligen feuerwehrtechnischen Ausbilders passen (siehe Abbildung 42).
5. Die Teilnahme an Einsatzpraktika sollte freiwillig sein (siehe Abbildung 11 und Abbildung 25).
6. Die feuerwehrtechnischen Ausbilder sollten während eines Schichtdienstes in ihren Einsatzpraktika in einer Fachabteilung der jeweiligen Feuerwehr mitarbeiten (siehe Abbildung 14 und Abbildung 28).
7. Die feuerwehrtechnischen Ausbilder sollten während eines Schichtdienstes in ihren Einsatzpraktika nicht an Angelegenheiten ihrer LFS arbeiten (siehe Abbildung 15 und Abbildung 29).

Im Folgenden wird ein Konzept zur Generierung von Einsatzerfahrung dargestellt.

4.3.2 Darstellung eines Konzeptes zur Generierung von Einsatzerfahrungen

Auf Grundlage der Anforderung 1 basiert das hier vorgestellte Konzept zur Generierung von Einsatzerfahrung für feuerwehrtechnische Ausbilder der LFS auf einem Austauschsystem mit mehreren Feuerwehren. Eine ergänzende Kompensation der Fehlzeiten durch zusätzliche Stellen oder Gastdozenten ist je nach Möglichkeit der einzelnen LFS denkbar. Ob es sich bei den Feuerwehren um Berufsfeuerwehren, Werkfeuerwehren oder um Freiwillige Feuerwehren mit Wachmannschaften bestehend aus hauptamtlichen Kräften handelt, ist nicht relevant. Erforderlich ist jedoch eine Einsatzfrequenz, welche einen Mehrwert hinsichtlich der Generierung von Einsatzerfahrungen erwarten lässt.

Im Rahmen des Austauschsystems werden die feuerwehrtechnischen Ausbilder einer LFS zu Feuerwehren abgeordnet. Dabei wird jeder feuerwehrtechnische Ausbilder grundsätzlich immer zur selben Feuerwehr abgeordnet. Grund hierfür ist, dass es für das Konzept zwingend erforderlich ist, dass der feuerwehrtechnische Ausbilder (nach Einführungsschichten) die ausgewählte Einsatzfunktion eigenständig wahrnimmt und nicht „unter Aufsicht“ seinen Dienst leistet. Denn nur, wenn die jeweilige Feuerwehr einen feuerwehrtechnischen Ausbilder ohne zusätzlichen Personalaufwand verwenden kann, ist es auch möglich, dass diese Feuerwehr im Austausch einen ihrer feuerwehrtechnischen Mitarbeiter an die LFS abordnet. Ansonsten würde es sich dabei um eine indirekte Verlagerung von Personalkosten von der LFS zu den teilnehmenden Feuerwehren handeln. Im Umkehrschluss ist aber auch notwendig, dass der abgeordnete feuerwehrtechnische Mitarbeiter der jeweiligen Feuerwehr (nach einer Einführungszeit) selbstständig Lehrtätigkeiten an der LFS wahrnehmen kann. Insofern ist es erforderlich, dass auch seitens der jeweiligen Feuerwehr immer dieselben feuerwehrtechnischen Mitarbeiter zur LFS abgeordnet werden.

Wenn möglich, sollte die Gesamtdauer der Abordnungen zur jeweils anderen Dienststelle sowohl für die LFS als auch für die jeweilige Feuerwehr gleich groß sein. Insofern notwendig (oder bei Kompensation der Fehlzeiten durch z.B. zusätzliche Stellen oder Gastdozenten an der LFS) kann die Gesamtdauer der Abordnungen seitens der Feuerwehr auch geringer ausfallen als die Abordnungen seitens der LFS zur entsprechenden Feuerwehr. Bei dem Austauschsystem ist es nicht erforderlich, dass die exakt gleiche Anzahl von Mitarbeitern an die jeweils andere Dienststelle abgeordnet wird. Die Anzahl sollte sich jedoch in einer ähnlichen Größenordnung bewegen, um Effekte von Einarbeitungszeiten sowie den Organisationsaufwand zu minimieren. Ebenfalls ist es nicht erforderlich, dass die Abordnungen von einer Dienststelle zur anderen zum gleichen Zeitpunkt stattfinden muss. Es ist jedoch sinnvoll, die Abordnungen im Rahmen der Jahresdienstpläne der beiden Dienststellen bereits einzuplanen und zu berücksichtigen. Hierbei sollten die feuerwehrtechnischen Mitarbeiter der Feuerwehren möglichst dann an der LFS sein, wenn ein Lehrgang stattfindet, in welchem sie als Ausbilder tätig sein sollen. Feuerwehrtechnische Ausbilder der LFS sollten möglichst in einem Zeitraum abgeordnet werden, in welchem kein Lehrgang stattfindet, in dem sie üblicherweise unterrichten.

Der prozentuale Anteil des Austausches an der JAZ muss jede LFS nach den Gegebenheiten an der eigenen Dienststelle sowie der Bereitschaft relevanter Feuerwehren, am Austauschsystem teilzunehmen, festlegen. Der Mittelwert aus der Umfrage beträgt ca. 8,46 % der JAZ bei einer Standardabweichung von

ca. 4,73 Prozentpunkten. Ein in Vollzeit beschäftigter feuerwehrtechnischer Ausbilder würde bei einem Anteil von 8,46 % der JAZ jedes Jahr ca. einen Monat in einem Einsatzpraktikum verbringen.

Um die Bearbeitung von Projekten in einem adäquaten Zeitrahmen zu ermöglichen und den organisatorischen Aufwand zu minimieren ist es zielführend, dass die Einsatzschichten möglichst in einem zusammenhängenden zeitlichen Block durchgeführt werden. Auch für die Abordnung von feuerwehrtechnischen Mitarbeitern zur LFS ist es sinnvoll, dass diese Abordnung zeitlich möglichst zusammenhängend erfolgt. Gründe hierfür sind, dass Lehrgänge, bei welchen der jeweilige feuerwehrtechnische Mitarbeiter unterstützen soll, i.d.R. auch zeitlich zusammenhängend stattfinden und auch der Organisationsaufwand reduziert wird. Es kann sinnvoll sein, dass die Einsatzpraktika in längeren Blöcken (z.B. 6 Monate am Stück) stattfinden und dafür der jeweilige feuerwehrtechnische Ausbilder nicht jedes Jahr ein Einsatzpraktika durchführt. Hierdurch könnte die Akzeptanz der dem feuerwehrtechnischen Ausbilder im Einsatz untergeordneten Einsatzkräfte für eben diesen erhöht werden. Grund hierfür ist, dass die Einsatzkräfte den feuerwehrtechnischen Ausbilder in einem zusammenhängenden Block besser kennen und somit vertrauen lernen können. Die Akzeptanz und das Vertrauen der untergeordneten Kräfte sind hinsichtlich der erfolgreichen selbstständigen Abarbeitung von Einsätzen essenziell. Die Entscheidung darüber, wie lange ein Einsatzpraktika mindestens dauern sollte, muss die Leitung der jeweiligen Feuerwehr in Absprache mit der Amtsleitung der LFS treffen.

Es ist erforderlich, dass vor der Initiierung eines Austauschsystems innerhalb der LFS abgefragt wird, welche feuerwehrtechnischen Ausbilder sich an diesem Austauschsystem beteiligen möchten (siehe Rahmenkriterium 5 in Kapitel 4.3.1). Anschließend soll mit diesem ermittelten Bedarf an die relevanten Feuerwehren herantreten werden und deren Bereitschaft erfragt werden, an einem solchen Austauschsystem teilzunehmen. Bei vorhandener Bereitschaft sollte des Weiteren erfragt werden, wie viel Arbeitsstunden pro Jahr Mitarbeiter an die LFS abgeordnet werden könnten. Anschließend kann ermittelt werden, ob dies ausreichend ist, um die Anzahl der interessierten feuerwehrtechnischen Ausbilder für den angedachten prozentualen Anteil ihrer JAZ abzuordnen oder ob dieser herabgesetzt werden muss.

Des Weiteren muss mit den teilnehmenden Feuerwehren geklärt werden, in welchen Einsatzfunktionen die feuerwehrtechnischen Ausbilder eingesetzt werden könnten. Hier sollte für jede teilnehmende Feuerwehr eine Liste erstellt werden, welche Einsatzfunktionen zu wie vielen Schichten durch feuerwehrtechnische Ausbilder der LFS besetzt werden könnten. Für die Planung der LFS gilt es zu beachten, dass sich die Anzahl der Funktionen mit steigender Führungsstufe üblicherweise verringert. Insofern ist es denkbar, dass nicht die gewünschte Anzahl von feuerwehrtechnischen Ausbildern speziell in der Funktion des Verbandsführers und eventuell der Funktion des Zugführers eingesetzt werden kann. Deshalb sollte bei der Abfrage der Teilnahme der eigenen feuerwehrtechnischen Ausbilder am Austauschsystem noch keine Versprechungen bezüglich der Einsatzfunktion gemacht werden.

Während ihrer Einsatzschichten sollten die feuerwehrtechnischen Ausbilder nach Möglichkeit in einer Fachabteilung der jeweiligen Feuerwehr mitarbeiten (siehe Kriterium 7 in Kapitel 4.3.1). Es scheint sinnvoll, dass die feuerwehrtechnischen Ausbilder fachnah verwendet werden (Beispiel: Ausbilder im Bereich Katastrophenschutz unterstützt in einer Fachabteilung, welche sich mit Katastrophenschutz befasst). Hierdurch können die feuerwehrtechnischen Ausbilder einfacher Fachthemen und Projekte bearbeiten.

5 Diskussion

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragung sowie das oben dargestellte Konzept diskutiert.

5.1 Befragung der Schulleiter der LFS

Aus Sicht des Autors sind Daten hinsichtlich der Teilnehmerquote von 100 % aussagekräftig. Die Ergebnisse einer Umfrage werden jedoch u.a. durch die Fragestellung sowie den Antworttyp beeinflusst (Porst, 2014, S.99 - S.118 + S.134ff). Solche Effekte lassen sich nicht gänzlich verhindern, durch die Gestaltung der Umfrage wurde aber versucht, deren Einfluss zu verringern (siehe Kapitel 1.2 des Teil II der Arbeit).

Unter Berücksichtigung dieser Tatsache lassen sich aus den Ergebnissen der Umfrage neben den in Kapitel 4.3.1 definierten Anforderungen an das Konzept folgende Schlussfolgerungen ziehen:

1. Aus Sicht der Schulleiter hat/würde sich die Qualität der Ausbildung an ihrer LFS durch die Durchführung von Einsatzpraktika verbessert/verbessern (siehe Abbildung 41).

2. Die Einführung von Einsatzpraktika hat/würde die Personalgewinnung von feuerwehrtechnischen Ausbildern für die LFS aus Sicht der Schulleiter erleichtert/erleichtern (siehe Abbildung 43).
3. Aus Sicht der Schulleiter hat/würde sich durch die Einführung von Einsatzpraktika die Fluktuation von feuerwehrtechnischen Ausbildern verringert/verringern (siehe Abbildung 17 & Abbildung 44).

Die Antworten der Schulleiter sind von ihrer persönlichen Meinung geprägt, welche sich u.a. durch die Gegebenheiten an ihrer Dienststelle ergibt. Da sich die Gegebenheiten an den LFS Deutschlands teils deutlich unterscheiden, unterscheiden sich auch teilweise die Meinungen und Einschätzungen. Daher wurde, wo für die Deutung relevant, im Fließtext die Standardabweichung mit angegeben.

5.2 Konzept zur Generierung von Einsatzerfahrung

Im Folgenden wird die Anwendbarkeit des Konzeptes auf Mitarbeiter ohne Zugehörigkeit zu einer feuerwehrtechnischen Laufbahngruppe, die Vor- und Nachteile des Konzeptes für die LFS und die teilnehmenden Feuerwehren sowie die Möglichkeit und Notwendigkeit zur Umsetzung diskutiert.

5.2.1 Mitarbeiter ohne Zugehörigkeit zu einer feuerwehrtechnischen Laufbahngruppe

Mehrere LFS haben auch Mitarbeiter im Ausbildungsbereich beschäftigt, welche keiner feuerwehrtechnischen Laufbahngruppe angehören, aber Qualifikationen im Bereich der Freiwilligen Feuerwehr erlangt haben. Grundsätzlich lässt sich das oben dargestellte Konzept auch auf diese Gruppe anwenden. Diese Mitarbeiter sollten jedoch nur in Einsatzfunktionen bei Feuerwehren eingesetzt werden, in denen das hauptamtliche Personal, welches diese Einsatzfunktion normalerweise besetzt, ebenfalls keiner feuerwehrtechnischen Laufbahngruppe angehört. Ob und in welchem Umfang Mitarbeiter ohne feuerwehrtechnische Laufbahnausbildung an dem dargestellten Austauschsystem teilnehmen könnten, hängt stark von der Anzahl dieser Mitarbeiter, sowie der Feuerwehrstruktur im jeweiligen Bundesland ab.

5.2.2 Vor- und Nachteile des Konzeptes für die LFS

Es folgt eine Auflistung der Vor- und Nachteile des dargestellten Konzeptes für die LFS.

Vorteile:

- Die Qualität und Aktualität der Ausbildung verbessert sich durch die Einsatzerfahrung.
- Durch das Austauschsystem sind keine zusätzlichen Personalstellen für feuerwehrtechnische Ausbilder zur Kompensation der Einsatzpraktika erforderlich.
- Die Ausbilder haben eine aktuelle Vorstellung vom Arbeitsalltag der hauptberuflichen Lehrgangsteilnehmer. Dies kann zu einer erhöhten Akzeptanz der feuerwehrtechnischen Ausbilder bei diesen Lehrgangsteilnehmern führen.
- Die Zufriedenheit der feuerwehrtechnischen Ausbilder steigert sich (Ableitung aus den Umfrageergebnissen zur Personalgewinnung/ Personalfuktuation).
- Die feuerwehrtechnischen Ausbilder können ein fachliches Netzwerk in der Dienststelle aufbauen, zu welcher sie abgeordnet werden.

Nachteile:

- Es ist eine (prozentuale) Personalstelle für die Koordination der Einsatzpraktika erforderlich.
- Es kann sein, dass nicht alle feuerwehrtechnischen Ausbilder in den gewünschten Einsatzfunktionen - speziell als Zugführer oder Verbandsführer - eingesetzt werden können. Grund hierfür ist, dass diese Funktionen pro Feuerwehr vergleichsweise nur in geringer Anzahl vorhanden sind.
- Die Möglichkeit der Umsetzung des Konzeptes hängt im Wesentlichen von der Bereitschaft der relevanten Feuerwehren zur Teilnahme am Austauschsystem sowie der Anzahl und Größe der relevanten Feuerwehren im jeweiligen Bundesland ab.
- Teilnehmende feuerwehrtechnische Mitarbeiter der Feuerwehren müssen eingearbeitet werden.
- Die feuerwehrtechnischen Ausbilder stehen während ihrer Einsatzpraktika nicht an der LFS zur Verfügung (z.B. zur kurzfristigen Kompensation von Krankheitsausfällen).

5.2.3 Vor- und Nachteile des Konzeptes für die am Austausch teilnehmenden Feuerwehren

Es folgt eine Auflistung der Vor- und Nachteile des dargestellten Konzeptes für die am Austausch teilnehmenden Feuerwehren.

Vorteile:

- Die Feuerwehren profitieren von einer höheren Qualität und Aktualität der Ausbildung an ihrer LFS durch die Einsatzerfahrung der feuerwehrtechnischen Ausbilder.

- Die Teilnehmer erlernen weitere Herangehensweisen zur Abarbeitung unterschiedlicher Einsatzszenarien aus der Beobachtung von Übungen der Lehrgangsteilnehmer.
- Die Teilnehmer sammeln Erfahrung in der Ausbildung von Feuerwehrangehörigen.
- Die Teilnehmer erlernen Kenntnisse im Bereich der Didaktik.
- Die Teilnehmer erlangen Kenntnisse über aktuelle Entwicklungen und Forschungsergebnisse, welche sie an ihrer Dienststelle eventuell (noch) nicht erlangt haben.
- Die Teilnehmer können ein fachliches Netzwerk in der LFS aufbauen, zu welcher sie abgeordnet werden.

Nachteile:

- Die Teilnehmer sind weniger an der eigenen Dienststelle.
- Teilnehmer, welche im Mischdienst (Kombination aus Tagdiensten und Einsatzdiensten) tätig sind, haben häufig eigene Aufgabenbereiche, für welche sie verantwortlich sind. Diese können sie durch Teilnahme am Austauschsystem nur zu einem geringeren zeitlichen Anteil wahrnehmen.
- Die Teilnehmer leisten weniger Schichtdienst.
 - Dies bedeutet den Verlust von Zuschlägen für „Dienst zu ungünstigen Zeiten“.
 - In Einzelfällen wäre der Verlust des Einsatzbeamtenstatus denkbar. Jedoch ist ein Ausgleich der Anzahl der Schichtdienste bei Mitarbeitern im Mischdienst durch Schichttausch möglich.
- Der Austausch erzeugt Arbeitsaufwand bei der Organisation der jeweiligen Austauschblöcke.
- Feuerwehrtechnische Ausbilder müssen in der eigenen Feuerwehr eingearbeitet werden.
- Eventuell könnten zuständige politische Gremien die Notwendigkeit der Personalstellen im Mischdienst in Frage stellen, welche am Austauschsystem teilnehmen. Dieses Argument kann durch den Hinweis auf die Unterstützung der feuerwehrtechnischen Ausbilder in den Fachabteilungen entkräftet werden.

5.2.4 Notwendigkeit und Möglichkeit der Umsetzung des Konzeptes

Ob eine Notwendigkeit zur Umsetzung des Konzeptes besteht, kann nur jede LFS im Rahmen einer Kosten-Nutzen-Abwägung unter Berücksichtigung der Gegebenheiten an der eigenen Dienststelle für sich selbst bestimmen. Aus Sicht des Autors ist die Umsetzung des Konzeptes jedoch grundsätzlich notwendig. Durch das vorgeschlagene Konzept verringert sich die Quantität der Ausbildung nicht, aber die Qualität der Ausbildung wird sich nach Einschätzung der Schulleiter der LFS durch Einsatzpraktika erhöhen. Die Erhöhung der Qualität der Ausbildung sollte stets ein wesentliches Ziel einer LFS darstellen.

Die Möglichkeit der Umsetzung des Konzeptes hängt wesentlich von der Bereitschaft der relevanten Feuerwehren zur Teilnahme am Austauschsystem sowie der Anzahl und Größe dieser Feuerwehren ab. Grundsätzlich bietet das dargestellte Konzept durch die Möglichkeit der Herabsetzung des prozentualen Anteils von Einsatzpraktika an der JAZ in Abhängigkeit vom „Angebot“ von Einsatzschichten aber eine sehr gute Anpassungsfähigkeit und Möglichkeit einer langsamen Steigerung des Austausches. Durch den Beginn des Austauschsystems mit einer geringeren Zahl von Austauschstunden als potenziell möglich, können eventuell vorhandene Bedenken beseitigt und die Zahl der Austauschstunden anschließend gesteigert werden. Insofern besteht aus Sicht des Autors auch grundsätzlich die Möglichkeit zur Umsetzung des dargestellten Konzeptes.

6 Fazit

Die in Kapitel 2.1 dargestellten Forschungsfragen lassen sich abschließend wie folgt beantworten:

1. Fehlen dem Lehrpersonal entsprechende Einsatzerfahrungen?
Ja, denn die Qualität der Ausbildung würde sich nach Einschätzung der Schulleiter der LFS durch Einsatzpraktika verbessern.
2. Gibt es Möglichkeiten, dass das Lehrpersonal entsprechende Erfahrungen sammeln könnte?
Ja. Eine Möglichkeit wurde durch das im Rahmen dieser Facharbeit entwickelte Konzept dargestellt.
3. Könnte hiervon unter Umständen auch die Gefahrenabwehr profitieren?
Ja, denn von der Steigerung der Qualität der Ausbildung an der LFS profitieren alle Feuerwehren im jeweiligen Bundesland. Für am Austausch teilnehmende Feuerwehren ergeben sich weitere Vorteile.

Die Generierung von Einsatzerfahrung ist aus Sicht des Autors essenziell für eine möglichst aktuelle und qualitativ hochwertige Ausbildung an den LFS. Daneben führt die Einführung von Konzepten zur Generierung von Einsatzerfahrung auch zu einer vereinfachten Personalgewinnung von feuerwehrtechnischen Ausbildern. Aus Sicht des Autors sollten aufgrund der diversen Vorteile deshalb Konzepte zur Generierung von Einsatzpraxis an den LFS Deutschlands eingeführt werden.

Teil II: Methoden-, Literatur- und Quelldokumentation

Im Teil II dieser Facharbeit werden zuerst die Methoden zur Erstellung des Teil I beschrieben, die Auswahl der Methoden begründet und abschließend die Vorgehensweise bei und die Ergebnisse der Literaturrecherche dargestellt.

1 Beschreibung der Methodik

Im Folgenden werden die Methoden der Literaturrecherche, der Befragung der Schulleiter der LFS und der Konzeptentwicklung vorgestellt.

1.1 Literaturrecherche

Zu Beginn der Bearbeitung der Facharbeit wurde eine Literaturrecherche durchgeführt. Hierbei wurde nach diversen Begriffen mit Bezug zur Thematik sowie Kombinationen dieser Begriffe in unterschiedlichen Datenbanken gesucht. Eine genaue Darstellung der Literaturrecherche findet sich in Kapitel 3 des Teil II dieser Arbeit.

1.2 Befragung der Schulleiter der LFS

Die Umfrage, welche zur Befragung der Schulleiter der LFS erstellt wurde, wurde mittels der Online-Plattform „Sosci Survey“ der „Sosci Survey GmbH“ erstellt. Die Schulleiter der LFS wurden per Mail zur Teilnahme an der Umfrage eingeladen. Jeder Schulleiter erhielt hierbei einen personalisierten Link. Grund hierfür war, dass dadurch nur eine einmalige Teilnahme an der Umfrage möglich war. Des Weiteren konnte durch die Länge und Zufälligkeit der personalisierten Links die unerwünschte Teilnahme durch Dritte durch zufälliges Herausfinden eines Teilnahmelinks nahezu ausgeschlossen werden. Somit war nahezu sichergestellt, dass nur die gewünschte Zielgruppe im gewünschten Umfang (einmalig) an der Umfrage teilnehmen konnte.

Die Umfrage war, trotz der personalisierten Teilnahmelinks, anonym. Wesentlicher Grund für die Entscheidung, die Umfrage anonym durchzuführen, war dabei folgender:

Es bestand seitens des Autors die Befürchtung, dass die durch den Umfrageteilnehmer als brisant wahrgenommenen Fragen nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden würden, wenn eine Zuordnung zum Namen/zur Dienststelle möglich wäre. Um diesem Effekt vorzubeugen, und da der Bezug zu einzelnen Dienststellen bei der Auswertung keinen sichtlichen Mehrwert ergeben hätte, wurde die Umfrage anonym durchgeführt.

Zu Beginn der Umfrage befanden sich zwei aufeinanderfolgende Seiten mit Text. Bei der ersten Seite handelte es sich um eine Begrüßungsseite, auf welcher das Thema der Facharbeit sowie der Inhalt der Umfrage skizziert wurde. Als Zeitansatz für die Beantwortung der Umfrage wurden 4-8 Minuten angegeben. Auf der zweiten Seite wurden zwei zur Beantwortung der Umfrage zwei wesentliche Begriffe definiert:

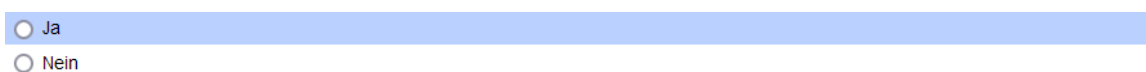
1. „feuerwehrtechnischer Ausbilder“
2. „Einsatzpraktikum“

Die Definition der beiden Begriffe in der Umfrage stimmt dabei mit den in Kapitel 2.2 des Teil I dieser Facharbeit dargestellten Definitionen überein. Die Inhalte der ersten beiden Seiten der Umfrage können dem Anhang A.2 entnommen werden.

Für die Umfrage wurden insgesamt 34 Fragen formuliert. Hiervon sah ein einzelner Teilnehmer, je nach Beantwortung einzelner Fragen, zwischen 8 und 18 Fragen. Auf Grundlage welcher Fragen welche weiteren Fragen angezeigt wurden, kann der Fragenstruktur im Anhang A.2 entnommen werden.

Auf die Fragen gab es eine der folgenden drei Antworttypen:

1. Auswahl-Option mit den Möglichkeiten „ja“ und „nein“:



The image shows a survey interface with two radio button options. The first option is 'Ja' (Yes), which is selected, indicated by a filled blue circle. The second option is 'Nein' (No), which is not selected, indicated by an empty circle. The options are presented in a light blue rectangular box.

Abbildung 1: Graphische Darstellung Auswahl-Option (eigene Darstellung, 2023)

2. Freitextantwort:

Abbildung 2: Graphische Darstellung Freitextantwort (eigene Darstellung, 2023)

3. Skala mit einem Minimum von 0 % und einem Maximum von 100 % mit einem Inkrement von 1 Prozentpunkt (hier beispielhaft für eine Frage mit Bezug zum prozentualen Anteil an der Jahresarbeitszeit):



Abbildung 3: Graphische Darstellung Skalen-Frage (eigene Darstellung, 2023)

Neben Fragen wurden den Teilnehmern auch Aussagen vorgestellt, welche die Teilnehmer bewerten sollten. Hierbei wurden die Teilnehmer darum gebeten, Ihre Übereinstimmung mit der Aussage anhand einer sechsstufigen Skala anzugeben. Die Skala war dabei eindimensional, von links nach rechts aufsteigend und endpunktbenannt:

Geben Sie bitte an, inwiefern Sie mit der obenstehenden Aussage übereinstimmen.

Abbildung 4: Graphische Darstellung sechsstufige Skala (eigene Darstellung, 2023)

Die Antworttypen wurden wegen folgender Gründe ausgewählt:

Auswahl-Option mit den Möglichkeiten „ja“ und „nein“:

- Mögliche Antworten auf die Fragen waren nur zweidimensional. und/oder
- Die Verwendung einer zweidimensionalen Antwortmöglichkeit war notwendig, da die Auswahl der folgenden Fragen von der Beantwortung dieser Frage abhängen sollte.

Freitextantwort:

- Die möglichen Antworten seitens der Umfrageteilnehmer waren nicht absehbar. Somit konnte vorher keine definierte Menge an Auswahlmöglichkeiten bestimmt werden, ohne die Freiheiten der Umfrageteilnehmer zu beschränken (Porst, 2014, S.66).

Skalenfrage mit Prozentangaben:

- Der Vergleich von Antworten der Umfrageteilnehmer war durch Prozentangaben am leichtesten möglich (vor allem bei Fragen in Bezug zur Jahresarbeitszeit).
- Die Skala mit Schieberegler ermöglichte, im Gegensatz zu z.B. einer Freitextantwort, eine einfache Auswertung der Daten aufgrund des numerischen Formates.

Sechsstufige Skala zur Angabe der Übereinstimmung meiner einer Aussage:

- Die Wahl einer geraden Anzahl an Auswahlmöglichkeiten zwingt den Umfrageteilnehmer, eine Tendenz abzugeben und nimmt die Möglichkeit, eine neutrale Option auszuwählen.
- Die Festlegung auf sechs Stufen bei der Skala erfolgte aufgrund der Hinweise im Fachbuch „Fragebogen“ von Rolf Porst (Porst, 2014, S.87f). Hierdurch werden dem Umfrageteilnehmer eine ausreichende Anzahl an Auswahlmöglichkeiten gegeben, um präzise zu differenzieren zu können, ohne durch eine zu feine Aufgliederung die Antwort zu erschweren (Porst, 2014, S.87f).

- Die Verwendung einer endpunktbenannten Skala umgeht folgende Problematik:
Die verbalisierte Benennung jedes einzelnen Skalenpunktes ermöglicht nicht, in der subjektiven Wahrnehmung der Umfrageteilnehmer gleich großen Intervalle zwischen den Skalenpunkten zu erzeugen. Dagegen kann davon ausgegangen werden, „dass endpunktbenannte Skalen den Charakter intervallskalierter Variablen besitzen oder zumindest zu besitzen glaubhaft machen wollen“ (Porst, 2014, S.94). Durch die Verwendung von endpunktbenannten Skalen können somit den Skalenpunkten vereinfacht numerische Werte mit gleich großen Intervallen zwischen diesen Skalenpunkten zugeordnet werden.
- Die Antwortmöglichkeiten wurden von links nach rechts aufsteigend gewählt, da dies in den europäischen Kulturen aufgrund der Schreibrichtung für Umfrageteilnehmer am üblichsten ist (Porst, 2014, S.90).

Drei unabhängige Personen führten vor Versand der Umfrage Pretests durch. Im Rahmen der Pretests konnten die Pretest-Teilnehmer Feedback zum Aufbau der Umfrage, zur Verständlichkeit der Fragestellungen und der Antwortmöglichkeiten sowie zur Rechtschreibung und Grammatik geben. Aufgrund der Pretests sowie Zeitmessungen des Autors wurde auch der voraussichtliche Zeiteinsatz zur Beantwortung der Umfrage auf 4 – 8 Minuten bestimmt.

Nach Teilnahme des 15ten und damit letzten Teilnehmers wurden die Umfrageergebnisse anschließend heruntergeladen und auf Basis der Daten mittels Excel graphische Auswertungen durchgeführt.

1.3 Entwicklung des Konzeptes zur Generierung von Einsatzerfahrung

Zur Entwicklung des Konzeptes wurden zuerst wesentliche Anforderungen an eben dieses aus den Ergebnissen der Befragung der Schulleiter der LFS abgeleitet. Basierend auf diesen Anforderungen fand ein Brainstorming statt, um unterschiedliche Konzepte zu generieren. Das Konzept, welches basierend auf diesen Listen am meisten überzeugte, wurde ausformuliert und abschließend nochmals hinsichtlich der Übereinstimmung mit den definierten Anforderungen überprüft.

2 Begründung

Im Folgenden wird die Auswahl der Methoden zur Erstellung dieser Facharbeit begründet.

2.1 Literaturrecherche

Die Methode der Literaturrecherche wurde gewählt, um das Vorhandensein von öffentlich verfügbaren Informationen in Bezug zu den Forschungsfragen und/oder dem Arbeitsauftrag dieser Facharbeit zu überprüfen. Gegebenenfalls vorhandenes Wissen sollte anschließend als Grundlage für die Beantwortung der Forschungsfragen und der Bearbeitung des Arbeitsauftrages dienen. Aus Sicht des Autors ist die Literaturrecherche die einzige effektive und effiziente Methode, um an mögliche öffentlich verfügbare Informationen zu einem Thema zu gelangen.

2.2 Befragung der Schulleiter der LFS

Um die Forschungsfrage 1 („Fehlen dem Lehrpersonal entsprechende Einsatzerfahrungen?“) zu beantworten, sowie Anforderungen an das Konzept zu definieren war es aus Sicht des Autors erforderlich, Personen mit Expertenwissen zu diesen Themen zu befragen. Im Wesentlichen stehen hierzu zwei Methoden zur Verfügung:

1. Expertenbefragung
2. Umfrage

Da im Rahmen dieser Facharbeit in Summe 15 LFS betrachten werden sollten (siehe bezüglich der Abgrenzung des Themas Kapitel 2.2 des Teil I dieser Facharbeit), wurde in Hinblick auf die Bearbeitungszeit und die maximale Seitenzahl dieser Facharbeit die Option 2 gewählt. Eine Online-Umfrage wurde deshalb verwendet, da hierdurch der Aufwand für die Schulleiter der LFS im Vergleich zu anderen Methoden (Telefon-Interview oder Befragung vor Ort) am geringsten erschien, sowie der Zeitpunkt der Teilnahme durch die Schulleiter der LFS selbst bestimmt werden konnte.

Um die Forschungsfrage 1 zu beantworten, musste aus Sicht des Autors erst geklärt werden, anhand welches Kriteriums festgemacht werden kann, ob dem Lehrpersonal entsprechende Einsatzerfahrung fehlt. Wie bereits in der Aufgabenstellung dieser Facharbeit beschrieben, ist die Kernaufgabe der LFS die Aus- und Fortbildung von Feuerwehrleuten. Die zwei wesentlichen Kriterien für die Bewertung der LFS in Bezug

zu dieser Kernaufgabe ist aus Sicht des Autors die Quantität und Qualität der Aus- und Fortbildungen. Die Quantität an Aus- und Fortbildungen wird durch Fehlen von Einsatzerfahrung nicht direkt beeinflusst. Es kann jedoch die Frage gestellt werden, ob sich durch ein Mehr von Einsatzerfahrung des Lehrpersonals die Qualität der Ausbildung verbessern würde. Um diese Frage zu beantworten, existieren aus Sicht des Autors im Wesentlichen zwei sinnvolle Optionen:

1. Befragung der feuerwehrtechnischen Ausbilder der LFS
2. Befragung der Schulleiter der LFS

Hinsichtlich des Inhaltes der Fragen sowie des notwendigen Wissens zu ihrer Beantwortung kann davon ausgegangen werden, dass die Schulleiter der LFS die optimale Teilnehmergruppe darstellen. Grund hierfür ist, dass die Schulleiter aufgrund ihrer Funktion einen ganzheitlichen Überblick über die eigene Dienststelle besitzen. Hierdurch können sie z.B. Fragen zum (optimalen) prozentualen Anteil von Einsatzpraktika an der Jahresarbeitszeit qualifiziert beantworten oder Möglichkeiten zur Kompensation der Abwesenheit von feuerwehrtechnischen Ausbildern aufgrund von Einsatzpraktika abschätzen.

Aufgrund dessen wurde die Option 2 ausgewählt.

2.3 Entwicklung des Konzeptes zur Generierung von Einsatzerfahrung

Die Methode zur Entwicklung des Konzeptes zur Generierung von Einsatzerfahrung wurde ausgewählt, da diese Methode bezüglich der Herangehensweise sehr flexibel ist und einen kreativen Gestaltungsprozess ermöglicht. Andere Methoden (z.B. der „Design-Thinking-Prozess“) geben aus Sicht des Autors zu starre Rahmenbedingungen vor oder waren auf die Aufgabenstellung nicht anwendbar. Aus der Aufgabenstellung („[s]kizzieren Sie ein effektives Konzept, durch welches Lehrpersonal der Feuerweherschulen weiterhin an Einsätzen teilhaben könnte“), ergibt sich, dass nur ein Konzept im Rahmen der Facharbeit vorgestellt werden soll. Aus Sicht des Autors war es dennoch erforderlich, mehrere unterschiedliche Konzepte zu entwickeln und diese gegeneinander abzuwägen. Hierdurch sollte das, in Hinblick auf die definierten Anforderungen, beste Konzept im Rahmen dieser Facharbeit vorgestellt werden. Die Abwägung der unterschiedlichen Konzepte findet sich in abgekürzter Version im Anhang A.5.

3 Literatur- und Quellendokumentation

Im Folgenden werden die Literaturrecherche, ihre Ergebnisse sowie die Auswahl der Literatur beschrieben.

3.1 Beschreibung der Literatur- und Quellensuche und der Datenbanken

Bei der Literaturrecherche wurden folgende sechs Datenbanken/Suchdienste verwendet, um Literatur aufzufinden:

1. Themenliste der Facharbeiten der Prüfungskandidaten und Prüfungskandidatinnen für die Laufbahngruppe 2.2 des feuerwehrtechnischen Dienstes
2. Fachdokumentation Brandschutzwesen der Forschungsstelle für Brandschutztechnik sowie des Institutes für Brand- und Katastrophenschutz Heyrothsberge
3. Interne Bibliothek des Institutes für Brand- und Katastrophenschutz Heyrothsberge
4. Gemeinsamer Verbundkatalog der Bibliotheken des „Gemeinsamer Bibliotheksverbund“ und des „Südwestdeutscher Bibliotheksverbund“
5. Google Scholar
6. Beck-Online

Durch den Autor wurde die Themenliste der Facharbeiten für die Prüfungsjahrgänge 1994 bis 2022 auf Themen mit Bezug zu der hier vorliegenden Facharbeit überprüft.

Die Datenbanken/Suchdienste 2 bis 5 nach den obigen Auflistungen wurden mit Hilfe von Schlüsselbegriffen sowie Kombinationen dieser durchsucht.

Die Datenbank Beck-Online wurde im Wesentlichen zur Recherche in juristischen Kommentaren verwendet.

3.2 Übersicht über die Ergebnisse der Literatur- und Quellendokumentation

Die Themenliste der Facharbeiten wurde durch den Autor manuell auf Themen mit Bezug zu der hier vorliegenden Facharbeit überprüft. Dabei wurden folgende Facharbeiten mit potenziellem Bezug zur Facharbeit aufgefunden:

1. Die dienstrechtliche Stellung des Lehrpersonals an zentralen Ausbildungsstellen (Tina Brandwein, 2011)
2. Controlling im Bereich einer Landesfeuerweherschule (Gunnar Range, 2019)
3. Lehrpersonal der Landesfeuerwehrschulen - Autodidakten oder Fachlehrer? (Markus Arich, 2019)

Die Datenbanken/Suchdienste 2 bis 5 nach der Liste aus Kapitel 3.1 des Teil II dieser Facharbeit wurden auf folgende Begriffe sowie Kombinationen dieser Begriffe durchsucht:

- Erfahrung
- Einsatzerfahrung
- Praxis
- Ausbilder
- Lehrkraft
- Lehrpersonal
- Lehrer
- Ausbildungspersonal
- Feuerweherschule
- Landesfeuerweherschule
- Austausch
- Kooperation
- Abordnung

Je nach Datenbank/Suchdienst und Begriff bzw. Kombination der Begriffe wurden mehrere Suchergebnisse gefunden. Nach einer ausführlichen Durchsicht der Suchergebnisse konnte jedoch festgestellt werden, dass keines der Ergebnisse direkten Bezug zu den Forschungsfragen und dem Arbeitsauftrag dieser Facharbeit hatte.

Zusätzlich wurde über den Suchdienst „Google Scholar“ das Buch von Herrn Porst aufgefunden, dessen Inhalt für den Autor die wesentliche Grundlage für die Erstellung der Umfrage darstellte.

Die Literaturrecherche in den juristischen Kommentaren zu den Besoldungsgesetzen der Bundesländer in Beck-Online führte zum Auffinden der Literatur von Schwegmann et al., welche zur Definition des Ausdruckes „Tätigkeit im Einsatzdienst“ herangezogen wurde.

3.3 Kriterien der Literatur- und Quellenauswahl

Die Literatur, welche im Rahmen dieser Facharbeit verwendet wurde, wurde auf Grundlage folgender Kriterien ausgewählt:

1. Bezug zum Thema
2. Zitierwürdigkeit

Als grundsätzlich zitierwürdig gelten nach den Vorgaben des Institutes der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen (im Folgenden mit IdF NRW abgekürzt) folgende Arten von Literatur:

- Originalarbeiten
- Wissenschaftliche Fachbücher
- Fachwörterbücher und -lexika
- Dissertationen
- Artikel in Fachzeitschriften
- Electronic Journals (Burt et al, 2020 und Theuerkauf, 2012, zitiert nach IdF NRW, 2021, S.5)

Die Facharbeiten der Prüfungskandidaten und Prüfungskandidatinnen für die Laufbahngruppe 2.2 des feuerwehrtechnischen Dienstes wurden durch den Autor ebenfalls als zitierwürdig eingestuft. Grund hierfür ist, dass diese durch die Bewertung der Prüfungskommissionen auf ihre Qualität überprüft wurden. Da die Themenliste der Facharbeiten nur solche Facharbeiten enthält, deren Autoren die Laufbahnprüfung bestanden haben, steht fest, dass die Qualität der jeweiligen Facharbeit seitens der Prüfungskommission als mindestens ausreichend angesehen wurde.

3.4 Zusammenfassende Beschreibung der ausgewählten Literatur und Quellen

Nach einer ausführlichen Literaturrecherche konnte keine Literatur mit direktem inhaltlichem Bezug zu den Forschungsfragen und dem Arbeitsauftrag aufgefunden werden. Die drei Facharbeiten, welche im

vorangegangenen Unterkapitel aufgelistet wurden, wiesen ebenfalls keinen direkten inhaltlichen Bezug zum Thema dieser Facharbeit auf.

In Summe besteht das Literaturverzeichnis aus drei Vollbelegen:

1. „Nutzung und Einbindung externer Quellen“ (IdF NRW, 2021):

Die Inhalte des Dokumentes wurden seitens des IdF NRW als ergänzende Vorgabe zur Erstellung der Facharbeit festgelegt. Das Dokument wurde verwendet, um die Zitierwürdigkeit von Dokumenten festzulegen (siehe hierzu Kapitel 3.3 des Teil II dieser Facharbeit).

2. „Fragebogen – Ein Arbeitsbuch“ (Porst, 2014):

Dieses wissenschaftliche Fachbuch stellte, neben den Vorkenntnissen des Autors, die wesentliche Grundlage für die Erstellung der Umfrage zur Befragung der Schulleiter der LFS dar.

3. „Besoldungsrecht des Bundes und der Länder – Kommentar“ (Schwegmann et al., 203):

Dieser juristische Kommentar zum Besoldungsrecht des Bundes und der Länder wurde zur Definition des Ausdruckes „Tätigkeit im Einsatzdienst“ herangezogen.

Literaturverzeichnis

IdF NRW. (2021). *Nutzung und Einbindung externer Quellen*. Münster.

Porst, R. (2014). *Fragebogen - Ein Arbeitsbuch*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Schwegman, B., Summer, R., Buchwald, A., Kathke, L., Kuhlmei, R., Leihkauff, W., . . . Zinner, B. (2023). *Besoldungsrecht des Bundes und der Länder - Kommentar*. Heidelberg: Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH.

A. Anhänge

Es folgen die Anhänge A.1 bis A.5.

A.1 Liste der in der Umfrage befragten Schulleiter der LFS

Es folgt eine Aufzählung der in der Umfrage befragten Schulleiter der LFS.

Tabelle 1: Liste der in der Umfrage befragten Schulleiter der LFS (eigene Darstellung, 2023)

<u>Bundesland</u>	<u>Dienststelle</u>	<u>Name</u>
Baden-Württemberg	LFS Baden-Württemberg	Herr Lieb
Bayern	SFS Geretsried	Herr Dr. Mühlberger
Bayern	SFS Regensburg	Herr Emmerich
Bayern	SFS Würzburg	Herr Dr. Demke
Brandenburg	LSTE Brandenburg	Herr Rudolph
Hessen	HLFS	Herr Baumann
Mecklenburg-Vorpommern	LSBK Mecklenburg-Vorpommern	Herr Hackenberg
Niedersachsen	NLBK	Herr Moravec
NRW	IdF NRW	Herr Penkert
RLP	LFKA	Herr Plattner
Saarland	LFWS Saarland	Herr Klein
Sachsen	LFS Sachsen	Herr Morgenstern
Sachsen-Anhalt	IBK Heyrothsberge	Herr Buchaly
Schleswig-Holstein	LFS Schleswig-Holstein	Herr Hansen
Thüringen	TLFKS	Herr Henze

A.2 Fragenstruktur sowie Begrüßungs- und Definitionsseite

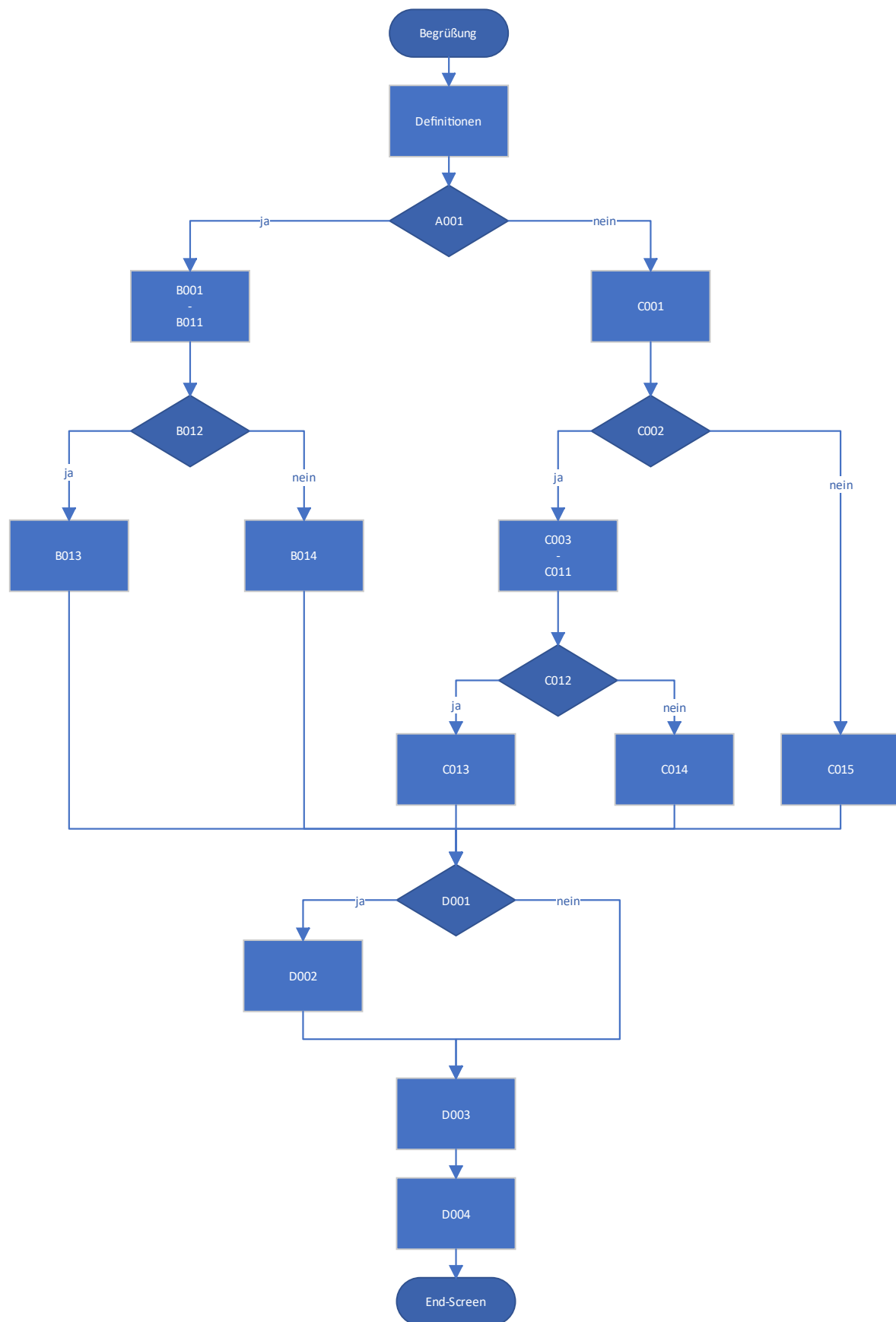


Abbildung 5: Fragenstruktur (eigene Darstellung, 2023)

Die folgende Textpassage wurde den Umfrageteilnehmern auf der ersten Seite der Umfrage angezeigt:

0% ausgefüllt

Sehr geehrte Damen und Herren,

mein Name ist Luca Ruchser, ich bin Brandreferendar der Landesfeuerwehrschule Baden-Württemberg. Im Rahmen meiner Facharbeit habe ich die Aufgabe erhalten, einen Fachartikel über folgendes Thema zu verfassen:

"Einsatz Erfahrung für Ausbildungspersonal der Feuerweherschulen"

Die Aufgabenstellung meiner Facharbeit lautet (abgekürzt) wie folgt:

"Die Landesfeuerweherschulen selbst werden nicht oder nur kaum in die Gefahrenabwehr eingebunden. Fehlen dem Lehrpersonal entsprechende Einsatz Erfahrungen? Gibt es Möglichkeiten, dass das Lehrpersonal entsprechende Erfahrungen sammeln könnte? Könnte hiervon unter Umständen auch die Gefahrenabwehr profitieren?"

Skizzieren Sie ein effektives Konzept, durch welches Lehrpersonal der Feuerweherschulen weiterhin an Einsätzen teilhaben könnte. Stellen Sie Vor- und Nachteile eines solchen Konzeptes dar und beurteilen Sie aus Ihrer Sicht die Notwendigkeit und die Möglichkeiten zur Umsetzung."

In der folgenden Umfrage geht es um den Ist-Stand in Bezug zu Einsatzpraktika für feuerwehrtechnische Ausbilder Ihrer Dienststelle. Des Weiteren wird Ihre persönliche Meinung zu Aspekten der Thematik abgefragt.

Für die Beantwortung des Fragebogens benötigen Sie voraussichtlich **4 - 8 Minuten**.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen

Luca Ruchser

Die folgenden Definitionen wurde den Umfrageteilnehmern auf der zweiten Seite der Umfrage angezeigt:

7% ausgefüllt

In der folgenden Umfrage werden Ihnen Fragen mit Bezug zu den Begriffen "feuerwehrtechnischer Ausbilder" und "Einsatzpraktikum" gestellt. Um ein einheitliches Verständnis dieser Begriffe zu gewährleisten, finden Sie untenstehend die Definition der Begriffe, wie ich sie im Rahmen meiner Facharbeit verwende.

Definition "feuerwehrtechnischer Ausbilder":

Ein feuerwehrtechnischer Ausbilder ist ein Ausbilder an einer Landesfeuerwehrschule, welcher einer feuerwehrtechnischen Laufbahn angehört.

Definition "Einsatzpraktikum":

Ein Einsatzpraktikum ist ein Zeitraum, in welchem feuerwehrtechnische Ausbilder Dienst bei einer Feuerwehr verrichten und hierbei unter anderem (nach Einweisungsschichten) eigenverantwortlich eine Tätigkeit im Einsatzdienst wahrnehmen.

A.3 Vollständige Darstellung der Umfrageergebnisse

Es folgt die vollständige Darstellung der Umfrageergebnisse. Bei der Darstellung berücksichtigt sind jeweils nur die Teilnehmer, die die jeweilige Frage aufgrund der Fragestruktur (siehe Anhang A.2) gesehen haben. Auf der x-Achse sind jeweils die Teilnehmer in der zeitlichen Reihenfolge ihrer Teilnahme dargestellt. Daten von Teilnehmern, an deren Dienststellen bereits Einsatzpraktika durchgeführt werden, werden blau dargestellt. Die Datenpunkte der weiteren Teilnehmer werden orange dargestellt.

Zur Interpretation der Daten sind folgende Hinweise von Bedeutung:

Auswahloption ja/nein:

Es sind insgesamt drei unterschiedliche Antworten möglich gewesen: ja, nein, keine Antwort. Der Antwort „ja“ wurde der Wert 1 zugewiesen, „keine Antwort“ der Wert 0 und der Antwort „nein“ der Wert -1. Die Mittelwertbildung erfolgt dabei ohne Berücksichtigung der Option „keine Antwort“.

Freitextantwort:

Die Antworten wurden in Tabellenform dargestellt. Hinweise auf die Dienststelle des Teilnehmers in den jeweiligen Antworten im Rahmen der Freitextfragen wurden zur Wahrung der Anonymität der weiteren Umfrageteilnehmer entfernt und durch eine eckige Klammer mit Punkten ersetzt. Bei Verweisen auf vorangegangene Fragen mittels Fragennummer wurde die jeweilige Fragennummer durch die im Rahmen dieser Facharbeit einheitliche Konnotation ersetzt (siehe Anhang A.2). Dies wurde durch die Verwendung von eckigen Klammern verdeutlicht.

Skalen-Frage Prozentangabe:

Bei den Skalen-Fragen wurde auf der y-Skala die Prozentangabe aufgetragen. Die Mittelwertbildung erfolgte ohne Berücksichtigung der Option „keine Antwort“.

Sechsstufige Skala Bewertung:

Bei der endpunktbenannten sechsstufigen Skala wurde dem oberen Endpunkt „stimme voll und ganz zu“ der Wert 6 zugewiesen und dem unteren Endpunkt „stimme überhaupt nicht zu“ der Wert 1 zugewiesen. Die vier nicht weiter benannten Auswahlmöglichkeiten zwischen den zwei Endpunkten wurden entsprechend der Begründung in Kapitel 1.2 des Teil II dieser Facharbeit linear zwischen den Werten der beiden Endpunkte interpoliert und erhalten hierdurch die Werte 2,3,4 und 5. Der Möglichkeit „keine Antwort“ wurde der Wert 0 zugewiesen. Die Mittelwertbildung erfolgt ohne Berücksichtigung der Option „keine Antwort“.

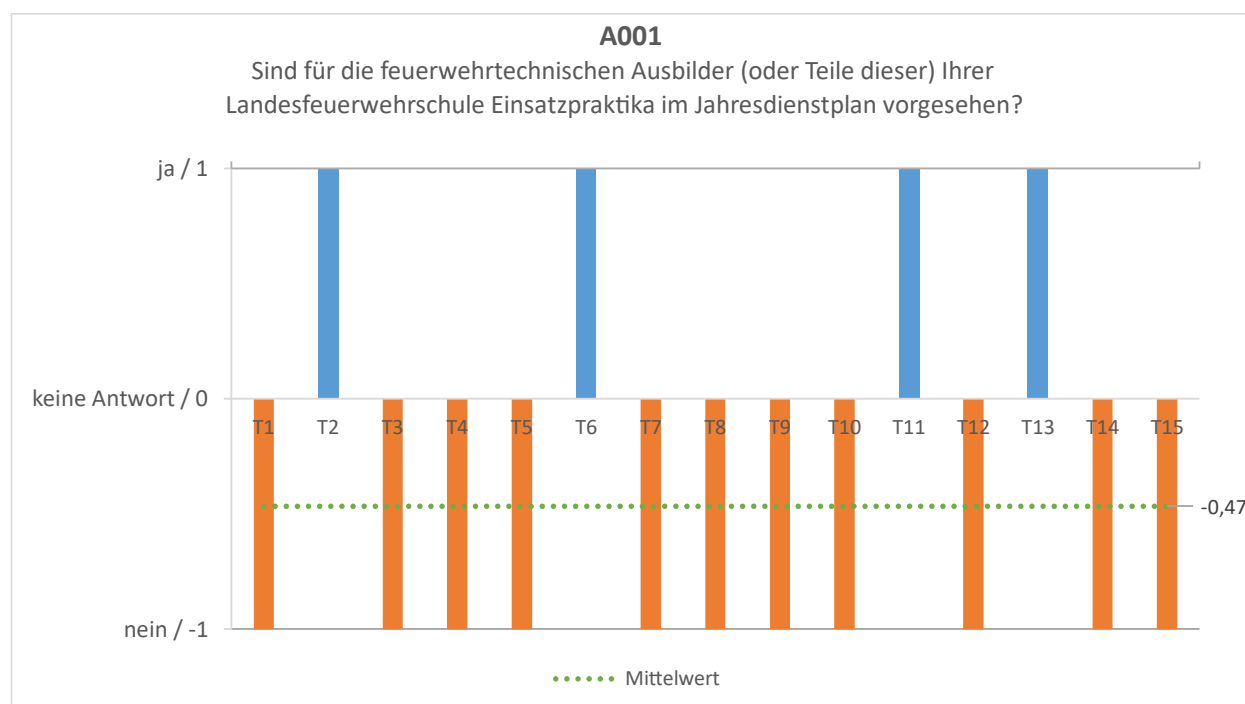


Abbildung 6: Frage A001: Einsatzpraktika vorgesehen (eigene Darstellung, 2023)

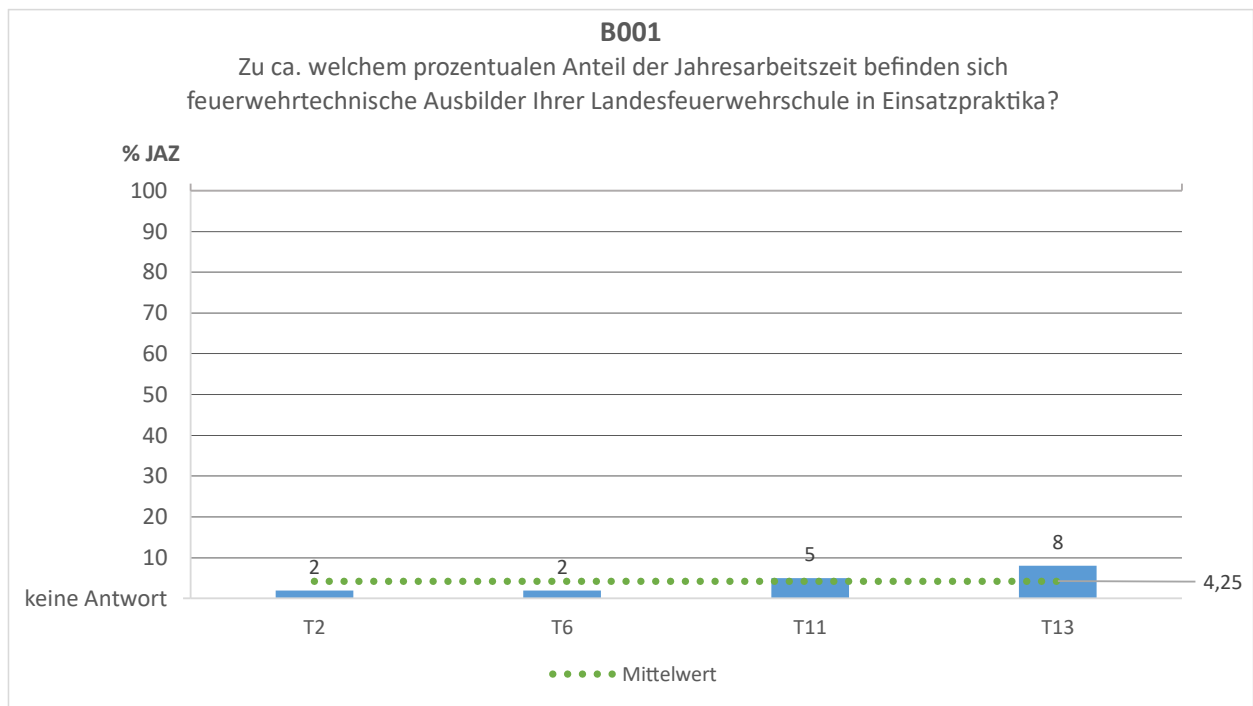


Abbildung 7: Frage B001: Ist-Anteil Einsatzpraktika an JAZ (eigene Darstellung, 2023)

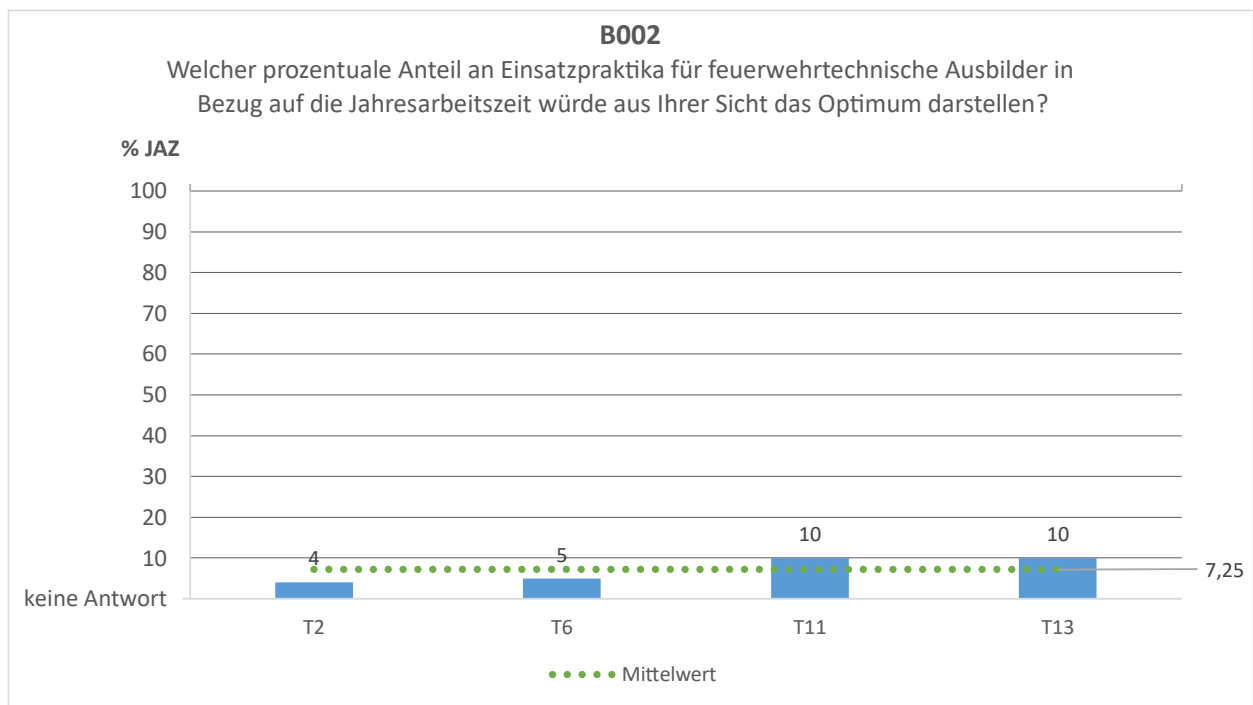


Abbildung 8: Frage B002: Soll-Anteil Einsatzpraktika an JAZ (eigene Darstellung, 2023)

B003	
Was waren wesentliche Gründe für die Einführung von Einsatzpraktika?	
Teilnehmer	Inhalt
T2	praxisnahe Ausbildung
T6	Lehrkräfte müssen auf aktuellem Stand sein, um Lehrgangsteilnehmende einsatzbezogene Fragen qualifiziert beantworten zu können.
T11	Der Wunsch der Kolleginnen und Kollegen nach entsprechenden Pratikta. Insbesondere die Kolleginnen und Kollegen die gerade die Laufbahnprüfung für den gehobenen Dienst abgeschlossen haben, haben diesen Wunsch verstärkt geäußert.
T13	Aufrechterhaltung und Ausbau der praktischen Erfahrung, stärkere Authentizität in der Lehre, Attraktivitätssteigerung der Tätigkeit im Landesdienst. Hinweis: Die unter [B001] und [B002] genannten Zeitanteile beziehen sich auf diejenigen Mitarbeiter, die Einsatzdienst fahren, nicht auf den gesamten Personalkörper.

Abbildung 9: Frage B003: Gründe für Einführung Einsatzpraktika (eigene Darstellung, 2023)

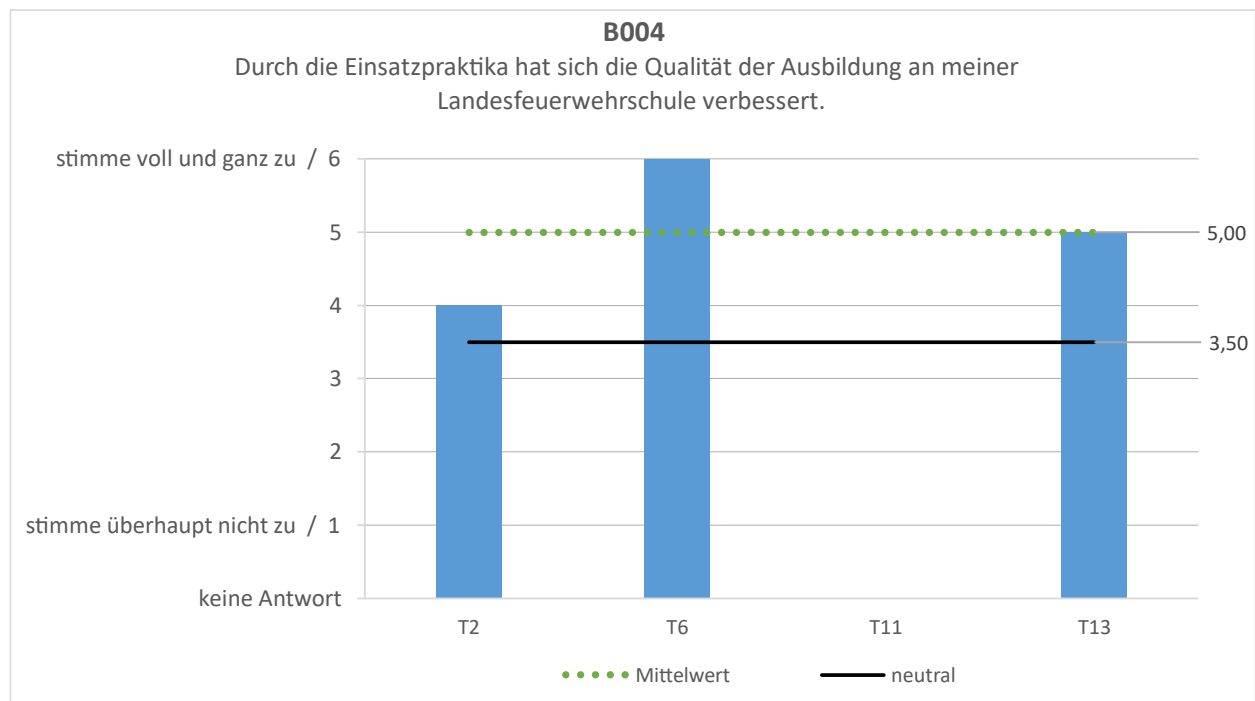


Abbildung 10: Frage B004: Qualität Ausbildung und Einsatzpraktika (eigene Darstellung, 2023)

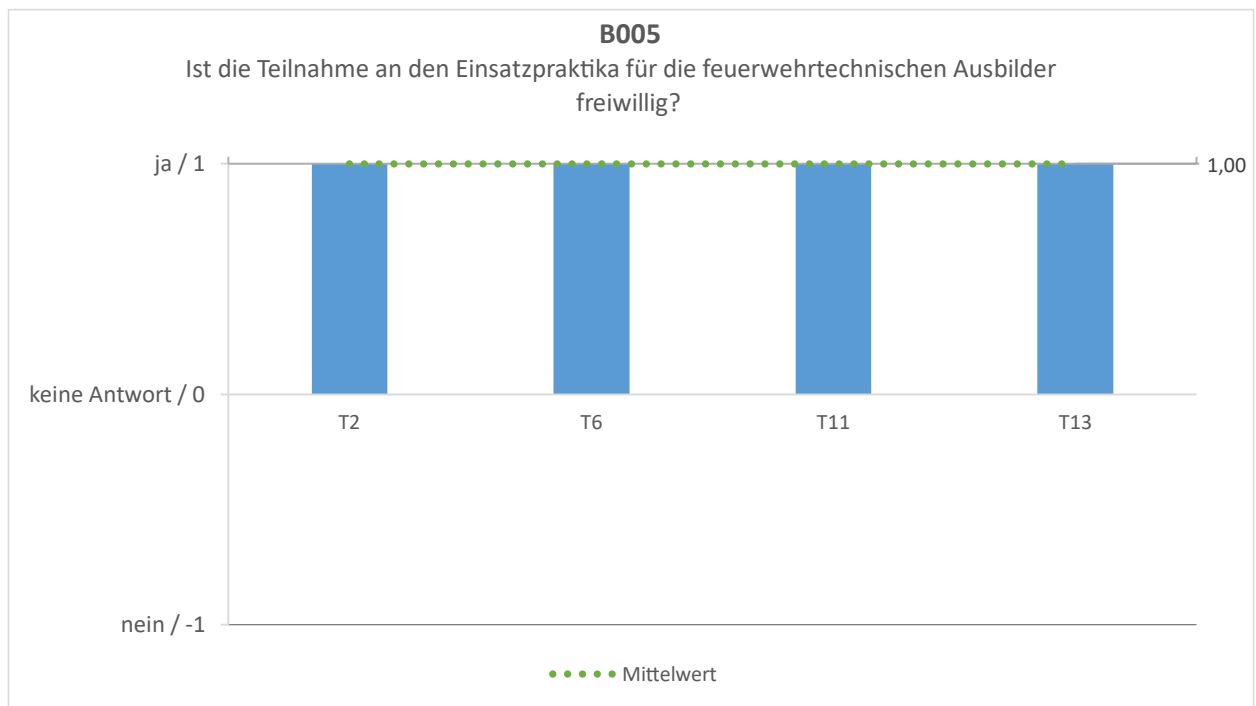


Abbildung 11: Frage B005: Freiwilligkeit Einsatzpraktika (eigene Darstellung, 2023)

B006	
In welchen Einsatzfunktionen (Gruppenführer, Zugführer, ...) werden die feuerwehrtechnischen Ausbilder während ihres Einsatzpraktikums verwendet?	
Teilnehmer	Inhalt
T2	- alles ist möglich (ist auf die jeweilige Qualifikation abgestimmt)
T6	Gruppenführer, Zugführer bis hin zur Stabsarbeit
T11	Entsprechend der Laufbahn mittlerer oder gehobener Dienst erfolgt die Verwendung als Gruppen- oder Zugführer
T13	Grundsätzlich: ab Zugführer aufwärts, passend zur persönlichen Qualifikation und Erfahrung.

Abbildung 12: Frage B006: Einsatzfunktion Einsatzpraktika (eigene Darstellung, 2023)

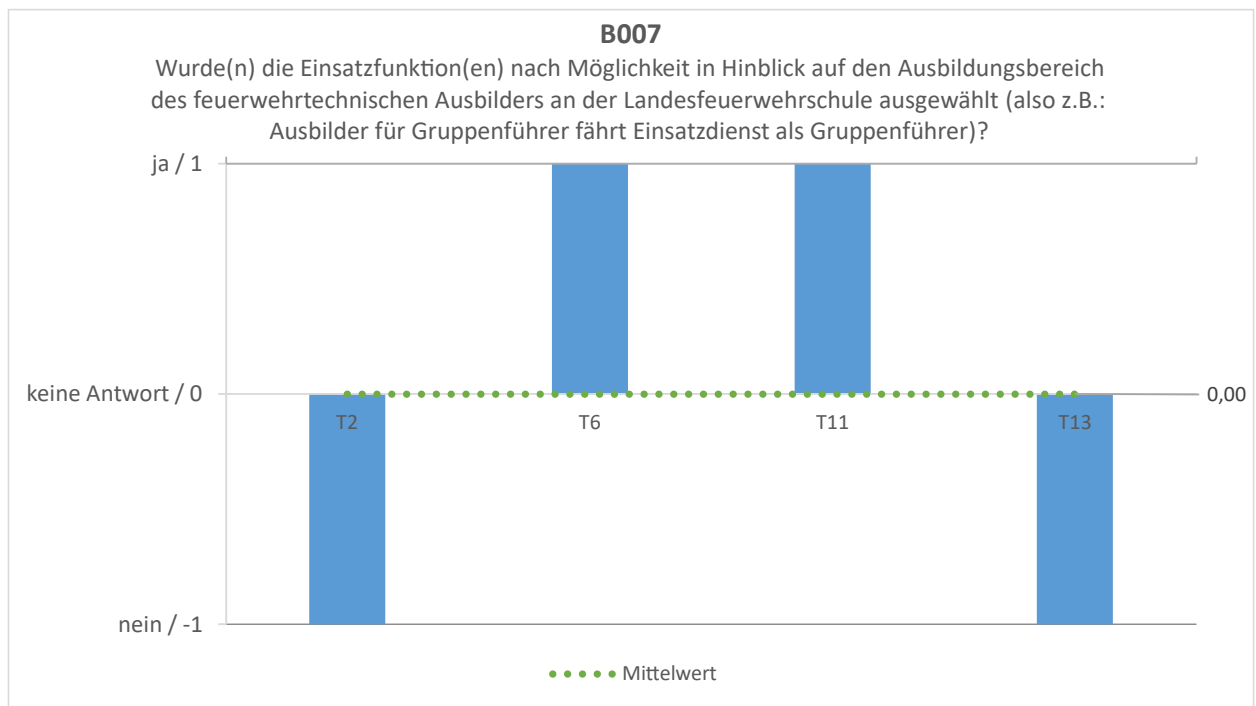


Abbildung 13: Frage B007: Auswahl Einsatzfunktion (eigene Darstellung, 2023)

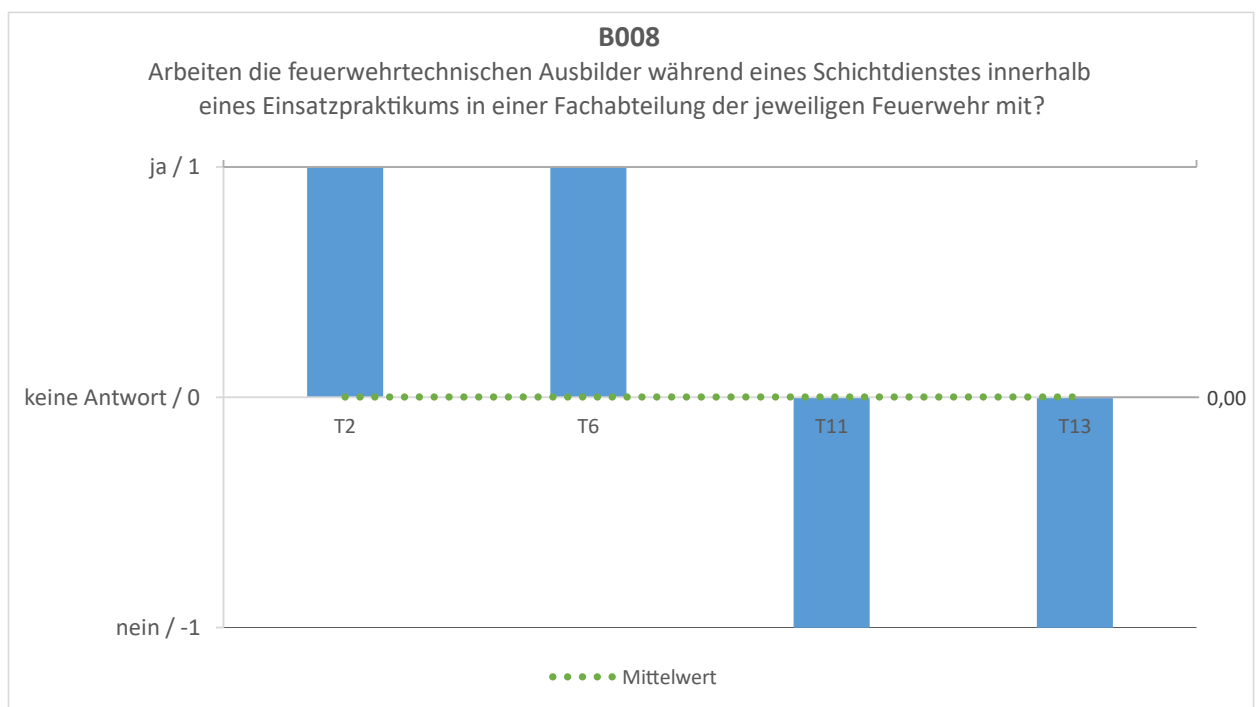


Abbildung 14: Frage B008: Mitarbeit Fachabteilung während Einsatzpraktika (eigene Darstellung, 2023)

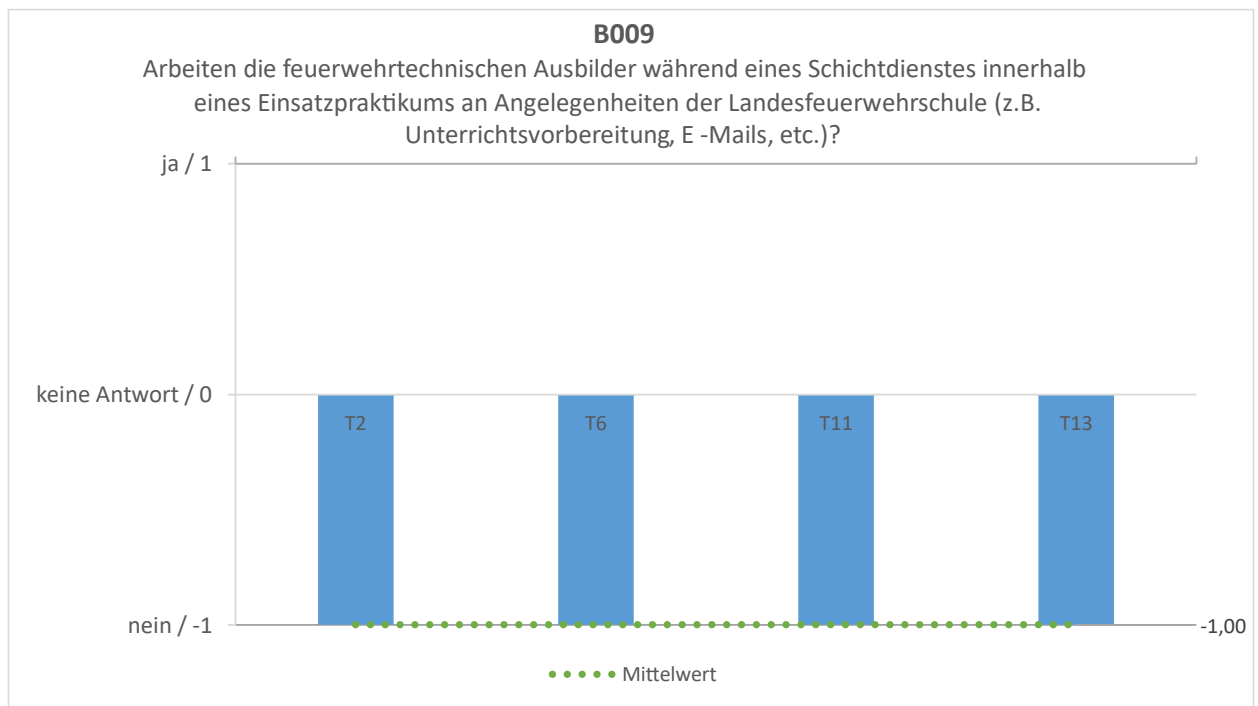


Abbildung 15: Frage B009: Bearbeitung Angelegenheiten LFS während Einsatzpraktika (eigene Darstellung, 2023)

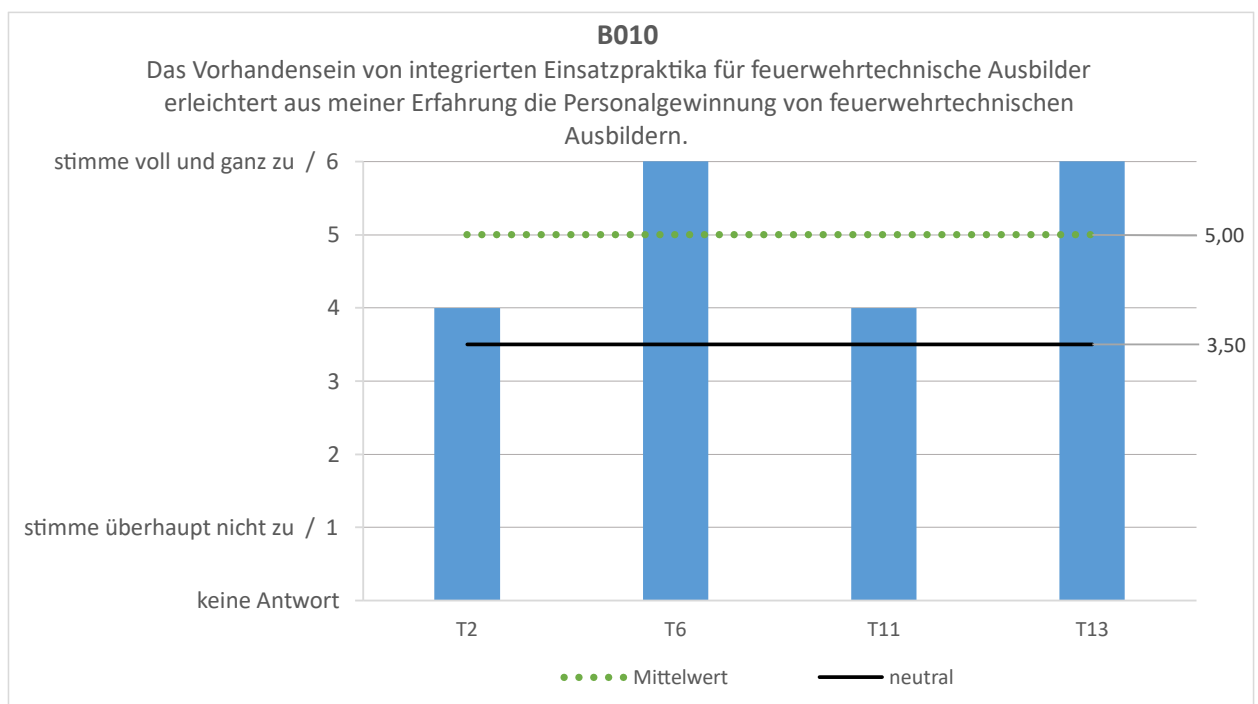


Abbildung 16: Frage B010: Einsatzpraktika und Personalgewinnung (eigene Darstellung, 2023)

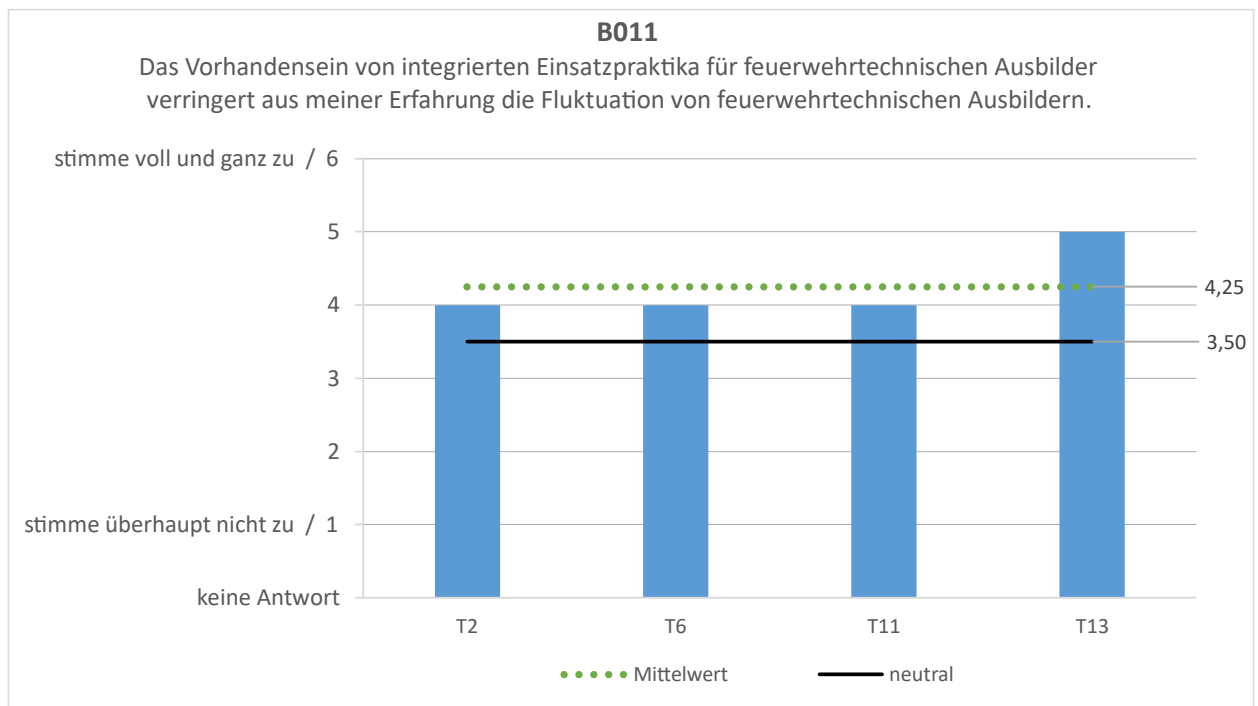


Abbildung 17: Frage B011: Einsatzpraktika und Personalfluktuatun (eigene Darstellung, 2023)

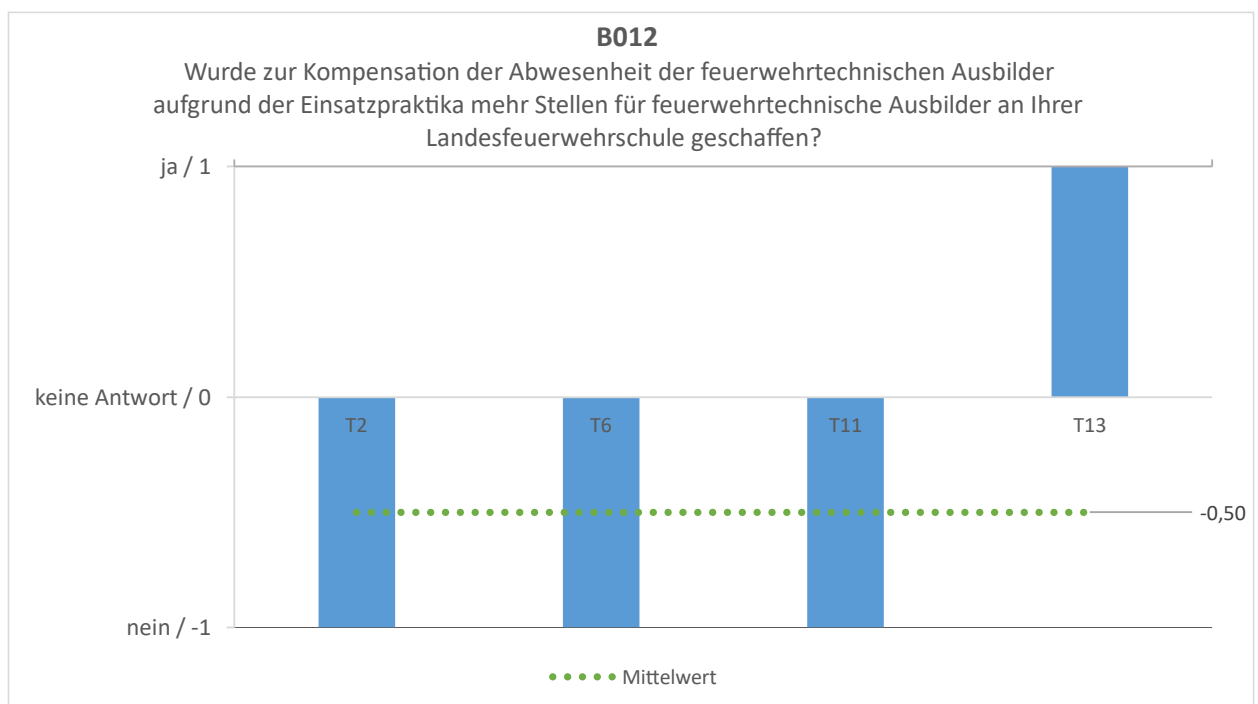


Abbildung 18: Frage B012: Kompensation Abwesenheit Ausbilder (eigene Darstellung, 2023)

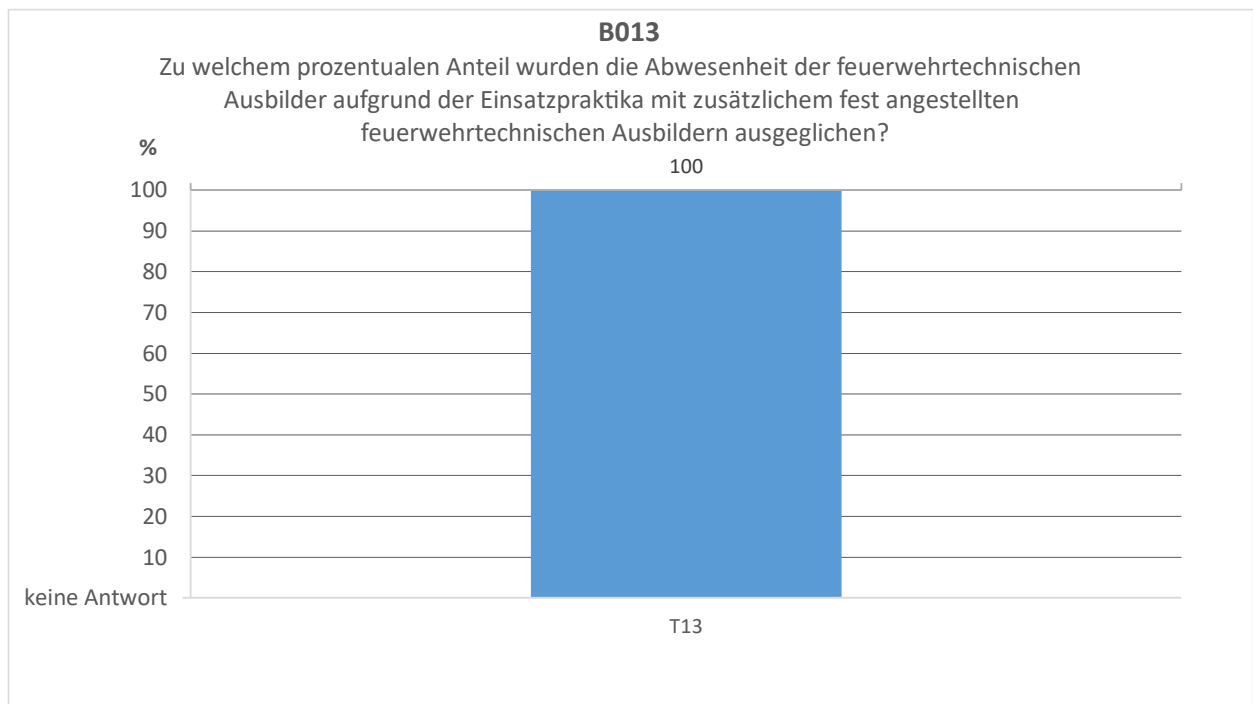


Abbildung 19: Frage B013: Prozentualer Anteil Kompensation der Abwesenheit (eigene Darstellung, 2023)

B014	
Wie wurde die Abwesenheit der feuerwehrtechnischen Ausbilder kompensiert?	
Teilnehmer	Inhalt
T2	Wurde beim Erstellen der Jahresplanung berücksichtigt.
T6	Die Praktika werden im Rahmen der Fortbildung von Lehrkräften angeboten. Für die Fortbildung stehen pauschal 10 Werkstage pro Jahr und Kopf zur Verfügung.
T11	In der Planung werden für die Fortbildung jedes Kollegen 15 Fortbildungstage pro Jahr eingeplant. Die Einsatzpraktika haben eine Länge von 4 Wochen. Somit kann alle 2 Jahre ein vierwöchiges Praktikum absolviert werden. Die verbleibende Fortbildungszeit kann für andere Fortbildungen genutzt werden.

Abbildung 20: Frage B014: Andere Kompensationsmaßnahmen (eigene Darstellung, 2023)

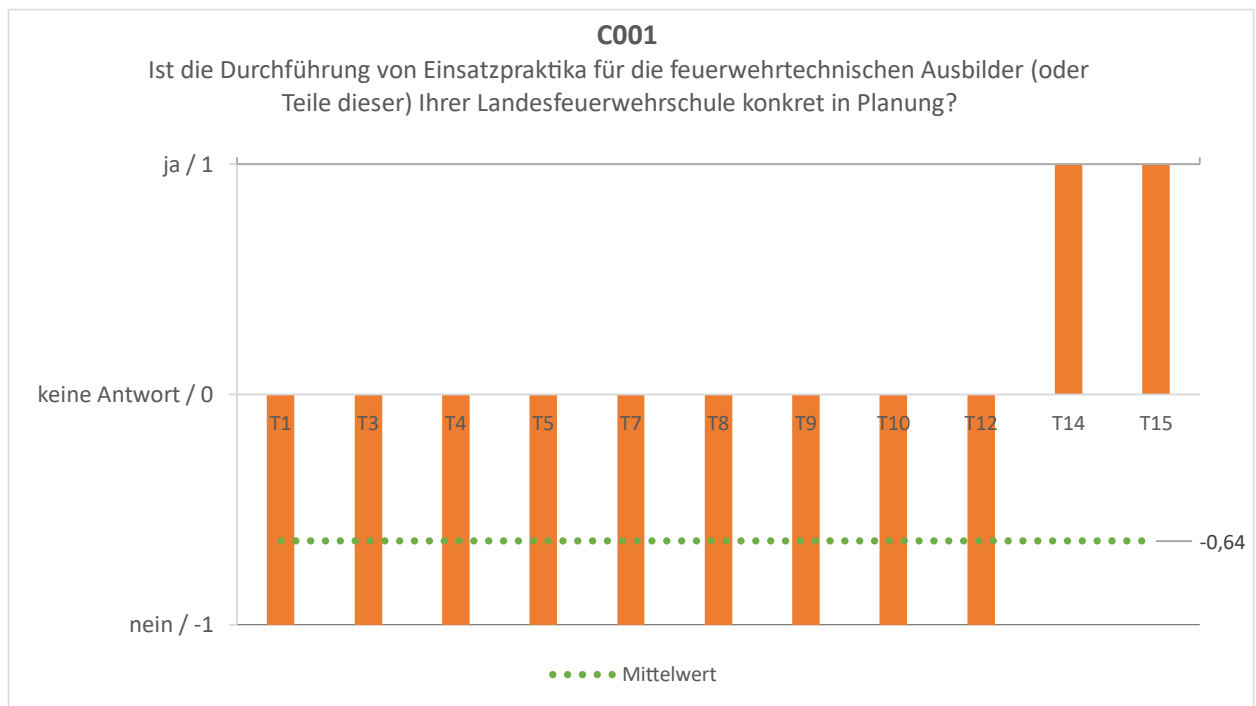


Abbildung 21: Frage C001: Einsatzpraktika in Planung (eigene Darstellung, 2023)

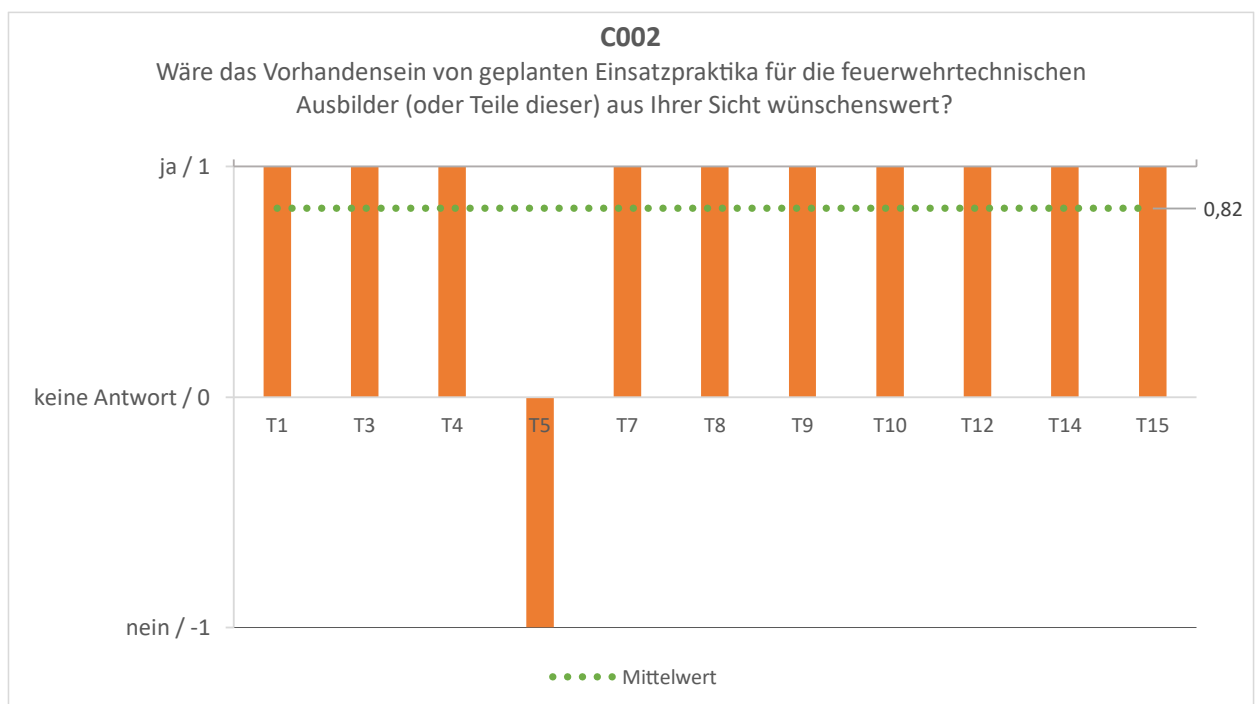


Abbildung 22: Frage C002: Einsatzpraktika wünschenswert (eigene Darstellung, 2023)

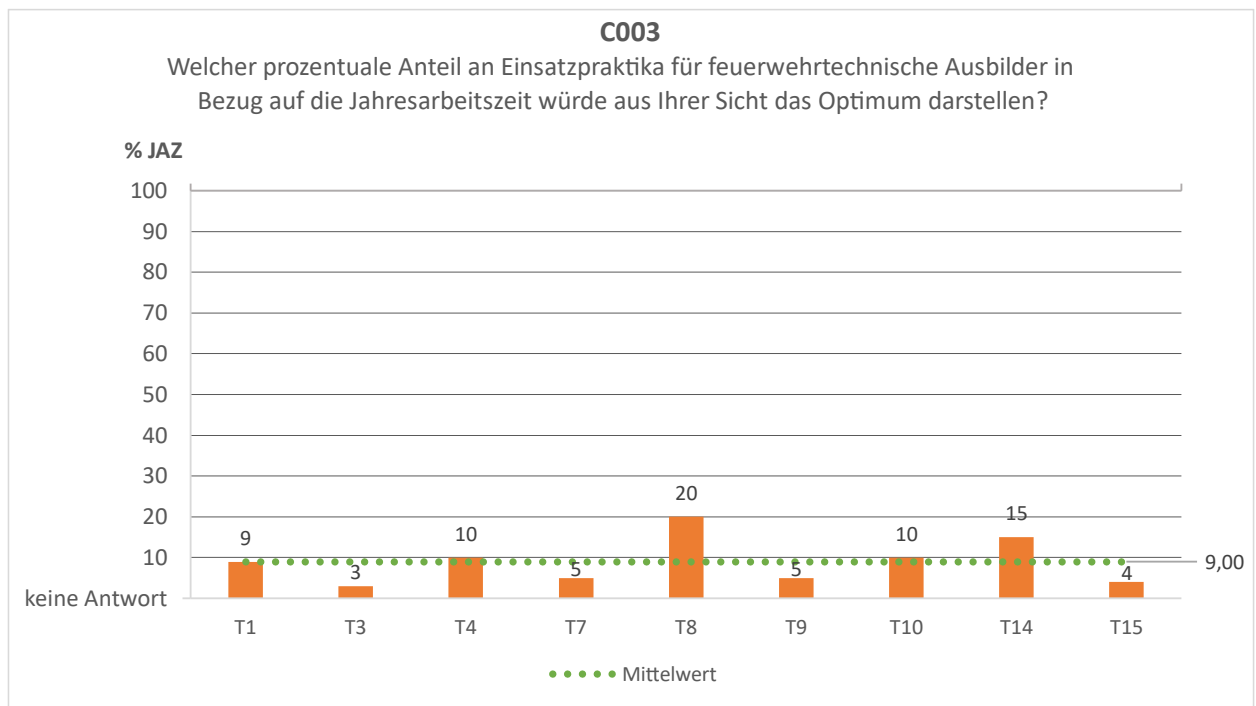


Abbildung 23: Frage C003: Soll-Anteil Einsatzpraktika an JAZ (eigene Darstellung, 2023)

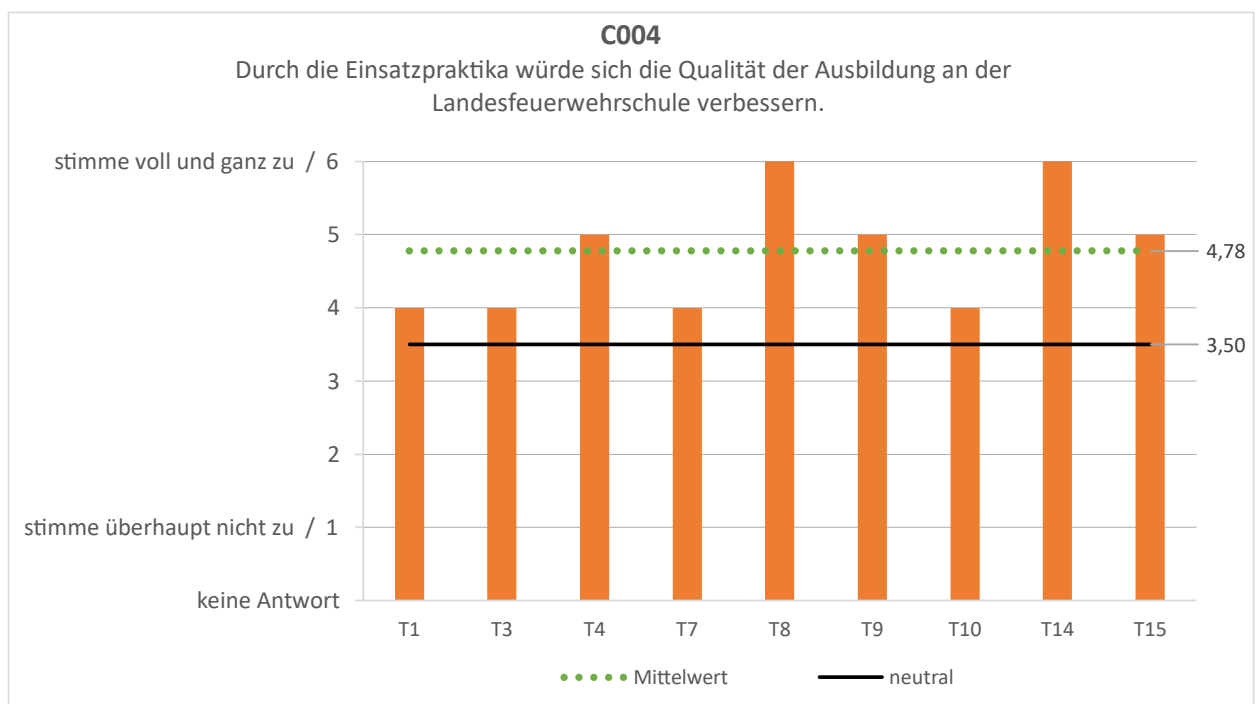


Abbildung 24: Frage C004: Verbesserung Qualität Ausbildung durch Einsatzpraktika (eigene Darstellung, 2023)

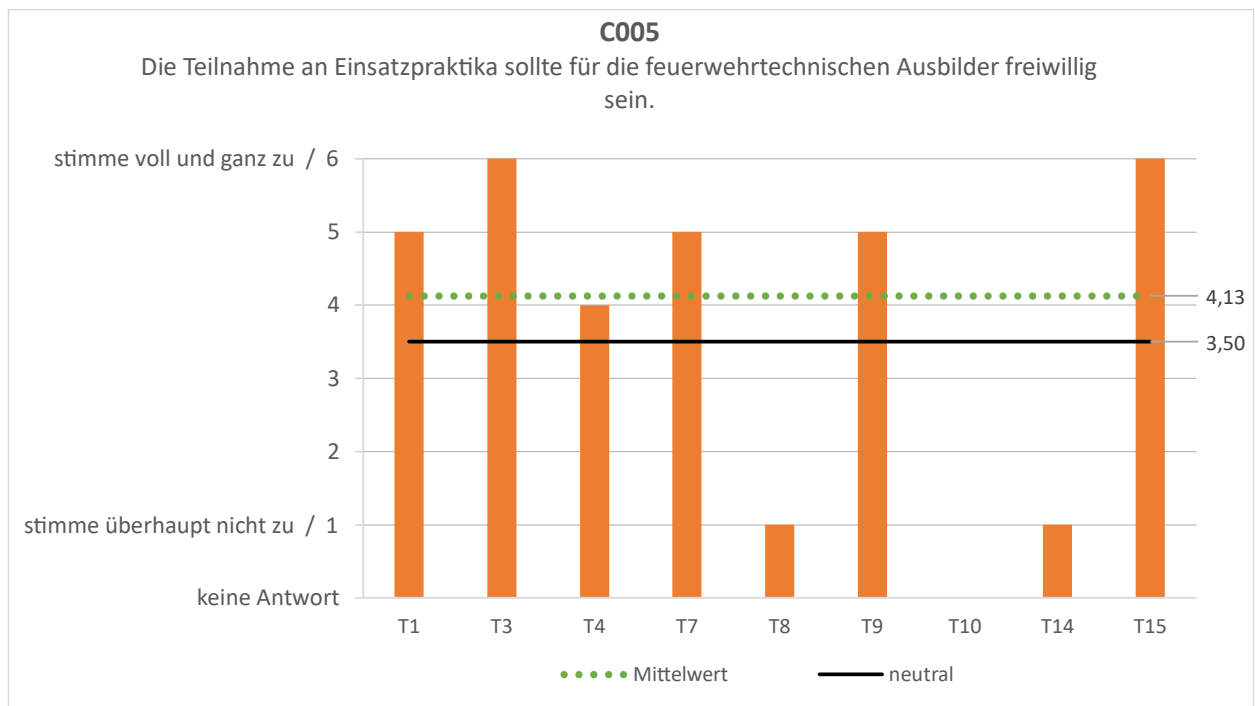


Abbildung 25: Frage C005: Freiwilligkeit Einsatzpraktika (eigene Darstellung, 2023)

C006	
In welchen Einsatzfunktionen (Gruppenführer, Zugführer, ...) sollten aus Ihrer Sicht feuerwehrtechnische Ausbilder während ihrer Einsatzpraktika verwendet werden?	
Teilnehmer	Inhalt
T1	GF undZF
T3	abhängig von Zuordnung zu Lehrgängen GF, ZF
T4	Gruppenführer, Zugführer, Leitstellendisponent
T7	Der Ausbildung angepasste Funktion. Auch der Einsatz als Truppmann oder Truppführer kann positive Entwicklungen unterstützen.
T8	In Abhängigkeit der Vor- und Ausbildung in allen Einsatzfunktionen. An [...] sind auch Ausbilder/Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis tätig.
T9	Dies sollte von der Funktion in der Ausbildung abhängig sein. Ausbilder, die z.B. hauptsächlich in der Gruppenführung ausbilden, sollten auch in diesem Bereich im Praktikum eingesetzt werden. Generell ist die Teilnahme am Dienst aber bereits lehrreich, die Übernahme einer Führungsfunktion damit nicht zwingend erforderlich.
T10	entsprechend der jeweiligen Laufbahngruppe vom Gruppen- bis Verbandsführer
T14	GrfÜ, ZF , Stab
T15	Es ist zwischen Übernahme einer Einsatzfunktion ohne/mit Aufsicht und einer Teilnahme an Einsätzen als Hospitant zu unterscheiden. Eine Funktionsübernahme erfordert ein grundlegendes Konzept zur Einweisung in die Strukturen der aufnehmenden Feuerwehr und ist lohnt sich vermutlich nur bei wiederkehrenden Praktika und wird auch auf die Ebene Gruppenführer/Zugführer/Disponent ILS begrenzt sein. Andererseits kann auch die Teilnahme an großen Einsatzlagen an der Seite eines I-/D- bzw. C-/B-Dienstes oder in einem Stab neue Eindrücke und Erfahrungen vermitteln.

Abbildung 26: Frage C006: Einsatzfunktion Einsatzpraktika (eigene Darstellung, 2023)

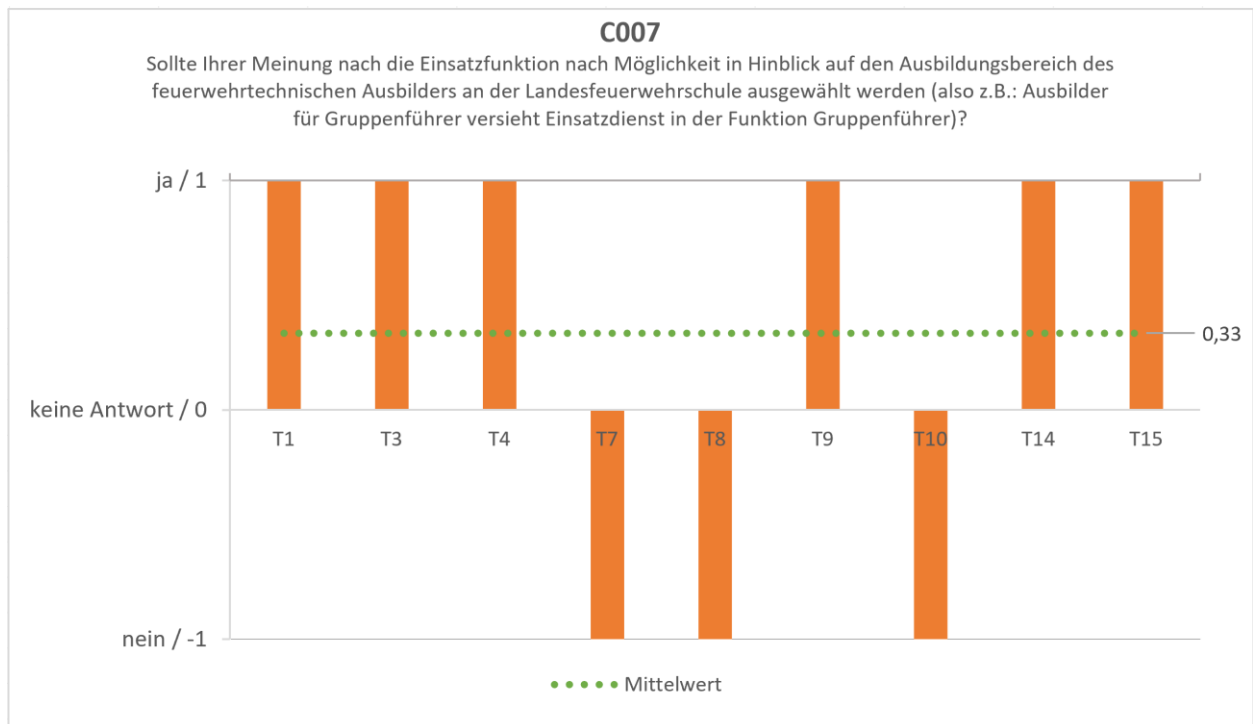


Abbildung 27: Frage C007: Auswahl Einsatzfunktion (eigene Darstellung, 2023)

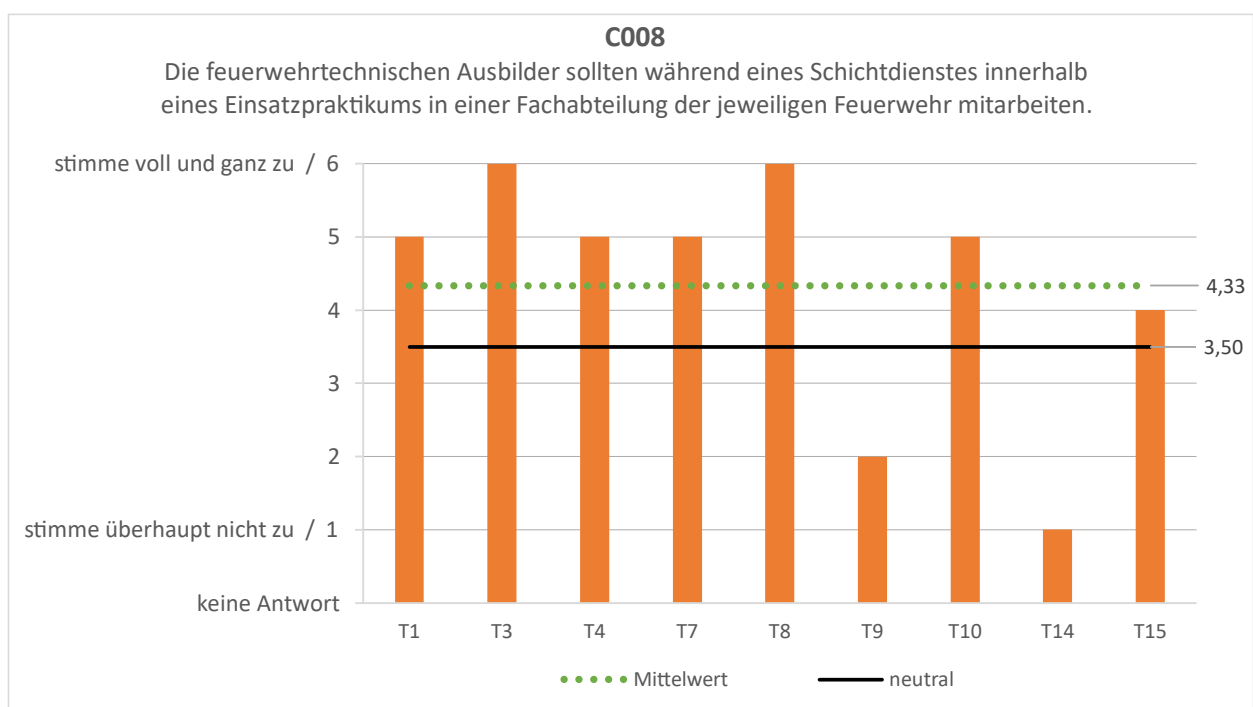


Abbildung 28: Frage C008: Mitarbeit Fachabteilung während Einsatzpraktika (eigene Darstellung, 2023)

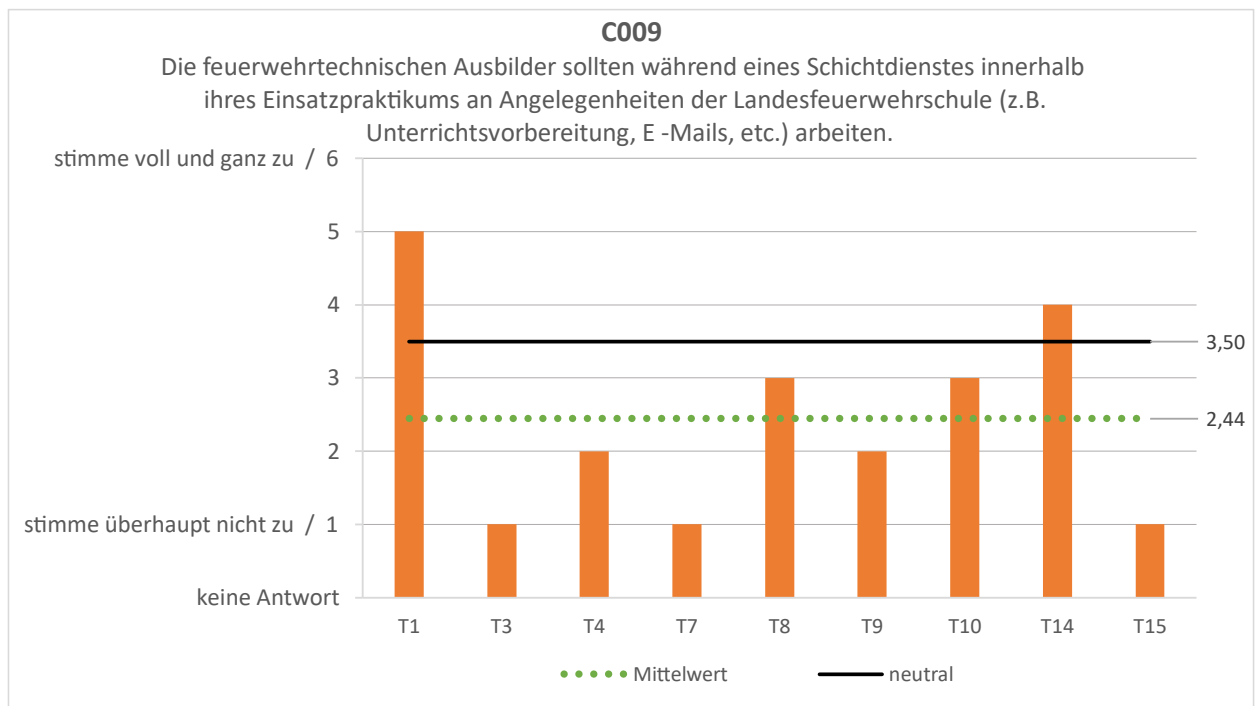


Abbildung 29: Frage C009: Bearbeitung Angelegenheiten LFS während Einsatzpraktika (eigene Darstellung, 2023)

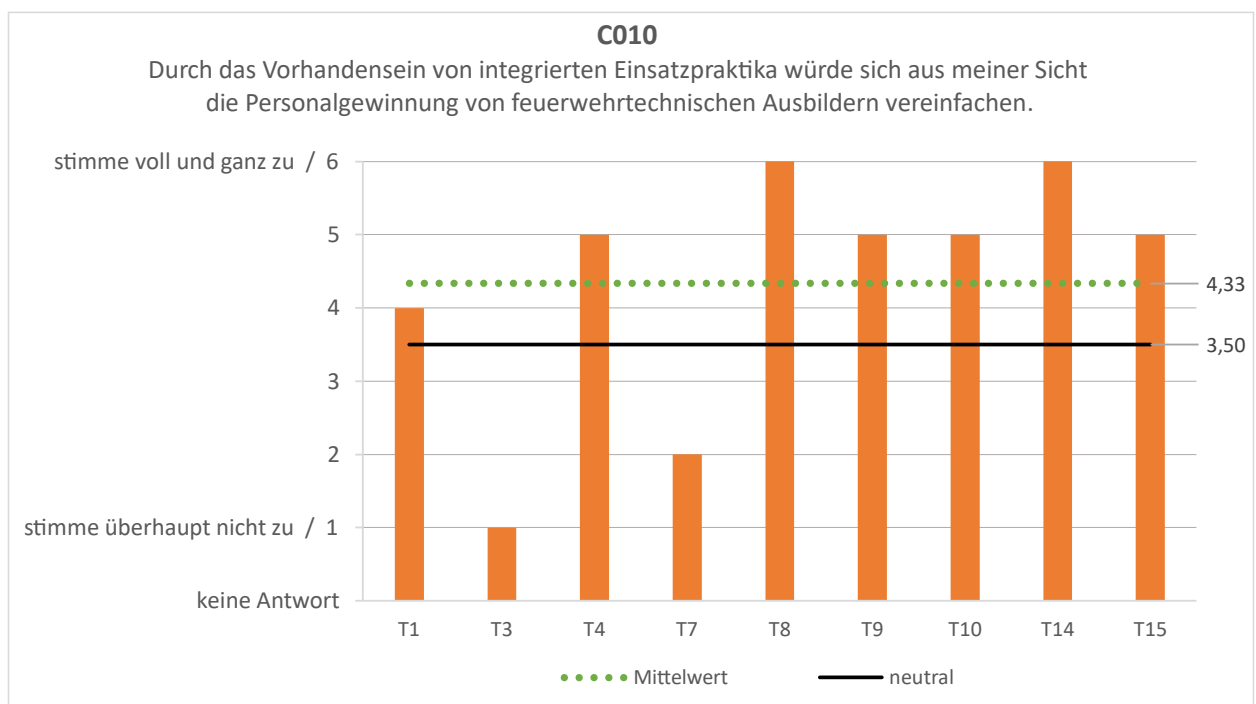


Abbildung 30: Frage C010: Einsatzpraktika und Personalgewinnung (eigene Darstellung, 2023)

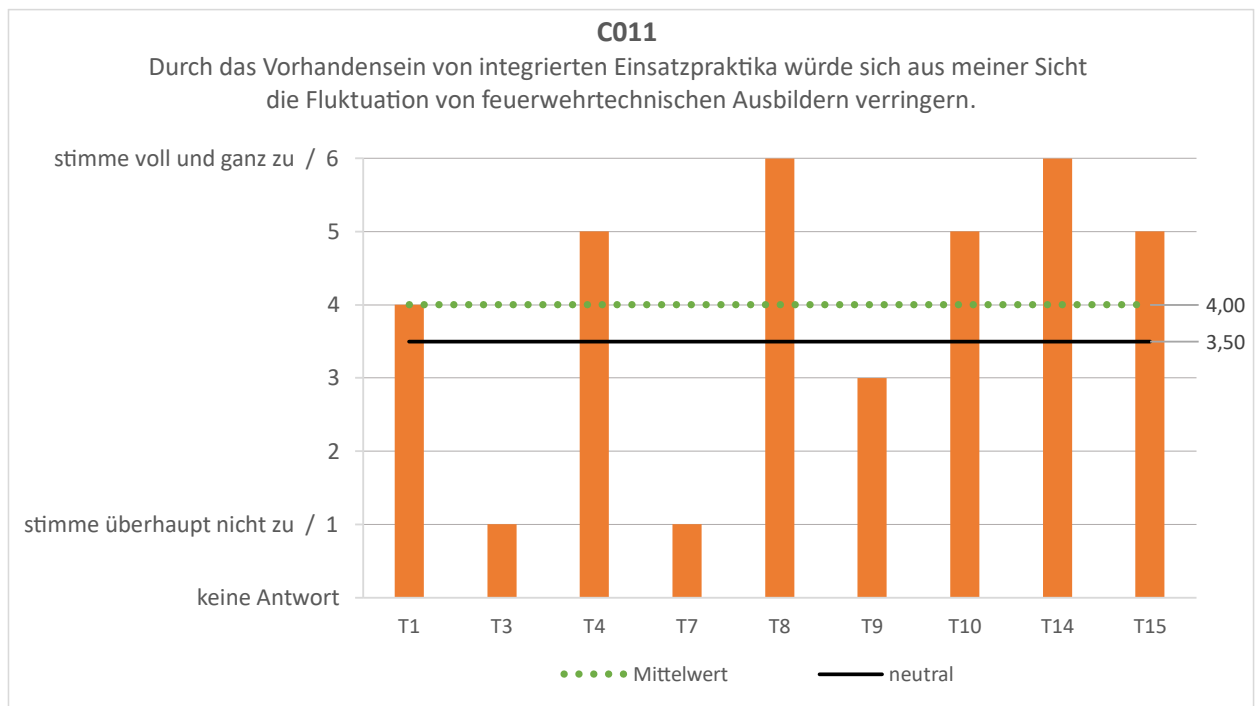


Abbildung 31: Frage C011: Einsatzpraktika und Personalfuktuation (eigene Darstellung, 2023)

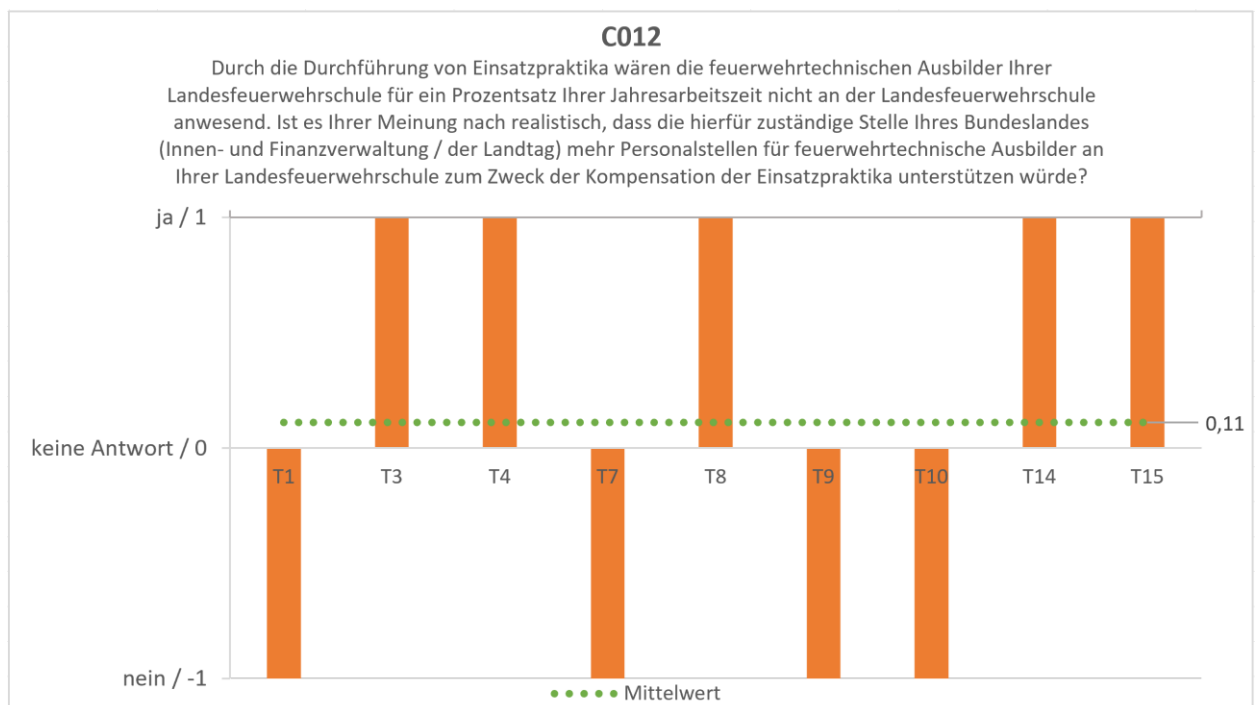


Abbildung 32: Frage C012: Kompensation Abwesenheit Ausbilder an LFS (eigene Darstellung, 2023)

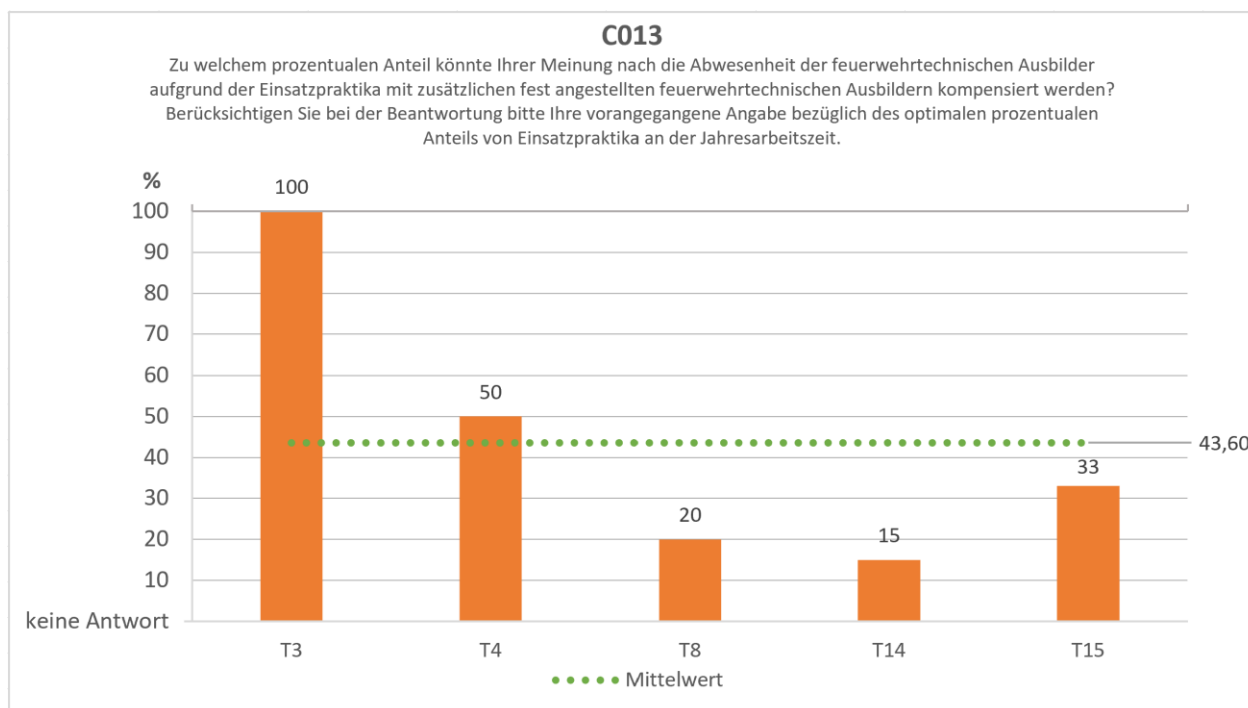


Abbildung 33: Frage C013: Prozentualer Anteil Kompensation Abwesenheit (eigene Darstellung, 2023)

C014	
Wie könnte aus Ihrer Sicht die Abwesenheit der feuerwehrtechnischen Ausbilder kompensiert werden?	
Teilnehmer	Inhalt
T1	Gastreferenten
T7	Durch zusätzliche Stellen wie in Frage [C012] beschrieben.
T9	Nur durch mehr Personal, bzw. nebenamtliche Lehrkräfte.
T10	Durch eine entsprechende Lehrgangsplanung.

Abbildung 34: Frage C014: Andere Kompensationsmaßnahmen (eigene Darstellung, 2023)

C015	
Wieso ist das Vorhandensein von Einsatzpraktika aus Ihrer Sicht nicht sinnvoll?	
Teilnehmer	Inhalt
T5	Einsatzpraktika über wenige Wochen sind in ihrem Erfahrungswert sehr zufallsabhängig. Leerlaufzeiten in den Wachschichten sind nicht zu vermeiden. Wir setzen daher eher auf gezielte Beteiligung unseres Lehrpersonals bei größeren Einsätzen in der Umgebung der Schule (sog. Doku-Trupp-Alarm). Bei bestimmten Einsatzsitzworten (über der Bagatellgrenze) erhalten wir einen Info-Alarm. Kollegen der Schule rücken dann, je nach Verfügbarkeit, mit einem ELW1 an die Einsatzstelle aus und bieten dort Dokumentation und Führungsunterstützung an. Für bestimmte Spezialgeräte wird die Schule auch mitalarmiert. Desweiteren ist der überwiegende Teil der Lehrkräfte in den Freiwilligen Feuerwehren in der Umgebung ehrenamtlich tätig.

Abbildung 35: Frage C015: Warum Einsatzpraktika nicht sinnvoll (eigene Darstellung, 2023)

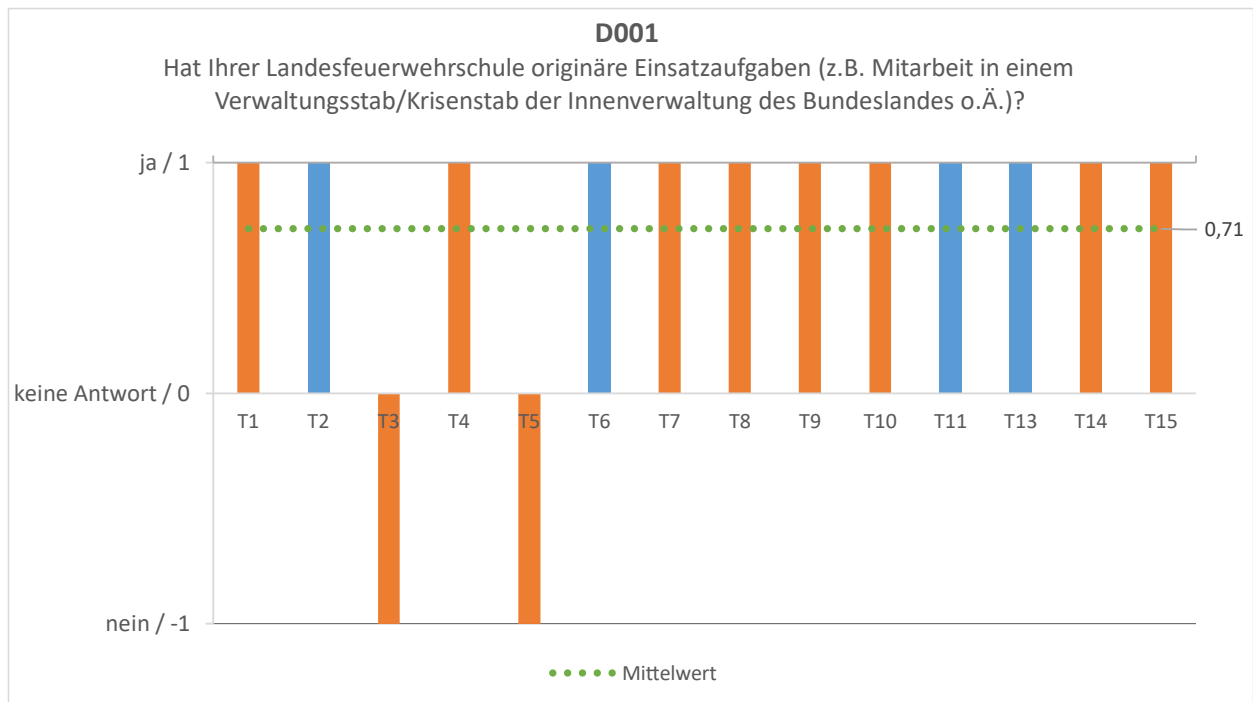


Abbildung 36: Frage D001: originäre Einsatzaufgaben vorhanden (eigene Darstellung, 2023)

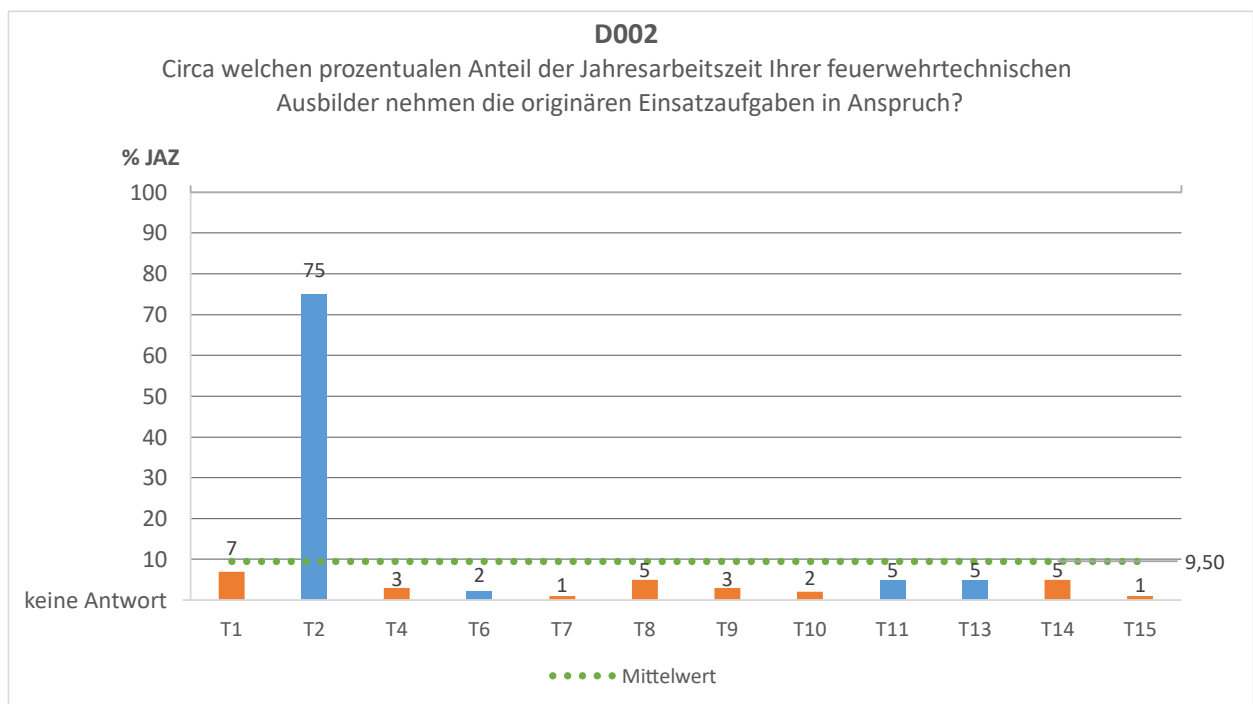


Abbildung 37: Frage D002: Anteil originäre Einsatzaufgaben an JAZ (eigene Darstellung, 2023)

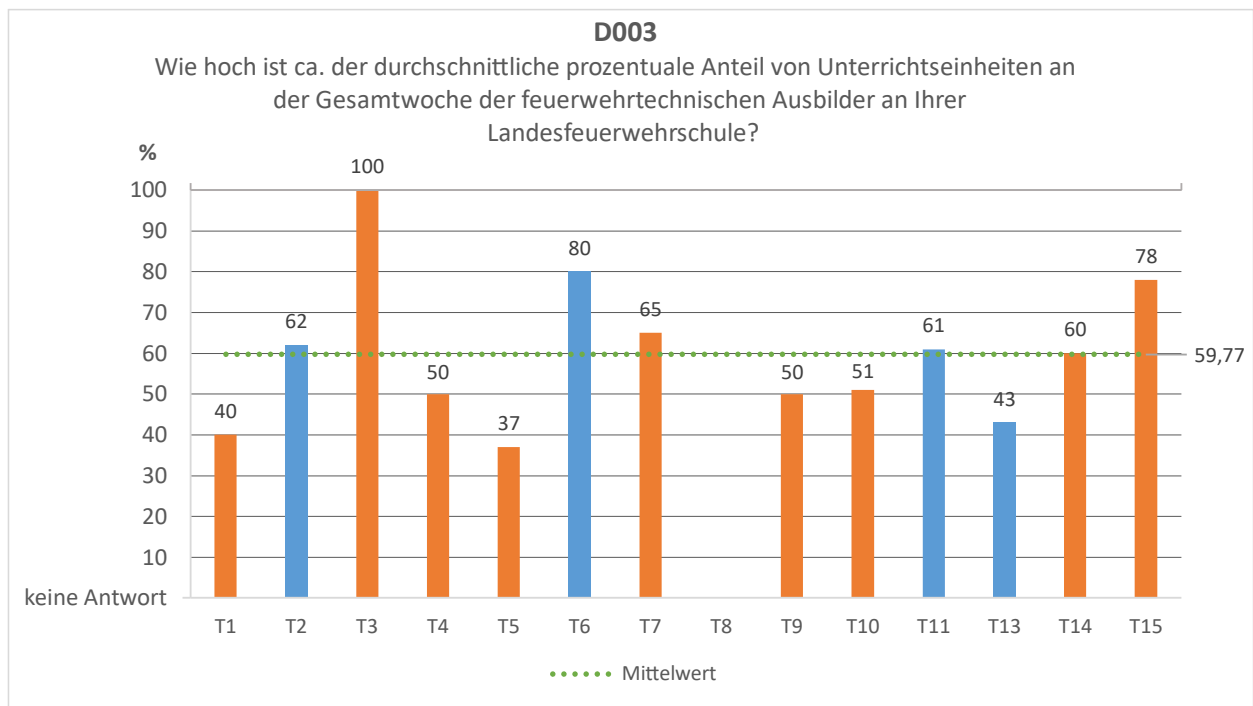


Abbildung 38: Frage D003: Anteil Unterrichtseinheiten an Gesamtwoche Ausbilder (eigene Darstellung, 2023)

D004	
Haben Sie weitere Anmerkungen oder Hinweise?	
Teilnehmer	Inhalt
T1	
T2	
T3	
T4	nein
T5	[Zu Frage D003:] Prozentualer Anteil bezieht sich auf den gesamten Lehrkörper. Funktionsträger (AbteilungsSchulleiter, SachgebietsSchulleiter) haben weniger Lehranteil. Auch wenn Einsatzpraktika nicht regelhaft oder dienstplanmäßig eingeplant sind, werden diese auf Wunsch der Kollegen im Rahmen von Fortbildungsmaßnahmen dennoch ermöglicht.
T6	keine
T7	[Zu Frage D003:] Enthalten hier sind die Vorbereitung, die Durchführung und die Nachbereitung der Unterrichte. Das Stundendeputat liegt bei regelmäßig 20 UStd. pro Woche.
T8	Zu Frage [D003]: Der Anteil schwankt in Abhängigkeit vom jährlichen Lehrgangsplan
T9	
T10	
T11	Die Arbeitszeit setzt sich aus den zu erbringenden Unterrichtsstunden (22 x 45 min.), der Vor- und Nachbereitungszeit von 30 min. pro. Unterrichtsstunde und der Zeit für Sachgebietstätigkeit und "freie" Arbeitszeit für Projekte zusammen. Die AbteilungsSchulleiter haben 11 Unterrichtseinheiten und die FachgruppenSchulleiter 16 Unterrichtsstunden zu leisten.
T13	Siehe Anmerkungen zu Frage 4). Entsprechende verstetigte Praxisabordnungen kommen derzeit für diejenigen Mitarbeiter des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes in Betracht, die mehr als drei Jahre im gehobenen Dienst bei uns tätig sind.
T14	Arbeitszeit wird neu geregelt. es sollen (80% Ausbildung und 20% Projektarbeit durchgeführt werden. Die (80 % Ausbildung unterteilen sich in 60 % Unterricht und 40 % Fort- und Weiterbildung bzw. Arbeit an neuen Lehrinhalten. in den 40% ist die Praktikumsarbeit enthalten. Die UE besteht aus 60 min. davon 45 min. Aktiver unterricht Rest Vo-r und Nachbereitung

Abbildung 39: Frage D004: weitere Anmerkungen (eigene Darstellung, 2023)

A.4 Kombinierte Darstellung von Umfrageergebnissen

Im Folgenden werden kombinierte Darstellungen von Ergebnissen aus Antworten zu zwei Fragen dargestellt. Die kombinierte Darstellung ist nur für solche Fragen möglich gewesen, die denselben Fragentyp verwenden (siehe Kapitel 1.2 des Teil II dieser Facharbeit) und, bei denen der Frageninhalt bis auf die Verwendung des Konjunktivs sehr ähnlich/gleich ist.

Daten von Teilnehmern, an deren Dienststellen bereits Einsatzpraktika durchgeführt werden, werden blau dargestellt. Die Datenpunkte der weiteren Teilnehmer werden orange dargestellt.

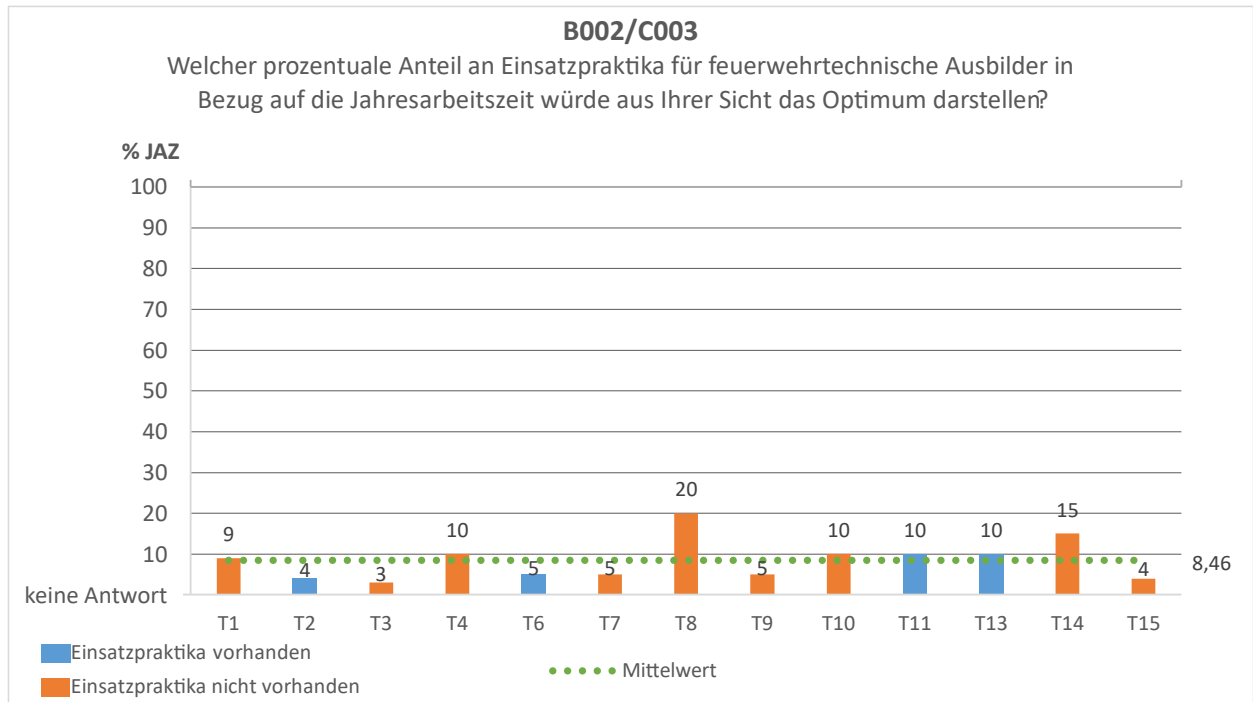


Abbildung 40: Kombinierte Darstellung B002/C003 (eigene Darstellung, 2023)

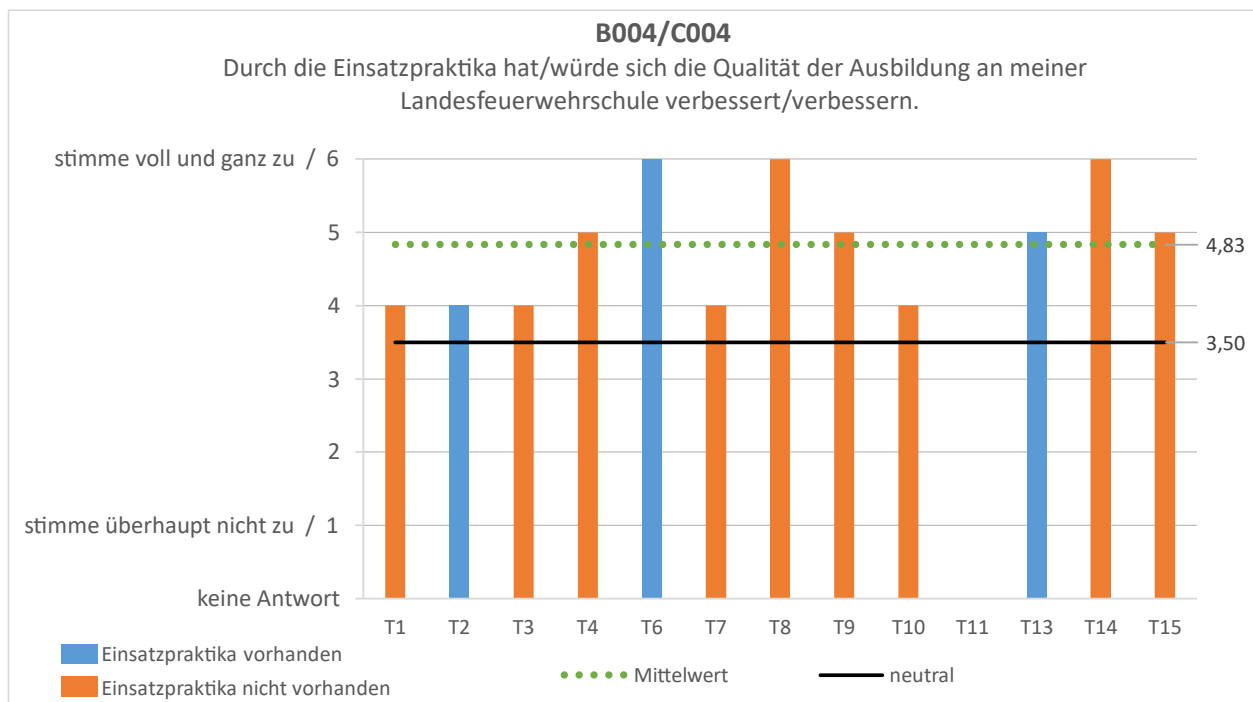


Abbildung 41: Kombinierte Darstellung B004/C004 (eigene Darstellung, 2023)

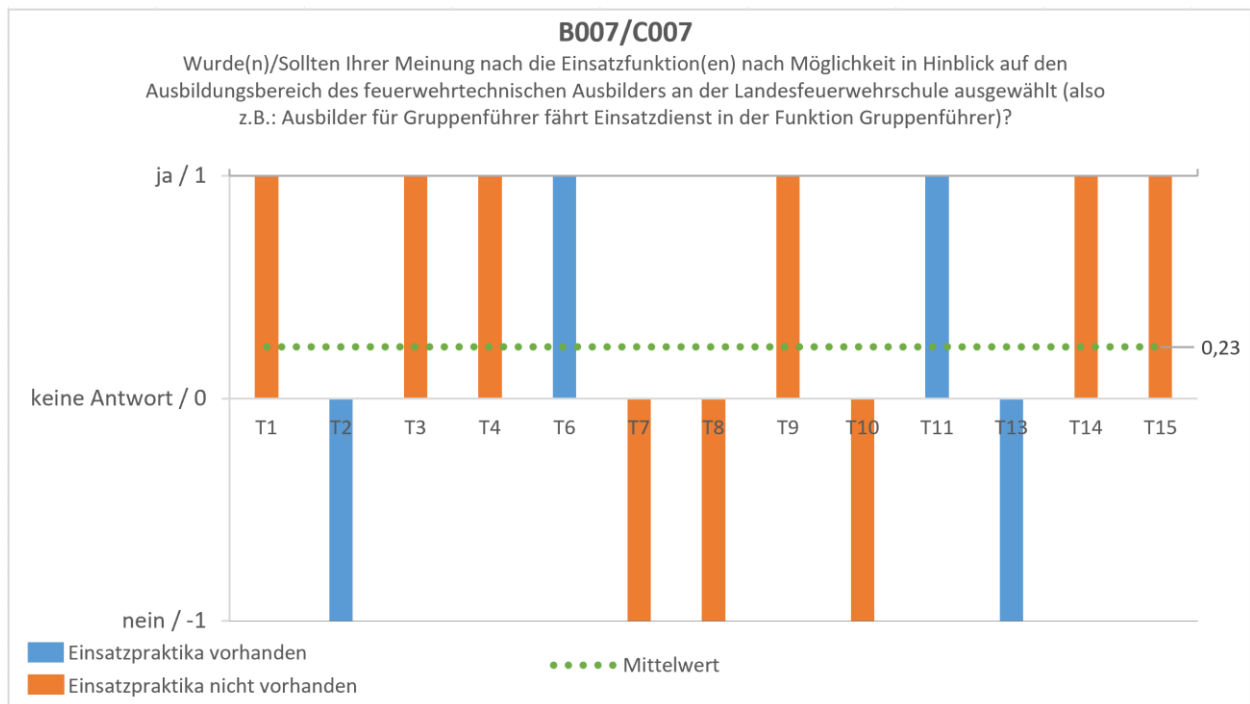


Abbildung 42: Kombinierte Darstellung B007/C007 (eigene Darstellung, 2023)

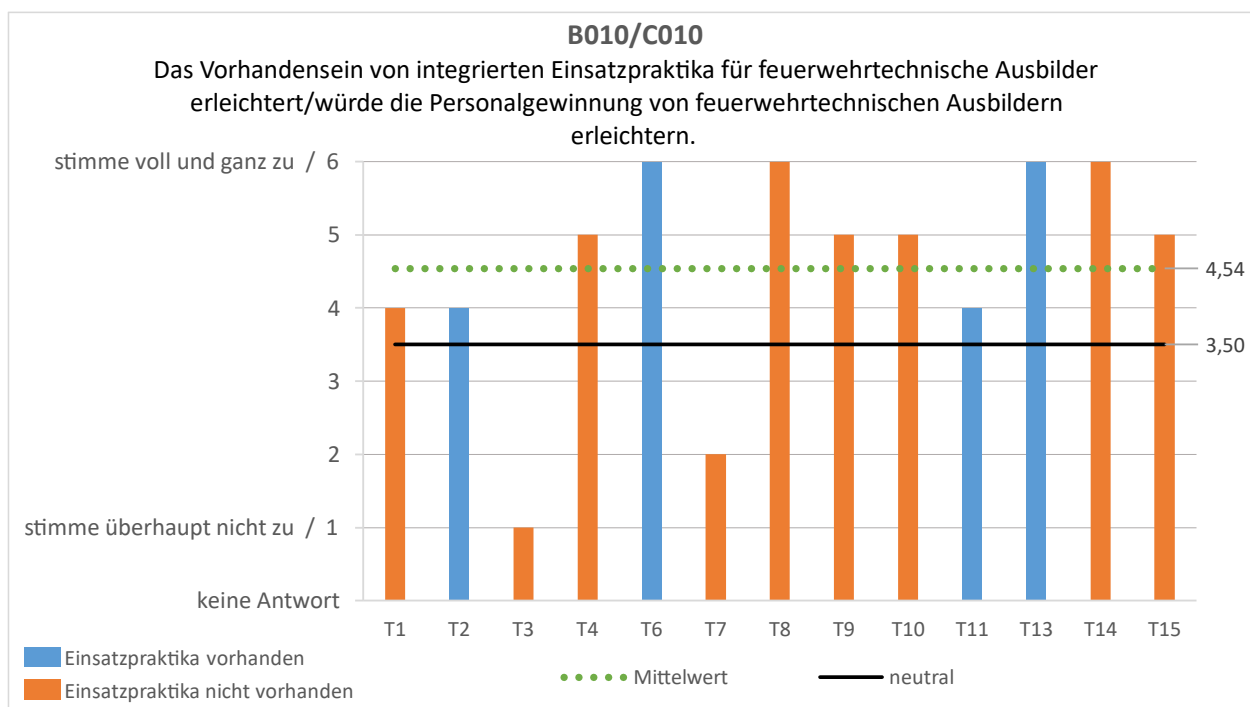


Abbildung 43: Kombinierte Darstellung B010/C010 (eigene Darstellung, 2023)

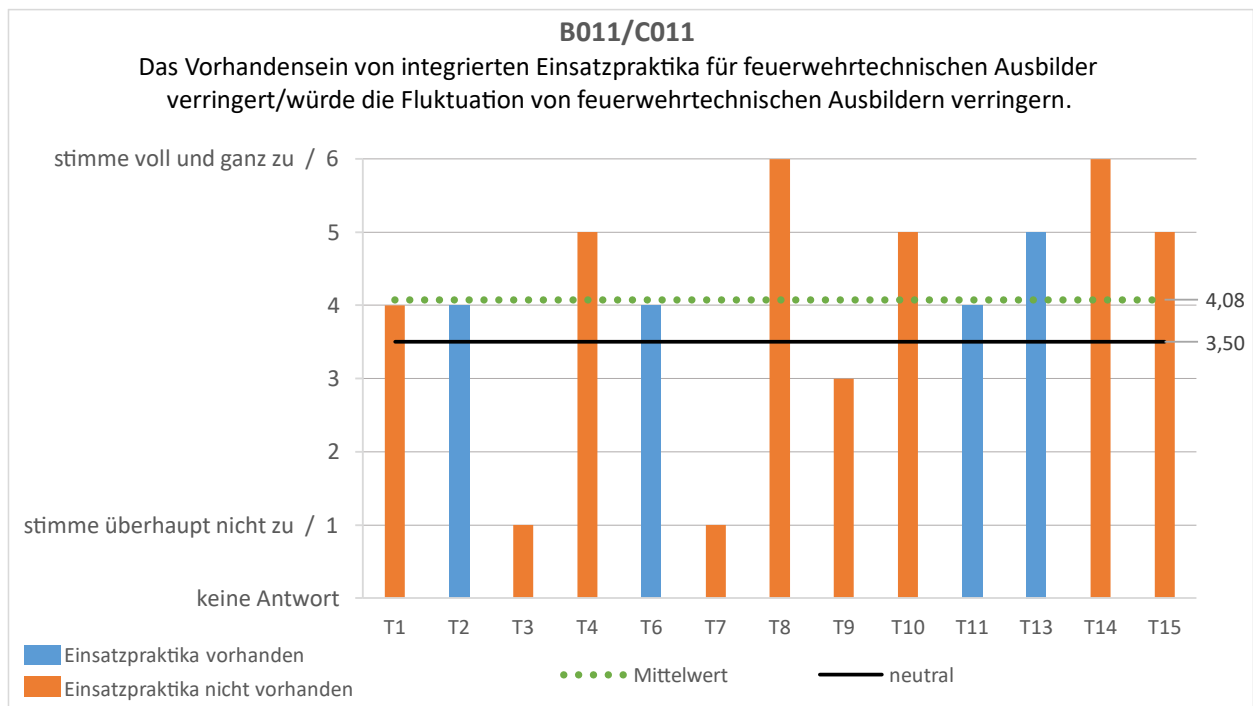


Abbildung 44: Kombinierte Darstellung B011/C011 (eigene Darstellung, 2023)

A.5 Darstellung weiterer Konzepte zur Generierung von Einsatzerfahrung

Das im Rahmen dieser Facharbeit dargestellte Konzept ist nur eine Möglichkeit von vielen. Neben dem dargestellten Konzept wurden noch weitere Optionen eruiert, welche jedoch, zugunsten des im Teil I dargestellten Konzeptes, verworfen wurden. Im Folgenden werden diese weiteren Möglichkeiten vorgestellt und kurz erläutert, weshalb sie nicht ausgewählt wurden. Die Möglichkeiten 2 bis 5 sind auch ergänzend zum im Teil I vorgestellten Konzept anwendbar.

1. Abordnungen von feuerwehrtechnischen Ausbildern zu relevanten Feuerwehren zur Durchführung von Einsatzpraktika ohne Austauschsystem

Diese Möglichkeit wurde aufgrund der Anforderung 1 in Kapitel 4.3.1 („Die Abwesenheit der feuerwehrtechnischen Ausbilder muss so vollständig wie möglich ohne zusätzliche Stellen für feuerwehrtechnische Ausbilder kompensiert werden“) nicht gewählt. Für einzelne LFS kann diese Möglichkeit dennoch eine valide Option darstellen, sofern die Abwesenheit der feuerwehrtechnischen Ausbilder vollständig oder möglichst vollständig kompensiert werden kann. Es sind auch Zwischenlösungen zwischen einem Konzept ohne Austauschsystem und einem Konzept mit reinem Austauschsystem denkbar, insofern nur Teile der Abwesenheit der feuerwehrtechnischen Ausbilder durch weitere Stellen für feuerwehrtechnische Ausbilder kompensiert werden können.

2. Teilnahme an planbaren Einsätzen bei Feuerwehren (speziell im Bereich Stabsarbeit)

Die Anzahl an planbaren Einsätzen bei Feuerwehren ist nach Erfahrung des Autors bei den meisten Feuerwehren Deutschlands so gering, dass ein prozentualer Anteil an der JAZ der feuerwehrtechnischen Ausbilder in der Größenordnung von 8,46 % der JAZ durch die Teilnahme an diesen Einsätzen nicht erreichbar scheint. Des Weiteren ist es bei solchen Lagen nicht immer möglich, für den jeweiligen feuerwehrtechnischen Ausbilder interessante Einsatzfunktionen sinnvoll zu besetzen. Beispiel: bei einer Großveranstaltung, welche im Rahmen der Führungsstufe D abgearbeitet wird, können sich die Aufgaben eines Zugführers, welcher im Rahmen dieser Großveranstaltung eingesetzt wird, wesentlich von den üblichen und für den feuerwehrtechnischen Ausbilder interessanten Aufgaben unterscheiden. Aus diesen Gründen wurde diese Möglichkeit nicht gewählt.

3. Teilnahme an Einsätzen im Rahmen des EU-Katastrophenschutzverfahrens durch Begleitung von Landeskomponten

Nach Einschätzung des Autors sind die Einsätze im Rahmen des EU-Katastrophenschutzverfahrens zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Facharbeit anzahlmäßig zu gering, um zu gewährleisten, dass ein prozentualer Anteil an der JAZ der feuerwehrtechnischen Ausbilder in der Größenordnung von 8,46 % der JAZ erreicht werden kann. Des Weiteren können nach Einschätzung des Autors i.d.R. kein großer Anteil der feuerwehrtechnischen Ausbilder einer LFS gleichzeitig an einem solchen Einsatz teilnehmen, da der Lehrgangsbetrieb gleichzeitig aufrecht erhalten bleiben soll. Aus diesen Gründen wurde diese Möglichkeit nicht gewählt.

4. Förderung der Einsatzfähigkeit eines feuerwehrtechnischen Ausbilders in einer Freiwilligen Feuerwehr

Die Anzahl der Einsätze einer Freiwilligen Feuerwehr hängen stark von der Einwohneranzahl und den örtlichen Gegebenheiten der jeweiligen Gemeinde ab. Da eine LFS keinen direkten Einfluss darauf hat, ob und wo ein feuerwehrtechnischer Ausbilder Mitglied einer Einsatzabteilung einer Freiwilligen Feuerwehr ist, hat sie auch keinen Einfluss auf die Einsatzerfahrung, die der Ausbilder über diese Tätigkeit sammeln könnte. Grundsätzlich erscheint es sehr sinnvoll, eine Einsatzfähigkeit eines feuerwehrtechnischen Ausbilders bei einer Freiwilligen Feuerwehr zu fördern. Jedoch lassen sich allein durch diese Möglichkeit nicht die Erreichung der gewünschten Einsatzerfahrung und die Übernahme von definierten Einsatzfunktionen, welche für den feuerwehrtechnischen Ausbilder sinnvoll sind, garantieren. Aus diesen Gründen wurde diese Möglichkeit nicht gewählt.

5. Teilnahme an Großeinsätzen im näheren räumlichen Umfeld der LFS. Die teilnehmenden feuerwehrtechnischen Ausbilder können vor Ort z.B. als Führungsunterstützung und/oder Dokumentationseinheit tätig werden (siehe Antwort in Abbildung 35).

Die Häufigkeit von Großeinsätzen im näheren Umfeld hängt stark vom Standort der jeweiligen LFS ab. Nach Einschätzung des Autors sind solche Einsätze anzahlmäßig zu gering, um zu gewährleisten, dass ein prozentualer Anteil an der JAZ der feuerwehrtechnischen Ausbilder in der Größenordnung von 8,46 % der JAZ erreicht werden kann. Des Weiteren können nach Einschätzung des Autors i.d.R. kein großer Anteil der feuerwehrtechnischen Ausbilder einer LFS gleichzeitig an einem solchen Einsatz teilnehmen, da der Lehrgangsbetrieb aufrecht erhalten bleiben soll. Aus diesen Gründen wurde diese Möglichkeit nicht gewählt.

6. Feuerwehrtechnische Ausbilder könnten bei Einsätzen mit Bezug zu Bereichen, in denen sie Spezialkenntnisse haben, nach Anforderung als Fachberater tätig werden. Die Fachberatertätigkeit könnte dann im Rahmen einer telefonischen Beratung oder einer Beratung am Einsatzort erfolgen.

Bei dieser Möglichkeit wird sich die Anzahl der Einsätze für die einzelnen feuerwehrtechnischen Ausbilder sehr wesentlich unterscheiden, wobei einige feuerwehrtechnische eventuell keinen definierten Bereich haben, in welchem sie Spezialkenntnisse mitbringen. Somit lässt sich schwer gewährleisten, dass alle interessierten feuerwehrtechnischen Ausbilder zu einem Anteil in der Größenordnung von 8,46 % ihrer JAZ zum Einsatz kommen. Aus diesem Grund wurde diese Möglichkeit nicht gewählt.



Ausbildung für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des feuerwehrtechnischen Dienstes

Eidesstattliche Eigenständigkeitserklärung

Datum: 20.10.2023

Name: Luca Ruchser

Thema der Facharbeit:

Einsatz Erfahrung für Ausbildungspersonal der Feuerweherschulen

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Facharbeit selbständig angefertigt habe. Es wurden nur die in der Arbeit explizit benannten Quellen und Hilfsmittel benutzt. Wörtlich oder sinngemäß übernommenes Gedankengut habe ich als solches kenntlich gemacht. Diese Arbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form ganz oder teilweise noch keiner Prüfungsbehörde vorgelegen.

Bruchsal, 20.10.2023
Ort, Datum

L. Ruchser
Unterschrift