

Führungskraft – das unbekannte Wesen?

Führungskräfte in unseren Feuerwehren sind eine sehr wichtige Personengruppe, welche im allgemeinen Dienstbetrieb genauso wie im Einsatz Anordnungsbefugnis hat und für ihr Handeln Verantwortung trägt. Wissen wir eigentlich, welche »Bedürfnisse« unsere Führungskräfte haben?



Diplom-Chemiker
CLAUS LANGE
Direktor der Feuerwehr

Feuerwehr Hannover

Führung hat etwas mit »in Bewegung setzen« zu tun – Führungskräfte sind somit Menschen, die Führungsaufgaben verantwortlich wahrnehmen, richtungsweisend sowie steuernd auf andere einwirken und Ziele erreichen wollen. Dies sind in unseren Feuerwehren in der Regel Gruppenführer, Zugführer, Wehrführer und Leiter einer Feuerwehr, aber auch mehr administrativ Tätige wie Kreisbrandmeister, Kreisbrandinspektoren bzw. Kreisbrandräte. Alle Führungskräfte müssen außer ihren menschlichen Eigenschaften umfangreiche Fachkenntnisse nachweisen. Gerade im ehrenamtlichen Bereich ist die Wahrnehmung von Führungsaufgaben häufig »Führung auf Zeit«, da unserem Demokratieverständnis folgend Führungskräfte gewählt werden.

Im zurückliegenden Jahrzehnt ist unbestritten ein quantitativer Führungskräfte-mangel in unseren Feuerwehren feststellbar. Auch hohe Fluktuation, gerade auf Ebene der örtlichen Feuerwehren, nagt an deren Existenz. Ohne engagierte Führungskräfte, die für einen längeren Zeitraum diese Aufgabe wahrnehmen, lässt sich eine Feuerwehr dauerhaft nicht einsatzbereit halten. In qualitativer Hinsicht sind bei unseren Feuerwehrführungskräften mehr oder minder »Schwächen im System« feststellbar, gerade bei so wichtigen Eigenschaften wie sozialer Kompetenz, kommunikativer Kompetenz und Methodenkompetenz. Die Rolle als Führungskraft ist zu verinnerlichen, Motivation sowie Kommunikation und das Umgehen mit Konflikten sind nur einige Voraussetzungen, die eine Feuerwehrführungskraft »im Repertoire haben muss«.

Nun sollte man durchaus den Hinweis geben, dass die Anforderungen an Führungskräfte in der Feuerwehr »nicht überhöht« werden. Noch ist kein Meister vom Himmel gefallen, viele Basisfähigkeiten sind vermittelbar. Gerade die Führungskräfteausbildung ist demnach eine sehr wichtige, wenn nicht sogar die wichtigste Aufgabe der Landesfeuerweherschulen. Viele dieser Erwachsenenbildungseinrichtungen kommen ihrem Aus- und Fortbildungsauftrag nach – aber das klassische Vermitteln von Feuerwehrfachwissen für unsere Führungskräfte ist eindeutig zu wenig. Gerade die »weichen« Führungsthemen müssen breiteren Raum in unserer Ausbildung einnehmen. Wir müssen mehr als bisher unsere Führungskräfte »stark machen«, ihnen Hilfen und Anleitungen geben sowie regelmäßig eine Plattform zum Austausch bieten.

Ganz nebenbei sind diese erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten auch im beruflichen Umfeld anwendbar – im ehrenamtlichen Bereich ein meines Erachtens sehr positiver Nebeneffekt, der den Arbeitgebern Vorteile bietet, wenn es um Freistellung für Feuerwehraufgaben geht. Dass solche Aus- und Fortbildungslehrgänge sowie Seminare auch von unabhängigen Dritten zertifiziert werden sollten, um eine allgemeine Anerkennung im Sinne einer Qualitätssicherung zu erlangen, ist für mich selbstverständlich.

Es gibt für eine erfolgreichere Aus- und Fortbildung unserer Führungskräfte noch einiges zu tun. Gerade auf Gemeinde- und Kreisebene ist es unumgänglich, die Anforderungen zu formulieren, die es gilt in den Feuerwehrbildungseinrichtungen auf Landesebene durch Anpassung der Lehrinhalte in den Gruppen- und Zugführerlehrgängen sowie der Leiter einer Feuerwehr-Ausbildung zu implementieren. Der regelmäßigen Fortbildung kommt aber eine Schlüsselfunktion zu. Ehrenamtsfreundlichere Angebote, auch vor Ort, stärken das Bewusstsein, als Führungskraft ernst genommen zu werden und eben nicht allein die Herausforderungen eines durchaus anstrengenden Ehrenamts meistern zu können. Nur so kann unser Feuerwehrsystem weiterentwickelt und gegen durchaus widrige Umstände in den nächsten Jahren zukunftsfähig gestaltet werden.