

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Fakultät Life Sciences

**Entwicklung und Einführung von Fortbildungsleitlinien für
Gruppenführer/innen in den Freiwilligen Feuerwehren in
Bayern**

Bachelorarbeit

im Studiengang Hazard Control / Gefahrenabwehr

vorgelegt von

Patrick Jung



Hamburg

am 05. August 2021

Gutachter: Dr. Dagmar Rokita (HAW Hamburg)

Gutachter: Dipl. Ing. Karl Perr (FeuReX GmbH)

**Die Abschlussarbeit wurde betreut und erstellt in Zusammenarbeit mit der
FeuReX GmbH.**

Vorwort

Danksagung

Ich möchte mich herzlich bei der FeuReX GmbH und stellvertretend bei dessen Inhaber Karl Perr sowie dem Schulleiter Ingo Stöhr bedanken. Es wurde mir ermöglicht, dieses Thema völlig frei zu bearbeiten, damit die wissenschaftlichen Ergebnisse im Vordergrund stehen. Durch das interne Netzwerk erhielt ich wissenschaftliche Texte, die in diese Arbeit mit eingeflossen sind. Das gesamte Team der FeuReX GmbH stand mir während der Bearbeitungszeit in beratender Funktion zur Seite.

Einen weiteren Dank möchte ich Herrn Brandamtsrat Andreas Gattinger aussprechen. Er gestattete mir nicht nur die Verwendung seiner Tabellen, sondern stellte mir diese auch im Original zur Verfügung. Vielen Dank dafür.

Zum Schluss möchte ich mich bei meinen beiden Betreuern Frau Dr. Dagmar Rokita (HAW) und Herrn Dipl. Ing. Karl Perr (FeuReX GmbH) bedanken. Beide standen mir jederzeit für fachliche und formale Fragen zur Verfügung.

FeuReX GmbH

Die FeuReX GmbH ist eine private Feuerweherschule mit staatlicher Anerkennung. Ihren Hauptsitz hat die FeuReX GmbH im bayrischen Oberhausen – Kreut, direkt an der B16 zwischen Ingolstadt und Donauwörth. Sie wurde im Jahr 2005 von Karl Perr und Ingo Stöhr gegründet, um Feuerwehrleuten die Möglichkeit zu geben, mit realem Feuer den Innenangriff zu üben. Mittlerweile ist die FeuReX GmbH Marktführer im Bereich der Realbrandausbildung und hat ihr Portfolio Schritt für Schritt erweitert. In Zusammenarbeit mit der IHK werden Lehrgänge in Vollzeit angeboten, um den Werkfeuerwehren ausgebildetes Personal für den abwehrenden Brandschutz zur Verfügung zu stellen. Seit kurzem wird auch der Grundlehrgang der Berufsfeuerwehren, kurz B1, angeboten. Neben der Ausbildung von Feuerwehrkräften der Freiwilligen Feuerwehren, Berufsfeuerwehren und Werkfeuerwehren bietet die FeuReX GmbH unter anderem auch Fachberatung in der Bedarfsplanung, Konzeptentwicklung und des Risikomanagements an.

Abstract

In dieser Bachelorarbeit wurde die Notwendigkeit einer Fortbildungsleitlinie für Gruppenführer und Gruppenführerinnen in den Freiwilligen Feuerwehren in Bayern untersucht und eine Handlungsempfehlung für eine mögliche Umsetzung abgegeben.

Hierzu wurden bestehende Forschungsergebnisse herangezogen, um den Nutzen von regelmäßiger Fortbildung in der Theorie zu belegen. Die derzeitigen Erkenntnisse unterstützen die Notwendigkeit der Einführung einer Fortbildungsleitlinie. Durch das regelmäßige Anwenden des Führungsvorganges kann die automatisierte Nutzung und sichere Handhabung dieses Schemas trainiert werden. Aus der Stressforschung ist bekannt, dass die Automatisierung von Schemata ein wichtiger Baustein ist, um unter der enormen Belastung handlungsfähig zu bleiben. Mit dem Führungsvorgang besitzen die Gruppenführer und Gruppenführerinnen ein Instrument, um weiterhin analytische Entscheidungen unter Stress treffen zu können.

Zusätzlich wurden zwei Umfragen durchgeführt, in denen der Nutzen von regelmäßiger Fortbildung empirisch überprüft wurde. An der ersten Umfrage nahmen 103 Gruppenführer und Gruppenführerinnen teil. Es zeigte sich, dass die Sicherheit im Handeln höher ist, wenn am Standort bereits zusätzliche Führungskräftefortbildung betrieben wird. In einer zweiten Umfrage nahmen 76 Kräfte aus der Mannschaft teil und bestätigten die Selbsteinschätzung der Führungskräfte.

Aus beiden Umfragen konnten noch weitere Informationen entnommen werden, um einen Schwerpunkt für die Handlungsempfehlung vorzugeben und sozialverträgliche Mindestvorgaben zu machen, damit diese möglichst einfach in bestehende Konzepte eingebettet werden können.

This bachelor thesis examines the necessity of an advanced training guideline for group leaders of Bavarian volunteer fire departments as well as guidance for possible implementation.

For this purpose, existing research results were consulted to prove the benefits of regular advanced training sessions in theory. The current findings support the need for the introduction of an advanced training guideline. By regularly applying the guidance procedure, the automated use and safe handling of this scheme can be trained. Stress research has shown that the automation of schemes is an important building block for remaining capable of acting under tremendous stress. By actively using the guidance procedure, group leaders have a tool to continue to make analytical decisions under stress.

Additionally, two surveys were conducted to empirically test the benefits of regular training. In the first survey, 103 female and male group leaders participated. It was found that confidence in one's action is higher when additional leadership training is already in place at a base. In a second survey, 76 members of the force participated and confirmed the self-assessment of the group leaders.

Even more information could be extracted from both surveys in order to provide a research emphasis for the recommendation of an advanced training guideline as well as to specify socially acceptable minimum requirements so that these can easily be embedded in existing concepts.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	2
Abstract.....	3
Abkürzungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis	7
Abbildungsverzeichnis	7
1 Einleitung	9
2 Problemstellung / Abgrenzung.....	10
3 Theoretische Grundlagen	11
3.1 Feuerwehr	11
3.1.1 Rechtliche Grundlagen	11
3.1.2 Aufgaben der Gruppenführer und Gruppenführerinnen.....	12
3.1.3 Ausbildung der Gruppenführer und Gruppenführerinnen	13
3.1.4 Der Führungsvorgang	17
3.2 Fortbildung	21
3.2.1 Was bedeutet Fortbildung?	21
3.2.2 Wann führt fehlende Fortbildung zu Unfällen?	22
3.2.3 Warum wird Fortbildung im Erkenntnisbereich benötigt?	25
3.2.4 Warum wird Fortbildung im Handlungsbereich benötigt?	26
3.2.5 Probleme bei Fortbildungen	28
3.2.6 Methoden für eine praxisnahe Fortbildung	30
3.2.7 Rezertifizierung	36
4 Umfragen	38
4.1 Mögliche Messfehler bei den Umfragen	38
4.2 Informationen der Umfrage	39
4.2.1 Falsifikation der Hypothese.....	39
4.2.2 Wie wird derzeit Fortbildung betrieben?.....	46
4.2.3 Welche Bereiche der Führungskräftefortbildung sind besonders wichtig?...	47
4.2.4 Wie kann ein Konzept sozialverträglich ausgestaltet werden?	52
4.2.5 Findet eine Fortbildungsleitlinie Zuspruch?	55
5 Fazit	59
6 Handlungsempfehlung	61
Literaturverzeichnis	66
Eidesstattliche Versicherung	69
Anhang.....	70

Abkürzungsverzeichnis

ABC	atomar, biologisch, chemisch
Abs.	Absatz
AFKzV	Ausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung
Art.	Artikel
BayFwG	Bayerisches Feuerwehrgesetz
B3 P	Alarmstichwort in Bayern: Brand der Kategorie 3 mit Personen in Gefahr
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BOS	Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben
CRM	Crew Ressource Management
COVID-19	coronavirus disease 2019 (Coronavirus-Krankheit-2019)
FwDV 2	Feuerwehr Dienstvorschrift 2 (Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehren)
FwDV 3	Feuerwehr Dienstvorschrift 3 (Einheiten im Lösch- und Hilfeleistungseinsatz)
FwDV 7	Feuerwehr Dienstvorschrift 7 (Atemschutz)
FwDV 100	Feuerwehr Dienstvorschrift 100 (Führung und Leitung im Einsatz)
FüGK	Führungsgruppe Katastrophenschutz
G 26.3	Arbeitsmedizinische Untersuchung zum Tragen von Atemschutzgeräten
GF	Gruppenführer
IuK	Information und Kommunikation
KFZ	Kraftfahrzeug
LZS	Lernzielstufe
MTA	Modulare Truppausbildung
Nr.	Nummer
Std.	Stunde
vgl.	Vergleich
WLB	Work-Life Balance

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Gefahrenmatrix; Quelle: eigene Darstellung.....	19
Tabelle 2 Eignung und Nutzen der Methode; Quelle: Andreas Gattinger (2017)	34
Tabelle 3 Art und Aufwand der Methoden; Quelle: Andreas Gattinger (2017)	35
Tabelle 4 Skalierung zu den Boxplots in Abb. 10 und Abb. 11; Quelle: eigene Darstellung..	42
Tabelle 5 Skalierung zu dem Boxplot in Abb. 23; Quelle: eigene Darstellung	54
Tabelle 6 Skalierung zu dem Boxplot in Abb. 27; Quelle: eigene Darstellung.....	58

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Ausschnitt aus dem Musterlehrplan für Gruppenführer; Quelle: FwDV 2 (2012), Seite 44	14
Abbildung 2 Der Führungsvorgang; Quelle: Merkblatt für die Feuerwehren Bayerns: Taktikschema (2019), Titelseite	17
Abbildung 3 Schweizer Käse Modell nach James Reason; Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an St.Pierre & Hofinger (2020), Seite 51	22
Abbildung 4 Eisbergmodell; Quelle eigene Darstellung in Anlehnung an St. Pierre & Hofinger (2020), Seite 52	24
Abbildung 5 Brandangriff am Objekt; Quelle: Patrick Jung (2021); unveröffentlicht.....	30
Abbildung 6 Planübungsplatte; Quelle: Patrick Jung (2020); unveröffentlicht	31
Abbildung 7 brennendes Gebäude; Quelle: Patrick Jung (2021); unveröffentlicht; bearbeitet von Patrick Jung	40
Abbildung 8 Auswertung Frage Nr. 17 Teil 1 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung.....	41
Abbildung 9 Auswertung Frage Nr. 17 Teil 2 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung	41
Abbildung 10 Boxplot zur Frage 17 Teil 1 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung.....	42
Abbildung 11 Boxplot zur Frage 17 Teil 2 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung.....	43
Abbildung 12 Auswertung der Frage Nr. 17 Teil 1 unter Einbeziehung der Frage Nr. 6 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung	44
Abbildung 13 Auswertung der Frage Nr. 17 Teil 2 unter Einbeziehung der Frage Nr. 6 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung	44
Abbildung 14 Auswertung der Frage Nr. 17 Teil 1 unter Einbeziehung der Frage Nr. 6 im Fragebogen der Gruppenführer/innen und Einbeziehung der Frage Nr. 7 des Fragebogens der Mannschaft; Quelle: eigene Darstellung	45
Abbildung 15 Auswertung Frage Nr. 8 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung.....	47
Abbildung 16 Auswertung Frage Nr. 13 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung.....	48
Abbildung 17 Auswertung Frage Nr. 17 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung.....	49
Abbildung 18 Auswertung Frage Nr. 10 im Fragebogen der Mannschaft; Quelle: eigene Darstellung.....	50
Abbildung 19 Auswertung Frage Nr. 11 im Fragebogen der Mannschaft; Quelle: eigene Darstellung.....	51
Abbildung 20 Auswertung Frage Nr. 11 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung.....	52

Abbildung 21 Auswertung Frage Nr. 14 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung.....	53
Abbildung 22 Auswertung Frage Nr. 15 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung.....	53
Abbildung 23 Boxplot zur Frage 15 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung.....	54
Abbildung 24 Auswertung Frage Nr. 16 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung.....	55
Abbildung 25 Auswertung Frage Nr. 12 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung.....	56
Abbildung 26 Auswertung Frage Nr. 10 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung.....	57
Abbildung 27 Boxplot zur Frage nach den Mindeststandards in der Frage 10 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung	58

1 Einleitung

Wenn die Feuerwehr an eine Einsatzstelle gerufen wird, wird ein schnelles und kompetentes Handeln erwartet. In Bruchteilen von Sekunden muss die Lage analysiert und Entscheidungen getroffen werden. Derzeit liegt die Verantwortung zur Fortbildung von Gruppenführern und Gruppenführerinnen bei den jeweiligen Standorten. Fortbildungen werden nicht überall angeboten und dort, wo diese angeboten werden, gibt es verschiedene Schwerpunkte sowie Wiederholungsintervalle.

Der Gruppenführer oder die Gruppenführerin leitet eine Löschgruppe im Einsatz und ist damit für die Mannschaft verantwortlich. Die grundlegende Ausbildung der Gruppenführerinnen und Gruppenführer verläuft in Bayern kürzer als in anderen Bundesländern (vgl. Kapitel 3.1.3), wodurch weniger Zeit zur Verfügung steht, um das Anwenden des Führungsvorganges zu erlernen. Die standortbezogene Aus- und Fortbildung erhält hierbei einen hohen Stellenwert. Das Ändern von Handlungen, wie das Benutzen eines Schemas ist ein Prozess, der nicht über Nacht vollzogen werden kann. Es bedarf längerer Phasen des bewussten Wiederholens dieses Schemas, um es im Laufe der Zeit automatisch umzusetzen. Zu diesen Schemata gehört auch der Führungsvorgang. Besonders unter negativem Stress (vgl. Kapitel 3.2.4) neigt man dazu, eher dem Bauchgefühl zu folgen als einer strukturierten Vorgehensweise. Sollten dadurch wichtige Informationen übersehen werden, die zum Erfolg des Einsatzes beigetragen hätten oder im schlimmsten Fall zur Schädigung von Personen führen, spricht man von aktiven Fehlern. Das Ziel ist es, Fehler zu vermeiden, welche oft eine Verkettung mehrerer Ereignisse darstellen. Durch die Erstellung einer Fortbildungsleitlinie lassen sich nicht nur die aktiven, sondern auch latente Fehlerquellen reduzieren (vgl. Kapitel 3.2.2).

Diese wissenschaftliche Arbeit beschäftigt sich mit der Hypothese, ob durch vermehrte Fortbildung die Sicherheit und Routine im Handeln der Gruppenführer und Gruppenführerinnen erhöht wird, damit eine entsprechende Fortbildungsleitlinie für Gruppenführer und Gruppenführerinnen erarbeitet und zur Einführung empfohlen werden kann.

2 Problemstellung / Abgrenzung

„Typisch Mensch: Wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist, fängt er an, Zäune um den Brunnen zu ziehen.“ – Wolfgang J. Reus (1)

Das Zitat des deutschen Journalisten, Satirikers, Aphoristikers und Lyrikers Wolfgang J. Reus beschreibt eine oft gelebte Praxis. Es muss erst ein Unfall passieren, damit sich etwas ändert oder ein Problem erkannt wird.

Für den Bereich der standortbezogenen Fortbildung von Gruppenführern und Gruppenführerinnen gibt es bisher keine Vorgaben. Ob eine Fortbildung durchgeführt wird, in welchem Ausmaß und mit welchem Inhalt, liegt in der Verantwortung der einzelnen Wehren.

Die Entwicklung und Einführung von Fortbildungsleitlinien für Gruppenführer/innen in den Freiwilligen Feuerwehren in Bayern hat das Ziel, einen Rahmen vorzugeben. Die Gruppenführer und Gruppenführerinnen sollen sich in ihrem Handeln an der Einsatzstelle sicher fühlen, damit die Hilfe schnell, effektiv und sicher erfolgen kann. Das erstellte Konzept dient als Empfehlung aufgrund der erhobenen Daten. Über die tatsächlichen Vorgaben und eine Einführung kann in dieser wissenschaftlichen Arbeit nicht entschieden werden.

Hierzu wird die folgende Hypothese aufgestellt:

„Durch vermehrte Fortbildung wird die Sicherheit und Routine im Handeln der Gruppenführer und Gruppenführerinnen erhöht.“

Es wird untersucht, inwieweit vermehrte Fortbildung zur Steigerung der Sicherheit beiträgt. Da zusätzliche Fortbildung einen zeitlichen Mehraufwand bedeutet, werden Daten erhoben, um herauszufinden, was genau zur Steigerung der Sicherheit beiträgt und wie dies sozialverträglich umgesetzt werden kann.

Es wird nicht untersucht inwieweit die COVID-19 Pandemie Auswirkung auf die Ausbildung von Führungskräften hatte und ob dies die Sicherheit im Handeln beeinflusst hat.

Im Verlauf der wissenschaftlichen Arbeit wird die Schaffung eines Ausbilderlehrganges angesprochen. Die inhaltliche Ausarbeitung des Lehrganges ist kein Bestandteil dieser wissenschaftlichen Arbeit.

Die Finanzierung zur Umsetzung des Konzeptes wird in dieser Arbeit ebenfalls nicht betrachtet, da keine Daten erhoben wurden, wieviel Material bereitgestellt werden muss und die Ausarbeitung des angesprochenen Ausbilderlehrganges inklusive Kosten noch nicht erfolgte.

3 Theoretische Grundlagen

Im folgenden Abschnitt werden die theoretischen Grundlagen im Bereich der Feuerwehr und der Fortbildung dargelegt. Es werden Fachbegriffe erläutert, die derzeitige Praxis der Aus- und Fortbildung von Gruppenführern und Gruppenführerinnen erklärt sowie ein Blick auf Fortbildungsmöglichkeiten nach dem derzeitigen Stand der Pädagogik geworfen.

3.1 Feuerwehr

Feuerwehr ist Ländersache. Da jedes Bundesland seine eigenen Gesetze und Verordnungen für die Feuerwehr hat, wird in dieser Arbeit nur die rechtliche Grundlage in Bayern betrachtet. Zudem wird im folgenden Abschnitt die Funktion des Gruppenführers erläutert, die derzeitige Ausbildungspraxis beleuchtet und der Führungsvorgang als Handlungsschema erklärt.

3.1.1 Rechtliche Grundlagen

Der Brand- und Katastrophenschutz wird in Deutschland föderal in den jeweiligen Landesbrandschutzgesetzen geregelt. In Bayern ist dies das Bayerische Feuerwehrgesetz (BayFwG). Im ersten Abschnitt des Gesetzes werden die Aufgaben und Träger benannt. Die Aufgaben für ein funktionierendes Feuerwehrwesen in Bayern werden somit auf die Gemeinden, die Landkreise und des Staates übertragen. In den Abschnitten werden auch die einzelnen Möglichkeiten bei der Ausbildung beschrieben. Eine Gemeinde hat gemäß Art. 1 Absatz 2 Satz 1 des BayFwG dafür zu sorgen, dass die Feuerwehr innerhalb ihrer Leistungsgrenzen aufgestellt, ausgerüstet und unterhalten wird (2).

„Zur Erfüllung dieser Aufgaben haben die Gemeinden in den Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gemeindliche Feuerwehren (Art. 4 Abs. 1) aufzustellen, auszurüsten und zu unterhalten.“

Um die Leistungsfähigkeit zu erhalten bedarf es einer regelmäßigen Ausbildung in Form von standortbezogenen Übungen und Unterrichten, die an die vorhandene Technik und die örtliche Gefahrenlage angepasst ist. Artikel 2 Satz 2 des BayFwG gibt den Landkreisen die Möglichkeit Aus- und Fortbildungen anzubieten (2).

„Die Landkreise können Aus- und Fortbildungen für Feuerwehrdienstleistende durchführen.“

Die Aus- und Fortbildung der Landkreise umfasst hauptsächlich die grundlegenden Ausbildungslehrgänge, wie die modulare Truppausbildung, den Maschinisten Lehrgang für Löschfahrzeuge oder dem Lehrgang zum Atemschutzgeräteträger.

Dies wird gemacht, um die Landesfeuerweherschulen zu entlasten und den Bedarf mehrerer Feuerwehren im eigenen Landkreis zu bedienen. Weiterhin bieten die Landkreise mit der zentralen Atemschutzübungsstrecke auch die technischen Möglichkeiten, um die regelmäßig geforderten Ausbildungen abhalten zu können, ohne dass jede Feuerwehr einen hohen finanziellen Aufwand betreiben muss (3). In Bayern gibt es drei staatliche Feuerweherschulen, die in Würzburg, Regensburg und Geretsried ansässig sind (4). Die Aufgabe Feuerweherschulen zu unterhalten fällt laut Art. 3 Satz 2 des BayFwG dem Staat zu (2).

„Insbesondere gewährt er den Gemeinden und Landkreisen für den abwehrenden Brandschutz und den technischen Hilfsdienst Zuwendungen und unterhält Landesfeuerweherschulen.“

In den staatlichen Feuerweherschulen werden weiterführende technische Lehrgänge und die Ausbildung der Führungskräfte angeboten.

Die Ausbildung von freiwilligen Feuerwehrkräften wird in der Feuerwehrdienstvorschrift (FwDV) Nr. 2 geregelt. Die FwDV 2 wurde von dem Ausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung (AFKzV) auf seiner 30. Sitzung im Frühjahr 2012 in Lübeck genehmigt und den Ländern zur Einführung empfohlen. Die FwDV 2 besagt in ihrem eigenen Vorwort, dass dies eine Mindestanforderung darstellt, um eine Vergleichbarkeit der Ausbildung unter den Ländern zu ermöglichen. Ergänzungen sind unter länderspezifischen Gesichtspunkten möglich (5). Die FwDV 2 ist somit kein rechtsverbindliches Dokument per se, sondern wird erst durch die Umsetzung der einzelnen Länder rechtsverbindlich. Die Grundlagen und didaktischen Ansätze in der FwDV 2 stammen aus den 40er und 50er Jahren des vergangenen Jahrhunderts. Obwohl die FwDV 2 seitdem mehrmals überarbeitet wurde, beinhaltet diese in der derzeitigen Fassung immer noch die alten berufspädagogischen Ansätze, welche lernzielorientiert sind. Im Februar 2016 stimmte die AFKzV einer Neufassung der FwDV 2, welche auch die neusten wissenschaftlichen Erkenntnisse der Lernpsychologie und Erwachsenenbildung enthalten soll, zu. Bis zum jetzigen Zeitpunkt ist keine aktuellere Fassung verabschiedet worden, weshalb im weiteren Verlauf auf das bisher gültige Regelwerk mit Anmerkungen eingegangen wird (6).

3.1.2 Aufgaben der Gruppenführer und Gruppenführerinnen

Die Bezeichnung „Gruppenführer“ ist ein Fachbegriff aus der FwDV 3. Da die Funktion des Gruppenführers von allen Geschlechtern ausgeführt werden kann, wird der Fachbegriff als generisches Maskulinum für alle Geschlechter verwendet. Im weiteren Verlauf der Bachelorarbeit steht der Begriff „Gruppenführer“ somit als Sammelbegriff und umfasst alle Geschlechter gleichermaßen, sofern vom Autor keine gendergerechten Begriffe verwendet werden.

Der Gruppenführer ist die Führungskraft für die Löschgruppe. Eine Löschgruppe ist eine taktische Einheit bei der Feuerwehr und besteht aus einer Mannschaft und dem dazugehörigen Gerät. Die Löschgruppe besteht aus dem Gruppenführer, acht Feuerwehrkräften und einem Löschgruppenfahrzeug. Während eines Einsatzes führt der Gruppenführer seine taktische Einheit, indem er die Einsatzstelle erkundet, die Lage beurteilt und Entscheidungen in Form von Befehlen trifft.

Je nach Einsatzgröße kann der Gruppenführer oder die Gruppenführerin den gesamten Einsatz leiten oder ist der Führungskraft der nächstgrößeren taktischen Einheit unterstellt. In diesem Fall erhält der Gruppenführer oder die Gruppenführerin einen Auftrag von seinem Zugführer oder seiner Zugführerin und führt diesen mit der Mannschaft zielgerichtet aus (7).

3.1.3 Ausbildung der Gruppenführer und Gruppenführerinnen

Die grundlegende Ausbildung von Gruppenführern und Gruppenführerinnen wird in Bayern von den drei städtischen Feuerweherschulen Würzburg, Geretsried und Regensburg angeboten (8).

Die FwDV 2 besitzt als Empfehlung für die Bundesländer einen Musterausbildungsplan. In diesem sind die Ausbildungseinheiten aufgelistet, die eine angehende Führungskraft in diesem Lehrgang durchlaufen soll. Jede Ausbildungseinheit wird mit einer empfohlenen Lehrzeit, Grobzielen, Inhalten, Lernzielstufen und empfohlenen Methoden ausgewiesen. Dies ist in Abbildung 1 zu sehen, die einen Auszug aus der FwDV 2 zeigt (5).

Feuerwehr-Dienstvorschrift 2 - FwDV 2

Ausgabe 01. 2012

Seite 44

4 Führungsausbildung

4.1 Lehrgang „Gruppenführer“

Ziel der Ausbildung ist die Befähigung zum Führen einer Gruppe, einer Staffel oder eines Trupps als selbstständige taktische Einheit sowie die Leitung eines Einsatzes mit Einheiten bis zu einer Gruppe.

Ausbildungseinheit	Zeit	Großlernziele Die Teilnehmer müssen	Inhalte	LZS	empfohlene Methode
Lehrgangsorganisation	2	über Ablauf und Zielsetzung des Lehrgangs informiert werden und am Lehrgangsende Gelegenheit zur Kritik erhalten	- Organisatorisches - Stundenplan - Lernziele - Abschlussgespräch	1	Unterrichtsgespräch
Führen	1+2	unter Berücksichtigung von Führungsgrundsätzen und den Grundregeln der Menschenführung die Zielsetzung der Führung sowie die Führungsaufgaben auf Gruppenführerebene auch in den besonderen Konflikt- und Belastungssituationen im Zivilschutz und bei der Katastrophenhilfe erklären sowie Hilfsangebote anbieten können	- Führungsziele, Führungsfunktionen - Führungsaufgaben - Führungsstile - Führungspersönlichkeit - Grundbedürfnisse und ihre Wertigkeit - Menschenführung unter erschwerten Bedingungen - Verhalten von Einsatzkräften und Betroffenen unter großer physischer und psychischer Belastung (Stress)	2	Unterrichtsgespräch

Abbildung 1 Ausschnitt aus dem Musterlehrplan für Gruppenführer; Quelle: FwDV 2 (2012), Seite 44

Neben den Ausbildungsinhalten sind die Lernziele wichtig, um den gewünschten Leistungsstand der Teilnehmer am Ende der Ausbildung bewerten zu können. Die FwDV 2 unterscheidet die Lernziele in drei Bereiche.

- Lernziele im Erkenntnisbereich
- Lernziele im Handlungsbereich
- Lernziele im Gefühls-/ Wertebereich

Während die Lernziele im Gefühls- und Wertebereich nicht genauer differenziert werden, werden die Lernziele im Erkenntnisbereich und im Handlungsbereich in jeweils vier Lernzielstufen (LZS) zusammengefasst (5).

Der Gefühls- und Wertebereich befasst sich unter anderem mit dem respektvollen Umgang gegenüber anderen Personen, mit der Umwelt und Sachwerten. Die benötigten Einstellungen und Wertevorstellungen können nur in der Gesamtheit der Ausbildung betrachtet und gelehrt werden. Das im Erkenntnisbereich erlangte Wissen kann man vereinfacht als die Theorie betrachten, während der Handlungsbereich die Umsetzung und somit die Praxis darstellt (5).

In der FwDV 2 werden der Erkenntnisbereich und der Handlungsbereich mit den jeweiligen Lernzielstufen wie folgt definiert (5).

„Erkenntnisbereich:

- LZS 1: Wissen, im Sinne von „nennen können“
- LZS 2: Verstehen, im Sinne von „mit eigenen Worten beschreiben bzw. erklären können“
- LZS 3: Anwenden, im Sinne von „das einmal Verstandene auf ähnliche Situationen übertragen können“
- LZS 4: Bewerten, im Sinne von „über neue Situationen den Wert von Material, Methoden und Verfahren für bestimmte Situationen beurteilen können“

„Handlungsbereich:

- LZS 1: Nachmachen, im Sinne von „Tätigkeiten, die durch den Ausbilder vorgemacht werden, Handgriff für Handgriff nachmachen zu können“
- LZS 2: Selbstständiges Handeln, im Sinne von „in der Lage sein, Tätigkeiten selbstständig auszuführen“
- LZS 3: Präzision, im Sinne von, „befähigt sein, Tätigkeiten nicht nur selbstständig und richtig, sondern darüber hinaus zügig und exakt ausführen zu können“
- LZS 4: Automatisierung des Handelns, im Sinne von „Tätigkeiten in jeder Situation schnell, fehlerfrei und absolut sicher ausführen können““

Die hier angesprochenen pädagogischen Ansätze mit der Lernzielorientierung sind die derzeit gegenwärtige Praxis, stammen jedoch aus dem letzten Jahrhundert und entsprechen nicht den aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen in der Erwachsenenbildung (6, 9).

Für die in der Gruppenführerausbildung laut FwDV 2 empfohlenen Themen sind die Lernzielstufen 1-3 vorgesehen. Dafür wird eine Dauer von 70 Stunden angesetzt. Davon entfallen allein 18 Stunden auf die Durchführung von Einsatz- oder Planübungen für die Themen Brandschutz und Hilfeleistung, in denen die Teilnehmer/innen die LZS 3 erreichen sollen (5). Da die LZS 4 bei keinem Thema während des Lehrganges vorgesehen ist, wird angenommen, dass dies die Anforderung an die standortbezogene Ausbildung ist.

Der Gruppenführerlehrgang an den staatlichen Feuerweherschulen in Bayern hat eine Gesamtdauer von lediglich 41 Stunden.

Diese gliedern sich in folgende Ausbildungsbereiche auf (8):

- Aufgaben des Gruppenführers
- Rechtsgrundlagen
- Führung und Leitung im Einsatz – FwDV 100
- Einheiten im Lösch- und Hilfeleistungseinsatz – FwDV 3
- Objektkunde
- Gefahren der Einsatzstelle
- Einsatztaktik – Brand
- Einsatztaktik – Hilfeleistungseinsatz
- Einsatztaktik – Gefahrgut
- Baustoffe und Bauteile
- Vorbeugender Brandschutz
- Einsatzplan
- Integrierte Leitstelle
- Digitalfunk
- Unfallverhütung
- Planübungen
- Einsatzübungen

Großlernziele, Zeitansätze oder LZS werden im Lehrgangskatalog der staatlichen Feuerweherschulen aus dem Jahr 2021 nicht angegeben. Um an dem Gruppenführerlehrgang teilnehmen zu dürfen, muss die Ausbildung zum Sprechfunker und Truppführer abgeschlossen sein (8).

In seiner Bachelorarbeit „Ausbildung und Schulung von Gruppenführern an Landesfeuerweherschulen auf Basis der wahrscheinlichsten Einsatzlagen, dargestellt am Beispiel des Leitstellengebietes Würzburg 2012“ vom 10.03.2015 wies Andreas Christian König in seinem Kapitel 2.3.2.4. schon darauf hin, dass eine Ausbildungszeit von 41 Stunden keinesfalls ausreicht, um die LZS 3 zu erreichen (10).

Um ein Schema zu haben, an dem sich die Gruppenführer im Einsatz orientieren können, wird in der Gruppenführerausbildung der Führungsvorgang gelehrt.

3.1.4 Der Führungsvorgang

Der Führungsvorgang wird in der FwDV 100 folgendermaßen beschrieben:

„Der Führungsvorgang ist ein zielgerichteter, immer wiederkehrender und in sich geschlossener Denk- und Handlungsablauf.“ (11)

Zweck des Führungsvorganges ist es, ein Muster zu haben, um in stressigen Situationen nicht nur nach Gefühl und Erfahrung zu handeln. Der Führungsvorgang wird in drei Phasen unterteilt:

1. Die Lagefeststellung
2. Die Planung
3. Die Befehlsgebung

In Abbildung 2 ist der Führungsvorgang dargestellt. Da ein Einsatz mit einer einmaligen Anwendung des Führungsvorganges selten bis niemals abgearbeitet werden kann, wird dieser von dem Einsatzleiter oder der Einsatzleiterin mehrmals durchlaufen. Nach der Befehlsgebung werden die Maßnahmen überprüft und die nächste Planung wird durchgeführt. Da der Führungsvorgang immer wieder von vorne beginnt, wird dieser im Allgemeinen auch Führungskreislauf genannt (11, 12).

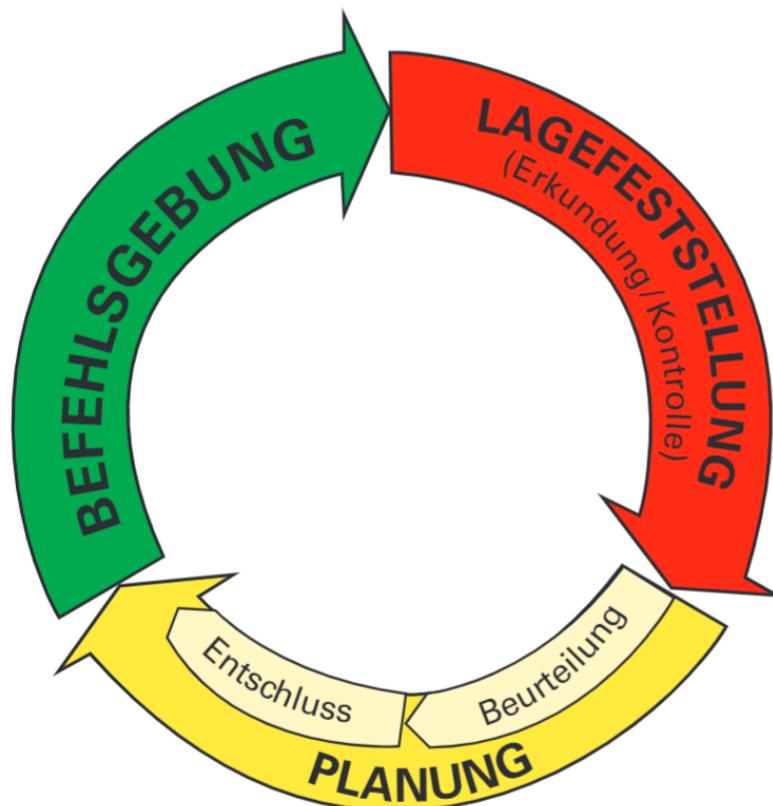


Abbildung 2 Der Führungsvorgang; Quelle: Merkblatt für die Feuerwehren Bayerns: Taktikschema (2019), Titelseite

Die Lagefeststellung

Während der Lagefeststellung erkundet bzw. kontrolliert der Einsatzleiter die Situation. Diese erste Phase ist sehr wichtig, da sie die Grundlage für die weitere Planung darstellt. Die Erkenntnisse können durch verschiedene Methoden aufgenommen werden. Informationen zur Lagefeststellung können über die allgemeine Wahrnehmung aufgenommen werden. Dazu gehört die Tageszeit, das Wetter oder die Umgebung. Über die optische Erkundung können Details zur Einsatzlage aufgenommen werden. Durch das Umrunden der Einsatzstelle und einem Blick von allen vier Seiten können, ebenso wie mit einer Innenansicht, Vermutungen über die Einsatzstelle durch Fakten ersetzt werden. Als letzter Baustein dient die gezielte Befragung von anwesenden Personen. Diese können oft detaillierte Angaben zum Objekt, möglichen Zugangswegen, einem vorhandenen Gefahrstoff oder dem Schadenshergang machen. Zudem können diese Personen im Besitz von Schlüsseln sein, die den Zugang zum Objekt erleichtern. Bei manchen Gebäuden im Einsatzgebiet sind Einsatzpläne hinterlegt. Diese können, wie die befragten Personen, detaillierte Informationen zu einem Gebäude und dessen Zugangswege liefern (11, 12). Bei Einsätzen mit Kraftfahrzeugen können hierzu die Rettungsdatenblätter verwendet werden, welche Auskunft über verstärkte Teile der Karosserie oder die Antriebsart geben (13).

Die Planung

Mit der Zusammenfassung der Erkenntnisse aus der Lagefeststellung beginnt die Planung. Der Einsatzleiter oder die Einsatzleiterin muss beurteilen, welche Gefahr für wen oder was besteht. Sie müssen beurteilen, welche Gefahr als erstes bekämpft werden muss und vor welchen Gefahren sich die Einsatzkräfte schützen müssen. Um die Gefahren der Einsatzstelle einordnen zu können, gibt es neun Kategorien.

1. Atemgifte
2. Angstreaktion
3. Ausbreitung
4. Atomare Strahlung
5. Chemische Stoffe
6. Erkrankung / Verletzung
7. Explosion
8. Elektrizität
9. Einsturz

Diese neun Gefahren werden, wie in Tabelle 1 zu sehen, in einer Gefahrenmatrix dargestellt.

Tabelle 1 Gefahrenmatrix; Quelle: eigene Darstellung

Gefahren ↓ für → durch	Atemgifte	Angstreaktion	Ausbreitung	Atomare Strahlung	Chemische Stoffe	Erkrankung / Verletzung	Explosion	Elektrizität	Einsturz
Menschen									
Tiere									
Umwelt									
Sachwerte									
Vor welchen Gefahren müssen sich die Einsatzkräfte schützen?									
Mannschaft									
Gerät									

Anhand dieser Gefahrenmatrix können die Einsatzleiter und Einsatzleiterinnen eine Beurteilung der Gefahren vornehmen. Bei den grau hinterlegten Feldern muss dies nicht erfolgen, da auf die Umwelt, die Sachwerte und das Gerät nicht alle Gefahren einwirken können. Weiterhin ist es Aufgabe der Einsatzleiter/innen, die Vor- und Nachteile der verschiedenen Möglichkeiten zur Gefahrenabwehr abzuwägen. Es wird versucht mit dem geringsten Aufwand den größten Nutzen zu erzielen. Diese Beurteilungen münden schließlich in dem Entschluss (11, 12).

Im Entschluss wird das Ziel festgesetzt bzw. bei mehreren Zielen eine Priorisierung vorgenommen. Die Einsatzleiter/innen haben sich für eine Maßnahme zur Gefahrenabwehr entschieden und durch welches Personal diese Maßnahmen umgesetzt werden (11, 12).

Die Befehlsgebung

Die Befehlsgebung ist die Anordnung an die Einsatzkräfte, die Maßnahmen aus der Planung umzusetzen. Bei einer Löschgruppe wird der Befehl fast ausschließlich mündlich erteilt (11). Bei einem Brandangriff mit der Löschgruppe gibt es zwei verschiedene Einsatzbefehle. Einen Einsatzbefehl mit Bereitstellung und einen Einsatzbefehl ohne Bereitstellung (7). Die zwei folgenden Beispiele für den Befehl mit und ohne Bereitstellung sind gestalterisch in Anlehnung an das Original in der FwDV 3 angelegt, um die Inhalte des Befehls zu verdeutlichen (7).

Der Einsatzbefehl mit Bereitstellung enthält:

- Angaben zur Wasserentnahmestelle
- Lage des Verteilers

Beispiel:

- Wasserentnahme Unterflurhydrant
- Verteiler 10 m vor dem Hauseingang

Der Befehl wird von der Führungskraft mit folgendem Kommando abgeschlossen:

- „Zum Einsatz fertig!“

Der Einsatz mit Bereitstellung wird verwendet, wenn durch ein erstes schnelles Durchlaufen des Führungsvorganges die Informationen zur möglichen Wasserentnahmestelle und zur Lage des Verteilers vorliegen, aber noch keine Erkenntnisse zum weiteren Einsatzauftrag (7). Die Mannschaft kann schon erste Tätigkeiten ausführen, während die Gruppenführer und Gruppenführerinnen in einem weiteren Durchlauf des Führungsvorganges die Lage erkunden.

Sollten ausreichend Informationen vorliegen, können die Gruppenführer und Gruppenführerinnen auch einen Einsatz ohne Bereitstellung befehlen.

Der Einsatzbefehl ohne Bereitstellung enthält:

- Angaben zur Wasserentnahmestelle
- Lage des Verteilers

- Einheit
- Auftrag
- Mittel
- Ziel
- Weg

Beispiel:

- Wasserentnahme Unterflurhydrant
- Verteiler 10 m vor den Hauseingang

- Angriffstrupp
- zur Brandbekämpfung
- mit 1. Rohr
- ins 2. Obergeschoss
- über das Treppenhaus / tragbare Leitern

Er wird von der Führungskraft mit folgendem Kommando abgeschlossen:

- „Vor!“

Damit die Führungskräfte wissen, dass ihre Befehle richtig verstanden wurden, werden diese von den angesprochenen Einheiten wiederholt.

3.2 Fortbildung

Im folgenden Abschnitt wird sich mit der Frage beschäftigt, warum man sich mit Fortbildung auseinandersetzen sollte, wie diese aussehen kann und welche möglichen Probleme es geben kann. Im Bereich der Medizin wird sich im hohen Maß mit der Qualitätssicherung durch Aus- und Fortbildung beschäftigt. Aufgrund der starken Ähnlichkeit von akuten Notfallsituationen, werden diese Erkenntnisse auf die Feuerwehr adaptiert.

3.2.1 Was bedeutet Fortbildung?

Um zu erläutern, weshalb Fortbildung betrieben werden sollte, gilt es davor zu klären, was Fortbildung bedeutet. Auch wenn es sich im Bereich der Freiwilligen Feuerwehren um keinen Beruf handelt, so wurde doch das „Handwerkszeug“ eines Berufes erlernt.

Daher wird die Definition von „Fortbildung“ aus dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) herangezogen. Im BBiG wird in §1 Absatz 4 der Begriff „Fortbildung“ folgendermaßen definiert (14):

„Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen,

- 1. die berufliche Handlungsfähigkeit durch eine Anpassungsfortbildung zu erhalten und anzupassen*
oder
- 2. die berufliche Handlungsfähigkeit durch eine Fortbildung der höherqualifizierenden Berufsbildung zu erweitern und beruflich aufzusteigen.“*

Die im §1 Absatz 4 Satz 2 angesprochene Fortbildung bezieht sich auf das Erreichen einer höherqualifizierten Berufsbildung. Dies ist gleichzusetzen mit einem Lehrgang an der staatlichen Feuerweherschule, welchen den nächsthöheren Führungsdienstgrad als Ziel hat. Diese Art der Fortbildung ist nicht zu vernachlässigen und sollte in einem Fortbildungskonzept bedacht werden, jedoch bezieht sich der Begriff der Fortbildung im weiteren Verlauf auf die Anpassungsfortbildung, um die Handlungsfähigkeit zu erhalten bzw. an neue Gegebenheiten anzupassen.

Es gilt also die im Gruppenführerlehrgang erlangten Kompetenzen im Erkenntnis- und Handlungsbereich möglichst beizubehalten oder gar weiter auszubauen, um es zu einer gelebten Routine werden zu lassen.

3.2.2 Wann führt fehlende Fortbildung zu Unfällen?

Obwohl es derzeit noch keine einheitlichen Fortbildungsleitlinien für Gruppenführer und Gruppenführerinnen gibt, wurden während der Recherche keine Unfallberichte gefunden, die im direkten Zusammenhang mit falschen Entscheidungen in der Einsatzführung stehen. Um zu verstehen, wie fehlende Fortbildung zu Unfällen führen kann wird nachfolgend geklärt, wie ein Unfall entsteht und wie die Eintrittswahrscheinlichkeit verringert werden kann.

Wie entsteht ein Unfall?

Es gibt verschiedene Modelle, die sich mit der Frage nach der Entstehung eines Unfalles beschäftigen. Eines der bekanntesten und wohl derzeit am meisten eingesetzte Modell ist das „Käsescheibenmodell“ („swiss cheese Modell“) von James Reason (15). Das Käsescheibenmodell beschreibt ein Projektil, welches durch mehrere Sicherheitsbarrieren fliegt.

Jede Sicherheitsbarriere ist löchrig und hat Löcher unterschiedlicher Größe, Anzahl und Position. Je weniger oder kleiner die Löcher in einer Sicherheitsbarriere sind, desto schwerer wird es für das Projektil durch alle „Käsescheiben“ hindurchzufliegen und am Ende zu einem Unfall zu führen (15). Die Abbildung 3 zeigt das „Käsescheibenmodell“ nach Reason.

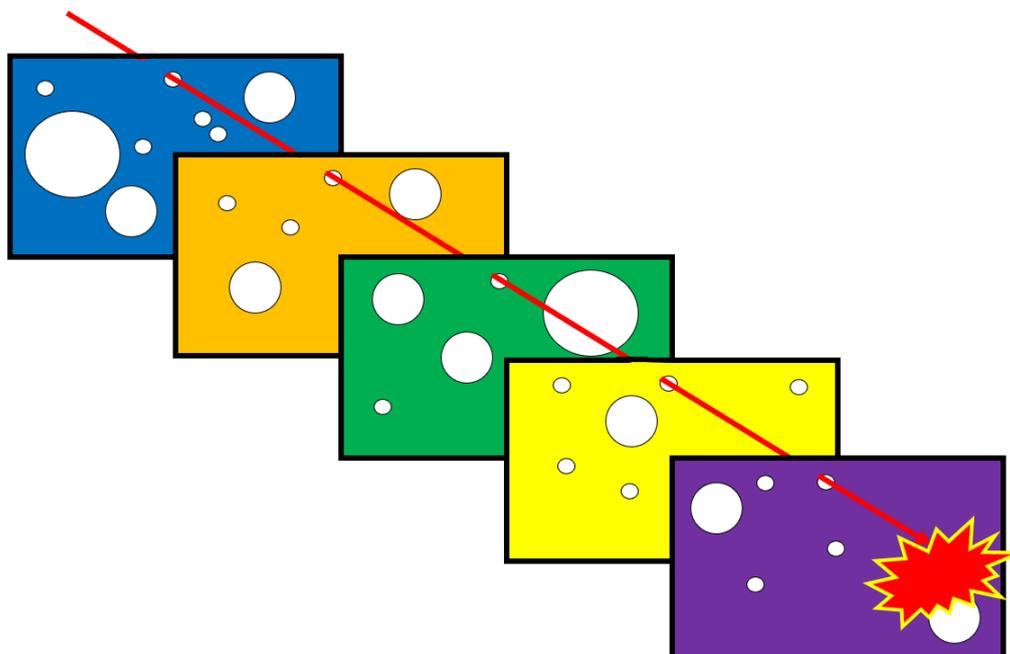


Abbildung 3 Schweizer Käse Modell nach James Reason; Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an St.Pierre & Hofinger (2020), Seite 51

Das Modell geht davon aus, dass nicht die Handlung eines Einzelnen zu einem Unfall führt, sondern mehrere Handlungen oder Ereignisse auf verschiedenen Ebenen dazu führen. Das Modell besagt, dass die psychologischen Vorläufer der Handlungen nur schwer vorhersehbar sind. Psychologische Vorläufer beschreiben Abläufe im Kopf einer Person, die in der Unfallrekonstruktion nur schwer messbar sind. Dazu zählen Ablenkung, Vergesslichkeit oder ein unvollständiges Bild der Situation. Daher erscheint es erfolgsversprechender, sich auf die latenten Fehler zu konzentrieren als auf die aktiven Fehler, um einen Unfall vorzubeugen. Latente Fehler stellen zudem die erste Barriere dar. Je undurchlässiger diese ist, desto sicherer ist das System (15).

Unterschied von aktiven und latenten Fehlern

Ein aktiver Fehler führt direkt zu einem Unfall oder löst unmittelbare Konsequenzen aus. Als Beispiel wäre hier zu nennen, dass ein Angriffstrupp zur Brandbekämpfung ohne Atemschutz in den Innenangriff geschickt wird und es zu einer Rauchgasintoxikation kommt (15).

Latente Fehler schlummern mitunter lange im System. Sie befinden sich auf der Management- bzw. Organisationsebene. Es sind Entscheidungen, die keine unmittelbaren Folgen haben und erst durch aktive Fehler sichtbar werden. Latente Fehler können Sparmaßnahmen an der Ausrüstung oder ungenügende Ausbildung sein. Ein fehlendes Fortbildungskonzept kann so ein latenter Fehler sein, wenn in der Ausbildung hauptsächlich auf die korrekte Ausführung von Maßnahmen der Mannschaft und weniger auf die Führungsaufgaben geschaut wird (15).

Warum sind so wenige Unfälle durch Fehler in der Führung bekannt?

Wie schon bei dem „Käsescheibenmodell“ beschrieben, lassen sich aktive Fehler nur schwer identifizieren, sofern kein auffälliger Fehler, wie das Fehlen eines Atemschutzgerätes im Innenangriff vorliegt. Weiterhin müssen sämtliche Schutzbarrieren durchstoßen werden. Sollte nur eine standhalten, kommt es glücklicherweise nicht zu einem Unfall, sondern zu einem Zwischenfall. Der Autoren St. M. Pierre und G. Hofinger verwenden zur Verdeutlichung das Bild eines Eisberges, der in Abbildung 4 zu sehen ist (15).

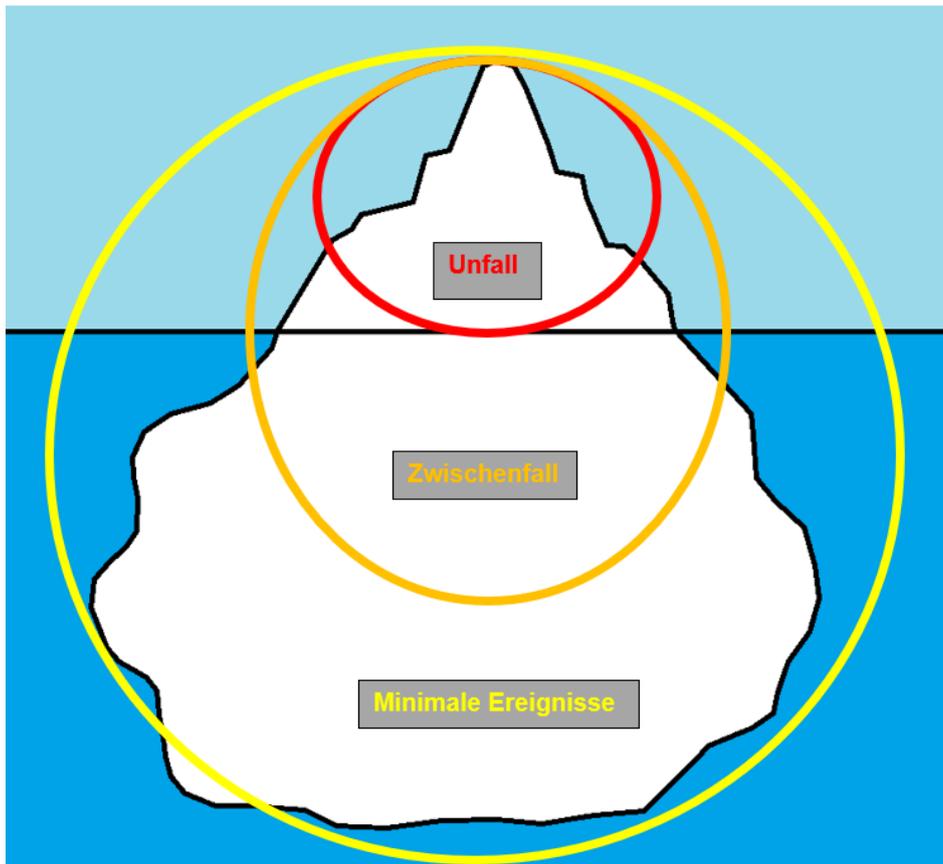


Abbildung 4 Eisbergmodell; Quelle eigene Darstellung in Anlehnung an St. Pierre & Hofinger (2020), Seite 52

Unfälle sind leicht zu erkennen, da diese mit einem Schaden einhergehen und repräsentieren damit die Spitze des Eisberges. Zwischenfälle schlagen jedoch oft keine großen Wellen, da Sie nur von einer kleineren Gruppe wahrgenommen werden. Dies sind Momente, in denen man die Luft anhält und hinterher sagt: „Das ging gerade nochmal gut“. Diese Zwischenfälle stellen aber einen weitaus größeren Anteil des Eisberges dar. Nämlich jenen Teil, der sich unter dem Wasser verbirgt und nicht für alle sichtbar ist. Noch weiter „unter Wasser“ befinden sich die minimalen Ereignisse. Diese minimalen Ereignisse fallen nur kurzzeitig auf. Sie werden korrigiert und direkt wieder vergessen (15).

Zwischenfazit

Zusammengefasst bedeutet dies, dass obwohl Fehler gemacht werden, diese nicht immer zwangsläufig zu Unfällen führen. Falls sie doch zu Unfällen führen, lassen sich die Fehler nicht immer eindeutig zuordnen. Durch die Schaffung einer Fortbildungsleitlinie können die „Löcher“ der latenten Fehler in dem „Käsescheibenmodell“ nach Reason verkleinert bzw. minimiert werden.

3.2.3 Warum wird Fortbildung im Erkenntnisbereich benötigt?

Um Handeln zu können, wird Wissen benötigt (16). Durch die vorangegangene grundlegende Ausbildung im Gruppenführerlehrgang sowie der regelmäßigen Standortausbildung für die gesamte Mannschaft kann darauf geschlossen werden, dass die Wissenskompetenz im ausreichenden Maß vorliegt. Es gibt jedoch zwei maßgebliche Gründe separate Fortbildungen im Wissensbereich durchzuführen.

Einsatzrelevante Neuerungen

Fortbildungen, die hauptsächlich Wissen vermitteln wollen, sollten nur genutzt werden, wenn einsatzrelevante Neuerungen anstehen, da das Interesse der Teilnehmer/innen ansonsten nur sehr gering ist (17). Dies kann derzeit im Bereich der neuen und alternativen Antriebstechniken im KFZ-Bereich sein. Immer mehr Kraftfahrzeuge mit alternativen Antriebsarten stellen die Feuerwehren vor neue Herausforderungen (18). Herausforderungen, welche beim Gruppenführerlehrgang mitunter nicht existent waren und dadurch nicht geschult wurden. Ein weiteres Thema wäre die Nutzung von Schaum. Durch die verschiedenen Arten von Löschschäumen und ihrer Umweltverträglichkeit gibt es viel gefährliches Halbwissen. Dies führt teilweise zur kompletten Ablehnung des Einsatzleiters, Löschschaum im Einsatz einzusetzen, obwohl sich ein deutlich schnellerer Löscherfolg einstellen könnte. Dies hätte wiederum eine positive Reduzierung der Umweltemission durch Schadstoffe im Brandrauch zur Folge.

Wissen auffrischen

Aufgrund des hohen Einsatzspektrums der Feuerwehr wird von den Einsatzkräften nicht nur eine hohe Qualität, sondern auch Quantität ihres Wissens erwartet. Das kann dazu führen, dass Wissen, welches nicht oft benötigt wird, einrostet und nicht mehr präsent ist. Dieses Wissen gilt es aufzufrischen. Dabei ist jedoch zu beachten, ob das in der Vergangenheit sehr kognitiv erlernte und theorielastige Wissen komplett für den Einsatz Erfolg benötigt wird. In einem Beispiel stellen die Autoren Bräuer, Höfs und Meyer nicht das Interesse einiger Teilnehmer und Teilnehmerinnen zur Funktionsweise eines doppelwirkenden Hydraulikzylinders in einem Spreizgerät in Frage (17). Sie stellen jedoch die Frage, inwieweit dies der Befreiung einer Person aus einem Unfallfahrzeug dienlich ist. In Anbetracht der geopferten Freizeit der Teilnehmer/innen sollte das Auffrischen des Wissens auf ein notwendiges Maß beschränkt werden und am besten am praktischen Beispiel gelehrt werden (17).

Zwischenfazit

Fortbildungen im Wissensbereich bilden nicht die primäre Notwendigkeit für Fortbildungsleitlinien, sollten aber nicht vernachlässigt werden. Auffrischen von erlerntem Wissen sollte durch praxisnahe Ausbildungen erfolgen, um das bloße Eintrichtern von theoretischem Wissen zu vermeiden.

3.2.4 Warum wird Fortbildung im Handlungsbereich benötigt?

Eine große Herausforderung ist, das bestehende Wissen in die Tat umzusetzen.

„In allen Ausbildungsbereichen ist bekannt, dass das erworbene Wissen nur unzureichend in professionelles Handeln umgesetzt wird.“ (16)

Handeln wird als ein menschliches zielgerichtetes Verhalten definiert. Das Ziel während eines Einsatzes ist es, diesen schnell und sicher abuarbeiten. Das Handeln aller Einsatzkräfte ist darauf ausgerichtet. Dieses Handeln muss geübt werden, da erlerntes Wissen nicht automatisch in Handeln umgesetzt wird. Um auf eine Situation reagieren zu können, gibt es laut dem Autor D. Wahl, Situations- und Reaktionsprototypen (16). Auf eine bestimmte Situation reagiert man mit einer bestimmten Handlung. Wissen, welches so nah mit einer bestimmten Handlung verknüpft ist, lässt sich durch neues Wissen nur schwer verändern. Entweder muss ein neuer Situationsprototyp, ein neuer Reaktionsprototyp oder eine neue Verknüpfung mit alten Prototypen geschaffen werden. Da diese Strukturen mitunter biografisch und somit schon sehr lange miteinander verwoben sind, können neue Verknüpfungen nicht mit wenigen Übungen geschaffen werden (16).

Kommen zu den neuen Verknüpfungen noch weitere äußere Faktoren hinzu, wie Zeitdruck oder eine extreme Situation, die im Einsatzgeschehen häufig vorkommen, wird das Handeln von Stress beeinflusst.

Hans Selye arbeitete in den 1930er Jahren an der Lehre von Stress und unterschied diesen in positiven Stress (Eustress) und negativen Stress (Distress) (19). Die angesprochenen äußeren Faktoren bestimmen, welcher Stress bei einer Person ausgelöst wird. Während ein mittleres Level von Eustress zu einer Leistungsverbesserung führen kann, kann empfundener Distress zur Einschränkung oder gar kompletten Lähmung der Handlungsfähigkeit führen. Hierbei ist es unabhängig wie extrem die tatsächliche Situation ist, da die Empfindung von jeder Person unterschiedlich ist (19).

Unter Stress werden Entscheidungsstrategien maßgeblich beeinflusst. Die Einschränkungen von Distress lassen analytische Entscheidungsstrategien in den Hintergrund treten und es wird mit nicht analytischen Strategien gearbeitet. Eine Abwägung von Stärken und Schwächen findet kaum noch statt und es wird intuitiv gehandelt, da rationale Entscheidungen komplexer und zeitaufwendiger sind (20). Ein bewusstes Durchdenken sämtlicher Möglichkeiten dauert sehr lange und würde eine vollkommene Informationslage voraussetzen. Emotionale Entscheidungen „aus dem Bauch heraus“ finden dagegen sehr schnell statt, da auf das Erfahrungsgedächtnis zurückgegriffen wird (21). Solche Erfahrungen sind sehr tief verwurzelt, da diese teilweise in der Kindheit entstanden sind und sich über die Jahre gefestigt und bewährt haben (16).

Dies bestätigt auch die „zwei Prozess Theorie“ von J.S. Evans (15). Bei dem intuitiven Prozess, dem „System 1“, handelt es sich um einen Prozess, der kaum kognitive Ressourcen benötigt und sehr autonom stattfindet. Diese Prozesse ersparen Zeit, können als Daumenregel bezeichnet werden und werden auch Heurismen genannt. Das „System 2“ wird als analytischer Denkvorgang bezeichnet und wird oft genutzt, wenn genügend Zeit und kein Stress vorhanden ist. Aufgrund der sequenziellen Informationsverarbeitung wird eine höhere Kapazität des Arbeitsgedächtnisses benötigt und der Prozess verläuft langsamer. Werden ähnliche Situationen häufig genug wiederholt, kann der Entscheidungsmodus vom langsamen „System 2“ zum schnelleren „System 1“ weiter entwickelt werden (15). Dies erstreckt sich jedoch über einen längeren Zeitraum und ist mit wenigen Übungen nicht zu realisieren (15, 16).

Sollte man trotz Distress versuchen eine analytische Entscheidung treffen zu wollen, kann es zu unterschiedlichen Problemen kommen. Es kann vorkommen, dass der Entscheidungsträger auf der Stelle tritt, da mehrere Lösungswege durchdacht aber verworfen werden und am Ende das Problem unbehandelt bleibt (18).

Genauso problematisch stellt sich das Fixieren auf einen Sachverhalt dar. Neue Informationen werden gar nicht verarbeitet oder widersprüchliche Informationen ignoriert, da diese nicht in das erwartete Bild passen. Alternativen werden zu spät erkannt und der eingeschlagene Weg bis zum Ende beschriftet (19, 21).

Um in diesen Situationen dem Distress entgegen zu wirken, werden in der Fachliteratur Checklisten und Schemata empfohlen, die ein strukturiertes Abarbeiten der Situationen zu gewährleisten (19). Die Stärke eines Schemas hängt jedoch davon ab, ob es regelmäßig verwendet wird und in welchen Intervallen (15). Der Führungsvorgang stellt ein solches Schema dar, das einen zielgerichteten, immer wiederkehrenden und in sich geschlossenen Denk- und Handlungsablauf darstellt.

Gewachsene Handlungsmuster lassen sich jedoch nicht einfach per Dekret verändern. Am einfachsten lassen sich Veränderungen durch Erleben herbeiführen. Eine selbst gemachte Erfahrung mit einem Schema, das einem die Arbeit erleichtert, führt schneller zu einer Verhaltensänderung als die bloße Aussage, es sei besser (17).

Zwischenfazit

Handeln ist schwierig zu verändern, da dies mitunter seit der Kindheit erlebte Erfahrungen beinhaltet. Die regelmäßige Anwendung eines Schemas, wie der Führungsvorgang, hat zwei Vorteile. Ein vorhandenes Schema wird eingeübt, um in Distresssituationen das analytische Handeln zu vereinfachen und das Distresslevel im besten Fall zu reduzieren. Weiterhin kann durch die regelmäßige bewusste Anwendung des Schemas der Entscheidungsprozess vom langsameren kognitiven Prozess in den schnelleren intuitiven Prozess überführt werden.

3.2.5 Probleme bei Fortbildungen

Die besten Argumente, die für ein Training oder eine Fortbildung sprechen, bringen wenig, wenn die Durchführung nicht gut geplant ist. Hierbei sind jedoch nicht nur Trainingsinhalte und Didaktik der Schulung gemeint. Vielmehr gibt es zwei Aspekte, die selbst in der Fortbildung von Arbeitskräften in der freien Wirtschaft vernachlässigt werden: Die Rückkehr aus der Fortbildung zum eigentlichen Arbeitsplatz und die Transferleistung innerhalb der eigenen Organisation (22). Im Falle der Feuerwehr ist dies die eigene Wehr. Zu den Lehrgängen oder Fortbildungen werden oftmals nur einzelne Mitglieder aus den jeweiligen Wehren geschickt. Dies bedeutet, dass in den Fortbildungen Teilnehmer zusammensitzen, welche im späteren Einsatz in den meisten Fällen nicht zusammenarbeiten werden. Das Problem hierbei ist, dass sich die Teilnehmer und Teilnehmerinnen während des Lehrganges in ein anderes soziales Umfeld begeben, in dem Regeln, Normen und soziale Praktiken etabliert werden, die mitunter von der bisher gewohnten Praxis mit den Kameraden und Kameradinnen in der eigenen Wehr abweichen.

Die Herausforderung für die Teilnehmenden und damit auch für die Ausbilder und Ausbilderinnen besteht darin, einen Weg zu finden, dass nach der Rückkehr von der Fortbildung ein Zurückfallen in gewohnte Muster vermieden wird (22).

Es gibt vermutlich kaum einen Feuerwehrangehörigen der den Satz, „*Das haben wir schon immer so gemacht!*“, nicht kennt.

Vorgesetzte und Kollegen sind ein maßgeblicher Faktor, ob und wie schnell eine Re-Sozialisation nach einem Training stattfindet und somit die neuen Erkenntnisse wieder in den Hintergrund rücken (22).

„Besonders wenn die Anwendung von Trainingsinhalten einen Bruch mit etablierten Praktiken und Routinen am Arbeitsplatz bedeutet, kann sich der Verhandlungsprozess am Arbeitsplatz für den Trainingsteilnehmer als ein sozialer Spießrutenlauf erweisen.“ (22)

Weiterhin hängt ein großer Teil des Trainingserfolgs vom Feedback ab. Es bedarf geschulter Seminarleiter und Seminarleiterinnen, um durch Selbstreflexion zu einem besseren Trainingserfolg zu gelangen. Wichtig ist nicht nur die gemachten Fehler zu erkennen, sondern auch gemeinsam das „Warum“ zu ergründen, damit diese Fehler reduziert werden können (23).

Ein weiterer Punkt, der sich zu einem Problem entwickeln kann, ist der Faktor „Zeit“. Heutzutage spielt bei der Auswahl des Arbeitgebers auch die Möglichkeit einer guten Work-Life Balance (WLB) ins Gewicht. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer wie Frauen steht vermehrt im Mittelpunkt. Männer und Frauen stehen aufgrund knapper Betreuungsangebote für Kinder, steigendem Pflegeaufwand naher Angehöriger und anderer Verpflichtungen vermehrt vor der Entscheidung, für was sie ihre Zeit einsetzen und was entbehrlich ist. Darum ist es wichtig, nicht nur den qualitativen Faktor bei der Entwicklung des Konzeptes zu berücksichtigen, sondern auch die Ressource „Zeit“ so schonend wie möglich zu verwenden (24).

Zwischenfazit

Um die Effektivität eines Trainings oder einer Fortbildung zu steigern ist es wichtig, nicht nur die Teilnehmer und Teilnehmerinnen zu schulen, sondern die gesamte Organisationseinheit auf Änderungen vorzubereiten. Es muss sich vergegenwärtigt werden, dass ein Mitglied der Organisationseinheit entsendet wird, um als Multiplikator zurückzukommen. Hierbei ist es wichtig, dass insbesondere die Führung der jeweiligen Feuerwehr hinter den neuen Maßnahmen steht, um ein geordnetes Umsetzen des Erlernten zu gewährleisten. Alternativ empfiehlt es sich, einen großen Teil der jeweiligen Organisationseinheit gemeinsam zu schulen, damit gemeinsame Normen oder soziale Praktiken innerhalb der Wehr entwickelt werden können.

Mit einer angemessenen Zeitvorgabe, welche hierbei die Mindestzahl der geleisteten Fortbildungsstunden abbildet, kann eine geeignete WLB zwischen Privatem, der Arbeit und dem Ehrenamt geschaffen werden, um so wenig wie möglich Widerstand aufgrund des Faktors „Zeit“ zu haben.

3.2.6 Methoden für eine praxisnahe Fortbildung

Fortbildung für Führungskräfte wird im Bereich der Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben, kurz BOS, schon betrieben. Daher haben sich schon Methoden entwickelt, die hier kurz erläutert werden. Andreas Gattinger (25), Brandamtsrat der Berufsfeuerwehr München, hat 20 unterschiedliche Methoden der Führungskräfteausbildung näher beschrieben. Die von ihm gewählte Nomenklatur wird im weiteren Verlauf dieser Arbeit verwendet, auch wenn die Methodennamen standortbedingt abweichen können (25).

Die **Echtsimulation** ist eine Einsatzübung, in der ein Einsatz vom Eintreffen des ersten Fahrzeuges bis zur letzten Maßnahme geübt wird. Diese Übung stellt den Klassiker dar, in dem jede Funktion mit der entsprechenden Qualifikation besetzt wird. Diese Übungen finden meist an dem entsprechenden Objekt, wie z.B. einem Altenheim statt.

Das **Realtraining** findet dagegen in gewohnter Umgebung, wie einer Übungshalle oder dem Feuerwehrhaus, statt. Es können kleinere Szenarien hintereinander und mit wechselnder Mannschaft geübt werden (25).

Um erste Führungsaufgaben wahrzunehmen, können auch **Anfahrtsübungen** durchgeführt werden. Bei diesen Übungen wird das Hauptaugenmerk auf die ersten Minuten gelegt und die Übung wird nach den ersten Maßnahmen beendet und nachbesprochen (25).

Abbildung 5 zeigt einen Brandangriff, wie er bei einer Echtsimulation, einem Realtraining oder einer Anfahrtsübung verwendet werden kann.



Abbildung 5 Brandangriff am Objekt; Quelle: Patrick Jung (2021); unveröffentlicht

Möchte man bestimmte Funktionen üben, wie beispielsweise einen Führungsassistenten, kann man ein **Praxispiel** durchführen. Hierbei wird dann im Fahrzeug, also der einsatzrealistischen Umgebung eines Führungsassistenten, ein Szenario über Funk und andere Kommunikationskanäle eingespielt, ohne dass andere Einheiten aktiv an der Übung teilnehmen (25).

Die **Stabsübung** ermöglicht es, Führungsstäbe üben zu lassen. Im Gegensatz zur Echtsimulation wird in den meisten Fällen jedoch nur bis zur Kommunikationsschnittstelle geübt, ab der die Befehle an die Einheiten vor Ort gehen. Die Übung findet rein auf der Leitungsebene statt (25).

Eine sehr weit verbreitete Methode zur Fortbildung von Führungskräften ist die Planübung. Diese kann je nach Zusammensetzung der Teilnehmer/innen oder dem gewünschten Übungserfolg unterschiedlich aufgebaut sein. Die wohl bekannteste Version ist das **Einzelplanspiel**. Hierbei wird ein Teilnehmer oder eine Teilnehmerin in die Rolle des Gruppen- oder Zugführers versetzt. Dieser führt den Einsatz anhand von Modellen an der sogenannten Planübungsplatte, wie sie auf der Abbildung 6 zu sehen ist. Hierbei spielt die reale Zeit einen untergeordneten Faktor, da die Übungsteilnehmenden ihre Gedanken und Abwägungen für alle Anwesenden ausformulieren.



Abbildung 6 Planübungsplatte; Quelle: Patrick Jung (2020); unveröffentlicht

Dazu zählen mitunter nicht nur die getroffenen, sondern auch die verworfenen Entscheidungen. Mit Hilfe der Planübungsplatte lassen sich auch andere Varianten durchführen. Bei der **Planspiel - Übung** wird mithilfe von gezielten Fragestellungen der Ablauf eines Einzelplanspiels nähergebracht, um dieses im Einzelplanspiel umzusetzen. Als Zwischenstufe kann die **Planspiel – Besprechung** angesehen werden, da hierbei das Planspiel nicht von einer einzelnen Person, sondern in der Gruppe durchgeführt wird. Anregende Diskussionen lassen verschiedene Lösungsansätze erkennen und zeigen den Teilnehmern und Teilnehmerinnen, dass oft mehr als ein Weg zum Ziel führt. An einer Planübungsplatte können jedoch auch Szenarien durchgespielt werden, die wie im Realen Leben verschiedene Rollen erfordern. So können mehrere Führungskräfte an einer **Führungssimulation im Planspiel** teilnehmen, indem sie nur die ihnen zugeteilte Funktion ausüben. Durch unterschiedliches Hinzustoßen an die Planübungsplatte können verzögerte Eintreffzeiten und die daraus resultierenden Übergaben sowie Lagebesprechungen geübt werden (25).

Das **Führungssimulationstraining** arbeitet nach einem ähnlichen Prinzip mit der Rollenverteilung. Da an einer Planübungsplatte alle Teilnehmer eine identische und oft vollumfängliche Sicht auf die Lage haben, wird dies im Führungssimulationstraining unterbunden. Hierbei werden den Teilnehmern, am besten in unterschiedlichen Räumen, Einsatzbilder gezeigt.

Die Rückmeldungen, die über Funk erfolgen können, spiegeln eine recht realitätsnahe Situation wieder, da nicht jeder die gleiche Sicht auf das Geschehen hat und auf die Informationen anderer angewiesen ist, um seine Entscheidungen zu treffen (25).

Um den Führungsvorgang kennenzulernen bietet sich die **Taktikaufgabe** an. Anhand von Einsatzbildern beschreiben die Übungsteilnehmer welche Informationen sie noch benötigen, können anhand der Gefahrenmatrix in Ruhe auswerten, welche Gefahren vorhanden sind und beschreiben, welche Maßnahmen zur Gefahrenabwehr möglich sind (25).

Da es in vielen Kommunen Sonderobjekte gibt, ist es für die Führungskräfte wichtig, diese Objekte zu kennen. Damit nicht jedes Mal der Betriebsablauf in diesen Objekten durch Einsatzübungen beeinträchtigt wird, können verschiedene Methoden zum Einsatz kommen. Als bekannteste Methode ist die **Ortsbegehung** zu nennen. Hierbei wird das Objekt begangen und die Besonderheiten betrachtet. Eine ähnliche Methode ist die **Bilderbegehung**. Hierbei werden Bilder des Objektes und der Besonderheiten gezeigt. Daraus kann sich mit den Bildern auch eine Planübungsbesprechung entwickeln, wobei verschiedene Taktiken oder Ansätze diskutiert werden können. Bindet man jetzt noch die tatsächlichen Einsatzpläne ein, kann man eine **Einsatzplandurchsprechung** durchführen.

Um auch hier einen Einstieg zu ermöglichen, gibt es die **Erkundungsübung**. Hierbei erkunden die Teilnehmer möglichst öffentliche Gebäude und bereiten anhand gezielter Fragestellungen eine Präsentation zu ihren Erkenntnissen vor (25).

Um den Distress vorzubeugen und eine intuitive Handlung durchzuführen, bedarf es regelmäßiger Wiederholungen bestimmter Tätigkeiten. Hierunter fällt das **Algorithmus – Training**. Hierbei werden bestimmte Maßnahmen, wie eine Rückmeldung oder die Befehlsgebung trainiert, bis diese intuitiv durchgeführt werden. Beim **Skill - Training** werden dagegen handwerkliche Tätigkeiten, wie das Zeichnen einer Lagekarte unter Zeitdruck geübt, um weniger kognitive Ressourcen zu binden. Der **Skill – Drill** sei hier ergänzend angemerkt. Da hierbei genau festgelegte Abläufe geübt werden, findet er in der Führungsausbildung weniger Beachtung, kann aber durchaus eingesetzt werden (25).

"Gedacht ist nicht gesagt, gesagt ist nicht gehört, gehört ist nicht verstanden, verstanden ist nicht gewollt, gewollt ist nicht gekonnt, gekonnt und gewollt ist nicht getan und getan ist nicht beibehalten."

– K. Lorenz / P. Watzlawick / H. Goldmann / H. Pietschmann (26)

Dieses Zitat, welches von verschiedenen Personen geprägt wurde und nicht mehr genau zugeordnet werden kann, verdeutlicht die Wichtigkeit einer guten Kommunikation.

Dies wird auch durch die Kommunikationsprobleme beim „Sender / Empfänger“ Modell nach Schulz von Thun deutlich (27).

Daher ergänzt ein **Kommunikationstraining** die Palette der Führungsausbildung. Hierbei müssen keine feuerwehrtechnischen Themen verwendet werden und schon einfache Übungen verdeutlichen die Wichtigkeit (25).

Eine Methode, die besonders im Bereich der Luftfahrt und der Medizin vertreten ist, ist das **Crew Ressource Management – Training (CRM-Training)**. Im CRM werden in den realen Übungen Überraschungen eingebaut, welche die Führungskräfte aus dem Konzept bringen sollen (25).

Andreas Gattinger (25) hat die einzelnen Methoden hinsichtlich verschiedener Eigenschaften wie ihrer Eignung, Zielgruppe oder Umfang aufgelistet, die in den Tabellen 2 und 3 zu sehen sind.

Tabelle 2 Eignung und Nutzen der Methode; Quelle: Andreas Gattinger (2017)

	1. Zielgruppe auswählen					2. Lernziele / Schwerpunkt auswählen										
	Eignung					Nutzen / Schulungsinhalte										
	Führungsassistenten	Truppführer	Gruppenführer	Zugführer	Verbandsführer	TEL / ÖEL / Stab	1 Taktik	2 Führungsanteile	3 Entscheidungsfindung	4 Stress	5 CRM-Anteile	6 Technik	7 Handwerk	Erkundung	Planung	Befehlsgebung
2.1	ja	ja	ja	ja	bed.	bed.	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch
2.2	bed.	nein	ja	ja	ja	ja	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch
2.3	nein	nein	nein	ja	ja	ja	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch
2.4	nein	nein	nein	nein	bed.	ja	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch
2.5	ja	ja	ja	ja	ja	ja	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch
2.6	bed.	ja	ja	ja	bed.	nein	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch
2.7	ja	ja	ja	ja	ja	ja	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch
2.8	ja	ja	ja	ja	ja	ja	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch
2.9	nein	nein	ja	ja	ja	bed.	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch
2.10	bed.	ja	ja	ja	bed.	nein	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch
2.11	bed.	ja	ja	ja	ja	bed.	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch
2.12	bed.	bed.	ja	ja	ja	ja	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch
2.13	ja	ja	ja	ja	bed.	bed.	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch
2.14	ja	ja	ja	ja	bed.	bed.	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch
2.15	ja	ja	ja	ja	ja	bed.	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch
2.16	nein	ja	ja	ja	ja	ja	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch
2.17	ja	ja	ja	ja	bed.	bed.	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch
2.18	ja	nein	bed.	ja	ja	ja	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch
2.19	bed.	nein	bed.	ja	ja	ja	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch
2.20	ja	ja	ja	bed.	bed.	bed.	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch	hoch

bed. bedingt

Tabelle 3 Art und Aufwand der Methoden; Quelle: Andreas Gattinger (2017)

	3. Format festlegen		4. Aufwand einschätzen				4. Gruppen planen		5. Trainer planen		
	Art		Aufwand				Teilnehmer / Zuschauer		Trainer Anzahl		
	Ausbildung	Fortbildung	Vorbereitung	Durchführung	Nachbereitung	Abstraktionsgrad	Ideale Teilnehmeranzahl	Erfahrung im FKL	Zuschauer	Erfahrung der Trainer	Lagedarstellung
2.1	gut	mittel	mittel	hoch	hoch	kein	1) ¹	hoch	3)	mittel	2
2.2	mittel	gut	mittel	wenig	mittel	wenig	1) ¹	mittel	3)	hoch	1) ⁷
2.3	wenig	gut	hoch	hoch	mittel	mittel	1) ¹	hoch	4)	hoch	3
2.4	mittel	gut	hoch	hoch	mittel	hoch	1) ¹	hoch	4)	mittel	3
2.5	gut	wenig	wenig	wenig	mittel	wenig	1) ²	mittel	3)	wenig	1) ⁷
2.6	gut	wenig	mittel	mittel	mittel	wenig	1) ²	mittel	3)	mittel	2
2.7	gut	mittel	wenig	mittel	mittel	wenig	16) ²	wenig	3)	mittel	1) ⁷
2.8	gut	gut	wenig	hoch	wenig	wenig	8	wenig	0	wenig	1) ⁷
2.9	gut	mittel	mittel	wenig	hoch	hoch	3)	mittel	3)	mittel	-
2.10	gut	mittel	wenig	wenig	mittel	kein	4) ²	wenig	0	wenig	-
2.11	gut	wenig	mittel	wenig	mittel	wenig	1) ²	wenig	3)	mittel	1
2.12	mittel	gut	wenig	mittel	wenig	mittel	12	hoch	0	hoch	-
2.13	gut	wenig	mittel	mittel	wenig	wenig	1) ²	wenig	3)	wenig	1
2.14	gut	mittel	hoch	mittel	wenig	wenig	1) ¹	mittel	4)	hoch	2
2.15	mittel	gut	wenig	hoch	wenig	kein	16	mittel	0	hoch	-
2.16	wenig	gut	hoch	wenig	wenig	wenig	16	wenig	0	mittel	-
2.17	gut	gering	wenig	mittel	wenig	kein	6) ²	wenig	3)	mittel	-
2.18	gut	mittel	hoch	mittel	mittel	hoch	8	mittel	3)	wenig	-
2.19	gering	gut	wenig	wenig	hoch	hoch	1) ¹	hoch	3)	wenig	2
2.20	gut	mittel	wenig	wenig	wenig	kein	6) ²	wenig	3)	wenig	-

- 1) jede notwendige Funktion
- 2) jeder einzeln für sich
- 3) beliebig
- 4) maximal einer pro Teilnehmer
- 5) für jede Führungsfunktion einen + Gesamtleiter
- 6) je Gruppe
- 7) kann auch der Trainer sein

Zwischenfazit

Aufgrund der Vielzahl der möglichen Methoden und ihrer unterschiedlichen Ziele lässt sich erkennen, dass es nicht „die eine“ Methode gibt, sondern das Zusammenspiel mehrerer Methoden für die richtige Zielgruppe und das richtige Übungsziel wichtig ist. Um die volle Wirksamkeit der verschiedenen Methoden zu entfalten und die Methoden richtig zu platzieren, ist eine besondere Ausbildung der Trainer und Trainerinnen wichtig.

3.2.7 Rezertifizierung

Bei einer Rezertifizierung wird überprüft, ob das einmal erworbene Wissen noch vorhanden ist, angewendet werden kann und keine Einschränkungen vorhanden sind. Derzeit wird diese Überprüfung nur im Rahmen der Zertifizierung bzw. Prüfung im Gruppenführerlehrgang durchgeführt. Danach gibt es, sofern es keine Auffälligkeiten gibt, keine weitere Prüfung des Kenntnisstandes. Dies ist vergleichbar mit dem Führerschein für Kraftfahrzeuge (KFZ), der auf Lebenszeit ausgestellt wird. Da das Führen eines KFZ für die meisten eine alltägliche Handlung darstellt, werden in der Diskussion um eine Befristung des Führerscheins weniger die Handlungskompetenzen, sondern die körperlichen Einschränkungen betrachtet. Die Hauptforderung besteht aus einem regelmäßigen medizinischen Check-Up ab einem bestimmten Alter (28). Da viele Feuerwehrleute neben ihrer Qualifikation als Gruppenführer auch die eines Atemschutzgeräteträgers besitzen, wird dieser medizinische Check-Up durch die arbeitsmedizinische Untersuchung G 26.3 gewährleistet.

Sollte ein Gruppenführer nicht mehr als Atemschutzgeräteträger eingesetzt werden, entfällt in der Regel diese Untersuchung. Auch eine medizinische Überprüfung der Seh- und Höreigenschaften findet beispielsweise für Gruppenführer nicht statt.

Leistungsnachweise sind für Feuerwehrangehörige am Ende eines Lehrganges etwas völlig normales, um ihre Befähigungen festzustellen (6). Rezertifizierungen kommen bei der Feuerwehr ebenfalls vor und sind im Bereich des Atemschutzes am bekanntesten. Gemäß FwDV 7 müssen Atemschutzgeräteträger alle 12 Monate folgende Fortbildungen absolvieren um rezertifiziert zu werden.

- Mindestens eine Unterweisung
- Mindestens eine Belastungsübung in einer Atemschutzübungsanlage
- Mindestens eine Einsatzübung innerhalb einer taktischen Einheit unter Atemschutz.
Dies kann durch einen realen Einsatz ersetzt werden.

Werden diese Punkte nicht erfüllt, darf die Funktion des Atemschutzgeräteträgers nicht mehr ausgeführt werden, bis die erforderlichen Übungen nachgeholt wurden (29).

Die Einhaltung der genannten Vorgaben wird durch den Atemschutzgeräteträger und der Wehrführung in eigener Verantwortung überprüft und dokumentiert.

Überprüfungen des Leistungsstandes werden oft als Momentaufnahme durchgeführt. Es wird eine bestimmte Situation, zu einem bestimmten Zeitpunkt, von einem bestimmten Prüfungskomitee bewertet. Diese Methode wird unter anderem bei der Rezertifizierung der organisatorischen Leiter im bayrischen Rettungsdienst angewendet. Diese haben in einem Abstand von fünf Jahren eine praktische sowie eine theoretische Prüfung abzulegen (30).

Da Veränderungen und Anwendungen im Handlungsbereich allerdings Zeit brauchen, kann die Überprüfung von praktischen Fähigkeiten auch über einen längeren Zeitraum und in verschiedenen Situationen erfolgen (6, 15, 16). Durch die kontinuierliche Leistungsbewertung wird eine regelmäßige Information des Lernfortschrittes an die Fortbildungsteilnehmer und Fortbildungsteilnehmerinnen gegeben. Lernerfolgskontrollen sind bei Teilnehmern und Teilnehmerinnen beliebter als gedacht- sofern sie richtig eingesetzt werden. Um bei der Neueinführung die Skepsis gegenüber der Fortbildungsleitlinie zu senken, wird auf den Begriff der Leistungsbewertung oder einer Lernzielkontrolle verzichtet. Bei diesen Begriffen können negative Assoziationen hervorgerufen werden. Im weiteren Verlauf wird der Begriff der Lernstandortbestimmung genutzt (31). Ziel der Fortbildungsleitlinie soll die Erhöhung der Sicherheit und der Handlungen im Einsatz sein und nicht die Angst vor dem Verlust einer Funktion. Die Aufgabe der Lernstandortbestimmung liegt darin, dass die Teilnehmer und Teilnehmerinnen wissen, wo sie stehen und woran sie arbeiten müssen.

Wenn Lernstandortbestimmungen nicht als Fremdkörper eingesetzt, sondern gezielt und die Kriterien klar kommuniziert werden, dienen diese als Anregungspotential. Die Lernstandortbestimmung wird als Herausforderung und Motivation von den Teilnehmenden angenommen. Wichtig dabei ist, dass nicht nur die Schwächen, sondern auch die Stärken klar kommuniziert und festgehalten werden. Damit lassen sich individuelle Trainingsschwerpunkte setzen (31).

Zwischenfazit

Rezertifizierungen sind wichtig, um den qualitativen Standort der Teilnehmer und Teilnehmerinnen zu ermitteln. Dies kann durch eine Prüfung zu einem festgelegten Termin oder durch kontinuierliche Lernstandortbestimmungen über einen längeren Zeitraum erfolgen. Letzteres wird von Fortbildungsteilnehmer/innen positiv aufgenommen und zur persönlichen Weiterentwicklung genutzt.

4 Umfragen

Als methodisches Messinstrument wurde die Umfrage gewählt. Zum Einen, da durch die zum Zeitpunkt der Ausarbeitung herrschenden COVID-19 Pandemie Feldversuche mit größeren Menschengruppen schwer umzusetzen waren und zum Anderen, weil Umfragen ein probates Mittel bei der quantitativen empirischen Sozialforschung sind (32). Es wurden zwei getrennte Umfragen durchgeführt. Eine Umfrage richtete sich an die Gruppenführer und Gruppenführerinnen und eine richtete sich an die Mannschaft. Die Fragebögen sollten mehrere Informationen liefern.

1. Daten zur Falsifikation der Hypothese, dass Fortbildungen zu mehr Sicherheit im Handeln führen.
2. Wie wird derzeit Fortbildung betrieben?
3. Welche Bereiche der Führungskräftefortbildung sind besonders wichtig?
4. Wie kann ein Konzept sozialverträglich ausgestaltet werden?
5. Findet eine Fortbildungsleitlinie Zuspruch?

Die Fragen bezogen sich auf das Übungs- und Ausbildungsjahr 2019, um eine reguläre standortbezogene Fortbildung ohne den Einfluss der im Jahr 2020 beginnenden und bis heute andauernden COVID-19 Pandemie abzubilden. Die Umfragebögen und deren Ergebnisse liegen dem Anhang zu dieser Arbeit bei.

Die Umfragen wurden per E-Mail an die Freiwilligen Feuerwehren in Bayern verschickt. Die Rücklaufquote bei den Gruppenführern und Gruppenführerinnen lag bei 103 und bei der Mannschaft bei 76 Personen. Im Jahresbericht 2020 der Feuerwehren in Bayern beläuft sich die Gesamtstärke der ehrenamtlichen Feuerwehrleute in Bayern auf 315.933 Kräfte (33).

4.1 Mögliche Messfehler bei den Umfragen

Neben den Fragen zu bestehenden Fortbildungsmodellen und einer verträglichen Work-Life Balance wurden den Gruppenführern und Gruppenführerinnen Fragen zur Selbsteinschätzung gestellt. Hierbei wurde auf ein Ratingverfahren zurückgegriffen, welches eine Möglichkeit der Selbsteinschätzung darstellt. Die Skalen orientierten sich an dem häufig verwendeten Lickert-Typus (34). Während beim Lickert-Typus die Ratingantworten oft eine Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 6 (trifft zu) beinhalten, wurde in dieser Umfrage die Ratingskala von 1 (sehr unsicher) bis 5 (sehr sicher) abgewandelt. Beim Ratingverfahren gibt es ein Methodenproblem, da ein systematischer Beurteilungsfehler vorliegen kann. Durch Abweichungen zwischen der tatsächlichen, realen Einschätzung und der erwünschten, idealen Selbsteinschätzung kommt es zu Differenzen.

Durch die fehlende Objektivität ist die Reliabilität einer Selbsteinschätzung durch ein Ranking schwer zu schätzen. Durch fehlende Außenkriterien ist die Validität einer Selbsteinschätzung ebenfalls schwer zu erfassen (34).

Damit die Reliabilität und Validität der Umfrage erhöht, sowie die systematischen Beurteilungsfehler minimiert werden, entstand durch die Mannschaft eine Kontrollgruppe. Während die Gruppenführer und Gruppenführerinnen die Selbsteinschätzung vornahmen, wurde im Fragebogen der Mannschaft die gleiche Situation geschildert und die Teilnehmer/innen sollten einschätzen, wie sicher diese sich bei Ihren Gruppenführern und Gruppenführerinnen fühlen. Da aufgrund der Anonymität keine direkte Zuordnung von Gruppenführern und Gruppenführerinnen sowie der Mannschaft durchgeführt wird, wird nicht die Reliabilität und Validität der Antwort von Einzelpersonen, sondern der gesamten Frage überprüft.

4.2 Informationen der Umfrage

In diesem Kapitel werden die erhobenen Daten ausgewertet, die Hypothese untersucht und die weiteren vier Fragen zum Eingang des 4. Kapitels beantwortet.

4.2.1 Falsifikation der Hypothese

Die Hypothese lautet:

„Durch vermehrte Fortbildung wird die Sicherheit und Routine im Handeln der Gruppenführer und Gruppenführerinnen erhöht.“

Obwohl viele Ansätze für diese Hypothese sprechen (vgl. 3.2.4), muss diese gesondert überprüft werden. Hierzu wird das Falsifikationsprinzip angewendet. Während man bei einer Verifikation keine sichere Schlussfolgerung aufgrund von Stichproben treffen kann, ist dies bei der Falsifikation möglich. Hierbei hat die Hypothese so lange Bestand, bis diese eindeutig widerlegt werden kann (35).

Die Frage Nr. 17 im Fragebogen der Gruppenführer und Gruppenführerinnen soll die Hypothese überprüfen. Diese Frage beantworteten 95 der 103 Teilnehmer. Für die Frage wurde ein Bild von einem brennenden Gebäude gezeigt, wie es auf Abbildung 7 zu sehen ist.



Abbildung 7 brennendes Gebäude; Quelle: Patrick Jung (2021); unveröffentlicht; bearbeitet von Patrick Jung

Die Ausgangslage war folgende: „*Sie sind Gruppenführer auf dem ersten Fahrzeug Ihrer Feuerwehr und fahren zu einem B3P. Das Fahrzeug ist besetzt mit 1/5 und 4 Atemschutzgeräteträgern. Sie sehen bei Ankunft das oben abgebildete Szenario.*“

Wie in Abbildung 8 zu sehen, fühlt sich über die Hälfte sicher bis sehr sicher auf ein Szenario dieses Ausmaßes vorbereitet und würde den Führungsvorgang ebenfalls sicher bis sehr sicher anwenden. Die Auswertung zum Führungsvorgang ist der Abbildung 9 zu entnehmen.

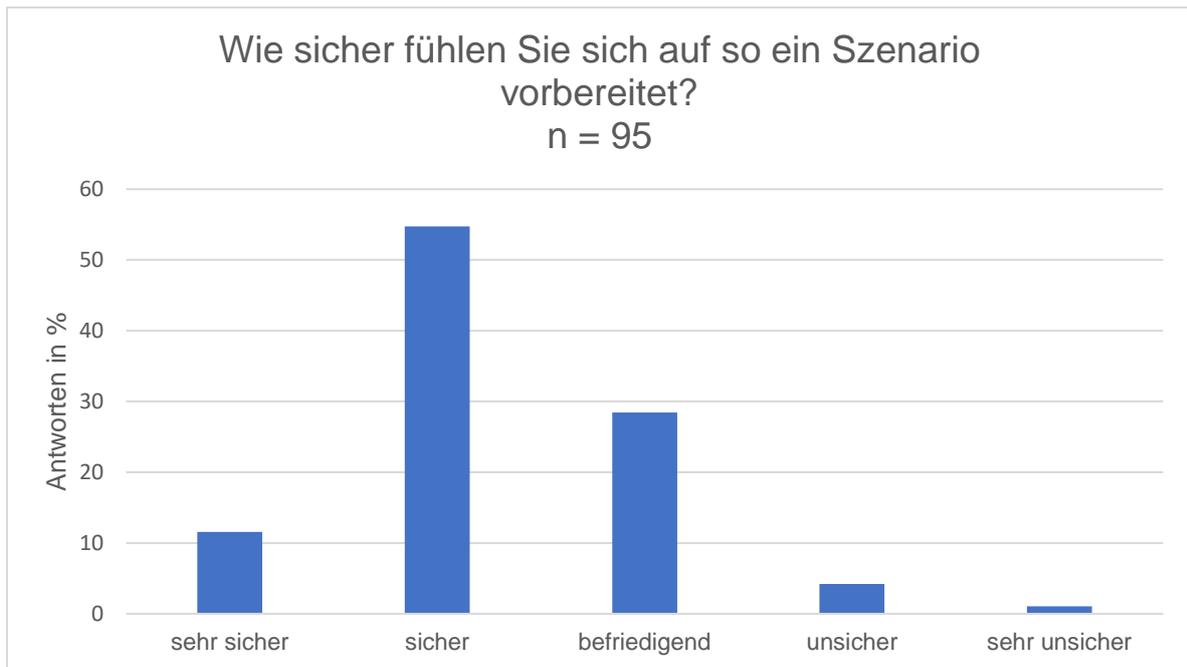


Abbildung 8 Auswertung Frage Nr. 17 Teil 1 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung

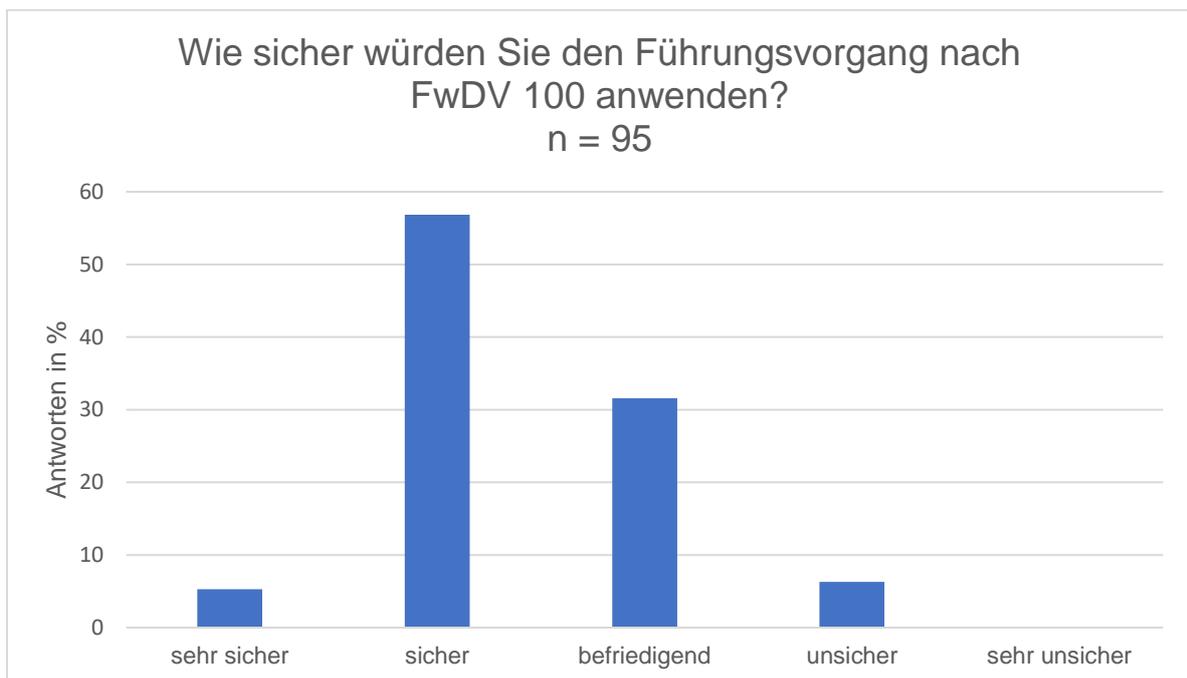


Abbildung 9 Auswertung Frage Nr. 17 Teil 2 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung

Um in den Auswertungen Ausreißer zu identifizieren, wurden Boxplots erstellt. Damit die Auswertung der Boxplots nachvollzogen werden kann, wird die Skalierung in Tabelle 4 dargestellt.

Tabelle 4 Skalierung zu den Boxplots in Abb. 10 und Abb. 11; Quelle: eigene Darstellung

Antwort	Skalierung
sehr sicher	1
sicher	2
befriedigend	3
unsicher	4
sehr unsicher	5

Somit wird durch den Boxplot in Abbildung 10 deutlich, dass die eine Antwort „sehr unsicher“ bei der Frage, wie man sich vorbereitet fühlt, einen Ausreißer darstellt. Dieser wird im weiteren Verlauf der Auswertung nicht berücksichtigt. Währenddessen gibt es bei der Frage, nach der Sicherheit bei der Nutzung des Führungsvorganges, keine Ausreißer. Dies zeigt die Abbildung 11.

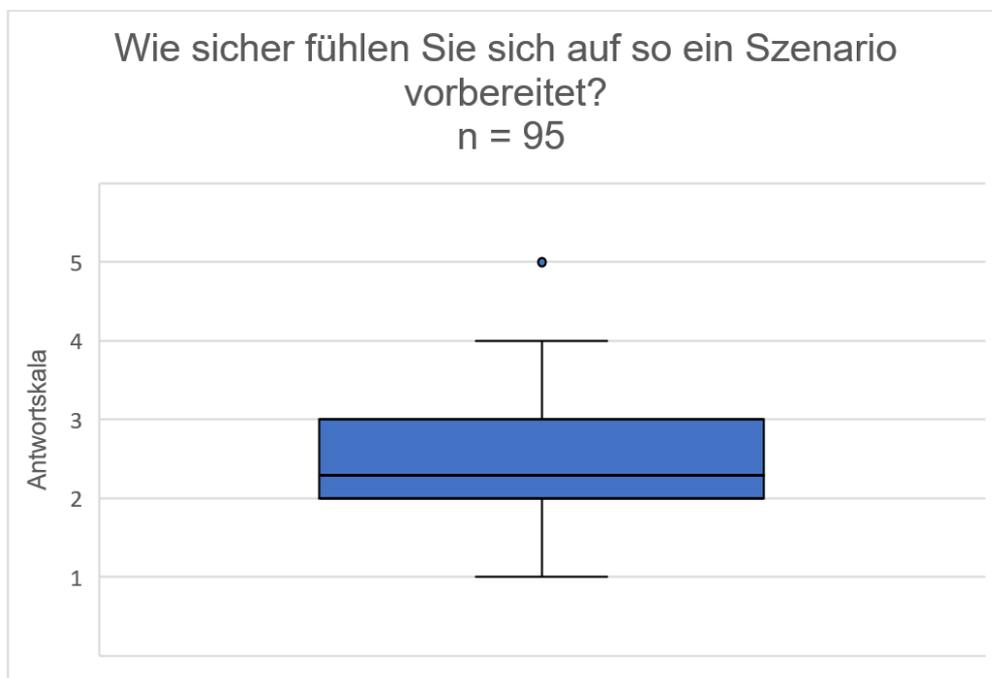


Abbildung 10 Boxplot zur Frage 17 Teil 1 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung

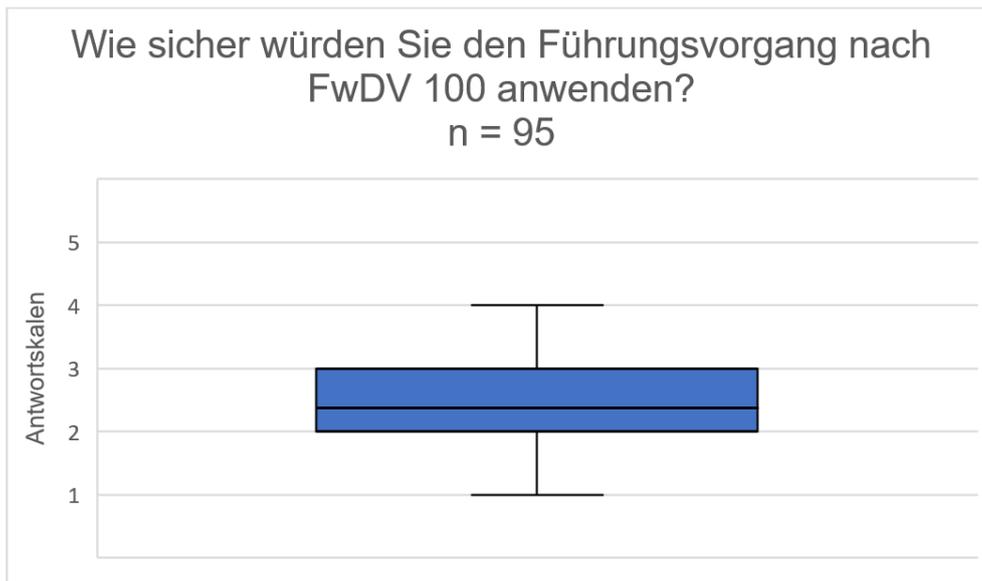


Abbildung 11 Boxplot zur Frage 17 Teil 2 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung

Um die Hypothese zu falsifizieren, wird eine Betrachtung unter Einbeziehung der Frage Nr. 6 durchgeführt. In der Frage Nr. 6 galt es die Frage zu beantworten, ob im Jahr 2019 separate Aus- und Fortbildung für Führungskräfte durchgeführt wurde. Aufgrund der ungleichen Antworten der Teilnehmenden in Bezug auf eine durchgeführte Fortbildung wird im weiteren Verlauf die prozentuale Beantwortung betrachtet, um einen Vergleich ziehen zu können. So stellt sich heraus, dass sowohl bei der Frage nach der Vorbereitung auf ein solches Szenario, sowie der Anwendung des Führungsvorganges, sich mehr Teilnehmer/innen „sehr sicher“ fühlen, die keine separate Fortbildung im Jahr 2019 erhalten haben. Weiterhin kann der Abbildung 12 und 13 entnommen werden, dass sich bei beiden Fragen mehr Personen sicher fühlen und weniger Personen nur befriedigend, sofern diese eine Fortbildung angeboten bekamen.

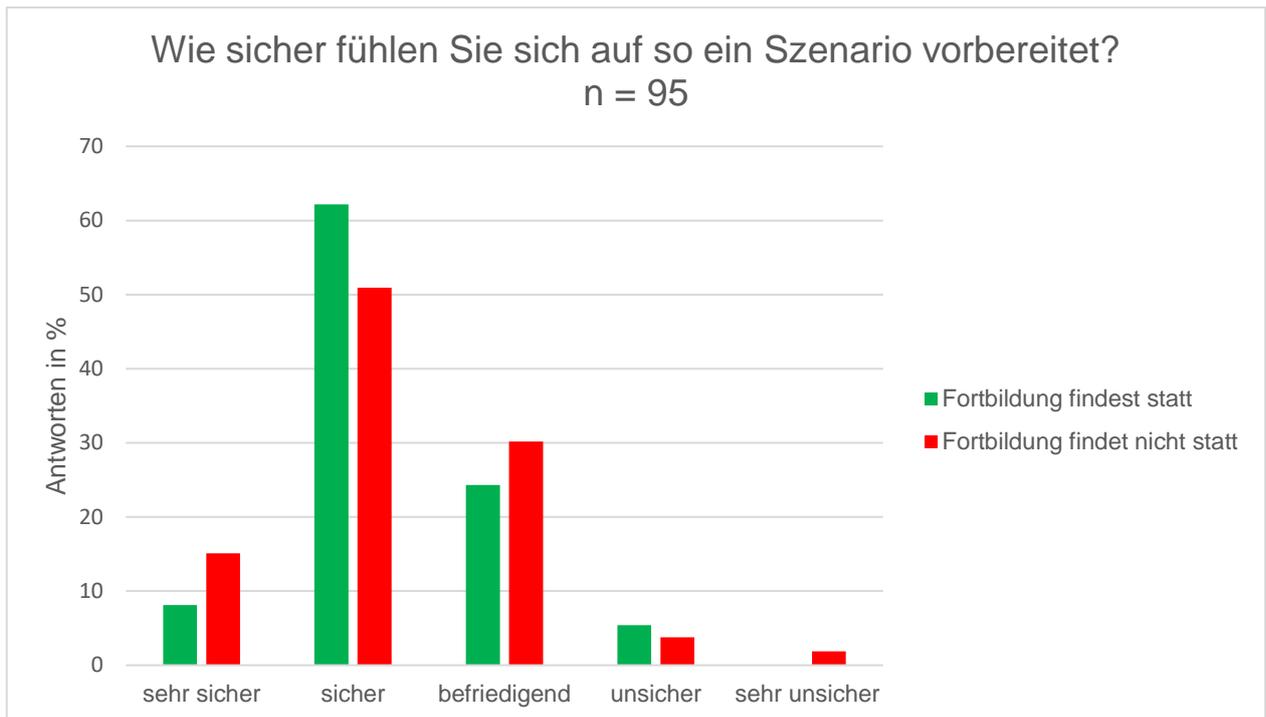


Abbildung 12 Auswertung der Frage Nr. 17 Teil 1 unter Einbeziehung der Frage Nr. 6 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung

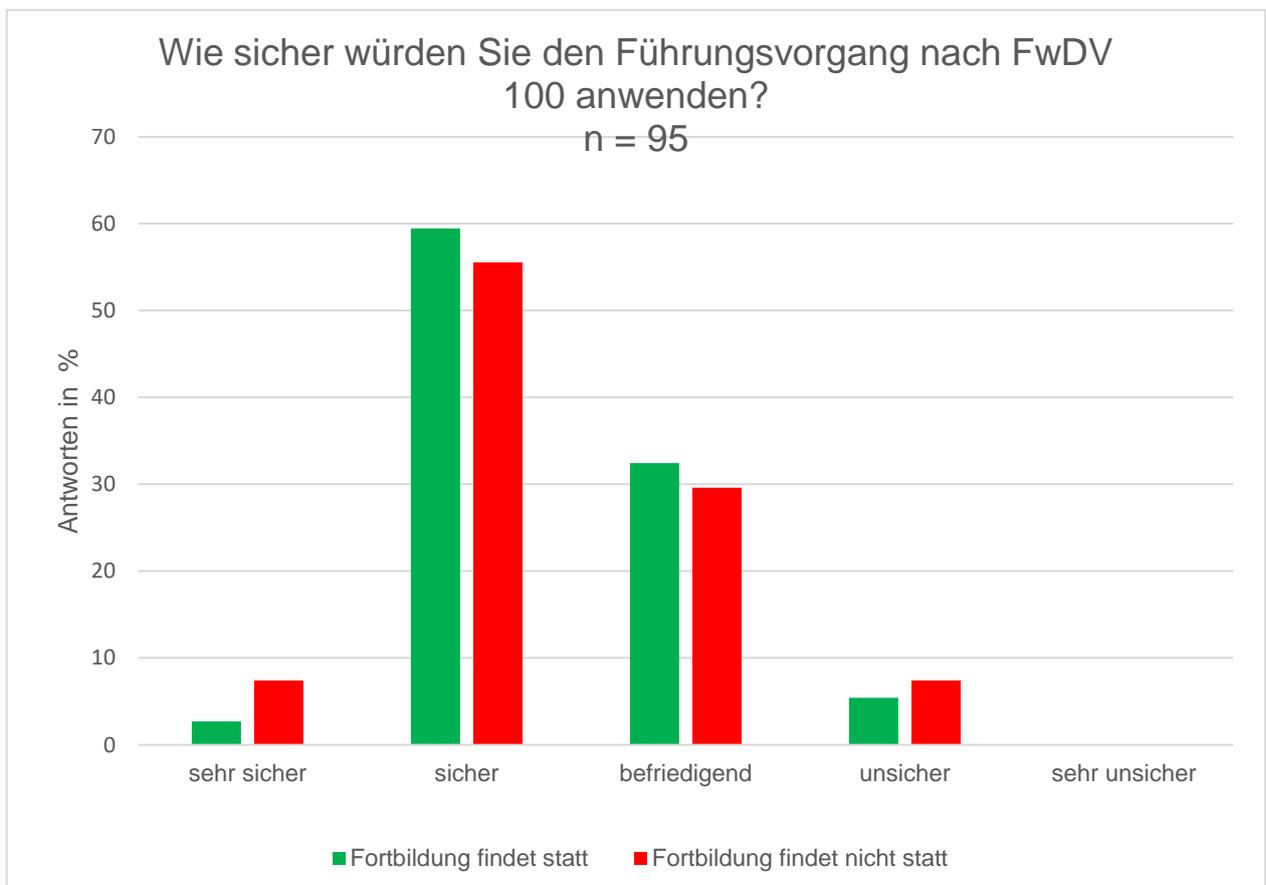


Abbildung 13 Auswertung der Frage Nr. 17 Teil 2 unter Einbeziehung der Frage Nr. 6 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung

Damit Messfehler aufgrund einer über- oder unterschätzten Selbsteinschätzung erkannt werden, wurde in der Umfrage, die von der Mannschaft beantwortet wurde, eine Kontrollfrage gestellt. Die Frage Nr. 8 beinhaltet ebenfalls die Abbildung 7, um in das Szenario einzuleiten. Die Ausgangslage lautete:

„Sie sind Teil der Mannschaft auf dem ersten Fahrzeug Ihrer Feuerwehr und fahren zu einem B3P. Das Fahrzeug ist besetzt mit 1/5 und 4 Atemschutzgeräteträgern. Weitere Kräfte sind frühestes in 5 Minuten vor Ort. Bei Ankunft sehen sie das oben abgebildete Szenario (vgl. Abb. 7).“

Diese Frage wurde von 67 Personen beantwortet. Aufgrund der unterschiedlichen Anzahl an Antworten wurde zur Vergleichbarkeit auch hier die prozentuale Beantwortung betrachtet. Da die Mannschaft nicht einschätzen kann, wie sicher der Gruppenführer oder die Gruppenführerin den Führungskreislauf beherrscht und was zufällig geschieht, wird nur die Sicherheit bei dem angenommenen Szenario betrachtet. Es ist in Abbildung 14 deutlich zu erkennen, dass die Selbsteinschätzung der Gruppenführer und Gruppenführerinnen von der Mannschaft bestätigt wurde.

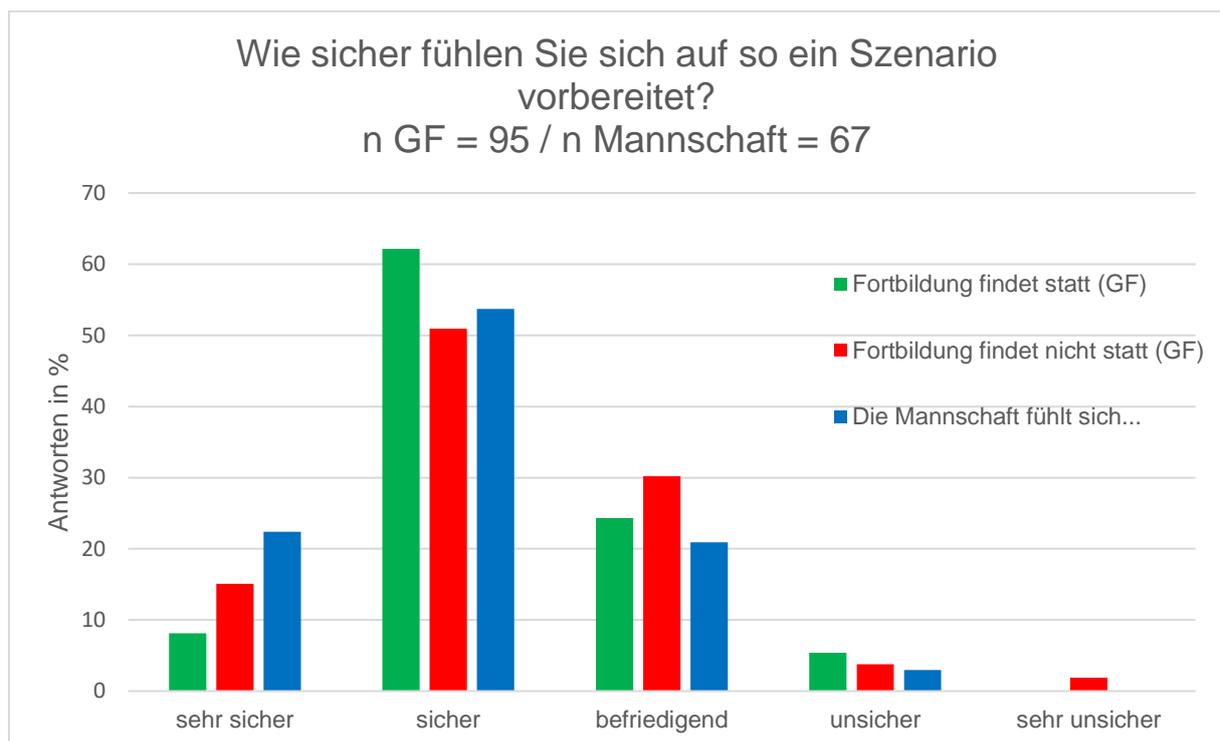


Abbildung 14 Auswertung der Frage Nr. 17 Teil 1 unter Einbeziehung der Frage Nr. 6 im Fragebogen der Gruppenführer/innen und Einbeziehung der Frage Nr. 7 des Fragebogens der Mannschaft; Quelle: eigene Darstellung

Zwischenfazit

Da sich mehr Teilnehmer und Teilnehmerinnen „sehr sicher“ fühlen, wenn diese keine Fortbildung erhalten haben, lässt sich die Hypothese nicht eindeutig verifizieren. Da sich jedoch mehr Personen „sicher“ fühlen, wenn diese eine Fortbildung erhalten haben und gleichzeitig die Personen ohne Fortbildung sich eher nur befriedigend vorbereitet fühlen, lässt sich die Hypothese auch nicht eindeutig falsifizieren. Dadurch hat die Hypothese bis zur endgültigen Falsifikation Bestand. Die Gefahr von Messfehlern aufgrund von Selbstüberschätzung sowie Selbstunterschätzung konnten durch einen Vergleich mit der Wahrnehmung der Mannschaft reduziert, aber nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Eine genauere Aussage kann bei einer Evaluierung durch andere Messverfahren, wie beispielsweise einem Praxisversuch, getroffen werden.

4.2.2 Wie wird derzeit Fortbildung betrieben?

Fortbildung für Führungskräfte ist grundsätzlich nichts Neues. Wie in Kapitel 3.2.6 beschrieben gibt es vielfältige Möglichkeiten diese zu gestalten. Damit ein neues Konzept nicht ausschließlich von oben herab konzipiert wird, wurden in der Umfrage an die Gruppenführer und Gruppenführerinnen die derzeitigen Praktiken abgefragt. Dadurch lässt sich in den Wehren, in denen schon Fortbildung betrieben wird, das Konzept in die bestehende Praxis leichter umsetzen, da möglichst wenige Neuerungen auftreten sollen. Weiterhin sollen somit erfolgreiche Maßnahmen erkannt und in die Fortbildungsleitlinie übernommen werden.

In der Umfrage gaben 40 Gruppenführer und Gruppenführerinnen an, dass im Jahr 2019 separate Fortbildung betrieben wurde. Aufgrund der vielfältigen Möglichkeiten wurden die gängigsten vorgegeben, wobei den Teilnehmenden eine Mehrfachauswahl angeboten wurde. Abbildung 15 zeigt, dass separate Theorieeinheiten, Planübungen und Begehungen besonderer Objekte in den Feuerwehren öfter verwendet werden, als separate Einsatzübungen ausschließlich für die Gruppenführer und Gruppenführerinnen. Es geht jedoch nicht hervor, wie oft im Jahr 2019 in den einzelnen Feuerwehren Objektbegehungen oder Planübungen durchgeführt wurden.

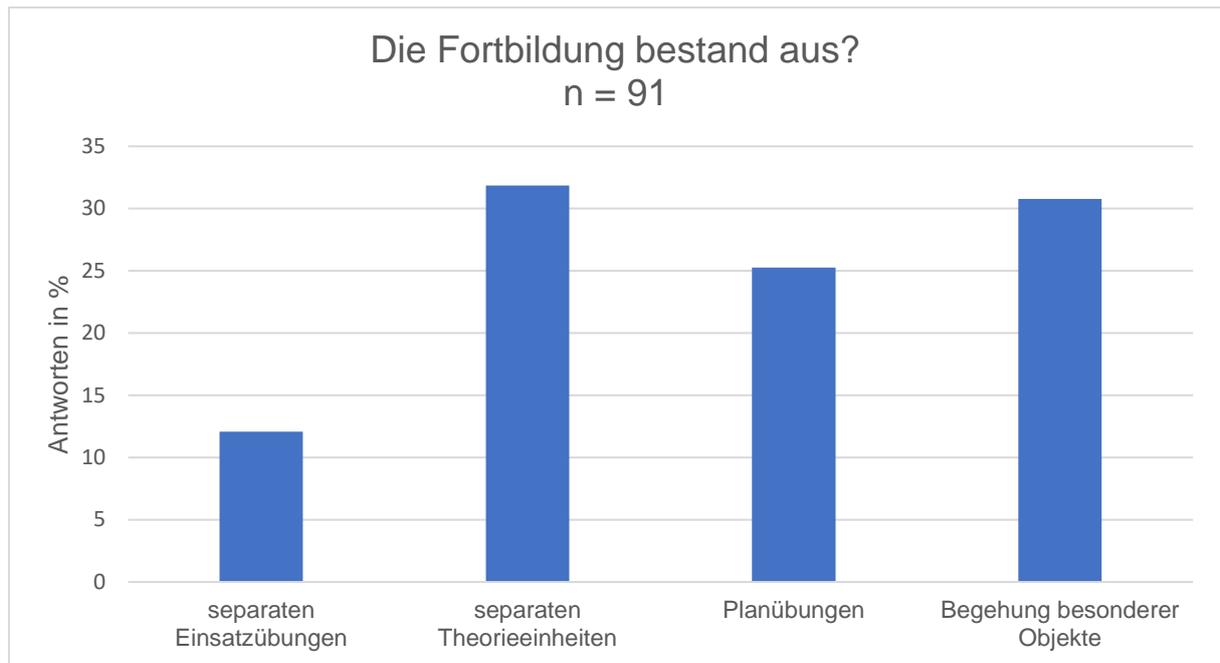


Abbildung 15 Auswertung Frage Nr. 8 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung

4.2.3 Welche Bereiche der Führungskräftefortbildung sind besonders wichtig?

Um herauszufinden, ob die Teilnehmer und Teilnehmerinnen eine Präferenz für den Erkenntnisbereich oder den Handlungsbereich haben, wurden ihnen zwei Fragen gestellt. Bei der Frage Nr. 13 galt es zu beantworten, welche Fortbildungsmaßnahmen bevorzugt werden. Es bestand die Möglichkeit der Mehrfachauswahl. Von den 103 befragten Personen haben 92 diese Frage beantwortet. Wie der Abbildung 16 zu entnehmen ist, liegen die Antworten auf ähnlichem Niveau. Aufgrund der Mehrfachbeantwortung wurden insgesamt 358 Antworten zu dieser Frage abgegeben.

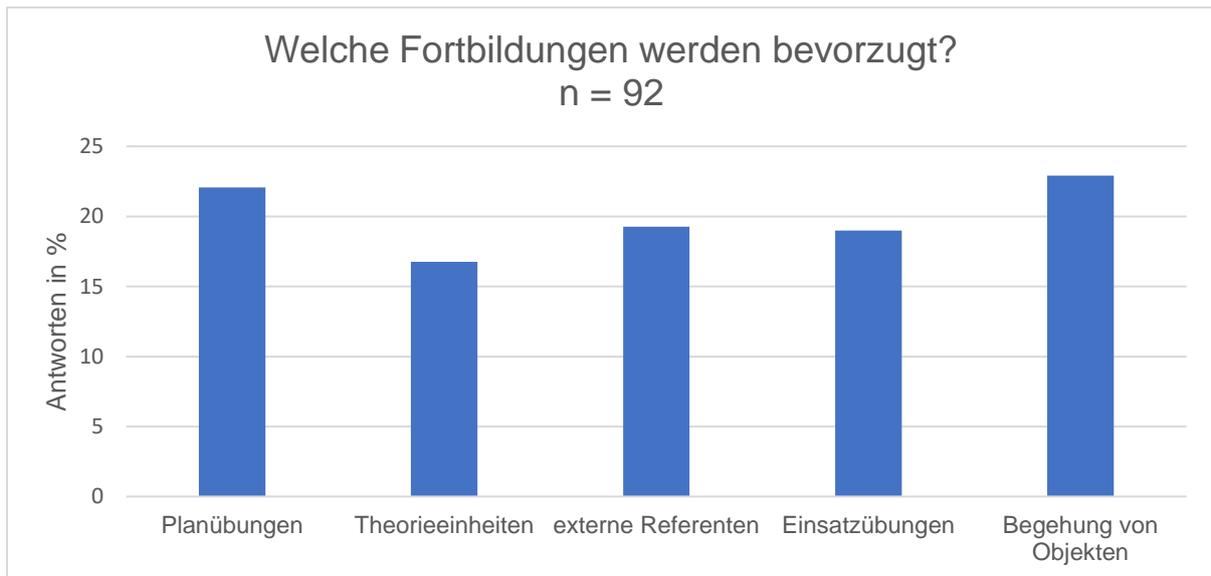


Abbildung 16 Auswertung Frage Nr. 13 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung

Die separaten Theorieeinheiten werden als wichtiger Bestandteil betrachtet, liegen aber hinter den praktischen Maßnahmen. Einen höheren Zuspruch erhält die Antwortmöglichkeit externe Referenten und Referentinnen einzuladen, die zu einem bestimmten Thema Fachwissen zur Verfügung stellen können. Sämtliche Optionen der Fortbildungsmöglichkeiten im Erkenntnis- und Handlungsbereich wurden von den befragten Personen angenommen.

Um den Nutzen einzelner Möglichkeiten herauszufinden wurde im späteren Verlauf der Umfrage eine andere Frage gestellt. Die Frage Nr. 18 bezog sich direkt auf die Frage Nr. 17 und der Abbildung des „B3P“. Die Gruppenführer und Gruppenführerinnen sollten angeben, welche Maßnahme sie auf ein solches Szenario gut vorbereitet hat oder welche Maßnahme sie besser darauf vorbereiten würde. Bei dieser Frage konnte nur eine Auswahl getroffen werden. Abbildung 17 zeigt, dass die Teilnehmenden handlungsbezogene Maßnahmen präferieren.



Abbildung 17 Auswertung Frage Nr. 17 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung

Da die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sich nur auf eine Maßnahme festlegen durften, können Prioritäten in den Maßnahmen abgeleitet werden. Aus Sicht der Gruppenführer und Gruppenführerinnen trägt tieferes Theoriewissen und eine Begehung besonderer Objekte nicht maßgeblich dazu bei, auf ein Szenario wie dem „B3P“ vorbereitet zu werden. Im Gegensatz dazu stehen Maßnahmen, die den Handlungsbereich abdecken. Von den 94 Antworten entfallen 29 auf die Planübung mit Diskussion über verschiedene Taktiken und 58 auf die Routine im Führungsvorgang, welcher durch regelmäßiges Trainieren eingeübt werden soll. Damit werden die in 3.2.5. angesprochenen Punkte untermauert. Um in einer solchen stressigen Situation handlungsfähig zu bleiben, bedarf es einem Muster (Führungsvorgang) und einer regelmäßigen Einübung, um eine Routine entwickeln zu können.

Dass eine solche Routine wichtig ist, zeigen auch die Angaben der Mannschaft. Die Mannschaft sollte sich mit der Frage auseinandersetzen, wie ein zeitkritischer Einsatz oder eine Übung, die einen zeitkritischen Einsatz abbildet, abgelaufen ist. Dafür wurden wieder Antwortmöglichkeiten nach dem Lickert-Typus verwendet. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen konnten jeweils die ersten 5 Minuten, die ersten 15 Minuten sowie den gesamten Einsatz bzw. die Übung bewerten. Die Ergebnisse werden in der Abbildung 18 aufgezeigt.

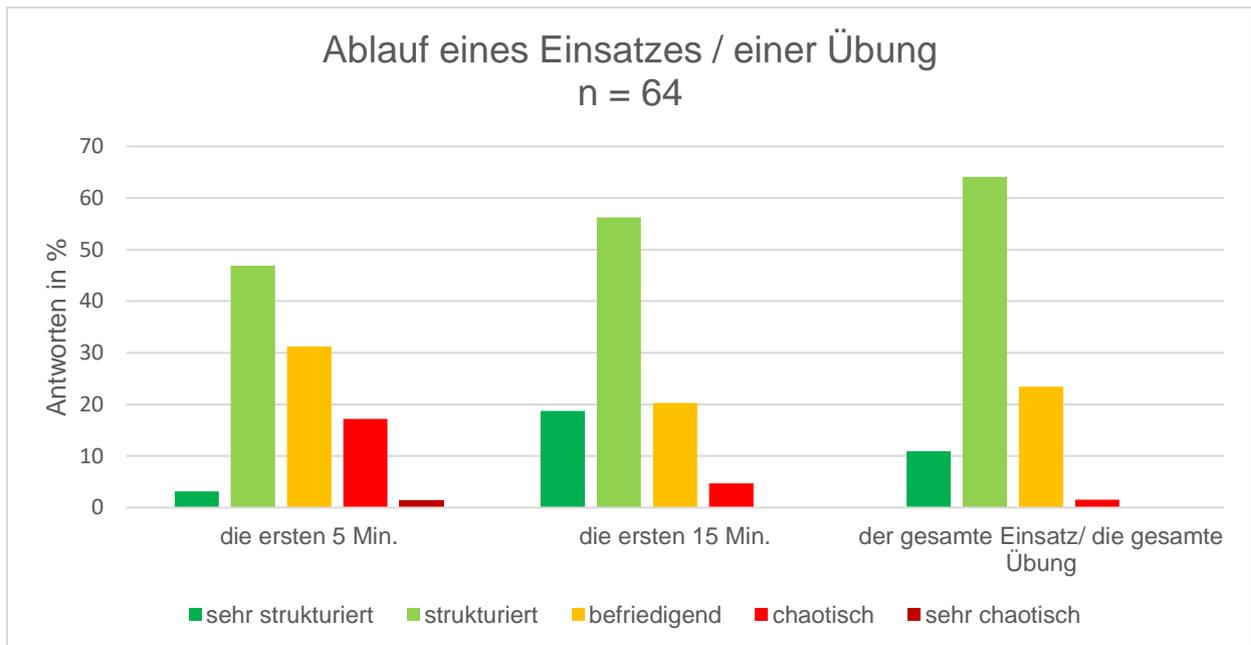


Abbildung 18 Auswertung Frage Nr. 10 im Fragebogen der Mannschaft; Quelle: eigene Darstellung

Auffällig ist, dass von den ersten 5 Minuten zu den ersten 15 Minuten eines Einsatzes bzw. einer Übung eines zeitkritischen Einsatzes die Antworten positiver werden. Dies kann auf den anfänglichen Stress in der Erkundungsphase zurückgeführt werden, der im Laufe eines Einsatzes abnimmt. Dieser kann niemals in Gänze abgestellt werden. Um den Umgang mit diesem Stress zu üben, ist es also wichtig, die ersten kritischen Momente eines Einsatzes vermehrt zu üben. Die restlichen Phasen eines Einsatzes dürfen in der Ausbildung jedoch nicht vernachlässigt werden, da 15 der 64 Teilnehmer/innen an dieser Frage den gesamten Einsatz nur als befriedigend einstufen. Dies sind 23,5%, welche nicht vernachlässigt werden dürfen, jedoch nicht das primäre Ziel darstellen. Über alle Phasen hinweg gibt ein Großteil der Mannschaft an, dass diese strukturiert abgelaufen sind. Dies zeigt auf, dass bisher eine gute Ausbildung vorherrscht, mit der die Mannschaft zufrieden ist.

Neben der Struktur, wie ein Einsatz von den Gruppenführern und Gruppenführerinnen geleitet wird, wurde auch die Befehlsgabe untersucht. Es ist nicht nur wichtig, dass Befehle gegeben werden, diese müssen von der Mannschaft auch verstanden werden, damit diese so umgesetzt werden, dass das Einsatzziel erreicht wird. Abbildung 19 zeigt, wie die Befehlsgabe von der Mannschaft in den verschiedenen Phasen wahrgenommen wird.

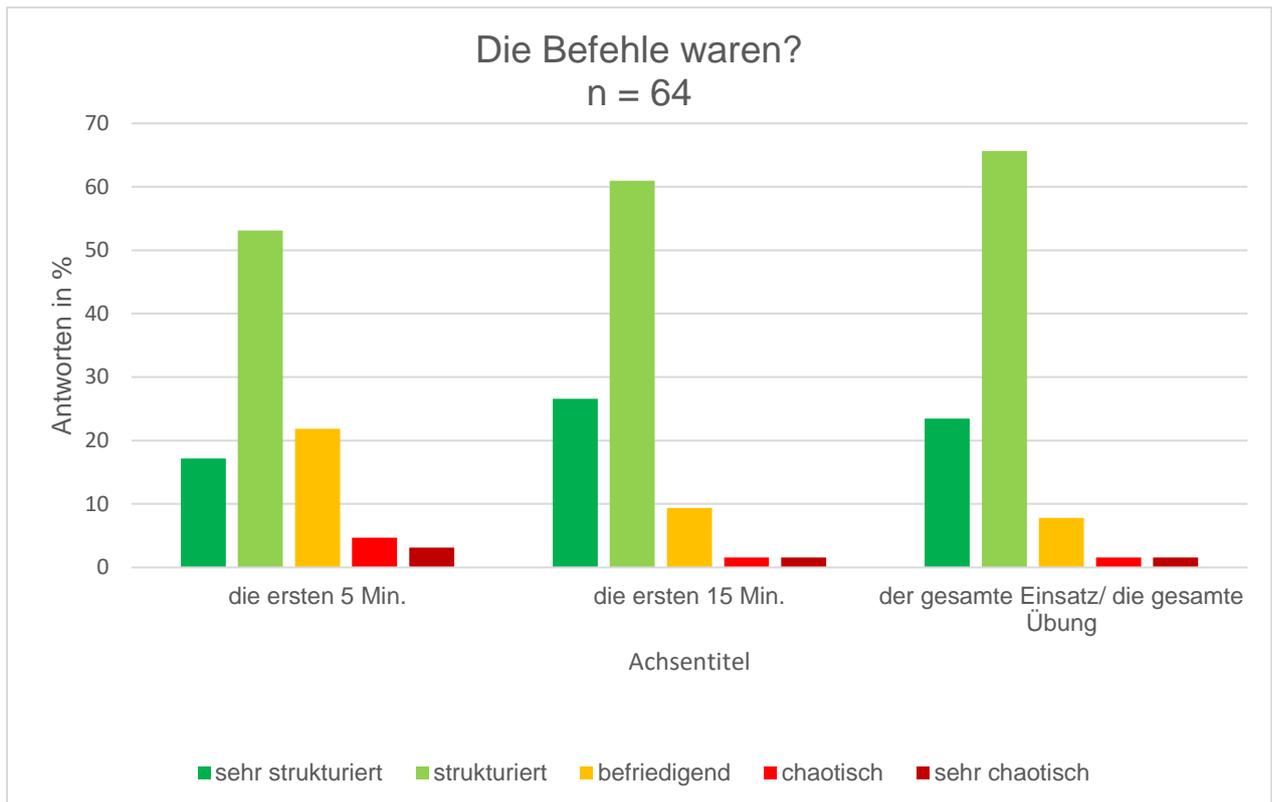


Abbildung 19 Auswertung Frage Nr. 11 im Fragebogen der Mannschaft; Quelle: eigene Darstellung

Im Gegensatz zur Struktur, fällt auf, dass in den ersten 5 Minuten die Befehle vermehrt sehr strukturiert gegeben werden.

Die Befehlsstruktur,

- Lageeinweisung
- Angaben zur Wasserentnahmestelle
- Lage des Verteilers
- Einheit
- Auftrag
- Mittel
- Ziel
- Weg

wird schon in der Jugendfeuerwehr und spätestens im Grundlehrgang der Feuerwehr gelehrt. Diese Struktur begleitet einen Feuerwehrangehörigen seine ganze Karriere und ist somit tief verankert. Die Werte bei der Angabe „befriedigend“, „chaotisch“ und „sehr chaotisch“, lassen keine direkten Rückschlüsse darauf ziehen, dass dieses Befehlsschema zu wenig geübt wurde. Kommunikationsprobleme wie sie beim „Sender/Empfänger“ Modell von Schulz von Thun (27) auftreten, können hier jedoch nicht ausgeschlossen werden.

Befehle, die korrekt ausgesprochen und kaum Raum für Interpretationen ließen, können dennoch von der Mannschaft in der Hektik des Einsatzes falsch aufgenommen worden sein. Wie beim Ablauf des Einsatzes werden von der Mannschaft, den Gruppenführern und Gruppenführerinnen über alle Phasen hinweg strukturierte Befehle bescheinigt. Auch dies lässt auf einen guten Ausbildungsstand schließen. Da die fehlerfreie Kommunikation allerdings essenziell ist, um eine schnelle und reibungslose Abarbeitung des Einsatzes zu gewährleisten, muss dieser Punkt im weiteren Verlauf des Konzeptes aufgenommen werden.

4.2.4 Wie kann ein Konzept sozialverträglich ausgestaltet werden?

Damit die zusätzliche zeitliche Belastung nicht zu hoch wird und eine verträgliche WLB geschaffen werden kann, wurden die Gruppenführer und Gruppenführerinnen dahingehend befragt, in welchem zeitlichen Umfang sie Fortbildungsmaßnahmen als sinnvoll erachten.

Zu Beginn wurde gefragt, wie viele Einsatzübungen oder Einsätze ein Gruppenführer oder eine Gruppenführerin im Jahr leiten sollte, um den Führungsvorgang sicher zu beherrschen. Dies geschah, um in Anlehnung an die FwDV 7 und ihrer vorgeschriebenen Anzahl an jährlichen Einsätzen bzw. Einsatzübungen unter Atemschutz einen Richtwert für das Fortbildungskonzept zu erfassen. Wie in Abbildung 20 zu sehen ist, liegen die Antworten 2-5 und 5-7 bei dieser Frage gleichauf. Der Median der Antworten liegt bei 5-7 notwendigen Einsatzübungen und Einsätzen pro Jahr, um den Führungsvorgang sicher beherrschen zu können.

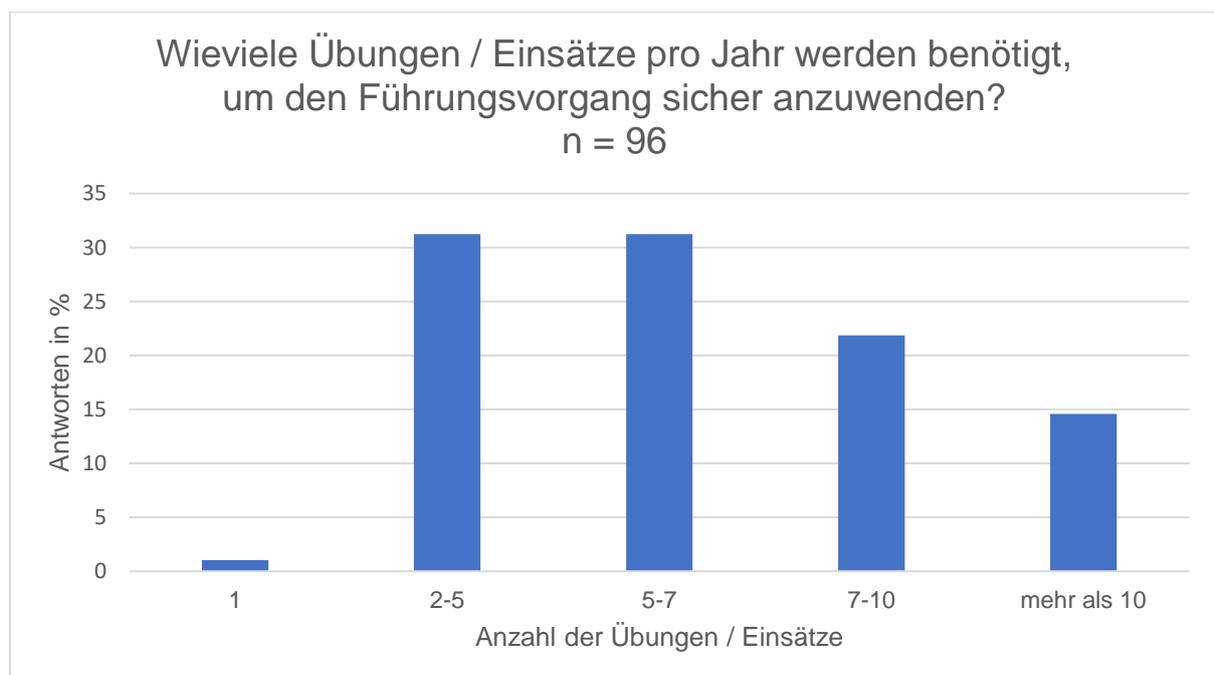


Abbildung 20 Auswertung Frage Nr. 11 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung

Damit eine Empfehlung erfolgen kann, in welchen Abständen die Fortbildung betrieben werden soll, wurden die Führungskräfte auch hierzu befragt. Eine regelmäßige Wiederholung schafft die nötige Routine. Damit diese Anforderung der zusätzlichen Fortbildung mit dem Privatleben vereinbar ist, sollten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen zuerst angeben, in welchem Zeitintervall sie eine Fortbildung begrüßen. Es ist eindeutig in Abbildung 21 zu sehen, dass die quartalsweise Ausbildung bevorzugt wird.

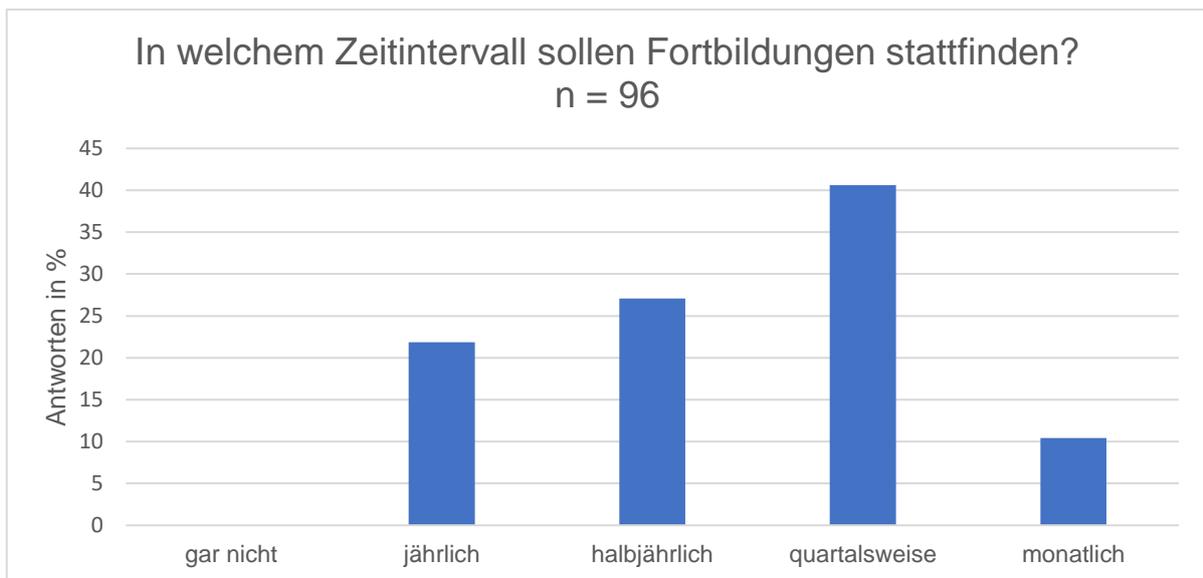


Abbildung 21 Auswertung Frage Nr. 14 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung

Da das Zeitintervall noch keinen Rückschluss auf den zusätzlichen Zeitaufwand pro Person zulässt, wurde gefragt wie viele zusätzliche Fortbildungsstunden pro Jahr mit Familie und Beruf vereinbar sind. Der Abbildung 22 zeigt die Verteilung der Antworten.

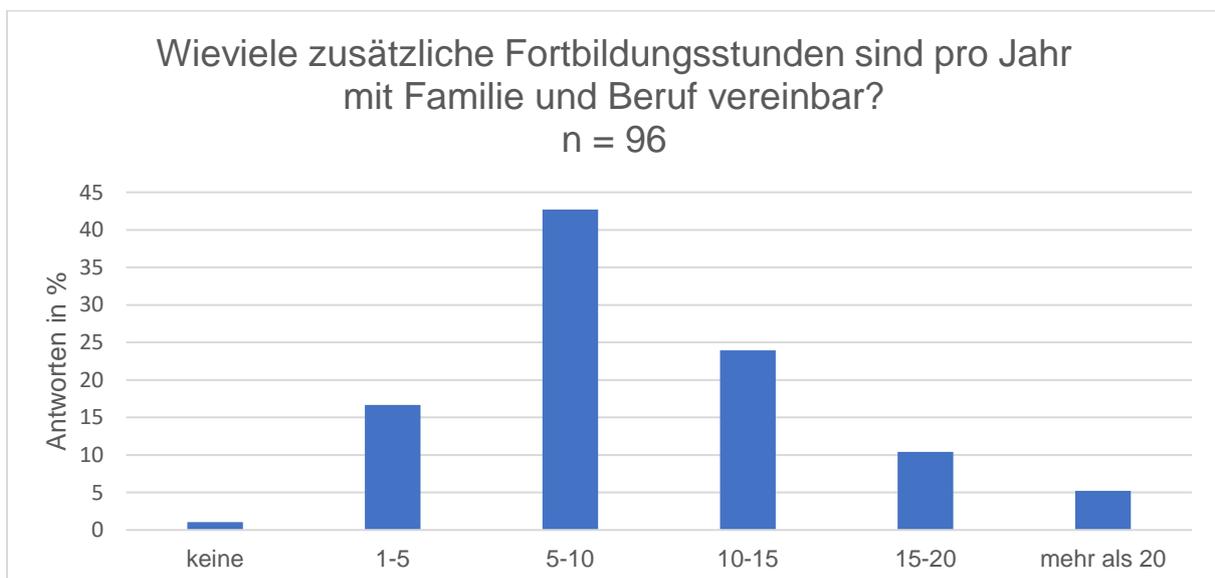


Abbildung 22 Auswertung Frage Nr. 15 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung

Die meisten Teilnehmer finden 5-10 zusätzliche Fortbildungsstunden mit Familie und Beruf vereinbar. Diese Antwort stellt auch den Median der möglichen Antworten da. Um Ausreißer zu identifizieren, wurde ein Boxplot erstellt. Damit die Auswertung des Boxplot nachvollzogen werden kann, wird die Skalierung in Tabelle 5 dargestellt.

Tabelle 5 Skalierung zu dem Boxplot in Abb. 23; Quelle: eigene Darstellung

Antwort	Skalierung
keine	1
1-5	2
5-10	3
10-15	4
15-20	5
mehr als 20	6

Es ist in Abbildung 23 deutlich zu erkennen, dass die Antworten „keine = 1“ und „mehr als 20 = 6“ statistische Ausreißer sind und in der weiteren Betrachtung des Konzeptes nicht berücksichtigt werden.

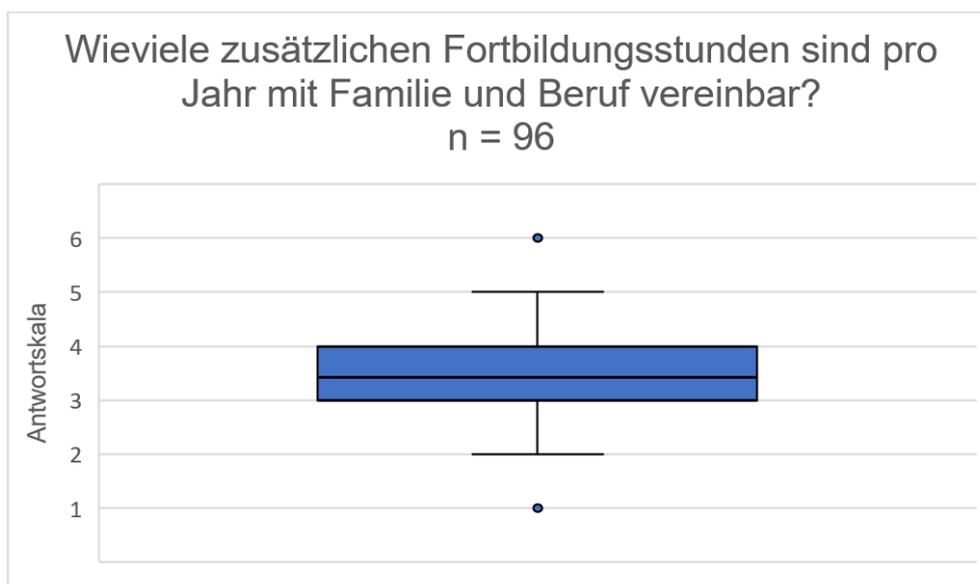


Abbildung 23 Boxplot zur Frage 15 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung

Damit Privatleben, Beruf und Ehrenamt miteinander vereinbart werden kann, gibt es die Möglichkeit, die Fortbildungsstunden im Block, gebündelt an einzelnen Tagen oder über mehrere Tage verteilt anzubieten.

Bei dieser Frage ist keine eindeutige Tendenz zu erkennen. Lediglich das deutlich geringere Interesse an einer Blockveranstaltung ist in der Abbildung 24 zu erkennen.

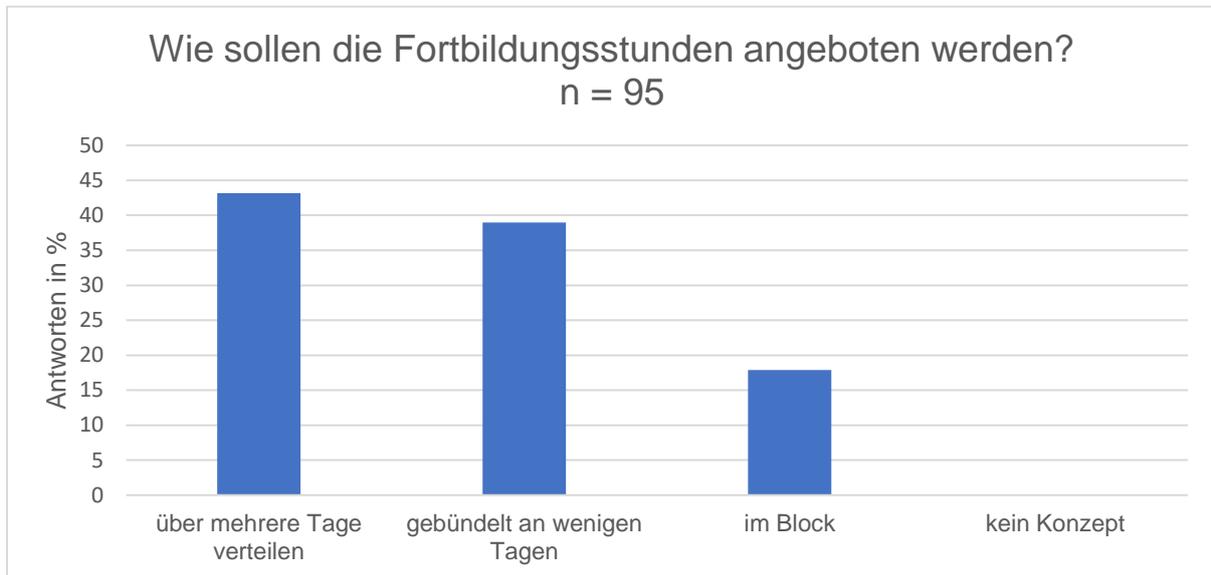


Abbildung 24 Auswertung Frage Nr. 16 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung

4.2.5 Findet eine Fortbildungsleitlinie Zuspruch?

Man kann eine Fortbildungsleitlinie von oben herab vorgeben. Dennoch sinken die Hürden bei der Einführung, wenn die betreffenden Personen den Sinn dahinter erkennen, verstehen und die Entscheidung mittragen. Dazu wurde in der Umfrage mit der Frage Nr. 12 gefragt, wie die Gruppenführer und Gruppenführerinnen zu standortbezogener Fortbildung stehen. Von den 96 Antworten entfielen 92 auf eine Zustimmung. Wie in der Abbildung 25 gezeigt, wird entweder schon eine standortbezogene Fortbildung durchgeführt oder es wird eine Einführung für gut befunden. Lediglich 4 Personen empfinden eine Fortbildung auf Standortebene als nicht notwendig.

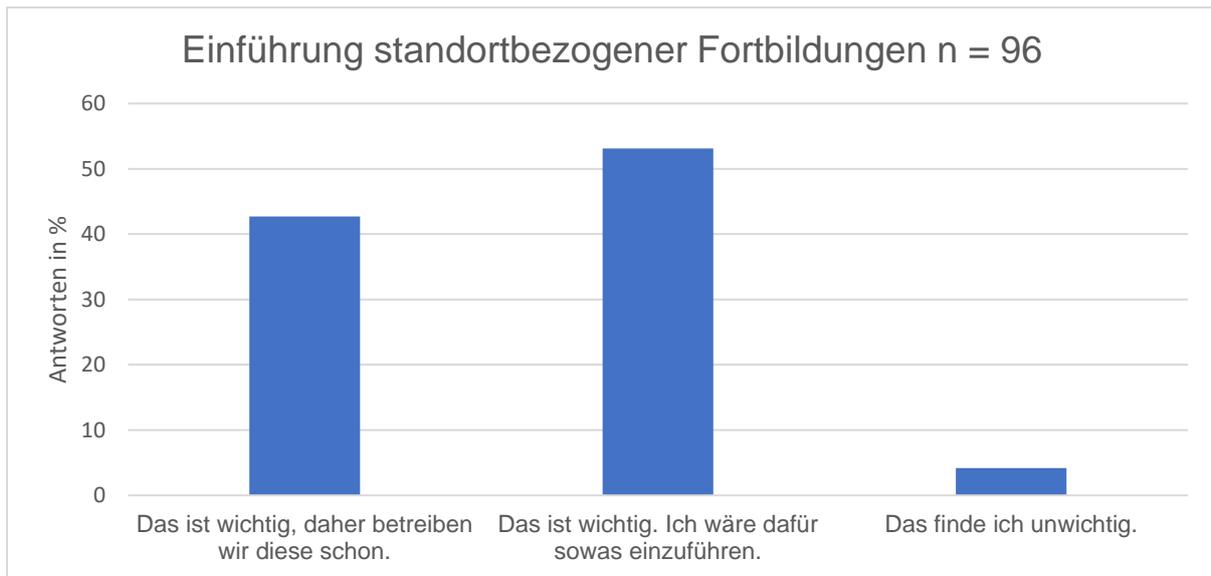


Abbildung 25 Auswertung Frage Nr. 12 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung

Um die Antworten nochmal bestätigt zu bekommen, wurden die Gruppenführerinnen und Gruppenführer in der Umfrage befragt, wie deren persönliche Meinung zum Thema Ausbildung sei. Das Ergebnis zeigt deutlich, dass Ausbildung nicht als Zeitverschwendung, sondern als notwendiges Mittel betrachtet wird. Abbildung 26 zeigt die Antworten der Teilnehmer.

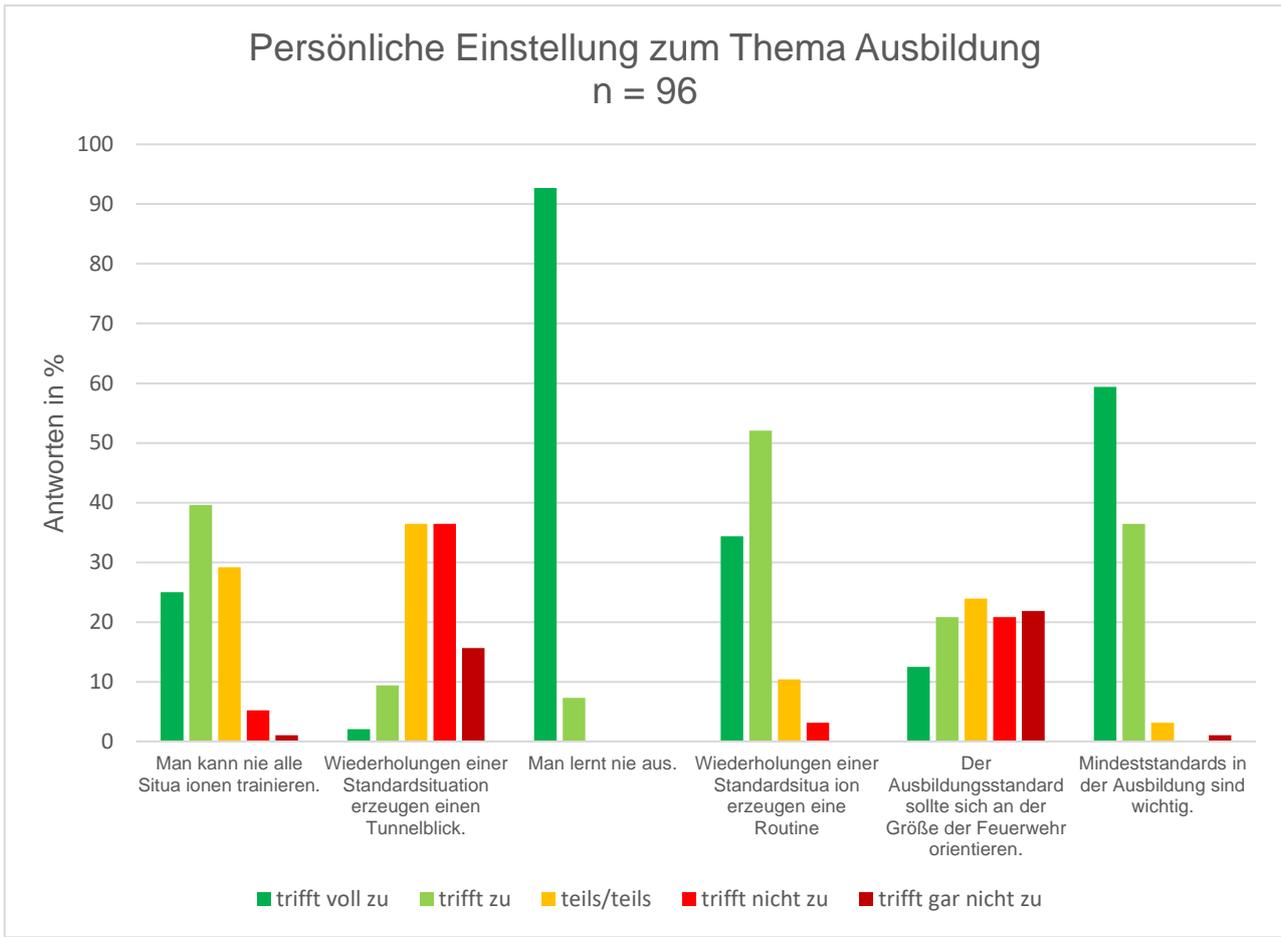


Abbildung 26 Auswertung Frage Nr. 10 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung

Auffällig ist, dass bei der Frage, ob sich der Ausbildungsstand an der Größe der Feuerwehr orientieren sollte, keine eindeutige Tendenz zu erkennen ist. Dies lässt sich auf eine ungenaue Formulierung der Frage zurückführen. Es gibt grundlegende Ausbildungsinhalte, die unabhängig der Größe einer Feuerwehr beherrscht werden sollten. Gleichzeitig gibt es auch Sonderaufgaben und Sonderfahrzeuge, die nicht jeder Feuerwehr zur Verfügung stehen. Die Ausbildungsstandards, beispielsweise dieser Sonderausstattung, kann bei einer Feuerwehr gleicher Größe ohne Sonderausstattung nicht erwartet werden. Da nicht zu erkennen ist, wie die Frage interpretiert wurde, wird diese Frage aufgrund der ungenauen Formulierung zwar der Vollständigkeit aufgeführt, aber im weiteren Verlauf nicht verwendet.

Eine sehr eindeutige Antwort gab es auf die Aussage „man lernt niemals aus“. Ganze 92,7% stimmen dem voll zu und 7,3% sagen, dass die Aussage zu trifft. Somit ist allen bewusst, dass einmal erlerntes Wissen aufgefrischt werden muss. Einig ist man sich ebenfalls dabei, dass man niemals alle Situationen trainieren kann. Es wird immer Situationen geben, die ein wenig von anderen abweichen. Allerdings sagt ebenfalls eine eindeutige Mehrheit, dass eine Wiederholung von Standardsituationen Routine gibt und nicht zu einem Tunnelblick führt.

Bis auf eine Person sehen auch alle Führungskräfte eine Verantwortung gegenüber den Bürgern und Bürgerinnen, dass ein Mindeststandard bei der Ausbildung geboten ist, um für Sicherheit zu sorgen. Statistisch gesehen handelt es sich bei der einen Antwort, welche dies als „gar nicht zutreffend“ erachtet, als Ausreißer. Dies ist der Abbildung 27 zu entnehmen. Die Tabelle 6 dient hierbei als Legende für die Skalierung.

Tabelle 6 Skalierung zu dem Boxplot in Abb. 27; Quelle: eigene Darstellung

Antwort	Skalierung
trifft voll zu	1
trifft zu	2
teils / teils	3
trifft nicht zu	4
trifft gar nicht zu	5

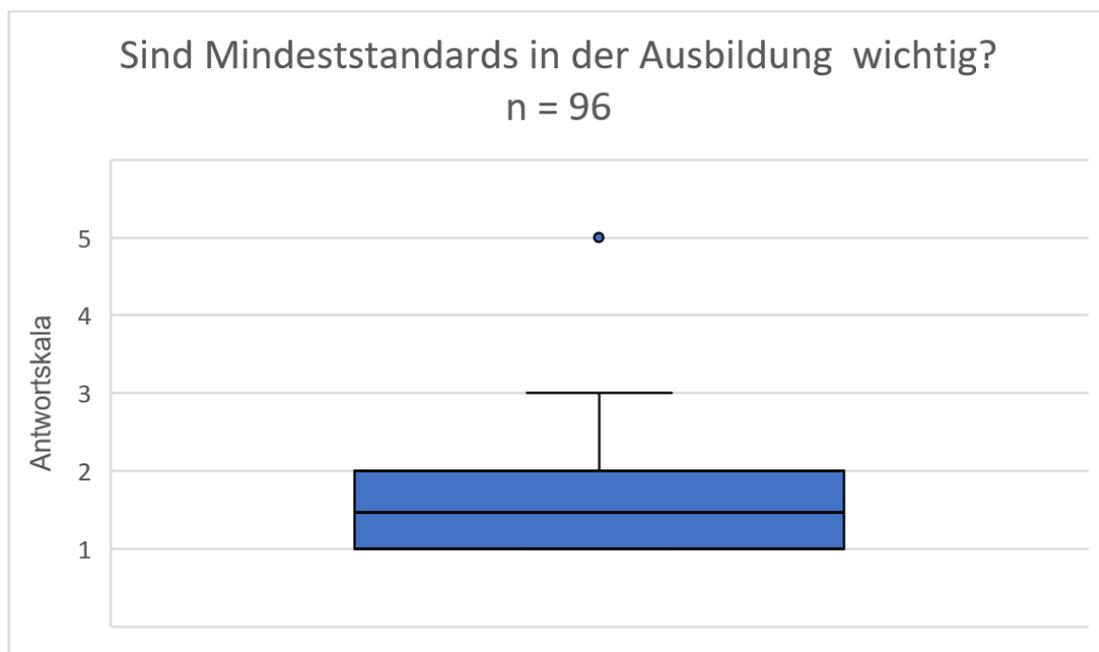


Abbildung 27 Boxplot zur Frage nach den Mindeststandards in der Frage 10 im Fragebogen der Gruppenführer/innen; Quelle: eigene Darstellung

Zwischenfazit

Eine eindeutige Mehrheit der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Umfrage befürworten eine Fortbildung auf Standortebene, da diese schon durchgeführt oder eine Einführung gewünscht wird. Weiterhin ist allen bewusst, dass eine Fortbildung nötig ist, um auf dem Laufenden zu bleiben und das Wiederholen von Standardsituationen Sicherheit schafft.

5 Fazit

Sollte eine Fortbildungsleitlinie für Gruppenführer und Gruppenführerinnen der Freiwilligen Feuerwehren in Bayern eingeführt werden? Die Antwort lautet Ja!

Schon bei der grundlegenden Ausbildung an den staatlichen Feuerweherschulen fällt ein zeitliches Defizit gegenüber den anderen Bundesländern auf. Während in Bayern 41 Stunden aufgewendet werden, werden in anderen Bundesländern 70 Stunden für die grundlegende Ausbildung aufgebracht (36). Daraus könnte man schließen, dass die Gruppenführer und Gruppenführerinnen nach dem Gruppenführerlehrgang ein zeitliches Defizit aufweisen, das durch die Standortausbildung kompensiert werden muss. Dies wäre eine Fragestellung für eine weiterführende Studie zum Vergleich der Ausbildung in den verschiedenen Bundesländern

Kein Mensch ist unfehlbar und das Fehler gemacht werden, wird sich selten vermeiden lassen. Um die hausgemachten Fehler aus dem System zu bekommen, gilt es die latenten Fehler zu beseitigen. Mittels einer Fortbildungsleitlinie lassen sich diese immer weiter reduzieren. Nebeneffekt ist, dass durch die regelmäßige Fortbildung auch die Gefahr der aktiven Fehler reduziert wird. Die gefühlte Sicherheit bei den Teilnehmern und den Teilnehmerinnen der Umfrage lag in vielen Fällen höher, wenn diese eine regelmäßige Standortfortbildung für Führungskräfte erhalten haben. Hierbei zeigte sich, dass weniger das Fachwissen zur Unsicherheit führte, sondern die Umsetzung des Wissens, also das Handeln. Handeln ist schwer zu verändern und bedarf daher einen längeren Zeitraum, um den Prozess zu vollziehen. Es reicht daher in vielen Fällen nicht aus, in einem Lehrgang von 41 Stunden eine neue Handlungsweise zu verinnerlichen. Gerade in Stresssituationen fällt man in gewohnte Muster zurück. Um dem Distress von Anfang entgegenzuwirken, kann ein regelmäßig angewandtes Schema eingesetzt werden.

Ein Schema, das bei Gruppenführern und Gruppenführerinnen zum Einsatz kommt, ist der Führungsvorgang. Das regelmäßige Üben und Anwenden führt also zu einer Reduzierung des Distresses, welche zur Reduzierung von aktiven Fehlern beiträgt. Dies kann durch eine Fortbildungsleitlinie umgesetzt werden.

Die Handlungsempfehlung, für eine Fortbildungsleitlinie, erfolgt in Kapitel 6. Es ist jedoch festzuhalten, dass die Fortbildung auf Standortebene einen enormen Vorteil bietet, da diese die gesamte Organisationseinheit umfasst. Externe Fortbildungslehrgänge sind dadurch nicht automatisch obsolet, jedoch ist eine Integration und Umsetzung neuer Handlungen einfacher, da alle Führungskräfte der gleichen Organisationseinheit mit eingebunden werden und interne Besonderheiten berücksichtigt werden können. Weiterhin kann bei einer Fortbildung auf Standortebene die Work-Life Balance effektiver gestaltet werden.

Dadurch können die jährlichen Fortbildungsstunden einfacher aufgeteilt werden und es kann sichergestellt werden, dass in jedem Quartal eine Fortbildung durchgeführt werden kann, ohne auf einen Lehrgangplatz für die Fortbildung warten zu müssen.

Es gibt eine Vielzahl an praxisnahen Ausbildungsmöglichkeiten für Führungskräfte. Da in jeder Feuerwehr Führungskräfte unterschiedlichen Ausbildungsstandes sind, ist es wichtig, für diese eine geeignete Maßnahme auszuwählen. Eine Überforderung ist genauso schädlich wie eine Unterforderung. Damit hier eine geeignete Auswahl getroffen wird, ist zu empfehlen, einen Lehrgang für Ausbilder von Führungskräften zu entwickeln. Die ausgebildeten Kameraden und Kameradinnen lernen die verschiedenen Möglichkeiten sowie deren Vor- und Nachteile kennen, um diese zielgerichtet einsetzen zu können.

Es hat sich gezeigt, dass besonders die ersten Minuten eines Einsatzes oder einer Einsatzübung unkoordinierter verlaufen als die darauffolgenden Minuten. Der erste Ansatz ist daher eine Routine in die Verwendung des Führungsvorganges zu bekommen, um die ersten Minuten des Einsatzes so koordiniert wie möglich abzuarbeiten.

Eine Rezertifizierung zur Qualitätssicherung ist wichtig. Um mit der Rezertifizierung etwas Positives zu assoziieren, sollte nicht nur eine Übung herangezogen werden, sondern zu jeder Übung ein Feedback erfolgen. Daraus können die Führungskräfte ihre derzeitigen Defizite ableiten und die persönliche Weiterentwicklung verfolgen.

Da 95,84% der befragten Personen eine Fortbildung am Standort befürworten, heißt die klare Empfehlung eine Fortbildungsleitlinie zu erlassen.

6 Handlungsempfehlung

Im nachfolgenden Kapitel wird ein mögliches Konzept für die Führungskräftefortbildung vorgestellt und dient als Empfehlung für die verantwortlichen Stellen. Über die tatsächliche Einführung und Umsetzung kann an dieser Stelle nicht entschieden werden.

Zweck

Dieses Fortbildungskonzept dient allein der Qualitätssicherung und Sicherheit von Handlungskompetenzen der Gruppenführer und Gruppenführerinnen der freiwilligen Feuerwehren in Bayern. Es dient dazu eine einheitliche Mindestanforderung zu definieren und ist Grundlage, um finanzielle Unterstützung für Fortbildungsmaßnahmen und Materialien zu erhalten.

Voraussetzungen

Für die erfolgreiche Umsetzung des Konzeptes müssen einheitliche Voraussetzungen geschaffen werden.

Um allen Feuerwehren die gleichen Bedingungen anbieten zu können, muss der Zugang zu einer Planspielplatte gewährleistet sein. Es sollte mindestens eine Planspielplatte pro Landkreis zur Verfügung stehen, die von allen Feuerwehren ausgeliehen werden kann oder zentral besucht wird. Die zur Verfügungsstellung einer eigenen Planspielplatte pro Wehr erhöht die zeitliche Flexibilität der Ausbildung. Egal ob jeder Landkreis / jede Wehr seine individuelle Platte zusammenstellt und baut oder diese zentral beschafft und verteilt wird, müssen Gelder für die Erstausrüstung bereitgestellt werden. Bei individuell zusammengestellten Planübungsplatten besteht der Vorteil darin, auf örtliche Besonderheiten und Bebauungen einzugehen. Zudem können mit den Geldern bestehende Planübungsplatten aufgewertet werden und es werden nur die tatsächlich notwendigen neuen Platten beschafft.

Damit in jeder Wehr jemand zur Verfügung steht, der die Ausbildung vorbereitet, zielgerichtet durchführt und nachbereitet, soll ein Lehrgang „Fachteil für Ausbilder für Führungskräfte“ konzipiert und angeboten werden. Dieser Lehrgang reiht sich in die bestehende Lehrgangsstruktur der Staatlichen Feuerweherschulen des Freistaats Bayerns ein. Dieser Lehrgang soll nach dem Besuch des Grundlagenlehrgangs „Ausbilder in der Feuerwehr“ besucht werden können. Da die Grundlagen des Ausbildens gelegt wurden, kann in dem Fachteil intensiv und selbst erlebbar auf die verschiedenen Möglichkeiten der praxisnahen Führungsausbildung und deren Vor- sowie Nachteile eingegangen werden.

Aufgrund des bei Einführung der Fortbildungsleitlinie voraussichtlich hohen Bedarfs an Lehrgangsplätzen wird empfohlen, dass die staatlichen Feuerweherschulen des Freistaates Bayerns mit weiteren anerkannten Ausbildungsstätten für die Feuerwehren in Bayern zusammenarbeiten, um ein entsprechendes Lehrgangsangebot auszuarbeiten und anbieten zu können.

Ausbildungsthemen

Die Priorisierung der Ausbildungsthemen Brandangriff, technische Hilfeleistung und Gefahrgutunfälle sind von den Verantwortlichen an die örtlichen Gegebenheiten und Ausrüstungen anzupassen.

Die rein theoretische Aus- und Fortbildung der Führungskräfte sollte auf ein Mindestmaß reduziert werden und möglichst nur auf neue Erkenntnisse eingehen.

Die praxisnahe Anwendung des Führungsvorganges hat bei der Fortbildung im Vordergrund zu stehen, damit dieser handlungssicher angewendet werden kann. Das Augenmerk ist auf die ersten Minuten eines Szenarios zu legen. Hierzu können durch den Kameraden oder die Kameradin, die am Lehrgang „Fachteil für Ausbilder für Führungskräfte“ teilgenommen haben, die passenden Maßnahmen ausgewählt werden. Besonders empfohlen werden folgende Maßnahmen:

- Anfahrtsübung
- Realtraining
- Echtsimulation
- Planspiel - Übung
- Einzelplanspiel

Mindestvorgabe

Damit eine Work-Life-Balance umgesetzt werden und jede Führungskraft sich seine Fortbildungszeit einteilen kann, werden die Mindestvorgaben auf das ganze Jahr bezogen. Eine möglichst gleichmäßige Aufteilung der Fortbildungsstunden auf die vier Quartale im Jahr wird empfohlen, um eine regelmäßige Anwendung des Führungsvorganges zu ermöglichen.

Jeder Gruppenführer und jede Gruppenführerin hat im Kalenderjahr folgende Leistung zu absolvieren:

- Mindestens 9 Fortbildungsstunden (Zeitstunden), darin inkludiert
 - mindestens 4 Planübungen und
 - mindestens 4 Einsatzübungen als Gruppenführer

Die Einsatzübungen können mit realen Einsätzen als eingesetzter Gruppenführer oder Gruppenführerin ersetzt werden. Voraussetzung ist, dass der Gruppenführer oder die Gruppenführerin Maßnahmen an der Einsatzstelle durchgeführt hat.

Sollte im Kalenderjahr ein Führungslehrgang absolviert werden, können diese Ausbildungsstunden bei den Fortbildungsstunden der Mindestanforderungen angerechnet werden. Zu den anrechenbaren Führungslehrgängen gehören:

- Abschlusslehrgang für Örtliche Einsatzleiter
- Aufbaulehrgang Führung FüGK
- Aufbaulehrgang für Führungskräfte – luK-Einsatz
- Aufbaulehrgang für Führungskräfte für Flughelfer
- Aufbaulehrgang für Führungskräfte – Energieversorgung
- Aufbaulehrgang für Führungskräfte – Ölwehr
- Aufbaulehrgang für Führungskräfte – Technische Hilfeleistung
- Aufbaulehrgang für Kommandanten mit Gruppenführerqualifikation
- Einführung in die Stabsarbeit
- Führer im ABC – Einsatz
- Grundlehrgang für Örtliche Einsatzleiter
- Verbandsführer
- Zugführer

Die Teilnahme an den Fortbildungen auf Standortebene kann per Anwesenheitsliste oder Feedbackbogen zu den geleisteten Übungen dokumentiert werden.

Für den Fall, dass die Mindestzahl an Fortbildungsstunden, Planübungen oder Einsatzübungen im abgelaufenen Kalenderjahr nicht absolviert wurden, sind diese im ersten Quartal des Folgejahres nachzuholen.

Jeder Gruppenführer und jede Gruppenführerin ist in erster Linie selbst verantwortlich, die vorgegebenen Mindestvorgaben einzuhalten bzw. nachzuholen. Der Kommandant oder die Kommandantin einer Wehr kann dies jederzeit überprüfen und hat das Recht über ein temporäres Aussetzen der Gruppenführertätigkeit im Einzelfall zu entscheiden.

Fortbildungsangebot am Standort

Das Fortbildungsangebot der Wehren sollte im Jahr min. 12 Zeitstunden umfassen und quartalsweise angeboten werden. Durch die höhere Anzahl an angebotenen Stunden im Vergleich zu den Mindestanforderungen von 9 Zeitstunden hat jede Führungskraft einen gewissen Spielraum, um Fortbildung und Privatleben zu vereinen. Ob die 3 Zeitstunden pro Quartal an mehreren Abenden oder gebündelt angeboten werden, bleibt jeder Wehr in eigener Regie überlassen. Bei einer quartalsweisen Ausbildung kann durch den Kommandanten oder die Kommandantin leicht überprüft werden, ob sich Fehlstunden stark anhäufen und rechtzeitig das Gespräch suchen, um eine Lösung zu finden.

Rezertifizierung

Von einer klassischen Rezertifizierung als Prüfungsleistung, um die Qualifikation zu erhalten, ist bis zur vollständigen Schaffung gleicher Bedingungen in jedem Fall abzuraten

Grundsätzlich wird eine Rezertifizierung auf lange Sicht empfohlen. Durch das regelmäßige Feedback zu den einzelnen Plan- und Einsatzübungen findet eine ständige Rezertifizierung statt. Die Gruppenführer und Gruppenführerinnen können durch das regelmäßige Feedback ihre Leistung überprüfen und deren Entwicklung beobachten. Korrigierende Maßnahmen am Verhalten können somit direkt umgesetzt und überprüft werden.

Dies ist in einer einzigen Prüfung, die in größeren Intervallen stattfindet, schwerer umsetzbar und verfehlt den Zweck der Fortbildungsleitlinie.

Wünscht der Kommandant oder die Kommandantin ein Feedback von außen, so können vereinzelte Übungen oder Planspiele von externen Dienstleistern vorbereitet, durchgeführt und nachbereitet werden.

Finanzielle Fördermöglichkeiten

Es wird empfohlen, finanzielle Fördermöglichkeiten für die Führungskräfte Fortbildung zu schaffen. Durch Fördermittel können die Wehren bei der finanziellen Aufwendung entlastet werden, die bei der Ausbildung anfallen können.

Nicht jede Wehr besitzt in ihrem Einsatzgebiet die Möglichkeit, an unterschiedlichen Objekten zu trainieren. Damit die Einsatzübungen nicht nur am Feuerwehrgerätehaus, sondern auch an unbekanntem Objekten geübt werden können, kann man Trainingsstätten anmieten.

Im Bereich der theoretischen Fortbildung, aufgrund von essenziellen Neuerungen, ist es mitunter wichtig, auf externe Referenten oder Referentinnen zurückzugreifen.

Die Ausarbeitung der Vorgaben zur Förderfähigkeit oder zum Antrag sind nicht Bestandteil dieser wissenschaftlichen Arbeit.

Literaturverzeichnis

1. Reus W. Gute Zitate [Stand: 08.07.2021]. Verfügbar unter: <https://gutezitate.com/zitat/198214>.
2. Bayerisches Feuerwehrgesetz: BayFwG; 1982. Verfügbar unter: <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayFwG>.
3. Kreisbrandinspektion Neuburg-Schrobenhausen. Ausbildung [Stand: 18.05.2021]. Verfügbar unter: <https://www.feuerwehr-ndsob.de/ausbildung/>.
4. Staatliche Feuerweherschule Regensburg. Die Feuerweherschulen des Freistaats Bayern [Stand: 18.05.2021]. Verfügbar unter: <http://www.sfs.bayern.de/cgi-perl/lega-display.pl>.
5. Ausbildung der freiwilligen Feuerwehren. Stand: Januar 2012. Stuttgart: Kohlhammer; Dt. Gemeindeverl.; 2012. (Feuerwehr-Dienstvorschrift; Bd. 2).
6. Emmerich T. Leistungsnachweise bei Lehrgängen für Feuerwehrangehörige [Facharbeit]. Berlin; 2018.
7. Einheiten im Lösch- und Hilfeleistungseinsatz. Stand: Februar 2008. Stuttgart: Kohlhammer; Dt. Gemeindeverl.; 2008. (Feuerwehr-Dienstvorschrift; Bd. 3).
8. Staatliche Feuerweherschulen. Lehrgangsangebot der Staatlichen Feuerweherschulen in Bayern; 2021 [Stand: 10.05.2021]. Verfügbar unter: <https://www.sfsg.de/lehrgaenge/lehrgangsangebot.html>.
9. Franke D. Neue Wege für eine Effiziente Ausbildung. Bevölkerungsschutz 2013; (3):2–5 [Stand: 18.05.2021]. Verfügbar unter: https://www.bbk.bund.de/SharedDocs/Downloads/BBK/DE/Publikationen/Publ_magazin/bsmag_3_13.pdf?__blob=publicationFile.
10. König AC. Ausbildung und Schulung von Gruppenführern an Landesfeuerweherschulen auf Basis der wahrscheinlichsten Einsatzlagen, dargestellt am Beispiel des Leitstellengebietes Würzburg 2012 [Bachelorarbeit]. Hamburg: Hochschule für angewandte Wissenschaft Hamburg; 2015.
11. Führung und Leitung im Einsatz: Führungssystem. Ausg. 1999. Stuttgart: Kohlhammer; Dt. Gemeindeverl.; 2003. (Feuerwehr-Dienstvorschrift; Bd. 100).
12. Taktikschema: Merkblatt für die Feuerwehren Bayerns; 2019 [Stand: 14.06.2021]. Verfügbar unter: https://www.feuerwehr-lernbar.bayern/fileadmin/downloads/Merkblaetter_und_Broschueren/Abwehrender_Brandschutz/Taktikschema_Version-4.0/.
13. VDA - Verband der Automobilindustrie. Rettungsdatenblätter für Feuerwehren [Stand: 18.05.2021]. Verfügbar unter: <https://www.vda.de/de/themen/sicherheit-und-standards/retten-und-bergen/rettungsdatenblaetter.html>.
14. Berufsbildungsgesetz: BBiG; 2020. Verfügbar unter: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Das_neue_Berufsbildungsgesetz_BBIG.pdf.
15. St. PIERRE M, Hofinger G. HUMAN FACTORS UND PATIENTENSICHERHEIT IN DER AKUTMEDIZIN. [S.I.]: SPRINGER; 2020.
16. Wahl D. Mit Training vom trägen Wissen zum kompetenten Handeln? Zeitschrift für Pädagogik 2002; 48(2):227–41 [Stand: 07.05.2021]. Verfügbar unter:

https://www.pedocs.de/volltexte/2011/3831/pdf/ZfPaed_2_2002_Wahl_Mit_Training_vom_traegen_Wissen_zum_kompetenten_Handeln_D_A.pdf.

17. Bräuer M, Höfs TE, Meyer A. Paradigmenwechsel in der Ausbildung von Einsatzkräften: Auf dem Weg vom kognitiven zum konstruktivistischen Lernparadigma. Bevölkerungsschutz 2013; (3):6–10 [Stand: 18.05.2021]. Verfügbar unter: https://www.bbk.bund.de/SharedDocs/Downloads/BBK/DE/Publikationen/Publ_magazin/bsmag_3_13.pdf?__blob=publicationFile.
18. Hanseatische Feuerwehr-Unfallkasse Nord. PKW explodiert nach schwerem Unfall: Zehn Feuerwehrangehörige verletzt; 2014 [Stand: 15.05.2021]. Verfügbar unter: <https://www.hfuknord.de/hfuk/aktuelles/meldungen/2014/gasautounfall.php>.
19. Vetter B, Gasch B, Padosch SA. Medizinisches Handeln in komplexen Notfallsituationen : Kompetent und erfolgreich entscheiden, kommunizieren und führen. Anaesthesist 2015; 64(4):298–303. doi: 10.1007/s00101-015-2423-2.
20. Raiber SS. Der Einfluss des Stressors Zeitdruck und des Persönlichkeitsmerkmals Neurotizismus auf die Qualität von Entscheidungen in Krisensituationen – Ein experimenteller Ansatz [Diplomarbeit]. Konstanz: Universität Konstanz; 2006.
21. Albert J. "Jein": Entscheidungsfindung in Gesundheitsberufen. Berlin: SPRINGER; 2011 [Stand: 23.05.2021].
22. Köster M. Warum Training selten funktioniert: über die Notwendigkeit von soziologischer Perspektive in einer boomenden Branche. Sozialwissenschaften und Berufspraxis 2003; 26(3):255–67 [Stand: 16.05.2021]. Verfügbar unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-38095>.
23. Rall M. Simulation in der notärztlichen Weiterbildung. Notfall Rettungsmed 2012; 15(3):198–206. doi: 10.1007/s10049-011-1517-x.
24. Esslinger AS, Schobert DB. Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life Balance in Organisationen: Strategien, Konzepte, Maßnahmen. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag; GWD Fachverlage GmbH, Wiesbaden; 2007 [Stand: 14.06.2021].
25. Gattinger A. Praxisnahe Methoden in der Führungsaus- und -fortbildung: Eine Planungstabelle hilft bei der zielgerichteten Auswahl. BRANDSCHUTZ 2017; 71(10):788–94.
26. Kriegofer G. Zitatforschung [Stand: 08.07.2021]. Verfügbar unter: <https://falschzitate.blogspot.com/2020/06/gedacht-ist-nicht-gesagt-gesagt-ist.html>.
27. SCHRAMEIER M. RICHTIGE KOMMUNIKATION WILL GELERNT SEIN: Das modell von schulz von thun. [Place of publication not identified]: BACHELOR + MASTER PUBLISH; 2015 [Stand: 14.06.2021].
28. Friedle M. Eine Straße, vier Generationen - ist der Führerschein auf Lebenszeit in Zukunft noch tragbar? [Diplomarbeit]. Ludwigsburg: FACHHOCHSCHULE LUDWIGSBURG; 2007/2008.
29. Atemschutz. Stand: 2002. [Stuttgart], Stuttgart: Kohlhammer; Dt. Gemeindeverl.; 2002. (Feuerwehr-Dienstvorschrift; Bd. 7) [Stand: 27.05.2021].
30. Richtlinie für die Durchführung der Ausbildung und der Prüfung zur Zertifizierung und Rezertifizierung der Organisatorischen Leiter (OrgL) in Bayern: RDAPZR-OrgL; 2011 [Stand: 27.05.2021].
31. Buddenberg V, Holzapfel C, Uemminghaus M, Kaiser A, Hohenstein K, Wolter M. Lernerfolgskontrollen in der Erwachsenenbildung: BELIEBTER ALS IHR RUF. DIE

Zeitschrift für Erwachsenenbildung 2007; (1):48–50 [Stand: 28.05.2021]. Verfügbar unter: <https://www.die-bonn.de/zeitschrift/12007/buddenberg0601.pdf>.

32. Jacob R, Heinz A, Décieux JP. Umfrage: De Gruyter.
33. Joachim Benz. Einsätze der Feuerwehren Bayerns im abwehrenden Brandschutz, Rettungsdienst und in der Technischen Hilfeleistung sowie der allgemeinen Hilfe Stärke und Ausstattung zum 31. Dezember des Berichtsjahres. München; 6.5.2021 [Stand: 05.07.2021]. Verfügbar unter: https://www.stmi.bayern.de/assets/stmi/sus/feuerwehr/d2_14_03_die_feuerwehren_bayerns_2020_v1a_jahresbericht_20210506ng.pdf.
34. Filipp S-H, Hrsg. Selbstkonzept-Forschung: Probleme, Befunde, Perspektiven.: Methoden und Probleme der Messung von Selbstkonzepten. Stuttgart: Klett; 1978 [Stand: 02.06.2021]. Verfügbar unter: <https://pub.uni-bielefeld.de/download/1782647/2313931/OCT3255.pdf>.
35. Englisch M, Ewert-Altenhain D, Klein M, Lemper P, Scholl C, Steffen J et al. E-Learning-Modul zur Versuchsplanung und -durchführung in der Psychologie: Verifikation und Falsifikation: Technische Universität Dresden; 2017 [Stand: 21.07.2021]. Verfügbar unter: https://versuch.file2.wcms.tu-dresden.de/w/index.php/Verifikation_und_Falsifikation.
36. Lehrgang Gruppenführer [Stand: 22.07.2021]. Verfügbar unter: https://hlfs.hessen.de/sites/hlfs.hessen.de/files/content-downloads/2017-05-24_3_FG11_Lehrgang%20Gruppenf%C3%BChrer.pdf.

Eidesstattliche Versicherung

Ich versichere hiermit an Eides statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne unzulässige fremde Hilfe erbracht habe.

Ich habe keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt sowie wörtliche und sinngemäße Zitate kenntlich gemacht.

Die Arbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorgelegen.

Hamburg, den 05.08.2021 _____

Patrick Jung

Anhang

- Fragebogen der Gruppenführer und Gruppenführerin inklusive aller Daten
- Fragebogen der Mannschaft inklusive aller Daten

Fragebogen der Gruppenführer und Gruppenführerinnen

► F1 Wie viele ausgebildete Gruppenführer/innen gibt es ca. in Ihrer Feuerwehr?

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
1-5	12.62%	13
5-10	45.63%	47
10-15	20.39%	21
15-20	14.56%	15
20-25	3.88%	4
mehr als 25	2.91%	3
GESAMT		103

► F2 Wie viele Einsatzübungen führte Ihre Feuerwehr ca. im Jahr 2019 durch?

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
weniger als 5	17.65%	18
5-10	26.47%	27
10-15	23.53%	24
15-20	14.71%	15
20-25	8.82%	9
mehr als 25	8.82%	9
GESAMT		102

► F3 Bei wie vielen Einsatzübungen waren Sie davon als Gruppenführer/in eingesetzt?

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
Keiner	11.88%	12
1-5	71.29%	72
5-10	11.88%	12
10-15	2.97%	3
15-20	0.99%	1
mehr als 20	0.99%	1
GESAMT		101

► F4 Wie viele Einsätze hatte Ihre Feuerwehr ca. im Jahr 2019?

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
weniger als 10	5.00%	5
10-25	26.00%	26
25-50	14.00%	14
50-75	16.00%	16
75-100	8.00%	8
mehr als 100	31.00%	31
GESAMT		100

► F5 Bei wie vielen Einsätzen waren Sie 2019 als Gruppenführer/in eingesetzt?

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
Keinem	7.00%	7
1-5	39.00%	39
5-10	23.00%	23
10-15	9.00%	9
15-20	3.00%	3
mehr als 20	19.00%	19
GESAMT		100

► F6 Gab es 2019 eine separate Fortbildung für Gruppenführer/innen in der eigenen Feuerwehr bzw. stadtteilübergreifend?

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
Ja	40.40%	40
Nein	59.60%	59
GESAMT		99

► F7 Wie viele separate Fortbildungstermine gab es ca. im Jahr 2019

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
1	13.16%	5
2 - 3	42.11%	16
4 - 5	31.58%	12
6	0.00%	0
7 - 12	10.53%	4
mehr als 12	2.63%	1
GESAMT		38

► F8 Die Fortbildung bestand aus.... (mehrere Antworten möglich)

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
...separaten Einsatzübungen.	28.95%	11
...separaten Theorieeinheiten.	76.32%	29
...Planspielen / Planübungen.	60.53%	23
...Begehungen von besonderen Objekten.	73.68%	28
Befragte insgesamt: 38		

► F9 Zusätzlich zum regulären Ausbildungsdienst bilde ich mich als Gruppenführer/in folgendermaßen fort: (Mehrere Antworten möglich)

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
Gar nicht	20.34%	12
Selbststudium	67.80%	40
Bei Wettkampfvorbereitungen	6.78%	4
Bei Lehrgängen an einer Feuerweherschule	42.37%	25
Befragte insgesamt: 59		

► F10 Wie ist Ihre persönliche Meinung zum Thema Ausbildung?

	TRIFFT VOLL ZU	TRIFFT ZU	TEILS / TEILS	TRIFFT NICHT ZU	TRIFFT GAR NICHT ZU	KEINE ANGABE	INSGESAMT	GEWICHTETER MITTELWERT
Man kann nie alle Situationen trainieren.	25.00% 24	39.58% 38	29.17% 28	5.21% 5	1.04% 1	0.00% 0	96	2.18
Wiederholungen einer Standardsituation erzeugen einen Tunnelblick.	2.08% 2	9.38% 9	36.46% 35	36.46% 35	15.63% 15	0.00% 0	96	3.54
Man lernt nie aus.	92.71% 89	7.29% 7	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	96	1.07
Wiederholungen einer Standardsituation erzeugen eine Routine die Sicherheit gibt.	34.38% 33	52.08% 50	10.42% 10	3.13% 3	0.00% 0	0.00% 0	96	1.82
Der Ausbildungsstandard sollte sich an der Größe der Feuerwehr orientieren.	12.50% 12	20.83% 20	23.96% 23	20.83% 20	21.88% 21	0.00% 0	96	3.19
Mindeststandards in der Ausbildung sind wichtig, da jeder Bürger einen grundlegenden Ausbildungsstand seiner Feuerwehr erwarten darf.	59.38% 57	36.46% 35	3.13% 3	0.00% 0	1.04% 1	0.00% 0	96	1.47

► F11 Wie viele Einsatzübungen / reale Einsätze sollten Ihrer Meinung nach Gruppenführer/innen im Jahr mindestens führen, um den Führungskreislauf sicher zu beherrschen?

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
1	1.04% 1
2-5	31.25% 30
5-7	31.25% 30
7-10	21.88% 21
mehr als 10	14.58% 14
GESAMT	96

► F12 Wie stehen Sie zu standortbezogener Fortbildung für Gruppenführer/innen?

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
Das ist wichtig, daher betreiben wir diese schon.	42.71% 41
Das ist wichtig. Ich wäre dafür sowas einzuführen.	53.13% 51
Das finde ich unwichtig. Die Fortbildungen sollten durch Lehrgänge an den staatlichen Feuerweherschulen durchgeführt werden.	4.17% 4
GESAMT	96

► F13 Welche Fortbildungsmaßnahmen fanden / fänden Sie gut? (Mehrere Antworten möglich)

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
Planspiele / Planübungen	85.87%	79
Separate Theorieeinheiten	65.22%	60
externe Referenten/Firmen (FeuReX, Weber Rescue, Drehleiter.info, etc.)	75.00%	69
Separate Einsatzübungen	73.91%	68
Begehungen von Objekten	89.13%	82
Befragte insgesamt: 92		

► F14 In welchen Intervallen sollten Ihrer Meinung nach Gruppenführer/innen die zusätzlichen Fortbildungen absolvieren?

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
gar nicht	0.00%	0
jährlich	21.88%	21
halbjährlich	27.08%	26
quartalsweise	40.63%	39
monatlich	10.42%	10
GESAMT		96

► F15 Wie viele zusätzliche Fortbildungsstunden als Gruppenführer/in sind Ihrer Meinung nach pro Jahr mit Familie und Beruf vereinbar?

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
Keine	1.04%	1
1-5	16.67%	16
5-10	42.71%	41
10-15	23.96%	23
15-20	10.42%	10
mehr als 20	5.21%	5
GESAMT		96

► F16 Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit ist wichtig. Welches Konzept ist für Sie am attraktivsten?

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
Fortbildungsstunden über mehrere Tage verteilen. (max.2 Std. pro Abend)	43.16%	41
Mehrere Fortbildungsstunden an einem Tag gebündelt. (Bsp. 4-5 Std über ein paar Samstage verteilt)	38.95%	37
Fortbildungsstunden im Block für das ganze Jahr absolvieren. (wie ein Vollzeitlehrgang)	17.89%	17
Keines	0.00%	0
GESAMT		95



► F17 Sie sind Gruppenführer auf dem ersten Fahrzeug Ihrer Feuerwehr und fahren zu einem „B3-P“. Das Fahrzeug ist besetzt mit 1/5 und 4 Atemschutzgeräteträgern. Sie sehen bei Ankunft das oben abgebildete Szenario:

	SEHR SICHER	SICHER	BEFRIEDIGEND	UNSICHER	SEHR UNSICHER	INSGESAMT	GEWICHTET MITTELWER
Wie sicher fühlen Sie sich auf so ein Szenario vorbereitet?	11.58% 11	54.74% 52	28.42% 27	4.21% 4	1.05% 1	95	2
Wie sicher würden Sie den Führungskreislauf nach FwDV 100 anwenden?	5.26% 5	56.84% 54	31.58% 30	6.32% 6	0.00% 0	95	2

► F18 Nennen Sie eine Möglichkeit, die Sie auf so ein Szenario gut vorbereitet hat bzw. was würde Sie besser vorbereiten?

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
Planspiel mit Diskussion über verschiedene Taktiken.	30.85% 29
Tieferes Theoriewissen (Baukunde / Brandverhalten etc.)	2.13% 2
Routine im Führungsvorgang durch regelmäßiges trainieren verschiedener Szenarien.	60.64% 57
Begehung wichtiger / besonderer Objekte im Einsatzgebiet	6.38% 6
GESAMT	94

Fragebogen der Mannschaft

► F1 Wie viele ausgebildete Gruppenführer/innen gibt es ca. in Ihrer Feuerwehr?

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
1-5	19.74%	15
5-10	44.74%	34
10-15	19.74%	15
15-20	6.58%	5
20-25	3.95%	3
mehr als 25	5.26%	4
GESAMT		76

► F2 Wie viele Einsatzübungen führte Ihre Feuerwehr ca. im Jahr 2019 durch?

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
weniger als 5	13.70%	10
5-10	27.40%	20
10-15	21.92%	16
15-20	15.07%	11
20-25	10.96%	8
mehr als 25	10.96%	8
GESAMT		73

► F3 Wie viele Einsätze hatte Ihre Feuerwehr ca. im Jahr 2019?

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
weniger als 10	5.56%	4
10-25	26.39%	19
25-50	16.67%	12
50-75	5.56%	4
75-100	11.11%	8
mehr als 100	34.72%	25
GESAMT		72

► F4 Wer organisiert in den meisten Fällen diese Übung?

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
Ein extra abgestelltes Mitglied der Einsatzabteilung. (Bsp. eine andere Führungskraft)	55.56%	40
Die Gruppenführer/innen, die die Einsatzübung leiten.	44.44%	32
GESAMT		72

► F5 Der erst eintreffende Gruppenführer, der die ersten Erkundungen vornimmt und die Einsatzübung am Anfang leitet, ...

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
...kennt meistens schon die Lage.	31.43%	22
... wird meistens ins kalte Wasser geworfen und muss erkunden, wie im echten Leben.	68.57%	48
GESAMT		70

► F6 Wer gibt der Mannschaft in den meisten Fällen nach einer Übung ein Feedback zu Ihrer Leistung?

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
Die Gruppenführer/innen selbst.	43.48%	30
Ein separater Übungsbeobachter.	56.52%	39
Niemand	0.00%	0
GESAMT		69

► F7 Wird in den meisten Fällen das Vorgehen der Gruppenführer/innen durch einen Übungsbeobachter beurteilt?

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
Ja	66.67%	46
Nein	33.33%	23
GESAMT		69



► F8 Sie sind Teil der Mannschaft auf dem ersten Fahrzeug Ihrer Feuerwehr und fahren zu einem „B3-P“. Das Fahrzeug ist besetzt mit 1/5 und 4 Atemschutzgeräteträgern. Weitere Kräfte sind frühestens in 5 Minuten vor Ort. Sie sehen bei Ankunft das oben abgebildete Szenario:

	SEHR SICHER	SICHER	BEFRIEDIGEND	UNSICHER	SEHR UNSICHER	INSGESAMT	GEWICHTETER MITTELWERT
Wie sicher fühlen Sie sich bei diesem Szenario bei den meisten Ihrer Gruppenführer/innen?	22.39% 15	53.73% 36	20.90% 14	2.99% 2	0.00% 0	67	2.04

► F9 Gab es auf der Anfahrt Informationen an die Mannschaft bzw. klare Vorbefehle?

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
immer	16.67%	11
meistens	59.09%	39
manchmal	22.73%	15
nie	1.52%	1
GESAMT		66

- F10 Denken Sie an zeitkritische Einsätze in der Vergangenheit (Feuer im Gebäude, Menschenleben in Gefahr, VU etc.?) oder Übungen, die ein solches Szenario abgebildet haben.

	SEHR STRUKTURIERT	STRUKTURIERT	BEFRIEDIGEND	CHAOTISCH	SEHR CHAOTISCH	INSGESAMT	GEWICHTETER MITTELWERT
Die ersten 5 Minuten des Einsatzes / der Übung waren:	3.13% 2	46.88% 30	31.25% 20	17.19% 11	1.56% 1	64	2.67
Die ersten 15 Minuten des Einsatzes / der Übung waren:	18.75% 12	56.25% 36	20.31% 13	4.69% 3	0.00% 0	64	2.11
Der gesamte Einsatz / die gesamte Übung war im Durchschnitt:	10.94% 7	64.06% 41	23.44% 15	1.56% 1	0.00% 0	64	2.16

- F11 Denken Sie an zeitkritische Einsätze in der Vergangenheit (Feuer im Gebäude, Menschenleben in Gefahr, VU etc.?) oder Übungen, die ein solches Szenario abgebildet haben.

	...SEHR GUT NACHVOLLZIEHBAR UND SEHR VERSTÄNDLICH.	...MEISTENS NACHVOLLZIEHBAR UND VERSTÄNDLICH.	...WAREN DA, ES KAM ABER ZU EINIGEN RÜCKFRAGEN UND MISSVERSTÄNDNISSEN.	...WENIG VORHANDEN UND VERWIRREND.	...NICHT VORHANDEN. JEDER MACHTE WAS ER/SIE FÜR RICHTIG HIELT.	INSGESAMT
Die Befehle in den ersten 5 Minuten waren...	17.19% 11	53.13% 34	21.88% 14	4.69% 3	3.13% 2	64
Die Befehle in den ersten 15 Minuten waren...	26.56% 17	60.94% 39	9.38% 6	1.56% 1	1.56% 1	64
Die Befehle beim gesamten Einsatz / der gesamten Übung waren im Durchschnitt...	23.44% 15	65.63% 42	7.81% 5	1.56% 1	1.56% 1	64