



## **Handbuch Ausbildung**

**Erläuterungen, Informationen, An-  
lagen und Handlungsempfehlungen  
zur Kompetenzentwicklung,  
Aus- und Fortbildung im THW**

### **herausgegeben von:**

Bundesanstalt Technisches Hilfswerk  
Leitung Referat E3 Kompetenzentwicklung

Provinzialstr. 93  
53127 Bonn

Freigabenummer: E3-13-Ausb-2-1.0

© 2013 Bundesanstalt Technisches Hilfswerk, Bonn

Nachdruck, Veränderung, Veröffentlichung und fotomechanische  
Wiedergabe – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung der  
THW Leitung, Referat E 3.

Die Wiedergabe zu gewerblichen Zwecken ist verboten.

Alle Rechte vorbehalten.

## Nutzungshinweise

Dieses Handbuch ergänzt die THW Dienstvorschrift 2 Kompetenzentwicklung, Aus- und Fortbildung (THW-DV 2). Dabei handelt es sich um ein dynamisches Werk. Das bedeutet, es wird ständig ergänzt und aktualisiert.

Anregungen, Hinweise und Wünsche auch nach zusätzlichen Themen senden Sie bitte an

**[kompetenzentwicklung@thw.de](mailto:kompetenzentwicklung@thw.de)**.

Diese werden durch ein ständiges Team von Autorinnen und Autoren bearbeitet und bedarfsgerecht im Änderungsdienst aufgenommen.

Die Gliederung des Handbuches orientiert sich grundsätzlich an der THW-DV 2. Darüber hinaus sind weitere Themenfelder und Handlungsempfehlungen aufgenommen worden, die von grundlegender Bedeutung sind.

In der Anlage sind Formblätter, Antragsmuster, etc. zu finden. Beispiele sind jeweils farbig hinterlegt bzw. durch Abbildungen kenntlich gemacht. Das Stichwortverzeichnis erleichtert Ihnen die Suche nach Erläuterungen zu bestimmten Begriffen.

# **Inhaltsverzeichnis**

<b>Nutzungshinweise</b>	<b>3</b>
-------------------------	----------

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>4</b>
---------------------------	----------

<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>11</b>
------------------------------	-----------

<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>13</b>
----------------------------	-----------

<b>1. Strategie Kompetenzentwicklung im THW: Potentiale erschließen, Zukunft sichern</b>	<b>1-1</b>
--	------------

<b>1.1 Einleitung</b>	<b>1-1</b>
-----------------------	------------

<b>1.2 Rahmenbedingungen: Wie wird künftig unser Umfeld aussehen?</b>	<b>1-4</b>
---	------------

<b>1.3 Entwicklung des Lernens und Lehrens im THW</b>	<b>1-7</b>
---	------------

<b>1.4 Folgerungen</b>	<b>1-12</b>
------------------------	-------------

<b>1.5 Aktionsprogramm 2020 - Rahmenziele</b>	<b>1-13</b>
---	-------------

<b>1.6 Aktionsprogramm 2020 – Maßnahmen</b>	<b>1-15</b>
---	-------------

<b>1.6.1 Erstellung der Ausbildungsmedien</b>	<b>1-16</b>
---	-------------

<b>1.6.2 Befähigung der Akteure</b>	<b>1-17</b>
-------------------------------------	-------------

<b>1.6.3 Qualitative Stärkung der Standortausbildung</b>	<b>1-17</b>
--	-------------

<b>1.6.4 Ausbildungsbedarf und -angebot</b>	<b>1-18</b>
---	-------------

<b>1.6.5 Erhöhung des Mehrfachnutzens</b>	<b>1-19</b>
---	-------------

<b>2. Aus- und Fortbildungsorganisation</b>	<b>2-1</b>
2.1 Ausbildungsplan (Themenplan)	2-1
2.2 Einsatzbefähigung	2-4
2.2.1 Grundausbildung	2-5
2.2.2 Angepasste Grundausbildung	2-8
2.2.2.1 Antrag zur angepassten Grundausbildung	2-13
2.3 Fachbefähigung	2-13
2.3.1 Fachausbildung	2-14
2.3.2 Führungsausbildung	2-15
2.3.2.1 Schulische Lehrgänge	2-16
2.3.2.2 Maßnahmen zur Weiterbefähigung	2-19
2.3.3 Auslandsausbildung	2-21
2.3.4 Ausbildung für Funktionen	2-24
2.4 Weiterbefähigung	2-25
2.4.1 Die allgemeine Fortbildung	2-26
2.4.2 Die Ausbildung zum Qualifikationserhalt	2-26
2.4.3 Die Jährlichen Unterweisungen im THW	2-27
<b>3. Aus- und Fortbildungssystematik</b>	<b>3-1</b>
3.1 Standortausbildung	3-1
3.2 Bereichsausbildung	3-2
3.3 Überregionale Aus- und Fortbildung	3-2
3.3.1 Landesverbandsweite (LV) Maßnahmen in der Aus- und Fortbildung	3-3

<b>3.3.2</b>	<b>Fachgruppenverantwortliche THW Geschäftsstelle</b>	<b>3-4</b>
<b>3.4</b>	<b>LV-übergreifende Aus- und Fortbildung</b>	<b>3-6</b>
<b>3.5</b>	<b>Aus- und Fortbildung im Rahmen des Anrainerstaatenkonzeptes</b>	<b>3-7</b>
<b>3.6</b>	<b>Jugendausbildung</b>	<b>3-7</b>
<b>3.7</b>	<b>Externe Aus- und Fortbildung</b>	<b>3-9</b>
<b>3.8</b>	<b>Schulische Aus- und Fortbildung</b>	<b>3-9</b>
<b>3.8.1</b>	<b>Aufgaben der schulischen Aus- und Fortbildung</b>	<b>3-10</b>
<b>3.8.2</b>	<b>Vom Lehrgangsbedarf zur Lehrgangsplanung</b>	<b>3-11</b>
<b>3.8.3</b>	<b>Bildungsplan der THW-Bundesschule (BuS)</b>	<b>3-12</b>
<b>3.8.3.1</b>	<b>Fokus, Ziele und Verantwortung der schulischen Aus- und Fortbildung</b>	<b>3-12</b>
<b>3.8.3.2</b>	<b>Fähigkeiten</b>	<b>3-13</b>
<b>3.8.3.3</b>	<b>Umsetzung</b>	<b>3-14</b>
<b>3.8.4</b>	<b>Anerkannte bzw. zertifizierte schulische Maßnahmen</b>	<b>3-16</b>
<b>3.8.5</b>	<b>Schulische Wochenendlehrgänge auf der Standortebene</b>	<b>3-17</b>
<b>3.8.6</b>	<b>Nutzung von OV-Ressourcen für schulische Ausbildung</b>	<b>3-17</b>
<b>3.8.7</b>	<b>Rahmenprüfungsordnung der THW-BuS</b>	<b>3-17</b>
<b>3.9</b>	<b>Modifiziertes Lehrgangsbeschickungsverfahren</b>	<b>3-18</b>
<b>3.9.1</b>	<b>Bedarfsermittlung (Schritt 1)</b>	<b>3-19</b>
<b>3.9.2</b>	<b>Quotenverteilungen (Schritt 2)</b>	<b>3-19</b>
<b>3.9.3</b>	<b>Anmeldung durch den OV (Schritt 3)</b>	<b>3-20</b>
<b>3.9.3.1</b>	<b>Regelverfahren</b>	<b>3-20</b>

3.9.3.2	Last-Minute-Verfahren	3-22
3.9.4	Besonderheiten	3-22
3.9.4.1	TN-Tausch	3-22
3.9.4.2	Teilnahmestorno	3-22
3.9.4.3	Stornierung von Lehrgangsveranstaltungen	3-22
3.9.5	Übersicht: Von der Ausbildungsplanung zur Qualifikation	3-23
3.10	Regelungen zur Anerkennung von Qualifikationen	3-25
3.10.1	Intern erworbene Qualifikationen	3-25
3.10.2	Extern erworbene Qualifikationen	3-25
3.10.2.1	Verfahren und Zuständigkeiten	3-26
4.	Übungen	4-1
4.1	Regelung zur Vorbereitung/Beantragung von verlagerten Standortausbildungen/Übungen sowie besonderen Ausbildungsmaßnahmen	4-2
4.1.1	Verlagerte Standortausbildungen/Übungen	4-2
4.1.2	Antrag zur Genehmigung einer verlagerten Standortausbildung	4-2
4.1.3	Besondere Ausbildungsmaßnahmen am Standort	4-3
4.1.4	Ausbildungsplan für verlagerte Standortausbildung	4-4
4.1.5	Zusätzliche Ausstattung	4-4
4.1.6	Fahraufträge	4-4
4.1.7	Erfahrungsberichte	4-5
4.1.8	Nutzung von Übungsanlagen	4-5
4.1.9	Haushaltsmittel	4-6

<b>5.</b>	<b>Ausbildende</b>	<b>5-1</b>
5.1	Führungskräfte als Ausbildende	5-1
5.2	Qualifikationen für Ausbildende	5-1
5.3	Unterstützung	5-2
5.4	Externe Dozenten/-innen	5-2
<b>6.</b>	<b>Kosten der Ausbildung</b>	<b>6-1</b>
6.1	Titel 532 05 (Selbstbewirtschaftung)	6-1
6.2	Titel 525 01 (Ausbildung)	6-1
6.2.1	THW-BuS	6-2
6.2.2	THW-LV	6-2
6.2.3	THW-Leitung, Referat E3 Kompetenzentwicklung	6-3
6.2.4	THW-Leitung, Referat Z1 Helfer, Personal, Recht	6-3
6.3	Drittmittelfinanzierung	6-4
6.4	Kosten der Jugendausbildung	6-4
<b>7.</b>	<b>Zusätzliche Aus- und Fortbildung für hauptamtliche Beschäftigte</b>	<b>7-1</b>
<b>8.</b>	<b>Ausbildungsmedien</b>	<b>8-1</b>
8.1	Autoren/innen-Teams	8-2
8.2	Ausbildungsmedienzyklus	8-4
8.3	Leitfäden zu den Formatvorlagen	8-4
8.4	Formatvorlagen	8-5
8.4.1	Das Curriculum	8-5



8.4.2	Das Ausbildungshandbuch	8-7
8.4.3	Die Präsentation	8-8
8.4.3.1	Kurzlehrfilme	8-8
8.4.4	Das Instruktionsblatt	8-9
8.4.5	Das Übungsblatt	8-10
8.4.6	Ergänzende Ausbildungsmedien	8-10
8.4.6.1	Taschenkarten	8-11
8.4.6.2	CD/DVD	8-11
8.4.6.3	Ausbildungsmedienkoffer	8-12
<b>9.</b>	<b>Sicherheit und Gesundheitsschutz</b>	<b>9-1</b>
9.1	Die Unfallkasse des Bundes	9-1
9.2	Der Leitfaden „Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Ebene der Ortsverbände“	9-1
<b>10.</b>	<b>Dienstvorschriften/Verfügungen für die Ausbildung</b>	<b>10-1</b>
10.1	THW-Dienstvorschrift „2“: Kompetenzentwicklung, Aus- und Fortbildung	10-1
10.2	THW-Dienstvorschrift 2-220 Prüfungsvorschrift Grundausbildung	10-2
10.3	THW-Dienstvorschrift 2-230 „Einrichten und Betreiben von Übungsplätzen und Ausbildungsflächen in Landesverbänden der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk (THW-DV 2-230 Übungsplätze)“	10-2
10.4	KatS-Dienstvorschriften/KatS-Lehranleitungen	10-2

<b>10.5 Rundverfügung 008/2012 Fortbildung für Funktionen Jugendbetreuer und Jugendbetreuerin im THW</b>	<b>10-4</b>
<b>11. Das THW-Extranet</b>	<b>11-1</b>
<b>12. Basiswissen Recht für THW- Führungskräfte</b>	<b>12-1</b>
<b>13. Handlungsempfehlungen</b>	<b>13-1</b>
13.1 Aus- und Fortbildungsstandards	13-1
13.2 Ausbildungsplanungsvorlage für die Standort- ausbildung	13-1
<b>Anhang A Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>A-1</b>
<b>Anhang B Arbeitsgruppe Handbuch Ausbildung</b>	<b>B-1</b>
<b>Anhang C Notizen</b>	<b>C-1</b>

## **Abbildungsverzeichnis**

- Bild 1: Gesamtdarstellung der Bundesanstalt  
Technisches Hilfswerk Ausbildungsstufen
- Bild 2: Schaubild für schulische Lehrgänge
- Bild 3: Schaubild für schulische Lehrgänge Aus-  
land
- Bild 4: Zusammenwirken RWE und THW
- Bild 5: Vom Lehrgangsbedarf zur Lehrgangspla-  
nung
- Bild 6: Fokus der schulischen Aus- u. Fortbildung
- Bild 7: Bildungsplan der THW-BuS
- Bild 8: Von der Ausbildungsplanung zur Qualifi-  
kation – Kreislauf des Systems
- Bild 9: Ausbildungsmedienzyklus
- Bild 10: Formatvorlagen
- Bild 11: Formatvorlage Curriculum
- Bild 12: Layoutvorlage Ausbildungshandbuch
- Bild 13: Layoutvorlage Präsentation
- Bild 14: Instruktionsblatt
- Bild 15: Übungsblätter
- Bild 16: Ausbildungsmedienkoffer

Bild 17: Übersicht Vorschriften

Bild 18: Extranet

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Ausbildungsmodelle 2-7

Tabelle 2: Abkürzungsverzeichnis A-5



# **1. Strategie Kompetenzentwicklung im THW: Potentiale erschließen, Zukunft sichern**

## **1.1 Einleitung**

Im Jahr 2009 hat das für das THW zuständige Bundesministerium des Innern (BMI) das Grundsatzpapier „Strategie für einen modernen Bevölkerungsschutz“ veröffentlicht, welches auch einen Abschnitt über „Kompetenzentwicklung im THW“ enthält. Ausgehend von dem Dokument des Innenministeriums hat das THW ein eigenes Zielpapier verfasst, das wiederum den Ausgangspunkt für die strategischen Überlegungen der einzelnen Fachreferate darstellt.

Das vorliegende Papier wendet sich in erster Linie an die im THW unmittelbar und mittelbar mit Kompetenzentwicklung befassten Personen. Im Hintergrund steht die Absicht, eine Grundlage für die zukünftige Arbeit in diesem Schwerpunktbereich zu schaffen, Orientierung zu geben, die ins Auge gefassten Umsetzungsschritte nachvollziehbar zu machen und hierfür Akzeptanz zu erreichen.

Die hier vorgestellten Überlegungen leiten sich aus den genannten übergeordneten Strategiepapieren ab und beruhen auf den Ergebnissen des ersten erweiterten Ausbildungsfachforums in Wachtberg, das im Jahr 2012 mit haupt- und ehrenamtlichen Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus den Landesverbänden, der THW-Bundesschule und der THW-Leitung stattfand.

Für das THW ist der Bereich der Kompetenzentwicklung, insbesondere Aus- und Fortbildung, eine Schwerpunktaufgabe, um optimal auf nationale und internationale Herausforderungen auf dem Gebiet des operativen Bevölkerungsschutzes vorbereitet zu sein.

Die Bandbreite der Einsatzoptionen des THW und wechselnde Anforderungen an das THW aus dem In- und Ausland setzen Flexibilität und Wandlungsfähigkeit voraus. Um dem Anspruch „fit für den Einsatz“ gerecht zu werden, wird den THW-Angehörigen ein dreistufiges, spezialisiertes und dynamisches Ausbildungssystem zur Verfügung gestellt.

**Ziel ist es, die Einsatzkräfte zu befähigen, im In- und Ausland ihre anspruchsvolle Aufgabe handlungssicher auszuführen.**

Die Anerkennung der Bevölkerung für professionell erbrachte Leistungen durch die Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS) stellt einen wichtigen Faktor für die Motivation der Helferinnen und Helfer (He) dar. Diese ist wiederum von zentraler Bedeutung für die Gewinnung und den Erhalt der ehrenamtlichen Kräfte und bildet damit das Fundament für die Nachhaltigkeit des Konzepts eines ehrenamtlich getragenen Bevölkerungsschutzes.

Die Ressource bürgerschaftliches Engagement ist nicht unerschöpflich, d.h. die Verfügbarkeit der ehrenamtlichen Kräfte steht aufgrund demographischer und sozio-ökonomischer Entwicklungen in wachsender Konkurrenz zu beruflichen und familiären Anforderungen. Das Aussetzen der Wehrpflicht im Jahr 2011 tritt noch verschärfend hinzu. Die resultierende Fluktuation in der Helferschaft führt zu konstant hohem Ausbildungsbedarf. Diesen Herausforderungen begegnet das THW, indem es die Motivation über eine attraktive, zeitgemäße Ausbildung zu



fördern sucht, die zugleich Aufstiegschancen im THW und im Erwerbsleben eröffnet (Helferentwicklungskonzept).

Der Erfolg dieser Bemühungen wird die Wettbewerbsfähigkeit des THW im Bereich der deutschen ehrenamtlich getragenen Hilfsorganisationen und seine Integration ins europäische Umfeld in den nächsten Jahrzehnten entscheidend bestimmen.

Mit dem Wandel Schritt zu halten, bietet zahlreiche Herausforderungen aber auch Chancen, die es zu ergreifen gilt.

Im vorliegenden Strategiepapier werden Thesen über Anforderungen und Ziele des THW-Ausbildungssystems für die Zeit um 2020 aufgestellt: Was wollen wir erreichen? Wie wird künftig das Umfeld aussehen, auf das wir uns durch eine zeitgemäße Kompetenzentwicklung vorbereiten wollen und auch vorbereiten müssen?

Die unterschiedlichen Aspekte sollen vor diesem Hintergrund beleuchtet und ein „Aktionsprogramm 2020“ entworfen werden. Abschließend werden konkrete Maßnahmen zusammen mit ersten Schritten zu ihrer Umsetzung vorgestellt werden.

## 1.2 Rahmenbedingungen<sup>1</sup>: Wie wird künftig unser Umfeld aussehen?

Als staatliche Einrichtung, deren Aufgaben im Wesentlichen von ehrenamtlichen Kräften erfüllt werden, ist das THW in besonderem Maße von den Auswirkungen gesellschaftlicher und ökonomischer Veränderungen betroffen.

Ein Begriff, der in diesem Zusammenhang häufig fällt, ist der des „demographischen Wandels“. Hierunter sind Tendenzen der Bevölkerungsentwicklung zu verstehen, die Veränderungen bezüglich der Altersstruktur, des quantitativen Verhältnisses von Männern und Frauen, den Anteilen von In- und Ausländer/innen sowie von Eingebürgerten an der Bevölkerung umfassen. Zusätzlich zählen Veränderungen in Bezug auf die Geburten- und Sterberaten sowie die Einwanderungs- bzw. Auswanderungszahlen dazu. Der in Deutschland zu beobachtende Wandel stellt, in Verbindung mit Entwicklungen in der modernen Arbeitswelt und auf dem Arbeitsmarkt, hohe Anforderungen an die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft gerade der Altersgruppe, die für eine aktive Mitwirkung im Bevölkerungsschutz in Frage kommt.

Von den Erwerbstätigen werden zunehmend Mobilität und zeitliche Flexibilität gefordert, die in Verbindung mit geändertem Freizeitverhalten, den Raum für bürgerschaftli-

---

<sup>1</sup> Unter ‚Rahmenbedingungen‘ werden hier Parameter verstanden, die sich auf die Nachfrage oder das Angebot auswirken. Sie bezeichnen Umstände, die nur mit großem Aufwand oder gar nicht beeinflussbar sind und daher als gegebene Größen verwendet werden müssen. (Quelle: <http://de.wikipedia.org/wiki/Rahmenbedingung>)

ches Engagement beschränken. Hoher Innovationsdruck in der Wirtschaft verlangt eine ständige Aktualisierung fachlichen Wissens und beruflicher Fähigkeiten, mit denen auch das THW Schritt halten muss. Zum Vorteil des THW bedeutet dies jedoch auch, dass es jederzeit auf die aktuellen beruflichen Kompetenzen seiner ehrenamtlichen Helferinnen und Helfer zurückgreifen kann.

Entwicklungen in der deutschen Berufsbildung wie das Entstehen neuer Berufsbilder oder neuer europäischer und deutscher Standards wie EQR<sup>1</sup>/DQR<sup>2</sup> haben ebenfalls unmittelbar Auswirkungen auf den Bereich der Kompetenzentwicklung des THW, dessen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen zu weiten Teilen denen der beruflichen Ausbildung entsprechen.

Gleichzeitig wachsen mit dem Klimawandel und veränderten geopolitischen Verhältnissen die Risiken für häufigere und folgenreichere natürliche und von Menschen gemachte Katastrophen.

---

<sup>1</sup> EQR = Europäischer Qualifikationsrahmen. Ziel des EQR ist, die verschiedenen nationalen Qualifikationssysteme auf einen gemeinsamen europäischen Referenzrahmen zu beziehen. Zugleich zielt er auf die Erleichterung der Vergleichbarkeit von Qualifikationen und Qualifikationsniveaus zur räumlichen und beruflichen Mobilität und des lebenslangen Lernens. (s. Europäische Kommission, „Der europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen“, Luxemburg, 2008, S. 3)

<sup>2</sup> In Deutschland haben sich Bund und Länder gemeinsam auf die Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) verständigt. (s. [www.bmbf.de/de/12189.php](http://www.bmbf.de/de/12189.php)) Hintergrund: Der EQR soll in allen Ländern der EU durch nationale Regelungen untersetzt werden, die der Spezifik der jeweiligen Bildungssysteme Rechnung tragen.

Das THW als bundesdeutsche Sicherheitsbehörde mit weltweitem Wirkungsradius unterliegt dabei nationalen sicherheitspolitischen und gesetzlichen Vorgaben, die ihrerseits von den Entwicklungen auf europäischer und internationaler Ebene beeinflusst werden.

In jüngster Zeit ergab sich beispielsweise durch die Aussetzung der Wehrpflicht eine völlig neue Situation für die Anwerbung neuer THW-Angehöriger. Während zuvor im Jahr bis zu 4.000 Einsatzkräfte über die Möglichkeit des Wehrrersatzdienstes zum THW fanden, müssen nun verstärkt neue Wege der He-Gewinnung gefunden werden.

Als weiteres Beispiel sei der Bereich des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes (SuG) genannt, in dem nationale und europäische Normen eine wachsende Bedeutung bekommen. Der Umgang mit immer anspruchsvolleren und komplexeren technischen Geräten im operativen Bevölkerungsschutz verlangt die Beachtung einer steigenden Zahl von arbeitsschutzrechtlichen Normen und Vorschriften, die in der Kompetenzentwicklung entsprechend zu berücksichtigen sind.

All diese Veränderungen ereignen sich vor dem Hintergrund knapper werdender öffentlicher Finanzen. Die Aussicht auf wachsende Herausforderungen bei gleichzeitig abnehmenden Ressourcen zwingt dabei zum Handeln.

In diesem Spannungsfeld spielt der Bereich der Kompetenzentwicklung für das THW eine zentrale Rolle: Voraussetzung für die Einsatzfähigkeit und -bereitschaft ist und bleibt eine entsprechende Aus- und Fortbildung. Ein attraktives, zeitgemäßes Ausbildungsangebot, das ehrenamtliche Einsatzkräfte zu „unbezahlten Profis“ macht und

ein Kompetenzprofil schafft, das auch auf dem Arbeitsmarkt gefragt ist, trägt ganz wesentlich zur Motivation der He bei, sich beim THW – auch für einen längeren Zeitraum – zu engagieren. Zugleich fördert es die Übernahme hochwertiger Qualifikationen aus der Wirtschaft in das THW.

### **1.3 Entwicklung des Lernens und Lehrens im THW**

Im vorausgehenden Abschnitt wurden die wichtigsten sozioökonomischen und demographischen Faktoren benannt, welche die Rahmenbedingungen prägen, die für das THW bestimmend sind. Mindestens ebenso wichtig sind jedoch die Veränderungen, die sich in den letzten Jahren im Bereich des Lernens und Lehrens ergeben haben.

Als das Referat E3 im Jahr 2007 im Zuge einer Reorganisation als die für Aus- und Fortbildung zuständige Organisationseinheit neu gegründet wurde, entschied sich das THW bewusst für die Bezeichnung „Kompetenzentwicklung“. Mit diesem Schritt wurde ein umfassender Perspektivwechsel berücksichtigt, der sich in der gesamten beruflichen Weiterbildung vollzogen hatte. Gemeint ist ein Wechsel von der objektiven Beschreibung beruflicher Tätigkeitsanforderungen zur Bewertung einer erfolgreichen Bewältigung ebendieser Anforderungen. Dem entsprach gleichzeitig ein Perspektivwechsel von Qualifikationen zu Kompetenzen und damit zu Kompetenzerwerb und Kom-

petenzentwicklung<sup>1</sup>. Der wesentliche Aspekt von Aus- und Fortbildung ist damit nicht länger die Vermittlung von Wissen, sondern der der Befähigung, Neues in den Bestand des Bekannten zu integrieren.

Begleitet wurde dieser Wandel von der Hinwendung zu dem Konzept des „Lebenslangen Lernens“, in dem „Kompetenzentwicklung“ einen wichtigen Baustein darstellt.<sup>2</sup>

Für das THW ist es von großem Interesse, eine möglichst enge Verschränkung seiner Aus- und Fortbildungsmaßnahmen mit den Anforderungen des modernen (europäischen) Arbeitsmarktes zu erzielen, um über den sogenannten „Mehrfachnutzen“ seine Attraktivität für ehrenamtli-

---

<sup>1</sup> Vgl. Markus Bretschneider „Kompetenzentwicklung aus der Perspektive der Weiterbildung“, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Bonn 2007:5.

<sup>2</sup> Kompetenz lässt sich definieren als: Fähigkeit und Bereitschaft, in offenen, komplexen und dynamischen Situationen selbstorganisiert, aufgabengemäß, zielgerichtet, situationsbedingt und verantwortungsbewusst zu handeln. Kompetentes Handeln schließt dabei den Einsatz von Wissen, von kognitiven und praktischen Fähigkeiten genauso ein wie soziale und emotionale Verhaltenskomponenten (Haltungen, Gefühle, Werte und Motivationen). Im internationalen Sprachgebrauch umfasst die Bedeutung des Begriffs „Kompetenz“ zum einen den Aspekt der „Zuständigkeit“ oder „Befugnis“ und zum anderen den der „Befähigung“. Nach unserem Verständnis stellt der Begriff „Kompetenzentwicklung“ gerade diesen Gesichtspunkt der „Befähigung“ stärker in den Vordergrund als dies z.B. bei „Weiterbildung“ oder „Qualifikation“ der Fall ist. (vgl. hierzu Ingeborg Bootz, Thomas Hartmann, „Kompetenzentwicklung statt Weiterbildung? Mehr als nur neue Begriffe“, Zeitschrift für Erwachsenenbildung, 1997. Zur Begriffsbestimmung siehe auch Dieter Kirchhöfer, „Lernkultur Kompetenzentwicklung – begriffliche Grundlagen“, Berlin 2004 und Markus Linten, Sabine Prüstel „Auswahlbibliographie ‚Kompetenz in der beruflichen Bildung: Begriff, Erwerb, Erfassung, Messung‘, BIBB Bonn, September 2011)

che He sowie die Akzeptanz auf Seiten der Arbeitgeber zu erhöhen.<sup>1</sup> Eine wichtige Rolle spielt hierbei die Zertifizierung von Ausbildungsmaßnahmen. Es handelt sich dabei um eine klassische „win-win-Situation“, von der Ehrenamtliche, Arbeitgeber/innen und THW gleichermaßen profitieren.

Insgesamt kann das Ziel nur erreicht werden, wenn die Kompetenzentwicklung im THW mit dem hohen Tempo der Veränderungen in der Arbeitswelt flexibel Schritt hält. Das Entstehen neuer Berufsbilder, die Einführung neuer Standards oder die Umsetzung europäischer Vorgaben wie die Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (EQR<sup>2</sup>) müssen auch zu Anpassungen der Aus- und Fortbildung im THW führen.

Im Zusammenhang mit dem Paradigma des „Lebenslangen Lernens“ und des EQR gewinnen dabei auch Aspekte des „nicht-formalen Lernens“ und „informellen Lernens“ an Gewicht<sup>3</sup>. Zwar erfahren Lernprozesse, die sich inner-

---

<sup>1</sup> Im Bereich der Kompetenzentwicklung im THW wird unter dem Begriff „Mehrfachnutzen“ der Mehrwert verstanden, der sich einerseits für das THW aus den beruflichen Qualifikationen ergibt, die ehrenamtliche THW-Angehörige in ihre Tätigkeit im THW einbringen und der andererseits für die im THW erworbenen Qualifikationen steht, die den ehrenamtlichen Kräften beruflich und privat zugute kommen. Hierbei wird die gegenseitige Anerkennung von beruflicher und THW-Qualifikation angestrebt.

<sup>2</sup> s. o. Anmerkung 1

<sup>3</sup> ‚Nicht formales‘ Lernen findet nicht an einer Einrichtung der allgemeinen oder beruflichen Bildung statt und führt üblicherweise nicht zur Zertifizierung. Es ist jedoch intentional aus Sicht des Lernenden und weist strukturierte Lernziele, Lernzeiten und Lernförderung auf. ‚Informelles Lernen‘ findet im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit



halb der formalen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung vollziehen, nach wie vor die größte Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt, jedoch hat sich in den letzten Jahren verstärkt die Einsicht in die Bedeutung des Lernens in formalen und informellen Zusammenhängen durchgesetzt. Von der Umsetzung des EQR und der Entwicklung nationaler Qualifikationsrahmen erwartet die EU eine Förderung der Bewertbarkeit nicht formalen und informellen Lernens in Europa.<sup>1</sup>

Sich dem „Lebenslangen Lernen“ und dem Konzept der Kompetenzentwicklung verpflichtet zu fühlen, bedeutet auch, im Bereich der Didaktik und Methodik neue Wege zu beschreiten. Ausgangsbasis hierfür ist u. a. die 2012 veröffentlichte Rundverfügung über THW-eigene Ausbildungsmedien. Vor allem die großen Fortschritte im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien haben hier jedoch völlig neue Möglichkeiten (und Herausforderungen) eröffnet. Insbesondere haben sie die Grundlage für zunehmend selbstorganisiertes und mobiles Lernen<sup>2</sup> gelegt. In jüngster Zeit erleben Versuche, Lernen und

---

statt. Es ist in den meisten Fällen nicht intentional aus Sicht des Lernenden.

<sup>1</sup> Vgl. hierzu: „Europäische Kommission, Allgemeine & berufliche Bildung, „Validierung nicht formalen und informellen Lernens“, [http://ec.europa.eu/education/life-long-learning-policy/informal\\_de.htm](http://ec.europa.eu/education/life-long-learning-policy/informal_de.htm)

<sup>2</sup> Mobiles Lernen (auch: mobiles computerunterstütztes Lernen, M-Learning, mobile Learning) wird in der Fachliteratur definiert als Lernen, das mit der Hilfe von mobilen Endgeräten (z.B. PDA, Mobiltelefon, Smartphone) und deren Funktionalitäten zeit- und ortsunabhängiger möglich ist als mit bisherigen Methoden und das innovative Möglichkeiten zur Realisierung von Lernszenarien zur Verfügung stellt. (Zitat: Bundes-



Bildung medial und spielerisch anzureichern mit dem Aufkommen und Erfolg von Computer- und Videospielen einen Boom. Die Entwicklung von sogenannten „Serious Games“, d.h. digitaler Spiele, deren Zweck über denjenigen der bloßen Unterhaltung hinausgeht<sup>1</sup>, bietet gerade auch einer Katastrophenschutzorganisation (KatS-Organisation) wie dem THW interessante Nutzungsmöglichkeiten, wenn es um das Simulieren und Trainieren komplexer Einsatzabläufe geht.

Das THW bietet seit 2005 über seine Lernplattform „Ilias“ eLearning im Sinne von „blended learning“ an. Dadurch ließen sich nicht nur die Präsenzphasen von Lehrgängen verkürzen, sondern es zeigten sich auch positive Auswirkungen auf die Lernmotivation der Teilnehmenden. Dieses Angebot des zeitunabhängigen Lernens vom heimischen PC aus wird in naher Zukunft durch erste Angebote im Bereich des „mobilen Lernens“ ergänzt werden. Zugleich werden erste Schritte in Richtung computergestützte Simulation und Serious Games unternommen.

Eine Hinwendung zur verstärkten Nutzung der Chancen der neuen Technologien und Medien stellt die Kompetenzentwicklung im THW vor große Herausforderungen. Mit der Beschaffung dieser neuen Instrumente ist es ja keineswegs getan, vielmehr muss ihre Anwendung in ein

---

ministerium für Wissenschaft und Forschung, „qualifizierungdigital – Entwicklung und Einsatz digitaler Medien in der beruflichen Bildung“, <http://qualifizierungdigital.de/index.php?id=172>)

<sup>1</sup> Zur Definition siehe Johannes Breuer, „Spielend lernen? Eine Bestandsaufnahme zum (Digital) Game-Based Learning“, LfM-Dokumentation, Band 41/online, 2010, S. 8.

schlüssiges didaktisches und methodisches Konzept integriert sein, das gleichermaßen die Potentiale und Bedarfe von Lehrenden und Lernenden sowie die vorhandenen Ressourcen berücksichtigt.

Ergänzend sei an dieser Stelle hervorgehoben, dass im Sinne von Herstellung und Erhalt der personellen Einsatzbereitschaft auch die Fortbildung des hauptamtlichen Personals dem THW ein zentrales Anliegen ist. Sie liegt in der Zuständigkeit des Personalreferats und ist in einer Dienstvereinbarung zum Personalentwicklungskonzept verbindlich geregelt.

## **1.4 Folgerungen**

Die oben beschriebenen Veränderungsprozesse in Verbindung mit den Erfordernissen eines bundesweit einheitlichen, ehrenamtlich getragenen und zukunftsfähigen Bevölkerungsschutzes sowie der zu Recht hohe Anspruch der THW-Angehörigen auf eine attraktive Aus- und Fortbildung stellen den Bereich der Kompetenzentwicklung im THW vor große Aufgaben.

Angesichts eines engen Personalrahmens und knapper Ressourcen besteht dabei die Notwendigkeit, Qualitätsansprüche mit Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen und dem Zwang zur Effizienzsteigerung in Einklang zu bringen. Zugleich gilt es, einer drohenden Überfrachtung der Ausbildung („mehr Inhalt in weniger Zeit“) vorzubeugen.

Die hier skizzierten Herausforderungen unterstreichen die zunehmende Notwendigkeit von Kooperationen und Vernetzungen auf nationaler sowie auf internationaler Ebene von Einrichtungen der beruflichen Bildung, Ausbildungs-

stätten der KatS-Organisationen, Verbänden, Unternehmen und anderer Stakeholder<sup>1</sup>.

In den folgenden Abschnitten wird ein ‚Aktionsprogramm Kompetenzentwicklung 2020‘ entworfen, welches die wichtigsten Rahmenziele und Maßnahmen sowie erste Überlegungen für ihre Umsetzung umfasst. Erste Gedanken sowie Vorschläge hierzu wurden im Rahmen des ersten „erweiterten Ausbildungsfachforums“ entwickelt und diskutiert, das vom 17.-19.10.2012 in Bonn-Wachtberg durchgeführt wurde. An ihm nahmen, wie eingangs erwähnt, haupt- und ehrenamtliche Vertreter und Vertreterinnen aller Ebenen teil, die direkt oder mittelbar mit Ausbildungsfragen befasst sind. Zweck der Veranstaltung war, gemeinsam kurz-, mittel- und langfristige Ziele für eine nachhaltige Ausrichtung der Kompetenzentwicklung im THW zu formulieren.

### **1.5 Aktionsprogramm 2020 - Rahmenziele**

In einer Zeit, die geprägt ist von kontinuierlichen, sich in rascher Abfolge ereignenden technischen und gesellschaftlichen Entwicklungen ist es unumgänglich, die Kompetenzentwicklung im THW als eine unverzichtbare strategische Investition zu verstehen, um auch künftig die erforderliche und angemessene Einsatzfähigkeit zu erhalten. Für den Zeithorizont bis zum Jahr 2020 führt dies zu folgenden Zielen:

---

<sup>1</sup> Als Stakeholder wird eine Person oder Gruppe bezeichnet, die ein berechtigtes Interesse am Verlauf oder Ergebnis eines Prozesses oder Projektes hat. (vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/Stakeholder>)

1. Im Jahr 2020 sind alle Ausbildungsmedien für alle Ausbildungsmaßnahmen nach dem THW-Ausbildungsmedienkonzept bundeseinheitlich erstellt und befinden sich in der Phase der Aktualisierung. Die Ausbildungsmedien entsprechen dem aktuellen Kenntnisstand hinsichtlich fachlicher sowie methodisch-didaktischer Anforderungen, sind praxisorientiert und attraktiv für das Ehrenamt.
2. Im Jahr 2020 sind alle Ausbildungsverantwortlichen und Auszubildende im THW konsequent befähigt und entsprechend weitergebildet, so dass sie die ihnen übertragenen Aufgaben jederzeit kompetent, verantwortungsvoll und handlungssicher im In- und Ausland ausführen.
3. Im Jahr 2020 ist die Standortausbildung qualitativ gestärkt und trägt durch ihre Attraktivität nicht nur dazu bei, He im THW zu halten, sondern auch neue Kräfte für das THW zu gewinnen. Im Qualifizierungskreislauf, der Einsatzbefähigung, Fachbefähigung und Weiterbefähigung umfasst, greifen die Ausbildungsebenen Standort und THW-Bundesschule optimal ineinander.
4. Im Jahr 2020 entspricht das Lehrgangsangebot dem realen Bedarf in quantitativer und qualitativer Hinsicht. Die Quotennutzung bei den schulischen Lehrgängen liegt bei 75 % - 80 %. Die Ausbildung im THW ist imstande eine flexible und angepasste Pool-Lösung zu unterstützen. Hierunter ist zu verstehen, dass die Aus- und Fortbildung das Hauptaugenmerk

auf die Förderung des Einsatzwertes von Einheiten legt. Der Aufbau, Ausbau und Erhalt individueller „Kernkompetenzen“, die hierfür erforderlich sind, stehen dementsprechend im Vordergrund.

5. Im Jahr 2020 bringt die Aus- und Fortbildung im THW einen noch stärker ausgebauten Mehrfachnutzen mit sich. Das heißt, dass extern erworbenes Know-how im THW bestmöglich integriert und präzise mit der THW-eigenen Ausbildung abgestimmt werden kann. Gleichzeitig ist THW-internes Know-how umfassend kompatibel zu den Erwartungen/Erfordernissen der Arbeitswelt.

## **1.6 Aktionsprogramm 2020 – Maßnahmen**

Oberste Priorität hat für das THW gegenwärtig die Erstellung von Ausbildungsmedien.

Damit das oben skizzierte Szenario Realität werden kann, sind mittel- und kurzfristig eine Reihe von Zwischenzielen und Maßnahmen erforderlich.

Von zentraler Bedeutung sind bei den nachfolgenden Überlegungen die Aspekte der gestärkten Kompetenzen im Hauptamt und einer optimierten Kommunikation aller Akteure untereinander. In diesem Zusammenhang wurde in Wachtberg mehrfach der Bedarf einem funktionierenden Informations- und Wissensmanagement (IWM) geäußert. Wiederholt kam auch die Forderung nach der Nutzung möglicher Synergien zwischen Inlands- und Auslandsausbildung zur Sprache.

Folgende Maßnahmen zur Zielerreichung wurden in Wachtberg identifiziert und sind in den folgenden Abschnitten näher beschrieben:

### **1.6.1 Erstellung der Ausbildungsmedien**

In einem ersten Schritt sind die derzeitigen Prozesse der Erstellung der dringend benötigten Lehr- und Lernmedien im Rahmen der Projektgruppe Fokus Einsatz zu betrachten und zu bewerten. Danach sind konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsinhalte und ihrer Aufbereitung zu ergreifen.

Um künftig eine weitgehende Flexibilisierung zu ermöglichen, ist es wichtig, zunächst Kernkompetenzen nebst „ergänzenden Poolkompetenzen“ für „Universalhelfer/innen“ zu definieren. Auf dieser Grundlage kann eine Selektion und Priorisierung der Ausbildungsinhalte vorgenommen werden, die insgesamt zu einer Verschlankung und Entlastung der Ausbildungsinhalte führt. Ergänzt werden sollte dies durch die Einführung eines „Bausteinkonzepts“ für die Entwicklung von Ausbildungsmedien, mit dessen Hilfe modulare Ausbildungsinhalte formuliert werden, die in identischer Form in unterschiedlichen Zusammenhängen Verwendung finden können. Als hilfreich für die Verbesserung der Ausbildungsinhalte wird auch die nähere Betrachtung des Modells der bestehenden Auslandseinheiten angesehen, die beispielhaft aufzeigen, wie überregionale Einheiten geführt und ausgebildet werden können. Nicht zuletzt werden Ausbildungsinhalte auch durch die Form geprägt: Ein Kernanliegen ist daher die Schaffung eines Medienkonzepts für die Nutzung digitaler Medien (Simu-

lation, Serious Games, mobiles Lernen) am Standort und in der schulischen Ausbildung gekoppelt mit einer Erhöhung der Akzeptanz von E-Learning.

### **1.6.2 Befähigung der Akteure**

Eine wichtige Grundvoraussetzung zur Zielerreichung stellt die konsequente Befähigung und Weiterbildung der Ausbildenden und der Ausbildungsverantwortlichen dar, um sie besser in die Lage zu versetzen, in ihrem Tätigkeitsfeld Beratung und Unterstützung im Rahmen der Fach- und Dienstaufsicht zu leisten. Hierfür ist ein Konzept zum Thema ‚Ausbildung der Ausbildenden‘ zu erstellen. Darüber hinaus sind die Ausbildenden gezielt durch regelmäßige Fortbildungen in Methodik/Didaktik zu fördern, die zusätzlich zu den rein fachlichen Weiterbildungen zu erfolgen haben.

Des Weiteren sind die Tätigkeitsdarstellungen von „(Büro-)Sachbearbeiter/innen Einsatz“ (mit Schwerpunkt Ausbildung) in Hinblick auf die erhöhten Erfordernisse im Ausbildungsbereich zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen. Außerdem sind klare Kriterien zu entwickeln, die eine verbesserte Sorgfalt bei der Auswahl von Lehrkräften erlauben.

### **1.6.3 Qualitative Stärkung der Standortausbildung**

Zur Zielerreichung ist zunächst die Erstellung eines Konzepts für die Bereichsausbildung erforderlich. Auch in diesem Bereich soll durch eine umfassende Modularisierung eine deutliche Flexibilisierung erreicht werden. Dies muss



einhergehen mit der Verbesserung der Konsistenz der Ausbildungsstufen und -pfade und der entsprechenden Anpassung der „Qualifikationsbäume“<sup>1</sup> in THWin. Mittels der Verbesserung der Kommunikationswege und -mittel sowie der Schnittstellen soll das reibungslose Ineinandergreifen der Ausbildungsebenen Standort – THW-Bundesschule – Standort zusätzlich unterstützt werden. Insgesamt ist das Konzept „Schule vor Ort“ anzupassen und fortzuschreiben. Im Zuge dessen ist nicht nur die Fortentwicklung des Lehrgangsangebots und des Lehrgangsbeschickungsverfahrens zu betreiben, sondern es muss auch ein attraktives Angebot von Ausbildungsmaßnahmen für Rückkehrer/innen zur Auffrischung vorhandenen Wissens erstellt werden. Weitere Maßnahmen beziehen sich auf die Erweiterung des Angebots OV-übergreifender Übungen, die Einführung eines Bundesleistungsvergleiches (BLV) sowie auf die Einrichtung und Nutzung eines OV-übergreifenden Pools von Auszubildenden. Eine konsequente Qualitätssicherung sowie eine Verstärkung der Bildungsk Kooperationen im In- und Ausland werden als unerlässlich angesehen.

#### **1.6.4 Ausbildungsbedarf und -angebot**

Als Ausgangspunkt für die Maßnahmen muss ein Ebenen übergreifendes gemeinsames Verständnis darüber erzielt werden, wie im THW „Bedarf“ definiert wird und welche Kriterien der Bedarfserhebung zugrunde gelegt werden.

---

<sup>1</sup> Die „Qualibäume“ beschreiben Ausbildungsvoraussetzungen, -wege und Entwicklungsperspektiven.



Sodann ist das Verfahren der Ausbildungsbedarfserhebung entsprechend zu untersuchen und anzupassen, um erste „Bedarfshypothesen“ durch geeignete Methoden auf ihre Passgenauigkeit und spezifische Ausformung zu prüfen. Weitere Maßnahmen in diesem Bereich zielen insbesondere auf die Umsetzung der Führungs-Lehrgangssystematik und die Verbesserung der Systematik der Überführung von Erfahrungen aus Übungen und Einsätzen in die Ausbildung.

### **1.6.5 Erhöhung des Mehrfachnutzens**

Ein zentrales Anliegen ist die Intensivierung der Anerkennung beruflicher und „informell“ erworbener Kompetenzen, um die Attraktivität der Aus- und Fortbildung im THW sowohl für die ehrenamtlichen Kräfte als auch für deren jeweilige Arbeitgeber/innen zu erhöhen. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung besteht darin, die Personenzertifizierung weiter voranzutreiben. Insgesamt ist ein Konzept für die Vergleichbarkeit und Anrechenbarkeit von Kompetenzen (z.B. mit Hilfe einer Matrix) erforderlich. Im Vorfeld ist einerseits der Dialog mit den Arbeitgebern und ihren Verbänden zu intensivieren, um eine präzisere Vorstellung von ihren konkreten Bedarfen zu erhalten und diese gezielt ansprechen zu können. Andererseits wird in diesem Bereich verstärkt die Kooperation mit

Einrichtungen der Berufsbildung bzw. der Erwachsenenbildung (z.B. BIBB, DIE)<sup>1</sup> gesucht werden.

### **Erste Schritte**

Aus dem oben dargestellten wird deutlich, dass es zunächst erforderlich ist, eine Reihe von Konzepten zu erarbeiten, damit die hier vorgestellten angestrebten Ziele innerhalb des ins Auge gefassten Zeithorizonts Realität werden können.

Darüber hinaus ist vorgesehen, den Umsetzungsprozess auf Grundlage des „2. Erweiterten Ausbildungsfachforums“, das im Jahr 2014 stattfinden wird, fortzusetzen

---

<sup>1</sup> BIBB: Bundesinstitut für Berufsbildung; DIE: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung.

## 2. Aus- und Fortbildungsorganisation

Grundlagen der Aus- und Fortbildung im THW sind:

- der gesetzliche Auftrag nach dem THW-Gesetz,
- die Stärke- und Ausstattungsnachweisung (StAN),
- das BMI-Papier „Strategie für einen modernen Bevölkerungsschutz“,
- das Zielepapier des THW,
- Anforderungen aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz (SuG) und
- entsprechende externe und THW-interne Vorschriften.

Die Aus- und Fortbildung für THW-Angehörige ist dreistufig angelegt:

- Einsatzbefähigung,
- Fachbefähigung und
- Weiterbefähigung.

Alle darin durchzuführenden Ausbildungsmaßnahmen sind inhaltlich in Ausbildungs-

plänen (Themenplänen) erfasst. Diese Pläne werden jeweils in einem Curriculum dargestellt.



Bild1: Gesamtdarstellung der THW Ausbildungsstufen

### 2.1 Ausbildungsplan (Themenplan)

Der Ausbildungsplan (Themenplan) beinhaltet konkrete Angaben zum inhaltlichen und zeitlichen Ablauf von Ausbildungsmaßnahmen an vorgesehenen Terminen im Ge-

gensatz zum Dienstplan, der bezogen auf ein bestimmtes Zeitfenster alle Dienstarten erfasst.

Zusätzlich zu den inhaltlichen und zeitlichen Angaben wird auch die Art der Ausbildung - theoretische oder praktische Ausbildung - dargestellt. In einer allgemeinen Formulierung wird dazu bedarfsgerecht auf die entsprechend erforderliche Dienstbekleidung verwiesen.

The image shows two overlapping copies of a training plan (Anlage 1: Ausbildungsplan) from the 'Technisches Hilfswerk'. The top document is titled 'Der Dienstplan für Dienststellen' and contains a table with columns for 'Datum', 'Zeit', 'Ausbildungsart', 'Thema', 'Trainer', 'Ort', and 'Bemerkungen'. The bottom document is a similar table, partially obscured by the top one.

Anlage 1: Ausbildungsplan (Themenplan)

Ein Muster für einen Ausbildungsplan und die Handlungsanweisung für die Erstellung in THWin sind als **Anlage 1** beigelegt.

Der Ausbildungsplan (Themenplan) wird im Rahmen der speziellen Ausbildungsplanung aus dem jeweils zu Grunde liegenden Curriculum abgeleitet.

Ein Curriculum beschreibt:

- Thema,
- Dauer der Ausbildung,
- Ausbildungsbereich,
- Zielgruppe und Voraussetzungen,
- Aufgabenbeschreibung und damit verbundenen Ausbildungsbedarf,
- fachliche, methodische, soziale und personale Kompetenz,
- Gesamtlernziel,
- Art und Anzahl der Lernerfolgskontrollen (z.B.: mündliche oder schriftliche Prüfungen),
- ggf. Hinweise auf erforderliche Fortbildung zum Erhalt der Befähigung/Qualifikation

und enthält eine tabellarische Übersicht mit:

- Lernabschnitt (LA),
- Groblernziel,
- Einzelthemen,

- Anzahl der Ausbildungsstunden (als Richtwert),
- Ausbildungsform (Theorie/Praxis)

## 2.2 Einsatzbefähigung

Die Grundvoraussetzungen für die Einsatzbefähigung im THW sind:

- mindestens die gültige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung für Atemschutzgeräte der Gruppe 1<sup>1</sup> (G 26.1),
- aktueller Impfschutz; Tetanus, Diphtherie, Hepatitis A und B<sup>2</sup>,
- Erste-Hilfe-Ausbildung (8 Doppelstunden),
- abgeschlossene THW-Grundausbildung (GA).

Das während der GA vermittelte Können und Wissen soll:

- die technisch vorgebildeten He mit den Geräten und Verfahren vertraut machen,
- den nicht technisch vorgebildeten He allgemeines Verständnis und grundsätzliche, einsatzorientierte Handlungskompetenz für einen fachübergreifenden Bereich der THW-Ausstattung verschaffen.

Die GA ist somit der erste und elementare Ausbildungsschritt. Sie bildet die Grenze zwischen He, die in Einsätzen beteiligt werden dürfen oder nicht. He, die (noch) nicht die THW-Einsatzbefähigung erworben haben, dürfen

---

<sup>1</sup> Alternativ: Musterungsbescheid nicht älter als 6 Mon.

<sup>2</sup> Informationen zu den Impfungen siehe aktuelle THW-DV Impfschutz

nur zu Tätigkeiten herangezogen werden, für die sie hinreichend unterwiesen bzw. ausgebildet sind. Die SuG-Bestimmungen (siehe Kap. 9 SuG) sind dabei zwingend einzuhalten.

### **2.2.1 Grundausbildung**

Die GA wird in einer speziell für diesen Ausbildungsgang aufzustellenden Grundausbildungsgruppe im OV durchgeführt. Zuständig für die Organisation und Koordination sind die Ausbildungsbeauftragten (AB). Die Durchführung der Ausbildung erfolgt durch qualifizierte Ausbilder/innen/Prüfer/innen GA oder He.

Eine einmal abgeschlossene GA bleibt auch bei Änderung der Inhalte, dem Wechsel des OV oder dem Wiedereintritt eines/r He gültig. Dies kann auch gelten, wenn über die ehemals abgelegte GA keine formalen Nachweise mehr vorgelegt werden können. Die Zuständigkeit zur Anerkennung liegt in diesem Fall bei der verantwortlichen LB-Dienststelle.

Bei Aufnahme neuer Ausbildungsinhalte in die Curricula der GA sind diese, im Rahmen von geeigneten Aus- und Fortbildungsmaßnahmen auf der Standortebene, allen He zu vermitteln.

Die Inhalte der GA sind in den beiden Curricula (Grundausbildung und angepasste Grundausbildung) festgelegt.

Damit He durch die GA und angepasste GA optimal auf ihre Tätigkeit im THW vorbereitet sind, ist es unabdingbar, dass die gesamten Inhalte der Curricula vermittelt

werden und nicht nur auf die Abschlussprüfung hin ausgebildet wird. So sind die Prüfungsaufgaben nicht als ausschließliche Quelle zur Wissensvermittlung zu nutzen. Vielmehr unterstützen sie die Ausbildung, insbesondere als:

- Ausbildungshilfe für die Auszubildenden
- Lernhilfe für die He
- Hilfe bei der Überwachung zum Erreichen der Lernziele

Mit den theoretischen und praktischen Prüfungsaufgaben soll stichprobenartig überprüft werden, ob und in welchem Umfang die geforderten Lernziele erreicht wurden.



#### **Hinweis**

**Werden He ausschließlich anhand der Prüfungsaufgaben ausgebildet, werden die im Curriculum genannten Lernziele nur unvollständig erreicht.**

Der Ausbildungsfortschritt der He ist im Verlauf der Ausbildung regelmäßig formlos zu prüfen. Dazu können die AB entweder den He in GA einzelne Prüfungsaufgaben (s. Anlage 2 THW-DV 2-220 PvGA) stellen oder eine Kontrolle der Dateneingabe in THWin vornehmen. Hierzu ist unterstützend das Ausbildungskontrollblatt zu verwenden.

Einschlägige Qualifikationen in einzelnen Lernabschnitten (LA) können durch den Ortsbeauftragten/die Ortsbeauftragte (OB) anerkannt werden. Hierzu ist ein passender Nachweis der Ausbildung vorzulegen und in Kopie der



He-Akte mit einem entsprechenden Vermerk beizufügen. Der/die He braucht dann in den genannten LA des Curriculums zur GA nicht ausgebildet werden. Um die Einsatzbefähigung zu erlangen, ist es zwingend erforderlich, dass er/sie die Abschlussprüfung besteht.

Für die Durchführung der GA haben sich vier Modelle und deren Kombination bewährt:

Ausbildungsmodelle	
<b>Modell A</b>	Der/die AB organisiert und koordiniert die Ausbildung unter Mitwirkung qualifizierter Ausbilder/-innen/Prüfer/-innen GA oder He in einem OV.
<b>Modell B</b>	OV schließen sich wegen ihrer räumlichen Nähe zusammen. Die Ausbildung zu den einzelnen LA wird für das jeweilige Thema durch entsprechende Auszubildende der OV durchgeführt. Der/die AB eines OV übernimmt die Koordination in Abstimmung mit der zuständigen GSt.
<b>Modell C</b>	Alle OV eines Geschäftsführerbereichs (GFB) führen die GA gemeinsam zentral durch. Die Organisation obliegt einem/einer durch die GSt beauftragten AB.
<b>Modell D</b>	Mehrere OV eines oder mehrerer LV führen die GA gemeinsam zentral durch. Die Organisation obliegt dem regional zuständigen LV.

Tabelle 1: Ausbildungsmodelle

Die daraus entwickelbaren Kombinationen ermöglichen individuelle Lösungen für alle OV. So können Synergieeffekte genutzt werden. Die Dauer der GA soll neun Monate nicht überschreiten. Die Ausbildungsorganisation stimmt der/die AB mit dem/der stellvertretenden (stv.) OB ab. Bei

zentralen Ausbildungen erfolgt die Abstimmung mit dem/der OB und der zuständigen GSt.

Für die praktische Umsetzung der GA ergibt sich, bezogen auf die vorgegebenen Gesamtausbildungsstunden, erfahrungsgemäß folgender Personalansatz für die Auszubildenden:

- theoretische Ausbildung: 1 Ausbilder/Ausbilderin für 18 He
- praktische Ausbildung: 1 Ausbilder/Ausbilderin für 6 He

### **2.2.2    Angepasste Grundausbildung**

Ziel der angepassten GA ist, das THW für alle Teile der Bevölkerung zu öffnen. Grundsätzlich sollen alle gemäß ihren Stärken und Fähigkeiten im THW ihren Platz finden können.

Gleichzeitig gebietet jedoch die Fürsorgepflicht des THW, dass He nicht in Situationen gebracht werden, denen sie auf Grund fehlender Ausbildung nicht gewachsen sind. Insofern ist für He, für die keine vollumfängliche Grundausbildung angestrebt wird, gemeinsam (z.B. OB, AB und Helfersprecher/in (HeSpr)) zu überlegen, welche Tätigkeiten diese später wahrnehmen sollen.

Für die angepasste GA gibt es Ausbildungsthemen, die immer durchlaufen werden müssen. Diese Themen sind im Curriculum „Angepasste GA“ festgelegt. Zusätzlich kann, je nach vorgesehener Funktion, festgelegt werden, welche Ausbildungsthemen aus dem Curriculum GA erforderlich sind, um die Aufgaben wahrzunehmen. Außerdem ist die

Teilnahme an einer Erste-Hilfe-Ausbildung (8 Doppelstunden) für alle He grundsätzlich Pflicht. Ausnahmen sind schriftlich bei der/beim OB zu beantragen.

Der ermittelte Ausbildungsbedarf wird nun im „Antrag zur angepassten GA“ formuliert und der LB-DSt auf dem Dienstweg zur Genehmigung zugeleitet. Die Ausbildungsthemen werden durch die LB-DSt im Ausbildungskontrollblatt gekennzeichnet und sind entsprechend auszubilden. Der erfolgreiche Abschluss der angepassten GA spricht der/dem He keine Einsatzbefähigung zu.

Mit der angepassten GA dürfen folgende Funktionen wahrgenommen werden:

- OB
- Verwaltungsbeauftragte/r
- Koch/Köchin
- Bereichsausbilder/in, ausschließlich zu Themenbereichen für welche die Person bereits nachweislich über entsprechendes Fach- und Hintergrundwissen verfügt



### Beispiel 1

- Ein/e He mit körperlicher Behinderung bietet seine/ihre Mitarbeit an. Er/sie soll später ausschließlich im Bereich der OV-Verwaltung eingesetzt werden. Auf Grund der Behinderung kommen praktische Ausbildungsthemen nicht in Frage. Als Verwaltungshelfer/in muss er/sie allerdings neben den vor genannten allgemeinen Themen auch die Verwaltungsverfahren und -abläufe bzw. funktionsspezifische Themen kennen lernen, um in der Verwaltung zielführend arbeiten zu können. Die betreffenden He legen nach Abschluss der Ausbildung eine entsprechende theoretische Prüfung ab.
- Ein Einsatz dieser He an der Einsatzstelle darf nicht erfolgen.



## Beispiel 2

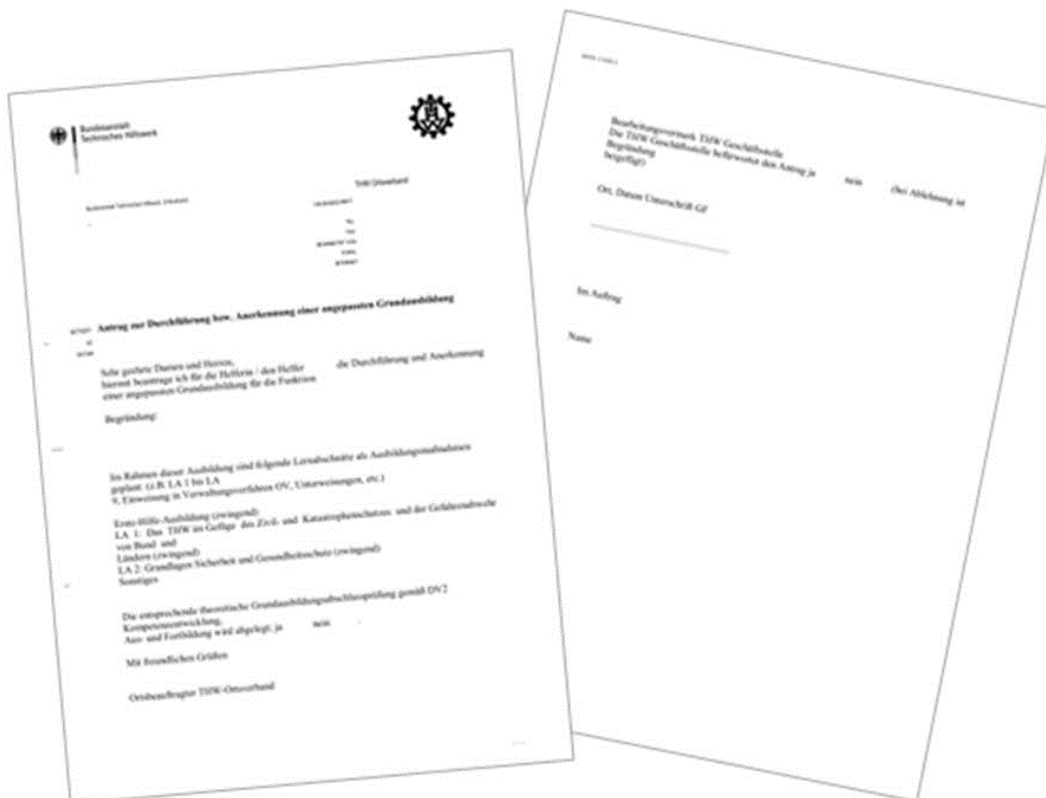
Ein/e He interessiert sich für die Arbeit im Technischen Zug (TZ). Er/sie hat sich vormals bei der Feuerwehr engagiert und dort auch eine einsatzbefähigende Ausbildung absolviert. In diesem Fall können alle mit der THW-GA identischen Themen anerkannt werden. Alle anderen Themen müssen nachgeholt werden. Gemäß THW-DV 2 muss nach Abschluss der Ausbildung die THW Grundausbildungsprüfung komplett abgelegt werden. Nach erfolgreich abgelegter Grundausbildungsprüfung hat der/die He die Einsatzbefähigung erlangt und darf zu Einsätzen herangezogen werden.



### Beispiel 3

Eine THW interessierte Person bietet ihre Mitarbeit im THW an. Er/sie möchte jedoch ausschließlich als Koch/Köchin im OV tätig sein. Im Gespräch mit dem/der OB ergibt sich, dass zu diesem Aufgabenbereich auch die Lebensmitteleinkäufe gehören. Dazu wird er/sie ein THW-Dienstfahrzeug nutzen. Dies bedeutet, dass er/sie neben den allgemeinen bereits benannten Themen auch den Lernabschnitt 9 „Verhalten im Einsatz“ (Absichern von Unfallstellen, den Umgang mit dem Feuerlöscher, etc.) erlernen muss. Es ist denkbar, dass er/sie als Fahrer/in eines THW Einsatzfahrzeuges an einer Unfallstelle als Ersthelfer/in Hilfe leisten muss. Alle weiteren Beteiligten an der Unfallstelle erwarten von ihm/ihr eine fachkundige Hilfe, die über das normale Maß hinausgeht. Um dieser Erwartungshaltung gerecht werden zu können, gebietet es die Fürsorgepflicht, ihn/sie entsprechend zu schulen. Die betreffende Person legt nach Abschluss der Ausbildung eine entsprechende theoretische Prüfung ab.

### 2.2.2.1 Antrag zur angepassten Grundausbildung



Anlage 3: Antrag zur angepassten Grundausbildung

Soll eine angepasste GA beantragt und durchgeführt werden, wird zur Verwaltungserleichterung das vorstehende abgebildete Formular „Antrag zur angepassten Grundausbildung“ verwendet. Das Formblatt ist diesem Handbuch als **Anlage 3** beigelegt. Der Antrag ist der jeweils zuständigen LB-Dst zur Bearbeitung und Genehmigung einzureichen.

## 2.3 Fachbefähigung

Die Fachbefähigung besteht aus den Elementen der Fachausbildung, der Auslandsausbildung, der Führungsausbildung sowie der Ausbildung für Funktionen. Zur Fachbefä-

higung zählen auch alle Maßnahmen der Bereichsausbildung, die durch die jeweiligen THW-Geschäftsstellen (GSt) zu organisieren sind.

### **2.3.1 Fachausbildung**

Nach Bestehen der GA-Prüfung wechselt der/die He in eine Einheit/Teileinheit oder den OV-Stab des OV. Hier wird sie/er als He für ihre/seine zukünftigen Fachaufgaben bzw. Funktionen befähigt. Gleiches gilt für He mit angepasster GA.

Dies geschieht grundsätzlich im Rahmen der Fachausbildung, die für jede Teileinheit in einem Curriculum speziell geregelt und inhaltlich vorgegeben ist. Parallel zur Fachausbildung ist es möglich, die Führungsausbildung, die Ausbildung in bestimmten Funktionen und/oder die Auslandsausbildung zu durchlaufen. Zur Führungsausbildung, der Ausbildung in speziellen Funktionen und/oder der Auslandsausbildung sind die innerhalb der jeweiligen Qualifizierungsmaßnahme notwendigen Ausbildungsschritte in ihrer aufbauenden Reihenfolge grundsätzlich einzuhalten. Ausnahmen davon bilden bereits extern erworbene Qualifikationen, die durch das im THW festgelegte Verfahren anerkannt werden. So ist z.B. als Voraussetzung für die Teilnahme an einer Unterführer/innen-ausbildung ein entsprechender Fachkunde-Lehrgang (FaKu-LG) oder die Fachausbildung zu absolvieren.



### **2.3.2 Führungsausbildung**

In der Führungsausbildung werden durch die THW-Bundesschule (THW-BuS)

- Trupp-, Gruppen- und Zugführer/innen (ZFü),
- Führungskräfte der Fachgruppen (FGr) Führung/Kommunikation (FK) und Logistik (Log),
- Führungskräfte Bereitstellungsraum (BR) und
- Führungskräfte Ausland

aus- und fortgebildet sowie

- Fachberater/innen (FaBe) der Stufe 1+2 und
- FaBe der Stufe 3+4/Verbindungspersonen

auf ihre Aufgaben vorbereitet.

Mit der aktuellen Führungslehrgangssystematik gehen verschiedene Ziele einher. So werden die Attraktivität und Qualität der schulischen Aus- und Fortbildung erhöht und damit die Qualität des Handelns der Führungskräfte im Einsatz und im OV gesteigert. Gleichzeitig gewährleistet die Systematik den Lehrgangsteilnehmenden (LG-TN) eine hohe Flexibilität, was wiederum zu einer schnellen Qualifikation ohne Minderung der Qualität führt. Die Führungslehrgangssystematik beinhaltet darüber hinaus eine stellenwertgerechte Berücksichtigung des Themas moderne Menschenführung, um den veränderten Erwartungen an Führungskräfte gerecht zu werden.

### 2.3.2.1 Schulische Lehrgänge

Das folgende Schaubild stellt LG, nicht jedoch Funktionen oder Qualifikationen dar.

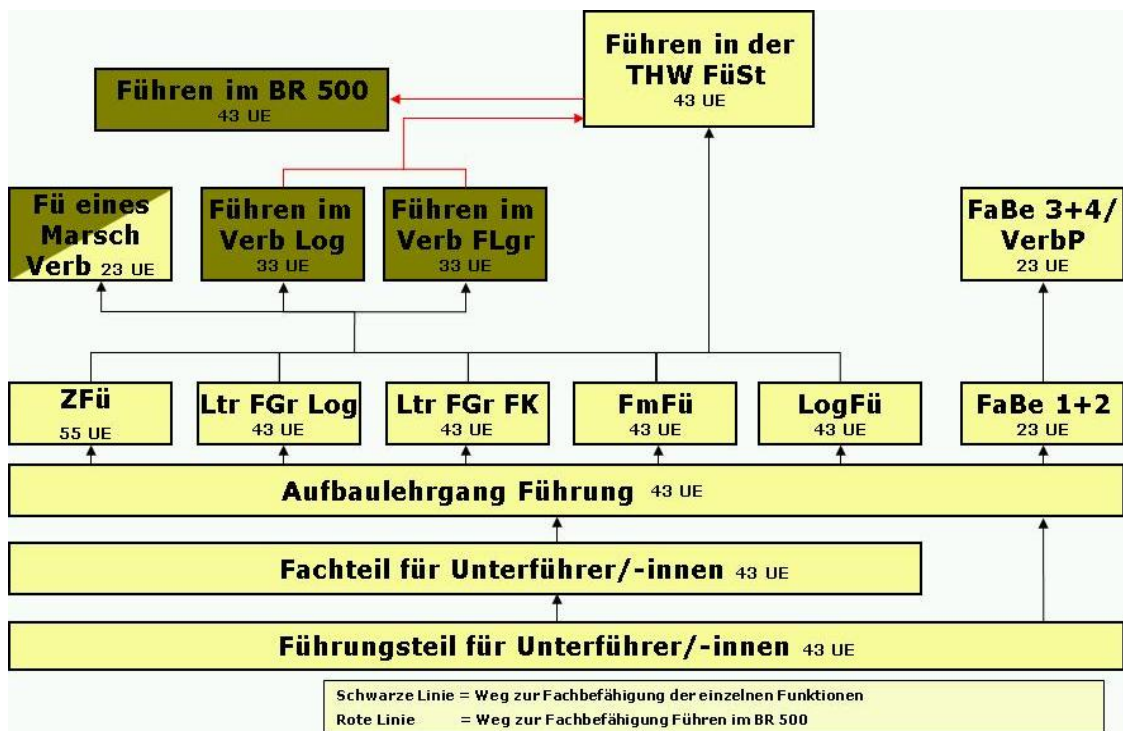


Bild 2: Schaubild für schulische Lehrgänge

### Schulische Ausbildung für Unterführer/-innen

Die LG Führungsteile für Unterführer/-innen werden für die Trupp- und Gruppenführer/-innen der Bergungs- und FGr gebündelt in:

- Bergung, Räumen, Ortung, Sprengen,
- Elektroversorgung, Beleuchtung,
- Wassergefahren, Brückenbau, Ölschaden,
- Infrastruktur, Trinkwasser, Wasserschaden/Pumpen,

- der Trupps Logistik Materialerhaltung (LogM), Logistik Verpflegung (LogV) sowie
  - der Trupps Logistik Führung (LogFü), Führung/Kommunikation (FK), Zugtrupp (ZTr),
- durchgeführt.

Die LG Fachteile für Unterführer/-innen werden für die Trupp- und Gruppenführer/-innen der Bergungs- und FGr durchgeführt. Bei einem Wechsel der FGr muss entweder auf Standortebene die Fachausbildung der neuen FGr absolviert werden oder es muss eine Teilnahme am entsprechenden Fachkunde (FaKu)-LG der THW-BuS erfolgen. Der Führungsteil muss beim Wechsel der FGr nicht noch einmal für die neue FGr absolviert werden.

### **Schulische Ausbildung für Führer/-innen und Leiter/-innen**

Nach abgeschlossener Unterführer/-innenausbildung ist der Aufbaulehrgang Führung der nächste Qualifikationsschritt zu den Funktionen:

- Zugführer/in,
- Leiter/in FGr Log,
- Leiter/in FGr FK,
- Fernmeldeführer/in,
- Logistikführer/in

Zur endgültigen Qualifizierung sind die entsprechenden LG für o. g. Funktionen zu absolvieren.

Für die Funktionen in der THW-Führungsstelle (FüSt): Leiter/-in (Ltr) THW-FüSt, Ltr Stab und Sachgebietsleitung (SGL) ist als nächster Qualifikationsschritt der LG Führen in der THW-Führungsstelle zu absolvieren. Nach abgeschlossenem LG Führungsteil für Unterführer/-innen ist der Aufbaulehrgang Führung der nächste Qualifikationsschritt zu der Funktion: FaBe Stufe 1 + 2 zu absolvieren. Zur endgültigen Qualifizierung ist der entsprechende LG für die o. g. Funktion zu absolvieren.

Voraussetzung für die Teilnahme am LG FaBe Stufe 3 + 4/Verbindungsperson ist der LG für die entsprechende Funktion (Stufe 1 + 2). Als weitere Voraussetzung für die Teilnahme am LG ist die Übertragung der Funktion FaBe Stufe 3 + 4/Verbindungsperson bei ehrenamtlichen THW-Angehörigen durch den/die jeweilige/n LB.

Wird hauptamtlichen (ha) THW-Angehörigen die Funktion des/der FaBe Stufe 3 + 4/Verbindungsperson durch die jeweiligen LB bzw. Referatsleitung der THW-Leitung übertragen, sind folgende Qualifikationsschritte erforderlich:

- LG für hauptamtliche Mitarbeitende (HAMA) 45 „Steigerung Fachkompetenz Einsatz“,
- LG Leitungs- und Koordinierungsstab (LuK) GSt oder LG LuK LV oder LG LuK Leitung (Ltg) sowie
- LG FaBe Stufe 3 + 4/Verbindungsperson.

Für die Übertragung der Funktion „Führer/in eines Marschverbandes sind folgende Qualifikationsschritte erforderlich:

- LG ZFü oder LG Leiter/in FGr Log oder LG Leiter/in FGr FK,
- LG „Führen eines Marschverbandes (Marsch Verb)“.

### **Schulische Ausbildung BR 500**

Die Qualifikationswege für ausgebildete Funktionär/innen im BR 500 ergeben sich aus dem Schaubild „Führungslehrgänge Systematik“. Die Teilnehmenden werden individuell durch die LV benannt.

#### **2.3.2.2 Maßnahmen zur Weiterbefähigung**

Weiterbefähigung durch schulische LG erfolgt für ZFü, Ltr FGr Log, Ltr FGr FK, Fernmeldeführer/in (FmFü), LogFü, Ltr THW FüSt, Ltr Stab, SGL und durch Übungen der LV.

Die Weiterbefähigung für FaBe 1 + 2, FaBe 3 + 4/Verbindungsperson erfolgt auf Standortebeine oder durch Teilnahme an LG anderer Bildungsstätten, z.B. der Akademie für Krisenmanagement, Notfallplanung und Zivilschutz (AKNZ), Landesfeuerwehrschulen bzw. -akademien.

Für Führer/in (Fü) eines Marschverbands (Marsch Verb), Fü und Führen im Verb Log, Fü und Führen im Verb Feldlager und Fü und Führen im BR 500 erfolgt die Weiterbefähigung durch Übungen. Diese Übungen finden im Rahmen von Großveranstaltungen statt.

## Schulische Lehrgänge im Auslandsbereich

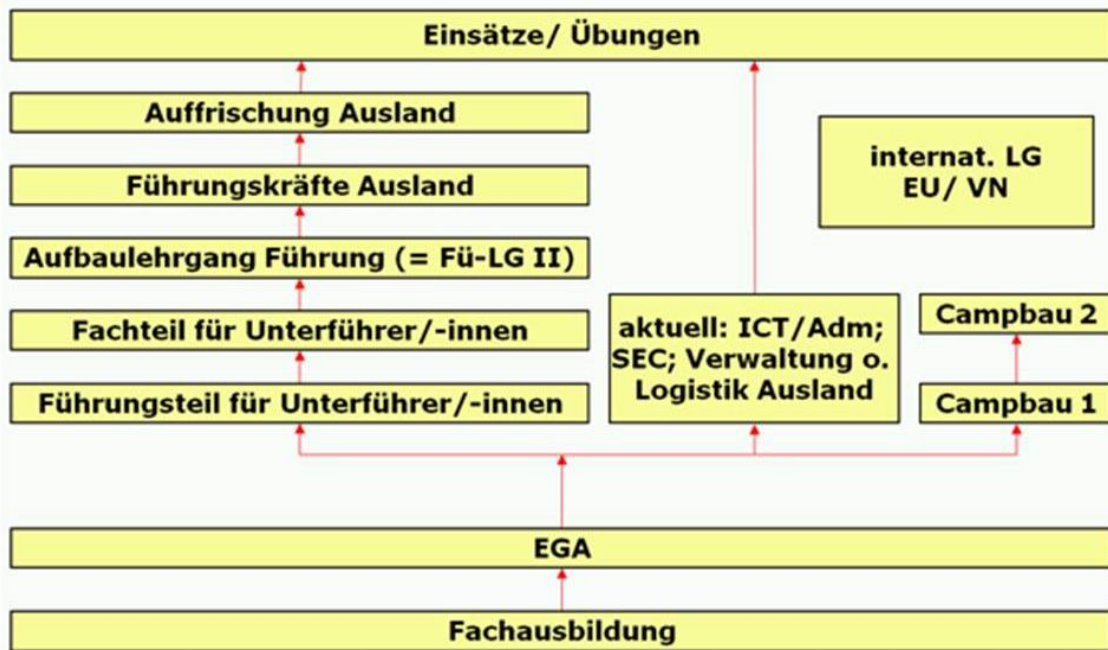


Bild 3: Schaubild für schulische Lehrgänge Ausland

Ziel ist u. a. die enge Verzahnung von schulischer In- und Auslandsausbildung.

Zu beachten ist: Alle Auslandskräfte müssen den Lehrgang Einsatzgrundlagen Ausland (EGA-Lehrgang) erfolgreich absolvieren. Es gibt in der THW-Auslandsdatenbank drei Funktionen (Technical Advisor Airport, Ltr. SEELIFT, FaBe TUIS), die von dieser Regel ausgenommen sind.

Der EGA vermittelt den Teilnehmenden Grundlagen der THW-Auslandsarbeit. Nachdem der Lehrgang erfolgreich absolviert wurde, können sich He spezialisieren und weitere Auslandslehrgänge belegen, die für die entsprechende Funktion in der Auslandsdatenbank vorgesehen sind.

### 2.3.3 Auslandsausbildung

Folgende Grundvoraussetzungen müssen für den Besuch von Auslandslehrgängen erfüllt sein:

- abgeschlossene GA,
- genehmigter Antrag auf Aufnahme in die Auslandsdatenbank durch die THW-Leitung auf eine oder mehrere Funktionen,
- absolvierte Online-Lehrgänge „Basic Security in the Field“ und „Advanced Security in the Field“.

Mit der Aufnahme in die THW-Auslandsdatenbank werden Einsatzkräfte auf eine oder mehrere Funktionen positioniert. Die „Dienstvorschrift über die Auslandsdatenbank“ definiert die Auslandsfunktionen und deren Ausbildungswege. Erst nach erfolgreichem Abschluss des EGA ist eine weitere Spezialisierung in Abhängigkeit der Funktion in der Auslandsdatenbank möglich.

Folgende Auslands-LG/internationale LG sind zu unterscheiden:

- THW-interne Auslands-LG,
- LG im Rahmen der International Humanitarian Partnership (IHP),
- LG der Vereinten Nationen (VN),
- LG im Rahmen des Europäischen Gemeinschaftsverfahrens für den Katastrophenschutz (EU GemV).



Die einzelnen LG sind im Folgenden aufgelistet. THW-interne Auslandslehrgänge:

- EGA (obligatorisch)
- Verwaltung Ausland Grundmodul
- Log Ausland Grundmodul
- Verwaltung Ausland Hauptmodul
- Log Ausland Hauptmodul
- Standing Engineering Capacity (SEC)
- Campbau Ausland Grundlagen
- Campbau Ausland Praxis
- ICT/Admin Support Staff Course
- Führungskräfte Ausland

Lehrgänge im Rahmen der IHP:

- ICT Support Staff Course
- ICT Support Staff Refresher Course
- Base Camp Support Staff Course
- OSOCC Operational Support Staff Course
- Mission Security Advisor Course
- Field Management and Team Leader Course

LG der VN:

- Workshop on Emergency Management (UNHCR)



- Training on Information Management in Emergencies (UNHCR)
- Civil Military Coordination Course (OCHA)
- IT Emergency Management Training (WFP)
- Global Logistics Cluster Induction Course (WFP)
- Logistics Response Team Training (WFP)
- OpEx Bravo (WFP)
- Let's Comm (WFP)
- Let's Net (WFP)
- Let's Spark (WFP)

#### Lehrgänge des EU GemV:

- Community Mechanism Induction Course
- Modules Basic Course
- Technical Experts Course
- Operational Management Course
- Operational Management Refresher Course
- Security Course
- Information Management Course
- International Coordination Course
- Assessment Mission Course
- High Level Coordination Course
- High Level Coordination Refresher Course

## ■ Head of Team Course

Informationen zu den einzelnen Lehrgängen finden sie im „Infopapier Internationale Ausbildung“ (s. **Anlage 4**).

Mit der Berufung als Experte/in in die THW-Auslandsdatenbank werden He auf eine oder mehrere Funktionen berufen. In der Funktions- und Qualifikationkurzbeschreibung für die HW-Auslandsdatenbank kann eingesehen werden, welche Lehrgänge Experte/Expertinnen besuchen sollten, um sich optimal in seiner/ihrer Funktion fortzubilden.

Mit Ausnahme einiger THW-interner Auslands-LG, handelt es sich grundsätzlich um Einladungs-LG. Über die Anmeldeungswege und Auswahlverfahren finden sie entsprechende Informationen im „Infopapier Internationale Ausbildung“ (s. auch **Anlage 4**).

Neben den bereits erwähnten Präsenzkursen können sich Einsatzkräfte auch online fortbilden. Die Online-Kurse können jederzeit absolviert werden und stehen allen Einsatzkräften der Auslandsdatenbank offen (Informationspapier s. **Anlage 5**).

### 2.3.4 Ausbildung für Funktionen

Der Qualifikationsbedarf für die einzelnen Funktionen ist in der Stärke- und Ausstattungsnachweisung (StAN) hinterlegt. Die Ausbildung für Funktionen ist grundsätzlich parallel zur Fachausbildung möglich (vgl. Abs. 2.3.1). Diese Qualifikationen sind zum Teil extern anerkannt und führen somit zu einem Mehrfachnutzen.

Die Ausbildung erfolgt durch die THW-BuS. Für Funktionen, wie z.B.

- Bediener/in Ladekran,
- Bediener/in Motorsäge,
- Atemschutzgeräteträger/in,
- Sprechfunker/in BOS

erfolgt die Ausbildung im Rahmen der Bereichsausbildung auf der Standortebene. Die THW-BuS bildet dafür anerkannte bzw. zertifizierte Ausbilder/innen aus. Darüber hinaus werden auf der Standortebene auch externe Angebote für qualifizierende Ausbildungsmaßnahmen genutzt. Dies betrifft u. a. die Ausbildung zum/zur

- Bediener/in Flurförderfahrzeuge (Gabelstaplerfahrer/in),
- Bediener/in Motorsäge,
- Kraftfahrer/in ADR,
- Kraftfahrer/in CE,

## **2.4 Weiterbefähigung**

Die Weiterbefähigung beinhaltet sämtliche Maßnahmen der allgemeinen Fortbildung, die über die Fachausbildung hinausgehen. Dazu zählen sowohl THW-interne Maßnahmen als auch Fortbildungen, die in Zusammenarbeit z.B. mit Betrieben, Versorgungsunternehmen oder anderen externen Anbietenden durchgeführt werden.

Neben den allgemeinen Fortbildungsmaßnahmen umfasst diese Ausbildungsstufe alle „Jährlichen Unterweisungen

im THW“ und alle Ausbildungsmaßnahmen zum Qualifikationserhalt (z.B. Wiederholungsausbildungen). Diese Ausbildungsmaßnahmen müssen immer dokumentiert werden.

### **2.4.1 Die allgemeine Fortbildung**

Zur allgemeinen Fortbildung zählen alle Ausbildungsmaßnahmen, welche über die Ausbildungsinhalte der Fachbefähigung hinausgehen. Sie können durch eigene qualifizierte Ausbilder/innen auf der Standortebene durchgeführt werden. Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, externe Ausbilder/innen zu nutzen oder auf Fortbildungsangebote von Partnerorganisationen, Unternehmen, Verbänden, externen Bildungseinrichtungen oder der BuS zurück zu greifen.

### **2.4.2 Die Ausbildung zum Qualifikationserhalt**

In vielen Bereichen besteht auf Grund von Rechtsnormen die Erfordernis zu turnusmäßigen Ausbildungen, um die jeweilige Qualifikation zu erhalten. Unter anderem gehören hierzu:

- Bootsführer/in,
- Kraftfahrer/in,
- Bediener/in Motorsägen,
- Sprengberechtigte.

Alle diese Maßnahmen sind zu dokumentieren und über vorgegebene Zeiten nachzuhalten. Die Dokumentation soll über THWin erfolgen.

### **2.4.3 Die Jährlichen Unterweisungen im THW**

Für die Jährlichen Unterweisungen im THW steht eine zwischen dem THW und der Unfallkasse des Bundes abgestimmte Themenmatrix zur Verfügung. Diese ist in die Bereiche „Allgemeiner Arbeitsschutz“ und „Spezieller Arbeitsschutz“ aufgeteilt.

Der allgemeine Arbeitsschutz gilt für alle THW-Angehörigen. Der spezielle Arbeitsschutz muss für FGr und/oder Funktionsinhaber/innen jeweils themenbezogen absolviert werden. Jede entsprechende Ausbildung gilt gleichzeitig auch als Unterweisung, jedoch ersetzt eine Unterweisung nicht die Ausbildung, die gemäß den jeweiligen Curricula gefordert wird. Jährliche Unterweisungen müssen dokumentiert werden. Die hierzu erforderlichen Dokumente sind Bestandteil des THW-Unterweisungsmedienkoffers.



## **3. Aus- und Fortbildungssystematik**

Die Aus- und Fortbildung im THW findet in unterschiedlichen Bereichen als:

- Standortausbildung,
- Bereichsausbildung,
- Überregionale Aus- und Fortbildung,
- LV-übergreifende Aus- und Fortbildung,
- Aus- und Fortbildung im Rahmen des Anrainerstaatenkonzeptes,
- Internationale Aus- und Fortbildung,
- Jugendausbildung,
- Externe Aus- und Fortbildung,
- Schulische Aus- und Fortbildung,

statt.

### **3.1 Standortausbildung**

Die Standortausbildung umfasst alle Ausbildungsmaßnahmen im Zuständigkeitsbereich eines OV. Eine Sonderform davon ist die verlagerte Standortausbildung (s. Kap. 4.1.1). Die Inhalte der Ausbildungsmaßnahmen sind im Ausbildungsplan (Themenplan) zu hinterlegen (s. Kap. 2.1). Dies gilt auch für die Ausbildung der Jugendgruppen.

Der Ausbildungsplan ist in Abstimmung zwischen dem/der AB und dem/der Einheitsführer/in zu erstellen. Dabei sind der Ausbildungsbedarf und die organisatorischen Belange innerhalb des OV zu berücksichtigen. Der

Ausbildungsplan ist halbjährlich zu erstellen, mit der zuständigen GSt abzustimmen und von dieser genehmigen zu lassen.

### **3.2 Bereichsausbildung**

Die Bereichsausbildung umfasst alle Ausbildungsmaßnahmen, die oberhalb des Zuständigkeitsbereiches des OV, aber innerhalb des jeweils verantwortlichen GFB durchgeführt werden. Die jeweiligen Ausbildungsveranstaltungen müssen sich nicht nur auf THW-interne Angebote beziehen, sondern können auch Angebote von Partnerorganisationen, Behörden, Versorgungsunternehmen oder anderen Bildungseinrichtungen sein.

### **3.3 Überregionale Aus- und Fortbildung**

Zu überregionalen Ausbildungsmaßnahmen zählen alle Ausbildungsmaßnahmen, die über den Zuständigkeitsbereich der jeweils verantwortlichen GSt hinausgehen. Dazu gehören auch Ausbildungsveranstaltungen auf LV-Ebene. Wie bei Bereichsausbildungen müssen sich die jeweiligen Ausbildungsveranstaltungen nicht nur auf THW-interne Angebote beziehen, sondern können auch hier Angebote von Partnerorganisationen, Behörden, Versorgungsunternehmen oder anderen Bildungseinrichtungen sein.



### 3.3.1 Landesverbandsweite (LV) Maßnahmen in der Aus- und Fortbildung

Landesverbandsweite Maßnahmen in der Aus- und Fortbildung werden in der Regel durch LB-DSt in Zusammenarbeit mit den GSt geplant und durchgeführt. Dies können auch Aus- und Fortbildungen sein, die in Kooperation mit externen Partnerorganisationen angeboten werden. Beispielhaft ist hier eine Maßnahme aufgezeigt, die zwischen dem LV NW und dem RWE geplant und umgesetzt wurde.

Darüber hinaus können Umsetzungsmaßnahmen auch mit langfristigeren Zeitfenstern abgestimmt werden.



Bild 4: Zusammenwirken RWE und THW



## Beispiel 2

- Kooperationsvertrag zur Ausbildung von Bediener/-innen Motorsäge durch eine Landesforstschule unter der Einhaltung THW-interner Vorgaben
- Regelung für Ausbildungsmaßnahmen für bestimmte FGr, z.B. durch ein Versorgungsunternehmen auf THW-eigenen Übungsanlagen, bei gleichzeitiger Schaffung von Nutzungsmöglichkeiten der Übungsanlagen für das Versorgungsunternehmen (Win-Win-Situation) außerhalb der THW-Dienste

### 3.3.2 Fachgruppenverantwortliche THW Geschäftsstelle

Den THW-GSt obliegt in ihrem Zuständigkeitsbereich im Rahmen der Fachaufsicht die Betreuung aller BGr und FGr hinsichtlich der Unterstützung in der Aus- und Fortbildung auf der Standortebene. Auf Grund der Vielzahl und Vielfalt der unterschiedlichen FGr ist dies jedoch nur in begrenztem Umfang möglich. Um die GSt bezüglich der Betreuung aller FGr ihres Bereiches zu entlasten, haben einige LV diese Aufgabe, in enger Abstimmung mit den Ausbildungsverantwortlichen der jeweils zuständigen LB-DSt und den jeweiligen GSt, umverteilt. Diese Umverteilung könnte wie folgt aussehen:

Jede GSt übernimmt die Verantwortung für eine oder mehrere Fachkomponenten (z.B. FGr oder Abstützsystem Holz (ASH)) LV-weit. Ihre Aufgabe ist es, individuell die Betreuung und Vernetzung bzgl. Ausbildung, Einsatz und

Ausstattung zu steuern und zu fördern. Ziel ist, die Zusammenarbeit der Einheiten/Teileinheiten zu stärken, die Kommunikation zu verbessern und einen einheitlichen Ausbildungsstand zu erreichen. So soll die reibungslose Zusammenarbeit im Verbund gleicher Einheiten über die GSt-Ebene hinaus möglich werden.



### **Beispiel:**

**Jede GSt übernimmt für eine oder mehrere FGr die „Koordinierungsaufgaben“ hinsichtlich der überregionalen Ausbildung auf der Standortebene. Sie koordiniert die in ihrer Verantwortung liegende(n) FGr hinsichtlich:**

- **Auswertung von Einsätzen zur Ermittlung von Ausbildungsbedarf,**
- **Evaluierung des Ausbildungsstandes (Soll/Ist) in Zusammenarbeit mit der LB-DSt,**
- **Feststellung des Ausbildungsbedarfs bezogen auf die überregionalen FGr,**
- **Gewinnung von Auszubildenden,**
- **Planung und Unterstützung bei der Organisation überregionaler FGr bezogener Ausbildung im Rahmen der Fachbefähigung,**
- **Erstellung und Abstimmung eines Einsatzplanes für die Auszubildenden und Durchführung der Ausbildung,**
- **Nachbereitung der durchgeführten Ausbildungsmaßnahme in Abstimmung mit der LB-DSt**

Jeder GSt verbleibt auf Grund der Vielzahl der BGr und ZTr deren Betreuung und Ausbildung als Standardaufgabe. Die Gesamtverantwortung und die Steuerung liegen immer bei der LB-DSt. Die operative Umsetzung der Maßnahmen obliegt nach Abstimmung eigenverantwortlich den GSt.

### **Ausbildungsteams**

Die GSt können in Abstimmung mit den OB, für deren FGr sie zuständig sind, und der LB-DSt, Ausbildungsteams für die Organisation und Durchführung von überregionalen Ausbildungsmaßnahmen aufstellen. Die Ausbildungsteams sind hierzu aus He mit einschlägiger beruflicher Qualifikation und/oder entsprechender abgeschlossener Ausbildung an der THW-BuS (z.B. FGr FK) zusammenzustellen. Die Ausbildungsteams können über die Ausbildung hinaus auch zur Beantwortung von Fachfragen und fachlichen Details, die nicht am Standort gelöst werden können, zur Verfügung stehen. Um eine einheitliche fachliche Sprachregelung und Lehrmeinung THW-weit umzusetzen, kann eine Abstimmung mit der THW-BuS erfolgen.

### **3.4 LV-übergreifende Aus- und Fortbildung**

Zu LV-übergreifenden Aus- und Fortbildungen gehören Maßnahmen, die in Kooperation mit mehreren LV oder auch Bundesländern angeboten werden. Wie bei Bereichsausbildungen müssen sich die jeweiligen Ausbildungsveranstaltungen nicht nur auf THW-interne Angebote beziehen, sondern können auch hier Angebote von Partnerorga-

nisationen, Behörden, Versorgungsunternehmen oder anderen Bildungseinrichtungen sein.

### **3.5 Aus- und Fortbildung im Rahmen des Anrainerstaatenkonzeptes**

Die Grundsatzangelegenheiten sind im Anrainerstaatenkonzept geregelt (s. **Anlage 6**). Die Ausgestaltung erfolgt individuell zwischen den jeweiligen Partnern.

#### **Internationale Aus- und Fortbildung**

Unter dem Begriff „Internationale Aus- und Fortbildung“ sind Maßnahmen mit Ländern außerhalb des Anrainerstaatenkonzeptes zu verstehen, um die Zusammenarbeit im Einsatz zu verbessern.

### **3.6 Jugendausbildung**

Die Jugendausbildung ist derzeit im „Ausbildungsleitfaden und Themenkatalog für die Junghelfer und Junghelferinnen im THW“ von 2003 geregelt.

Durch die Jugendausbildung sollen die Jugendlichen in ihrer sozialen und persönlichen Entwicklung gestärkt und begleitet werden. Insbesondere geht es um die Vermittlung sozialer Kompetenzen. Darunter ist zu verstehen:

- Kooperationsfähigkeit,
- Kommunikationsfähigkeit,
- Konfliktfähigkeit,
- Empathiefähigkeit,

- Zuverlässigkeit und Umsichtigkeit,
- Teamfähigkeit sowie
- Entwicklung eines Demokratieverständnisses durch aktive Mitgestaltung.

Neben diesen standortbezogenen Maßnahmen bietet die THW-BuS zusätzlich folgende Lehrgänge an:

- Jugendgruppenbetreuer/innen,
- Jugendgruppenleiter/innen,
- die Jugendakademie in Neuhausen und
- die Junghe-LG in Hoya

Unter Nutzung der THW-BuS bietet die THW-Jugend e. V. die Ausbildung zur Jugendleitercard (Juleica).

Zum Erhalt dieser „Juleica“ ist alle drei Jahre eine entsprechende Fortbildung erforderlich. Diese ist in der „Rundverfügung 08/2012 Fortbildung für Funktionen Jugendbetreuer und Jugendbetreuerinnen im THW“ geregelt (s. **Anlage 7**).

## **Jugendleistungsabzeichen**

Am 1. Januar 2012 trat die neue Richtlinie für das bundesweit einheitliche „Leistungsabzeichen der THW-Jugend“ in Kraft. Das Abzeichen, das es in den Stufen Bronze, Silber und Gold gibt, dokumentiert den Ausbildungsstand der Junghelferinnen und Junghelfer.

Die neue – gemeinsam von Bundesanstalt THW und THW-Jugend erstellte – Richtlinie ermöglicht es bundes-

weit allen Jugendlichen ab zwölf Jahren, in der THW-Jugend an der Abnahme des Leistungsabzeichens teilzunehmen, und vereinheitlicht die verschiedenen Regelungen. Die Abnahme unterteilt sich in einen theoretischen und einen praktischen Teil sowie eine Gruppenaufgabe. Für das Leistungsabzeichen Gold muss zusätzlich die Mitwirkung an einem Gemeinschaftsprojekt nachgewiesen werden. Außerdem besteht die Möglichkeit, das Leistungsabzeichen Gold gemeinsam mit der GA-Prüfung in der so genannten Kombinationsprüfung abzulegen. Bei Fragen zum Leistungsabzeichen können die jeweiligen Landesjugendleitungen direkt angesprochen werden.

### **3.7 Externe Aus- und Fortbildung**

Externe Aus- und Fortbildungen beinhalten alle außerhalb des THW erworbenen Qualifikationen, die im THW anerkannt oder durch das THW beauftragt werden.

### **3.8 Schulische Aus- und Fortbildung**

Die Kernaufgabe der THW-BuS mit ihren zwei Standorten Hoya und Neuhausen ist, die THW-Angehörigen fortwährend für aktuelle und zukünftige nationale und internationale Anforderungen im Bevölkerungsschutz aus- und fortzubilden. Weitere Informationen können dem Entwicklungspapier der THW-BuS (s. **Anlage 8**) entnommen werden.



### 3.8.1 Aufgaben der schulischen Aus- und Fortbildung

Die THW-BuS vermittelt die „Fachpraxis und Fachtheorie der THW-spezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten“<sup>1</sup> bedarfsgerecht und ist verantwortlich für „die einheitliche THW-Lehraussage“<sup>2</sup>.

Gleichzeitig ist es eine Aufgabe der THW-BuS dazu beizutragen, dass die ‚OV funktionieren‘ und das soziale Miteinander die Teilhabe aller fördert sowie Mitwirkung und Mitgestaltung gefördert werden. Daneben hat die THW-BuS auch den Auftrag als ein Ort des Austausches und der Begegnung zu fungieren, an dem sich die LG-TN wohlfühlen und ein angemessenes Lernklima vorfinden. Neben den LG finden Seminare, Tagungen, Gremien-, Projekt- und Arbeitsgruppensitzungen etc. in der THW-BuS statt.

Die THW-BuS bietet aktuell ca. 260 unterschiedliche Lehrgangsarten in zehn Modulbereichen für jährlich ca. 10.000 TN:

- Ausbildende,
- Ausland (einschließlich internationale Lehrgänge im Auftrag von EU und VN),
- FaKu,
- Führung,

---

<sup>1</sup> THW-Dienstvorschrift 2 Kompetenzentwicklung, Aus- und Fortbildung; Stand März 2011; S. 11.

<sup>2</sup> THW-Dienstvorschrift 2 Kompetenzentwicklung, Aus- und Fortbildung; Stand März 2011; S. 11.



- Unterführer/innen,
- Hauptamt,
- Jugend,
- Spezialisten/-innen,
- Stab,
- sonstige.

Die THW historische Sammlung (THWhS) nutzt die beiden Standorte der THW-BuS zur Darstellung der Organisationsgeschichte des THW.

### 3.8.2 Vom Lehrgangsbedarf zur Lehrgangsplanung

Das jährliche konkrete Lehrgangsangebot der THW-BuS basiert derzeit auf einem Planungsprozess, den sie unter Einbezug der LV, der zuständigen Leitungsreferate sowie der THW-Jugend e. V. durchführt, regelmäßig evaluiert und gegebenenfalls anpasst:

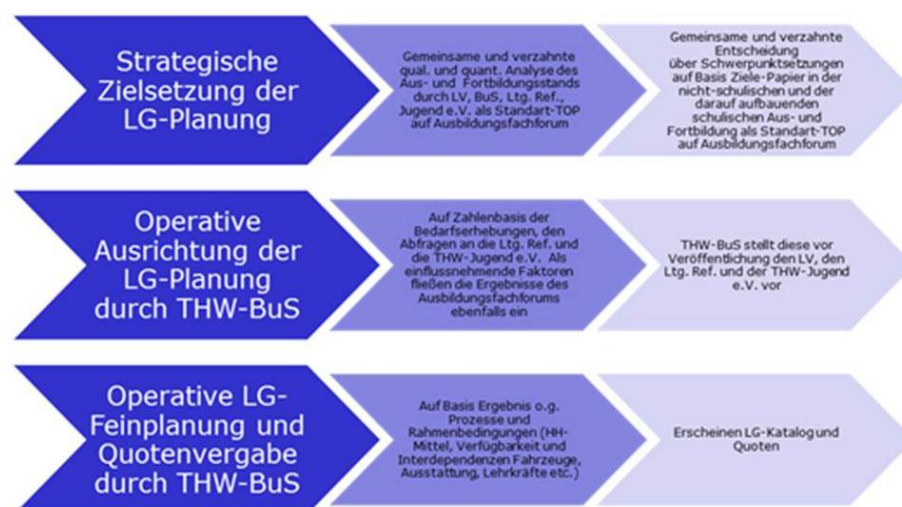


Bild 5: Vom Lehrgangsbedarf zur Lehrgangsplanung

### 3.8.3 Bildungsplan der THW-Bundesschule (BuS)

Der folgende Bildungsplan der THW-BuS stellt dar,

- wer im Fokus der schulischen Aus- und Fortbildung steht,
- welche Fähigkeiten vermittelt und gefördert werden,
- welche Lernziele erreicht werden sollen und
- wie dies durch die THW-BuS umgesetzt wird.

Damit trägt die BuS zur Weiterentwicklung des THW als von He getragener Einsatzorganisation bei und fördert lebenslanges Lernen.

#### 3.8.3.1 Fokus, Ziele und Verantwortung der schulischen Aus- und Fortbildung

Im Fokus der schulischen Aus- und Fortbildung stehen die He des THW und andere LG-TN wie z.B. hauptamtliche THW-Angehörige, Angehörige anderer Organisationen, LG-TN von EU oder VN.



Bild 6: Fokus der schulischen Aus- u. Fortbildung

- Fachliche,
- methodische,
- soziale sowie personale

Fähigkeiten, die ebenfalls außerhalb des THW von Nutzen sind und auch zur persönlichen sowie beruflichen Entwicklung beitragen, stehen im Zentrum der lernfeldorientierten schulischen Aus- und Fortbildung. Davon ausgehend, dass LG-TN jeweils bereits spezifische – wenn auch heterogene – Fähigkeiten mitbringen, zielen die schulischen LG ab auf den Erwerb, den Erhalt, den Transfer, die Entwicklung und/oder den Ausbau der genannten Fähigkeiten sowie auf die Schaffung einer motivierenden Lern- und Feedbackkultur.

### **3.8.3.2 Fähigkeiten**

Von der THW-Bundesschule wird unter – nur analytisch immer trennbaren – fachlichen, methodischen, sozialen und personalen Fähigkeiten Folgendes verstanden:

#### **Fachliche Fähigkeiten**

- bezeichnen die Fähigkeit und Bereitschaft auf der Grundlage fachlichen Könnens und Wissens, Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht und selbständig zu lösen.
- Vermittelt werden die Fachpraxis und Fachtheorie des THW, insbesondere auch das Spezialwissen des THW sowie allgemeine fachliche Fähigkeiten.

## Methodische Fähigkeiten

- bezeichnen die angemessene und sachgerechte Umsetzung fachlicher Fähigkeiten in der jeweiligen Funktion, in spezifischen Situationen und/oder für die jeweilige Aufgabe. Dies erfolgt durch die Anwendung entsprechender Methoden.
- Vermittelt wird, wie die Fachpraxis und Fachtheorie des THW sowie allgemeine fachliche Fähigkeiten umgesetzt werden.

## Soziale und personale Fähigkeiten

- bezeichnen die Fähigkeit und Bereitschaft, kooperativ, kommunikativ und verantwortungsbewusst miteinander umzugehen.
- Vermittelt wird sozial angemessenes Handeln und Verhalten.

### 3.8.3.3 Umsetzung

Die genannten fachlichen, methodischen, sozialen und personalen Fähigkeiten sowie die jeweiligen Lernziele und Lernfelder werden für jede einzelne schulische Aus- und Fortbildungsmaßnahme konkret durch die THW-BuS definiert. Somit wird z.B. das Spezialwissen des THW einheitlich, didaktisch und methodisch aufbereitet auf qualitätsgesichertem, aktuellem Stand nachhaltig, fähigkeits- und TN-zentriert durch die THW-BuS vermittelt.

Diese exakten Definitionen finden sich in den in THW in hinterlegten LG-Beschreibungen und LG-Inhalten, den

einzelnen LG-Curricula sowie den wiederum darauf basierenden schulinternen Unterrichtsablaufplänen. Zur Information der LG-TN dienen die daraus abgeleiteten schulischen Ausbildungspläne. Die THW-BuS entwickelt diese LG-Curricula, Unterrichtsablauf- und Ausbildungspläne auf den o. g. Grundlagen größtenteils selbst, da in Unterscheidung zu staatlichen Schulen, wie Gesamt-, Grund-, Hauptschulen, etc. keine Bildungspläne oder Curricula vorgegeben sind.

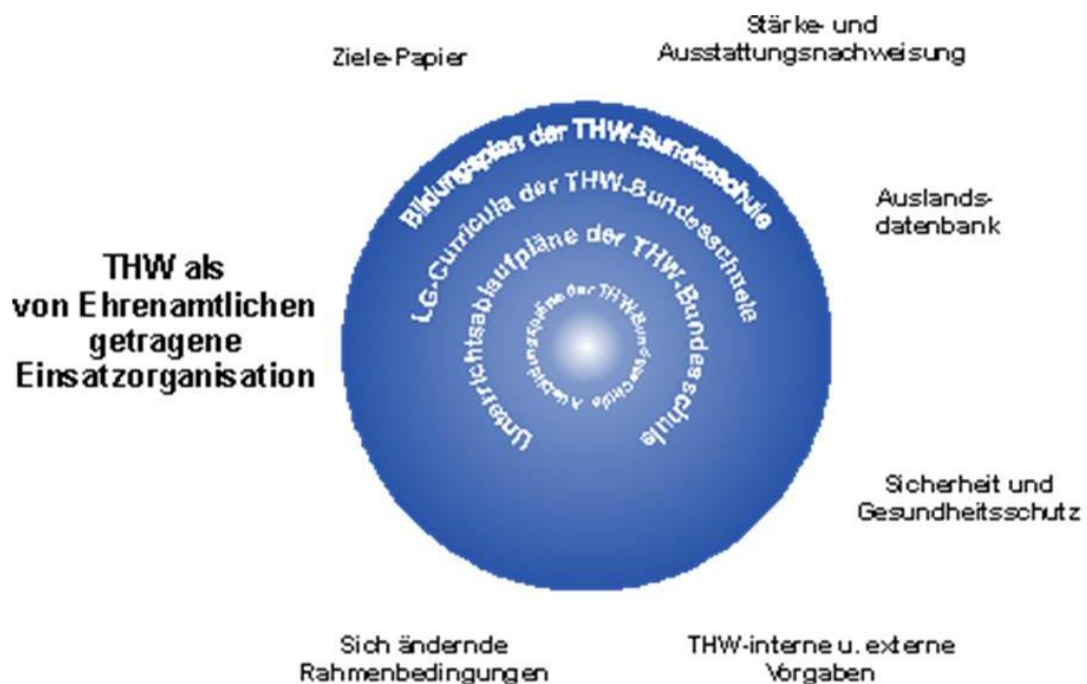


Bild 7: Bildungsplan der THW Bundesschule

## LG-Curricula der THW-BuS

In den LG-Curricula sind die Modulbezeichnung und die LG-Bezeichnung hinterlegt. Definiert werden die Lehrgangsziele, die Zielgruppe, die TN-Zahl, die Dauer, die Art der schulischen Maßnahme, ob es sich um einen Prüfungs-LG handelt, zu welchen THW-internen oder extern anerkannten Qualifikationen und/oder Berechtigungen die

schulische Maßnahme führt und welche Teilnahmevoraussetzungen zu erfüllen sind. Dargestellt werden in Kurzform die Inhalte, worauf die schulische Maßnahme basiert sowie die Ziele nach fachlichen, methodischen, sozialen und personalen Fähigkeiten gegliedert.

### **Unterrichtsablaufpläne der THW-BuS**

Die schulinternen Unterrichtsablaufpläne gliedern sich in Unterrichtsequenzen. Definiert werden die Lernziele, welche fachlichen, methodischen, sozialen und personalen Fähigkeiten durch welche Lernhandlung/Lernsituation durch welche Unterrichtsmethode/Sozialform an welchem Ort mit welchem Material und welchen Medien durch die Lehrkräfte der THW-BuS vermittelt werden und ob eine Gefährdungsbeurteilung notwendig ist.

### **Ausbildungspläne der THW-BuS**

Die Ausbildungspläne der THW-BuS informieren die TN in Form eines Stundenplans über den Verlauf der schulischen Maßnahme.

#### **3.8.4    Anerkannte bzw. zertifizierte schulische Maßnahmen**

Von der THW-BuS werden derzeit Maßnahmen mit externer Anerkennung bzw. Zertifizierung entsprechend der im Anhang beigefügte Übersicht angeboten (s. **Anlage 9**). Diese Auflistung wird von der THW-BuS regelmäßig aktualisiert und fortgeschrieben.

### **3.8.5 Schulische Wochenendlehrgänge auf der Standortebene**

Bestimmte Lehrgangsarten können auf der Standortebene an Wochenenden durchgeführt werden. Näheres regelt die Verfahrensbeschreibung für Wochenendlehrgänge der THW-BuS auf der Standortebene (s. **Anlage 10**).

### **3.8.6 Nutzung von OV-Ressourcen für schulische Ausbildung**

Für die Durchführung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen steht der THW-BuS eine Grundausstattung an Fahrzeugen und Geräten zur Verfügung. Für bestimmte Lehrgangsarten reicht dieser schulische Bestand nicht aus und muss durch das Hinzuziehen zusätzlicher Fahrzeuge und Geräte temporär ergänzt werden. Hierzu wird auf entsprechende Ausstattung aus OV zurückgegriffen.

Die organisatorischen Absprachen erfolgen zwischen der THW-BuS und den THW-LV. Die für die Überführung der Ausstattung anfallenden Kosten werden von der THW-BuS getragen.

### **3.8.7 Rahmenprüfungsordnung der THW-BuS**

Aus rechtlichen, sachlichen oder Sicherheitsgründen schließen bestimmte Lehrgänge an der THW-BuS mit einer Prüfung ab. Grundsätze regelt die Rahmenprüfungsordnung der THW-BuS (s. **Anlage 11**).



### 3.9 Modifiziertes Lehrgangsbeschickungsverfahren

Im modifizierten Lehrgangsbeschickungsverfahren sind die LB-Dst und GSt grundsätzlich nur noch bei der Quotenvergabe und die GSt bei den Arbeitgebervorgängen (Benachrichtigung und Anträge auf fortgewährte Leistungen) involviert. Im Rahmen der Fachaufsicht haben jedoch die GSt direkt und die LB-DSt indirekt die Möglichkeit in Einzelfällen Einfluss auf die Lehrgangsbeschickung zu nehmen. Durch dieses Verfahren soll das Selbstverantwortungsgefühl der OV gestärkt werden.

Die Lehrgangsplätze (= Quoten) werden pro LG-Teil befristet auf ein Kalenderjahr vergeben. Dabei erfolgt die Verteilung der Quoten von der THW-BuS an die LB-Dst, von diesen an die GSt und von den GSt an die OV.

Ein OV kann nun eigenständig He mittels der vorhandenen Quoten direkt auf einen LG-Platz anmelden und erhält sofort die Bestätigung über die Platzbuchung. Es ist den OV jederzeit möglich in THWin einen Überblick über die Belegungen in den einzelnen Veranstaltungen zu erhalten. Parallel zu THWin stellt die BuS in eigener Verantwortung den Anmeldestand in den einzelnen LG-Veranstaltungen auf ihrer Internetseite ([www.thw-bundesschule.de](http://www.thw-bundesschule.de)) ein, so dass sich Interessierte auch ohne direkten THWin-Zugriff eine Übersicht verschaffen können.

Nachstehend wird der Ablauf des Lehrgangsbeschickungsverfahrens dargestellt und Prozessschritte für kurz-



fristige Anmeldungen sowie für Stornierungen aufgezeigt. Diese Kurzbeschreibungen ersetzen nicht die Ausführungen im Handbuch THWin.

### **3.9.1 Bedarfsermittlung (Schritt 1)**

Die THW-BuS ermittelt vor Erstellung des Lehrgangsplanes des Folgejahres in Zusammenarbeit mit allen betroffenen Dienststellen den Lehrgangsbedarf und legt auf Grund dieser Zahlenbasis die Anzahl der Lehrgangsveranstaltungen fest.

### **3.9.2 Quotenverteilungen (Schritt 2)**

Anhand des so ermittelten Bedarfs und der zur Verfügung stehenden Lehrgangsplätze vergibt die BuS nun kumulierte Quoten für jeden LG-Teil, befristet für das folgende Kalenderjahr an die LB-Dst. Die LB-Dst verteilen die ihnen zugewiesenen Quoten weiter auf ihre GSt. Diese geben die Quoten wiederum direkt weiter an die OV. Sowohl von den LB-Dst als auch den GSt müssen alle Quoten verteilt werden; das System verhindert bis dorthin eine endgültige Freigabe. Ab der Übergabe der Quote durch die GSt trägt der OV die Verantwortung für die korrekte Lehrgangsbeschickung.

Der OV erhält mit Zuweisung eines Quotenplatzes grundsätzlich die Zusage, He zu einer Veranstaltung innerhalb des Jahres, für das die Quote vergeben wurde, anmelden zu können.

Im Laufe des jeweiligen Kalenderjahres kann durch bestimmte Umstände diese Zusage verfallen. Dies ist z.B.

immer dann der Fall, wenn ein Last-Minute-Platz ohne Quote vergeben wurde oder eine Veranstaltung nicht vollständig besetzt werden konnte und damit auch diese Lehrgangsplätze verfallen.

### **3.9.3 Anmeldung durch den OV (Schritt 3)**

Die Anmeldung von He auf eine Lehrgangsveranstaltung erfolgt im Online-Verfahren in THWin. Durch die unsichtbare Umleitung auf die zentrale Datenbank der THW-BuS erfolgt eine sekundengenaue Buchung eines Lehrgangsplatzes. THWin prüft bei der Anmeldung bereits die Lehrgangsvoraussetzungen, jedoch wird die Buchung auch bei einer Nichterfüllung zugelassen.

#### **3.9.3.1 Regelverfahren**

Vor Anmeldung kann der OV aus THWin eine Auflistung aller Veranstaltungen zum gewünschten LG-Teil mit Anzahl der freien Plätze zur Verfügung stellen. Nach Auswahl eines Termins und Vorhandensein des Quotenplatzes hierfür kann der OV die jeweiligen He bis zur Meldefrist sofort online anmelden, wobei THWin nach Prüfung der fachlichen Voraussetzungen die Buchung direkt auf der Schuldatenbank ausführt und der Platz damit belegt wird. Aus dem verfügbaren Kontingent des OV wird eine Quote für den jeweiligen LG-Teil automatisch abgebucht. Der entsendende OV erhält umgehend eine Anmeldebestätigung, diese soll den jeweiligen LG-TN übergeben werden. Nach Abschluss der Anmeldung wird in der zuständigen GSt eine automatische Meldung generiert, so dass eine

Benachrichtigung des Arbeitgebers durch die GSt zeitnah erfolgen kann.

Ist kein Lehrgangsplatz mehr verfügbar, so können sich die He auf eine durch THWin generierte Warteliste setzen lassen. Hierzu muss zum Zeitpunkt der Eintragung in die Warteliste ebenfalls eine Quote vorhanden sein, nur wird diese zunächst nicht vom Kontingent abgebucht, ist ab diesem Zeitpunkt jedoch an den/die jeweilige He gebunden.

Um die Wahrscheinlichkeit des Erhalts eines Platzes zu erhöhen, ist es möglich, auch auf Wartelisten bei unterschiedlichen Terminen zu buchen. Wichtig ist hier die Angabe, bis zu welchem Termin eine Zusage an die jeweiligen He möglich ist. Mit Ablauf dieses Datums erfolgt eine automatische Stornierung aus der Warteliste. Melden sich die jeweiligen He danach zu einem anderen Termin verbindlich an oder erhalten einen Platz auf Grund des Aufrückens aus einer Warteliste, werden sämtliche anderen Wartelisteneintragungen für denselben LG-Teil automatisch gelöscht. Auch nach Ablauf der Meldefrist können He noch auf die Warteliste gesetzt werden.

Spätestens vier Wochen vor Lehrgangsbeginn sind die jeweiligen fachlichen und persönlichen Voraussetzungen zu erfüllen, diese Prüfung geschieht in der Regel über THWin. Sofern diese dann nicht vorliegen, entscheidet die THW-BuS über die LG-Teilnahme.

### **3.9.3.2 Last-Minute-Verfahren**

Die Anmeldung im Last-Minute-Verfahren geschieht in gleicher Weise wie im Regelverfahren, allerdings ist dafür keine verfügbare Quote notwendig. In Abweichungen vom Regelverfahren müssen jedoch im Last-Minute-Verfahren bereits vor der Buchung alle Teilnahmevoraussetzungen erfüllt sein.

### **3.9.4 Besonderheiten**

#### **3.9.4.1 TN-Tausch**

Ein TN-Tausch ist möglich und kann unter bestimmten Bedingungen durch die BuS vorgenommen werden.

#### **3.9.4.2 Teilnahmestorno**

Sowohl der OV als auch die BuS haben jederzeit die Möglichkeit, eine Anmeldung aus dem TN-Soll oder der Warteliste zu stornieren. In der Regel wird dem OV die Quote zurückerstattet.

#### **3.9.4.3 Stornierung von Lehrgangsveranstaltungen**

Wenn durch die BuS ein LG abgesagt werden muss, z.B. aufgrund zu geringer TN-Meldungen, erfolgt eine Rückerstattung der Quoten.

### 3.9.5 Übersicht: Von der Ausbildungsplanung zur Qualifikation



Bild 8: Von der Ausbildungsplanung zur Qualifikation – Kreislauf des Systems

### Empfehlungen und Konsequenzen

Es ist unbedingt zu beachten, dass nicht bereits während des Bedarfsermittlungsverfahrens der Ausbildungsbedarf der OV über das reale Maß hinaus – in der Annahme einer dadurch erhöhten Quotenplatzzuweisung – künstlich aufgebläht wird. Ein solches, nicht am realen Bedarf orientiertes Vorgehen, beeinflusst in extrem negativer Form die Gesamtbedarfsermittlung der BuS und somit das sich daraus ergebende Lehrgangsangebot des Folgejahres und die sich daraus ableitende Quotenverteilung bis auf die Ebene der OV.

Nach Verteilung der Lehrgangsquotenplätze auf die LB-DSt empfiehlt es sich, die vorhandenen Quoten im Rah-

men einer Tagung mit den Ausbildungsverantwortlichen der GSt auf die GFB zu verteilen. Dies setzt voraus, dass die Ausbildungsstände der einzelnen OV des GFB und somit auch grundsätzlich der Ausbildungsbedarf bekannt sind. Im Anschluss daran sollte dies innerhalb der GFB gleichermaßen in einer Tagung mit den OV geschehen, um so eine bedarfsgerechte und abgestimmte Quotenverteilung auf die OV zu erreichen. Dies bedeutet, dass die zu verteilenden Quoten nochmals kritisch hinterfragt, auf Umsetzbarkeit geprüft und ggf. angepasst werden.

Anhand des He-Entwicklungskonzeptes im OV sind die zur Verfügung stehenden Quotenplätze gezielt und bedarfsgerecht an die He zu vergeben. Dazu sollten im OV folgende Fragen beantwortet werden:

- Welcher konkrete LG-Bedarf besteht für die einzelnen Funktionär/innen und Spezialisten/innen, um die notwendige Qualifikation zu erhalten?
- Kann dieser LG-Bedarf mit den zur Verfügung stehenden Quoten gedeckt werden (ggf. Prioritäten setzen)?
- Ist die Verfügbarkeit der für den Lehrgangsbesuch ausgewählten He sichergestellt?
- Erfüllen die He die geforderten Lehrgangsvoraussetzungen?

## **3.10 Regelungen zur Anerkennung von Qualifikationen**

### **3.10.1 Intern erworbene Qualifikationen**

Auch wenn He temporär aus dem THW ausgeschieden sind und nach einiger Zeit wieder mitwirken möchten, muss die Ausbildung nicht wiederholt zu werden. Intern erworbene Qualifikationen behalten grundsätzlich ihre Gültigkeit.

Allerdings kann es erforderlich sein, dass z.B. neue Ausbildungsinhalte, gesetzliche und taktische Vorgaben eine Anpassung/Fortbildung notwendig machen, um z.B. für eine bestimmte Funktion und den damit verbundenen Lehrgangsbesuch geeignet zu sein.

### **3.10.2 Extern erworbene Qualifikationen**

Außerhalb des THW erworbene Qualifikationen können anerkannt werden, um Doppelausbildungen für He zu vermeiden. Z.B. ist es nicht erforderlich, dass Schreiner/innen oder Zimmerleute in der GA das Thema Holzbearbeitung absolvieren. Für die standortbezogene Anerkennung ist der/die jeweils zuständige OB verantwortlich.

Bei Unklarheiten über die Anerkennungsfähigkeit sind zunächst die jeweiligen Ausbildungsinhalte abzugleichen. Bestehen anschließend immer noch Zweifel, liegt die letzte Entscheidung beim/bei der LB. Diese/r kann zur Entscheidungsfindung die THW-BuS beteiligen.



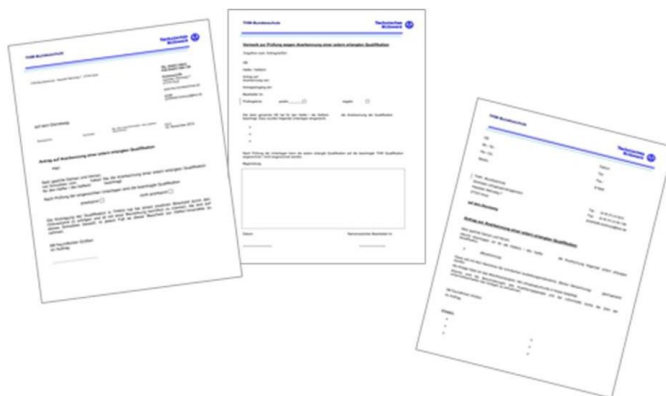
Bei extern erworbenen Qualifikationen, die als Voraussetzung zu Lehrgangsbesuchen anerkannt werden sollen, entscheidet die THW-BuS.

### 3.10.2.1 Verfahren und Zuständigkeiten

Auf schriftlichen Antrag der He auf dem Dienstweg, unter Nachweis der absolvierten externen Aus- bzw. Fortbildung, entscheidet die zuständige Dienststelle über deren Anerkennung.

Für die Anerkennung von externen Ausbildungen, deren adäquate Inhalte in der Regel im Bereich der LV vermittelt werden (z.B. in der GA, Fachausbildung, Funktionsausbildung, Bereichsausbildung) ist die/der LB zuständig.

Externe Ausbildungen, deren Inhalte in der Regel im Bereich der THW-BuS vermittelt werden, bzw. für weitergehende LG an der THW-BuS erforderlich sind, fallen in die Zuständigkeit der BuS. Dazu sind der Dienstweg einzuhalten und die entsprechenden Formulare zu nutzen. (s. **Anlage 12**).



Anlage 12: Schriftlicher Antrag zur Anerkennung externer Ausbildung



Ist eine externe Ausbildung seitens LV bzw. THW-BuS anerkannt, gilt dies für das gesamte THW. Bei Unstimmigkeiten entscheidet das für Kompetenzentwicklung zuständige Referat E3 in der THW-Leitung.



## 4. Übungen

Übungen sind ergänzende Maßnahmen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung. Sie dienen zur Vertiefung der theoretischen Kenntnisse und praktischen Fähigkeiten.

Übungen sind so anzulegen, dass sich die gestellten Anforderungen an die TN im Übungsgeschehen möglichst realistisch widerspiegeln. Das Zusammenwirken bei Übungen mit verschiedenen Organisationen ist anzustreben.

Die LB-Dst sollten alle zwei Jahre eine Übung mehrerer Einheiten und/oder mit verschiedenen Organisationen, unter Einbeziehung ehrenamtlicher Kräfte, planen und durchführen.

Übungen dürfen keine realen Gefahren für Leben und Gesundheit der He und Zuschauenden sowie Gefahren für die Umwelt hervorrufen.

In den Übungsbestimmungen und -anweisungen für die Übungsleitung sind für den Fall einer realen Gefahr oder eingetretenen Schädigung stets Handlungsanweisungen vorzuhalten.

Grundlagen zur Planung, Organisation und Durchführung von Übungen vermittelt der schulische Lehrgang „Anlegen und Durchführen von Übungen“ an der THW-BuS. Im „Arbeitshandbuch Anlegen, Durchführen und Auswerten von Übungen“ (s. **Anlage 13**), der THW-BuS, können vorab Hinweise entnommen werden.

## **4.1 Regelung zur Vorbereitung/Beantragung von verlagerten Standortausbildungen/Übungen sowie besonderen Ausbildungsmaßnahmen**

### **4.1.1 Verlagerte Standortausbildungen/Übungen**

Eintägige verlagerte Standortausbildungen/Übungen sind Maßnahmen außerhalb des eigenen Zuständigkeitsbereiches des OV mit einer Dauer von weniger als 24 Stunden. Sie sind gegenüber der jeweils zuständigen GSt formlos anzuzeigen.

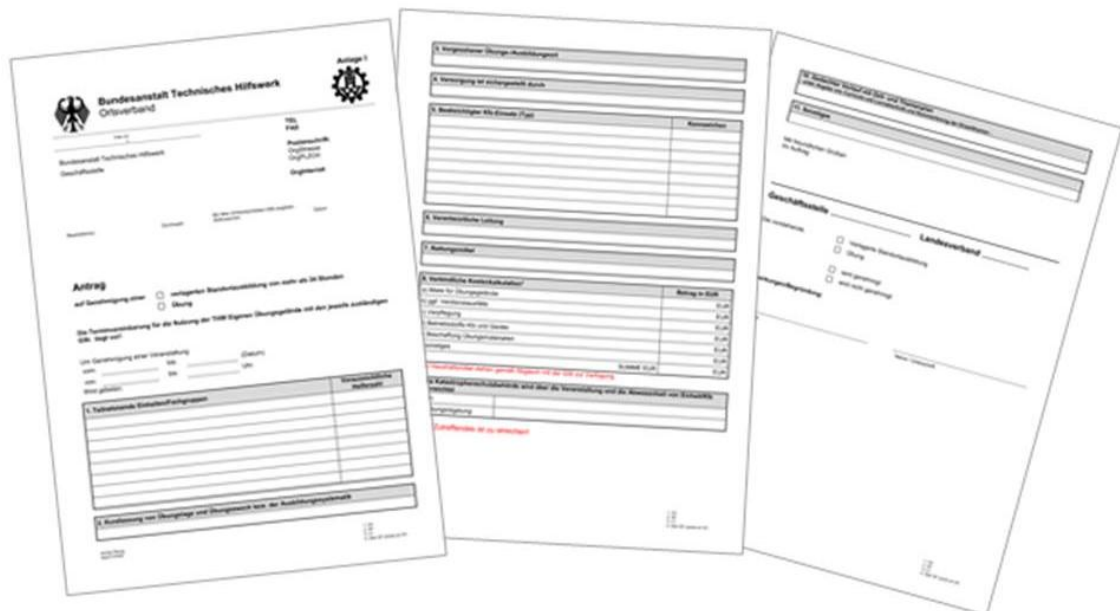
Als mehrtägige verlagerte Standortausbildungen/Übungen sind Maßnahmen außerhalb des eigenen Zuständigkeitsbereiches eines OV mit einer Dauer von mehr als 24 Stunden anzusehen. Sie sind gegenüber der jeweils zuständigen GSt genehmigungspflichtig. In Großstädten mit Stadtbezirkzuständigkeiten zählt in diesem Zusammenhang das Stadtgebiet.

Über die Abwesenheit der Einheiten/Teileinheiten vom Standort sollte unbedingt die entsprechend zuständige Leitstelle informiert werden. Dies ist nicht nur einer guten Zusammenarbeit dienlich, sondern zeigt auch die Verlässlichkeit des OV auf.

### **4.1.2 Antrag zur Genehmigung einer verlagerten Standortausbildung**

Übungen und standortverlagerte Ausbildungsmaßnahmen sowie besondere Ausbildungsveranstaltungen am Standort sind gemäß dem abgebildeten Antragsmuster (s. **Anlage 14**) der GSt zur Genehmigung vorzulegen und durch diese

der LB-DSt zur Information anzuzeigen. Maßnahmen, die über die Grenzen des LV geplant sind, werden von der zuständigen LB-DSt genehmigt.



Anlage 14: Antrag zur Genehmigung einer verlagerten Standort

Der Antrag ist rechtzeitig, spätestens vier Wochen, vor Beginn der Ausbildungsveranstaltung einzureichen.

Beteiligen sich OV aus mehreren GFB, so sind die Anträge einzeln und über die jeweils zuständige GSt einzureichen.

Für mehrere OV aus einem GFB ist ein Antrag des Ausrichtenden der Ausbildungsveranstaltung ausreichend.

#### **4.1.3 Besondere Ausbildungsmaßnahmen am Standort**

Hierunter fallen Ausbildungsmaßnahmen auf Standortebe-  
ne,

- deren Inhalt nicht durch zentrale Vorgaben geregelt ist (z.B. örtliche Gefahrenabwehr (öGA)),
- die in Zusammenarbeit mit Dritten (Partner/innen in der öGa oder externen Ausbildenden) durchgeführt werden,
- unter Beteiligung anderer OV und
- die in besonderer Form öffentlichkeitswirksam sind (z.B. überregionale Veröffentlichung).

#### **4.1.4 Ausbildungsplan für verlagerte Standortausbildung**

Dem Antrag auf verlagerte Standortausbildung ist ein detaillierter Ausbildungsplan (Themenplan) beizufügen, aus dem Zeitansatz und Inhalte der Fachausbildung erkennbar sind. Für eine Übung ist darüber hinaus ein Übungskonzept erforderlich, dem eine taktische Lage zugrunde liegt. Für die Erarbeitung der Unterlagen sind die Vorlagen der THW-BuS zum Anlegen und Durchführen von Übungen zu beachten (s. **auch Anlage 13**).

#### **4.1.5 Zusätzliche Ausstattung**

Die evtl. notwendige Zuführung von zusätzlicher Ausstattung ist rechtzeitig abzuklären und durch die zuständige GSt zu koordinieren.

#### **4.1.6 Fahraufträge**

Die Regelungen zur Erteilung von Fahraufträgen haben gemäß Dienstvorschrift „Fahrzeugwesen der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk“ zu erfolgen.

#### **4.1.7    Erfahrungsberichte**

Nach Beendigung sowohl eintägiger als auch mehrtägiger verlagelter Standortausbildungen/Übungen ist ein Erfahrungsbericht bei der GSt einzureichen und durch diese der LB-DSt zur Information vorzulegen. Gehen hieraus besondere Vorkommnisse, Erkenntnisse über einsatztaktische Belange, Erkenntnisse im Umgang mit Ausstattung und/oder Anpassungserfordernisse in der Ausbildung hervor, ist zu prüfen, ob diese örtlich bearbeitet werden können. Sollte dies nicht der Fall sein, empfiehlt es sich, den Erfahrungsbericht zur weiteren Verwendung der THW-Ltg zu übersenden.

#### **4.1.8    Nutzung von Übungsanlagen**

Bei der Nutzung von THW-eigenen Übungsgeländen ist vor der Anmeldung der verlagerten Standortausbildung der Termin mit der für den Übungsplatz zuständigen GSt abzuklären. Diese Terminabstimmung ist auf dem Antrag unter Pkt. 11 „Sonstiges“ zu vermerken, damit das Genehmigungsverfahren reibungslos ablaufen kann.

Mit der Terminbestätigung durch die jeweilige GSt erkennt der/die Nutzer/in des Übungsgeländes die dafür geltende aktuelle Nutzungsvereinbarung an. Die jeweilige Nutzungsvereinbarung ist Bestandteil der Übungsbestimmungen.

Vertragliche Bindungen mit Betreibenden sonstiger Übungsanlagen sind durch die zuständige GSt unter Beachtung eventuell bestehender Kooperationsverträge bzw.

der Festlegungen der Bundeshaushaltsordnung zu vereinbaren. Umfang der Nutzung, Auflagen des/der Betreibenden sowie besondere Bestimmungen (z.B. Sicherheit, Umwelt, Einschränkungen, etc.) sind hierbei zu vermerken. Die TN der Ausbildungsmaßnahme sind hierüber zu belehren.

#### **4.1.9    Haushaltsmittel**

Übungen sind grundsätzlich bereits bei den Planungen für das folgende Haushaltsjahr zu berücksichtigen.

Die GSt haben die finanzielle Sicherstellung des Dienstbetriebes der OV zu überwachen. Sie dürfen den Genehmigungsantrag erst dann weiterleiten/bearbeiten, wenn gewährleistet ist, dass die Haushaltsmittel bis zum Ende des laufenden Haushaltsjahres ausreichend zur Verfügung stehen und alle anfallenden Kosten der Übung gedeckt sind.



## 5. Ausbildende

Die Gesamtverantwortung für die Ausbildung in den OV obliegt den OB. Zuständig, im Sinne von Organisation und Koordination, sind die AB.

### 5.1 Führungskräfte als Ausbildende

Für die Durchführung der Ausbildung auf der Standortebene sind grundsätzlich die Unterführer/innen (Trupp- und Gruppenführer/innen) der Teileinheiten zuständig, sowie der/die jeweilige Zugführer/in verantwortlich. Bezüglich der zu vermittelnden Themen sollten die Multiplikator/innen nach Möglichkeit über einen entsprechenden beruflichen Hintergrund verfügen. In jedem Fall müssen die entsprechenden Personen mindestens die im THW geforderten fachlichen Qualifikationen erfüllen.

### 5.2 Qualifikationen für Ausbildende

Die Qualifikationen für Ausbildende im THW werden erworben durch:

- den LG Ausbildungslehre, sowohl als Präsenz- als auch E-Learningmaßnahme,
- den Lernabschnitt Ausbildungslehre in den UFÜ-Lehrgängen,
- den LG Ausbildungslehre - Ausbildungstraining (wird von der THW-BuS als Schule vor Ort am Wochenende angeboten) und
- die „Ausbildereignungsprüfung“ gemäß der „Ausbildereignungsverordnung“ (AdA-Schein). Diese kann sowohl extern im beruflichen Zusammenhang (z.B. Meister/in-

oder Techniker/inausbildung) als auch im Rahmen des THW-internen Fernlehrganges über die Industrie und Handelskammer (IHK) Gera erworben werden.

### **5.3 Unterstützung**

Zuständig für die Durchführung sind die o. g Führungskräfte. Sie lassen sich nach eigenem Ermessen durch geeignete und erfahrene He unterstützen.

### **5.4 Externe Dozenten/-innen**

Im Bedarfsfall können auch externe Dozenten/innen von Unternehmen, Firmen, Organisationen, Hochschulen etc. in der Standortausbildung eingesetzt werden.

## **6. Kosten der Ausbildung**

Zur Planung der Aus- und Fortbildung und deren Kosten stellt der OV in Zusammenarbeit mit der GSt einen Bewirtschaftungsplan auf. In diesem sind die anfallenden Ausbildungskosten zu berücksichtigen.

### **6.1 Titel 532 05 (Selbstbewirtschaftung)**

Über den Titel 532 05 werden die Ausgaben der OV getragen. Dies sind die sogenannten Selbstbewirtschaftungsmittel (SB-Mittel).

In diesem Titel sind auch Haushaltsmittel für die Ausbildung enthalten (vgl. Buchungsplan, Titel 532 05, Objekt Nr. 00 42 1617, Aufwand der Ausbildung). Hieraus sind die Kosten für die auf der Standortebene durchzuführenden Ausbildungsmaßnahmen zu verbuchen. Im Regelfall sind dies Aufwendungen für Sach- und Verbrauchsmittel, einschließlich Verpflegung und Betriebsstoffe, die für die Standortausbildung benötigt und verbraucht werden.

Die Bewirtschaftung dieser Haushaltsmittel obliegt den OV; sie sind in der Jahresbudgetplanung der OV entsprechend zu berücksichtigen.

### **6.2 Titel 525 01 (Ausbildung)**

Ca. 3 % des THW-Gesamthaushaltes entfallen auf den Titel 525 01. Diese werden auf folgende Organisationsebenen budgetiert:

- THW-BuS,
- THW-LV,
- THW-Ltg., Referat E 3, Kompetenzentwicklung

- THW-Ltg., Referat Z 1, Helfer, Personal, Recht

### **6.2.1 THW-BuS**

Aus den der THW-BuS aus Titel 525 01 zugewiesenen Haushaltsmitteln werden sämtliche Kosten der schulischen Aus- und Fortbildung finanziert. Darunter fallen insbesondere

- Honorare für Gastdozenten/innen,
- Reisekosten für ehrenamtliche LG-TN,
- Beschaffung von Verbrauchsmaterialien, Überführung von Geräten für Ausbildungszwecke,
- Erstattung fortgewährter Leistungen und Verdienstausschlag,
- Reise- und Fortbildungskosten für Bedienstete der BuS,
- Teilnahmegebühren für Ausbildung an anderen Ausbildungsstätten,
- Kosten für Verpflegung und
- Kosten für externe Unterbringung.

### **6.2.2 THW-LV**

In den LV werden aus dem Titel 525 01 besondere Ausbildungsmaßnahmen und Übungen, die oberhalb der Standortebene angesiedelt sind, finanziert. Dazu zählen u. a. überörtliche/überregionale Maßnahmen, Bereichsausbildung, Übungen und Wettkämpfe.

Außerdem fallen besondere Ausbildungen wie z.B. Fahrerlaubnisenerwerb der Klasse CE, besondere Ausbildungsgänge für Spezialthemen, etc. ebenfalls unter diesen Titel.

### **6.2.3 THW-Leitung, Referat E3 Kompetenzentwicklung**

Aus den dem Referat E3, Kompetenzentwicklung, aus Titel 525 01 zugewiesenen Haushaltsmitteln werden insbesondere folgende Ausgaben finanziert:

- Beschaffung von THW-intern erstellten Ausbildungsmedien (Werksverträge für Autoren/innen, Druckkosten, Erstellen von Lehr-CD/DVD, Erstellen von Lehrfilmen)
- Beschaffung von externen Ausbildungsmedien und Fachliteratur,
- Kostenbeteiligung an Großübungen auf besonderen Antrag der LB-DSt.

### **6.2.4 THW-Leitung, Referat Z1 Helfer, Personal, Recht**

Aus den dem Referat Z1 aus Titel 525 01 zugewiesenen Haushaltsmitteln werden insbesondere folgende Ausgaben finanziert: Aus- und Fortbildung der hauptamtlich Bediensteten des THW (z.B. hauptamtliche befähigte Personen, Gefahrgutbeauftragte, beauftragte Person für Gefahrgut, allgemeine Fortbildungen).

### 6.3 Drittmittelfinanzierung

Die Finanzierung von Ausbildungsmaßnahmen über Drittmittel ist möglich, z.B.:

- Mittel privater Zuwender/innen (Firmen/Stiftung-THW/örtliche Helfervereinigung),
- Mittel öffentlicher Geldgeber/innen (Behörden, Körperschaften, ...),
- Mittel der EU, VN, ...

In Abhängigkeit der Herkunft dieser Drittmittel sind ggf. besondere Regularien zu beachten:

- Annahme von Zuwendungen/Sponsoring,
- Haushaltsbestimmungen öffentlicher Geldgeber/-innen,
- Haushaltsbestimmungen von EU, VN, ... .

### 6.4 Kosten der Jugendausbildung

Die Kosten für die Jugendausbildung werden grundsätzlich von der THW-Jugend e. V. getragen. Zur Unterstützung erhält die THW-Jugend e. V. jährlich einen Anteil aus dem Haushalt der Bundesanstalt THW.

Die Jugendausbildung für StAN-Funktionen wird aus dem Titel 525 01 finanziert.

Zu weiteren Finanzierungsmöglichkeiten von Jugendausbildungsmaßnahmen siehe Kap. 6.3.

## **7. Zusätzliche Aus- und Fortbildung für hauptamtliche Beschäftigte**

Das Referat Z1 Helfer, Personal, Recht bietet in Abstimmung und Zusammenarbeit mit der THW-BuS und anderen Anbieter/innen, z.B. der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BAKÖV) jährliche Aus- und Fortbildungsseminare für hauptamtliche Mitarbeiter/innen an. Für die unterschiedlichen Funktionen sind die Seminare als Lehrgangsempfehlungen (Katalog) im Extranet bzw. im Lehrgangskatalog der THW-Bundesschule unter der Rubrik HAMA hinterlegt. Anmeldungen zu diesen Lehrgängen erfolgen auf dem Dienstweg an das Referat Z1.





## 8. Ausbildungsmedien

Um die Aus- und Fortbildung auf der Standortebene fach- und sachgerecht durchführen zu können, sind aktuelle, bundesweit einheitliche Ausbildungsvorgaben und Ausbildungshilfen erforderlich. Die derzeit im Extranet eingestellten Ausbildermappen werden im Laufe der kommenden Jahre sukzessive durch neue, moderne Ausbildungsmedien für die Standortausbildung ersetzt. Hierzu wurde ein entsprechendes Ausbildungsmedienkonzept entwickelt (s. **Anlage 15**). Das neue Konzept sieht eine grundlegende Neugestaltung der bisherigen Ausbildungsunterlagen vor.

Die wesentlichen Elemente hierbei sind die:

- Curricula,
- Ausbildungshandbücher,
- Präsentationen,
- Instruktionsblätter und
- Übungsblätter.

Für alle diese Medien wurden im Rahmen des o .g. Konzeptes spezielle Formblätter bzw. Layoutvorlagen erarbeitet. Um zu gewährleisten, dass die Anwendung dieser Vorlagen sachgerecht erfolgt, stellt das Referat E3 allen mit der Erarbeitung der Ausbildungsmedien befassten Personen die Handbücher „Gestaltung von Ausbildungsmedien“

- Band I - Allgemeine Hinweise - und
- Band II - Leitfaden Dokumentenvorlagen -

zur Verfügung. Diese beinhalten neben allgemeinen Hinweisen zur Erstellung der Unterlagen insbesondere ausführliche Hinweise, zur Nutzung der Layoutvorlagen.

## **8.1 Autoren/innen-Teams**

Die Vielzahl der zu erarbeitenden bzw. zu überarbeitenden Unterlagen erfordert ein hohes Maß an Fachwissen, THW-Insiderwissen und Engagement. Aus diesem Grund wurden und werden durch die THW-Landesverbände in Kooperation mit dem Referat E3 ehrenamtliche Autor/innen gesucht, die in kleinen Autorentams im Rahmen der entsprechenden Vorgaben jeweils bergungs-, fachgruppen-, oder gewerkbezogen Entwürfe für die oben genannten Ausbildungsmedien erarbeiten. Diese Entwürfe werden mit ea Expert/innen, z.B. Mitgliedern der jeweiligen Facharbeitsgemeinschaft (FAG) sowie mit der THW-BuS fachlich abgestimmt.

Erst nach der finalen Freigabe durch das Referat E3 werden die entsprechenden Ausbildungsmedienpakete bedarfsgerecht für die BGr bzw. FGr oder Spezialeinheiten zusammengestellt, im Logistikzentrum Heiligenhaus gepackt und an die entsprechenden Organisationsebenen ausgeliefert.

Um zu gewährleisten, dass die Unterlagen regelmäßig auf den aktuellen Stand gebracht werden, sollen die Teams als ständige Einrichtung bestehen bleiben. Anregungen, Hinweise, etc., die sich aus dem Kreis der Nutzenden ergeben, können per Mail dem Referat E3 über

[kompetenzentwicklung@thw.de](mailto:kompetenzentwicklung@thw.de) zugeleitet werden. Die Autor/innen prüfen in regelmäßigen Abständen die eingegangenen Vorschläge und berücksichtigen sie entsprechend bei den Aktualisierungen (Änderungsdienst).

Die THW-intern erstellten Ausbildungsunterlagen werden im THW-Extranet unter „Kompetenzentwicklung“ hinterlegt und darüber hinaus allen Einheiten/Teileinheiten bzw. den Bereichsausbildern über die Ebene der GSt in einem Ausbildungsmedienkoffer zur Verfügung gestellt. Alle extern beschafften Ausbildungsmedien dürfen aus rechtlichen Gründen nicht in digitaler Form zur Verfügung gestellt werden.

Es ist zu beachten, dass die Ausbildungsunterlagen Eigentum der Bundesanstalt THW sind. Nachdruck, Vervielfältigung oder Kopien sowie jegliche Veröffentlichungen, z.B. im Internet, sind - auch auszugsweise - nicht gestattet. Die Daten oder einzelne Bestandteile dienen ausschließlich der bedarfsgerechten Nutzung im THW bzw. an einem Einzelplatz-PC. Die Daten dürfen an Dritte weder weitergegeben noch verkauft werden.

Es ist unbedingt zu beachten, dass jegliche Veränderungen an den ursprünglichen Inhalten eine bundesweit einheitliche Lehraussage verhindert und für mögliche, damit verbundene Folgen keinerlei Haftung übernommen wird.

## 8.2 Ausbildungsmedienzyklus

Der Ausbildungsmedienzyklus gibt die Struktur bei der Erarbeitung der einzelnen Medienelemente vor. Er beginnt mit dem Curriculum. Die darin beschriebenen Ausbildungsinhalte stellen gleichzeitig das Inhaltsverzeichnis des anschließend zu entwickelnden Ausbildungshandbuches dar, welches nicht nur das eigentliche Fachwissen, sondern darüber hinaus auch weiteres Hintergrundwissen beinhaltet.

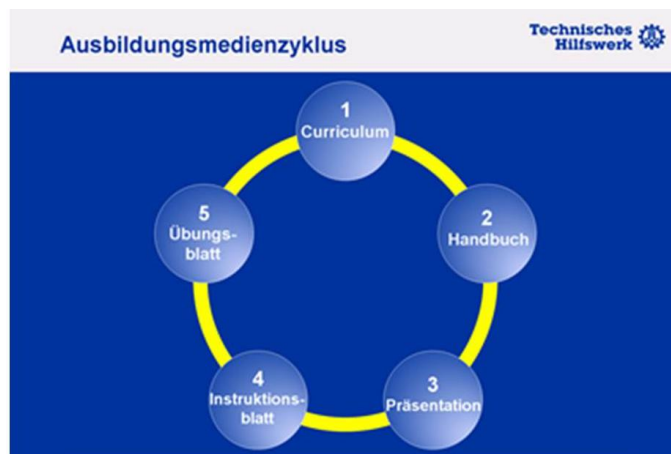


Bild 9: Ausbildungsmedienzyklus

Für die theoretische Ausbildung werden anschließend bedarfsgerecht Präsentationen erarbeitet.

Die entsprechenden Instruktionsblätter stellen die praktische Ausbildung im THW stärker in den Fokus.

Die zum Schluss erarbeiteten Übungsblätter (Testfragen) sind ein Instrument, um den jeweiligen Wissensstand außerhalb eines Prüfungsrahmens feststellen zu können.

## 8.3 Leitfäden zu den Formatvorlagen

Zu allen im Folgenden beschriebenen Formatvorlagen werden den jeweiligen Autor/innen entsprechende Leitfäden zur Verfügung gestellt, in denen die Besonderheiten

für die Verwendung von Makros, einsatzbestimmten Masterfolien, etc. beschrieben sind.

## 8.4 Formatvorlagen

Zur Erstellung des THW-Ausbildungsmedienpaketes hat das Referat E3 zur Ausgestaltung der Ausbildungselemente entsprechende Formatvorlagen entwickelt.



Bild 10: Formatvorlagen

### 8.4.1 Das Curriculum

Das Curriculum dient der Vorbereitung, Verwirklichung und Evaluation des Unterrichts.



Bild 11: Formatvorlage Curriculum

Es stellt die systematische Darstellung der beabsichtigten Unterrichtsziele, -methoden und -inhalte über einen bestimmten Zeitraum dar.

Damit kann gewährleistet werden, dass die Auszubildenden und TN einen differenzierten Überblick zur jeweiligen Ausbildungsmaßnahme erhalten.

Die Daten und Inhalte des Curriculums sind in Kap. 2-1 detailliert dargestellt. Es steht für ein pädagogisches Konzept, in diesem Fall für einen Lehrplan oder ein Lehrprogramm, das auf einer Theorie des Lehrens und Lernens (Didaktik) aufbaut.

Die Layoutvorlage „Curriculum“ ist diesem Handbuch als **Anlage 16** beigelegt.

## 8.4.2 Das Ausbildungshandbuch

Ausbildungshandbücher im THW dienen als Nachschlagewerk und zur Darstellung von Hintergrundwissen zu Gewerken und Themenbereichen, die in der Fachausbildung auf der Standortebene zu vermitteln sind.

Für alle Aufgabengebiete bzw. Gewerke, die von den THW BGr, FGr oder speziellen Einheiten im THW zu bewältigten sind, werden künftig durch Autorenteam entsprechende Ausbildungshandbücher geschrieben. Diese Handbücher werden im DIN A6 Format gedruckt und den jeweiligen Einheiten als Loseblattsammlung in einem flexiblen Einband zur Verfügung gestellt.

Sie können auch im Einsatzfall als Nachschlagewerk genutzt werden.

Die Layoutvorlage „Ausbildungshandbuch“ ist diesem Handbuch als **Anlage 17** beigefügt.

Um den Autor/innen den Umgang mit der Layoutvorlage „Ausbildungshandbuch zu erleichtern, wurde ein entsprechender „Leitfaden zur Erstellung von Handbüchern“ entwickelt, der Bestandteil des Handbuches „Gestaltung von Ausbildungsmedien, Band II“ ist.



Bild 12: Layoutvorlage Ausbildungshandbuch



### 8.4.3 Die Präsentation

Präsentationen helfen, Schwerpunktthemen anschaulich aufzuarbeiten. Sie enthalten prägnante Bilddarstellungen und wenig Text.

Die Layoutvorlage „Präsentationen“ ist diesem Handbuch als **Anlage 18** beigelegt. Einige ausgewählte Präsentationen werden in vertonter Form zur Verfügung gestellt. Dies verändert die Ausbildungsmethode, da nicht



Bild 13: Layoutvorlage Präsentation

mehr vorrangig der Vortrag der Auszubildenden im Vordergrund steht, sondern die Fragen aus dem Kreis der Zuhörenden zum Lehrgespräch führen. Ein weiterer besonderer Vorteil ist, dass mit der Vertonung eine bundesweite einheitliche Lehraussage erreicht wird.

Da die Lehraussagen zu den Präsentationsfolien aus dem Ausbildungshandbuch entnommen werden, bleibt grundsätzlich den Anwendenden überlassen, die Präsentationen in eigener Vortragsform zu nutzen.

#### 8.4.3.1 Kurzlehrfilme

In Abstimmung mit den Autor/innen können für bestimmte Themenbereiche Kurzlehrfilme vorgesehen werden. Kurzlehrfilme bieten die Möglichkeit, bestimmte Abläufe



verständlich und transparent darzustellen. Sie sollen dabei eine Dauer von zwei bis drei Minuten möglichst nicht überschreiten, um die Auszubildenden nicht zu überfordern. Entscheidend sind einprägsame Filmszenen, die sowohl in der weiteren Ausbildungspraxis als auch im Einsatz umgesetzt werden können.

#### 8.4.4 Das Instruktionsblatt

Damit künftig die praktische Ausbildung wieder mehr Raum erhält, sollen im Laufe der nächsten Jahre sog. Instruktionsblätter entwickelt werden. Diese beinhalten einen kleinen Arbeitsauftrag bzw. eine Arbeitsanweisung, der bzw. die möglichst auf kleinstem Raum erfüllt werden soll. Dazu ist in den Instruktionsblättern die Aufgabe dargestellt und schrittweise beschrieben, wie



Bild 14: Instruktionsblatt

der Auftrag zu erledigen ist. Für einige Aufgaben wird es darüber hinaus auf eine bestimmte Stationsgröße bezogen, zusätzlich eine entsprechende Verbrauchsmaterialübersicht geben. Diese soll der Ausbilderin/dem Ausbilder bei

der Vorbereitung der Ausbildung zur Unterstützung dienen.

Die Layoutvorlage „Instruktionsblätter“ ist diesem Handbuch als **Anlage 19** beigelegt.

#### 8.4.5 Das Übungsblatt

Übungsblätter beinhalten theoretische Fragen, die in unterschiedlicher Form zu beantworten sind. Sie dienen einerseits den auszubildenden THW-Angehörigen dazu, ihren Wissensstand festzustellen, andererseits können sie den Auszubildenden Hilfsmittel bei der Erstellung der künftigen Ausbildungspläne sein. Die Layoutvorlage „Übungsblätter“ ist diesem Handbuch als **Anlage 20** zum Thema 2.1 Formatvorlagen beigelegt.

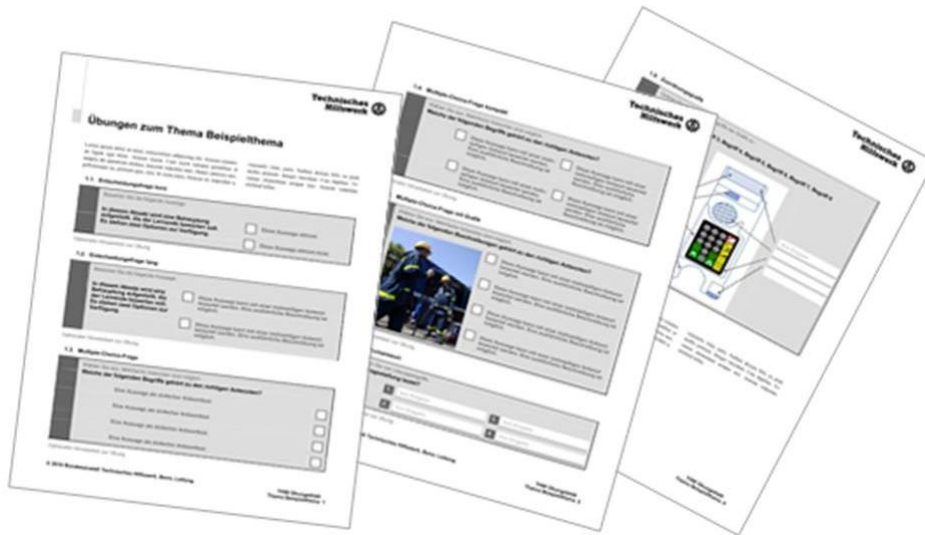


Bild 15: Übungsblätter

#### 8.4.6 Ergänzende Ausbildungsmedien

Ergänzend zu den bereits genannten Elementen werden in Abstimmung mit den Autorentams und den jeweiligen

FAG für bestimmte Einheiten im THW auf dem Markt erhältliche Tabellen bzw. Fachbücher beschafft. Dies kann z.B. für die Gewerke der Elektroversorgung, Sanitärinstallation oder des Bauwesens von Interesse sein. Damit muss in den Ausbildungshandbüchern nicht noch einmal geschrieben werden, was bereits von Fachkräften formuliert und fachlich geprüft verfasst wurde. Es reichen somit entsprechende Querverweise.

#### **8.4.6.1 Taschenkarten**

Eine wichtige Ergänzung, die nicht nur in der Ausbildung, sondern auch in Einsatzvorbereitung und Einsatzdurchführung von Interesse ist, sind sogenannte thematische Taschenkarten.

Die derzeit bereits in den unterschiedlichen Organisationsbereichen vorhandenen Taschenkarten sollen ebenfalls in einem einheitlichen Layout gestaltet und auf die jeweiligen Einheiten bezogen — mittelfristig als Gesamtwerk — den THW-Angehörigen bedarfsgerecht zur Verfügung stehen.

Taschenkarten sollen künftig ebenfalls fortlaufend entwickelt und als Ergänzung zu den Ausbildungsunterlagen auch in Einsatzsituationen genutzt werden können.

#### **8.4.6.2 CD/DVD**

Alle THW-intern erstellten Ausbildungsmedien stehen künftig den Auszubildenden jeweils für die betreffenden BGr, FGr oder Spezialeinheiten, je nach Datengröße auf CD oder DVD, zur Verfügung.

Hierfür wurde eine spezielle Oberfläche entwickelt, die es erlaubt, die Daten aus einem transparenten Inhaltsverzeichnis abzurufen und mit den im THW zur Verfügung stehenden IT-Werkzeugen (z.B. Media-Player) vorzuführen.

#### **8.4.6.3 Ausbildungsmedienkoffer**

Damit die einzelnen Medienelemente nicht in loser Form in den Ortsverbänden aufbewahrt werden müssen, werden sie jeweils thematisch zugeordnet und in einem Ausbildungsmedienkoffer den entsprechenden Einheiten bedarfsgerecht zur Verfügung gestellt.



Bild 16: Ausbildungsmedienkoffer

## **9. Sicherheit und Gesundheitsschutz**

Seit 2008 wurde der hauptamtliche Sicherheits- und Gesundheitsschutzbereich (SuG-Bereich) kontinuierlich verstärkt. So wurde in der THW-Ltg. die Projektgruppe (PG) SuG geschaffen. Als Schnittstelle der PG SuG zum nachgeordneten Bereich wurden in den Landesverbänden zusätzlich weitere acht SuG-Funktionen eingerichtet. Eine zusätzliche wichtige Rolle bei der Implementierung von SuG im THW spielen die ea Fachkräfte für Arbeitssicherheit (FaSi) in den GFB.

Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit beschäftigen sich mit sicheren Arbeitsbedingungen, dem Gesundheitsschutz und dem personenbezogenen Schutz (z.B. Mutterschutz, Jugendschutz) bei der Arbeit.

### **9.1 Die Unfallkasse des Bundes**

Die Unfallkasse des Bundes (UK Bund) ist der Unfallversicherungsträger bei dem alle THW-Angehörigen während ihrer Tätigkeit beim THW versichert sind.

Sie ist zuständig für die Regelungen bei Rehabilitationsmaßnahmen und Entschädigungsregelungen nach Unfällen. Voraussetzung ist in jedem Fall, dass eine entsprechende Unfallanzeige gestellt wurde.

Im Bereich der Prävention berät und unterstützt die UK Bund das THW.

### **9.2 Der Leitfaden „Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Ebene der Ortsverbände“**

Der Leitfaden „SuG auf Ebene der OV“, erstellt durch die PG SuG, ist in intensiver Zusammenarbeit mit Fachkräften

aus dem Ehrenamt entstanden. Er verfolgt das Ziel, Fragen rund um die Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes systematisch zu beantworten und ehrenamtsverträgliche Lösungen aufzuzeigen. Der Leitfaden leistet damit einen wichtigen Beitrag, die Arbeit der He im THW sicherer zu machen (s. **Anlage 21**).

## **10. Dienstvorschriften/Verfügungen für die Ausbildung**

Dienstvorschriften für den Bereich der Aus- und Fortbildung sind Regelungen zur Organisation und Umsetzung bestimmter Dienste und Abläufe mit Ausbildungsinhalten.

THW-Dienstvorschriften regeln Tätigkeiten des THW, definieren einheitliche Standards und sind als Richtlinien und Anleitungen zu verstehen.

### **10.1 THW-Dienstvorschrift „2“: Kompetenzentwicklung, Aus- und Fortbildung**

Die THW-Dienstvorschrift 2 Kompetenzentwicklung, Aus- und Fortbildung (THW-DV 2) bildet die rechtliche Grundlage für die Kompetenzentwicklung, Aus- und Fortbildung der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk. Sie ist für alle Angehörigen des THW bindend und wird durch das vorliegende Handbuch Ausbildung ergänzt.

Die Kompetenzentwicklung umfasst in der THW-DV 2: die Ausbildung, die Fortbildung, den Qualifikationserhalt und die Weiterbildung – national wie international. Unter Ausbildung wird in der THW-DV 2 das dreistufige System bestehend aus Einsatzbefähigung, Fachbefähigung und Weiterbefähigung verstanden.

Die THW-DV 2 legt die Organisation und Ausbildungssystematik des THW fest. In der THW-DV 2 ist geregelt, welche Ausbildungen von wem, wie durchzuführen sind, wer dafür verantwortlich, zuständig im Sinne von Organisation/Koordination und durchführend ist und welche finanziellen Ressourcen dafür zur Verfügung stehen. Einzelheiten und Ausführungsbestimmungen, welche ständi-



gen Änderungsprozessen unterliegen, werden im vorliegenden Handbuch Ausbildung beigelegt, fortlaufend angepasst und erweitert.

## **10.2 THW-Dienstvorschrift 2-220 Prüfungsvorschrift Grundausbildung**

Die THW-Dienstvorschrift 2-220 Prüfungsvorschrift Grundausbildung (THW-DV 2-220 PvGA) regelt die Durchführung und die Zulassungsvoraussetzungen

- der Abschlussprüfung zur GA,
- die angepasste GA,
- der Kombinationsprüfung GA und Leistungsabzeichen Gold der THW-Jugend.

## **10.3 THW-Dienstvorschrift 2-230 „Einrichten und Betreiben von Übungsplätzen und Ausbildungsflächen in Landesverbänden der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk (THW-DV 2-230 Übungsplätze)“**

(s. **Anlage 22**).

## **10.4 KatS-Dienstvorschriften/KatS-Lehranleitungen**

Katastrophenschutz-Dienstvorschriften (KatS-DV) regeln die Arbeiten des Katastrophenschutzes in Deutschland. Ziel war es, einen einheitlichen Standard der Hilfeleistung zu definieren und den geordneten Einsatz taktischer Einheiten der Katastrophenschutzfachdienste zu ermöglichen. Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Neuordnung des Zivilschutzes (ZSNeuOG) vom 25. März 1997 sind alle DV



außer Kraft getreten. Für die meisten DV gibt es entsprechend geltende DV der KatS-Organisationen. Auf die alten Vorschriften wird aber immer noch bei Richtlinien und Anleitungen zurückgegriffen. Innerhalb der einzelnen Organisationen können sie als interne Vorgaben weiterbestehen, meist in leicht abgewandelter Form. Die „Ständige Konferenz für Katastrophenvorsorge und Bevölkerungsschutz“ gibt aktualisierte Entwürfe der DV als Rahmenempfehlung für die organisationsinterne Umsetzung heraus. Vom Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) werden die alten Vorschriften zum Download im Internet angeboten, sofern sie nicht einer besonderen Geheimhaltungsstufe (VS-NfD o. ä.) unterliegen.

KatS-Dienstvorschriften und Leitfäden		
Nummer	Titel	Jahr
<a href="#">KatS-Dv 100</a> (2,7MB) Papierausgabe vergriffen	Führung und Einsatz	1981
<a href="#">KatS-Dv 112</a> (2,4M)	Die Beobachtungs- und ABC-Maßnahme	1989
<a href="#">KatS-Dv 120</a> (25MB)	Geräteausstattung aller Fachdienste	1988
<a href="#">KatS-Dv 146</a> (1,8MB) Papierausgabe vergriffen	Schutz der Einheiten und Einrichtungen des Katastrophenschutzes vor ABC-Gefahren	1985
<a href="#">KatS-Dv 200</a> (3,2MB)	Der Bergungszug	1989
<a href="#">KatS-LA 220</a> (44,5MB)	Geräte und Hilfsmittel des Bergungszuges	1999
<a href="#">KatS-Dv 221/1</a> (28MB) Papierausgabe vergriffen	Ausbildung des Bergungsdienstes (Vorfahrer)	1976
<a href="#">KatS-Dv 228</a> (9,7MB) Papierausgabe vergriffen	Der Außenbordmotor Volvo Penta 400	1982
<a href="#">KatS-Dv 228/2</a> (2,6MB) Papierausgabe vergriffen	Unfallverhütungsvorschrift für die Ausbildung und den Einsatz von Helfern im Sprengdienst	1973
<a href="#">KatS-Dv 260</a> (9,1MB) Papierausgabe vergriffen	Transport Verletzter aus Schadenstellen	1981
<a href="#">KatS-LA 261</a> (34MB) Papierausgabe vergriffen	Der Bergungseinsatz bei Gebäudeschäden	1986
<a href="#">KatS-Dv 280</a> (10MB)	Stiegebau	1978
	Fahren auf dem Wasser	1981

Nummer	Titel	Jahr
<a href="#">KatS-Dv 282</a> (13MB) Papierausgabe vergriffen	Retten aus Wassergefahren	1983
<a href="#">KatS-Dv 283</a> (5MB) Papierausgabe vergriffen	Beheftmäßiger Wege- und Straßenbau	1979
<a href="#">KatS-Dv 285</a> (14MB)	Instandsetzungszug	1987
<a href="#">KatS-Dv 300</a> (1,8MB)	E1: Grundlagen der Elektrotechnik	1986
<a href="#">KatS-Dv 301</a> (3,2MB) Papierausgabe vergriffen	E2: Leitungs- und Kabeltechnik	1984
<a href="#">KatS-Dv 302</a> (15,3MB) Papierausgabe vergriffen	G1: Grundlagen der Gasversorgung	1981
<a href="#">KatS-Dv 303</a> (9,9MB) Papierausgabe vergriffen	A1: Grundlagen der Abwasserbeseitigung	1983
<a href="#">KatS-Dv 304</a> (9,7MB) Papierausgabe vergriffen	A2: Arbeiten im Kanalnetz	1983
<a href="#">KatS-Dv 305</a> (57,3MB) Papierausgabe vergriffen	Geräte und Hilfsmittel des Instandsetzungszuges	1985
<a href="#">KatS-Dv 306</a> (9,9MB) Papierausgabe vergriffen	Schadenbehebung an Gasversorgungsanlagen	1989
<a href="#">KatS-Dv 307</a> (6,6MB) Papierausgabe vergriffen	Schadenbehebung an Wasserversorgungsanlagen	1991
<a href="#">KatS-Dv 308</a> (9,9MB) Papierausgabe vergriffen	Schadenbehebung am Abwassersystem	1990
<a href="#">KatS-Dv 309</a> (1,5MB) Papierausgabe vergriffen	Der Sanitätszug	1988
<a href="#">KatS-Dv 310</a> (7,9MB)	Strahlungsschäden durch atomare Kampfmittel	1974

Titel	Jahr
Geräte und Hilfsmittel des Sanitätszuges	1990
Der ABC-Zug	1987
Wetterwartebeobachtungen und Wetterwarteleistungen, Vorfahrer	1973
Geräte und Hilfsmittel des ABC-Zuges	1990
Der Betreuungszug	1989
Der Betreuungszug	1989
Der Betreuungszug	1989
Geräte und Hilfsmittel des Betreuungszuges	1991
Veterinärzug Vorfahrer	1976
Ausbildungsvorschrift für den Veterinärzug Vorfahrer	1971
Leistungsfähigkeit der Fernmeldemittel	1978
Funkdienst	1977
Anweisung für den Fernsprechkreis	1978
Feldkabelbau	1990

Bild 17: Übersicht Vorschriften

Eine Übersicht der wichtigsten Vorschriften ist als **Anlage 23** beigelegt.

### **10.5 Rundverfügung 008/2012 Fortbildung für Funktionen Jugendbetreuer und Jugendbetreuerin im THW**

(s. auch Anlage 7)

## 11. Das THW-Extranet

Das THW-Extranet ist eine Plattform, die THW-Angehörigen gesammeltes Wissen zugänglich macht. Mit der Zugangskennung, die nur an THW-Angehörige vergeben wird, kommt man in den geschützten Bereich, in dem sich die Themenfelder

- Ehrenamt und Engagement,
- Einsätze und Projekte,
- Einheiten und Technik,
- Kompetenzentwicklung,
- Verwaltung und Behörde und
- ein Forum für THW-Angehörige

befinden. Um die Inhalte des Extranets aufrufen zu können, müssen sich die Nutzer/innen in der Eingabemaske mit ihrer Nutzerkennung und ihrem Kennwort anmelden.

Das Themenfeld Kompetenzentwicklung ist in die Ebenen Aktuelles, Ausbildungsstufe 1 bis 3, und Ausbildungsmaterialien unterteilt. In diesem Themenfeld sind/werden ausbildungsrelevante Daten, wie allgemeine Informationen, Handlungsempfehlungen, Ausbildungsmedien, etc. hinterlegt.

Die einzelnen Themenfelder sind miteinander vernetzt. So finden sich z.B. ausbildungsbezogene DV im Themenfeld Rechtsgrundlagen. Ist nicht bekannt, in welchem Themenfeld bestimmte Daten abgelegt sind, können diese Daten über die Suchfunktion aufgerufen werden.

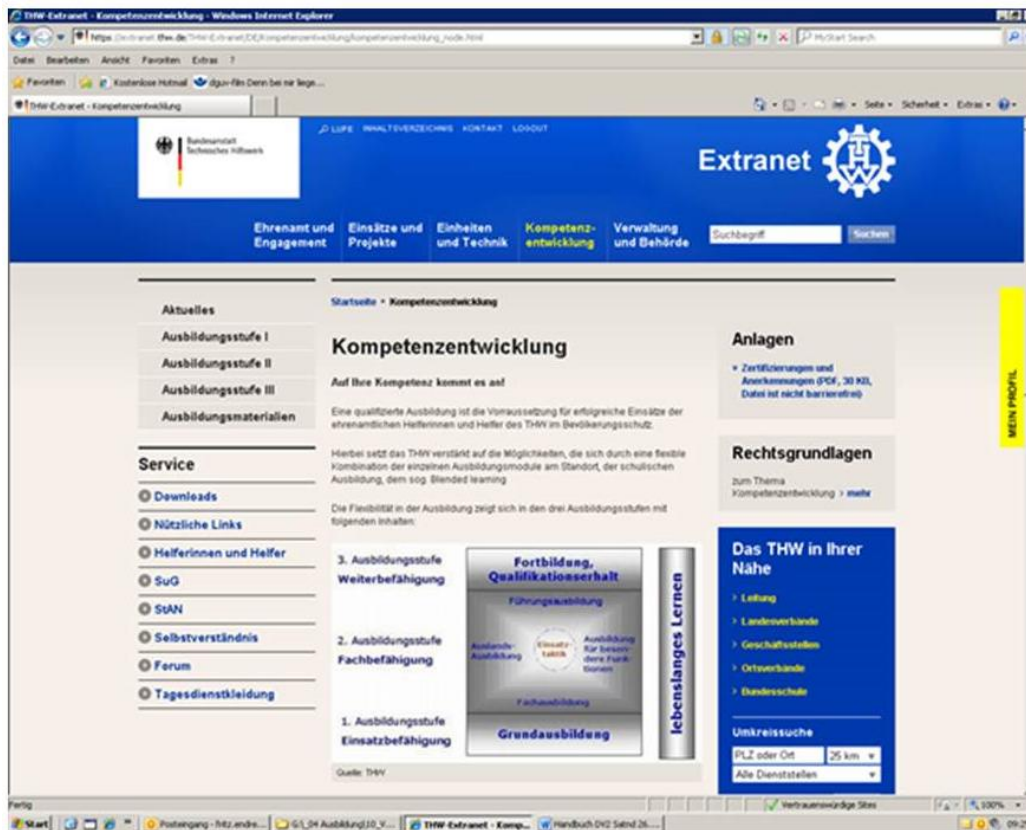


Bild 18: Extranet

## **12. Basiswissen Recht für THW-Führungskräfte**

Das gesamte Werk „Basiswissen Recht für THW Führungskräfte“ ist diesem Handbuch als **Anlage 25** beigelegt.

**BASISWISSEN**

**RECHT**

**FÜR THW-FÜHRUNGSKRÄFTE**

**2. Auflage 2009**

Von: Rolf Gottschall  
Oberregierungsrat  
THW-Leitung  
Referat Z 4

Anlage 24: Basiswissen Recht für THW-Führungskräfte<sup>1</sup>



## **13. Handlungsempfehlungen**

### **13.1 Aus- und Fortbildungsstandards**

Kapitel befindet sich in Bearbeitung

### **13.2 Ausbildungsplanungsvorlage für die Standort- ausbildung**

Ausbildungsmaßnahmen können im THW sehr unterschiedlich gestaltet sein. Sie können in Form von Lehrgängen, Seminaren, Workshops, Stationsausbildung, Übungen, etc. gehalten sein. Für die Auszubildenden stellen sich aber spätestens zu Beginn der Ausbildungsvorbereitung hinsichtlich der Planung, Durchführung und Nachbereitung eine Vielzahl von Fragen, die, um eine erfolgreiche Ausbildung zu erreichen, von großer Bedeutung sein können.

Die wichtigsten Fragen sind:

- Wer sind die/ist der Bedarfsträger/innen und wer hat die Ausbildungsleitung?
- Wer ist die Zielgruppe? Wie groß ist die Zahl der TN?
- Was ist das/sind die Ziel(e) der Maßnahme?
- Wer übernimmt: die Durchführungsverantwortung, das Controlling (Steuerung), die Konzeptbearbeitung?
- Wer ist die ausführende Organisationsebene?
- Sind Dritte (Personen/Einrichtungen/Behörden/etc.) zu beteiligen?
- Wer arbeitet im Organisations- und im Vorbereitungsteam mit?


- Wo ist/sind der/die Veranstaltungsort(e)?
- Welche Durchführungsform soll angewandt werden?
- Welcher Termin kommt in Frage?
- Wie sieht das Ausbildungsprogramm mit den Einzelthemen aus?
- Das Team der Dozenten/innen, das Team der Ausbilder/innen für den Praxisteil, Fachhilfspersonal?
- Wie ist die Verpflegung zu regeln?
- Wird Unterbringung benötigt? Wenn ja, für wie viele Personen?
- Wird ein Transfer (z.B. für Exkursion) benötigt?
- Wie soll der Zeitplan (Masterplan) von Planungsbeginn bis zur Nachbereitung aussehen?
- Was kostet die Ausbildungsmaßnahme und wie wird die Finanzierung sichergestellt?

Aus all diesen Fragen, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit haben und daher bedarfsgerecht angepasst werden müssen, empfiehlt es sich ein Planungsraster z.B. in einer Excel-Liste zu erstellen. Dabei ist stets zu beachten, dass nicht immer alle Fragen unmittelbar zu beantworten sind.

Um die Daten zum jeweiligen Planungsstand dem Planungsteam oder einem anderen Personenkreis vorstellen zu können, sollte eine anschauliche Präsentation verwendet werden.




Zur Unterstützung dieser Arbeiten ist eine entsprechende Musterpräsentation als **Anlage 25** beigelegt.

Technisches  
Hilfswerk 

**Konzept THW- (Aus-/Fortbildungs)seminar**  
 ....Bezeichnung .....

---

**Seminar**  
  
 „.....Bezeichnung.....“  
  
 ..... Anbieter.....,  
 in .... Ort .....

Bundesanstalt Technisches  
Hilfswerk  
 LV bzw. GST bzw. OV: 

03.12.2012
www.thw.de
1



## Anhang A Abkürzungsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	
AB	Ausbildungsbeauftragte/r
AdA-Schein	Ausbildereignungsverordnungs-Schein
ADR	Accord européen relatif au transport international des marchandises dangereuses par route <i>(Europäische Übereinkommen über die internationale Beförderung gefährlicher Güter auf der Straße)</i>
AKNZ	Akademie für Krisenmanagement, Notfallplanung und Zivilschutz
ASH	Abstützsystem Holz
AuslandsDB	Auslandsdatenbank
BAKÖV	Bundesakademie für öffentliche Verwaltung
BIBB	Bundesinstitut für Berufliche Bildung
BLV	Bundesleistungsverzeichnis
BMI	Bundesministerium des Innern
BOS	Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben
BR	Bereitstellungsraum
BuS	Bundesschule
CD	Compact Disc
CE	Die Führerscheinklasse CE ist für schwere Lastzüge und Kraftwagen über 3,5 t
DIE	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
DQR	Deutsche Qualifikationsrahmen
DSt	Dienststelle

Akbbkürzungsverzeichnis	
DVD	Digital Versatile Disc
EGA	Einsatzgrundlagen Ausland ( <i>Lehrgang an der BuS</i> )
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
EU	Europäische Union
FaBe	Fachberater/-in
FAG	Facharbeitsgemeinschaft
FaKu-LG	Fachkundelehrgang
FGr	Fachgruppe
FK	Führung/Kommunikation
FmFü	Fernmeldeführer/-in
FüSt	Führungsstelle
GA	Grundausbildung
GFB	Geschäftsführungsbereich
GSt	Geschäftsstelle
HAMA	Hauptamtliche Mitarbeiter/-in
He	Helfer/-in
HeRiLi	Helferrichtlinie
HeSpr	Helfersprecher/-in
IHK	Industrie und Handelskammer
IHP	International Humanitarian Partnership
ICT	Information and Communication Technology <i>Informations- und Kommunikationstechnologie</i>

<b>Abbkürzungsverzeichnis</b>	
<b>IWM</b>	<b>Informations- und Wissensmanagement</b>
<b>Juleica</b>	<b>Jugendleitercard</b>
<b>KatS</b>	<b>Katastrophenschutz</b>
<b>LA</b>	<b>Lernabschnitt</b>
<b>LB</b>	<b>Landesbeauftragte/r</b>
<b>LB-DSt</b>	<b>Landesbeauftragter Dienststelle</b>
<b>LG-TN</b>	<b>Lehrgangsteilnehmende</b>
<b>LogFü</b>	<b>Logistik Führung</b>
<b>Ltr</b>	<b>Leiter/-in</b>
<b>Ltr FGr FK</b>	<b>Leiter/-in Fachgruppe Führung / Kommunikation</b>
<b>Ltr FGr Log</b>	<b>Leiter/-in Fachgruppe Logistik</b>
<b>Ltr THW FüSt</b>	<b>Leiter/-in THW Führungsstelle</b>
<b>LuK</b>	<b>Leistungs- und Koordinierungsstelle</b>
<b>LV</b>	<b>Landesverband</b>
<b>OB</b>	<b>Ortsbeauftragte / Ortsbeauftragter</b>
<b>OCHA</b>	<b>Office for the Coordination of Humanitarian Affairs (Amt für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten)</b>
<b>öGA</b>	<b>örtliche Gefahrenabwehr</b>
<b>OV</b>	<b>Ortsverband</b>
<b>PSNV</b>	<b>Psychosoziale Notfallversorgung</b>
<b>PvGA</b>	<b>Prüfungsvorschrift Grundausbildung</b>

Akkürzungsverzeichnis	
RL	Referatsleiter/-in
RWE	Rheinisch-Westfälisches Elektrizitätswerk AG
SEC	Standing Engineering Capacity <i>(ist eine 2010 gegründete operative THW-Einheit, die sich auf den Auf-, Aus- und Rückbau von Camps für Friedenskräfte spezialisiert hat)</i>
SEELIFT	Schnelleinsatzeinheit Logistikabwicklung im Lufttransportfall
SGL	Sachgebietsleiter/-in
StAN	Stärke- und Ausstattungsnachweisung
SuG	Sicherheits- und Gesundheitsschutz
THW-DV 2	THW-Dienstvorschrift 2 Kompetenzentwicklung, Aus- und Fortbildung
THWhS	THW historische Sammlung
TUIS	Transport-Unfall-Informations- und Hilfeleistungssystem
TZ	Technischer Zug
UFü	Unterführer/-in
UK-Bund	Unfallkasse des Bundes
UN	United Nations <i>(Vereinte Nationen)</i>
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees <i>(Hoher Flüchtlingskommissar der Vereinten Nationen)</i>
Verb	Verband
Verb FLgr	Verband Feldlager

<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	
<b>Verb Log</b>	<b>Verband Logistik</b>
<b>VerbP</b>	<b>Verbindungsperson</b>
<b>VN</b>	<b>Vereinte Nationen</b>
<b>VS-NfD</b>	<b>Verschlusssache - Nur für den Dienstgebrauch</b>
<b>WFP</b>	<b>World Food Programme (Welternährungsprogramm der Vereinten Nationen)</b>
<b>ZFü</b>	<b>Zugführer/-in</b>
<b>ZSNeuOG</b>	<b>Gesetze zur Neuordnung des Zivilschutzes</b>
<b>ZTr</b>	<b>Zugtrupp</b>

Tabelle 2: Abkürzungsverzeichnis





## Anhang B Arbeitsgruppe Handbuch Ausbildung

**Fritz Endres**

*THW Leitung, Referat E 3 Kompetenzentwicklung*

**Johannes Feiter**

*THW-Geschäftsstelle Olpe*

**Stefan Hart**

*THW-Bundesschule*

**Uwe Kaptaina**

*THW-Landesverband BEBBST*

**Dr. Petra Krüger**

*THW-Bundesschule*

**Frank Langenberg**

*Ausbildungsbeauftragter, THW OV Apolda*

**Ewald Nagel**

*stv. Landessprecher HBNI, OB OV Hannover*

**Mathias Neumann**

*Landessprecher BEBBST, THW Fachberater, OV Berlin-Pankow*

**Gordon Niederdellman**

*THW Leitung, Referat E 3 Kompetenzentwicklung*

**Rebecca Reuss**

*Helferin, THW OV Sinzig*

**Michael Vollweile**

*THW-Landesverband SN,TH*



