

**Moderne und leistungsstarke Feuerwehren:
Unser Beitrag für ein sicheres Niedersachsen**
(Schwerpunkt Aus- und Fortbildung)

Perspektivprogramm 2025



**Niedersächsische Akademie
für Brand- und Katastrophenschutz**



Inhalt

Vorwort	2	Strategische Einsatzreserve	9
Ausgangslage	4	Stabsaus- und Fortbildung im Katastrophenschutz	9
Demografischer Wandel	4	Bevölkerungsschutz / Zivilschutz	9
Bürgerschaftliches Engagement	5	Forschung und Entwicklung	9
Handlungsbedarf und Zielsetzung	5	Kooperationen	9
Anforderungen an die zentrale Aus- und Fortbildungs- einrichtung im Brand- und Katastrophenschutz	6	Perspektiven 2025	10
Realitätsnähe	6	Ziele	10
Erwachsenenbildung	6	Personalstrategie	10
Bedarfsdeckung	6	Herausforderungen	10
Stand der Wissenschaft	8	Lösungen:	11
Stand der Technik	8	Bauprogramm	12
Ganzheitliche Aus- und Fortbildung	8	Herausforderungen	12
Attraktivität der Arbeitsplätze	8	Lösungen:	12
Qualitätssicherung	8	Fazit	14
		Eine zukunftsfeste Aus- und Fortbildung – unser Beitrag für ein sicheres Niedersachsen	14

Vorwort

Ehrenamtlichkeit ist unsere Stärke – das Bewährte für eine sichere Zukunft nutzen!

Die Feuerwehr ist für die Menschen in Niedersachsen vor allem eins: Selbstverständlich! Sie ist immer da, wenn man sie braucht. Zu jeder Tages- und Nachtzeit, in den Städten genauso wie in ländlich geprägten Gebieten.

Hinter dieser vermeintlichen Selbstverständlichkeit stehen viele aktive Menschen: Frauen und Männer, zum Glück wieder mehr Kinder und Jugendliche und inzwischen auch Migrantinnen und Migranten. Sie alle betätigen sich in ihrer Freizeit, nehmen neben ihrer Ausbildung und ihrem beruflichen Alltag anstrengende Einsätze in Kauf. 130.000 Menschen, die anderen selbstlos helfen, zeugen von außerordentlichem Engagement und großem Gemeinsinn in unserem Land. Und das ist eben nicht selbstverständlich, sondern verdient Dank und Anerkennung und stellt vor allem eine Verpflichtung dar, unseren Feuerwehrleuten die bestmöglichen Rahmenbedingungen für ihren Dienst zu bieten.

Dabei ist und bleibt die Ehrenamtlichkeit das Fundament des Brandschutzes in Niedersachsen. Wir wollen dieses System nicht nur erhalten, sondern auch zur Basis künftiger Strukturen machen. Wir glauben, dass es künftig nicht um alternative Lösungen gehen sollte, sondern sich nur zukunftsfähig aufstellt, wer unseren im internationalen Vergleich überlegenen Mix aus freiwilligen und hauptamtlichen Berufs- und Werkfeuerwehren stärkt und ausbaut.



Natürlich ist dieser Ansatz angesichts einer alternden Gesellschaft und abnehmenden Bevölkerungszahl keineswegs trivial. Das Durchschnittsalter steigt, Erwerbsbiographien wandeln sich und der wachsende Anteil von Menschen aus zugewanderten Familien macht die Gesellschaft vielfältiger. Die sich aus dem demographischen Wandel ergebenden Herausforderungen müssen wir annehmen und einige Chancen nutzen, die er bietet. Vor allem aber ist eine Strategie erforderlich, die uns unter diesen Rahmenbedingungen in die Lage versetzt, auf gleichbleibende und sogar steigende Einsatzzahlen zu reagieren.

Kurz gesagt lautet diese Strategie:

- ERSTENS wir investieren massiv in Aus- und Fortbildung, um möglichst viele Feuerwehrkameradinnen und -kameraden jederzeit optimal auf ihren wichtigen Dienst vorzubereiten.
- Wir rühren ZWEITENS die Werbetrommel, vermitteln Wertschätzung und bringen so das Selbstverständliche ins allgemeine Bewusstsein – damit von den künftig insgesamt weniger Menschen mittels Nachwuchsgewinnung deutlich mehr in der Feuerwehr Dienst tun.
- Und DRITTENS wollen wir mehr Raum für individuelle und lokale Lösungen schaffen, soweit diese erforderlich und vor Ort auch gewünscht sind.

Den Dreh- und Angelpunkt unserer Strategie bildet eine bedarfsgerechte und attraktive Aus- und Fortbildung an der Niedersächsischen Akademie für Brand- und Katastrophenschutz (NABK). Sie muss nach dem Mangel der letzten Jahre wieder sehr zügig in die Lage versetzt werden, um die Belange der Kommunen genauso abzudecken wie die fachlichen Anforderungen an eine moderne, innovative, praxisnahe und ganzheitliche Ausbildung als Fundament eines dauerhaft leistungsfähigen Brandschutzes. Das hiermit vorgelegte Perspektivprogramm setzt genau hier einen Schwerpunkt und soll eine belastbare Strategie zur nachhaltigen Sicherung des niedersächsischen Brandschutzes aufzeigen:

- Wir legen erstmals einen mit Maßnahmen und den nötigen Mitteln unterlegten Stufenplan vor, um ab 2018 den zuletzt drastisch gestiegenen Ausbildungsbedarf durch die NABK zu decken.
- Zwar haben wir schon in den zurückliegenden Jahren an den Standorten Celle und Loy kontinuierlich investiert, verstärken diese Bemühungen nun aber nochmals deutlich um 20 Mio. EUR allein in 2018. Weitere 20 Mio. EUR sollen 2019 folgen.
- Dadurch verkürzen wir den Zeitraum bis zur vollständigen Nutzung einer neuen und bedarfsgerecht ausgebauten NABK an ihren beiden Standorten um gut zehn Jahre. Spätestens Mitte der 2020er Jahre wollen wir soweit sein.
- Zugleich erhöhen wir bis 2018 den Personalbestand an der NABK um gut 30 Prozent oder mehr als 30 Stellen. Auch gestalten wir die Arbeitsbedingungen attraktiver, damit wir weiterhin hervorragende Ausbilder und Servicekräfte gewinnen können.
- Schließlich wird die NABK in Kooperation mit den Kommunen und mit Partnern im Hochschulbereich die Qualität der Aus- und Fortbildung auf höchstem Niveau stetig weiterentwickeln. Unser Ziel ist ein partnerschaftlicher Verbund, der eine Top-Qualifizierung, aber z. B. bei Großschadenslagen auch strategische Kapazitäten zur Verfügung stellen kann.

Neben unserem Maßnahmenplan zur Stärkung der Aus- und Fortbildung wollen wir den schon in den vergangenen Jahren erfolgten Ausbau von Kinder- und Jugendfeuerwehren forcieren. Wir werden deshalb eine moderne und ansprechende Werbung wie bereits mit der sehr erfolgreichen Image-Kampagne "Ja-zur-Feuerwehr" fortsetzen und erweitern, um zusätzliche Bevölkerungsgruppen – darunter insbesondere Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund – anzusprechen und für den Dienst in der Feuerwehr zu gewinnen. Natürlich muss auch die Attraktivität für „Seiteneinsteiger“ erhöht werden. Es ist außerdem wichtig, dass bei den kommunalen Trägern genauso wie bei den Arbeitgebern weiter und intensiv dafür geworben wird, dass sie bei ihrer Personalpolitik Wert auf die aktive Mitgliedschaft in den Freiwilligen Feuerwehren legen. Welcher Arbeitgeber sollte keine Mitarbeiterin oder Mitarbeiter wollen, die oder der sich in seiner Freizeit ehrenamtlich engagiert und somit hohe Einsatzbereitschaft, Verantwortung und Teamgeist für andere zeigt.

Und es bleibt unser Ziel und Anspruch: In jeder Ortschaft einer Gemeinde soll möglichst die Freiwillige Feuerwehr präsent sein soll. Natürlich einerseits, damit im Notfall schnell Hilfe vor Ort ist, aber andererseits auch wegen der kulturellen und sozialen Bedeutung, die unsere Feuerwehren für ihre Gemeinden haben. Bevor es zum Rückzug einer Feuerwehr aus der Fläche oder aus Gemeinde- und Ortsteilen kommt, sollten daher alternative Lösungen – wenn sie nun einmal wirklich unausweichlich sind – aus den Feuerwehren

selbst heraus entstehen und nicht über sie hinweg entwickelt werden. Fakt ist: Zwangszusammenschlüsse führen zum Verlust vieler ehrenamtlicher Feuerwehrleute, das kann niemand wollen. Wir müssen stattdessen Kooperation ermöglichen und fördern, flexible Konzepte im Nahbereich entwickeln, den Wehren und den Kommunen vor Ort die notwendigen Freiräume dafür geben und als Land schnell reagieren, wenn neuer Handlungsbedarf erkennbar wird.

Das ist unsere Antwort auf den demographischen Wandel und unser Konzept für den niedersächsischen Brandschutz in den nächsten Jahren. Beides steht und fällt mit den Menschen, die sie tragen und täglich in den Feuerwehren Dienst tun. Mein besonderer Dank gilt daher allen Feuerwehrangehörigen, die ihre Gesundheit und ihr Leben riskieren, um anderen Menschen in Not zu helfen. Es ist unsere Verpflichtung, diesen mutigen Frauen und Männern die besten Rahmenbedingungen und vor allem eine Ausbildung zu bieten, die sie brauchen, um unser Leben in Niedersachsen weiterhin so sicher zu machen.

Boris Pistorius
Niedersächsischer Innenminister

Ausgangslage

Die Abwehr von Gefahren durch Brände und die Hilfeleistung bei Unglücksfällen sowie Notständen sind eine gemeinsame Aufgabe der Gemeinden, der Landkreise sowie des Landes. Sie ruht auf dem Fundament der ehrenamtlichen Kräfte im Rahmen der freiwilligen Feuerwehren. Dies hebt die Struktur in Niedersachsen und Deutschland von der Situation in anderen europäischen Ländern ab. Obgleich die demographische Entwicklung eine besondere Herausforderung darstellt, besitzt das hiesige System den unschätzbaren Vorteil, dass der Brand- und Katastrophenschutz auf ein flächendeckend leistungsfähiges und gesellschaftlich verankertes Hilfeleistungssystem zurückgreifen kann.

Demografischer Wandel

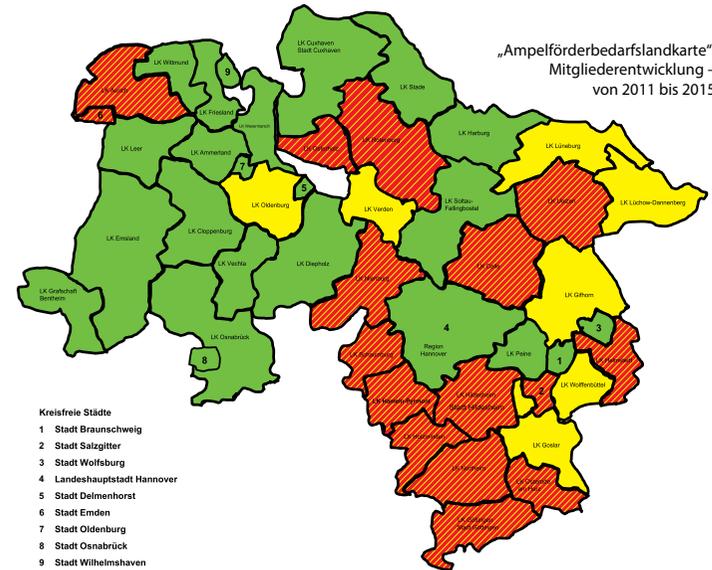
Infolge des fortschreitenden demografischen Wandels lassen sich für den Brandschutz und die Hilfeleistung in Niedersachsen folgende Schlüsse ziehen:

- Trotz einer guten Basis und einer zuletzt erfreulichen Entwicklungen im Nachwuchsbereich ist die Leistungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft der Feuerwehren durch Alterung und Bevölkerungsrückgang langfristig gefährdet, wenn Land und Kommunen nicht strategisch gegensteuern.
- So werden die Einsatzhäufigkeit und die täglichen Belastungen an die Einsatzkräfte nicht proportional zur Bevölkerungsentwicklung zurückgehen. Im Gegenteil, die quantitativen und qualitativen Anforderun-

gen werden weiterhin in den Kommunen signifikant kontinuierlich steigen.

- Die Auswirkungen des demografischen Wandels und damit die Auswirkungen auf die Feuerwehren sind lokal und regional deutlich unterschiedlich ausgeprägt. Im Süden des Landes werden die Auswirkungen zuerst zu verspüren sein.
- Die gesellschaftlichen Einflussfaktoren, wie z.B. ständiger Wandel im Arbeitsleben, höhere Mobilität oder zunehmende Technisierung, führen in Verbindung mit dem demografischen Wandel zu erhöhten Anforderungen an die Qualifikation der Feuerwehrangehörigen und insbesondere der Führungskräfte von morgen.
- Trotz rückläufiger Bevölkerung und Mitwirkenden in Feuerwehren steigt der Aus- und Fortbildungsbedarf aufgrund komplexerer Anforderungen, vor allem aber aufgrund veränderter Lebensläufe und häufigerer Führungswechsel stark an.

Auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte wird die Entwicklung der Mitglieder anhand eines 5-jährigen Entwicklungszeitraums betrachtet und mit folgenden Farben dargestellt:



- Mitgliederzahl wachsend in 5 Jahren
- Mitgliederrückgang bis zu 2% in 5 Jahren
- Mitgliederrückgang um mehr als 2% in 5 Jahren
- Unterschreitung der Mindeststärke

Eine Aussage über die Leistungsfähigkeit der einzelnen Feuerwehren in Städten und Landkreisen kann aus der Tendenz der Mitgliederentwicklung nicht abgeleitet werden.

Dabei aber kann der auf Landesebene festgestellte Trend nicht automatisch auf kleinere regionale oder örtliche Einheiten übernommen werden, da die Bevölkerungsentwicklung regional bzw. örtlich sehr uneinheitlich verläuft. Außerdem zeigt sich, dass sich mit Engagement vor Ort, einer aktiven Werbung und vor allem einer guten Aus- und Fortbildung Menschen auch in kleineren Zusammenhängen für die Feuerwehren begeistern lassen, die sich früher z. T. gar nicht beteiligt haben,

Bürgerschaftliches Engagement

Freiwilliges Engagement und seine Ausgestaltung in den Freiwilligen Feuerwehren stehen in engem Zusammenhang mit den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und deren Wandel über die Zeit. Politische, kulturelle und wirtschaftliche Kontexte wirken mittel- und unmittelbar auf das freiwillige Engagement in den Freiwilligen Feuerwehren beziehungsweise auf die Bereitschaft hierzu ein. Langfristige Wandlungsprozesse (zum Beispiel Technisierung, Modernisierung und Individualisierung sowie die Bildungsexpansion und der demografische Wandel) beeinflussen die Freiwilligen Feuerwehren dabei ebenso wie kurzfristige Veränderungen und Ereignisse. Neue Kommunikationsmöglichkeiten tragen dazu bei, dass sich die Rahmenbedingungen verändern, beispielsweise wenn Internetplattformen oder soziale Medien genutzt werden.

Für die Freiwilligen Feuerwehren zeichnen sich folgende Veränderungen ab:

- Die Entwicklungen in modernen Gesellschaften – wie eine verstärkte regionale Mobilität und gestiegene zeitliche Anforderungen in Ausbildung und Beruf –, aber auch der demografische Wandel haben Folgen für das bürgerschaftliche Engagement in den Freiwilligen Feuerwehren. Immer weniger Menschen wohnen noch an dem Ort, an dem sie geboren wurden und aufwuchsen. Immer häufiger mussten und müssen sie in einer neuen Umgebung zu recht kommen und neue soziale Netzwerke

aufbauen, vor allem, wenn die Mobilität weiträumiger und auf Dauer angelegt ist. In der Phase der Ausbildung und beruflichen Etablierung müssen besonders jüngere Menschen im Alter von 18 bis zu 45 Jahren mobil sein. Dabei hat sich das Zeitregime des Einzelnen deutlich verändert.

- Die Aktivitäten der Freiwilligen Feuerwehren sind weiterhin vielfältig, aber die für die freiwilligen Tätigkeiten aufgewendete Zeit sinkt.
- Leitungs- und Führungsfunktionen sind in der Freiwilligen Feuerwehr weit verbreitet. Vor dem Hintergrund dass individuell immer weniger Zeit für die ehrenamtliche Tätigkeit aufgewendet werden kann und der zunehmenden Schwierigkeit Familie, Beruf und Ehrenamt vereinbaren zu können, können Leitungs- und Führungsfunktionen immer häufiger nicht mehr langfristig übernommen werden. Die Fluktuation bei den einzelnen Leitungs- und Führungsfunktionen ist in den letzten 10 Jahren signifikant und erheblich gestiegen. Das Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr hat immer einen lokalen Bezug. Es richtet sich in erster Linie auf die Wohnregion.
- Resonanz bei Kindern und Jugendlichen Die Gesamtzahl von Kindern und Jugendlichen in den Feuerwehren erreicht den höchsten je dagewesenen Wert. Seit der statistischen Erfassung der Mitglieder der Kinderfeuerwehren im Jahr 2008 steigt die Anzahl des Feuerwehrynachwuchses wieder an und mit 41.085 Kindern und Ju-

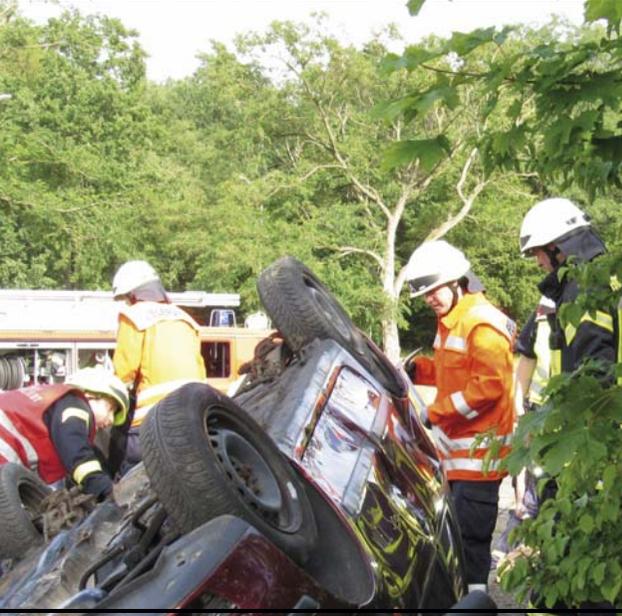
gendlichen in 2015 erreicht die Zahl einen bisher nicht dagewesenen Stand. Somit fangen die Kinderfeuerwehren als Vorstufe zur Jugendfeuerwehr den Rückgang, den die Jugendfeuerwehren in den letzten Jahren zu verzeichnen hatten, auf. Dies zeigt, dass die möglichst frühzeitige Gewinnung von Mädchen und Jungen für die Feuerwehren den richtigen Weg in der Nachwuchsgewinnung darstellt. Die Zukunft der Freiwilligen Feuerwehren in Niedersachsen erfordert eine Nachwuchsorganisation, die alle gesellschaftlichen Bereiche und insbesondere bisher in den Feuerwehren unterrepräsentierte Bevölkerungsgruppen (Mädchen, junge Frauen und junge Menschen mit Migrationshintergrund) erreichen. Die Kinder- und Jugendfeuerwehren bieten mehr als nur eine feuerwehrtechnische Ausbildung. Durch vielfältige Freizeitaktivitäten und ihre Einbindung in örtliche und überregionale Strukturen der allgemeinen Jugendarbeit leisten sie einen Beitrag zur Entwicklung der Persönlichkeit und der sozialen Kompetenzen Jugendlicher und deren Integration in eine demokratische und pluralistische Gesellschaft.

Handlungsbedarf und Zielsetzung

Die dargestellten Trends münden in eine scheinbar paradoxe Entwicklung: eine schrumpfende und alternde Industrie- und Wissensgesellschaft erzeugt einen stark steigenden Aus- und Fortbildungsbedarf im Bereich des Brand- und im Übrigen auch im

Katastrophenschutz. Trotz hoffnungsvollen Zahlen im Bereich der Kinder- und Jugendfeuerwehren verfolgt das Land deshalb eine Doppelstrategie, um den wichtigen Beitrag der Feuerwehren zur Sicherheit in Niedersachsen auch künftig zu gewährleisten. Es muss mehr und immer besser aus- und fortgebildet werden, die Werbung für neue Mitglieder und neue Formen des Engagements im Brand- und Katastrophenschutz ist weiter zu verstärken.

Neben den Maßnahmen zur Förderung des Ehrenamtes und zur Nachwuchsgewinnung zeigt daher die nachfolgend beschriebene Perspektive zur Fortentwicklung der Niedersächsischen Akademie für Brand- und Katastrophenschutz (NABK) einen nachhaltigen, auf mehrere Jahre hin ausgelegten Weg auf, um den prognostizierten Auswirkungen des demografischen Trends auf die niedersächsischen Feuerwehren und den Veränderungen im bürgerschaftlichen Engagement entgegen zu wirken. Die Landesregierung hat dafür zuletzt mit einem zusätzlichen, 20 Mio. EUR schweren Ausbauprogramm für die NABK ein deutliches Signal gesetzt. Die dafür erforderlichen Schritte und Maßnahmen, wie sie in dem vorliegenden Perspektivprogramm dargestellt sind, werden in den kommenden Jahren prioritär umgesetzt.



Anforderungen an die zentrale Aus- und Fortbildungseinrichtung im Brand- und Katastrophenschutz

Auf der Basis des Niedersächsischen Brandschutzgesetzes obliegen dem Land die zentralen Aufgaben des Brandschutzes und der Hilfeleistung. Dazu gehört u.a., zentrale Ausbildungseinrichtungen und techn. Prüfstellen einzurichten und zu unterhalten, sowie die Aus- und Fortbildungsveranstaltungen an diesen durchzuführen. Die Wahrnehmung dieser Aufgaben wird durch die Niedersächsische Akademie für Brand- und Katastrophenschutz (NABK) sichergestellt.

In diesem Zusammenhang bildet die Ausbildung der Führungskräfte der kommunalen Feuerwehren und des Katastrophenschutzes einen wichtigen Schwerpunkt. Pro Jahr werden über 10.000 Teilnehmer/-innen an den beiden Standorten der NABK in Celle und Loy für Ihre Aufgabe vorbereitet.

Die Feuerwehrausbildung muss sich den verändernden Anforderungen anpassen. Die neuen Herausforderungen für die NABK ergeben sich durch veränderte Aufgaben, Inhalte, Mengengerüste, Anforderungen, finanzielle Rahmenbedingungen und die veränderte Erwartungshaltung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Die NABK muss daher modern, innovativ, zukunftsfähig, ganzheitlich, praxis- und realitätsnah aufgestellt sein, um attraktiv für das Ehren- bzw. Hauptamt zu sein und die Ausbildungsbereitschaft zu beleben.

Realitätsnähe

Ehrenamtlich tätige Einsatz- und Führungskräfte wollen aus- und fortgebildet werden, um ihrer Aufgabe effektiv nachkommen zu können. Die Ausbildung an der NABK wird immer dann von den Einsatz- und Führungskräften als motivierend empfunden, wenn die Schulung bzw. das Training bezüglich der Übungsobjekte, der realitätsnahen Darstellung eines Szenarios und der Einsatzdurchführung sowie der körperlichen und psychischen Anforderungen über das hinausgeht, was die kommunale Ausbildung üblicherweise bieten kann.

Erwachsenenbildung

Die Ausbildung wird im Internatsbetrieb durchgeführt. Die beste Ausbildung an einer zentralen Ausbildungsstätte kann aber keine Motivation erzeugen, wenn die Teilnehmerin / der Teilnehmer wegen der Unterbringung im Mehr-Bett-Zimmer nachts keinen Schlaf findet. Die Rahmenbedingungen des Internatsbetriebs insgesamt und die Organisation der Ausbildung müssen der Förderung des Ehrenamtes und der Erwachsenenbildung gerecht werden. Hier gibt es standortbezogen großen baulichen Nachholbedarf, um mindestens den heutigen Anforderungen in den Unterkunfts-, Versorgungs- und Lehrsaalbereichen einer modernen Erwachsenenbildungsstätte zu genügen.

Bedarfsdeckung

Bedingt durch eine höhere Personalfuktuation, kürzere Verweildauern in den Führungspositionen sowie zusätzliche Qualifikationsanforderungen ist der Lehrgangsbedarf der Träger des Brandschutzes kontinuierlich und zuletzt sogar stark gestiegen.

Die gegenwärtigen Kapazitäten der NABK können den gesamten angeforderten Bedarf der Kommunen nicht decken. Die angebotenen Lehrgänge sind mehr als ausgelastet. So gar mittel- und kurzfristige Ausfälle können meist durch nachrückende Teilnehmer kompensiert werden.

Auf der Basis einer Bedarfsabfrage wird die Lehrgangsplanung für das darauffolgende Lehrgangsjahr durchgeführt. Eine solche Bedarfsabfrage startet im ersten Quartal eines Jahres und endet im zweiten Quartal mit der Auswertung und Zusammenfassung. Auf dieser Grundlage erfolgen im Verlauf des dritten Quartals die Lehrgangsplanung und Verteilung der Lehrgangsplätze an die Landkreise und kreisfreien Städte.

Die für das Lehrgangsjahr 2017 gemeldeten Bedarfe für Veranstaltungen, die an der NABK auf der Basis der FwDV 2 durchgeführt werden, stellen sich wie folgt dar:

Tab.1) Bedarf für Veranstaltungen pro Jahr

Angeforderter Ausbildungsbedarf	2015 Teilnehmerplätze	2016 Teilnehmerplätze / Lehrgangsteilnehmer- mertage (LTT)	2017 Teilnehmerplätze / Lehrgangsteilnehmer- mertage (LTT)
angeforderter Bedarf für die Lehrgänge TF, GF, ZF und VF	9.001	9.161 / 45.805	9.710 / 48.550
angeforderter Bedarf für alle übrigen Veranstaltungen	9.274	9.244 / 39.540	11.101 / 46.914
angeforderter Gesamtbedarf über alle abgefragten Veranstaltungen	18.275	18.405 / 85.345	20.811 / 95.464

(Anzahl der Lehrgangsteilnehmer pro Jahr: Zahl der Lehrgangsteilnehmer multipliziert mit der Dauer der Lehrgänge in Tagen und der Anzahl der jeweiligen Lehrgänge pro Jahr.)

Für die Veränderung vom Jahr 2016 auf das Jahr 2017 ist ein weiterer Anstieg dieses Gesamtbedarfs zu verzeichnen, der den Zuwachs im Vorjahr deutlich übertrifft.

Damit gilt unverändert: der Ausbildungsbedarf von Angehörigen der niedersächsischen Freiwilligen Feuerwehren und nebenberuflichen Werkfeuerwehren ist hoch und weiter steigend.

In der Tabelle nicht dargestellt sind die Zahlen zur Ausbildung nach der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung Feuerwehr (APVO-Feu), also die hauptberufliche Laufbahnausbildung für Berufs- und hauptberufliche Werkfeuerwehren, die Leitstellenausbildung, die Ausbildung im Katastrophenschutz sowie die Fortbildungen und Seminare.

Bezieht man diese Ausbildungsbedarfe in die zuvor genannten Bedarfe mit ein, so ergibt

sich für alle mehrtägigen Veranstaltungen insgesamt ein Ausbildungsbedarf für das Lehrgangsjahr 2017 in einer Größenordnung von **103.594 LTT**.

Viele Lehrgänge weisen im Vergleich zum Vorjahr deutliche Zuwächse auf, die deutlich

oberhalb von 100 zusätzlich angeforderten Lehrgangsplätzen liegen.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Rangfolge der Lehrgänge dar, die die stärksten Zuwächse zu verzeichnen haben.

Tab.2) Rangfolge der Lehrgänge

Nr.	Lehrgang / Fortbildung	Zuwachs in Lehrgangsplätzen / LTT	Bemerkung Vergleich 2016/2017
1.	Fortbildung Gruppenführer	+ 420 / + 1.260	
2.	Technische Hilfeleistung	+ 346 / + 1.730	
3.	Fortbildung Zugführer	+ 235 / + 705	
4.	Gruppenführer Teil 2	+ 233 / + 1.165	für Gruppenführer Teil 1 „nur“ + 29 Plätze
5.	Leiter einer Feuerwehr	+ 177 / + 885	
6.	Zugführer Teil 2	+ 151 / + 755	für Zugführer Teil 1 „nur“ + 60 Plätze
	Summen:	+ 1.562 / + 6.500	

Stand der Wissenschaft

Die Ausbildung muss sich den aktuellen Anforderungen nicht nur anpassen, sondern auch proaktiv die Entwicklungen begleiten. Sie muss so ausgerichtet sein, dass sie auch künftigen Anforderungen und Entwicklungen gerecht werden kann. Eine ständige Fort- und Weiterentwicklung der theoretischen und praktischen Aus- und Fortbildung ist insofern unerlässlich.

Stand der Technik

Für die praktische Ausbildung müssen die Einsatzmittel das technische Spektrum der Mittel vor Ort widerspiegeln und Akzente für

die technischen Entwicklungen setzen. Die Fahrzeuge und das technische Gerät für die Ausbildung müssen dem aktuellen Stand der Technik entsprechen. Ehrenamt wird motiviert durch moderne Technik, ein nachhaltiges Programm zur fortlaufenden Modernisierung der Technik ist Grundlage, um diesem Anspruch gerecht werden zu können.

Ganzheitliche Aus- und Fortbildung

Auch muss ein ganzheitlicher Aspekt in der Ausbildung Berücksichtigung finden können. In der bisherigen Ausbildung werden alle Lehrgangsteilnehmerinnen und Lehrgangsteilnehmer in ihrem Lehrgang für die gleiche

Funktion (z. B. Gruppenführerin/Gruppenführer) ausgebildet. „Ganzheitlich“ heißt, dass taktische Einheiten (Gruppe, Zug, Verband (z.B. Kreisfeuerwehrebereitschaft)), in denen sie in ihren Feuerwehren regelmäßig zum Einsatz kommen, die Gelegenheit zur gemeinsamen Ausbildung erhalten. Damit würde die bisherige Form der Ausbildung um ein wesentliches Element ergänzt. Die Aufarbeitung von Schadensereignissen und Unfällen in der Vergangenheit zeigt die Notwendigkeit einer solchen Ausbildung, positive Erfahrungen untermauern den Erfolg solcher Ansätze.

Attraktivität der Arbeitsplätze

Die Lehrkräfte führen die Aus- und Fortbildung der Angehörigen der Freiwilligen, der Berufs- und der Werkfeuerwehren sowie die des Katastrophenschutzes mit großem Engagement und hoher Qualität durch. Im direkten Vergleich der Beamtinnen und Beamten der zentralen Ausbildungsstätten für den Brand- und Katastrophenschutz innerhalb der Fachrichtung Feuerwehr mit den Beamtinnen und Beamten der kommunalen Feuerwehren bestehen signifikante Nachteile. Hier sind die fehlenden Zulagen, und die Gewährung der (freien) Heilfürsorge und die längere Dienstzeit bis mindestens zum 67. Lebensjahr zu nennen.

Durch ständiges Abwandern erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den lukrativeren hauptberuflichen Brandschutzdienststellen entsteht ein permanenter quantitativer

und qualitativer Verlust. Um die Qualität der NABK dauerhaft zu sichern, müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der NABK durch ein gezieltes Personalentwicklungskonzept auf gleiche Stufe mit den hauptberuflichen Brandschützerinnen und Brandschützern gestellt werden. Hierbei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass die Lehrkräfte an der NABK neben den feuerwehrtechnischen Kompetenzen insbesondere über pädagogisch-didaktische Fähigkeiten zur Kompetenzvermittlung verfügen müssen.

Qualitätssicherung

Die NABK stellt das Bindeglied zwischen den handelnden Akteuren in der Gefahrenabwehr fachübergreifend dar (Hilfsorganisationen, DLRG, THW, Bundeswehr u.a.) und stellt das Zusammenwirken sicher. Die enge Verknüpfung zwischen Brand- und Katastrophenschutz und die Vermittlung von standardisiertem Führungswissen sichert eine umfassende Gefahrenabwehr.

Sie ist als elementarer Teil des ganzheitlichen Gefahrenabwehrsystems in der Daseinsvorsorge zu sichern und kontinuierlich als Kompetenzzentrum der Gefahrenabwehr fortzuentwickeln. In der zukünftigen Entwicklung der NABK, ist die besondere Verantwortung für integrative und identitätsstiftende Aus- und Fortbildungskonzepte zu übernehmen. Sie unterscheidet sich damit deutlich gegenüber gewerblichen Anbietern.



Strategische Einsatzreserve

Die NABK kann sowohl die Einsatzreserve (operativ; Führung – Führungsunterstützung; personell und materiell) im Ereignisfall bilden als auch einen wesentlichen Beitrag zur Durchhaltefähigkeit der Verwaltung leisten. Die Rolle im EU Gemeinschaftsverfahren als Kristallisationspunkt für ab- und eingehende Einsatzkontingente, die Bereitstellung einer Landesreserve oder die Ausweichstelle für den ministeriellen Krisenstab stellen mögliche Funktionen der NABK in der Gefahrenabwehr dar.

Schon heute nimmt die NABK mit der Bereithaltung der Landessandsackreserve des Niedersächsischen Landesbetriebs für Wasserwirtschaft, Küsten- und Naturschutz (NLWK) am Standort Loy, sowie die Vorhaltung der Außenlastbehälter für die Waldbrandbekämpfung und die Ausweichstelle für die „Autorisierte Stelle Digitalfunk Niedersachsen (ASDN)“ am Standort Celle erfolgreich wahr.

Stabsaus- und Fortbildung im Katastrophenschutz

Für die in der Gefahrenabwehr mitwirkenden Behörden der Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltung und ihre Verantwortungs- und Entscheidungsträger gibt es derzeit keine integrativ angelegte Aus- und Fortbildung für den Bereich der operativen-taktischen Gefahrenabwehr. Die Führungsorganisation in Niedersachsen und ihrer Gebietskörperschaften sind dynamisch ausgerichtet.

Die jeweilige Aufbau- und Ablauforganisation entspricht der Lageentwicklung. Das Entwickeln der dynamischen Führungsorganisation erfordert gut trainierte Prozesskenntnisse. An der NABK oder durch die NABK werden sowohl die Führungskräfte der Einheiten und Einrichtungen des Katastrophenschutzes als auch die administrativen und operativ-taktischen Führungskräfte in den Führungsstäben der Kommunen und des Landes ausgebildet.

Bevölkerungsschutz / Zivilschutz

Entsprechend des Beschlusses des Arbeitskreises V der ständigen Innenministerkonferenz der Länder obliegt es nunmehr den Ländern, die Grundschulungen zur weiteren Teilnahme an aufbauenden Kursen der Bundesakademie für Krisenmanagement, Notfallplanung und Zivilschutz (AKNZ) in Ahrweiler anzubieten.

Niedersachsen hat entsprechend neue Ausbildungskonzepte entwickelt und greift zum Teil auf die Schulung durch die NABK zurück. Daraus ergibt sich seit 2009 ein zusätzlicher steigender Bedarf für die Katastrophenschutzbehörden für die Schulung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Stäben.

Forschung und Entwicklung

Gerade bei der Gefahrenabwehr müssen neue Wege erforscht werden, um den sich ändernden Anforderungen gerecht zu werden.

Neue Risiken und Gefahren müssen erkannt, kanalisiert und bekämpft werden. Eine konzeptionelle Anpassung der Grundlagen der Gefahrenabwehr kann nur durch umfassende Forschung und Entwicklung vorgenommen werden.

Die NABK wäre ein idealer Partner für die Forschung, da neue wissenschaftliche Erkenntnisse über die angewandten Wissenschaften unmittelbar den Gefahrenabwehrsystemen zu Gute kämen. Im Benefit würde die NABK an Qualität gewinnen, da innovative technische Lösungen und moderne Systeme unmittelbar in die Praxis einfließen könnten. Der Gewinn an Attraktivität und die Möglichkeit zur Refinanzierung unterstreichen die Vorteile einer verzahnten Kooperation zwischen der NABK und den Forschungseinrichtungen.

Kooperationen

Die Zusammenarbeit in der Gefahrenabwehr setzt ein erfolgreiches Zusammenwirken aller Beteiligten voraus. Hierzu trägt die NABK durch nationale und internationale Kooperationen, z.B. mit Bundeswehr, THW, Polizei, Hilfsorganisationen, Kommunen, Bildungseinrichtungen, Unternehmen und Verbänden, als Plattform des Informations- und Erfahrungsaustausches bei.





Perspektiven 2025

Ziele

Um den zuvor genannten Anforderungen gerecht werden zu können, verfolgt das Ministerium für Inneres und Sport folgende Ziele:

- die stufenweise Steigerung der Lehrgangsbedarfsdeckung von 60 % (2016), über 70 % (2017) hin zu einer dauerhaften Deckung des tatsächlichen Bedarfs ab 2018,
- die Realisierung des 1. Bauabschnittes des Trainings- und Technikzentrums in Celle-Scheuen bis 2020,
- die beschleunigte Planung des 2. Bauabschnittes des Trainings- und Technikzentrums in Celle-Scheuen mit der Zielsetzung, diesen Bauabschnitt im Anschluss an den ersten Abschnitt, i. T. je nach Planungsfortschritt auch bereits parallel dazu zu realisieren,
- die Einrichtung eines Akademiebeirats (Fachbeirats) für die NABK, der Organisationsfragen und Lehrgangsangebote inhaltlich begleitet. Diesem Gremium sollen u. a. angehören: die Leitung der NABK, die Personalvertretung der NABK, Vertreter der Kommunalen Spitzenverbände, Vertreter des Landesfeuerwehrverbandes, Vertreter der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren und gegebenenfalls externe Berater aus vergleichbaren Einrichtungen der Aus-, Fort- und Weiterbildung,
- Attraktivitätssteigerung für den Dienst als Lehrkraft an der NABK, die mit Hilfe der entsprechenden Haushaltsmittel Nachteile

wie die spätere Pensionierung oder die fehlende Möglichkeit der Ableistung bezahlbarer Mehrarbeit ausgleicht,

- Entwicklung einer noch stärkeren Kooperation zwischen den Berufsfeuerwehren, den niedersächsischen Werkfeuerwehren und der NABK gemeinsam mit dem Fachbeirat, mit dem Ziel, temporär Lehrkräfte für die NABK zu gewinnen und den Austausch von Beamtinnen und Beamten zwischen den Berufs- und Werkfeuerwehren und der NABK für beschränkte Zeiträume zu erleichtern und zu institutionalisieren.

Um diese Ziele erreichen zu können, setzt das Ministerium für Inneres und Sport folgende Strategien um:

Personalstrategie

Herausforderungen

An den beiden Standorten der niedersächsischen Akademie für Brand- und Katastrophenschutz sind 44 feuerwehrtechnische Planstellen vorhanden.

Im Vergleich zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im kommunalen Einsatzdienst einer Berufsfeuerwehr unterscheiden sich die Landesbediensteten primär durch die höhere Altersgrenze von 67 gegenüber 60 Jahren und gewährten Zulagen. Hinzu kommt in einigen Städten mit Berufsfeuerwehr noch die Gewährung der (freien) Heilfürsorge, die die Differenz noch weiter ansteigen lässt.

Die Anforderungen des Einsatzdienstes bestehen im Wesentlichen aus den körperlichen Höchstleistungen beim Einsatz zur Rettung von Menschen, Tieren, Umwelt und Sachwerten und den unregelmäßigen Arbeitszeiten, wobei diese Situationen nicht permanent über die gesamte Arbeitszeit, sondern temporär auftreten. Daraus resultierend müssen die Einsatzbeamtinnen und -beamten über ihre Lebensarbeitszeit immer körperlich fit sein und bleiben. Die Lehrkräfte an der NABK haben eine regelmäßige 40-Stundenwoche und schulen bzw. trainieren die angehenden Feuerwehrkräfte in der Brandbekämpfung und Hilfeleistung. Dabei verlangt auch die sogenannte Heiausbildung eine überdurchschnittliche körperliche Fitness, die nach wissenschaftlichen Studien punktuell sogar weit über die Belastung des Einsatzdienstes hinausgeht. Weitergehend müssen die Lehrkräfte in der Lage sein, die von ihnen vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten in der Praxis jederzeit selbst umzusetzen. Die Authentizität tritt nur durch Vorbildfunktion ein. Beispielsweise aktives Schulen im Bereich der Höhenrettung erfordert Kraft und Ausdauer, was einem Realeinsatz gleich kommt.

Die unbefriedigende Situation an der NABK im Vergleich zum Einsatzdienst der Berufsfeuerwehren schlägt durch auf die Fluktuation und Verfügbarkeit von Bediensteten zur Wahrnehmung der gesetzlichen brandschutztechnischen Landesaufgaben.

Durch den Personalbedarf bei den hauptberuflichen Feuerwehren, basierend auf dem freien Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt, der Personalvermehrung durch die Auswirkungen

der EU-Arbeitszeitrichtlinie und der zunehmenden Mobilität orientieren sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu den Standorten mit den besten Konditionen. Dies gilt nicht nur für die feuerwehrtechnischen Bediensteten der NABK sondern auch für die feuerwehrtechnischen Bediensteten der Polizeidirektionen und des Innenministeriums.

Die seit Jahren bestehende extreme Belastung der verbleibenden Lehrkräfte zur Kompensation führt weitergehend zu einer Unzufriedenheit und Umorientierung, so dass sich das Problem potenziert. Zuletzt haben die für die NABK ausgebildeten Anwärter direkt oder nach einer kurzen Verweilzeit aus den zuvor genannten Gründen zu einer hauptberuflichen Brandschutzdienststelle gewechselt. Auch langgediente Mitarbeiter haben jüngst den Arbeitsplatz gewechselt.

Im Zeitraum von 2005 bis 2015 wurden für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt, der Fachrichtung Feuerwehr (ehem. mittlerer fwt. Dienst) insgesamt drei Anwärter ausgebildet, von denen innerhalb der ersten drei Jahre 67 % (also 2 Mitarbeiter) die NABK in Richtung einer Berufsfeuerwehr verlassen haben. Lediglich ein feuerwehrtechnischer Beamter bzw. eine Beamtin ist an der NABK verblieben. Betrachtet man einen größeren Zeitraum (1990 – 2015), dann wurden insgesamt 20 Kandidaten für diese Laufbahn ausgebildet und 8 Mitarbeiter haben sich in dieser Zeit neu orientiert. Diese Zahlen unterstreichen, dass der Schwerpunkt der Mitarbeiterqualifikation mittlerweile in der Laufbahnbefähigung für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, der Fachrichtung Feuerwehr

(ehem. gehobener fwt. Dienst) zu suchen ist. Betrachtet man den großen Zeitraum 1990 – 2015, dann sind von 39 Anwärtern, die nach der Ausbildung übernommen wurden, noch 16 Beamtinnen und Beamte (ca. 41 %) an der NABK verblieben. Durch diesen extrem hohen Fluktuationswert wird die besondere Problematik deutlich unterstrichen. Schränkt man die Betrachtung auf den Zeitraum 2005 – 2015 ein, dann haben von 13 Anwärtern lediglich 4 den Weg zur NABK gefunden – und damit nur noch knapp 30 %!

Dem gegenüber stehen gerade sechs externe Zugänge. Kompensiert wurde der Personalabgang durch ständiges kostenintensives Ausbilden von Nachwuchskräften. Externe Zugänge von Brandschutzdienststellen finden nicht bzw. nur in sehr geringem Maße statt. Auch die Polizeidirektionen hatten auf den 10 feuerwehrtechnischen Planstellen seit Ihrer Gründung im November 2004 neun Wechsel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit teilweise langer Nichtbesetzung von freien Planstellen mangels Bewerberinnen und Bewerber. Jüngst hat eine Polizeidirektion daher eine freie Stelle mit einem Verwaltungsbeamten besetzt. Es ist festzustellen, dass das Land den Wettbewerb um die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verliert.

Andere Bundesländer haben bereits reagiert und den Lehrkräften dem Status des Einsatzbeamten mit entsprechenden Zulagen und Altersgrenze gleichgestellt, – z. B. Mecklenburg-Vorpommern oder Hessen –.

Lösungen:

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- **Organisationsveränderung:** Die Zusammenführung der vormals eigenständigen Landesfeuerwehrschulen Celle und Loy zur Niedersächsischen Akademie für Brand- und Katastrophenschutz wurde im Jahr 2011 umgesetzt. Im weiteren Verlauf wurde die Organisationsstruktur grundlegend überarbeitet, Aufgaben neu zugeordnet sowie Stellen neu beschrieben und bewertet.
- **Hebungsprogramm:** Mit dem Haushalt 2014 konnten die mit dem neuen Aufgabenzuschnitt verbundenen Stellenhebungen im Stellenplan umgesetzt werden.
- **Gewährung einer Stellenzulage:** Seit dem 01.01.2014 erhalten alle feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten eine Zulage in Höhe der Feuerwehrezulage der Beamtinnen und Beamten im Einsatzdienst.
- **Bachelor Studiengang mit Zusatzausbildung Feuerwehr:** Seit WS 2013/2014 kooperiert die NABK mit der Ostfalia – Hochschule für angewandte Wissenschaften – am Campus in Suderburg. Der etablierte Studiengang "Bauingenieurwesen (Wasser- und Tiefbau)" an der Ostfalia wurde um die Belange der feuerwehrtechnischen Laufbahnausbildung in Kooperation mit der NABK in Celle ergänzt und erweitert, so dass nach erfolgreicher Prüfung sowohl der Bachelor-Abschluss als auch die Qualifikation für den Direkteinstieg in die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (vormals gehobener Dienst) nach niedersächsischem Laufbahnrecht erlangt werden kann. Diese Form der Qualifikation stellt in Deutschland ein Alleinstellungsmerkmal da, da nur in Niedersachsen der Zugang zur Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 somit um 2 Jahre verkürzt werden kann.
- **Zusätzliche Stellen:** Im Haushalt 2016 wurden 8 zusätzliche Stellen für 4 feuerwehrtechnische Lehrkräfte und 4 VZE für Service- und Verwaltungspersonal geschaffen.
- **Einrichtung eines Fachbeirates:** Am 08.08.2016 fand die konstituierende Sitzung des Fachbeirates für die NABK statt. Der Fachbeirat begleitet inhaltlich die NABK in Fragen der Organisation und des Leistungsangebots. Diesem Gremium gehören u. a. das Innenministerium, die Leitung der NABK, die Personalvertretung der NABK, Vertreter der Ämter für Brand- und Katastrophenschutz der Polizeidirektionen, Vertreter der Kommunalen Spitzenverbände, Vertreter des Landesfeuerwehrverbandes und Vertreter der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren. Die Einbindung externer Berater aus vergleichbaren Einrichtungen der Aus-, Fort- und Weiterbildung erfolgt bei Bedarf.
- **Kinderbetreuung:** Seit 2014 besteht eine Kooperation zwischen der NABK und dem Verein „Überbetrieblicher Verbund Frauen und Wirtschaft e.V.“ zur Betreuung von Kindern der Bediensteten am Standort Celle.

Dieses ist ein Beispiel zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und trägt zur Attraktivitätssteigerung des Arbeitsplatzes bei. Flexible Arbeitszeitmodelle flankieren und ergänzen dieses Angebot.

Geplante Maßnahmen

- **Zusätzliche Stellen:** Vorbehaltlich der Entscheidung durch den Niedersächsischen Landtag soll der Personalbestand der Niedersächsischen Akademie für Brand- und Katastrophenschutz (NABK) im Haushalt 2017 um 18 Vollzeitstellen (VZE) erhöht werden, um das Lehrgangsangebot an den gestiegenen Ausbildungsbedarf der niedersächsischen Feuerwehren anzupassen. Es sollen 8 neue Stellen für Lehrkräfte geschaffen. Daneben werden 10 VZE für Service- und Verwaltungspersonal zur Betreuung der zusätzlichen Lehrgangsteilnehmerinnen und Lehrgangsteilnehmer sowie der Ausbildungseinrichtungen bereitgestellt. Das Personalkostenbudget erhöht sich um 848.000 €. Im Haushalt 2018 sollen weitere 9 Vollzeitstellen (4 Lehrkräfte und 5 Service- oder Verwaltungspersonal) zugewiesen werden, so dass die NABK mit einem Personalkörper von rund 110 Vollzeitkräften den Ausbildungsbedarf der Feuerwehren in Niedersachsen decken kann. Das Personalkostenbudget erhöht sich noch einmal um 442.000 €. Die Mehrausgaben werden aus dem für den Brandschutz zweckgebundenen Aufkommen aus der Feuerschutzsteuer finanziert. Das Land leistet mit der Ausweitung des Lehrbetriebes der NABK um 33 % gegenüber dem Stand des Jahres 2014 einen wesentlichen

Beitrag zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit insb. der Freiwilligen Feuerwehren in den Städten und Gemeinden und zur Sicherheit der Bevölkerung in allen Landesteilen.

- **Personalgewinnungskonzept:** Es ist ein Personalgewinnungskonzept für die NABK aufzulegen, welches insbesondere folgende Punkte berücksichtigt:

1. Attraktivitätssteigerung für den Dienst als Lehrkraft an der NABK, die mit Hilfe der entsprechenden Haushaltsmittel Nachteile wie die spätere Pensionierung oder die fehlende Möglichkeit der Ableistung bezahlbarer Mehrarbeit ausgleicht und
2. Entwicklung einer noch stärkeren Kooperation zwischen den niedersächsischen Werkfeuerwehren, den Berufsfeuerwehren und der NABK gemeinsam mit dem Fachbeirat, mit dem Ziel, temporär Ausbilder für die NABK zu gewinnen und den Austausch von Beamtinnen und Beamten zwischen Berufsfeuerwehren und der NABK für beschränkte Zeiträume zu erleichtern und zu institutionalisieren,
3. Ausbau der Kooperation mit Ostfalia, indem für weitere geeignete Bachelor-Studiengänge, die am Campus in Suderburg als Disziplin zur Verfügung stehen, eine Zusatzausbildung Feuerwehr unter Berücksichtigung der laufbahnspezifischen Belange integrativ angeboten wird. In Frage kommen z.B.: Wasser- und Bodenmanagement, Handel und Logistik sowie Angewandte Informatik und

4. Vergabe von Stipendien für Absolventen der zuvor genannten Studienkombinationen.

Bauprogramm

Herausforderungen

Mit Beschluss vom 10.08.2010 hat das Kabinett die strategische Fortentwicklung der Landesfeuerwehrschule auf dem ehemaligen Kasernengelände in Celle – Scheuen zur Sicherstellung des niedersächsischen Brandschutzes entschieden. In der damaligen Begründung wird aufgeführt, dass die jetzigen Standorte der Landesfeuerwehrschule in Celle, Bremer Weg und Loy trotz erheblicher Anstrengungen seit 2003 weiterhin Defizite in den praktischen Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten, in der Lehrgangplatzbedarfsdeckung sowie in der Unterbringung aufweisen. Es fehlt insbesondere an Brandübungsanlagen, Übungshallen, Übungsobjekten / Übungshäusern, die die heutigen baulichen Gegebenheiten darstellen, sowie eine Übungsanlage für Hoch- und Tiefbauunfälle. Eine weitere Ausdehnung der bisherigen Standorte Celle und Loy, um die im Vergleich der Länder bestehenden Defizite in Niedersachsen zu beseitigen, ist aus räumlichen Gründen nicht möglich. Vor diesem Hintergrund wurde ein Masterplan entwickelt, der in zwei Bauabschnitten und einem Investitionsvolumen von über 90 Mio. € die Umsetzung von Internatsunterkünften für zusätzlich mind. 100 Plätze, zahlreichen Übungsobjekten, wie

Übungshalle, Brandübungshäuser, Höhenrettungsanlage, Tunnelanlage sowie den dazugehörigen Werkstätten, technischen und infrastrukturellen Maßnahmen und den Versorgungs- und Bewirtschaftungsbereichen vorsieht.

Lösungen:

Bereits umgesetzte Maßnahmen

- 2012 wurde im Rahmen des Haushaltsbegleitgesetzes die Grundlage zur Änderung des NBrandSchG geschaffen, um den Ansparmechanismus von 4 Mio. € p.a. als Finanzierungsmodell für die Realisierung zu schaffen.
- Das Grundstück wurde zum 17.01.2013 unter den Gesichtspunkten der Neukonzeption durch das Land erworben.
- Im Herbst 2013 wurde die Oberfinanzdirektion Niedersachsen mit der baufachlichen Beratung beauftragt.
- Das Ergebnis der baufachlichen Beratung lag Anfang Mai 2014 vor.
- Das Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport erteilt im August 2014 den Planungsauftrag; die staatliche Hochbauverwaltung hat diesen im Februar / März 2015 an das SB Ems-Weser bzw. SB Lüneburger Heide weitergeleitet.
- Parallel erfolgte die Bauleitplanung durch die Stadt Celle. Der Rat der Stadt Celle hat am 14.10.2015 die 85. Änderung des Flä-

chennutzungsplanes der Stadt Celle „NABK Scheuen“ festgestellt sowie den Bebauungsplan Nr. 5 der Stadt Celle „Sondergebiet NABK“ mit der dazugehörigen Begründung als Satzung nach den Vorschriften des Baugesetzbuches (BauGB) beschlossen. Mit der Bekanntmachung im "Amtsblatt für den Landkreis Celle" Nr. 20 vom 21.04.2016 sind diese Bauleitpläne rechtswirksam geworden.

- Als vorgezogene Maßnahme des 1. BA wurden bereits rd. 2.65 Mio. € investiert. Darin enthalten sind Ausgaben für den Erwerb und Sicherung des Grundstücks durch Errichtung einer überwiegend neuen Zaunanlage, sowie Sicherung von Gebäuden, die Teile des Nachnutzungskonzepts sind (z.B. Geb. 16, 55, 27, 146, 145).
- Darüber hinaus wurden in den Jahren 2015 / 2016 im Rahmen des Bauunterhalts (u.a. Gebäude 33, 56, 62, 145 und zuletzt Geb. 62) ca. 410.000,- € aus Mitteln



des Landesanteils der Feuerschutzsteuer herausgibt.

- Mit den Maßnahmen zur Erweiterung und Modernisierung des NABK Standortes Loy (Brandübungshaus, Sanierung Unterkunftsgelände 1, Lehrsaalgebäude, Ringwasserleitung, Übungshalle, Sandsacklager, Grunderwerb und Herrichtung Parkplatz) wurden seit 2009 bis heute aus dem Landesanteil der Feuerschutzsteuer ca. 6,5 Mio. Euro verbaut. Damit sind zunächst wesentliche Anforderungen insbesondere an die Durchführung der Ausbildung am NABK Standort Loy erfüllt.

Geplante Maßnahmen

- **Erstellung der HU Bau für den 1. BA in 2016 in Höhe von 37,8 Mio. €**

Diese umfasst für Celle die Themen: Schaffung eines Teils der Unterkünfte incl. Schwarz-Weiß-Trennung, Neubau des vorgesehenen Technikzentrums unter Einbeziehung vorhandener Bausubstanz, Errichtung der Lehrleitstelle unter Berücksichtigung vorhandener Bausubstanz, Neubau eines kleinen Wirtschaftsbereichs als Ausgabeküche in Verbindung mit der Möglichkeit, dass übende Einheiten sich dort selbst verpflegen können, und verschiedene Übungsobjekte. Für Loy sind der Neubau einer Atemschutzwerkstatt und eines Sanitärgebäudes zur Schwarz-Weiß-Trennung vorgesehen.

- **Erstellung der HU Bau für den 2. BA in 2018 in Höhe von 40,439 Mio. €,**

um die Trennung zwischen dem Bildungszentrum am Bremer Weg und dem Technik- und Trainingszentrum in Scheuen unter Berücksichtigung der Kapazitätserweiterung um mind. 60 Internatsplätze für den Standort Celle zum Abschluss zu bringen. Für Loy bedeutet der 2. BA, dass die im Jahre 2009 begonnene Kapazitätserweiterung auf 80 Internatsplätze zum Abschluss gebracht werden kann. Erst nach Abschluss der Baumaßnahmen kann die NABK einen Internatsbetrieb mit 300 Internatsplätzen sicherstellen.

- Die Finanzierung des 2. BA erfolgt durch Landesmittel, die im Haushaltsaufstellungsverfahren des Doppelhaushalts 2017/2018 eingebracht werden. Dabei sind 20 Mio. € für das HHJ 2018 vorgesehen und im Rahmen der MiPla werden weitere 20,439 Mio. € für 2019 vorgesehen.
- Die Fertigstellung der oben beschriebenen Maßnahmen ist in den Jahren 2016 bis 2025 zu erwarten.
- Die im Konzept beschriebene Tunnelübungsanlage ist außerhalb der vorgesehenen Bauabschnitte gesondert zu betrachten.





Fazit

Eine zukunftsfeste Aus- und Fortbildung – unser Beitrag für ein sicheres Niedersachsen

Die unbestrittene Leistungsfähigkeit des Niedersächsischen Brandschutz- und Hilfeleistungssystems darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass dieses System langfristig ernst zu nehmenden Gefährdungen ausgesetzt ist, wenn Land und Kommunen nicht vorausschauend gegensteuern. So werden die Einsatzhäufigkeit und die täglichen Belastungen für die Einsatzkräfte nicht proportional zur Bevölkerungsentwicklung zurückgehen. Im Gegenteil beobachten wir bereits heute, dass die quantitativen und qualitativen Anforderungen weiter steigen. Deshalb legen die Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Niedersächsischen Brandschutzes einen Schwerpunkt auf die Fortentwicklung, um den prognostizierten Auswirkungen des demografischen Wandels und dem veränderten ehrenamtlichen Engagements zu begegnen.

Im Vordergrund stehen dabei zunächst das reibungslose Zusammenwirken aller am Niedersächsischen Brandschutz- und Hilfeleistungssystem Beteiligten sowie der Erhalt eines angemessenen Versorgungsniveaus in

Bezug auf wesentliche Aspekte des abwehrenden und vorbeugenden Brandschutzes sowie der Hilfeleistung bei Unglücksfällen und bei Notständen.

Der Erhalt des freiwilligen bürgerschaftlichen und ehrenamtlichen Engagements ist eine grundlegende und gleichsam politische Aufgabe für die Zukunftssicherung des Niedersächsischen Brandschutz- und Hilfeleistungssystems. Die Rahmenbedingungen für eine qualifizierte Gewinnung und langfristige Motivation der Einsatzkräfte in der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr ist weiterzuentwickeln.

Eine zeitgemäße Aus- und Fortbildung und moderne technische Ausstattung ist Grundlage, um ehrenamtliche Feuerwehrangehörige nachhaltig zu motivieren und neue Mitglieder zu gewinnen.

Die aufgezeigten Maßnahmen des Landes unterstützen und stärken die Kommunen bei der Wahrnehmung ihrer Pflichtaufgaben im eigenen Wirkungskreis zur Abwehr von Gefahren durch Brände sowie die Hilfeleistung bei Unglücksfällen und bei Notständen.

Auch wenn künftig mancherorts und für bestimmte Infrastrukturen neue und andere Lö-

sungen in Betracht zu ziehen sein werden, die das bewährte System ergänzen können, soll und muss die starke ehrenamtliche Verankerung des Brandschutzes langfristig die Basis des niedersächsischen Hilfesystems bleiben.

Mit dem vorliegenden Perspektivprogramm werden die für diese Struktur entscheidenden Funktionen der Aus- und Fortbildung benannt und wesentliche Inhalte ihrer weiteren Entwicklung formuliert. Damit soll es gelingen, moderne und leistungsstarke Feuerwehren in Niedersachsen mittel- und langfristig zu sichern.

”

Wir können die Einsatzkräfte von heute,
nicht mit den Einsatzmitteln von gestern,
auf die Herausforderungen von morgen vorbereiten!

Deshalb wollen wir den Nachwuchs und die aktiven Kräfte
nicht nur in ausreichender Zahl, sondern auch nach dem neuesten
fachlichen Erkenntnissen aus- und fortbilden.

Die Qualität dieser Arbeit und die Investitionen darin sind unser
Beitrag zu einem sicheren Niedersachsen.

“



Impressum:

Niedersächsische Akademie
für Brand- und Katastrophenschutz (NABK)

– Standort Celle –

Bremer Weg 164
29223 Celle

Telefon (05141) 979-0
Telefax (05141) 979-217

www.nabk.eu

Danke an: Kreisfeuerwehr Diepholz / Kreisfeuerwehr Nienburg / Überbetrieblicher Verbund Frauen und Wirtschaft e.V.
für die Überlassung von Fotos „zum dienstlichen Gebrauch“.