



WORKING PAPER No. 2

Sicherheitskommunikative Ausbildung in der Feuerwehr

(Zwischenbericht AP Ausbildung II)

Daniela Giebel

Dezember 2010

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	3
2 Seminarangebot und Teilnehmer	5
3 Inhalte und Methoden	5
4 Sicherheitskommunikation: Problembereiche.....	6
4.1 Intraorganisationale Kommunikation.....	7
4.2 Interorganisationale Kommunikation.....	8
4.3 Hintergrundbedingungen	12
5 Zusammenfassung.....	15
Anhang: Interviewleitfaden	17

Sicherheitskommunikative Ausbildung in der Feuerwehr – Zwischenbericht im AP Ausbildung –

1 Einleitung

Die Feuerwehr ist ein wichtiger Akteur im Kontext der Sicherheitskommunikation. Sie spielt nicht nur bei der Bekämpfung von Bränden und als Helfer bei Unfällen eine bedeutsame Rolle, sondern trägt auch wesentlich – in Zusammenarbeit mit weiteren BOS – zur Bewältigung von Krisen- und Katastrophensituationen bei. Kommunikation ist dabei ein stetiger Begleiter, der den einzelnen Arbeitsprozessen vor- und/oder nachgelagert ist; nicht zuletzt kann dabei davon ausgegangen werden, dass eine Ereignisbewältigung durchaus auch kommunikativ erfolgen kann, Sicherheitskommunikation demnach eine wichtige unterstützende Funktion bei der Wiederherstellung eines „Normalzustandes“ spielt.

Vor diesem Hintergrund stellt sich unter Beachtung der vom Projekt „SiKomm“ artikulierten Ziele die Frage, inwiefern sich die für die Ausbildung bei der Feuerwehr zuständigen Institutionen der Bedeutung von Kommunikation bewusst sind und ob sich diese kommunikativen Belange in den Ausbildungscurricula, den Seminarangeboten und -inhalten widerspiegeln. Unter Kommunikation ist im Verständnis des Projektes nicht allein die technische Übertragung von Botschaften zwischen Sender und Empfänger zu verstehen, wie sie im nachrichtentechnischen Kommunikationsmodell dargestellt ist. Vielmehr geht man mit dem Konzept der Sicherheitskommunikation von einer systemisch-konstruktivistischen Auffassung von Kommunikation aus. Dies bedeutet, dass auch und vor allem zwischenmenschliche Kommunikationsprozesse berücksichtigt werden. Man geht dabei von der kognitiven Autonomie der kommunizierenden Personen aus: Jedes Individuum konstruiert auf Grund eigener Erfahrungen, eigenen Wissens und eigener Werte etc. seine Wahrnehmung der Welt. Im Rahmen von Kommunikation werden diese Wahrnehmungen dann miteinander abgeglichen, es erfolgt eine Verständigung. Kommunikation kann dabei natürlich nicht nur face-to-face, sondern auch mit Hilfe von Medien (als konventionalisierten Kommunikationsmitteln) erfolgen.

Die Ausbildungsinhalte der Feuerwehr sind in Deutschland bundeseinheitlich in der FwDV 2¹ festgeschrieben; sie gelten sowohl für Freiwillige Feuerwehren als auch für Werk- und Berufsfeuerwehren². Erstellt wird die Vorschrift von einer Projektgruppe des AK V der Innenministerkonferenz (AFKzV: Ausschuss für Feuerwehrangelegenheiten, Rettungswesen, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung). Sie hält fest: „Eine funktionsgerechte und regelmäßige Fortbildung ist neben der Teilnahme an Einsätzen zur Erhaltung und Aktualisierung des Leistungsstandes unbedingt erforderlich“ sowie „Jeder Feuerwehrangehörige soll nach Abschluss der Truppausbildung jährlich mindestens an 40 Stunden Fortbildung am Standort teilnehmen“ (FwDV 2, 7).

Die Einführung dieser Dienstvorschrift ist lediglich eine Empfehlung für die Bundesländer und daher als Minimalforderung zu verstehen, länderspezifische Modifikationen (u.a. für die Berufswehren) sind möglich, wenn nicht sogar explizit gewünscht. Daraus resultiert der Umstand, dass eine länderübergreifende Vergleichbarkeit der Seminarinhalte nicht gegeben ist und jede Ausbildungseinrichtung die Angebote zwar auf Grundlage der FwDV 2, aber entsprechend eigener Prioritäten sowie vorhandener Ressourcen ausgestalten kann³.

Die kommunikationsrelevanten Inhalte finden sich zu großen Teilen in der Führungsausbildung wieder, die im Kontext einer Weiter- und Spezialausbildung, aufbauend auf Trupp- und technischer Ausbildung erfolgt. Diese Schulungen finden dabei nicht wie die grundständige Ausbildung auf Land- oder Stadtkreisebene statt, sondern werden an den zuständigen Landesfeuerwehrschulen (LFWS) abgehalten. Daraus ergibt sich für die Erfassung der Ausbildungssituation im Hinblick auf die Vermittlung und Berücksichtigung sicherheitskommunikativer Inhalte in der Feuerwehr folgende methodische Vorgehensweise: In einem ersten Schritt werden mittels einer Internetrecherche die relevanten Lehrangebote der einzelnen Feuerweherschulen erfasst. Nach Kontaktaufnahme zu den Leitern dieser Einrichtungen und/oder zuständigen Dozenten der Seminarangebote mit Kommunikationsinhalten werden diese im Rahmen von Leitfadeninterviews telefonisch zur Ausbildungssituation befragt⁴. Das Ergebnis dieser Interviews bildet der vorliegende Bericht, der die

¹http://www.bbk.bund.de/cIn_027/nn_402322/DE/06_Fachinformationsstelle/03_Vorschriften_und_Richtlinien/06_Volltext_FwDV/FwDV_202,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/FwDV_2.pdf

² Bei letzteren sind allerdings bundeslandspezifische Zusätze möglich.

³ Die Gesprächspartner sehen bzgl. der FwDV 2 z.T. Überarbeitungsbedarf im Sinne einer Aktualisierung und Anpassung der Inhalte. Mit dem Ziel eines komplett modularen Aufbaus wird ein solcher Vorschlag z.Zt. von einer AG erarbeitet.

⁴ Ein Leitfaden der Interviewfragen findet sich im Anhang.

Gesprächsinhalte unter einigen wichtigen Gesichtspunkten zusammenfasst und strukturiert wiedergibt; darüber hinaus fließen Eindrücke ein, die im Zuge einer teilnehmenden Beobachtung eines Führungskräfte-seminars gewonnen werden konnten⁵.

2 Seminarangebot und Teilnehmer

Kommunikationsrelevante Inhalte finden sich wie bereits erwähnt vor allem in den Lehrgängen der Führungskräfteausbildung. Natürlich ist Kommunikation auch für einen „normalen“ Truppmann im Einsatz von großer Bedeutung, spezielle Berücksichtigung erfährt sie in der Ausbildung jedoch erst ab einer gewissen Hierarchieebene durch die Vermittlung kommunikativer Kompetenzen. Die Angebote dieser Führungslehrgänge erstrecken sich dabei auf Schulungen zu „Menschenführung“ oder „Führen und Leiten von Gruppen“. Sie befassen sich aber auch mit Presse-, Medien- und Öffentlichkeitsarbeit in der Feuerwehr und bieten im Kontext der Katastrophenschutz Ausbildung/Krisenmanagement gezielt Seminare zur Stabsarbeit im S5 (Presse und Medien) an. Außerdem finden sich Angebote zu Stressbewältigung und PSU sowie vereinzelt Lehreinheiten zur Leitstellenausbildung, der Zusammenarbeit mit anderen Organisationen oder zu der Thematik interkultureller Kommunikation. Zum Teil übernehmen die LFWS auch die Ausbildung von Krisen- und Verwaltungsstäben; diese Seminare sind teilweise auch in die Beobachtung eingeflossen.

3 Inhalte und Methoden

Den Seminarbezeichnungen entsprechend gestalten sich natürlich auch die Inhalte. Sie umfassen neben der grundsätzlichen Erläuterung des Führungsvorgangs im Einsatz auch Grundlagen der Personal- und Mitarbeiterführung ebenso wie Konflikt- und Zeitmanagement sowie die Einsatznachsorge. Einen wichtigen Bereich bildet die interne und externe Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (PÖ). Hier werden neben den rechtlichen Grundlagen auch rhetorische Kompetenzen vermittelt, die Erstel-

⁵ An dieser Stelle sei allen Interviewpartnern und den mitwirkenden (Lehr-)Institutionen noch einmal recht herzlich für ihre Zeit und Unterstützung gedankt.

lung von Pressetexten und Interviews geben werden ebenso besprochen wie das Organisieren einer Pressekonferenz. In einigen Fällen werden „Kommunikationsregeln“ festgehalten oder die individuelle Kommunikationsfähigkeit der Teilnehmer in Form einer Selbstdiagnose ermittelt. Nur selten finden sich genderspezifische oder interkulturelle Aspekte in der Lehre wieder.

Die Vermittlung der diversen Inhalte bedient sich der gängigen pädagogischen Vorgehensweisen, wie sie auch im Bereich der Erwachsenenbildung oft vorzufinden sind: Neben Frontalunterricht erfolgt die Erarbeitung des Unterrichtsstoffs auch in Gruppenarbeit und/oder durch Rollenspiele. Tendenziell wird auch viel Wert auf die Zusammenarbeit mit Praktikern/Experten gelegt, welche die Seminare durch Vorträge bereichern; als Beispiele sind hier etwa Kooperationen mit Universitäten, (lokalen) Medien- und Pressevertretern oder Angehörigen anderer BOS zu nennen. Eine Unterrichtsform, derer man sich in zunehmendem Ausmaß bedient, ist das E-Learning, das meist in Form eines Blended Learning (einer Kombination aus E-Learning und Präsenzveranstaltungen) erfolgt; diese Lehrmethode wird zum Teil bereits erfolgreich genutzt und an einigen Institutionen zur Zeit implementiert, während sich viele Lehreinrichtungen noch nicht näher mit dieser Thematik befassen zu haben scheinen⁶.

4 Sicherheitskommunikation: Problembereiche

Im Rahmen der Interviews und Gespräche wurde unter anderem auch die Frage nach der Definition und Auffassung von Kommunikation im Kontext der vermittelten Lehrinhalte gestellt. Dabei stellte sich heraus, dass die grundsätzliche Bedeutung

⁶ Einer der Interviewpartner wies hierbei auf einen wichtigen Aspekt hin: E-/Blended Learning bietet zweifelsohne viele Vorteile für eine in weiten Teilen ehrenamtlich agierende Organisation wie sie die Feuerwehr ist. In Zeiten, in denen jeder Einzelne scheinbar unabkömmlich vom eigenen Arbeitsplatz ist und Freistellungen für die Aus- und Weiterbildung im Ehrenamt oft nur ungern vom Arbeitgeber gesehen werden, stellt diese Unterrichtsmethode eine gute Lösung dar, dennoch für eine adäquate Ausbildung der Mitglieder der Feuerwehr zu sorgen. Dennoch sei auf einen Aspekt dieser Lehrform verwiesen, der durchaus kritisch zu betrachten ist: Ehrenamtliche der Feuerwehr stellen sich in ihrer Freizeit freiwillig den Erwartungen, die im Kontext dieser ehrenamtlichen Funktion an sie herangetragen werden. Durch Blended Learning muss ein freiwilliger Feuerwehrmann noch mehr seiner Freizeit auf das Ehrenamt verwenden – neben dem Job zusätzliche Zeit, die für Familie oder andere Hobbies fehlt. Zudem sind die sozialen Faktoren im Rahmen von Präsenzveranstaltungen, die meist einige Tage dauern, nicht zu unterschätzen – was abends nach einem anstrengenden Seminartag noch untereinander besprochen wird, kann sicherlich die Erkenntnisse eines Tages festigen und um interessante Aspekte erweitern. An dieser Stelle bietet sich ein interessanter Ansatzpunkt für weiterführende Forschungen hinsichtlich der Bedeutung und Ausdifferenzierung des Ehrenamts in unserer heutigen Lebenswelt.

von Kommunikation von keinem der Interviewpartner abgesprochen wurde. Kommunikation ist besonders im Einsatzfall, aber auch in der Vor- und Nachbereitung als elementarer Faktor für eine erfolgreiche Einsatzbewältigung in allen befragten Institutionen anerkannt. In den untersuchten Lehrangeboten ist das Verständnis von Kommunikation dabei keineswegs – wie zunächst befürchtet – an das nachrichtentechnische Sender-Empfänger-Modell angelehnt⁷; vielmehr ist man sich der Komplexität und Dynamik von Kommunikationsprozessen bewusst und arbeitet daher in der Lehre beispielsweise mit den Kommunikationsannahmen von Watzlawick und dem anschaulichen Modell von Schulz von Thun (Vier Seiten einer Nachricht). Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden kommunikationsrelevante Aspekte der Lehre im Hinblick auf ihre Inhalte und Defizite vorgestellt. Aus Gründen der Übersichtlichkeit erfolgt dazu eine Gliederung in intra- und interorganisationale Kommunikation sowie eine besondere Berücksichtigung der Kommunikation im Stab; unter interorganisationalen Aspekten findet dabei auch die Kooperation mit Akteuren von Presse und Bevölkerung Berücksichtigung. Darüber hinaus werden auch die Ausbildung der Ausbilder/Trainer sowie die Hintergrundbedingungen, in deren Rahmen die Ausbildung erfolgt, berücksichtigt.

4.1 Intraorganisationale Kommunikation

Allgemein betrachtet kann die „normale“, alltägliche organisationsinterne Kommunikation innerhalb der Feuerwehr als unproblematisch betrachtet werden. Vor allem im Vergleich zur Kommunikation mit anderen Organisationen aber auch zur eigenen Kommunikation im Einsatz scheint der Alltag die geringsten Herausforderungen an eine gelingende Kommunikation zu stellen. Probleme resultieren hier lediglich aus persönlichen Unstimmigkeiten, wie man sie aus jeder zwischenmenschlichen Interaktionssituation kennt; dies kann jedoch nicht als organisationspezifisches Kommunikationsproblem der Feuerwehr angesehen werden.

Etwas anders gestaltet sich dies allerdings im Falle eines Einsatzes: Hier wird in den Interviews deutlich, dass auch für die interne Kommunikation durchaus Verbesserungsbedarfe existieren. Die größten Probleme, mit denen es die Angehörigen der

⁷ Dieses Modell geht davon aus, dass bei der Übertragung von Botschaften diese von Sender und Empfänger identisch aufgefasst werden. Begründet wurde die oben erwähnte Annahme durch das in der FwDV 100 vermittelte Verständnis von Kommunikation, das sich vornehmlich auf (Sprech-)Funk zu beschränken scheint sowie durch eine Auslegung von Kommunikationsmitteln als „Möglichkeiten der Informationsübertragung“ (FwDV 100, 70).

Feuerwehr zu tun haben, sind zum einen der sogenannte „Durchgriff“, worunter man das Überspringen von Hierarchieebenen in der Befehls- und Meldeorganisation versteht. Zum anderen birgt die Übergabe der Einsatzleitung ihre besonderen Tücken: Oftmals wiederholt der Einsatzleiter die Lageinformationen immer wieder aufs Neue für jeden, der am Einsatzort eintrifft (und qua Funktion entsprechend informiert werden muss). Dass Durchgriffe, gewissermaßen „im Eifer des Gefechts“ aufgrund bestimmter Umweltkonstellationen (Bsp.: derjenige, dem etwas mitgeteilt werden soll, steht zufällig gerade neben der übermittelnden Person während sich die Person, an die eigentlich berichtet werden sollte, momentan nicht in Sichtweite befindet) immer wieder vorkommen, steht außer Frage. Dennoch sollte man sich als Kommunizierender dieses Fehlverhaltens im Einsatz bewusst sein und die übersprungenen Ebenen entsprechend inklusive einer Begründung informieren und über die weitergegebenen Inhalte in Kenntnis setzen, so dass im Anschluss die vorgesehenen Kommunikationswege wieder wie vorgeschrieben eingehalten werden können. Ein Verbesserungsvorschlag für die Übergabe der Einsatzleitung wäre aus Sicht der interviewten Praktiker eine „gebündelte Abfertigung“ der zu informierenden Personen. Auch wenn es hierbei ggf. zu kurzen Wartezeiten kommen kann, bis sich alle relevanten Personen eingefunden haben, so muss die Einsatzleitung doch nur einmalig die Lageinformationen weitergeben. Auf dieser Basis können im Anschluss dann kurze Zusammentreffen in regelmäßigen Abständen an einem vorab ausgemachten Ort erfolgen, so dass hieraus letztlich ein Zeitgewinn entsteht.

4.2 Interorganisationale Kommunikation

Wie bereits angedeutet stellen interorganisationale Kommunikationsprobleme eine größere Herausforderung dar als die der organisationsinternen Kommunikation. Interne Probleme sind meist einfacher zu beheben, da Entscheidungswege kürzer sind und Verbesserungen schneller umgesetzt werden können. Zudem findet sich innerhalb einer Organisation ein einheitlicher Sprachgebrauch wieder – was man für die interorganisationale Zusammenarbeit nicht behaupten kann. In vielen Interviews wird deutlich, dass die unterschiedliche Semantik und die komplexen Begrifflichkeiten (vor allem im Katastrophenschutz) einer zielführenden, lösungsorientierten

Kommunikation im Wege stehen⁸. Dabei unterscheiden sich die Termini nicht nur bei den diversen BOS, sondern variieren zusätzlich in einigen Fällen noch von Bundesland zu Bundesland – ein Umstand, der Einsätze im Schnittstellenbereich verschiedener Verwaltungsbezirke unnötig kompliziert⁹. Zu diesem Problem der sprachlichen Verständigung kommt mit steigender Komplexität und Dynamik eines Ereignisses/Einsatzes häufig noch Unklarheit über Zuständigkeiten, Entscheidungs- und Weisungsbefugnisse als erschwerende Einflussgröße hinzu. Hier ist zu überlegen, wie man die dafür vorgesehenen Abläufe evtl. noch besser und einprägsamer in der Lehre vermitteln kann.

Bei der Zusammenarbeit verschiedener Organisationen sind es somit vor allem auch die unterschiedlichen Organisationskulturen, die zum problematischen Faktor werden (können) – mit denen man es jedoch zwangsläufig zu tun hat. Umgangssprachlich formuliert bedeutet das: ein Feuerwehrmann tickt anders als ein Mitarbeiter des DRK und beide unterscheiden sich noch einmal vom stark von dem Leiter der Umweltbehörde. Bei Katastrophen werden zur Bewältigung der Lage Führungs- und Verwaltungsstäbe eingerichtet. Wenn es auch bei der Zusammenarbeit der Feuerwehren mit anderen HiOrgs wie dargestellt zu Kommunikationsschwierigkeiten kommen mag, so treten die unterschiedlichen Organisationskulturen in der Stabsarbeit noch deutlicher hervor: die Diskrepanzen zwischen operativ-taktischen und administrativ-organisatorisch Agierenden sind in diesem Kontext besonders zu bemerken. Während alle Beteiligten sich mit ihrer (neuen) Rolle im Katastrophenschutz auseinandersetzen und ggf. ein Rollenverständnis entwickeln müssen, das von ihrem alltäglichen abweicht¹⁰, fällt im Zuge der prinzipiell anders gearteten Arbeits- und Kommunikationsweisen eine Verständigung zwischen Verwaltungs- und Ausführungsebene oft schwer. Als zusätzliches Problem tritt auch hier die oft herrschende Unklarheit über die gesetzlich geregelten Zuständigkeiten auf, die z.B.

⁸ Sowohl bei den Interviews als auch im Rahmen diverser Beobachtungen, die im Kontext des Projekts SiKomm stattfanden, konnte bspw. festgestellt werden, dass die Begriffe „Behandlungsplatz“ und „Bereitstellungsraum“ immer wieder verwechselt werden.

⁹ An dieser Stelle sei angemerkt, dass es natürlich bereits Bestrebungen zu einer Vereinheitlichung von Abkürzungen, Fachtermini und taktischen Zeichen gibt – verwiesen sei hier nur auf die FwDV 100, die sich in gleicher oder stark ähnlicher Form auch beim DRK und anderen BOS findet, sowie auf den Vorschlag der „Ständigen Konferenz für Katastrophenvorsorge und Bevölkerungsschutz“ (SKK) mit dem Ziel eines organisations- und länderübergreifenden Systems taktischer Zeichen (s. hier: <http://www.katastrophenvorsorge.de/pub/publications/DV102-SKK.pdf> bzw. in der Neuauflage von 2010 hier: [http://www.bbk.bund.de/cln_027/nn_402322/SharedDocs/Publikationen/Broschueren_Flyer/Empfehl_Takt_Zeichen_im_BevSch.pdf](http://www.bbk.bund.de/cln_027/nn_402322/SharedDocs/Publikationen/Broschueren_Flyer/Empfehl_Takt_Zeichen_im_BevSch,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/Empfehl_Takt_Zeichen_im_BevSch.pdf))

¹⁰ Bspw. nimmt ein Notarzt im Katastrophenfall die Rolle eines Leitenden Notarztes (LNA) ein oder ein Zugführer wird zum Einsatzleiter (EL).

häufig zu Eingriffen der administrativen Ebene in das operativ-taktische Geschäft führen, die so nicht vorgesehen sind.

Im Rahmen der Führungsausbildung spielt auch immer wieder die Arbeit mit Presse- und Medienvertretern eine wichtige Rolle. Daher wurde auch gezielt nach der Einstellung zu diesen Akteuren gefragt – mit folgendem Resultat: Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Inhalte hier auf ein partnerschaftliches Miteinander ausgerichtet sind. Unter der Prämisse „Medien bestimmen über den Erfolg oder Misserfolg eines Ereignisses“ ist man sich der medialen Macht bewusst und aus diesem Grund darum bemüht, ein kooperatives Verhältnis mit den Medien anzustreben, da man letztlich davon auch selbst als Organisation profitieren kann. Kritisch wird allerdings angemerkt, dass die Medien häufig Druck auf die Einsatzkräfte ausüben und man scheinbar kein Verständnis für die Arbeitsweise der Feuerwehr aufbringt bzw. diese schlicht nicht kennt. Daher verwundert es nicht, dass bei einigen Interviews eine Tendenz zur bloßen Duldung der Medien zu vernehmen ist, der jedoch kein wirklicher Respekt für deren Arbeit zugrunde liegt. Überwiegend wird jedoch ein partnerschaftliches Verhältnis angestrebt, das auf gegenseitigem Vertrauen, transparenter Kommunikation und Kenntnis sowie Verständnis der Arbeitsweise des jeweils anderen beruht. Neben kommunikationsethischen Grundlagen (transparentes Kommunikationsverhalten, Wahrheit, nicht lügen oder spekulieren, Unklarheiten kommunizieren...) ist somit der bewusste Perspektivenwechsel in die Lage von Presse und Journalisten, der in Form von Rollenspielen bewerkstelligt werden kann, ein Bestandteil, der sich zum Teil bereits in der Ausbildung findet, jedoch noch weiter verstärkt werden sollte. Ein wichtiger Aspekt ist dabei auch der Appell zur Kontaktpflege mit den lokalen Pressevertretern: persönliche Bekanntschaft und feste Ansprechpartner zu haben sind ebenso wichtig wie die Pflege dieser Kontakte auch in „ruhigen“ Zeiten. Diese Auffassung hat sich bisher noch nicht in allen Lehrinstitutionen in dieser Deutlichkeit durchgesetzt.

Während die Medien von den unterschiedlichen LFWS durchaus als Akteure wahrgenommen werden, finden sich hinsichtlich der Einstellung zur Bevölkerung nur wenige Hinweise. Im Kontext der eigenen PR werden vereinzelt Möglichkeiten aufgezeigt, wie man die Bevölkerung beispielsweise durch einen Tag der Offenen Tür oder ähnliche Veranstaltungen erreichen kann¹¹. Selten finden sich zudem Bemerkungen bezüglich der mangelhaften Kenntnisse der Bevölkerung im Bereich Selbst-

¹¹ Im Hinblick auf interkulturelle Fragestellungen muss dabei festgehalten werden, dass Bürger mit Migrationshintergrund durch solche Veranstaltung nahezu gar nicht erreicht werden. Dieser Problematik scheint man sich (noch) nicht bewusst zu sein; auch hier ergibt sich somit Handlungsbedarf.

hilfe/-schutz („können nicht zwischen 110 und 112 unterscheiden“). Dem Umstand, dass man in Einsätzen oft auf die Mithilfe der Zivilbevölkerung angewiesen und daher ebenfalls ein gutes Verhältnis anzustreben ist, wird allerdings kaum Beachtung geschenkt. Nur selten finden sich Hinweise in den Lehrveranstaltungen, dass man zum Beispiel die Gaffer-„Problematik“ durch einen einfachen Austausch der Fragestellung ins Positive umkehren kann – man nimmt sie nicht mehr als störend wahr, sondern wendet sich an sie vor dem Hintergrund der Frage „Was kann ich Hilfreiches und Nützliches von der Bevölkerung erfahren?“. Ebenso unbeachtet bleiben in weiten Teilen die Entwicklungen, die sich im Bereich der Neuen Medien und deren Nutzung durch die Bevölkerung abspielen. Die Ausstattung der Bürger mit Film- und Fotohandys sowie ihre dauerhafte Onlinepräsenz im Kontext diverser sozialer Netzwerke sind Potentiale, deren positive Nutzbarmachung man noch nicht für sich als BOS entdeckt hat und die sich daher auch (noch) nicht in den Lehrangeboten widerspiegeln kann. Auf konkrete Nachfrage ergab sich in einigen Interviews eine kritische Betrachtung dieser Entwicklung, vor allem seit ein namhaftes deutsches Boulevardblatt seinen „Leserreportern“ einen finanziellen Anreiz von bis EUR 500 für die Ablichtung aktueller Ereignisse bietet. Vor diesem Hintergrund sieht man bisher noch keine Wege, die Bevölkerung für die eigenen Zwecke und Bedarfe „einzuspannen“ und findet noch keine Anknüpfungspunkte, inwiefern die von der Bevölkerung zusammengestellten Informationen für die eigene Arbeit von Bedeutung sein könnten.

Diese unterschiedlichen (Organisations-)Kulturen der involvierten Akteure sollten in der Lehre vermehrt Berücksichtigung finden und im Hinblick auf die daraus erwachsenden (Kommunikations-)Schwierigkeiten verstärkt erläutert werden. Ziel sollte es sein, ein Verständnis und Toleranz für die unterschiedlichen Arbeitsweisen der kooperierenden Organisationen und Akteure zu entwickeln und ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass trotz unterschiedlicher, organisationsspezifischer Sichtweisen auf eine Lage eine adäquate Problemlösung nur gemeinsam erarbeitet werden kann. Vor dem Hintergrund der Anmerkung eines Interviewpartners – „Sicherung des Verstehens ist oft eher das Problem als Sicherung der Kommunikation“ – gilt es daher, auch über die Ebene der Gestaltung der Lehrinhalte hinaus, die Generierung einheitlicher Standards noch weiter zu forcieren und die Standardisierung unter Berücksichtigung der beteiligten Akteure weiter voran zu treiben.

4.3 Hintergrundbedingungen

Als eine wichtige Hintergrundbedingung wird im Rahmen der (Kommunikations-)Ausbildung der Feuerwehrmänner die Ausbildung der Ausbilder gesehen. Hier ging es in den Interviews um die Frage, wie die Trainer selbst für ihre Aufgabe vorbereitet und qualifiziert werden. Während bei vielen der heutigen Ausbilder oftmals keine pädagogische Ausbildung oder Didaktikschulung erfolgt ist und es sich häufig um „Feuerwehrangehörige mit Zusatzinteressen“ handelt, lässt sich doch gewissermaßen ein Generationenwechsel feststellen: sind die älteren Personen des Lehrpersonals meist Autodidakten, die sich pädagogische Fertigkeiten selbst angeeignet haben, so sind bei den Jüngeren didaktische Grundlagen bereits expliziter Teil der Ausbildung (ab einem gewissen Dienstgrad). Eine pädagogische Zusatzausbildung wird für alle Ausbilder empfohlen. Sowohl die Inhalte als auch die Durchführung dieser Empfehlung werden allerdings als optimierungsbedürftig angesehen, wenn vereinzelt auch bereits damit begonnen wurde, externe Unternehmen mit Didaktik-Schulungen (vergleichbar mit Schulungen für die Erwachsenenbildung) zu beauftragen. Da die eigenen Erfahrungen des Lehrpersonals eine bedeutsame Rolle in der Vermittlung der Lehrinhalte spielen (bspw. Erfahrungsberichte aus diversen Einsätzen, eigene Lerneffekte...), sehen die Interviewten generell wenig Sinn darin, die Lehre an „reine“ Pädagogen abzugeben, da diese oftmals schwerer Zugang zu den Lehrinhalten und der „Feuerwehrcultur“ finden als Organisationsangehörige. Unter diesem Aspekt kann eine strukturierte Ausbildung der Trainer im Hinblick auf eine zielführende Befähigung der Feuerwehrmänner – nicht zuletzt auch in Fragen der Kommunikation – nur angeraten werden¹².

Die Recherche hat ergeben, dass viele der kommunikationsrelevanten Seminare, vor allem im Bereich der Stabsarbeit, oft nur gering nachgefragt bzw. nur ein- bis zweimal im Jahr angeboten werden¹³. Auf Nachfrage hat sich gezeigt, dass Kommunikationsseminare wie etwa zu Presse- und Öffentlichkeitsarbeit oder interorganisationaler und interkultureller Kommunikation kapazitätsbedingt nicht stattfinden können – den ausbildenden Institutionen mangelt es schlicht an den nötigen finan-

¹² Die soll natürlich keineswegs bedeuten, dass die ausbildenden Institutionen auf ihre Dozenten aus der Praxis verzichten und die Lehre ausschließlich mit organisationsinternem Personal bestreiten. Auf diese fruchtbaren Kooperationen soll auch in Zukunft nicht verzichtet werden (solche Zusammenarbeiten könnten vielmehr noch erweitert werden) – hier geht es lediglich um den Aspekt, auch diejenigen Feuerwehrangehörigen entsprechend auszubilden, die sich u.a. auch mit der Vermittlung der kommunikativen Grundlagen beschäftigen.

¹³ In welchem Bedingungsgefüge Angebot und Nachfrage sich dabei befinden, soll an dieser Stelle nicht näher erläutert werden.

ziellen Mitteln, um diese zunehmend an Bedeutung gewinnenden Themen in der Lehre behandeln zu können. Zudem stellen die Interviewten aber auch fest, dass die Nachfrage nach Seminaren, die sich vorwiegend mit Kommunikation auseinandersetzen, vor allem bei denjenigen hoch ist, die sich ohnehin schon mit der Thematik befassen und sich der damit einhergehenden Probleme und/oder ihrer etwaigen fehlenden Kompetenzen in diesem Gebiet bewusst sind. Unter der prinzipiellen Berücksichtigung von Persönlichkeitsmerkmalen und individuellen Qualitäten (nicht jeder ist eine geborene Führungskraft ebenso wenig wie jeder als kompetenter Pressesprecher agieren kann) sollte in diesem Bereich der kommunikationsrelevanten Seminare die Aufmerksamkeit und Notwendigkeit solcher Schulungen verstärkt bewusst gemacht werden, um somit interessierte „Neulinge“ anzuwerben; eine höhere Nachfrage könnte auch ein breiteres Angebot der Seminare nach sich ziehen.

Bedenkt man die Empfehlung des DFV, in jeder Feuerwehr einen festen Pressesprecher zu installieren, so benötigte man für diese Ausbildung bei der momentanen Kapazität Jahre, bis alle Anwärter zumindest einmal die Basisschulung durchlaufen hätten. Besonders in diesem Bereich der Presse- und Öffentlichkeitsschulungen mangelt es an Angeboten, er ist insgesamt, so die Einschätzung der Interviewten, noch zu wenig in der Lehre vertreten – was nicht zuletzt auch dem Umstand geschuldet ist, dass dafür auch adäquate Dozenten fehlen. Auch hier ist demnach die Fort- und Ausbildung von Trainern anzuraten. Mit entsprechender didaktischer Schulung kann das Lehrpersonal entweder aus den eigenen Reihen stammen oder die Seminare erfolgen durch externe Dozenten, die im besten Fall einen persönlichen und/oder besonderen Zugang zur Feuerwehr haben.

Neben den zum Teil recht knappen Ressourcen beim Lehrpersonal spielt in der Ausbildung auch die dafür aufzuwendende Zeit eine kritische Rolle. Da es sich bei der Feuerwehr um eine in großen Teilen ehrenamtlich tätige Organisation handelt, ist Zeit immer als eine knappe Ressource zu betrachten¹⁴. Da die Feuerwehrmänner vom Arbeitgeber für Aus- und Weiterbildungen freigestellt werden müssen, finden die Seminare meist unter sehr hohem zeitlichen Druck (in Relation zu dem Maß an Inhalten, die vermittelt werden sollen) statt. Daher verwundert es nicht, dass nur

¹⁴ In Abhängigkeit vom Bundesland variieren die Zahlen nach Aussage der Interviewparten von ca. 70% freiwilliger Feuerwehrmänner und 30% Berufsfeuerwehr bis hin zu einer Verteilung von 85% / 15%. Ein gesamtdeutscher Überblick findet sich unter <http://dfv.org/statistik.html> sowie in einem aktuellen Artikel über die Struktur des Bevölkerungsschutzes in Deutschland (abrufbar unter: http://www.bbk.bund.de/nn_398006/SharedDocs/Publikationen/Broschueren_Flyer/DreiEbenen-einZiel_templateId=raw.property=publicationFile.pdf/DreiEbenen-einZiel.pdf), der von 1.100.000 Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr und 40.000 Berufsfeuerwehrmännern ausgeht (was einem Anteil von über 95% an ehrenamtlich Tätigen entspricht).

ein Bruchteil der Unterrichtseinheiten auf die direkte Beschäftigung mit kommunikationsrelevanten Inhalten erfolgen kann: Im Kontext von ein- bis hin zu mehrtägigen Seminaren muss eine sehr genaue Abwägung erfolgen, welche Inhalte in welcher Gewichtung für welchen Zweck und für welches Lernziel relevant sind. Allerdings muss hier zwischen den unterschiedlichen Ausbildungsstufen differenziert werden: Während es auf den niedrigeren Hierarchieebenen besonders auf grundlegendes einsatz- und szenariospezifisches Wissen und entsprechende Fähigkeiten ankommt, sind in den höheren Ebenen vor allem Führungsqualitäten gefragt, die oftmals weniger mit diesen grundsätzlichen Kenntnissen zu tun haben, denn vielmehr mit sogenannten soft skills der Personal- und Menschenführung, bei denen Kommunikation natürlich eine sehr bedeutsame Rolle einnimmt. Daraus ergibt sich die einfache Gleichung: je gehobener der Dienstrang, desto mehr Zeit ist auch für kommunikationsrelevante Inhalte.

In diesem Zusammenhang stehen auch die konkreten Inhalte der Lehrmaterialien, die von einigen Institutionen dankenswerterweise zur Verfügung gestellt wurden, um einen besseren Einblick zu erhalten. Hierbei fiel auf, dass Problemstellungen und kritische Themenbereiche oftmals nur angerissen werden, ohne jedoch konkrete Lösungshinweise oder -vorschläge für die jeweiligen Probleme zu liefern. Prinzipiell ist es als Lehrmethode natürlich sehr zielführend, wenn Handlungspraktiken selbst erarbeitet werden können. Dann sollte im Rahmen der Schulung aber auch zu Reflexion angeregt und Raum für die Diskussion unterschiedlicher Lösungswege gegeben werden – zeitkritische Maßnahmen, die, so der Eindruck, mit der momentanen Organisation der Seminare so kaum bis gar nicht abgebildet und umgesetzt werden können¹⁵.

Alles in allem ist Zeit im Kontext der gesamten Ausbildung demnach eine knappe Ressource, so dass die Lehrenden hinsichtlich der Motivation der Teilnehmer recht schnell die Notwendigkeit der Schulung verdeutlichen müssen, um entsprechende Lernerfolge zu erzielen. An diesem Punkt fällt im Rahmen der Interviews auf, dass die Lehrveranstaltungen entweder gar nicht oder nur unvollständig im Sinne eines Berichts über die Aktivitäten und Übungen, jedoch ohne Angabe von Lerneffekten, evaluiert werden. Wenn Evaluationen auch eine weitere zeitintensive Aufgabe sein mögen, so ist dennoch zu überlegen, ob man diese oder eine vergleichbare Form

¹⁵ Über die Dokumentation der Seminarinhalte konnte im Rahmen der Interviews nur recht wenig in Erfahrung gebracht werden; hier finden sich evtl. Ansatzpunkte für die Aufbereitung der Lehrinhalte im Zuge von Vor- und Nachbereitung.

des Feedbacks und des Dialogs mit den Seminarteilnehmern im Hinblick auf eine Verbesserung und Weiterentwicklung der Lehre umsetzen kann.

5 Zusammenfassung

Abschließend soll ein zusammenfassender Überblick über die wichtigsten Erkenntnisse zur Berücksichtigung kommunikativer Inhalte in den Ausbildungsgängen der Feuerwehr gegeben werden. Dabei geht es in einem ersten Schritt lediglich um die Zusammenstellung der relevanten Bereiche und weniger um Empfehlungen und konkrete Handlungsmaßnahmen. Letztere sollen mit den dafür zuständigen Experten im Rahmen eines Workshops gemeinsam erarbeitet und diskutiert werden.

Nach Einschätzung der Interviewpartner ist die Ausbildung im Bereich Kommunikation erst seit ca. fünf bis sieben Jahren in den Fokus der Betrachtungen gerückt. Es scheint somit ein noch relativ neues Feld zu sein, mit dem man sich erst allmählich umfassender auseinandersetzt. Heben auch alle Gesprächspartner die hohe Bedeutung der Kommunikation hervor, so halten sie die Thematik doch insgesamt für noch immer unterrepräsentiert im Hinblick auf das Ausbildungsangebot. Mehr Berücksichtigung kommunikationsrelevanter Inhalte kann daher als durchaus gewünscht betrachtet werden, allerdings muss dieses Wunschziel weiter konkretisiert werden. Denkbar wäre etwa eine quantitative Ausweitung der Seminare in Anzahl in Dauer unter Berücksichtigung didaktisch günstiger Bedingungen sowie eine breitere thematische Streuung; so könnten auch Themen, die heute noch eher randständig behandelt werden, jedoch bereits eine gewisse gesellschaftliche Relevanz (und z.T. Brisanz) erlangt haben (bspw. interkulturelle Kommunikation), noch besser in die Ausbildung integriert werden.

In anderen Bereichen sind die Potentiale von Kommunikation für die Institution Feuerwehr bereits erkannt worden: Instrumente der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit werden im „Alltag“ der Feuerwehr verstärkt genutzt. Besonders im Rahmen der Katastrophenschutz Ausbildung kann und muss die Zusammenarbeit mit Medien und Journalisten allerdings noch verbessert und ausgeweitet werden, so die einhellige Meinung der Interviewpartner. Nur so kann man auch auf größere Ereignisse ausreichend vorbereitet sein.

In den Gesprächen wird, wie bereits im vorigen Abschnitt erwähnt, immer wieder deutlich, dass auf lokaler und intraorganisationaler Ebene die meisten Dinge eher unproblematisch ihren Lauf nehmen. Kritischer wird es bei zunehmender Komplexi-

tät der Ereignisse, wenn immer mehr Akteure involviert sind und ggf. auch die lokale Handlungsebene verlassen wird. Hier sind es dann vor allem die Kommunikationsschnittstellen und -knotenpunkte in der interorganisationalen Kommunikation, die als neuralgische Punkte betrachtet werden müssen. Eben diese gilt es mit dem Ziel einer erfolgreichen Kommunikation besonders im Auge zu behalten und diverse „Entschärfungsmaßnahmen“ in Angriff zu nehmen¹⁶.

Die in der FwDV 2 festgehaltenen Lernziele sind nur als Empfehlung anzusehen und aufgrund der föderalistischen Strukturen in Deutschland mag es zu kleinen Unterschieden zwischen einzelnen Bundesländern (vor allem im Bereich der Katastrophenschutzgesetze) kommen. Mit dem Ziel eines lösungsorientierten Umgangs mit den im vorigen Abschnitt angesprochenen Problemen macht jedoch lediglich eine einheitliche Ausbildung der in weiten Teilen ehrenamtlich agierenden Feuerwehr Sinn¹⁷. Nur so kann bspw. in einem bundeslandübergreifenden (Groß-)Einsatz sichergestellt werden, dass alle – zumindest theoretisch – auf dem gleichen Kenntnisstand sind. Eine vergleichbare, länderübergreifende Ausbildung existiert in der nötigen Form bisher noch nicht. Die Vernetzung der verschiedenen Ausbildungsinstitutionen erfolgt bislang meist nur punktuell und/oder über persönliche Bekanntschaften¹⁸. Synergien, die sich beispielsweise im Hinblick auf den Austausch von Lehrmaterial und -unterlagen ergeben sowie Potentiale, die auf Basis eines Austauschs unter Experten in der Erarbeitung gemeinsamer, einheitlicher Unterrichtsmaterialien liegen, werden (noch) nicht erkannt.

¹⁶ Hier sei darauf hingewiesen, dass analoge Interviews zur Berücksichtigung (sicherheits-) kommunikativer Inhalte in der Ausbildung auch mit Verantwortlichen des DRK und des THW geführt wurden (entsprechende Berichte folgen). Da bereits mehrfach auf Journalisten und Medien verwiesen wurde, stellt sich natürlich die Frage, ob und inwiefern hier vergleichbare Inhalte an den ausbildenden Einrichtungen gelehrt werden; auch hierzu werden Informationen zusammengestellt, Interviews sind ebenfalls angedacht.

¹⁷ Unter einheitlicher Ausbildung ist hier eine vergleichbare, grundständige Ausbildung zu verstehen, d.h. gleichartige Lehrinhalte, unabhängig von der ausbildenden Institution. Natürlich kann und soll es nicht darum gehen, fachspezifische Ausbildungsgänge zu ersetzen, denn die unterschiedlichen Fachdienste sind zweifelsohne notwendig. Vielmehr sollte in diesem Zusammenhang evtl. eine Stärkung der speziellen Ausbildung im Bereich Medien und Kommunikation angedacht werden.

¹⁸ Angemerkt sei an dieser Stelle, dass es sehr wohl einen Arbeitskreis der Leiter der Feuerweherschulen in Deutschland gibt; da die Treffen aber nur einmal jährlich stattfinden, wird dort verständlicherweise eine Vielzahl anderer Themen behandelt, so dass der Dringlichkeit einer Vernetzung der Schulen gewissermaßen auf operativer Ebene, d.h. auf Ebene der Dozenten und Trainer bzw. derjenigen, die in den einzelnen (Landes-)Feuerweherschulen für die Curricula zuständig sind, nicht gerecht auch viele andere Themen

Anhang: Interviewleitfaden

1. Inhalte des Lehrbereichs/Seminars
 - a. allgemein
 - b. Inhalte im Hinblick auf die Thematik "Kommunikation"
2. Zusammenarbeit mit anderen Organisationen/Institutionen (BOS) an Schnittstellen
 - a. Unterschiede zwischen einzelnen Organisationen
 - b. Zuständigkeiten
 - c. Probleme
3. Art und Weise des Umgangs mit Medien/Journalisten
 - a. transparente Kommunikation <> Dinge verheimlichen
 - b. aufgeschlossene vs. abwehrende Haltung gegenüber Pressevertretern
 - c. Kooperationstreffen
4. Probleme
 - a. intraorganisationale Kommunikation
 - b. interorganisationale Kommunikation
 - c. ggf. eigene Einsatzerfahrungen
5. Kommunikationsinhalte in der Lehre
 - a. Bedarfe
 - b. Umsetzung
6. Ausbildung der Ausbilder
 - a. Vorgaben, Regelung
 - b. Zusammenarbeit mit Gastdozenten
7. Persönliche Fragen
 - a. Ausbildung
 - b. ggf. Lehrerfahrung

Kontakt

Dipl.-Medienwirtin Daniela Giebel
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Universität Siegen
Institut für Medienforschung (IfM)
Adolf-Reichwein-Straße 2
D 57068 Siegen

Tel (festnetz) 0271 - 740 4505
Tel (mobil) 0176 - 2011 5724

Mail: giebel@ifm.uni-siegen.de // info@sikomm.org
Home: www.ifm.uni-siegen.de // www.sikomm.org

Diese Arbeit entstand im Rahmen des Projektes „SiKomm“. Das Projekt wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Programms der Bundesregierung "Forschung für die zivile Sicherheit" // „Schutz und Rettung von Menschen“ als Teil der High-Tech-Strategie unter dem Förderkennzeichen (FKZ) 13N9878 gefördert.

Der vorliegende Bericht gibt den Sachstand von Dezember 2010 wider und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Trotz sorgfältiger Erstellung ist eine Haftung für Fehler ausgeschlossen. Für Ergänzungen, Anregungen oder Kritik stehen wir Ihnen gerne per Mail oder telefonisch zur Verfügung.