

Thema:

Gesellschaftliche Akzeptanz von Einsatzkräften

Facharbeit

gemäß § 21 der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung
für die Laufbahn des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 des
feuerwehrtechnischen Dienstes im Land Nordrhein-Westfalen (VAP2.2-Feu NRW)

Dienststelle:

Werkfeuerwehr Fraport AG
Frankfurt Airport Services Worldwide

Verfasser:

Brandreferendar
Dr. med. Patrick Giesder, M.Sc.

Dezember 2020

Inhaltsverzeichnis

Aufgabenstellung	IV
Kurzfassung	V
Abkürzungsverzeichnis	VI
Abbildungsverzeichnis	VII
Tabellenverzeichnis	IX
1 Einleitung	1
1.1 Ausgangslage	1
1.2 Problemstellung	1
1.3 Zielsetzung	2
2 Grundlagen	3
2.1 Definition von Gewalt	3
2.1.1 Gewaltdefinition der WHO	3
2.1.2 „Äußere“ Gewalt nach Definition der EU-OSHA	3
2.1.3 Gewaltformen in der Facharbeit	3
2.2 Gegen- / Präventionsmaßnahmen	4
2.2.1 Resolution des DFV (2018)	4
2.2.2 Fachinformation der AGBF Bund Arbeitskreis Rettungsdienst (2013)	4
2.2.3 Kampagnen des BMI (2017, 2019)	5
2.2.4 Aktionsplan des IM NRW (2019)	5
2.2.5 Positionspapier ver.di (2017)	6
2.2.6 DGUV Information 205-027 (2017)	6
3 Methoden	7
3.1 Leitfragen der Facharbeit	7
3.2 Hintergrund	7
3.3 Studiendesign	8
3.4 Datenerhebung	8
4 Ergebnisse	10
4.1 Stichprobenbeschreibung	10
4.2 Bewertung der Maßnahmen / Analyse durch Messgrößen	11
4.2.1 Hauptkategorie „Wissen“	12
4.2.2 Hauptkategorie „Erleben“	12
4.2.3 Hauptkategorie „Verhalten“	13

5	Diskussion	14
5.1	Wissen der Einsatzkräfte	15
5.2	Erleben von Veränderungen	16
5.3	Veränderung des Verhaltens	17
6	Zusammenfassung	20
7	Fazit und Ausblick	21
8	Literaturverzeichnis	i
9	Vorgespräche mit Experten	v
10	Anhang	vi
10.1	Fragebogen / Interviewleitfaden	vi
10.2	Abbildungen der Ergebnisse	viii
10.3	Tabellen	xii
11	Eidesstattliche Erklärung	xiv

Aufgabenstellung

Thema der Facharbeit gemäß § 21 VAP2.2-Feu NRW

Gesellschaftliche Akzeptanz von Einsatzkräften

Die in vergangenen Jahren auf breiter Basis in der Gesellschaft vorhandene positive Einstellung Einsatzkräften der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr gegenüber hat sich in der jüngeren Vergangenheit zum Schlechteren verändert. Angriffe auf Einsatzkräfte der Feuerwehren und Rettungsdienste und mutwillige Behinderungen von Einsätzen sind Beispiele dafür, von denen in fast jeder Feuerwehr berichtet werden kann. Mit verschiedenen Aktivitäten, die auch hochrangig unterstützt worden sind, wurde oder wird versucht, dem entgegenzuwirken. Bewerten Sie diese Aktivitäten aus der Perspektive der betroffenen Einsatzkräfte, analysieren Sie die Effektivität an von Ihnen ausgewählten Messgrößen und leiten Sie daraus Handlungsmöglichkeiten ab.

Kurzfassung

Das Thema Gewalt gegen Einsatzkräfte ist seit Jahren in der Öffentlichkeit und in der Fachwelt präsent und betrifft, Medienberichten zufolge, zunehmend Kräfte der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr. Im Rahmen des Einsatzgeschehens werden diese mit verbaler (Beleidigungen), nonverbaler (beleidigende Gesten) und körperlicher Gewalt konfrontiert.

Um der Gewalt entgegenzuwirken wurden bzw. werden von verschiedenen Interessensvertretern (wie z.B. Fachverbänden, Gewerkschaften und Unfallkassen, aber auch von Politik und Behörden) zahlreiche Aktivitäten respektive Präventionsmaßnahmen initiiert. Diese reichen von öffentlichkeitswirksamen Kampagnen über Informationsschriften / Resolutionen und Aktionsplänen bis hin zu wissenschaftlichen Studienarbeiten.

Zielsetzung der vorliegenden Facharbeit ist es, die Präventionsmaßnahmen aus Sicht der betroffenen Einsatzkräfte zu bewerten und deren Effektivität anhand von Messgrößen zu analysieren. Darüber hinaus sollen anhand der Ergebnisse Handlungsempfehlungen abgeleitet werden.

Aufgrund der Vielzahl und Komplexität der bisherigen Maßnahmen und der daraus resultierenden Ansatzpunkte wird nicht auf eine einzelne Präventionsmaßnahme, sondern auf die Gesamtheit aller Maßnahmen, die einer befragten Einsatzkraft bekannt sind, abgehoben. Durch dieses Vorgehen soll der allgemeine Durchdringungsgrad beleuchtet werden. Die Messgrößen „Wissen“, „Erleben“ und „Verhalten“, die von den Einsatzkräften anhand von Schulnoten bewertet werden, sollen allgemeine Rückschlüsse auf den Status quo erlauben.

Zur empirischen Untersuchung des Sachverhalts / der Fragestellung wurde vom Verfasser ein vollstandardisierter, anonymisierter Fragebogen entwickelt, der mittels Online-Umfrage verbreitet wurde. Insgesamt nahmen an der Befragung n=1134 Einsatzkräfte teil.

Das „Wissen“ über Gewaltpräventionsmaßnahmen und die „Veränderung ihres Verhaltens“ bewerteten die Einsatzkräfte vorwiegend mit den Schulnoten „gut“ und „befriedigend“. Das „Erleben von Veränderungen“ hauptsächlich mit den Noten „befriedigend“ und „ausreichend“. Unter Berücksichtigung von ergänzenden Fragen, die die drei Hauptdimensionen näher differenzieren, kann dargestellt werden, dass der Durchdringungsgrad insgesamt unzureichend ist. Es zeigt sich, dass die Einsatzkräfte bezüglich der Präventionsmaßnahmen ein solides, kontextspezifisches Allgemeinwissen haben, es jedoch an Detailkenntnissen mangelt. Weiterhin muss konstatiert werden, dass die Wirkung auf den Alltag der Einsatzkräfte („Erleben“), trotz der Existenz von zahlreichen, qualitativ hochwertigen Präventionsmaßnahmen, unzureichend ist und sich noch nicht vollständig entfaltet hat (Auswirkung auf das „Verhalten“ der Einsatzkräfte). 82 % der Teilnehmer geben an, dass die bisherigen Maßnahmen nicht ausreichen.

Die Schaffung zentraler Strukturen auf Bundes- bzw. Landesebene, die Benennung von konkreten Ansprechpartnern, die Vereinheitlichung von Ansatzpunkten, Meldewegen und -systemen, die Intensivierung von Öffentlichkeitsarbeit / themenspezifischer Aus- und Fortbildung / Zusammenarbeit mit der Polizei (Einsatztrainings) und die konsequente Qualitätssicherung mit regelmäßiger Evaluation von Präventionsmaßnahmen stellen Handlungsempfehlungen zur Verbesserung dar.

Abkürzungsverzeichnis

AGBF	Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren
BF	Berufsfeuerwehr
BMI	Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat
BOS	Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben
DFV	Deutscher Feuerwehrverband
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
EU-OSHA	European Agency for Safety and Health at Work (Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheits- schutz am Arbeitsplatz)
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
FF	Freiwillige Feuerwehr
GBU	Gefährdungsbeurteilung
IM NRW	Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen
NRW	Nordrhein-Westfalen
PSU	Psychosoziale Unterstützung
SOP	Standard Operating Procedure
THW	Technisches Hilfswerk
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
WHO	World Health Organization (Weltgesundheitsorganisation)

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Fragebogen / Interviewleitfaden Seite 1	vi
Abbildung 2: Fragebogen / Interviewleitfaden Seite 2.....	vi
Abbildung 3: Fragebogen / Interviewleitfaden Seite 3.....	vii
Abbildung 4: Fragebogen / Interviewleitfaden Seite 4.....	vii
Abbildung 5: Allgemeiner Berufskontext (n=1013).....	viii
Abbildung 6: Spezieller Berufskontext (n=1255 Mehrfachnennung)	viii
Abbildung 7: Gewaltopfer verbal/nonverbal/körperlich letzte 12 Monate (n=946).....	viii
Abbildung 8: Gewaltopfer nach Einsatzart (n=344).....	viii
Abbildung 9: „Wissen“ bzw. Kenntnisse über Präventionsmaßnahmen (n=773)	viii
Abbildung 10: Interesse an weiterführenden Informationen (n=288)	viii
Abbildung 11: Ausreichende Kenntnisse über bundes- und landesweite Projekte und Aktivitäten (n=644)	viii
Abbildung 12: Guter Informationsstand über Aktivitäten im eigenen Bundesland (n=718) ..	viii
Abbildung 13: Kenntnisse über Ansatzpunkte und Ziele (n=723)	ix
Abbildung 14: Kenntnisse über konkrete Angebote im Umfeld (n=731).....	ix
Abbildung 15: „Erleben“ von Veränderungen im eigenen Arbeitsumfeld seit Einführung von Präventionsmaßnahmen (n=699).....	ix
Abbildung 16: Notwendigkeit von Maßnahmen im eigenen Arbeitsumfeld (n=441).....	ix
Abbildung 17: Kommunikation des Themas im Alltag (n=654).....	ix
Abbildung 18: Beobachtung von Maßnahmenumsetzungen im Alltag (n=664)	ix
Abbildung 19: Bestandteil der eigenen Aus- und Fortbildung (n=672).....	ix
Abbildung 20: Umfänglicher und ausreichender Umgang mit dem Thema („Aufmerk- samkeit“) von Gesellschaft, Politik, Dienststelle, Behörden, Unfall- versicherung (n=652)	ix
Abbildung 21: Gefühl von Unterstützung und Wertschätzung (n=655)	x

Abbildung 22: Beobachtung von gezielten Aktivitäten der Institutionen und Behörden z.B. Förderung gesamtgesellschaftlicher Austausch, Berücksichtigung bei Gefährdungsbeurteilung, Vereinfachung des Meldewegs (n=650).....	x
Abbildung 23: Veränderung des eigenen „Verhaltens“ seit Einführung der Präventionsmaßnahmen (n=592)	x
Abbildung 24: Wunsch nach themenspezifischer Unterstützung (n=302).....	x
Abbildung 25: Verbesserung der eigenen Handlungskompetenz (n=537).....	x
Abbildung 26: Sichereres Auftreten in Konfliktsituationen / Verbesserung des eigenen Sicherheitsempfindens bzw. –gefühls (n=609)	x
Abbildung 27: Steigerung der Bereitschaft zur Anzeige von Tätern bzw. Aggressoren (n=608).....	x
Abbildung 28: Entwicklung bzw. Verbesserung von Bewältigungsstrategien (n=605)	x
Abbildung 29: Einschätzung der bisherigen Präventionsmaßnahmen – Sind diese ausreichend? (n=637)	xi
Abbildung 30: Furcht vor Gewaltereignis in den nächsten 12 Monaten (n=577).....	xi

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht der rückgemeldeten, verwertbaren Antworten von Innenministerien und Landesfeuerwehrverbänden, sortiert nach Bundesländern (Referenzkampagne NRW blau markiert).....	xii
Tabelle 2: Bewertung des kontextbezogenen Wissens anhand von Schulnoten (n=407).....	xiii
Tabelle 3: Bewertung der erlebten Veränderung seit Einführung von Präventionsmaßnahmen anhand von Schulnoten (n=249).....	xiii
Tabelle 4: Bewertung der eigenen Verhaltensänderung seit Einführung von Präventionsmaßnahmen anhand von Schulnoten (n=255).....	xiii

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Einsatzkräfte der Feuerwehren und des Rettungsdienstes gehören grundsätzlich zu den vertrauenswürdigsten Berufsgruppen in Deutschland. Dies belegen Studien von Marktforschungsunternehmen (1). Zahlreiche Berichterstattungen über An- und Übergriffe auf Einsatzkräfte sowie über mutwillige Behinderungen an der Einsatzstelle zeichnen aber ein anderes Bild.

Fakt ist, dass das Thema Gewalt gegen Einsatzkräfte seit Jahren in der Öffentlichkeit und Fachwelt präsent ist und dass, Medienberichten zufolge, zunehmend Einsatzkräfte der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr betroffen sind.

Abgesehen von physischen An- und Übergriffen (körperliche Gewalt) findet die Gewalt ihren Ausdruck u.a. in beleidigenden Worten (verbale Gewalt) und Gesten (nonverbale Gewalt). Die verschiedenen Gewaltformen treten auch in Verbindung auf.

Aufsehen in der Öffentlichkeit erregten u.a. Medienberichte über den Beschuss von Einsatzkräften der Feuerwehr mit Feuerwerksraketen in der Silvesternacht 2019/2020 (2) und das Bewerfen der Einsatzkräfte mit Steinen beim Ablöschen von brennenden Mülltonnen und eines Baggers in der Stadt Dietzenbach / Hessen (3). Wie der Online-Artikel der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ) berichtete „habe [es] sich „um eine vorbereitete Aktion“ gehandelt, [...]. Schließlich seien eigens für den Angriff benötigte Steinhaufen gefunden worden, [...]“ (3)

Die Entität der Gewalt gegen Einsatzkräfte wurde in den vergangenen Jahren in mehreren Studien wissenschaftlich beleuchtet. In einer Analyse im Jahr 2014 kam Janina Lara Dressler zu dem Ergebnis, dass 78,2 % der Einsatzkräfte das subjektive Gefühl einer Zunahme der gegen sie gerichteten, körperlichen Gewalt haben (4).

2017 untersuchten Marvin Weigert und Thomas Feltes die Gewaltbetroffenheit von nordrhein-westfälischen Einsatzkräften und stellten den Sachverhalt nach Einsatzart dar (5). Hierbei zeigte sich, dass innerhalb des Bezugszeitraums von 12 Monaten insgesamt 64% der befragten Einsatzkräfte betroffen waren und dass Einsatzkräfte des Rettungsdienstes häufiger Opfer von Gewalt wurden als Feuerwehrangehörige (94,3 % vs. 41,9 %).

Im Rahmen ihrer Studie gingen die Autoren der Forschungsfrage nach, ob die Gewalt gegen Einsatzkräfte in Nordrhein-Westfalen (NRW) in den vergangenen Jahren zugenommen hat. Hierzu verglichen sie ihre Ergebnisse mit den Resultaten der Studie von Julia Schmidt aus dem Jahr 2011 (6). Im Ergebnis konnte für das untersuchte Kollektiv im Bundesland NRW kein Anstieg der Gewaltereignisse festgestellt werden, wobei hier eine Dunkelziffer vermutet wurde. Letztere wurde auf das „Problem mangelnder Meldungen der Übergriffe durch die Einsatzkräfte“ (5) zurückgeführt.

1.2 Problemstellung

Im Bereich der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr stellen Feuerwehr und Rettungsdienst zentrale Säulen dar. Die Frauen und Männer riskieren im Einsatz oftmals ihre Gesundheit und sogar ihr eigenes Leben. Sie verdienen Respekt, Wertschätzung und Unterstützung. Die Tatsache, dass sie bei Ausübung ihrer Tätigkeit behindert und angegriffen werden, ist nicht

zu tolerieren. Um dieser Negativentwicklung entgegenzuwirken wurden und werden von Fachverbänden, Bund, Ländern, kommunalen Spitzenverbänden, Gewerkschaften, Unfallkassen und kommunalen Interessensvertretungen verschiedene Aktivitäten initiiert und durchgeführt. Diese beinhalten u.a. Resolutionen (z.B. des Deutschen Feuerwehrverbandes (DFV); 7), Fachinformationen (z.B. der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren (AGBF); 8), Kampagnen (z.B. des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (BMI); 9, 10), Informationsschriften (z.B. der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV); 11), Vereinsgründungen (12), Aktionspläne (z.B. des Ministeriums des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen (IM NRW); 13, 14), Positionspapiere (z.B. der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di); 15), Studienarbeiten (4, 5, 6) und Forschungsvorhaben (16). Ziel dieser Aktivitäten ist es, auf vielschichtige Art und Weise, geeignete Gegen- bzw. Präventionsmaßnahmen vorzuschlagen und umzusetzen. Die ausformulierten Maßnahmen bestehen oftmals aus verschiedenen Bausteinen und verfolgen so verschiedene Ansatzpunkte.

1.3 Zielsetzung

Die vorliegende Facharbeit untersucht schwerpunktmäßig die Effektivität der o.g. Aktivitäten aus Sicht der betroffenen Einsatzkräfte der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr.

Definitionsgemäß stellt „die nichtpolizeiliche Gefahrenabwehr [...] ein Gesamtsystem aus Zivilschutz, Katastrophenschutz und alltäglicher Gefahrenabwehr dar, das durch das Zusammenwirken von Ehrenamt und Hauptamt in Feuerwehren [Berufsfeuerwehren] und anerkannten Hilfsorganisationen getragen wird“ (17). Während bei mutwilligen Behinderungen im Regelfall keine gravierenden Auswirkungen auf Helfer*innen zu erwarten sind, kann es bei Anwendung von Gewalt durchaus zu ernsthaften Folgen für die körperliche und psychische Gesundheit der Betroffenen kommen, was wiederum zu krankheitsbedingten Fehlzeiten führt.

Aus diesen Gründen wird in der vorliegenden Arbeit der Fokus auf das Thema Gewalt gegen Einsatzkräfte gerichtet und speziell aus Perspektive von Feuerwehr und Rettungsdienst, ergänzt durch Helfer*innen des Technischen Hilfswerks (THW), beleuchtet.

Aus Studien- und Medienberichten geht hervor, dass Einsatzkräfte sowohl im städtischen als auch im ländlichen Bereich mit Gewalt konfrontiert werden (4, 5, 18).

Im Rahmen der Facharbeit soll die Effektivität der Gegen-/Präventionsmaßnahmen anhand von auszuwählenden Messgrößen bewertet werden, wobei diese in der Aufgabenstellung nicht näher spezifiziert bzw. definiert wurden. Der Autor versteht dies als Aufforderung Messgrößen zu entwickeln, die den allgemeinen Durchdringungsgrad der Präventionsmaßnahmen bis zur Basis, d.h. bis zu den Einsatzkräften und ihrem Alltag darstellen. Aufgrund der Vielzahl und Komplexität der bisherigen Maßnahmen und der daraus resultierenden Ansatzpunkte, die von Schulungen bis zu Veränderungen / Verschärfungen des Strafgesetzbuches (StGB) reichen, wird auf Messgrößen abgezielt, die allgemeine Rückschlüsse erlauben. Dementsprechend wird z.B. nicht auf die in den Jahren 2011 und 2017 stattgehabten Änderungen des Strafgesetzbuches eingegangen.

Ein weiteres Ziel der vorliegenden Facharbeit ist es, aus dem Gesamtkontext der Bewertung, d.h. anhand der erhobenen Messparameter, Handlungsmöglichkeiten abzuleiten.

2 Grundlagen

2.1 Definition von Gewalt

Dressler führt in ihrer Analyse aus, dass „der Gewaltbegriff [...] nicht nur innerhalb des Strafrechts zu den umstrittensten und komplexesten Begriffen überhaupt [zählt]. Innerhalb aller Wissenschaften, die sich mit Gewalt und Aggressionen befassen, hat sich ein ganzes Spektrum an Begriffsbestimmungen entwickelt. Von der Soziologie über Neurobiologie und Psychiatrie bis hin zur Kriminologie gibt es unterschiedliche und wiederum innerhalb der Disziplinen nicht einheitliche Ansätze, welche Handlungen unter diesen Begriffen zusammengefasst werden soll.“ (4)

2.1.1 Gewaltdefinition der WHO

Gemäß Definition der Weltgesundheitsorganisation (World Health Organization, WHO) ist Gewalt „der absichtliche Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichem Zwang oder physischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, der entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt“ (19).

2.1.2 „Äußere“ Gewalt nach Definition der EU-OSHA

In ihrem Factsheet (20) erläutert die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA), dass „die Gewalt "von außen" [...] in der Regel physische Gewalt sowie verbale Beleidigungen, Bedrohungen [beinhaltet], die von Außenstehenden, (z.B. Kunden) gegenüber Personen bei der Arbeit ausgesprochen bzw. ausgeübt werden, wobei Gesundheit, Sicherheit oder Wohlbefinden der Beschäftigten gefährdet wird. Die Gewalt kann auch einen rassistischen oder sexuellen Aspekt haben. Aggressive oder gewalttätige Handlungen nehmen folgende Formen an: [...] unhöfliches Verhalten – mangelnder Respekt gegenüber anderen, [...] körperliche oder verbale Gewalt – Absicht, jemanden zu verletzen, [...] Überfälle, Übergriffe Dritter – Absicht, jemanden zu schädigen.“ (20)

2.1.3 Gewaltformen in der Facharbeit

Um das Gewaltgeschehen realistisch abzubilden, werden in der vorliegenden Facharbeit, in Anlehnung an die Studie von Weigert/Feltes (5), drei Gewaltkategorien unterschieden, die allesamt und ggf. kumulativ zur Betroffenheit von Einsatzkräften und deren gesundheitlicher Schädigung führen können.

Die Differenzierung erfolgt in **verbale** Gewalt (z.B. wörtliche Beleidigungen / Beschimpfungen), **nonverbale** Gewalt (z.B. beleidigende Gesten wie das Zeigen des Mittelfingers) und **körperliche** Gewalt (z.B. Schläge, Tritte, etc.). Die verschiedenen Gewaltformen erzielen bei der betroffenen Einsatzkraft unterschiedliche Auswirkungen und rufen Beeinträchtigungen unterschiedlichen Schweregrads hervor. Beispielhaft sei der Unterschied zwischen einer Beleidigung als Form verbaler Gewalt, die im Optimalfall als Bagatelle wahrgenommen und ver-

arbeitet wird, und die Körperverletzung durch Anwendung einer Waffe mit resultierendem Gesundheitsschaden (Maximalform körperlicher Gewalt) genannt.

2.2 Gegen- / Präventionsmaßnahmen

Das gesamtgesellschaftliche Problem der Gewalt gegen Einsatzkräfte ist seit längerem bekannt und hat Fachverbände, Behörden (auf Bundes- und Landesebene), Spitzenverbände, Gewerkschaften und Unfallversicherungsträger dazu veranlasst, zahlreiche Aktivitäten bzw. Maßnahmen einzuleiten, die der Negativentwicklung entgegenwirken sollen. Nachfolgend werden exemplarisch einige Aktivitäten dargestellt. Aufgrund der existierenden Vielzahl, die sich u.a. aus den föderalistischen Strukturen der Bundesrepublik Deutschland ergibt, kann nicht auf alle bisherigen Initiativen eingegangen werden.

2.2.1 Resolution des DFV (2018)

„Unsere Einsatzkräfte – unsere Sicherheit! Nein zur Gewalt gegen Feuerwehrangehörige“ (7) so lautet die Überschrift der schriftlich verfassten Resolution der 65. Delegiertenversammlung, die am 29.09.2018 in Erfurt stattfand. In dieser fordert die Dachorganisation der 16 Landesfeuerwehrverbände „die Gesellschaft, insbesondere Politik, Justiz, Bevölkerung und Medien, dazu auf, sich ihrer Verantwortung zu stellen und uns vor Gewalt zu schützen“ (7). Die Eckpunkte der Forderungen basieren auf mehr gesamtgesellschaftlichem Respekt, (konzertierten) Maßnahmen zur Sensibilisierung der Bevölkerung, Wertevermittlung, Wertschätzung von (ehrenamtlicher) Arbeit, Strafverschärfung und konsequenter Strafverfolgung sowie der Implementierung (zentraler) Unterstützungs- und Hilfsangebote.

2.2.2 Fachinformation der AGBF Bund Arbeitskreis Rettungsdienst (2013)

Im Zentrum der Maßnahmen steht der (Rettungsdienst-)Mitarbeiter, „denn sie sind es, die vor Aggression und Gewalt [...] geschützt werden sollen, und sie sind es, welche später die Maßnahmen aus [...] vier Bausteinen anwenden sollen“ (8).

Bei den vier Bausteinen handelt es sich um ein, durch den Arbeitgeber bzw. die Führung initiiertes, Angebot von Lösungstaktiken, die „die Mitarbeiter dazu befähigen [sollen], angemessen auf mögliches Aggressions- und Gewaltverhalten im Einsatz zu reagieren“ (8). Die Säulen sollen den Mitarbeiter in die Lage versetzen, Präventions- und Nachsorgemaßnahmen durchzuführen / anzuwenden, mit Konfliktsituationen umzugehen und Lösungsstrategien bei Konfrontation mit Aggression und Gewalt zu entwickeln bzw. anzuwenden. Als Grundvoraussetzungen zur Umsetzung der verschiedenen Bausteine werden die Schaffung von motivationalen Rahmenbedingungen, Steigerung der Sozialkompetenz, Vermittlung von interkultureller Kompetenz und die Akzeptanz von Präventionsmaßnahmen gegen Aggression und Gewalt mit der Zielsetzung der Deeskalation genannt.

Die AGBF begrüßt klar die gesellschaftliche Ächtung von Aggression und Gewalt gegen Einsatzkräfte, lehnt aber genauso klar „die aktive oder defensive Aufrüstung durch Pfefferspray, Schutzwesten, Kampftraining usw. ab“ (8).

2.2.3 Kampagnen des BMI (2017, 2019)

„Polizei und Rettungskräfte – Stark für dich. Stark für Deutschland“ (9) – Mit diesem Slogan möchte das Bundesministerium des Innern den Respekt gegenüber Einsatzkräften (Polizei- und Rettungskräften) stärken. Im Rahmen von Fernsehspots, Posteraushängen und webbasierten Maßnahmen werden authentische Einsatzkräfte bei Ausübung ihrer Tätigkeit (und die damit verbundenen Anstrengungen) gezeigt. Der damalige Bundesinnenminister Dr. Thomas de Maizière wird in diesem Zusammenhang folgendermaßen zitiert: „Wir möchten mit der Kampagne das gesellschaftliche Klima gegenüber Polizei und Rettungskräften verbessern und den Respekt und die Anerkennung stärken“ (9).

Am 07.05.2019 wurde vom amtierenden Bundesinnenminister Horst Seehofer die Kampagne „Für ein sicheres Deutschland“ (10) vorgestellt. Durch sie soll mehr Akzeptanz und Respekt für Polizei und Rettungskräfte generiert werden. Zudem soll im Rahmen des Schulunterrichts das Interesse für die entsprechenden Berufe und für ehrenamtliches Engagement geweckt werden. Hierzu wurde ein Wissensmagazin (21) mit digitalen Erweiterungen für einen praxisorientierten Unterricht entwickelt und Lehrkräften bzw. Schulen zur Verfügung gestellt.

Beiden Kampagnen gemein ist die Tatsache, dass sie auf eine hohe Identifikation mit den Einsatzkräften abzielen und die große Bedeutung ihrer Tätigkeit für den Einzelnen und die Gesellschaft darstellen.

2.2.4 Aktionsplan des IM NRW (2019)

Der Aktionsplan „Gemeinsam gegen Gewalt – Aktionsbündnis zum Schutz von Feuerwehr- und Rettungskräften“ (13) wurde im Oktober 2019 vorgestellt. Bündnispartner sind das Ministerium des Innern NRW, das Ministerium für Arbeit Gesundheit und Soziales NRW, die Unfallkasse NRW, die kombi-gewerkschaft NRW, der Städte- und Landkreistag NRW, der Verband der Feuerwehren und der Städte- und Gemeindebund NRW. Die Beteiligten stellen klar: „Wir unterstützen unsere Einsatzkräfte. [...] Wir fordern mehr Respekt und Wertschätzung [...] und erklären unsere Solidarität [...] Angriffe auf unsere Einsatzkräfte können und werden wir niemals akzeptieren.“ (13)

Basierend auf der Studie von Weigert/Feltes (5) wurde ein interdisziplinärer, ressort- und verbandübergreifender Aktionsplan entwickelt, der in fünf Handlungsfelder (Aus- und Fortbildung, Einsatz/Einsatzteam, Schnittstellenarbeit, Arbeitgeber, Politik/Gesetzgeber/Ressorts) eingeteilt ist und „Vorschläge und Arbeitsaufträge zu konkreten Maßnahmen [enthält]“ (13). Die Struktur jedes Handlungsfelds sieht somit die Benennung bzw. Beschreibung von Maßnahmen, Zuständigkeiten und Aufgaben sowie von Inhalten vor. Wichtige Charakteristika des Aktionsplans sind die Fortschreibung und Ergänzung im laufenden Prozess sowie die geplante Evaluierung und Bilanzierung.

Zusammenfassend kann der Aktionsplan als problemzentriertes, ganzheitlich-multimodales, konsentiertes Gewaltpräventionskonzept betrachtet werden, das dazu beitragen kann Transparenz und Wissen zu generieren sowie Schwachstellen und Schnittstellenprobleme durch koordinierte und optimierte Maßnahmen zu reduzieren. Ziel ist u.a. die nachhaltige Verbesserung der Sicherheit der Einsatzkräfte und die notwendigen Rahmenbedingungen hierfür.

2.2.5 Positionspapier ver.di (2017)

Dem Positionspapier (15) ging zunächst der Feuerwehrreport ver.di der Bundesfachgruppe Feuerwehr aus dem April 2016 voraus (22), der die wesentlichen Kernaussagen beinhaltet und auch in dem Positionspapier Berücksichtigung fand. Aus diesem geht zum einen hervor, dass die Aufgaben der Feuerwehr „auf den eigenen Zuständigkeitsbereich beschränkt bleiben [sollen]. Eine Übernahme von Polizeiaufgaben ist abzulehnen.“ (22) Zum anderen wird dem Eigenschutz eine hohe Priorität beigemessen. Demzufolge dürfen Einsätze mit einem erkennbaren (Rest-)Risiko von Gewalt nur dann abgearbeitet werden, wenn die Sicherheit der Einsatzkräfte (durch Polizeischutz) gewährleistet ist. Weiterhin werden problemorientierte Schulungsmaßnahmen gefordert, die sich an Einsatz- und Führungskräfte richten und über das richtige (u.a. auch taktische und rechtskonforme) Verhalten in Gewaltsituationen informieren. Zudem fordert ver.di die psychologische Unterstützung von Gewaltopfern und die Übernahme von (nicht durchsetzbaren) Schmerzensgeldansprüchen durch den Arbeitgeber. Darüber hinaus spricht sich die Fachgruppe Feuerwehr auch für die Durchführung von Selbstverteidigungstrainings aus.

Zuletzt greift das Positionspapier (15) die Fachinformation der AGBF (8) wörtlich auf und schließt sich dieser uneingeschränkt an (siehe hierzu 2.2.2).

In der abschließenden Betrachtung wird seitens ver.di konstatiert, dass es eine Vielzahl von Ideen und Beschlüssen gibt, es aber an einer (kurzfristigen) Maßnahmenumsetzung mangelt. In der Konsequenz wird die Realisierung unter Berücksichtigung der notwendigen Personalbemessung gefordert.

2.2.6 DGUV Information 205-027 (2017)

Die Information 205-027 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung stellt eine Handlungsanleitung zur Konkretisierung des Sachverhalts „Prävention von und Umgang mit Übergriffen auf Einsatzkräfte der Rettungsdienste und der Feuerwehr“ (11) dar. Adressaten sind primär die kommunalen Aufgabenträger und die Leitungskräfte der Hilfsorganisationen in ihrer Funktion als Arbeitgeber. Mit dem Verweis auf das Arbeitsschutzgesetz und die DGUV Vorschrift 1 (23) werden diese u.a. auf ihre Grundpflichten (z.B. Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung (GBU), die auch die psychischen Belastungen berücksichtigt) hingewiesen. Die „DGUV-Information gibt [...] Hinweise und Tipps [...], dass Konfliktsituationen gar nicht erst entstehen bzw. nicht eskalieren“ (11). Sie informiert darüber wie Konflikte entstehen und schlägt Präventionsmaßnahmen i.S.v. Handlungsmöglichkeiten und Vorgehensweisen, geordnet nach den Gebieten der Einsatzvor- und -nachbereitung sowie der Einsatzdurchführung, vor. Sie beinhaltet Empfehlungen zu technischen und organisatorischen Aspekten und zu Qualifizierungsmaßnahmen. Darüber hinaus wird das Aachener Modell (mit insgesamt vier Gefährdungsstufen und zugeordneten (empfohlenen) Präventionsmaßnahmen) erläutert, das zur Reduzierung von Übergriffen dienen soll.

Weiterhin werden im Rahmen der DGUV-Information wichtige Begrifflichkeiten, wie z.B. Notwehr oder Unterlassene Hilfeleistung, erklärt sowie wichtige Hinweise (u.a. Kurzvorstellung des Psychotherapeutenverfahrens) gegeben. Zudem werden aktuelle Fragen, wie bspw. nach Schutzwesten und Selbstverteidigungskursen für Rettungsdienst und Feuerwehr, aus Sicht der DGUV beantwortet. Im Anhang der Informationsschrift befindet sich ein Mustererfassungsbogen für Übergriffe.

3 Methoden

Ziel der vorliegenden Facharbeit ist eine Bewertung und Analyse der Effektivität der Gewaltpräventionsmaßnahmen aus Perspektive der Einsatzkräfte anhand von auszuwählenden Messgrößen.

3.1 Leitfragen der Facharbeit

Aus der Aufgabenstellung ergeben sich folgende Leitfragen:

- Sind die - von Verbänden, Behörden, Institutionen, etc. - eingeleiteten Aktivitäten bei den Einsatzkräften bekannt? Wie hoch ist deren Durchdringungsgrad?
- Was hat sich einerseits bei den Einsatzkräften und andererseits bei den Dienststellen seit Beginn bzw. Einführung der präventiven Maßnahmen verändert? Wie hat sich die Implementierung der Kampagnen auf den Alltag der Einsatzkräfte ausgewirkt?
- Anhand welcher Messgrößen kann dies dargestellt werden?

3.2 Hintergrund

Zu Beginn der Facharbeit wurden, neben einer umfangreichen Literaturrecherche, alle infrage kommenden Aktivitäten wie z.B. Stellungnahmen, Informationsschriften, Aktionspläne, etc. mittels Online-Recherche ermittelt. Hierbei zeigte sich, bedingt durch die föderalistische Struktur Deutschlands und die unterschiedliche Herangehensweise verschiedener Interessensvertreter, ein sehr heterogenes Bild. Darüber hinaus erschwerten die unterschiedlichen Zeitpunkte der Veröffentlichung bzw. des Inkrafttretens der Gegenmaßnahmen die Beurteilung der verschiedenen Aktivitäten.

Um den allgemeinen Status quo der verschiedenen Gewaltpräventionskampagnen zu erheben, die auf die Einsatzkräfte einwirken und um herauszuarbeiten, auf welche grundsätzlichen Eckpfeiler sie sich beziehen, wurde eine mailbasierte Umfrage durchgeführt. Ziel dieses Vorgehens war es, einen „Durchschnittsmaßnahmenkatalog“ (als Ausgangsbasis) zu erheben, anhand welchem die Effektivität aus Sicht der Einsatzkräfte beurteilt werden kann.

Primäre Adressaten der Umfrage waren die Landesfeuerwehrverbände, die zuständigen Referate der Innenministerien aller 16 Bundesländer und die Bundesverbände der Hilfsorganisationen.

Bei den Referaten der Innenministerien wurde explizit nachgefragt, ob es in den entsprechenden Bundesländern Maßnahmen gibt, die denen des Landes NRW (als Referenz) entsprechen, da es sich hierbei um eine wissenschaftlich fundierte, systematische, ganzheitliche und (von verschiedenen Bündnispartnern) konsentierende Präventionskampagne handelt. Hierdurch sollte eine Vergleichbarkeit der verschiedenen Kampagnen erreicht bzw. ermöglicht werden.

Aufgrund eines zögerlichen und insgesamt unzureichenden Rücklaufs (Rücklaufquote 48,8 %) konnte der Ansatz der Erstellung eines „Durchschnittsmaßnahmenkatalogs“ nicht realisiert werden. Erschwerend kam hinzu, dass in verschiedenen Rückmeldungen auf Internetquellen verwiesen wurde, die die gestellten Fragen nicht eindeutig beantworteten.

Aus der Übersicht der rückgemeldeten, verwertbaren Antworten der Erstbefragung (siehe Tabelle 1 im Anhang) ergaben sich Hinweise darauf, dass die verschiedenen Bundesländer unterschiedliche Maßnahmenswerpunkte setzen. Besonders vielfältige Ansatzpunkte fanden sich - abgesehen von Nordrhein-Westfalen mit der Referenzkampagne - in Baden-Württemberg und Bremen (mit den Großstädten Bremen und Bremerhaven).

3.3 Studiendesign

Basierend auf den Erkenntnissen der Literaturrecherche und der Tatsache, dass die Effektivität bzw. der Durchdringungsgrad von Gewaltpräventionskonzepten in der Vergangenheit noch nicht untersucht wurde, entschied sich der Autor, eine empirische Untersuchung durchzuführen.

Es wurde die Messmethode der Befragung in Form von Interviews gewählt, da dies ein bewährtes Instrument der empirischen Sozialforschung ist. Dem Vorgehen liegt ein quantitativ-exploratives Untersuchungsdesign zugrunde.

3.4 Datenerhebung

Im Mittelpunkt der Facharbeit steht ein vollstandardisierter, anonymisierter Fragebogen („Leitfaden zur Durchführung eines problemzentrierten Interviews“), der vom Autor als Erhebungsinstrument unter Berücksichtigung von Datenschutzaspekten entwickelt wurde (siehe Abbildungen 1 bis 4 im Anhang).

Der Fragebogen dient einerseits zur Erhebung des Kenntnisstands einer Einsatzkraft im Hinblick auf landesspezifische, (über-)regionale, gewerkschaftliche, etc. Gewaltpräventionsmaßnahmen. Andererseits sollen auch die, aus den Präventionskonzepten resultierenden, Auswirkungen auf das Individuum erfasst werden. Weiterhin wird, unter Zuhilfenahme des Fragebogens, die Effektivität des oder der jeweils individuell bekannten Konzepts / Konzepte anhand der Messgrößen „Wissen“, „Erleben“ und „Verhalten“ analysiert.

Aus datenschutzrechtlichen Überlegungen wurde auf die Erhebung von Ortsangaben und dementsprechend auf die Auswertung nach diesem Kriterium verzichtet. Zudem war bzw. ist, durch die Zusammenführung von Daten verschiedenster Feuerwehren und Hilfsorganisation, davon auszugehen, dass keine Rückschlüsse auf einzelne Dienststellen möglich sind.

Der Interviewleitfaden ist so konzipiert, dass zunächst nach dem Berufskontext allgemein („Feuerwehr / Rettungsdienst / gemischt“) und speziell (Berufsfeuerwehr (BF), Freiwillige Feuerwehr (FF) ehren- / hauptamtlich, Rettungsdienst (RD) / Hilfsorganisation, sonstige Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS) z.B. THW) gefragt wird. Weiterhin wird eruiert, ob die Einsatzkraft in den letzten 12 Monaten Opfer von verbaler, nonverbaler und/oder körperlicher Gewalt wurde. Die einleitenden Fragen dienen zur näheren Differenzierung des befragten Kollektivs.

Um eine Bewertung von Gegenmaßnahmen aus Sicht der Einsatzkräfte vornehmen zu können, soll deren Erfahrungswirklichkeit anhand der Hauptdimensionen „Wissen“, „Erleben“ und „Verhalten“ erhoben werden. Diese können als Grundkategorien der Psychologie bezeichnet werden und erfassen verschiedene Effekte auf kognitiver, emotionaler und körperlicher Ebene.

Die Hauptdimensionen werden vom Autor als übergeordnete Messgrößen definiert und zunächst anhand einer einleitenden Frage (Fragen Nr. 3, Nr. 4 und Nr. 5 des Fragebogens) dichotom eruiert (Ja / Nein).

Anschließend soll, bei positiver Beantwortung der Frage, eine ordinalskalierte Einschätzung anhand des Schulnotensystems erfolgen.

Bei negativer Beantwortung wird erfragt, ob – aus Sicht der Einsatzkraft – weitere Informationen / Maßnahmen / Unterstützung benötigt bzw. gewünscht werden. Ziel hierbei ist es, einen eventuellen Bedarf zu erfassen bzw. abzuleiten.

Zur weiteren Differenzierung der einzelnen Hauptdimension dienen kontextbezogene Detailfragen. So werden zur Messung der Stärke der Zustimmung der Einsatzkräfte zu verschiedenen Fragestellungen (Merkmalsausprägungsstärke) bipolare Ratingskalen (Form einer Intervallskala) mit jeweils fünfstelligen Skalenstufen als Antwortmöglichkeiten eingesetzt. Diese sollen eine zügige Beantwortung der Fragen ermöglichen. Zur Vermeidung des sog. Ambivalenz-Indifferenz-Problems wird auf eine neutrale Antwortkategorie verzichtet. Dementsprechend können die Befragten die Möglichkeiten „trifft zu“, „trifft eher zu“, „trifft eher nicht zu“ und „trifft nicht zu“ ankreuzen. Die Antwortmöglichkeit „keine Angabe“ wird „als Sonderkategorie für Meinungslosigkeit“ (24) angeführt. Hierbei muss jedoch kritisch hinterfragt werden, ob sie in Einzelfällen nicht auch bei indifferenter Meinung angekreuzt wurde.

Aus forschungsökonomischen Gründen wurde die Erhebung als Online-Befragung im unmittelbaren und mittelbaren Umfeld des Autors, d.h. bei einer schnell verfügbaren Personengruppe aus dem Bereich Feuerwehr, Rettungsdienst und THW durchgeführt. Somit handelt es sich definitionsgemäß um eine sog. Gelegenheitsstichprobe, die gleichbedeutend mit einer willkürlichen Auswahl ist.

Zum unmittelbaren Umfeld werden hierbei insbesondere die Berufsfeuerwehren gezählt, bei denen der Autor einen Ausbildungsabschnitt absolviert(e). Darüber hinaus werden auch die Lehrgangskolleginnen und – kollegen, die Kameradinnen und Kameraden der Freiwilligen Feuerwehr sowie die ehemaligen Kolleginnen und Kollegen des Rettungsdiensts / Notarztnetzwerks des Autors dazugerechnet, die primär durch die sozialen Medien (WhatsApp und Facebook) kontaktiert wurden. Begleitend wurden auch Informationsmails bspw. über den E-Mail-Verteiler der Aufstiegsbeamten und Brandreferendare verschickt, aus denen die Intention der Befragung hervorging. Die Kolleginnen und Kollegen wurden gebeten, das jeweilige Vorgehen mit den zuständigen Amtsleitern bzw. Führungskräften abzustimmen.

Als mittelbares Umfeld werden bspw. digitale Netzwerke (z.B. Facebook: Netzwerk Berufsfeuerwehr) sowie die Kontakte von Kontakten angesehen.

Durch dieses Vorgehen war die deutschlandweite Streuung des Fragebogens nach dem sog. Schneeballsystem möglich.

Zur Verbreitung des Fragebogens wurde die Anwendungssoftware LimeSurvey (25; LimeSurvey GmbH Umfragedienste & Beratung / Hamburg) genutzt. Hierbei handelt es sich um ein kommerziell genutztes Softwareprogramm zur Erstellung und Durchführung von Online-Umfragen unter Berücksichtigung von Datenschutzaspekten. Besonderer Vorteil der Anwendung ist die Tatsache, dass keine tiefergehenden EDV- bzw. Programmierkenntnisse beim Nutzer vorausgesetzt werden. Ein weiteres positives Merkmal der Anwendungssoftware ist es, dass es dem Nutzer ermöglicht wird, die erhobenen Daten einfach in Statistikprogramme wie IBM SPSS Statistics oder Microsoft Excel zu überführen.

Am 20. Oktober 2020 wurde ein Pretest des Fragebogens durchgeführt. Hierbei wurde festgestellt, dass die Teilnehmer zur Beantwortung der insgesamt 23 Fragen ca. 8 bis 10 Minuten benötigten. Verständnisprobleme wurden nicht berichtet. Somit konnte am 22. Oktober 2020 mit der Befragung begonnen werden. Die Teilnehmer wurden durch einen Uniform Resource Locator (URL; „Link“) dazu aufgefordert, an der Umfrage teilzunehmen. Deadline war der 08. November 2020.

Nach Abschluss der Befragung wurden die Daten in das Tabellenkalkulationsprogramm Excel von Microsoft überführt und anschließend ausgewertet. Zu Beginn der Auswertung fand zunächst eine Bereinigung des Datensatzes statt. Ziel dieses Vorgehens war es, fehlende Angaben bzw. Werte, die unbeantworteten Fragen entsprechen und die in der Auswertung als „N/A = no answer“ dargestellt wurden, aus der Betrachtung auszuklammern, um „gültige Prozente“ berechnen zu können. Bei den Fragen nach dem Berufskontext, nach der Gewaltbetroffenheit und bei den Eingangsfragen der drei Hauptdimensionen (Wissen, Erleben, Verhalten) wurde auch die Antwortmöglichkeit „keine Angabe“ als ungültig bewertet (Fragen Nr. 1 und 2 sowie Eingangsfragen Nr. 3, 4 und 5 des Fragebogens). Demgegenüber wurde die Antwort „keine Angabe“ in allen Ratingskalen und in den jeweils ausgewiesenen Stichprobengrößen (n) aus Gründen der Vollständigkeit berücksichtigt und im Anhang dargestellt.

Auf diese Art und Weise sollte sichergestellt werden, dass in der Häufigkeitsdarstellung nur solche Werte berücksichtigt wurden, die eine Aussage über eine Merkmalsausprägung treffen.

Abschließend erfolgte eine Darstellung der Daten durch Angabe von univariaten Häufigkeitsverteilungen als Methode der deskriptiven Statistik in Form von Prozentangaben, Tabellen und Diagrammen.

Alle Abbildungen und Tabellen, auf die im Text verwiesen wird, befinden sich im Anhang.

4 Ergebnisse

Insgesamt nahmen an der Online-Befragung $n=1134$ Einsatzkräfte teil. Hierbei wurden 610 Fragebögen (53,8%) vollständig und 524 Fragebögen (46,2%) unvollständig ausgefüllt (Abbruch der Fragenbeantwortung, unbeantwortete und/oder übersprungene Einzelfragen).

Aus diesem Grund werden bei allen nachfolgenden Ausführungen jeweils nur die Datensätze berücksichtigt und separat ausgewiesen, die verwertbare Antworten lieferten (n =gültige Stichprobengröße). Gleiches gilt für die im Anhang befindlichen Abbildungen und Tabellen.

Fehlende und ungültige Werte werden nicht berücksichtigt. Die Darstellung des Ergebnisteils folgt dem Aufbau des Fragebogens.

4.1 Stichprobenbeschreibung

Der Fragebogen wurde zu Beginn der Erhebung im beruflichen Umfeld des Autors, das sich überwiegend aus Einsatzkräften der Feuerwehr und des Rettungsdienstes zusammensetzt (Gelegenheitsstichprobe), verteilt und anschließend weiterverbreitet.

Bei der Frage, aus welchen Bereichen die befragten Einsatzkräfte kommen (allgemeiner Berufskontext), gaben 664 von $n=1013$ Einsatzkräfte(n) an (66 %), bei der Feuerwehr zu sein.

13 % der Befragten (134/1013) kamen aus dem Rettungsdienst. Darüber hinaus zeigte sich, dass 21 % (215/1013) in beiden Bereichen aktiv sind (Abb. 5).

Aufgrund der Tatsache, dass die 1013 Teilnehmer teilweise vielfältigen Tätigkeiten in der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr nachgehen, wurde ein „spezieller Berufskontext“ erhoben, der nach der Tätigkeit (der jeweiligen Person) in Berufsfeuerwehr (BF), Freiwilliger Feuerwehr (FF) ehren-/hauptamtlich, Hilfsorganisationen bzw. im Rettungsdienst (RD) und in sonstigen Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS) inklusive Technischem Hilfswerk (THW) differenziert. Durch die Möglichkeit von Mehrfachnennungen (z.B. Tätigkeit einer Einsatzkraft im RD, in der FF ehrenamtlich und im THW = drei Angaben) konnten n=1255 Angaben analysiert werden. 518 mal (41,3 %) wurde eine Tätigkeit bei der FF mit ehrenamtlichen, 44 mal (3,5 %) eine Tätigkeit bei FF mit hauptamtlichen Kräften angegeben. 470 mal (37,5 %) gaben die Teilnehmer*innen an, im Bereich einer BF zu wirken. In 196 Fällen (15,6 %) waren die Teilnehmer im RD und 27 Fällen (2,2 %) bei sonstigen Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS) wie z.B. dem THW involviert. Eine Übersicht hierzu gibt Abbildung 6.

Um die Gewaltbetroffenheit des befragten Kollektivs zu untersuchen, wurde gefragt, ob die Einsatzkraft in den letzten 12 Monaten Opfer von verbaler, nonverbaler und/oder körperlicher Gewalt wurde. 946 Einsatzkräfte (gültige Stichprobenzahl) antworteten auf diese Frage und gaben in 315 Fällen (33,3 %) an, betroffen zu sein, wohingegen 631 (66,7 %) dies verneinten (siehe Abb. 7). Bei detaillierter Betrachtung stellte sich die Situation so dar, dass aus dem Kollektiv der gültigen Stichprobenzahl 128 Betroffene aus den Reihen der Feuerwehr (128 von insgesamt 623 antwortenden Feuerwehrangehörigen bzw. 20,55 %) und 72 Betroffene aus dem Rettungsdienst (72 von 127 antwortenden Rettungsdienstangehörigen bzw. 56,7 %) stammten. 115 betroffene Einsatzkräfte (115/196 bzw. 58,7 %) waren im Bezugszeitraum sowohl im Feuerwehreinsatz als auch im Rettungsdienst tätig und gingen folglich einer gemischten Tätigkeit nach (siehe Abb. 8).

Die Betroffenen wurden aufgefordert anzugeben, um welche Form von Gewalt es sich bei den jeweiligen Ereignissen handelte. Hierbei waren Mehrfachangaben möglich. In diesem Zusammenhang wurden von den 315 Gewaltbetroffenen insgesamt 474 Angaben gemacht. In 287 von 315 Fällen waren die Einsatzkräfte mit verbaler Gewalt konfrontiert (91,4 %), die sich am häufigsten in vulgären Beleidigungen äußerte. Nonverbale Gewalt erlebten 115 Einsatzkräfte (36,5 %), wobei am häufigsten das Zeigen des Mittelfingers genannt wurde. 71 von 315 betroffenen Einsatzkräften (22,5 %) schilderten einen körperlichen Übergriff. Diesbezüglich wurde vor allem Schlagen, Schubsen und Anspucken genannt.

4.2 Bewertung der Maßnahmen / Analyse durch Messgrößen

Die Analyse der Effektivität der Gewaltpräventionsmaßnahmen wurde vom Autor anhand der Messgrößen „Wissen“, „Erleben“ und „Verhalten“ durchgeführt. Hierfür wurden die drei Hauptkategorien zum einen durch dichotome Eingangsfragen (Ja / Nein) abgefragt. Hierdurch sollte eruiert werden, ob Einsatzkräfte verschiedene Maßnahmen kennen („Wissen“) und, seit Einführung der Präventionsmaßnahmen, Veränderungen im Umfeld („Erleben“) wahrnehmen. Zudem sollte erfasst werden, ob sie einen Wandel der eigenen Einstellung und Kompetenz(en) im Hinblick auf dieses Themengebiet bemerk(t)en („Verhalten“). Sofern die jeweilige Eingangsfrage mit „Ja“ beantwortet wurde, wurden die Einsatzkräfte dazu aufgefordert, den Ausprägungsgrad bzw. die Güte der Hauptdimensionen durch Schulnoten zu be-

werten. Bei negativer Antwort wurde das Bedürfnis nach weitergehenden Informationen, Maßnahmen und themenspezifischer Unterstützung eruiert.

Zum anderen wurden die einzelnen Hauptdimensionen durch spezifische Detailfragen ergänzt. Ziel dieses Vorgehens war es, die Merkmalsausprägungen zu analysieren, um detaillierte Aussagen zu den einzelnen Messgrößen und damit zur Effektivität der Gegenmaßnahmen machen zu können. Die Merkmalsausprägung „keine Angabe“ wird bei den Einzelerhebungen nicht dargestellt und nicht kommentiert. Diese kann den Abbildungen im Anhang der Facharbeit entnommen werden.

4.2.1 Hauptkategorie „Wissen“

In der Hauptkategorie „Wissen“ (n=773) haben 410 Einsatzkräfte (53 %) angegeben, dass sie über Präventiv- bzw. Gegenmaßnahmen grundsätzlich Bescheid wissen, d.h. informiert sind (siehe Abb. 9). Im Anschluss daran bewerteten 407 Teilnehmer den eigenen Informationsstand mit Schulnoten. Dieser wurde hauptsächlich mit „gut“ (27,5 %) und „befriedigend“ (40,5 %) eingeschätzt (siehe Tabelle 2).

Etwas weniger als die Hälfte der Teilnehmer (363/773; 47 %) gaben an, nichts über Präventionsmaßnahmen zu wissen. Von diesen Teilnehmern beantworteten wiederum n=288 die Frage nach dem Interesse an weiterführenden Informationen. Während 201 Einsatzkräfte (70 %) daran interessiert waren, brachten 87 (30 %) ihr Desinteresse zum Ausdruck (siehe Abb. 10).

Im nächsten Schritt wurde der Kenntnisstand der Teilnehmerinnen und Teilnehmer genauer untersucht.

Auf die Frage, ob die Einsatzkräfte wissen, dass es bundes- und landesweite Projekte und Aktivitäten zum Thema Gewalt gegen Einsatzkräfte gibt, die bspw. von den Innenministerien der Bundesländer, Deutscher Feuerwehrverband, ver.di, etc. initiiert wurden, antworteten die Einsatzkräfte (n=644) wie folgt (siehe Abb. 11): 44,3 % (285 Einsatzkräfte) gaben an, dass dies zutreffe bzw. eher zutreffe. 53,4 % brachten zum Ausdruck, dass es nicht bzw. eher nicht zutreffe.

Weiterhin wurden die Einsatzkräfte gefragt, ob sie sich gut über die, im jeweiligen Bundesland durchgeführten, Aktivitäten informiert fühlten. Diese Frage wurde von n=718 Teilnehmern beantwortet. Die überwiegende Mehrheit (75,8 %) der Befragten schilderten, dass das für sie eher nicht oder nicht zutreffe. Nur 21,5 % der Befragten stimmten der Aussage zu bzw. eher zu (siehe Abb. 12).

Ein vergleichbares Bild zeigte sich bei der Frage nach der Kenntnis von konkreten Ansatzpunkten, die aus den Präventionsmaßnahmen resultieren (siehe Abb. 13) und deren Zielsetzungen. Von insgesamt n=723 Einsatzkräften gaben 75,7 % an, die Ansatzpunkte eher nicht oder gar nicht zu kennen. Lediglich 21,5 % berichteten davon, diese zu kennen.

Die Frage nach der Kenntnis von konkreten Angeboten im Umfeld bzw. im Wirkungskreis der Dienststelle, wie z.B. Schulungen und Vorhandensein von Kräften der psychosozialen Unterstützung (PSU), wurde mehrheitlich negativ beantwortet (61,6 %). 36,3 % bejahten die Frage. Gültige Stichprobengröße n=731 (siehe Abb. 14).

4.2.2 Hauptkategorie „Erleben“

Auf die Frage nach den Veränderungen im Arbeitsumfeld, die seit Einführung von Gegenmaßnahmen wahrgenommenen wurden, antworteten insgesamt n=699 Teilnehmer (siehe

Abb. 15). Hiervon gaben 446 (64 %) der Einsatzkräfte an, bisher keine Veränderungen erlebt zu haben. Aus diesem Personenkreis brachten wiederum 64 % (282 von 441 gültigen Teilnehmerantworten) zum Ausdruck, dass aus ihrer Sicht konkrete Maßnahmen benötigt werden (siehe Abb. 16). 36% der Befragten sehen in diesem Zusammenhang keinen Bedarf.

Veränderungen bei der Arbeit bzw. in ihrem Umfeld zu erleben, gaben 253 (36 %) von 699 Teilnehmer(n) an (siehe Abb. 15). Aus diesem Kollektiv bewerteten n=249 Einsatzkräfte die Güte der erlebten Veränderungen (siehe Tabelle 3) mit Schulnoten, wobei vorwiegend die Schulnoten „befriedigend“ (39,4 %) und „ausreichend“ (25,3 %) vergeben wurden.

Um die Hauptdimension „Erleben“ differenzierter beleuchten zu können, wurden den Einsatzkräften weitere Fragen vorgelegt, die anhand von Ratingskalen zu beantworten waren.

Bei der Frage, ob das Thema Gewalt gegen Einsatzkräfte im Alltag bspw. von Vorgesetzten und Führungskräften kommuniziert wird, gaben 383 von n=654 befragten Einsatzkräften (58,6 %) an, dass dies eher nicht bzw. nicht zutreffe. Konträr hierzu äußerten sich 267 (40,8 %) Teilnehmer (siehe Abb. 17), die eine themenbezogene Kommunikation erleben.

Die Frage nach der Umsetzung von Maßnahmen im Alltag beantworteten 664 Einsatzkräfte. Als Beispiele hierzu wurde vom Verfasser die Etablierung von Aus- und Fortbildungskonzepten, von Deeskalationstrainings, von zielgruppenorientierter Öffentlichkeitsarbeit oder von gemeinsamen Einsatzstrategien mit der Polizei angeführt.

Drei Viertel der Teilnehmer (74,1 %) konnten solche Maßnahmen in ihrem Arbeitsbereich (eher) nicht beobachten, während dies für 22,6 % der Befragten zutreffend („trifft eher zu“; „trifft zu“) war (siehe Abb. 18).

Ein vergleichbares Bild zeigte sich bei der Frage, ob das Thema „Gewaltprävention“ Bestandteil der Aus- und Fortbildung sei (siehe Abb. 19). Von n=672 antwortenden Teilnehmern gaben 74,4 % an, dass dies für sie eher nicht bzw. nicht zutreffe. Lediglich 23,6 % der Einsatzkräfte wiesen darauf hin („trifft eher zu“; „trifft zu“), dass die Thematik Inhalt ihrer Aus- bzw. Fortbildung sei.

Zudem brachte eine überwiegende Mehrheit (75,3 %) der Befragten (n=652) zum Ausdruck, dass das Thema nicht umfänglich genug von Gesellschaft, Politik, Unfallversicherung, Dienststelle, Behörden, etc. behandelt wird (siehe Abb. 20). Demgegenüber waren 22,7 % der Ansicht, dass die Thematik der Gewalt gegen Einsatzkräfte eine ausreichende Aufmerksamkeit erfahre.

Damit einhergehend gaben 419 (64 %) von insgesamt n=655 Teilnehmer(n) an, sich eher nicht bzw. nicht unterstützt und wertgeschätzt zu fühlen (s. Abb. 21). 182 Einsatzkräfte (27,8 %) waren gegenteiliger Meinung und berichteten, durch die vorliegenden Gewaltpräventionsmaßnahmen Unterstützung und Wertschätzung zu erfahren.

Abschließend wurden die Einsatzkräfte gefragt, ob sie gezielte Aktivitäten von Institutionen / der Politik / Gewerkschaften / Unfallversicherungsträgern beobachten konnten (siehe Abb. 22). Als Beispiele hierfür wurden u.a. die Förderung eines gesamtgesellschaftlichen Austauschs und die Berücksichtigung der Thematik bei Gefährdungsbeurteilungen genannt. Bei 76,3 % der befragten Einsatzkräfte (n=650) war dies nicht der Fall. Demgegenüber gab ein Fünftel der Befragten an (20,4 %), gezielte Aktivitäten beobachtet zu haben.

4.2.3 Hauptkategorie „Verhalten“

Um den Einfluss von Präventionsmaßnahmen auf die subjektive Einstellung und auf die Kompetenz(en) der Einsatzkräfte zu untersuchen, wurden die Angehörigen der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr danach gefragt, ob sich ihr Verhalten im Einsatz, insbesondere im

Hinblick auf eine mögliche Gewaltkonfrontation, verändert habe (siehe Abb. 23). Von denjenigen, die auf die Frage antworteten ($n=592$) gaben 48 % an, ihr Verhalten verändert zu haben, wohingegen 52 % (308 Einsatzkräfte) dies nicht taten. Auf Nachfrage äußerten 57 % aus letztgenanntem Kollektiv (171 von $n=302$ gültigen Antworten), sich themenspezifische Unterstützung zu wünschen. 43 % lehnten dies ab (siehe Abb. 24).

Die Einsatzkräfte, die bei sich eine Veränderung bemerkten und diese nachfolgend benoteten ($n=255$), vergaben hauptsächlich die Schulnoten „gut“ (28,6 %) und „befriedigend“ (39,2 %). Die Gesamtverteilung der Schulnoten kann Tabelle 4 entnommen werden.

Zur näheren Differenzierung der Hauptkategorie „Verhalten“ wurden die Einsatzkräfte gefragt, ob sich ihre Handlungskompetenz in Konfliktsituationen (bspw. durch eine stattgehabte Schulung bzw. Aus-/Fortbildung) verbessert habe (siehe Abb. 25). In diesem Zusammenhang gaben 315 (58,7 %) von insgesamt $n=537$ Teilnehmer(n) an, dass dies eher nicht bzw. nicht zutreffe. Von einer Verbesserung der Handlungskompetenz berichteten 34,6 %.

Die nächste Frage zielte auf das Sicherheitsempfinden und das sichere Auftreten der Interviewten bei Einsätzen in Konfliktsituationen ab. Hierbei äußerten 49,8 % (303 von $n=609$), keine Verbesserung zu verspüren. Dagegen gaben 37,6 % eine subjektive Verbesserung des Sicherheitsgefühls und des Auftretens in Konfliktsituationen an (siehe Abb. 26).

Ein wichtiger Punkt im Interview stellt die Frage dar, ob die Bereitschaft, Täter bzw. Aggressoren anzuzeigen, gesteigert werden konnte. Von $n=608$ Einsatzkräften antworteten 43,8 %, dass die Bereitschaft zur Anzeige durch die Präventionsmaßnahmen gesteigert wurde. Bei 36,8 % der Befragten war dies nicht der Fall (siehe Abb. 27).

Des Weiteren wurde eruiert, ob die Einsatzkräfte, beeinflusst durch präventive Maßnahmen, für sich Bewältigungsstrategien entwickelt (oder evtl. verbessert) haben, um mit stattgehabten Gewaltereignissen umgehen zu können (siehe Abb. 28). Während 205 von insgesamt $n=605$ Einsatzkräften (33,9 %) dieser Tatsache zustimmten, berichteten 50,6 % der Befragten, dass dies für sie (eher) nicht zutreffe.

Abschließend wurden die Einsatzkräfte um ihre Einschätzung dazu gebeten, ob die bisherigen Präventiv- bzw. Gegenmaßnahmen ausreichend sind. Von $n=637$ Befragten antworteten 522 Einsatzkräfte (82 %) mit einem „Nein“. Lediglich 115 Einsatzkräfte (18 %) bezeichneten die Aktivitäten als ausreichend (siehe Abb. 29).

Mehr als ein Drittel (39,5 %) der Befragten (228 von $n=577$) befürchten, in den nächsten 12 Monaten Opfer eines gewalttätigen Übergriffs im Einsatz zu werden. 57 % (329 Einsatzkräfte) teilen diese Befürchtung nicht (siehe Abb. 30).

5 Diskussion

Um die Präventionsmaßnahmen aus Sicht der Einsatzkräfte bewerten und den Durchdringungsgrad darstellen zu können, wurde eine Online-Befragung als Gelegenheitsstichprobe durchgeführt. Demzufolge muss aus objektiver Sicht von einer eingeschränkten Repräsentativität ausgegangen werden. Dennoch kann, bei einer Stichprobengröße von $n=1134$ teilnehmenden Einsatzkräften (aus der 53,8 % vollständig ausgefüllte Fragebögen resultierten), von aussagekräftigen Ergebnissen und Erkenntnissen ausgegangen werden, aus denen sich fundierte Aussagen ableiten lassen.

Vorab sei bemerkt, dass sich nachfolgende Prozentangaben auf die Teilnehmerzahl (Stichprobengröße) beziehen, die tatsächlich auf die entsprechende Frage antworteten.

An der Erhebung waren primär Einsatzkräfte des Rettungsdienstes und der Feuerwehr beteiligt. Während es sich in zwei Dritteln der Fälle (664/1013 Einsatzkräfte) um Feuerwehrangehörige handelte (= unmittelbares Autoren Umfeld), kamen 13 % der Teilnehmer (134/1013 Einsatzkräfte) aus dem Rettungsdienst (= mittelbares Umfeld). Letzterer war dementsprechend unterrepräsentiert. Bei 21 % der beteiligten Kräfte konnte ein gemischter Hintergrund eruiert werden. Bei der Auswertung der Fragebögen zeigte sich, dass auch Angehörige anderer BOS wie z.B. des Technischen Hilfswerks (insgesamt 27 Einsatzkräfte bzw. 2,2 %) mit der Befragung erreicht wurden.

5.1 Wissen der Einsatzkräfte

Von allen befragten Einsatzkräften gaben ca. die Hälfte (53 %) an, grundsätzlich Kenntnisse über einzelne oder mehrere Präventionsmaßnahmen zu haben. Über konkrete Projekte und Kampagnen (z.B. die Resolution des DFV „Unsere Einsatzkräfte – unsere Sicherheit! Nein zur Gewalt gegen Feuerwehrangehörige“ und weitere) waren 44 % informiert. Das vorhandene kontextbezogene Wissen bewerteten die Einsatzkräfte vorwiegend mit den Schulnoten „gut“ und „befriedigend“, so dass zunächst von einem durchschnittlichen bis guten Informationsstand im Hinblick auf Gewaltpräventionsmaßnahmen ausgegangen werden kann. In diesem Zusammenhang muss allerdings hinterfragt werden, ob diese Benotung nicht aus einer allgemeinen Tendenz zur Mitte resultiert, zumal sich in den Folgefragen, die den Kenntnisstand der Einsatzkräfte näher differenzieren, ein anderes Bild darstellt.

Beispielsweise gaben drei Viertel der Einsatzkräfte sowohl bei der Frage, ob sie gut über bundeslandspezifische Aktivitäten informiert seien als auch bei der Frage, ob sie die konkreten Ansatzpunkte sowie Ziele der Gegenmaßnahmen kennen würden an, dass dies (eher) nicht zutreffe.

Weiterhin wurde auch die Frage, ob die Einsatzkräfte von konkreten Präventionsangeboten (z.B. zur Verfügung stehende Schulungsaktivitäten; Implementierung von PSU-Teams, auf die im Notfall zurückgegriffen werden kann) in ihrem Arbeitsumfeld erfahren haben, größtenteils (62 %) verneint.

Somit lassen die getätigten Aussagen auf Informationsdefizite schließen, die beseitigt werden sollten. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Einsatzkräfte allgemeine Kenntnisse („kontextspezifisches Allgemeinwissen“) haben, es jedoch an detaillierten Informationen mangelt. Gerade diese Details sind jedoch aus Sicht des Verfassers essentiell für die individuelle Gesamtbetrachtung und -bewertung der Thematik. In der Konsequenz beeinflussen die Details die professionelle Einsatzvor- und -nachbereitung. Es ist unabdingbar zu wissen, wie / warum / wo / wann es zu Gewaltereignissen kommt, wie sie diese verhindern / sich davor schützen können und welche (juristischen und psychosozialen) Unterstützungs- und Hilfsangebote es (insbesondere nach einer Konfrontation mit Gewalt) gibt.

Hierfür eignen sich u.a. Unterweisungen, Schulungen (über kulturelle und religiöse Besonderheiten; rechtliche Aspekte wie z.B. Grenzen der Notwehr; Schulungen von Multiplikatoren und Führungskräften), Aus- und Fortbildungsangebote (anhand zielgerichteter Konzepte / Lehrpläne) und standardisierte Vorgehensweisen (Standard Operating Procedures – SOP's) für Einsatz und Dienstalltag (z.B. gewaltspezifische Abfragestandards im Leitstellenbereich; Anwendung einer erweiterten Gefahrenmatrix mit dem Buchstaben „B“, der für eine Bedrohung durch Gewalt / Aggression / Terror steht). Zur Aufrechterhaltung des Problembewusst-

seins und zur nachhaltigen Implementierung der Kenntnisse bedarf es einer wiederkehrenden Thematisierung der verschiedenen Inhalte. Hierfür könnten auch (fortlaufend aktualisierte) Plakataushänge, die wie „Erste-Hilfe-Anleitungen (Plakate)“ der Berufsgenossenschaften aufgebaut sind und aus denen konkrete Vorgehensweisen wie z.B. der interne Meldeweg und eindeutige Ansprechpartner hervorgehen, als informative Maßnahme zur Gewaltprävention eingesetzt werden. Wünschenswert und von besonderem Vorteil wäre die Etablierung einer / eines fachkundigen Sachbearbeiterin / Sachbearbeiters, die bzw. der die verschiedenen Maßnahmen zentral überwacht und steuert und auch als Ansprechpartner für Einsatzkräfte fungiert und diese im Schadensfall begleitet.

Der Bedarf an weiterer Information lässt sich auch aus der Eingangsfrage der Hauptkategorie „Wissen“ ableiten: so gaben 363/773 Befragten (47 %) an, keine Kenntnisse über Präventivmaßnahmen zu haben. Gleichzeitig bekundeten 201 Einsatzkräfte (70 %) Interesse an weiterführenden Informationen.

5.2 Erleben von Veränderungen

Lediglich 36 % der befragten Einsatzkräfte schilderten, dass es, seit Einführung von Präventionsmaßnahmen, zu Veränderungen in ihrem Arbeitsumfeld gekommen sei. Darüber hinaus fiel die anschließende Bewertung der erlebten Veränderung eher ernüchternd aus. Dies zeigte sich durch die überwiegende Bewertung mit den Schulnoten „befriedigend“ und „ausreichend“. Zudem gaben initial bereits 64 % der Befragten an, keine Veränderungen bei der Arbeit wahrnehmen zu können, die auf Gewaltpräventionsmaßnahmen zurückzuführen wären. Prozentual ebenso viele Einsatzkräfte waren der Meinung, dass Maßnahmen benötigt werden, die Veränderungen beim Umgang mit dem Thema Gewalt gegen Einsatzkräfte bewirken.

Die Analyse der differenzierenden Fragen zeigte ein vergleichbares Bild. Drei Viertel der Teilnehmer konnten weder eine konkrete Umsetzung von Maßnahmen im Alltag (wie z.B. Durchführung von Deeskalationstrainings oder Vorhandensein gemeinsamer Einsatzstrategien mit der Polizei) noch gezielte Aktivitäten von Politik oder Unfallversicherungsträgern (z.B. Förderung eines gesamtgesellschaftlichen Austauschs, Berücksichtigung der Gewalthematik bei der Gefährdungsbeurteilung) beobachten. Weiterhin gaben ca. 75 % der Befragten an, dass die Thematik kein Bestandteil ihrer Aus- und Fortbildung ist und das Thema unzureichend von Gesellschaft und Behörden / Institutionen behandelt wird (mangelnde Aufmerksamkeit).

Deutlich positiver stellt sich die themenbezogene Kommunikation im Alltag dar. So berichten knapp 41 % der Einsatzkräfte, dass das Thema durch Vorgesetzte und Führungskräfte kommuniziert wird. 28 % fühlen sich durch verschiedene Gewaltpräventionsmaßnahmen unterstützt und wertgeschätzt, wohingegen 64 % dies nicht erleben.

Aus den Befragungsergebnissen kann gefolgert werden, dass die Präventionsmaßnahmen bislang unzureichend auf den Alltag der Einsatzkräfte einwirken, obwohl diese seit mehreren Jahren existieren und ein vielschichtiges Vorgehen bei der Gewaltprävention nahelegen. Die Ansatzpunkte reichen hierbei von spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen (Kommunikations- und Deeskalationstrainings) über Stressresilienztrainings bis hin zu Einsatz- und Eigensicherungstrainings (vgl. hierzu 11).

Die Herausforderung besteht darin, die Ansatzpunkte verstärkt im Alltag zu thematisieren, umzusetzen und durch praktische Anwendung nachhaltig zu leben. Ggf. können die bestehenden Maßnahmen zusätzlich durch Aspekte des sog. Crew-Resource-Managements

(CRM) ergänzt werden, bei dem es sich um ein Trainingskonzept der zivilen Luftfahrt handelt. CRM beschäftigt sich mit dem (optimierten) Einsatz von menschlichen Ressourcen in außergewöhnlichen Situationen, um kritische Ereignisse bewältigen zu können (26). Große Verbesserungspotenziale lassen sich insbesondere auch in einer verstärkten Zusammenarbeit (wie z.B. gemeinsamen Einsatztrainings) mit der Polizei vermuten. Diese „sollte nicht auf extreme Lagen wie Amok, Geiselnahme und Ähnliches beschränkt bleiben. Eine Ausweitung auf Routineeinsätze wäre bedeutsam, da sie viel häufiger vorkommen und ein enormes Gewaltpotenzial bergen. Hier können Rettungskräfte von der Taktik und Gefahrenkognition der Polizei lernen, gemeinsames Handeln üben und sich auf die Zusammenarbeit vorbereiten. Eine entsprechende Gefahrenwahrnehmung könnte die Einsatztaktik ändern, Gefahren reduzieren und ein rechtzeitiges Intervenieren ermöglichen“. (27)

Weiterhin sollte der gesamtgesellschaftliche Austausch (bspw. im Rahmen eines „Tag der offenen Tür“) gefördert und die themenspezifische Öffentlichkeitsarbeit (bspw. in sozialen Brennpunkten) intensiviert und kontinuierlich durchgeführt werden.

Weiterhin stellen, nach Ansicht des Verfassers, die zielorientierte Brandschutzerziehung und die Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen erfolgsversprechende Ansatzpunkte dar. Beispielsweise sollten in der Bundesrepublik Deutschland alle Schülerinnen und Schüler im Rahmen des Unterrichts die Möglichkeit erhalten, die BOS mit ihren Aufgaben, Einsatzbereichen und Vorgehensweisen kennenzulernen und dadurch Wertschätzung zu entwickeln. Entsprechendes Unterrichtsmaterial wurde bereits in der Vergangenheit vom Zeitbild Verlag in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium des Innern erstellt (21).

Das Wissen um die Wichtigkeit der Aufgaben der BOS und die daraus resultierende (positive) Wahrnehmung führen im Optimalfall zu mehr Respekt und Wertschätzung in der Gesellschaft und stärken dadurch auch die Einsatzkräfte.

Auf die Auswirkungen von passiver und/oder aktiver Bewaffnung und Selbstverteidigungstraining sowie von technischen Maßnahmen wie z.B. Videoüberwachung des Umfelds und Einbau von Sicherheitsverglasung wird an dieser Stelle nicht eingegangen. Aus Sicht des Autors haben diese Maßnahmen – wenn überhaupt - ergänzenden Charakter. Hierbei muss sichergestellt werden, dass die Maßnahmen nicht gewalt- und aggressionsfördernd wirken. Die „bisherige Auffassung des Rettungsdienstes [und der Feuerwehr in der Gesellschaft] als neutraler Helfer [und nicht als Exekutivorgan] muss allerdings unbedingt gewahrt werden, da dieser Umstand bisher eines der wichtigsten Deeskalationsfaktoren darstellt“ (28).

5.3 Veränderung des Verhaltens

Die Frage, ob sich ihr Verhalten, seit Einführung der Gegenmaßnahmen, im Einsatz verändert habe (insbesondere im Hinblick auf die Möglichkeit einer Konfrontation mit Gewalt) wurde von 48 % der Einsatzkräfte bejaht (284/592 Einsatzkräfte).

Die Güte der Veränderung bewerteten sie vorwiegend mit den Schulnoten „gut“ (29 %) und „befriedigend“ (39 %). Worauf diese Veränderung basiert, konnte vom Autor nicht eindeutig ergründet werden, zumal die Einsatzkräfte in den nachfolgenden Differenzierungsfragen zum Ausdruck brachten, dass sich durch die Einführung von Gewaltpräventionsmaßnahmen weder ihre Handlungskompetenz in Konfliktsituationen (59 %) noch ihr Sicherheitsgefühl bei Einsätzen (50 %) verbessert habe. Auch die Frage, ob die Einsatzkräfte Bewältigungsstrategien (nach einer Gewaltkonfrontation) entwickelt oder verbessert haben, wurde in 51 % der Fälle negativ beantwortet. Infolgedessen wird bei der Benotung eine Tendenz zur Mitte vermutet. Ein Hinweis dafür, dass der Notenspiegel die Realität widerspiegelt und die eingelei-

teten Gegenmaßnahmen, wie z.B. die Änderung / Anpassung der Paragraphen 113 und 114 des Strafgesetzbuchs, die Einsatzkräfte positiv beeinflussen, spiegelt sich in den Antworten der Frage wider, ob die Bereitschaft zur Anzeige von Tätern / Aggressoren gesteigert werden konnte. 44 % gaben hier an, dass dies zutreffe, wohingegen 37 % der Befragten dies verneinten.

Eine kleine Mehrheit (52 %) der Einsatzkräfte gab an, in ihrem Umfeld keine Veränderung zu erleben. Aus diesem Kollektiv gaben 171 (57 %) von n=302 Einsatzkräfte(n) an, sich themenspezifische Unterstützung zu wünschen. Ob sich bei den 43 % der Befragten, die keine Unterstützungsbedarf sahen, schon eine Resignation oder Abstumpfung ausgebreitet hat oder ob ausreichende Bewältigungsstrategien vorhanden sind, kann nicht gesagt werden.

Basierend auf den Ausführungen lässt sich nach Auffassung des Autors folgern, dass zwar die bisherigen Präventionsbemühungen einen positiven Einfluss auf das Verhalten der Einsatzkräfte haben, sich deren Wirksamkeit jedoch noch nicht vollständig entfaltet hat. Abgesehen von den zuvor diskutierten Maßnahmen, die vornehmlich die Einsatzkräfte selbst (z.B. Vermittlung von Grundlagenwissen in Aus- und Fortbildung) und ihr unmittelbares Umfeld (Leistungs- und Führungskräfte, Strukturen und Schnittstellen) betreffen, werden aus Sicht des Verfassers strukturierte Rahmenbedingungen benötigt. Diese beinhalten klare Stellungnahmen sowie konzertierte und transparente Vorgehensweisen von Politik, Behörden, Justiz, Verbänden, Unfallkassen, usw. Die vielschichtigen Ansatzpunkte der Präventionsmaßnahmen müssen konsequent umgesetzt, systematisch erfasst und transparent bewertet werden. In diesem Zusammenhang spielt auch die wiederkehrende Evaluation eine wichtige Rolle. Diese soll dabei helfen, Maßnahmenpakete fortzuentwickeln und bedarfsweise anzupassen.

In diesem Kontext wäre zum einen die Implementierung eines zentralen, psychologisch geschulten Ansprechpartners auf lokaler Ebene wünschenswert, der diese Aufgaben übernimmt und die Einsatzkräfte unterstützt (z.B. PSU). Zum anderen könnte auf oberster Ebene eine Bündnispartnerschaft von Interessensvertretern (Behörden, Institutionen, (Fach-) Verbände, Gewerkschaften, Unfallkassen) etabliert werden, die einen gemeinsamen, evidenzbasierten, bundesweit gültigen Aktionsplan mit zielgerichteten Ansatzpunkten i.S.v. abgestimmten Präventionsmaßnahmen entwickeln. Diesbezüglich schlug der Deutsche Feuerwehrverband in seiner Resolution 2018 bereits vor, dass „zur Erhöhung der Effektivität dieser [Präventions-]Bemühungen [...] die unterschiedlichen Kampagnen und Projekte in einer bundesweiten, konzertierten und nachhaltigen Kampagne zusammengeführt werden [sollten]“ (7). Durch dieses Vorgehen können Synergieeffekte realisiert; Schnittstellenprobleme beseitigt; Transparenz generiert und die Expertise eines Bündnispartners (z.B. der Unfallkasse beim Thema GBU) genutzt werden. Damit einhergehend könnten auch weitere Ziele des DFV umgesetzt werden wie z.B. „die Einrichtung einer zentralen bundesweiten Anlaufstelle [...] und die Etablierung einer flächendeckenden Beratungsstruktur für Betroffene.“ (7)

In diesem Zusammenhang soll der „Aktionsplan Gemeinsam gegen Gewalt – Aktionsbündnis zum Schutz von Feuerwehr- und Rettungskräften“ (13) des Landes NRW als Best-Practice-Beispiel angeführt werden, der im Oktober 2019 der Öffentlichkeit vorgestellt wurde und die o.g. Struktur aufweist. Diesem liegt eine ganzheitliche, konsenterte und koordinierte Herangehensweise von verschiedenen Bündnispartnern zugrunde, die auf wissenschaftlichen Daten basiert und vielschichtige Ansatzpunkte aufzeigt.

Darüber hinaus gäbe es noch die Möglichkeit, die verschiedenen Aktivitäten, wie im Bundesland NRW geschehen, nicht auf Bundes- sondern auf Landesebene zusammenzuführen. Zumindest sollte das Thema der Gewalt gegen Einsatzkräfte dauerhaft im Fokus der verantwortlichen Institutionen bleiben sowie kontinuierlich überwacht und mit hoher Priorität weiterbearbeitet werden. Dies könnte bspw. - wie in Thüringen - durch einen Landespräventionsrat realisiert werden, der auch die gesamtgesellschaftliche Kriminalprävention in anderen Bereichen koordiniert und weiterentwickelt. Im Optimalfall wird dieser Präventionsrat durch Vertreter der Bündnispartner ergänzt (Ausbildung von Arbeitsgruppen). Die Autorin Würstl (29) kommt in ihrer Bestandsaufnahme in Thüringen auch zu dem Schluss, dass „Vorbeugende Maßnahmen zum Schutz der Einsatzkräfte vor Übergriffen [...] in eine gesamtgesellschaftliche Strategie der Gewaltprävention eingebunden werden [müssen]. Sie können nicht isoliert von anderen Gewaltformen in der Gesellschaft betrachtet werden.“ (29)

Eine Schlüsselrolle kommt der Öffentlichkeitsarbeit zu. Neben der Aufklärung der Bevölkerung über die Bedeutung und Tätigkeitsschwerpunkte der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr sollte „eine breite Debatte [auch über gesellschaftliche Werte (!)] in der Öffentlichkeit ausgelöst und die Bürgerinnen und Bürger dazu motiviert werden, die sachgerechte Ausübung der Tätigkeit der Einsatzkräfte zu unterstützen“ (7).

Weiterhin muss ein besonderer Fokus darin liegen, die Bereitschaft der Einsatzkräfte zur Anzeige von Tätern und Aggressoren zu steigern. „Einsatzkräfte müssen [...] für die Notwendigkeit einer Meldung des Übergriffs sensibilisiert werden. [...] Eine dauerhafte statistische Erfassung und systematische Auswertung von Übergriffen jeglicher Art ist für die Fortentwicklung von Gewaltpräventionsmaßnahmen unerlässlich.“ (5)

Obwohl bereits zahlreiche qualitativ hochwertige Informationsmaterialien, Konzeptpapiere, Aktionspläne, Schulungsdokumente und Lehrunterlagen existieren, hat eine deutliche Mehrheit der Einsatzkräfte (82 %) klar zum Ausdruck gebracht, dass sie die bisherigen Präventions- bzw. Gegenmaßnahmen (Aktivitäten) für nicht ausreichend hält. Der Verfasser ist der Meinung, dass es nicht an Maßnahmen mangelt. Nach seiner Ansicht ist vielmehr der Durchdringungsgrad an der Basis unzureichend.

Aufgrund der Bedeutsamkeit der Thematik „Gewalt gegen Einsatzkräfte“ und den Auswirkungen der Gewalt (gesundheitlich / wirtschaftlich bei Arbeitsausfall) sollte eine Intensivierung, Vereinheitlichung, Qualitätssicherung und regelmäßige Evaluation der Gewaltpräventionsmaßnahmen erfolgen.

Durch dieses Vorgehen können die (Handlungs-)Kompetenzen und Bewältigungsstrategien der Einsatzkräfte gestärkt, das Sicherheitsempfinden gesteigert und letztendlich der Schutz der Einsatzkräfte verbessert werden. „Prävention funktioniert auf vielen verschiedenen Ebenen und es ist auch sowohl möglich als auch ratsam, auf allen diesen Ebenen zu agieren. Durch viele kleine Elemente können die Zahl der erfolgreichen und evtl. auch der versuchten Angriffe verringert oder zumindest die Folgen abgemildert werden.“ (4)

Inwiefern die aktuelle COVID-19-Lage diese und andere Studie(n) sowie die im Frühjahr 2021 geplante Evaluierung des Aktionsplans NRW beeinflusst, bleibt abzuwarten. In der vorliegenden Facharbeit machte sich die Pandemie dadurch bemerkbar, dass die Recherchearbeiten erschwert waren, was sich in einem zögerlichen bis fehlenden Rücklauf von Antwortmails und einer daraus resultierenden erschwerten Einsicht in Statistiken widerspiegelte. Der Verfasser geht davon aus, dass die Adressaten in besonderer Weise in diversen Maßnahmen eingebunden und somit verhindert waren.

6 Zusammenfassung

Das Thema Gewalt gegen Einsatzkräfte ist seit Jahren in Öffentlichkeit und Fachwelt präsent und betrifft zunehmend auch Einsatzkräfte der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr. Abgesehen von physischen An- und Übergriffen (körperliche Gewalt) findet sie ihren Ausdruck u.a. in beleidigenden Worten (verbale Gewalt) und Gesten (nonverbale Gewalt). Die Frage nach der tatsächlichen Entwicklung der Gewaltvorfälle und daraus resultierenden Gewaltstatistik (Hellfeld vs. Dunkelfeld) wird kontrovers diskutiert (5, 29, 30) und ist nicht Gegenstand der Ausführungen. Fakt ist, dass „Einsatzkräfte [...] im Vergleich zur Gesamtbevölkerung häufiger Gewalt [erfahren]“ (29).

Die vorliegende Facharbeit befasst sich mit den Auswirkungen der bisherigen Präventions- bzw. Gegenmaßnahmen im Hinblick auf die Gewalt gegen Einsatzkräfte der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr. Die Gesamtheit der individuell bekannten Aktivitäten bzw. Maßnahmen wird hierbei aus Sicht der betroffenen Einsatzkräfte bewertet. Dies geschieht unter Berücksichtigung der Ergebnisse einer, eigens hierzu durchgeführten, Online-Befragung mit n=1134 teilnehmenden Einsatzkräften, die sich vorwiegend aus den Angehörigen von Feuerwehr und Rettungsdienst rekrutierten. Vereinzelt nahmen auch Einsatzkräfte des THW an der Befragung teil.

Die Effektivität der Gesamtheit an Präventionsmaßnahmen wird anhand der Messgrößen „Wissen“, „Erleben“ und „Verhalten“ analysiert. Weiterhin werden diese Hauptkategorien durch Fragen ergänzt, die eine differenziertere Betrachtung erlauben.

Die Auswertung der Ergebnisse zeigt, dass die Einsatzkräfte ein solides kontextspezifisches Allgemeinwissen haben, es jedoch an detaillierten Informationen bzw. Kenntnissen mangelt. Weiterhin macht die Analyse des Fragebogens deutlich, dass die verschiedenen Präventionsmaßnahmen bislang unzureichend auf den Alltag der Einsatzkräfte einwirken (unzureichendes „Erleben“ von Veränderung).

So bringt beinahe die Hälfte der Befragten zum Ausdruck, dass sich ihre Handlungskompetenz, Sicherheitsempfinden und (mögliche) Bewältigungsstrategien durch die bisherigen Präventionsmaßnahmen nicht verbessert haben. Folglich kann konstatiert werden, dass sich die Wirksamkeit der bisherigen Präventionsmaßnahmen noch nicht vollständig entfaltet hat.

Um eine Verbesserung herbeizuführen, werden vielfältige Anstrengungen auf verschiedenen Ebenen benötigt. Beispielsweise bedarf es einer Intensivierung der themenspezifischen Aus- und Fortbildung sowie regelmäßiger Trainings und Qualifizierungsmaßnahmen zur Stärkung der Handlungskompetenzen und des Sicherheitsempfindens.

Darüber hinaus lässt eine Intensivierung der Zusammenarbeit mit der Polizei (gemeinsame Einsatztrainings) großes Verbesserungspotenzial vermuten, das erschlossen werden sollte. Diese Ansicht wird auch von anderen Autoren vertreten (4, 27, 29).

Unterstützend wirken die Schaffung zentraler Strukturen auf Bundes- bzw. Landesebene, die Benennung von konkreten Ansprechpartnern, die Vereinheitlichung von Ansatzpunkten / Vorgehensweisen / Meldewegen / -systemen, die Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit und die konsequente Qualitätssicherung mit regelmäßiger Evaluation von Präventionsmaßnahmen.

Eine deutliche Mehrheit der Einsatzkräfte (82 %) bringt im Rahmen der Befragung klar zum Ausdruck, dass die bisherigen Präventions- bzw. Gegenmaßnahmen nicht ausreichen.

Es besteht ein zeitnaher Handlungsbedarf, denn ein Drittel der befragten Einsatzkräfte fürchtet, in den nächsten 12 Monaten Opfer eines gewalttätigen Übergriffs zu werden.

7 Fazit und Ausblick

Es existieren bereits viele, qualitativ hochwertige Maßnahmen und Aktivitäten, die präventiv der Gewalt gegen Einsatzkräfte der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr entgegenwirken und eine positive Einstellung der Gesellschaft gegenüber den Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben fördern sollen.

Das nur die Hälfte der Befragten grundsätzlich Kenntnisse über die Präventionsmaßnahmen hat und nur ein Teil des Kollektivs das Erleben von Veränderung durch diese Maßnahmen angibt, zeugt von einem unzureichenden Durchdringungsgrad und einer mangelnden Wirksamkeit. 82 % der befragten Einsatzkräfte bringen klar zum Ausdruck, dass die bisherigen (erlebten bzw. umgesetzten) Präventionsmaßnahmen aus ihrer Sicht nicht ausreichen.

Die unterschiedlichen Ansätze bzw. Ansatzpunkte von verschiedenen Interessensvertretern und fehlende zentrale Strukturen, die einzelne Aktivitäten bündeln und auswerten, erschweren die Entfaltung der Präventionsmaßnahmen. Das Ziel des Aufbaus von individuellen Schutzmechanismen im Sinne einer Primärprävention (Steigerung der (Handlungs-) Kompetenz und des Sicherheitsempfindens der Einsatzkräfte) und des Abbaus von äußeren Risiken (durch Aufklärung und nachhaltige Öffentlichkeitsarbeit) wird nicht erreicht.

Eine Vereinheitlichung der Ansatzpunkte, die Etablierung von bundes- / landesweiten Zentralstrukturen, die Vernetzung von Bündnispartnern und ein zentrales, digitales Meldesystem zur Verbesserung des Informationsflusses und zur Ermöglichung einer fortlaufenden Evaluation würden hier Abhilfe schaffen.

Zukünftig bedarf es weiterer, systematisch strukturierter, repräsentativer (Längsschnitt-) Studien. Hierbei sollten u.a. die Auswirkung von Gewaltereignissen und der Effekt der Präventionsmaßnahmen durch weitere objektivierbare Messsysteme wie z.B. anhand von Arbeitsunfähigkeit bzw. Krankenstand und daraus resultierenden Kosten untersucht werden.

Zur weiteren Erschließung des Themengebiets besteht Forschungsbedarf. Aktuell werden bspw. durch das Forschungsprojekt „Gewalt gegen Vollstreckungsbeamte und Rettungskräfte – GeVoRe“ u.a. die „subjektiven Merkmale auf Seiten der Interaktionspartner und die individuelle Dynamik des Übergriffs“ (16) untersucht (Laufzeit bis 31.10.2021). Darüber hinaus ist im ersten Quartal 2021 die erste Evaluierung des nordrhein-westfälischen Aktionsplans „Gemeinsam gegen Gewalt – Aktionsbündnis zum Schutz von Feuerwehr- und Rettungskräften“ (13) geplant, die zeitnah neue Erkenntnisse liefern kann.

8 Literaturverzeichnis

- (1) **GfK Verein.** Trust in Professions 2018 – eine Studie des GfK Vereins, Von Feuerwehrleuten bis zu Politikern, 2018, Online unter https://www.nim.org/sites/default/files/medien/135/dokumente/2018_-_trust_in_professions_-_deutsch.pdf, Abruf am 26.10.2020
- (2) **Schwan H.** (aktualisiert am 01.01.2020): Unruhige Silvesternacht in Hessen. Polizeieinsätze 2020, In: FAZ.NET Online-Portal der Frankfurter Allgemeinen Zeitung, 2020, Online unter <https://www.faz.net/aktuell/rhein-main/unruhige-silvester-nacht-in-hessen-16560913.html>, Abruf am 26.10.2020
- (3) **Schug M.** (aktualisiert am 29.05.2020): Wer hier lebt, braucht ein Gemüt aus Beton. Angriff in Dietzenbach aus Rache?, In: FAZ.NET Online-Portal der Frankfurter Allgemeinen Zeitung, 2020, Online unter <https://www.faz.net/aktuell/rhein-main/einsatzkraefte-wurden-in-hessen-in-hinterhalt-gelockt-16792024.html>, Abruf am 26.10.2020
- (4) **Dressler J.L.** Gewalt gegen Rettungskräfte - Eine kriminologische Großstadtanalyse, 2017, LIT-Verlag, ISBN 978-3-643-13681-7
- (5) **Weigert M., Feltes T.** Gewalt gegen Einsatzkräfte der Feuerwehren und Rettungsdienste in Nordrhein-Westfalen, Abschlussbericht, Bochum 2018, Online unter https://www.dbb-nrw.de/fileadmin/user_upload/www_dbb-nrw_de/pdf/stadt-_und_kreisverbaende/Muenster/Universitaet_Bochum_Abschlussbericht_Gewalt_gegenEinsatzkraefte.pdf, Abruf am 28.09.2020
- (6) **Schmidt J.** Gewalt gegen Rettungskräfte – Bestandsaufnahme zur Gewalt gegen Rettungskräfte in Nordrhein-Westfalen, Abschlussbericht, Ruhr-Universität Bochum, Bochum 2012, Online unter https://www.unfallkasse-nrw.de/fileadmin/server/download/PDF_2012/Gewalt_gegen_Rettungskraefte.pdf, Abruf am 28.09.2020
- (7) **Deutscher Feuerwehrverband.** Unsere Einsatzkräfte – unsere Sicherheit! Nein zur Gewalt gegen Feuerwehrangehörige, 29.09.2018, Online unter https://www.feuerwehrverband.de/app/uploads/2020/05/Resolution_Keine_Gewalt.pdf, Abruf am 30.09.2020
- (8) **AGBF Bund.** Arbeitskreis Rettungsdienst. Prävention und Umgang mit Aggression und Gewalt – Ziele für den Arbeitsschutz und die Ausbildung -, 2013, Online unter <http://www.agbf.de/downloads-ak-rettungsdienst/category/36-ak-rettungsdienst-oeffentlich-arbeitsschutz-ausbildung.html>, Abruf am 28.10.2020
- (9) **Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat.** Polizei und Rettungskräfte – Stark für dich. Stark für Deutschland, Kampagne 2017, Online unter <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/gesellschaftlicher->

zusammenhalt/polizei-und-rettungskraefte/polizei-und-rettungskraefte-artikel.html, Abruf am 28.09.2020

- (10) **Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat.** Polizei und Rettungskräfte Für ein sicheres Deutschland – Rettungskräftekampagne / Eine Kampagne für die Pfeiler unserer Gesellschaft (variierende Bezeichnungen), 2019, Online unter <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/topthemen/DE/topthema-rettungskraefte/topthema-rettungskraefte-artikel.html>, Abruf am 31.10.2020
- (11) **Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung.** DGUV Information 205-027, September 2017, Prävention von und Umgang mit Übergriffen auf Einsatzkräfte der Rettungsdienste und der Feuerwehr, 2017, Online unter <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3321>, Abruf am 01.10.2020
- (12) **HELFER sind TABU! e.V.** Initiative HELFER sind TABU!, Vereinsgründung 12.01.2018, Online unter <https://www.helfersindtabu.de/>, Abruf am 31.09.2020
- (13) **Ministerium des Innern des Landes NRW / Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW et al.** Aktionsplan Gemeinsam gegen Gewalt – Aktionsbündnis zum Schutz von Feuerwehr- und Rettungskräften, Oktober 2019, Online unter <https://www.im.nrw/system/files/media/document/file/Aktionsplan%20Stand%2001.10.2019.pdf>, Abruf am 30.09.2020
- (14) **Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration.** Aktionsplan Gewalt gegen Einsatzkräfte – Täter verfolgen, Helfer schützen, 04.03.2020, Online unter https://www.stmi.bayern.de/med/aktuell/archiv/2020/200304_aktionsplan-gewalt-gegen-einsatzkraefte/, Abruf am 30.09.2020
- (15) **ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Bundesvorstand.** Gewalt gegen Einsatzkräfte Ein Positionspapier, 05.02.2017, Online unter <https://feuerwehr.verdi.de/themen-bundesfachgruppe-feuerwehr/nachrichten/++co++b8e7f242-3039-11e7-972b-525400f67940>, Abruf am 06.10.2020
- (16) **Deutsche Hochschule der Polizei Fachgebiet III.5 Strafrecht Strafprozessrecht und Kriminalpolitik.** Projekt GeVoRe Gewalt gegen Vollstreckungsbeamte und Rettungskräfte, 01.11.2019, Online unter https://www.dhpol.de/departements/departement_III/FG_III.5/gevore.php, Abruf am 06.10.2020
- (17) **Lüder S.R., Arndt C., Schimanski S.** Recht und Praxis der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr, 5. Auflage, 2020, Berliner Wissenschafts-Verlag, ISBN 978-3-8305-3980-3
- (18) **Jüchser C., Richter D.** Retter in Not: Wie sieht es mit der Gewaltzunahme im ländlichen Raum aus?, In: Rettungsdienst Zeitschrift für präklinische Notfallmedizin 43. Jahrgang, November 2020, Stumpf + Kossendey Verlagsgesellschaft mbH, S. 1042-1044

- (19) **Weltgesundheitsorganisation (World Health Organization, WHO) Europa.** Weltbericht Gewalt und Gesundheit Zusammenfassung, 2003, Online unter https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_ge.pdf, Abruf am 30.10.2020
- (20) **Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.** Factsheet 24 – Gewalt bei der Arbeit, 2002, Online unter <https://osha.europa.eu/de/publications/factsheets/24/view>, Abruf am 30.10.2020
- (21) **Zeitbild Verlag.** Zeitbild WISSEN Einsatz für die Sicherheit, Dezember 2019, Online unter https://www.zeitbild.de/wp-content/uploads/2020/02/ZB_BMI-PolizeiRettungskraefte2019Whiteboard.pdf, Abruf am 30.10.2020
- (22) **ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Bundesfachgruppe Feuerwehr.** Gewalt gegen Einsatzkräfte, April 2016, In: feuerwehrreport Ausgabe 32; Online unter <https://feuerwehr.verdi.de/++file++5702bfa27713b8085d00056f/download/Feuerwehrreport31.pdf>, Abruf am 01.11.2020
- (23) **Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Spitzenverband.** DGUV Vorschrift 1 Unfallverhütungsvorschrift Grundsätze der Prävention, 2013, Online unter <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/2909>, Abruf am 01.11.2020
- (24) **Döring N., Bortz J.** Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften, Berlin-Heidelberg: Springer-Verlag, 2016, ISBN 978-3-642-41088-8
- (25) **LimeSurvey GmbH.** LimeSurvey Online-Umfragetool, Hamburg, Online unter <https://www.limesurvey.org/de/>, Abruf am 10.10.2020
- (26) **Helmreich R.L., Merritt A.C., Wilhelm J.A.** The Evolution of Crew Resource Management Training in Commercial Aviation, Austin 1999, Online unter <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.526.8574&rep=rep1&type=pdf>, Abruf am 22.11.2020
- (27) **Lorei C., Hartmann J., Müller J., Ellrich K.** Gewalterfahrungen im Rettungsdienst. Häufigkeit, situative Umstände und Folgen, Hessische Hochschule für Polizei und Verwaltung, 2019, Online unter https://www.hfpv.de/sites/default/files/inline-files/Gewalt%20gegen%20Einsatzkr%C3%A4fte_0.pdf, Abruf am 19.11.2020
- (28) **Bergen J.H.** Konzept zur angemessenen Reaktion auf Aggression und Gewalt im Rettungsdienst, Masterarbeit, Köln 2013, Fachhochschule Köln Fakultät für Anlagen, Energie- und Maschinensysteme (Bezug über Fachdokumentation Brandschutzwesen des Karlsruher Institut für Technologie)
- (29) **Würstl, H.** Gewalt gegen Einsatzkräfte der Feuerwehr und des Rettungsdienstes Bestandsaufnahme Thüringen, Erfurt 01.06.2020, Online unter <https://www.lpr-thueringen.de/arbeitsgruppen/gewalt-gegen-einsatzkraefte-der-feuerwehren-und-rettungsdienste/> (Weiterführender Link (unter Arbeitsergebnisse_Literaturauswertung))

hier nicht adäquat darstellbar: https://www.lpr-thueringen.de/fileadmin/user_upload/Bestandsaufnahme_Gewalt_gegen_Einsatzkr%C3%A4fte.pdf), Abruf am 17.11.2020

- (30) **Rau, M., Leuschner, L.** Gewalterfahrungen von Rettungskräften im Einsatz – Eine Bestandsaufnahme der empirischen Erkenntnisse in Deutschland, 2018, Online unter https://www.krimz.de/fileadmin/dateiablage/E-Publikationen/Rau__Leuschner_-_Gewalterfahrungen_von_Rettungskra%C3%A4ften_-_Manuskript_NK_3-2018.pdf, Abruf am 19.11.2020

9 Vorgespräche mit Experten

- [A] Dressler Dr., Janina Lara Beauftragte für Gewaltprävention und Diversität bei der Berliner Feuerwehr,
Autorin des Buches „Gewalt gegen Rettungskräfte – Eine kriminologische Großstadtanalyse“ (4),
Telefongespräche am 15.10.2020 und 16.11.2020
- [B] Feltes Prof. Dr. M.A., Thomas Ehemaliger Inhaber (2002 - 2019) des Lehrstuhls für Kriminologie, Kriminalpolitik und Polizeiwissenschaft an der Juristischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum, Autor zahlreicher Veröffentlichungen, Vorträge und Projekte, u.a. des Abschlussberichts "Gewalt gegen Einsatzkräfte der Feuerwehren und Rettungsdienste in Nordrhein-Westfalen" (5),
Telefongespräch am 16.10.2020
- [C] Jüchser M.Sc., Cordula Psychologin und M.Sc. in Rechtspsychologie sowie Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Universität Koblenz-Landau Institut für Psychologie
Autorin des Artikels „Retter in Not: Wie sieht es mit der Gewaltzunahme im ländlichen Raum aus?“ (18)
aus dem Universitätsprojekt: „Gewalterfahrungen von Rettungskräften im Einsatz - eine empirische Bestandsaufnahme für Rheinland-Pfalz“,
Telefongespräche am 03.11.2020 und 14.12.2020
- [D] Staller Prof. Dr. Dr., Mario Prokon Institut - Institut für Professionelles Konfliktmanagement
Professor für Psychologie an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen (Forschungsschwerpunkt: Umgang mit Gewalt- und Konfliktsituationen)
Trainer für Konfliktmanagement, Gewaltprävention, Selbstschutz und Selbstverteidigung,
Autor zahlreicher Veröffentlichungen zu o.g. Themen
Telefongespräche am 27.10.2020 und 01.12.2020

10 Anhang

10.1 Fragebogen / Interviewleitfaden

3. WISSEN Sie über die Präventiv- bzw. Gegenmaßnahmen im Hinblick auf Gewalt gegen Einsatzkräfte Bescheid ?

Wenn JA:
Bitte bewerten Sie Ihr kontextbezogenes Wissen anhand von Schulnoten (1=sehr gut bis 5=ungenügend)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6

Wenn NEIN:
Haben Sie Interesse an weiterführenden Informationen ?

☐ JA ☐ NEIN

a) Wissen Sie, dass es bundes- und landesweite Projekte und Aktivitäten zum Thema „Gewalt gegen Einsatzkräfte“ gibt ? Sind sie Ihnen bekannt bzw. sind Sie darüber ausreichend informiert ?

z.B.

- Resolution des DFV 2018 (Unsere Einsatzkräfte – unsere Sicherheit! Nein zur Gewalt gegen Feuerwehrangehörige)
- NRW: Aktionsplan Gemeinsam gegen Gewalt – Aktionsbündnis zum Schutz von Feuerwehr- und Rettungskräften
- Bayern: Aktionsplan Gewalt gegen Einsatzkräfte
- Thüringen: (Fragebogen) Gewalt gegen Einsatzkräfte
- RLP: Helfer sind labu
- Verd: Übergriffe gegen Feuerwehrlaute und Rettungskräfte im Einsatz

☐ trifft zu	☐ trifft eher zu	☐ trifft eher nicht zu	☐ trifft nicht zu	☐ keine Angabe
------------------------------------	---	---	--	---------------------------------------

BASIEREND AUF DIESEN AKTIVITÄTEN...

b) Fühlen Sie sich über die in Ihrem Bundesland durchgeführten Aktivitäten gut informiert ?

☐ trifft zu	☐ trifft eher zu	☐ trifft eher nicht zu	☐ trifft nicht zu	☐ keine Angabe
------------------------------------	---	---	--	---------------------------------------

c) Kennen Sie die Maßnahmen bzw. die daraus resultierenden Ansatzpunkte und deren Zielsetzung ?

☐ trifft zu	☐ trifft eher zu	☐ trifft eher nicht zu	☐ trifft nicht zu	☐ keine Angabe
------------------------------------	---	---	--	---------------------------------------

d) Haben Sie von konkreten Angeboten in Ihrem Umfeld / im Wirkungskreis Ihrer Dienststelle erfahren ?

(z.B. Schulungsaktivitäten, PSU-Teams,...)

☐ trifft zu	☐ trifft eher zu	☐ trifft eher nicht zu	☐ trifft nicht zu	☐ keine Angabe
------------------------------------	---	---	--	---------------------------------------

Abbildung 2: Fragebogen / Interviewleitfaden Seite 2

Leitfaden

zur Durchführung eines problemzentrierten Interviews

Gewalt gegen Einsatzkräfte der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr

Auswirkungen von – durch Behörden, Institutionen, Verbänden und Gewerkschaften eingeleiteten - Präventiv- bzw. Gegenmaßnahmen auf o.g. Einsatzkräfte

Tagtäglich setzen Sie sich als Einsatzkraft der Feuerwehr und des Rettungsdienstes für die gesellschaftlich höchst bedeutsame Aufgabe der Gefahrenabwehr ein. Trotzdem kommt es zu Vorfällen mit Gewalt gegen Einsatzkräfte.

Die vorliegende Befragung wird - unter Berücksichtigung von Datenschutzaspekten - anonymisiert durchgeführt.

Bitte bearbeiten Sie alle Fragen, auch wenn eingangs „Nein“ angekreuzt wurde. Wenn Sie sich unsicher sind, dann kreuzen Sie bitte das an, was am ehesten für Sie zutrifft.

1. Berufskontext

- ☐ Berufsfeuerwehr
- ☐ Freiwillige Feuerwehr ehrenamtlich
- ☐ Freiwillige Feuerwehr hauptamtlich
- ☐ RD / Hilfsorganisation
- ☐ sonstige BOS (z.B. THW)

☐ Feuerwehr

☐ Rettungsdienst

☐ gemischt

2. Sind Sie in den letzten 12 Monaten Opfer von verbaler / nonverbaler und/oder körperlicher Gewalt geworden?

☐ ja

☐ ja

☐ nein

☐ im Rettungsdiensteinsatz

☐ im Brandeinsatz

☐ im gemischten Einsatz (im Bezugszeitraum sowohl im RD- und FW-Einsatz tätig)

Bitte zutreffendes unterstreichen !

☐ verbal (Beleidigung, Beschimpfung, Bedrohung,...)

☐ nonverbal (Mittelfinger zeigen; Faustschlag andeuten; Fingerzeichen Pistole / Halsschnittgeste)

☐ körperlich (Schlagen, Treiben, Schützen, Anspucken, Kratzen, Haarschneiden, Bedrohung mit u.o. Anwendung einer Waffe)

Abbildung 1: Fragebogen / Interviewleitfaden Seite 1

SEIT EINFÜHRUNG DER PRÄVENTIONS- / GEGENMAßNAHMEN...

4. Haben Sie ERLEBT bzw. ERLEBEN Sie eine Veränderung in Ihrem Arbeitsumfeld / bei Ihrer Arbeit ?

Wenn JA:
Bitte bewerten Sie die erlebte Veränderung anhand von Schulnoten (1=sehr gut bis 6=ungenügend)

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

☐ 6

Wenn NEIN:
Werden aus Ihrer Sicht Maßnahmen benötigt ?

☐ JA

☐ NEIN

a) Wird das Thema „Gewalt gegen Einsatzkräfte“ im Alltag kommuniziert / thematisiert ?
(bspw. von Ihren Vorgesetzten / Führungskräften, bspw. anhand von Unterweisungen)

☐ trifft zu

☐ trifft eher zu

☐ trifft eher nicht zu

☐ trifft nicht zu

☐ keine Angabe

b) Konnten Sie die Umsetzung von Maßnahmen im Alltag beobachten ?
(z.B. Einführung eines Aus- und Fortbildungskonzepts, Schulungen (insbes. auch von Leitstellpersonal, Deeskalationstrainings, zielgruppenorientierte Öffentlichkeitsarbeit; Zusammenarbeit mit der Polizei (gemeinsame Einsatzstrategien), technische Neuerungen,...)

☐ trifft zu

☐ trifft eher zu

☐ trifft eher nicht zu

☐ trifft nicht zu

☐ keine Angabe

c) Ist das Thema „Gewaltprävention“ Bestandteil Ihrer Aus- und Fortbildung ?

☐ trifft zu

☐ trifft eher zu

☐ trifft eher nicht zu

☐ trifft nicht zu

☐ keine Angabe

d) Wird das Thema aus Ihrer Sicht umfänglich und ausreichend von Gesellschaft, Politik, Unfallversicherung, Dienststelle, Behörden behandelt („Aufmerksamkeit“) ?

☐ trifft zu

☐ trifft eher zu

☐ trifft eher nicht zu

☐ trifft nicht zu

☐ keine Angabe

e) Fühlen Sie sich durch die Gewaltpräventionsmaßnahmen unterstützt u. wertgeschätzt?

☐ trifft zu

☐ trifft eher zu

☐ trifft eher nicht zu

☐ trifft nicht zu

☐ keine Angabe

f) Konnten Sie gezielte Aktivitäten von Institutionen / von der Politik / von Gewerkschaften / von Unfallversicherungsträgern beobachten ? z.B.

- Förderung eines gesamtgesellschaftlichen Austauschs
- Berücksichtigung bei Gefährdungsbeurteilung
- Vereinfachung des Meldewegs bei Vorfällen

☐ trifft zu

☐ trifft eher zu

☐ trifft eher nicht zu

☐ trifft nicht zu

☐ keine Angabe

Abbildung 3: Fragebogen / Interviewleitfaden Seite 3

5. Hat sich Ihr VERHALTEN im Einsatz verändert, insbesondere im Hinblick auf die Möglichkeit einer Konfrontation mit Gewalt ?

Wenn JA:
Bitte bewerten Sie die erlebte Veränderung anhand von Schulnoten (1=sehr gut bis 6=ungenügend)

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

☐ 6

Wenn NEIN:
Wünschen Sie sich themen-spezifische Unterstützung ?

☐ JA

☐ NEIN

a) Hat sich Ihre Handlungskompetenz in Konfliktsituationen verbessert?
bspw. durch Schulung, Aus-/Fortbildung, etc.

☐ trifft zu

☐ trifft eher zu

☐ trifft eher nicht zu

☐ trifft nicht zu

☐ keine Angabe

b) Treten Sie in Konfliktsituationen sicherer auf bzw.hat sich Ihr Sicherheitsempfinden / Ihr Sicherheitsgefühl bei Einsätzen verbessert?

☐ trifft zu

☐ trifft eher zu

☐ trifft eher nicht zu

☐ trifft nicht zu

☐ keine Angabe

c) Konnte Ihre Bereitschaft zur Anzeige von Taten / Aggressoren gesteigert werden ?

☐ trifft zu

☐ trifft eher zu

☐ trifft eher nicht zu

☐ trifft nicht zu

☐ keine Angabe

d) Haben Sie für sich Bewältigungsstrategien (nach Gewaltkonfrontation) entwickelt bzw. wurden diese verbessert ?

☐ trifft zu

☐ trifft eher zu

☐ trifft eher nicht zu

☐ trifft nicht zu

☐ keine Angabe

6. Sind die bisherigen Präventiv-/Gegenmaßnahmen Ihrer Meinung nach ausreichend ?

☐ JA

☐ NEIN

7. Fürchten Sie, in den nächsten 12 Monaten Opfer eines gewalttätigen Übergriffs im Einsatz zu werden ?

☐ trifft zu

☐ trifft eher zu

☐ trifft eher nicht zu

☐ trifft nicht zu

☐ keine Angabe

Abbildung 4: Fragebogen / Interviewleitfaden Seite 4

10.2 Abbildungen der Ergebnisse

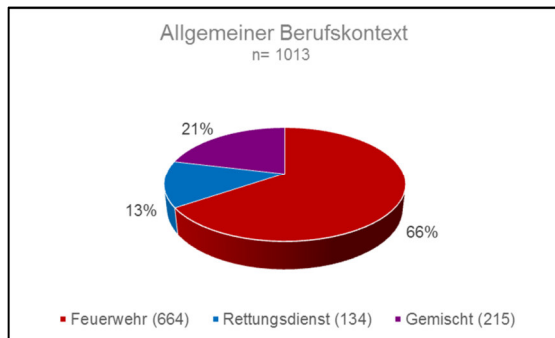


Abbildung 5: Allgemeiner Berufskontext (n=1013)

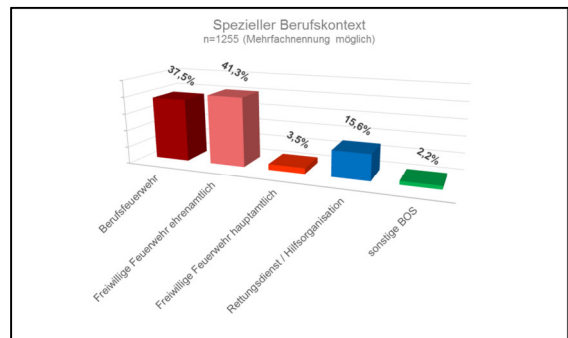


Abbildung 6: Spezieller Berufskontext (n=1255 Mehrfachnennung)

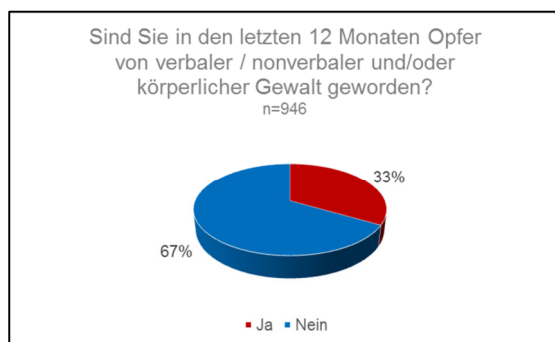


Abbildung 7: Gewaltopfer verbal/nonverbal/körperlich letzte 12 Monate (n=946)



Abbildung 8: Gewaltopfer nach Einsatzart (n=344)



Abbildung 9: „Wissen“ bzw. Kenntnisse über Präventionsmaßnahmen (n=773)

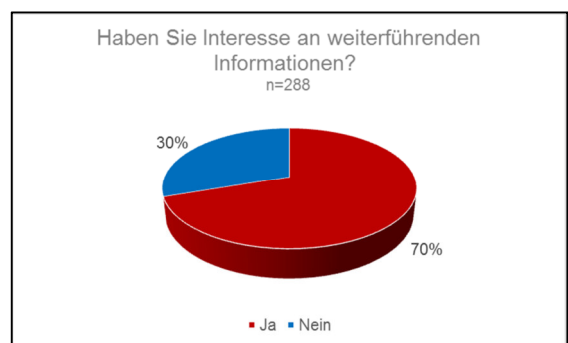


Abbildung 10: Interesse an weiterführenden Informationen (n=288)

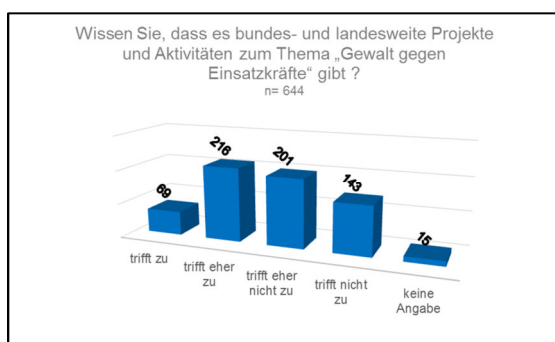


Abbildung 11: Ausreichende Kenntnisse über bundes- und landesweite Projekte und Aktivitäten (n=644)

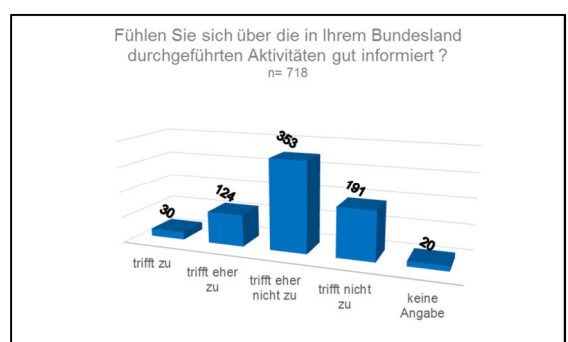


Abbildung 12: Guter Informationsstand über Aktivitäten im eigenen Bundesland (n=718)

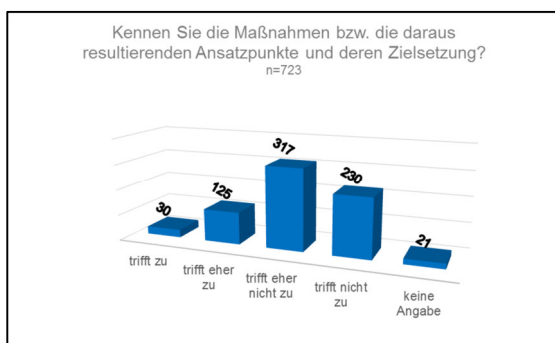


Abbildung 13: Kenntnisse über Ansatzpunkte und Ziele (n=723)

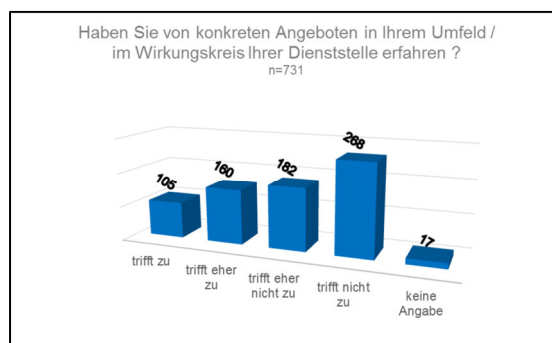


Abbildung 14: Kenntnisse über konkrete Angebote im Umfeld (n=731)

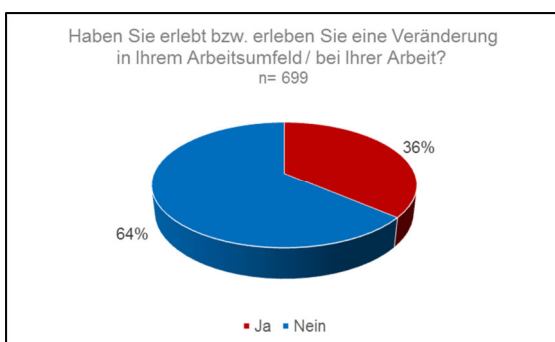


Abbildung 15: „Erleben“ von Veränderungen im eigenen Arbeitsumfeld seit Einführung von Präventionsmaßnahmen (n=699)

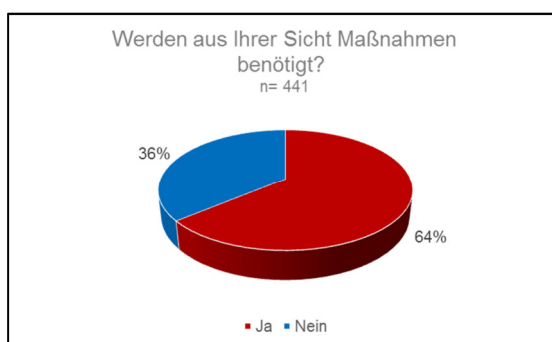


Abbildung 16: Notwendigkeit von Maßnahmen im eigenen Arbeitsumfeld (n=441)

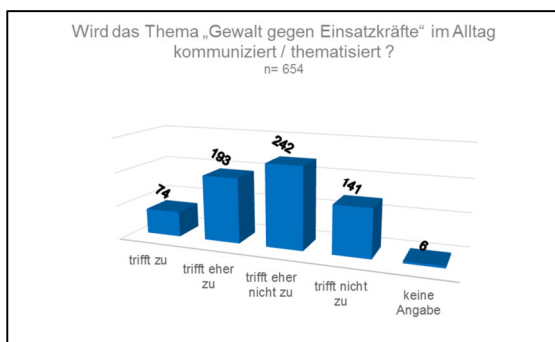


Abbildung 17: Kommunikation des Themas im Alltag (n=654)

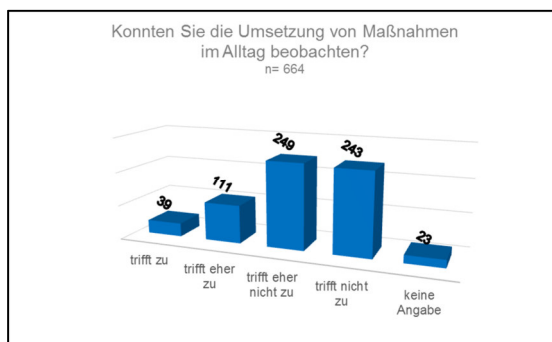


Abbildung 18: Beobachtung von Maßnahmenumsetzungen im Alltag (n=664)

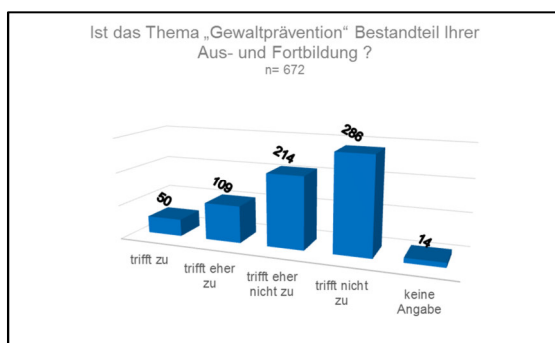


Abbildung 19: Bestandteil der eigenen Aus- und Fortbildung (n=672)

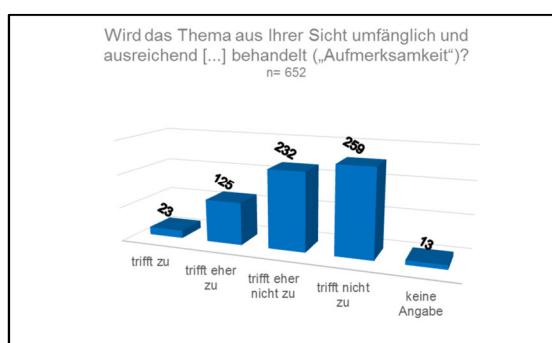


Abbildung 20: Umfänglicher und ausreichender Umgang mit dem Thema („Aufmerksamkeit“) von Gesellschaft, Politik, Dienststelle, Behörden, Unfallversicherung (n=652)

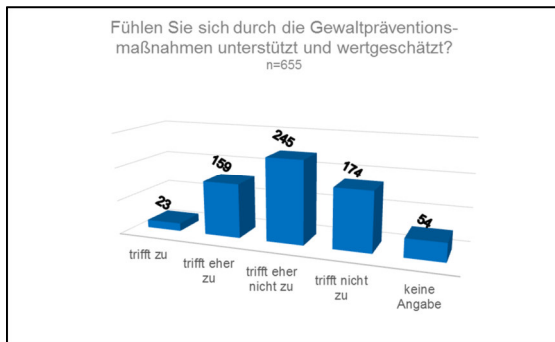


Abbildung 21: Gefühl von Unterstützung und Wertschätzung (n=655)

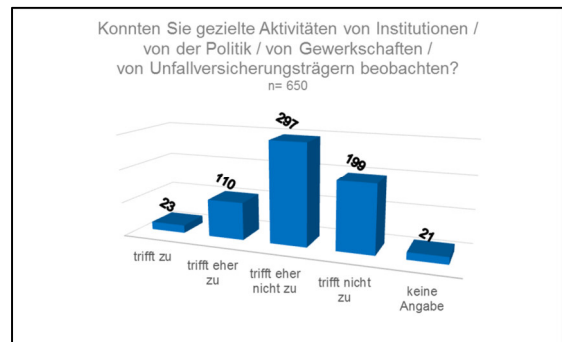


Abbildung 22: Beobachtung von gezielten Aktivitäten der Institutionen und Behörden z.B. Förderung gesamtgesellschaftlicher Austausch, Berücksichtigung bei Gefährdungsbeurteilung, Vereinfachung des Meldewegs (n=650)

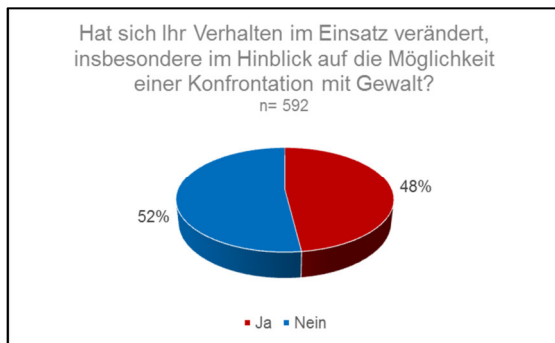


Abbildung 23: Veränderung des eigenen „Verhaltens“ seit Einführung der Präventionsmaßnahmen (n=592)



Abbildung 24: Wunsch nach themenspezifischer Unterstützung (n=302)

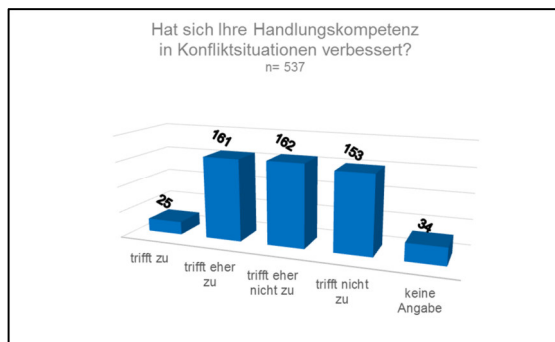


Abbildung 25: Verbesserung der eigenen Handlungskompetenz (n=537)

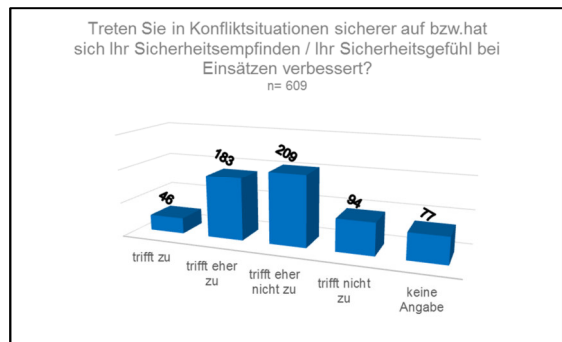


Abbildung 26: Sichereres Auftreten in Konfliktsituationen / Verbesserung des eigenen Sicherheitsempfindens bzw. -gefühls (n=609)

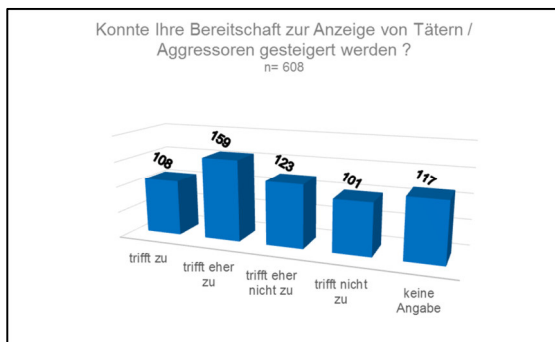


Abbildung 27: Steigerung der Bereitschaft zur Anzeige von Tätern bzw. Aggressoren (n=608)

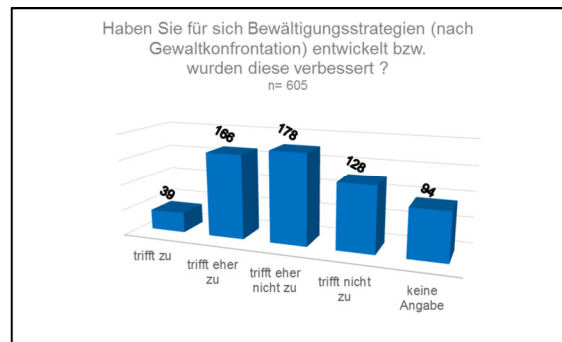


Abbildung 28: Entwicklung bzw. Verbesserung von Bewältigungsstrategien (n=605)



Abbildung 29: Einschätzung der bisherigen Präventionsmaßnahmen – Sind diese ausreichend? (n=637)

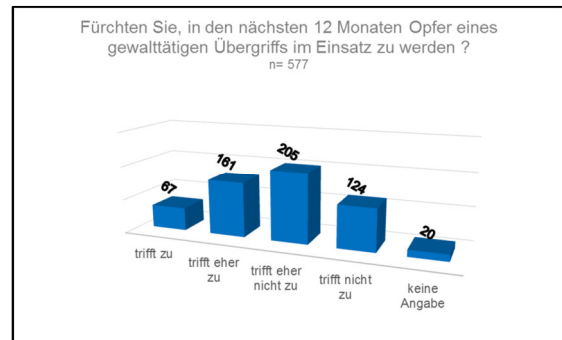


Abbildung 30: Furcht vor Gewaltereignis in den nächsten 12 Monaten (n=577)

10.3 Tabellen

Tabelle 1: Übersicht der rückgemeldeten, verwertbaren Antworten von Innenministerien und Landesfeuerwehrverbänden, sortiert nach Bundesländern (Referenzkampagne NRW blau markiert)

Bundesland	Kampagne vorhanden?		Kampagne geplant		Ansatzpunkte in den Bundesländern (teilweise unabhängig von Kampagne/-n)											
					Zielgerichtetes Aus- / Fortbildungskonzept	Multiplikatorenschulungen	Mitarbeiterschulungen	Schulung von Leitstellen-Personal	Modifizierung von Standards in den Leitstellen	Kommunalarbeit („Runder Tisch“)	Optimierung Berichts-/Meldewesen bzw. Erfassungssystem	Arbeitsschutzmaßnahmen	Strukturierung Meldeverfahren	Förderung offener Umgang / Kommunikation	(Einführung) Rechtliche Verpflichtung zur Vorfallserfassung	Deeskalationstrainings
	Ja	Nein	Ja	Nein												
Bremen		x		x	x	x	x	x				x	x	x		x
[Bremerhaven (durch Stadtverordnetenversammlung)]	(x)		(x)		x		x		x	x	x	x	x	x		x
Rheinland Pfalz	x					x	x					x		x		
Berlin	x ¹			x	x		x				x		x	x	x ²	
Baden-Württemberg		x		x	x	x	x				x	x		x	x ²	x ³
Thüringen	x ⁴															
Nordrhein-Westfalen	x				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Saarland	x				x											x
Hessen	x				x						x		x		x	x
Mecklenburg-Vorpommern		x		x												
Bayern	x				x		x				x			x		x
Sachsen		x		x												x

1) ältere Kampagne vorhanden; 2) „Appell“; 3) lokale Veranstaltungen, keine landesweiten Angebote; 4) Implementierung einer Arbeitsgruppe (Landespräventionsrat)

Anmerkung des Verfassers: Wie aus den Rückmeldungen zu entnehmen war, engagieren sich die einzelnen Bundesländer / Innenministerien und Landesfeuerwehrverbände sehr. Hier werden jedoch andere Schwerpunkte wie z.B. Strafverfolgung (14) und/oder Ansatzpunkte wie z.B. Imagekampagnen verfolgt. Der zögerliche Rücklauf des Mailverkehrs und die Verweise auf diverse Quellen (Internet, Broschüren, Landtagsanfragen usw.) erschwerten die Auswertung. Somit kann keine Gewähr auf Vollständigkeit der Angaben gegeben werden.

Tabelle 2: Bewertung des kontextbezogenen Wissens anhand von Schulnoten (n=407)

Note	Anzahl	Prozent
1 - sehr gut	10	2,5 %
2 - gut	112	27,5 %
3 - befriedigend	165	40,5 %
4 - ausreichend	84	20,6 %
5 - mangelhaft	31	7,6 %
6 - ungenügend	5	1,2 %

Tabelle 3: Bewertung der erlebten Veränderung seit Einführung von Präventionsmaßnahmen anhand von Schulnoten (n=249)

Note	Anzahl	Prozent
1 - sehr gut	3	1,2 %
2 - gut	35	14,1 %
3 - befriedigend	98	39,4 %
4 - ausreichend	63	25,3 %
5 - mangelhaft	42	16,9 %
6 - ungenügend	8	3,2 %

Tabelle 4: Bewertung der eigenen Verhaltensänderung seit Einführung von Präventionsmaßnahmen anhand von Schulnoten (n=255)

Note	Anzahl	Prozent
1 - sehr gut	6	2,4 %
2 - gut	73	28,6 %
3 - befriedigend	100	39,2 %
4 - ausreichend	47	18,4 %
5 - mangelhaft	23	9,0 %
6 - ungenügend	6	2,4 %

11 Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, Dr. med. Patrick Giesder, M.Sc., die vorliegende Arbeit selbstständig, ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der von mir angegebenen Quellen angefertigt zu haben. Alle aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche gekennzeichnet.

Die Arbeit wurde noch keiner Prüfungsbehörde in gleicher oder ähnlicher Form vorgelegt.

Ort, Datum

Dr. med. Patrick Giesder, M.Sc.