

LÜLF+

**DIE FEUERWEHR-
BERATER**

luelf-plus.de



LÜLF+

**DIE
FEUERWEHR-BERATER**

STADT NEUMÜNSTER

**ORGANISATIONS-
UNTERSUCHUNG DES
FACHDIENSTES 37**

Redaktionelle Verantwortung:

Alexander Tuman, B.Eng.

Lülf+ Sicherheitsberatung GmbH
Bismarckstr. 29
41747 Viersen
luelf-plus.de



INHALT

INHALT	2
0 MANAGEMENTFASSUNG	3
1 AUSGANGSSITUATION UND AUFTRAG	15
2 DARSTELLUNG DES IST-ZUSTANDS	19
2.1 ÜBERSICHT GEBIETSKÖRPERSCHAFT UND AUFGABEN IN DER GEFAHRENABWEHR	19
2.2 ORGANISATIONSSTRUKTUR DES FACHDIENSTES	20
2.3 SCHNITTSTELLEN UND EINBINDUNG DER WACHABTEILUNG IN DIE RÜCKWÄRTIGE AUFGABENWAHRNEHMUNG	23
3 ARBEITSABLÄUFE UND AUFGABENKRITIK	29
3.1 FÜHRUNG UND KOMMUNIKATION	29
3.2 ARBEITSABLÄUFE	34
3.3 AUFGABENKRITIK	35
3.4 ZUSAMMENFASSUNG DER ANALYSEERGEBNISSE.....	48
4 RESULTIERENDE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN ZUR AUFBAUORGANISATION	50
4.1 IST-STRUKTUR DER AUFBAUORGANISATION	50
4.2 SOLL-STRUKTUR DER AUFBAUORGANISATION	51
4.3 Kernaufgaben der resultierenden Organisationseinheiten	60
5 PERSONALWIRTSCHAFTLICHE ABLEITUNGEN	68
5.1 ERMITTLUNG DER NETTOJAHRESLEISTUNGSZEIT	69
5.2 ERMITTLUNG DES PERSONALBEDARFES ZUR FUNKTIONSBESETZUNG	73
5.3 ORGANISATION DER EINSATZFÜHRUNGSDIENSTE	76
5.4 WEITERENTWICKLUNG DES INTEGRATIONSDIENSTES	78
5.5 ABLEITUNG DES RÜCKWÄRTIGEN PERSONALBEDARFES	79
5.6 ZUSAMMENFASSUNG DES RESULTIERENDEN GESAMTPERSONALBEDARFES.....	81
6 ANLAGEN	83
ANLAGENVERZEICHNIS	83
6.1 ANLAGE 1 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....	84
6.2 ANLAGE 2 DARSTELLUNG DER STELLENANTEILE.....	85

0 MANAGEMENTFASSUNG

Im Folgenden werden die Ausgangssituation und die wesentlichen Erkenntnisse der Organisationsuntersuchung kompakt dargestellt. Ergänzt wird diese Übersicht um die wesentlichen Ergebnisse, die personalwirtschaftlichen Ableitungen und eine Zusammenfassung der Handlungsempfehlungen und Maßnahmen zur Umsetzung und Ergebnissicherung.

Vorbemerkungen

Nachfolgend finden sich einige Vorbemerkungen und eine Übersicht der wesentlichen Begriffserklärungen und Abkürzungen; weitere Begriffserklärungen und Abkürzungen befinden sich im Anhang „Abkürzungen und Definitionen“.

- Im Funktionsbesetzungsplan werden die zur Gefahrenabwehr notwendigen Einsatzfunktionen (qualifizierte Einsatzkräfte) und die erforderliche Besetzungsdauer (z. B. 24 Stunden pro Tag an 365 Tagen im Jahr) definiert. Die Festlegung erfolgt im Rahmen der Brandschutzbedarfsplanung. Angaben zu Funktionen in runden Klammern (x) weisen auf eine Funktionsbesetzung Mo.-Fr. tagsüber ab Wache hin.
- Die Abkürzung VZÄ bezeichnet das Vollzeitäquivalent und stellt die Maßeinheit für die fiktive Anzahl Vollzeitbeschäftigter bei gegebener Wochenarbeitszeit dar.
Pro Funktion im Einsatzdienst sind, abhängig von den personalwirtschaftlichen Parametern Wochenarbeitszeit und Anwesenheitswochen, mehrere VZÄ erforderlich, um die entsprechende Besetzung zu gewährleisten.
(Beispiel: bei einer Wochenarbeitszeit von 48 Stunden sind rund 5 VZÄ pro Funktion erforderlich.)
- Die Nettojahresleistungszeit (NJLZ) ist das Produkt aus Anwesenheitswochen (AnWo) und Wochenarbeitszeit (WAZ).
- Rückwärtige Aufgaben sind Aufgaben, die nicht direkt mit dem Einsatzgeschehen oder der Funktionsbesetzung in Verbindung stehen, z. B. Büro- oder Werkstattarbeiten.
- Soweit in diesem Dokument von mittlerem, gehobenem oder höherem Dienst die Rede ist, sind sowohl die Nachfolgebegriffe des Beamtenrechts als auch die äquivalenten Entgeltgruppen des TVÖD ebenfalls umfasst.
- Die im vorliegenden Dokument enthaltenen Aussagen und Empfehlungen entsprechen Erfahrungswerten bzw. Best-Practice-Beispielen aus unserer Beratungspraxis. Eine konkrete Prüfung rechtlicher Einzelfälle in jedem Einzelfall ist uns auf Basis des § 2, Abs. 1 RDG (Rechtsdienstleistungsgesetz) nicht erlaubt.
- Obwohl aus Gründen der Lesbarkeit im Text die männliche Form gewählt wurde, beziehen sich die Angaben stets auf Angehörige aller Geschlechter.



**Kästen auf den Seiten kennzeichnen Zusammenfassungen und Bewertungen.
Sie stellen einen über die Managementfassung (Kapitel 0) hinausgehenden Querleseservice für eilige Leser zur Verfügung.**

AUSGANGSSITUATION UND AUFTRAG

Die LülF+ Sicherheitsberatung wurde beauftragt, eine Organisationsuntersuchung der Abteilung Verwaltung und Katastrophenschutz im Fachdienst 37 der Stadt Neumünster durchzuführen.

Hierfür wurde eine Projektgruppe mit Vertretern der Fachdienstleitung und Abteilungsleitung zusammen mit LülF+ eingerichtet.

Im Rahmen der Untersuchung wurden die Aufbau- und Ablauforganisation sowie die Personalbedarfe untersucht, die sich aus der Eckpunktevereinbarung mit den Kostenträgern und den rückwärtigen Aufgaben ergeben.

Die folgenden Themenkomplexe wurden schwerpunktmäßig untersucht:

- Welche Optimierungsmöglichkeiten gibt es in der Aufbau- und Ablauforganisation der Abteilung?
- Ist die Aufgabenabgrenzung innerhalb der Verwaltung und zu anderen Organisationseinheiten sachgerecht?
- Sind die Abläufe und die (technische) Ausstattung der Organisationseinheiten zweckmäßig und wirtschaftlich?
- Welche Entwicklung der Nachfrage und der Leistungsdaten ist erkennbar bzw. für die Zukunft zu erwarten?
- Welche hauptamtliche Personalausstattung ist resultierend für die Abteilung erforderlich?

Aufbauend auf den Ergebnissen der Bewertung des IST-Zustandes wurden – unter Beachtung absehbarer künftiger Anforderungen – Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung der Organisationsstruktur der Abteilung erarbeitet.



Im Rahmen der Organisationsuntersuchung der Abteilung Verwaltung und Katastrophenschutz wurde festgestellt, dass eine isolierte Betrachtung der Abteilung nicht ausreicht, um alle Synergien und Potenziale innerhalb des Fachdienstes zu identifizieren und für die gesamte Organisation der Gefahrenabwehr der Stadt Neumünster zu erschließen. Infolgedessen wurde der Untersuchungsumfang, mit den oben genannten Leitfragen, auf den gesamten Fachdienst 37 ausgeweitet.

Alle im Rahmen des Projektverlaufs angeforderten Dokumente wurden uns zur Verfügung gestellt. Die Interviews waren durchweg von einer offenen und vertrauensvollen Gesprächsatmosphäre geprägt. Wir danken für die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Beteiligten. Alle Datenauswertungen basieren, sofern nicht anders angegeben, auf dem Stand Mai 2022. Stichtag für die Beschreibung des IST-Zustandes ist, sofern nicht anders angegeben, der 31. Mai 2023.

Im Verlauf der Organisationsuntersuchung wurden die Rettungsmittelvorhaltung und die Besetzungszeiten der Leitstelle neu bemessen. Die Ergebnisse dieser separat erstellten Gutachten liegen zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch nicht vor. Die Ergebnisse erhöhen den ausgewiesenen Personalbedarf zur Funktionsbesetzung im Rettungsdienst und in der Leitstelle, ohne weiter Auswirkung auf die rückwärtige Aufgabenwahrnehmung und die Aufbauorganisation.

IST-ZUSTAND UND AUSGANGSSITUATION

- Einwohnerzahl: 79.502 (Stand: 31.12.2022)
- Fläche: 71,57 km²
- Kreisfreie Stadt (zzgl. den der Verwaltungsgemeinschaft angeschlossenen Gemeinden Wasbek und Bönebüttel)
- Feuerwehr Neumünster
 - 1 Wache Berufsfeuerwehr
 - 6 Freiwillige Feuerwehren im Stadtgebiet Neumünster
 - Jeweils 1 Feuerwehr in den der Verwaltungsgemeinschaft angeschlossenen Gemeinden Wasbek und Bönebüttel
- Rettungsdienst
 - Trägerschaft
 - Durchführung des Rettungsdienstes
- Untere Katastrophenschutzbehörde
- Weitere Einheiten im Katastrophenschutz (SOLL 170 Einsatzkräfte):
 - Regieeinheit der Stadt Neumünster
 - Deutsches Rotes Kreuz
 - Malteser-Hilfsdienst

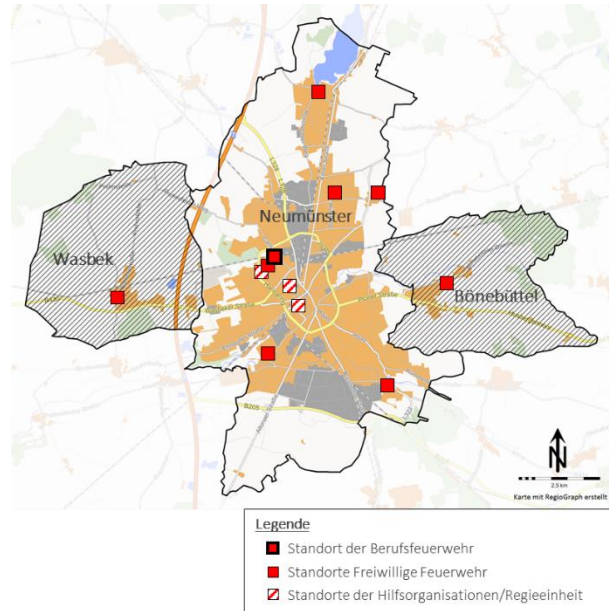


Abb. 1.: Stadtgebiet Neumünster und angrenzende Gemeinden in Verwaltungsgemeinschaft

Die Stadt Neumünster wird auf Basis der Einwohnerzahl in die KGSt-Größenklasse 4 eingestuft. Aufgrund des Status als kreisfreie Stadt entfallen auf die Stadtverwaltung und den Fachdienst 37 jedoch Aufgaben, die üblicherweise einem Kreis zuzuordnen sind. Dies sind insbesondere der Betrieb einer eigenen Leitstelle, die Trägerschaft und die Durchführung des Rettungsdienstes sowie die Aufgaben einer unteren Katastrophenschutzbehörde, welche üblicherweise im Aufgabenspektrum einer Kommune der KGSt-Größenklasse 3 bzw. eines Kreises liegen.

ORGANIGRAMM DES FACHDIENSTES 37

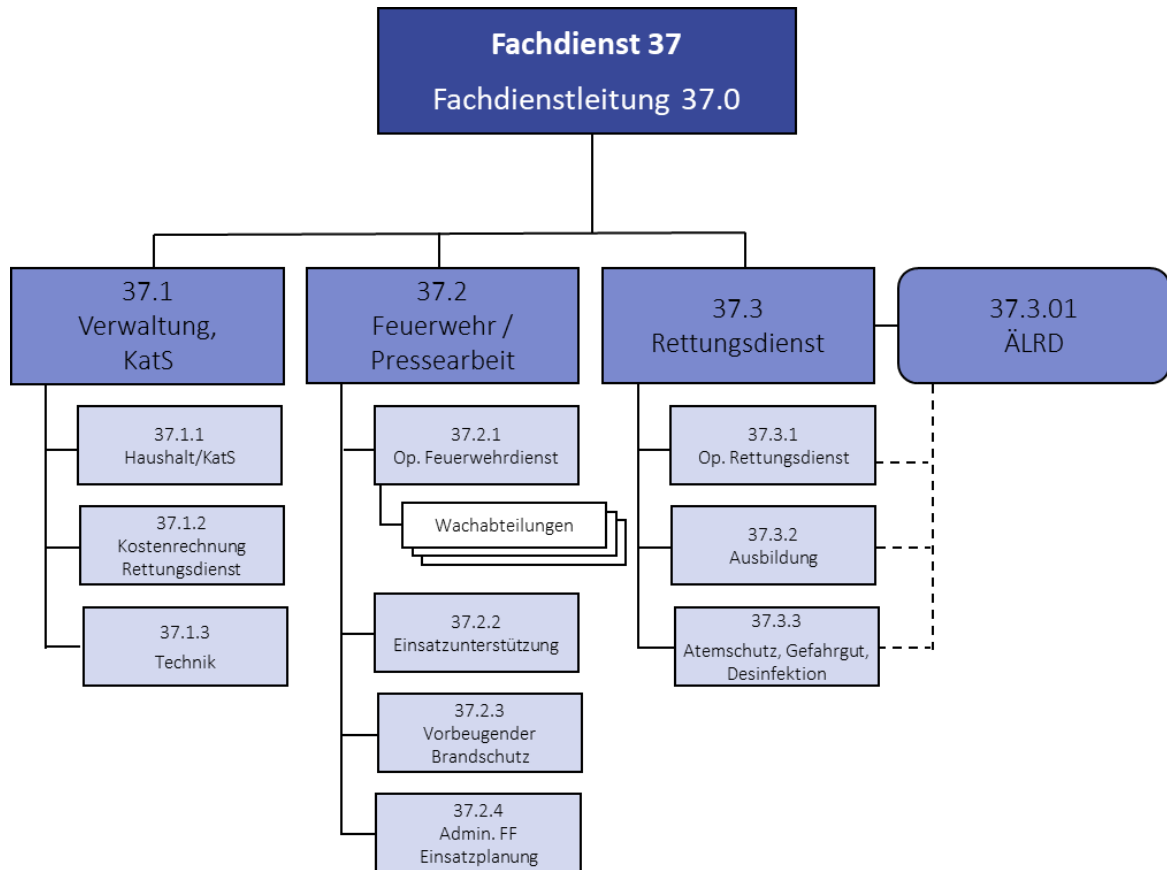


Abb. 2: IST-Organigramm des Fachdienstes 37

Der Fachdienst 37 weist im Quervergleich, sowohl zu anderen Feuerwehren bzw. Fachdiensten vergleichbarer Größe als auch zu dem Organisationsentwurf des KGSt-Berichtes 07/2019, eine geringere Organisationsbreite als üblich auf. Die Abteilungen gliedern sich jeweils in 3 bis 4 Arbeitsgruppen mit zum Teil stark divergierenden Aufgabenbereichen. Die Gliederung der Arbeitsgruppen und die Verteilung der Aufgaben ist im Quervergleich ebenfalls untypisch. Beispiele dafür sind die

- Zuordnung der Arbeitsgruppe Technik zur Abteilung Verwaltung
- Zuordnung der Arbeitsgruppe Atemschutz/Gefahrgut/Desinfektion zur Arbeitsgruppe Rettungsdienst

Einzelne Aufgaben sind, je nach Wirkungsbereich, wiederum verschiedenen Arbeitsgruppen zugeordnet, woraus Redundanzen in der Aufgabenwahrnehmung und Schnittstellenbildung zwischen den Abteilungen und Arbeitsgruppen folgen. Die Bündelung der Themen innerhalb der Arbeitsgruppen ist sehr vielfältig, sodass die Führungskräfte eine Vielzahl komplexer Aufgaben in unterschiedlichsten Themenbereichen überblicken müssen.



IST-STELLENPLAN

Organisationseinheit / Bereich	Personalausstattung [VZÄ]										Bemerkung
	Tagesdienst (inkl. Mischdienst)					Wachabteilungen				Gesamtsumme	
	hD	gD	mD	nicht fw-techn.	Zwischen-summe	gD	mD	Beschäftigte	Zwischen-Summe		
Fachdienstleitung 37.0	1	-	-	1	2	-	-	-	0	2	Stabstelle Fachbereichsleitung in Vorgriff auf die Ergebnisse der OrgU
Abteilung 37.1 - Verwaltung / Kats	-	1	-	-	1	-	-	-	0	1	
Arbeitsgruppe 37.1.01 - Haushalt / Kats	-	-	-	6	6	-	-	-	0	6	
Arbeitsgruppe 37.1.02 - Kostenrechnung Rettungsdienst	-	-	-	3,77	3,77	-	-	-	0	3,77	
Arbeitsgruppe 37.1.03 - Technik	-	1	1	2	4	-	-	-	0	4	
Abteilung 37.2 - Feuerwehr / Pressearbeit	1	-	-	-	1	-	-	-	0	1	
Arbeitsgruppe 37.2.01 - Operativer Feuerwehrdienst	-	1	-	-	1	3	54,4	-	57,4	58,4	
Arbeitsgruppe 37.2.02 - Einsatzunterstützung / ILS	-	3	1	2	6	-	17,5	-	17,5	23,5	
Arbeitsgruppe 37.2.03 - Vorbeugender Brandschutz	-	3	-	-	3	-	-	-	0	3	
Arbeitsgruppe 37.2.04 - Administration FF / Einsatzplanung	-	1	-	-	1	-	-	-	0	1	
Abteilung 37.3 - Rettungsdienst	-	1	-	1	2	-	-	-	0	2	
ÄLRD 37.3.01	-	-	-	(0,75)	0	-	-	-	0	0	0,5 VZÄ + 0,25 VZÄ ÄLRD außerhalb d. Stellenplans über Gestellungsvertrag
Arbeitsgruppe 37.3.01 - Operativer Rettungsdienst	-	1	-	5,75	6,75	-	25	46,74	71,74	78,49	
Arbeitsgruppe 37.3.02 - Ausbildung	-	2	-	5,75	7,75	-	-	-	0	7,75	
Arbeitsgruppe 37.3.03 - Atemschutz / Gefahrgut / Desinfektion	-	1	-	1	2	-	-	-	0	2	
Zwischensumme SOLL-Stellen (Aktiv) (Stand 01.05.2023)	2	15	2,0	28,27	47,27	3	96,9	46,74	146,6	193,91	
GESAMT Differenz SOLL-IST Stellenplan (Stand 01.05.2023)	0,00	5,00	-1,00	6,75	8,52	0,00	4,00	8,33	23,87	23,08	

Tab. 1: Stellenplan Fachdienst 37

Erläuterungen zum Stellenplan

Die Stelle SB Lagerarbeiter nimmt 10 Stunden pro Woche Aufgaben für das Ordnungsamt (FD 32) wahr.

Im Bereich der Arbeitsgruppe 37.1.3 Technik erfolgt eine Unterstützung in der Aufgabenwahrnehmung durch Beamte der Wachabteilungen.

Die Aufgabenwahrnehmung in der Kleiderkammer der Feuerwehr erfolgt durch einen Mitarbeiter aus der Arbeitsgruppe 37.3.1 Rettungsdienst, ohne einen Stellenuntergrund in der Arbeitsgruppe 37.1.3 Technik.

Zum Zeitpunkt der Organisationsuntersuchung befinden sich 14 Beamte in der berufsbegleitenden Ausbildung zum Notfallsanitäter. Diese Ausbildung erstreckt sich über 4 Jahre und beinhaltet 61 Wochen Abwesenheit für die schulische und klinische Ausbildung sowie 15 Wochen Einsatzpraktikum mit einem Praxisanleiter. Aus den Abwesenheiten für die berufsbegleitende Ausbildung zum Notfallsanitäter resultiert pro Person ein jährlicher Ausfall in Höhe von 0,56 VZÄ. Dies entspricht bei aktuell 14 Teilnehmern der Fortbildungsmaßnahmen einem Personalbedarf von 7,98 VZÄ, der bisher nicht vollumfänglich in der Personalbedarfsermittlung berücksichtigt ist.

Die derzeitige Bugwelle in der berufsbegleitenden Ausbildung zum Notfallsanitäter resultiert aus dem Ablauf der Übergangsfristen für die Funktionsbesetzung des Transportführers durch Rettungsassistenten zum 31.12.2023. Perspektivisch plant die Berufsfeuerwehr Neumünster 2-3 Ausbildungsplätze pro Jahr für die berufsbegleitende Ausbildung zum Notfallsanitäter anzubieten. Hieraus resultiert ein Personalbedarf von bis zu 6,84 VZÄ zur Kompensation der Abwesenheiten von 12 Auszubildenden in 4 Jahrgängen.



Die zusätzlichen Abwesenheiten aufgrund der berufsbegleitenden Weiterbildung zum Notfallsanitäter erfordern - unter der Annahme, dass 3 Lehrgangplätze pro Jahr mit einer Ausbildungsdauer von 4 Jahren angeboten werden - 6,84 VZÄ, um die zusätzlichen Abwesenheiten von in Summe 12 Auszubildenden zu kompensieren.

SOLL-STRUKTUR DER AUFBAUORGANISATION

Im Rahmen der Organisationsuntersuchung werden verschiedene Varianten der Aufbauorganisation betrachtet. Neben einer Aufbauorganisation in Anlehnung an den KGSt-Bericht 07/2019 werden Weiterentwicklungen der bestehenden Aufbauorganisation, unter Berücksichtigung der lokalen Strukturen und der Besonderheiten des Fachdienst 37, betrachtet.

Ziele für eine angepasste Aufbauorganisation sind

- der Erhalt einer angemessenen Führungsspanne der Fachdienstleitung und der Arbeitsgruppenleiter
- sachlogische und themenbezogene Ordnung der Aufgaben
- Bündelung der Prozesse (Unterstützungsprozesse, Dienstbetrieb, strategische Planungsprozesse)

Die Zuordnung der Arbeitsgruppe 37.1.3 Technik zur Abteilung 37.1 Verwaltung und Katastrophenschutz ist im interkommunalen Quervergleich unüblich. Die organisatorische Einbindung in Form einer eigenen Abteilung innerhalb des Fachdienstes ermöglicht es, sämtliche Aufgaben im Bereich der Fahrzeug-, Geräte-, und Gebäudetechnik zu bündeln und dadurch Synergien und Effizienzgewinne nutzbar zu machen.

Der vorgelegte Vorschlag zur Anpassung der Aufbauorganisation beinhaltet Stabsstelle Projektmanagement, Prozesse und Qualitätsmanagement. Die Aufgabenwahrnehmung erfolgt primär im Bereich der Unterstützungsprozesse, zur Stärkung einer abteilungsübergreifenden Aufgabenwahrnehmung und des kommunalen Krisenmanagements der Stadt Neumünster durch die Verantwortung für die Geschäftsstelle des (Krisen-)Stabes.

Die Beschäftigten in den Arbeitsgruppen sind, entsprechend der persönlichen Qualifikation, in die Besetzung der Sachgebiete des Stabes als Führungskräfte oder Führungshilfepersonal eingeplant. Die notwendige Aus- und Fortbildung ist in der Ermittlung der Netto-Jahresleistungszeit berücksichtigt.



Die Veränderungen in der Aufbauorganisation und in der Aufgabenverteilung der Arbeitsgruppen folgen dem Prinzip der sachlogischen Bündelung von artverwandten Aufgaben und Arbeitsvorgängen mit dem Ziel, eine geordnete Aufbauorganisation mit eindeutigen Zuständigkeiten zu realisieren.

SOLL-ORGANIGRAMM

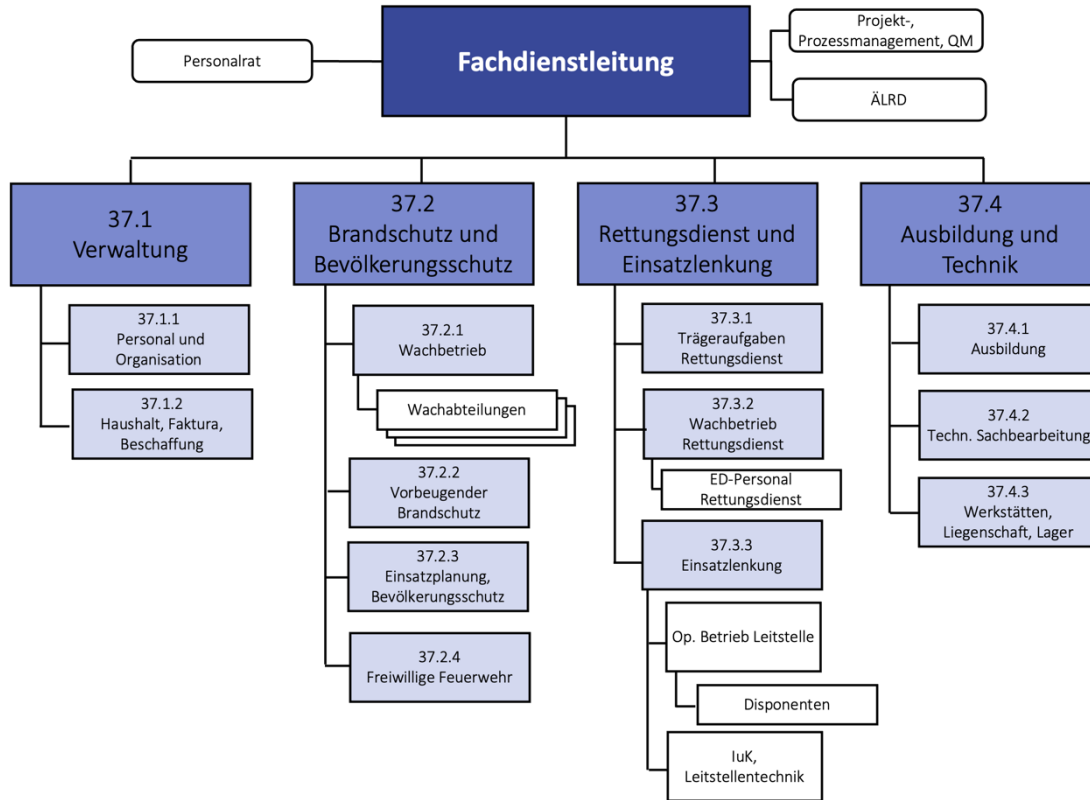


Abb. 3 SOLL-Organigramm

Merkmale der SOLL-Aufbauorganisation

- Verbreiterung der Aufbauorganisation von 3 auf 4 Abteilungen
- Trennung von Verwaltungsprozessen, Planung/Einsatzvorbereitung und rückwärtigen Aufgaben bzw. technischen Dienstleistungen
- Funktionale Trennung der operativen Betriebe und Bündelung der Einsatzdurchführung und Einsatzvorbereitung für Brandschutz und Hilfeleistung bzw. Rettungsdienst und Leitstelle
- Deutliche Schwerpunktbildung und Bündelung artverwandter Aufgaben in den Abteilungen mit einer deutlich stärkeren Bündelung innerhalb der Abteilungen mit 11 Arbeitsgruppen
- Bündelung aller Prozesse des Rettungsdienstes und der Leitstelle
- Trennung von Trägeraufgaben und Einsatzdurchführung im Rettungsdienst
- Ebenen-adäquate Anbindung der Ärztlichen Leitung Rettungsdienst an die Fachdienstleitung zur Verdeutlichung der Wirkung auf alle Organisationseinheiten
- Deutliche Bündelung der Aufgaben in der Abteilung Technik

ERMITTLUNG DES PERSONALBEDARFES ZUR FUNKTIONSBESETZUNG

Personalbedarf zur Funktionsbesetzung durch die Wachabteilungen und die Angestellten im Rettungsdienst

In der untenstehenden Tabelle ist die Ermittlung des Personalbedarfs für die Wachabteilungen auf der Basis des IST-Funktionsbesetzungsplans bei einer Wochenarbeitszeit von 48 Stunden dargestellt.

Die Tabelle zeigt die anhand der Dienstplandokumentation der Kalenderjahre 2020 und 2021 ermittelten mittleren Abwesenheitswochen der Mitarbeiter der Wachabteilungen. Die Ergebnisse sind durch die Auswirkungen der Covid-19 Pandemie und daraus resultierenden besonderen Effekten beeinflusst. Die wöchentliche Arbeitszeit der Angestellten im Rettungsdienst beträgt für die Besetzung der RTW und der NEF 47 Stunden. Für die Verfügüerdienste und die Sonderstunden wird eine wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden pro Woche angesetzt.

Funktionsbesetzung	Beamte Feuerwehr Brandschutz				
	WAZ	# Funktionen	Tage [d] (pro Jahr)	Stunden [h] (pro Tag)	Summe [h] (pro Jahr)
FüAss ELW (Besetzung aus Leitstelle)	48	-	365	24	-
HLF	48	8	365	24	70080
DL	48	2	365	24	17520
NEF 1+2	48	1	365	24	8760
RW GAZ RTW 1+2	48	4	365	24	35040
Summe	-	15	-	-	131.400
Ermittlung der Gesamt-Jahresfunktionsstunden					FW
Jahresfunktionsstunden aus Funktionsbesetzung [Std. pro Jahr]					131.400
Verfüger (2 Verfüger FW * 1 Stunde) [Std. pro Jahr]					730
Sonderstunden (Dienstbesprechungen, arbeitsmed. Untersuchungen etc.) (1 % der Jahresfunktionsstunden)					1.314
Gesamt-Jahresfunktionsstunden [Stunden pro Jahr]					133.444
Personalwirtschaftliche Parameter					FW
Anwesenheitswochen					35,41
Wochenarbeitszeit [Std.]					48
Nettojahresleistungszeit [Std.]					1.700
Personalbedarf GESAMT (rechnerisch) [VZÄ]					78,5

Tab. 3 Rechnerischer Personalbedarf zur Funktionsbesetzung im Brandschutz

Funktionsbesetzung	Beamte Feuerwehr Leitstelle				
	WAZ	# Funktionen	Tage [d] (pro Jahr)	Stunden [h] (pro Tag)	Summe [h] (pro Jahr)
Leitstelle	48	3	365	24	26280
FüAss ELW (Besetzung aus Leitstelle)	48	-	365	24	-
Summe	-	3	-	-	26.280
Ermittlung der Gesamt-Jahresfunktionsstunden					FW
Jahresfunktionsstunden aus Funktionsbesetzung [Std. pro Jahr]					26.280
Verfüger (1 Verfüger Lst je Tag * 1 Stunde) [Std. pro Jahr]					365
Sonderstunden (Dienstbesprechungen, arbeitsmed. Untersuchungen etc.) (1 % der Jahresfunktionsstunden)					263
Gesamt-Jahresfunktionsstunden [Stunden pro Jahr]					26.908
Personalwirtschaftliche Parameter					FW
Anwesenheitswochen					35,41
Wochenarbeitszeit [Std.]					48
Nettojahresleistungszeit [Std.]					1.700
Personalbedarf GESAMT (rechnerisch) [VZÄ]					15,8

Tab. 2 Rechnerischer Personalbedarf zur Funktionsbesetzung der Leitstelle

Der Personalbedarf in den Wachabteilungen folgt, neben dem rechnerischen Bedarf aus der Funktionsbesetzung, auch organisatorischen Determinanten. Die Beamten im Einsatzdienst sind in drei Wachabteilungen aufgeteilt. Stellenanteile können nicht gleichmäßig aufgeteilt werden. Für eine gleichmäßige tägliche Funktionsbesetzung benötigten alle drei Wachabteilungen die gleiche Mindestmenge an Personal. Die Funktionsbesetzung der Funktion C-Dienst erfolgt anteilig durch 3 VZÄ Wachabteilungsleiter im Schichtdienst und Beamte im Tagesdienst im Integrationsdienst.

Neben der Funktionsbesetzung im Einsatzdienst sind für die Ermittlung des Personalbedarfs in den Wachabteilungen die folgenden Determinanten zu berücksichtigen:

- 94,3 VZÄ mD allgemeiner Feuerwehrdienst zur Funktionsbesetzung
 - 78,5 VZÄ zur Funktionsbesetzung im Brandschutz
 - 15,8 VZÄ zur Funktionsbesetzung der Leitstelle
- 3 VZÄ gD Wachabteilungsleiter und Funktionsbesetzung C-Dienst
- 7,98 VZÄ mD zur Kompensation der berufsbegleitenden Notfallsanitäterausbildung (IST 14 Teilnehmer)



Der Personalbedarf in den Wachabteilungen zur Funktionsbesetzung im Brandschutz beträgt 105 VZÄ, aufgeteilt auf 3 Wachabteilungen zu 35 VZÄ für das Jahr 2023.

Die Reduzierung der Anzahl an Beamten, die eine berufsbegleitende Weiterbildung zum Notfallsanitäter absolvieren, von 14 auf 12 Teilnehmer in 4 Jahrgängen vermindert den Kompensationsbedarf der zusätzlichen Abwesenheiten aufgrund der schulischen und klinischen Ausbildung um 1,14 VZÄ von 7,98 VZÄ auf 6,84 VZÄ. Für eine gleichmäßige und einheitliche Dienstplanung ist jedoch eine einheitliche Personalmenge in jeder Wachabteilung erforderlich, sodass der resultierende Personalbedarf zur Funktionsbesetzung der Beamten weiterhin 35 VZÄ pro Wachabteilung und somit in Summe 105 VZÄ beträgt.

Funktionsbesetzung	Angestellte Rettungsdienst				
	WAZ	# Funktionen	Tage [d] (pro Jahr)	Stunden [h] (pro Tag)	Summe [h] (pro Jahr)
NEF 1+2	47	1	313	12	3756
RW BRA RTW 3	47	2	261	24	12528
RW BRA RTW 3	47	2	104	12	2496
RW BRA RTW 4	47	2	365	12	8760
RW TGD RTW 5	47	2	261	16	8352
RW TGD RTW 6	47	2	157	12	3768
RW TGD RTW 6	47	2	209	24	10032
RW TGD RTW 8	47	2	209	12	5016
RW GAZ RTW 9	47	2	261	12	6264
RW GAZ KTW 1+2	39	4	261	10,5	10962
Summe	-	21	-	-	71.934
Ermittlung der Gesamt-Jahresfunktionsstunden					RD
Jahresfunktionsstunden aus Funktionsbesetzung [Std. pro Jahr]					71.934
Verfüger (1 Verfüger RD je Tag * 12 Stunden) [Std. pro Jahr]					4.380
Sonderstunden (Dienstbesprechungen, arbeitsmed. Untersuchungen etc.) (1 % der Jahresfunktionsstunden)					719
Gesamt-Jahresfunktionsstunden [Stunden pro Jahr]					77.033
Personalwirtschaftliche Parameter					RD
Anwesenheitswochen					37,14
Wochenarbeitszeit [Std.]					39
Nettojahresleistungszeit [Std.]					1.448
Personalbedarf GESAMT (rechnerisch) [VZÄ]					46,0

Tab. 4 Rechnerischer Personalbedarf zur Funktionsbesetzung durch Angestellte im Rettungsdienst



Der Personalbedarf für die Funktionsbesetzung durch Angestellte im Rettungsdienst beträgt 46 VZÄ.

Organisation des Einsatzführungsdienstes

Zum Zeitpunkt der Organisationsuntersuchung sind nicht alle Planstellen im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst besetzt, sodass die resultierende Einsatzdienststeinbindung der Tagesdienstbeamten den Zielwert von 50 % deutlich übersteigt.

Um eine angemessene Einsatzdienststeinbindung der Beamten im Tagesdienst zu ermöglichen, sind mindesten 14 VZÄ gD für die Funktionsbesetzung des C-Dienstes und B-Dienstes durch Beamte des Tagesdienstes erforderlich.

Die Funktionsbesetzung des C-Dienstes erfolgt ebenfalls anteilig durch die Wachabteilungsleiter. (gD) im 24-Stunden-Dienst. Zur Stärkung der Führungswahrnehmung (Beurteilungen, unterbrechungsfreie Personalgespräche) wird für die Wachabteilungsleiter ein Tagesdienstanteil von 10 % (rund 3,5 Wochen) vorgesehen.

Hieraus resultiert eine rechnerische Einsatzdienststeinbindung von 50 % und ein Tagesdienstanteil von 50 %. Jeder Beamte im Tagesdienst leistet rechnerisch 38 Einsatzdienste pro

Nettojahresleistungszeit bei WAZ 41 [h]	1.578,50
Nettojahresleistungszeit bei WAZ 48 [h]	1.848,00
SOLL-Zustand C-Dienst + B-Dienst	
Zu besetzende Jahresfunktionsstunden	17.520,00
- abzgl. Leistung durch Wachabteilung	- 4.624,13
Resultierende Besetzung durch TD	12.895,87
Anteil Einsatzdienst bei 14 VZÄ [WAZ 48; h]	921,13
Anteil Einsatzdienst bei 14 VZÄ [WAZ 48; %]	50%
Anteil Tagdienst bei 14 VZÄ [WAZ 41; h]	791,70
Anteil Tagdienst bei 14 VZÄ [WAZ 41; %]	50%
resultierende effektive NJLZ	1.068,04

Abb. 4 SOLL-Einsatzdienststeinbindung der Beamten im Tagesdienst



Jahr. Die resultierende effektive Netto-Jahresleistungszeit beträgt 1.068 Stunden. Der resultierende Stellenanteil für den Tagesdienst liegt bei 0,68 VZÄ [+0,15 VZÄ] pro Stelle.

ZUSAMMENFASSUNG DES RESULTIERENDEN GESAMTPERSONALBEDARFES

Im Bereich des Tagesdienstes resultieren Personalmehrbedarfe aus Veränderungen in der Aufbauorganisation, zur Sicherstellung der rückwärtigen Aufgabenwahrnehmung in den Arbeitsgruppen und zur Funktionsbesetzung im Einsatzführungsdienst.

In den Wachabteilungen entsteht ein moderater Personalmehrbedarf aus der Neuberechnung des Personalausfallfaktors und der Berücksichtigung der Abwesenheiten aufgrund der berufsbegleitenden Ausbildung von Notfallsanitätern.

Die resultierende Gesamtpersonalausstattung ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Organisationseinheit / Bereich	Personalausstattung [VZÄ]										Bemerkung
	Tagesdienst (inkl. Mischdienst)					Wachabteilungen					
	hD	gD	mD	nicht fw-techn.	Zwischen- summe	gD	mD	Beschäftigte	Zwischen- summe	Gesamt- summe	
Fachdienstleistung 37.0	1	-	-	1	2	-	-	-	0	2	Stabstelle Fachbereichsleitung in Vorgriff auf die Ergebnisse der OrgU
ÄLRD	-	-	-	(1)	0	-	-	-	0	0	Ausweitung des Gestellungsvertrages
Abteilung 37.1 - Verwaltung	-	-	-	1	1	-	-	-	0	1	
Arbeitsgruppe 37.1.1 - Personal und Organisation	-	-	-	3	3	-	-	-	0	3	
Arbeitsgruppe 37.1.2 - Haushalt, Faktura, Beschaffung	-	-	-	5,75	5,75	-	-	-	0	5,75	
Abteilung 37.2 - Brandschutz und Bevölkerungsschutz	1	-	-	-	1	-	-	-	0	1	
Arbeitsgruppe 37.2.1 - Wachbetrieb	-	1	-	-	1	3	102	-	105	106	Ohne Berücksichtigung der Veränderungen in der Leitstellenbesetzung
Arbeitsgruppe 37.2.2 Vorbeugender Brandschutz	-	3	-	-	3	-	-	-	0	3	
Arbeitsgruppe 37.2.3 Einsatzplanung, Bevölkerungsschutz	-	1	-	3	4	-	-	-	0	4	
Arbeitsgruppe 37.2.4 Freiwillige Feuerwehr	-	1	-	-	1	-	-	-	0	1	
Abteilung 37.3 - Rettungsdienst und Einsatzlenkung	1	-	-	-	1	-	-	-	0	1	
Arbeitsgruppe 37.3.1 - Trägeraufgaben Rettungsdienst	-	1	-	2	3	-	-	-	0	3	
Arbeitsgruppe 37.3.2 - Wachbetrieb Rettungsdienst	-	-	-	6	6	-	-	46	46	52	Ohne Berücksichtigung der Veränderungen in der Rettungsmittelvorhaltung
Arbeitsgruppe 37.3.3 - Einsatzlenkung	-	3	-	3	6	-	(18)	-	0	6	Disponenten aus Personalkörper der Wachabteilung
Abteilung 37.4 - Ausbildung und Technik	-	1	-	-	1	-	-	-	0	1	
Arbeitsgruppe 37.4.1 Ausbildung	-	3	-	4,75	7,75	-	-	-	0	7,75	
Arbeitsgruppe 37.4.1 - Technische Sachbearbeitung	-	1	-	-	1	-	-	-	0	1	
Arbeitsgruppe 37.4.2 - Werkstätten, Liegenschaften, Lager	-	-	-	7	7	-	-	-	0	7	
Zwischensumme SOLL-Stellen	3	15	0,0	36,50	54,50	3	102	46	151,0	205,50	
GESAMT Differenz SOLL-IST Stellenplan (Stand 01.05.2023)	1,00	0,00	-2,00	10,23	9,23	0,00	5,10	-0,74	4,36	13,59	

Tab. 5 SOLL-Personalausstattung

SOLL-IST-Vergleich

Gegenüber dem Stellenplan des Jahres 2023 erhöht sich die resultierende Gesamtpersonalausstattung auf 205,5 VZÄ [+13,59 VZÄ]. Dieser Personalmehrbedarf begründet sich aus der Organisationsuntersuchung, den eigenen Entwicklungstendenzen des Fachdienstes 37 und der vorhergehenden gutachterlichen Bemessung der Leitstelle, deren Ergebnisse noch nicht vollständig umgesetzt sind.

Im Bereich der Wachabteilungen steigt der Personalbedarf zur Funktionsbesetzung im Einsatzdienst auf 151 VZÄ [+4,36 VZÄ] aufgrund der Neuberechnung des Personalfaktors und der Kompensation der Abwesenheiten aus der berufsbegleitenden Ausbildung von Notfallsanitätern.

Im Bereich des Tagesdienstes erhöht sich der Personalbedarf auf 54,5 VZÄ [+9,23 VZÄ]. Gründe hierfür sind die angepasste Aufbauorganisation und die Zunahme der Aufgaben im Bereich der Verwaltung, Beschaffung, Einsatzplanung und des Bevölkerungsschutzes. Im Stellenplan 2023 sind im Bereich des Tagesdienstes rund 8,5 VZÄ nicht besetzt.

Aufgrund der Neuordnung von Aufgaben und Stellenanteilen kommt es zu einer Verlagerung von Stellenanteilen zwischen den Abteilungen 37.1 Verwaltung (vormals Verwaltung/KatS), 37.2 Brandschutz, 37.3 Rettungsdienst und Einsatzlenkung aufgrund der Änderung der organisatorischen Zuordnung der Aufgaben im Bevölkerungsschutz und der Ausbildung.

In der Abteilung Rettungsdienst, Einsatzlenkung werden der operative Betrieb von Rettungsdienst und Leitstelle sowie alle rückwärtigen Trägeraufgaben, mit Ausnahme der Ausbildung, gebündelt. Aufgrund der erheblichen Ausweitung des Verantwortungsbereiches der Abteilungsleitung empfehlen wir eine Änderung der Laufbahnzuordnung in den höheren Feuerwehrtechnischen Dienst.



Im Verlauf der Organisationsuntersuchung wurden die Rettungsmittelvorhaltung und die Besetzungszeiten der Leitstelle neu bemessen. Die Ergebnisse dieser separat erstellten Gutachten liegen zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch nicht vor. Die Ergebnisse erhöhen den ausgewiesenen Personalbedarf zur Funktionsbesetzung im Rettungsdienst und in der Leitstelle, ohne eine Auswirkung auf die rückwärtige Aufgabenwahrnehmung und die Aufbauorganisation.

MAßNAHMENLISTE

Aus den vorbenannten Empfehlungen (und im Vorgriff auf die weiteren Betrachtungen, insbesondere im Kapitel 4) resultieren die nachfolgenden Handlungsempfehlungen. Sie sind mit Einschätzungen zur „zeitlichen Priorität“ sowie zur „Auswirkung/Bedeutsamkeit“ versehen.

Des Weiteren ist zu beachten, dass eine hohe gegenseitige Wechselwirkung der Maßnahmen besteht und diese als Gesamtkonzept entwickelt wurden. So kann die Nicht-Umsetzung einer Maßnahme auch die Wirksamkeit anderer Maßnahmen negativ beeinflussen.

Die zeitliche Priorität ist dabei wie folgt gestaffelt:

- sehr hoch: Maßnahmen zur generellen Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit der Abteilung
- hoch: Maßnahmen zur Aufbau- und Ablauforganisation, die einzelne Bereiche betreffen oder eine deutliche Verbesserung für die Arbeitsbedingungen einer Vielzahl von Stelleninhabern darstellen oder relevant sind für die Leistungsfähigkeit des Fachdienstes
- mittel: Maßnahmen, die hohe Auswirkungen haben, aber von anderen Maßnahmen abhängig sind
- gering: Maßnahmen, die in hohem Maße von anderen Maßnahmen abhängig sind

Die Einstufung zur „Auswirkung/Bedeutsamkeit“ ist insbesondere davon abhängig

- wie viele Stelleninhaber durch die Maßnahme betroffen sind und
- wie umfangreich die Maßnahme in die Arbeitsabläufe der Stelleninhaber eingreift.



Nr.	Thema	Maßnahme	zeitliche Priorität	Auswirkung / Bedeutsamkeit
M_1	Ablauforganisation	Dedizierte Ausweisung von Zeitfenstern für den Arbeitsdienst innerhalb der Wachabteilung und für die rückwärtige Aufgabenwahrnehmung in den Sachgebieten und Werkstätten.	hoch	sehr hoch
M_2	Ablauforganisation	Einführung eines Anforderungs- und Planungsprozesses, um mittelfristig die Planung und Aufgabenwahrnehmung innerhalb der Sachgebiete und Werkstätten sicherzustellen.	sehr hoch	sehr hoch
M_3	Ablauforganisation	Bündelung von Projekten und strategisch bedeutsamen Vorhaben an einer Stelle, um Synergien und potentielle Effizienzgewinne nutzbar zu machen.	sehr hoch	sehr hoch
M_4	Ablauforganisation	Stärkung der konzeptionellen Aufgabenwahrnehmung im Katastrophenschutz und in der Einsatzvorbereitung.	sehr hoch	sehr hoch
M_5	Ablauforganisation	Bündelung aller Prozessschritte zur Abrechnung von Feuerwehreinsätzen.	hoch	sehr hoch
M_6	Ablauforganisation	Annäherung des Dienstbetriebes von Feuerwehr, Rettungsdienst und Leitstelle zum Abbau von Parallelstrukturen, Hebung von Synergiepotentialen und einer strukturierten Annäherung und Steigerung der Zusammenarbeit im täglichen Dienstbetrieb der Feuerwache und Rettungswache.	hoch	sehr hoch
M_7	Ablauforganisation	Bündelung aller Verwaltungsprozesse und die Übertragung der Aufgaben an Verwaltungsfachkräfte, zum Abbau von Parallelstrukturen, Nutzung von Synergien und einer Beschleunigung der Aufgabenwahrnehmung aufgrund der Spezialisierung in der Aufgabenwahrnehmung.	sehr hoch	sehr hoch
M_8	Ablauforganisation	Überarbeitung der Prozesse und Absprachen und in der Dienstplanung für Feuerwehr und Rettungsdienst mit dem Ziel, eine abgestimmte Planung durchzuführen.	sehr hoch	sehr hoch
M_9	Ablauforganisation	Überarbeitung der Dienstvereinbarung über den Dienstbetrieb zur Implementierung von Instrumenten zur aktiven Steuerung der Funktionsstärke durch eine Flexibilisierung der Freischichtgruppen, Festlegung von Abwesenheitsquoten im Rahmen der Urlaubsplanung, formale Regelung der Verfügurdienste und Festlegungen zur Vermeidung von Überbesetzungen.	mittel	hoch
M_10	Ablauforganisation	Einrichtung weiterer Stellenanteile für die Einsatzplanung, zur Entlastung der Arbeitsgruppe Vorbeugender Brandschutz	hoch	hoch
M_11	Aufbauorganisation	Feste Zuordnung aller Mitarbeiter der Wachabteilungen auf Werkstätten/Arbeitsgruppen und Übersicht der Qualifikationen und Befähigungen.	hoch	sehr hoch
M_12	Aufbauorganisation	Erstellung einer Übersicht der Zuordnung zu Werkstätten/Arbeitsgruppen (siehe M_4) und Qualifikation/Befähigung der Mitarbeiter in den Wachabteilungen	hoch	sehr hoch
M_13	Aufbauorganisation	Einrichtung einer Stabsstelle Projekt-, Prozess- und Qualitätsmanagement zur Entlastung der Fachdienstleitung und Sicherstellung der abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit in den Projekten des Fachdienstes 37	sehr hoch	hoch
M_14	Aufbauorganisation	Aufbau einer „Geschäftsstelle Stab“ zur Überarbeitung der Stabsdienstordnung, zur Vorplanung der Funktionsbesetzung und zur Organisation des Stabes.	sehr hoch	hoch
M_15	Aufbauorganisation	Bündelung der Aufgabenwahrnehmung in der Bewirtschaftung der persönlichen Schutzausrüstung und Dienstkleidung und Einrichtung eines Stellenanteiles in der Abteilung 37.3 Technik	hoch	hoch
M_16	Aufbauorganisation	Bündelung von thematisch überlappenden Aufgabenbereichen, wie der Einsatzplanung, dem vorbeugenden Brandschutz, der Katastrophenschutzplanung und dem kommunalen Krisenmanagement und Ausweisung von zusätzlichen Stellenanteilen für eine adäquate Aufgabenwahrnehmung	hoch	sehr hoch
M_17	Aufbauorganisation	Bündelung der konzeptionellen und organisatorischen Aufgaben des ABC-Zuges in einer Organisationseinheit Einsatzplanung und die hierfür notwendige Einrichtung von Stellenanteilen.	hoch	hoch
M_18	Aus- und Fortbildung	Verbindliche Festlegung eines täglichen Zeitfensters für die Aus- und Fortbildung (z.B. am Nachmittag)	hoch	sehr hoch
M_19	Aus- und Fortbildung	Verstärkte Aus- und Fortbildung der Beschäftigten in der Stabsarbeit	hoch	sehr hoch
M_20	Führung und Kommunikation	Ausweitung der Stellenanteile für die Führungswahrnehmung in den Arbeitsgruppen, um eine mitarbeiterorientierte Führungswahrnehmung durch regelmäßige Mitarbeitergespräche zu begünstigen.	sehr hoch	sehr hoch
M_21	Führung und Kommunikation	Neuordnung der fachlichen Führungsvertretung/Abwesenheitsvertretung auf Ebene der einzelnen Arbeitsgruppen.	sehr hoch	sehr hoch
M_22	Führung und Kommunikation	Regelmäßige und strukturierte Durchführung von Besprechungen innerhalb der Abteilungen des Fachdienstes und ein verstärkter Informationsaustausch zwischen den Abteilungen des Fachdienstes 37.	sehr hoch	sehr hoch
M_23	Führung und Kommunikation	Neuordnung der fachlichen Vertretung innerhalb der Sachgebiete, unter Berücksichtigung artverwandter Tätigkeiten und Fähigkeiten innerhalb des Fachdienstes.	sehr hoch	sehr hoch
M_24	Führung und Kommunikation	Einführung einer Dokumentations- und Informationsplattform, um jederzeit einen Überblick über die wesentlichen Informationen, Sach- und Bearbeitungsstände für alle Mitarbeiter des Fachdienstes zu ermöglichen.	hoch	sehr hoch
M_25	Führung und Kommunikation	Ausweisung von 10% Zeitanteilen im Tagesdienst für die Wachabteilungsleiter, zur Stärkung der Aufgaben in der Personalführung.	sehr hoch	sehr hoch
M_26	Führung und Kommunikation	Organisatorische Untergliederung des Personalkörpers der Disponenten durch die Einführung von Führungskräften, zur Entlastung der Leitung der Leitstelle.	sehr hoch	sehr hoch
M_27	Führung und Kommunikation	Ausweisung von Zeitanteilen für die organisatorischen, administrativen und zukünftig resultierenden Führungsaufgaben der Führungskräfte im Dienstbetrieb der Leitstelle.	sehr hoch	sehr hoch
M_28	Führung und Kommunikation	Verstärkung der Führungsstruktur im Rettungsdienst und Einführung weiterer Führungsfunktionen im operativen Rettungsdienst, im Falle eines weiteren Personalaufwuchses in Folge von Arbeitszeitanpassungen.	mittel	hoch
M_29	Führung und Kommunikation	Direkte Ansprache aller Mitarbeiter durch die Fachdienstleitung zu ausgewählten Grundsatzangelegenheiten, nach einer Bearbeitung der Themen durch die Führungskräfte.	hoch	sehr hoch
M_30	Personal	Anpassung und Flexibilisierung der Arbeitszeitvorgaben (Arbeitszeitkorridor) zur Ausweitung des persönlichen Kontaktes der Mitarbeiter in der Heferverwaltung, Betreuung der Hilfsorganisation und der Betreuung der Freiwilligen Feuerwehr.	hoch	hoch
M_31	Personal	Festlegung von fachlichen Vertretungen im Bereich der Arbeitsgruppe 37.3 zur Sicherstellung der Abwesenheitsvertretung aufgrund der regelmäßigen Einsatzdienst-Einbindung.	sehr hoch	sehr hoch
M_32	Personal	Ausweitung des Stellenanteils und Schaffung einer Vertretung für Vergabeverfahren- und Beschaffungsvorgänge in der Arbeitsgruppe 37.1 und die Prüfung der stärkeren Einbindung der städtischen Vergabestelle, zur Sicherstellung von zügigen und rechtskonformen Vergabeverfahren.	sehr hoch	sehr hoch
M_33	Personal	Bündelung der Aufgaben des Personalmanagements auf einer Stelle in der Arbeitsgruppe 37.1, zur Entlastung der Führungskräfte im Brandschutz und Rettungsdienst, sowie zur Vermeidung von Doppelarbeit, dem Abbau von parallelen Strukturen und der Reduzierung der Schnittstellen zum Fachdienst 10.	sehr hoch	sehr hoch
M_34	Personal	Konsequente Anwendung der Verfügur-Dienste für die Funktionen des Rettungsdienstes, die durch tariflich Beschäftigte besetzt werden. (Während der OrgU bereits umgesetzt)	sehr hoch	sehr hoch
M_35	Personal	Wirksame Besetzung aller Planstellen in Arbeitsgruppe Vorbeugender Brandschutz, um die Rückstände in der inneren Organisation der Arbeitsgruppe und der Durchführung der wesentlichen Pflichtaufgaben der Stadt Neumünster in der Brandverhütungsschau sicherzustellen.	hoch	hoch
M_36	Personal	Kompensation der resultierenden Abwesenheiten aufgrund der berufsbegleitenden Weiterbildung zum Notfallsanitäter durch zusätzliche Planstellen im Einsatzdienst.	hoch	hoch
M_37	Techn. Ausstattung	Bereitstellung geeigneter Kommunikationsmittel und -dienste zur Beschleunigung des Informationsflusses und eine Verbesserung der Erreichbarkeit und Zusammenarbeit innerhalb des Fachdienstes und an den externen Schnittstellen.	hoch	sehr hoch
M_38	Techn. Ausstattung	Abschluss der Einführung eines gemeinsamen mandantenfähigen Dienstplanprogramms für die Dienstplanung und Personalverwaltung aller Beschäftigten des Fachdienst 37.	sehr hoch	sehr hoch

1 AUSGANGSSITUATION UND AUFTRAG

AUSGANGSSITUATION UND AUFTRAG

Die LülF+ Sicherheitsberatung wurde beauftragt, eine Organisationsuntersuchung der Abteilung Verwaltung und Katastrophenschutz im Fachdienst 37 der Stadt Neumünster durchzuführen.

Hierfür wurde eine Projektgruppe mit Vertretern der Fachdienstleitung und Abteilungsleitung zusammen mit LülF+ eingerichtet.

Im Rahmen der Untersuchung wurden die Aufbau- und Ablauforganisation sowie die Personalbedarfe untersucht, die sich aus der Eckpunktevereinbarung mit den Kostenträgern und den rückwärtigen Aufgaben ergeben.

Die folgenden Themenkomplexe wurden schwerpunktmäßig untersucht:

- Welche Optimierungsmöglichkeiten gibt es in der Aufbau- und Ablauforganisation der Abteilung?
- Ist die Aufgabenabgrenzung innerhalb der Verwaltung und zu anderen Organisationseinheiten sachgerecht?
- Sind die Abläufe und die (technische) Ausstattung der Organisationseinheiten zweckmäßig und wirtschaftlich?
- Welche Entwicklung der Nachfrage und der Leistungsdaten ist erkennbar bzw. für die Zukunft zu erwarten?
- Welche hauptamtliche Personalausstattung ist resultierend für die Abteilung erforderlich?

Aufbauend auf den Ergebnissen der Bewertung des IST-Zustandes wurden – unter Beachtung absehbarer künftiger Anforderungen – Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung der Organisationsstruktur der Abteilung erarbeitet.



Im Rahmen der Organisationsuntersuchung der Abteilung Verwaltung und Katastrophenschutz wurde festgestellt, dass eine isolierte Betrachtung der Abteilung nicht ausreicht, um alle Synergien und Potenziale innerhalb des Fachdienstes zu identifizieren und für die gesamte Organisation der Gefahrenabwehr der Stadt Neumünster zu erschließen. Infolgedessen wurde der Untersuchungsumfang, mit den oben genannten Leitfragen, auf den gesamten Fachdienst 37 ausgeweitet.

Die im vorliegenden Dokument enthaltenen Aussagen und Empfehlungen entsprechen Erfahrungswerten bzw. Best-Practice-Beispielen aus unserer Beratungspraxis. Eine konkrete Prüfung rechtlicher Einzelfälle ist uns auf Basis des § 2 Abs. 1 RDG (Rechtsdienstleistungsgesetz) nicht erlaubt.

Obwohl aus Gründen der Lesbarkeit im Text die männliche Form gewählt wurde, beziehen sich die Angaben stets auf Angehörige aller Geschlechter.

RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Der Fachdienst 37 stellt die kommunalen Pflichtaufgaben der Stadt Neumünster sicher, die sich aus dem schleswig-holsteinischen Brandschutzgesetz, dem schleswig-holsteinischen Landeskatastrophenschutzgesetz und dem schleswig-holsteinischen Rettungsdienstgesetz ergeben. Diese Aufgaben werden in den folgenden Absätzen kompakt zusammengefasst.



BRANDSCHUTZGESETZ (BRSchG) IN DER FASSUNG VOM 10. FEBRUAR 1996

§ 2 Aufgaben der Gemeinden

Die Gemeinden haben als Selbstverwaltungsaufgabe zur Sicherstellung des Abwehrenden Brandschutzes und der Technischen Hilfe den örtlichen Verhältnissen angemessene leistungsfähige öffentliche Feuerwehren zu unterhalten, Fernmelde- und Alarmierungseinrichtungen einzurichten sowie für eine ausreichende Löschwasserversorgung zu sorgen [...].

§ 3 Aufgaben der Kreise und kreisfreien Städte

(4) Die kreisfreien Städte haben neben den Aufgaben nach § 2 die Aufgaben nach Absatz 1 Nr. 3, 5 und 6 sowie Absatz 3 (Sondervermögen für die Kameradschaftspflege)

LANDESKATASTROPHENSCHUTZGESETZ (LKATSG) IN DER FASSUNG VOM 10. DEZEMBER 2000

§ 6 Vorbereitende Maßnahmen

(2) Als vorbereitende Maßnahmen hat die untere Katastrophenschutzbehörde insbesondere

1. zu untersuchen, welche Katastrophen in ihrem Bezirk drohen können,
2. die in ihrem Bezirk für die Katastrophenbekämpfung geeigneten vorhandenen Einsatzkräfte und Einsatzmittel zu erfassen,
3. die Aufstellung des Katastrophenschutzdienstes (§ 11) zu veranlassen, auf die angemessene Ausbildung, Ausstattung, Unterbringung und auf die Einsatzfähigkeit der Einheiten und Einrichtungen hinzuwirken und dies, soweit durch Gesetz nicht besonders geregelt, zu überwachen,
4. allein oder gemeinsam mit anderen Behörden in dem für die Abwehr von Katastrophen erforderlichen Umfang eine Führungsorganisation und Führungseinrichtungen zu schaffen und Führungsmittel bereitzustellen,
5. nach den Bestimmungen des Absatzes 3
 - a) allgemeine Katastrophenschutzpläne und
 - b) innerhalb von zwei Jahren nach dem Erhalt der erforderlichen Informationen für Anlagen und Betriebsbereiche nach § 28 unter Beteiligung der Betreiberinnen und Betreiber und unter Berücksichtigung interner Notfallplanungen externe Notfallpläne (Katastrophenschutzpläne) für Maßnahmen außerhalb des Betriebes zu erstellen, mit den benachbarten Katastrophenschutzbehörden abzustimmen, in angemessenen Abständen von höchstens drei Jahren zu überprüfen und erforderlichenfalls auf den neusten Stand zu bringen,
6. bei der Überprüfung der externen Notfallpläne Veränderungen bei den Anlagen und Betriebsbereichen nach § 28, beim Katastrophenschutzdienst, bei den betrieblichen Feuerwehren und anderen betrieblichen Notfallschutzeinrichtungen sowie neue technische Erkenntnisse und Erfahrungen bei der Gefahrenabwehr zu berücksichtigen,
7. in den Katastrophenschutzplänen für die möglichen Schadenslagen Vorbereitungen zu treffen, die sicherstellen, dass von den zuständigen Stellen Maßnahmen zum Schutz gefährdeter Rechtsgüter nach § 1 Abs. 1 ergriffen sowie Aufräumarbeiten und erste Maßnahmen zur Wiederherstellung der Umwelt eingeleitet werden,



8. die Entgegennahme von Frühwarnungen und Meldungen über Schadensereignisse, gegebenenfalls auch aus dem benachbarten Ausland, sowie die Alarmauslösung, die Alarmierung der Einsatzkräfte und die unverzügliche Übernahme der Leitung der Katastrophenabwehr zu gewährleisten,

9. Übungen unter ihrer einheitlichen Leitung zur Erprobung der vorbereiteten Maßnahmen in angemessenen Abständen von höchstens drei Jahren durchzuführen, zu denen Träger des Katastrophenschutzdienstes und Betreiberinnen und Betreiber von Anlagen und Betriebsbereichen nach § 28 heranzuziehen sind und beim Katastrophenschutz Helfende nach § 8 herangezogen werden können.

10. die Bevölkerung über mögliche Gefahren und über das richtige Verhalten zum eigenen Schutz zu unterrichten.

§ 7 Maßnahmen bei Katastrophen

(1) Bei Katastrophen hat die Katastrophenschutzbehörde, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit dem benachbarten Ausland, unter Anwendung der Katastrophenschutzpläne insbesondere

1. sich einen Überblick über die Lage zu verschaffen und sie unter Kontrolle zu bringen,
2. auf den Schutz gefährdeter Rechtsgüter im Sinne des § 1 Abs. 1 hinzuwirken,
3. den Einsatz von Kräften und Gerät, die zur Katastrophenbekämpfung einschließlich der Begrenzung und vorläufigen Beseitigung von Schäden geeignet und verfügbar sind, anzuordnen, zu koordinieren und zu leiten,
4. erforderliche Hilfeleistungen anzufordern,
5. die Bevölkerung vor Gefahren zu warnen und über die Gefahrenlage und das richtige Verhalten zu ihrem Schutz zu unterrichten,
6. die anderen von der Katastrophe betroffenen Stellen, auch außerhalb der Landesgrenzen, über die Gefahrenlage und die eingeleiteten Maßnahmen zu unterrichten,
7. eine Auskunftsstelle zur Erfassung von Evakuierten, Flüchtlingen, Obdachlosen, Vermissten, Verletzten und Toten sowie von Personen zum Zwecke der Familienzusammenführung einzurichten,
8. den Schadensumfang zu ermitteln.

SCHLESWIG-HOLSTEINISCHES RETTUNGSDIENSTGESETZ (SHRDG) IN DER FASSUNG VOM 28. MÄRZ 2017

§ 3 Aufgabenträgerschaft

(1) Aufgabenträger sind die Kreise und kreisfreien Städte (Rettungsdienstträger) für den jeweiligen Bezirk (Rettungsdienstbereich); sie nehmen die Aufgaben als pflichtige Selbstverwaltungsaufgabe wahr.

§ 6 Kosten

(1) Die Kosten des Rettungsdienstes tragen die Rettungsdienstträger; für die Luftrettung die Luftrettungsträger.

§ 7 Vereinbarung über Benutzungsentgelte



(1) Jeder Rettungsdienstträger vereinbart für die von ihm nach diesem Gesetz zu erbringenden Aufgaben öffentlich-rechtliche Benutzungsentgelte mit den Krankenkassen oder Krankenkassenverbänden, dem Landesverband der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung und dem Verband der privaten Krankenversicherungen (Kostenträger). [...] Die Gesamtkosten des Rettungsdienstes sind durch die Summe der Benutzungsentgelte zu refinanzieren (Kostendeckung).

(3) Die Träger des Rettungsdienstes sind verpflichtet, den Kostenträgern gemäß Absatz 1 jeweils spätestens zum 30. April des Folgejahres die vorläufigen Rechnungsabschlussunterlagen des Vorjahres in Form des Kosten- und Leistungsnachweises in elektronischer, vollständiger und nachprüfbarer Form zuzuleiten, [...].

2 DARSTELLUNG DES IST-ZUSTANDS

2.1 ÜBERSICHT GEBIETSKÖRPERSCHAFT UND AUFGABEN IN DER GEFAHRENABWEHR

- Einwohnerzahl: 79.502 (Stand: 31.12.2022)
- Fläche: 71,57 km²
- Kreisfreie Stadt (zzgl. den der Verwaltungsgemeinschaft angeschlossenen Gemeinden Wasbek und Bönebüttel)
- Feuerwehr Neumünster
 - 1 Wache Berufsfeuerwehr
 - 6 Freiwillige Feuerwehren im Stadtgebiet Neumünster
 - Jeweils 1 Feuerwehr in den der Verwaltungsgemeinschaft angeschlossenen Gemeinden Wasbek und Bönebüttel
- Rettungsdienst
 - Trägerschaft
 - Durchführung des Rettungsdienstes
- Untere Katastrophenschutzbehörde
- Weitere Einheiten im Katastrophenschutz (SOLL 170 Einsatzkräfte):
 - Regieeinheit der Stadt Neumünster
 - Deutsches Rotes Kreuz
 - Malteser-Hilfsdienst

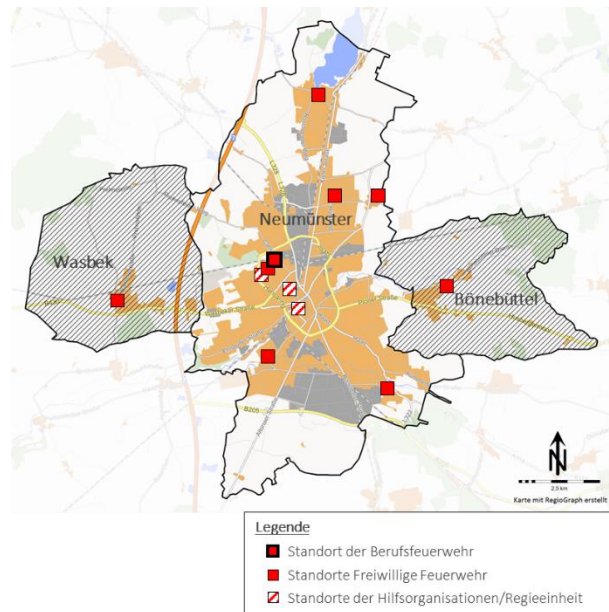


Abb. 5.: Stadtgebiet Neumünster und angrenzende Gemeinden in Verwaltungsgemeinschaft

Die Stadt Neumünster wird auf Basis der Einwohnerzahl in die KGSt-Größenklasse 4 eingestuft. Aufgrund des Status als kreisfreie Stadt entfallen auf die Stadtverwaltung und den Fachdienst 37 jedoch Aufgaben, die üblicherweise einem Kreis zuzuordnen sind. Dies sind insbesondere der Betrieb einer eigenen Leitstelle, die Trägerschaft und die Durchführung des Rettungsdienstes sowie die Aufgaben einer unteren Katastrophenschutzbehörde, welche üblicherweise im Aufgabenspektrum einer Kommune der KGSt-Größenklasse 3 bzw. eines Kreises liegen.

2.2 ORGANISATIONSSTRUKTUR DES FACHDIENSTES

2.2.1 EINBINDUNG DES FACHDIENSTES 37 IN DIE STADTVERWALTUNG

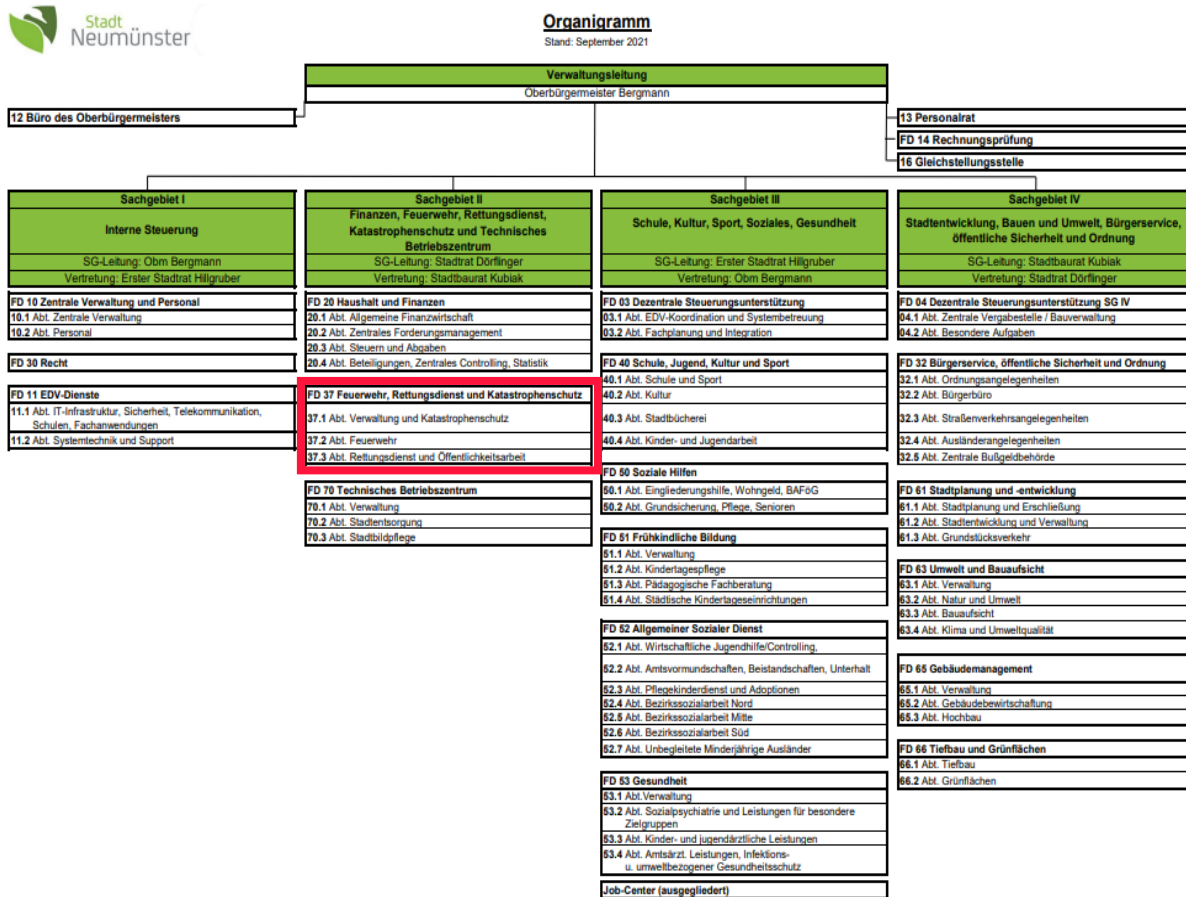


Abb. 6: Einbindung des Fachdienstes 37 in die Stadtverwaltung

2.2.2 ORGANIGRAMM DES FACHDIENSTES 37

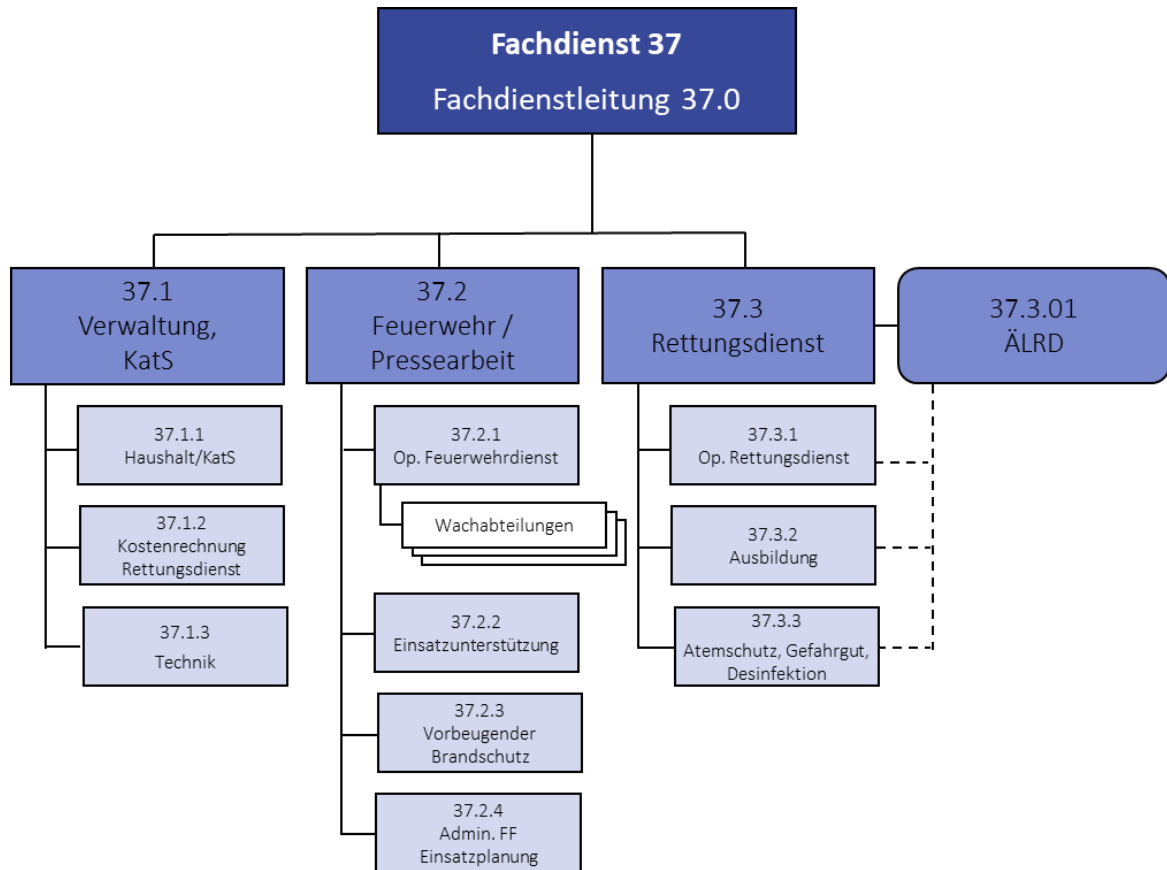


Abb. 7: IST-Organigramm des Fachdienst 37

Der Fachdienst 37 gliedert sich in die folgenden drei Abteilungen:

- 37.1 Verwaltung / KatS
- 37.2 Feuerwehr / Pressearbeit
- 37.3 Rettungsdienst

Durch die Gliederung in 3 Abteilungen weist der Fachdienst 37 im Quervergleich, sowohl zu anderen Feuerwehren bzw. Fachdiensten vergleichbarer Größe als auch zu dem Organisationsentwurf des KGSt-Berichtes 07/2019, eine geringere Organisationsbreite als üblich auf. Die Abteilungen gliedern sich jeweils in 3 bis 4 Arbeitsgruppen mit zum Teil stark divergierenden Aufgabenbereichen. Die Gliederung der Arbeitsgruppen und die Verteilung der Aufgaben ist im Quervergleich ebenfalls untypisch. Beispiel dafür sind die

- Zuordnung der Arbeitsgruppe Technik zur Abteilung Verwaltung
- Zuordnung der Arbeitsgruppe Atemschutz/Gefahrgut/Desinfektion zur Arbeitsgruppe Rettungsdienst

Einzelne Aufgaben sind, je nach Wirkungsbereich, wiederum verschiedenen Arbeitsgruppen zugeordnet, woraus Redundanzen in der Aufgabenwahrnehmung und Schnittstellenbildung zwischen den Abteilungen und Arbeitsgruppen folgen. Die Bündelung der Themen innerhalb der Arbeitsgruppen ist

sehr vielfältig, sodass die Führungskräfte eine Vielzahl komplexer Aufgaben in unterschiedlichsten Themenbereichen überblicken müssen.

2.2.3 STELLENPLAN

Organisationseinheit / Bereich	Personalausstattung [VZÄ]										Bemerkung
	Tagesdienst (inkl. Mischdienst)					Wachabteilungen				Gesamtsumme	
	hD	gD	mD	nicht fw-techn.	Zwischen-summe	gD	mD	Beschäftigte	Zwischen-Summe		
Fachdienstleitung 37.0	1	-	-	1	2	-	-	-	0	2	Stabstelle Fachbereichsleitung in Vorgriff auf die Ergebnisse der OrgU
Abteilung 37.1 - Verwaltung / Kats	-	1	-	-	1	-	-	-	0	1	
Arbeitsgruppe 37.1.01 - Haushalt / Kats	-	-	-	6	6	-	-	-	0	6	
Arbeitsgruppe 37.1.02 - Korstenrechnung Rettungsdienst	-	-	-	3,77	3,77	-	-	-	0	3,77	
Arbeitsgruppe 37.1.03 - Technik	-	1	1	2	4	-	-	-	0	4	
Abteilung 37.2 - Feuerwehr / Pressearbeit	1	-	-	-	1	-	-	-	0	1	
Arbeitsgruppe 37.2.01 - Operativer Feuerwehrdienst	-	1	-	-	1	3	54,4	-	57,4	58,4	
Arbeitsgruppe 37.2.02 - Einsatzunterstützung / ILS	-	3	1	2	6	-	17,5	-	17,5	23,5	
Arbeitsgruppe 37.2.03 - Vorbeugender Brandschutz	-	3	-	-	3	-	-	-	-	3	
Arbeitsgruppe 37.2.04 - Administration FF / Einsatzplanung	-	1	-	-	1	-	-	-	0	1	
Abteilung 37.3 - Rettungsdienst	-	1	-	1	2	-	-	-	0	2	
ÄLRD 37.3.01	-	-	-	(0,75)	0	-	-	-	0	0	0,5 VZÄ + 0,25 VZÄ ÄLRD außerhalb d. Stellenplans über Gestellungsvertrag
Arbeitsgruppe 37.3.01 - Operativer Rettungsdienst	-	1	-	5,75	6,75	-	25	46,74	71,74	78,49	
Arbeitsgruppe 37.3.02 - Ausbildung	-	2	-	3,75	5,75	-	-	-	0	5,75	
Arbeitsgruppe 37.3.03 - Atemschutz / Gefahrgut / Desinfektion	-	1	-	1	2	-	-	-	0	2	
Zwischensumme SOLL-Stellen (Aktiv) (Stand 01.05.2023)	2	15	2,0	26,27	45,27	3	96,9	46,74	146,6	191,91	
GESAMT Differenz SOLL-IST Stellenplan (Stand 01.05.2023)	0,00	5,00	-1,00	4,75	6,52	0,00	4,00	8,33	23,87	21,08	

Tab. 6: Stellenplan Fachdienst 37

ERLÄUTERUNGEN ZUM STELLENPLAN

Die Stelle SB Lagerarbeiter nimmt 10 Stunden pro Woche Aufgaben für das Ordnungsamt (FD 32) wahr.

Im Bereich der Arbeitsgruppe 37.1.3 Technik erfolgt eine Unterstützung in der Aufgabenwahrnehmung durch Beamte der Wachabteilungen.

Die Aufgabenwahrnehmung in der Kleiderkammer der Feuerwehr erfolgt durch einen Mitarbeiter aus der Arbeitsgruppe 37.3.1 Rettungsdienst, ohne einen Stellenuntergrund in der Arbeitsgruppe 37.1.3 Technik.

Alle feuerwehrtechnischen Beamten des gehobenen Dienstes im Tagesdienst haben einen Stellenanteil von 50 % Einsatzdienst zur Funktionsbesetzung des Einsatzführungsdienstes und stehen somit nur anteilig für Führungs- und Verwaltungsaufgaben sowie fachliche Arbeit zur Verfügung.

Im Stellenplan sind 25 Stellen in der Arbeitsgruppe 37.3.01 „Operativer Rettungsdienst“ mit feuerwehrtechnischen Beamten besetzt.

Zum Zeitpunkt der Organisationsuntersuchung befinden sich 14 Beamte in der berufsbegleitenden Ausbildung zum Notfallsanitäter. Diese Ausbildung erstreckt sich über 4 Jahre und beinhaltet 61 Wochen Abwesenheit für die schulische und klinische Ausbildung sowie 15 Wochen Einsatzpraktikum mit einem Praxisanleiter. Aus den Abwesenheiten für die berufsbegleitende Ausbildung zum Notfallsanitäter resultiert pro Person ein jährlicher Ausfall in Höhe von 0,56 VZÄ. Dies entspricht bei aktuell 14 Teilnehmern der Fortbildungsmaßnahmen einem Personalbedarf von 7,98 VZÄ, der bisher nicht vollumfänglich in der Personalbedarfsermittlung berücksichtigt ist.

Die derzeitige Bugwelle in der berufsbegleitenden Ausbildung zum Notfallsanitäter resultiert aus dem Ablauf der Übergangsfristen für die Funktionsbesetzung des Transportführers durch

Rettungsassistenten zum 31.12.2023. Perspektivisch plant die Berufsfeuerwehr Neumünster 2-3 Ausbildungsplätze pro Jahr für die berufsbegleitende Ausbildung zum Notfallsanitäter anzubieten. Hieraus resultiert ein Personalbedarf von bis zu 6,72 VZÄ zur Kompensation der Abwesenheiten von 12 Auszubildenden in 4 Jahrgängen.



Die zusätzlichen Abwesenheiten aufgrund der berufsbegleitenden Weiterbildung zum Notfallsanitäter erfordern - unter der Annahme, dass 3 Lehrgangplätze pro Jahr mit einer Ausbildungsdauer von 4 Jahren angeboten werden, 6,72 VZÄ, um die zusätzlichen Abwesenheiten von in Summe 12 Auszubildenden zu kompensieren.

2.3 SCHNITTSTELLEN UND EINBINDUNG DER WACHABTEILUNG IN DIE RÜCKWÄRTIGE AUFGABENWAHRNEHMUNG

2.3.1 ABRECHNUNG RETTUNGSDIENST

Die Rettungsdienstprotokolle beinhalten die Datenbasis für die Abrechnung der Rettungsdiensteinsätze. Die Datenerfassung wird mit einem digitalen System (DIVIDOK ePen) unterstützt, um die Daten des Rettungsdienstprotokolls an die Abrechnung zu übergeben. Aus der Fehleranfälligkeit des Systems resultieren Nachfragen und Informationsdefizite, die aufgrund des Schichtdienstes nur mit zeitlichem Verzug geklärt werden können.

2.3.2 ABRECHNUNG BRAND- UND HILFELEISTUNGSBERICHTE

Die Einsatzberichte der Brand- und Hilfeleistungseinsätze bilden die Basis für die Abrechnung der Einsatzkosten und werden von den verantwortlichen Einsatzleitern erstellt. Die Datenverarbeitung erfolgt in einem mehrstufigen Prozess, an dem mehrere Arbeitsgruppen und die Amtsleitung des Fachdienstes 37 beteiligt sind. Der Prozess ist nur teilweise digitalisiert und beinhaltet die Erstellung mehrerer nicht miteinander verknüpfter Dokumente, bis zur Erstellung des Gebührenbescheides. Nachfragen und Informationsdefizite lassen sich aufgrund des Schichtdienstes nur mit zeitlichem Verzug klären.

2.3.3 PERSONALVERWALTUNG

Die Personalverwaltung der Beamten in den Wachabteilungen erfolgt größtenteils durch den Fachdienst 10. Die Bewirtschaftung des Stellenplanes erfolgt innerhalb des Fachdienstes 37. Die Dienstplanung für die Funktionsbesetzung der Feuerwehr wird innerhalb der Wachabteilungen durchgeführt. Die Betreuung der Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr erfolgt in der Arbeitsgruppe 37.2.4 Administration FF/Einsatzplanung. Die Personalverwaltung und die Dienstplanung der Beschäftigten im Rettungsdienst erfolgen innerhalb der Arbeitsgruppe 37.3.1 operativer Rettungsdienst. Die Helferverwaltung für den Katastrophenschutz und die Mitgliederverwaltung der Feuerwehren Wasbek und Bönebüttel erfolgt innerhalb der Arbeitsgruppe 37.1.1 Haushalt und Katastrophenschutz.

Innerhalb der Abteilungen und Arbeitsgruppen bestehen parallele Strukturen zur Bearbeitung artverwandter Arbeitsvorgänge. Die Aufgabenwahrnehmung erfolgt teilweise sehr isoliert, sodass sich eine deutliche Abgrenzung zwischen den Arbeitsgruppen ausbildet. Zwischen dem Fachdienst 37 und dem Fachdienst 10 Personal bilden sich so mehrere Schnittstellen aus.

2.3.4 TAGESZEITPLANUNG DES WACHTAGES

Die Tageszeitplanung der Feuerwehr Neumünster beinhaltet Zeitfenster für allgemeinen Arbeitsdienst. Innerhalb des Arbeitsverteilungsplans gibt es keine Differenzierung zwischen Arbeitsdiensten in den Werkstätten, in Arbeitsgruppen und für allgemeine Tätigkeiten im Dienstbetrieb der Wachabteilung. Die konkrete Ausgestaltung und Aufgabenverteilung innerhalb des Arbeitsdienstes erfolgt tagesaktuell. Am späten Vormittag folgt auf den Arbeitsdienst ein Zeitfenster für die Aus- und Fortbildung. Dienste am Samstag und Sonntag weisen eine angepasste rückwärtige Inanspruchnahme aus, was im Quervergleich durchaus üblich ist. Das Zeitfenster für die Aus- und Fortbildung wirkt sich ungünstig auf die Arbeitsabläufe am Vormittag aus und sollte verschoben werden.

2.3.5 EINBINDUNG DER WACHABTEILUNGEN IN DIE RÜCKWÄRTIGE AUFGABENWAHRNEHMUNG

Innerhalb einer Dienstschicht leistet das Personal der Wachabteilungen Arbeitsdienst zur Wiederherstellung und zum Erhalt der Einsatzfähigkeit. Dies beinhaltet wiederkehrende regelmäßige Tätigkeiten, wie z.B. Fahrzeugpflege und Arbeitsdienst in den Werkstätten und Arbeitsgruppen der Feuerwehr. Die Einteilung des Personals erfolgt tagesaktuell und nach Bedarf. Nicht alle Beamten der Wachabteilungen verfügen über eine feste Zuordnung zu einer Arbeitsgruppe bzw. zu einer Werkstatt.

Die anfallenden Arbeiten werden innerhalb einer Dienstschicht in vorgegebenen Zeitfenstern geplant. Eine Unterscheidung zwischen Arbeitsdienst in den Werkstätten und Aufgaben zum Erhalt und der Wiederherstellung der Einsatzbereitschaft erfolgt nicht. Eine Aufteilung des Arbeitsdienstes in Zeitfenster für regelmäßig wiederkehrende Tätigkeiten zum Erhalt der Einsatzbereitschaft und Zeitfenster für den allgemeinen Arbeitsdienst in den Werkstätten erleichtert die Planung und vermindert den Zielkonflikt zwischen den Arbeiten in den Werkstätten und dem Arbeitsdienst in der Wachabteilung.

Die fachlichen Führungskräfte der Arbeitsgruppen und Werkstätten sind darauf angewiesen, dass tagesaktuell Personal für die rückwärtige Aufgabenwahrnehmung zugeteilt wird. Aufgrund der Zielkonflikte in der Planung und Ausführung der rückwärtigen Aufgaben und tagesaktuell notwendiger Aufgaben im Dienstbetrieb kann eine kontinuierliche rückwärtige Aufgabenwahrnehmung nicht sichergestellt werden. Aufgrund der Einsatzdienststeinbindung kann die Aufgabenwahrnehmung jederzeit unterbrochen und zur Wiederherstellung der Einsatzbereitschaft zurückgestellt werden.

Die steigenden Einsatzzahlen im Brandschutz und Rettungsdienst vermindern die Einbindung der Beamten der Wachabteilungen und führen zu zunehmenden Unterbrechungen in der Abarbeitung der rückwärtigen Aufgaben. Die tägliche Aufgabenwahrnehmung ist, aufgrund täglich wechselnder Prioritäten in der Arbeitsorganisation der Wachabteilung, nicht kontinuierlich sicherzustellen.

Die täglichen Schichtwechsel erfordern die Übergabe von nicht abgeschlossenen Arbeiten. Potenzielle Informationsdefizite in der Übergabe führen zu Rückständen in der folgenden Aufgabenwahrnehmung und ziehen ggf. weitere Übergaben und Verzögerungen nach sich.



Die Arbeit der Beamten der Wachabteilungen in den Werkstätten erfolgt nachrangig der Einsatzdienststeinbindung und kann jederzeit unterbrochen bzw. zugunsten der Wiederherstellung der Einsatzbereitschaft zurückgestellt werden. Die steigenden Einsatzzahlen vermindern die mögliche rückwärtige Arbeitsleistung der Beamten im Einsatzdienst.

2.3.6 PERSONALEINSATZ IN DEN WERKSTÄTTEN

In den Werkstätten verrichten Beamte der Wachabteilungen Aufgaben für die Arbeitsgruppe 37.1.3 Technik. In der Organisation der Aufgabenwahrnehmung bildet sich an der Schnittstelle zwischen den Führungskräften der Wachabteilung und den Fachverantwortlichen in den Werkstätten ein Zielkonflikt in der Priorisierung der Aufgabenwahrnehmung aus. Die Werkstatt-Tätigkeiten konkurrieren mit dem Einsatzdienst, der Ausbildung innerhalb einer Schicht und anderen regelmäßig wiederkehrenden Tätigkeiten zum Erhalt der Einsatzbereitschaft. Der Dualismus in der Führungsorganisation behindert eine durchgehende Führungswahrnehmung und erhöht die Komplexität zur Planung eines kontinuierlichen Werkstattbetriebes.

Für die Beamten der Wachabteilung bildet sich ein duales Problem in der Führungsorganisation aus, da die Organisation des Wachtages und die Organisation der rückwärtigen Aufgabenwahrnehmung von verschiedenen Führungskräften verantwortet wird. Ohne genaue Kenntnisse über die Befähigungen der Mitarbeiter, der anliegenden rückwärtigen Aufgaben und den Prioritäten zur Abarbeitung kann keine effektive Arbeitsorganisation und Überprüfung der Aufgabenwahrnehmung erfolgen.



Wir empfehlen daher die:

- **dedizierte Ausweisung von Zeitfenstern für den Arbeitsdienst innerhalb der Wachabteilung und für die rückwärtige Aufgabenwahrnehmung in den Arbeitsgruppen und Werkstätten.**
- **Verschiebung des Zeitfensters für die Aus- und Fortbildung.**
- **Zuordnung aller Mitarbeiter zu einer Arbeitsgruppe bzw. einer Werkstatt und Übersicht der Qualifikationen und Befähigungen.**
- **Einführung eines Anforderungs- und Planungsprozesses, um mittelfristig die Planung und Aufgabenwahrnehmung innerhalb der Arbeitsgruppen und Werkstätten sicherzustellen.**

2.3.7 ARBEITSVERTEILUNGSPLAN DER WACHABTEILUNGEN

Der Arbeitsverteilungsplan definiert den grundsätzlichen Dienstrhythmus des 24-Stunden-Dienstes der Wachabteilungen. Neben dem Einsatzdienst versehen die Mitarbeiter außerhalb ihrer Alarmbereitschaft Arbeitsdienst in den Arbeitsgruppen, führen Ausbildungen durch und betreiben Dienstsport.

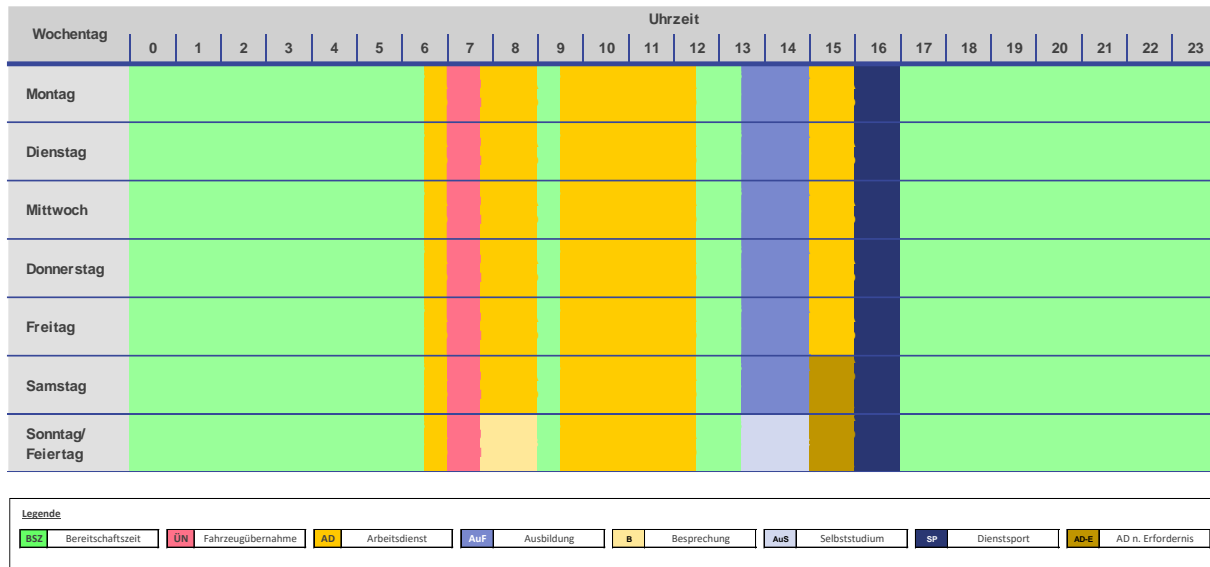
Pro Woche sind gemäß Arbeitsverteilungsplan 63 Stunden planerische Inanspruchnahme vorgesehen. Damit entspricht die Zeit der geplanten Inanspruchnahme in einer 24-Stunden-Schicht im Mittel 9 Stunden, die übrige Zeit ist Alarmbereitschaft.

Der Arbeitsverteilungsplan wurde zum 01.01.2023 überarbeitet. Die Aufteilung der Zeitfenster im Tagesverlauf wurde überarbeitet. Der Vormittag ist durch Arbeitsdienst in den Werkstätten und Sachgebieten geprägt. Die Bereitschaftszeit am Mittag wurde zugunsten eines früheren Beginns der Bereitschaftszeit am Abend verkürzt. Die Aus- und Fortbildung findet im Anschluss an die Bereitschaftszeit am Mittag statt. Anschließend folgt ein Zeitfenster Arbeitsdienst. Beamten, die in der Nacht auf eine Funktion im Rettungsdienst wechseln, wird anstelle des Arbeitsdienstes am Nachmittag ab 15:00 Uhr Bereitschaftszeit gewährt. An den Wochenenden findet der nachmittägliche Arbeitsdienst nur nach dienstlichem Erfordernis, nach dem Ermessen der Wachabteilungsleiter, statt. An Sonntagen erfolgt

nach der Fahrzeugübernahme eine Dienstbesprechung. An Sonntagen wird die Ausbildung in Form von Selbststudium durchgeführt.

Aus der Weiterentwicklung des Arbeitsverteilungsplanes folgt eine minimale Veränderung der Aufteilung von Bereitschaftszeiten und Zeiten geplanter Inanspruchnahme. Die geplante Inanspruchnahme wurde täglich um 6 Minuten ausgeweitet. Die Verteilung der Zeitfenster für Arbeitsdienst, Aus- und Fortbildung und Bereitschaftszeit am Mittag begünstigt zukünftig eine stringenterer Planung des Tagesablaufes, mit Arbeitsdienst am Vormittag und Aus- und Fortbildung am Nachmittag. Die Vorteile sind ein unterbrechungsfreier Arbeitsdienst am Vormittag, die Möglichkeit zur Vorbereitung der Aus- und Fortbildung in diesem Zeitfenster und der gegebenenfalls notwendigen Nachbereitung der Aus- und Fortbildung zur Wiederherstellung der Einsatzbereitschaft im Anschluss an den Übungsdienst.

Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Zeitanteile innerhalb des 24-Stunden-Dienstes.



Tab. 7: Weiterentwicklung des Arbeitsverteilungsplans ab 01.01.2023

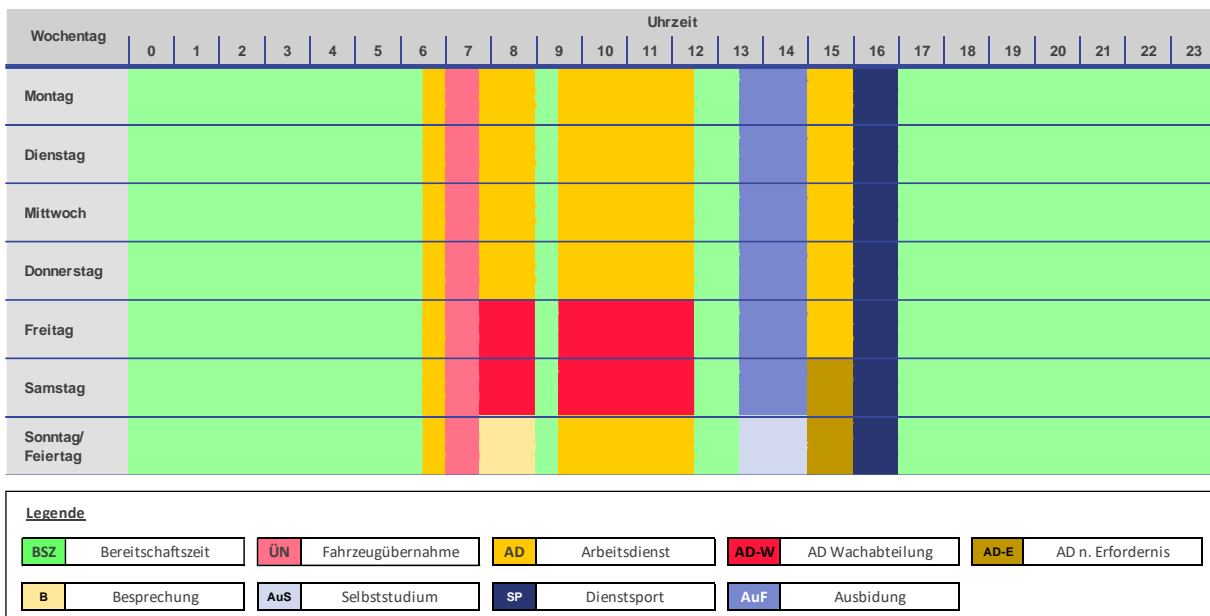
Inanspruchnahme	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonn- und Feiertag	Summe pro Woche	Mittelwert pro 24h-Schicht
Fahrzeugübernahme	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	5,25	0,75
Arbeitsdienst allgemein	5,75	5,75	5,75	5,75	5,75	4,75	3,50	37,0	5,3
Arbeitsdienst nach Erfordernis	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	2,0	0,3
Besprechung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,25	1,3	0,2
Wachfortbildung	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	0,00	9,0	1,3
Dienstsport	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	7,0	1,0
Selbststudium	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	1,5	0,2
Zwischensumme "Geplante Inanspruchnahme"	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	63,0	9,0
Bereitschaft	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	105,0	15,0
Zwischensumme "Ohne geplante Inanspruchnahme"	15,0	15,0	15,0	15,0	15,0	15,0	15,0	105,0	15,0
Gesamt	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	168,0	24,0

Tab. 8 Auswertung der Arbeitsanteile des weiterentwickelten Arbeitsverteilungsplanes ab 01.01.2023



Die Überarbeitung des Arbeitsverteilungsplanes begünstigt die rückwärtige Aufgabenwahrnehmung in den Werkstätten und Sachgebieten sowie die Aus- und Fortbildung, ohne eine nennenswerte Ausweitung der täglichen Inanspruchnahme.

Wie in Kapitel 2.3.6 bereits festgestellt, differenziert der Arbeitsverteilungsplan keine Zeitfenster für regelmäßig wiederkehrende Tätigkeiten zum Erhalt der Einsatzbereitschaft, z.B. umfangreichere wöchentliche Überprüfungen von Fahrzeugen und Einsatzgeräten oder Reinigung der Einsatzfahrzeuge, Fahrzeughallen und Werkstätten. Eine klare Festlegung solcher Zeiten an definierten Tagen der Woche erleichtert die Planung der Tagesabläufe und der Werkstatt-Tätigkeiten, da bereits festgelegt ist, an welchen Tagen und zu welchen Zeiten die Wachabteilungen für den Dienst in den Werkstätten zur Verfügung stehen. Die folgende Abbildung zeigt eine Überarbeitung des Arbeitsverteilungsplanes, der zwischen Arbeitsdienst in den Werkstätten und Arbeitsdienst in der Wachabteilung differenziert. Zur Vereinfachung der Planung können die regelmäßig wiederkehrenden Tätigkeiten festen Wochentagen zugeordnet werden. Beispielsweise an jedem Freitag Reinigung der Fahrzeuge, Fahrzeughallen und Werkstätten und an jedem Samstag umfangreichere Fahrzeug- und Geräteüberprüfungen. Dies Aufteilung ist in der folgenden Abbildung dargestellt.



Tab. 9 Arbeitsverteilungsplan mit Aufteilung des Arbeitsdienstes

Durch die Ausweisung von Zeitfenstern für den Arbeitsdienst in der Wachabteilung wird die geplante wöchentliche Inanspruchnahme nicht verändert. Praktisch stellt sich keine Verminderung der Arbeitszeit für den Werkstattdienst ein, da die regelmäßig wiederkehrenden Tätigkeiten zum Erhalt der Einsatzbereitschaft bereits innerhalb der ausgewiesenen Arbeitszeiten erledigt werden. Die Differenzierung des Arbeitsdienstes und die grundsätzliche Festlegung von Tagen für die einzelnen Tätigkeitsbereiche dient dazu, die planbare Verfügbarkeit der Wachabteilung für Arbeitsdienst in den Werkstätten zu verbessern, da nicht tagesaktuell entschieden werden muss, welche Tätigkeiten ausgeführt werden.



Inanspruchnahme	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonn- und Feiertag	Summe pro Woche	Mittelwert pro 24h-Schicht
Fahrzeugübernahme	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	5,25	0,75
Arbeitsdienst allgemein	5,75	5,75	5,75	5,75	1,50	0,50	3,50	28,5	4,1
Arbeitsdienst nach Erfordernis	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	2,0	0,3
Arbeitsdienst Wachabteilung	0,00	0,00	0,00	0,00	4,25	4,25	0,00	8,5	1,7
Besprechung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,25	1,3	0,2
Wachfortbildung	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	0,00	9,0	1,3
Dienstsport	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	7,0	1,0
Selbststudium	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	1,5	0,2
Zwischensumme "Geplante Inanspruchnahme"	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	63,0	9,0
Bereitschaft	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	105,0	15,0
Zwischensumme "Ohne geplante Inanspruchnahme"	15,0	15,0	15,0	15,0	15,0	15,0	15,0	105,0	15,0
Gesamt	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	168,0	24,0

Tab. 10 Auswertung des angepassten Arbeitsverteilungsplanes

3 ARBEITSABLÄUFE UND AUFGABENKRITIK

In diesem Kapitel werden die Analyseschritte und -ergebnisse der Organisationsuntersuchung dargestellt und ausgewertet. Es erfolgt die Ableitung konkreter Handlungsempfehlungen zur Ablauforganisation.

Handlungsempfehlungen mit Auswirkungen auf die Aufbauorganisation werden in Kapitel 4 aufgegriffen und zu einer Gesamtstruktur fortentwickelt.

3.1 FÜHRUNG UND KOMMUNIKATION

3.1.1 FÜHRUNGSWAHRNEHMUNG

Die Führungswahrnehmung innerhalb der Abteilung 37.1 erfolgt verwaltungstypisch entsprechend der Organisationsstruktur der Abteilung. Die direkte Mitarbeiterführung und -beurteilung erfolgt durch die Arbeitsgruppenleitungen. Die Abteilungsleitung führt die Arbeitsgruppenleitung und übernimmt für die Mitarbeiter die Aufgabe der Zweitbeurteilung.

Die Arbeitsgruppen 37.1.1 und 37.1.2 bestehen ausschließlich aus non.-fw. Beamten und Beschäftigten, die innerhalb der Kernarbeitszeit in Präsenz oder mobil arbeiten. Die Beschäftigtengruppe in der Abteilung 37.1 ist heterogen. Die Qualifikationsanforderungen und der Aufgabenzuschnitt der einzelnen Stellen unterscheiden sich deutlich. In der Arbeitsgruppe 37.1.3 sind auch fw. Beamte beschäftigt, die neben dem Tagesdienst in der Kernarbeitszeit auch Einsatzdienst im 24-Stunden-Dienst verrichten. Aus der Einsatzdienstbindung ergeben sich unregelmäßige und längere Abwesenheiten, die zu Unterbrechungen in der Zusammenarbeit und den Führungsprozessen führen.

Für die Abteilungsleitung sind 30 % Stellenanteil für die Führungsaufgabe (einschließlich Leitungsaufgaben) in der Stellenbeschreibung ausgewiesen. Für die Arbeitsgruppenleitung 37.1.1 und 37.1.2 sind 10 % Stellenanteil für die Führungsaufgaben in der Stellenbeschreibung ausgewiesen. Für die Arbeitsgruppenleitung 37.1.3 ist die Führungsaufgabe Teil des Stellenanteils zur Leitung der Arbeitsgruppe. Diese Stellenanteile erscheinen als nicht ausreichend und sollten, unter Berücksichtigung der besonderen Anforderungen, die sich aus der stark heterogenen Mitarbeitergruppe ergeben, auf mindestens 20 % ausgeweitet werden.

Die fachliche Vertretung der Arbeitsgruppenleitung 37.1.1 und 37.1.2 erfolgt untereinander bzw. mit der Abteilungsleitung. Dies erfordert einen hohen Abstimmungsaufwand, um die Abwesenheitsvertretung sicherzustellen. Die fachliche Vertretung der Arbeitsgruppenleitung 37.1.3 ist nur eingeschränkt sichergestellt. Zur Sicherstellung einer unterbrechungsfreien fachlichen Führungsvertretung sollte innerhalb der Arbeitsgruppen die Möglichkeit für eine wirksame Abwesenheitsvertretung geschaffen werden.

Die Abteilungsleitungen der Abteilungen 37.2 und 37.3 sowie die Arbeitsgruppenleitungen dieser Abteilungen sind in die Funktionsbesetzung im Einsatzdienst eingebunden. Aufgrund der Ruhezeiten nach einem Einsatzdienst entstehen Abwesenheiten, sodass Abteilungsleitung, Arbeitsgruppenleitung und Mitarbeiter nicht kontinuierlich gemeinsam im Dienst sind.



Wir empfehlen daher die

- **Ausweitung der Stellenanteile für die Führungswahrnehmung in den Arbeitsgruppen, um eine mitarbeiterorientierte Führungswahrnehmung durch regelmäßige Mitarbeitergespräche zu begünstigen.**
- **Neuordnung der fachlichen Führungsvertretung/Abwesenheitsvertretung auf Ebene der einzelnen Arbeitsgruppen.**
- **Reduzierung der Einsatzdiensteinbindung der Abteilungsleitungen und Arbeitsgruppenleitungen in den Abteilungen 37.2. und 37.3 zur Stärkung der Führungswahrnehmung**

3.1.2 FÜHRUNGSSTRUKTUR ARBEITSGRUPPENLEITUNG UND ABTEILUNGSLEITUNG

In der Abteilung Verwaltung und Katastrophenschutz sind die Abteilungsleitung und 2 Arbeitsgruppenleitungen mit nicht-feuerwehrtechnischem Personal besetzt. Die Arbeitsgruppenleitung Technik, in der Abteilung 1, und die weiteren Abteilungsleitungen und Arbeitsgruppenleitungen sind mit feuerwehrtechnischen Beamten besetzt. Diese Stellen weisen einen Einsatzdienstanteil von 50 % aus. Dies hat zur Folge, dass die Fach- und Führungsaufgaben nicht kontinuierlich wahrgenommen werden können. Aufgrund der Ruhezeiten nach einem 24-Stunden-Dienst sowie Einsatzdiensten an den Wochenenden ergeben sich regelmäßige Abwesenheiten, welche die verfügbare Arbeitszeit deutlich reduzieren und zu Prozessunterbrechungen und deutlichen Einschränkungen in der Aufgabenwahrnehmung führen. Zwischen der Fachdienstleitung mit geringer Einsatzdiensteinbindung, den Verwaltungsmitarbeitern ohne Einsatzdiensteinbindung und den Mitarbeitern mit Einsatzdiensteinbindung ergeben sich unterschiedliche Bearbeitungsgeschwindigkeiten, Unterschiede im Umfang der Verfügbarkeit und Schnittstellen in der Abstimmung.

Eine kontinuierliche Vertretung zwischen den Arbeitsgruppenleitungen und den Abteilungsleitungen lässt sich sowohl aufgrund der hohen Einsatzdiensteinbindung als auch aufgrund der Diversität in den Themen und Aufgaben kaum realisieren. Die Bündelung der Fachthemen innerhalb der Abteilungen ist sehr vielfältig, sodass die Führungskräfte eine Vielzahl verschiedener Themenbereiche überblicken müssen.



Daher empfehlen wir

- **eine Reduzierung der Einsatzdiensteinbindung der feuerwehrtechnisch qualifizierten Mitarbeiter und Führungskräfte im Tagesdienst.**
- **die Neuordnung der Aufgaben durch Bündelung artverwandter Themen, zur Reduzierung der Themenvielfalt innerhalb der Abteilungen.**
- **Einführung einer Dokumentations- und Informationsplattform, um jederzeit einen Überblick über die wesentlichen Informationen, Sach- und Bearbeitungsstände für alle Mitarbeiter des Fachdienstes zu ermöglichen.**

3.1.3 NEUE FÜHRUNGSSTRUKTUR WACHABTEILUNG

Zum Zeitpunkt der Organisationsuntersuchung erfolgt eine Veränderung der Führungsstruktur innerhalb der Wachabteilungen. Die Wachabteilungsführung wird zukünftig durch eine Funktion Wachabteilungsleiter mit der Qualifikation des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes in der Besoldungsgruppe A11, einer Funktion stellvertretender Wachabteilungsleiter ebenfalls mit der Qualifikation des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes, jedoch mit prüfungsfreiem begrenztem Aufstieg in der Besoldungsgruppe A10 und einer Funktion stellvertretender Wachabteilungsleiter im Spitzenamt des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes, in der Besoldungsgruppe A9Z, gebildet.

Diese Struktur begünstigt die innere Organisation der Wachabteilungsführung durch eine dauerhafte Vertretungsmöglichkeit. Für die Funktionsbesetzung der Funktion C-Dienst stehen 3 VZÄ Wachabteilungsleiter mit der notwendigen B-IV Qualifikation zur Verfügung, sodass die planerische Einsatzdienststeinbindung der Beamten des Tagesdienstes deutlich reduziert wird. Den Wachabteilungsleitern soll die Möglichkeit eröffnet werden, Tagesdienste außerhalb der Funktionsbesetzung leisten zu können, um unterbrechungsfrei organisatorische Tätigkeiten und Führungsaufgaben, wie beispielsweise Beurteilungsgespräche zu führen. Diese Anforderung wird im Rahmen der personalwirtschaftlichen Ableitungen entsprechend berücksichtigt.

Die Hebung der Funktion Wachabteilungsleiter in die Laufbahn des gehobenen Dienstes eröffnet eine Entwicklungsperspektive für Führungspositionen innerhalb des 24-Stunden-Dienstes. Die hohe Personalverantwortung innerhalb des Dienstbetriebes und die Komplexität der Führungsaufgaben innerhalb der Wachabteilung setzen Berufs- und Lebenserfahrung voraus, sodass die Funktion des Wachabteilungsleiters mit entsprechend erfahrenen Bewerbern besetzt werden sollte und daher nur begrenzt als Erstverwendung nach der Ausbildung für die Laufbahn des gehobenen Dienstes geeignet ist.



Daher empfehlen wir

- **die Ausweisung von Zeitanteilen im Tagesdienst für die Wachabteilungsleiter zur Stärkung der Aufgaben in der Personalführung.**

3.1.4 FÜHRUNG IN DER LEITSTELLE

Die Disponenten der Leitstelle sind organisatorisch und disziplinarisch an die Leitung der Leitstelle angebunden. Hieraus ergibt sich, in Verbindung mit der Führung der Tagesdienstmitarbeiter, eine sehr große Führungsspanne für die Leitung der Leitstelle. Sowohl die Personalführung der Disponenten als auch die Organisation des Dienstbetriebes der Leitstelle und die technischen Aspekte des Leitstellenbetriebes sind in sich komplexe Aufgabenbereiche. Dies führt, wie auch in anderen Abteilungen und Arbeitsgruppen des Fachdienstes, zu einer sehr großen Vielfalt der Themen, die durch die Leitung der Leitstelle zu überblicken sind. Die innere Organisation des Dienstbetriebes der Leitstelle, insbesondere die Dienstplanung und Diensteinteilung, erfolgt aus den Reihen der Disponenten. Für diese organisatorischen Tätigkeiten sind keine Stellenanteile vorgesehen. Grundsatzangelegenheiten können nur erschwert und verzögert bearbeitet werden.



Daher empfehlen wir

- **die organisatorische Untergliederung des Personalkörpers der Disponenten durch die Einführung von Führungskräften zur Entlastung der Leitung der Leitstelle.**

- **Ausweisung von Zeitanteilen für die organisatorischen, administrativen und zukünftig resultierenden Führungsaufgaben der Führungskräfte im Dienstbetrieb der Leitstelle.**

3.1.5 FÜHRUNGSSTRUKTUR RETTUNGSDIENST

Zum Zeitpunkt der Organisationsuntersuchung erfolgt eine Anpassung der Führungsstruktur des Rettungsdienstes. Innerhalb der Arbeitsgruppe 37.3.1 „Operativer Rettungsdienst“ sind Stellen für die Leitung der Rettungswache geschaffen worden. Dies erfolgte teilweise durch Umwidmung von Stellenuntergründen innerhalb der Abteilung Rettungsdienst. Dieser Schritt ist, aus externer Sicht, richtig und sachgerecht, um den sehr großen Personalkörper der Angestellten im Rettungsdienst adäquat zu führen. In der Umsetzung besteht derzeit noch eine Vermischung der neuen Arbeitsvorgänge der Wachleitung Rettungsdienst mit den Arbeitsvorgängen der vorher ausgeübten Stellen. Diese Vermischung ist perspektivisch durch die Nachbesetzung der umgewidmeten Stellen aufzulösen.

Die Führungsaufgaben innerhalb des Rettungsdienstes sind auf die Stellen Wachführung Rettungsdienst und Wachleitung Rettungsdienst aufgeteilt. Für beide Stellen ist jeweils eine Stelle als ständige Vertretung vorgesehen.

Die Aufgaben der Wachführung Rettungswache werden durch den Arbeitsgruppenleiter 37.3.1 operativer Rettungsdienst wahrgenommen und haben einen strategischen Schwerpunkt im Bereich der Trägereaufgaben des Rettungsdienstes. Die Aufgaben der Leitung der Rettungswache haben einen operativen Schwerpunkt zur Aufsicht über den Dienstbetrieb und die Besetzung der Rettungsmittel.

Im Stellenplan sind der Arbeitsgruppe operativer Rettungsdienst rund 48 VZÄ für Notfallsanitäter und Rettungssanitäter zur Funktionsbesetzung der Rettungsmittel zugeordnet. Die resultierende Führungsspanne der Wachleitung Rettungsdienst ist, trotz der homogenen Beschäftigtengruppe, sehr groß. Bei einem weiteren Aufwuchs des Personalkörpers, z.B. durch Arbeitszeitreduzierungen aufgrund der Auslastung der Rettungsmittel, sollte eine weitere Stelle zur ständigen Vertretung der Wachleitung Rettungsdienst ausgewiesen werden, um die Führungsspanne der Wachleitung Rettungsdienst zu begrenzen und perspektivisch, zugunsten einer intensiveren Führungswahrnehmung, zu verringern.



Die Führungsstruktur des operativen Rettungsdienstes wurde während der Organisationsuntersuchung personell komplettiert. Defizite, die im Rahmen der Informationserhebung identifiziert wurden, werden durch die Wachführung und die Wachleitung des Rettungsdienstes bearbeitet und reduziert, sodass die Wirksamkeit der neuen Führungsstruktur bestätigt werden kann. Für einen potenziellen Aufwuchs des Personalkörpers im Rettungsdienst sind die Verstetigung der Führungsstruktur im Rettungsdienst und die Einführung weiterer Führungsfunktionen im operativen Rettungsdienst wesentliche Voraussetzungen, um eine adäquate Führungswahrnehmung im operativen Betrieb des Rettungsdienstes sicherzustellen.

3.1.6 KOMMUNIKATION

Die Kommunikation innerhalb des Fachdienstes 37 und den Abteilungen verläuft entsprechend der Organisationsstruktur. Die Abteilung 37.1 zeichnet sich innerhalb des Fachdienstes durch eine starke inhaltliche Abgrenzung zu den anderen Abteilungen aus. Für die Beschäftigten ergeben sich daraus siloartige Strukturen und (gefühlte) Defizite im Informationsfluss von der Fachdienstleitung und aus den anderen Abteilungen, die im Rahmen der durchgeführten Erhebungen bemängelt werden.

Besprechungs- und Informationsroutinen sind durch die Covid-19 Pandemie zeitweise stark zurückgenommen worden. In Folge der Nutzung von mobilem Arbeiten erfolgen Besprechungen teilweise in hybriden Formaten.

Der stark linearisierte Informations- und Kommunikationsfluss innerhalb des Fachdienstes führt zu einer isolierten Aufgabenwahrnehmung innerhalb der einzelnen Abteilungen. Daraus folgt, dass Synergien und Effizienzpotenziale, die aus einer abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit entstehen können (z.B. gemeinsame Beschaffungsvorhaben für den gesamten Fachdienst), nicht genutzt werden.

Zusammenkünfte der ehrenamtlichen Einheiten, die durch die Mitarbeiter der Arbeitsgruppe 37.1.1 betreut werden, finden in der Regel außerhalb der Kernarbeitszeit bzw. des Arbeitszeit-Korridors der Verwaltung statt. Die Verschiebung der Arbeitszeit oder Mehrarbeit für eine stärkere direkte Zusammenarbeit mit den Helfern und Führungskräften der KatS-Einheiten am Abend oder am Wochenende wird durch die Arbeitszeitregelungen und den Rahmen für die Leistung von Mehrarbeit eingeschränkt. Die dienstliche Kommunikation mit den Einheiten erfolgt schriftlich, per E-Mail oder telefonisch. Plattformen zur kurzfristigen und breit angelegten Informationsweitergabe (z.B. über Messenger-Apps) sind zum Zeitpunkt der Organisationsuntersuchung nicht vorhanden bzw. können wegen fehlender Berechtigungen der dienstlichen mobilen Endgeräte der Mitarbeiter der Arbeitsgruppe 37.1.1 nicht genutzt werden.

Die Kommunikation innerhalb der Arbeitsgruppe 37.1.3 und zwischen der Arbeitsgruppe 37.1.3 und den anderen Arbeitsgruppen der Abteilung und innerhalb des Fachdienstes wird durch die regelmäßigen Schichtdienste der Beschäftigten unterbrochen oder verzögert. Die resultierenden Defizite werden teilweise durch Besprechungen und Mehrarbeit nach der Dienstzeit ausgeglichen.

Innerhalb der Abteilungen 37.2 und 37.3. wird eine durchgehende Kommunikation sowohl durch die Einsatzdienststeinbindung der Führungskräfte als auch durch den überwiegenden Schichtdienst der operativen Mitarbeiter stark erschwert. Eine durchgängige Kommunikation von der Fachdienstleitung bis zu den operativen Mitarbeitern erfordert viel Zeit oder ist nur in Direktansprache durch das Übergehen der Führungsebenen möglich. Dieses kann, im Rahmen von Mitarbeiterinformationen zu Grundsatzthemen, ein adäquates Kommunikationsinstrument sein, um wesentliche Informationen ungefiltert und zeitgleich an alle Mitarbeiter und Führungskräfte zu richten. In der Regelkommunikation ist jedoch auf den gleichen Informationsstand, entsprechend den Bearbeitungsschritten und Führungsebenen, zu achten, sodass allen Führungskräften die notwendigen Informationen für die Leitung der Organisationseinheiten und zur Steuerung der fachlichen Aufgabenwahrnehmung vorliegen.



Wir empfehlen daher

- **die regelmäßige und strukturierte Durchführung von Besprechungen innerhalb aller Abteilungen und einen verstärkten Informationsaustausch innerhalb des Fachdienstes 37.**
- **die Flexibilisierung der Arbeitszeitvorgaben zur Ausweitung des persönlichen Kontaktes der Mitarbeiter der Arbeitsgruppe 37.1 und den ehrenamtlichen Einheiten.**
- **die Bereitstellung geeigneter Kommunikationsmittel und –dienste zur Beschleunigung des Informationsflusses und eine Verbesserung der Erreichbarkeit und Zusammenarbeit innerhalb des Fachdienstes und an den externen Schnittstellen.**

- **die direkte Ansprache aller Mitarbeiter zu ausgewählten Grundsatzangelegenheiten durch die Fachdienstleitung, , nach einer Bearbeitung der Themen durch die Führungskräfte.**

3.2 ARBEITSABLÄUFE

3.2.1 ZUSAMMENARBEIT INNERHALB DES FACHDIENSTES

Die Zusammenarbeit innerhalb des Fachdienstes ist durch eine deutliche Abgrenzung in der Aufgabenwahrnehmung zwischen Feuerwehr, Rettungsdienst, Katastrophenschutz und Verwaltung geprägt. Hieraus resultiert eine isolierte und voneinander unabhängige Aufgabenwahrnehmung artverwandter Tätigkeiten. Infolgedessen können Synergien und Effizienzpotenziale nicht genutzt werden (z.B. durch eine fehlende Bedarfsabfrage bei der Beschaffung einer Verwaltungssoftware). In besonderen Fällen kommt es zu vermeidbarer Doppelarbeit oder Nachträgen aufgrund der fehlenden Einbindung und Abstimmung zwischen den Arbeitsgruppen und Abteilungen.

Im operativen Betrieb der Feuerwehr und des Rettungsdienstes bestehen erhebliche Parallelstrukturen, die sich sowohl aus der funktionalen als auch der räumlichen Aufteilung in zwei separate Gebäude im Gefahrenabwehrzentrum verstärken. Der Dienstbetrieb von Feuerwehr und Rettungsdienst erfolgt nahezu unabhängig voneinander, mit Ausnahme der Kompensation von Personalausfällen. Eine gemeinsame Aus- und Fortbildung zu fachübergreifenden Themen oder zur Zusammenarbeit im Einsatz findet selten und nur unstrukturiert durch die Initiative einzelner Mitarbeiter statt. Gemeinsame Übungen und Ausbildungseinheiten mit den Beschäftigten des Rettungsdienstes und der Wachabteilungen begünstigen die Zusammenarbeit im Einsatz und fördern den Austausch zwischen den Mitarbeitergruppen. In vielen Einsatzübungen und Ausbildungseinheiten der Feuerwehr lässt sich die rettungsdienstliche Betreuung von Notfallpatienten ebenfalls beüben. An dieser Stelle bietet es sich an die Rettungsdienstfunktionen nicht ausschließlich durch das Rettungsdienstpersonal der Wachabteilungen zu stellen, sondern, sofern es die Einsatzdiensteinbindung zulässt, auch Rettungsdienstfahrzeuge, die durch Angestellte besetzt werden, einzubinden. Kurzunterrichte, z.B. für die Gerätekunde im Rettungsdienst, können ebenfalls mit dem Personal der Wachabteilungen, das regelmäßig im Rettungsdienst eingesetzt ist, durchgeführt werden.

Hierzu sind im Tagesablauf des Rettungsdienstpersonals, neben Zeiten für die eigene Aus- und Fortbildung innerhalb des Rettungsdienstes, auch Zeiten für gemeinsame Übungen und Ausbildungseinheiten mit der Wachabteilung anzusetzen.



Daher empfehlen wir die

- **Neuordnung der Aufgabenbereiche durch eine Bündelung von artverwandten Aufgaben, insbesondere im Bereich der Verwaltungs- und Unterstützungsprozesse.**
- **Annäherung des Dienstbetriebes von Feuerwehr, Rettungsdienst und Leitstelle zum Abbau von Parallelstrukturen, zur Hebung von Synergiepotenzialen und einer strukturierten Annäherung und Steigerung der Zusammenarbeit im täglichen Dienstbetrieb der Feuerwache und Rettungswache.**

3.2.2 VERTRETUNG IN DER AUFGABENWAHRNEHMUNG

Die Abwesenheitsvertretung erfolgt innerhalb der Arbeitsgruppen. Hierbei erfolgt die Vertretung teilweise nicht ebenen-adäquat oder qualifikationsgerecht (z.B. Lagerarbeiter wird durch Sachbearbeiter vertreten). Eine Vertretung zwischen den Leitungen der Arbeitsgruppen und zwischen Abteilungsleitungen ist aufgrund der Diversität der Aufgaben und der hohen Einsatzdienststeinbindung und daraus folgender Abwesenheiten nur stark eingeschränkt und wenig wirkungsvoll möglich.

Innerhalb der Arbeitsgruppen bedarf es aufgrund der Einsatzdienststeinbindung der feuerwehrtechnischen Beamten sehr häufig einer Abwesenheitsvertretung. Durch fehlende Strukturen für eine fachliche Vertretung kommt es zu Verzögerungen in der Aufgabenwahrnehmung, insbesondere in Arbeitsgruppen, die nur mit 1 VZÄ besetzt sind. Eine adäquate Vertretung lässt sich innerhalb der bestehenden Aufbauorganisation so gut wie nicht realisieren.



Wir empfehlen daher

- **die Bündelung von Projekten und strategisch bedeutsamen Vorhaben in einer Stelle, um Synergien und potenzielle Effizienzgewinne nutzbar zu machen.**
- **die Neuordnung der Aufgaben durch Bündelung artverwandter Themen zur Reduzierung der Themenvielfalt innerhalb der Abteilungen.**
- **die Neuordnung der fachlichen Vertretung innerhalb der Arbeitsgruppen, unter Berücksichtigung artverwandter Tätigkeiten und Fähigkeiten innerhalb des Fachdienstes.**
- **die Festlegung von fachlichen Vertretungen innerhalb der Abteilungen zur Sicherstellung der Abwesenheitsvertretung aufgrund der regelmäßigen Einsatzdienst-Einbindung.**

3.3 AUFGABENKRITIK

3.3.1 VERGABEVERFAHREN

Die Vergabeverfahren für den Fachdienst 37 und die Feuerwehren der zur Verwaltungsgemeinschaft angeschlossenen Gemeinden Wasbek und Bönebüttel werden unterhalb eines Beschaffungswertes von 25.000€ durch die Arbeitsgruppe 37.1.1 durchgeführt. Das Leistungsverzeichnis wird durch die anfordernde Organisationseinheit erstellt. Die Koordination des Vergabeverfahrens erfolgt durch die Arbeitsgruppe 37.1.1. Bei Vergabeverfahren über einem Beschaffungswert von 25.000€ wird das Vergabeverfahren durch die städtische Vergabestelle begleitet. Die Arbeitsgruppe 37.1.1 tritt in diesem Fall als Schnittstelle zwischen anfordernder Organisationseinheit und Vergabestelle auf.

Aufgrund der jährlich steigenden Anzahl von Vergabeverfahren und Beschaffungsvorgängen sowie der zunehmenden Komplexität in der rechtskonformen Durchführung des Vergabeverfahrens wird die Aufgabenwahrnehmung und Komplexität als zunehmend umfangreicher beschrieben. Anfordernde Organisationseinheiten bemängeln in diesem Prozess die Dauer und den Aufwand zur Beschaffung.

Für die Durchführung der Vergabeverfahren ist der Arbeitsgruppenleitung 37.1.1 ein Stellenanteil von 20 % zugeordnet, der aus externer Sicht, in Anbetracht einer fehlenden Vertretung, für den derzeitigen und tendenziell zunehmenden Aufgabenumfang nicht sachgerecht erscheint.

3.3.2 VERWALTUNGSPROZESSE

Ein Teil der Verwaltungsaufgaben wird durch die Abteilung 37.1 Verwaltung und Katastrophenschutz wahrgenommen. Innerhalb der Abteilungen 37.2 und 37.3. werden jedoch auch, fachbezogen disloziert, Verwaltungsaufgaben wahrgenommen. Zwischen den Abteilungen 37.2 und 37.3 bestehen erhebliche Parallelstrukturen in der Organisation und administrativen Aufgabenwahrnehmung. Die Aufgabenwahrnehmung erfolgt teilweise sehr isoliert, sodass sich eine deutliche Abgrenzung zwischen den Arbeitsgruppen ausbildet. Daraus resultieren zahlreiche Schnittstellen in andere Fachdienste der Stadtverwaltung durch verschiedene Ansprechpartner. Eine Vielzahl der Verwaltungsprozesse in den Abteilungen 37.2 und 37.3 wird durch feuerwehrtechnische Beamte wahrgenommen. Die Einsatzdiensteinbindung verzögert die Prozesse. Eine gezielte Bündelung der Verwaltungsaufgaben und eine Aufgabenwahrnehmung durch Verwaltungsfachkräfte kann zu einem deutlichen Effizienzgewinn führen.



Wir empfehlen daher die

- **Bündelung aller Verwaltungsprozesse und die Übertragung der Aufgaben an Verwaltungsfachkräfte zum Abbau von Parallelstrukturen, zur Nutzung von Synergien und einer Beschleunigung der Aufgabenwahrnehmung aufgrund der Spezialisierung in der Aufgabenwahrnehmung.**
- **Reduzierung der Schnittstellen zu anderen Fachdiensten und Betrieben der Stadtverwaltung durch die sachlogische Bündelung artverwandter Themen und die Ausweisung zentraler Ansprechpartner innerhalb des Fachdienstes 37.**

3.3.3 PERSONALMANAGEMENT

Innerhalb des Fachdienstes 37 entstehen verschiedene Aufgaben im Personalmanagement. Grundsätzlich erfolgt das Personalmanagement durch den Fachdienst 10 der Stadtverwaltung. Die Helferverwaltung wird in der Arbeitsgruppe 37.1 durchgeführt. Die grundlegende Personalsachbearbeitung und Zeitwirtschaft für die Feuerwehrbeamten des Fachdienstes 37 erfolgt innerhalb der Wachabteilungen bzw. in der Abteilung 37.2. Die Personalverwaltung der Freiwilligen Feuerwehr Neumünster erfolgt innerhalb der Arbeitsgruppe 37.2.4. Aus der dislozierten Aufgabenwahrnehmung in der Personalverwaltung und Betreuung sowie parallelen Strukturen und Prozessen entstehen vermeidbare Mehraufwände und Effizienzverluste.



Wir empfehlen daher

- **die Ausweitung des Stellenanteils und Schaffung einer Vertretung für Vergabeverfahren und Beschaffungsvorgänge in der Abteilung 37.1 und die Prüfung der stärkeren Einbindung der städtischen Vergabestelle zur Sicherstellung von zügigen und rechtskonformen Vergabeverfahren.**

- **die Bündelung der Aufgaben des Personalmanagements in einer Stelle in der Abteilung 37.1 zur Vermeidung von Doppellarbeit, dem Abbau von parallelen Strukturen und der Reduzierung der Schnittstellen zum Fachdienst 10.**

3.3.4 KONZEPTENTWICKLUNG KATASTROPHENSCHUTZ

Der Schwerpunkt in der administrativen und organisatorischen Aufgabenwahrnehmung im Katastrophenschutz verlagert sich in Folge des laufenden Neuordnungsprozesse im Bevölkerungsschutz und in der Gefahrenabwehr stärker hin zu strategischer Planung und Konzeptentwicklung für die Ereignisbewältigung. Die tatsächliche Aufgabenwahrnehmung innerhalb der Abteilung 37.1 beschränkt sich größtenteils auf administrative Aufgaben, Mittelbewirtschaftung und eine niedrigschwellige Wahrnehmung der Pflichtaufgaben. Die strukturierte Auswertung und Nachbereitung von Ereignissen und Übungen wird als defizitär beschrieben. Die Fortschreibung von bestehenden Konzepten erfolgt sporadisch oder anlassbezogen. Die Prozesse zum Vollzug und zur Überwachung der Verordnungen über kritische Infrastruktur sind nur ansatzweise ausgebildet bzw. nicht aktuell.

3.3.5 STABARBEIT ZUR EREIGNISBEWÄLTIGUNG

Der Fachdienst 37 ist federführend in der Besetzung des Führungsstabes. Die Sachgebiete der operativ-taktischen Komponente werden, je nach Qualifikationsanforderung, durch feuerwehrtechnische Beamte oder Beschäftigte der Verwaltung besetzt. Die Beschäftigten der Abteilung 37.1 sind in die Besetzung des Stabes eingebunden. Darüber hinaus werden teilweise auch Aufgaben des Verwaltungsstabes übernommen. Zur Sicherstellung der Einsatzfähigkeit des Stabes wird eine mehrfache Personalausstattung benötigt. Das Personal ist für die Aufgabenwahrnehmung im Stab auszubilden und regelmäßig weiterzubilden. Die Besetzung, Vertretung und Ablösung für die Funktionen sollte in der Stabsdienstordnung vorgeplant sein.

Für die Organisation des Stabes sind Stellenanteile für eine „Geschäftsstelle des Stabes“ ebenen-adäquat vorzusehen, um die Aufgabenwahrnehmung zur Organisation und Ausstattung des Führungsstabes zu stärken.

Die Aus- und Fortbildung der Beschäftigten in der Stabsarbeit erfolgt aufgrund der Covid-19 Pandemie in den Vorjahren nur stark eingeschränkt.

3.3.6 KOMMUNALES KRISENMANAGEMENT

Die Stadt Neumünster nimmt die Aufgaben der unteren Katastrophenschutzbehörde wahr. Die Stellenanteile sind in der Abteilung „Verwaltung und Katastrophenschutz“ ausgewiesen.

Bei Katastrophen unterstehen die im Katastrophenschutz mitwirkenden Einheiten und Einrichtungen den Weisungen der zuständigen Katastrophenschutzbehörde. Unabhängig von den Weisungen und der überörtlichen Vorplanung ist eine kommunale Einsatz- und Ereignisplanung erforderlich, um im Katastrophenfall adäquat auf die Anforderungen der Katastrophenschutzbehörde reagieren zu können. Diese Einsatz- und Ereignisplanung sind artverwandt mit den taktisch-technischen Planungsprozessen in der Einsatzplanung für die Feuerwehr. Die Aufgabenbereiche beinhalten jedoch nicht nur den Brandschutz, sondern erstrecken sich auch auf die folgenden Bereiche, welche über die Pflichtaufgaben der Feuerwehr hinausgehen. Diese sind u. a.:

- Maßnahmen auf dem Gebiet des Gesundheitswesens, einschließlich Beratung für Ausbildung und Einsatz des Sanitäts- und Betreuungsdienstes;

- Fachberatung zum Arbeits- und Immissionsschutz und bei chemischen, biologischen, radiologischen und nuklearen Unfällen sowie Ausbildung und Einsatz der Einheiten und Einrichtungen des Katastrophenschutzes in diesen Bereichen;
- Küsten-, Gewässer- und Hochwasserschutz;
- Tierschutz einschließlich Seuchenschutz sowie Futtermittel- und Tränkwasserversorgung;
- Lebensmittelschutz und Lebensmittelversorgung einschließlich Trinkwasserversorgung für die Bevölkerung;
- Maßnahmen auf dem Gebiet des Verkehrswesens und
- Maßnahmen zum Schutz kritischer Infrastrukturen.

Der wesentliche Unterschied zwischen einer Krise bzw. einer Katastrophe liegt in den jeweiligen Auswirkungen. Während eine Katastrophe ein bereits erfolgtes Schadensereignis mit unmittelbaren Auswirkungen auf eine Vielzahl verschiedener Schutzgüter beschreibt, ist eine Krise zunächst einmal als eine Bedrohung, insbesondere für eine Organisation (hier: die gesamte Stadtverwaltung), definiert. Insofern stehen diese beiden Begriffe zwar in einem Verhältnis zueinander und können sich wechselseitig bedingen, müssen es aber nicht („Jede Katastrophe in der Stadt Neumünster ist eine (potenzielle) Krise für die Stadtverwaltung der Stadt Neumünster, aber nicht jede Krise der Stadtverwaltung geht mit einer Katastrophe einher“).

Heute existiert – neben dem Fachdienst 37 – keine Organisationseinheit innerhalb der Verwaltung, die die beschriebenen Themenfelder sachgerecht bearbeitet.

Durch die integrierten Aufgabenwahrnehmungen innerhalb des Fachdienst 37 bestehen Vorteile; insbesondere aus der engen Verzahnung zwischen dem Krisenmanagement und der allgemeinen Gefahrenabwehr, der kulturellen Prägung des feuerwehrtechnischen Dienstes - als in der Lage entscheidungsfähigem Verwaltungszweig - und der hohen taktischen und einsatzstrategischen Prägung.

Die Erfahrung zeigt, dass diese organisatorische Verankerung eines Stabes im klassischen Bereich der Feuerwehr jedoch auch problematisch sein kann. Dies liegt häufig daran, dass diese Zuordnung den „verwaltungskulturellen“ Trugschluss unterstreicht, dass das Krisenmanagement auf die Feuerwehr übertragen und somit dort abschließend bearbeitet wird. Zum anderen sehen sich andere Organisationseinheiten davon entpflichtet, sich mit dem Risiko- und Krisenmanagement adäquat auseinanderzusetzen.



Als Organisationsmodell für ein solchermaßen gestärktes Krisenmanagement schlagen wir – aufgrund der Querschnittsfunktionalität – eine Matrixorganisation vor, in der übergreifende Querschnitts- und Koordinationsaufgaben zentral durch den Fachdienst 37 in der Organisationseinheit „Einsatzplanung, Bevölkerungsschutz“ wahrgenommen werden sowie Ansprechpartner in den Geschäfts- und Fachbereichen als Multiplikatoren („Krisenverantwortlicher des Fachbereichs XY“), die zur dezentralen Maßnahmenumsetzung vorgesehen werden.

Der laufende Reformprozess im Katastrophenschutz führt zu einer Zunahme an Aufgaben zur Planung, Organisation, Aus- und Fortbildung und Dokumentation aller Maßnahmen zur Ereignisbewältigung und Steigerung der Resilienz. Die zunehmende Spezialisierung in den Aufgaben erfordert eine fachliche Qualifikation, die über die typischen Inhalte und vermittelten Fähigkeiten einer reinen Verwaltungsbildung hinausgehen. Aufgrund des Aufgabenschwerpunktes außerhalb der Feuerwehr stellt die Laufbahnausbildung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst eine taktisch-technisch geprägte fachliche Ausbildung dar, die jedoch durch weitergehende überfachliche und interdisziplinäre

Fähigkeiten ergänzt werden muss. Die Einsatzdienststeinbindung der gD-Stellen der Berufsfeuerwehr Neumünster wirkt sich in dieser Verwendung negativ auf die zur Verfügung stehende Arbeitszeit (abzüglich der Zeit im Einsatzdienst) und der Erreichbarkeit für andere Fachämter und Dienststellen aus.

Aus externer Sicht ist die Ausweisung von Stellenanteilen für die Aufgabenwahrnehmung zur Ereignisplanung im kommunalen Krisen- und Notfallmanagement sowie im Katastrophenschutz grundsätzlich innerhalb Fachdienstes 37 sachgerecht. Zur Sicherstellung einer bedarfsgerechten fachlichen Qualifikation und adäquaten Aufgabenwahrnehmung sollte die Stelle jedoch ohne einen Stellenanteil für den Einsatzdienst ausgewiesen werden. Als fachliche Qualifikation können langjährige Berufserfahrung im Bereich des Katastrophenschutzes oder ein Studium im Bereich Gefahrenabwehr, Rettungsingenieurwesen o. ä. angesehen werden.

Eine im kommunalen Quervergleich übliche Abschätzung der notwendigen Stellenanteile für die Aufgabenwahrnehmung wird in der SOLL-Organisation berücksichtigt und in den personalwirtschaftlichen Ableitungen im Kapitel 5 entsprechend ausgewiesen.



Wir empfehlen daher

- **die Stärkung der konzeptionellen Aufgabenwahrnehmung im Katastrophenschutz.**
- **die Überarbeitung der Stabsdienstordnung zur Vorplanung der Funktionsbesetzung und den Aufbau einer „Geschäftsstelle Stab“ zur Organisation des Stabes.**
- **die verstärkte Aus- und Fortbildung der Beschäftigten in der Stabsarbeit**
- **Einrichtung einer Stelle für das kommunale Krisenmanagement der Stadt Neumünster, als Bindeglied zur Stadtverwaltung und Multiplikator für alle Fragestellungen zur Steigerung der Resilienz der Verwaltung bezüglich der Auswirkungen von Krisen und Katastrophen.**

3.3.7 BEWIRTSCHAFTUNG PERSÖNLICHER SCHUTZAUSRÜSTUNG (KLEIDERKAMMER)

Die Materialwirtschaft der persönlichen Schutzausrüstung und Dienstbekleidung der Berufsfeuerwehr, der Freiwilligen Feuerwehr, des Katastrophenschutzes und des Rettungsdienstes erfolgt teilweise in dislozierter Aufgabenwahrnehmung innerhalb der einzelnen Abteilungen und Arbeitsgruppen. Die Auswahl und Beschaffung von Dienstkleidung und Schutzausrüstung erfolgt federführend durch die Berufsfeuerwehr. Die Materialwirtschaft erfolgt innerhalb der Arbeitsgruppen. Für den Katastrophenschutz durch den Lagerarbeiter KatS, für die Berufsfeuerwehr durch einen leistungsgewandelten Mitarbeiter des Rettungsdienstes (ohne Stellenuntergrund in der zuständigen Arbeitsgruppe) und für die freiwillige Feuerwehr teilweise in ehrenamtlicher Aufgabenwahrnehmung. Aus einer Zentralisierung der Aufgabenwahrnehmung in einer Arbeitsgruppe sind deutliche Synergien und Effizienzgewinne zu erwarten.

3.3.8 ABRECHNUNG FEUERWEHR EINSÄTZE

In der Arbeitsgruppe 37.1.1 werden die gebührenpflichtigen Einsätze der Feuerwehr Neumünster und der Feuerwehren Bönebüttel und Wasbek verrechnet. Dies beinhaltet mehrere Prozessschritte und die Beteiligung mehrerer Arbeitsgruppen und der Fachdienstleitung. Die starke Fragmentierung der Aufgabenwahrnehmung verlängert die Bearbeitungszeit und erhöht die Fehleranfälligkeit. Durch eine Bündelung der Zuständigkeit können Synergien und Effizienzpotentiale nutzbar gemacht werden. Der

für die Abrechnung notwendige Stellenanteil kann in die Kalkulation des Gebührentarifs einbezogen werden.



Wir empfehlen daher

- **die Bündelung der Aufgabenwahrnehmung in der Bewirtschaftung der persönlichen Schutzausrüstung und Dienstkleidung in einer Arbeitsgruppe.**
- **die weitestgehende Bündelung aller Prozessschritte zur Abrechnung von Feuerwehreinsätzen.**

3.3.9 DIENSTPLANUNG

Die Dienstplanung des Personals zur Funktionsbesetzung im Abwehrenden Brandschutz, in der Leitstelle und im Rettungsdienst erfolgt größtenteils unabhängig voneinander in verschiedenen Arbeitsgruppen. Die Priorität in der Funktionsbesetzung bei Unterbesetzung gliedert sich wie folgt:

- Integrierte Leitstelle
- Funktionsbesetzung Rettungsmittel
- Funktionsbesetzung Löschzug

Für die Kompensation von kurzfristigen Personalausfällen zur Funktionsbesetzung des Löschzuges können pro Tag 2 bis 3 Funktionen Verfügbar am Morgen aus einer Rufbereitschaft zum Dienst gerufen werden. Die Kompensation von kurzfristigen Ausfällen im Personalkörper der Leitstelle erfolgt primär aus dem festen Personalkörper der ILS, durch welchen ebenfalls ein Verfügbar gestellt wird. Für die Angestellten im Rettungsdienst wurden im Verlaufe der Organisationsuntersuchung ebenfalls Verfügbar-dienste eingeführt, um kurzfristige Ausfälle in der Funktionsbesetzung aus dem eigenen Personalkörper zu kompensieren.

Die Dienstplanung für die Beamten der Wachabteilungen erfolgt in der Dienstplansoftware Arigon. Die Dienstplanung der Angestellten im Rettungsdienst erfolgt mit Excel-Tabellen. Im Dienstplanungsprozess gibt es so gut wie keine Abstimmungen zwischen dem operativen Betrieb der Feuerwehr und dem operativen Betrieb des Rettungsdienstes. Während der Organisationsuntersuchung wurde bereits mit der Einführung eines gemeinsamen Programmes zur Dienstplanung (OCPlanner) begonnen. Die Einführung für den Bereich Rettungsdienst ist bereits abgeschlossen. Für die Dienstplanung der Wachabteilungen erfolgt derzeit die Überführung der Planung aus dem Programm Arigon in das Programm OCPlanner. Dieser Schritt ist aus externer Sicht sinnvoll, da so die bestehenden Schwächen und die fehlende Abstimmung in der Dienstplanung erheblich reduziert werden, sodass perspektivisch mehr Synergien und Potentiale genutzt werden können.

Die Kompensation von Personalausfällen zur Funktionsbesetzung im Rettungsdienst erfolgt durch die Beamten der Wachabteilungen mit der entsprechend notwendigen Ausbildung. Daraus folgt, dass der Anteil der Dienste im Rettungsdienst für diese Beschäftigtengruppe zunimmt und zu einer starken Unzufriedenheit, aufgrund der höheren Belastung im 24-Stunden-Dienst, führt. Im Rahmen der Interviews wurde eine deutliche Unzufriedenheit mit den Planungsprozessen und Kompensationsmechanismen geäußert.



Die Überarbeitung der Prozesse und Absprachen in der Dienstplanung für Feuerwehr und Rettungsdienst ermöglicht, eine enge abgestimmte Planung durchzuführen, die bestehenden Schwächen im Umgang mit Ausfällen zu vermeiden und perspektivisch Synergien und Potenziale einer abgestimmten Dienstplanung zu nutzen.

Im Stellenplan 2023 ist eine Planstelle für die Dienstplanung im Rettungsdienst ausgewiesen. Die Dienstplanung im Rettungsdienst ist aufgrund unterschiedlicher Besetzungszeiten und Arbeitszeitbewertungen der einzelnen Rettungsmittel deutlich komplexer als die Dienstplanung der Funktionsbesetzung im Brandschutz. Durch die Besetzung der Stelle Dienstplanung Rettungsdienst konnte bereits während der Organisationsuntersuchung eine erhebliche Entlastung der Wachleitung Rettungsdienst erfolgen. Ebenso besteht nun durch die Steigerung der Zeiteile für die Dienstplanung im Rettungsdienst die Möglichkeit, diese enger mit den Führungskräften der Abteilung Brandschutz abzustimmen.

3.3.10 KOMPENSATION VON PERSONALENGPÄSSEN UND KURZFRISTIGEN AUSFÄLLEN

Die Dienstplanung des Personals zur Funktionsbesetzung im Abwehrenden Brandschutz, in der Leitstelle und im Rettungsdienst erfolgt größtenteils unabhängig voneinander in verschiedenen Arbeitsgruppen. Die Priorität in der Funktionsbesetzung bei Unterbesetzung gliedert sich wie folgt:

- Integrierte Leitstelle
- Funktionsbesetzung Rettungsmittel
- Funktionsbesetzung Löschzug

Für die Kompensation von kurzfristigen Personalausfällen zur Funktionsbesetzung des Löschzuges können pro Tag 2 bis 3 Funktionen Verfügbar am Morgen aus einer Rufbereitschaft zum Dienst gerufen werden. Die Kompensation von kurzfristigen Ausfällen im Personalkörper der Leitstelle erfolgt planerisch durch eine Funktion Verfügbar-Leitstelle. Für die Funktionsbesetzung im Rettungsdienst wurde zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch keine Rufbereitschaft vorgehalten. Die Einführung wurde im Verlauf der Organisationsuntersuchung bereits vollzogen und wird in den personalwirtschaftlichen Abteilungen berücksichtigt. In der Vergangenheit wurden Personalausfälle durch Beamte der Wachabteilungen mit adäquater Rettungsdienstqualifikation (Notfallsanitäter, Rettungssanitäter) kompensiert. Bei fehlender Qualifikation Notfallsanitäter für die Funktion des Transportführers wird das Rettungsmittel ggf. von einem Rettungswagen zu einem Krankentransportwagen umgewidmet.

Vor der Einführung der Verfügbar-Dienste im Rettungsdienst ging die Kompensation zur Funktionsbesetzung im Rettungsdienst zu Lasten der Funktionsbesetzung im Abwehrenden Brandschutz. Daraus folgt eine höhere ungeplante Rettungsdiensteinbindung der Beamten in den Wachabteilungen. Dies hat zur Folge, dass die Vorgaben der Schutzziele des Brandschutzbedarfsplanes nur verzögert durch nachrückende Einheiten der Freiwilligen Feuerwehr erreicht werden können, was zu Einschränkungen der zeitgerechten Einsatzbewältigung führen kann, beispielsweise durch eine verzögerte Gestellung des Sicherheitstrupps oder Einschränkungen beim Aufbau einer Löschwasserversorgung.



Die Verfügbar-Dienste der Beschäftigten im Rettungsdienst leisten einen wichtigen Beitrag zur Sicherstellung der Funktionsbesetzung im Rettungsdienst bei ungeplanten Personalausfällen. Für die Beamten der Wachabteilungen folgt hieraus eine Reduzierung der Belastung durch ungeplante zusätzliche Einsätze im Rettungsdienst.

3.3.11 EINHALTUNG DER TÄGLICHEN FUNKTIONSSTÄRKE

Die Beamten der Wachabteilungen der Berufsfeuerwehr Neumünster besetzen im Einsatzdienst täglich 15 Funktionen rund-um-die-Uhr. Die Funktionen C-Dienst und B-Dienst werden durch die feuerwehrtechnischen Beamten des gehobenen Dienstes aus dem Tagesdienst rotierend besetzt.

Im Rahmen der Organisationsuntersuchung wurden die Dienstpläne der Jahre 2020 und 2021 ausgewertet und personalwirtschaftliche Parameter analysiert. Die Ergebnisse sind durch die Auswirkungen der Covid-19 Pandemie und daraus resultierenden besonderen Einschränkungen zum Infektionsschutz beeinflusst.

Analyse des Jahres 2021

Die folgende Abbildung zeigt die Einhaltung der Funktionsstärke im Verlauf des Jahres 2021. Anfang März 2021 wurde die tägliche Funktionsstärke von 14 Funktionen um 1 Funktion im Brandschutz auf 15 Funktionen angehoben. Im September 2021 wurde die Funktionsstärke für eine Veranstaltungswache über einen Zeitraum von 8 Tagen auf 17 Funktionen erhöht.

Jahr	Unterbesetzung		SOLL-Stärke		Überbesetzung		mittlere Stärke
	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	
bis 28.02.2021	1	1,7 %	13	22,0 %	45	76,3 %	15,7
ab 01.03.2021	84	27,5 %	152	49,7 %	70	22,9 %	15,0
2021	85	23,3 %	165	45,2 %	115	31,5 %	15,1

Abb. 8 Auswertung der täglichen Funktionsstärke

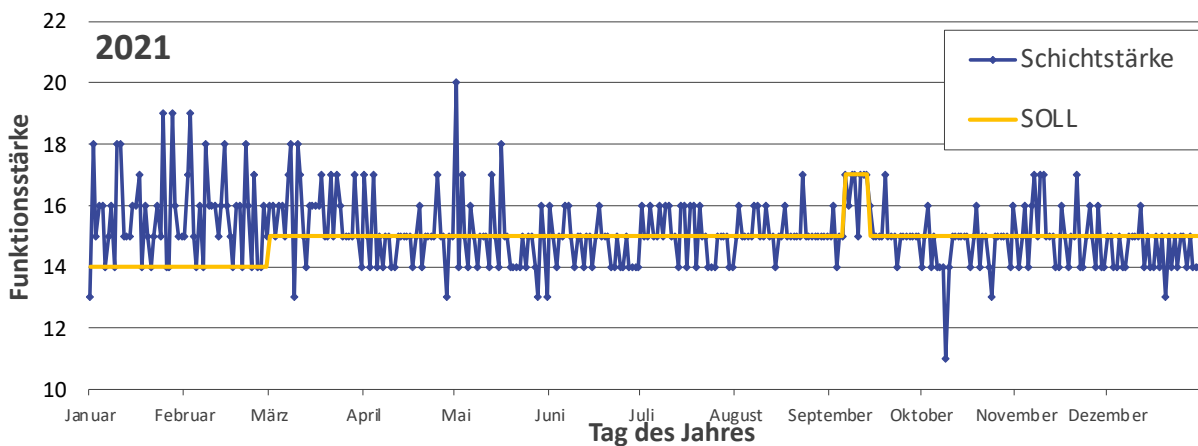


Abb. 9 Einhaltung der täglichen Funktionsstärke im Jahr 2021

Im Jahr 2021 wurde die Funktionsstärke an 85 Tagen (23,3 % der Tage des Jahres) unterschritten. An 165 Tagen (45,2 % der Tage des Jahres) wurde die jeweils geltende SOLL-Funktionsstärke eingehalten und an 115 Tagen (31,5 % der Tage des Jahres) wurden mehr Funktionen als die Mindestfunktionsstärke von 15 Funktionen (14 Funktionen bis 28.02.2021) besetzt.

Der Mittelwert der täglichen Funktionsstärke beträgt im Jahr 2021 15,1 Funktionen.



Daher empfehlen wir die

- **Überarbeitung der Dienstvereinbarung über den Dienstbetrieb zur Implementierung von Instrumenten zur aktiven Steuerung der Funktionsstärke durch eine Flexibilisierung der Freischichtgruppen, Festlegung von Abwesenheitsquoten im Rahmen der Urlaubsplanung,**

formale Regelung der Verfügendienste und Festlegungen zur Vermeidung von Überbesetzungen.

- **periodisch wiederkehrende Analyse der personalwirtschaftlichen Parameter zur Überprüfung und Fortschreibung des Personalausfallfaktors.**

3.3.12 EINSATZPLANUNG

Der Stellenanteil für die Einsatzplanung ist organisatorisch mit der Administration der Freiwilligen Feuerwehr gebündelt. Die Aufgaben der Einsatzplanung selbst werden aufgrund der unzureichenden Personalausstattung in der Arbeitsgruppe jedoch nur unzureichend wahrgenommen. Grundsätzliches, wie Einsatzvorplanungen und -konzepte sowie Sonder- und Standardeinsatzregeln, fehlen größtenteils oder werden nicht im erforderlichen Maße fortgeschrieben. All das hat einsatzrelevante Konsequenzen. Im Einsatzfall kann der Einsatzerfolg (erheblich) reduziert sein, wenn die erforderlichen einsatztaktischen Überlegungen fehlen, nicht geteilt werden oder nicht abgestimmt sind. Zwischen den Wachabteilungen haben sich bei gleichen Schadensbildern teilweise unterschiedliche taktische Vorgehensweisen im Einsatz ausgebildet. Dies könnte zu einer vermeidbaren Gefährdung von Einsatzbeamten und weiterer Einsatzkräfte, auch der Freiwilligen Feuerwehr, führen. Im Sinne der ganzheitlichen Planung und umfassenden - wo erforderlich - Einsatzinformationen sollten die Aufgaben organisatorisch gebündelt werden. Einsatzrelevante Erkenntnisse aus der alltäglichen Sachbearbeitung des vorbeugenden Brandschutzes sowie aus dem Einsatzalltag selbst können aktuell kapazitiv nicht verwertet werden. In der Folge werden laufende Erkenntnisse, z.B. aus Einsatznachbereitungen, aktuell nur ganz vereinzelt bearbeitet.



Daher empfehlen wir

- **die Aufgaben der Einsatzplanung aufgabenorganisatorisch zu bündeln.**
- **eine sachgerechte Personalausstattung für eine adäquate Aufgabenwahrnehmung in Zusammenarbeit mit anderen thematisch überlappenden Aufgabenbereichen, wie dem Vorbeugenden Brandschutz, der Katastrophenschutzplanung und dem kommunalen Krisenmanagement.**

3.3.13 ORGANISATION DES ABC-ZUGES

Die Organisation des ABC-Zuges der Feuerwehr Neumünster ist eine der Aufgaben der Arbeitsgruppe 37.3.3. Schwerpunkt der Aufgabenwahrnehmung ist die technische Ausstattung. Die konzeptionelle Ausgestaltung und Weiterentwicklung ist stark eingeschränkt, da keine eindeutige Abgrenzung zu den Aufgaben der Einsatzplanung besteht. Eine Zusammenarbeit mit Einheiten der Freiwilligen Feuerwehr ist, aufgrund der Beschäftigungssituation und der Verfügbarkeit des Ehrenamtes, ebenfalls nur eingeschränkt möglich. Eine potenzielle Verlagerung der Aufgabe an die Freiwillige Feuerwehr scheidet aufgrund der eingeschränkten Verfügbarkeit aus. Die Organisation des ABC-Zuges sollte, zur Nutzung von Synergien und zur Sicherstellung der Aufgabenwahrnehmung, innerhalb des Fachdienstes 37 verbleiben und in einer Organisationseinheit gebündelt werden.



Daher empfehlen wir

- **die Bündelung der konzeptionellen und organisatorischen Aufgaben des ABC-Zuges in einer Organisationseinheit Einsatzplanung und die hierfür notwendige Einrichtung von Stellenanteilen.**

3.3.14 VORBEUGENDER BRANDSCHUTZ

Die Aufgabenwahrnehmung im Vorbeugenden Brandschutz ist während der Organisationsuntersuchung durch die Einschränkungen der Covid-19 Pandemie und die Einsatzdienststeinbindung der Mitarbeitenden erheblich beeinträchtigt worden. Die Brandverhütungsschau und die Brandschutzerziehung und -aufklärung konnten in vergangenen Jahren nicht durchgeführt werden. In den letzten Jahren ist in der Arbeitsgruppe Vorbeugender Brandschutz laufend mindestens eine von drei Planstellen nicht besetzt oder für andere Aufgaben abgeordnet worden. Die wesentlichen Aufgaben werden entsprechend der Fristen, wie beispielsweise die Stellungnahmen im Baugenehmigungsverfahren, abgearbeitet. Die Verwaltung der Feuerwehrschießung und der Schließenanlagen sowie die Erstellung von Einsatzplänen erfolgt in der Regel anlassbezogen. Die resultierenden Rückstände in der Brandverhütungsschau werden derzeit nur anlassbezogen abgearbeitet. Eine Übersicht der brandverhütungsschulpflichtigen Objekte und Einrichtungen ist derzeit nicht verfügbar.



Daher empfehlen wir

- **die Besetzung aller Planstellen in einer Arbeitsgruppe Vorbeugender Brandschutz, um die Rückstände in der inneren Organisation der Arbeitsgruppe und der Durchführung der wesentlichen Pflichtaufgaben der Stadt Neumünster in der Brandverhütungsschau sicherzustellen.**
- **die Einrichtung von weiteren Stellenanteilen für die Einsatzplanung, um die Arbeitsgruppe Vorbeugender Brandschutz zu entlasten und die Wahrnehmung der Pflichtaufgaben sicherzustellen.**

3.3.15 AUS- UND FORTBILDUNG

Die Aus- und Fortbildung ist organisatorisch der Abteilung Rettungsdienst zugeordnet. Es werden jedoch größtenteils sämtliche Aufgaben der Aus- und Fortbildung für alle Abteilungen und Arbeitsgruppen des Fachdienstes 37 gesteuert und koordiniert. Im Stellenplan des Fachdienst 37 ist ein Stellenanteil von 1 VZÄ gD ausgewiesen. Der Tätigkeitsumfang ist sehr divers und beinhaltet die Laufbahnausbildung für den mittleren und gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst, die Koordination der Berufsausbildung bzw. Fortbildung zum Notfallsanitäter, die Koordination der Praxisanleiter im Rahmen der Aus- und Fortbildung des Rettungsdienstpersonals, die Koordination der Aus- und Fortbildung des Leitstellenpersonals und die laufende Fort- und Weiterbildung der Beamten in den Wachabteilungen. Die Aus- und Fortbildung der Freiwilligen Feuerwehr wird über die Arbeitsgruppe Einsatzplanung, Administration FF, gesteuert.

Der Schwerpunkt der Aufgabenwahrnehmung liegt in der Aus-, Fort- und Weiterbildung des Rettungsdienstpersonals. Die Fort- und Weiterbildung des Leitstellenpersonals wird aus der Arbeitsgruppe Einsatzlenkung heraus koordiniert. Die laufende Fort- und Weiterbildung des Personals der Wachabteilungen erfolgt anlassbezogen für den Qualifikationserhalt für rückwärtige Tätigkeiten. Im Rahmen der Interviews wurde auf Defizite in Umfang und Qualität der wach täglichen Fortbildung in den



Wachabteilungen hingewiesen. Eine strukturierte gemeinsame Fortbildung und gemeinsame Übungen zwischen Feuerwehr und Rettungsdienst erfolgen nicht.

**Wir empfehlen daher**

- **die Überarbeitung des Arbeitsverteilungsplanes durch grundsätzliche Festlegungen von Zeitfenstern für die Aus- und Fortbildung.**
- **die Durchführung von Einsatzübungen an den Wochenenden, bei besserer Verfügbarkeit der Freiwilligen Feuerwehr zur Einhaltung der Hilfsfrist, und die Durchführung gemeinsamer Übungen von Berufsfeuerwehr, Freiwilliger Feuerwehr und Rettungsdienst zum Erhalt der routinierten Zusammenarbeit an der Einsatzstelle.**

Die derzeitige Personalausstattung der Arbeitsgruppe Ausbildung reicht nicht aus, um sämtliche Aufgaben adäquat und zeitgerecht zu bewältigen. Im Rahmen der Organisationsuntersuchung wurden Arbeitsmengen erhoben, die in Verbindung mit Benchmarkwerten und Kenntnissen aus vergleichbaren Organisationen die Grundlage für die Personalbedarfsermittlung des Aufgabenbereiches der Aus-, Fort- und Weiterbildung darstellen.



Für das Haushaltsjahr 2023 wurden durch den Fachdienst 37 zwei VZÄ für die Ausbildung ILS und die Praxisanleitung Rettungsdienst beantragt. Aus externer Sicht können diese Stellenplananträge aufgrund der fehlenden Stellenanteile für diese Aufgaben als bedarfsgerecht bestätigt werden. Für die Sicherstellung der Aufgabenwahrnehmung im Bereich der feuerwehrtechnischen Aus- und Fortbildung ist die Einrichtung weiterer Stellenanteile zwingend erforderlich.

Derzeit erfolgt sowohl die Laufbahnausbildung als auch die Rettungsdienstausbildung an externen Bildungseinrichtungen. Im Bereich der Laufbahnausbildung des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes sind die Ausbildungskapazitäten der Landesfeuerweherschule beschränkt und können die derzeit vorherrschende allgemeine hohe Nachfrage nach Lehrgangsplätzen für die Ausbildung aller Laufbahnen im feuerwehrtechnischen Dienst nicht decken. Eine Vergrößerung des Lehrgangsangebotes für die Laufbahnausbildung des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes ist nur durch eigene Ausbildungsangebote der Berufsfeuerwehren in Schleswig-Holstein möglich, da in anderen Bundesländern ähnliche Bedingungen herrschen. Die Berufsfeuerwehren Kiel und Lübeck führen bereits eigene Grundausbildungslehrgänge durch. Die Planung und Durchführung dieser mehrmonatigen Lehrgänge erfordert neben Technik und Infrastruktur einen erheblichen Personaleinsatz, der mit steigender Teilnehmerzahl in den Lehrgängen zunimmt. Zur Sicherstellung der feuerwehrtechnischen Grundausbildung ist eine Verstetigung oder ggf. notwendige Ausweitung des Lehrgangsangebotes durch die Berufsfeuerwehren in Schleswig-Holstein erforderlich. Für die Berufsfeuerwehr Neumünster bedeutet dies, mit erheblichen materiellen und personellen Aufwänden einen eigenen Grundausbildungslehrgang durchzuführen. Die Alternative hierzu ist die Beteiligung an Grundausbildungslehrgängen bei einer anderen Berufsfeuerwehr in Schleswig-Holstein. Aufgrund der zunehmenden Aufwände mit steigenden Teilnehmerzahlen in den Lehrgängen ist davon auszugehen, dass eine finanzielle Abgeltung über Lehrgangsgebühren nicht ausreicht, sondern ebenfalls eine personelle Unterstützung mit Ausbildern erforderlich wird.

Der Umfang der Beteiligung der Berufsfeuerwehr Neumünster an Ausbildungskooperationen ist aufgrund fehlender Vereinbarungen und Konzepte derzeit nicht abzusehen. Aus der Beteiligung an einer Ausbildungskooperation mit anderen schleswig-holsteinischen Berufsfeuerwehren resultieren zusätzliche Aufgaben und Arbeitsmengen. Um Einschränkungen in der laufenden Aufgabenwahrnehmung der

Aus- und Fortbildung der Feuerwehr Neumünster auszuschließen, ist die Einrichtung zusätzlicher Stellen erforderlich.

3.3.16 ÄRZTLICHE LEITUNG RETTUNGSDIENST

Die Aufgaben der Ärztlichen Leitung des Rettungsdienstes werden durch zwei Ärzte des Friedrich-Ebert-Krankenhauses wahrgenommen. Im Rahmen eines Gestellungsvertrages stehen in Summe 0,75 VZÄ (0,5 VZÄ + 0,25 VZÄ) zur Verfügung. Die Ärztliche Leitung Rettungsdienst ist für das medizinische Qualitätsmanagement und die fachliche Gesamtkonzeption der Patientenversorgung und -betreuung verantwortlich. Zu den Aufgaben gehören, gemäß den Empfehlungen der Bundesärztekammer, insbesondere

- Einsatzplanung und -bewältigung
- Qualitätsmanagement
- Aus- und Fortbildung
- Arbeitsmedizin und Hygiene
- Gremienarbeit
- Forschung

Zum Zeitpunkt der Organisationsuntersuchung sind in der Abteilung Rettungsdienst noch nicht alle Stellen für die rückwärtige Aufgabenwahrnehmung besetzt, sodass die Ärztliche Leitung Rettungsdienst von Umfang und Tiefe stärker als üblich in die Organisation des Rettungsdienstes eingebunden ist. Die Erhebung von Arbeitsmengen ergibt einen Zeitbedarf, der deutlich über der vertraglich vereinbarten Kapazität von 0,75 VZÄ liegt. Die erhobenen Arbeitsmengen sind in Anhang 6.2 dargestellt.



Unter Berücksichtigung einer Zunahme der Unterstützung der Ärztlichen Leitung Rettungsdienst durch die Abteilung Rettungsdienst und die Arbeitsgruppe Ausbildung kann eine moderate Ausweitung der beauftragten Gestellung auf 1 VZÄ als bedarfsgerecht angesehen werden.

3.4 ZUSAMMENFASSUNG DER ANALYSEERGEBNISSE

VORBEMERKUNGEN

Aus den vorbenannten Empfehlungen (und im Vorgriff auf die weiteren Betrachtungen, insbesondere im Kapitel 4) resultieren die nachfolgenden Handlungsempfehlungen. Sie sind mit Einschätzungen zur „zeitlichen Priorität“ sowie zur „Auswirkung/Bedeutsamkeit“ versehen.

Des Weiteren ist zu beachten, dass eine hohe gegenseitige Wechselwirkung der Maßnahmen besteht und diese als Gesamtkonzept entwickelt wurden. So kann die Nicht-Umsetzung einer Maßnahme auch die Wirksamkeit anderer Maßnahmen negativ beeinflussen.

Die zeitliche Priorität ist dabei wie folgt gestaffelt:

- sehr hoch: Maßnahmen zur generellen Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit der Abteilung
- hoch: Maßnahmen zur Aufbau- und Ablauforganisation, die einzelne Bereiche betreffen oder eine deutliche Verbesserung für die Arbeitsbedingungen einer Vielzahl von Stelleninhabern darstellen oder relevant sind für die Leistungsfähigkeit des Fachdienstes
- mittel: Maßnahmen, die hohe Auswirkungen haben, aber von anderen Maßnahmen abhängig sind
- gering: Maßnahmen, die in hohem Maße von anderen Maßnahmen abhängig sind

Die Einstufung zur „Auswirkung/Bedeutsamkeit“ ist insbesondere davon abhängig,

- wie viele Stelleninhaber durch die Maßnahme betroffen sind und
- wie umfangreich die Maßnahme in die Arbeitsabläufe der Stelleninhaber eingreift.



3.4.1 MAßNAHMENLISTE

Nr.	Thema	Maßnahme	zeitliche Priorität	Auswirkung / Bedeutsamkeit
M_1	Ablauforganisation	Dedizierte Ausweisung von Zeitfenstern für den Arbeitsdienst innerhalb der Wachabteilung und für die rückwärtige Aufgabenwahrnehmung in den Sachgebieten und Werkstätten.	hoch	sehr hoch
M_2	Ablauforganisation	Einführung eines Anforderungs- und Planungsprozesses, um mittelfristig die Planung und Aufgabenwahrnehmung innerhalb der Sachgebiete und Werkstätten sicherzustellen.	sehr hoch	sehr hoch
M_3	Ablauforganisation	Bündelung von Projekten und strategisch bedeutsamen Vorhaben an einer Stelle, um Synergien und potentielle Effizienzgewinne nutzbar zu machen.	sehr hoch	sehr hoch
M_4	Ablauforganisation	Stärkung der konzeptionellen Aufgabenwahrnehmung im Katastrophenschutz und in der Einsatzvorbereitung.	sehr hoch	sehr hoch
M_5	Ablauforganisation	Bündelung aller Prozessschritte zur Abrechnung von Feuerwehreinsätzen.	hoch	sehr hoch
M_6	Ablauforganisation	Annäherung des Dienstbetriebes von Feuerwehr, Rettungsdienst und Leitstelle zum Abbau von Parallelstrukturen, Hebung von Synergiepotentialen und einer strukturierten Annäherung und Steigerung der Zusammenarbeit im täglichen Dienstbetrieb der Feuerwache und Rettungswache.	hoch	sehr hoch
M_7	Ablauforganisation	Bündelung aller Verwaltungsprozesse und die Übertragung der Aufgaben an Verwaltungsfachkräfte, zum Abbau von Parallelstrukturen, Nutzung von Synergien und einer Beschleunigung der Aufgabenwahrnehmung aufgrund der Spezialisierung in der Aufgabenwahrnehmung.	sehr hoch	sehr hoch
M_8	Ablauforganisation	Überarbeitung der Prozesse und Absprachen und in der Dienstplanung für Feuerwehr und Rettungsdienst mit dem Ziel, eine abgestimmte Planung durchzuführen.	sehr hoch	sehr hoch
M_9	Ablauforganisation	Überarbeitung der Dienstvereinbarung über den Dienstbetrieb zur Implementierung von Instrumenten zur aktiven Steuerung der Funktionsstärke durch eine Flexibilisierung der Freischichtgruppen, Festlegung von Abwesenheitsquoten im Rahmen der Urlaubsplanung, formale Regelung der Verfügerdienste und Festlegungen zur Vermeidung von Überbesetzungen.	mittel	hoch
M_10	Ablauforganisation	Einrichtung weiterer Stellenanteile für die Einsatzplanung, zur Entlastung der Arbeitsgruppe Vorbeugender Brandschutz	hoch	hoch
M_11	Aufbauorganisation	Feste Zuordnung aller Mitarbeiter der Wachabteilungen auf Werkstätten/Arbeitsgruppen und Übersicht der Qualifikationen und Befähigungen.	hoch	sehr hoch
M_12	Aufbauorganisation	Erstellung einer Übersicht der Zuordnung zu Werkstätten/Arbeitsgruppen (siehe M_4) und Qualifikation/Befähigung der Mitarbeiter in den Wachabteilungen	hoch	sehr hoch
M_13	Aufbauorganisation	Einrichtung einer Stabsstelle Projekt-, Prozess- und Qualitätsmanagement zur Entlastung der Fachdienstleitung und Sicherstellung der abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit in den Projekten des Fachdienstes 37	sehr hoch	hoch
M_14	Aufbauorganisation	Aufbau einer „Geschäftsstelle Stab“ zur Überarbeitung der Stabsdienstordnung, zur Vorplanung der Funktionsbesetzung und zur Organisation des Stabes.	sehr hoch	hoch
M_15	Aufbauorganisation	Bündelung der Aufgabenwahrnehmung in der Bewirtschaftung der persönlichen Schutzausrüstung und Dienstkleidung und Einrichtung eines Stellenanteiles in der Abteilung 37.3 Technik	hoch	hoch
M_16	Aufbauorganisation	Bündelung von thematisch überlappenden Aufgabenbereichen, wie der Einsatzplanung, dem vorbeugenden Brandschutz, der Katastrophenschutzplanung und dem kommunalen Krisenmanagement und Ausweisung von zusätzlichen Stellenanteilen für eine adäquate Aufgabenwahrnehmung	hoch	sehr hoch
M_17	Aufbauorganisation	Bündelung der konzeptionellen und organisatorischen Aufgaben des ABC-Zuges in einer Organisationseinheit Einsatzplanung und die hierfür notwendige Einrichtung von Stellenanteilen.	hoch	hoch
M_18	Aus- und Fortbildung	Verbindliche Festlegung eines täglichen Zeitfensters für die Aus- und Fortbildung (z.B. am Nachmittag)	hoch	sehr hoch
M_19	Aus- und Fortbildung	Verstärkte Aus- und Fortbildung der Beschäftigten in der Stabsarbeit	hoch	sehr hoch
M_20	Führung und Kommunikation	Ausweitung der Stellenanteile für die Führungswahrnehmung in den Arbeitsgruppen, um eine mitarbeiterorientierte Führungswahrnehmung durch regelmäßige Mitarbeitergespräche zu begünstigen.	sehr hoch	sehr hoch
M_21	Führung und Kommunikation	Neuordnung der fachlichen Führungsvertretung/Abwesenheitsvertretung auf Ebene der einzelnen Arbeitsgruppen.	sehr hoch	sehr hoch
M_22	Führung und Kommunikation	Regelmäßige und strukturierte Durchführung von Besprechungen innerhalb der Abteilungen des Fachdienstes und ein verstärkter Informationsaustausch zwischen den Abteilungen des Fachdienstes 37.	sehr hoch	sehr hoch
M_23	Führung und Kommunikation	Neuordnung der fachlichen Vertretung innerhalb der Sachgebiete, unter Berücksichtigung artverwandter Tätigkeiten und Fähigkeiten innerhalb des Fachdienstes.	sehr hoch	sehr hoch
M_24	Führung und Kommunikation	Einführung einer Dokumentations- und Informationsplattform, um jederzeit einen Überblick über die wesentlichen Informationen, Sach- und Bearbeitungsstände für alle Mitarbeiter des Fachdienstes zu ermöglichen.	hoch	sehr hoch
M_25	Führung und Kommunikation	Ausweisung von 10% Zeitanteilen im Tagesdienst für die Wachabteilungsleiter, zur Stärkung der Aufgaben in der Personalführung.	sehr hoch	sehr hoch
M_26	Führung und Kommunikation	Organisatorische Untergliederung des Personalkörpers der Disponenten durch die Einführung von Führungskräften, zur Entlastung der Leitung der Leitstelle.	sehr hoch	sehr hoch
M_27	Führung und Kommunikation	Ausweisung von Zeitanteilen für die organisatorischen, administrativen und zukünftig resultierenden Führungsaufgaben der Führungskräfte im Dienstbetrieb der Leitstelle.	sehr hoch	sehr hoch
M_28	Führung und Kommunikation	Verstärkung der Führungsstruktur im Rettungsdienst und Einführung weiterer Führungsfunktionen im operativen Rettungsdienst, im Falle eines weiteren Personalaufwuchses in Folge von Arbeitszeitanpassungen.	mittel	hoch
M_29	Führung und Kommunikation	Direkte Ansprache aller Mitarbeiter durch die Fachdienstleitung zu ausgewählten Grundsatzangelegenheiten, nach einer Bearbeitung der Themen durch die Führungskräfte.	hoch	sehr hoch
M_30	Personal	Anpassung und Flexibilisierung der Arbeitszeitvorgaben (Arbeitszeitkorridor) zur Ausweitung des persönlichen Kontaktes der Mitarbeiter in der Helferverwaltung, Betreuung der Hilfsorganisation und der Betreuung der Freiwilligen Feuerwehr.	hoch	hoch
M_31	Personal	Festlegung von fachlichen Vertretungen im Bereich der Arbeitsgruppe 37.3 zur Sicherstellung der Abwesenheitsvertretung aufgrund der regelmäßigen Einsatzdienst-Einbindung.	sehr hoch	sehr hoch
M_32	Personal	Ausweitung des Stellenanteils und Schaffung einer Vertretung für Vergabeverfahren- und Beschaffungsvorgänge in der Arbeitsgruppe 37.1 und die Prüfung der stärkeren Einbindung der städtischen Vergabestelle, zur Sicherstellung von zügigen und rechtskonformen Vergabeverfahren.	sehr hoch	sehr hoch
M_33	Personal	Bündelung der Aufgaben des Personalmanagements auf einer Stelle in der Arbeitsgruppe 37.1, zur Entlastung der Führungskräfte im Brandschutz und Rettungsdienst, sowie zur Vermeidung von Doppelarbeit, dem Abbau von parallelen Strukturen und der Reduzierung der Schnittstellen zum Fachdienst 10.	sehr hoch	sehr hoch
M_34	Personal	Konsequente Anwendung der Verfüg-Dienste für die Funktionen des Rettungsdienstes, die durch tariflich Beschäftigte besetzt werden. (Während der OrgU bereits umgesetzt)	sehr hoch	sehr hoch
M_35	Personal	Wirksame Besetzung aller Planstellen in Arbeitsgruppe Vorbeugender Brandschutz, um die Rückstände in der inneren Organisation der Arbeitsgruppe und der Durchführung der wesentlichen Pflichtaufgaben der Stadt Neumünster in der Brandverhütungsschau sicherzustellen.	hoch	hoch
M_36	Personal	Kompensation der resultierenden Abwesenheiten aufgrund der berufsbegleitenden Weiterbildung zum Notfallsanitäter durch zusätzliche Planstellen im Einsatzdienst.	hoch	hoch
M_37	Techn. Ausstattung	Bereitstellung geeigneter Kommunikationsmittel und -dienste zur Beschleunigung des Informationsflusses und eine Verbesserung der Erreichbarkeit und Zusammenarbeit innerhalb des Fachdienstes und an den externen Schnittstellen.	hoch	sehr hoch
M_38	Techn. Ausstattung	Abschluss der Einführung eines gemeinsamen mandantenfähigen Dienstplanprogramms für die Dienstplanung und Personalverwaltung aller Beschäftigten des Fachdienst 37.	sehr hoch	sehr hoch

4 RESULTIERENDE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN ZUR AUFBAUORGANISATION

In diesem Kapitel werden die in Kapitel 3 aufgeführten Handlungsnotwendigkeiten mit Wirkung auf die Aufbauorganisation zusammengeführt und eine entsprechende SOLL-Aufbauorganisation abgeleitet.

4.1 IST-STRUKTUR DER AUFBAUORGANISATION

IST-STRUKTUR DER AUFBAUORGANISATION DES FACHDIENSTES 37

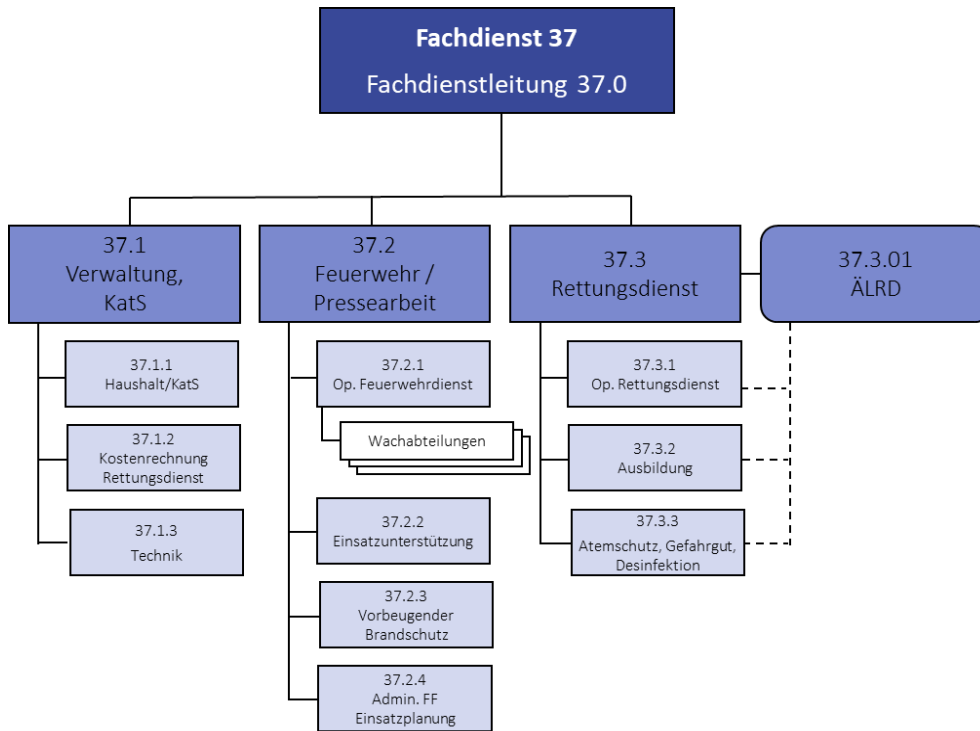


Abb. 10: IST-Organigramm des Fachdienst 37

ERLÄUTERUNGEN ZUR IST-STRUKTUR DER AUFBAUORGANISATION

Der Fachdienst 37 verfügt über eine, im Quervergleich zu anderen Feuerwehren ähnlicher Größe und der empfohlenen Aufbauorganisation für die Feuerwehr in einer Kommune der Größenklasse 4 in Anlehnung an den KGSt-Bericht 07/2019, unübliche Breite und Aufteilung der Arbeitsgruppen. Eine Aufteilung in 4 Abteilungen, gem. KGSt, erscheint im Quervergleich angemessen.

Der Rettungsdienst ist in der Organisationsstruktur des Fachdienstes 37 als eigenständige Abteilung eingebunden. Die Organisation des Rettungsdienstes mit feuerwehrtechnischen Beamten und Angestellten führt zu dieser im Quervergleich überproportionalen Größe der Organisationseinheit.

Das Aufgabengebiet Technik ist im Fachdienst 37 als Arbeitsgruppe 37.1.3 in die Abteilung Verwaltung und Katastrophenschutz integriert. Diese Organisationsform ist im Quervergleich unüblich.

Die Aufteilung der Arbeitsgruppen und die Tiefe der Organisation folgen nicht nur sachlogischen Aspekten, sondern berücksichtigen auch teilweise den Proporz zwischen den Abteilungen.

Aus der Aufbauorganisation folgt eine teilweise dislozierte Aufgabenwahrnehmung artverwandter Tätigkeiten und Arbeitsvorgänge, die augenscheinlich Optimierungspotenziale bietet.

Aufgrund des Status als kreisfreie Stadt obliegen dem Fachdienst 37 Aufgaben, die in Kommunen vergleichbarer Größe durch den Landkreis wahrgenommen oder die in den Empfehlungen der KGSt ab Größenklasse 3 berücksichtigt werden.



Die organisatorische Gliederung und die Breite der Aufbauorganisation des Fachdienstes 37 sind untypisch im Quervergleich zu anderen vergleichbaren Feuerwehren.

4.2 SOLL-STRUKTUR DER AUFBAUORGANISATION

Im Rahmen der Organisationuntersuchung werden verschiedene Varianten der Aufbauorganisation betrachtet. Neben einer Aufbauorganisation in Anlehnung an den KGSt-Bericht 07/2019 werden Weiterentwicklungen der bestehenden Aufbauorganisation, unter Berücksichtigung der lokalen Strukturen und der Besonderheiten des Fachdienst 37, betrachtet.

Ziele für eine angepasste Aufbauorganisation sind

- der Erhalt einer angemessenen Führungsspanne der Fachdienstleitung und der Arbeitsgruppenleiter
- sachlogische und themenbezogene Ordnung der Aufgaben
- Bündelung der Prozesse (Unterstützungsprozesse, Dienstbetrieb, strategische Planungsprozesse)

Die Zuordnung der Arbeitsgruppe 37.1.3 Technik zur Abteilung 37.1 Verwaltung und Katastrophenschutz ist im interkommunalen Quervergleich unüblich. Die organisatorische Einbindung in Form einer eigenen Abteilung innerhalb des Fachdienstes ermöglicht es, sämtliche Aufgaben im Bereich der Fahrzeug-, Geräte- und Gebäudetechnik zu bündeln und dadurch Synergien und Effizienzgewinne nutzbar zu machen.

Der vorgelegte Vorschlag zur Anpassung der Aufbauorganisation beinhaltet eine Stabsstelle Projektmanagement, Prozesse und Qualitätsmanagement. Die Aufgabenwahrnehmung erfolgt primär im Bereich der Unterstützungsprozesse zur Stärkung einer abteilungsübergreifenden

Aufgabenwahrnehmung und des kommunalen Krisenmanagements der Stadt Neumünster durch die Verantwortung für die Geschäftsstelle des (Krisen-)Stabes.

Die Beschäftigten in den Arbeitsgruppen sind entsprechend der persönlichen Qualifikation in die Besetzung der Sachgebiete des Stabes als Führungskräfte oder Führungshilfspersonal eingeplant. Die notwendige Aus- und Fortbildung ist in der Ermittlung der Netto-Jahresleistungszeit berücksichtigt.



Die Veränderungen in der Aufbauorganisation und in der Aufgabenverteilung der Arbeitsgruppen folgen dem Prinzip der sachlogischen Bündelung von artverwandten Aufgaben und Arbeitsvorgängen mit dem Ziel, eine geordnete Aufbauorganisation mit eindeutigen Zuständigkeiten zu realisieren.

4.2.1 KGST-GK4

Die Aufbauorganisation folgt den Empfehlungen des KGSt-Berichtes 07/2018. Das Organigramm einer Feuerwehr der KGSt-Größenklasse 4 berücksichtigt nicht die besonderen Anforderungen und Aufgaben, die sich aus der Eigenschaft der Stadt Neumünster als kreisfreie Stadt ergeben. Diese sind insbesondere die Trägerschaft des Rettungsdienstes, der Betrieb einer integrierten Leitstelle, die Aufgaben einer unteren Katastrophenschutzbehörde und die organisatorische Einbindung als Fachdienst in die Stadtverwaltung.

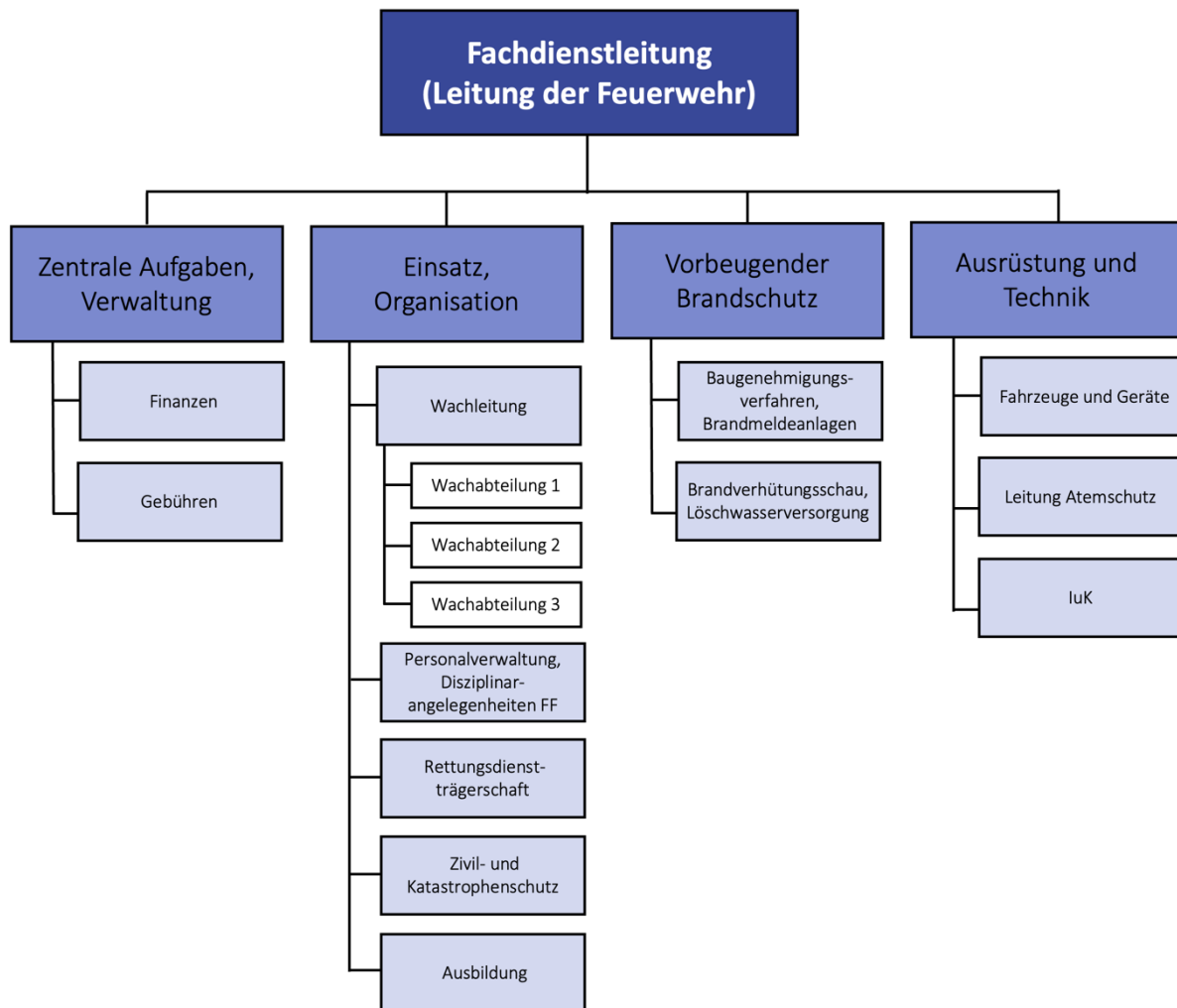


Abb. 11 SOLL-Organigramm KGSt

Merkmale der Aufbauorganisation KGSt-Größenklasse 4

- Verbreiterung der Aufbauorganisation von 3 auf 4 Abteilungen
- Trennung von Verwaltungsprozessen, operativem Betrieb und strategischen Aufgaben
- Starke Konzentration von verschiedenen Aufgaben in der Abteilung „Einsatz, Organisation“

In der Projektgruppe wurden verschiedene Varianten der Aufbauorganisation vorgestellt und kritisch diskutiert. Die beiden folgenden Varianten wurden gegenüber der Aufbauorganisation der KGSt-Größenklasse 4 als Vorzugsvarianten identifiziert und werden im folgenden Abschnitt eingehend betrachtet und miteinander verglichen.

4.2.2 VARIANTE 1

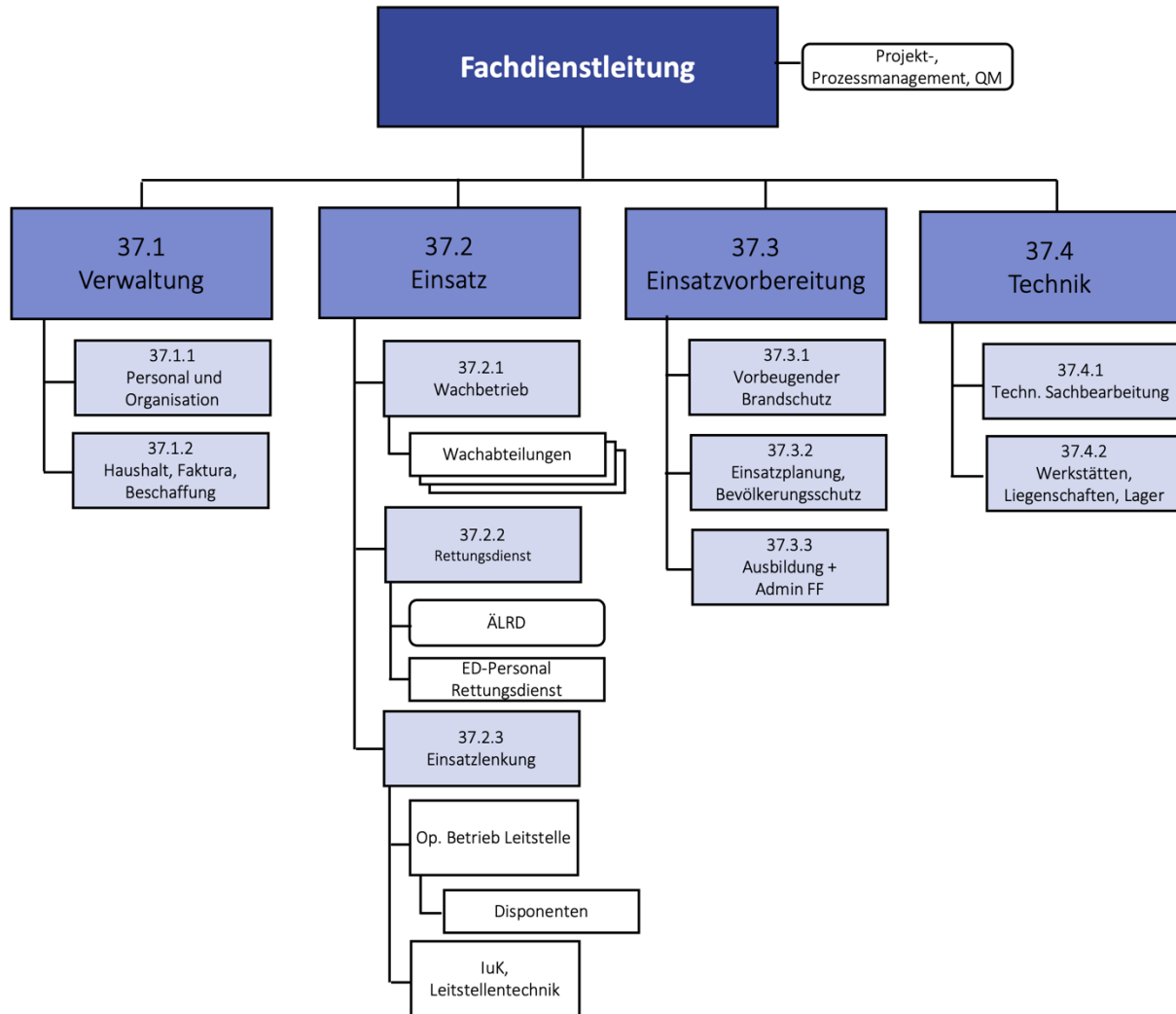


Abb. 12 SOLL-Organigramm Variante 1

Merkmale der Aufbauorganisation Variante 1

- Verbreiterung der Aufbauorganisation von 3 auf 4 Abteilungen
- Trennung von Verwaltungsprozessen, operativem Betrieb, Planung/Einsatzvorbereitung und rückwärtigen Aufgaben bzw. technischen Dienstleistungen
- Deutliche Schwerpunktbildung und Bündelung artverwandter Aufgaben in den Abteilungen mit einer deutlich stärkeren Bündelung innerhalb der Abteilungen mit 10 Arbeitsgruppen
- Aufgabenbezogene Anbindung der Ärztlichen Leitung Rettungsdienst und Bündelung aller Prozesse des Rettungsdienstes
- Stärkere Bündelung der Aufgaben in der Abteilung Einsatzvorbereitung
- Deutliche Bündelung der Aufgaben in der Abteilung Technik

4.2.3 VARIANTE 2

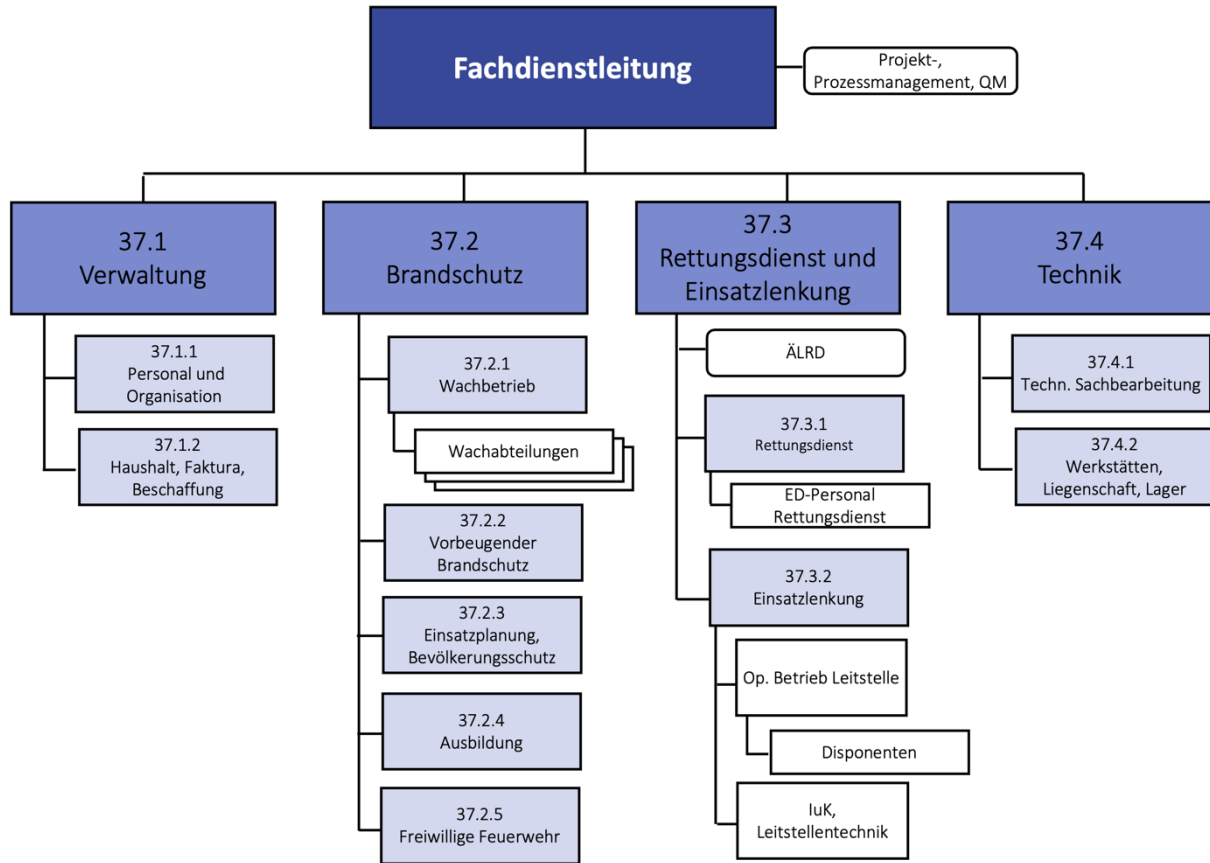
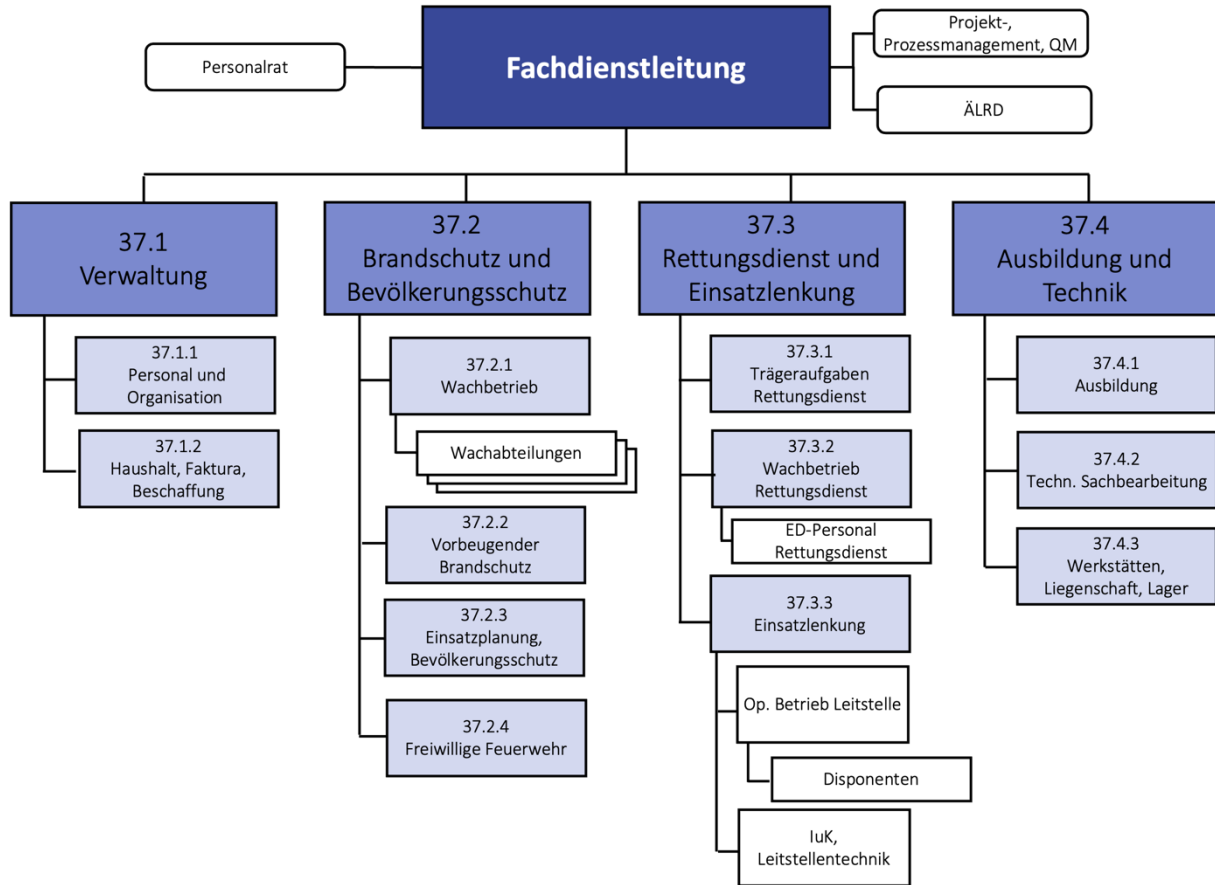


Abb. 13 SOLL-Organigramm Variante 2

Merkmale der Aufbauorganisation Variante 2

- Verbreiterung der Aufbauorganisation von 3 auf 4 Abteilungen
- Trennung von Verwaltungsprozessen, Planung/Einsatzvorbereitung und rückwärtigen Aufgaben bzw. technischen Dienstleistungen
- Funktionale Trennung der operativen Betriebe und Bündelung der Einsatzdurchführung und Einsatzvorbereitung für Brandschutz und Hilfeleistung bzw. Rettungsdienst und Leitstelle
- Deutliche Schwerpunktbildung und Bündelung artverwandter Aufgaben in den Abteilungen mit einer deutlich stärkeren Bündelung innerhalb der Abteilungen mit 11 Arbeitsgruppen
- Aufgabenbezogene Anbindung der Ärztlichen Leitung Rettungsdienst und Bündelung aller Prozesse des Rettungsdienstes und der Leitstelle
- Deutliche Bündelung der Aufgaben in der Abteilung Technik

4.2.4 VARIANTE 3



Merkmale der Aufbauorganisation Variante 3

- Verbreiterung der Aufbauorganisation von 3 auf 4 Abteilungen
- Trennung von Verwaltungsprozessen, Planung/Einsatzvorbereitung und rückwärtigen Aufgaben bzw. technischen Dienstleistungen
- Funktionale Trennung der operativen Betriebe und Bündelung der Einsatzdurchführung und Einsatzvorbereitung für Brandschutz und Hilfeleistung bzw. Rettungsdienst und Leitstelle
- Deutliche Schwerpunktbildung und Bündelung artverwandter Aufgaben in den Abteilungen mit einer deutlich stärkeren Bündelung innerhalb der Abteilungen mit 11 Arbeitsgruppen
- Ebenen-adäquate Anbindung der Ärztlichen Leitung Rettungsdienst
- Sichtbare Anbindung des Personalrates
- Bündelung aller Prozesse des Rettungsdienstes und der Leitstelle
- Bündelung der Unterstützungsprozesse für die Einsatzvorbereitung in der Organisationseinheit Brandschutz
- Gleichmäßigere Verteilung der Arbeitsgruppen auf die Abteilungen durch die Angliederung der Arbeitsgruppe Ausbildung an die Abteilung Technik

4.2.5 VERGLEICH DER VARIANTEN ZUR AUFBAUORGANISATION

4.2.5.1 VERGLEICH DER VARIANTE 1 UND VARIANTE 2

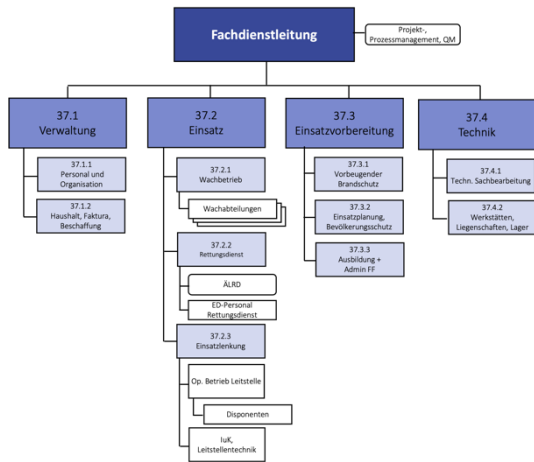


Abb. 14 Organigramm Variante 1

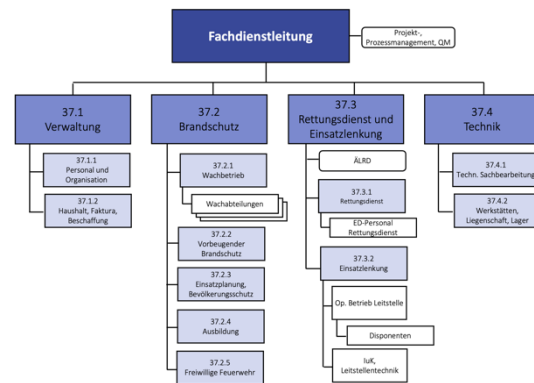


Abb. 15 Organigramm Variante 2

Die beiden vorgestellten Varianten der Aufbauorganisation gliedern sich jeweils in 4 Abteilungen. In der Variante 1 ist ein Großteil der Unterstützungsaufgaben außerhalb der Abteilung 37.2 Einsatz nach sachlogischen Gesichtspunkten gebündelt, um Synergien in der Aufgabenwahrnehmung nutzbar zu machen. Grundlegende Verwaltungsaufgaben werden durch die Abteilung 37.1 wahrgenommen, die im Sinne einer Matrix-Organisation für alle Abteilungen des Fachdienstes 37 tätig wird. In der Abteilung 37.4 Technik werden alle technisch geprägten Unterstützungsprozesse, mit Ausnahme der LuK-Technik und Rettungsdiensttechnik, gebündelt. Diese Aufgaben verbleiben aufgrund der Komplexität und Spezialisierung in der Anwendung in den operativen Organisationseinheiten. In der Fortschreibung des Geschäftsverteilungsplanes sind die Schnittstellen, dienstlichen Beziehungen und Entscheidungskompetenzen zwischen diesen Organisationseinheiten differenziert zu betrachten und abschließend zu beschreiben.

In Variante 1 werden die operativen Aufgaben des Wachbetriebes, des Rettungsdienstes und der Leitstelle in der Organisationseinheit Brandschutz gebündelt. Die gebündelte Abteilungsstruktur zielt darauf ab, die derzeit deutliche Abgrenzung zwischen diesen drei Bereichen zu vermindern. Die gemeinsame Führung der drei Organisationseinheiten innerhalb einer Abteilung dient dazu Synergie-Potenziale zu heben, konkurrierende Ziele der einzelnen Einheiten auszugleichen und den Personaleinsatz aufeinander abzustimmen, um die negativen Auswirkungen der Kompensation von Unterbesetzungen zu vermindern.

In der Abteilung 37.3 Einsatzvorbereitung werden die Aufgaben des Vorbeugenden Brandschutzes, der Einsatzplanung und des Bevölkerungsschutzes und der Ausbildung sowie die Anbindung und Aufsicht der Freiwilligen Feuerwehr gebündelt. Die Bündelung in einer Abteilung ermöglicht eine engere Zusammenarbeit in allen Planungsprozessen.

In Variante 2 werden für die operative Aufgabenwahrnehmung wesentliche Unterstützungsaufgaben thematisch und artverwandt gebündelt. Die Abteilung 37.2 Brandschutz bündelt alle Aufgaben zur Einsatzplanung, -Organisation und Durchführung der Feuerwehr. Die Arbeitsgruppe Ausbildung wird,

aufgrund der Mehrzahl der feuerwehrtechnischen Beamten und Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr gegenüber den Angestellten im Rettungsdienst, der Abteilung Brandschutz zugeordnet.

Die Bündelung des Rettungsdienstes und der Leitstelle stärkt die bestehenden operativen Verbindungen zwischen den beiden Organisationseinheiten. Zukünftig können den Angestellten im Rettungsdienst durch eine Weiterentwicklung des Personalkonzeptes der Leitstelle neue Beschäftigungsperspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden. Durch die Bündelung der beiden Organisationseinheiten in einer Abteilung wird ein möglicher arbeitsgruppenübergreifender Personaleinsatz innerhalb der Abteilung zukünftig erleichtert.

Durch die weiter bestehende organisatorische Trennung des operativen Betriebes von Brandschutz und Rettungsdienst bzw. Leitstelle können die aktuell bestehenden Nachteile, die aus der organisatorischen Trennung resultieren, nicht vollständig gemindert werden. Eine enge Planung und Absprache auf Ebene der Abteilungsleitungen ist die Voraussetzung für eine Verbesserung in der Zusammenarbeit zwischen den operativ geprägten Organisationseinheiten Wachbetrieb, Rettungsdienst und Einsatzlenkung.

In beiden Varianten verbleiben die Trägeraufgaben des Rettungsdienstes und der administrative Betrieb der Leitstelle in den operativen Organisationseinheiten. Diese Aufgaben sind eng mit der operativen Aufgabenwahrnehmung verbunden. Diese Zuordnung ist innerhalb des Fachdienstes 37 tief verwurzelt. Eine vollständige Trennung von operativem Betrieb des Rettungsdienstes bzw. der Leitstelle von der strategisch-planerischen Steuerung birgt mehr Nachteile und Risiken durch Prozesshemmnisse und Willensbarrieren als die geringen Synergie-Potenziale einer gebündelten Aufgabenwahrnehmung.

Im Vergleich zur bestehenden Aufbauorganisation des Fachdienstes 37 resultieren aus der Variante 2 weniger gravierende Veränderungen für die Aufbau- und Ablauforganisation des Fachdienstes als im Vergleich zur Variante 1. Die Bündelung der Aufgaben innerhalb der Abteilung entspricht größtenteils der bisherigen Aufgabenverteilung. Die Bündelung von Rettungsdienst und Leitstelle ist, aufgrund der zahlreichen Schnittstellen, im interkommunalen Quervergleich üblich.

Der organisationsinduzierte Personalbedarf ist in beiden Varianten gleich groß. Beide Varianten gliedern sich in 4 Abteilungen. In Variante 1 sind die 4 Abteilungen in 10 Arbeitsgruppen unterteilt. In Variante 2 sind die 4 Abteilungen in 11 Arbeitsgruppen unterteilt, wobei ein zusätzlicher Personalaufwuchs in der Arbeitsgruppe Administration FF über das bestehende Personal hinaus nicht zwingend notwendig ist.



Die Bündelung des Einsatzdienstes in einer Abteilung in der Organisationsform der Variante 1 stellt eine erhebliche Veränderung der inneren Organisation des Fachdienstes 37 dar. Die Neuordnung der Arbeitsgruppen in der Variante 2 entspricht dabei einer Weiterentwicklung der bestehenden Aufbauorganisation des Fachdienstes 37.

4.2.5.2 VARIANTE 3

In Variante 2 der Aufbauorganisation bestehen zwischen den Abteilungen 37.2 Brandschutz, 37.3 Rettungsdienst und Einsatzlenkung und 37.4 Technik deutliche Unterschiede in der Gliederung der nachgeordneten Organisationseinheiten. Diese beziehen sich auf die Personalmengen, die in den Arbeitsgruppen 37.2 Brandschutz und Bevölkerungsschutz sowie 37.3 Rettungsdienst und Einsatzlenkung aus

der überwiegenden Menge des Personals im Einsatzdienst resultiert und die Führungsspannen der Abteilungsleitungen.

Die Abteilung 37.2 Brandschutz zeichnet sich hierbei durch eine besonders hohe thematische Diversität aus, die aus der Bündelung der Aufgaben des Einsatzdienstes, des Vorbeugenden Brandschutzes, der Einsatzplanung und des Bevölkerungsschutzes, der Ausbildung und der Administration der Freiwilligen Feuerwehr resultiert. Trotz der inhaltlichen Beziehungen zwischen den Themen entsteht für die Abteilungsleitung 37.2 eine hohe fachliche Komplexität und Breite zur Leitung der Abteilung. Die Abteilung Technik weist im Vergleich hierzu eine geringe Gliederungsbreite und hohe Homogenität in den Themen und Aufgaben auf. Zur Entlastung der Abteilungsleitung 37.2 Brandschutz kann die folgende Veränderung in der Aufbauorganisation (Variante 3) vollzogen werden. Die Arbeitsgruppe 37.2.4 Ausbildung wird in dieser Variante der Abteilung 37.4 Technik zugeordnet. Diese Veränderung führt zu einer thematischen Entlastung und Verkleinerung der Führungsspanne der Abteilungsleitung 37.2 Brandschutz, bei einer moderaten Vergrößerung des Aufgabenumfanges der Abteilung 37.4 Technik. In der Abteilung 37.3 Rettungsdienst und Einsatzlenkung wird die Arbeitsgruppe Rettungsdienst in zwei Arbeitsgruppen aufteilt. In der Arbeitsgruppe 37.3.1 Trägeraufgaben Rettungsdienst werden die Trägeraufgaben des Rettungsdienstes, eine fachliche Zuarbeit und Assistenz für die Ärztliche Leitung Rettungsdienst und das fachbezogene Qualitätsmanagement gebündelt. Der Aufgabenschwerpunkt der Arbeitsgruppe 37.3.2 Wachbetrieb Rettungsdienst liegt auf der Organisation des Dienstbetriebes der Rettungswache, der Einsatzdurchführung im Rettungsdienst und der Rettungsdiensttechnik.

Des weiteren erfolgt eine ebenen-adäquate Anbindung der Ärztlichen Leitung Rettungsdienst an die Fachdienstleitung, um zu verdeutlichen, dass die Leistungen der Ärztlichen Leitung Rettungsdienst im gesamten Fachdienst 37 wirken. Die Funktion des Personalrates wird ebenfalls sichtbar an die Fachdienstleitung angebinden.

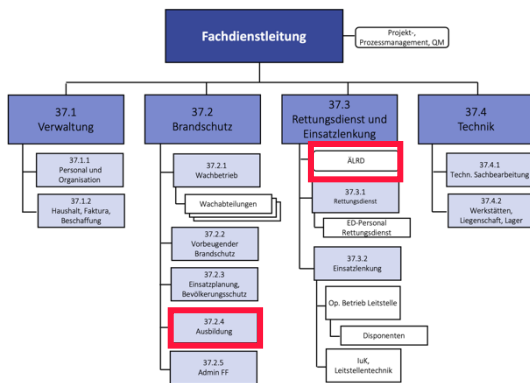


Abb. 16 Organigramm Variante 2

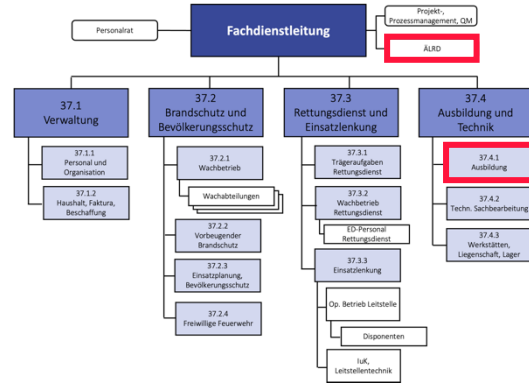


Abb. 17 Organigramm Variante 3



Die angepasste Zuordnung der Arbeitsgruppen hat keine Auswirkungen auf den resultierenden Personalbedarf. Die Projektgruppe hat die Variante 3 als Vorzugsvariante ausgewählt, so dass alle weiteren Ausführungen auf der Variante 3 der Aufbauorganisation basieren.

4.3 KERNAUFGABEN DER RESULTIERENDEN ORGANISATIONSEINHEITEN

KERNAUFGABEN DER RESULTIERENDEN ORGANISATIONSEINHEITEN

37 FACHDIENSTLEITUNG

- Leitung des Fachdienstes 37
- Organisationsverantwortung für den Fachdienst 37
- Personalverantwortung für den Fachdienst 37
- Budget- und Kostenverantwortung für den Fachdienst 37
- Sicherstellung des Brandschutzes, Rettungsdienstes und Leitstellenbetriebes



Abb. 18 Organigramm der Fachdienstleitung

STABSSTELLE PROJEKT-, PROZESSMANAGEMENT, QM

- Projektmanagement für den gesamten Fachdienst 37
- Aufbau eines Prozessmanagements, Überwachung und Weiterentwicklung der Prozesse, insbesondere in der abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit
- Internes Qualitätsmanagement, Überwachung des Beschwerdemanagements und Überwachung der QM-Prozesse im Rettungsdienst (außerhalb der QM-Prozesse der Leitstelle)
- Öffentlichkeitsarbeit
- Aufbau und Steuerung einer „Geschäftsstelle Stab“ zur Entlastung der Personalressourcen des Fachdienstes 37 in der Organisation der Stabsarbeit

37.1 ABTEILUNGSLEITUNG VERWALTUNG

- Leitung der Verwaltungsabteilung, Führung der Arbeitsgruppenleitung
- Unterstützung und fachliche Vertretung der Fachdienstleitung
- Mitwirkung in der Bearbeitung von Grundsatzthemen
- Gremienarbeit und Vertretung der Stadt und des Fachdienstes in Ausschüssen und Arbeitskreisen
- Mitarbeit im Stab
- Spitzensachbearbeitung und Grundsatzangelegenheiten
- Beschwerdemanagement und Widerspruchsverfahren

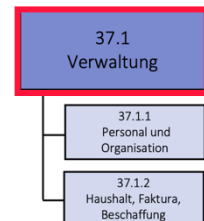


Abb. 19 Organigramm der Abteilung 37.1 Verwaltung

37.1.1 PERSONAL UND ORGANISATION

- Allgemeine Verwaltungstätigkeiten für den Fachdienst 37
- Personalmanagement für den Fachdienst 37, die Helfer im Katastrophenschutz und die Feuerwehren der angeschlossenen Gemeinden
- Sachbearbeitung der Zeitwirtschaft für den Fachdienst 37
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Geschäftszimmer des Fachdienstes

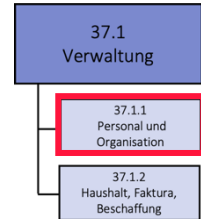


Abb. 20 Organisatorische Anbindung der Arbeitsgruppe Personal und Organisation

37.1.2 HAUSHALT, FAKTURA, BESCHAFFUNG

- Aufstellung des Haushaltes für den Fachdienst 37 und die Feuerwehren der angeschlossenen Gemeinden
- Vollzug des Haushaltes für den Fachdienst 37, die Katastrophenschutzeinheiten und die Feuerwehren der angeschlossenen Gemeinden
- Begleitung aller Beschaffungsvorgänge des Fachdienstes 37, der Katastrophenschutzeinheiten und der Feuerwehren der angeschlossenen Gemeinden
- Abrechnung der Leistungen der Feuerwehr Neumünster, der angeschlossenen Feuerwehren und des Rettungsdienstes (incl. KLN)
- Bearbeitung des Verdienstausfalls und sonstiger finanzieller Angelegenheiten der ehrenamtlichen Helfer

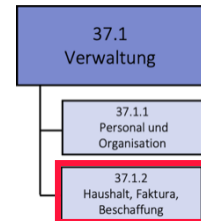


Abb. 21 Organisatorische Anbindung der Arbeitsgruppe Haushalt, Faktura und Beschaffung



Die notwendigen Stellenanteile zur Abrechnung der Leistungen des Rettungsdienstes sind, gem. Eckpunktevereinbarung mit den Kostenträgern des Rettungsdienstes, refinanzierbar. Der Stellenanteil zur Abrechnung der Leistungen der Feuerwehr kann über die Kalkulation des Gebührentarifs refinanziert werden.

37.2 ABTEILUNGSLEITUNG BRANDSCHUTZ UND BEVÖLKERUNGSSCHUTZ

- Leitung der Abteilung Brandschutz
- Stellvertretende Fachdienstleitung
- Sicherstellung des operativen Betriebs der Feuerwehr
- Einsatzplanung und Bevölkerungsschutz
- Ausbildung
- Administration der Freiwilligen Feuerwehr
- Gremienarbeit
- Einsatzdienst (B-Dienst)

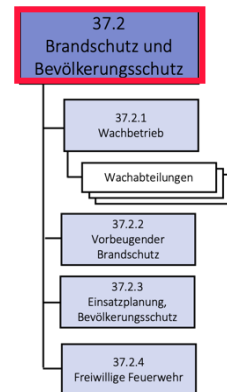


Abb. 22 Organigramm der Abteilung Brandschutz und Bevölkerungsschutz

37.2.1 WACHBETRIEB

- Übergeordnete Steuerung des Dienstbetriebes der Berufsfeuerwehr und der Freiwilligen Feuerwehr
- Bearbeitung von Grundsatzangelegenheiten im Bereich Personalmanagement
- Erstellen und Überprüfen der Einhaltung von Dienstplangrundsätzen
- Gewährleistung der Einsatzbereitschaft
- Übergeordnete Unterstützung der WAL bei der Steuerung des Personaleinsatzes (Dienstplanung)
- Fortschreibung der Stellenplanung im Wachbetrieb
- Federführende Mitwirkung in der Personalauswahl (Brandmeisteranwärter, Brandmeister)
- Mitwirkung im Beurteilungswesen
- Verantwortung über die Arbeitszeitkonten der Mitarbeitenden der Wachabteilungen
- Einsatzdienst (Arbeitsgruppenleitung B-Dienst, Mitarbeiter C-Dienst)

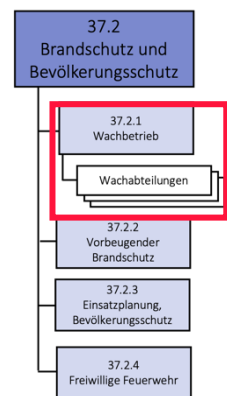


Abb. 23 Organisatorische Einbindung der Arbeitsgruppe 37.2.1 Wachbetrieb

37.2.2 VORBEUGENDER BRANDSCHUTZ

- Brandschutztechnische Stellungnahmen bei komplexen Baugesuchen und Nutzungsänderungen
- Vorbereitung und Durchführung von hauptamtlichen Brandverhütungsschauen
- Mitwirkung im Planungsprozess in Fragen des baulichen und anlagentechnischen Brandschutzes
- Prüfung und Freigabe objektbezogener Einsatzunterlagen
- Begleitung von Bauabnahmen
- Erarbeitung von brandschutztechnischen Stellungnahmen zu Flächennutzungsplänen und Bebauungsplänen
- Mitwirkung bei der Planung, Organisation und Durchführung von Feuersicherheitswachen

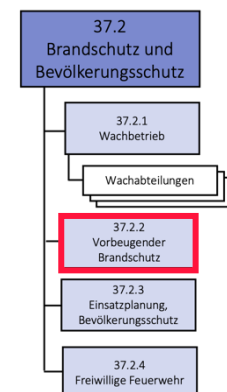


Abb. 24 Organisatorische Einbindung der Arbeitsgruppe 37.2.2 Vorbeugender Brandschutz

- Vorbereitung und Durchführung der Brandschutz Helferausbildung
- Organisation und Durchführung der Brandschutzerziehung und Brandschutzaufklärung
- Betreuung der Feuerwehrschießanlage im Stadtgebiet
- Einsatzdienst
- (Arbeitsgruppenleitung B-Dienst, Mitarbeiter C-Dienst)

37.2.3 EINSATZPLANUNG, BEVÖLKERUNGSSCHUTZ

- Überwachung der Aufgabenwahrnehmung als untere Katastrophenschutzbehörde
- Erstellung, Überwachung und Fortschreibung der Einsatzpläne für Schwerpunktoobjekte
- Überwachung und Fortschreibung der Einsatzpläne für Objekte mit Brandmeldeanlagen
- Entwicklung und Fortschreibung der Alarm- und Ausrückeordnung
- Betreuung der Sonderkomponenten und Sondereinheiten, z.B. ABC-Zug
- Aufgabenvollzug als untere Katastrophenschutzbehörde
- Aufstellung und fachliche Betreuung der KatS-Einheiten der Stadt Neumünster
- Einsatz- und Ereignisplanung für die KatS-Einheiten und die Zusammenarbeit mit Feuerwehr, Rettungsdienst und anderen Fachdiensten
- Organisation des kommunalen Krisenmanagements für die Stadt Neumünster
- Überwachung der Vorgaben aus den Verordnungen zum Schutz kritischer Infrastruktur
- Stärkung der Resilienz der Bevölkerung
- Organisatorische und technische Maßnahmen zur Warnung und zum Schutz der Bevölkerung
- Maßnahmen des Bevölkerungsschutzes im Verteidigungsfall
- Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und zum Schutz von Kulturgütern
- Umsetzung von ZSKG und Sicherstellungsgesetzen auf kommunaler Ebene
- Einsatzdienst der Beschäftigten mit feuerwehrtechnischer Qualifikation (B-Dienst, C-Dienst)

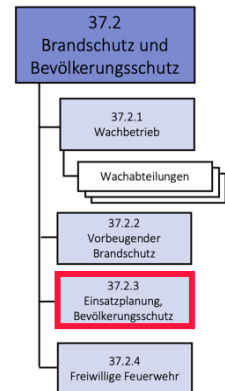


Abb. 25 Organisatorische Einbindung der Arbeitsgruppe 37.2.3 Einsatzplanung und Bevölkerungsschutz

Die Aufgaben und das Personal der Arbeitsgruppe 37.2.5 Administration FF können, entsprechend der Organisationsform der Variante 2a, der Arbeitsgruppe 37.2.3 Einsatzplanung und Bevölkerungsschutz zugeordnet werden.



Die Auswirkungen des laufenden Reformprozesses im Bevölkerungsschutz und in der Gefahrenabwehr lassen sich zum Zeitpunkt der Gutachtenerstellung nicht absehen, sodass mit weiteren Aufgabenmehrungen und Aufgabenzuwächsen zu rechnen ist.

37.2.4 FREIWILLIGE FEUERWEHR

- Dienstaufsicht über die Einheiten der Freiwilligen Feuerwehr
- Koordination der Einsatzdiensteinbindung der Freiwilligen Feuerwehr in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe Einsatzplanung
- Förderung des Ehrenamtes
- Überwachung des Ausbildungsstandes
- Ansprechpartner in allen Anliegen der Freiwilligen Feuerwehr im Fachdienst 37
- Einsatzdienst (B-Dienst, C-Dienst)

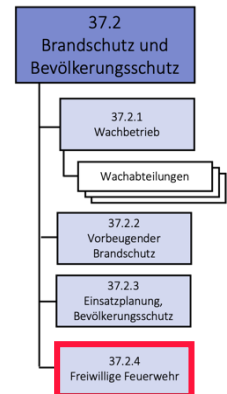


Abb. 26 Organisatorische Einbindung der Arbeitsgruppe 37.2.4 Freiwillige Feuerwehr

37.3 RETTUNGSDIENST UND EINSATZLENKUNG

- Leitung der Abteilung Rettungsdienst und Einsatzlenkung
- Sicherstellung der Trägeraufgaben im Rettungsdienst
- Sicherstellung des operativen Betriebs im Rettungsdienst
- Sicherstellung des Leitstellenbetriebs
- IuK-Leitstellentechnik
- IT-Ausstattung Fachdienst 37
- Gremienarbeit für den Rettungsdienst und die Leitstelle
- Einsatzdienst (B-Dienst)

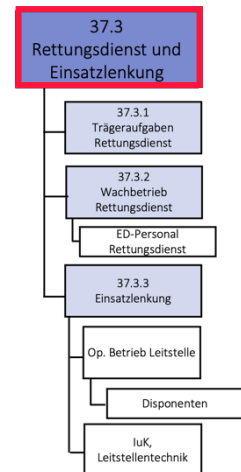


Abb. 27 Organigramm der Abteilung 37.3 Rettungsdienst und Einsatzlenkung

37.3.1 TRÄGERAUFGABEN RETTUNGSDIENST

- Trägeraufgaben Rettungsdienst
- Qualitätsmanagement im Rettungsdienst
- Zuarbeit/Assistenz Ärztlichen Leitung Rettungsdienst
- Einsatzdienst
(Arbeitsgruppenleitung B-Dienst, Mitarbeiter Rettungsdienst oder C-Dienst)

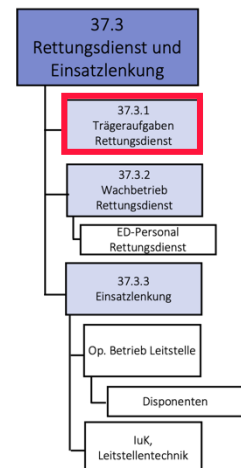


Abb. 28 Organisatorische Einbindung der Arbeitsgruppe Trägeraufgaben Rettungsdienst

37.3.2 WACHBETRIEB RETTUNGSDIENST

- Übergeordnete Steuerung des Dienstbetriebes der Rettungswache
- Gewährleistung der Einsatzbereitschaft
- Übergeordnete Unterstützung der Wachleitung Rettungsdienst bei der Steuerung des Personaleinsatzes (Dienstplanung)
- Federführende Mitwirkung in der Personalauswahl (Rettungssanitäter, Notfallsanitäter)
- Mitwirkung im Beurteilungswesen
- Verantwortung über die Arbeitszeitkonten der Mitarbeitenden der Rettungswache
- Einhaltung der Vorgaben des MPG, der MPBetreibVO
- Auswahl und Unterhalt der Technik und Ausstattung des Rettungsdienstes in Zusammenarbeit mit der Abteilung 37.4 Technik
- Einsatzdienst (Arbeitsgruppenleitung B-Dienst, Mitarbeiter C-Dienst)

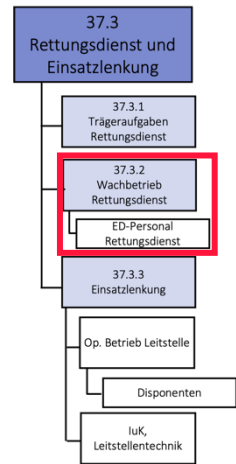


Abb. 29 Organisatorische Einbindung der Arbeitsgruppe 37.3.1 Rettungsdienst

37.3.3 EINSATZLENKUNG

- Übergeordnete Steuerung des Dienstbetriebes der Leitstelle
- Gewährleistung der Einsatzbereitschaft
- Sicherstellung des technischen Betriebes der Leitstelle
- Administration und technische Sachbearbeitung der Leitstellen- und Nachrichtentechnik
- Digitalfunkservicestelle für die Stadt Neumünster
- Durchführung der Aus- und Fortbildung der Leitstellendisponenten
- Auswahl und Unterhalt der leitstellenspezifischen Technik in Zusammenarbeit mit der Abteilung 37.4 Technik
- Qualitätsmanagement im Leitstellenbetrieb
- IT-Ausstattung des Fachdienstes 37
- Einsatzdienst (Arbeitsgruppenleitung B-Dienst, Mitarbeiter C-Dienst)

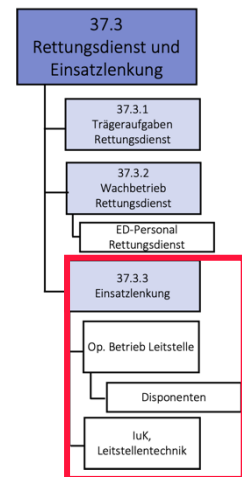


Abb. 30 Organisatorische Einbindung der Arbeitsgruppe 37.3.3 Einsatzlenkung

37.4 AUSBILDUNG UND TECHNIK

- Leitung der Abteilung Ausbildung und Technik
- Ausbildung
- Recruiting und Laufbahnausbildung
- Fort- und Weiterbildung
- Verantwortung für die Beschaffung von Fahrzeugen, Ausrüstung und Geräten
- Grundsatzangelegenheiten Fahrzeug- und Gerätetechnik
- Verantwortung für die turnusmäßige Prüfung von Fahrzeugen und Geräten
- Verantwortung für den Betrieb der Werkstätten und der Wäscherei des Fachdienstes
- Einsatzdienst
(Arbeitsgruppenleitung B-Dienst, Mitarbeiter C-Dienst)



Abb. 31 Organigramm der Abteilung 37.4 Ausbildung und Technik

37.4.1 AUSBILDUNG

- Vorbereitung und Durchführung der Aus- und Fortbildung innerhalb der Wachabteilungen, im Rettungsdienst und für die Führungskräfte des Tagesdienstes
- Steuerung der Ausbildung von Brandmeisteranwärtern, Brandoberinspektoren und Notfallsanitätern
- Öffentlichkeitsarbeit zur Bewerbergewinnung und Berufsinformation
- Koordination und Abstimmungen mit externen Bildungseinrichtungen (Feuerweherschulen, Rettungsdienstschulen, Krankenhäuser)
- Koordination von Praktikanten (Brandschutz und Rettungsdienst)
- Koordination der wachinternen Aus- und Fortbildung Brandschutz und Rettungsdienst
- Organisation der Zertifizierung der Notfallsanitäter
- Organisation interner und externer Fortbildungsveranstaltungen
- Einsatzdienst im Brandschutz bzw. Rettungsdienst entsprechend den Qualifikationen der Beschäftigten
(Arbeitsgruppenleitung B-Dienst, Mitarbeiter C-Dienst)

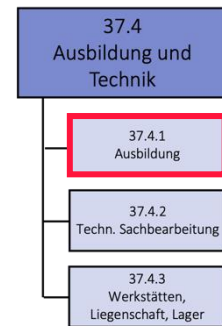


Abb. 32 Organisatorische Einbindung der Arbeitsgruppe 37.4.1 Ausbildung

37.4.2 TECHNISCHE SACHBEARBEITUNG

- Konzepte für Einsatztechnik und Fahrzeuge
- Auswahl von Schutzkleidung, persönlicher Schutzausrüstung und Körperpersonenschutzkleidung
- Erstellung von Leistungsverzeichnissen in Zusammenarbeit mit der AG Einsatzplanung
- Technische Sachbearbeitung, Auftragsmanagement und Werkstatt-Koordination
- Unfallschaden-Sachbearbeitung

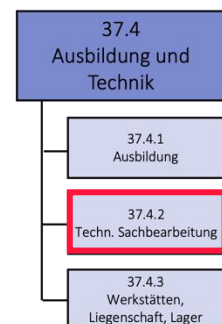


Abb. 33 Organisatorische Einbindung der Arbeitsgruppe 37.4.1 Technische Sachbearbeitung

37.4.3 WERKSTÄTTEN, LIEGENSCHAFTEN, LAGER

- Betrieb der Atemschutzwerkstatt, Geräteprüfung, Schlauchwerkstatt, Kfz-Werkstatt, Feuerlöscherwerkstatt (Operativer Betrieb durch Kfz-Meister, Feuerlöscherwart und Beschäftigte der Wachabteilungen)
- Liegenschaftsverwaltung Feuerwehr, KatS, Rettungsdienst, Facility Management
- Bewirtschaftung des KatS-Lagers und des Einsatzmittellagers des Fachdienstes 37
- Kleiderkammer für die Berufsfeuerwehr, Freiwillige Feuerwehr, den Rettungsdienst und die Einheiten des Katastrophenschutzes
- Kleiderpflege
- Auswahl und Prüfung von PSA



Abb. 34 Organisatorische Einbindung der Arbeitsgruppe 37.4.3 Werkstätten, Liegenschaften, Lager

5 PERSONALWIRTSCHAFTLICHE ABLEITUNGEN

EINLEITUNG

Die Kosten der hauptamtlichen Gefahrenabwehrorganisationen werden wesentlich durch die Personalvorhaltung bestimmt. Der Personalbedarf resultiert aus den Aufgaben und Tätigkeiten innerhalb des Fachdienstes und ggf. einsatz- oder ereignisbezogenen Sonderaufgaben innerhalb des Fachdienstes (z.B. Besetzung von Funktionen im Stab).

ERLÄUTERUNGEN ZUR METHODIK / VORBEMERKUNG

VERFAHREN DER STELLENBEMESSUNG IM RÜCKWÄRTIGEN BEREICH

Im Rahmen der Personalbemessung kommen unterschiedliche Methodiken zur Anwendung. Grundsätzlich werden summarische Verfahren und analytische Verfahren unterschieden. Die Auswahl erfolgt aufgrund der konkret betrachteten Stellenart (Führungs- oder Sachbearbeiter-Stellen, Routineausführungen oder stark wechselnde Tätigkeiten) und in Abhängigkeit der Qualität der zur Verfügung gestellten Daten.

Die einzelnen Verfahren unterscheiden sich wie folgt:

- Summarische Bemessung: Die Notwendigkeit der Stelle ergibt sich primär aus ihrer Notwendigkeit für den Organisationsaufbau (insbesondere bei Führungsstellen). Die Auslastung und der Stellenumfang ergeben sich aus den durchgeführten Interviews und – sofern vorhanden – den im Rahmen der Interviews durchgeführten Betrachtungen von konkreten (Teil-)Aufgabenbereichen und Arbeitsmengen. Die daraus resultierenden Ergebnisse wurden durch LülF+ auf Grundlage von vorhandenen Benchmark-Werten und der Strukturkenntnis verschiedener Leitstellen plausibilisiert.
- Analytische Bemessung: Bei der analytischen Bemessung sind objektive Daten (z. B. Fallzahlen aus Abrechnungssystemen, dokumentierte Prüffälle in der Atemschutzwerkstatt) für die Personalbedarfsfaktoren „Fallzahlen“ und „Prozesszeitbedarf“ vorhanden. Diese werden zu einem Gesamtpersonalbedarf multipliziert.
- Semi-analytische Bemessung: Die semi-analytische Bemessung orientiert sich grundsätzlich an der analytischen Bemessung. Es liegen jedoch nicht für alle Personalbedarfsfaktoren objektive, belastbare Daten vor (z. B. nur Fallzahlen, aber keine mittleren Prozesszeitbedarfe). Die objektiven, projektspezifischen Daten werden um belastbare Vergleichswerte (Erfahrungswerte aus dem Hause LülF+ oder aus übergeordneten Benchmarks) ergänzt.
- Aufwandsabschätzung: Die Aufwandsabschätzung wird insbesondere bei neu einzurichtenden Stellen vorgenommen. Auf Basis vorliegender, projektspezifischer Daten, Benchmark-Werte und Berechnungen werden möglichst belastbare Abschätzungen zu zukünftigen Arbeitsmengen vorgenommen.



Die folgenden Ableitungen zum Personalbedarf basieren auf den vorliegenden Stellenbeschreibungen und Erhebungen zu Arbeitsmengen innerhalb einzelner Aufgabenbereiche. Die vorliegenden Analysen und Ergebnisse wurden durch Quervergleiche und Benchmark Werte aus vergleichbaren Beratungsprojekten abgeglichen und plausibilisiert.

5.1 ERMITTLUNG DER NETTOJAHRESLEISTUNGSZEIT

5.1.1 AUSWERTUNG DER ABWESENHEITEN

Es werden die mittleren Abwesenheitswochen pro Mitarbeiter angesetzt. Abwesenheitswochen entstehen planmäßig unter anderem durch

- Urlaub
- Wochenfeiertage
- Aus- und Fortbildung
- Abordnungen und Sonstiges

sowie unplanmäßig durch Krankheit/Arbeitsunfähigkeit.

Im Rahmen der Interviews zur Informationserhebung wurde festgestellt, dass die Abwesenheiten einzelner Mitarbeiter aufgrund individueller Einflussfaktoren stark variieren.



Die Schwankungen in den individuellen Abwesenheiten einzelner Mitarbeiter können nicht vollumfänglich in der Personalbedarfsermittlung abgebildet werden. Zum Ausgleich von unvorhergesehenen und stark schwankenden Abwesenheiten ist die fachliche Vertretung innerhalb einzelner Arbeitsvorgänge durch organisatorische Maßnahmen zu verbessern.

5.1.2 ERMITTLUNG DER MITTLEREN NETTOJAHRESLEISTUNGSZEIT PRO MITARBEITER

Zur Ermittlung des Personalbedarfs der Wachabteilungen, der aus der Funktionsbesetzung resultiert, wurden die personalwirtschaftlichen Parameter analysiert. Die zuvor entsprechend markierten Abwesenheiten wurden für die Berechnung der Nettojahresleistungszeit bzw. des Personalfaktors herangezogen (Wochenarbeitszeit von 48 Stunden). Die Abwesenheiten wurden um planerische Werte, welche nicht ausgewertet werden konnten, ergänzt bzw. durch diese ersetzt (vgl. dazu „Erholungsurlaub“ oder „Feiertagsausgleich“).

Für die Angestellten im Rettungsdienst wurden ebenfalls die personalwirtschaftlichen Parameter analysiert. Die zuvor entsprechend markierten Abwesenheiten wurden für die Berechnung der Nettojahresleistungszeit bzw. des Personalfaktors herangezogen (Wochenarbeitszeit von 47 bzw. 39 Stunden). Die Abwesenheiten wurden um planerische Werte, welche nicht ausgewertet werden konnten, ergänzt bzw. durch diese ersetzt (vgl. dazu „Erholungsurlaub“ oder „Feiertagsausgleich“).

Die Gruppe der Beamten des Tagesdienstes im Einsatzführungsdienst und der non-fwt. Beamten und Angestellten im Tagesdienst ist jeweils zu klein, um eine Auswertung der individuellen Abwesenheitsmerkmale unverfälscht von Extremwerten aufgrund länger zeitiger Abwesenheiten durchführen zu können. Deshalb werden für diese Mitarbeitergruppe statistische Mittelwerte zur Ermittlung der Netto-Jahresleistungszeit angesetzt.

Die Abwesenheitswerte unterliegen Schwankungen über die Jahre und sind durch verschiedene Randbedingungen beeinflusst. Deshalb ist eine regelmäßige Auswertung der Abwesenheiten erforderlich, um Personalmehr- und Personalminderbedarfe zu ermitteln.

5.1.3 ERMITTLUNG DER MITTLEREN NETTO-JAHRESLEISTUNGSZEIT DER BEAMTEN IN DEN WACHABTEILUNGEN

Die Tabelle zeigt die anhand der Dienstplandokumentation der Kalenderjahre 2020 und 2021 ermittelten mittleren Abwesenheitswochen der Mitarbeiter der Wachabteilungen. Die Ergebnisse sind durch die Auswirkungen der Covid-19 Pandemie und den daraus resultierenden besonderen Effekten beeinflusst.

Im Auswertungszeitraum ist keine Abwesenheit aufgrund von Elternzeit für Beamte der Wachabteilungen dokumentiert. Im Quervergleich zu anderen Dienststellen ist dies untypisch. Tendenziell nimmt die Inanspruchnahme der Elternzeit der männlichen Beschäftigten deutlich zu. Daher wird für die Analyse der Abwesenheitsmerkmale für die Elternzeit eine prospektive Betrachtung gewählt und der Wert aus den KGSt-Benchmarks 12 – KGSt-IST-Personalfaktor angesetzt, dessen Median 0,27 Abwesenheitswochen pro Jahr beträgt.

Zum Zeitpunkt der Organisationsuntersuchung befinden sich 14 Beamte in der berufsbegleitenden Ausbildung zum Notfallsanitäter. Diese Ausbildung erstreckt sich über 4 Jahre und beinhaltet 61 Wochen Abwesenheit für die schulische und klinische Ausbildung sowie 15 Wochen Einsatzpraktikum mit einem Praxisanleiter. Die Zeiten der schulischen und klinischen Ausbildung erhöhen die Abwesenheitswochen. Im Einsatzdienstpraktikum stehen die Auszubildenden für eine Funktionsbesetzung im Einsatzdienst zur Verfügung.

Hieraus ergibt sich eine Erhöhung der mittleren Abwesenheit pro Auszubildenden pro Jahr um $61 \div 4 = 15,25$ Wochen auf 31,71 Abwesenheitswochen. Daraus folgt, dass jeder Beamte in der berufsbegleitenden Weiterbildung zum Notfallsanitäter pro Jahr mit 20,43 Anwesenheitswochen für die Funktionsbesetzung zur Verfügung steht. Dies entspricht einem Stellenanteil von 0,43 VZÄ [-0,57 VZÄ ggü. dem SOLL]. Um die zusätzlichen Ausfallzeiten der 14 Beamten, die aktuell die berufsbegleitende Ausbildung zum Notfallsanitäter absolvieren, zu kompensieren, sind $14 \times 0,57 \text{ VZÄ} = 7,98 \text{ VZÄ}$ erforderlich.

Perspektivisch plant die Berufsfeuerwehr Neumünster 2-3 Ausbildungsplätze pro Jahr für die berufsbegleitende Ausbildung zum Notfallsanitäter anzubieten. Daraus folgt, dass sich über 4 Jahre bis zu 12 Beamte in der Ausbildung befinden, sodass zur Kompensation der zusätzlichen Ausfallzeiten $12 \times 0,57 \text{ VZÄ} = 6,84 \text{ VZÄ}$ erforderlich sind.

Die Abwesenheitswerte unterliegen Schwankungen über die Jahre und sind durch verschiedene Randbedingungen beeinflusst. Aus diesem Grund ist eine regelmäßige Auswertung der Abwesenheiten erforderlich, um Personalmehr- und Personalminderbedarfe zu ermitteln.

Einzelwerte	Auswertung der Dienstplanmerkmale [Wochen]	Berücksichtigung für NILZ	Bemerkung
1	6,00 Urlaub	✓	planerische Berücksichtigung
2	2,40 Feiertagsausgleich	✓	incl. 24.12./31.12.
3	0,78 Sonderurlaub	✓	Durchschnittswert 2020, 2021
4	1,00 Bildungsurlaub	✓	WBG Schleswig-Holstein
5	2,77 Krankheit	✓	Durchschnittswert 2020, 2021
6	3,03 Aus- und Fortbildung WA	✓	Durchschnittswert 2020, 2021
7	0,48 Aus- und Fortbildung LST	✓	Durchschnittswert 2021

Tab. 11 Auswertung der Abwesenheiten der Beamten in den Wachabteilungen

-	keine Berücksichtigung
✓	planerische Berücksichtigung
✓	berücksichtigt

Ausfallart	Abwesenheiten [Wochen]	Grundlage / Bemerkung
Bruttojahreswochen	52,14	-
Erholungsurlaub	6,00	planerischer Wert
Feiertagsausgleich	2,40	planerischer Wert (inkl. 24./31.12.)
Sonderurlaub	0,78	Durchschnittswert
Bildungsurlaub	1,00	WBG Schleswig-Holstein
Elternzeit	0,27	KGSt-Benchmark
Zwischensumme "gesetzliche Variablen"	10,45	-
Krankheit	2,77	Durchschnittswert
Zwischensumme "laufendes Controlling"	2,77	-
Aus- und Fortbildung WA	3,03	Wachabteilung: Fortb., Seminar, Lehrgang etc.; für 2020 inkl. "Aus- und Fortbildung Leitstelle"
Aus- und Fortbildung LST	0,48	Leitstelle: Fortbildung, Seminare Mittelwert 2021
Zwischensumme "organisatorische Variablen"	3,51	-
resultierende Abwesenheitswochen	16,73	
resultierende Anwesenheitswochen	35,41	
Nettojahresleistungszeit bei WAZ 48 [h]	1.700	
Personalfaktor bei WAZ 48 h	5,15	

Tab. 12 Netto-Jahresleistungszeit der Beamten in den Wachabteilungen



Die Auswertung der Abwesenheitsmerkmale ergibt für die Beschäftigten der Wachabteilungen 16,73 Wochen Abwesenheit pro Jahr. Dies entspricht 35,41 Anwesenheitswochen pro Jahr. Insgesamt ergibt sich für die Beamten in den Wachabteilungen bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden eine Netto-Jahresleistungszeit von 1.700 Stunden.

5.1.4 ERMITTLUNG DER MITTLEREN NETTO-JAHRESLEISTUNGSZEIT DER ANGESTELLTEN IM RETTUNGSDIENST

Die Tabelle zeigt die anhand der Dienstplandokumentation der Kalenderjahre 2020 und 2021 ermittelten mittleren Abwesenheitswochen der Mitarbeiter der Wachabteilungen. Die Ergebnisse sind durch die Auswirkungen der Covid-19 Pandemie und den daraus resultierenden besonderen Effekten beeinflusst.

	Einzelwerte Auswertung der Dienstplanmerkmale [Wochen]	Berücksichtigung für NJLZ	Bemerkung
1	6,00 Erholungsurlaub	(✓)	planerische Berücksichtigung
2	2,40 Feiertagsausgleich	(✓)	Mittelwert 2021, 2021
3	0,06 Sonderurlaub	✓	Mittelwert 2020, 2021
4	1,00 Bildungsurlaub	(✓)	WBG Schleswig-Holstein
5	4,21 Krankheit	✓	Mittelwert 2021, 2021
6	0,55 Krankheit ab 6 Wochen	✓	Mittelwert 2021, 2022
7	0,83 Elternzeit	✓	Mittelwert 2020, 2021
8	0,78 Aus- und Fortbildung	✓	Mittelwert 2020, 2021

-	keine Berücksichtigung
(✓)	planerische Berücksichtigung
✓	berücksichtigt

Tab. 13 Auswertung der Abwesenheitsmerkmale der Angestellten im Rettungsdienst

Die zuvor entsprechend erhobenen Abwesenheiten wurden für die Berechnung der Nettojahresleistungszeit bzw. des Personalfaktors herangezogen (Wochenarbeitszeit von derzeit 47 Stunden). Die Abwesenheiten wurden um planerische Werte, welche nicht ausgewertet werden konnten, ergänzt bzw. durch diese ersetzt (vgl. dazu „Erholungsurlaub“ oder „Feiertagsausgleich“).

Ausfallart	Abwesenheiten [Wochen]	Grundlage / Bemerkung
Bruttojahreswochen	52,14	-
Erholungsurlaub	6,00	planerischer Wert gem. TVöD
Feiertagsausgleich	2,40	planerischer Wert (inkl. 24./31.12.)
Sonderurlaub	0,06	Mittelwert 2020, 2021
Bildungsurlaub	1,00	WBG Schleswig-Holstein
Zwischensumme "gesetzliche Variablen"	9,46	-
Krankheit	4,21	Mittelwert 2020, 2021
Krankheit ab 6 Wochen	0,55	Mittelwert 2020, 2021
Elternzeit	0,83	Mittelwert 2020, 2021
Zwischensumme "laufendes Controlling"	4,76	-
Aus- und Fortbildung	0,78	Mittelwert 2020, 2021
Zwischensumme "organisatorische Variablen"	0,78	-
resultierende Abwesenheitswochen	15,00	
resultierende Anwesenheitswochen	37,14	
Nettojahresleistungszeit bei WAZ 47 [h]	1.746	
Personalfaktor bei WAZ 47 h	6,02	
Nettojahresleistungszeit bei WAZ 39 [h]	1.449	
Personalfaktor bei WAZ 39 h	6,05	

Tab. 14 Netto-Jahresleistungszeit der Angestellten im Rettungsdienst



Die Auswertung der Abwesenheitsmerkmale ergibt für die Angestellten im Rettungsdienst 15 Wochen Abwesenheit pro Jahr. Dies entspricht 37,14 Anwesenheitswochen pro Jahr. Insgesamt ergibt sich für die Beamten in den Wachabteilungen bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 47 Stunden eine Netto-Jahresleistungszeit von 1.746 Stunden.

5.1.5 ERMITTLUNG DER MITTLEREN NETTO-JAHRESLEISTUNGSZEIT DER BEAMTEN IM EINSATZFÜHRUNGSDIENST

Die Gruppe der Beamten des Tagesdienstes im Einsatzführungsdienst ist zu klein, um eine Auswertung der individuellen Abwesenheitsmerkmale unverfälscht von Extremwerten aufgrund längerer Abwesenheiten durchführen zu können. Deshalb werden für diese Mitarbeitergruppe statistische Mittelwerte zur Ermittlung der Netto-Jahresleistungszeit angesetzt.

Die zuvor entsprechend angesetzten planerischen Werte für die Abwesenheiten wurden für die Berechnung der Nettojahresleistungszeit bzw. des Personalfaktors herangezogen (vgl. dazu „Erholungsurlaub“ oder „Feiertagsausgleich“, (Wochenarbeitszeit von derzeit 41 Stunden bzw. 48 Stunden).

Einzelwerte Auswertung der Dienstplanmerkmale [Wochen]	Berücksichtigung für NJLZ	Bemerkung
1 6,00 Urlaub	(✓)	planerische Berücksichtigung
2 2,40 Feiertagsausgleich	(✓)	incl. 24.12./31.12.
4 1,00 Bildungsurlaub	(✓)	WBG Schleswig-Holstein
5 2,24 Krankheit	(✓)	Durchschnittswert 2021
6 2,00 Aus- und Fortbildung	(✓)	planerische Berücksichtigung

Tab. 15 Auswertung der Abwesenheitsmerkmale der Beamten im Einsatzführungsdienst

-	keine Berücksichtigung
(✓)	planerische Berücksichtigung
✓	berücksichtigt

Ausfallart	Abwesenheiten [Wochen]	Grundlage / Bemerkung
Bruttajahreswochen	52,14	-
Erholungsurlaub	6,00	planerischer Wert
Feiertagsausgleich	2,40	planerischer Wert (inkl. 24./31.12.)
Bildungsurlaub	1,00	WBG Schleswig-Holstein
Zwischensumme "gesetzliche Variablen"	9,40	-
Krankheit	2,24	Durchschnittswert 2021
Zwischensumme "laufendes Controlling"	2,24	-
Aus- und Fortbildung	2,00	Planerischer Wert
Zwischensumme "organisatorische Variablen"	2,00	-
resultierende Abwesenheitswochen	13,64	
resultierende Anwesenheitswochen	38,50	
Nettojahresleistungszeit bei WAZ 41 [h]	1.579	
Personalfaktor bei WAZ 41 h	5,95	
Nettojahresleistungszeit bei WAZ 48 [h]	1.848	
Personalfaktor bei WAZ 48 h	6,74	

Tab. 16 Netto-Jahresleistungszeit der Beamten im Einsatzführungsdienst



Die Auswertung der Abwesenheitsmerkmale ergibt für die Beamten im Einsatzführungsdienst 13,64 Wochen Abwesenheit pro Jahr. Dies entspricht 38,50 Anwesenheitswochen pro Jahr. Insgesamt ergibt sich für die Beamten in den Wachabteilungen bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden eine Netto-Jahresleistungszeit von 1.579 Stunden.

5.1.6 ERMITTLUNG DER MITTLEREN NETTO-JAHRESLEISTUNGSZEIT DER MITARBEITER IN DER VERWALTUNG

Die Gruppe der Mitarbeiter in der Verwaltung ist zu klein, um eine Auswertung der individuellen Abwesenheitsmerkmale unverfälscht von Extremwerten aufgrund längerer Abwesenheiten durchführen zu können. Deshalb werden für diese Mitarbeitergruppe statistische Mittelwerte zur Ermittlung der Netto-Jahresleistungszeit angesetzt.

Einzelwerte Auswertung der Dienstplanmerkmale [Wochen]	Berücksichtigung für NJLZ	Bemerkung
1 6,00 Urlaub	(✓)	planerische Berücksichtigung
2 2,40 Feiertagsausgleich	(✓)	incl. 24.12./31.12.
4 1,00 Bildungsurlaub	(✓)	WBG Schleswig-Holstein
5 2,24 Krankheit	(✓)	Durchschnittswert 2021
6 2,00 Aus- und Fortbildung	(✓)	planerische Berücksichtigung

Tab. 17 Abwesenheitsmerkmale der Mitarbeiter in der Verwaltung

-	keine Berücksichtigung
(✓)	planerische Berücksichtigung
✓	berücksichtigt

Die zuvor entsprechend angesetzten planerischen Werte für die Abwesenheiten wurden für die Berechnung der Nettojahresleistungszeit bzw. des Personalfaktors herangezogen (vgl. dazu „Erholungsurlaub“ oder „Feiertagsausgleich“, (Wochenarbeitszeit von derzeit 41 Stunden bzw. 48 Stunden).

Ausfallart	Abwesenheiten [Wochen]	Grundlage / Bemerkung
Bruttojahreswochen	52,14	-
Erholungsurlaub	6,00	planerischer Wert
Feiertagsausgleich	2,40	planerischer Wert (inkl. 24./31.12.)
Bildungsurlaub	1,00	WBG Schleswig-Holstein
Zwischensumme "gesetzliche Variablen"	9,40	-
Krankheit	2,24	Durchschnittswert 2021
Zwischensumme "laufendes Controlling"	2,24	-
Aus- und Fortbildung	2,00	Planerischer Wert
Zwischensumme "organisatorische Variablen"	2,00	-
resultierende Abwesenheitswochen	13,64	
resultierende Anwesenheitswochen	38,50	
Nettojahresleistungszeit bei WAZ 39 [h]	1.502	
Nettojahresleistungszeit bei WAZ 41 [h]	1.579	

Tab. 18 Netto-Jahresleistungszeit der Mitarbeiter in der Verwaltung



Die Auswertung der Abwesenheitsmerkmale ergibt für Mitarbeiter der Verwaltung 13,64 Wochen Abwesenheit pro Jahr. Dies entspricht 38,50 Anwesenheitswochen pro Jahr. Insgesamt ergibt sich für die Beamten in der Verwaltung bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden eine Netto-Jahresleistungszeit von 1.579 Stunden bzw. bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden eine Nettojahresleistungszeit von 1.502 Stunden.

5.2 ERMITTLUNG DES PERSONALBEDARFES ZUR FUNKTIONSBESETZUNG

In der untenstehenden Tabelle ist die Ermittlung des Personalbedarfs für die Wachabteilungen auf der Basis des IST-Funktionsbesetzungsplans bei einer Wochenarbeitszeit von 48 Stunden dargestellt.

Die Tabelle zeigt die anhand der Dienstplandokumentation der Kalenderjahre 2020 und 2021 ermittelten mittleren Abwesenheitswochen der Mitarbeiter der Wachabteilungen. Die Ergebnisse sind durch die Auswirkungen der Covid-19 Pandemie und den daraus resultierenden besonderen Effekten beeinflusst. Die wöchentliche Arbeitszeit der Angestellten im Rettungsdienst beträgt für die Besetzung der RTW und der NEF 47 Stunden. Für die Verfügerdienste und die Sonderstunden wird eine wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden pro Woche angesetzt.

Funktionsbesetzung	Beamte Feuerwehr Brandschutz				
	WAZ	# Funktionen	Tage [d] (pro Jahr)	Stunden [h] (pro Tag)	Summe [h] (pro Jahr)
FüAss ELW (Besetzung aus Leitstelle)	48	-	365	24	-
HLF	48	8	365	24	70080
DL	48	2	365	24	17520
NEF 1+2	48	1	365	24	8760
RW GAZ RTW 1+2	48	4	365	24	35040
Summe	-	15	-	-	131.400
Ermittlung der Gesamt-Jahresfunktionsstunden					FW
Jahresfunktionsstunden aus Funktionsbesetzung [Std. pro Jahr]					131.400
Verfüger (2 Verfüger FW * 1 Stunde) [Std. pro Jahr]					730
Sonderstunden (Dienstbesprechungen, arbeitsmed. Untersuchungen etc.) (1 % der Jahresfunktionsstunden)					1.314
Gesamt-Jahresfunktionsstunden [Stunden pro Jahr]					133.444
Personalwirtschaftliche Parameter					FW
Anwesenheitswochen					35,41
Wochenarbeitszeit [Std.]					48
Nettojahresleistungszeit [Std.]					1.700
Personalbedarf GESAMT (rechnerisch) [VZÄ]					78,5

Tab. 20 Rechnerischer Personalbedarf zur Funktionsbesetzung im Brandschutz

Funktionsbesetzung	Beamte Feuerwehr Leitstelle				
	WAZ	# Funktionen	Tage [d] (pro Jahr)	Stunden [h] (pro Tag)	Summe [h] (pro Jahr)
Leitstelle	48	3	365	24	26280
FüAss ELW (Besetzung aus Leitstelle)	48	-	365	24	-
Summe	-	3	-	-	26.280
Ermittlung der Gesamt-Jahresfunktionsstunden					FW
Jahresfunktionsstunden aus Funktionsbesetzung [Std. pro Jahr]					26.280
Verfüger (1 Verfüger Lst je Tag * 1 Stunde) [Std. pro Jahr]					365
Sonderstunden (Dienstbesprechungen, arbeitsmed. Untersuchungen etc.) (1 % der Jahresfunktionsstunden)					263
Gesamt-Jahresfunktionsstunden [Stunden pro Jahr]					26.908
Personalwirtschaftliche Parameter					FW
Anwesenheitswochen					35,41
Wochenarbeitszeit [Std.]					48
Nettojahresleistungszeit [Std.]					1.700
Personalbedarf GESAMT (rechnerisch) [VZÄ]					15,8

Tab. 19 Rechnerischer Personalbedarf zur Funktionsbesetzung der Leitstelle

Der Personalbedarf in den Wachabteilungen folgt, neben dem rechnerischen Bedarf aus der Funktionsbesetzung, auch organisatorischen Determinanten. Die Beamten im Einsatzdienst sind in drei Wachabteilungen aufgeteilt. Stellenanteile können nicht gleichmäßig aufgeteilt werden. Für eine gleichmäßige tägliche Funktionsbesetzung würden alle drei Wachabteilungen die gleiche Mindestmenge an Personal benötigen. Die Funktionsbesetzung der Funktion C-Dienst erfolgt anteilig durch 3 VZÄ Wachabteilungsleiter im Schichtdienst und Beamte im Tagesdienst im Integrationsdienst.

Neben der Funktionsbesetzung im Einsatzdienst sind für die Ermittlung des Personalbedarfs in den Wachabteilungen die folgenden Determinanten zu berücksichtigen:

- 94,3 VZÄ mD allgemeiner Feuerwehrdienst zur Funktionsbesetzung
 - 78,5 VZÄ zur Funktionsbesetzung im Brandschutz
 - 15,8 VZÄ zur Funktionsbesetzung der Leitstelle
- 3 VZÄ gD Wachabteilungsleiter und Funktionsbesetzung C-Dienst
- 7,98 VZÄ mD zur Kompensation der berufsbegleitenden Notfallsanitäterausbildung (IST 14 Teilnehmer)



Der Personalbedarf in den Wachabteilungen zur Funktionsbesetzung im Brandschutz beträgt 105 VZÄ, aufgeteilt auf 3 Wachabteilungen zu 35 VZÄ für das Jahr 2023.

+ Der Personalbedarf zur Funktionsbesetzung durch Angestellte im Rettungsdienst beträgt 46 VZÄ.

Die berufsbegleitende Weiterbildung zum Notfallsanitäter führt pro Auszubildenden zu einer zusätzlichen Abwesenheit von rund 0,56 VZÄ. Die beinhaltet die Abwesenheiten außerhalb der Dienststelle und den Ausfall in der Funktionsbesetzung durch die Begleitung der Praxisanleiter. Daraus folgt, dass der resultierende Personalbedarf für die Kompensation der berufsbegleitenden Ausbildung zum Notfallsanitäter jährlich in Abhängigkeit der Anzahl der Auszubildenden zu ermitteln ist. Zum Zeitpunkt der Organisationsuntersuchung befinden sich 14 Beamte gleichzeitig in der berufsbegleitenden Ausbildung zum Notfallsanitäter. Daraus resultiert ein Personalbedarf von 7,98 VZÄ zur Kompensation der zusätzlichen Abwesenheiten.

Perspektivisch sollen bis zu 3 Beamte pro Jahr berufsbegleitend zum Notfallsanitäter weiterqualifiziert werden, sodass sich gleichzeitig 12 Beamte in dieser Fortbildung befinden. Daraus resultiert ein Personalmehrbedarf von 6,72 VZÄ.

Der rechnerische Personalbedarf verändert sich wie folgt:

- 94,3 VZÄ mD allgemeiner Feuerwehrdienst zur Funktionsbesetzung
- 3 VZÄ gD Wachabteilungsleiter und Funktionsbesetzung C-Dienst
- 6,72 VZÄ mD zur Kompensation der berufsbegleitenden Notfallsanitäterausbildung (SOLL 12 Teilnehmer in 4 Jahrgängen)
- 0,98 VZÄ zum Ausgleich der Stärke der Wachabteilungen auf 35 VZÄ pro Wachabteilung

+ Der Personalbedarf in den Wachabteilungen zur Funktionsbesetzung im Brandschutz beträgt unter der Voraussetzung einer gleichmäßigen Personalausstattung von 35 VZÄ pro Wachabteilung 105 VZÄ.

Funktionsbesetzung	Angestellte Rettungsdienst				
	WAZ	# Funktionen	Tage [d] (pro Jahr)	Stunden [h] (pro Tag)	Summe [h] (pro Jahr)
NEF 1+2	47	1	313	12	3756
RW BRA RTW 3	47	2	261	24	12528
RW BRA RTW 3	47	2	104	12	2496
RW BRA RTW 4	47	2	365	12	8760
RW TGD RTW 5	47	2	261	16	8352
RW TGD RTW 6	47	2	157	12	3768
RW TGD RTW 6	47	2	209	24	10032
RW TGD RTW 8	47	2	209	12	5016
RW GAZ RTW 9	47	2	261	12	6264
RW GAZ KTW 1+2	39	4	261	10,5	10962
Summe	-	21	-	-	71.934

Ermittlung der Gesamt-Jahresfunktionsstunden		RD
Jahresfunktionsstunden aus Funktionsbesetzung [Std. pro Jahr]		71.934
Verfüger (1 Verfüger RD je Tag *12 Stunden) [Std. pro Jahr]		4.380
Sonderstunden (Dienstbesprechungen, arbeitsmed. Untersuchungen etc.) (1 % der Jahresfunktionsstunden)		719
Gesamt-Jahresfunktionsstunden [Stunden pro Jahr]		77.033

Personalwirtschaftliche Parameter		RD
Anwesenheitswochen		37,14
Wochenarbeitszeit [Std.]		39
Nettojahresleistungszeit [Std.]		1.448
Personalbedarf GESAMT (rechnerisch) [VZÄ]		46,0

Tab. 21 Rechnerischer Personalbedarf zur Funktionsbesetzung durch Angestellte im Rettungsdienst

5.3 ORGANISATION DER EINSATZFÜHRUNGSDIENSTE

Der Einsatzführungsdienst (C-Dienst und B-Dienst) wird derzeit durch die Beamten des Tagesdienstes im Integrationsdienst besetzt. Während der Covid-19 Pandemie wurde die Funktionsbesetzung des B-Dienst von einer Rufbereitschaft in eine Funktion im 24-Stunden-Dienst an der Feuerwache umgewandelt.

INTEGRATIONSDIENST

Die Feuerwehr Neumünster besetzt im Einsatzführungsdienst 1 Funktion C-Dienst und 1 Funktion B-Dienst im 24-Stunden-Dienst. Die feuerwehrtechnischen Beamten im Tagesdienst sind mit einem Stellenanteil von 50 % in die Funktionsbesetzung des Führungsdienstes im Einsatzdienst in 24-Stunden-Schichten eingebunden.

Die Umsetzung des Integrationsdienstes erfolgt entsprechend den nachstehenden Bedingungen:

- Auf eine 24-Stunden-Schicht folgt eine Ruhezeit von mindestens 24 Stunden.
- Die wöchentliche SOLL-Arbeitszeit variiert je nach Einsatzdienststeinbindung der Beamten (siehe Tabelle 13)
- Die Funktion C-Dienst wird sowohl aus dem Tagesdienst als auch aus den Wachabteilungen besetzt. Hierdurch erhalten die Beamten im Tagesdienst ihren Sachverstand für die Einsatzdurchführung. Gleichzeitig steigert der Einsatzdienstanteil die (subjektive) Attraktivität der Tagesdienststellen. Durch die Wachabteilungsleiter (gD) erfolgt ebenfalls eine qualifizierte Funktionsbesetzung im 24-Stunden-Dienst.
- Die Funktion B-Dienst wird ausschließlich im Integrationsdienst durch Beamte mit langjähriger Erfahrung als Einsatzleiter besetzt.
- Zur Berücksichtigung der Bereitschaftszeitanteile in einer Schicht wird die wöchentliche SOLL-Arbeitszeit bei einer Teilnahme am 24-Stunden-Dienst entsprechend angepasst. Bei einem Einsatzdienst pro Woche verbleibt eine wöchentliche Arbeitszeit von 20,5 Stunden für die rückwärtige Aufgabenwahrnehmung.
- Aus der Einsatzdienststeinbindung folgt eine verminderte Nettojahresleistungszeit und eine effektive wöchentliche Arbeitszeit für die rückwärtige Aufgabenwahrnehmung.

Perspektivisch wird die Bewertung der Arbeitszeit des Tagesdienstes auf die 41-Stunden Woche normiert. Die Arbeitszeit während eines Schichtdienstes wird in der 48-Stunden Woche erfasst und auf die Zeitbasis der 41-Stunden-Woche faktorisiert, sodass jeder 24-Stunden-Dienst nach der folgenden Umrechnung zeitwirtschaftlich bewertet wird:

$$41h/48h \times 24h = 20,5h$$



Die Faktorisierung ist ein gängiges zeitwirtschaftliches Instrument, um die unterschiedlichen Wochenarbeitszeiten zwischen Tagesdienst und Schichtdienst einheitlich zu bewerten.

Die Funktion B-Dienst wurde in den letzten Jahren sowohl in Rufbereitschaft, mit eigener zeitwirtschaftlicher Regelung, als auch als Funktion im 24-Stunden-Dienst an der Wache besetzt. Eine

Dienststart	WAZ [h]
Tagesdienst, ohne Einsatzdienst	41
1 Einsatzdienst pro Woche*	44,5
2 Einsatzdienste pro Woche	48
3 Einsatzdienste pro Woche	48

* Bei Dienst am Sonntag angepasste WAZ

Tab. 22: Wochenarbeitszeit in Abhängigkeit der Einsatzdienststeinbindung

Besetzung im 24-Stunden-Dienst ab Wache bietet bei aufwachsenden Schadensereignissen die Möglichkeit frühzeitig zu reagieren. Für den diensthabenden B-Dienst besteht die Möglichkeit frühzeitig in der Leitstelle Informationsgewinnung zu betreiben, im Sinne einer Lagedienstführung bereits rückwärtige Führungsentscheidungen zu treffen und somit die Einsatzbewältigung maßgeblich zu begünstigen. Aufgrund der Stationierung an der Wache ergibt sich in der Regel auch eine Verkürzung der Eintreffzeit durch das Ausrücken von der Wache, gegenüber der Anfahrt vom Wohnort.



Die Funktionsbesetzung des B-Dienst an der Feuerwache begünstigt eine frühzeitige Einbindung der diensthabenden Führungskraft in die Einsatzbewältigung und ermöglicht eine zeitnah rückwärtige Einsatzführung und Einsatzlenkung, welche die Einsatzdurchführung maßgeblich gegenüber der Funktionsbesetzung in Rufbereitschaft begünstigt.

Im Stellenplan des Fachdienst 37 sind 15 VZÄ im Tagesdienst im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst ausgewiesen. Für die Funktionsbesetzung des C-Dienstes und B-Dienstes stehen jedoch aktuell nur 10 VZÄ zur Verfügung. Weitere 3 VZÄ in der Funktion Wachabteilungsleiter besetzen die Funktion C-Dienst im 24-Stunden-Dienst.

Rechnerisch werden durch jeden Tagesdienstbeamten rund 52 Einsatzdienste pro Jahr geleistet.

Die tatsächliche Anwesenheit der Beamten im Integrationsdienst schwankt in Abhängigkeit von der tatsächlichen Einsatzdienststeinbindung. Durch die höheren Abwesenheiten und wiederkehrenden regelmäßige Tätigkeiten innerhalb einer 24-Stunden-Schicht ist die verbleibende effektive wöchentliche Arbeitszeit im Vergleich zur reinen Tagesdienstbeschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden deutlich vermindert.

Die nebenstehende Auswertung ergibt einen Einsatzdienstanteil zur Funktionsbesetzung von 67 %. Der Zielwert in den Stellenbeschreibungen des Fachdienstes 37 beträgt 50 % Einsatzdienstanteil. Innerhalb eines 24-Stunden-Dienstes werden 6 Stunden Arbeitszeit für die Aufgaben im originären Aufgabenbereich angesetzt. Daraus resultiert ein Stellenanteil von 33 % für die originäre Aufgabenwahrnehmung im Tagesdienst. Dies entspricht einer effektiven Netto-Jahresleistungszeit von 830 Stunden pro Jahr. Die rechnerisch effektive Wochenarbeitszeit beträgt 21,57 Stunden. Die tatsächlich resultierende Einsatzdienststeinbindung liegt oberhalb der rechnerischen Werte, da ungeplante Abwesenheiten der Tagesdienstbeamten aufgrund von Krankheit, Aus- und Fortbildung oder Dienstreisen die Verfügbarkeit für die Funktionsbesetzung reduzieren und die Einsatzdienststeinbindung der verbleibenden Mitarbeitenden erhöhen.



Durch die sehr hohe Einsatzdienststeinbindung entspricht jede Tagesdienststelle mit Einsatzdienstanteil lediglich einem Stellenanteil von 0,53 VZÄ. Für die Aufgabenwahrnehmung in

Nettojahresleistungszeit bei WAZ 41 [h]	1.578,50
Nettojahresleistungszeit bei WAZ 48 [h]	1.848,00
IST-Zustand C-Dienst + B-Dienst	
Zu besetzende Jahresfunktionsstunden	17.520,00
- abzgl. Leistung durch Wachabteilung	- 5.137,92
Resultierende Besetzung durch TD	12.382,08
Anteil Einsatzdienst bei 10 VZÄ [WAZ 48; h]	1.238,21
Anteil Einsatzdienst bei 10 VZÄ [WAZ 48; %]	67%
Anteil Tagdienst bei 10 VZÄ [WAZ 41; h]	520,86
Anteil Tagdienst bei 10 VZÄ [WAZ 41; %]	33%
resultierende effektive NJLZ	830,42

Tab. 23 Einsatzdienststeinbindung der Beamten im Tagesdienst

den Abteilungen und Arbeitsgruppen stehen somit aufgrund der Einsatzdienststeinbindung effektiv 5,33 VZÄ an Stelle von 10 VZÄ zur Verfügung.

5.4 WEITERENTWICKLUNG DES INTEGRATIONSDIENSTES

Die Anpassung der inneren Organisation der Wachabteilung mit der Anhebung der Funktion Wachabteilungsleiter in den gehobenen Dienst zielt darauf ab, die Führungswahrnehmung innerhalb der Wachabteilungen zu verbessern und gleichzeitig die Einsatzdienststeinbindung der Tagesdienstbeamten im Rahmen eines angemessenen Einsatzdienstanteiles planbarer zu gestalten. Die Funktionsbesetzung des C-Dienstes mit 3 VZÄ im Schichtdienst ermöglicht eine angemessene Einsatzdienststeinbindung der Beamten im Tagesdienst für eine Funktionsbesetzung des C-Dienstes und B-Dienstes im 24-Stunden-Dienst ab Wache. Da zum Zeitpunkt der Organisationsuntersuchung nicht alle Planstellen im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst besetzt sind, übersteigt die resultierende Einsatzdienststeinbindung der Tagesdienstbeamten den Zielwert von 50 % deutlich.

Zu den Aufgaben der Wachabteilungsleiter gehört die Personalführung durch Mitarbeitergespräche und Beurteilungen. Diese Tätigkeiten, insbesondere Mitarbeitergespräche, lassen sich im 24-Stunden-Dienst mit der Besetzung einer Einsatzdienstfunktion nur erschwert führen, da ein unterbrechungsfreies Gespräch aufgrund des Alarmdienstes nicht sichergestellt werden kann. Aus diesem Grund ist es üblich, für die Funktion der Wachabteilungsleitung auch Zeitanteile im Tagesdienst auszuweisen. Der Umfang des Tagesdienstes schwankt im interkommunalen Quervergleich deutlich und ist abhängig von der Größe der Wachabteilung und sonstigen rückwärtigen Aufgaben der Stelleninhaber. Für die Personalführung empfehlen wir, 10 % der Arbeitszeit im Tagesdienst zu leisten. Dies entspricht rund 3,5 Wochen.

Um den Tagesdienstanteil für die Wachabteilungsleiter und eine angemessene Einsatzdienststeinbindung der Beamten im Tagesdienst zu ermöglichen, sind mindesten 14 VZÄ gD für die Funktionsbesetzung des C-Dienstes und B-Dienstes durch Beamte des Tagesdienstes erforderlich.

Hieraus resultiert eine rechnerische Einsatzdienststeinbindung von 50 % und ein Tagesdienstanteil von 50 %. Jeder Beamte im Tagesdienst leistet rechnerisch 38 Einsatzdienste pro Jahr. Die resultierende effektive Netto-Jahresleistungszeit beträgt 1.068 Stunden. Der resultierende Stellenanteil für den Tagesdienst steigt auf 0,68 VZÄ pro Stelle.

Die Verminderung der Einsatzdienststeinbindung der Beamten im Tagesdienst führt dazu, dass von 14 VZÄ im Stellenplan rechnerisch die Arbeitsleistung von 9,47 VZÄ zur Verfügung steht.

Nettojahresleistungszeit bei WAZ 41 [h]	1.578,50
Nettojahresleistungszeit bei WAZ 48 [h]	1.848,00
SOLL-Zustand C-Dienst + B-Dienst	
Zu besetzende Jahresfunktionsstunden	17.520,00
- abzgl. Leistung durch Wachabteilung	- 4.624,13
Resultierende Besetzung durch TD	12.895,87
Anteil Einsatzdienst bei 14 VZÄ [WAZ 48; h]	921,13
Anteil Einsatzdienst bei 14 VZÄ [WAZ 48; %]	50%
Anteil Tagdienst bei 14 VZÄ [WAZ 41; h]	791,70
Anteil Tagdienst bei 14 VZÄ [WAZ 41; %]	50%
resultierende effektive NJLZ	1.068,04

Abb. 35 SOLL-Einsatzdienststeinbindung der Beamten im Tagesdienst

5.5 ABLEITUNG DES RÜCKWÄRTIGEN PERSONALBEDARFES

Im folgenden Abschnitt werden die resultierenden Personalbedarfe für die rückwärtigen Aufgaben in jeder Organisationseinheit erläutert. Die Aufteilung der Stellenanteile ist in Kapitel 6.2 dargestellt.

37.0 Fachdienstleitung [2 VZÄ]

- 1 VZÄ hD zur Leitung des Fachdienstes, als Notwendigkeit aus der Aufbauorganisation
- 1 VZÄ gD/non-fwt. als Stabsstelle der Fachdienstleitung [Stelle bereits durch FD37 beantragt]

Die Stabsstelle der Fachbereichsleitung wurde, im Vorgriff auf die Ergebnisse der Organisationsuntersuchung, bereits durch den Fachdienst 37 im Stellenplan 2023 beantragt. Wesentliche Aufgaben dieser Stelle sind

- Projektmanagement
- Prozessmanagement
- Qualitätsmanagement
- Geschäftsstelle Stab
- Sonderaufgaben Fachdienstleitung

37.1 VERWALTUNG [9,75 VZÄ +1,5VZÄ]

- 1 VZÄ non-fwt. zur Leitung der Abteilung, als Notwendigkeit aus der Aufbauorganisation
- 1 VZÄ non-fwt. zur Leitung der Arbeitsgruppe 37.1.1 Personal und Organisation
- 1 VZÄ non-fwt. SB allg. Verwaltung
- 1 VZÄ non-fwt. SB-Personalmanagement [neue Stelle]
- 1 VZÄ non-fwt. Arbeitsgruppenleitung 37.1.2 Haushalt, Gebühren und Faktura
- 1 VZÄ non-fwt. SB-Haushalt, Abrechnung FW und KatS
- 0,5 VZÄ non-fwt. SB-Beschaffung und Vergabe [neue Stelle]
[Ausweitung des Stellenanteils und Sicherstellung einer Vertretung im Beschaffungsprozess]
- 3,25 VZÄ non-fwt. SB Abrechnung Rettungsdienst [incl. 0,5 VZÄ KLN]

37.2 BRANDSCHUTZ- UND BEVÖLKERUNGSSCHUTZ [10 VZÄ +3,75 VZÄ]

- 1 VZÄ hD zur Leitung der Abteilung, Notwendigkeit aus der Aufbauorganisation
- 1 VZÄ gD Arbeitsgruppenleitung Wachbetrieb
- 1 VZÄ gD Arbeitsgruppenleitung Vorbeugender Brandschutz
- 2 VZÄ gD Sachbearbeitung Vorbeugender Brandschutz
- 1 VZÄ non-fwt. Arbeitsgruppenleitung Einsatzplanung, Bevölkerungsschutz [neue Stelle]
- 1 VZÄ gD Einsatzplanung [neue Stelle]
- 2 VZÄ SB Bevölkerungsschutz [rund 1,75 VZÄ neue Stellenanteile]
- 1 VZÄ gD Arbeitsgruppenleitung Freiwillige Feuerwehr

37.3 EINSATZLENKUNG UND RETTUNGSDIENST [16 VZÄ]

- 1 VZÄ hD zur Leitung der Abteilung, Notwendigkeit aus der Aufbauorganisation [Hebung des Stellenwertes]
- 1 VZÄ gD Arbeitsgruppenleitung Trägeraufgaben Rettungsdienst
- 1 VZÄ non-fwt. Qualitätsmanagement Rettungsdienst
- 1 VZÄ non-fwt. Assistenz ÄLRD [Ausweitung des Stellenanteils aus der Arbeitsgruppe 37.3.2]
- 1 VZÄ non-fwt. Arbeitsgruppenleitung Wachbetrieb Rettungsdienst
- 1 VZÄ non-fwt. Wachleitung Rettungsdienst
- 1 VZÄ non-fwt. stv. Wachleitung Rettungsdienst
- 1 VZÄ non-fwt. SB-Dienstplanung
- 1 VZÄ non-fwt. SB Lagerwirtschaft Rettungsdienst
- 1 VZÄ non-fwt. SB MPG
- 1 VZÄ ÄLRD [+0,25 VZÄ Ausweitung des Gestellungsvertrages] außerhalb des Stellenplanes
- 1 VZÄ gD Arbeitsgruppenleitung Einsatzlenkung/Leitstelle
- 1 VZÄ gD stv. Leitung Leitstelle [Hebung des Stellenwertes]
- 2 VZÄ non-fwt. SB luK Leitstellentechnik
- 1 VZÄ gD Ausbildung Leitstelle
[Stelle bereits durch FD 37 beantragt zur Umsetzung des Leitstellengutachtens]
- 1 VZÄ gD Qualitätsmanagement Leitstelle, IT
[Stelle bereits durch FD 37 beantragt zur Umsetzung des Leitstellengutachtens]

37.4 AUSBILDUNG UND TECHNIK [16,75 VZÄ +3 VZÄ]

- 1 VZÄ gD zur Leitung der Abteilung, Notwendigkeit aus der Aufbauorganisation [Stellenanteil aus AG 37.1.3]
- 1 VZÄ gD Arbeitsgruppenleitung Ausbildung
- 2 VZÄ gD SB Ausbildung Brandschutz [neue Stellen]
- 1 VZÄ gD Praxisanleitung Rettungsdienst [0,5 VZÄ refinanziert]
- 1 VZÄ Praxisanleitung Rettungsdienst [refinanziert]
- 2,75 VZÄ SB Ausbildung Rettungsdienst
- 1 VZÄ gD Arbeitsgruppenleitung 37.4.1 technische Sachbearbeitung [Stellenanteile aus AG 37.1.3]
- 1 VZÄ non-fwt. Arbeitsgruppenleitung 37.4.2 Werkstätten, Liegenschaften, Lager [Stellenanteile aus AG 37.3.3]
- 1 VZÄ non-fwt. SB-Gerätetechnik [Stellenanteile aus AG 37.3.3]
- 1 VZÄ non-fwt. Leitung Kfz-Werkstatt [Stellenanteil aus AG 37.1.3]
- 1 VZÄ non-fwt. KFZ-Mechatroniker [Stellenanteile aus AG 37.1.3]
- 1 VZÄ non-fwt. SB-Liegenschaftsverwaltung [Stellenanteile aus AG 37.1.1]
- 1 VZÄ non-fwt. SB-Lager und Materialwirtschaft [Stellenanteile aus AG 37.1.1]

- 1 VZÄ non-fwt. SB-Kleiderkammer, PSA
[neue Stelle für Stellenanteile aus AG 37.1.1, refinanziert]

5.6 ZUSAMMENFASSUNG DES RESULTIERENDEN GESAMTPERSONALBEDARFES

Im Bereich des Tagesdienstes resultieren Personalmehrbedarfe aus Veränderungen in der Aufbauorganisation, zur Sicherstellung der rückwärtigen Aufgabenwahrnehmung in den Arbeitsgruppen und zur Funktionsbesetzung im Einsatzführungsdienst.

In den Wachabteilungen entsteht ein moderater Personalmehrbedarf aus der Neuberechnung des Personalausfallfaktors und der Berücksichtigung der Abwesenheiten aufgrund der berufsbegleitenden Ausbildung von Notfallsanitätern. Im Verlauf der Organisationsuntersuchung wurden die Rettungsmittelvorhaltung und die Besetzungszeiten der Leitstelle neu bemessen. Die Ergebnisse dieser separat erstellten Gutachten liegen zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch nicht vor. Die Ergebnisse führen zu Veränderungen im Personalbedarf zur Funktionsbesetzung im Rettungsdienst und in der Leitstelle, ohne eine Auswirkung auf die rückwärtige Aufgabenwahrnehmung und die Aufbauorganisation.

Die resultierende Gesamtpersonalausstattung ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Organisationseinheit / Bereich	Personalausstattung [VZÄ]										Bemerkung
	Tagesdienst (inkl. Mischdienst)					Wachabteilungen				Gesamtsumme	
	hD	gD	mD	nicht fw-techn.	Zwischen-summe	gD	mD	Beschäftigte	Zwischen-Summe		
Fachdienstleistung 37.0	1	-	-	1	2	-	-	-	0	2	Stabstelle Fachbereichsleitung in Vorgriff auf die Ergebnisse der OrgU
ÄLRD	-	-	-	(1)	0	-	-	-	0	0	Ausweitung des Gestellungsvertrages
Abteilung 37.1 - Verwaltung	-	-	-	1	1	-	-	-	0	1	
Arbeitsgruppe 37.1.1 - Personal und Organisation	-	-	-	3	3	-	-	-	0	3	
Arbeitsgruppe 37.1.2 - Haushalt, Faktura, Beschaffung	-	-	-	5,75	5,75	-	-	-	0	5,75	
Abteilung 37.2 - Brandschutz und Bevölkerungsschutz	1	-	-	-	1	-	-	-	0	1	
Arbeitsgruppe 37.2.1 - Wachbetrieb	-	1	-	-	1	3	102	-	105	106	Ohne Berücksichtigung der Veränderungen in der Leitstellenbesetzung
Arbeitsgruppe 37.2.2 Vorbeugender Brandschutz	-	3	-	-	3	-	-	-	0	3	
Arbeitsgruppe 37.2.3 Einsatzplanung, Bevölkerungsschutz	-	1	-	3	4	-	-	-	0	4	
Arbeitsgruppe 37.2.4 Freiwillige Feuerwehr	-	1	-	-	1	-	-	-	0	1	
Abteilung 37.3 - Rettungsdienst und Einsatzlenkung	1	-	-	-	1	-	-	-	0	1	
Arbeitsgruppe 37.3.1 - Trägereinheiten Rettungsdienst	-	1	-	2	3	-	-	-	0	3	
Arbeitsgruppe 37.3.2 - Wachbetrieb Rettungsdienst	-	-	-	6	6	-	46	46	52	52	Ohne Berücksichtigung der Veränderungen in der Rettungsmittelvorhaltung
Arbeitsgruppe 37.3.3 - Einsatzlenkung	-	3	-	3	6	-	(18)	-	0	6	Disponenten aus Personalkörper der Wachabteilung
Abteilung 37.4 - Ausbildung und Technik	-	1	-	-	1	-	-	-	0	1	
Arbeitsgruppe 37.4.1 Ausbildung	-	3	-	4,75	7,75	-	-	-	0	7,75	
Arbeitsgruppe 37.4.1 - Technische Sachbearbeitung	-	1	-	-	1	-	-	-	0	1	
Arbeitsgruppe 37.4.2 - Werkstätten, Liegenschaften, Lager	-	-	-	7	7	-	-	-	0	7	
Zwischensumme SOLL-Stellen	3	15	0,0	36,50	54,50	3	102	46	151,0	205,50	
GESAMT Differenz SOLL-IST Stellenplan (Stand 01.05.2023)	1,00	0,00	-2,00	10,23	9,23	0,00	5,10	-0,74	4,36	13,59	

Tab. 24 SOLL-Personalausstattung



Im Verlauf der Organisationsuntersuchung wurden die Rettungsmittelvorhaltung und die Besetzungszeiten der Leitstelle neu bemessen. Die Ergebnisse dieser separat erstellten Gutachten liegen zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch nicht vor. Die Ergebnisse erhöhen den ausgewiesenen Personalbedarf zur Funktionsbesetzung im Rettungsdienst und in der Leitstelle, ohne eine Auswirkung auf die rückwärtige Aufgabenwahrnehmung und die Aufbauorganisation



SOLL-IST-VERGLEICH

Gegenüber dem Stellenplan des Jahres 2023 erhöht sich die resultierende Gesamtpersonalausstattung auf 204,5 VZÄ [+13,59 VZÄ]. Dieser Personalmehrbedarf begründet sich aus der Organisationsuntersuchung, den eigenen Entwicklungstendenzen des Fachdienstes 37 und der vorhergehenden gutachterlichen Bemessung der Leitstelle, deren Ergebnisse noch nicht vollständig umgesetzt sind.

Im Bereich der Wachabteilungen steigt der Personalbedarf zur Funktionsbesetzung im Einsatzdienst auf 151 VZÄ [+4,36 VZÄ] aufgrund der Neuberechnung des Personalfaktors und der Kompensation der Abwesenheiten aus der berufsbegleitenden Ausbildung von Notfallsanitätern.

Im Bereich des Tagesdienstes erhöht sich der Personalbedarf auf 54,5 VZÄ [+9,23 VZÄ]. Gründe hierfür sind die angepasste Aufbauorganisation und die Zunahme der Aufgaben im Bereich der Verwaltung, Beschaffung, Einsatzplanung und des Bevölkerungsschutzes. Im Stellenplan 2023 sind im Bereich des Tagesdienstes rund 8,5 VZÄ nicht besetzt.

Aufgrund der Neuordnung von Aufgaben und Stellenanteilen kommt es zu einer Verlagerung von Stellenanteilen zwischen den Abteilungen 37.1 Verwaltung (vormals Verwaltung/KatS), 37.2 Brandschutz, 37.3 Rettungsdienst, Einsatzlenkung, aufgrund der Änderung der organisatorischen Zuordnung der Aufgaben im Bevölkerungsschutz und der Ausbildung.

In der Abteilung Rettungsdienst, Einsatzlenkung werden der operative Betrieb von Rettungsdienst und Leitstelle sowie alle rückwärtigen Trägeraufgaben, mit Ausnahme der Ausbildung, gebündelt. Aufgrund der erheblichen Ausweitung des Verantwortungsbereiches der Abteilungsleitung empfehlen wir eine Änderung der Laufbahnzuordnung in den höheren Feuerwehrtechnischen Dienst.



6 ANLAGEN

ANLAGENVERZEICHNIS

- Anlage 1: Abkürzungen und Definitionen
Anlage 2: Darstellung der Stellenanteile und Arbeitsmengen



6.1 ANLAGE 1 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

ABC.....	atomare, biologische und chemische Gefahren
AG.....	Arbeitsgruppe
ÄLRD.....	Ärztliche Leitung Rettungsdienst
AnWo.....	Anwesenheitswochen
BF.....	Berufsfeuerwehr
DL.....	Drehleiter
ELW.....	Einsatzleitwagen
FEK.....	Friedrich-Ebert-Krankenhaus
FF.....	Freiwillige Feuerwehr
fwf.....	feuerwehrtechnisch
GAZ.....	Gefahrenabwehrzentrum
gD.....	gehobener feuerwehrtechnischer Dienst
hD.....	höherer feuerwehrtechnischer Dienst
HLF.....	Hilfeleistungslöschfahrzeug
ILS.....	Integrierte Leitstelle
IuK.....	Informations- und Kommunikationstechnik
KatS.....	Katastrophenschutz
KGSt.....	Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement
KLN.....	Kosten- und Leistungsnachweis
KTW.....	Krankentransportwagen
MANV.....	Massenanfall von Verletzten
mD.....	mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst
MPBetreibVO.....	Medizinprodukte-Betreiberverordnung
MPG.....	Medizinprodukte-Gesetz
NEF.....	Notarzt-Einsatz-Fahrzeug
NFS.....	Notfallsanitäter
NJLZ.....	Nettojahresleistungszeit
OrgU.....	Organisationsuntersuchung
PSA.....	Persönliche Schutzausrüstung
QM.....	Qualitätsmanagement
RDG.....	Rechtsdienstleistungsgesetz
RS.....	Rettungssanitäter
RTW.....	Rettungswagen
RW.....	Rüstwagen
TVöD.....	Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes
VZÄ.....	Vollzeitäquivalente
WAL.....	Wachabteilungsleiter
WAZ.....	Wochenarbeitszeit
ZSKG.....	Zivilschutz- und Katastrophenhilfegesetz



6.2 ANLAGE 2 DARSTELLUNG DER STELLENANTEILE

FACHDIENSTLEITUNG

Stelle	Tätigkeit/Aufgabe	Gesamt- bearbeitungs- dauer für Aufgabe p.a. [h]	Stellenanteil [%]	Bemerkung
Stabsstelle Projekt- management, Prozesse, QM, Öffentlichkeitsarbeit	Projektmanagement		30	Stellenanteil aus Abteilung 37.1
	Prozessmanagement		15	
	Qualitätsmanagement		30	außerhalb v. Leistelle u. Rettungsdienst
	Geschäftsstelle Stab		10	
	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit		5	
	Sonderaufgaben Fachdienstleitung		10	
Summe			100	

Tab. 25 Darstellung der Stellenanteile der Stabsstelle Fachdienstleitung

ABTEILUNG 37.1 VERWALTUNG

Organisationseinheit	Aufgabenbereich	Stellenbezeichnung	Tätigkeit/Aufgabe	Gesamt- bearbeitungs- dauer für Aufgabe p.a. [h]	Stellenanteil [%]	Bemerkung	
37.1 Verwaltung	Leitung der OE	Abteilungsleitung 37.1	Abteilungsleitung		30	Steigerung der Führungswahrnehmung	
			Grundsatzangelegenheiten Haushalt und Finanzwirtschaft		30		
			Querschnittsthemen und Sonderaufgaben FD 37		20		
			Organisation und Durchführung von Veranstaltungen		10		
			Beschwerdemanagement und Widerspruchsverfahren		10		
	Personal und Organisation	Arbeitsgruppen- leitung 37.1.1	SB Allg. Verwaltung (Geschäftszimmer)	Arbeitsgruppenleitung		20	
				Grundsatzangelegenheiten Personalmanagement		20	
				Presse- und Öffentlichkeitsarbeit		30	Koordination innerhalb des FD und Vorbereitung für die Pressestelle
				Spitzensachbearbeitung Verwaltung		30	
				Geschäftszimmer		20	
Haushalt, Gebühren und Faktura	Personalmanagement	SB	Personalverwaltung		25		
			Allgemeine Haushaltssachbearbeitung FD 37		15		
			Allgemeine Verwaltungstätigkeiten FD 37		15		
			Dokumentation FW Einsätze		25		
			Personalmanagement FD 37		50	Entlastung der AG op. Betrieb FW und RD	
	Arbeitsgruppen- leitung 37.1.2	SB Haushalt, Abrechnung FW und KaS	Personalmanagement/Helferverwaltung FW Neumünster		20	Entlastung der AG op. Betrieb FW und RD	
			Zeitwirtschaft FD 37		20	Entlastung der AG op. Betrieb FW und RD	
			Personalmanagement FW der mitverwalteten Gemeinden		10		
			Arbeitsgruppenleitung		20		
			Erstellung Kosten- und Leistungsnachweis RD, Verhandlung der Entgelte, Gebührensatzung RD		50		
SB Bechaffung und Vergabe	SB Abrechnung RD	Satzungsangelegenheiten, Gebührenkalkulation		20			
		Haushaltsachbearbeitung Produkt 127		10			
		Sachbearbeitung Vergabe FD 37		40	Erhebliche Zunahme der Aufgaben und Menge der Vergabeverfahren		
		Allg. Haushaltssachbearbeitung FD 37		30			
		Abrechnung Leistungen der Feuerwehr		10			
SB Abrechnung RD	SB Abrechnung RD	Haushaltsachbearbeitung Produkt 126		10			
		Haushaltsachbearbeitung Produkt 128		10			
Summe [VZÄ]			Sachbearbeitung Vergabe FD 37		50	Erhebliche Zunahme der Aufgaben und Menge der Vergabeverfahren, Sicherstellung der Vertretung	
			Abrechnung Rettungsdienst		4.818h	325	Erhebung der Arbeitsmenge
					9,75		

Tab. 26 Darstellung der Stellenanteile in der Abteilung 37.1 Verwaltung



ABTEILUNG 37.2 BRANDSCHUTZ UND BEVÖLKERUNGSSCHUTZ

Organisationseinheit	Aufgabenbereich	Stellenbezeichnung	Tätigkeit/Aufgabe	Gesamt- bearbeitungs- dauer für Aufgabe p.a. [h]	Stellenanteil [%]	Bemerkung		
37.2 Brandschutz	Leitung der OE	Abteilungsleitung	Abteilungsleitung 37.2		30	Steigerung der Führungswahrnehmung		
			Stv. Fachdienstleitung		20			
			Einsatzdienst		50			
	Wachbetrieb	Arbeitsgruppenleitung 37.2.1		Arbeitsgruppenleitung		20		
				Organisation und Überwachung des Dienstbetriebes		30		
				Einsatzdienst		50		
	Vorbeugender Brandschutz	Arbeitsgruppenleitung 37.2.2		Arbeitsgruppenleitung		20		
				Spitzensachbearbeitung Vorbeugender Brandschutz		30		
				Einsatzdienst		50		
		SB Vorbeugender Brandschutz			Brandverhütungsschau		30	
					Sachbearbeitung Vorbeugender Brandschutz		20	
					Einsatzdienst		50	
		SB Vorbeugender Brandschutz			Brandverhütungsschau		30	
					Sachbearbeitung Vorbeugender Brandschutz		20	
					Einsatzdienst		50	
	Einsatzplanung, Bevölkerungsschutz	SB Einsatzplanung		Arbeitsgruppenleitung	-	20	Steigerung der Führungswahrnehmung	
				Aufgaben der unteren Katastrophenschutzbehörde	-	10		
				Grundsatzangelegenheiten Katastrophenschutz	-	20		
				Gremienarbeit Bevölkerungsschutz	-	20	Abschätzung L+	
				Durchführung von Bundes- und Landesangelegenheiten	-	20		
				Einsätze, Großveranstaltungen, Übungen, einschließlich Vor- und Nachbereitung	-	10		
				Einsatzplanung		40		
				Sonderaufgaben (ABZ-Zug, anlassbezogene Sonderloneppte)		10		
				Einsatzdienst		50		
				Ereignisplanung Bevölkerungsschutz		50		
	SB Bevölkerungsschutz			Kritische Infrastruktur		30		
				Presse- und Öffentlichkeitsarbeit Bevölkerungsschutz		10		
Sonderaufgaben innerhalb des Fachdienstes					10			
SB Bevölkerungsschutz			Ereignisplanung Bevölkerungsschutz und kom.		50			
			Krisenmanagement		50			
Freiwillige Feuerwehr	Arbeitsgruppenleitung 37.2.4		Betreuung der Kats-Einheiten		50	Entlastung Ehrenamt, Stärkung der Aufgabenwahrnehmung		
			Organisatorische Betreuung der Freiwilligen Feuerwehr		30			
			Überwachung des Dienstbetriebes, der Ausbildung und der Organisation der Freiwilligen Feuerwehr		20			
			Einsatzdienst		50			
Summe [VZÄ]					10			

Tab. 27 Darstellung der Stellenanteile in der Abteilung 37.2 Brandschutz



ABTEILUNG 37.3 RETTUNGSDIENST, EINSATZLENKUNG

Organisationseinheit	Aufgabenbereich	Stellenbezeichnung	Tätigkeit/Aufgabe	Gesamt- bearbeitungs- dauer für Aufgabe p.a. [h]	Stellenanteil [%]	Bemerkung		
37.3 Rettungsdienst und Einsatzlenkung	Leitung der OE	Abteilungsleitung 37.3	Abteilungsleitung Rettungsdienst und Einsatzlenkung		30			
			Spitzensachbearbeitung Trägeraufgaben RD und Lst		20			
			Einsatzdienst		50			
	Trägeraufgaben Rettungsdienst	Arbeitsgruppenleitung 37.3.1		Arbeitsgruppenleitung		20		
				Strategische Trägeraufgaben Rettungsdienst		20		
				Gremienarbeit		10		
		QM RD		Aufnahme des IST-Zustand und Prüfung auf bestehende Vorschriften und Defizite/Verbesserungsmöglichkeiten		15		
				Interne und externe Kommunikation im Bereich QM		50		
				Beratung und unterstützende Funktion in QM-Angelegenheiten		5		
	Planung und Vorbereitung der Durchführung interner Audits				5			
	Assistenz ÄLRD		Mitarbeit Trägeraufgaben RD zur Unterstützung der ÄLRD		50	Ausweitung des Stellenanteils		
			Einsatzdienst		50			
	Wachbetrieb Rettungsdienst	Arbeitsgruppenleitung 37.3.2		Arbeitsgruppenleitung		20		
				Operative Umsetzung der Trägerschaft Rettungsdienst		60		
				Einsatzdienst		20		
		Wachleitung RD		Wachleitung Rettungsdienst und operative Umsetzung der Trägerschaft Rettungsdienst		100		
				Organisation des Dienstbetriebes und operative Umsetzung der Trägerschaft Rettungsdienst		100		
		stv. Wachleitung		Dienstplanung Rettungsdienst		70		
				Einsatzdienst		30		
		SB Lagerwirtschaft RD	SB Lagerwirtschaft RD		SB Lagerbewirtschaftung		50	
					Rückwärtige Ausgaben im Rettungsdienst		25	
					Einsatzdienst		25	
	MPG Beauftragter					30		
	SB MPG			Flottenmanagement Rettungsdienst		40		
				Desinfektor		12		
				Rückwärtige Aufgaben Rettungsdienst		18		
				Arbeitsgruppenleitung		20		
	Einsatzlenkung	Arbeitsgruppenleitung 37.3.3		Organisation und Überwachung des Leitstellenbetriebs und der Leitstellentechnik		30		
				Einsatzdienst		50		
				Organisation und Überwachung des Leitstellenbetriebs und der Leitstellentechnik		50		
		stv. Leitung Leitstelle		Einsatzdienst		50		
				Systemadministration		60		
		SB IuK Leitstellentechnik		Datenpflege		30		
Rückwärtige Aufgaben Leitstellenebetrieb					10			
Systemadministration					60			
Datenpflege					30			
SB IuK Leitstellentechnik			Rückwärtige Aufgaben Leitstellenebetrieb		10			
	Systemadministration			60				
	Datenpflege			30				
	Rückwärtige Aufgaben Leitstellenebetrieb			10				
SB Ausbildung Leitstelle		Konzeption der Aus- und Fortbildung		20	Bedarfsumfang vorrangig auf Grundlage des „Rahmenkonzepts für die modulare Weiterqualifizierung von Leitstellendisponenten in Schleswig-Holstein“ in Verbindung mit §17 Abs. 3 RDG SH, u. a. unter Berücksichtigung der Mitwirkung bei der Ausbildung auf Landesebene			
		Durchführung der Aus- und Fortbildung		20				
		Mitwirkung in Gremien auf Landesebene		10				
		Einsatzdienst		50				
QM Leitstelle, IT Fachdienst 37		Qualitätsmanagement Leitstelle		70	Bedarfsumfang vorrangig auf Grundlage der Novellierung des RDG SH (§10) mit erstmaliger verpflichtender Vorgabe für Qualitätsmanagement in den Leitstellen)			
		IT-Koordination Fachdienst 37		30				
Summe [VZÄ]					16,00			

Tab. 28 Darstellung der Stellenanteile in der Abteilung 37.3 Rettungsdienst, Einsatzlenkung



ARBEITSMENGEN ÄRZTLICHE LEITUNG RETTUNGSDIENST

Stelle	Tätigkeit/Aufgabe	Gesamt- bearbeitungs- dauer für Aufgabe p.a. [h]	Stellenanteil [%]	Bemerkung		
	Kompetenzüberprüfung / Gespräche NFS etc.	168				
	Entwurf und Pflege der Algorithmen RD NMS gedruckte Version / Einarbeitung neuer Leitlinien	80				
	Intubationsfolie	20				
	Ausbildung Pflicht FB RD 2022 tatsächliche Stunden	48				
	Vorbereitung Ausbildung Treffen	24				
	Vorbereitung Ausbildung ppt	40				
	MANV Konzept Sitzungen Gespräche etc.	80				
	Digitale Dokumentation Vorbereitung bisher, wird mehr	40				
	Telemedizin bisher, wird mehr	20				
	Landesebene Präsenz / Klausurtagung ArGe ÄLRD	60				
	Notarztdindikationskatalog - Neuauflage SH 2023	40				
	Standardentwicklung FD 37	20				
	CPR - Projekt bisher FD 37	14				
	Medikamentendosierung Kindertaschen NMS	80				
	Todesbescheinigung - Treffen und Neuauflage	40				
	DEIG Projekt SH - Treffen und Dokumente/VA	30				
	Resuscitation Academy 2023-2024	100				
	NFS Ausbildung / Praxistage	60				
	NEF Standards	16				
	Auswahlverfahren NEF - aktive Teilnahme und Fragenerstellung	25				
	PJ Begleitung und Planung	20				
	Notarzteinsätze planen für die Zusatzbezeichnung	20				
	Notfallkolloquium FEK - Vorbereitung und Durchführung	25				
	Netzwerk - z.B. Stadtrat; Volkshochschulvortrag	10				
	Corona Pandemie - Pläne, Abgleich FEK, Abgleich FD 37	40				
	Leitstellenstandards - SNA Beginn und medizinische Begleitung	60				
	Voranmeldungszettelabgleich Leitstelle	20				
Ärztliche Leitung Rettungsdienst	Mitplanung von Großübungen / Stadfest	20		Erhebung der Bearbeitungsdauer durch ÄLRD		
	Notarztberechnung	1				
	Projekt Trainings RTW	20				
	LZR - Aufbau und E-learning Inhalt Entwicklung	80				
	Notarzteinarbeitungskonzept	40				
	Begleitung Notärzte für Tätigkeiten im FD 37	20				
	Materialstandards Reevaluation	20				
	Materialstandards FD 37 - RTW, NEF, KTW	80				
	Projekt Schüler CPR Neumünster	20				
	Palliativprojekt Neumünsteraner Modell 2021-2023 / 2023 / 2024	40				
	Neuerungsboxen / Ideenbox Zusammenstellung / Literatur	20				
	BTM Verantwortlichkeit	1				
	FEK Liegendauffahrt / RTW Halle 2024	20				
	Fortbildung extern / Literaturstudium	80				
	Einsatznachbesprechungen / Beschwerdemanagement / Stellungnahmen	40				
	Haushaltsaufstellungen / Mitwirkung bei Planung	16				
	Ersatzneubauplanung / Übergangsbauplanung Mitwirkung	16				
	neue NEF Station FEK / GAZ	40				
	Leistellenfortbildung mit Vorbereitung	16				
	QM RD - medizinisch	80				
	QM Leitstelle - medizinisch	40				
	Behandlungskapazitätenachweis - Nachbesprechungen und Bgeleitung, Implementierung NÄ	40				
	Entwicklung von NA Pflichtfortbildungen RD NMS	40				
	Hygiene / Desinfektion	16				
	Einbindung und Schulung neuer Handlungsempfehlungen SH jährlich	30				
	UAG Mindestaustattung RTW SH	30				
	UAG Algorithmen AG RD SH	20				
	Summe		2.086			

Tab. 29 Arbeitsmengen der Ärztlichen Leitung Rettungsdienst

Unter Berücksichtigung einer Zunahme der Unterstützung der Ärztlichen Leitung Rettungsdienst durch die Abteilung Rettungsdienst und die Arbeitsgruppe Ausbildung kann eine moderte Ausweitung der Beauftragten Gestellung (bei bestehendem Aufgabenumfang) auf 1 VZÄ als bedarfsgerecht angesehen werden. Die dargestellten Aufgaben beinhalten keine Mitwirkung im Einsatzdienst. Eine Tätigkeit als



Notarzt oder Leitender Notarzt für die Mitwirkung im Einsatzdienst und die Überwachung der Qualität der Einsatzdurchführung, entsprechend den Empfehlungen der Bundesärztekammer bedarf der Einrichtung weiterer Stellenanteile.



ABTEILUNG 37.4 AUSBILDUNG UND TECHNIK

Organisationseinheit	Aufgabenbereich	Stellenbezeichnung	Tätigkeit/Aufgabe	Gesamt- bearbeitungs- dauer für Aufgabe p.a. [h]	Stellenanteil [%]	Bemerkung	
			Abteilungsleitung 37.4		30	Steigerung der Führungswahrnehmung	
Leitung der OE	Abteilungsleitung 37.4		Verantwortung für die Ausbildung, den technischen Betrieb und Grundsatzangelegenheiten		20		
			Einsatzdienst		50		
Ausbildung	Arbeitsgruppenleitung 37.4.1		Arbeitsgruppenleitung		20		
			Ausbildungsleitung		30		
	SB Ausbildung BS			Einsatzdienst		50	
				Konzeption der feuerwehrtechnischen Aus- und Fortbildung		30	
	SB Ausbildung BS			Durchführung von Aus- und Fortbildung		20	
				Einsatzdienst		50	
	SB Ausbildung RD			Konzeption der feuerwehrtechnischen Aus- und Fortbildung		30	
				Durchführung von Aus- und Fortbildung		20	
	SB Ausbildung RD			Konzeption der Rettungsdienstausbildung (NotSan, RS)		30	
				Durchführung von Aus- und Fortbildung		20	
	SB Ausbildung RD			Einsatzdienst und Praxisanleitung		50	
				Konzeption der Rettungsdienstausbildung (NotSan, RS)		30	
	SB Praxisanleitung RD			Durchführung von Aus- und Fortbildung		20	
				Einsatzdienst und Praxisanleitung		50	
SB Praxisanleitung RD			Konzeption der Rettungsdienstausbildung (NotSan, RS)		30		
			Durchführung von Aus- und Fortbildung		20		
SB Praxisanleitung RD			Einsatzdienst und Praxisanleitung		50		
			Konzeption der Rettungsdienstausbildung (NotSan, RS)		30		
SB Praxisanleitung RD			Durchführung von Aus- und Fortbildung		20		
			Einsatzdienst und Praxisanleitung		50		
SB Praxisanleitung RD			Konzeption der Rettungsdienstausbildung (NotSan, RS)		30		
			Durchführung von Aus- und Fortbildung		20		
SB Praxisanleitung RD			Einsatzdienst und Praxisanleitung		50		
			Konzeption der Rettungsdienstausbildung (NotSan, RS)		30		
Technische Sachbearbeitung	Arbeitsgruppenleitung 37.4.2		Konzepte für Fahrzeuge, Geräte und technische Ausstattung und Ausrüstung		40		
			Technische Sachbearbeitung		10		
37.4 Technik			Einsatzdienst		50		
			Leitung KFZ-Werkstatt		5		
	Arbeitsgruppenleitung 37.4.3		Dokumentation		20		
			Schadenssachbearbeitung		10		
			Sachbearbeitung KFZ-Wesen FD 37		50		
			Beschaffung		15		
Leitung KFZ-Werkstatt			Leitung KFZ-Werkstatt		60		
			Prüfung und technische Überwachung		30		
Werkstätten, Liegenschaften, Lager	KFZ-Mechatroniker		Beschaffung		5		
			Mitwirkung bei Ausbildung und Übung		5		
SB Gerätetechnik			Sachbearbeitung KFZ-Werkstatt		40		
			Mitwirkung Überprüfung Fahrzeuge, Fachdienstausstattung		20		
SB Liegenschafts- verwaltung			Organisation des Übergaberaumes		15		
			EDV-Datenpflege		10		
SB Lager und Materialwirtschaft			Beschaffung		5		
			Organisation der Feuerlöcherwerkstatt		5		
SB Kleiderkammer, PSA			Teilnahme am Einsatzdienst		5		
			Leitung Geräteprüfung, Schlauchwerkstatt		10		
			Dokumentation		20		
			Sondergeräte ABC, Körperschutz		50		
			Mitarbeit Feuerlöcherwerkstatt		20		
			Liegenschaftssachbearbeitung		40		
			Gebäudeunterhalt		30		
			Sonst. Techn. Einrichtungen		20		
			Winterdienst		10		
			KatS-Lager, Einsatzmittellager FD37		50		
			Wartung von Einsatzgeräten		40		
			Winterdienst		10		
			SB Kleiderkammer, PSA	Kleiderkammer KatS, FF, BF, RD incl. Kleiderpflege und Wartung PSA	100	Stelle derzeit besetzt mit Stellenuntergrund aus der Arbeitsgruppe operativer Rettungsdienst	
Summe [VZÄ]					16,75		

Tab. 30 Darstellung der Stellenanteile in der Abteilung 37.4 Technik