

Entwicklungsprojekt 4.2.426

Evaluierung der Erprobungsverordnung des Ausbildungsberufes „Werkfeuerwehrmann / Werkfeuerwehfrau“

Abschlussbericht

Magret Reymers
Gunda Görmar

Eva Quiring (externe Evaluatorin)
EQ EvaluationsGmbH

Bonn, 14. April 2015

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 -2223
E-Mail: reymers@bibb.de
www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	3
„Das Wichtigste in Kürze“	4
1 Ausgangslage/Problemdarstellung	7
Besonderheiten des Berufs Werkfeuerwehrmann/-frau.....	7
2 Projektziele.....	8
Forschungsgegenstand	9
3 Methodische Vorgehensweise.....	9
Recherchephase.....	9
Feldphase 1	9
Feldphase 2	9
Feldphase 3	10
Auswertungsphase.....	11
4 Ergebnisse	11
4.1 Strukturdaten der ausbildenden Betriebe	11
4.2 Strukturdaten der derzeit nicht dual ausbildenden Wehren.....	13
4.3 Rechtslage	16
4.4 Verordnung	22
4.5 Umsetzung / Gestaltung der Ausbildung	32
4.6 Ausbildungshemmnisse	42
4.7 Entwicklungsmöglichkeiten	45
5 Zielerreichung	47
6 Empfehlungen, Transfer, Ausblick	47
7 Transfer	48
Anhang/Literaturverzeichnis.....	48
Abbildungsverzeichnis	49
Anlage 1: Zur Entsprechung von dualer Ausbildung und öffentlicher Qualifizierung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst	50
Anlage 2: Synopse der landesrechtlichen Regelungen.....	54
Anlage 3: Quellen für landesrechtliche Regelungen	58

Abkürzungsverzeichnis

AFKzV	Ausschuss für Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung
BB	Brandenburg
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BE	Berlin
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
bspw.	beispielsweise
BW	Baden-Württemberg
BY	Bayern
bzw.	beziehungsweise
FW	Feuerwehr
FwDV	Feuerwehrdienstvorschrift
GAP	Gestreckte Abschlussprüfung
GAP 1	Gestreckte Abschlussprüfung Teil 1
GAP 2	Gestreckte Abschlussprüfung Teil 2
GF	Gruppenführer
ggf.	gegebenenfalls
HB	Hansestadt Bremen
HE	Hessen
HH	Hansestadt Hamburg
IHK	Industrie- und Handelskammer
LF	Lernfeld
LFS	Landesfeuerweherschule
MA	Mitarbeiter/innen
MV	Mecklenburg-Vorpommern
NI	Niedersachsen
NRW	Nordrhein-Westfalen
PAL	Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelentwicklungsstelle
RP	Rheinland-Pfalz
SD	Standardabweichung
SH	Schleswig-Holstein
SL	Saarland
SN	Sachsen
ST	Sachsen-Anhalt
TH	Thüringen
u.a.	unter anderem
WF	Werkfeuerwehr/en
WFV	Werkfeuerwehrverband Deutschland e.V.

„Das Wichtigste in Kürze“

Zum 1. August 2009 ist die Erprobungsverordnung zum/zur Werkfeuerwehrmann/-frau mit einer Laufzeit bis zum 31. Juli 2016 in Kraft getreten. Am 1. Februar 2013 hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) eine Weisung zur „Evaluierung der Erprobungsverordnung“ erhalten. Zentrale Zielsetzungen der Untersuchung sind, die inhaltliche und zeitliche Ausgestaltung der Ausbildungsordnung zu überprüfen und die Gründe für die geringe, hinter den Erwartungen zurückbleibende Ausbildungsbeteiligung von Werkfeuerwehren zu erforschen. Auf diesem Wege werden Erkenntnisse für eine Entscheidung darüber gewonnen, ob die Erprobungsverordnung unverändert oder in modifizierter Form in Dauerrecht überführt werden soll und welche Maßnahmen zur weiteren Implementierung zu treffen sind.

Insgesamt zeigen die Evaluationsergebnisse, dass weder an den Ausbildungsinhalten noch an den Zeitrichtwerten oder den Prüfungsregelungen grundlegende Änderungen vorgenommen werden müssen. Die zahlreichen Optimierungshinweise beziehen sich vorwiegend auf die Umsetzung der Verordnung und nicht auf den Verordnungstext selbst. Daher wird empfohlen, die Erprobungsverordnung nur leicht modifiziert in Dauerrecht zu überführen. Die Modifikationen beziehen sich dabei primär auf die Aktualität, Notwendigkeit und Ausbildungstiefe mancher berufsprofilgebender Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vor allem im handwerklichen Teil der Ausbildung. Außerdem wird empfohlen, die Gesamtdauer der schriftlichen Aufgaben, soweit möglich, den Empfehlungen des Hauptausschusses anzunähern. Hinsichtlich der Prüfungsaufgaben für GAP 1 (gestreckte Abschlussprüfung Teil 1) und GAP 2 (gestreckte Abschlussprüfung Teil 2) wird empfohlen, stärker als bisher den Praxisbezug herzustellen und das gesamte Spektrum möglicher Aufgabenausgestaltungen zu nutzen. Hinsichtlich der Wissensdimensionen wäre eine Verlagerung des Schwerpunktes von deklarativen Abfragen auf konzeptionelle und prozedurale Fragestellungen, die auf die Anwendung des Erlernten und das Erkennen von Zusammenhängen abzielen, wünschenswert.

Abgesehen von diesen Ergebnissen und Empfehlungen ermöglichte die Dauer der Evaluation, die sich über knapp 1,5 Jahre erstreckte, Zwischenergebnisse in laufende Entscheidungsprozesse einzuspeisen, so dass bereits vor Abschluss der Evaluation einige zentrale Empfehlungen umgesetzt werden konnten. Hierzu zählen u.a. die Terminierung der GAP 1 noch innerhalb der 18 Monate des handwerklichen Ausbildungsabschnittes sowie die Handhabe bezüglich der Überprüfung, dass die Qualifikation zum Rettungssanitäter zum Zeitpunkt der GAP 2 vorliegt.

Ein weiteres zentrales Ergebnis der Untersuchung ist, dass die ausbildenden Unternehmen die jungen dual ausgebildeten Fachkräfte sehr schätzen, die seit dem ersten Abschlussjahrgang 2012 allmählich auf den Feuerwachen die Teams verstärken. Im Vergleich zu früher ist für die Unternehmen jetzt eine breite und zugleich betriebsspezifische Ausbildung möglich. Dabei führt die Breite der Ausbildung zur Stärkung der Multifunktionalität und zur vielfältigen Einsetzbarkeit der jungen Fachkräfte. Ohne diese Wertschätzung und Einsetzbarkeit schmälern zu wollen, rekrutieren und qualifizieren die meisten Wehren zusätzlich aber auch noch nach den bisher gängigen landesrechtlichen Möglichkeiten Einsatzkräfte. Dies vor allem um sich Spezialisten, wie z.B. Elektriker/-innen ins Team zu holen oder gegebenenfalls Lücken im Altersgefüge zu schließen.

Die Zahlen, wonach seit 2009 erst 29 Unternehmen aus drei Bundesländern (BY, HE NRW) in die duale Berufsausbildung von Werkfeuerwehrleuten eingestiegen sind, bleiben allerdings hinter den allgemeinen Erwartungen zurück. Es zeigt sich, dass Rekrutierungsschwierigkeiten aufgrund des demografischen Wandels noch nicht in dem Maße gegeben sind, wie diese zum Zeitpunkt des Ordnungsverfahrens im Jahr 2008 angenommen wurden. Die Altersstruktur der Wehren hat bundesweit noch nicht dazu geführt, dass die Wehren verstärkt den dualen Weg wählen, um Verjüngungseffekte auszulösen. Zu beliebt sind die bisherigen Personalgewinnungsstrategien. Zu erfolgreich verläuft für viele derzeit auch noch die Stellenbesetzung. Zu gering ist bei vielen der generelle Bedarf an

Nachwuchskräften. Diese drei Gründe wurden von den derzeit nicht dual ausbildenden Wehren am häufigsten genannt, weshalb sie bisher den neuen Beruf (noch) nicht eingeführt haben.

Die Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) stellt den Evaluationsergebnissen zufolge aktuell eher eine Option für gemischt oder ausschließlich hauptberuflich organisierte Wehren unterschiedlichster Industriezweige dar und weniger für Wehren, die einen großen Anteil nebenberuflicher Kräfte in ihren Reihen haben, für die ggfs. unter anderem auch geringere Qualifizierungsaufgaben zu erfüllen sind. Zudem stellt sie eine Option für all die Unternehmen dar, die schon jetzt Rekrutierungsschwierigkeiten haben und/oder Wert auf junge Nachwuchskräfte legen, die sie noch umfassend im Sinne des Unternehmens prägen können.

Hinsichtlich einer weiteren Implementierung des Berufs besteht nach wie vor ein gewisses Hemmnis darin, dass in acht Bundesländern (BW, HB, HH, SH, SL, SN, ST, TH) noch nicht rechtlich geregelt ist, ob die Ausbildung nach BBiG den Qualifikationsanforderungen für Werkfeuerwehren des jeweiligen Bundeslandes entspricht und damit eine Anrechnung der dual ausgebildeten Fachkräfte auf die sog. Sollstärke der Wehr möglich ist. In diesen Ländern käme es derzeit zu Einzelfallprüfungen. In sechs Bundesländern (BY, BB, HE, MV, NI, NRW) herrscht hingegen bereits Rechtssicherheit, zum Teil über einen Erlass geregelt, zum Teil über eine Novellierung der einschlägigen Gesetze, Verordnungen oder Richtlinien. (Für BE und RP konnten keine Daten ermittelt werden.)

Fällt die Entscheidung zugunsten der dualen Ausbildung zum/zur Werkfeuerwehrmann/-frau aus, so empfiehlt es sich die Ausbildung mit anderen Unternehmen im Verbund durchzuführen. Aufgaben sowohl des handwerklichen als auch des feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnitts lassen sich dadurch auf mehrere Schultern verteilen, bringen Entlastung für die Unternehmen und eine enorme inhaltliche Bereicherung für die Auszubildenden, was sich im Umkehrschluss äußerst positiv auf ihre Kompetenzen auswirkt. Außerdem können dadurch auch verhältnismäßig kleine Wehren mit eher geringem Rekrutierungsbedarf das Berufsbild anbieten.

Bei der Etablierung des Berufsbildes in einem Bundesland oder einer Region empfiehlt es sich außerdem einen Steuerungskreis einzurichten, in dem Vertreter/-innen der ausbildenden Unternehmen, der zuständigen Kammer(n), der eingebundenen Berufsschule und ggf. Landesfeuerwehrschule sowie der Aufsichtsbehörden vertreten sind. Synergieeffekte werden durch einen Steuerungskreis viel früher erkannt, nutzbar gemacht und zahlreiche organisatorische Fragen lassen sich durch ihn verhältnismäßig zügig klären.

Die zeitliche Gliederung der Ausbildungsordnung in einen 18-monatigen handwerklichen und einen 18-monatigen feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnitt birgt die Gefahr, speziell die einzelnen Gewerke (Elektro, Holz, Metall und Sanitär/Heizung/Klima) nicht ausreichend in Beziehung zum Feuerwehrewesen und den Aufgaben von Werkfeuerwehren zu setzen. Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, mit den zuständigen Ausbilder/-innen einen intensiven und regelmäßigen Austausch zu pflegen und sie darin aktiv zu unterstützen, die verbindenden Elemente zu erkennen und in der Konsequenz die Ausbildung wirklich praxisrelevant gestalten zu können.

Auch bei der Beschulung stellt sich die Herausforderung der Verschränkung beider Ausbildungsabschnitte. Hinsichtlich des handwerklichen Ausbildungsabschnitts können teilweise durch direkte Gespräche mit dem Lehrpersonal Beispiele gemeinsam erarbeitet werden, die den Bezug der Gewerke zur zukünftigen Arbeit in der Werkfeuerwehr deutlich werden lassen. Dies gilt ebenso für die übergreifenden Fächer wie bspw. Religion oder Sport. Bezüglich des feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnitts scheinen Lernortverlagerungen zu Werkfeuerwehren und/oder der Landesfeuerwehrschule ein probates Mittel. Die Evaluationsergebnisse zeigten recht deutlich, dass die Berufsschulen auf sich alleine gestellt kaum bis gar nicht die Umsetzung des Rahmenlehrplans während der zweiten 18 Monate bewerkstelligen können.

Hinsichtlich der organisierten fachlichen Weiterqualifizierung bieten sich für die jungen Fachkräfte zahlreiche Möglichkeiten. Neben Fortbildungsangeboten einzelner IHKs, können vielfältige Angebote der Landesfeuerweherschulen genutzt oder mittelfristig bspw. Studiengänge zum Thema Sicherheitstechnik gewählt werden. Den Fachkräften können, vorausgesetzt der Bedarf innerhalb der Wehr ist gegeben, ihren Neigungen entsprechend Qualifizierungsangebote auf unterschiedlichen Niveaustufen unterbreitet werden. Die Unternehmen nutzen dieses breite Angebot dazu, um frühzeitig den Mitarbeiter/-innen passende Weiterqualifizierungs- und Aufstiegsperspektiven aufzuzeigen und auch einer von Manchen befürchteten Fachkräfteabwanderung zur öffentlichen Feuerwehr zu begegnen sowie die Arbeit in der Wehr dauerhaft attraktiv zu gestalten.

Um die weitere Implementierung des Berufs Werkfeuerwehrmann/-frau zu befördern, sollte die Praxishilfe „Ausbildung gestalten“ zeitnah aktualisiert werden. Weiterhin sollten die Erfahrungen der bisher in drei Bundesländern ausbildenden Unternehmen weiteren interessierten Wehren leicht zugänglich gemacht werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass nicht nur der Werkfeuerwehrverband von vielen Unternehmen diesbezüglich als Ansprechpartner gesehen wird, sondern auch die Kammern, Aufsichtsbehörden und einschlägigen Gremien der Sozialpartner wie z.B. die Zielgruppenausschüsse der Gewerkschaften. Auch sie sollten mit hilfreichen Informationsmaterial zum Beruf und seiner Umsetzung versorgt werden.

1 Ausgangslage/Problemdarstellung

Wie oben bereits erwähnt, ist die Erprobungsverordnung für die Berufsausbildung zum/zur Werkfeuerwehrmann/-frau zum 1. August 2009 mit einer Laufzeit bis zum 31. Juli 2016 in Kraft getreten. Seitdem können Schulabgänger/-innen unmittelbar zum/zur Werkfeuerwehrmann/-frau ausgebildet werden. Bis dahin konnten Werkfeuerwehren (WF) ihre Beschäftigten ausschließlich über zwei Wege rekrutieren: a) von einer Berufsfeuerwehr abwerben b) Bewerber/-innen nach den landesrechtlichen Regelungen, der sog. Einstiegsqualifizierung, qualifizieren, wobei eine abgeschlossene handwerkliche Berufsausbildung Zulassungsvoraussetzung für die feuerwehrtechnische Qualifizierung ist.

Die dreijährige Berufsausbildung zum/zur Werkfeuerwehrmann/-frau bietet damit eine Alternative zur bisherigen in der Regel 3 – 3,5 jährigen handwerklichen Berufsausbildung und anschließenden feuerwehrtechnischen Qualifizierung, die je nach Bundesland bis zu 24 Monaten dauern kann. Die Gesamtdauer der Ausbildungs- bzw. Qualifizierungszeit verkürzt sich effektiv auf 3 Jahre, vorausgesetzt die duale Ausbildung zum/zur Werkfeuerwehrmann/-frau wird in dem entsprechenden Bundesland voll umfänglich anerkannt und die Fachkraft muss keine weiteren Nachqualifizierungen wie z.B. einen Gruppenführerlehrgang durchlaufen.

Ausgangspunkt für die Schaffung des Berufs waren erste Vorboten des „demografischen Wandels“. Insbesondere für die Ballungsraumfeuerwehren wird es seit einigen Jahren schwieriger, im erforderlichen Umfang qualifizierten Nachwuchs für den Feuerwehrdienst zu gewinnen. Umfangreichen Personalabgängen aufgrund eines relativ hohen Durchschnittalters stehen relativ wenig potenzielle Nachfolger/-innen gegenüber. Zusätzlicher Personalbedarf infolge von Arbeitszeitverkürzungen durch die EU-Arbeitszeitverordnung verschärft die Situation. Öffentliche Feuerwehren und Werkfeuerwehren sind in vergleichbarem Maß davon betroffen.

Die Ausbildung zum/zur Werkfeuerwehrmann/-frau ist breit angelegt und gliedert sich in eine 18-monatige handwerkliche Ausbildungsphase, in der die für den Feuerwehrdienst relevanten handwerklichen Qualifikationen in vier Gewerken vermittelt werden. Im zweiten Ausbildungsabschnitt steht die feuerwehrtechnische Qualifizierung im Zentrum. Hinzu kommen die Ausbildung zum/zur Rettungssanitäter/-in sowie der Führerschein Klasse C.

Besonderheiten des Berufs Werkfeuerwehrmann/-frau

Der Beruf Werkfeuerwehrmann/-frau zeichnet sich durch zwei Besonderheiten aus.

1. Die Zuständigkeit für den Brand- und Katastrophenschutz liegt bei den Ländern. Sie geben vor, welche Anforderungen von WF zu erfüllen sind. Meist wird die Qualifizierung von hauptberuflichen WF-Einsatzkräften nicht im Einzelnen normiert. Vielmehr wird auf die Qualifizierungsanforderungen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst verwiesen, die für hauptberufliche Einsatzkräfte von Berufsfeuerwehren gelten. Um dieser Vorgabe gerecht zu werden, orientieren sich die feuerwehrtechnischen Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsordnung für den Beruf Werkfeuerwehrmann/-frau an der Schnittmenge der Anforderungen in den 16 landesrechtlichen Regelungen für öffentliche Feuerwehren und damit auch an den landesrechtlichen Standards für WF, wobei (geringe) Abweichungen nach „oben“ oder „unten“ nicht gänzlich vermieden werden konnten (siehe Anlage 1) Die für den Brand- und Katastrophenschutz zuständigen Ländergremien, die im Ausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung (AFKzV) organisiert sind, stimmten der Neuordnung im Jahr 2009 mit dem Vorbehalt zu, im Einzelfall zu prüfen, ob die duale Ausbildung den spezifischen Qualifizierungsanforderungen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst des jeweiligen Bundeslandes entspricht oder ggfs. Anordnungen auf weitere Qualifizierung zu stellen sind. Auch aus diesem Grund wurde die Ausbildungsordnung zunächst befristet, um Entwicklungen auf Länderseite bei einer Überführung in Dauerrecht berücksichtigen zu können.

2. Die Qualifikation zum/zur Rettungssanitäter/-in im zeitlichen Umfang von 14 Wochen ist integraler Bestandteil des Berufsprofils von Feuerwehrleuten. Sie ist landesrechtlich geregelt, für sich allein beruflich verwertbar und kann auf die bundesgesetzlich geregelte schulische Ausbildung zum Rettungsassistenten bzw. zukünftig Notfallsanitäter angerechnet werden. Dieser landesrechtlich geregelte Abschluss wurde so in die duale Berufsausbildung integriert, dass eine Gleichwertigkeit außer Zweifel steht. D.h. die Grundsätze des Bund-Länder-Ausschusses „Rettungswesen“ aus dem Jahr 1977 sowie deren landesrechtliche Umsetzungen sind 1:1 in den Ausbildungsrahmenplan übernommen worden. Damit ist eindeutig, dass die ausbildenden Betriebe / WF für die Vermittlung dieser Inhalte und die Auswahl der notwendigen Verbundpartner (Rettungsdienstschule, Rettungswache, Krankenhaus) verantwortlich sind. Da die duale Ausbildung von WF-Leuten aufgrund der Breite und Verschiedenartigkeit der Ausbildungsinhalte – handwerklicher plus feuerwehrtechnischer Ausbildungsabschnitt – ohnehin hohe (organisatorische) Anforderungen an die Berufsschulen stellt, ist darauf verzichtet worden, die Inhalte zum Rettungssanitäter in den Rahmenlehrplan für die Berufsschulen aufzunehmen. Es gibt de facto keinen Berufsschulstandort, an dem handwerkliche, feuerwehrtechnische und medizinische Inhalte vermittelt werden könnten. Aus diesem Grund sind auch die theoretischen Ausbildungsinhalte von den ausbildenden Betrieben bzw. deren Verbundpartner zu vermitteln. Die Prüfung zum Abschluss „Rettungssanitäter/-in“ erfolgt vor den hierfür im jeweiligen Bundesland zuständigen Stellen. Die Prüfungsanforderungen für die IHK-Abschlussprüfung zum/zur Werkfeuerwehrmann/-frau sind so formuliert, dass die praktischen Prüfungsaufgaben nur dann ausgeführt werden können, wenn die Qualifikation als „Rettungssanitäter/-in“ vorhanden ist. Gleiches gilt für den Führerschein der Klasse C.

2 Projektziele

Ziel des Entwicklungsprojektes ist es, Erkenntnisse über die betreffende Verordnung aus dem Jahr 2009 als Entscheidungsgrundlage zu gewinnen, mithilfe derer ggfs. eine notwendige Weiterentwicklung bzw. Modifikation der Ausbildungsordnung begründet werden kann.

Die dem Projekt zugrundeliegende Weisung beinhaltet folgende Punkte:

Weisung	
a)	Ermittlung von Anzahl und regionaler Verteilung von Ausbildungsverhältnissen sowie Branchenzugehörigkeit der ausbildenden Werkfeuerwehren
b)	Ermittlung landesrechtlicher Regelungen im Hinblick auf die Anschlussfähigkeit an die Ausbildung und Beschäftigung im öffentlich-rechtlichen Bereich (Berufsfeuerwehren)
c)	Bewertung der Ausbildungsinhalte und Prüfungsregelungen
d)	Ermittlung von Aufwand und Nutzen der Berufsausbildung zum Werkfeuerwehrmann / zur Werkfeuerwehrfrau für ausbildende Werkfeuerwehren
e)	Darstellung der Beschulungssituation und Ermittlung der Zufriedenheit ausbildender Betriebe
f)	Ermittlung von Ausbildungshemmnissen aus Sicht nicht ausbildender Betriebe
g)	Darstellung möglicher Weiterbildungspfade

Abbildung 1: Inhalte der Weisung

Gegenstand der Evaluation

Gegenstand der Evaluation ist

- die „Verordnung über die Entwicklung und Erprobung des Ausbildungsberufes Werkfeuerwehrmann/Werkfeuerwehrfrau“ vom 7. Juli 2009,
- der Rahmenlehrplan vom 18. Juni 2009 für den schulischen Teil der Ausbildung,
- die Broschüre „Werkfeuerwehrmann/Werkfeuerwehrfrau“ aus der BIBB-Reihe „Ausbildung gestalten“,
- sonstige Informationsangebote, z.B. von Verbänden, der Bundesagentur und den Kammern.

3 Methodische Vorgehensweise

Das Projekt gliederte sich in drei Feldphasen, die von einer Recherchephase zu Beginn sowie einer Auswertungsphase zum Schluss eingerahmt wurden.

Recherchephase

Auf der Grundlage von Recherchen wurde bis Ende Mai 2013 ein Evaluationsdesign entwickelt, das den methodisch-inhaltlich-zeitlichen Ablauf einschließlich detaillierter Forschungsfragen und –Hypothesen beschreibt. Darüber hinaus wurden Grunddaten zu Ausbildungsbetrieben und nicht ausbildenden WF (u.a. jeweils Anzahl, regionale Verteilung, Branchenzugehörigkeit), Auszubildenden (u.a. Anzahl, regionale Verteilung, Abbruchquoten), Beschulung und Prüfungsausschüssen (u.a. regionale Verteilung, Zusammensetzung, Prüfungsorganisation, Schulorganisation) unter Nutzung zur Verfügung stehender Sekundärdaten in Erfahrung gebracht. Ergänzende Informationen wurden vor allem vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK), der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK), den für Brand- und Katastrophenschutz zuständigen Stellen in den Ländern, von Fachverbänden sowie von Ausbildungsberatern eingeholt.

Feldphase 1

Gegenstand der ersten Feldphase war die Bewertung der Ausbildungsordnung sowie ihrer praktischen Umsetzung unter besonderer Berücksichtigung der (regionalen) Kooperationsbeziehungen der in die Ausbildung involvierten Akteursgruppen. In diesem Rahmen wurden leitfadengestützte Interviews mit ausgewählten Auszubildenden (N 5), Verantwortlichen der Ausbildungsbetriebe (N 27¹), den Berufsschulen und Landesfeuerweherschulen (N 7) sowie den zuständigen Stellen (N 8) und Verbänden (N 2) durchgeführt. Organisiert und ausgewählt wurden die Interviewpartner/-innen dieser standort- und branchenbezogenen Fallstudien jeweils in enger Absprache mit dem Projektbeirat. Die Interviews deckten in der Summe 15 von insgesamt 24 der zu der Zeit ausbildenden Betriebe (Stand Herbst 2013) ab, alle vier bzw. fünf Schulstandorte deutschlandweit sowie fünf Kammerbezirke, darunter auch die Leitkammer in Köln. Die Ergebnisse dieser Feldphase wurden zusammenfassend im Januar 2014 als Zwischenbericht des Projekts veröffentlicht, vgl. Quiring (2014a).

Feldphase 2

Ausgehend von den Erkenntnissen aus der Recherchephase und den qualitativen Interviews- wurde die zweite Feldphase gestaltet. Zum einen sollte durch eine standardisierte postalische Befragung aller derzeit nicht dual ausbildenden Werk- und Betriebsfeuerwehren (N 697²) in Erfahrung gebracht

¹ Im Einzelnen Leiter der WF, Ausbilder/-innen des handwerklichen und feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnitts, Ansprechpartner der Ausbildungszentren.

² Gemäß den Länderstatistiken gab es zum Zeitpunkt der Befragung 708 Werkfeuerwehren und 80 Betriebsfeuerwehren. Da jedoch mit Adressmaterial des Verbandes gearbeitet werden musste, konnten nicht alle 788 Wehren angeschrieben werden, sondern nur 697 derzeit nicht dual ausbildende Wehren sowie 24 dual ausbildende Wehren. Unter Berücksichtigung beider Befragungen (nicht dual ausbildende und dual ausbildende Wehren) konnten in der Summe 87 Prozent der länderstatistisch erfassten Wehren mit einem Fragebogen angeschrieben werden.

werden, wie sie organisatorisch strukturiert sind, wie sie ihre Einsatzkräfte rekrutieren und qualifizieren, wie informiert sie über den Beruf Werkfeuerwehrmann/-frau sind und welche Ausbildungshemmnisse ggfs. vorhanden sind. Zur Vorbereitung dieser standardisierten Befragung wurden u.a. leitfadengestützte Interviews mit WF-Vertretern (N 3) geführt, deren Wehr derzeit noch nicht dual ausgebildet.

Die postalische Befragung, die von Anfang April bis Ende Mai 2014 durchgeführt wurde, hatte einen Rücklauf von 28 Prozent (N 172) und lag damit für eine postalische Befragung im Schnitt. Der Rücklauf kann als zufriedenstellend bewertet werden, sofern eine Fehlerquote bzw. ein Signifikanzniveau von rund 6,5 Prozent akzeptiert wird.

Zum anderen wurden in dieser Feldphase 14 Innenressorts, ausgewählte Aufsichtsbehörden (N 2) und ein Kultusministerium telefonisch interviewt. In dieser Befragung ging es um die rechtliche Anerkennung der dualen Ausbildung Werkfeuerwehrmann/-frau, die Gleichwertigkeit des Ausbildungsberufs zum landesrechtlichen Qualifizierungsweg sowie um mögliche Neuregelungen, die in den Bundesländern angestoßen werden (könnten). Zur Vorbereitung dieser Interviews wurde u.a. ein Gespräch mit einem Experten auf dem Gebiet der rechtlichen Grundlagen im Feuerwehrwesen geführt und die von ihm erstellte Synopse der Landesregelungen herangezogen.

Sowohl die Ergebnisse aus der Befragung der nicht dual ausbildenden Wehren, vgl. Quiring (2014b) als auch die der Innenressorts, vgl. Quiring (2014e) wurden in separaten Auswertungsberichten festgehalten und dem Projektbeirat vorgelegt.

Feldphase 3

In der dritten Feldphase wurden die Auszubildenden aller drei Ausbildungsjahre (N 197), die Ausbildungsbetriebe (N 24) sowie die Schulen (N 5) postalisch befragt. Diese Befragungen fanden zeitlich gestaffelt statt, so dass bspw. die Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr unmittelbar im Anschluss an die Prüfung befragt wurden.

Alle Befragungen fanden als Vollerhebung statt. Der Rücklauf lag bei den Auszubildenden des ersten und zweiten Ausbildungsjahres (N 151) mit 141 ausgefüllten Fragebögen (71 erstes Ausbildungsjahr, 70 zweites Ausbildungsjahr) bei rund 93 Prozent. Die Fehlerwahrscheinlichkeit liegt deutlich unter fünf Prozent, was zu einer sehr verlässlichen Aussagekraft der nachfolgend dargestellten Ergebnisse beiträgt. Von insgesamt 46 Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr füllten 41 den Fragebogen aus (Ausschöpfungsquote 89 Prozent). Die Fehlerwahrscheinlichkeit beträgt rund fünf Prozent, wodurch auch diese Daten als verhältnismäßig verlässlich angesehen werden können.

Die Rücklaufquote der Ausbildungsbetriebe war mit mit 68 Prozent (N 16) zwar vergleichsweise hoch, sie ist jedoch durch eine relativ hohe Fehlerwahrscheinlichkeit von etwas über 10 Prozent getrübt.³ Ähnlich verhält es sich beim Rücklauf der Schulen mit 80 Prozent (N 4).

Ergänzend erfolgte in der dritten Feldphase die Analyse der Prüfungsaufgaben von Teil 1 und 2 der gestreckten Abschlussprüfung (GAP). Sie wurde in Anlehnung an die Vorgehensweise des BIBB-Forschungsprojektes 4.2.333 „Kompetenzbasierte Prüfungen im dualen System – Bestandsaufnahme und Gestaltungsperspektiven“, das im Zeitraum Juli 2010 – März 2014 von Lorig et.al. durchgeführt wurde, gestaltet. Zur Vorbereitung dieser Analyse diente u.a. ein Treffen mit einem Feuerwehrexperten und Kenner des Stufenmodells im Laufbahnrecht NRWs.

Auch die Ergebnisse dieser Feldphase wurden in separaten Auswertungsberichten festgehalten und als Diskussionsgrundlage für die Beiratssitzungen verwendet, vgl. Quiring (2014c, 2014d, 2014f).

³ Speziell bei kleinen Fallzahlen mündet ein Rücklauf von unter 80 Prozent immer in einer hohen Fehlerwahrscheinlichkeit.

Auswertungsphase

Durch die zeitliche Staffelung der drei Feldphasen konnten Zwischenauswertungen vorgenommen werden, auf deren Ergebnissen die jeweils darauf folgende Feldphase basierte. Dabei wurden die erhobenen quantitativen Daten deskriptiv und soweit möglich inferenzstatistisch ausgewertet. Die qualitativen Daten wurden inhaltsanalytisch ausgewertet.

Die Projektbeiratssitzungen im September 2013, Januar 2014, April 2014, Oktober 2014, Dezember 2014 und Januar 2015 dienten ebenso als Reflexionsforum wie die Sitzungen zwischen Projektleitung und der externen Evaluatorin.

Ergänzend zu dem vorliegenden Abschlussbericht können die o.g. sechs auf Wunsch beim BIBB angefordert werden:

- Zwischenbericht
- Auswertungsbericht Teil A: nicht-dual ausbildende Wehren
- Auswertungsbericht Teil B: ausbildende Wehren
- Auswertungsbericht Teil C-E: Schulen und Auszubildende
- Auswertungsbericht Prüfungen
- Auswertungsbericht Innenressorts

4 Ergebnisse

Die Ergebnisse des Projekts werden nachfolgend entlang der gemäß Weisung zu klärenden Aspekte vorgestellt. Die Angaben beziehen sich in der Regel auf Daten, die bis zum Zeitpunkt Sommerferien 2014 vorlagen, jeweils mit „Stand Sommer 2014“ gekennzeichnet. Aktuelle Zahlen, die auch das neue Ausbildungsjahr 2014/2015 einschließen, sind mit „Stand Herbst 2014“ gekennzeichnet.

4.1 Strukturdaten der ausbildenden Betriebe

Weisung

a) Ermittlung von Anzahl und regionaler Verteilung von Ausbildungsverhältnissen sowie Branchenzugehörigkeit der ausbildenden Werkfeuerwehren

Es gibt derzeit (Stand Herbst 2014) drei Bundesländer, in denen der Ausbildungsberuf von insgesamt 29 Unternehmen angeboten wird. Innerhalb der Bundesländer lassen sich regionale Cluster im Sinne eines Einzugsgebiets größerer Städte bilden. Darüber hinaus gibt es aber auch in allen drei Bundesländern einzelne Unternehmen, die weit gestreut liegen und keinem regionalen Cluster zugeordnet werden können:

- **BY:** München (N 3), Ingolstadt (N 2) sowie Unternehmen in Main-Franken(N 1), im Allgäu (N 1) und im südlichen Oberbayern (N 1).
- **HE:** Frankfurt (N 7) sowie ein Unternehmen in Nordhessen.
- **NRW:** Düsseldorf (N 4), Köln (N 4) sowie Unternehmen (N 5), die relativ weit verstreut liegen vom westlichen bis zum östlichen Ruhrgebiet und bis ins Siegerland.

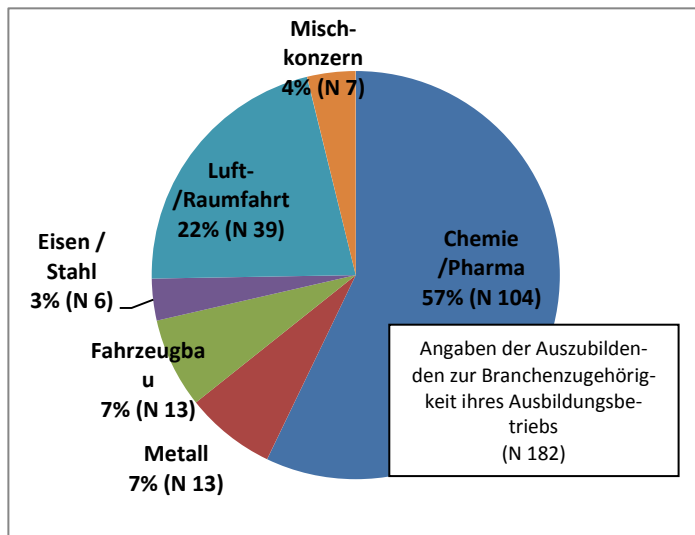
Die WF dieser Unternehmen sind entweder ausschließlich hauptberuflich organisiert oder verfügen über sowohl hauptberufliche als auch nebenberufliche Einsatzkräfte, nachfolgend als „gemischt organisiert“ bezeichnet. Das Durchschnittsalter der dual-ausbildenden Wehren liegt bei 43 Jahren mit einer Spannweite von 35 bis 50 Jahren. Neben der Ausbildung gemäß BBiG im eigenen Unternehmen rekrutieren die Wehren weiterhin, wenngleich in geringerem Maße, über alternative Personalgewinnungsformen Feuerwehrleute: vorwiegend durch die Anwerbung nach Landesrecht qualifizierter Feuerwehrleute (Variante II) sowie über die Ausbildung von Facharbeiter/-innen im eigenen Unternehmen mit anschließender Feuerwehr-Qualifizierung nach Landesrecht (Variante III):

	Personalgewinnungs-Varianten (N 16)	bis 30 Jährige	30 bis 40 Jährige	40 bis 50 Jährige
0.	Ausbildung gemäß BBiG im eigenen Unternehmen	N 15	N 3	N 1
I.	Anwerbung nach BBiG ausgebildeter „Werkfeuerwehrleute“	N 7	N 5	N 1
II.	Anwerbung nach Landesrecht qualifizierter Feuerwehrleute	N 12	N 11	N 3
III.	Ausbildung eines Facharbeiters/ einer Facharbeiterin im eigenen Unternehmen + Feuerwehr-Qualifizierung nach Landesrecht	N 10	N 6	N 1
IV.	Anwerbung von Facharbeiter/-innen von außerhalb + Feuerwehr-Qualifizierung nach Landesrecht	N 7	N 6	N 2

Abbildung 2: Varianten der Personalgewinnung (dual ausbildende WF)

Begründen lässt sich diese Mischung unterschiedlichster Personalgewinnungsformen durch etwaige Lücken im Altersgefüge, die durch ältere Fachkräfte geschlossen werden sollen, durch den Wunsch unternehmensinterne Weiterentwicklungsmöglichkeiten anbieten zu können sowie durch den Bedarf an speziell ausgebildeten Facharbeiter/-innen, die in der WF besondere Positionen besetzen sollen.

Vor allem die Rekrutierung nach Landesrecht qualifizierter Feuerwehrleute (Variante II) gelingt den Wehren jedoch allmählich nicht mehr so gut.



Die Grafik zur Branchenzugehörigkeit (Stand Sommer 2014) in Relation zu den aktuell angebotenen Ausbildungsplätzen zeigt, dass die meisten Ausbildungsplätze (N 104) im Industriezweig Chemie/Pharma angeboten werden, mit großem Abstand gefolgt von der Luft- und Raumfahrtbranche (N 39). Trotz der derzeit noch geringen Zahl ausbildender Flughäfen (N 3) werden von dieser Branche schon verhältnismäßig viele Ausbildungsplätze angeboten. Die 13 Unternehmen aus der Chemie- und Pharmabranche bilden im Vergleich dazu durchschnittlich jeweils weniger Auszubildende aus.

Abbildung 3: Branchenzugehörigkeit der Azubis

Die 263 Auszubildenden⁴, die im Zeitraum 2009-2013 einen Ausbildungsvertrag unterzeichnet haben, verteilen sich wie folgt auf die Bundesländer:

Gesamt	BY	HE	NRW
263		18 (Jahrgang 2010) 19 (Jahrgang 2011) 31 (Jahrgang 2012) 10 (Jahrgang 2013)	36 (Jahrgang 2009) 33 (Jahrgang 2010) 22 (Jahrgang 2011) 29 (Jahrgang 2012) 35 (Jahrgang 2013)
Geplant 73	12 (Jahrgang 2012) 18 (Jahrgang 2013)	21 (Jahrgang 2014)	22 (Jahrgang 2014)
Datenquellen	Mitglied im Steuerungskreis Bayern	Stand. Befragung Schulen	BIBB-Datenblatt Berufskolleg Azubi-Befragung

Abbildung 4: Ausbildungszahlen

⁴ Evtl. muss die Zahl noch um ca. 11 Auszubildende nach oben korrigiert werden. Die Datenquellen stimmten teilweise nicht überein.

4.2 Strukturdaten der derzeit nicht dual ausbildenden Wehren

Unter den Wehren, die derzeit nicht die Ausbildung gemäß BBiG zum/zur Werkfeuerwehrmann/-frau anbieten und sich an der Befragung beteiligt haben, befinden sich zu knapp der Hälfte (N 83) ausschließlich nebenberufliche Wehren, zu 39 Prozent (N 67) Wehren mit neben- und hauptberuflichen Einsatzkräften sowie zu 13 Prozent (N 22) Wehren mit ausschließlich hauptberuflichen Einsatzkräften. Die meisten von ihnen (89 Prozent) tragen den Status einer angeordneten oder anerkannten WF (Stand Sommer 2014).

Exkurs:

Von *angeordneter* WF wird gesprochen, wenn Betriebe/Einrichtungen aufgrund eines entsprechenden Gefährdungspotentials zur Einrichtung einer privaten, d.h. betrieblich organisierten und unterhaltenen Feuerwehr verpflichtet werden.

Um *anerkannte* WF handelt es sich dann, wenn Betriebe/Einrichtungen bei den zuständigen Stellen beantragen, die freiwillig aufgestellten betrieblichen Brandschutzkräfte als WF anzuerkennen und diesem Antrag stattgegeben wird.

Der Begriff „Betriebsfeuerwehr“ oder „betriebliche Feuerwehr“ wird nur in den Feuerwehrgesetzen der Länder BB, MV, HE, NI, SL, SN und TH jeweils mit unterschiedlicher Bedeutung verwendet.⁵

Die mit Abstand meisten Unternehmen (N 53), die sich an der Befragung beteiligt haben, ordnen sich der Chemie- und Pharmaindustrie zu. Wie der Grafik (Abb. 5) zu entnehmen ist, zeigt die Zusammensetzung der Einsatzkräfte nur in wenigen Branchen ein typisches Muster auf. So ist bspw. die Luft- und Raumfahrt stark durch ausschließlich hauptberufliche Einsatzkräfte geprägt, wohingegen in der Papierindustrie vorwiegend mit ausschließlich nebenberuflichen Einsatzkräften gearbeitet wird. Die Zusammensetzung und Größe der Wehr ergibt sich für jedes Unternehmen jeweils aus dem Bescheid der zuständigen Aufsichtsbehörde.

Das Durchschnittsalter der Einsatzkräfte (N 172) liegt bei 40,5 Jahren. Der Median liegt bei 41 Jahren: das bedeutet, dass bei rund 86 Wehren die Beschäftigten durchschnittlich älter als 41 Jahre sind und bei rund 86 Wehren die Beschäftigten durchschnittlich jünger als 41 Jahre sind. Die Spannweite reicht insgesamt von einem angegebenen Durchschnittsalter von 27 Jahren bis hin zu 50 Jahren. Das angegebene Durchschnittsalter variiert nach Art des Beschäftigungsverhältnisses etwas. So zeigt sich bei der Varianzanalyse ($p = 0,003$), dass ausschließlich nebenberuflich organisierte Wehren (Median = 39,26) im Schnitt jünger sind als ausschließlich hauptberuflich organisierte Wehren (Median = 42,47).

⁵ Zum Teil als Oberbegriff, zum Teil aber auch für alle nicht anerkannten oder angeordneten betrieblichen Wehren.

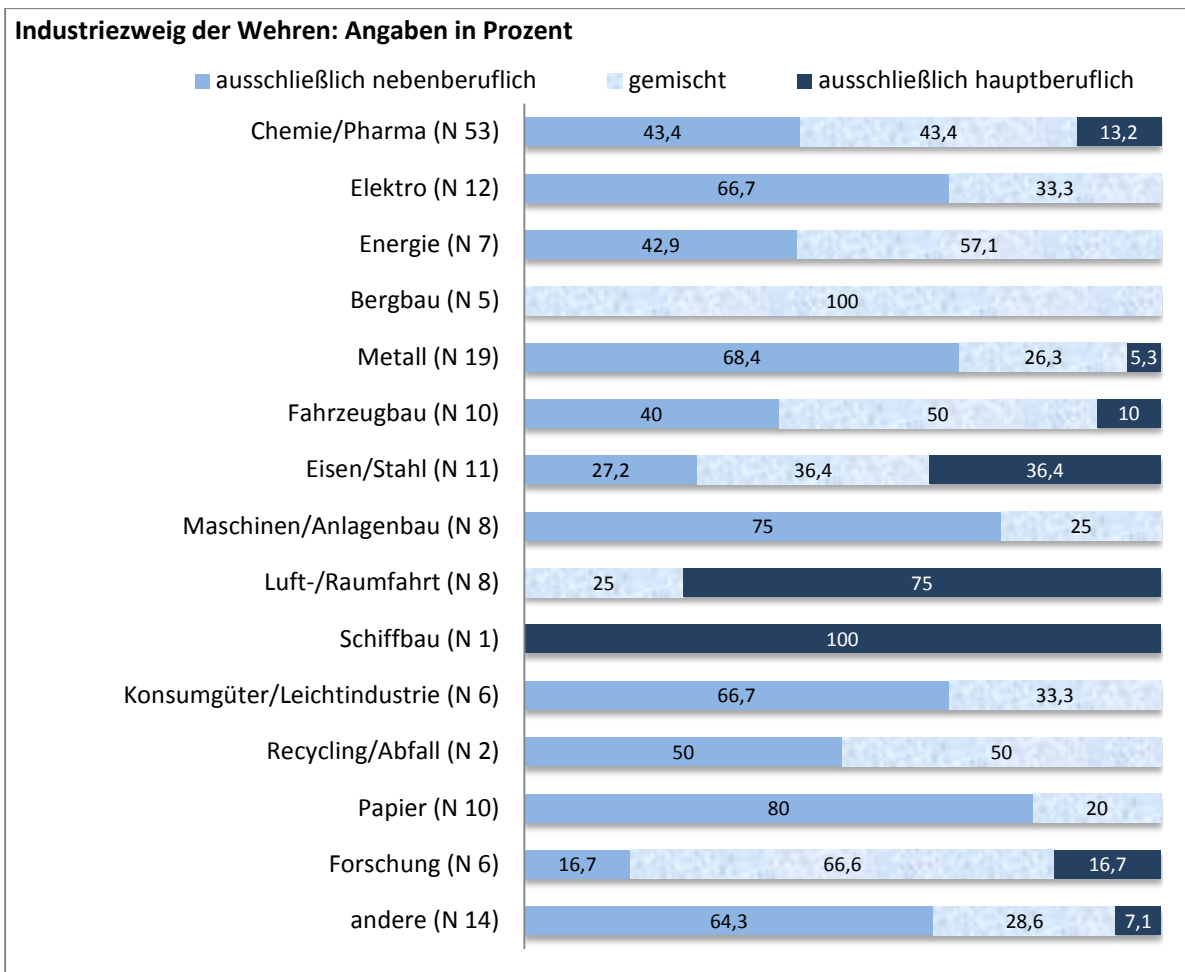


Abbildung 5: Industriezweig und Organisationsform nicht dual ausbildender Wehren

Die Form der Personalgewinnung der derzeit nicht dual ausbildenden Wehren (vgl. Abb. 6 & 7) unterscheidet sich von der Personalgewinnung der in Kapitel 4.1 dargestellten ausbildenden Wehren in der Weise, als von ihnen relativ stark die Ausbildung von Facharbeiter/-innen im eigenen Unternehmen mit der anschließenden Feuerwehr-Qualifizierung nach Landesrecht (Variante III) gewählt wird. Die ausschließlich hauptberuflich organisierten Wehren greifen zudem vergleichsweise stark auf die Anwerbung nach Landesrecht qualifizierter Feuerwehrleute (Variante II) zurück.

Gut zu erkennen ist, dass der Bedarf Lücken im Altersgefüge zu schließen, in der Altersklasse der 40 bis 50 Jährigen kaum gegeben ist. Im Vordergrund steht für die meisten Wehren die Personalgewinnung in der Altersklasse der bis 30 Jährigen sowie mit deutlichem Abstand nachgelagert die Rekrutierung von 30 bis 40 Jährigen.

	Personalgewinnungs-Varianten (N 172)	bis 30 Jährige	30 bis 40 Jährige	40 bis 50 Jährige
I.	Anwerbung nach BBiG ausgebildeter „Werkfeuerwehrleute“	10 % (N 17)	6 % (N 10)	2 % (N 3)
II.	Anwerbung nach Landesrecht qualifizierter Feuerwehrleute	31 % (N 53)	29 % (N 50)	6 % (N 10)
III.	Ausbildung eines Facharbeiters/ einer Facharbeiterin im eigenen Unternehmen + Feuerwehr-Qualifizierung nach Landesrecht	70 % (N 121)	45 % (N 78)	18 % (N 31)
IV.	Anwerbung von Facharbeiter/-innen von außerhalb + Feuerwehr-Qualifizierung nach Landesrecht	34 % (N 58)	22 % (N 37)	6 % (N 11)

Abbildung 6: Varianten der Personalgewinnung (derzeit nicht dual ausbildende Wehren)

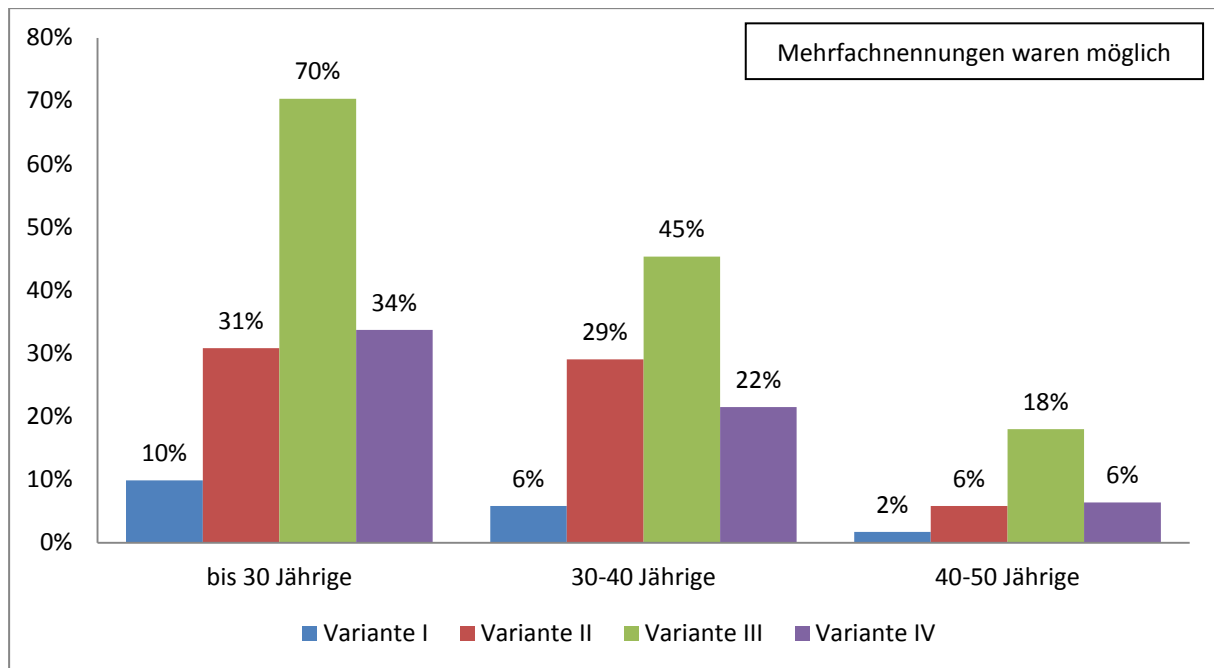


Abbildung 7: Varianten der Personalgewinnung (derzeit nicht dual ausbildende Wehren)

Unterschiedliche statistische Testverfahren zu möglichen Signifikanzen ergaben keine weiteren nennenswerten Ergebnisse. Einzig bezogen auf die Anwerbung nach Landesrecht qualifizierter Feuerwehrleute (Variante II) konnte festgestellt werden, dass die ausschließlich hauptberuflich organisierten Wehren einen signifikant höheren Bedarf an 30 bis 40-Jährigen haben als ausschließlich nebenberufliche Wehren, die signifikant weniger „Lücken“ in dieser Altersstufe zu schließen haben.

In einem Interview (INT 72) wurde darauf verwiesen, dass in den kommenden Jahren vermutlich die Notwendigkeit der Neurekrutierung vergleichsweise gering sein wird, da aufgrund des Wegfalls der Altersteilzeit und des erhöhten Renteneintrittsalters kaum Stellen neu besetzt werden müssen. In einem anderen Interview (INT 71) wurde hingegen darauf verwiesen, dass durch eine mögliche Neuregelung des 24-Stundendienstes durchaus ein erheblicher Personalgewinnungsbedarf entstehen kann.

Die bevorzugte Personalgewinnungsstrategie der derzeit nicht dual ausbildenden Wehren, die Ausbildung von Facharbeiter/-innen im eigenen Unternehmen mit der anschließenden Feuerwehrqualifizierung nach Landesrecht (Variante III), kann derzeit v.a. von den gemischt organisierten Wehren noch relativ erfolgreich verfolgt werden. Die ausschließlich hauptberuflich organisierten Wehren haben hingegen bereits mehr Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung in Bezug auf ihre favorisierten Rekrutierungsvarianten.

Unterschiedliche statistische Testverfahren zu möglichen Signifikanzen bezüglich des Erfolgs bei der Stellenbesetzung haben ebenfalls keine weiteren nennenswerten Ergebnisse geliefert. Einzig bezogen auf die Anwerbung von Facharbeiter/-innen von außerhalb mit anschließender Feuerwehrqualifizierung nach Landesrecht (Variante III) konnte festgestellt werden, dass diese Variante der Stellenbesetzung den ausschließlich hauptberuflich organisierten Wehren signifikant besser gelingt als den ausschließlich nebenberuflich organisierten Wehren.

Bewertung und Empfehlung

Die Zahlen, wonach seit fünf Jahren erst 29 Unternehmen aus drei Bundesländern in die duale Berufsausbildung von WF-Leuten eingestiegen sind, bleiben hinter den allgemeinen Erwartungen zurück. Es zeigt sich, dass Rekrutierungsschwierigkeiten aufgrund des demografischen Wandels noch nicht in dem Maße gegeben sind, wie diese zum Zeitpunkt der Neuordnung angenommen wurden. Außerdem wird deutlich, dass herkömmliche Personalgewinnungsstrategien über Jahre gewachsen und etabliert sind, wodurch das neue duale Angebot unter erheblichem Konkurrenzdruck steht.

Es zeigt sich auch, dass Wehren, die ausschließlich nebenberufliche Einsatzkräfte in ihren Reihen haben und rund 50 Prozent der Wehren in Deutschland darstellen, den dualen Beruf derzeit eher nicht als eine Option der Personalgewinnung erkannt haben. Die Ausbildung zum/zur Werkfeuerwehrmann/-frau wird aktuell eher als Option für gemischt oder ausschließlich hauptberuflich organisierte Wehren wahrgenommen.

Vor diesem Hintergrund sollte verstärkt und gezielt Werbung für den dualen Beruf bei gemischt und ausschließlich hauptberuflich organisierten Wehren gemacht werden. Die Branche ist dabei nicht der entscheidende Faktor, da sich mit wenigen Ausnahmen in jeder Branche die drei Organisationsformen finden lassen.

4.3 Rechtslage

Weisung

b) Ermittlung landesrechtlicher Regelungen im Hinblick auf die Anschlussfähigkeit an die Ausbildung und Beschäftigung im öffentlich-rechtlichen Bereich (Berufsfeuerwehren)

Im Vordergrund steht für WF in der Regel die Frage nach der *Rechtssicherheit*. Damit ist gemeint, dass

- a) die Ausbildung nach BBiG den Qualifikationsanforderungen für WF des jeweiligen Bundeslandes entspricht und
- b) eine Anrechnung der dual ausgebildeten Fachkräfte auf die sog. Sollstärke der Wehr auf der Grundlage einer entsprechenden rechtlichen Regelung (Verordnung, Erlass oder ähnliches) grundsätzlich erfolgt.

Die Analyse ergab (Stand Sommer 2014), dass für WF in sechs Bundesländern (BY, BB, HE, MV, NI, NRW) eben diese Rechtssicherheit bereits herrscht:

	rechtliche Regelung
BY	VollzBekBayFwG, Artikel 15.1 (Juli 2013)
BB	Erlass (Nov. 2012)
HE	APVO-WFw §1, Abs. 3 (Sept. 2010)
MV	FW-Mindeststärken-Vorschrift & VO über die Laufbahn, Dienstgrad und Ausbildung für Freiwillige FW und WF (Stand Aug. 2004)
NI	Runderlass & WF-Richtlinie (Sommer 2014)
NRW	Erlass (Mai 2012)

Abbildung 8: Rechtssicherheit

In acht weiteren Bundesländern (BW, HB, HH, SH, SL, SN, ST, TH) herrscht derzeit noch keine Rechtssicherheit. Jeder Fall müsste derzeit durch eine Einzelfallprüfung begutachtet werden. In Sachsen, Schleswig-Holstein und Bremen wird jedoch eingeräumt, dass im Falle einer Einzelfallprüfung mit großer Wahrscheinlichkeit die dual ausgebildete Fachkraft anerkannt würde.

Da der Beruf gegenwärtig nur in drei Bundesländern ausgebildet wird, wurde in den Interviews auch danach gefragt, ob WF-Leute, die in einem anderen Bundesland dual ausgebildet wurden, von interessierten WF eingestellt werden könnten. Die Aussagen, die oben zum Thema Rechtssicherheit gemacht wurden, treffen auch für diesen Fall zu. In Thüringen wäre eine Anstellung durch die WF zwar möglich, jedoch müsste die Fachkraft dann direkt für die noch zu erbringende Qualifizierungszeit (24 Monate abzüglich anzuerkennender Tätigkeiten) zu einer Berufsfeuerwehr abgeordnet werden. Von zwei Bundesländern (BE, RP) liegen keine Rückmeldungen vor.

Inwieweit die Ausbildung nach BBiG als *gleichwertig* zur Qualifizierung von WF-Einsatzkräften nach Landesrecht bezeichnet werden kann, war eine weitere Evaluationsfrage. Es wurde deutlich, dass der Begriff der *Gleichwertigkeit* von den Gesprächspartner/-innen der Innenressorts teilweise mit unterschiedlichen Aspekten verknüpft wird. Demnach erachten die Innenressorts von sieben Bundesländern (BY, BB, HH, HE, MV, NRW, SL) die duale Ausbildung von WF-Leuten als *gleichwertig* zur derzeit gängigen landesrechtlichen Qualifizierung von WF-Angehörigen. BY, BB, HE und NRW mussten dafür in den vergangenen Jahren zunächst eine rechtliche Grundlage schaffen. Im Saarland wird aktuell eine Änderung der Feuerwehrlaufbahnverordnung vorgenommen, in welcher die Gleichwertigkeit geregelt sein soll. In Mecklenburg-Vorpommern wird die duale Ausbildung sogar als „höherwertig“ eingestuft, da dort für WF-Angehörige lediglich das Qualifikationsniveau von freiwilligen Feuerwehren verlangt wird. Von zwei Bundesländern (BE, RP) liegen keine Rückmeldungen vor.

Die Innenressorts von weiteren sieben Bundesländern (BW, HB, NI, SN, ST, SH, TH) möchten eher nicht von einer Gleichwertigkeit sprechen. In den Interviews mit ihnen wurde deutlich, dass mit dem Begriff *Gleichwertigkeit* allerdings unterschiedliche Aspekte verbunden werden:

- Gleichwertigkeit zur Qualifizierung nach Landesrecht. Da die landesrechtliche Qualifizierung meist gemeinsam mit den Angehörigen öffentlicher Feuerwehren geschieht oder sogar gefordert wird und mit der Qualifikation zum Gruppenführer endet, kann nicht von Gleichwertigkeit gesprochen werden. Die duale Ausbildung schließt nämlich auf der Niveaustufe Truppführer ab. Der Gruppenführer ist im Vergleich dazu auf einer höheren Niveaustufe anzusetzen.
- Gleichwertigkeit bezüglich der geforderten Eingangsvoraussetzungen. Der Nachweis einer abgeschlossenen dreijährigen handwerklichen Berufsausbildung wird als Eingangsvoraussetzung für die landesrechtliche Qualifizierung gefordert. Da die Ausbildung nach BBiG diese Eingangsvoraussetzung nicht vorsieht, kann nicht von Gleichwertigkeit gesprochen werden.
- Gleichwertigkeit, die formal-rechtlich festgeschrieben und geregelt ist. Von manchen Gesprächspartnern wurde die Gleichwertigkeit aufgeteilt in eine *fachlich-inhaltliche* sowie eine *formale* Gleichwertigkeit. Fachlich-inhaltlich wird die Ausbildung nach BBiG durchaus als gleichwertig angesehen, falls in dem entsprechenden Bundesland für WF-Angehörige nur die Qualifizierung bis zum Truppführer verlangt wird. Formal fehlt jedoch noch die rechtliche Regelung zur Anerkennung des dualen Berufsbildes.

Gleichwertigkeit		Begründung
BW	Nein	Es wird sehr deutlich auf das Fehlen der dreijährigen handwerklichen Berufsausbildung verwiesen, die in BW als Eingangsvoraussetzung für die feuerwehrtechnische Qualifizierung nachzuweisen ist. Ansonsten schließt die landesrechtliche Qualifizierung derzeit nach 18 Monaten, künftig (ab 2015) nach sieben Monaten mit dem Truppführer und ohne Rettungssanitäter ab.
BY	Ja	In der Vollzugsbekanntmachung (VollzBekBayFwG) Stand 7/2013 festgeschrieben.
BE	k.A.	/
BB	Ja	Die landesrechtliche Qualifikation ist in BB für BerufsFW- und WF-Leute gleich: Truppführer und Rettungshelfer (für die Qualifikation zum Rettungssanitäter „fehlen“ die Praktika).
HH	Ja	Die Anerkennung ist bisher nicht landesrechtlich allgemein geregelt, der Berufsabschluss nach WerkfeuerwErprobV würde jedoch als gleichwertig zu §3 Abs. 3 der Verordnung über die Werkfeuerwehren anerkannt. Regelungen zu WF als solches sind im Feuerwehrgesetz enthalten, die Ausbildung der Angehörigen der WF in Hamburg ist in der Verordnung über die Werkfeuerwehren geregelt.
HB	Nein	Da für hauptamtliche WF-Angehörige in Bremen die Qualifizierung zum Truppmann (6 Monate bei der BerufsFW), die Absolvierung eines Erste Hilfe-Kurses und eine anschließende 14-monatige Praxisphase in der WF verlangt wird, kann von einer inhaltlichen Gleichwertigkeit gesprochen werden. Für die formale Gleichwertigkeit fehlt derzeit ein Erlass.
HE	Ja	Von einer Gleichwertigkeit wird in der Werkfeuerwehrausbildungs- und Prüfungsverordnung (APVO-WFw) §1, Abs. 3 explizit gesprochen.
MV	Ja	Die Qualifizierungsanforderungen für WF entsprechen denen der Freiwilligen FW. Sie sind in der „Verordnung über die Laufbahnen, die Dienstgrade und die Ausbildung für Freiwillige Feuerwehren, Pflicht- und Werkfeuerwehren in Mecklenburg-Vorpommern“ (Stand 2004) geregelt.
NI	Nein	Die landesrechtliche Qualifikation schließt mit dem Gruppenführer (B3-Qualifikation) ab. Die Ausbildung nach BBiG wird daher inhaltlich nur als gleichwertig zur Qualifikation Truppführer (B2-Qualifikation) anerkannt.
NRW	Ja	Ist in der neuen Laufbahnverordnung Feuerwehr (LVOFeu) §7 geregelt. Durch die hundertprozentige Übereinstimmung zum Düsseldorfer Stufenmodell war klar, dass auch die duale Ausbildung durch das Innenressort anerkannt werden kann.
RP	k.A.	/
SL	Zukünftig: Ja	Die Änderung der Saarländischen Feuerwehrlaufbahnverordnung (SFeuLVO) vom 27. September 2011 (Amtsbl. I S. 312, 327), an der sich auch die Ausbildung der Werkfeuerwehren orientiert, befindet sich derzeit im Verfahren. Die landesrechtliche Qualifikation im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst wird zukünftig nicht mehr mit der Gruppenführerqualifikation, sondern mit der Truppführerqualifikation abschließen. Abweichend von den üblichen beamtenrechtlichen Einstellungs Voraussetzungen

		<p>können zukünftig Ausnahmen zugelassen werden, wenn ein mittlerer Bildungsabschluss erreicht und eine theoretische und praktische handwerklich-technische Grundqualifikation erfolgreich absolviert wurde. Über die Ausnahmen entscheidet die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Ministerium für Inneres und Sport.</p> <p>Ein Entwurf zur Anpassung der saarländischen Werkfeuerwehrverordnung wird derzeit erarbeitet.</p>
SN	Nein	<p>Fachlich: ja, weil Abschluss vergleichbar mit dem Truppführer. Diese Qualifikation würde für die WF ausreichen. Rechtlich: nein</p> <p>Noch sieht die FW-VO eine 24-monatige Qualifizierung vor, die mit dem Gruppenführer abschließt.</p>
ST	Nein	<p>Die rechtliche Grundlage fehlt. Der „Führungsteil“ fehlt. (Diskrepanz Truppführer/ Gruppenführer)</p> <p>Die Ausprägtheit der handwerklichen Ausbildung fehlt. Die derzeit gemäß BBiG erforderlichen 18 Monate handwerklicher Ausbildungsabschnitt können keine dreijährige Berufsausbildung ersetzen.</p>
SH	Nein	<p>Gemäß Landesverordnung über die Laufbahnen, Ausbildung und Prüfung der Fachrichtung Feuerwehr im Lande Schleswig-Holstein (LAPO-Feu) schließt die 24-monatige landesrechtliche Qualifizierung mit dem Gruppenführer und der Qualifikation zum Rettungsassistenten (ab 2015 Rettungssanitäter) ab.</p> <p>In Schleswig-Holstein werden BerufsFW- und WF-Leute gemeinsam (integrativ) ausgebildet. Die Truppführerqualifikation wird bereits mit der Zwischenprüfung des Grundausbildungslehrgangs nach LAPOFeu erreicht.</p>
TH	Nein	<p>Aufgrund der gesetzlichen Regelung in TH, wonach anerkannte WF bzgl. Aufbau, Ausbildung und Ausrüstung den Erfordernissen sowohl des zu schützenden Betriebes als auch der öffentlichen Feuerwehr entsprechen müssen.</p> <p>Dem Rechnung tragend muss nach den Bestimmungen von § 7 Abs. 1 Thüringer Verordnung über WF die Aus- und Fortbildung der hauptberuflichen Angehörigen einer anerkannten WF den Anforderungen an den Aus- und Fortbildungsstand für Berufsfeuerwehren entsprechen.</p> <p>Diese Qualifizierung dauert 24 Monate, die Grundausbildung wird i.d.R. von den Berufsfeuerwehren in Erfurt und Gera durchgeführt (WF sind dazu nicht berechtigt), der Abschlusslehrgang und die Prüfung finden an der Landes- Feuerwehr- und Katastrophenschutz- Schule LFKS statt.</p>

Abbildung 9: Gleichwertigkeit

Der Begriff der *Anschlussfähigkeit* wird verwendet, wenn es sich um einen Wechsel einer dual ausgebildeten Fachkraft zur öffentlichen FW handelt. Diesbezüglich konnte im Zuge der Evaluation festgestellt werden, dass in keinem Bundesland der direkte Durchstieg als dual ausgebildete/r Werkfeuerwehrmann/-frau zur öffentlichen Feuerwehr möglich ist (vgl. Abb. 10). So kommt in HE bspw. die Differenz Truppführer/Gruppenführer zum Tragen: die duale Ausbildung schließt auf dem Niveau Truppführer ab, die landesrechtliche Qualifizierung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst bei öffentlichen Feuerwehr verlangt das vergleichsweise höhere Niveau zum Gruppenführer. Die öffentliche Feuerwehr könnte die Fachkraft zwar direkt einstellen, muss sie dann aber noch bis zum Gruppenführer nachschulen.

Durchlässigkeit von WF-Angehörigen zur öffentlichen Feuerwehr		Auflagen
BW	Einzelfallprüfung	In Abhängigkeit einer ab 2015 gültigen neuen Verwaltungsvorschrift
BY	Einzelfallprüfung	Entscheidung durch die „annehmende Stelle“
BE	k.A.	k.A.
BB	bedingt	fünf Jahre Berufserfahrung & Laufbahnbefähigung
HH	Einzelfallprüfung	Nachschulung zum Gruppenführer & ggf. weitere Auflagen
HB	bedingt	Absolvierung der kompletten Laufbahnausbildung
HE	bedingt	Nachschulung zum Gruppenführer
MV	Einzelfallprüfung	Entscheidung durch die „annehmende Stelle“
NI	Einzelfallprüfung	Nachschulung zum Gruppenführer, Rettungsassistenten & ggf. weitere Auflagen
NRW	bedingt	zwei Jahre Berufserfahrung & Laufbahnbefähigung
RP	k.A.	k.A.
SL	Einzelfallprüfung	k.A.
SN	Einzelfallprüfung	Nachschulung zum Gruppenführer & ggf. weitere Auflagen
ST	Einzelfallprüfung	mind. 24-monatige Laufbahnausbildung (abzüglich anzuerkennender Tätigkeiten)
SH	Einzelfallprüfung	Nachschulung zum Gruppenführer, Rettungsassistenten & ggf. weitere Auflagen
TH	bedingt	mind. 24-monatige Laufbahnausbildung (abzüglich anzuerkennender Tätigkeiten bis max. 12 Monate)

Abbildung 10: Anschlussfähigkeit

In neun Bundesländern (BW, BY, HH, MV, NI, SL, SN, SH, ST) wäre über die Einstellung eines/einer Werkfeuerwehrmannes/Werkfeuerwehrfrau in eine öffentliche Feuerwehr derzeit im Einzelfall zu entscheiden. In HH, NI, SL, SN und SH käme bei dieser Einzelfallprüfung auch wieder die Differenz Truppführer / Gruppenführer zum Tragen. Außerdem stellt die allmählich Einzug haltende Erweiterung um die Qualifikation zum Rettungsassistenten (anstelle Rettungssanitäter) im Rahmen der landesrechtlichen Qualifizierungen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst eine weitere Hemmschwelle dar. Bisher (Stand Sommer 2014) warten diese neun Länder jedoch alle noch auf einen Präzedenzfall der eben erläuterten Einzelfallprüfung.

In Thüringen greift bei der Frage nach der Durchlässigkeit der Fall, wonach der/die Werkfeuerwehrmann/-frau lediglich als Eingangsvoraussetzung „abgeschlossener Beruf“ anerkannt würde und sich dann eine mind. 24-monatige Laufbahnausbildung (abzüglich anzuerkennender Tätigkeiten bis max. 12 Monate) anschliesse. In HB verhält es sich ähnlich, wobei hier grundsätzlich keine Anerkennungen möglich sind und die komplette Qualifizierungsdauer zum Gruppenführer und zum Rettungsassistenten bzw. ab 2015 zum Notfallsanitäter zu absolvieren wäre.

Nach einigen Fällen, in denen die Sachlage von den Einstellungsbehörden recht unterschiedlich bewertet wurde, regelt seit Mai 2014 in NRW die neue LVOFeu die Durchlässigkeit. Unter anderem wird hier auf mindestens zwei Jahre hauptberufliche Tätigkeit in einer freiwilligen Feuerwehr oder WF Wert gelegt, ehe ein Wechsel in eine öffentliche Berufsfeuerwehr möglich wird. In Brandenburg werden sogar fünf Jahre Berufserfahrung verlangt.

Bewertung und Empfehlung

Ein gravierendes Problem für die weitere Implementierung des Berufs stellt derzeit die fehlende Rechtssicherheit in bis zu zehn Bundesländern dar. Hier sollte von den zentralen Akteuren (am Berufsbild interessierte Unternehmen, Werkfeuerwehrverband und seine Landesverbände, IHKs) entschieden darauf hingewirkt werden, dass sich die Innenressorts der betroffenen Bundesländer an der positiven Haltung der sechs Länder BY, BB, HE, MV, NI und NRW gegenüber dem dualen Berufsbild orientieren. Die Innenressorts sollten dazu bewegt werden, bereits im Vorfeld von entsprechenden Nachfragen ausbildungswilliger WF rechtliche Klarheit zu schaffen.

Hinsichtlich der Anschlussfähigkeit an die Ausbildung und Beschäftigung im öffentlich-rechtlichen Bereich zeigt sich, dass die Differenz Truppführer - Gruppenführer eine zentrale Hemmschwelle darstellt, weshalb in keinem Bundesland per se ein direkter Wechsel möglich ist.

4.4 Verordnung

Weisung

c) Bewertung der Ausbildungsinhalte und Prüfungsregelungen

Ausbildungsordnung allgemein

Die Frage, ob die Auszubildenden durch die dreijährige Ausbildung ausreichend auf das Berufsleben vorbereitet sind, wird von vielen Interviewpartnern, die bereits erste Fachkräfte unter Vertrag nehmen konnten, recht überzeugt mit ja beantwortet. „Da kommt eine neue Generation.“ (INT 2) „Wir werden hier durch die Ausbildung nach BBiG vor dem Hintergrund Gefahrenabwehr passendere Feuerwehrleute haben als vorher. Weil sie ein viel breiteres Spektrum abdecken und von uns auf unserem Gelände geschult wurden.“ (INT 1) Da jede WF allerdings auch ihre Branchenspezifika hat, wird stets auf den Bedarf weiterer betriebsspezifischer Schulungen verwiesen, die sich für die junge Fachkraft automatisch nach Ende der Ausbildung anschließen.

Sowohl von den ausbildenden Unternehmen (Abb. 11) als auch von den Auszubildenden (Abb. 12) wird die Ausbildung bzw. Ausbildungsordnung hinsichtlich ihrer Anforderungen, ihres Anspruchs, ihrer Vielseitigkeit, ihres Niveaus und den mit der Ausbildung verbundenen Erwartungen relativ positiv bewertet.

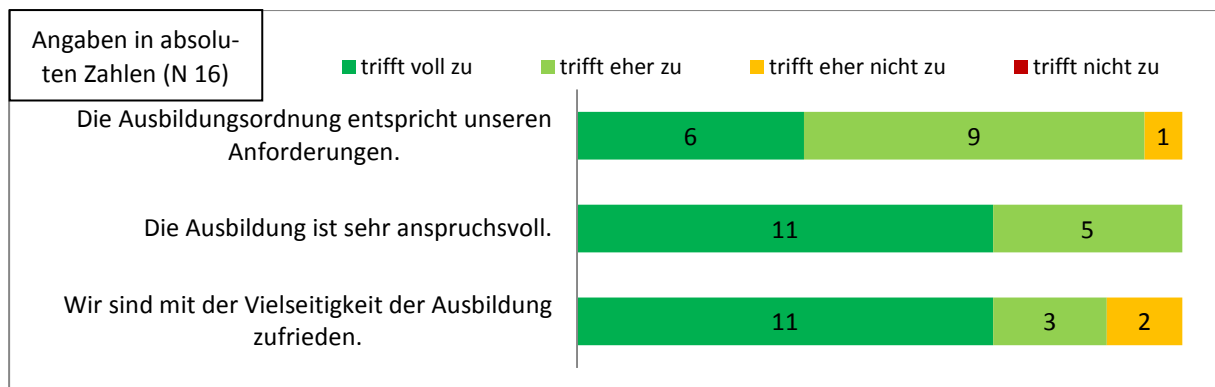


Abbildung 11: Bewertung von Statements zur Ausbildungsordnung allgemein (ausbildende Betriebe)

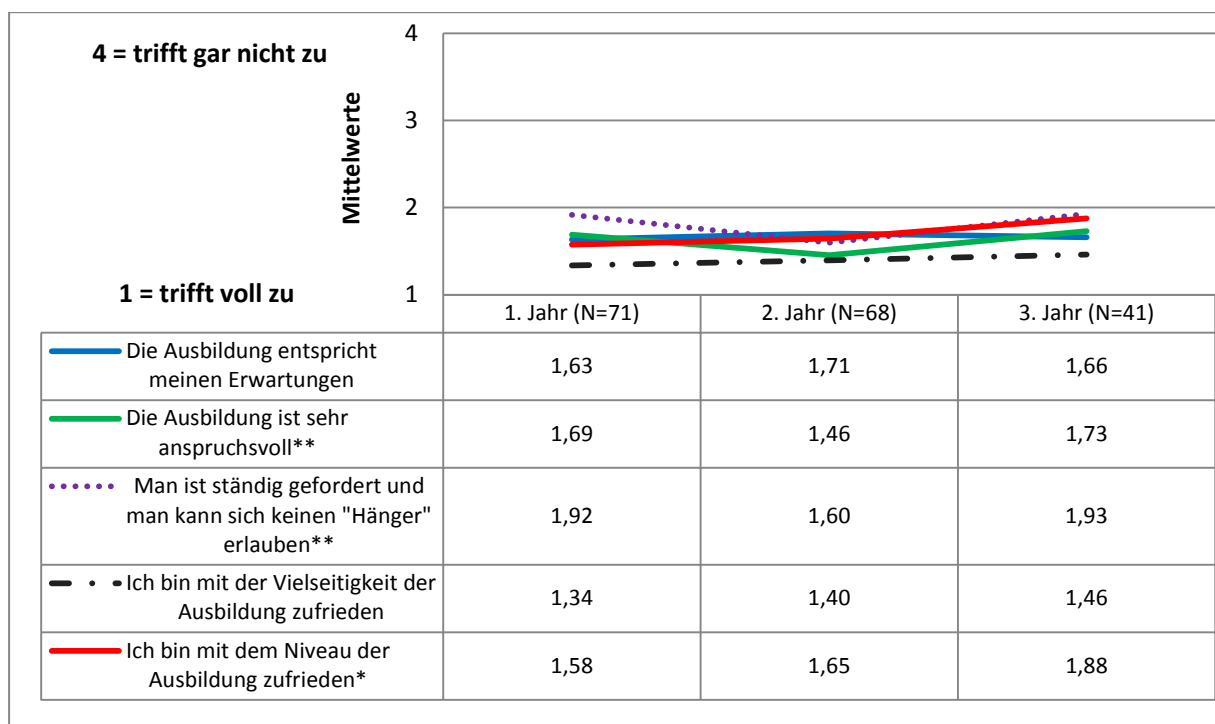


Abbildung 12: Mittelwertvergleich / Bewertung von Statements zur Ausbildungsordnung allgemein (Auszubildende aus drei Jahrgängen)

Wie der Abb. 12 zu entnehmen ist, unterscheiden sich die Einschätzungen der einzelnen Ausbildungsjahrgänge allerdings bei zwei von fünf Statements signifikant (**) und bei einem Statement tendenziell (*) voneinander. Diese Unterschiede zeigen, dass sich im Verlauf der drei Jahre die Gesamteinschätzung der Ausbildung verhältnismäßig stark verändert. Besonders die Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr, die den handwerklichen Ausbildungsabschnitt gerade beendet und mit dem feuerwehrtechnischen begonnen haben, erachten die Ausbildung signifikant anspruchsvoller und fordernder als die Auszubildenden im ersten oder dritten Jahr. Hinsichtlich der Einschätzung des Niveaus ist ein deutlicher Abfall über die drei Jahre zu beobachten: es wird von den Auszubildenden im ersten Jahr signifikant höher beurteilt als von denen im dritten Ausbildungsjahr. Dies kann möglicherweise damit erklärt werden, dass sich die Auszubildenden im Laufe der Ausbildung an das hohe Niveau gewöhnen und es ihnen zum Schluss der Ausbildung nicht mehr so bewusst wird. Bei den anderen beiden Statements „Die Ausbildung entspricht meinen Erwartungen.“ und „Ich bin mit der Vielseitigkeit der Ausbildung zufrieden.“ zeigen sich bei der Varianzanalyse keine signifikanten Ergebnisse.

Bei einer ähnlichen Betrachtung, bei der die fünf Statements den Schulabschlüssen statt den Ausbildungsjahrgängen gegenübergestellt wurden, weisen die post hoc Tests keine Signifikanzen auf. Damit ist der Unterschied nicht besonders bedeutsam.

Ausbildungsrahmenplan

Den meisten Interviewpartnern fehlen keine Inhalte, weder im Ausbildungsrahmenplan noch im Rahmenlehrplan. Anpassungsbedarf herrscht hingegen eher hinsichtlich der *Aktualität*, *Notwendigkeit* und *Ausbildungstiefe*⁶ mancher berufsprofilgebenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten v.a. des handwerklichen Ausbildungsabschnitts. So wird von zahlreichen Ausbilder/-innen und Prüfungsausschussmitgliedern angezweifelt, ob alle in den Berufsbildpositionen beschriebenen Fertigkeiten Kenntnisse und Fähigkeiten, die in den ersten 18 Monaten der Ausbildung behandelt werden sollen, den Erfordernissen einer WF entsprechen. Sie befürworten daher eine Überarbeitung des Ausbildungsrahmenplans, des Rahmenlehrplans und der Broschüre „Ausbildung gestalten“, um die Ausbildung noch bedarfsorientierter zu gestalten.

Im Laufe der Evaluierung wurde aber auch deutlich, dass es vor dem Hintergrund der Gleichstellung der dualen Ausbildung mit der Qualifizierung nach Landesrecht zweckmäßig erscheint, die Parallelen zum sogenannten Stufenmodell im Laufbahnrecht NRW weiterhin sichtbar werden zu lassen und nicht durch eine grundlegende Überarbeitung in Frage zu stellen. Daher sollten zwar, so die einhellige Meinung des Projektbeirats, einige Änderungen im Ausbildungsrahmenplan und in der Broschüre „Ausbildung gestalten“ vorgenommen werden, allerdings unter Wahrung des direkten Wiedererkennungseffekts im Vergleich zu den Textpassagen der Erprobungsverordnung.

Hinsichtlich des feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnitts, der sich inhaltlich und zeitlich an den Feuerwehr-Qualifizierungsvorgaben der Länder orientiert, wurde von den Interviewpartnern und dem Projektbeirat nur geringfügig Anpassungsbedarf festgestellt. Hier gilt es eher die Umsetzung zu vereinheitlichen bzw. an manchen Stellen die Vermittlungstiefe und den Umfang zu überprüfen. Insgesamt scheint sich aber die Vorgehensweise des Ordnungsverfahrens in den Jahren 2008/2009 bewährt zu haben, im Rahmen dessen darauf geachtet wurde, möglichst allen landesrechtlichen Regelungen in gleicher Weise gerecht zu werden und sie gegeneinander abzuwägen. Lediglich ein zentraler Aspekt dieses Entwicklungsprozesses, wonach branchenspezifische Fertigkeiten und Kenntnisse

⁶ Beispiel 1: Im Moment wird in der Berufsbildposition 6.2 Metalltechnik unter j) gefordert „Aushalsungen an Kupferrohren herstellen“. Dies wird dem Lernfeld 3 zugeordnet. „Herstellen“ ist die höchste Taxonomie/Klassifizierung und veranlasst das Ausbildungspersonal, dies mit den Auszubildenden de facto herzustellen. Doch selbst Rohrschlosser/-innen nehmen heutzutage keine Kupferaushalsungen mehr vor, so die Einschätzung eines Gesprächspartners. Diese Formulierung scheint eher aus einem anderen Berufsbild 1:1 kopiert worden zu sein, ohne die Vermittlungstiefe mit der entsprechenden Taxonomie vorher genau betrachtet und auf die Erfordernisse der Werkfeuerwehr angepasst zu haben.

bewusst herausgelassen wurden, um den Beruf möglichst „breit“ aufzustellen, ist zwar auf dem Papier gelungen, wird in der Praxis allerdings von manchen Ausbildungsbetrieben und Schulen wieder etwas eingengt. Dies sorgt bei manchen Verbundpartnern gelegentlich für Unmut.

Schwierigkeiten bereitet die Fülle an Inhalten in den zweiten 18 Monaten der Ausbildung. Insgesamt wird durch die Integration des Rettungssanitäters und des Führerscheins Klasse C die zweite Ausbildungsphase von allen Beteiligten als sehr dicht gedrängt wahrgenommen. Eine Verlagerung bspw. des Führerscheins in die ersten 18 Monate wird von manchen Akteuren empfohlen, was jedoch eher die *Umsetzung* der Ausbildungsordnung betrifft und nicht so sehr ihre grundsätzliche *Ausgestaltung*.

Die inhaltlich prall gefüllten zweiten 18 Monate der Ausbildung wurden bisher zusätzlich noch dadurch belastet, dass der Termin der GAP 1 nicht innerhalb der ersten 18 Monate der Ausbildung lag, sondern den Auftakt der zweiten 18 Monate darstellte, wodurch der handwerkliche Ausbildungsabschnitt in der Summe länger ausfiel als der feuerwehrtechnische. Dieses Ungleichgewicht, das bereits im Evaluationszwischenbericht (siehe S. 35) thematisiert wurde, konnte mittlerweile behoben werden. Mit dem technischen Ausschuss bei der Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelentwicklungsstelle (PAL) konnte vereinbart werden, die GAP 1 in die erste Märzwoche bzw. die letzte Febru- arwoche zu legen und somit innerhalb des Zeitrahmens des handwerklichen Ausbildungsabschnitts zu bleiben.

Bezüglich der Zeitrichtwerte des handwerklichen Ausbildungsabschnitts kann aus den Abb. 13 & 14 entnommen werden, dass sie sowohl von den ausbildenden Betrieben als auch den Auszubildenden mehrheitlich als „optimal“ angesehen werden. Lediglich bei den Gewerken *Metalltechnik* und *Sanitär/Heizung/Klima* gibt es jeweils ein knappes Drittel, das sich für eine Verkürzung aussprechen würde. Außerdem sieht ein knappes Viertel den Zeitrichtwert für die *Holzarbeiten* als überarbeitungs- würdig an.

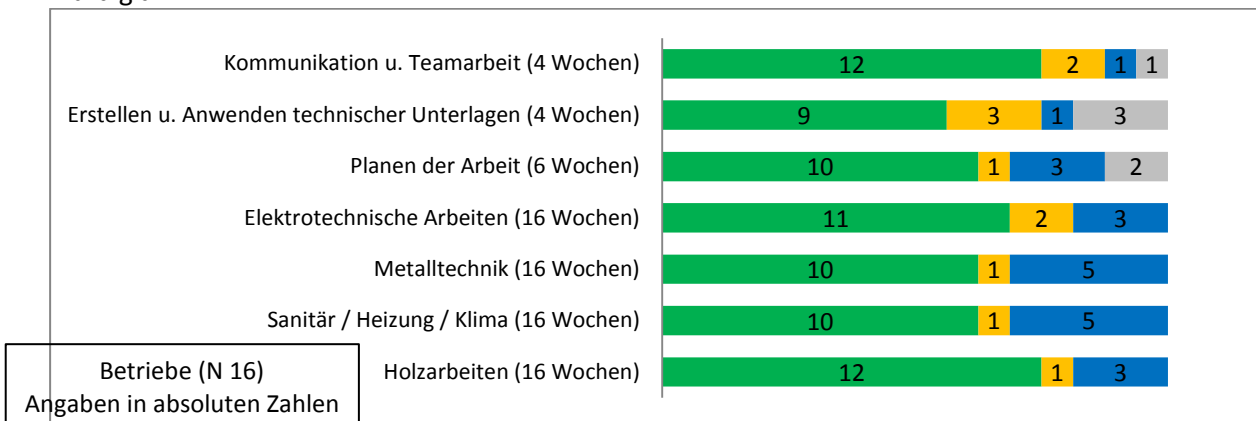


Abbildung 13: Bewertung der Zeitrichtwerte des handwerklichen Ausbildungsabschnitts aus Sicht der Betriebe

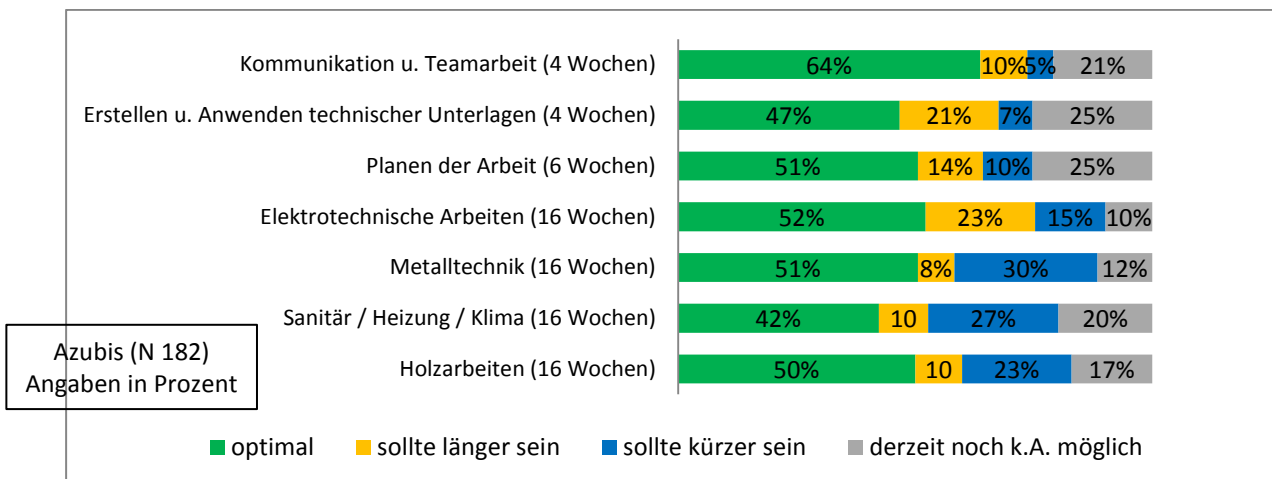


Abbildung 14: Bewertung der Zeitrichtwerte des handwerklichen Ausbildungsabschnitts aus Sicht der Azubis

Auch bei den Zeitrichtwerten des feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnitts weisen die Einschätzungen der ausbildenden Betriebe und Auszubildenden eine relativ große Übereinstimmung auf (Abb. 15 & 16). Den Auszubildenden ist jedoch ein Hinweis darauf wichtig, dass während der gesamten Ausbildung die Zeitfenster für *Sport* aus ihrer Sicht zu knapp bemessen sind.

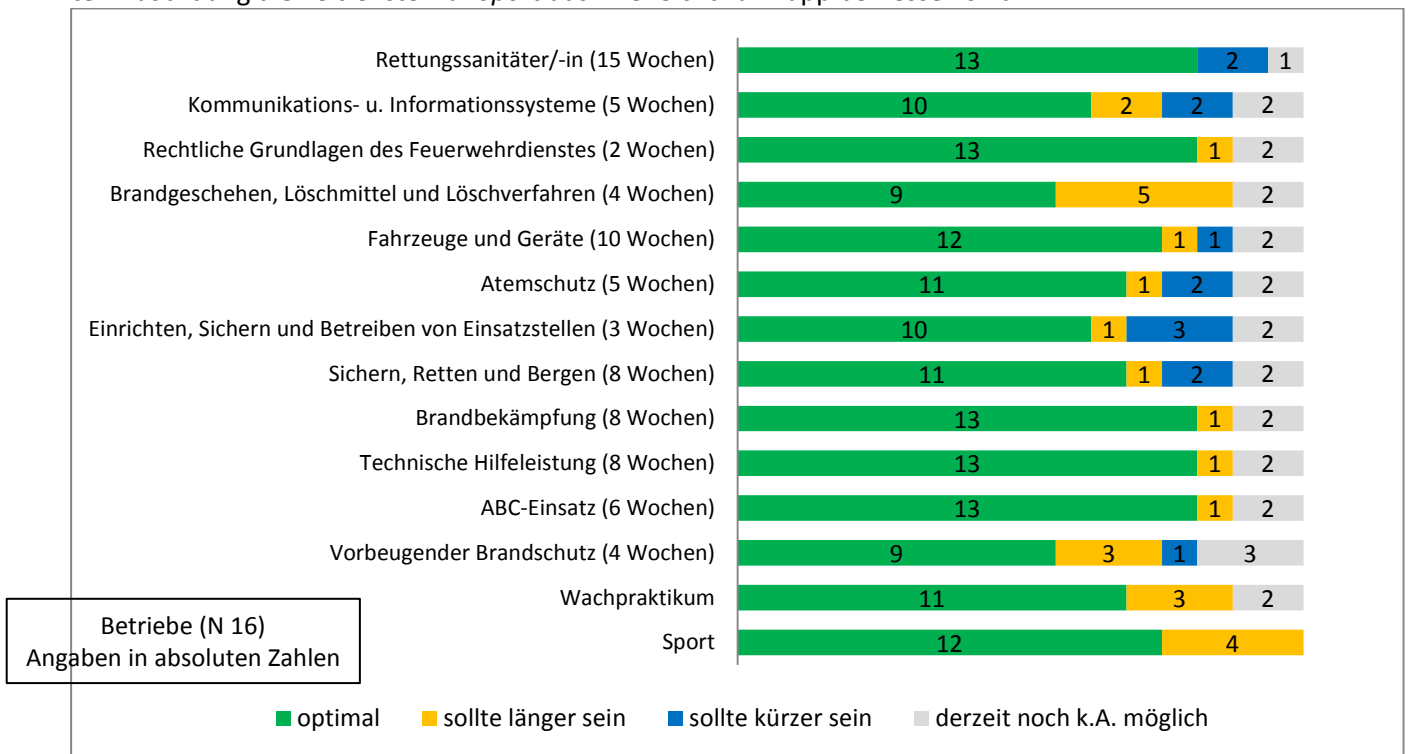


Abbildung 15: Bewertung der Zeitrichtwerte des feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnitts aus Sicht der Betriebe

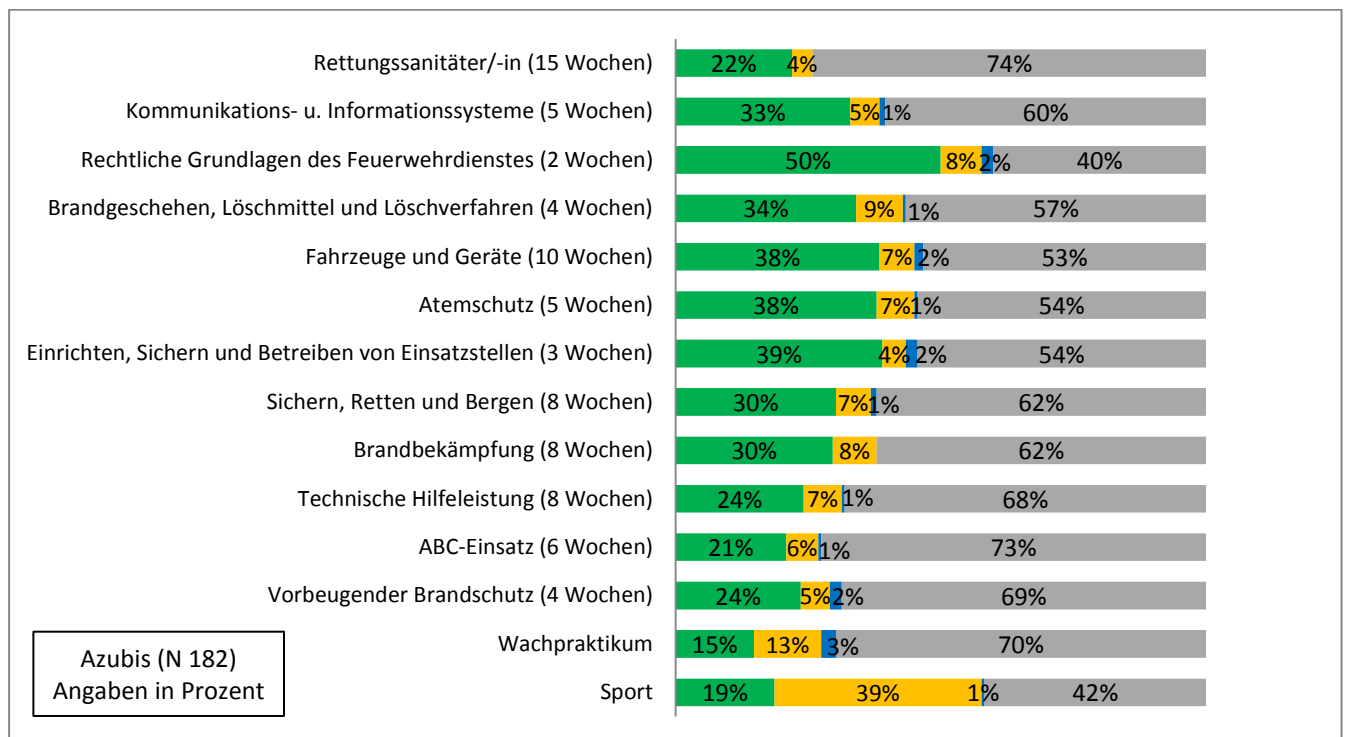


Abbildung 16: Bewertung der Zeitrichtwerte des feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnitts aus Sicht der Azubis

Aus Sicht des Projektbeirats sind auf Basis dieser Ergebnisse keine Veränderungen der Zeitrichtwerte und Inhalte erforderlich (siehe Protokoll der vierten Projektbeiratssitzung vom 23.10.2014).

Prüfungsregelungen

Gemäß des BIBB-Forschungsprojekts „Kompetenzbasierte Prüfungen im dualen System“ von Lorig et.al. können drei unterschiedliche Analyseebenen sowie dazugehörige Dimensionen betrachtet werden (Abb. 17), wenn Prüfungsregelungen evaluiert werden. Im vorliegenden Fall wurde der Schwerpunkt auf die Analyseebenen *Prüfungskonzeption* und *Prüfungsumsetzung* gelegt.

Analyseebene	Dimensionen
Prüfungskonzeption	<ul style="list-style-type: none">▪ P.anforderungen▪ P.instrumente▪ Feststellungszeitpunkt
Prüfungsumsetzung	<ul style="list-style-type: none">▪ P.aufgaben▪ Beurteilung der P.leistung▪ P.durchführung
Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none">▪ Qualifizierung der Prüfer/-innen▪ Aufgabenerstellungsprozess

Abbildung 17: mögliche Untersuchungsfelder für die Evaluation von Prüfung(sregelungen)

Laut Erprobungsverordnung sind folgende Prüfungsinstrumente und –zeiten vorgesehen:

GAP 1

praktische Arbeitsaufgabe & auftragsbezogenes Fachgespräch (420 Minuten)

schriftliche Aufgabe (180 Minuten)

GAP 2

2 Arbeitsproben & auftragsbezogene Fachgespräche im Prüfungsbereich „Brandbekämpfung“ (90 Minuten)

2 Arbeitsproben & auftragsbezogene Fachgespräche im Prüfungsbereich „Technische Hilfeleistung u. ABC-Einsatz“ (90 Minuten)

schriftliche Aufgaben im Prüfungsbereich „Grundlagen und Techniken der Gefahrenabwehr“ (240 Minuten)

schriftliche Aufgaben im Prüfungsbereich „Wirtschaft- und Sozialkunde“ (60 Minuten)

Prüfungsanforderungen

Hinsichtlich der Prüfungsanforderungen ergaben die Interviews und die standardisierten Befragungen der ausbildenden Betriebe, der Schulen sowie der Auszubildenden Folgendes:

Die zeitlichen Vorgaben für die *schriftlichen Aufgaben* in GAP 1 und GAP 2 im Gesamtumfang von 480 Minuten werden von den meisten Befragten als weitestgehend angemessen beurteilt. Sie orientieren sich allerdings nicht an der Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen - Prüfungsanforderungen – vom 12.12.2013, der zufolge die Dauer schriftlicher Aufgaben für alle Prüfungsbereiche (GAP 1 & GAP 2) in der Summe maximal 300 Minuten umfassen sollen. Sofern zwingende Gründe, die sich aus der Besonderheit des Berufs ableiten lassen, benannt werden können, kann von der Hauptausschussempfehlung abgewichen werden, so die Auskunft des BMWi im Projektbeirat.

Bezogen auf die zeitlichen Vorgaben für die *praktische Arbeitsaufgabe* im Rahmen der GAP 1 zeigt sich ein etwas heterogenes Bild. Demnach werden die zeitlichen Vorgaben von knapp 50 Prozent der Auszubildenden als zu knapp bemessen beurteilt.

Im Rahmen der GAP 2 werden aus Sicht einiger Prüfer/-innen außerdem die beiden *auftragsbezogenen Fachgespräche* als zu knapp bemessen erachtet.⁷ Den Kritikern zufolge sollten sie zeitlich etwas ausgedehnt werden, um u.a. die hohe Qualität der Ausbildung auch in der Prüfung abbilden zu können.

Im Prüfungsbereich „Brandbekämpfung“ hat der Prüfling laut Verordnung im Rahmen einer Arbeitsprobe nachzuweisen, dass er „(...) Feuerwehrfahrzeuge der Klasse C sowie Fahrzeuge für die Notfallrettung auf öffentlichen Straßen führen und besetzen (...) kann.“ Diese Formulierung hat sich bewährt. Liegt der entsprechende Führerschein zum Zeitpunkt der Prüfung nicht vor, kann die Arbeitsprobe nicht ausgeführt werden und wird als nicht bestanden gewertet. Hinsichtlich der vergleichbaren Regelung für die Qualifikation zum Rettungssanitäter, die im Vorfeld der GAP 2 erfolgreich bestanden sein muss, um in der Arbeitsprobe ein Fahrzeug der Notfallrettung auf öffentlichen Straßen führen und besetzen zu können, bestanden zunächst Zweifel an der „Rechtsfestigkeit“. In der überwiegenden Anzahl der Rettungsdienstgesetze der Länder werden Besetzungsvorschriften explizit nur für den Einsatz festgelegt.

Eine Prüfung dieser o.g. Passage der Verordnung durch die juristische Fachabteilung des BIBB stuft die Rechtslage als eindeutig ein. Wie jede Regelung sei auch diese der Auslegung fähig/bedürftig. Die Annahme, die Abschlussprüfung wäre auch dann als bestanden zu werten, würde der Prüfling das Fahrzeug - ohne Rettungssanitäter zu sein - nur in sonstigen Situationen fahren können, würde die Ausbildungsordnung insofern leer laufen lassen. Die Befähigung zum reinen Fahren des Fahrzeugs wird schon durch das Erfordernis „Feuerwehrfahrzeuge der Klasse C führen zu können“ abgedeckt. Eine andere Auslegung widerspricht zudem § 4 Abs. 2 Nr. 5.6 der Ausbildungsordnung, der von der Vermittlung von Kenntnissen/Fähigkeiten eines „Rettungssanitäter-Einsatzes“ spricht. Der Prüfling müsse ein Fahrzeug für die Notfallrettung nicht nur als solches fahren können, sondern dieses gerade in seiner Funktion als Notfallrettungsfahrzeug beherrschen können.

Prüfungsinstrumente

Die festgelegten Prüfungsinstrumente passen weitestgehend zu den Prüfungsanforderungen. Bedauert wird jedoch von einigen Ausbilder/-innen und Auszubildenden, dass sich die praktische Arbeitsaufgabe im Rahmen der GAP 1 nur auf ein Gewerk beschränkt und keine Kombinationsaufgabe, die bspw. zwei Gewerke miteinander verschränkt, gestellt wird. Aus Sicht mehrere Vertreter/-innen des Aufgabenerstellungsausschusses ist solch eine Kombination jedoch v.a. aus praktischen Erwägungen heraus nicht darstellbar.

Feststellungszeitpunkt

Siehe Ausführungen oben zur Neufestlegung des GAP 1-Termins auf Ende Februar bzw. Anfang März.

Im Zuge der Evaluation wurde außerdem deutlich, dass der Prüfungstermin Mai, im Rahmen dessen die Bereiche „Wirtschafts- und Sozialkunde“ und „Grundlagen und Techniken der Gefahrenabwehr“ jeweils mit schriftlichen Aufgaben geprüft werden, zu früh ist. Manche Inhalte speziell des feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnitts sind zu diesem verhältnismäßig frühen Zeitpunkt unter Umständen noch nicht vollumfänglich vermittelt worden. Die Diskussion dieses Befundes im Projektbeirat ergab jedoch, dass es aus organisatorischen Gründen nicht zu leisten sein wird, zusätzlich zu dem bundeseinheitlichen Termin für die WiSo-Prüfung noch einen weiteren Termin für die schriftlichen

⁷ Für die Dauer von Fachgesprächen gilt nach der Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen - Prüfungsanforderungen – vom 12.12.2013, dass Fachgespräche einschließlich Gesprächssimulation und Präsentation in verschiedenen Prüfungsbereichen zusammen maximal 45 Minuten betragen sollten. In der ErprobungsVO umfassen die Fachgespräche insgesamt 30 Minuten (10 Minuten Teil 1, insgesamt 20 Minuten bezugnehmend auf 4 Arbeitsproben in Teil 2).

Aufgaben des Bereichs „Grundlagen und Techniken der Gefahrenabwehr“ anzubieten. Daher wird an dem Mai-Termin weiterhin festgehalten.

Prüfungsaufgaben

Vorbemerkung: An Prüfungsaufgaben können mehrere Gütekriterien angelegt werden, um zu beurteilen, ob sie geeignet sind, den Auszubildenden kompetenzorientiert zu prüfen. Zu diesen Gütekriterien zählen: Verständlichkeit, Praxisbezug, angemessener Schwierigkeitsgrad, angemessenes Verhältnis hinsichtlich der Zeit und Anzahl der Aufgaben, Ermöglichung der Bewertung der beruflichen Handlungskompetenz. Vor diesem Hintergrund wurden im Rahmen der Evaluation zum einen die Verantwortlichen der ausbildenden Betriebe, die zeitgleich auch im Aufgabenerstellungsausschuss und / oder Prüfungsausschuss Mitglied sind, sowie die Auszubildenden und Schulen nach der Güte der Prüfungsaufgaben gefragt. Zum anderen wurden die Aufgaben im Zuge einer Schreibtischstudie entlang mehrerer Kriterien analysiert, die dem Forschungsprojekt von Lorig et.al. entnommen werden konnten: Aufgabenform, situative Einbettung, Prüfungsleitbild, Kompetenzdimension, Wissensdimension.

Hinsichtlich der Gütekriterien zeigt sich in der Befragung, dass sie grundsätzlich von den Aufgaben der GAP 1 und GAP 2 als weitestgehend erfüllt betrachtet werden, so die Einschätzung der drei befragten Gruppen. Im Vergleich zu den Betrieben und Schulen, die insgesamt die Gütekriterien bisher als recht gut erfüllt bzw. eingehalten ansehen, erweisen sich die Auszubildenden jedoch als kritischer; wenngleich mit der etwas zurückhaltenden Einschätzung „trifft eher zu“ auch von den Betrieben und Schulen der Hinweis auf vorhandenes Verbesserungspotential gegeben wird.

Besondere Aufmerksamkeit sollte zukünftig dem *Schwierigkeitsgrad* geschenkt werden. Besonders deutlich wird dies bei der Rückmeldung zur GAP 1, wonach 36 Prozent (N 40) der Auszubildenden diesen als (eher) nicht angemessen bewerteten. Aber auch bei der GAP 2 wurde der Schwierigkeitsgrad von einem knappen Drittel als nicht angemessen eingestuft. Ähnliches gilt für das Gütekriterium *Praxisbezug*: rund 29 Prozent (N 32) der Auszubildenden vermissten ihn teilweise oder gänzlich bezogen auf die GAP 1.

Die Analyse der schriftlichen Prüfungsaufgaben ergab hinsichtlich der *Aufgabenform*, dass in GAP 1 und GAP 2 fast das komplette Spektrum an Aufgabenformen genutzt wurde. Lediglich die sog. Ordnungsantwortaufgaben blieben etwas unterrepräsentiert (Abb. 18).

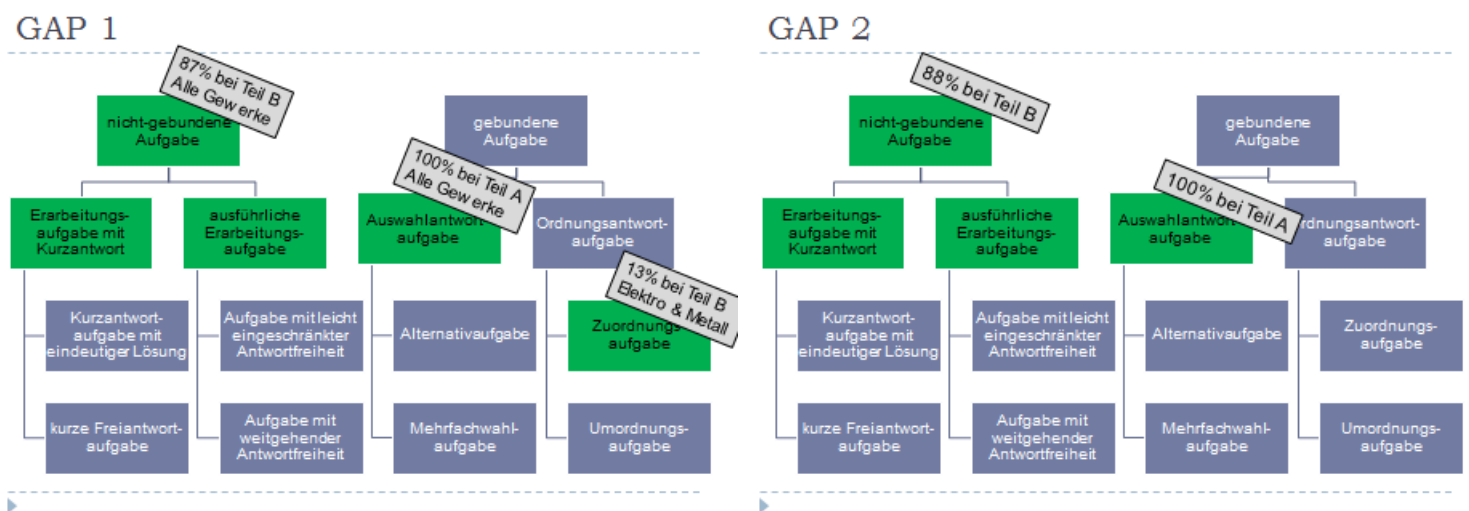


Abbildung 18 : verwendete Aufgabenformen im Rahmen der 2013er Prüfungen GAP 1 und GAP 2

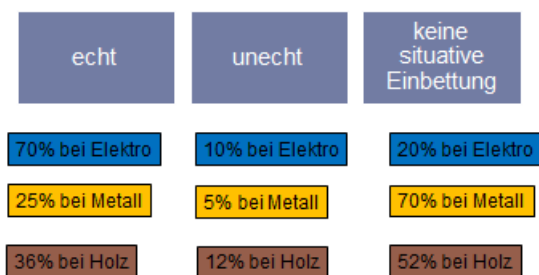
Die Analyse des *Prüfungsleitbildes* ergab, dass v.a. die Aufgaben zu Elektro und Holz jeweils zu 90 Prozent (Elektro) bzw. 96 Prozent (Holz) berufstypisch, realistisch, praxisnah und authentisch gestal-

tet waren. Die Aufgaben zu Metall/Sanitär/Klima waren hingegen im Durchschnitt nur zu 56 Prozent berufstypisch, realistisch, praxisnah und authentisch gestaltet. Rund 95 Prozent aller GAP 1-Aufgaben knüpften nicht an den Gedanken der vollständigen Handlung (informieren, planen, entscheiden, ausführen, kontrollieren, bewerten) an.

Die GAP 2-Aufgaben waren im Durchschnitt zu 95 Prozent berufstypisch, zu 81 Prozent realistisch und praxisnah und zu 78 Prozent authentisch. Die Einbeziehung vor- und nachgelagerter Bereiche sowie die Einbeziehung von Schnittstellen sind nur bei 26 Prozent der Aufgaben gegeben. Lediglich 8 Prozent knüpfte an den Gedanken der vollständigen Handlung an.

Bezüglich der *situativen Einbettung*, der zufolge eine „echte“ Situationsaufgabe dann gegeben ist, wenn in der Situationsbeschreibung Informationen enthalten sind, die zur Lösung der Aufgabe notwendig sind und eine „unechte“ Situationsaufgabe dann gegeben ist, wenn die Prüfungsaufgabe zwar situativ eingebettet ist, die Situationsbeschreibung aber keine für die Lösung der Aufgabe relevanten Informationen enthält, ergab die Analyse das folgende Bild:

GAP 1



GAP 2

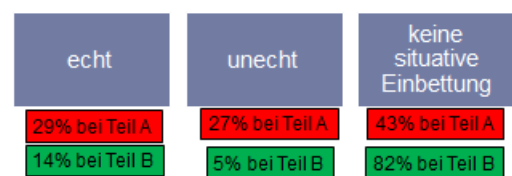


Abbildung 19: situative Einbettung im Rahmen der 2013er Prüfungen GAP 1 und GAP 2

Aus der Abb. 19 kann entnommen werden, dass eine echte situative Einbettung in den Aufgabensätzen des Jahres 2013 nicht in jedem Prüfungsbereich gleichermaßen gegeben war. Vor allem für das Gewerk Elektro schien es leichter zu fallen eine echte situative Einbettung herzustellen als für die Gewerke Metall und Holz. Die hohe Zahl an Aufgaben gänzlich ohne situative Einbettung im Rahmen der GAP 2-Aufgaben sticht zudem ins Auge.

Sowohl bei der GAP 1 als auch der GAP 2 wurde immer zu 100 Prozent die Fachkompetenz angesprochen. Lediglich in einer Aufgabe zum Gewerk Metall sowie in 29 Prozent der GAP 2-Aufgaben wurde zusätzlich auch die *Kompetenzdimension* Selbstständigkeit angesprochen.

Die in den Aufgaben angesprochenen *Wissensdimensionen* (vgl. Abb. 20) wiesen insgesamt eine gute Mischung auf. Eine gewisse „Unwucht“ ist jedoch in GAP Teil 1 festzustellen. Insgesamt wäre bei den Wissensdimensionen eine Verlagerung des Schwerpunktes von rein deklarativem Wissen auf konzept-

GAP 1

- ▶ **Deklaratives Wissen:** Wissen über Fakten, Symbole, Definitionen etc.
 - 20% bei Elektro
 - 75% bei Metall
 - 20% bei Holz
- ▶ **Konzeptionelles Wissen:** Wissen über Kategorien, Klassifikationen, Strukturen, Wechselbeziehungen und Zusammenhänge
 - 15% bei Elektro
 - 15% bei Metall
 - 52% bei Holz
- ▶ **Prozedurales Wissen:** Wissen über Verfahren und Fertigkeiten, Techniken und Methoden; Wissen „wie“ man etwas tut
 - 65% bei Elektro
 - 10% bei Metall
 - 28% bei Holz

GAP 2

- ▶ **Deklaratives Wissen:** 43% bei Teil A, 36% bei Teil B
- ▶ **Konzeptionelles Wissen:** 39% bei Teil A, 41% bei Teil B
- ▶ **Prozedurales Wissen:** 18% bei Teil A, 23% bei Teil B

tionelle und prozedurale Fragestellungen, die auf die Anwendung des Erlernten und das Erkennen von Zusammenhängen abzielen, wünschenswert.

Abbildung 20: Wissensdimensionen im Rahmen der 2013er Prüfungen GAP 1 und GAP 2

Beurteilung der Prüfungsleistung

Seit Beginn der dualen Ausbildung zum/zur „Werkfeuerwehrmann/-frau“ gab es bisher drei Abschlussjahrgänge: 2012, 2013 und 2014. Die entsprechende Gestreckte Abschlussprüfung (GAP) Teil 1 und 2 wurde jeweils zentral von den Industrie- und Handelskammern (IHK) in Frankfurt am Main, Köln, Düsseldorf und Nord Westfalen/Gelsenkirchen organisiert. Die erste GAP 2 in BY wird im Sommer 2015 stattfinden. Die bisherigen bundesweiten Teilnehmerzahlen und Ergebnisse stellen sich wie folgt dar:

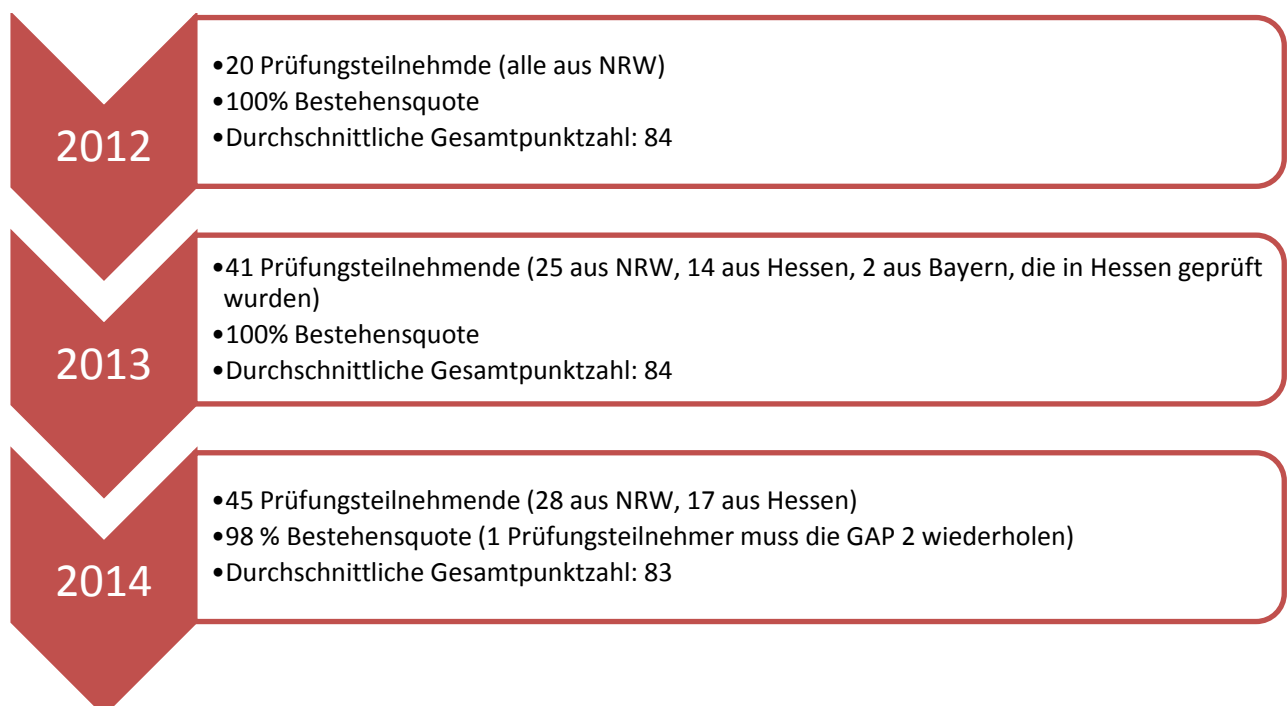


Abbildung 21: Prüfungsstatistik

Mit einer Bestehensquote von fast 100 Prozent sowie einer durchschnittlichen Gesamtpunktzahl von 83 bzw. 84 liegt der Beruf im Vergleich zu allen anderen Berufen im bundesweiten Vergleich an der Spitze. In keiner anderen Berufssparte wurde in 2012, 2013 oder 2014 eine Gesamtpunktzahl über 81⁸ erreicht.

Prüfungsdurchführung

Die Prüfungen werden über die IHK koordiniert und weisen, wie in jedem anderen dualen Ausbildungsberuf auch, einen Prüfungsausschuss auf, der mit Prüfungsaufgaben versorgt wird, die im Vorfeld durch einen eigens eingerichteten Aufgabenerstellungsausschuss entwickelt werden. Die praktischen Prüfungsaufgaben werden auf dem Werkgelände oder in Werkstätten eines Betriebs oder eines Kooperationspartners abgenommen und jeder Prüfungsteilnehmer wird individuell betrachtet und schließlich benotet, selbst wenn einige Aufgaben im Rahmen der GAP 2 in der Gruppe zu lösen sind. Diese Beurteilung des Individuums wird, v.a. im Vergleich zur Prüfung nach landesrechtlicher Regelung, bei der immer die taktische Einheit bewertet wird und nie das Individuum, sehr begrüßt, ist aber logistisch herausfordernd.

Es gibt allerdings vier Besonderheiten zu beachten, die bei der Prüfung von angehenden Werkfeuerwehrlern sichtbar werden:

- Zum einen wird für einige der praktischen Prüfungsaufgaben der GAP 2 eine Mindestteilnehmerzahl benötigt, um gewisse Einsatzszenarien zu simulieren. Dies stellt speziell für den Fall, in dem nur wenige Auszubildende zu prüfen sind, eine logistische Herausforderung dar, da im Zweifelsfall mit Statisten gearbeitet werden muss.
- Im Falle von vielen Prüfungsteilnehmern stößt der Prüfungsausschuss demgegenüber auf ein anderes Problem. Es soll in der Arbeitsprobe bspw. eine Situation simuliert werden – Brand im ersten Obergeschoss, Person wird vermisst: ein Teil geht über das Treppenhaus nach oben, ein anderer Teil wählt die Leiter – und in gleicher Anzahl folgen Prüfer, da die Prüfung sich grundsätzlich auf das individuelle Verhalten bezieht. Dadurch wird es u.a. räumlich sehr eng am Prüfungsort und das Szenario erscheint zum Teil kaum mehr realistisch. Die Prüfung von Individuen stößt in diesen Fällen an seine machbaren Grenzen.
- Zum anderen legen manche Innenressorts Wert – bzw. regeln dies verpflichtend in einem Erlass⁹ oder ähnlichem - auf einen sog. Beisitzer, meist einen Vertreter der für die WF zuständigen Aufsichtsbehörde. Das offizielle Prüfungsverfahren der IHK sieht jedoch solch einen *Beisitzer* nicht vor. Es gibt lediglich die Rollen *Prüfungsausschussmitglied* und *Prüfungsausschussvorsitzender*. Dieser Konflikt wurde bisher in den entscheidenden Fällen einvernehmlich so gelöst, indem die von landesrechtlicher Seite her vorgesehene Person offiziell als Mitglied in den Prüfungsausschuss berufen wurde.

An dieser Nahtstelle zwischen BBiG und Landesrecht muss jeweils eine bundeslandspezifische Betrachtung stattfinden, um zu klären, welche Regelung greift. Es sei daher auf den Auswertungsbericht zu den Interviews Innenressorts verwiesen, wengleich in zahlreichen Bundesländern mangels ausbildender Betriebe zu dem gesamten Themenkomplex Entsendung von Vertretern der Aufsichtsbehörde in die Prüfung noch nichts geregelt wurde.

- Zum dritten ist aufgrund der rechtlichen Regelungen in manchen Bundesländern immer wieder aufs Neue zu prüfen, ob die Ausbildung nach BBiG im feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnitt noch als gleichwertig zur landesrechtlichen Qualifizierung angesehen werden kann. Dies wird in den Fällen bspw. angezweifelt, in denen nicht nur die mündlichen Prüfungsaufgaben der GAP 2 sondern auch die praktischen Prüfungsaufgaben zu einem verhältnismäßig frühen Zeitpunkt stattfinden, wodurch sich insgesamt die Ausbildungsdauer verkürzt und nicht mehr deckungsgleich ist mit den häufig im Landesrecht vorkommenden 18 Monaten feuerwehrtechnische Qualifizierungszeit.

⁸ Berufe aus den Bereichen Chemie, Physik, Biologie haben in 2012 eine durchschnittliche Gesamtpunktzahl von 81 erreicht, in 2013 und 2014 nur von 79. Berufe aus der Metalltechnik in 2013 und 2014 von 78, in 2012 von 77.

⁹ Im Falle NRW geregelt im Erlass vom Mai 2012

Bewertung und Empfehlung

Insgesamt zeigen die Evaluationsergebnisse, dass weder an den Ausbildungsinhalten noch an den Zeitrichtwerten oder den Prüfungsregelungen grundlegende Änderungen vorgenommen werden müssen. Die Optimierungs-Hinweise, die im Zuge der Datenerhebung gegeben wurden und die im nachfolgenden Kapitel 4.5 noch genauer zu erläutern sind, beziehen sich vorwiegend auf die *Umsetzung* der bestehenden Verordnung und nicht auf den Verordnungstext selbst.

Die Dauer der Evaluation, die sich über knapp 1,5 Jahre erstreckte, ermöglichte es zudem Zwischenergebnisse in laufende Entscheidungsprozesse einzuspeisen, so dass bereits vor Abschluss der Evaluation einige zentrale Empfehlungen der Evaluation umgesetzt werden konnten. Hierzu zählen u.a. die Terminierung der GAP 1 sowie die Handhabe bezüglich der Überprüfung der Qualifikation zum Rettungssanitäter im Rahmen der GAP 2.

Empfohlen wird daher, die berufsprofilgebenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der kompletten Ausbildung mit Blick auf ihre *Aktualität*, *Notwendigkeit* und *Ausbildungstiefe* durchzusehen und ggf. anzupassen. Außerdem wird empfohlen, die auftragsbezogenen Fachgespräche der GAP 2 zeitlich etwas auszudehnen und die Gesamtdauer der schriftlichen Aufgaben, soweit möglich, den Empfehlungen des Hauptausschusses anzunähern.

Hinsichtlich der Prüfungsaufgaben für GAP 1 und GAP 2 wird empfohlen, noch stärker als bisher den Praxisbezug herzustellen, den Schwierigkeitsgrad ggf. nochmals zu prüfen, das gesamte Spektrum möglicher Aufgabenformen zu nutzen, die Aufgaben mit einer sog. „unechten“ situativen Einbettung durch Aufgaben zu ersetzen, die der Kategorie „echte“ Situationsaufgabe entsprechen und eine noch bessere Ausgewogenheit hinsichtlich der Wissensdimensionen herzustellen.

4.5 Umsetzung / Gestaltung der Ausbildung

Weisung

d) Ermittlung von Aufwand und Nutzen der Berufsausbildung zum Werkfeuerwehrmann / zur Werkfeuerwehrafrau für ausbildende Werkfeuerwehren

e) Darstellung der Beschulungssituation und Ermittlung der Zufriedenheit ausbildender Betriebe

Gewinnung von Auszubildenden

Die Resonanz auf die ausgeschriebenen Ausbildungsplätze ist seit 2009 fast gleichbleibend hoch, gleichwohl sich manche Unternehmen noch mehr Zuspruch wünschen würden. Je nach Größe des Unternehmens und internen Limits, nach denen bspw. bei 150 Bewerbungen das Online-Bewerbungstool automatisch geschlossen wird, bewegen sich die Bewerberzahlen im Durchschnitt zwischen 75 - 300 Bewerber/-innen jährlich¹⁰ auf rund ein bis maximal 12 Ausbildungsplätze. Bei Unternehmen in eher ländlich geprägten Regionen liegt die durchschnittliche Zahl bei ca. 40 Bewerber/-innen, in Ausnahmefällen und teilweise geringen Werbeaktivitäten bei anfangs 5 und mittlerweile 13 Bewerber/-innen pro Jahr.

Durch das relativ anspruchsvolle Auswahlverfahren (Sichtung der Bewerbungsunterlagen, theoretischer Test, Sporttest, Untersuchung in Anlehnung an G 26/3, abschließendes Vorstellungsgespräch), bleiben in der Regel nur wenige geeignete Kandidat/-innen übrig, meist nicht mehr als 3 - 12 Bewerber/-innen insgesamt (mit einzelnen Spitzen von rund 20 - 30), aus denen endgültig ausgewählt werden kann.

Durch den demografischen Wandel ausgelöste Rekrutierungsschwierigkeiten zeichnen sich bei den Unternehmen derzeit noch nicht allzu deutlich ab. Eher schränken die fehlende Fitness und gesund-

¹⁰ Vereinzelt konnten Unternehmen auch bis zu 450 bzw. 600 Bewerber/innen verzeichnen, wobei diese Zahlen in Relation zu den zu besetzenden Ausbildungsplätzen gesehen werden müssen.

heitliche Mängel das Feld der geeigneten Bewerber/-innen ein. Die größte Hürde stellt daher momentan, neben dem theoretischen Test, der speziell für Hauptschüler/-innen häufig zu anspruchsvoll ist, der Sporttest dar. Zum Teil werden die körperlichen Anforderungen von den Bewerber/-innen auch unterschätzt. Manche Unternehmen haben darauf bereits reagiert und lassen den Bewerber/-innen rechtzeitig Hinweise zur Vorbereitung auf den Sporttest zukommen, informieren die zuständigen Berufsberater/-innen und die Lehrkräfte der Schulen vor Ort.

Während die meisten Unternehmen angeben von den Bewerber/-innen mindestens den qualifizierten Hauptschulabschluss zu fordern, zeigt die aktuelle Bild der Auszubildenden (Abb. 22), dass bisher

vorwiegend Bewerber/-innen mit mindestens Realschulabschluss unter Vertrag genommen wurden.

Die überwiegende Mehrzahl der (94 Prozent) Auszubildenden ist männlich.

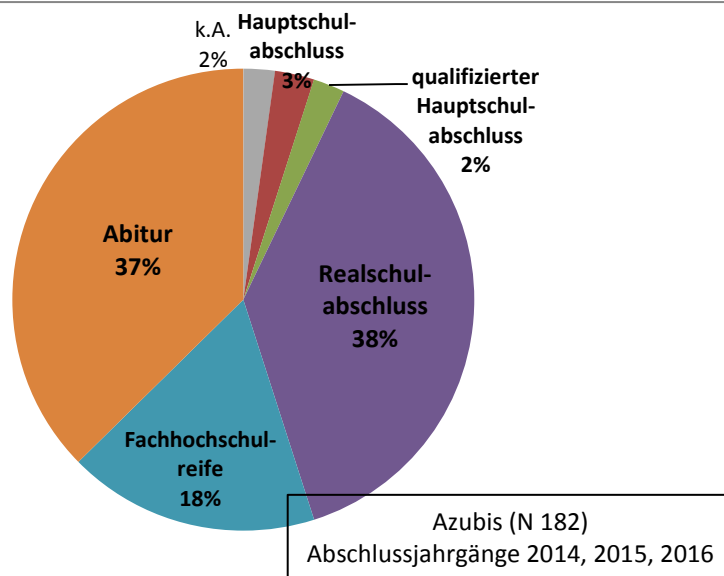


Abbildung 22: Schulabschluss der Auszubildenden

Rund 63 Prozent der Auszubildenden waren vor der Ausbildung bereits bei der Freiwilligen Feuerwehr aktiv. Häufig geht diesem Engagement die Mitgliedschaft bei der Jugendfeuerwehr voraus. Tätigkeiten bspw. im Schulsanitätsdienst (20 Prozent) oder Mitgliedschaften in anderen Organisationen wie bspw. dem Roten Kreuz (10 Prozent) werden nur von verhältnismäßig wenigen Auszubildenden angegeben.

Für knapp die Hälfte (N 89) der 182 Auszubildenden war es schon in jungen Jahren erklärtes Ziel in einer Werkfeuerwehr zu arbeiten. Weitere neun Prozent (N 16) hatten die öffentliche Feuerwehr als Ziel. Für 42 Prozent (N 77) war der Dienst in einer (Werk-) Feuerwehr hingegen nicht der Wunschberuf. Für einige stand eher der Polizeidienst (N 13) im Fokus, die Arbeit als Pilot oder Fluglotse (N 7), eine Tätigkeit im medizinischen oder rettungsdienstlichen Bereich (N 5) sowie diverse andere Berufe oder Studiengänge.

Auf den konkreten Ausbildungsberuf „Werkfeuerwehrmann/-frau“ sind die befragten Auszubildenden hauptsächlich (51 Prozent) über die „Mund zu Mund-Propaganda“ aufmerksam geworden, also über Erzählungen in der Familie oder von Freunden und Bekannten. Auch die eigene Recherche war für einige (31 Prozent) entscheidend, um überhaupt auf den noch sehr jungen Beruf aufmerksam zu werden. Weniger ausschlaggebend waren für die meisten Informationsveranstaltungen der Unternehmen, Ausbildungsmessen oder die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit. Nach dem „Erstkontakt“ mit dem möglichen Ausbildungsberuf, bezogen rund 77 Prozent weiterführende Informationen aus dem Internet. 48 Prozent führten zudem Gespräche mit Personen aus dem Feuerwehrumfeld.

Der Abschlussjahrgang 2014 ist im Durchschnitt knapp 23 Jahre alt. Der Abschlussjahrgang 2015 wird im Vergleich dazu ebenfalls mit einem Durchschnittsalter von knapp 23 Jahren abschließen, der Abschlussjahrgang 2016 dann mit einem Durchschnittsalter von knapp 22 Jahren. Hinsichtlich der Notwendigkeit, das Durchschnittsalter der WF-Einsatzkräfte zu senken, konnten bisher nur wenige Weh-

ren Erfolge verbuchen. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass es bisher erst drei Abschlussjahrgänge gegeben hat und mit einem Verjüngungseffekt erst in den kommenden Jahren zu rechnen ist.

Den Fachkräften, die bereits 2012, 2013 und 2014 die Ausbildung erfolgreich abschließen konnten, wurde in der Regel eine unbefristete Übernahme angeboten. Nur vereinzelt haben Unternehmen spezielle Regelungen und beschäftigen nach der Ausbildung zunächst nur befristet. In wenigen Ausnahmefällen konnte nach Ausbildungsabschluss keine Übernahme angeboten werden oder die junge Fachkraft wechselte auf eigenen Wunsch in ein anderes Unternehmen oder bewarb sich bei der öffentlichen Feuerwehr. Von der Abwanderung zur öffentlichen Feuerwehr sind bisher nur zwei WF aus NRW in erheblichem Ausmaß betroffen, weitere zwei WF aus NRW und HE eher in geringem Maße. Als Reaktion auf diese Abwanderungen bilden sieben Unternehmen bereits über Bedarf aus, weitere drei werden dies ab 2014/2015 auch tun.

Organisation der Ausbildung

Insgesamt wurden im Rahmen der Evaluierung neun Varianten vorgefunden, wie die Ausbildung zum/zur Werkfeuerwehrmann/-frau in der Praxis umgesetzt werden kann. In der Grafik ist markiert, welche Varianten aktuell von den Unternehmen gewählt werden (Abb. 23):

Feuerwehrtechnische Ausbildung (ohne Rettungssanitäter & Führerschein)	Handwerkliche Ausbildung		
	Zu 100 % im eigenen Ausbildungszentrum	in Teilen selbst	Zu 100 % ausgelagert
in der eigenen WF		X	X
ausgelagert, mit kleinen eigenen Parts		X	X
ausgelagert	X	X	X

Abbildung 23: Kombinationsmöglichkeiten im Hinblick auf die betrieblichen Lernorte

In BY und HE hat sich jeweils noch vor dem ersten Ausbildungsjahrgang ein Steuerungskreis gebildet, um die Koordination der unterschiedlichen Lernorte aber auch der Lerninhalte von Beginn an zu erleichtern. An ihm beteiligten sich neben den Ausbildungsverantwortlichen anfangs auch die Leitung der jeweiligen Ausbildungszentren, Vertreter/-innen der Kammern, der Innenministerien / Aufsichtsbehörden sowie der Berufsschulen und ggf. der Landesfeuerweherschule (LFS)¹¹. In beiden Bundesländern wurden umfangreiche Übersichtspläne erstellt, die dabei helfen sollen die Verbundausbildung zu koordinieren, Ausbildungsinhalte klar zuzuweisen, um u.a. Doppelungen möglichst zu vermeiden und Verschränkungsmöglichkeiten der handwerklichen und feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnitte zu identifizieren. In den Steuerungskreisen wurden anfänglich auch Aspekte behandelt wie z.B. damit umzugehen ist, wenn sich Elemente des Ausbildungsrahmenplans in mehreren Lernfeldern gleichzeitig wiederfinden. Diese Steuerungskreise halfen den Akteuren in der Anfangsphase sehr, die „Kinderkrankheiten“, die bei der Einführung eines neuen Berufes immer auftreten, zu behandeln und gemeinsam gute und dauerhaft tragfähige Lösungswege zu finden. Der Kreis in HE trifft sich bis heute immer noch in regelmäßigen Abständen. Der Kreis in BY trifft sich mittlerweile nur noch im Rahmen der Prüfungsausschusssitzungen oder wenn ein außerplanmäßiger Termin angebracht scheint.

¹¹ In manchen Bundesländern tragen die Einrichtungen einen anderen Namen wie z.B. Institut der Feuerwehr. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im gesamten Bericht jedoch einheitlich von den Landesfeuerweherschulen (LFS) gesprochen.

Handwerklicher Ausbildungsabschnitt

Alle derzeit ausbildenden Unternehmen verfügen über ein eigenes Ausbildungszentrum¹², in dem in der Regel große Teile der ersten 18 Monate der Ausbildung stattfinden bzw. stattfinden könnten. Da jedoch kaum eines der Unternehmen über eine Holzwerkstatt verfügt, wird die Berufsbildposition „Holzarbeiten“ meist ausgelagert. Manche Unternehmen lagern darüber hinaus noch weitere handwerkliche Ausbildungsabschnitte aus. In der Regel werden Einrichtungen der Handwerkskammer bzw. Kreishandwerkerschaft mit der Vermittlung dieser Ausbildungsinhalte beauftragt. In BY greift an dieser Stelle auch verstärkt die Verbundausbildung, so dass weite Teile der Fachklasse bzw. die gesamte Fachklasse je Gewerk in einem anderen Ausbildungszentrum eines Verbundpartners Station macht.

Diese Kooperationen, bei denen jeweils weite Teile der Fachklasse bzw. die gesamte Fachklasse zusammenbleibt und je Gewerk zu einem externen Bildungsanbieter oder Verbundpartner geht, führen einerseits dazu, dass die Auszubildenden unternehmensübergreifend eine relativ einheitliche Ausbildung genießen, was sich aus Sicht der Unternehmen, die dies praktizieren, auch positiv auf die Prüfungsergebnisse auswirkt. Andererseits sind diese Kooperationen allerdings auch verhältnismäßig aufwändig in der Abstimmung und im Falle des Rückgriffs auf externe Bildungsanbieter u.U. auch kostenintensiv.

Grundsätzlich ist im handwerklichen Ausbildungsabschnitt eine sehr enge und regelmäßige Absprache und Feinjustierung der Ausbildungsinhalte mit den Ausbilder/-innen unabdingbar, um die Praxisrelevanz der vermittelten Inhalte sicherzustellen und die einzelnen Gewerke gut zur zukünftigen Arbeit in der WF in Beziehung zu setzen. Die Ergebnisse v.a. der leitfadengestützten Interviews zeigten, dass genau darin eine große Herausforderung besteht. Daher wurden die Auszubildenden im Fragebogen gefragt, „Wie gut gelingt es den Ausbilder/-innen die einzelnen handwerklichen Bereiche in Beziehung zu Ihrer zukünftigen Tätigkeit als „Werkfeuerwehrmann/-frau“ zu setzen?“.

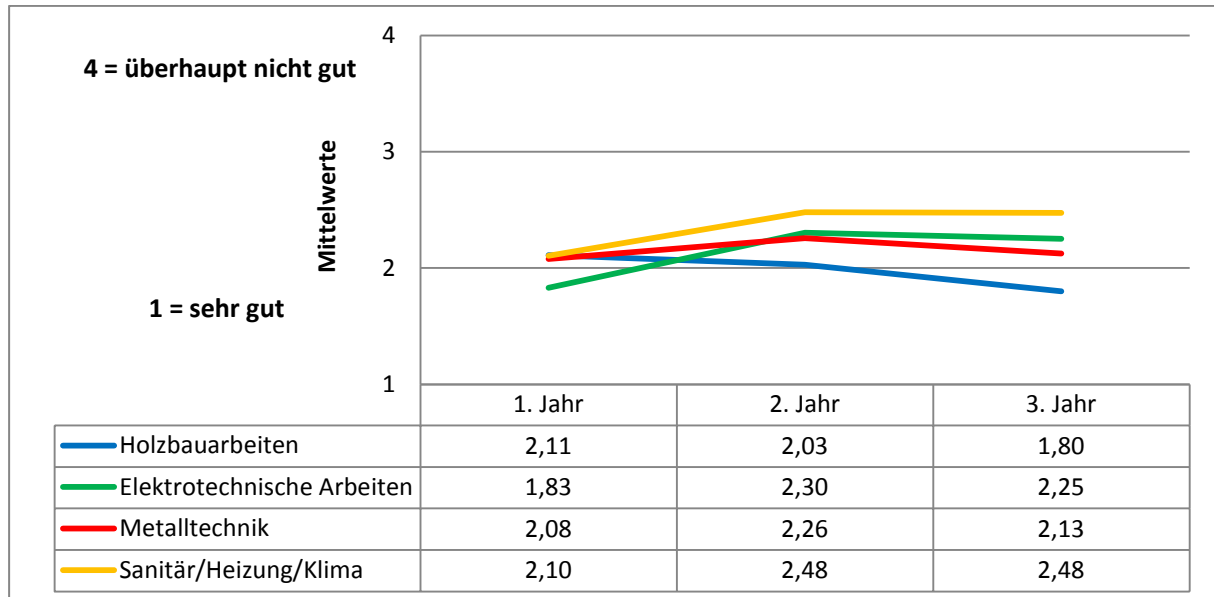


Abbildung 24: Mittelwerte für die Zufriedenheit, wie die Gewerke zur zukünftigen Tätigkeit in der WF in Beziehung gesetzt werden

Wie der Grafik (Abb. 24) zu entnehmen ist und wie zu erwarten war, konnten die Auszubildenden des 1. Ausbildungsjahres noch nicht für alle Gewerke Angaben machen. Die Hypothese, die Auszubildenden des 3. Ausbildungsjahres würden vor dem Hintergrund ihrer fast vollständig abgeschlossenen Ausbildung evtl. noch am ehesten in der Retrospektive das „in Beziehung setzen“ positiver bewerten

¹² Mit „Ausbildungszentrum“ ist an dieser Stelle das unternehmenseigene Bildungswesen bzw. die Ausbildungswerkstatt gemeint.

als ihre Kollegen/-innen des 1. und 2. Ausbildungsjahres, konnte jedoch nicht bestätigt werden. Ein eher gegenteiliges Ergebnis ist der Fall. Im Bereich *Elektrotechnische Arbeiten* sinkt die Zufriedenheit mit der Fortdauer der Ausbildungszeit sogar signifikant (Anova: $F[2; 165] = 6,541$; $p = 0,002$). Die Zufriedenheit ist im ersten Jahr signifikant höher als in den beiden anderen Jahren. Im Bereich *Sanitär/Heizung/Klima* zeigt sich ebenso eine tendenziell höhere Unzufriedenheit unter den fortgeschrittenen Befragten (Anova: $F[2; 154] = 2,933$; $p = 0,056$). Am ehesten gelingt es den Ausbilder/-innen bei den *Holzarbeiten*, den Bezug zur zukünftigen Tätigkeit in der WF herzustellen. Am kritischsten ist es in den Gewerken *Metalltechnik* sowie *Sanitär/Heizung/Klima*.

181 der insgesamt 182 befragten Auszubildenden gaben an, dass der Ausbildungsabschnitt Holzarbeiten von externen Bildungsanbietern oder Verbundpartnern durchgeführt wird. Der Ausbildungsabschnitt zu den elektrotechnischen Arbeiten wird im Vergleich dazu weit weniger ausgelagert. Diesbezüglich gaben nur 39 Prozent (N 70) der Auszubildenden an, dass dieser Abschnitt nicht in ihrem Betrieb stattfindet. Metalltechnik kann von den meisten Unternehmen selbst ausgebildet werden. Hier verwiesen nur 32 Prozent (N 58) der Auszubildenden auf eine Auslagerung an externe Bildungsanbieter oder Verbundpartner. Der Ausbildungsabschnitt zu Sanitär/Heizung/Klima wird derzeit hingegen häufig extern vermittelt. Insgesamt 83 Prozent (N 151) der Auszubildenden gaben an, dass er nicht in ihrem Ausbildungsbetrieb stattfindet.

Feuerwehrtechnischer Ausbildungsabschnitt

Der feuerwehrtechnische Ausbildungsabschnitt, die Qualifikation zum Rettungssanitäter / zur Rettungssanitäterin sowie der Führerschein Klasse C¹³ werden noch stärker als der handwerkliche Abschnitt ausgelagert. Zehn der 16 Unternehmen, die sich an der Befragung beteiligten, lassen die komplette Ausbildung in den zweiten 18 Monaten, mit Ausnahme des sog. Wachpraktikums, von einem anderen Unternehmen durchführen. Zwei der 16 befragten Unternehmen weisen darauf hin, dass sie nicht primär für diesen Abschnitt verantwortlich sind, aber dennoch einzelne Elemente wie den sog. Maschinisten-Lehrgang oder die Lehrgänge Motorkettensäge, Sprechfunk oder Gerätekunde durchführen.

Diese partielle Übernahme von Elementen kann v.a. in BY beobachtet werden. Hier bringen sich fast alle ausbildenden Unternehmen als Verbundpartner ein. Sie versuchen dabei der gesamten Fachklasse die Branchenspezifika ihres Unternehmens näherzubringen. Im Rahmen von mehrtägigen Einheiten besucht die Fachklasse reihum ein Unternehmen und wird in die feuerwehrrelevanten Besonderheiten des Werkes sowie der Branche eingeführt. Dieses Hineinschnuppern in andere Branchen geschieht zwar auch teilweise in HE und NRW, allerdings bisher noch nicht in dieser Intensität.

Exkurs: Das sog. „Wachpraktikum“ hat in der Ausbildungsordnung keine eigene Berufsbildposition, es ist integrierter Bestandteil der Ausbildung. Es dauert ca. drei Monate und findet in der Regel im fünften oder sechsten Halbjahr der Ausbildung statt. Die Auszubildenden laufen in dieser Zeit ganz regulär im Wachgeschehen mit. In manchen Unternehmen sind die Auszubildenden in den Halbjahren davor zum Teil nur in geringem Umfang auf der Wache, zum Teil aber durchaus in erheblichem Umfang. Die erhobenen Daten lassen diesbezüglich aber kein einheitliches Bild erkennen: Der Mittelwert liegt bei rund 11 Tagen in den ersten drei Halbjahren und erhöht sich dann auf 34 Tage im vierten Halbjahr.

Neben der Infrastruktur, die zur Durchführung des feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnitts gegeben sein muss, um alle Berufsbildpositionen abdecken zu können, wird auch eine Mindestzahl von Auszubildenden benötigt, um Übungen in den feuerwehriblichen Formationen (taktische Einheiten) zu gestalten. Diese beiden Voraussetzungen engen den Handlungsspielraum der Unternehmen im

¹³ Von den Auszubildenden, die sich in der Lage sahen dazu schon Angaben zu machen, gaben 92 Prozent (N 168) an, dass der Führerschein bei einem externen Anbieter erworben werden muss, 84 Prozent (N 153) müssen für den Rettungssanitäter zu einem externen Anbieter.

Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen erheblich ein. Ausbildung im Verbund wird dadurch für viele Unternehmen förmlich unumgänglich.

Im Vergleich zum handwerklichen sind die Auszubildenden mit dem feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnitt deutlich zufriedener. Auf die Frage „Wie zufrieden sind Sie mit dem feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnitt insgesamt?“ antworteten 54 Prozent (N 99) mit sehr zufrieden bzw. eher zufrieden (Abb. 25). Allerdings wird dieses positive Bild etwas getrübt, da die Auszubildenden bei weiteren Fragen stark zweigeteilter Meinung sind: einerseits was die Möglichkeiten angeht praktische Erfahrungen v.a. während des Wachpraktikums zu sammeln, andererseits ob die Ausbildung insgesamt gut auf die betrieblichen Anforderungen des WF-Dienstes vorbereitet.

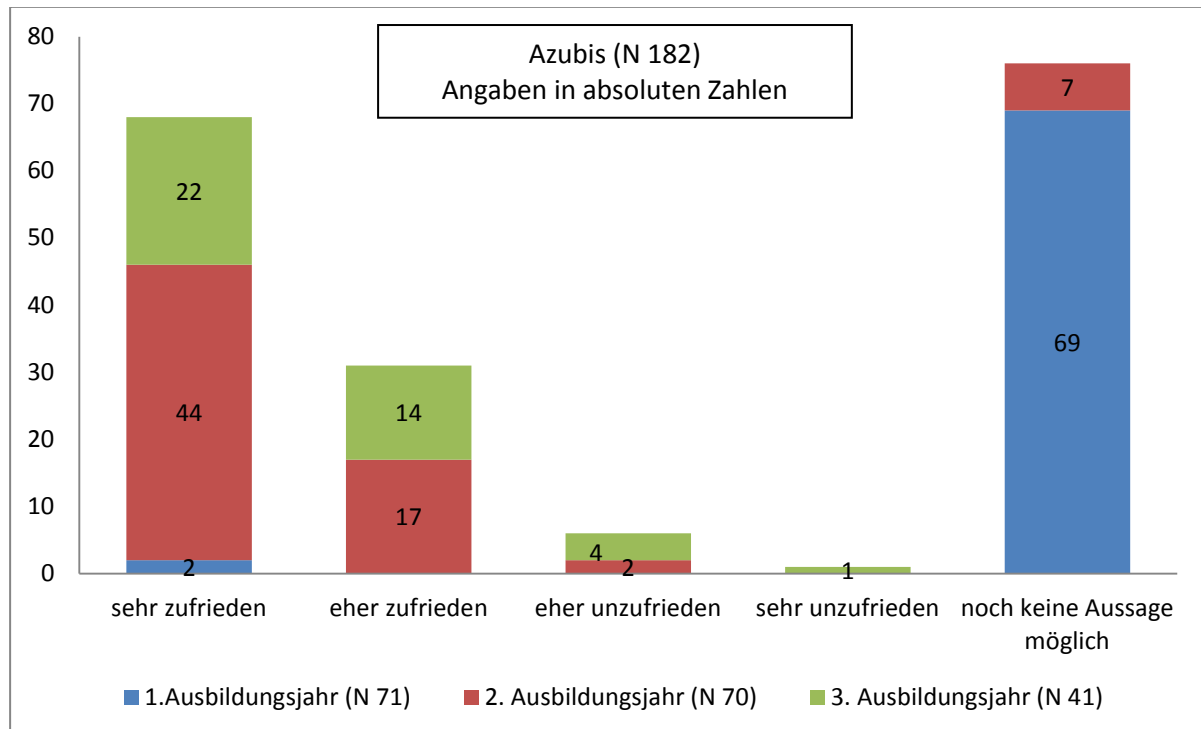


Abbildung 25: Zufriedenheit der Auszubildenden mit dem feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnitt

Die ausbildenden Unternehmen sind hingegen derzeit schon recht zufrieden mit dem Verlauf der Ausbildung (siehe Ausführungen im Kapitel 4.4). Ihnen bereitet allerdings die zur Verfügung stehende Zeit Sorgen. Sie kommen immer wieder in Schwierigkeiten alle Inhalte vollständig bis zum verhältnismäßig frühen Termin des schriftlichen Teils der GAP 2 zu vermitteln. Diese Schwierigkeit wurde im Laufe der Evaluation immer wieder von einigen Unternehmen angesprochen. Dabei stellte sich heraus, dass einige von ihnen im Moment die laut Ausbildungsordnung vorgesehenen Inhalte zu stark um weitere individuell hinzugefügte Inhalte anreichern, was im Umkehrschluss zu einem zeitlichen Engpass führen kann. Demnach werden bspw. gezielt theoretische und praktische Übungseinheiten im Bereich Heißausbildung bei Spezialanbietern oder in Brandsimulationscontainern durchgeführt, ein Motorsägekurs gemacht oder Teambuilding-Kurse veranstaltet. Alles Inhalte, die für die Auszubildenden eine große Bereicherung darstellen, aber durchaus auch als weitere Qualifikationsbausteine nach Ende der Ausbildung angeboten werden könnten.

Eine ähnliche Problematik mag auch im handwerklichen Ausbildungsabschnitt vorliegen. Hier gaben bspw. 54 Prozent der Auszubildenden an, dass für sie die Berufsbildposition „Elektrotechnische Arbeiten“ die größte Herausforderung darstellt. Manche Unternehmen haben ungeachtet dieser Tatsache dieses Gewerk noch weiter intensiviert, in dem sie für die Auszubildenden das Ziel der „elektrotechnisch unterwiesenen Person“ bzw. „Fachkraft für festgelegte Tätigkeiten“ ausgegeben haben.

Beschulungssituation

Es gibt derzeit bundesweit vier Berufsschulen, die das Berufsbild Werkfeuerwehrmann/-frau beschulen: in BY und HE jeweils eine, in NRW zwei, davon eine sog. private Ersatzschule.

Während des handwerklichen Ausbildungsabschnitts werden in BY, HE und NRW¹⁴ die Auszubildenden in *Fachklassen* unterrichtet. Das bedeutet, die Beschulung findet nicht gemeinsam mit anderen Berufen statt, vielmehr sind die angehenden WF-Leute in den einzelnen Unterrichtseinheiten unter sich. In HE und BY¹⁵ wird der Unterricht zudem als Blockunterricht durchgeführt, in NRW hingegen wöchentlich.

Im Zuge des feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnitts wird in HE und BY das Modell der Blockbeschulung beibehalten. In NRW wählt eine Berufsschule ebenfalls Blockbeschulung, die andere behält den wöchentlichen Unterricht bei.

Im Schuljahr 2013/2014 bekam HE Berufsschüler/-innen aus einem anderen Bundesland, nämlich BY, überstellt. In allen anderen Fällen wurden nur Schüler/-innen des eigenen Bundeslandes beschult.

Da die Berufsschulen größtenteils nicht so ausgestattet sind, um alle Lernfelder selbstständig beschulen zu können, wird gezielt auf *externe Unterstützung* oder auf eine *Lernortverlagerung* zurückgegriffen. In der nachfolgenden Übersicht (Abb. 26) ist mit „X“ markiert, für welche Lernfelder externe Unterstützung genutzt wird.

BY	HE	NRW		
1. Jahr				
X	X	X	LF 1	„Werkfeuerwehrtechnischen Schutz bereitstellen“
X	X	-	LF 2	„Gefährliche Stoffe und Güter handhaben“
-	-	-	LF 3	„Metalltechnische und installationstechnische Gefahrenpotenziale erkennen und Maßnahmen zur Beseitigung ergreifen“
-	-	-	LF 4	„Elektrotechnische Gefahrenpotenziale erkennen und Maßnahmen zur Beseitigung ergreifen“
2. Jahr				
X	-	-	LF 5	„Bautechnische Gefahrenpotenziale erkennen und Maßnahmen zur Sicherung ergreifen“
X	X	X	LF 6	„Einsatzbereitschaft von Fahrzeugen und Geräten sicherstellen“
X	X	X	LF 7	„Einsatzstellen einrichten und sichern“
X	X	X	LF 8	„Einrichtungen und Pläne des vorbeugenden Brandschutzes prüfen“
3. Jahr				
X	X	X	LF 9	„Einsätze zur Brandbekämpfung durchführen“
X	X	X	LF 10	„Einsätze zur technischen Hilfestellung durchführen“
X	X	X	LF 11	„ABC-Einsätze durchführen“

Abbildung 26: Lernfelder und deren Beschulung

Wer diese Unterstützung leistet, stellt sich je Bundesland anders dar:

¹⁴ Aufgrund zu geringer Auszubildendenzahlen kann dies bei einer von beiden Berufsschulen seit dem Schuljahr 2014/2015 nicht mehr garantiert werden, weshalb hier die Auszubildenden z.T. mit Auszubildenden anderer Berufe gemeinsam beschult werden.

¹⁵ Diese und alle nachfolgenden Informationen zu BY stammen aus dem Zwischenbericht.

In NRW kann für die oben markierten Felder de facto von einer Lernortverlagerung zur ausbildenden WF gesprochen werden. Die Ausbilder/-innen dort übernehmen über die betriebliche Vermittlung der Berufsbildpositionen hinaus auch die Beschulung der dazugehörigen Lernfelder. Zusätzlich greift eine Berufsschule auf das Know How eines Bauingenieurs zurück, der extra für die Unterrichtung des Lernfeldes 5 engagiert wurde.

In HE stellt die LFS mit ihren Lehrkräften einen zentralen Kooperationspartner dar. Die markierten Lernfelder werden von ihr unterrichtet. In dieser Zeit übernachten die Auszubildenden auch in der LFS. Zudem spielt auch hier die ausbildende WF eine wichtige Rolle, die sowohl die Lernfelder als auch Berufsbildpositionen im Blick hat.

In BY zeigt sich ein ähnliches Bild wie in HE. Auch hier übernimmt Lehrpersonal der LFS die Beschulung der markierten Lernfelder (mit dem kleinen Unterschied, dass das Lehrpersonal der LFS in die Berufsschule kommt). Im Falle des Lernfeldes 5 kooperiert die Berufsschule zudem mit einer weiteren Berufsschule, da sie selbst für das Gewerk Holz weder über die Infrastruktur noch das Lehrpersonal verfügt.

Eine große Herausforderung, die sich für alle Berufsschulen gleichermaßen stellt, ist die Ausrichtung der Lerninhalte des handwerklichen Ausbildungsabschnitts an den werkfeuerwehrtypischen Erfordernissen. Die Evaluation ergab, dass diesbezüglich schon Verbesserungen erzielt wurden, es nach wie vor aber Optimierungspotenzial gibt. Zahlreiche Unternehmen wünschen sich eine noch bessere Anbindung des theoretischen Wissens an die Berufspraxis, so dass sichtbar wird, welche Relevanz die vermittelten Inhalte für den Dienst in der WF haben.

Aufgrund der vielfältigen Lernorte ist eine gelungene Abstimmung zwischen ihnen essenziell. Die Auszubildenden wurden daher gefragt, wie sie die Abstimmung zwischen Berufsschule und ausbildendem Unternehmen während der gesamten dreijährigen Ausbildung bewerten. Demnach scheint in allen drei Bundesländern auch diesbezüglich noch Optimierungspotenzial zu bestehen. Neben einer guten Abstimmung der Lernorte spielen weitere Faktoren für eine qualitativ hochwertige Ausbildung eine wichtige Rolle. Im Einzelnen zählen dazu:

- Nachvollziehbarkeit der theoretischen Inhalte
- Praxisbezogenheit / Verknüpfung der zu vermittelnden Theorie mit den zukünftigen Aufgaben
- Arbeiten mit praxisnahen Beispielen
- Gutes Anleiten zur praktischen (handwerklichen) Arbeit
- Unterstützung der fachlichen Entwicklung
- Unterstützung bei Schwierigkeiten

Bezogen auf die ersten 18 Monate der Ausbildung zeigt sich, dass die Auszubildenden schon recht zufrieden sind mit der Situation in den betrieblichen Lehrwerkstätten sowie den externen Ausbildungsstätten. Es gelingt den Ausbilder/-innen in den Unternehmen sowie den Ausbilder/-innen in den Handwerkskammern in allen drei Bundesländern schon verhältnismäßig gut, zur praktischen handwerklichen Arbeit anzuleiten, bei Schwierigkeiten zu unterstützen und die Theorie mit den Aufgaben der WF in Beziehung zu setzen. Jedoch zeigt sich hinsichtlich dieser beiden Lernorte auch, dass noch weiter an diesen Qualitätsmerkmalen gearbeitet werden sollte.

Hinsichtlich der nachvollziehbaren Vermittlung theoretischer Inhalte und deren in Beziehung setzen zu Aufgaben der WF mittels gelungener Beispiele durch die Lehrkräfte an den Berufsschulen zeigt sich v.a. in HE und NRW ein etwas kritisches Bild (wenngleich es einigen Auszubildenden wichtig war zu betonen, dass ihre Bewertung nicht für alle Lehrkräfte zutrifft, von denen sie unterrichtet werden).

Das Ergebnis gibt ein recht typisches Bild für neugeschaffene Berufsbilder wieder. Es bedarf enormer Anstrengungen, um das Tätigkeitsfeld umfassend zu begreifen, damit in der Konsequenz daraus die zu vermittelnden theoretischen Inhalte den nötigen Praxisbezug erhalten. Das Engagement v.a. einiger Lehrkräfte in BY, die zuvor keine Berührungspunkte zum Feuerwehrwesen hatten, ist vor diesem Hintergrund hervorzuheben. Sie bemühen sich durch Hospitationen in Feuerwehreinrichtungen, sich eben dieses Tätigkeitsfeld zu erschließen, damit die theoretischen Inhalte zu den einzelnen Gewerken eben nicht erst während des Wachpraktikums einen Bezug erhalten, sondern schon direkt in den ersten 18 Monaten der Ausbildung, also dem handwerklichen Abschnitt.

Für den Unterricht während des handwerklichen Ausbildungsabschnittes wurden die Auszubildenden gebeten, in offenen Textfeldern Verbesserungsvorschläge zu machen. Danach wurde recht deutlich von Auszubildenden aller drei Bundesländer darauf hingewiesen, den Bezug zur späteren Tätigkeit noch besser herzustellen. Vielen fehlt explizit in den ersten 18 Monaten der Ausbildung der feuerwehrtechnische Bezug. Manche haben den Eindruck, zu sehr entlang von Mustern anderer bereits etablierter Berufsbilder unterrichtet zu werden. Das für sie Berufsspezifische wird noch zu selten deutlich. Dieser Wunsch bezieht sich an dieser Stelle außerdem nicht nur auf die einzelnen Lernfelder der ersten 18 Monate, sondern auch auf die übergreifenden Fächer wie Sport¹⁶, Deutsch, Englisch und Religion. Speziell der Nutzen von Religion erschließt sich derzeit einigen Auszubildenden (v.a. aus HE) nicht.

Auch für die zweiten 18 Monate der Ausbildung sollten die Auszubildende Statements zu den o.g. Qualitätsmerkmalen bewerten. Da es jedoch in allen drei Bundesländern zu unterschiedlichen Lernortverlagerungen kommt, fällt es relativ schwer die Ergebnisse adäquat zu interpretieren.

Auffällig ist, dass die Auszubildenden aus HE, die bereits Erfahrungen mit dem berufsschulischen Unterricht an einer LFS sammeln konnten, im Verhältnis recht zufrieden sind. Dies zeigt, dass dieses Kooperationsmodell durchaus erfolgreich ist und als gute Ausgestaltung für die zweiten 18 Monate der Ausbildung angesehen werden kann, alternativ entweder zur Berufsschule oder zu einer Lernortverlagerung an die WF selbst.

Ein wichtiges Qualitätsmerkmal von Berufsausbildung, die Fähigkeit der Ausbilder/-innen der WF die Auszubildenden in ihrer fachlichen Entwicklung gut zu unterstützen, wird derzeit bereits schon verhältnismäßig gut erfüllt. Etwas über die Hälfte der Befragten (N 100) äußert sich diesbezüglich recht positiv.

Die Auszubildenden wurden auch hinsichtlich des Unterrichts während des feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnittes nach Verbesserungsmöglichkeiten gefragt. Danach erschließt sich für manche Auszubildende die Notwendigkeit nicht ganz, in den zweiten 18 Monaten zwei unterschiedliche Lernorte für den Unterricht besuchen zu müssen (Berufsschule und LFS im Falle von HE, Berufsschule und Unterricht bei der WF im Falle von NRW). Die fachliche Unterstützung fehlt ihnen in diesem Abschnitt explizit von der Berufsschule. Die theoretischen Inhalte haben für sie nur wenig feuerwehrtechnischen Bezug und erscheinen ihnen daher eher überflüssig.

Manche Auszubildende kommen an dieser Stelle auch wieder auf Lernfelder zu sprechen, die eigentlich im handwerklichen Abschnitt verortet werden. Sie erachten bspw. die Schwerpunktsetzung im LF 2 *Gefährliche Stoffe und Güter handhaben* als nicht ganz passend zu ihren betrieblichen Rahmenbedingungen und wünschen sich für die Lernfelder 3-5, dass die dort durchgenommenen *Gefahrenpotenziale* explizit mehr feuerwehrtechnischen Bezug haben.

¹⁶ Hierfür sollte aus Sicht der Betriebe (N 4) und Azubis (N 70) mehr Zeit eingeplant werden.

Bewertung und Empfehlung

Hinsichtlich des Bekanntheitsgrades des Berufsbildes zeigt sich, dass die Nutzung diverser Informationskanäle am besten greift, da durch sie eine Mund zu Mund-Propaganda ermöglicht werden kann. Wichtig scheint dabei, neben einer aktiven Werbung bei der Jugend- und Freiwilligen Feuerwehr auch weiterhin auf die Schüler/-innen und jungen Erwachsenen zuzugehen, die nicht Mitglied bei der Feuerwehr sind; schließlich stammen knapp 40 Prozent der derzeitigen Auszubildenden aus einem Umfeld, in dem sie vor Beginn der Ausbildung keinen direkten Kontakt zum FW-Wesen hatten.

Nach der erfolgreichen Herstellung des Erstkontaktes zum Berufsbild sollten die Unternehmen und der Verband darauf achten, wirklich weiterführende Informationen auf ihren Webseiten bereitzustellen, damit ein genaueres Bild zum Ablauf der Ausbildung und zum späteren Einsatzgebiet bei den Interessierten entstehen kann.

Im Verhältnis zu anderen dualen Ausbildungsberufen ist es für Bewerber/-innen relativ schwer, das anspruchsvolle Auswahlverfahren zu bestehen, auf dessen Basis über die Vergabe der vergleichsweise geringen jährlich zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze entschieden wird. Generell am Beruf Interessierten sollten daher frühzeitig Informationen an die Hand gegeben werden, was das Auswahlverfahren beinhaltet und wie sie sich gut darauf vorbereiten können.

Es empfiehlt sich die Ausbildung zum/zur Werkfeuerwehrmann/-frau möglichst mit anderen Unternehmen im Verbund durchzuführen. Aufgaben sowohl des handwerklichen als auch des feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnitts lassen sich dadurch auf mehrere Schultern verteilen, bringen Entlastung für die Unternehmen und eine enorme Bereicherung für die Auszubildenden. Außerdem können dadurch auch verhältnismäßig kleine Wehren mit eher geringem Rekrutierungsbedarf das Berufsbild anbieten.

Bei der Etablierung des Berufsbildes empfiehlt es sich zudem einen Steuerungskreis einzurichten, in dem Vertreter/-innen der ausbildenden Unternehmen, der zuständigen Kammern, der eingebundenen Schulen und ggf. der Aufsichtsbehörden vertreten sind. Synergieeffekte werden durch einen Steuerungskreis viel früher erkannt, nutzbar gemacht und zahlreiche organisatorische Fragen lassen sich durch ihn verhältnismäßig zügig klären.

Die zeitliche Gliederung der Ausbildungsordnung in einen 18-monatigen handwerklichen und einen 18-monatigen feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnitt birgt die Gefahr, speziell die einzelnen Gewerke (Elektro, Holz, Metall und Sanitär/Heizung/Klima) nicht ausreichend in Beziehung zum Feuerwehrwesen und den Aufgaben von Werkfeuerwehrlern zu setzen. Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, mit den zuständigen Ausbilder/-innen einen intensiven und regelmäßigen Austausch zu pflegen und sie darin aktiv zu unterstützen, die verbindenden Elemente erkennen und in der Konsequenz die Ausbildung wirklich praxisrelevant gestalten zu können.

Auch bei der Beschulung stellt sich die Herausforderung der Verschränkung beider Ausbildungsabschnitte. Hinsichtlich des handwerklichen Ausbildungsabschnitts können teilweise durch direkte Gespräche mit dem Lehrpersonal Beispiele gemeinsam erarbeitet werden, die den Bezug der Gewerke zur zukünftigen Arbeit in der WF deutlich werden lassen. Dies gilt ebenso für die übergreifenden Fächer wie bspw. Religion oder Sport. Bezüglich des feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnitts scheinen Lernortverlagerungen bspw. zu WF und/oder der LFS ein probates Mittel.

Die Tatsache, dass in ganz Deutschland derzeit nur vier Berufsschulstandorte existieren, wovon eine momentan nur geringfügig ausgelastet ist (Recklinghausen), wirkt sich nicht zwingend positiv auf die bundesweite Etablierung des Berufsbildes aus. Interessierte Unternehmen aus anderen Bundesländern sollten sich daher ermutigt fühlen, in Sinne einer Übergangslösung, eine Überstellung von Auszubildenden zur Berufsschule in ein anderes Bundesland in Erwägung zu ziehen (so in den Jahren 2010-2012 geschehen, wo Auszubildende aus BY nach HE überstellt wurden). Mittelfristig sollten

interessierte Unternehmen, möglichst im starken Verbund und mit Unterstützung der Kammern, Verbände und Gewerkschaften, auf den Ausbau von Schulstandorten in ihrem Bundesland hinwirken.

4.6 Ausbildungshemmnisse

Weisung

f) Ermittlung von Ausbildungshemmnissen aus Sicht nicht ausbildender Betriebe

Die Befragung der derzeit nicht dual ausbildenden Wehren förderte diverse Hinweise zutage, weshalb die Mehrzahl aller Wehren in Deutschland bisher die Ausbildung zum/zur Werkfeuerwehrmann/-frau nach BBiG bei sich (noch) nicht eingeführt hat. Demnach bevorzugen 47 Prozent ihre herkömmliche Personalgewinnung (siehe Kapitel 4.2). 44 Prozent sehen sich zudem als relativ kleine Wehr mit entsprechend geringem Bedarf an Nachwuchskräften. Mit etwas Abstand folgt mit 33 Prozent das Argument, keine Erfahrung mit der Ausbildung im dualen System zu haben. Für weitere 24 Prozent steht der Aufwand, der mit der Einführung des Berufes verbunden wäre, in keinem Verhältnis zum Nutzen.

Die zu Beginn der Evaluation vermuteten Gründe (fehlende Verbundpartner, mit denen gemeinsam die Ausbildung angeboten werden könnte; keine Möglichkeit der ortsnahen Beschulung; fehlende Rechtssicherheit v.a. hinsichtlich der Anrechenbarkeit der nach BBiG ausgebildeten WF-Leute auf die Sollstärke; es soll zunächst abgewartet werden, wie sich der Ausbildungsberuf in der Praxis bewährt; inhaltliche Ausgestaltung des Berufes entspricht nicht den Anforderungen) wurden nur von verhältnismäßig wenigen Wehren angegeben.

Die drei eben zuerst genannten Ausbildungshemmnisse stellen sich ebenfalls so dar, wenn nach Organisationsform der Wehr unterschieden wird (Abb. 27). Erst nach diesen drei Argumenten lassen sich feine Differenzen erkennen.

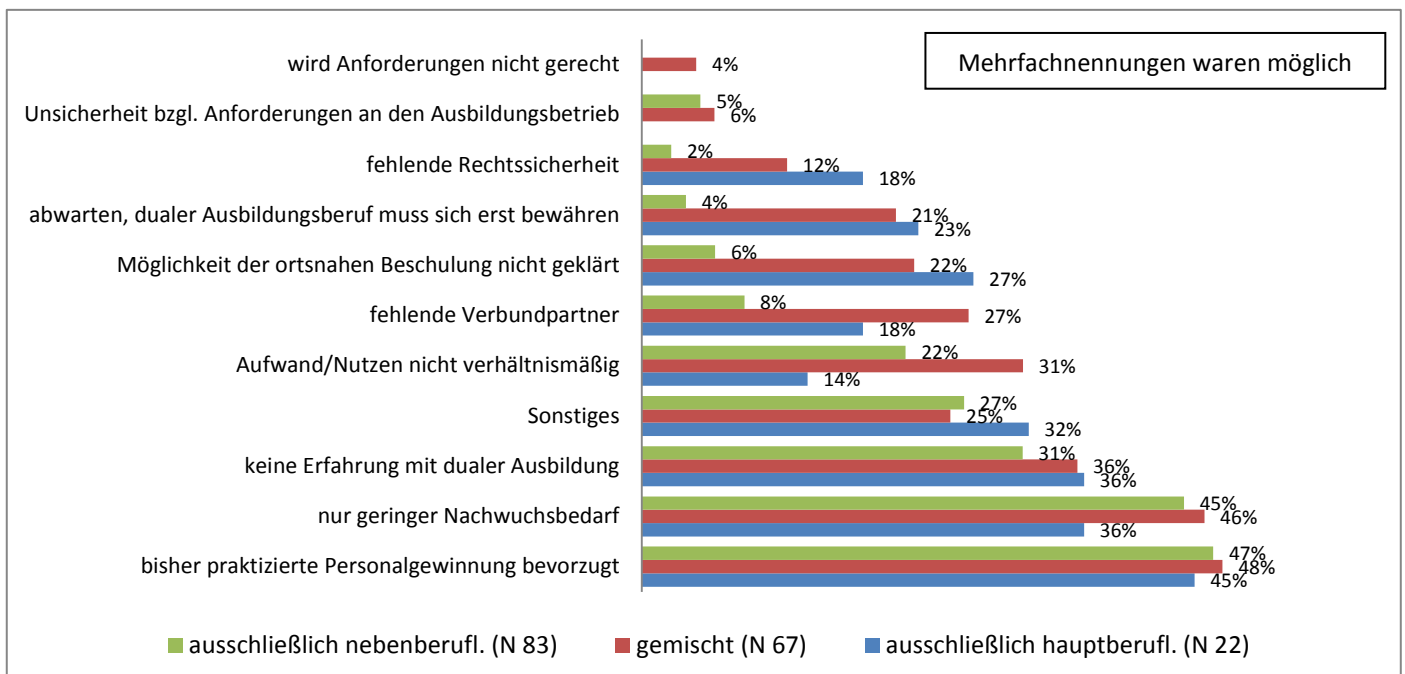


Abbildung 27: Gründe für die „Nicht-Einführung“ des dualen Ausbildungsberufes

Die Gründe, die unter „Sonstiges“ von den Wehren genannt wurden, greifen im Prinzip keine neuen Aspekte auf, sondern könnten den zur Auswahl stehenden Gründen zugeordnet werden.

Eine weitere Hypothese der Evaluation, wonach von verhältnismäßig vielen Unternehmen der organisatorische Aufwand, der von der Ausbildungsabteilung des Unternehmens (handwerklicher Ausbil-

dungsabschnitt) bzw. der Wehren selbst (feuerwehrtechnischer Ausbildungsabschnitt) betrieben werden müsste, um die duale Ausbildung im eigenen Unternehmen zu etablieren, als (zu) hoch eingeschätzt wird, konnte zum Teil bestätigt werden. So ergaben die Signifikanztests, dass die ausschließlich nebenberuflich organisierten Wehren den Aufwand bezogen auf den feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnitt signifikant unangemessener beurteilen als die gemischten bzw. ausschließlich hauptberuflich organisierten Wehren ($p = 0,004$). Bei der Einschätzung des Aufwands für den handwerklichen Teil zeigte sich jedoch kein signifikanter Unterschied zwischen den drei Gruppen ($p = 0,122$).

Für die meisten derzeit nicht dual ausbildenden Wehren scheint die Ausbildung zum/zur Werkfeuerwehmann/-frau eigentlich ihren betrieblichen Anforderungen gerecht zu werden. Nur von 11 Wehren kamen Rückmeldungen, die sich konkret auf die Inhalte beziehen, die ihnen derzeit in der Ausbildungsordnung zu kurz kommen bzw. fehlen. In einigen wenigen Interviews wurde in diesem Zusammenhang auf die Kürze des handwerklichen Ausbildungsabschnitts verwiesen, weshalb diese Wehren eher die Qualifizierung nach Landesrecht bevorzugen bzw. ergänzend als Form der Personalgewinnung wählen, die einen mindestens dreijährigen handwerklichen Beruf verlangt, ehe mit der feuerwehrtechnischen Qualifizierung begonnen werden kann. Für sie ist diese vergleichsweise lange handwerkliche Erstausbildung aus drei Gründen wichtig:

- das handwerkliche Geschick, das durch diese verhältnismäßig lange Erstausbildung (u.U. ergänzt um einige Jahre Berufserfahrung) entwickelt werden kann,
- die Einsetzbarkeit der spezialisierten Fachkraft in Bereichen, in denen es um Service, Wartung und Instandhaltung geht und die bestimmte Qualifikationen voraussetzen, um diese Tätigkeiten ausüben zu dürfen,
- die soziale Absicherung des Arbeitnehmers in der Weise, dass in einen Erstberuf zurückgekehrt werden kann, falls der Dienst in einer WF nicht mehr möglich ist bzw. selbst gewünscht wird (z.B. Atemschutzuntauglichkeit, gesundheitliche Einschränkungen, Ablehnung des Schichtdienstsystems).

Von weiteren 11 Wehren wurden außerdem eher organisatorische Aspekte genannt, die sie derzeit von einer Einführung der dualen Ausbildung in ihrem Unternehmen abhalten.

Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass v.a. ausschließlich nebenberuflich organisierte Wehren sowie Betriebsfeuerwehren derzeit eher nicht als Zielgruppe des dualen Ausbildungsberufes erreicht werden können, wenngleich sich ihr Status durchaus im Zeitverlauf ändern kann. Der Ausbildungsberuf Werkfeuerwehmann/-frau wird derzeit eher von gemischt organisierten Wehren und von Wehren mit ausschließlich hauptberuflichen Einsatzkräften als Option gesehen. Die Zahl der Unternehmen, die einen Einstieg in die duale Ausbildung in den kommenden drei Jahren konkret planen (N 14 bzw. 8 Prozent der 171 antwortenden Wehren) oder sich einen Einstieg vorstellen können aber noch unentschieden sind (N 38 bzw. 22 Prozent der 171 antwortenden Wehren), repräsentiert insgesamt ein knappes Drittel der befragten Wehren (Abb. 28).

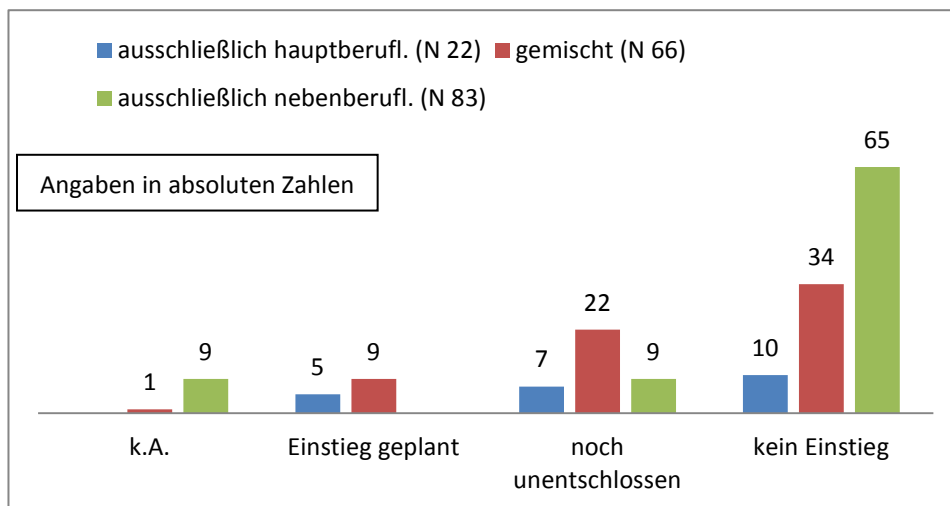


Abbildung 28: Zukunftspläne hinsichtlich dualer Ausbildung

Die Gruppe der noch Unentschlossenen nennt die Identifizierung von Verbundpartnern, die Findung geeigneter Berufsschulen, die unternehmensinterne Klärung von Zuständigkeiten und Kapazitäten, sich verändernde Auflagen der Aufsichtsbehörde oder sich verändernder Personalbedarf, die Haltung der Personalabteilung sowie allgemein fehlende Informationen als Umstände, die zu ihrer momentanen zögernden Haltung beitragen.

Bewertung und Empfehlung

Der Kreis der am dualen Ausbildungsberuf interessierten Wehren ist momentan kleiner, als ursprünglich angenommen. Die Altersstruktur der Wehren, so wie in Kapitel 4.2 dargestellt, hat bundesweit noch nicht dazu geführt, dass die Wehren verstärkt den dualen Weg wählen, um Verjüngungseffekte auszulösen. Zu beliebt sind die bisherigen Personalgewinnungsstrategien. Zu erfolgreich verläuft für viele derzeit auch noch die Stellenbesetzung. Zu gering ist bei vielen der generelle Bedarf an Nachwuchskräften.

Einigen Ausbildungshemmnissen, die im Zuge der Evaluation identifiziert werden konnten, kann mit einer verstärkten Informationsbereitstellung begegnet werden. So wünschen sich bspw. 24 Prozent der Wehren explizit weitere Informationen von den Aufsichtsbehörden. Auch die IHKs werden von ihnen als wichtige Informationsquelle genannt, zudem die Innenressorts, die LFS, der Werkfeuerwehverband und die Agentur für Arbeit. Ihnen sollten entsprechende Informationen an die Hand gegeben werden, damit interessierten Unternehmen auf unterschiedlichen Ebenen adäquat weitergeholfen werden kann. So sollte bspw. breit kommuniziert werden, dass durch eine Ausbildung im Verbund mit anderen Unternehmen auch für verhältnismäßig kleine Wehren eine duale Ausbildung sinnvoll und möglich ist. Außerdem steckt häufig viel Erfahrung in den hauseigenen Ausbildungsabteilungen der Unternehmen, von der die Wehren profitieren können, für die zum Teil die Durchführung dualer Ausbildung Neuland bedeutet. Es sollte daher nicht als Hemmnis angesehen werden, wenn die WF noch keine Erfahrung mit der Ausbildung im dualen System sammeln konnte. Vielmehr kann durch Verbundpartner und unternehmensintern das nötige Know-how bereitgestellt werden.

4.7 Entwicklungsmöglichkeiten

Weisung

g) Darstellung möglicher Weiterbildungspfade

Hinsichtlich der Zeit nach Abschluss der Ausbildung wurden die Auszubildenden im Rahmen der Evaluation gefragt, was ihre Pläne sind (Stand Sommer 2014). 87 Prozent (N 160) möchten demnach nach Abschluss ihrer Ausbildung definitiv in einer WF arbeiten. Nur acht Prozent planen hingegen einen Wechsel zur öffentlichen Feuerwehr (N 7), ein Studium (N 5) oder die Rückkehr in den alten Beruf (N 1). Für die restlichen fünf Prozent der Auszubildenden sind die Zukunftspläne noch unklar.

Begründet werden die Veränderungswünsche von den o.g. acht Prozent wie folgt: für den Rückkehrer in den Erstberuf ist ausschlaggebend, dass er die vielen Inhalte der Ausbildung, die 24-Stunden Schichten sowie die langen Arbeitszeiten in der Schicht unterschätzt hat. Die an einem Studium Interessierten gaben das erwartete höhere Gehalt sowie bessere Aufstiegschancen an. Die Auszubildenden, die zur öffentlichen Feuerwehr wechseln möchten, versprechen sich dort mehr Einsatzpraxis und „Spannung“, bessere Aufstiegschancen, eine Verbeamtung sowie mehr Freizeit.

Aus der Abb. 29 gehen die Pläne der weiteren beruflichen Entwicklung aus Sicht der Auszubildenden hervor. Für 62 Prozent (N 113) scheint die Qualifikation zum Gruppenführer attraktiv zu sein, gefolgt vom Zugführer (N 78). Mit großem Abstand folgen Fachlehrgänge und andere Möglichkeiten. Diese Reihenfolge lässt sich mit dem Wunsch des internen Aufstiegs erklären, der durch die Gruppen- und Zugführerqualifizierung ermöglicht wird. Die Fachlehrgänge sowie die Qualifizierung zur „befähigten Person“ ermöglichen darüber hinaus eine Profilschärfung innerhalb der Wehr.

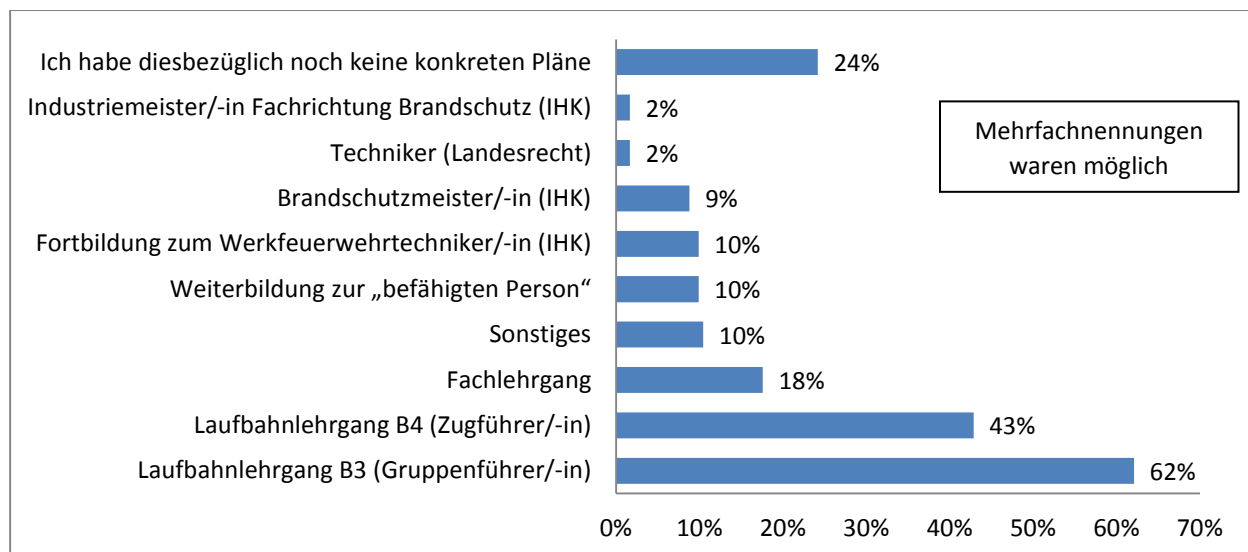


Abbildung 29: geplante berufliche Weiterentwicklung aus Sicht der Auszubildenden

Manche IHKs bieten Fortbildungsregelungen an wie den/die *Werkfeuerwehrtechniker/-in* (IHK Darmstadt). Diese Fortbildungsregelung wurde allerdings im Prinzip durch den Ausbildungsberuf zum/zur *Werkfeuerwehrmann/-frau* abgelöst. Bei der IHK Regensburg/München wird darüber hinaus der/die *Brandschutzmeister/-in* sowie der/die *Industriemeister/-in Fachrichtung Brandschutz* angeboten. Alle bisher existierenden Fortbildungsregelungen sind jedoch nicht bundeseinheitlich geregelt.

Das Weiterqualifizierungsangebot, das hauptsächlich von den LFS ausgeht und landesrechtlich geregelt ist, offeriert vielfältige Möglichkeiten kurzer und längerer Qualifizierungsmaßnahmen, die zum Teil auch eine gewisse Berufserfahrung und Vorqualifizierung voraussetzen. Solange die dual ausgebildeten Fachkräfte bei einem Unternehmen beschäftigt sind, das über eine anerkannte WF verfügt, und sofern die Lehrgangsvoraussetzungen erfüllt sind, ist ihnen die (kostenpflichtige) Teilnahme an Kursen der LFS in ihrem Bundesland gestattet. Wenn die Kostenerstattung geregelt ist, können auch WF-Angehörige aus anderen Bundesländern Kurse der LFS besuchen. In MV ist auch sog. „Betriebs-

kundigen“, die nicht zwingend Angehörige des Betriebs sein müssen, die Teilnahme an Kursen der LFS gestattet.

In der nachfolgenden Tabelle (Abb. 30) sind einige Möglichkeiten aufgeführt, die im Rahmen der Evaluation häufiger genannt wurden. Die Darstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, da die Weiterqualifizierungsmöglichkeiten im Feuerwehrewesen sehr umfangreich sind.

<i>Fachlehrgänge...</i>	<i>„befähigten Person“ Kurse zur Prüfung, Wartung und Instandhaltung von...</i>	<i>Weitere (fortgeschrittene) Qualifizierungsmöglichkeiten</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ zur operativen Gefahrenabwehr 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sprinkleranlagen ▪ Feuerlöschern ▪ Atemschutzgeräten ▪ Gaslöschanlagen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (Drehleiter-)Maschinist ▪ Disponent ▪ Messtechniker ▪ Kranführer
<ul style="list-style-type: none"> ▪ zum vorbeugenden Brandschutz 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leitern, Tritten, Brandschutzklappen- und türen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gruppenführer ▪ Zugführer ▪ Verbandsführer
<ul style="list-style-type: none"> ▪ zur Gasmesstechnik 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufzugwärter 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Führer im ABC-Einsatz
<ul style="list-style-type: none"> ▪ zum Retten aus Höhen und Tiefen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gerätewart Feuerwehr 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wachabteilungsführer
<ul style="list-style-type: none"> ▪ zum Werkschutz 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Brandinspektor ▪ Brandoberinspektor
<ul style="list-style-type: none"> ▪ etc. 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ etc.

Abbildung 30: Möglichkeiten der weiteren Qualifizierung

An Rettungsdienstschulen kann darüber hinaus auch noch die Weiterbildung zum Rettungsassistenten und Notfallsanitäter erfolgen.

Speziell für Abiturient/-innen gibt es auch eine Reihe von Studiengängen, die einen internen Aufstieg ermöglichen:

- Rettungsingenieurewesen / Rescue Engineering (FH Köln, Master). Der Studiengang gliedert sich in zwei Studienrichtungen: Rettungsingenieurwesen und Brandschutzingenieurwesen, welche zum 4. Semester von den Studierenden gewählt werden.
- Sicherheitstechnik (Bergische Universität Wuppertal, Bachelor)
- Sicherheitstechnik und Qualitätsingenieurwesen (Bergische Universität Wuppertal, Master)
- Sicherheit und Gefahrenabwehr (FH Magdeburg-Stendal in Kooperation mit der Otto von Guericke Universität Magdeburg, Bachelor)
- Sicherheit und Gefahrenabwehr (FH Magdeburg-Stendal in Kooperation mit der Otto von Guericke Universität Magdeburg, Master)

Bewertung und Empfehlung

In kaum einem anderen Beruf bieten sich derart viele Möglichkeiten der organisierten fachlichen Weiterqualifizierung. Den Fachkräften können, vorausgesetzt der entsprechende Bedarf innerhalb der Wehr ist gegeben, ihren Neigungen entsprechend Qualifizierungsangebote auf unterschiedlichen Niveaustufen unterbreitet werden. Frei werdende Positionen können somit häufig durch eigenes fortgebildetes Personal nachbesetzt werden. Durch die Sorge der Abwanderung von Fachkräften zur öffentlichen Feuerwehr wird von vielen Unternehmen auch besonders darauf geachtet, den WF-Angehörigen diverse Qualifizierungs- und Aufstiegsprospektiven frühzeitig aufzuzeigen.

Da die aktuell existierenden o.g. IHK-Fortbildungsregelungen derzeit nicht bundeseinheitlich sind, sollte diesbezüglich noch eine Anpassung erfolgen.

5 Zielerreichung

Das Ziel des Entwicklungsprojektes, *Erkenntnisse über die betreffende Verordnung aus dem Jahr 2009 als Entscheidungsgrundlage zu gewinnen, mithilfe derer ggfs. eine notwendige Weiterentwicklung bzw. Modifikation der Ausbildungsordnung begründet werden kann*, wurde voll umfänglich erreicht. Alle Fragen der Weisung, die Ausgangspunkt des Entwicklungsprojektes war, konnten beantwortet werden. Die Evaluationsergebnisse und -empfehlungen wurden fristgerecht vorgelegt, so dass sie für das nahtlos anschließende Neuordnungsverfahren genutzt werden können. Außerdem werden die Ergebnisse und Empfehlungen Eingang finden in die ebenfalls zu überarbeitende Ausgabe von „Ausbildung gestalten“.

6 Empfehlungen, Transfer, Ausblick

In den Informationskästen „Bewertung und Empfehlung“, jeweils am Ende der Unterkapitel, wurden bereits die zentralen Schlussfolgerungen, die sich aus der Evaluation ziehen lassen, dargestellt. Darüber hinaus lässt sich Folgendes stark abstrahiert festhalten:

Empfehlungen an die Politik und Bezüge zur Ordnungsarbeit (Politikrelevanz)

- Die Erprobungsverordnung sollte bis August 2015 leicht modifiziert in Dauerrecht überführt werden.
- Die dazugehörige Ausgabe von „Ausbildung gestalten“ sollte zeitnah aktualisiert werden.
- Eine einheitliche Regelung, welche Anforderungen für die Zulassung zur *Externenprüfung* gestellt werden und wie sie organisatorisch umgesetzt werden kann, sollte zeitnah gefunden werden. Es ist mit einer zunehmenden Zahl von Externen-Prüfungsteilnehmenden in den kommenden Jahren zu rechnen.
- Da die aktuell existierenden IHK-Fortbildungsregelungen derzeit noch nicht bundeseinheitlich sind, sollte diesbezüglich noch eine Anpassung erfolgen.

Bedeutung für die berufliche Praxis (Praxisrelevanz)

- Die Fachkräfte, die seit 2009 die Prüfung zum/zur Werkfeuerwehrmann/-frau erfolgreich absolviert haben, sind ein gutes Beispiel dafür, wie sich die Personaldecke von Wehren sukzessive mit sehr gut und umfangreich ausgebildetem Personal verjüngen lässt. Außerdem stehen sie für eine neue Generation, die mit ihrer Multifunktionalität vielfältig in der Werkfeuerwehr eingesetzt werden können.
- Eine noch bessere Verschränkung des handwerklichen mit dem feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnitt sollten sich Ausbildungsbetriebe und Schulen zur Aufgabe machen, um einen zentralen Mehrwert gegenüber landesrechtlichen Qualifizierungsmöglichkeiten wirklich sichtbar werden zu lassen.
- Die Erfahrungen, die ausbildende Unternehmen in bisher drei Bundesländern sammeln konnten, sollten weiteren interessierten Unternehmen bzw. Wehren leicht zugänglich gemacht werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass nicht nur der Werkfeuerwehrverband von vielen Unternehmen diesbezüglich als Ansprechpartner gesehen wird, sondern auch die Kammern und Aufsichtsbehörden. Auch sie sollten mit hilfreichen Informationsmaterial zum Beruf und seiner Umsetzung versorgt werden.

Hinweise zum weiteren Forschungsbedarf (Forschungsrelevanz)

- Es sollte nach ca. fünf bis sieben Jahren eine erneute Analyse der Ausbildungslandschaft sowie der landesrechtlichen Rahmenbedingungen erfolgen, um Erkenntnisse darüber zu sammeln, wie und unter welchen Umständen sich ein Beruf mit derzeit noch geringen Ausbildungszahlen weiter entwickeln lässt.

7 Transfer

Der vorliegende Abschlussbericht soll auf der Webseite des BIBB als kostenloses Download zur Verfügung gestellt werden. Außerdem wird er allen Sachverständigen des Projektbeirates als PDF-Datei zugeschickt mit der Möglichkeit diesen in ihre Netzwerke hineinzutragen.

Anhang/Literaturverzeichnis

BIBB (Hrsg.) (2010) Ausbildung gestalten. Werkfeuerwehrmann / Werkfeuerwehfrau. Bielefeld

Empfehlung Nr. 158 des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Prüfungsanforderungen – 12.12.2013

Katzsch, M. (2009) Integration der Ausbildung zum/-r Werkfeuerwehrmann/-frau. Untersuchen Sie Möglichkeiten, wie die Ausbildung zum Lehrberuf Werkfeuerwehrmann/-frau in die traditionelle Laufbahnausbildung in den Bundesländern integriert werden kann. Hamburg

Lorig, B. et.al. (2012) Kompetenzbasierte Prüfungen im dualen System – Bestandsaufnahme und Gestaltungsperspektiven. Zwischenbericht. Bonn

Quiring, E. (2014a) Zwischenbericht. Evaluation der Erprobungsverordnung „Werkfeuerwehrmann / Werkfeuerwehfrau“. Zwischenfazit nach Abschluss der ersten Datenerhebungsphase in 2013.

Quiring, E. (2014b) Auswertungsbericht zu den standardisierten Befragungen: Teil A nicht dual ausbildende Wehren. Evaluation der Erprobungsverordnung „Werkfeuerwehrmann / Werkfeuerwehfrau“. [Veröffentlichung nur für den Projektbeirat bestimmt]

Quiring, E. (2014c) Auswertungsbericht zu den standardisierten Befragungen: Teil B ausbildende Wehren. Evaluation der Erprobungsverordnung „Werkfeuerwehrmann / Werkfeuerwehfrau“. [Veröffentlichung nur für den Projektbeirat bestimmt]

Quiring, E. (2014d) Auswertungsbericht zu den standardisierten Befragungen: Teil C-E Berufsschulen & Auszubildende. Evaluation der Erprobungsverordnung „Werkfeuerwehrmann / Werkfeuerwehfrau“. [Veröffentlichung nur für den Projektbeirat bestimmt]

Quiring, E. (2014e) Auswertungsbericht zu den Interviews Innenressorts. Evaluation der Erprobungsverordnung „Werkfeuerwehrmann / Werkfeuerwehfrau“. [Veröffentlichung nur für den Projektbeirat bestimmt]

Quiring, E. (2014f) Übergreifender Auswertungsbericht zum Thema Prüfungen. Evaluation der Erprobungsverordnung „Werkfeuerwehrmann / Werkfeuerwehfrau“. [Veröffentlichung nur für den Projektbeirat bestimmt]

Reymers, M. (2014a) Ergebnisniederschrift der vierten Projektbeiratssitzung zur Evaluierung der Erprobungsverordnung „Werkfeuerwehrmann / Werkfeuerwehfrau“. [Veröffentlichung nur für den Projektbeirat bestimmt]

Reymers, M. (2014b) Ergebnisniederschrift der fünften Projektbeiratssitzung zur Evaluierung der Erprobungsverordnung „Werkfeuerwehrmann / Werkfeuerwehfrau“. [Veröffentlichung nur für den Projektbeirat bestimmt]

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Inhalte der Weisung.....	8
Abbildung 2: Varianten der Personalgewinnung (dual ausbildende WF)	12
Abbildung 3: Branchenzugehörigkeit der Azubis	12
Abbildung 4: Ausbildungszahlen	12
Abbildung 5: Industriezweig und Organisationsform nicht dual ausbildender Wehren	14
Abbildung 6: Varianten der Personalgewinnung (derzeit nicht dual ausbildende Wehren)	14
Abbildung 7: Varianten der Personalgewinnung (derzeit nicht dual ausbildende Wehren)	15
Abbildung 8: Rechtssicherheit.....	16
Abbildung 9: Gleichwertigkeit.....	19
Abbildung 10: Anschlussfähigkeit	20
Abbildung 11: Bewertung von Statements zur Ausbildungsordnung allgemeint (ausbildende Betriebe) .	22
Abbildung 12: Mittelwertvergleich / Bewertung von Statements zur Ausbildungsordnung allgemeint (Auszubildende aus drei Jahrgängen)	22
Abbildung 13: Bewertung der Zeitrictwerte des handwerklichen Ausbildungsabschnitts aus Sicht der Betriebe	24
Abbildung 14: Bewertung der Zeitrictwerte des handwerklichen Ausbildungsabschnitts aus Sicht der Azubis	24
Abbildung 15: Bewertung der Zeitrictwerte des feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnitts aus Sicht der Betriebe	25
Abbildung 16: Bewertung der Zeitrictwerte des feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnitts aus Sicht der Azubis.....	25
Abbildung 17: mögliche Untersuchungsfelder für die Evaluation von Prüfung(sregelungen)	26
Abbildung 18 : verwendete Aufgabenformen im Rahmen der 2013er Prüfungen GAP 1 und GAP 2	28
Abbildung 19: situative Einbettung im Rahmen der 2013er Prüfungen GAP 1 und GAP 2	29
Abbildung 20: Wissensdimensionen im Rahmen der 2013er Prüfungen GAP 1 und GAP 2.....	30
Abbildung 21: Prüfungsstatistik	30
Abbildung 22: Schulabschluss der Auszubildenden	33
Abbildung 23: Kombinationsmöglichkeiten im Hinblick auf die betrieblichen Lernorte	34
Abbildung 24: Mittelwerte für die Zufriedenheit, wie die Gewerke zur zukünftigen Tätigkeit in der WF in Beziehung gesetzt werden	35
Abbildung 25: Zufriedenheit der Auszubildenden mit dem feuerwehrtechnischen Ausbildungsabschnitt	37
Abbildung 26: Lernfelder und deren Beschulung	38
Abbildung 27: Gründe für die „Nicht-Einführung“ des dualen Ausbildungsberufes	42
Abbildung 28: Zukunftspläne hinsichtlich dualer Ausbildung.....	44
Abbildung 30: geplante berufliche Weiterentwicklung aus Sicht der Auszubildenden.....	45
Abbildung 31: Möglichkeiten der weiteren Qualifizierung	46

Anlage 1: Zur Entsprechung von dualer Ausbildung und öffentlicher Qualifizierung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst

Im Rahmen einer Expertise¹⁷ wurde die Entsprechung von dualer Ausbildung und öffentlicher Qualifizierung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst dokumentiert, wobei positive und negative Abweichungen ermittelt und bewertet wurden. Das Gutachten diente zum einen zur Vorbereitung auf die qualitativen Interviews, zum anderen sollte aufgezeigt werden in welchem Verhältnis Ausbildungsinhalte und Niveau der dualen Berufsausbildung zum Werkfeuerwehrmann/zur Werkfeuerwehfrau (Rahmenlehrplan und Ausbildungsrahmenplan) und Inhalte der landesrechtlichen Qualifizierungen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst zueinander stehen und in welchen Bereichen es positive oder negative Abweichungen in Umfang und Tiefe gibt. Weiterhin sollte aufgezeigt werden, in wieweit die Prüfungsregelungen für die Berufsausbildung zum Werkfeuerwehrmann/zur Werkfeuerwehfrau (IHK) hinsichtlich Ziel der Prüfung, nachzuweisender Kompetenzen, Prüfungszeiten, Prüfungsinhalten, etc. vergleichbar sind mit den Leistungsnachweisen im Rahmen der landesrechtlichen Qualifizierungen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst. Die Analyse der Prüfungsaufgaben Teil A und Teil B der Gestreckten Abschlussprüfung im Hinblick auf ihre Eignung, berufliche Handlungsfähigkeit zu erfassen ist in Kapitel 4.4 eingegangen.

Zum Vergleich dualer Ausbildung (feuerwehrtechnischer Teil) und landesrechtlicher Qualifizierung wurden die Kriterien Gesamtausbildungsdauer mit Zielqualifikation, Dauer der Grundausbildung, Dauer der Wachpraktika und Umfang der Prüfungsvorbereitung näher betrachtet.

Die Ausbildungsdauer liegt zwischen 12 Monaten und 24 Monaten, wobei unterschiedliche Zielqualifikationen erreicht werden:

12 Monate:	BY (Truppführer/in, Rettungsassistenten) BB(Truppführer/in, kein Rettungsassistenten)
18 Monate:	BW (Truppführer/in, kein Rettungsassistenten) HH(Gruppenführer, Rettungsassistenten) NRW (Truppführer/in, Rettungsassistenten/in) Bundeswehr (Gruppenführer, kein Rettungsassistenten/in) IHK-Werkfeuerwehrmann (Truppführer/in, Rettungsassistenten/in)
22 Monate:	MV (Truppführer/in, Rettungsassistenten/in)
24 Monate:	BE (Truppführer/in, Rettungsassistenten/in) HB (Gruppenführer, Rettungsassistentenprüfung) HE (Gruppenführer, Rettungsassistenten/in) NI (Gruppenführer/in, Rettungsassistentenprüfung) RP (Gruppenführer/in, ggf. Rettungsassistentenprüfung.) SL (Gruppenführer/in, Rettungsassistenten/in) SN (Gruppenführer/in, Rettungsassistenten/in) ST (Gruppenführer/in, Rettungsassistenten/in) SH (Gruppenführer/in, Rettungsassistentenprüfung) TH (Gruppenführer/in, Rettungsassistenten/in)

In 10 Ländern und beim Bund endet die öffentliche Ausbildung mit der Zielqualifikation Gruppenführer/in. Hier sollte erwogen werden, die IHK-Ausbildung optional auf dreieinhalb Jahre ausdehnen und mit der Gruppenführerprüfung beenden zu können, um echte Gleichwertigkeit zur jeweiligen öffentlichen Ausbildung herstellen zu können.

17 Branddirektor Dr. Andreas Bräutigam, Stadtdamtsrat Wolfgang Ostuni, Düsseldorf

Die Dauer der Grundausbildung liegt zwischen 20 und 28 Wochen. Lediglich Rheinland-Pfalz sticht mit 54 Wochen deutlich heraus.

Der Anteil an Wachpraktika in der landesrechtlichen Qualifizierung liegt zwischen 17 und 60 Wochen und weist somit eine extrem große Streuung auf. Ebenso verhält es sich mit der Prüfungsvorbereitung, für die zwischen 4 und 22 Wochen zur Verfügung stehen, wobei hier die unterschiedlichen Zielqualifikationen berücksichtigt werden müssen.

Folgende Inhalte/Ausbildungsziele sind bei IHK-Ausbildung und Länderausbildungen identisch:

- Ersthelfer-Ausbildung
- Ausbildung zur Erlangung der Fahrerlaubnis Klasse C
- Rettungssanitäter/-innenlehrgang 520h nach dem Bund-Länder-Modell von 1977
- Feuerwehrdienstvorschriften (FwDV) 1, (2), 3, 7, 10, 500, Dienstvorschrift für den Sprechfunk
- PDV/DV 810.3,
- Unfallverhütungsvorschriften Feuerwehr (UVV Feu),
- Geräteprüfordnung,
- Straßenverkehrsordnung (StVO)
- Brandschutz- und Rettungsdienstgesetze der Länder, Zivilschutzgesetz
- Erwerb des Deutschen Sportabzeichens und des DLRG-Grundscheins (Rettungsschwimmer)

Insgesamt kann festgestellt werden, dass die öffentlichen Ausbildungsvorschriften in den Inhaltsbeschreibungen und vor allem in der Dauer der einzelnen Ausbildungsteile so stark voneinander und von der FwDV 2 differieren, dass ein direkter inhaltlicher Vergleich nicht möglich ist. Wichtig ist die Feststellung, dass die Ausbildungs(teil)ziele alle weitgehend identisch sind, zumindest bis zur Truppführer/-innenqualifikation. Alle öffentlichen Vorschriften für hauptamtliches Personal und die IHK-Ausbildung decken die Ausbildungsinhalte FwDV 2 bis zur vollwertigen Einsetzbarkeit als Truppführer/in/in ab. Die IHK-Ausbildung kann daher in allen Ländern und beim Bund als der öffentlichen Ausbildung von hauptamtlichen Truppführer/innen gleichwertig angesehen werden.

Folgende Pflichtinhalte der öffentlichen Ausbildung (am Beispiel Nordrhein-Westfalen) kommen in der IHK-Ausbildung nicht vor oder sind nicht explizit beschrieben*:

- Beamtenrecht
- Landespersonalvertretungsgesetz
- Staatsbürgerkunde
- Verwaltungsschriftverkehr
- Motorkettensägenausbildung*
- Maschinistenlehrgang*
- Wachpraktika*

Folgende Ausbildungsinhalte sind spezifisch für die IHK-Ausbildung und kommen in den öffentlichen Ausbildungen nicht vor:

- Orts- und Objektkenntnis
- Produktionsverbände, Prozessketten, Betriebsabläufe, Schadensbegrenzung
- Nachbarbereiche, Evakuierung, Betriebs- und Betriebsmittelabschaltungen
- Kenntnis spezifischer Gegebenheiten und daraus resultierender Gefahren
- Viele Inhalte aus dem Vorbeugenden Brandschutz
- Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht
- Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes
- UVVen der BG
- Umweltschutz

Prüfungen:

Grundsätzlich ist festzustellen, dass das Prüfungswesen im Laufbahnrecht der öffentlichen Feuerwehren in allen Ländern durch zahlreiche Zwischenbeurteilungen und Teilprüfungen bzw. Leistungsnachweise

gekennzeichnet ist, an deren Bestehen meist auch die Fortsetzung der Ausbildung geknüpft ist. Dies ist bei der IHK- Ausbildung nicht vorgeschrieben, (wird in Berufsschule und Betrieben zur Lernstandskontrolle aber in der Regel praktiziert).

Anders als in der Ausbildungsordnung Werkfeuerwehrmann/-frau werden die konkreten Prüfungsinhalte, der detaillierte Ablauf der Prüfungen und die Ausgestaltung der Prüfungsarbeiten im öffentlichen Bereich fast nirgendwo per Gesetz oder Verordnung geregelt, sondern liegen im Ermessen der die jeweilige Prüfung abnehmenden Stellen (i.d.R. Landesfeuerwehrschulen, teilweise aber auch kommunale Feuerwehren). Anhand einzelner konkreter Beispiele sollen die systematischen Unterschiede aufgezeigt werden:

Landesrechtliche Regelungen

Prüfungsinhalte

Keiner der vorliegenden Ausbildungs(rahmen)pläne im öffentlichen Bereich beschreibt derzeit einen nach Handlungsfeldern oder Kompetenzen gegliederten Ausbildungsverlauf. Standard sind nach wie vor die Ausweisung von Feuerwehr-Fachlehrgängen und fächerbezogene Lehrpläne.

Zum direkten Vergleich wurden die Kriterien Zulassungsbestimmungen für die Prüfung, Zwischenprüfung, Reihenfolge der Ausbildungsabschnitte mit Bestehensvorbehalt jedes Abschnitts und Prüfungsteile untersucht.

Zulassungsbestimmungen

Bund und alle Länder bis auf Sachsen haben Zulassungsvoraussetzungen für die Abschlussprüfung, z.B. das Deutsche Sportabzeichen, das Rettungsschwimmabzeichen, den Führerschein C, die Rettungssanitäter/Rettungsassistentenprüfung, ausreichend gute Beurteilungen.

Zwischenprüfung

Eine Zwischenprüfung ist nur in Bremen und Mecklenburg-Vorpommern vorgesehen.

Reihenfolge mit Bestehensvorbehalt

Eine feste Reihenfolge mit Bestehensvorbehalt der einzelnen Abschnitte gibt es in BB, HB, HH, MV, NI, NRW, RP, SL, SN, ST, TH und beim Bund.

Schriftliche Prüfung

Eine schriftliche Prüfung ist in allen Ländern und beim Bund gefordert. Sie umfasst 3- 5 Arbeiten mit einer Gesamtbearbeitungszeit von 180 bis 820 Minuten und sehr verschiedenen Themenstellungen.

Praktische Prüfung

Eine praktische Prüfung ist ebenfalls überall gefordert. Sie besteht z.B. aus Einsatzübungen, Einzelabnahmen, Planspielen und Lehrproben. Inhalte und Umfang sind dabei sehr stark von der Zielqualifikation (Trupp- oder Gruppenführer/in/in) abhängig.

Mündliche Prüfung

Mit Ausnahme von HH ist überall eine mündliche Prüfung von 20-60 Minuten Dauer vorgeschrieben.

duale Ausbildung Werkfeuerwehrmann/-frau

Zulassungsbestimmungen

Es gibt keine expliziten Zulassungsvoraussetzungen für die Prüfung, aber z.B. sind der Führerschein C und die Rettungssanitäter/innenqualifikation für die Arbeitsproben erforderlich. Sie stellen somit indirekt eine Zulassungsbeschränkung dar.

Zwischenprüfung

Eine Zwischenprüfung ist nicht vorgesehen. Zum Ende des ersten, handwerklichen Ausbildungsabschnitts wird Teil 1 der gestreckten Abschlussprüfung durchgeführt. Prüfungsziel ist die Feststellung der beruflichen Handlungsfähigkeit im handwerklichen Bereich. Prüfungsinstrumente sind hier die Durchführung einer praktischen Arbeit und schriftlich zu bearbeitende Fragen

Schriftliche Prüfung

In Teil 2 der gestreckten Abschlussprüfung sind im Prüfungsbereich „Grundlagen und Techniken der Gefahrenabwehr“ schriftliche Fragen zu bearbeiten (240 Min.), im Prü-

fungsbereich „Wirtschafts- und Sozialkunde“ beträgt die Prüfungszeit 60 Minuten. Das Fach Wirtschafts- und Sozialkunde wird in keiner öffentlichen Ausbildung abgeprüft. Es ist aber Teil aller dualen Berufsabschlussprüfungen. Die Anwärterinnen und Anwärter bringen dieses Wissen dann schon mit in den Vorbereitungsdienst.

Praktische Prüfung

Die praktische Prüfung umfasst je zwei Arbeitsproben mit 10 Minuten Fachgespräch in den Prüfungsbereichen Brandbekämpfung / Menschenrettung und Technische Hilfeleistung / ABC-Einsatz. Sie dauert insgesamt 90 Minuten.

Mündliche Prüfung

Über die Fachgespräche hinaus ist eine mündliche Ergänzungsprüfung (15 Min.) möglich, wenn ein schriftlich zu bearbeitender Teil schlechter als „ausreichend“ bewertet wird.

Anlage 2: Synopse der landesrechtlichen Regelungen *

Land	Ausbildungsdauer	Grundsätzliche Ausbildungsinhalte inkl. Dauer						Während der Ausbildung erworbene Qualifikationen				
		Grundausbildung	Wachpraktikum	Führerschein	Sportabzeichen	Rettungsschwimmabzeichen	Prüfungsvorbereitung	Truppmann/-frau	Truppführer/in	Gruppenführer/in	Rettungssanitäter/in	Rettungsassistent/in
BW	18 Monate § 6 Abs.1 Sz. 1 AprOFw mD	6 Monate § 7 Abs. 2 Nr. 1 AprOFw mD	11 Monate § 7 Abs. 2 Nr. 2 AprOFw mD	Mind. Kl. C § 7 Abs. Nr. 2 Sz. 3 AprOFw mD	Bronze § 7 Abs. 2 Nr. 1 Sz. 3 AprOFw mD	Bronze § 7 Abs. 2 Nr. 1 Sz. 3 AprOFw	4 Wochen § 7 Abs. 1 Sz. 2 Nr. 3 AprOFw mD	§ 7 Abs. 2 Nr. 1 Sz. 2 AprOFw mD	§ 7 Abs. 2 Nr. 3 Sz. 2 AprOFw mD	Nicht vorgesehen	Optional mit Ausbildungsverlängerung § 6 Abs. 1 Sz. 2 AprOFw mD	Nicht vorgesehen
BY	12 Monate § 18 Abs. 1 FachV- Fw	900 Ausbildungsstunden (ca. 5,6 Monaten bei 40h/w.) § 18 Abs. 1 Nr.1 FachV-Fw	§ 18 Abs. 1 Nr. 3 FachV-Fw	Einstellungsvoraussetzung: Klasse C, § 12 Sz. 1 Nr. 4 FachV-Fw	Einstellungsvoraussetzung: Bronze § 12 Sz. 1 Nr. 5 FachV-Fw	Einstellungsvoraussetzung: Bronze § 12 Sz. 1 Nr. 5 FachV-Fw	Dauer ? § 19 Abs. 2 FachV-Fw	§ 18 Abs. 1 Nr. 1 FachV-Fw	§ 18 Abs. 1 Nr. 1 FachV-Fw	Nicht vorgesehen	520 Stunden § 18 Abs. 1 Nr. 1 FachV-Fw i. V. m. § 2 Abs. 3 Sz. 1 RSanV	Nicht vorgesehen
BE	24 Monate § 5 Sz. 1 FwLVO	Dauer ? § 6 Abs. 2 APOmDFw	Dauer ? § 6 Abs. 4 APOmDFw	Kl. C § 6 Abs. 3 APOmDFw	Optional § 6 Abs. 7 APOmDFw	Optional § 6 Abs. 2 APOmDFw	Dauer? § 5 Sz. 1 FwLVO	Keine über Tl. 1 Nr. 1.12 FwDV 2 hinausgehende gesonderte Regelung	Keine über Tl. 1 Nr. 1.12 FwDV 2 hinausgehende gesonderte Regelung	Nicht vorgesehen	Dauer ? § 6 Abs. 6 APOmDFw	Nicht vorgesehen
BB	12 Monate § 4 Abs. 2 FeuLV, § 7 Abs. 1 Sz. 2 APOmD-Feu	6 Monate § 4 Abs. 3 Sz. 1 FeuLV, § 11 Abs.1 Sz. 1 APOmD-Feu i. V. m. d. Anl.	5 Monate § 4 Abs. 3 Sz. 1 FeuLV, § 11 Abs. 1 Sz. 1 APOmD-Feu i. V. m. d. Anl.	Nicht vorgesehen	Nicht vorgesehen	Nicht vorgesehen	1 Monat § 4 Abs. 3 Sz. 3 FeuLV, § 11 Abs. 1 Sz. 2 APOmD-Feu i. V. m. d. Anl.	Keine über Tl. 1 Nr. 1.12 FwDV 2 hinausgehende gesonderte Regelung	Keine über Tl. 1 Nr. 1.12 FwDV 2 hinausgehende gesonderte Regelung	Nicht vorgesehen	Nicht vorgesehen	Nicht vorgesehen

* Quellen und Abkürzungen der landesrechtlichen Regelungen s. Anlage 3

Land	Ausbildungsdauer	Grundsätzliche Ausbildungsinhalte inkl. Dauer						Während der Ausbildung erworbene Qualifikationen				
		Grundausbildung	Wachpraktikum	Führerschein	Sportabzeichen	Rettungsschwimmabzeichen	Prüfungsvorbereitung	Truppmann/-frau	Truppführer/in	Gruppenführer/in	Rettungs-sanitäter/in	Rettungs-assistent/in
HB	24 Monate § 4 Abs. 2 FwLV	26 Wochen § 8 Abs. 1 Sz. 1 Abschn. I i. V. m. Sz. 3 u. Anl. 1 APOFwhD	17 Wochen § 8 Abs. 1 Sz. 1 Abschn. V. V. m. Sz. 3 u. Anl. 1 APOFwhD	KI. C § 8 Abs. 1 Sz. 1 Abschn. V i. V. m. Sz. 3 u. Anl. 1 APOFwhD	Silber § 8 Abs. 1 Sz. 1 Abschn. VIII i. V. m. Sz. 3 u. Anl. 1 APOFwhD	Silber § 8 Abs. 1 Sz. 1 Abschn. VIII i. V. m. Sz. 3 u. Anl. 1 APOFwhD	22 Wochen § 4 Abs. 2 FwLV	Keine über TI. I Nr. 1.12 FwDV 2 hinausgehende gesonderte Regelung	§ 8 Abs. 1 Sz. 1 Abschn. I i. V. m. Sz. 3 u. Anl. 1 AA 1 A- POFwhD	§ 8 Abs. 1 Sz. 1 Abschn. VIII i. V. m. Sz. 3 u. Anl. 1 AA VIII APOFwhD	§ 8 Abs. 1 Sz. 1 Abschn. II-IV i. V. m. Sz. 3 u. Anl. 1 AA II-IV APOFwhD	39 Wochen – Staatl. Prüfung § 8 Abs. 1 Sz. 1 Abschn. VII i. V. m. Sz. 3 u. Anl. 1 AA VII A-POFwhD
HH	18 Monate § 9 Abs. 2 Sz. 1 HmbLAPO-Fw	6 Monate § 11 Abs. 1 Sz. 1 HmbLAPO-Fw	6 ½ Monate § 13 Abs. 1 HmbLAPO-Fw	KI. C § 13 Abs. 3 HmbLAPO-Fw	Optional § 13 Abs. 2 HmbLAPO-Fw	Einstellungsvoraussetzung Silber § 2 Sz. 1 Nr. 2 HmbLAPO-Fw	2 ½ Monate § 14 HmbLAPO-Fw	Keine über TI. I Nr. 1.12 FwDV 2 hinausgehende gesonderte Regelung	§ 11 Abs. 1 Sz. 2 i. V. m. Anl. 3 HmbLAPO-Fw	§ 11 Abs. 1 Sz. 2 i. V. m. Anl. 3	3 Monate § 12 Abs. 1 HmbLAPO-Fw	Nicht vor-gesehen
HE	24 Monate § 4 Abs. 2 Sz. 1 FeuerwLVO, § 9 Abs. 1 Sz. 1 APOmgD-Feuerw	28 Wochen § 9 Abs. 1 Sz. 2 Abschn. I u. II APOmgD- Feuerw	68 Wochen § 9 Abs. 1 Sz. 2 Abschn. III u. IV APOmgD- Feuerw	KI. C § 9 Abs. 3 Sz. 2 APOmgD- Feuerw	Bronze § 9 Abs. 3 Sz. 1 APOmgD- Feuerw	Bronze § 9 Abs. 3 Sz. 1 APOmgD- Feuerw	8 Wochen § 9 Abs. 1 Sz. 2 Abschn. V APOmgD- Feuerw	Keine über TI. I Nr. 1.12 FwDV 2 hinausgehende gesonderte Regelung	Keine über TI. I Nr. 1.12 FwDV 2 hinausgehende gesonderte Regelung	§ 13 Abs. 1 Sz. 3 APOmgD- Feuerw	Dauer ? § 9 Abs. 3 Sz. 2 APOmgD- Feuerw	Nicht vor-gesehen
MV	22 Monate § 11 Abs. 1 A- POFw M-V	6 Monate § 13 Abs. 1 Nr. 1 APOmDFw M-V	15 Monate § 13 Abs. 2 APOmDFw M-V	KI. C § 21 Abs. 2 Nr. 1 APOmDFw M- V	Bronze § 21 Abs. 2 Nr. 2 APOmDFw M- V	Bronze § 21 Abs. 2 Nr. 2 APOmDFw M- V	1 Monat § 11 Abs. 1 Nr. 3 APOmDFw M- V	Keine über TI. I Nr. 1.12 FwDV 2 hinausgehende gesonderte Regelung	§ 28 Abs. 1 i. V. m. Anl. 2 Nr. 2	Nicht vorgesehen	Dauer ? § 21 Abs. 2 Nr. 1 APOmDFw M- V	Nicht vorgesehen
NI	24 Monate § 5 Abs. 1 Sz. 1 APVO-Feu	28 Wochen § 5 Abs. 1 Sz. 1 Nr. 1 u. 5 APVO-Feu	32 Wochen § 5 Abs. 1 Sz. 1 Nr. 3 u. 4 APVO-Feu	KI. C § 5 Abs. 1 Sz. 1 Nr. 1 i. V. m. Sz. 2. Anl. 1 AA 1	Bronze § 5 Abs. 1 Sz. 1 Nr. 1 i. V. m. Sz. 2. Anl. 1 AA 1	Bronze § 5 Abs. 1 Sz. 1 Nr. 1 i. V. m. Sz. 2. Anl. 1 AA 1	1 Woche § 5 Abs. 1 Sz. 1 Nr. 8 APVO-Feu	§ 5 Abs. 1 Sz. 1 Nr. 1 i. V. m. Sz. 2. Anl. 1 AA 3	§ 5 Abs. 1 Sz. 1 Nr. 1 i. V. m. Sz. 2. Anl. 1 AA 4	4 Wochen § 5 Abs. 1 Sz. 1 Nr. 7 APVO-Feu	Nicht gesondert vorgesehen	38 Wochen – Staatl. Prüfung § 5 Abs. 1 Sz. 1 Nr. 2 APVO-Feu
NW	18 Monate § 3 Abs. 1 Sz. 1 LVOFeu, § 3 Abs. 1 VAPmD-Feu	26 Wochen § 6 Abs. 1 Sz. 1 i. V. m. Anl. 1a AA 1 u. 3 VAPmD-Feu	24 Wochen § 6 Abs. 1 Sz. 1 i. V. m. Anl. 1a AA 4 u. 5 VAPmD-Feu	KI. C § 6 Abs. 2 Sz. 1 VAPmD-Feu	Silber § 6 Abs. 2 Sz. 1 VAPmD-Feu	Bronze § 6 Abs. 2 Sz. 1 VAPmD-Feu	4 Wochen § 6 Abs. 1 Sz. 1 i. V. m. Anl. 1a AA 6 VAPmD- Feu	Keine über TI. I Nr. 1.12 FwDV 2 hinausgehende gesonderte Regelung	§ 4 Abs. 1 Sz. 2 VAPmD-Feu	Nicht vorgesehen	13 Wochen § 6 Abs. 1 Sz. 1 i. V. m. Anl. 1a AA 2 VAPmD-Feu	Nicht vor-gesehen

Land	Ausbildungsdauer	Grundsätzliche Ausbildungsinhalte inkl. Dauer						Während der Ausbildung erworbene Qualifikationen				
		Grundausbildung	Wachpraktikum	Führerschein	Sportabzeichen	Rettungsschwimmabzeichen	Prüfungsvorbereitung	Truppmann/-frau	Truppführer/in	Gruppenführer/in	Rettungs-sanitäter/in	Rettungs-assistent/in
RP	24 Monate § 5 Abs. 1 Sz. 1 APOmFwD	54 Wochen § 6 Sz. 1 i. V. m. Anl. EA 1-4 APOmFwD	40 Wochen § 6 Sz. 1 i. V. m. Anl. EA 5 APOmFwD	KI. C § 6 Sz. 1 i. V. m. Anl. EA 4 APOmFwD	Bronze § 6 Sz. 1 i. V. m. Anl. EA 2 APOmFwD	Bronze § 6 Sz. 1 i. V. m. Anl. EA 2 APOmFwD	10 Wochen § 6 Sz. 1 i. V. m. Anl. EA 6 APOmFwD	Keine über TI. I Nr. 1.12 FwDV 2 hinausgehende gesonderte Regelung	§ 6 Sz. 1 i. V. m. Anl. EA 3 APOmFwD	§ 24 Abs. 1 Nr. 2 Sz. 1 A- POMO FwD	Optional § 6 Sz. 1 i. V. m. Anl. EA 4 APOmFwD	Optional § 6 Sz. 1 i. V. m. Anl. EA 4 APOmFwD
SL	24 Monate § 3 Abs. 2 Sz. 1 SFeuLVO	5 Monate § 8 Abs. 1 Abschn. I APO Feuerwehr	14 Monate § 8 Abs. 1 Abschn. I u. IV APO Feuerwehr	KI. C § 8 Abs. 2 i. V. m. Anl. Abschn. II APO Feuerwehr	Bronze § 8 Abs. 4 APO Feuerwehr	Bronze § 8 Abs. 4 APO Feuerwehr	2 Monate § 8 Abs. 1 Abschn. V APO Feuerwehr	Keine über TI. I Nr. 1.12 FwDV 2 hinausgehende gesonderte Regelung	Keine über TI. I Nr. 1.12 FwDV 2 hinausgehende gesonderte Regelung	§ 8 Abs. 2 i. V. m. Anl. Abschn. V APO Feuerwehr	3 Monate § 8 Abs. 1 Abschn. III APO Feuerwehr	Nicht vorgesehen
SN	24 Monate § 7 Abs. 1 SächsFwAPO	6 Monate § 12 Abs. 1 i. V. m. Anl. 1 AA 1 SächsFwAPO	12 Monate § 12 Abs. 1 i. V. m. Anl. 1 AA 2 SächsFwAPO	KI. C L101 Lehr- ang- übers LFwS Sachsen		Einstellungs- voraussetzung Bronze § 3 Abs. 1 Nr. 5 SächsFwAPO	3 Monate § 12 Abs. 1 i. V. m. Anl. 1 AA 3 SächsFwAPO	Keine über TI. I Nr. 1.12 FwDV 2 hinausgehende gesonderte Regelung	Keine über TI. I Nr. 1.12 FwDV 2 hinausgehende gesonderte Regelung	§ 12 Abs. 5 Sz. 1 i. V. m. Anl. 1AA 3 SächsF- wAPO	3 Monate § 12 Abs. 1 i. V. m. Anl. 1 AA 2 SächsFwAPO	Nicht vorgesehen
ST	24 Monate § 5 Abs. 1 Sz. 1 APVO-Fw	5 Monate § 9 Abs. 1 Sz. 1 i. V. m. Anl. 1 Bl. 1 AA 1 AT I APVO-Fw	13 ½ Monate § 9 Abs. 1 Sz. 1 i. V. m. Anl. 1 Bl. 1 AA 2 AT IV APVO-Fw	KI. C § 9 Abs. 1 Sz. 1 i. V. m. Anl. 1 Bl. 3 AA 2 T IV Nr. 2b APVO-Fw	Bronze § 9 Abs. 1 Sz. 1 i. V. m. Anl. 1 Bl. 2 AA 1 T I Nr. 7 APVO-Fw	Bronze § 9 Abs. 1 Sz. 1 i. V. m. Anl. 1 Bl. 3 AA 2 T IV Nr. 2c APVO-Fw	2 ½ Monate § 9 Abs. 1 Sz. 1 i. V. m. Anl. 1 Bl. 1 AA 1 AT I APVO-Fw	Nicht gesondert geregelt	§ 9 Abs. 1 Sz. 1 i. V. m. Anl. 1 Bl. 3 AA 2 AT IV Nr. 1d APVO- Fw	§ 9 Abs. 1 Sz. 1 i. V. m. Anl. 1 Bl. 4 AA 3 T V Nr. 4 APVO-Fw	3 Monate § 9 Abs. 1 Sz. 1 i. V. m. Anl. 1 Bl. 1 AA 1 AT I u. AA 2 AT III APVO-Fw	Nicht vorgesehen
SH	24 Monate § 10 Abs. 1 LAPO- Feu	5 Monate § 12 Abs. 1 Sz. 2 Nr. 1 LAPOFeu	9 Monate § 12 Abs. 1 Sz. 2 Nr. 2 LAPOFeu	KI. C § 12 Abs. 1 Sz. 2 Nr. 2 LAPOFeu	Bronze § 12 Abs. 1 Sz. 2 Nr. 3 i. V. m. Sz. 3 u. Anl. 1 Sz. 2 Nr. 1 LAPOFeu	Bronze § 12 Abs. 1 Sz. 2 Nr. 3 i. V. m. Sz. 3 u. Anl. 1 Sz. 2 Nr. 1 LAPOFeu	5 Monate § 12 Abs. 1 Sz. 2 Nr. 1 LAPOFeu	Keine über TI. I Nr. 1.12 FwDV 2 hinausgehende gesonderte Regelung	Keine über TI. I Nr. 1.12 FwDV 2 hinausgehende gesonderte Regelung	§ 12 Abs. 1 Sz. 2 Nr. 3 i. V. m. Sz. 3 u. Anl. 1 Sz. 2 Nr. 4 LAPOFeu	Nicht gesondert vorgesehen	7 ½ Monate – Staatl. Prüfung § 12 Abs. 1 Sz. 2 Nr. 3 i. V. m. Sz. 3 u. Anl. 1 Sz. 2 Nr. 3 LAPOFeu

Land	Ausbildungsdauer	Grundsätzliche Ausbildungsinhalte inkl. Dauer						Während der Ausbildung erworbene Qualifikationen				
		Grundausbildung	Wachpraktikum	Führerschein	Sportabzeichen	Rettungsschwimmabzeichen	Prüfungsvorbereitung	Truppmann/-frau	Truppführer/in	Gruppenführer/in	Rettungs-sanitäter/in	Rettungs-assistent/in
TH	24 Monate § 4 Abs. 2 ThürFwLAPO	6 Monate § 10 Sz. 2 Nr. 1 ThürFwLAPO	12 Monate § 10 Sz. 2 Nr. 3 ThürFwLAPO	Kl. C § 10 Sz. 2 Nr. 3 i. V. m. § 12 Abs. 2 Sz. 1 ThürFwLAPO	Bronze § 18 Abs. 2 Nr. 4 ThürFwLAPO	Bronze § 18 Abs. 2 Nr. 4 ThürFwLAPO	3 Monate § 10 Sz. 2 Nr. 4 ThürFwLAPO	Keine über Tl. I Nr. 1.12 FwDV 2 hinausgehende gesonderte Regelung	Keine über Tl. I Nr. 1.12 FwDV 2 hinausgehende gesonderte Regelung	§ 6 ThürFwLAPO	3 Monate § 10 Sz. 2 Nr. 2 ThürFwLAPO	Nicht vorgesehen
Bund	18 Monate § 9 Abs. 1 LAPmftDBwV	5 ½ Monate § 12 Abs. 1 Sz. 1 Nr. 2 LAPmft-DBwV	6 Monate § 12 Abs. 1 Sz. 1 Nr. 3 LAPmft-DBwV	Kl. CE – 2 ½ Monate § 12 Abs. 1 Sz. 1 Nr. 1a LAP-mftDBwV	Bronze (Soll-Vorschrift) § 12 Abs. 2 LAP-mftDBwV	Bronze (Soll-Vorschrift) § 12 Abs. 2 LAP-mftDBwV	4 Monate § 12 Abs. 1 Sz. 1 Nrn. 4 u. 5 LAP-mftDBwV	§ 14 Abs. 1 Sz. 1 LAP-mftDBwV	§ 14 Abs. 1 Sz. 1 LAP-mftDBwV	Staffelführer/in § 25 Abs. 2 LAP-mftDBwV	Nicht vorgesehen	Nicht vorgesehen
Bilanz	12 Monate (2) 18 Monate (4) 22 Monate (1) 24 Monate (10) n.g. (1)	5 Monate (3) 5 ½ Monate (2) 6 Monate (6) 6 ½ Monate (2) 7 Monate (2) 13,5 Monate (1)	n.g. (2) 4-17 Monate	n.g. (1) C (15, einmal als Einst.-V.) CE (1)	n.g. (2) optional (3) silber (2) bronze (10)	n.g.(1) optional(2) silber(2) bronze(12)	1 Woche bis 5,5 Monate, häufig 1 oder 2,5 Monate	alle	alle	10 Länder und Bund	n.g. (1) optional (2) Pflicht (11) als Stufe 1 d. RettAss (3)	optional(3) Pflicht(1)

Anlage 3: Quellen für landesrechtliche Regelungen

Die Ausbildungsinhalte für die Freiwillige Feuerwehr auf die grundsätzlich verwiesen wird, sind einheitlich geregelt in der Feuerwehr-Dienstvorschrift 2 - FwDV 2

http://www.bbk.bund.de/SharedDocs/Downloads/BBK/DE/FIS/DownloadsRechtundVorschriften/Volltext_Fw_Dv/FwDV_2_Stand_Jan2012.pdf?_blob=publicationFile

I. Baden Württemberg

- a) Feuerwehrgesetz (FwG) in der Fassung vom 2. März 2010
http://www.agwf-bw.de/fileadmin/redakteure/Nachrichten/FwG_2010_Bekanntmachung.pdf
- b) Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums über die Aus- und Fortbildung der Feuerwehrangehörigen in Baden-Württemberg (VwV-Feuerwehrausbildung)
<http://www.lfs-bw.de/Fachthemen/Ausbilden/Documents/VwVFWAusbildung/VwV-Feuerwehrausbildung2011Endfassung.pdf>
Punkt 2 Ausbildung auf Gemeinde- und Kreisebene.
- c) Verordnung des Innenministeriums über die Ausbildung und Prüfung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst - APrOFwMD) http://www.landesrecht-bw.de/jportal/portal/t/143w/page/bsbawueprod.psml/action/portlets.jw.MainAction?p1=1&eventSubmit_doNavigate=se archInSubtreeTOC&showdoccase=1&doc.hl=0&doc.id=jlr-FeuerwmDAPVBWPpIVZ&doc.part=S&toc.poskey=#focuspoint
- d) Handreichungen zu den rechtlichen und organisatorischen Regelungen der Ausbildungen in Baden-Württemberg http://www.lfs-bw.de/Fachthemen/Ausbilden/Documents/VwVFWAusbildung/Erlaeuterungen_VwV-Feuerwehrausbildung.pdf
- e) Lernzielkatalog Truppmannausbildung Teil 1
http://www.lfs-bw.de/Fachthemen/Ausbilden/Documents/lzk/LZK_TruppmannausbildungTeil1.pdf
- f) Verordnung der Landesregierung über die Laufbahnen der Beamten und Richter im Lande Baden-Württemberg (Landeslaufbahnverordnung - LVO) <http://www.bundesrecht24.de/cgi-bin/lexsoft/bundesrecht24.cgi?t=138433964532639288&sessionID=14156410481213067676&templateID=doc&xid=144699,1&uxz=1413962873&a1=0708&c1=1&c2=05&c3=01&c4=0104>
- g) Landesbeamtengesetz BW
<http://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=BG+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true>

II. Bayern

- a) Bayerisches Feuerwehrgesetz – BayFwG
<http://www.gesetze-bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-FeuerwGBYrahmen&doc.part=X>
- b) Vollzug des Bayerischen Feuerwehrgesetzes (VollzBekBayFwG)
<https://www.verkuendung-bayern.de/allmbl/jahrgang:2013/heftnummer:7/seite:217>
- c) Verordnung zur Ausführung des Bayerischen Feuerwehrgesetzes (AVBayFwG)
<http://www.gesetze-bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-FeuerwGAVBY1rahmen&doc.part=X>
- d) ZAPO–Fw[Feuerwehr-Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung] <http://beck-online.beck.de/default.aspx?vpath=bibdata%2fges%2fBayZAPOFw%2fcont%2fBayZAPOFw.inh.htm>
- e) Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (FachV-Fw) vom 18. November 2011 <http://www.gesetze-bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-FeuerwFachSPVBYrahmen&doc.part=X&st=lr>
- f) Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz - LlbG) Vom 5. August 2010*, Fundstelle: GVBl 2010, S. 410, 571, Stand: letzte berücksichtigte Änderung: Art. 16, 56 und 60 geändert. (§ 4 G v. 24.7.2013, 450)
<http://www.gesetze-bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-BLbGBYrahmen&doc.part=X&doc.origin=bs>
- g) Landesbeamtengesetz BY
<http://www.gesetze-bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psml?printview=true&showdoccase=1&doc.id=jlr-BGBY2008rahmen&doc.part=X&st=lr>

III. Berlin

- a) Gesetz über die Feuerwehren im Land Berlin (FwG)
<http://www.berlin.de/imperia/md/content/seninn/abteilungiii/vorschriften/fwg.pdf?start&ts=1117091440&file=fwg.pdf>
- b) Verordnung über die Werkfeuerwehren (WerkfwVO)
<http://www.umwelt-online.de/recht/anlasi/sicher/bln/fwv.htm>
- c) Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes (FwLVO) vom 20. November 2012
<http://www.parlament-berlin.de/ados/17/IIIPlen/vorgang/verordnungen/vo17-062.pdf>
- d) Landesbeamtengesetz BE
<http://gesetze.berlin.de/default.aspx?vpath=bibdata%5cges%5cblnLVBG%5ccont%5cblnLVBG.htm&mode=all&page=1>

IV. Brandenburg

- a) Gesetz zur Neuordnung des Brand- und Katastrophenschutzrechts im Land Brandenburg
<http://www.lfv-bb.de/dokumente/Gesetz%20zur%20Neuordnung%20des%20BKS.pdf>
- b) Verordnung über die Voraussetzungen der Anerkennung und der Rücknahme der Anerkennung sowie der Anordnung von Werkfeuerwehren (Werkfeuerwehrverordnung- WfwV)
http://www.bravors.brandenburg.de/sixcms/detail.php?gsid=land_bb_bravors_01.c.14249.de
- c) Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes im Land Brandenburg (Ausbildungs- und Prüfungsordnung mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst- APO mD-Feu)
http://www.bravors.brandenburg.de/sixcms/detail.php?gsid=land_bb_bravors_01.c.14124.de#8
- d) Beamtengesetz für das Land Brandenburg (Landesbeamtengesetz- LBG) Vom 03. April 2009, zuletzt geändert durch Artikel 11 des Gesetzes vom 13. März 2012,
http://www.bravors.brandenburg.de/sixcms/detail.php?gsid=land_bb_bravors_01.c.47970.de
- e) Feuerwehrlaufbahnverordnung BB
http://www.bravors.brandenburg.de/sixcms/detail.php?gsid=land_bb_bravors_01.c.50514.de

V. Bremen

- a) Bremisches Hilfeleistungsgesetz (BremHilfeG)
<http://www.bundesrecht24.de/cgi-bin/lexsoft/bundesrecht24.cgi?templateID=hitlist&searchTerm=BremHilfeG%2CHB&intelligentSearch=an>
- b) Bremische Verordnung über die Laufbahn der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes
https://ssl.bremen.de/senatskanzlei/sixcms/media.php/13/2013_10_02_GBI_Nr_0078_FeuerwehrlaufbahnVO_signed.pdf
- c) Bremische Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes vom 17. September 2013
https://ssl.bremen.de/senatskanzlei/sixcms/media.php/13/2013_10_02_GBI_Nr_0079_Ausbildung+und+Pr%FCfungsVO+Feuerwehrtechnik_signed.pdf
- d) AusbildungsVO Feuerwehr <http://beck-online.beck.de/Default.aspx?vpath=bibdata%2Fges%2FBrAPOFw%2Fcont%2FBrAPOFw.inh.htm>
- e) Landesbeamtengesetz,
<http://bremen.beck.de/default.aspx?vpath=bibdata%5cges%5cbrbeamteng%5ccont%5cbrbeamteng.htm&mode=all>

VI. Hamburg

- a) Feuerwehrgesetz (FeuerwG HA)
<http://www.landesrecht.hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psml;jsessionid=26E29C85AB9E597AE353A4BB9DEB82BE.jp5?showdoccase=1&doc.id=jlr-FeuerwGHArahmen&doc.part=X&doc.origin=bs&st=lr>
- b) Verordnung über die Werkfeuerwehren
<http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-WerkFeuerwVHArahmen&doc.part=X&doc.origin=bs&st=lr>
- c) Verordnung über die Laufbahnen sowie die Ausbildung und Prüfung in der Fachrichtung Feuerwehr
http://beck-online.beck.de/?vpath=bibdata/ges_lr/HbgLAPOFw/cont/HbgLAPOFw.htm
<http://www.luewu.de/gvbl/2011/41.pdf>
- d) Landesbeamtengesetz HH
<http://www.landesrecht.hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-BGHA2009rahmen&doc.part=X&doc.origin=bs&st=lr>

VII. Hessen

- a) Hessisches Gesetz über den Brandschutz, die Allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz (Hessisches Brand- und Katastrophenschutzgesetz – HBKG)
<http://www.rv.hessenrecht.hessen.de/jportal/portal/t/19z9/page/bshesprod.psml?doc.hl=1&doc.id=VB-HE-GVBII2010502%3Agportal00&documentnumber=5&numberofresults=25&showdoccase=1&doc.part=D¶mfromHL=true#focuspoint>
- b) Verordnung über die Ausbildung und Prüfung der hauptberuflichen Werkfeuerwehrangehörigen in Hessen (Werkfeuerwehrausbildungs- und Prüfungsverordnung – APVO-WFw)
<http://www.wfv-hessen.de/download/APVO-WFw%202010-2015.pdf>
- c) Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Laufbahnen des mittleren und des gehobenen Einsatzdienstes der Berufsfeuerwehren (APOMgD-Feuerw)
http://www.hlfs.hessen.de/irj/servlet/prt/portal/prtroot/slimp.CMReader/HMdl_15/HLFS_Internet/med/7c6/7c660fd1-4674-611a-eb6d-f144e9169fcc,22222222-2222-2222-2222-222222222222
- d) Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Berufsfeuerwehren (Feuerwehrlaufbahnverordnung - FeuerwLVO)
<http://beck-online.beck.de/Default.aspx?vpath=bibdata%2Fges%2FHESFfeuerwLVO%2Fcont%2FHESFfeuerwLVO.inh.htm>
- e) Landesbeamtenengesetz HE
<http://www.rv.hessenrecht.hessen.de/jportal/portal/t/y64/page/bshesprod.psml?doc.hl=1&doc.id=jlr-BGHErahmen:juris-lr00&documentnumber=1&numberofresults=267&showdoccase=1&doc.part=X¶mfromHL=true>

VIII. Mecklenburg-Vorpommern

- a) Gesetz über den Brandschutz und die Technischen Hilfeleistungen durch die Feuerwehren für Mecklenburg-Vorpommern (Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetz M-V - BrSchG)
http://www.mv-regierung.de/feuerwehr/feuerwehrwesenmv/_files/BrSchG_Einfuehrungserlass.pdf
- b) Verordnung über die Laufbahnen, die Dienstgrade und die Ausbildung für Freiwillige Feuerwehren, Pflicht- und Werksfeuerwehren in Mecklenburg-Vorpommern (Feuerwehrlaufbahn-, Dienstgrad- und Ausbildungsverordnung - FwLaufbDgrAusbVO M-V)
http://www.ff-schwerin-mitte.de/FwLaufbDgrAusbVO_M-V.pdf
<http://www.landesrecht-mv.de/jportal/portal/page/bsmvprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-FeuerwLbVMVrahmen&doc.part=X&doc.origin=bs&st=lr>
- c) Ausbildungs- und Prüfungsordnung mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst
<http://beck-online.beck.de/?vpath=bibdata%2Fges%2FMVAPOMDFw%2Fcont%2FMVAPOMDFw.inh.htm>
<http://www.landesrecht-mv.de/jportal/portal/page/bsmvprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-FeuerwMDAPOMVrahmen&doc.part=X&doc.origin=bs&st=lr>
- d) Beamtenengesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern (Landesbeamtenengesetz - LBG M-V) vom 17. Dezember 2009*, letzte berücksichtigte Änderung: § 16 geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 10. Dezember 2012 (GVBl. M-V S. 537, 542),
<http://www.landesrecht-mv.de/jportal/portal/page/bsmvprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-BGMV2009rahmen&doc.part=X&doc.origin=bs>

IX. Niedersachsen

- a) Niedersächsisches Gesetz über den Brandschutz und die Hilfeleistung der Feuerwehr (Niedersächsisches Brandschutzgesetz - NBrandSchG)
<http://www.nds-voris.de/jportal/?quelle=jlink&query=BrandSchG+ND&psml=bsvorisprod.psml&max=true&aiz=true>
- b) Verordnung über die kommunalen Feuerwehren (Feuerwehrverordnung - FwVO -)
<http://www.recht-niedersachsen.de/21090/fwvo.htm>
- c) Richtlinie für die Werkfeuerwehren in Niedersachsen
<http://www.feuerweherschulen.niedersachsen.de/servlets/download?C=47190481&L=20>
- d) Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahnen der Fachrichtung Feuerwehr (APVO-Feu)
http://www.voris.niedersachsen.de/jportal/portal/t/2bb8/page/bsvorisprod.psml/action/portlets.jw.MainAction?p1=4&eventSubmit_doNavigate=searchInSubtreeTOC&showdoccase=1&doc.hl=0&doc.id=jlr-FeuerwLbAPrVND2013pP1&doc.part=S&toc.poskey=#focuspoint
- e) Ausbildungsanleitungen für Feuerwehren im Land Niedersachsen
http://beck-online.beck.de/?vpath=bibdata%2Fges%2FNds_MI_52_1_13220_1%2Fcont%2FNds_MI_52_1_13220_1.htm
- f) Niedersächsische Laufbahnverordnung (NLVO)* vom 30. März 2009 (Nds. GVBl. Nr. 7/2009 S. 118) - VORIS 20411 - Aufgrund des § 16 Satz 3 und des § 25 des Niedersächsischen Beamtengesetzes vom 25. März 2009 (Nds. GVBl. S. 72), geändert durch Art. 3 der VO v. 19.5.2010 (Nds. GVBl. Nr. 14/2010 S. 218)
<http://www.schure.de/20411/nlvo.htm>
- g) Landesbeamtenengesetz NI
<http://www.nds-voris.de/jportal/?quelle=jlink&query=BG+ND&psml=bsvorisprod.psml&max=true>

X. Nordrhein-Westfalen

- a) Gesetz über den Feuerschutz und die Hilfeleistung (FSHG NRW)
https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=213&bes_id=4725&menu=1&sg=0&aufgehoben=N&keyword=FSHG#det0
- b) Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes im Lande Nordrhein-Westfalen (VAPmD-Feu)
- c) Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes im Lande Nordrhein-Westfalen (VAPhD-Feu)
https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=203014&bes_id=13864&menu=1&sg=0&aufgehoben=N&keyword=VAPhD#det0
- d) Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes im Lande Nordrhein-Westfalen (LVOFeu)
https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=203014&bes_id=4784&menu=1&sg=0&aufgehoben=N

XI. Rheinland-Pfalz

- a) Landesgesetz über den Brandschutz, die allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz (Brand- und Katastrophenschutzgesetz - LBKG -)
http://landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/127c/page/bsrlpprod.psmf?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-Brand_KatSchGRPrahen&doc.part=X&doc.price=0.0
- b) Feuerwehrverordnung (FwVO)
http://landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/1y9f/page/bsrlpprod.psmf/action/portlets.jw.MainAction?p1=1&eventSubmit_doNavigate=searchInSubtreeTOC&showdocase=1&doc.hl=0&doc.id=jlr-FeuerwVRPV2IVZ&doc.part=S&toc.poskey=#focuspoint
- c) Werkfeuerwehrverordnung (WerkFeuerwV RP)
http://landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/1y3m/page/bsrlpprod.psmf/action/portlets.jw.MainAction?p1=0&eventSubmit_doNavigate=searchInSubtreeTOC&showdoccase=1&doc.hl=0&doc.id=jlr-WerkFeuerwVRPrahen&doc.part=R&toc.poskey=#focuspoint
- d) Landesverordnung über die Ausbildung und Prüfung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst
http://beck-online.beck.de/?vpath=bibdata/ges_lr/RPAPOMFwD/cont/RPAPOMFwD.g1.htm
- e) Laufbahnverordnung (LbVO)* Vom 19. November 2010, *Zum 13.11.2013 aktuellste verfügbare Fassung der Gesamtausgabe*
http://www.landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/wft/page/bsrlpprod.psmf;jsessionid=324CD3BAED7C1A4AAACEB9782155EC7E3.jp44?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-LbVRP2010p1VZ&doc.part=X&doc.price=0.0&doc.hl=0#jlr-LbVRP2010V1P33
- f) Landesbeamtengesetz RP
<http://www.landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/1wde/page/bsrlpprod.psmf?doc.hl=1&doc.id=jlr-BGRP2010rahmen%3Ajuris-lr00&documentnumber=1&numberofresults=282&showdoccase=1&doc.part=X¶mfromHL=true>

XII. Saarland

- a) Gesetz über den Brandschutz und die Hilfeleistung im Saarland (Brandschutzgesetz - BSG -)
<http://www.lfws.saarland.de/medien/inhalt/Brandschutzgesetz.pdf>
- b) Gesetz über den Brandschutz, die Technische Hilfe und den Katastrophenschutz im Saarland (SBKG)
http://www.lfws.saarland.de/medien/inhalt/SBKG_2007.pdf
- c) Verordnung über die Aufstellung, Organisation und Ausstattung von Werkfeuerwehren im Saarland (Werkfeuerwehrverordnung)
http://www.lfws.saarland.de/medien/inhalt/WerkfeuerwehrVO2008_Stand_16112011.pdf
- d) Verordnung über die Ausbildung und Prüfung der Beamtinnen und Beamten des mittleren und gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes (APO Feuerwehr)
http://www.lfws.saarland.de/medien/inhalt/APO_Feuerwehr.pdf
- e) Landesbeamtensetz SL
http://sl.juris.de/cgi-bin/landesrecht.py?d=http://sl.juris.de/sl/gesamt/BG_SL_2009.htm

XIII. Sachsen

- a) Sächsisches Gesetz über den Brandschutz, Rettungsdienst und Katastrophenschutz (SächsBRKG)
http://www.sicherheit.sachsen.de/download/SMI/SaechsBRKG_2012.pdf
- b) Sächsische Feuerwehrverordnung –SächsFwVO
<http://www.feuerwehr.sachsen.de/download/feuerwehr/SaechsFwVO.pdf>
- c) Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums des Innern über die Ausbildung und Prüfung für den feuerwehrtechnischen Dienst (SächsFwAPO)
http://beck-online.beck.de/default.aspx?vpath=bibdata/ges_lr/safwapo/cont/safwapo.htm&mode=all&page=1
- d) Landesbeamtengesetz SN
<http://www.recht.sachsen.de/Details.do?sid=7321115005947>

XIV. Sachsen-Anhalt

- a) Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (Brandschutzgesetz - BrSchG)
<http://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/jportal/?quelle=jlink&query=BrandSchG+ST&psml=bssahprod.psml&max=true>
- b) Verordnung über die Werkfeuerwehren des Landes Sachsen-Anhalt (WerkFw-VO)
http://www.inneres.sachsen-anhalt.de/bks-heyrothsberge/bks_neu/download/gesetze/bs_verordnungen/werkfw_vo.pdf
- c) Verordnung über die Ausbildung und Prüfung der Beamtinnen und Beamten in den Laufbahnen des feuerwehrtechnischen Dienstes (APVO-Fw) http://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/jportal/portal/t/25w1/page/bssahprod.psml/action/portlets.jw.MainAction?p1=0&eventSubmit_doNavigate=searchInSubtreeTOC&showdoccase=1&doc.hl=0&doc.id=jlr-FeuerwAPVST2007rahmen&doc.part=R&loc.poskey=#focuspoint
- d) Landesbeamtengesetz SH
<http://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/jportal/?quelle=jlink&query=BG+ST&psml=bssahprod.psml&max=true>

XV. Schleswig-Holstein

- a) Gesetz über den Brandschutz und die Hilfeleistungen der Feuerwehren (Brandschutzgesetz - BrSchG)
<http://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/jportal/?quelle=jlink&query=BrandSchG+SH&psml=bsshoprod.psml&max=true>
- b) Ausbildungs- und Prüfungsvorschrift Werkfeuerwehr - APV-WFeu)
http://www.lfs-sh.de/Content/Vorschriften/Dokumente/APV-WFeu_20111020.pdf
- c) Organisation und Ausrüstung der freiwilligen Feuerwehren, Pflichtfeuerwehren und Werkfeuerwehren sowie die Laufbahnen und die Ausbildung ihrer Mitglieder (Organisationserlass Feuerwehren – OrgFw) https://www.lfs-sh.de/Content/Vorschriften/Dokumente/Organisationserlass_2135-27.pdf
- d) Landesverordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein (Allgemeine Laufbahnverordnung - ALVO)Vom 19. Mai 2009*, *Zum 13.11.2013 aktuellste verfügbare Fassung der Gesamtausgabe* <http://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/jportal/?quelle=jlink&query=LbV+SH&psml=bsshoprod.psml&max=true&aiz=true>
- e) Landesbeamtengesetz (LBG) Vom 26. März 2009, letzte berücksichtigte Änderung: § 58 neu gef. (Art. 5 Ges. v. 25.06.2013, GVOBl. S. 275)
<http://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/jportal/?quelle=jlink&query=BG+SH&psml=bsshoprod.psml&max=true&aiz=true>

XVI. Thüringen

- a) Thüringer Brand- und Katastrophenschutzgesetz - ThürBKG
<http://landesrecht.thueringen.de/jportal/?quelle=jlink&query=Brand%2FKatSchG+TH&psml=bsthueprod.psml&max=true>
- b) Thüringer Verordnung über Werkfeuerwehren
<http://landesrecht.thueringen.de/jportal/?quelle=jlink&docid=jlr-WerkFeuerwVTHrahmen&psml=bsthueprod.psml&max=true>
- c) Thüringer Verordnung über die Laufbahnen, die Ausbildung und die Prüfung der Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes (Thüringer Feuerwehr-Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung - ThürFwLAPO -)
<http://landesrecht.thueringen.de/jportal/?quelle=jlink&query=FeuerwLbAPO+TH&psml=bsthueprod.psml&max=true&aiz=true>
- d) Landesbeamtengesetz TH,
<http://www.landesrecht-thueringen.de/jportal/portal/t/oww/page/bsthueprod.psml?doc.hl=1&doc.id=jlr-BGTH2009rahmen%3Ajuris-lr00&documentnumber=1&numberofresults=166&showdoccase=1&doc.part=X¶mfromHL=true#focuspoint>