

Leistungsstile in der Jugendfeuerwehr

Methoden des Einsatzes in der Jugendarbeit

Im Rahmen der „Bildungsarbeit der Deutschen Jugendfeuerwehr“ wird dem jeweils praktizierten Leistungsstil eine besondere Bedeutung zugemessen. Zu einer Verdeutlichung sollen deshalb Führungsstile im Einzelnen erläutert werden.

Vor etwa 30 Jahren wurden in Amerika von Kurt Lewin Untersuchungen begonnen, die das Ziel hatten zu prüfen, welche Auswirkungen auf das Verhalten der Gruppenmitglieder, die unterschiedlichen Methoden der Behandlung der Gruppen durch den jeweiligen Leiter hatten. Diese Untersuchungen wurden von anderen fortgeführt und erlauben uns heute, ein einigermaßen zuverlässiges System der sogenannten Führungsstile aufzustellen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich dabei um Führungsmethoden handelt, die in den Versuchen unter großen Schwierigkeiten besonders eindeutig praktiziert wurden. In Wirklichkeit kommen sie nur vermischt vor, wobei die eine oder andere Komponente mehr oder weniger deutlich dominiert. Man wird deshalb nie eine Verhaltensweise mit Sicherheit dem einen oder dem anderen Führungsstil zuordnen können. Das ist aber auch nicht notwendig. Entscheidend ist, dass man die Tendenzen richtig einschätzt und sich über die möglichen Folgen dieser Tendenzen im Klaren ist. Zu diesem Zweck sind die Führungsstile hier beschrieben und wird ihre Konsequenz aufgezeigt.

1. Ein autoritärer Gruppenleiter bestimmt alles, was in der Gruppe gemacht werden soll.
2. Der autoritäre Gruppenleiter versucht sogar, jeden einzelnen Schritt im Vorgehen festzulegen. Dabei behält er als einziger die Übersicht und sagt nicht, was er im einzelnen geplant hat.
3. Der autoritäre Gruppenleiter legt nicht nur fest, was getan wird, sondern auch, wer es tut. Er bestimmt vor allem, wer zusammenarbeitet.
4. Der autoritäre Gruppenleiter stellt fest, was gut und richtig ist. Er lobt und tadelt, wie er es für richtig hält, ohne sich nach gemeinsamen Bewertungsmaßstäben zu richten.
5. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der autoritäre Gruppenleiter alles bestimmt, was, wer, mit wem, wie zu tun hat.

1. Einige Gruppen wehren sich gegen die straffe autoritäre Leitung in offenen Auseinandersetzungen und in offener Kritik gegenüber dem Gruppenleiter.
2. Doch in der Regel fügen sich die Gruppenmitglieder der autoritären Leitung, so dass nur noch die Reaktionen solcher Gruppenmitglieder beschrieben werden sollen.
3. Wie sich die Gruppenmitglieder fügen, sieht man daran, dass sie in Anwesenheit des Gruppenleiters sehr aktiv sind, und zwar füllen sie 75 % der Zeit, in der der Gruppenleiter anwesend ist, mit den angeordneten Tätigkeiten aus.
4. Diese Abhängigkeit der Gruppenaktivität vom autoritären Gruppenleiter zeigt sich auch, wenn er nicht anwesend ist. Dann wird nämlich nur etwa 30 % der Zeit aktiv ausgefüllt.
5. Da die Gruppenmitglieder nur das tun, was der autoritäre Gruppenleiter sagt, kommen sie kaum dazu, eigene Gruppenvorschläge für die Gruppenaktivitäten zu machen. Auch wenn ein autoritärer Gruppenleiter der Gruppe einmal die Möglichkeit gibt, Vorschläge für das Programm der Gruppe zu machen, darf man nicht auf viele gute Vorschläge hoffen, denn die Gruppenmitglieder hatten bisher keine Gelegenheit, eigene Vorschläge zu entwickeln, also können sie es noch nicht gelernt haben, Vorschläge zu machen.
6. Die straffe Leitung führt bei den Gruppenmitgliedern häufig zu Unzufriedenheit. Wenn diese Unzufriedenheit sich nicht offen gegen den Gruppenleiter wendet, richtet sie sich oft gegen andere Gruppen oder Sündenböcke.
7. Das Suchen nach Sündenböcken zeigt schon, dass die Beziehungen in einer autoritär geleiteten Gruppe nicht besonders gut sind.

7-04

Die Beeinflussung einer Gruppe

A. Der autoritäre Führungsstil

Die Folgen des autoritären Führungsstils

8. Außerdem gibt es noch Auseinandersetzungen bei dem Versuch, die Gunst des autoritären Gruppenleiters zu erringen. Die Gunst des Leiters hat ja besondere Bedeutung, weil die Gruppenmitglieder von ihm abhängig sind, mehr Bedeutung als die durch die anderen Gruppenmitglieder.
9. Ein Jugendlicher kann bei einer solch autoritären Leitung, die nötige Selbständigkeit für seine späteren Aufgaben als Erwachsener nicht erlernen, weil - wie die Untersuchungen gezeigt haben - man unter einer autoritären Leitung stark in Abhängigkeit und Inaktivität gehalten wird.

B. Der demokratische Führungsstil

1. Im Gegensatz zum autoritären Gruppenleiter fällt der demokratische möglichst keine Entscheidungen über wichtige Dinge für die Gruppe alleine.
2. Der demokratische Gruppenleiter gibt Raum für Gruppenentscheidungen. Er lässt Entscheidungen zum Gegenstand der Gruppendiskussionen werden.
3. Obgleich der demokratische Gruppenleiter die Entscheidungen der Gruppe überlässt, wirkt er beim Finden der besten Lösungen mit. Er macht nämlich Vorschläge, wie etwas gemacht werden könnte.
4. Natürlich werden Gruppenmitglieder auch gegen die Vorschläge ihres demokratischen Gruppenleiters Entscheidungen treffen. Der Gruppenleiter wird besonders dann in Schwierigkeiten kommen, wenn seine sehr guten Vorschläge sich nicht gegen unbrauchbare durchsetzen konnten.
5. Der demokratische Gruppenleiter überlässt der Gruppe nicht nur die Entscheidungen, was getan wird, sondern auch darüber, wer was tut.

Die Folgen des demokratischen Führungsstils

1. Da ein demokratischer Gruppenleiter zu Gruppendiskussionen über Entscheidungen anregt, lernen die Gruppenmitglieder, viele gruppenbezogene Vorschläge zu machen. Ein demokratischer Gruppenleiter regt die Gruppenmitglieder zu Vorschlägen an, so dass sie so lernen können, das Programm der Gruppe selbständig zu planen.
2. Da die Gruppenmitglieder sich bei der Planung für Tätigkeiten frei entschieden haben, führen sie diese Tätigkeiten auch aus, gleichgültig, ob der Gruppenleiter anwesend ist oder nicht.
3. Eine demokratisch geleitete Gruppe kann bei einem Vorhaben gute Erfolge erzielen. Natürlich deshalb, weil man recht fleißig arbeitet. Doch besonders tragen die vielen gruppenbezogenen Vorschläge zum Erfolg bei, weil bei vielen Vorschlägen fast immer auch sehr gute dabei sind.
4. Die Gruppenmitglieder einer demokratisch geleiteten Gruppe haben in der Regel freundschaftliche Beziehungen zueinander, denn sie sind im Gegensatz zu den Gruppenmitgliedern einer autoritär geleiteten Gruppe nicht vom Gruppenleiter abhängig, so dass sie auch nicht im gegenseitigen Wettkampf um die Gunst des Leiters stehen. Ein demokratischer Gruppenleiter würde aufgrund von „Anschwärzen“ nichts unternehmen, da er auch Zurechtweisung und Bestrafung den Gruppenentscheidungen überlassen würde.

C. Der Laissez-Faire-Führungsstil (Gewähren lassen)

1. Der Laissez-Faire-Gruppenleiter will möglichst keine Entscheidungen für die Gruppe allein fallen.
2. Doch versucht ein Gruppenleiter im Laissez-Faire-Stil nicht wie ein demokratischer Gruppenleiter, die Gruppenaktivitäten von sich aus mitzugestalten.
3. Der Gruppenleiter im Laissez-Faire-Stil wird zwar nicht von selbst aktiv, doch ist er bereit, auf Fragen Antworten zu geben. Er übernimmt es auch, die notwendigen Materialien für Gruppenvorhaben bereit zu stellen. Eine Gruppe kann aber nicht schon dadurch zu zufriedenstellenden Aktivitäten kommen, wenn sie die Gelegenheit hat Fragen zu stellen und Material zur Verfügung gestellt bekommt, denn wie kann man in einer Gruppe gemeinsam etwas zusammen tun, wenn man nicht mit den Materialien umgehen kann und nicht gelernt hat, Fragen zu stellen.
4. Ein Laissez-Faire-Gruppenleiter wird sich bei der Arbeitsverteilung und bei der Leistungsbeurteilung zurückhalten.

1. Die Gruppenmitglieder einer im Laissez-Faire-Stil geleiteten Gruppe sind meist nicht so recht zufrieden, weil sie in der Gruppe kaum zu einer vernünftigen gemeinsamen Tätigkeit kommen.
2. Natürlich wollen die Gruppenmitglieder etwas gegen die unbefriedigende Situation tun. Doch können sie es meist nicht, weil ihnen auch schon vorher die Hilfe des Laissez-Faire-Gruppenleiters beim Erlernen des selbständigen Planens gefehlt hat. Darum hört man recht häufig den hilflosen Satz: „Man müsste etwas tun“.
3. Die Gruppenmitglieder versuchen aus der unbefriedigenden Situation auch dadurch herauszukommen, dass sie ihrem Laissez-Faire Gruppenleiter Fragen stellen, denn sie kennen ja seine Bereitschaft zu antworten. Doch offensichtlich führt das Fragen nicht zum gewünschten Erfolg, denn nur ein demokratischer Gruppenleiter bemüht sich, produktive Vorschläge zu machen. Ein Laissez-Faire-Gruppenleiter wird vielleicht sagen: „Ihr könnt das tun, wozu ihr gerade Lust habt“.
4. Trotz der Bemühungen der Gruppenmitglieder kommt man also kaum zu gemeinsamen Aktivitäten. In Anwesenheit des Gruppenleiters wird etwa 30 % der Zeit mit gemeinsamen Aktivitäten ausgefüllt. Noch steigt der Anteil der gemeinsamen Aktivitäten auf etwa 50 % an, wenn der Gruppenleiter nicht anwesend ist.
5. Die höhere Aktivität in Abwesenheit des Laissez-Faire-Gruppenleiters ist damit zu erklären, dass einzelne Gruppenmitglieder dann eher versuchen, die Leitung der Gruppe selbst in die Hand zu nehmen. Aber solche Versuche werden keinen großen Erfolg haben, denn selbst wenn die Gruppenmitglieder alt genug sind, eine Gruppe zu leiten, weil ihr Laissez-Faire-Gruppenleiter kein gutes Vorbild war, bei dem man hätte lernen können, wie man eine Gruppe leitet.

- Zum autoritären Führungsstil

Es bedarf keiner Betonung, dass alle Gefahren der Heranbildung autoritärer, d.h. machtgläubiger Persönlichkeiten, bei autokratischem Dirigismus gegeben sind, von Persönlichkeiten, deren Abhängigkeit und Richtungslosigkeit durch die vorausgegangene straffe Führung die beste Vorbereitung für eine wohlangepasste Gefolgsmannschaft jeder Diktatur wäre. Diese Einsicht ist mittlerweile weithin bekannt, wenngleich sie noch nicht überall umgesetzt wird.

- Zum Laissez-Faire-Führungsstil

Der Laissez-Faire-Führungsstil, der zunächst freiheitlich wirkt, trägt in Wirklichkeit genauso zur Bevormundung bei, wie der autokratische oder autoritäre, weil er die Absicht des Lernenden nicht ernst nimmt. Die mit diesem Stil zum Ausdruck gebrachte Anschauung, die Lernenden müssten selbst das richtige finden, ist in Wahrheit unecht. Vielmehr missachtet der Führende bei diesem Stil seine unvermeidliche Beteiligung am Lernprozess durch eigenes Engagement, indem er sich selbst aus diesem Prozess herauszunehmen versucht. Der Laissez-Faire-Stil ist eigentlich ein bösesartiges Missverstehen demokratischer Ziele.

- Zum demokratischen Führungsstil

Auch der demokratische Führungsstil muss sich in letzter Zeit Kritik gefallen lassen. Man wirft ihm vor, dass er die Gruppenmitglieder zur Anpassung und damit zur Aufgabe, zu einer zu schnellen Aufgabe des eigenen Standpunktes und der eigenen Interessen bringt. Wenn auch diese Kritik vielfach unbegründet sein wird, da es sehr oft nicht möglich ist, alle Wünsche in der Gruppe auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen, wobei oft auch organisatorische oder technische Gründe eine Rolle spielen, so muss doch zugegeben werden, dass oft das „die Gruppe auf einen Nenner bringen“ geradezu ritualisiert wird. Sehr oft wird von dem Leiter der Gruppe mehr Wert darauf gelegt, dass eine einheitliche Meinung in der Gruppe herrscht, als dass die Gespräche und Aktivitäten in der Gruppe für jeden einzelnen zu einer Bereicherung werden.

Die Methoden wie sie hier dargestellt werden, unterscheiden sich von dem, was man allgemein als „Spiel“ bezeichnet, und stehen im Gegensatz zum üblichen „Spielverständnis“. Die nachfolgenden methodischen Möglichkeiten verstehen sich ausschließlich als Transportmittel konkreter Inhalte.

Die Folgen des Laissez-Faire-Stils

Die Konsequenzen der beschriebenen Führungsstile

Methodische Möglichkeiten

Es wird davon ausgegangen, dass:

- ◆ die Effektivität von Lernprozessen voraussetzt, dass individuelle Interessen in ihnen wirksam werden oder wenigstens mit ihnen in Verbindung gebracht werden können;
- ◆ die Orientierung an den Interessen, Bedürfnissen und Problemen der Lehrgangsteilnehmer und der Jugendlichen in den Gruppen, die Voraussetzung ernsthafter außerschulischer Jugendbildungsarbeit ist.

Die Methoden verstehen sich:

- nicht als gute Möglichkeit des Zeitvertreibs,
- nicht als Mittel, einen „lustvollen“ Gruppenabend zu gestalten und
- nicht als Medium, jugendliche Interessen zu verschleiern.

1. Phantasie-Trip

In manchen Situationen ist es besser, Erfahrungen in Bildern zu aktivieren, um sich konkreter über eine Sache zu verständigen, anstatt von Worten auszugehen. Der Phantasie-Trip versucht konkrete Erfahrungen, die allzuoft in der Gewohnheit verlorengehen, jedem einzelnen noch einmal deutlich zu machen, um sie dann entsprechend aufarbeiten zu können.

Es ist notwendig, dass sich die Teilnehmer entspannt hinsetzen und die Augen schließen. Sie sollen sich die vom Trip-Leiter vorgestellte Situation für sich selbst vorstellen. Der Text wird vom Leiter vorgegeben. An den mit Punkten gekennzeichneten Stellen wird eine Pause von etwa 1-2 Minuten gemacht und die vorgegebenen Halbsätze von den Trip-Teilnehmern in ihrer Phantasie ergänzt.

Beispiel:

Ich komme von der Arbeit nach Hause und esse zu Abend ... Heute habe ich Jugendfeuerwehrgruppenabend, ich denke mir dabei ... ich verlasse das Haus und denke mir dabei ... Ich bin in unserem Gruppenraum angekommen. Ein paar Jugendliche sind schon da, sie machen ... Ich eröffne den Gruppenabend ... Wir haben heute folgendes Thema ...

Die Jugendlichen verhalten sich dazu ...

Jeder füllt die Lücken in seinem inneren Kino mit Bildern aus, aus seiner Erinnerung und Erfahrung. Im Anschluss schildert jeder, was er in seinem „Heimkino“ erfahren hat.

2. Hut-Spiel

Durch das Hut-Spiel kann eine Diskussion aufgelockert werden. Zu diesem Zweck sind zwei unterschiedliche Hüte, Kappen o.ä. notwendig. Wer für eine Sache redet, bekommt oder nimmt sich den „Pro-Hut“, wer dagegen ist, den „Kontra-Hut“. Man kann sich den entsprechenden Hut sowohl selbst von einem Kopf holen, als auch irgendjemanden aufsetzen. Die Diskussionsteilnehmer haben sich entsprechend ihres Hutes zu verhalten; die gleichen Personen können also in die Lage kommen, sowohl für als auch gegen eine Sache zu sprechen.

Beispiel:

Ein mögliches Thema wäre die Aufnahme von Mädchen in die Jugendfeuerwehr. Wobei der jeweils durch den „Pro-Hut“ gekennzeichnete Teilnehmer für die Aufnahme von Mädchen spricht, der mit dem „Kontra-Hut“ gekennzeichnete Teilnehmer dagegen. Als weitere Variante kann ein dritter Hut eingeführt werden, der dann z.B. eine Zwischenposition zu vertreten hat. Mit den Hüten kann auch ein Arbeitsauftrag verbunden werden, z.B. bestimmte Argumente an eine Tafel oder Wandzeitung zu schreiben.

3. Beschwerde-Brief

Der „Beschwerde-Brief“ kann unter anderem als Möglichkeit der Lernzielkontrolle eingesetzt werden. Der „Beschwerde-Brief“ kann die Aufgabe haben, Material für eine Problemsammlung zu liefern. Es können so bestimmte Probleme, die allen gemeinsam sind, herausgefiltert und z.B. in einem Rollenspiel weiterverarbeitet werden. Einzelerfahrungen werden als gemeinsames Problem verdeutlicht, und niemand wird durch aufgesetzte Probleme manipuliert. Der „Beschwerde-Brief“ ist eine wesentlich konkretere Form als ein oft langweiliger und unergiebiges Fragebogen.

Einige Sätze des Briefes werden vorgegeben (die der Schreiber aber auch selber verändern kann) und der Rest wird von jedem individuell nach seiner Problemlage ergänzt.

Ein Beschwerde-Brief kann z.B. folgende Ausgangsform haben:

„Lieber Veranstalter!

Mir gefällt unsere Lehrgangsgestaltung nicht.
Gestern z.B. war ich ...
Zwar fand ich ganz gut, dass ...
Aber das Problem ist, dass ...
Ich bemühe mich zu einer Veränderung der Situation beizutragen, indem ich ...
Aber es scheitert daran, dass ...
Einigen geht es offenbar nicht so, sie ...
Dazu kann ich nur sagen ...
Ich könnte mir dagegen vorstellen, dass ...“

Um die Anonymität zu wahren, werden die Briefe (ohne Namen) eingesammelt und gemischt wieder verteilt. Dann wird Absatz für Absatz in der Reihe herum vorgelesen.

Zum technischen Ablauf ist zu sagen:

Jedes Gruppenmitglied erhält ein Blatt Papier und einen Schreibstift. Es ist am sinnvollsten, erst den gesamten vorgenannten Text des Beschwerdebriefes aufschreiben zu lassen, mit einem jeweils entsprechend großen Abstand an den ... gekennzeichneten Stelle von zwei bis drei Zeilen. Im Anschluss haben dann die Gruppenmitglieder in aller Ruhe Zeit, die offenen Stellen auszufüllen.

Die in den Briefen als wesentlich aufgetauchten Problempunkte werden an der Tafel oder Wandzeitung festgehalten und anschließend diskutiert oder über ein „Rollen-Spiel“ oder „Hut-Spiel“ aufgearbeitet.

Zu Fragestellungen, die sich in der Gruppe ergeben, werden konkrete Fragen formuliert, die in Tonband-Interviews an Jugendliche oder Erwachsene an zentralen Punkten am Ort oder an der Haustüre gestellt werden können.

Die Interviews werden in Gruppen zu drei oder vier Personen mit einem Kassettenrecorder durchgeführt. Die Interviews werden in der Gruppe ausgewertet, die Ergebnisse und ihre Richtigstellung oder ein Kommentar in der Presse, dem Ortsblatt oder durch eine Flugblattaktion bekannt gemacht.

Um z.B. die Einschätzung sowohl „allgemeiner Jugendarbeit“ als auch speziell der Jugendfeuerwehren durch die Bevölkerung festzustellen, bieten sich als Fragen an:

- Bist du in einer Jugendgruppe? Warum? Warum nicht?
- Sind deine Erwartungen erfüllt worden?
- Was hältst du von der Jugendfeuerwehr?
- Kannst du dir vorstellen, was da gemacht wird?

In kleineren Arbeitsgruppen werden zu einem bestimmten Thema Probleme gesammelt und bildlich oder in Worten mit Filzstiften auf einer Wandzeitung dargestellt (Unter Wandzeitung ist ein Plakat zu verstehen, das in etwa das Format DIN A0 haben sollte. Dazu können natürlich die Rückseiten von Werbeplakaten, Tapeten oder ähnliches verwendet werden.)

Die verschiedenen Gruppen stellen ihre Werke im Anschluss im Plenum vor. Die dargestellten Probleme und Schwierigkeiten werden diskutiert oder über eine andere methodische Form aufgearbeitet.

Beispiel:

Die Aufgabenstellung für eine Wandzeitung kann so aussehen, dass die Wandzeitung durch einen Strich in der Mitte unterteilt wird und auf der linken Seite in Bild und Wort die gegenwärtige Situation in der Jugendfeuerwehrgruppe dargestellt wird, auf der rechten Seite dagegen die Wünsche und Vorstellungen der Jugendlichen für die zukünftige Arbeit.

Aufgabe des Rollenspiels ist es, im Handeln neue Lösungsmöglichkeiten herauszufinden, die man in der Diskussion nicht gefunden hätte. Das Rollenspiel soll eine Hilfe zur Entwicklung der sozialen Phantasie sein. Im Rollenspiel können Situationen vorweg gespielt werden, fremde Verhaltensweisen simuliert und erkannt und eigene Reaktionen und eigenes Verhalten eingeübt und trainiert werden. Es bietet sich besonders in Problem- und Konfliktsituationen an.

4. Interviews

5. Problem- sammlungsspiel

6. Rollenspiel

Vorgegeben wird die Konflikt- oder Ausgangslage, und die an dem Konflikt beteiligten Personen werden von verschiedenen Gruppenmitgliedern gespielt.

Beispiel:

Ausgangslage ist eine Sitzung des Vorstandes der Freiwilligen Feuerwehr, in der es speziell um Probleme der Jugendfeuerwehr gehen soll. Das Rollenspiel lautet also: „Außerordentliche Vorstandssitzung der Freiwilligen Feuerwehr“ Teilnehmer sind einige Mitglieder des Vorstandes der FF (Löschführer, Wehrführer, Kassenwart, Beisitzer usw.). Einige Mitglieder der Jugendfeuerwehr (Jugendfeuerwehrwart, Stellvertreter, Jugendgruppenleiter usw.) darüber hinaus können natürlich noch als weitere Teilnehmer z.B. der Bürgermeister, der Kreisbrandinspektor bzw. Kreisbrandmeister, der Jugendfeuerwehrwart eingesetzt werden. Diese Rollen werden von den Gruppenmitgliedern gespielt, wobei sich diese so verhalten sollten, wie sie es von der Rolle erwarten, die sie darstellen. In diesem Rollenspiel können Argumente ausgetauscht werden, die auch später im Ernstfall zu erwarten sind. Es besteht also die Möglichkeit, bereits Gegenargumente einzuüben.

7. Collage

Mit einer Collage können Situationen, Wünsche, Bedürfnisse, Interessen u.a.m., die es schwer fällt in Worte zu fassen, bildlich dargestellt werden. Dazu sind Arbeitsgruppen mit etwa vier Personen zu bilden.

Material:

Mehrere Illustrierte o.ä., Schere, Klebstoff. Ein konkreter Arbeitsauftrag ist in Bild und Wort mit dem vorgegebenen Material darzustellen.

Beispiel:

Bei dem Gruppenthema Berufsausbildung/Berufswahl könnte z.B. der Arbeitsauftrag lauten,

- für Schüler:
wie stelle ich mir meinen zukünftigen Beruf vor?
- für Lehrlinge:
wie sieht meine Berufssituation aus? Wie bin ich dazu gekommen? (Wer hat die Berufswahl beeinflusst?)

Über diese Collage kann das Material für eine spätere Diskussion gesammelt werden. Durch die spielerische Form arbeiten alle Gruppenmitglieder mit; auch jene, die im Rahmen einer Diskussion Artikulationsschwierigkeiten haben.

Die hier aufgezeigten Methoden wurden jeweils an Beispielen der allgemeinen Jugendarbeit verdeutlicht. Das heißt nicht, dass sie ausschließlich auf diesen Bereich beschränkt sind. Auch im Rahmen der feuerwehrtechnischen Ausbildung ist es angebracht, die hier aufgezeigten Methoden an passender Stelle einzusetzen.