LUELF & RINKE Sicherheitsberatung GmbH

www.luelf-rinke-sicherheitsberatung.de

Organisationsuntersuchung der Feuer- und Rettungswache Rheine

– *Ergebnisbericht* –

Stand: 18.10.2018

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

© LUELF & RINKE Sicherheitsberatung GmbH

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Vorbemerkungen

Nachfolgend finden sich einige Vorbemerkungen und eine Übersicht der wesentlichen Begriffserklärungen und Abkürzungen; weitere Begriffserklärungen und Abkürzungen befinden sich im Abschnitt „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.
  Angaben zu Funktionen in eckigen 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 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).
- Die wesentlichen Fahrzeug-Abkürzungen für die Grundschutzaufgaben der Feuerwehr sind:
  ELW (Einsatzleitwagen z. B. der Führungsfunktion mit Zugführer-Qualifikation (gehobener feuerwehrtechnischer Dienst)), HLF (Hilfeleistungslöschfahrzeug mit universeller Beladung für verschiedene Einsatzmöglichkeiten), HuRF (Hubrettungsfahrzeug z. B. Drehleiter mit Korb) und TLF (Tanklöschfahrzeug).
- Obwohl aus Gründen der Lesbarkeit im Text die männliche Form gewählt wurde beziehen sich die Angaben stets auf Angehörige aller Geschlechter.

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Ausführendes Unternehmen:

LUELF & RINKE Sicherheitsberatung GmbH, Bismarckstr. 29, 41747 Viersen
www.luelf-rinke-sicherheitsberatung.de

Beteiligte Gutachter:

Gesamtverantwortlicher:

Dipl.-Ing. Uwe-Wolf Lülf, Geschäftsführer

Projektkoordinator:

Dr. Matthias Winterhalder
Kontaktdaten: winterhalder@luelf-rinke.de – Fon: 02162-4369-420

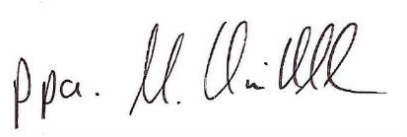
Mitwirkung:

Sandro Langer, M.Sc.

Hinweise:

Die Weitergabe dieses Ergebnisberichts (auch auszugsweise) an davon nicht berührte Dritte und/oder die Veröffentlichung bedarf unserer ausdrücklichen Zustimmung!

Viersen, 18.10.2018



ppa. Dr. Matthias Winterhalder

i. A. Sandro Langer, M.Sc.

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Kapitel 0:	**Extrakt und Zusammenfassung (Managementfassung)**	**4**
Kapitel 1:	**Ausgangssituation und Auftrag**	**17**
Kapitel 2:	**Zusammenfassung des IST-Zustandes**	**20**
Kapitel 3:	**Analyseergebnis und Handlungsempfehlungen**	**40**
Kapitel 4:	**Anlagen**	**81**
Hinweis:	***Kontaktdaten LUELF&RINKE***	***103***

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Ausgangssituation und Auftrag

Die Feuerwehr der Stadt Rheine ist eine Freiwillige Feuerwehr mit Hauptamtlichen Kräften.

Die Hauptamtlichen Kräfte besetzen im Einsatzdienst 6 Funktionen rund-um-die-Uhr im Brandschutz, sowie weitere Funktionen im Rettungsdienst auf der Feuer- und Rettungswache Rheine. Im Tagesdienst sind derzeit 9 VZÄ für die „rückwärtigen Aufgaben“ der Feuerwehr zuständig.

Die ehrenamtlichen Kräfte sind aufgeteilt auf die vier Löschzüge Links der Ems, Rechts der Ems, Elte und Mesum.

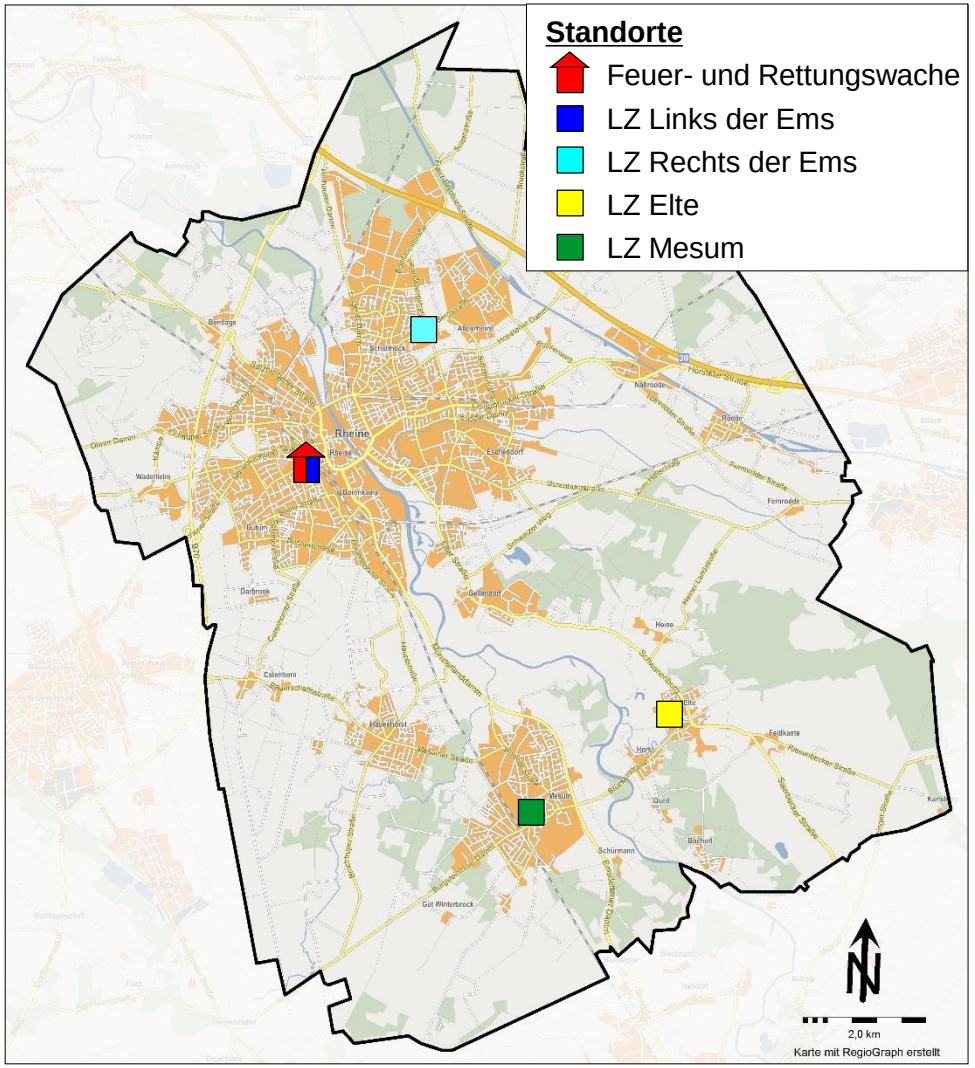
Die LUELF & RINKE Sicherheitsberatung GmbH wurde seitens der Stadt Rheine beauftragt, eine Organisationsuntersuchung der Feuer- und Rettungswache durchzuführen.

Die wesentlichen Schwerpunkte hierzu sind:

- ❑ Aufbau- und Ablauforganisation des Tagesdienstes
- ❑ Stellenbewertungen / Besoldungsstruktur
- ❑ Personalausstattung des Tages- und Schichtdienstes

Anmerkung:

Die vorliegende Organisationuntersuchung betrachtet die rückwärtigen Abläufe und Aufgaben der Feuer- und Rettungswache. Bei der für das Jahr 2019 vorgesehenen Brandschutzbedarfsplanung werden die operativen Anforderungen an die Feuerwehr Rheine betrachtet. Hierdurch können sich Änderungen in der Anzahl der zu besetzten Funktionen ergeben, die eine Auswirkung auf den Personalbedarf der Wachabteilungen haben.



Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

IST-Zustand

Die Feuerwehr Rheine ist im IST-Zustand in fünf Organisationseinheiten gegliedert. Daneben bestehen die drei Wachabteilungen, die organisatorisch auch der Dienststellenleitung angegliedert sind.

Zur Wahrnehmung der Sachgebietsarbeit in den Organisationseinheiten werden derzeit 6 Mitarbeiter im gehobenen und 1 Mitarbeiter im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst beschäftigt. In der KFZ- und Gerätewerkstatt arbeiten 2 Mitarbeiter im Tagdienst, die übrigen Werkstätten (u. a. Atemschutzwerkstatt) werden durch die Mitarbeiter der Wachabteilungen im Schichtdienst betreut. Die Mitarbeiter im Tagesdienst (mittlerer und gehobener Dienst) besetzen während ihrer regulären Arbeitszeiten zusätzlich 2 Funktionen auf dem Tanklöschfahrzeug im Ausrückdienst (Tagverstärkung).

Neben dem Einsatzdienst versehen die im Brandschutz eingeteilten Mitarbeiter der Wachabteilungen außerhalb ihrer Alarmbereitschaft Arbeitsdienst in den Werkstätten, führen Ausbildung durch und betreiben Dienstsport. Bei einem Großteil dieser Zeiten erfolgt im Arbeitsverteilungsplan keine klare Zuordnung zu den verschiedenen Tätigkeiten (insb. Arbeitsdienst und Ausbildung). Bei einem hohen Aufgabenpensum in den Werkstätten findet häufig keine tägliche Aus- und Fortbildung (Wachfortbildung) statt.

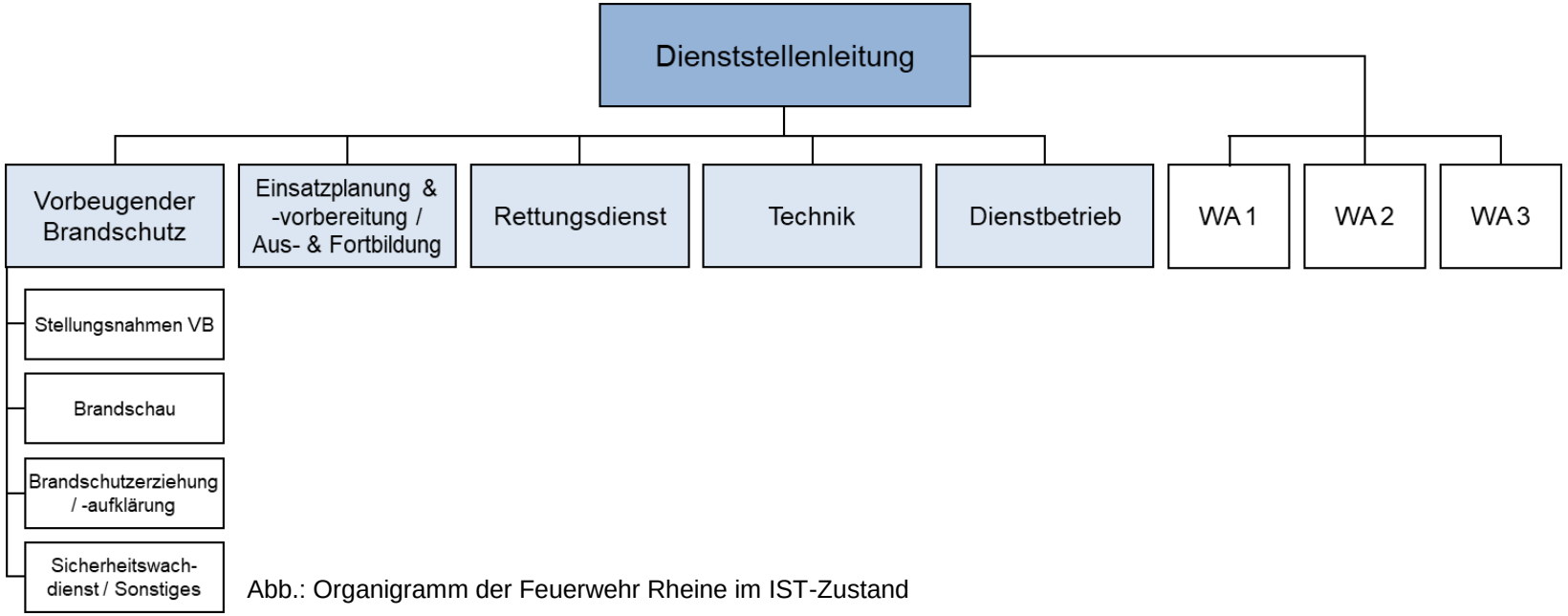


Abb.: Organigramm der Feuerwehr Rheine im IST-Zustand

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Handlungsempfehlungen Einsatzführungsdienst und Tagverstärkung

Der Einsatzführungsdienst wird derzeit (in einer Testphase) im 24h-Dienst ab Wache besetzt (zuvor in Form einer Rufbereitschaft *). Die zuverlässige Sicherstellung einer übergeordneten Führungsfunktion ist bei der Größe und dem Gefahrenpotenzial der Stadt Rheine grundsätzlich bedarfsgerecht.

Bei einer Besetzung ab Wache sind insbesondere einsatztaktische Vorteile gegenüber einer Besetzung in Form einer Ruf- / Alarmbereitschaft durch ein gleichzeitiges Eintreffen mit den Hauptamtlichen Kräften (in allen Zeitbereichen) gegeben. Hierdurch verbessert sich auch die Zusammenarbeit mit den Freiwilligen Kräften. Dem gegenüber steht ein geringerer Zeitanteil für die Sachgebietsarbeit je Mitarbeiter und damit höhere Personalkosten (bei einem vergleichbaren Output der Sachgebietsarbeit). In Abwägung der Vor- und Nachteile soll der Einsatzführungsdienst zukünftig im 24h-Dienst ab Wache besetzt werden.

Bei dem Besetzungsmodell des Einsatzführungsdienstes ab Wache wird eine Ausstattung mit 7 VZÄ des gehobenen Dienstes im Tagesdienst empfohlen. Dies entspricht einem Mehrbedarf von 1 VZÄ im Vergleich zum IST-Zustand. Zusätzlich wirken die Wachabteilungsleiter bei der Besetzung dieser Funktion mit. Damit stehen zur Besetzung des Einsatzführungsdienstes in Summe 10 VZÄ mit unterschiedlichen Einsatzdienst-anteilen zur Verfügung.

Die Besetzung der Tagverstärkung (2 Funktionen) erfolgt derzeit durch die Mitarbeiter des Tagesdienstes (mittlerer und gehobener Dienst) während ihrer regulären Arbeitszeiten (Mo.-Fr. tagsüber). Aus externer Sicht ist die Besetzung durch Mitarbeiter des gehobenen Dienstes nicht zielführend. Für größere bzw. aufwachsende Einsatzlagen muss ein hinreichendes Potenzial an Kräften für die Übernahme von Führungsaufgaben zur Verfügung stehen. Gerade im Zeitbereich Mo.-Fr. tagsüber ist die Verfügbarkeit der ehrenamtlichen Kräfte (und damit auch der ehrenamtlichen Führungskräfte) eingeschränkt und muss somit durch die Hauptamtlichen Kräfte übernommen werden. Bei der aktuellen Besetzung wäre dieses Personal im operativen Bereich des Einsatzes gebunden und steht für die Führungsaufgaben nicht bzw. nur eingeschränkt oder zeitverzögert zur Verfügung. Außerdem wird durch die Besetzung die Wahrnehmung der Aufgaben in den Sachgebieten behindert. Bereits im IST-Zustand bestehen häufige Kollisionen mit Außenterminen der Mitarbeiter und somit Besetzungsschwierigkeiten und Besetzunglücken.

Deshalb wird empfohlen, die Besetzung der Tagverstärkung ausschließlich über Mitarbeiter des mittleren Dienstes sicherzustellen. Bei der empfohlenen Besetzung des Tagesdienstes / der Werkstätten mit 6 VZÄ im mittleren Dienst besteht hierzu die Möglichkeit auch unter der Berücksichtigung von Außenterminen dieser Mitarbeiter.

*) Besetzung Mo.-Fr. tagsüber (während der regulären Arbeitszeiten des Tagesdienstes) ab Wache, sonst vom Wohnort aus

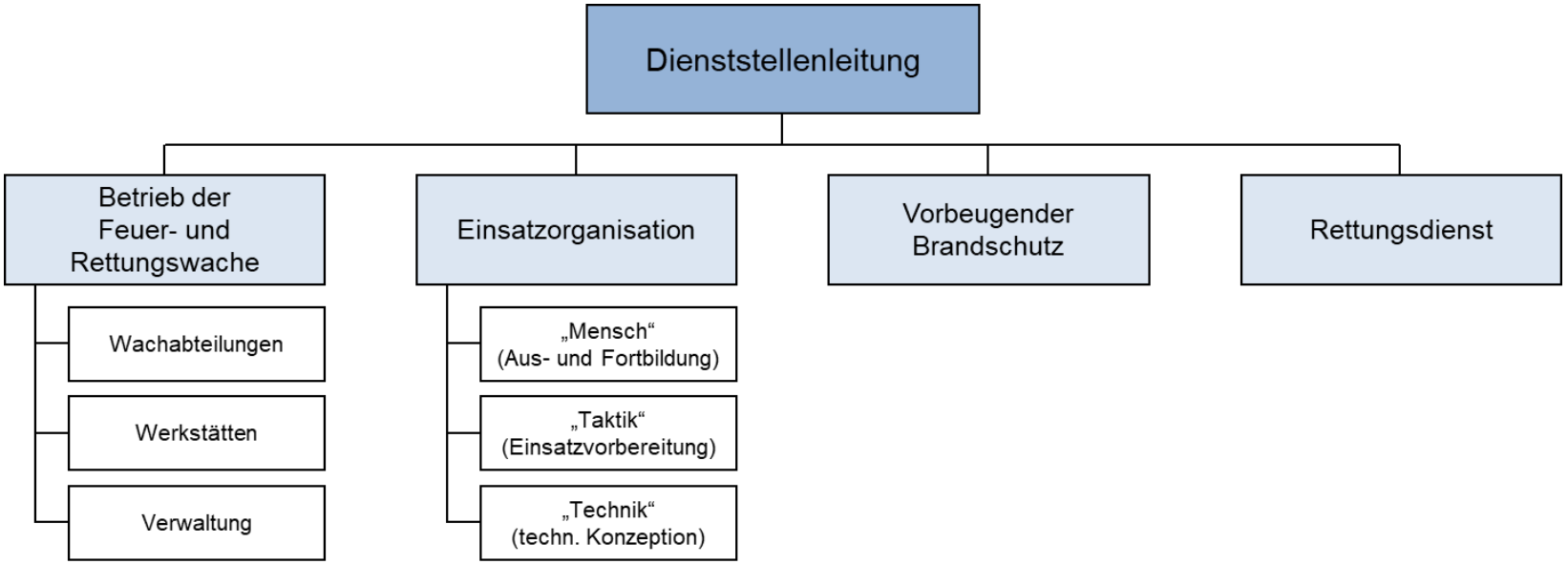
Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Handlungsempfehlungen Aufbauorganisation

In den vergangenen Jahren ist die Feuerwehr (personell) gewachsen, die entsprechenden Strukturen sind allerdings nicht im gleichen Maße angepasst worden (historisch gewachsene Strukturen). Hierdurch ist eine große Leitungsbreite im Bereich der Dienststellenleitung entstanden, da sowohl eine Zuständigkeit für die Tagesdienstmitarbeiter („Abteilungsleiter“) besteht als auch als Ansprechpartner für die Wachabteilungen dient. Außerdem sind einzelne Themenbereiche (z. B. Einsatzvorbereitung) für eine Feuerwehr der Größe Rheine nicht hinreichend dargestellt.

Deshalb wird ein neues Modell der Aufbauorganisation mit vier Abteilungen vorgeschlagen. Hierbei erfolgt die Bildung von zwei Säulen mit den „eigenen OE“ (Betrieb und Einsatzorganisation) und „externen Schnittstellen“ (Vorbeugender Brandschutz und Rettungsdienst).

Die Anbindung der Wachabteilungen erfolgt über die OE „Betrieb der Feuer- und Rettungswache“, um eine Entlastung der Dienststellenleitung herbeizuführen. Hier sind auch die Werkstätten sowie die Verwaltungsmitarbeiter angegliedert.
In der OE „Einsatzorganisation“ wird die konzeptionelle Arbeit der Feuerwehr mit den Themenbereichen „Mensch“ (Aus- und Fortbildung), „Taktik“ (Einsatzvorbereitung) und „Technik“ (technische Konzeption) zusammengefasst.
Die OE „Vorbeugender Brandschutz“ und „Rettungsdienst“ bleiben in Ihren Aufgabenbereichen zum IST-Zustand unverändert.



Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Handlungsempfehlungen Aufbauorganisation (Forts.)

Derzeit werden abgesehen von der Fahrzeug- und Gerätewerkstatt alle Werkstätten der Feuerwehr durch Mitarbeiter der Wachabteilungen im Schichtdienst betreut. Hierdurch entsteht eine hohe Arbeitsbelastung der Wachabteilungen, sodass nur geringe Zeitanteile für andere Aufgaben während des Schichtdienstes zur Verfügung stehen. Insbesondere werden die Aus- und Fortbildungen (Wachfortbildungen) häufig eingeschränkt. Zur Gewährleistung einer kontinuierlichen und effizienten Aufgabenerledigung in den Werkstätten und Entlastung der Wachabteilungen sollen gewisse Positionen durch feste Tagesdienstmitarbeiter besetzt werden. Die Wachabteilungen sollen hier aber weiterhin unterstützend tätig werden. Zur Steigerung der Attraktivität des Tagesdienstes sollen diese Mitarbeiter regelmäßig Schichten im 24h-Einsatzdienst übernehmen. Während der Tagdienste übernehmen die Mitarbeiter die Tagverstärkung. Eine Besetzung mit insgesamt 6 VZÄ des mittleren Feuerwehr-Technischen Dienstes ist bedarfsgerecht und führt zu einem Mehrbedarf von 3 VZÄ. Hierdurch sollen folgende Positionen besetzt werden:

- ❑ Werkstättenkoordinator (Koordination der Arbeiten in den Werkstätten) [1 VZÄ]
- ❑ Atemschutzwerkstatt [1 VZÄ]
- ❑ Fahrzeug und Gerätewerkstatt [2 VZÄ]
- ❑ Sachgebietsarbeit [2 VZÄ]

Bei der Größe der Feuerwehr Rheine fällt Verwaltungsarbeit in nicht unerheblichem Maße an. Allerdings ist die feuerwehrtechnische Ausbildung (auch für den gehobenen Dienst) nur in geringen Maße auf Verwaltungsarbeit ausgerichtet. Um eine effiziente Erledigung von Verwaltungsaufgaben zu gewährleisten und bei der allgemeinen Organisation des rückwärtigen Bereichs (non-Einsatzdienst-bezogen) der Feuerwehr zu unterstützen, wird die Schaffung von 2 Stellen für nicht-feuerwehrtechnische Verwaltungsmitarbeiter empfohlen. Auch im Bereich der ehrenamtlichen Kräfte fallen diverse Verwaltungsaufgaben (z. B. Personalverwaltung) an, bei denen eine hauptamtliche Unterstützung zur Entlastung des Ehrenamtes notwendig ist. Seit Sommer 2018 werden keine Zahlungen mehr für 4 VZÄ an den Kreis Steinfurt geleistet für Tätigkeiten, die von Mitarbeitern der Kreisleitstelle für die Feuer- und Rettungswache erbracht wurden. Diese Aufgaben können durch die Mitarbeiter im Verwaltungsbereich kompensiert werden.

In vielen Bereichen der Organisation liegen Defizite im Bereich der digitalen Datenerfassung und -verwaltung vor. Teilweise werden keine oder nur selbst erstelle Programme verwendet (z. B. Dienstplanung). Außerdem findet keine einheitliche Verwendung von Dokumentationssoftware statt. Deshalb ist hier die Einführung und Betreuung (Schulung der Anwender, Administration) von spezifischer Software erforderlich. Hierfür ist ein „ziviler“ Mitarbeiter mit entsprechendem Fachwissen notwendig (z. B. Fachinformatiker für Systemintegration).

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Handlungsempfehlungen Aufbauorganisation (Forts.)

Die Struktur der Wachabteilungsleitung ist aus externer Sicht zur Verbesserung der Aufgabenwahrnehmung zu verändern. Die Wachabteilungsleiter sollen zukünftig im Einsatzdienst ausschließlich die Funktion Einsatzführungsdienst wahrnehmen. Im Innendienst kümmern sie sich u. a. um die Dienstplanorganisation und die Planung und Durchführung der Wachfortbildungen. Zur effizienten Erledigung dieser Aufgaben und Zusammenarbeit mit dem Tagesdienst sollen sie einen gewissen Anteil im Tagdienst versehen (Größenordnung 20-25%). Sowohl für Aufgaben im Einsatz- als auch Innendienst ist eine Ausbildung im gehobenen Feuerwehr-Technischen Dienst notwendig.

Die stellvertretenden Wachabteilungsleiter besetzen im Einsatzdienst die Funktion Fahrzeugführer HLF. Im Innendienst übernehmen sie die Koordination der Wachabteilung, Durchführung der Wachfortbildung und unterstützen bzw. vertreten den Wachabteilungsleiter. Für die Aufgaben im Einsatzdienst ist eine Ausbildung im mittlerer Dienst hinreichend. Um einen größeren Personalpool für die Besetzung des Einsatzführungsdienstes sicherzustellen und für die Führungsaufgaben im Innendienst sollen diese Mitarbeiter nach der Besetzung der Stellen die Ausbildung zum gehobenen Dienst absolvieren. Hierdurch können diese Stellen auch als Zukunfts- und Pufferstellen für den gehobenen Dienst dienen (aufgrund des insgesamt kleinen Personalkörper des gehobenen Dienstes).

Die 2. stellvertretenden Wachabteilungsleiter vertreten und unterstützen die stellvertretenden Wachabteilungsleiter in ihrer Funktion im Einsatzdienst und bei den Aufgaben im Innendienst. Hierfür ist eine Ausbildung im mittleren Feuerwehr-Technischen Dienst hinreichend.

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Handlungsempfehlungen Personalwirtschaft

Derzeit umfasst die Personalausstattung der Wachabteilungen 62,5 VZÄ im mittleren Feuerwehr-Technischen Dienst. Hiervon entfallen 35,6 VZÄ auf den Rettungsdienst (Refinanzierung durch den Kreis und Besetzung Rettungshubschrauber). Damit sind rechnerisch 26,9 VZÄ zur Besetzung der 6 Funktionen im Brandschutz verfügbar. Zusätzlich sind 3 VZÄ der Wachabteilungsleiter den Wachabteilungen zugeordnet, die im SOLL-Modell aber ausschließlich die Funktion Einsatzführungsdienst besetzen.

Zur Ermittlung des Personalbedarfs der Wachabteilungen, der aus der Funktionsbesetzung resultiert, wurden die personalwirtschaftlichen Parameter der Jahre 2015-2017 analysiert. Die Abwesenheiten wurden um planerische Werte, welche nicht ausgewertet werden konnten, ergänzt bzw. durch diese ersetzt (z. B. „Erholungsurlaub“ oder „Feiertagsausgleich“). Insgesamt ergibt sich damit eine mittlere Anwesenheit eines Mitarbeiters der Wachabteilung von rund 35,7 Wochen pro Jahr.

Auf Basis der SOLL-Funktionsbesetzung der Wachabteilungen (6 Funktionen rund-um-die-Uhr ohne Wachabteilungsleiter) ergibt sich zusammen mit dem Rettungsdienst (35,6 VZÄ aus dem IST übernommen) ein Personalbedarf von insgesamt 69 VZÄ im mittleren Dienst. Dies entspricht einem Mehrbedarf von 3,5 VZÄ gegenüber dem Stellenplan 2018.

Die Ermittlung des Personalbedarfes auf Basis der Abwesenheiten der Mitarbeiter stellt stets nur eine Momentaufnahme dar und unterliegt dynamischer Veränderungen. Deshalb wird eine jährliche Fortschreibung der personalwirtschaftlichen Parameter empfohlen.

Betrachtung	Stellenumfang [VZÄ]					
	Wachabteilung			Gesamt-summe	Gesamt-summe (gerundet)	Differenz zum IST-Zustand Stellenplan 2018
	WAL	Brandschutz	Rettungsdienst *			
IST-Zustand gemäß Stellenplan 2018 [VZÄ]	3,0	62,5		65,5	65,5	-
Fortschreibung personalwirtschaftliche Parameter [VZÄ] *[Basis: IST-Besetzung]*	32,3		35,6	67,9	68,0	2,5
SOLL-Besetzung [VZÄ]	3,0	0,0	35,6	38,6	69,0 **	3,5

*) Derzeitige Personalausstattung des Rettungsdienstes (Refinanzierung) wird unverändert aus dem IST übernommen.

**) Die Rundung erfolgt auf einen dienstplantauglichen Wert (bei 3 Wachabteilungen). Die Differenz (0,5 VZÄ) kann durch die geplante Übernahme von 24h-Schichten durch die Tagesdienstmitarbeiter übernommen werden, die bei der Personalbedarfsberechnung nicht anderweitig berücksichtigt wurden.

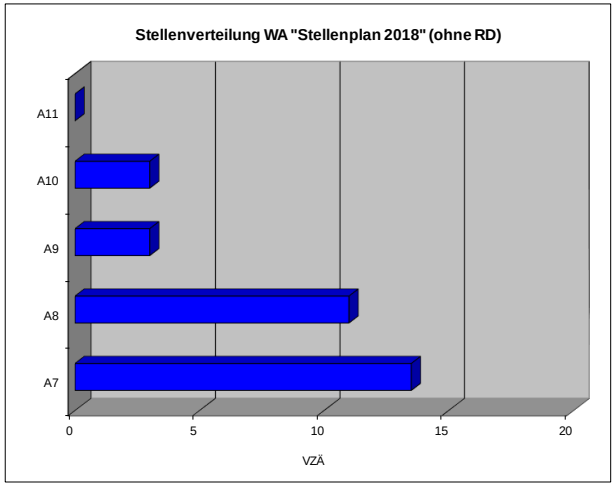
Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

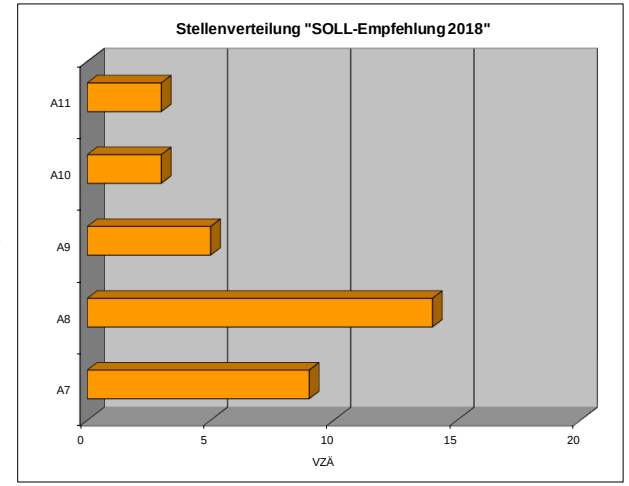
Handlungsempfehlungen Personalwirtschaft (Forts.)

Durch den derzeit bundesweit bestehenden Nachfrageüberhang im Fachkräftemarkt der (Berufs-)Feuerwehren ist die Bindung von Mitarbeitern von großer Bedeutung. Ein wesentlicher Bestandteil hierbei ist eine attraktivere Besoldungsstruktur, die die Anforderung an die Mitarbeiter insbesondere im Einsatzdienst widerspiegelt.

Die Analyse der Stellenbewertung der Wachabteilungen (ohne Rettungsdienst) zeigt im IST-Zustand eine pyramidale Verteilung. Sollte diese pyramidale Verteilung nicht verändert werden, so führt dies zu erheblichen Motivationsproblemen, weil die Mitarbeiter durchschnittlich sehr lange auf die Beförderung warten müssen und ggf. mit der Eingangsbesoldung (A7) in Pension gehen.

Diese Abkehr ist durch das heute breitere Tätigkeitsspektrum des Einsatzbeamten und einer geschwächten Mitarbeiterbindung begründet. Die Bindung von Mitarbeitern hat aufgrund der prekären Arbeitsmarktsituation (Konkurrenz unter den Feuerwehren) einen wichtigen Einfluss auf die Anpassung des Stellenkegels. In der Stadt Rheine obliegen die Stellenbewertungen der Stellenbewertungskommission, die sich am Gutachten der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) orientiert. Durch LUELF & RINKE wurden auftragsgemäß hierzu Empfehlungen erstellt.





Bewertung	Stellenplan IST	SOLL-Empfehlung L&R
A11	-	3
A10	3	3
A9	3	5
A8	11	14
A7	13,5	9
Summe	**30,5**	**34**

Für die Stellen des Tagesdienstes wird ein „pragmatischer“ Ansatz herangezogen, der die Output-Qualität des Gesamtsystems Feuerwehr würdigt. Wie auch in den Wachabteilungen sollte sich bei den Bewertungen im Tagesdienst ein Stellenkegel ergeben. Aus externer Sicht ist aufgrund der Anforderung an den Dienststellenleiter diese Stelle perspektivisch in den höheren Feuerwehr-Technischen Dienst einzugruppieren.

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Weitere Handlungsempfehlungen

Derzeit ist der Rettungsdienstanteil (Anteil der Besetzung im Rettungsdienst gegenüber dem Brandschutz) der Feuerwehr-Technischen Beamten mit >50 % sehr hoch. Aus externer Sicht sollte dieser Anteil zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit durch die Einstellung von Beschäftigten im Rettungsdienst gesenkt werden. Insgesamt sollte ein Rettungsdienstanteil für die Feuerwehr-Technischen Beamten von ca. 50% (effektiv ca. 6 zu besetzende Funktionen im Rettungsdienst) angestrebt werden.

Im derzeitigen Arbeitsverteilungsplan ist keine Aufteilung der Zeiten für den allgemeinen Arbeitsdienst (Werkstättenarbeit) und die Aus- und Fortbildung vorhanden. Aufgrund der hohen Auslastung im Bereich der Werkstätten wird häufig die Ausbildungszeit eingeschränkt. Deshalb ist eine Überarbeitung des Arbeitsverteilungsplans mit festen Zeiten für die Aus- und Fortbildung notwendig. Eine Entlastung der Wachabteilungen im Bereich der Werkstättenarbeit wird durch die Verlagerung von Stellen in den Tagesdienst erzielt. Die derzeitige geplante Inanspruchnahme gemäß dem Arbeitsverteilungsplan von 20 Stunden in einem 48 Stunden Zeitraum stellt einen sehr guten Wert dar und sollte in ähnlicher Höhe beibehalten werden.

Für verschiedene Unterstützungsaufgaben u. a. in den Werkstätten könnte die Einstellung eines Bundesfreiwilligen erfolgen. Insbesondere im Bereich der Hol- und Bringedienst könnte hierdurch eine Entlastung erzielt werden. Derzeit führen diese zu organisatorischen Schwierigkeiten bei den Gerätewarten und in den Wachabteilungen.

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Zusammenfassung Personalbedarf

In den vergangenen Jahren sind die Anforderungen im rückwärtigen Bereich gestiegen, die gesetzlichen Grundlagen (Arbeitszeit) haben sich geändert und die Vorhaltung im Rettungsdienst ist personell stark gestiegen. Die organisatorischen Strukturen sind allerdings nicht im gleichen Maße mitgewachsten. Durch das vorliegende Konzept soll eine zukunftsfähige Struktur entstehen, die eine adäquate Erledigung der Aufgaben im rückwärtigen Bereich und im Einsatzdienst ermöglicht. Dabei soll das Ehrenamt entlastet werden und die Feuerwehr als attraktiver Arbeitgeber auftreten (Stichwort Fachkräftemangel).

- ❑ **Weiterentwicklung Einsatzführungsdienst (Besetzung ab Wache)** **+ 1 VZÄ gD FwT**
  Durch den Mehrbedarf aus Sicht des Einsatzdienstes im gehobenen Dienst ist auch der Bedarf in der Sachgebietsarbeit gedeckt.
- ❑ **Weiterentwicklung Tagesdienst mD** **+ 3 VZÄ mD FwT**
  Umfasst Entlastung der Wachabteilungen, kontinuierliche Aufgabenerledigung in den Werkstätten und Besetzung Tagverstärkung.
- ❑ **Fortschreibung Personalbedarf Wachabteilungen** **+ 3,5 VZÄ mD FwT**
  Unter Berücksichtigung der übrigen organisatorischen Empfehlungen.
- ❑ **Förderung und Bündelung der Verwaltung** **+ 2 VZÄ nFwT**
  Einbringung von Verwaltungswissen in die Feuerwehr und Entlastung der ehrenamtlichen Kräfte sowie im Tagesablauf der Feuerwache.
- ❑ **Stärkung digitale Datenerfassung und -verwaltung** **+ 1 VZÄ nFwT**
  Einführung, Betreuung und Administration von (feuerwehr-)spezifischer Software.

Vergleich Stellenplan SOLL und IST	Personalbedarf [VZÄ]							
	Tagesdienst			Wachabteilung		Zwischen-summe	nicht Fw-techn.	Gesamt-summe
	hD	gD	mD	gD	mD			
IST-Stellenplan *(Stand 01/2018)*	0	6	3	6	59,5	74,5	0	74,5
SOLL-Stellenplan	0 *	7	6	6	63	82	3	85
Veränderungen IST-SOLL	0	1	3	0	3,5	7,5	3	10,5

*) Perspektivisch ist die Stelle Dienststellenleiter in den höheren Feuerwehr-Technischen Dienst einzugruppieren.

Anmerkung:
zusätzlich eine Stelle eines Bundesfreiwilligen

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Maßnahmenliste

Maßnahme		Veränderung VZÄ ggü. Stellenplan 2018
M_1	Besetzung des Einsatzführungsdienstes im 24h-Dienst ab Wache	+ 1 VZÄ gD
M_2	Wahrnehmung der Tagverstärkung durch Mitarbeiter des mittleren Dienstes des Tagesdienstes	*durch Maßnahme M_5 abgedeckt*
M_3	Berücksichtigung von Zeiten für die Fahrzeugübernahme, Wachfortbildung und Dienstsport für die Mitarbeiter des mittleren Dienstes im Tagesdienst	*durch Maßnahme M_5 abgedeckt*
M_4	Einführung einer neuen Grundstruktur der Aufbauorganisation mit 4 Abteilungen	-
M_5	Besetzung der Werkstätten und Stellen in der Sachgebietsarbeit im Tagesdienst	+ 3 VZÄ mD
M_6	Stärkung der digitalen Datenerfassung und -verwaltung sowie spezifischer Administration	+ 1 VZÄ nFwT
M_7	Förderung und Bündelung der Verwaltungsarbeit in der Feuerwehr	+ 1 VZÄ nFwT
M_8	Entlastung der ehrenamtlichen Kräfte von Verwaltungsaufgaben und Unterstützung im Tagesablauf der Feuer- und Rettungswache	+ 1 VZÄ nFwT
M_9	Weiterentwicklung der Wachabteilungsleitung	*s. Maßnahme M_12*
M_10	Regelmäßige Auswertung der Abwesenheiten der Mitarbeiter und Fortschreibung der Personalbedarfsberechnung der Wachabteilungen	-
M_11	Fortschreibung der personalwirtschaftlichen Parameter der Wachabteilungen (unter Berücksichtigung organisatorischer Anpassungen)	+ 2,5 VZÄ mD
M_12	Personalbedarfsberechnung für die Wachabteilung	+ 1 VZÄ mD

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Maßnahmenliste

Maßnahme		Veränderung VZÄ ggü. Stellenplan 2018
M_13	Anpassung der Stellenbewertungen für die Wachabteilungen	-
M_14	Anpassung der Stellenbewertungen für den Tagesdienst	-
M_15	Einstellung von Beschäftigten im Rettungsdienst (Reduktion des Rettungsdienstanteils der Feuerwehr-Technischen Beamten auf ca. 50%)	*keine Veränderung*
M_16	Anpassung des Arbeitsverteilungsplans mit festen Zeiten für die Aus- und Fortbildung	-
M_17	Förderung und Vereinfachung von Dokumentation und Planung	-
M_18	Einführung einer langfristigen Personalplanung und rechtzeitige Nachbesetzung von Stellen	-
M_19	Einstellung eines Bundesfreiwilligen	[+ 1 Stelle Bufdi]

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Kapitel 0:	**Extrakt und Zusammenfassung (Managementfassung)**	**4**
Kapitel 1:	**Ausgangssituation und Auftrag**	**17**
Kapitel 2:	**Zusammenfassung des IST-Zustandes**	**20**
Kapitel 3:	**Analyseergebnis und Handlungsempfehlungen**	**40**
Kapitel 4:	**Anlagen**	**81**
Hinweis:	***Kontaktdaten LUELF&RINKE***	***103***

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Ausgangssituation und Auftrag

Die LUELF & RINKE Sicherheitsberatung GmbH wurde seitens der Stadt Rheine beauftragt, eine Organisationsuntersuchung der Feuer- und Rettungswache durchzuführen.

Im Rahmen der Untersuchung werden folgende inhaltliche Schwerpunkte betrachtet:

- ❑ Aufbau- und Ablauforganisation des Tagesdienstes
- ❑ Stellenbewertungen / Besoldungsstruktur
- ❑ Personalausstattung des Tages- und Schichtdienstes

Im Rahmen der Organisationsuntersuchung fanden regelmäßig Abstimmungen und Zwischenberichte in einer Projektgruppe, bestehend aus Vertretern der Stadtverwaltung und der Feuerwehr Rheine, statt.

Zur Aufnahme des IST-Zustands erfolgten unter anderem Gespräche mit dem Personal der Abteilungen und der Wachabteilungsleiter sowie umfangreiche Datenauswertungen. Die IST-Aufnahme erfolgte, soweit nicht anders angegeben, zwischen Oktober 2017 und Februar 2018.

Alle Auswertungen sind, soweit nicht anders angegeben, Stand 2018.

Hinweis zur Brandschutzbedarfsplanung:

Die Anzahl der durch die Hauptamtlichen Kräfte der Feuerwehr Rheine besetzten Funktionen im Brandschutz wurde im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht überprüft und wie im IST-Zustand übernommen. Hierbei handelt es sich um eine Betrachtung der Brandschutzbedarfsplanung. Die Fortschreibung des aktuellen Brandschutzbedarfsplans 2011 ist für das Jahr 2019 vorgesehen. Hierdurch können sich Änderungen in der Anzahl der zu besetzten Funktionen ergeben, da derzeit eine Ausnahmegenehmigung gem. § 10 BHKG besteht. Damit würden sich auch Auswirkungen auf den Personalbedarf der Wachabteilungen ergeben. Außerdem wäre die Verzahnung der Tagverstärkung zu überprüfen.

Die vorliegende Organisationuntersuchung betrachtet die rückwärtigen Abläufe und Aufgaben der Feuer- und Rettungswache. Bei der Brandschutzbedarfsplanung werden die operativen Anforderungen an die Feuerwehr Rheine (Hauptamtliche und ehrenamtliche Kräfte) betrachtet. Schnittmengen dieser Untersuchungsbereiche liegen insbesondere im Bereich der Verzahnung von Tagesdienstmitarbeitern, die während ihrer regulären Arbeitszeiten Einsatzdienstfunktionen übernehmen.

Meilensteine im Projektablauf [vor-Ort-Termine]

- ❑ 24.10.2017: Auftaktveranstaltung und Projektgruppensitzung
- ❑ 09.01.2018: Gespräche Abteilungsleiter Vorbeugender Brandschutz, Einsatzplanung und -vorbereitung, Rettungsdienst
- ❑ 10.01.2018: Gespräche Abteilungsleiter Technik, Dienstbetrieb, Sachgebietsleiter Brandschau, Personalrat
- ❑ 06.02.2018: Gespräche Dienststellenleiter, Wachabteilungsleiter 1 und 3, Ehrenamt
- ❑ 07.02.2018: Gespräche Gerätewarte, Wachabteilungsleiter 2
- ❑ 11.04.2018: Plausibilitätsprüfung IST-Aufnahme
- ❑ 28.06.2018: Projektgruppensitzung, Vorstellung erster Entwurf
- ❑ 28.09.2018: Projektgruppensitzung, Vorstellung überarbeiteter Entwurf

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

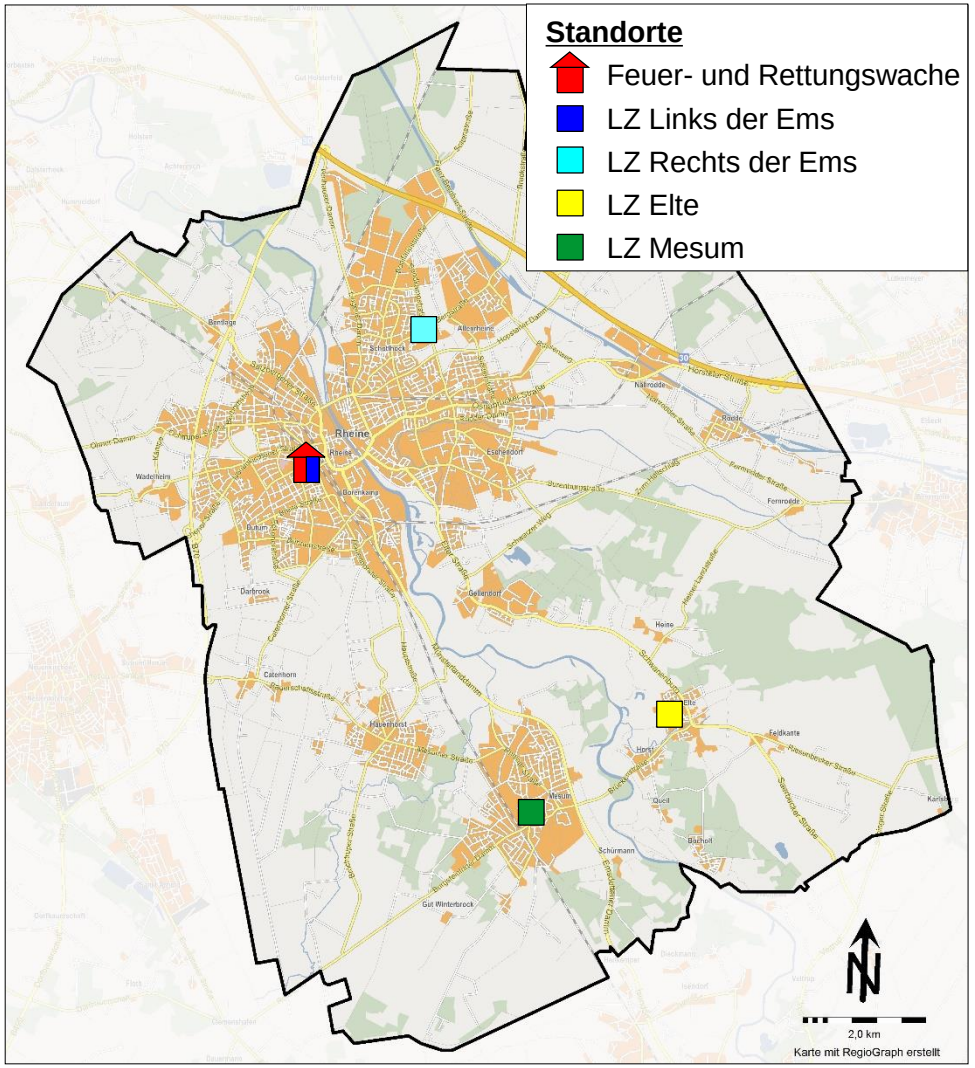
Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Kapitel 0:	**Extrakt und Zusammenfassung (Managementfassung)**	**4**
Kapitel 1:	**Ausgangssituation und Auftrag**	**17**
Kapitel 2:	**Zusammenfassung des IST-Zustandes**	**20**
Kapitel 3:	**Analyseergebnis und Handlungsempfehlungen**	**40**
Kapitel 4:	**Anlagen**	**81**
Hinweis:	***Kontaktdaten LUELF&RINKE***	***103***

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Die Feuerwehr der Stadt Rheine

- Die Feuerwehr der Stadt Rheine ist eine Freiwillige Feuerwehr mit Hauptamtlichen Kräften.
- Die Hauptamtlichen Kräfte besetzen im Einsatzdienst 6 Funktionen rund-um-die-Uhr im Brandschutz, sowie weitere Funktionen im Rettungsdienst auf der Feuer- und Rettungswache Rheine.
- Im Tagesdienst sind derzeit 9 VZÄ für die „rückwärtigen Aufgaben“ der Feuerwehr zuständig.
- Die Funktion Einsatzführungsdienst (EFD) wird (derzeit) durch die Mitarbeiter des gehobenen Dienstes im 24h-Dienst besetzt. Zusätzlich wirkt hier ein ehrenamtlicher stellvertretender Leiter der Feuerwehr mit (Besetzung vom Wohnort).
- Die ehrenamtlichen Kräfte sind aufgeteilt auf die vier Löschzüge Links der Ems, Rechts der Ems, Elte und Mesum.



Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Funktionsbesetzungsplan

Zusammenfassung „Tabellarisch“

Hauptamtliche Funktionsbesetzung

Zentrale Führung

1 Fu. KdoW (EFD)

Summe Fu. = 1 Fu.

Grundschutz

4 Fu. HLF
2 Fu. HuRF

Summe Fu. = 6 Fu.

Sonderfunktionen

[2] * Fu. TLF
0 Fu. Sonderfahrzeuge [SpFu]

Summe Fu. = [2] Fu.

SUMME Fu. Brandschutz = 7 + [2] Fu.

Rettungsdienst

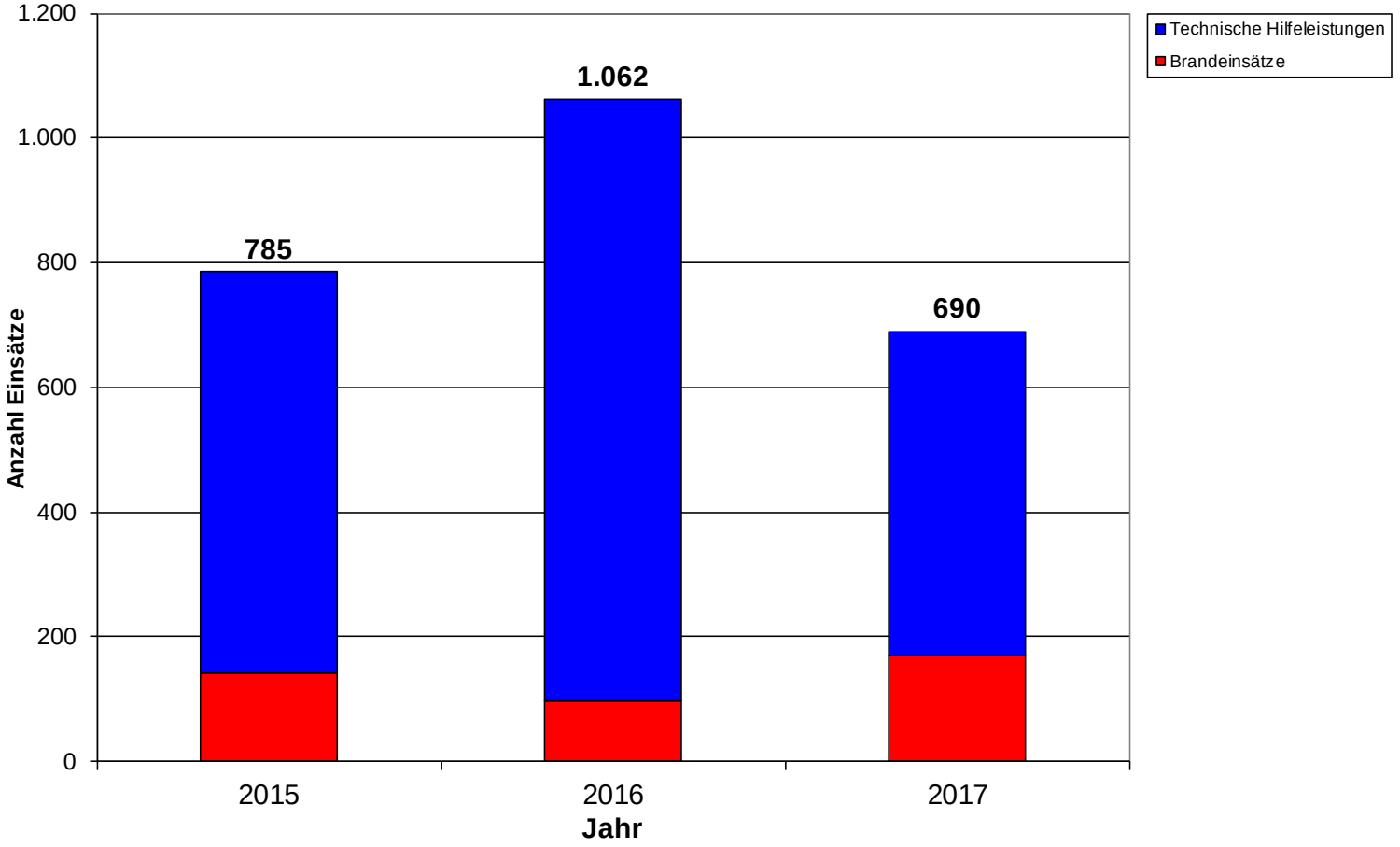
2 Fu. RTW
2 Fu. ** RTW
1 Fu. NEF
{1} Fu. ** NEF *(Mo.-Fr.: 8-20 Uhr, Sa.: 9-21 Uhr, So.: 10-21 Uhr)*
{1} Fu. RTH *(Mo.-So. var. Zeiten ***)*
[2] Fu. KTW *(Mo.-Fr. 7-13 Uhr)*
[2] Fu. KTW *(Mo.-Fr. 8-16 Uhr)*

SUMME Fu. Rettungsdienst = 5 + {2} + [4]

*) wird durch Tagesdienst besetzt
**) zukünftig am Standort rechts der Ems
***) Sonnenaufgang bis Sonnenuntergang

Legende:
x rund-um-die-Uhr Funktion
(x) Montag bis Freitag tagsüber (Rufbereitschaft: Mo.-Fr. nachts und Sa./So./Fe.)
[x] Montag bis Freitag tagsüber
{x} Montag bis Sonntag tagsüber

Einsatzentwicklung

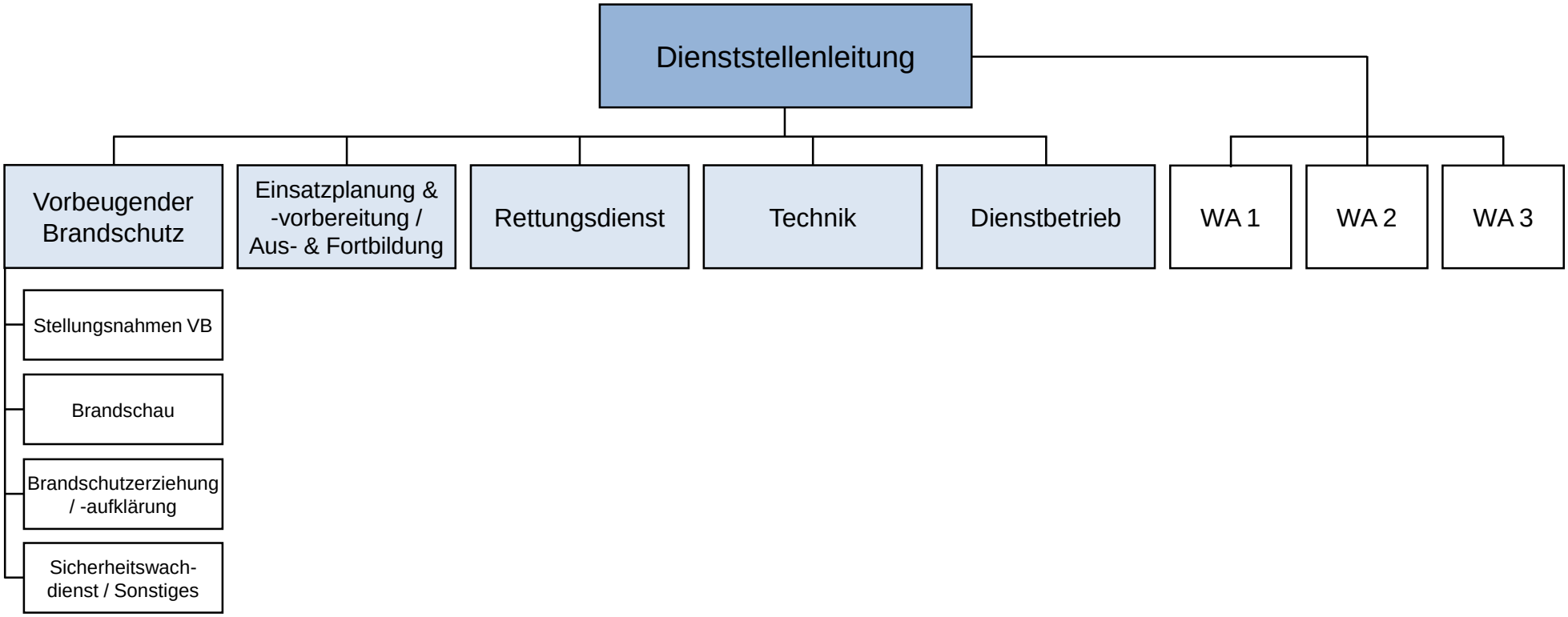


Quelle der Zahlen: Feuerwehr Rheine

Die erhöhte Gesamteinsatzzahl im Jahr 2016 ist u. a. auf verschiedene Starkwetterereignisse zurückzuführen. In den vergangenen Jahren lagen die Einsatzzahlen der Feuerwehr Rheine (ohne Rettungsdienst) in der Regel zwischen 700 und 800 Einsätzen pro Jahr.

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Organigramm der Feuerwehr Rheine



Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Personal und Kernaufgaben der einzelnen Organisationseinheiten

OE „Dienststellenleitung“

Dienststellenleitung

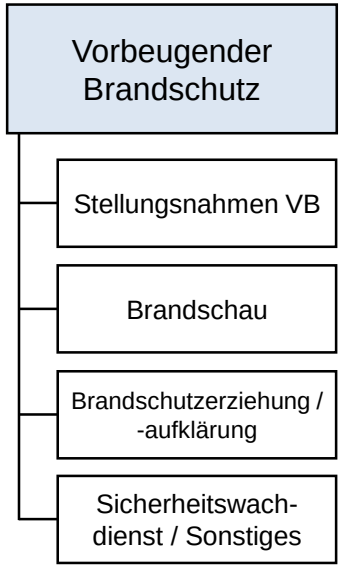
- Personal der Organisationseinheit:
  - 1 VZÄ gD Dienststellenleiter
  - [1 VZÄ gD stellv. Dienststellenleiter (Personalunion Abteilungsleiter VB)]

- Zusammenfassung der Kernaufgaben:
  - Grundsatzangelegenheiten
  - Mitwirkung in Entscheidungsprozessen der Abteilungen
  - Ansprechpartner für Wachabteilungsleiter
  - Personalverantwortung
  - Produktverantwortung

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Personal und Kernaufgaben der einzelnen Organisationseinheiten

OE „Vorbeugender Brandschutz“



- Personal der Organisationseinheit:
  - 1 VZÄ gD Abteilungsleiter
  - 1 VZÄ mD Sachbearbeitung (insb. Brandschau)

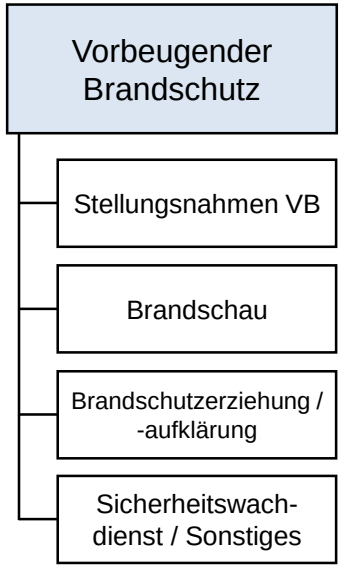
- Kernaufgaben im Bereich „Stellungnahmen VB“:
  - Erstellung von Stellungnahmen (im Auftrag des Bauordnungsamtes)
  - Brandschutztechnische Beratung (von Architekten, Fachplanern und Bauherren), auch vor Ort
  - Erstellung von Stellungnahmen zur Löschwasserversorgung
  - Erstellung von Stellungnahmen im Rahmen der Änderung von Bebauungsplänen (im Auftrag der Stadt)
  - Mitwirkung bei Bauabnahmen und Bauüberwachungen (im Auftrag des Bauordnungsamtes)
  - Mitwirkung in überörtlichen Arbeitskreisen (u. a. AK VB der AGHF)
- Kernaufgaben im Bereich „Brandschau“:
  - Organisation der Brandverhütungsschauen
  - Durchführung der Brandverhütungsschauen
  - Abrechnung der Brandverhütungsschauen
- Kernaufgaben im Bereich „Sicherheitswachdienst“:
  - Brandschutztechnische Beurteilung von Veranstaltungen (zur Gestellung von Brandsicherheitswachen)
  - Planung und Organisation der Brandsicherheitswachen

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Personal und Kernaufgaben der einzelnen Organisationseinheiten

OE „Vorbeugender Brandschutz“ (Forts.)

- Kernaufgaben im Bereich „Brandschutzerziehung und -aufklärung“:
  - Fachaufsicht über die Brandschutzerziehung und Besichtigung durch Kindergärten und Schulen
  - Planung und Organisation der Seminare für Brandschutzhelfer
  - Durchführung von Objektbesichtigung der Hauptamtlichen Kräfte
- Sonstige Kernaufgaben der Abteilung:
  - Planung der AAO
  - Aufschaltung von BMA
  - Kontrolle der Feuerwehrpläne
  - Erstellung von Einsatzplänen
  - Planung und Organisation des Einsatzführungsdienstes (Dienstplanung)



Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Personal und Kernaufgaben der einzelnen Organisationseinheiten

OE „Einsatzplanung und -vorbereitung / Aus- und Fortbildung“

Einsatzplanung & -vorbereitung / Aus- & Fortbildung

- Personal der Organisationseinheit:
  - 1 VZÄ gD Abteilungsleiter

- Kernaufgaben im Bereich „Einsatzplanung und -vorbereitung“:
  - Erstellung von Stellungnahmen zu Veranstaltungen (in Bezug auf Feuerwehrzufahrten, Rettungswege, Sicherheitskonzept etc.)
  - Erstellung von Feuerwehreinsatzplänen
  - Erstellung von Sanitätsdienstberechnungen für Veranstaltungen
- Kernaufgaben im Bereich „Aus- und Fortbildung“:
  - Planung und Organisation der Ausbildungen der Freiwilligen Kräfte
  - Planung der Lehrgänge der Freiwilligen Kräfte auf Kreis- und Landesebene
  - Planung der Lehrgänge der Hauptamtlichen Kräfte
  - Erstellung eines Grobkonzeptes zur Fortbildung der Hauptamtlichen Kräfte (Wachfortbildung)
  - Planung und Durchführung von Personalauswahlverfahren

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Personal und Kernaufgaben der einzelnen Organisationseinheiten

OE „Rettungsdienst“

Rettungsdienst

- Personal der Organisationseinheit:
  - 1 VZÄ gD Abteilungsleiter
  - + Zuarbeit WA

- Zusammenfassung der Kernaufgaben:
  - Planung, Koordinierung und Überwachung der rettungsdienstlichen Abläufe
  - Planung und Organisation der rettungsdienstlichen Aus- und Fortbildung der Hauptamtlichen Kräfte
  - Zusammenarbeit mit dem Kreis bei Neu- und Ersatzbeschaffungen (medizinische Geräte und Fahrzeuge)
  - Planung und Organisation der Weiterbildungen zum Notfallsanitäter
  - Planung und Durchführung von Personalauswahlverfahren für Auszubildende Notfallsanitäter
  - Organisation und Betreuung von Praktikanten im Rettungsdienst
  - Erstellung der Betriebskostenabrechnungen für die Rettungswache Rheine
  - Mitwirkung in Arbeitskreises im Bereich Rettungsdienst des Kreises

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Personal und Kernaufgaben der einzelnen Organisationseinheiten

OE „Rettungsdienst“ (Forts.)

Rettungsdienst

- Folgende Bereiche / Sachgebiete werden durch Mitarbeiter der Wachabteilungen betreut:
  - Medizinproduktegesetz (1 MA WA)
    - Führen des Bestandverzeichnisses
    - Durchführung der Funktionskontrollen der med. Geräte
  - Medikamente / Lager (4 MA WA)
    - Lagerverwaltung Medikamente und Betäubungsmittel
  - Hygiene (2 MA WA)
    - Überwachung der Hygienevorschriften
    - Schulung der Mitarbeiter
  - Fahrtragen (2 MA WA)
    - Durchführung der monatlichen Sicht- und Funktionskontrollen
  - Ausbildung (6 MA WA)
    - Schulung der Mitarbeiter
    - Betreuung von Auszubildenden und Praktikanten
    - Durchführung von Geräteeinweisungen nach MPG

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Personal und Kernaufgaben der einzelnen Organisationseinheiten

OE „Technik“

Technik

- Personal der Organisationseinheit:
  - 1 VZÄ gD Abteilungsleiter
  - 2 VZÄ mD Gerätewarte
  - + Zuarbeit WA

- Zusammenfassung der Kernaufgaben:
  - Sicherstellung der technischen Einsatzbereitschaft der Fahrzeuge
  - Neu- und Ersatzbeschaffung von Fahrzeugen und Geräten
  - Zusammenarbeit mit den Freiwilligen Kräften bei der Beschaffung von Fahrzeugen und Geräten
  - Technische Abnahme von Neuanschaffungen
  - Organisation und Überwachung von Einweisungen an neuen Fahrzeugen und Geräten
  - Überwachung der Tätigkeiten in den Werkstätten
  - Verantwortung für die Unterhaltung der Feuerwehrliegenschaften

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Personal und Kernaufgaben der einzelnen Organisationseinheiten

OE „Technik“ (Forts.)

Technik

- Kernaufgaben der Werkstätten / Sachgebiete:
  - Fahrzeuge und Geräte (1,5 VZÄ Gerätewarte + Zuarbeit WA)
    - Durchführung der jährlichen Prüfungen an Fahrzeugen und Geräten
    - Durchführung (kleinerer) Reparaturen an Fahrzeugen und Geräten
    - Organisation von Reparaturen in Fachwerkstätten
    - Wartung der Druckluftkompressoren in den Liegenschaften
  - Atemschutz (8 MA WA)
    - Reinigung, Prüfung und Wartung der Atemschutz- und Tauchgeräte
    - Durchführung der Atemschutzübungen
  - EDV (0,5 VZÄ Gerätewarte + 2 MA WA)
    - Administration der EDV-Infrastruktur
  - Funk (1 MA WA)
    - Verwaltung der FME und Funkgeräte
    - Programmierung FME
    - Einbau der Funktechnik in die Fahrzeuge
    - Betreuung Telefonanlage, ELA-Anlage und KNX-Steuerung
    - Zentrale Beschaffung Batterien und Akkus
  - Gebäudetechnik (5 MA WA)
    - Reparaturen und Neuinstallation an elektrischen Anlagen in den Liegenschaften
    - Prüfung der ortsveränderlichen Betriebsmittel (Feuerwehrtechnik)
  - Messtechnik (1 MA WA)
    - Wartung und Kalibrierung der Messgeräte
  - Wasserrettung (1 MA WA)
    - Prüfung Tauchanzüge

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Personal und Kernaufgaben der einzelnen Organisationseinheiten

OE „Dienstbetrieb“

Dienstbetrieb

- Personal der Organisationseinheit:
  - 1 VZÄ gD Abteilungsleiter

- Zusammenfassung der Kernaufgaben:
  - Erstellung der Kostenübersicht der Feuerwehr
  - Abrechnungen der Freiwilligen Kräfte (Vergütungen, Verdienstausfall etc.)
  - Abrechnung der Brandsicherheitswachen
  - Bearbeitung von Unfallanzeigen
  - Mitwirkung bei Personalauswahlverfahren
  - Erstellung von Kostenbescheiden
  - Personalverwaltung der Hauptamtlichen Kräfte (Stundenabrechnung, Krankmeldungen, Urlaubsanträge etc.)
  - Betreuung der Kleiderkammer (inkl. Beschaffungen)
  - Planung der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen für Hauptamtliche und Freiwillige Kräfte
  - Beschaffung von Mobiliar und Verbrauchsmaterial

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Personal und Kernaufgaben der einzelnen Organisationseinheiten

Wachabteilungen

Wachabteilungen

- Personal der Organisationseinheit:
  - 3 VZÄ gD Wachabteilungsleiter
  - 3 VZÄ gD stellv. Wachabteilungsleiter (IST: 1 VZÄ gD + 2 VZÄ mD)
  - 59,5 VZÄ * mD Wachabteilungen

- Zusammenfassung der Kernaufgaben Wachabteilungsleiter:
  - Dienstplanorganisation (Dienst- und Funktionsplan, Urlaubsplanung, Jahresplanung KTW)
  - Tagesplanung WA
  - Erstellung von Einsatzberichten
  - Durchführung der Wachfortbildung

*) gem. Entwurf für HHPL-2018

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Stellenplan im IST-Zustand

Organisationseinheit / Bereich *	Personalausstattung [VZÄ]									
	Tagesdienst				Zwischen-Summe Tagesdienst	Wachabteilungen			Zwischen-Summe Wach-abteilungen	Gesamt-summe
	hD	gD	mD	nicht Fw-techn.		gD	mD	Beschäf-tigte		
Dienstellenleiter	-	1	-	-	1	-	-	-	0	**1**
stv. Dienstellenleiter	-	1	-	-	1	-	-	-	0	**1**
Abteilungsleiter	-	4	-	-	4	-	-	-	0	**4**
WAL	-	-	-	-	0	3	-	-	3	**3**
stv. WAL	-	-	-	-	0	3	-	-	3	**3**
Sachbearbeiter Brandschau	-	-	1	-	1	-	-	-	0	**1**
Gefahrenabwehr	-	-	1	-	1	-	7	-	7	**8**
Notfallsanitäter mit RD-Funktion	-	-	-	-	0	-	8	-	8	**8**
Rettungsdienst	-	-	-	-	0	-	3	-	3	**3**
Notfallsanitäter A8 2017	-	-	-	-	0	-	24	-	24	**24**
Trp-/TrspFhr	-	-	1	-	1	-	4	-	4	**5**
FM (SB)	-	-	-	-	0	-	13,5	-	13,5	**13,5**
GESAMT Stellenplan (Stand 01/2018)	**0**	**6**	**3**	**0**	**9**	**6**	**59,5**	**0**	**65,5**	**74,5**
GESAMT tatsächlich besetzt (Stand 01/2018)	**0**	**5,85**	**3**	**0**	**8,85**	**4**	**60,1**	**1**	**65,1**	**73,95**

*) gem. Entwurf für HHPL-2018

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Stellenplan im IST-Zustand

Personalumfang Rettungsdienst

- Die Gestellung des Rettungsdienstes erfolgt im Auftrag des Kreises Steinfurt, der auch die Personalkosten hierfür übernimmt.
- Gemäß Mitteilung des Kreis Steinfurt an die Feuerwehr Rheine werden durch den Kreis Steinfurt insgesamt 34,5 VZÄ refinanziert. Diese teilen sich auf in 32,59 VZÄ „Fahrdienst“ und 1,67 VZÄ Verwaltung (u. a. Rettungswachenleiter, Betriebsleitung); in Summe aufgerundet auf 34,5 VZÄ.
  (Der Bereich Fahrdienst ist den Wachabteilungen zuzuordnen, der Verwaltungsanteil ist auf verschiedene Mitarbeiter des Tagesdienstes (u. a. Abteilungsleiter Rettungsdienst, Dienststellenleiter) sowie der Stadtverwaltung aufgeteilt)
- Zusätzlich erfolgt eine Vorhaltung von 3 VZÄ zur Besetzung eines Notfallsanitäters auf dem Rettungshubschrauber (2,5 VZÄ refinanziert durch ADAC und 0,5 VZÄ Stadt Rheine).
- Damit sind insgesamt (gerundet) 35,6 VZÄ (= 32,6 VZÄ „Fahrdienst“ RD + 3 VZÄ RTH) der Wachabteilungen dem Rettungsdienst zuzuordnen.
- Da die Personalbemessung für den Rettungsdienst nicht Gegenstand der vorliegenden Untersuchung ist, wird dieser Personalbedarf für den Rettungsdienst in den Wachabteilungen unverändert im SOLL übernommen.

Verzahnung des Tagesdienstes mit dem Einsatzdienst

- Der Einsatzführungsdienst wird derzeit (in einer Testphase) im 24-h-Dienst ab Wache besetzt (zuvor in Form einer Rufbereitschaft *).
- Die Besetzung erfolgt in der Woche (Mo.-Fr.) durch 8 Mitarbeiter des Tagesdienstes sowie den ehrenamtlichen stellvertretenden Leiter der Feuerwehr.
- Erfolgt die Besetzung durch einen der beiden Mitarbeiter des mittleren Feuerwehrtechnischen Dienstes aus dem Tagesdienst, übernimmt der WAL die Funktion Einsatzführungsdienst und die Mitarbeiter des Tagesdienstes besetzen die Funktion Führer HLF.
- Der ehrenamtliche stellvertretende Leiter der Feuerwehr nimmt den Einsatzführungsdienst von seinem Wohnort aus wahr.
- Am Wochenende wird der Einsatzführungsdienst durch die WAL besetzt. Hierfür ist ein zusätzlicher Mitarbeiter der Wachabteilungen im Dienst.
- In den Jahren 2016 und 2017 wurde der EFD zu ca. 190 Einsätzen p. a. alarmiert. Hiervon entfielen im Mittel rd. 70 Einsätze p.a. auf den Zeitbereich Mo.-Fr. 7:30-16:00.

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

*) Besetzung Mo.-Fr. tagsüber (während der regulären Arbeitszeiten des Tagesdienstes) ab Wache, sonst vom Wohnort aus

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Arbeitsverteilungsplan der Wachabteilungen

Wochentag	Uhrzeit																							
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Montag	BSZ						AZ	AZ	P	AZ			BSZ	AZ			P	AZ	SP *	BSZ				
Dienstag	BSZ						AZ	AZ	P	AZ			BSZ	AZ			P	AZ	SP *	BSZ				
Mittwoch	BSZ						AZ	AZ	P	AZ			BSZ	AZ			P	AZ	SP *	BSZ				
Donnerstag	BSZ						AZ	AZ	P	AZ			BSZ	AZ			P	AZ	SP *	BSZ				
Freitag	BSZ						AZ	AZ	P	AZ			BSZ	AZ			P	AZ	SP *	BSZ				
Samstag	BSZ						AZ	AZ	P	AZ			BSZ	AZ			P	AZ	SP *	BSZ				
Sonn- und Feiertag	BSZ						AZ	AZ	P	AZ			BSZ	AZ			P	AZ	SP *	BSZ				

*) Für die Rettungsdienstbesatzungen findet der Dienstsport nach 20 Uhr statt, wenn sie im Brandschutz eingeteilt sind

Legende

BSZ	Bereitschaftszeit	AZ	Arbeits- und Ausbildungszeit	SP	Sport	P	Pause

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Arbeitsverteilungsplan der Wachabteilungen

Analyse unter Zugrundelegung „Wochenarbeitszeit 48 Stunden“

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonn- und Feiertag	Summe pro Woche	Mittelwert pro 48h-Zeitraum	Mittelwert pro 24h-Schicht
	7:30 - 7:30 Uhr	7:30 - 7:30 Uhr	7:30 - 7:30 Uhr	7:30 - 7:30 Uhr	7:30 - 7:30 Uhr	7:30 - 7:30 Uhr	7:30 - 7:30 Uhr			
Arbeits- und Ausbildungsdienst	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	63,0	18,0	9,0
Dienstsport	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	7,0	2,0	1,0
Zwischensumme "Geplante Inanspruchnahme"	**10,0**	**10,0**	**10,0**	**10,0**	**10,0**	**10,0**	**10,0**	**70,0**	**20,0**	**10,0**
Bereitschaft	13,5	13,5	13,5	13,5	13,5	13,5	13,5	94,5	27,0	13,5
Pause	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	3,5	1,0	0,5
Zwischensumme "Ohne geplante Inanspruchnahme"	**14,0**	**14,0**	**14,0**	**14,0**	**14,0**	**14,0**	**14,0**	**98,0**	**28,0**	**14,0**
Gesamt	**24,0**	**24,0**	**24,0**	**24,0**	**24,0**	**24,0**	**24,0**	**168,0**	**48,0**	**24,0**

- Neben dem Einsatzdienst versehen die im Brandschutz eingeteilten Mitarbeiter außerhalb ihrer Alarmbereitschaft Arbeitsdienst in den Werkstätten, führen Ausbildung durch und betreiben Dienstsport.
- Hierfür sind pro Woche gemäß Arbeitsverteilungsplan 70 Stunden vorgesehen; damit entspricht die Zeit der geplanten Inanspruchnahme in einer 24h-Schicht 10 Stunden, die übrige Zeit ist Alarmbereitschaft.
- Bei einem Großteil dieser Zeiten (63 Stunden pro Woche) erfolgt im Arbeitsverteilungsplan keine klare Zuordnung zu den verschiedenen Tätigkeiten (insb. Arbeitsdienst und Ausbildung). Diese Planung wird täglich je nach Arbeitspensum durch den Wachabteilungsleiter vorgenommen.
- Gerade bei einem hohen Aufgabenpensum in den Werkstätten findet häufig keine tägliche Aus- und Fortbildung (Wachfortbildung) statt.

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Kapitel 0:	**Extrakt und Zusammenfassung (Managementfassung)**	**4**
Kapitel 1:	**Ausgangssituation und Auftrag**	**17**
Kapitel 2:	**Zusammenfassung des IST-Zustandes**	**20**
Kapitel 3:	**Analyseergebnis und Handlungsempfehlungen**	**40**
Kapitel 4:	**Anlagen**	**81**
Hinweis:	***Kontaktdaten LUELF&RINKE***	***103***

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Zusammenfassung des Analyseergebnisses

Die Organisation des Einsatzführungsdienstes (derzeit im 24h-Dienst als Testphase) ist im Hinblick auf das Gefahrenpotenzial der Stadt, die einsatztaktischen Erfordernisse sowie die Umsetzbarkeit zu bewerten und ggf. neu zu strukturieren.

Die Besetzung der Tagverstärkung (zusätzliche Besetzung von 2 Funktionen zur Grundeinheit) erfolgt durch die Mitarbeiter des Tagesdienstes (mittlerer und gehobener Dienst) während ihrer regulären Arbeitszeiten (Mo.-Fr. tagsüber). Aus externer Sicht ist die Besetzung durch Mitarbeiter des gehobenen Dienstes nicht zielführend. Für größere bzw. aufwachsende Einsatzlagen muss ein hinreichendes Potenzial an Kräften für die Übernahme von Führungsaufgaben zur Verfügung stehen. Gerade im Zeitbereich Mo.-Fr. tagsüber ist die Verfügbarkeit der ehrenamtlichen Kräfte (und damit auch der ehrenamtlichen Führungskräfte) eingeschränkt und muss somit durch die Hauptamtlichen Kräfte übernommen werden. Bei der aktuellen Besetzung wäre dieses Personal im operativen Bereich des Einsatzes gebunden und steht für die Führungsaufgaben nicht bzw. nur eingeschränkt oder zeitverzögert zur Verfügung. Außerdem wird durch die Besetzung die Wahrnehmung der Aufgaben in den Sachgebieten behindert. Bereits im IST bestehen häufige Kollisionen mit Außenterminen der Mitarbeiter und somit Besetzungsschwierigkeiten und Besetzunglücken. Deshalb wird hier ein alternatives Besetzungsmodell auch in Verbindung mit anderen organisatorischen Anpassungen vorgeschlagen.

In den vergangenen Jahren ist die Feuerwehr (personell) gewachsen, die entsprechenden Strukturen sind allerdings nicht im gleichen Maße angepasst worden (historisch gewachsene Strukturen). Hierdurch ist eine große Leitungsbreite im Bereich der Dienststellenleitung entstanden, da sowohl eine Zuständigkeit für die Tagesdienstmitarbeiter („Abteilungsleiter“) besteht als auch als Ansprechpartner für die Wachabteilungen dient. Außerdem sind einzelne Themenbereiche (z. B. Einsatzvorbereitung) für eine Feuerwehr der Größe Rheine nicht hinreichend dargestellt. Zusätzlich fehlen durch die überwiegende Besetzung der Abteilungen mit lediglich einem Mitarbeiter Vertretungsmöglichkeiten. Deshalb ist eine Anpassung der Aufbauorganisation und eine Definition von Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnissen (unterhalb der Dienststellenleitung) notwendig.

Derzeit werden abgesehen von der Fahrzeug- und Gerätewerkstatt alle Werkstätten der Feuerwehr durch Mitarbeiter der Wachabteilungen im Schichtdienst betreut. Zur Gewährleistung einer kontinuierlichen und effizienten Aufgabenerledigung sollten gewisse Positionen durch Tagesdienstmitarbeiter besetzt werden. Die Wachabteilungen sollen hier aber weiterhin unterstützend tätig werden.

In vielen Bereichen der Organisation findet keine einheitliche Dokumentation statt. Beispielsweise erfolgt die Dienstplanung mithilfe von selbsterstellten Excel-Listen oder es sind manuelle Eintragungen von automatisch erfassten Werten (FMS-Statuszeiten) in den Einsatzberichten erforderlich. Außerdem findet keine einheitliche Verwendung von Dokumentationssoftware statt (z. B. unterschiedliche Eintragungen von Lehrgangsbezeichnung bei der Mitgliederverwaltung). Deshalb ist hier die Einführung und Betreuung (Schulung der Anwender) von spezifischer Software erforderlich.

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Zusammenfassung des Analyseergebnisses (Forts.)

Bei der Größe der Feuerwehr Rheine fällt Verwaltungsarbeit in nicht unerheblichem Maße an. Allerdings ist die feuerwehrtechnische Ausbildung (auch für den gehobenen Dienst) nur in geringen Maße auf Verwaltungsarbeit ausgerichtet. Um eine effiziente Erledigung von Verwaltungsaufgaben zu gewährleisten und bei der allgemeinen Organisation des rückwärtigen Bereichs (non-Einsatzdienst-bezogen) der Feuerwehr zu unterstützen, wird die Schaffung von Stellen für nicht-feuerwehrtechnische Verwaltungsmitarbeiter empfohlen. Auch im Bereich der ehrenamtlichen Kräfte fallen diverse Verwaltungsaufgaben (z. B. Personalverwaltung) an, bei denen eine hauptamtliche Unterstützung zur Entlastung des Ehrenamtes notwendig ist.

Die Wachabteilungsleiter dienen derzeit als erster Ansprechpartner auf der Feuer- und Rettungswache. Dazu führen sie auch das zentrale Telefon mit sich. Hierdurch erfolgt eine nicht unerhebliche Belastung dieser Mitarbeiter mit kleinen Aufgaben, die nicht zum originären Aufgabenspektrum des Wachabteilungsleiters gehören (z. B. Paketannahme, Telefonweiterleitung).

Im Zusammenhang mit den organisatorischen Anpassungen dieser Untersuchung ist eine Ermittlung des Personals für die Wachabteilungen erforderlich. Hierzu sind auch die aktuellen personalwirtschaftlichen Parameter (Abwesenheiten durch Krankheit etc.) zu erfassen.

Durch den derzeit bundesweit bestehenden Nachfrageüberhang im Fachkräftemarkt der (Berufs-)Feuerwehren ist die Bindung von Mitarbeitern von großer Bedeutung. Ein wesentlicher Bestandteil hierbei ist eine attraktivere Besoldungsstruktur, die die Anforderung an die Mitarbeiter insbesondere im Einsatzdienst widerspiegelt.

Im derzeitigen Arbeitsverteilungsplan ist keine Aufteilung der Zeiten für den allgemeinen Arbeitsdienst (Werkstättenarbeit) und die Aus- und Fortbildung vorhanden. Aufgrund der hohen Auslastung im Bereich der Werkstätten wird häufig die Ausbildungszeit eingeschränkt. Deshalb ist eine Überarbeitung des Arbeitsverteilungsplans mit festen Zeiten für die Aus- und Fortbildung und eine Entlastung im Bereich der Werkstättenarbeit notwendig. Die derzeitige (theoretisch) geplante Inanspruchnahme gemäß dem Arbeitsverteilungsplan von 20 Stunden in einem 48 Stunden Zeitraum stellt einen sehr guten Wert dar und sollte in ähnlicher Höhe beibehalten werden.

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Einsatzführungsdienst

- Der Einsatzführungsdienst wird derzeit (in einer Testphase) im 24h-Dienst ab Wache besetzt (zuvor in Form einer Rufbereitschaft).
- Die zuverlässige Sicherstellung einer übergeordneten Führungsfunktion ist bei der Größe und dem Gefahrenpotenzial der Stadt Rheine grundsätzlich bedarfsgerecht.
- Hierzu sind prinzipiell 2 verschiedene Modelle möglich:
  - Besetzung in „Ruf- / Alarmbereitschaft“ (Mo.-Fr. tagsüber ab Wache, sonst vom Wohnort)
  - Besetzung „Ab Wache“

- Die Besetzung ab Wache bietet dabei diverse Vorteile ggü. einer Besetzung in Form einer Ruf- / Alarmbereitschaft:
  - einsatztaktische Vorteile durch gleichzeitiges Eintreffen mit den Hauptamtlichen Kräften (in allen Zeitbereichen) (verbessert auch Zusammenarbeit mit den Freiwilligen Kräften)
  - unabhängig von den Wohnorten der Mitarbeiter und damit verbesserte Mitarbeiterakquise (Bei der Besetzung in Form einer Rufbereitschaft müssen sich die Wohnorte der Mitarbeiter in einer gewissen zeitlichen Entfernung zum Stadtgebiet befinden.)
- Nachteile:
  - geringere Zeitanteile für die Sachgebietsarbeit je Mitarbeiter
  - höhere Kosten (da höherer Personalbedarf für einen vergleichbaren Output der Sachgebietsarbeit)

- In Abwägung der Vor- und Nachteile soll der Einsatzführungsdienst zukünftig im 24h-Dienst ab Wache besetzt werden.
- Die Einsatzfrequenz des EFD wurde bei der Entscheidung nicht als primäres Kriterium herangezogen (als Grundlage der rechtlichen Möglichkeit der Ableistung in Rufbereitschaft), da die einsatztaktischen Notwendigkeiten von höherer Bedeutung sind.
- Bei der Besetzung sollen auch die Wachabteilungsleiter einbezogen werden (s. auch Maßnahme M_9).
- Notwendige Mindestqualifikation: Verbandsführer

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Einsatzführungsdienst

Berechnung der Personalausstattung

- ❑ Besetzungszeit Einsatzführungsdienst p.a. (24 h an 365 Tagen): 8.760 h
- ❑ Hiervon sollen die 3 Wachabteilungsleiter rd. 4.700 h pro Jahr übernehmen. Nach der Ausbildung zum gehobenen Dienst übernehmen auch die stellvertretenden Wachabteilungsleiter einige Schichten.
  - ❍ Die Wachabteilungsleiter verrichten in der übrigen Arbeitszeit Tagdienste zur Zusammenarbeit mit dem Tagesdienst und Erledigung der administrativen Aufgaben (Dienst- und Ausbildungsplanung).
  - ❍ Die stellvertretenden Wachabteilungsleiter übernehmen ansonsten im Schichtdienst Funktionen der Wachabteilung (Funktion Fahrzeugführer HLF).
- → **Damit sind rd. 4.000 Stunden pro Jahr durch einen Mitarbeiter-Pool „Führungsdienst“ des Tagesdienstes zu besetzen.**

  Es wird eine Besetzung durch 7 Mitarbeiter des gehobenen Dienstes im Tagesdienst empfohlen.
  Damit ergibt sich ein Einsatzdienstanteil von rd. 30% (24 Schichten p.a.) dieser Mitarbeiter.
- ❑ In Summe stehen hierdurch zur Besetzung des Einsatzführungsdienstes 10 VZÄ mit unterschiedlichen Einsatzdienstanteilen zur Verfügung.

Anmerkung:

Wie im IST-Zustand soll der ehrenamtliche stellv. Leiter der Feuerwehr auch Dienste des Einsatzführungsdienstes übernehmen. Da er aufgrund seiner ehrenamtlichen Tätigkeit nur einzelne Schichten am Wochenende übernehmen kann, wird dies bei der Personalbemessung nicht berücksichtigt.

Hinweis Brandschutzbedarfsplanung:

Bei der Frage der Besetzungsform des Einsatzführungsdienstes handelt es sich auch um ein Thema der Brandschutzbedarfsplanung (einsatztaktische Beweggründe). Der hier entstehende Personalbedarf stellt somit auch einen Vorgriff auf den neuen Brandschutzbedarfsplan dar. Durch die betrachteten Synergien und Verzahnungen im Rahmen der Organisationuntersuchung kann für die vorgeschlagene Besetzungsform ein effizientes Modell entwickelt werden.

	Maßnahme	**Veränderung VZÄ** ggü. Stellenplan 2018
M_1	Besetzung des Einsatzführungsdienstes im 24h-Dienst ab Wache	+ 1 VZÄ gD

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Einsatzführungsdienst

Einschub: Vergleich Personalbedarf Modell „Ruf- / Alarmbereitschaft“

- Zum Vergleich der beiden Besetzungsmodelle zum Einsatzführungsdienst wird nun ergänzend eine Personalausstattung für das Modell „Ruf- / Alarmbereitschaft“ bestimmt, bei der ein identisches Potenzial für die Sachgebietsarbeit zur Verfügung steht.
  - Jeder Mitarbeiter soll im Modell “Ab Wache“ an 24 Schichten p.a. Einsatzführungsdienst im 24h-Dienst versehen (entspricht bei einer WAZ von 48h 12 Wochen)
  - In der übrigen Zeit versehen die Mitarbeiter reinen Tagesdienst und leisten Sachgebietsarbeit von insgesamt 8.036 h
    (40 Anwesenheitswochen – 12 Wochen Einsatzdienst) x 41 h Wochenarbeitszeit x 7 Mitarbeiter = 8.036 h
  - Auch während der Einsatzdienstschichten leisten die Mitarbeiter Sachgebietsarbeit von schätzungsweise 7 h pro Schicht; hierdurch entsteht eine zusätzliche Sachgebietsarbeit von 1.176 h
    24 Schichten x 7 h x 7 Mitarbeiter = 1.176 h
  - Damit ergibt sich eine **Gesamtsachgebietsarbeit** im Modell „Ab Wache“ von **9.212 h**
- Im Modell „Ruf- / Alarmbereitschaft“ muss neben der Gesamtsachgebietsarbeit zusätzlich die Vergütung für die geleistete Ruf- / Alarmbereitschaft berücksichtigt werden.
  - Die Ruf- / Alarmbereitschaft muss außerhalb der regulären Arbeitszeiten an 6.726 h übernommen werden.
    [365 Tage x 24 Stunden] – [(52 Wochen – 2,4 Wochen Feiertage) x 41 h Wochenarbeitszeit] = 6.726 h
  - Die Vergütung der Ruf- / Alarmbereitschaft sollte aus Sicht von L&R zu 1/4 erfolgen *; dies entspricht: 1.682 h
  - Damit umfasst die notwendige Leistungszeit im Modell „Ruf- / Alarmbereitschaft“: 10.894 h
  - Bei einer Leistungszeit pro Mitarbeiter von 1.640 h ergibt sich daraus ein **rechnerischer Personalbedarf** von **6,6 VZÄ** im gehobenen Tagesdienst zur Besetzung der Funktion Einsatzführungsdienst im Modell „Ruf- / Alarmbereitschaft“.
- Da bei dem Modell „Ruf- / Alarmbereitschaft“ die Wachabteilungsleiter nicht in die Besetzung des Einsatzführungsdienstes integriert werden, können diese die im Modell „Ab Wache“ in die Besetzung eingebrachten 4.700 h (s. vorherige Seite) in die Wachabteilung einbringen.
  - → Damit würde sich der Bedarf in den Wachabteilungen (mittlerer Dienst) um 2-3 VZÄ reduzieren.

*) Die Anforderungen an eine Ruf- / Alarmbereitschaft des EFD heben sich von den Anforderungen an eine klassische Rufbereitschaft ab (Eintreffzeit am Einsatzort von deutlich unter 30 Minuten). Deshalb würden wir bei Umsetzung dieses Modells eine Vergütung in der Größenordnung von 25% empfehlen.

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Tagverstärkung / Besetzung TLF

- Derzeit wird durch die Mitarbeiter des Tagesdienstes (mittlerer und gehobener Dienst) während ihrer regulären Arbeitszeiten (Mo.-Fr. tagsüber) zusätzlich zur Grundeinheit (6 Funktionen rund-um-die-Uhr) das TLF mit 2 Funktionen besetzt.
  - Durch die Besatzung dieses Fahrzeuges werden auch diverse Sonderfahrzeuge zum Einsatz gebracht (z. B. WLF).
  - Ob die Besetzung der Tagverstärkung notwendig ist bzw. ggf. auf eine Besetzung rund-um-die-Uhr ausgedehnt werden muss, wird im Rahmen dieser Untersuchung nicht betrachtet. Dies ist eine Frage der Brandschutzbedarfsplanung.
- Aus externer Sicht ist die Besetzung durch den gehobenen Tagesdienst nicht zielführend.
  - Für größere bzw. aufwachsende Einsatzlagen muss ein hinreichendes Potenzial an Kräften für die Übernahme von Führungsaufgaben zur Verfügung stehen. Gerade im Zeitbereich Mo.-Fr. tagsüber ist die Verfügbarkeit der ehrenamtlichen Kräfte (und damit auch der ehrenamtlichen Führungskräfte) eingeschränkt und muss somit durch die Hauptamtlichen Kräfte übernommen werden. Bei der aktuellen Besetzung wäre dieses Personal im operativen Bereich des Einsatzes gebunden und steht für die Führungsaufgaben nicht bzw. nur eingeschränkt oder zeitverzögert zur Verfügung.
  - Außerdem wird hierdurch die Wahrnehmung der Aufgaben in den Sachgebieten behindert. Bereits im IST bestehen häufige Kollisionen mit Außenterminen der Mitarbeiter und somit Besetzungsschwierigkeiten und Besetzunglücken.
- Deshalb wird empfohlen, die Besetzung der Tagverstärkung ausschließlich über Mitarbeiter des mittleren Dienstes sicherzustellen. Hierfür sind rechnerisch 2,7 Mitarbeiter (s. Anhang) im Tagdienst notwendig, wenn diese durchgehend eine Einsatzfunktion bekleiden.
- Bei der empfohlenen Besetzung des Tagesdienstes mit 6 Mitarbeitern des mittleren Dienstes (s. „Besetzung der Werkstätten / Tagesdienst mD“), ergibt sich daraus, dass diese Mitarbeiter zu rd. 50% während Ihrer Tagdienste am Einsatzdienst teilnehmen. In der übrigen Zeit bekleiden sie regulär keine Einsatzfunktion und können somit auch Außentermine wahrnehmen.
- Die Verteilung dieser Anteile kann personenspezifisch variiert werden, sodass Mitarbeiter mit einer höheren Anzahl an Außenterminen (z. B. Brandschauen) seltener in die Tagverstärkung eingebunden sind.
- Zusätzlich sollen die Tagesdienstmitarbeiter auch regelmäßig einzelne 24h-Schichten in den Wachabteilungen versehen (Thema Attraktivität des Tagesdienstes).

Maßnahme		**Veränderung VZÄ** ggü. Stellenplan 2018
M_2	Wahrnehmung der Tagverstärkung durch Mitarbeiter des mittleren Dienstes des Tagesdienstes	*durch Maßnahme M_5 abgedeckt*

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Tagverstärkung / Besetzung TLF

Leistungszeit Sachgebiets- / Werkstättenarbeit

- Um einen hinreichenden Aus- und Fortbildungsstand dieser Mitarbeiter zu erhalten, sollen diese auch regelmäßig an der täglichen Wachfortbildung sowie dem Dienstsport teilnehmen. Die morgentliche Fahrzeugübernahme durch die besetzten Funktionen ist obligatorisch.

- Abschätzung der für die Sachgebiets- bzw. Werkstättenarbeit zur Verfügung stehenden Leistungszeit („effektive Leistungszeit“) der Tagesdienstmitarbeiter im mittleren Dienst:

  1.640 Stunden Nettojahresleistungszeit
  (40 Anwesenheitswochen bei einer Wochenarbeitszeit von 41h)

  - rd. 170 Stunden Fahrzeugübernahme + Wachfortbildung
  (6 Mitarbeiter besetzen an 250 Tage p.a. 2 Funktionen mit 0,5 h Übernahmezeit + 1,5 h Wachfortbildung)

  - 80 Dienstsport
  (Ansatz: 2 Stunden pro Woche bei 40 Anwesenheitswochen)

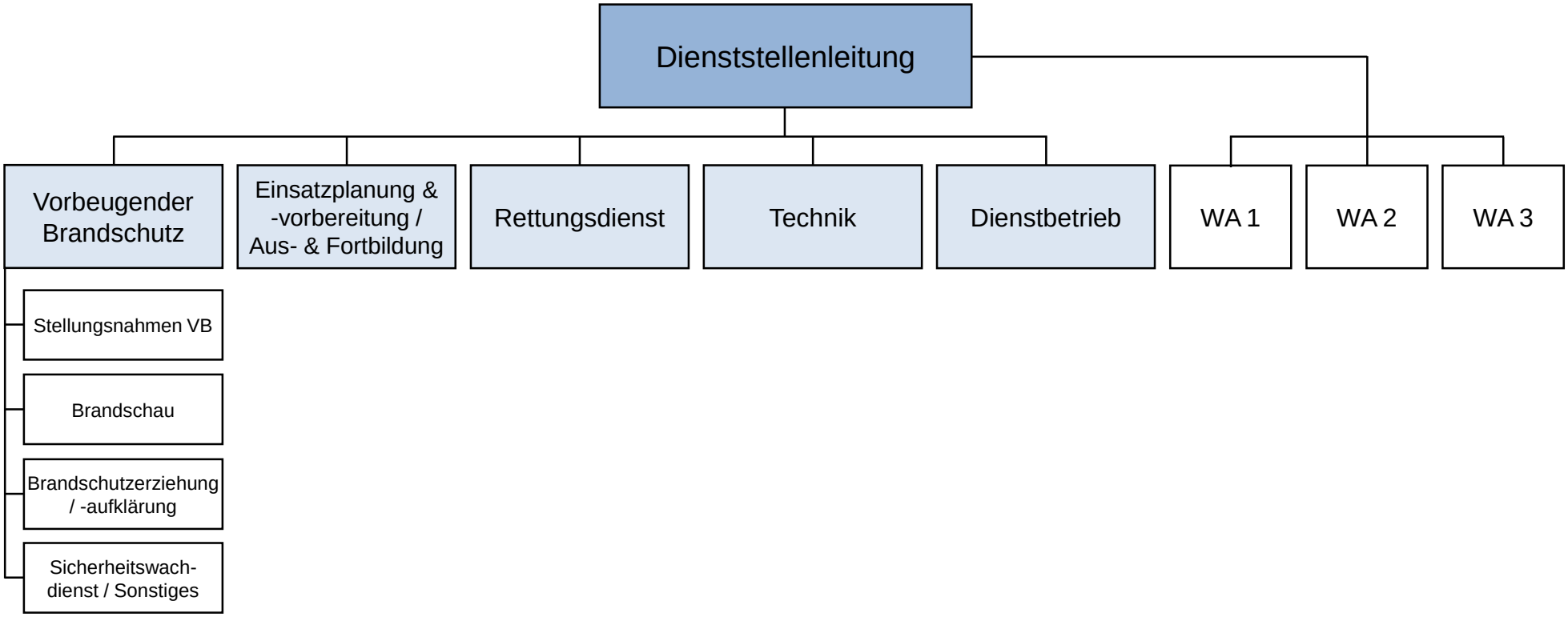
  - rd. 20 Einsatzstunden
  (In den Jahren 2016 und 2017 im Mittel rd. 50 Einsätze p.a. mit einer mittleren Dauer von 0,75 Stunden + Rüstzeit nach den Einsätzen)

  → **rd. 1.370 Stunden effektive Leistungszeit pro VZÄ p.a.**

Maßnahme		**Veränderung VZÄ** ggü. Stellenplan 2018
M_3	Berücksichtigung von Zeiten für die Fahrzeugübernahme, Wachfortbildung und Dienstsport für die Mitarbeiter des mittleren Dienstes im Tagesdienst	*durch Maßnahme M_5 abgedeckt*

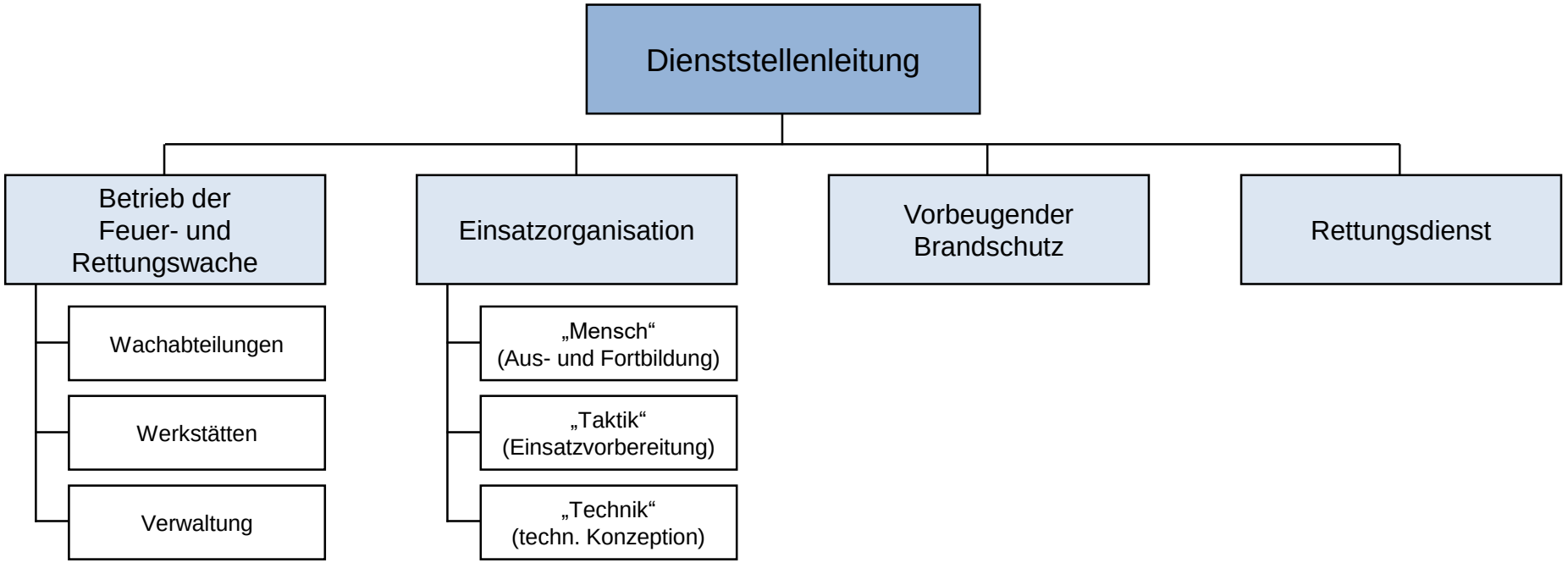
Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

IST-Struktur Aufbauorganisation



- ❑ Flache Hierarchie, hierdurch „Flaschenhals“ bei der Dienststellenleitung
- ❑ Wachabteilungen direkt bei der Dienststellenleitung angegliedert
- ❑ Keine Vertretungsregelungen

SOLL-Struktur der Aufbauorganisation



- Zwei Säulen: „eigene OE“ (Betrieb & Einsatzorganisation) und „externe Schnittstellen“ (VB & RD)
- Anbindung der Wachabteilungen (Entlastung Dienststellenleiter)
- Zusammenfassung der konzeptionellen Arbeit („Mensch“, „Taktik“ und „Technik“)

	Maßnahme	**Veränderung VZÄ** ggü. Stellenplan 2018
M_4	Einführung einer neuen Grundstruktur der Aufbauorganisation mit 4 Abteilungen	-

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Besetzung der Werkstätten / Tagesdienst mD

- Zur Gewährleistung einer kontinuierlichen und effizienten Aufgabenerledigung in den Werkstätten sollten gewisse Positionen durch Tagesdienstmitarbeiter besetzt werden. Die Wachabteilungen sollen hier aber weiterhin unterstützend tätig werden.
- Hierdurch werden die Wachabteilungen von der Werkstättenarbeit entlastet. Die freiwerdenden Zeiten können für die notwendige Aus- und Fortbildung genutzt werden, die im IST-Zustand nicht hinreichend durchgeführt werden kann.
- Zur Steigerung der Attraktivität des Tagesdienstes sollen diese Mitarbeiter regelmäßig Schichten im 24h-Einsatzdienst übernehmen.
- Während der Tagdienste sollen die Mitarbeiter die Tagverstärkung (s. Maßnahme M_2) übernehmen.

Werkstättenkoordinator

- Zur Koordination der Arbeiten in den Werkstätten wird die Einführung einer Stelle „Werkstättenkoordinator“ empfohlen.
- Besetzung durch 1 VZÄ mD
- Aufgaben:
  - Koordination und Organisation der Arbeiten in den Werkstätten
  - Abstimmungen zwischen den Werkstätten und mit den Wachabteilungen
  - Dokumentation
  - Materialbestellung
  - Ansprechpartner für externe Firmen
  - Mitwirkung in der Werkstättenarbeit

Atemschutzwerkstatt

- kontinuierliche Aufgabenerledigung im Tagdienst erforderlich
- Besetzung durch 1 VZÄ mD

Fahrzeug- und Gerätewerkstatt

- weiterhin kontinuierliche Aufgabenerledigung im Tagdienst erforderlich
- Besetzung durch 2 VZÄ mD

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Besetzung der Werkstätten / Tagesdienst mD (Forts.)

Digital-Unterstützung

- Es liegen Defizite im Bereich der digitalen Datenerfassung und -verwaltung vor. Teilweise werden keine oder nur selbst erstelle Programme verwendet (z. B. Dienstplanung).
- Deshalb ist hier die Einführung und Betreuung von spezifischer Software erforderlich.
- Außerdem ist eine umfangreiche Administration von einsatzspezifischer Software (z. B. Einsatzleitprogramm) zu gewährleisten.
- Hierfür ist ein „ziviler“ Mitarbeiter mit entsprechendem Fachwissen notwendig (z. B. Fachinformatiker für Systemintegration).
- Nach Beseitigung der Defizite, Mitarbeit im Bereich Öffentlichkeitsarbeit (Internetpräsenz) als Unterstützung der ehrenamtlichen Löschzüge möglich.
- Besetzung durch Mitarbeiter mit „Feuerwehrhintergrund“ wünschenswert (evtl. auch Mitwirkung als FrK im LZ Links der Ems und damit Stärkung der Tagesstärke).
- Besetzung durch 1 VZÄ nicht-feuerwehrtechnisch

Sachgebietsarbeit

- Unterstützung in der Sachgebietsarbeit (s. Personalbemessung Tagesdienst, Anlage 2)
- Besetzung in der Abteilung Vorbeugender Brandschutz durch 1 VZÄ mD
- Besetzung in der Abteilung Einsatzorganisation durch 1 VZÄ mD

Anmerkung:

Bei der Besetzung der Tagesdienststellen in den Werkstätten ist eine für die zu besetzende Stelle entsprechende Qualifikation bzw. Ausbildung wichtig.

	Maßnahme	**Veränderung VZÄ** ggü. Stellenplan 2018
M_5	Besetzung der Werkstätten und Stellen in der Sachgebietsarbeit im Tagesdienst	+ 3 VZÄ mD
M_6	Stärkung der digitalen Datenerfassung und -verwaltung sowie spezifischer Administration	+ 1 VZÄ nFwT

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Verwaltung

- Bei der Größe der Feuerwehr Rheine fällt Verwaltungsarbeit in nicht unerheblichem Maße an.
- Um hier eine effiziente Erledigung zu gewährleisten, wird die Schaffung von Stellen für nicht-feuerwehrtechnische Verwaltungsmitarbeiter empfohlen.
- Da die feuerwehrtechnische Ausbildung (auch für den gehobenen Dienst) nur in geringen Maße auf Verwaltungsarbeit ausgerichtet ist, kann hierdurch Verwaltungswissen in die Feuerwehr eingebracht werden. Auch bei der allgemeinen Organisation des rückwärtigen Bereichs kann hiervon profitiert werden.
- Die OE „Verwaltung“ soll durch einen Mitarbeiter im gehobenen Verwaltungsdienst geleitet werden. Hier sollen insb. folgende Aufgaben übernommen werden:
  - Haushalts- und Rechnungswesen
  - Allgemeine Geschäftsbuchhaltung
  - Erstellung von Kostenbescheiden und Abrechnungen
  - Controlling, Analysen und Statistiken (Berichtswesen etc.)
  - Um das „Verwaltungswissen auch in die Führungsebene einbringen zu können, soll dieser Mitarbeiter in die Führungsrunde (Abteilungsleiter) einbezogen werden.
- In diesem Zuge sind auch die Schnittstellen mit der Stadtverwaltung (neu) zu definieren.

Maßnahme		**Veränderung VZÄ** ggü. Stellenplan 2018
M_7	Förderung und Bündelung der Verwaltungsarbeit in der Feuerwehr	+ 1 VZÄ nFwT

Verwaltung (Forts.)

- Zur Entlastung der ehrenamtlichen Kräfte von Verwaltungsaufgaben (z. B. Personalverwaltung) soll ein weiterer Mitarbeiter für Unterstützung in diesem Bereich zur Verfügung stehen.
- Außerdem kann dieser Mitarbeiter im Tagesablauf der Feuerwache (insb. Wachabteilungsleiter, aber auch der Tagesdienstmitarbeiter) unterstützen.
  Folgende Aufgaben sollen durch diesen Mitarbeiter übernommen werden, die derzeit zu nicht unerheblichen Belastungen der übrigen Mitarbeiter führen:
  - Telefondienst (Annahme und Weiterleitung allgemeiner Telefongespräche, Übernahme Rufumleitung der Tagesdienstmitarbeiter)
  - Paketannahme
  - Allgemeiner Schriftverkehr
  - Erstellung von Besprechungsprotokollen
- Seit Sommer 2018 werden keine Zahlungen mehr für 4 VZÄ an den Kreis Steinfurt geleistet für Tätigkeiten, die von Mitarbeitern der Kreisleitstelle für die Feuer- und Rettungswache erbracht wurden. Diese Aufgaben können durch die Mitarbeiter im Verwaltungsbereich kompensiert werden.

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

	Maßnahme	**Veränderung VZÄ** ggü. Stellenplan 2018
M_8	Entlastung der ehrenamtlichen Kräfte von Verwaltungsaufgaben und Unterstützung im Tagesablauf der Feuer- und Rettungswache	+ 1 VZÄ nFwT

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Wachabteilungsleitung

Die Struktur der Wachabteilungsleitung ist aus externer Sicht zur Verbesserung der Aufgabenwahrnehmung folgendermaßen zu verändern.

- Wachabteilungsleiter:
  - im Einsatzdienst: ausschließlich Besetzung der Funktion Einsatzführungsdienst (EFD)
  - Aufgaben im Innendienst (u. a.):
    - Dienstplanorganisation (Dienst- und Funktionsplan, Urlaubsplanung, Jahresplanung KTW)
    - Planung und Durchführung der Wachfortbildung
  - Sowohl für Aufgaben im Einsatz- als auch Innendienst ist eine Ausbildung im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst notwendig.
  - Zur Zusammenarbeit mit dem Tagesdienst und Durchführung der administrativen Aufgaben (Dienst- und Ausbildungsplanung) gewisser Anteil Tagdienste (Größenordnung: 20-25%) sinnvoll.
- Stellvertretender Wachabteilungsleiter:
  - im Einsatzdienst: Besetzung Fahrzeugführer HLF
  - Aufgaben im Innendienst (u. a.):
    - Koordination der Aufgaben der Wachabteilung
    - Durchführung der Wachfortbildungen
    - Vertretung / Unterstützung des Wachabteilungsleiters
  - Für die Aufgaben im Einsatzdienst (Besetzung Fahrzeugführer HLF) ist eine Ausbildung im mittleren Dienst hinreichend.
    - Um einen größeren Personalpool für die Besetzung EFD sicherzustellen und für die Führungsaufgaben im Innendienst sollen diese Mitarbeiter nach der Besetzung der Stellen die Ausbildung zum gehobenen Dienst absolvieren. (Anschließend übernehmen sie einige Schichten EFD.)
    - Hierdurch können diese Stellen auch als Zukunfts- und Pufferstellen für den gehobenen Dienst dienen (aufgrund des insgesamt kleinen Personalkörpers des gehobenen Dienstes).

Wachabteilungsleitung (Forts.)

- 2. stellvertretender Wachabteilungsleiter:
  - im Einsatzdienst: Besetzung Fahrzeugführer HLF (falls stellv. WAL nicht im Dienst)
  - Aufgaben im Innendienst (u. a.):
    - Durchführung der Wachfortbildungen
    - Vertretung / Unterstützung des stellvertretenden Wachabteilungsleiters
  - mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Maßnahme		Veränderung VZÄ ggü. Stellenplan 2018
M_9	Weiterentwicklung der Wachabteilungsleitung	*s. Maßnahme M_12*

Ermittlung Personalbedarf Wachabteilungen

Auswertung der Abwesenheiten

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Es wurden die mittleren Abwesenheitswochen pro Mitarbeiter ermittelt. Abwesenheitswochen entstehen planmäßig unter anderem durch

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

sowie unplanmäßig durch „Krankheit“.

Die Tabelle zeigt die anhand der Dienstplan-dokumentation der Kalenderjahre 2015 bis 2017 ermittelten mittleren Abwesenheitswochen der Mitarbeiter der Wachabteilungen.

Einzelwerte Auswertung der Dienstplanmerkmale *[Wochen]*		**Berück-sichtigung für NJLZ**	**Bemerkung**
0,27	Ausbildungstag	(✓)	planerische Berücksichtigung von 2 Tagen
0,02	Elternzeit	(✓)	verstärkte Inanspruchnahme zu erwarten
4,19	Krankheit	✓	-
0,17	Kur	✓	-
2,26	Lehrgang / Dienstreise	✓	-
0,09	Sonderurlaub	✓	-
1,51	Tagesdienst	(✓)	planerische Reduktion, da Erhöhung Personal Werkstätten
5,80	Urlaub	(✓)	planerische Berücksichtigung
0,19	Wiedereingliederung	✓	-

Legende

✓ Berücksichtigung für Personalfaktor

(✓) Berücksichtigung planerischer Werte

\- keine Berücksichtigung für Personalfaktor

Ermittlung Personalbedarf Wachabteilungen

Ermittlung der mittleren Nettojahresleistungszeit pro Mitarbeiter

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

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“).

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

Insgesamt ergibt sich für die Mitarbeiter der Wachabteilungen der Feuerwehr Rheine eine Anwesenheit von rund 35,7 Wochen pro Jahr.

	Ausfallart	Abwesenheiten *[Wochen]*	Grundlage / Bemerkung
"gesetzliche Variablen"	Erholungsurlaub	6,00	planerischer Wert gem. AZVO
	Feiertagsausgleich	2,40	planerischer Wert (inkl. 24./31.12)
	Zwischensumme	***8,40***	-
"laufendes Controlling / Mittelwertbetrachtung"	Krankheit	4,19	Mittelwert 2015 - 2017
	Wiedereingliederung	0,19	Mittelwert 2015 - 2017
	Kur	0,17	Mittelwert 2015 - 2017
	Elternzeit	0,25	planerischer Wert
	Sonderurlaub	0,09	Mittelwert 2015 - 2017
	Zwischensumme	***4,89***	-
"organisatorische Variablen"	Lehrgang / Dienstreise	2,26	Mittelwert 2015 - 2017
	Ausbildungstag	0,40	planerisch 2 Tage
	Tagesdienst	0,50	planerischer Wert
	Zwischensumme	***3,16***	-
	Resultierende Anwesenheitswochen	**35,69**	
	Nettojahresleistungszeit bei WAZ 48 [h]	**1.713**	
	Personalfaktor bei WAZ 48 h	**5,11**	

	Maßnahme	**Veränderung VZÄ** ggü. Stellenplan 2018
M_10	Regelmäßige Auswertung der Abwesenheiten der Mitarbeiter und Fortschreibung der Personalbedarfsberechnung der Wachabteilungen	-

Ermittlung Personalbedarf Wachabteilungen

IST-Zustand

Funktionsbesetzung	rund-um-die Uhr (365 Tage / 24 Stunden)					Zeitbereich "Mo.-Fr. tagsüber"				
	WAZ	# Funktionen	Tage [d] (pro Jahr)	Stunden [h] (pro Tag)	Summe [h] (pro Jahr)	WAZ	# Funktionen	Tage [d] (pro Jahr)	Stunden [h] (pro Tag)	Summe [h] (pro Jahr)
KdoW (EFD) *	48	1	100	24	2.400	-	-	-	-	-
HLF	48	4	365	24	35.040	-	-	-	-	-
HuRF	48	2	365	24	17.520	-	-	-	-	-
Summe	**-**	**7**	-	-	**54.960**	**-**	**0**	-	-	**0**

Ermittlung der Gesamt-Jahresfunktionsstunden	**WAZ 48**	**WAZ 41**
Jahresfunktionsstunden aus Funktionsbesetzung [Std. pro Jahr]	54.960	0
Verfügerdienst (1 Mitarbeiter pro Tag, vergütet mit 1 Stunde) [Std. pro Jahr]	365	-
Gesamt-Jahresfunktionsstunden [Stunden pro Jahr]	**55.325**	**0**

Personalwirtschaftliche Parameter	**WAZ 48**	**WAZ 41**
Anwesenheitswochen	35,7	-
Wochenarbeitszeit [Std.]	48	-
Nettojahresleistungszeit [Std.]	**1.714**	**-**

Personalbedarf GESAMT (rechnerisch inkl. WAL) **[VZÄ]**	32,3	-

*) Am Wochenende wird die Funktion EFD durch die Wachabteilungsleiter besetzt; ansonsten besetzten die WAL die Funktion Fahrzeugführer HLF.

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

Die organisatorischen Anpassungen, die die Abwesenheiten der Mitarbeiter beeinflussen (z. B. geringere Abordnungen in den Tagdienst) sind hier berücksichtigt.

Anmerkung:

Verfügerdienst: Pro Tag ist ein Mitarbeiter eingeteilt sich zur Arbeitsaufnahme bereitzuhalten, falls durch einen kurzfristigen Ausfall (z. B. Krankheit) nicht die SOLL-Funktionsstärke erreicht wird.

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Ermittlung Personalbedarf Wachabteilungen

SOLL-Besetzung

Funktionsbesetzung	rund-um-die Uhr (365 Tage / 24 Stunden)					Zeitbereich "Mo.-Fr. tagsüber"				
	WAZ	# Funktionen	Tage [d] (pro Jahr)	Stunden [h] (pro Tag)	Summe [h] (pro Jahr)	WAZ	# Funktionen	Tage [d] (pro Jahr)	Stunden [h] (pro Tag)	Summe [h] (pro Jahr)
KdoW (EFD)	48	0	365	24	0	-	-	-	-	-
HLF	48	4	365	24	35.040	-	-	-	-	-
HuRF	48	2	365	24	17.520	-	-	-	-	-
Summe	**-**	**6**	-	-	**52.560**	**-**	**0**	-	-	**0**

Ermittlung der Gesamt-Jahresfunktionsstunden	**WAZ 48**	**WAZ 41**
Jahresfunktionsstunden aus Funktionsbesetzung [Std. pro Jahr]	52.560	0
Verfügerdienst (1 Mitarbeiter pro Tag, vergütet mit 1 Stunde) [Std. pro Jahr]	365	-
Gesamt-Jahresfunktionsstunden [Stunden pro Jahr]	**52.925**	**0**

Personalwirtschaftliche Parameter	**WAZ 48**	**WAZ 41**
Anwesenheitswochen	35,7	-
Wochenarbeitszeit [Std.]	48	-
Nettojahresleistungszeit [Std.]	**1.714**	**-**

Personalbedarf GESAMT (rechnerisch ohne WAL) **[VZÄ]**	30,9	-

In der nebenstehenden Tabelle ist die Ermittlung des Personalbedarfs für die Wachabteilungen auf der Basis der SOLL-Empfehlung zur Besetzung (separate Betrachtung EFD) bei einer Wochenarbeitszeit von 48 Stunden dargestellt.

Da die Wachabteilungsleiter im Einsatzdienst im SOLL ausschließlich die Funktion Einsatzführungsdienst besetzen, erfolgt eine gesonderte Betrachtung (s. Maßnahme M_9)

Anmerkung:

Verfügerdienst: Pro Tag ist ein Mitarbeiter eingeteilt sich zur Arbeitsaufnahme bereitzuhalten, falls durch einen kurzfristigen Ausfall (z. B. Krankheit) nicht die SOLL-Funktionsstärke erreicht wird.

Ermittlung Personalbedarf Wachabteilungen

SOLL-IST-VERGLEICH

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Betrachtung	Stellenumfang [VZÄ]					
	Wachabteilung			Gesamt-summe	Gesamt-summe (gerundet)	Differenz zum IST-Zustand Stellenplan 2018
	WAL	Brandschutz	Rettungsdienst *			
IST-Zustand gemäß Stellenplan 2018 [VZÄ]	65,5			65,5	65,5	-
Fortschreibung personalwirtschaftliche Parameter [VZÄ] *[Basis: IST-Besetzung]*	32,3		35,6	67,9	68,0	2,5
SOLL-Besetzung [VZÄ]	3,0	30,9	35,6	69,5	69,0 **	3,5

*) Derzeitige Personalausstattung des Rettungsdienstes (Refinanzierung) wird unverändert aus dem IST übernommen (s. Stellenplan im IST-Zustand).

**) Die Rundung erfolgt auf einen dienstplantauglichen Wert (bei 3 Wachabteilungen). Die Differenz (0,5 VZÄ) kann durch die geplante Übernahme von 24h-Schichten durch die Tagesdienstmitarbeiter (s. "Tagverstärkung / Besetzung TLF") übernommen werden, die bei der Personalbedarfsberechnung nicht anderweitig berücksichtigt wurden.

Maßnahme		Veränderung VZÄ ggü. Stellenplan 2018
M_11	Fortschreibung der personalwirtschaftlichen Parameter der Wachabteilungen (unter Berücksichtigung organisatorischer Anpassungen)	+ 2,5 VZÄ mD
M_12	Personalbedarfsberechnung für die Wachabteilung	+ 1 VZÄ mD

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Schichtsystem Wachabteilungen

- Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 48 Stunden. Das Personal ist in drei Wachabteilungen aufgeteilt.
- Die Mitarbeiter versehen 24h-Schichten; anschließend haben sie 48 Stunden frei.
- Auf den 3-Wochen-Rhythmus bezogen beträgt die Wochenarbeitszeit 56 Stunden. Zur Sicherstellung der Wochenarbeitszeit von 48 Stunden (im Mittel) werden den Mitarbeitern Freischichten gewährt. Jede 8. Schicht ist (regulär) eine Freischicht.
- Dieses Modell mit durchgehenden 24h-Schichten ist sehr mitarbeiterfreundlich (geringe Anzahl an Dienstantritten), aber in gewissem Umfang als unwirtschaftlich einzustufen.
- Aus Organisationssicht wäre ein Modell der „Tagdienstwoche“ mit Vorteilen verbunden. Dieses sieht dienstplanerisch Montag bis Donnerstag „geteilte Dienste“ vor. An Freitagen und den Wochenenden werden 24h-Dienste versehen. Durch dieses Schichtmodell wäre eine effektivere Verzahnung zwischen „Wachabteilungen“ und „Werkstättenarbeit“ umsetzbar, da im Zeitraum Montag-Donnerstag kontinuierlich in den Werkstätten gearbeitet werden könnte.

Wochentag	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
WA 1	T	T	T	T	24	-	-
WA 2	N	-	N	-	-	-	24
WA 3	-	N	-	N	-	24	-

1. Woche

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
WA 1	N	-	N	-	-	-	24
WA 2	-	N	-	N	-	24	-
WA 3	T	T	T	T	24	-	-

2. Woche

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
WA 1	-	N	-	N	-	24	-
WA 2	T	T	T	T	24	-	-
WA 3	N	-	N	-	-	-	24

3. Woche

- Aufgrund der Tagdienste ohne Bereitschaftszeitanteile stünde – zusätzlich zu der effektiveren Verzahnung – für den Dienstherren ein höherer Anteil „geplante Inanspruchnahme“ (= innere Arbeitszeit) zur Verfügung.
- Ein Nachteil der Tagdienstwoche stellen die Präsenzintervalle (im Tagesdienst) dar. Insbesondere bei einem hohen Spezialisierungsgrad der Mitarbeiter kann die Präsenz eines Mitarbeiters der Wachabteilung (z. B. als Ansprechpartner für den „Auftraggeber“ auf Sachgebietsebene) unter Umständen für 2 Wochen nicht gegeben sein.
- Ein Umstieg auf ein solches Modell einer Tagdienstwoche wäre jedoch mit Umsetzungshürden und ggf. mit negativen Folgen für das Gesamtsystem Feuerwehr verbunden (z. B. Abwanderung von Mitarbeitern *, Motivation) und wird deshalb nicht empfohlen.

*) Aufgrund der weiten Verbreitung des 24h-Dienstes bei Feuerwehren, verbunden mit nur im Schnitt 2 Dienstantritten pro Woche, können auch weitere Strecken zum Arbeitsplatz zurückgelegt werden. Außerdem besteht ein hoher Bedarf an Mitarbeitern bei den Feuerwehren.

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Stellenbewertung Wachabteilungen

Einleitung

- Aufgabe des Dienstherrn ist es, im Rahmen der Organisations- und Personalentwicklung für Transparenz und Klarheit innerhalb seiner Organisation zu sorgen und sicherzustellen, dass die Mitarbeiter eine den Anforderungen entsprechende Eingruppierung erfahren.
- Das Landesbesoldungsgesetz schreibt eine sachgerechte Bewertung unter Beachtung der Anforderungen an die Stelle vor. Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben können Städte, Kreise und Gemeinden jedoch selbst über Verfahren der Stellenbewertung für Beamte entscheiden.
- In der Stadt Rheine obliegen die Stellenbewertungen der Stellenbewertungskommission, die sich am Gutachten der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) orientiert. Im Folgenden werden durch LUELF & RINKE hierzu auftragsgemäß Empfehlungen abgegeben.
- Der gewählte Ansatz wurde über viele Jahre – basierend auf vielen Organisationsuntersuchungen bei Feuerwehren – entwickelt. Er basiert auf einem bei vielen Feuerwehren angewendeten Ansatz, die Stellen „Einsatzkraft“ der Wachabteilungen nach den Anforderungen im Einsatzdienst zu bewerten und anschließend besondere Aufgaben / Qualifikationsanforderungen zu würdigen.
- Aufgrund der spezifischen Struktur der Stellen in der Wachabteilung (hohe Ausprägung vor dem Hintergrund des Einsatzdienstes, begleitende Mitwirkung in den Werkstätten) wird im Folgenden für die Funktionen im Einsatzdienst der Wachabteilungen vorgeschlagen, eine summarische Stellenbewertung anzuwenden. Bei der summarischen Stellenbewertung erfolgt die Bewertung der Anforderung an den Stelleninhaber als Ganzes. Die Arbeitsplätze werden in Bezug auf Verantwortung und Schwierigkeitsgrad miteinander verglichen und in eine Rangfolge gebracht.
- Anschließend erfolgt eine Würdigung besonderer Verantwortungsbereiche / Aufgaben in der täglichen Arbeit der Wachabteilungen „non-Einsatzdienst-bezogen“ (zum Beispiel Führungsaufgaben Wachabteilung).
- Im Bereich Einsatzdienst liegt der Schwerpunkt und entsprechend sollte auch die Bewertung erfolgen. Die Bewertungsmerkmale stellen u. a. Verantwortung, selbständiges Handeln, Erfahrung, Qualifikation etc. dar.

Stellenbewertung Wachabteilungen

Einleitung (Forts.)

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

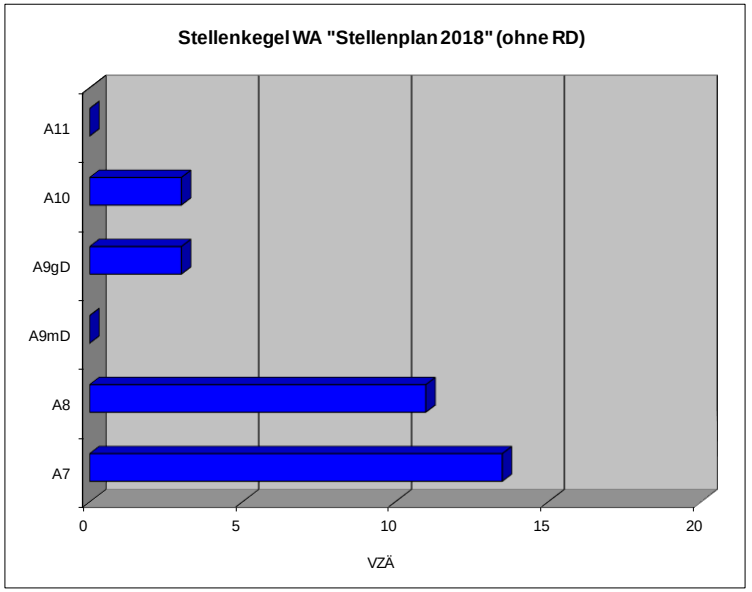
- Daneben besteht derzeit bundesweit im Fachkräftemarkt der (Berufs-)Feuerwehren ein starker Nachfrageüberhang. Dies ist unter anderem in den „Nachwehen“ der Veränderungen der AZVO und durch den Renteneintritt geburtenstarker Jahrgänge, der die Feuerwehren aufgrund der speziellen Ruhestandsgrenzen früher trifft, begründet.
- Dieser Trend betrifft insbesondere kleinere Berufsfeuerwehren und hauptamtliche Wachen. Die verschärfenden Gründe liegen hier häufig in einer Abwanderung des Personals zu größeren Feuerwehren, die aus Sicht der Beamten vorteilhaftere Arbeitsbedingungen aufweisen (größeres Einsatzgeschehen, geringere Quote RD-Funktionsbesetzung, Regelbeförderungen, Spezialisierungs-möglichkeiten etc.)
- Ein großer Teil dieser gefühlten Vorteile kann von der Feuerwehr Rheine nicht erreicht werden. Es ist daher von besonderer Bedeutung, in den steuerbaren Bereichen mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen wie die Arbeitsmarkt-Wettbewerber zu schaffen. Zu den im Rahmen der Organisation beeinflussbaren Faktoren gehören unter anderem die Regelbeförderungen.

Stellenbewertung Wachabteilungen

Analyse des IST-Zustands

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

- Der Stellenkegel weist im IST-Zustand (ohne Rettungsdienst *) eine klassische Pyramidenform auf.
- Die Eingangsbesoldung bei der Feuerwehr liegt heute bei A7.
  Sollte diese pyramidale Verteilung nicht verändert werden, so führt dies zu erheblichen Motivationsproblemen, weil die Mitarbeiter durchschnittlich sehr lange auf die Beförderung warten müssen und ggf. mit der Eingangsbesoldung (A7) in Pension gehen.
- Daher ist eine Abkehr von der Pyramidenform geboten.
- Diese Abkehr ist durch das heute breitere Tätigkeitsspektrum des Einsatzbeamten und einer geschwächten Mitarbeiterbindung begründet.
- Die Bindung von Mitarbeitern hat aufgrund der prekären Arbeitsmarktsituation (Konkurrenz unter den Feuerwehren) einen wichtigen Einfluss auf die Anpassung des Stellenkegels.
- Deshalb ist eine attraktivere Struktur des Stellenkegels gemäß der nachfolgend dargestellten SOLL-Empfehlung erforderlich.
- Im Bereich des Rettungsdienstes werden im Zuge der Einführung des Notfallsanitäters durch den Kreis Steinfurt zukünftig folgende Stellenbewertungen vorgenommen:
  - Notfallsanitäter: A8, mit 2-jähriger Erfahrung: A9
  - Notfallsanitäter mit Sachgebiet **: A9, mit 2-jähriger Erfahrung: A9z



Bewertung	Stellenplan 2018 (ohne RD)	Stellenplan 2018 (mit RD)
A11	-	-
A10	3	3
A9gD	3	3
A9mD	-	8
A8	11	38
A7	13,5	13,5
Summe	**30,5**	**65,5**

*) Stellen der Stellenplangruppen „Notfallsanitäter mit RD-Funktion“, „Rettungsdienst“ und „Notfallsanitäter A8 2017“ (s. Stellenplan im IST-Zustand) sind aufgrund des Rettungsdienstes bewertet.
**) z. B. MPG- oder Hygienebeauftragter

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Stellenbewertung Wachabteilungen

SOLL-Empfehlung

Bezeichnung	Bewertung
Fahrzeugführer HLF	A9
Maschinist HLF	A8
Truppführer HLF	A8
Truppmann HLF	A7
Truppführer DLK	A8
Truppmann DLK	A7

- Die Bewertung der Stellen in den Wachabteilungen erfolgt über die zu besetzenden Funktionen im Einsatzdienst.
  → Bildung des Stellenkegels
- Gemäß den Vorbemerkungen erfolgte eine summarische Bewertung der Einsatzfunktionen in gesetzter Rangfolge.
- Die in der Tabelle aufgeführten Bewertungen sind auf Feuerwehrorganisationen von Städten vergleichbarer Größenordnungen ausgerichtet und entsprechen unserer Erfahrung in der kommunalen Praxis.
- Die Funktion Fahrzeugführer HLF ist aufgrund ihrer Anforderungen an Einsatzerfahrung, Ausführungs- und Leitungsverantwortung, Ausbildung und Informationsverarbeitung der Besoldungsgruppe A9 zugeordnet.
- Die Funktionen Maschinist und Truppführer HLF / DLK entsprechen aus externer Sicht der Besoldungsgruppe A8.
- Auf Basis der zugrundeliegenden Anforderungen werden die Funktionen Truppmann HLF / DLK differenziert der Besoldungsgruppe A7 zugeordnet.
- Auf Basis der im Einsatzdienst vorgehaltenen Funktionen ergibt sich folgende prozentuale Ableitung des Stellenkegels.

Ableitung des Stellenkegels		
Bewertung	**Anzahl Funktionen**	**Anteil**
A9	1	16,67%
A8	3	50,00%
A7	2	33,33%

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

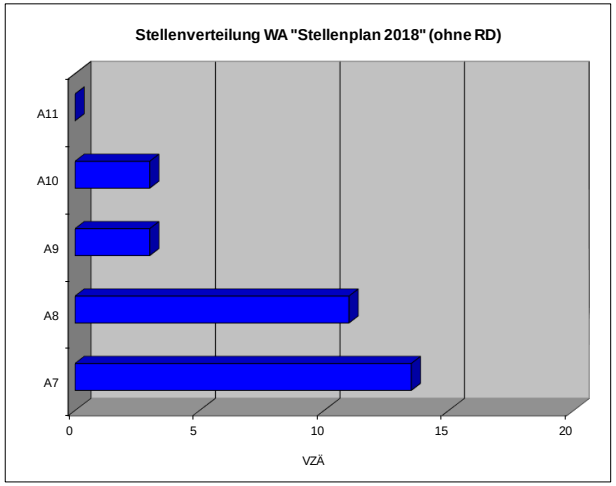
Stellenbewertung Wachabteilungen

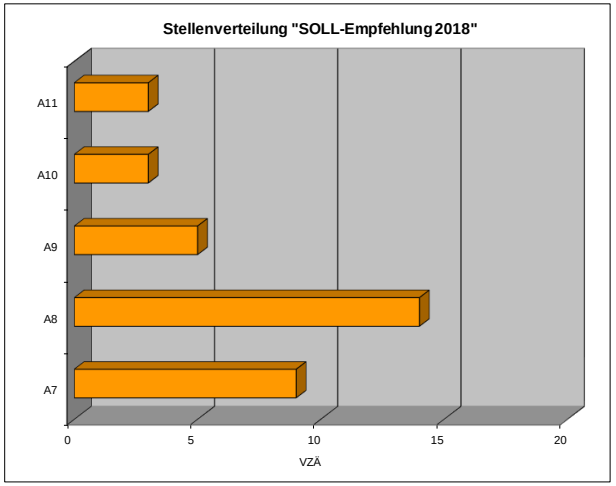
Wachabteilungsleitung

- Der Wachabteilungsleiter soll – wie bereits dargestellt – im Einsatzdienst die Funktion Einsatzführungsdienstes besetzen. Die dafür notwendigen Qualifikationen machen (weiterhin) eine Ausbildung im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst erforderlich. Auch im Innendienst wird dem Wachabteilungsleiter in der Führung der Wachabteilung eine besondere Rolle zuteil. Eine Bewertung in A11 ist damit bedarfsgerecht.
- Die Stelle stellvertretender Wachabteilungsleiter dient als Zukunfts- und Pufferstelle für den gehobenen Dienst und soll deshalb nach der Besetzung die entsprechende Ausbildung absolvieren. Anschließend wirken sie anteilig bei der Besetzung der Funktion Einsatzführungsdienst mit. Deshalb soll eine Eingruppierung in A10 erfolgen.
- Da der 2. stellv. Wachabteilungsleiter nur in Einzelfällen bzw. nicht vorherrschend die Leitung der Wachabteilung zu übernehmen hat, ist diese Stelle in A9 zu bewerten.

Stellenbewertung Wachabteilungen

Zusammenfassung





Bewertung	Stellenplan IST	SOLL-Empfehlung L&R
A11	-	3
A10	3	3
A9	3	5
A8	11	14
A7	13,5	9
Summe	**30,5**	**34**

- Die Bewertung der Stellen in den Wachabteilungen erfolgte über die zu besetzenden Funktionen im Einsatzdienst.
- Diese Bewertung berücksichtigt einen interkommunalen Vergleich mit anderen Feuerwehren und zeigt eine ausgewogene Verteilung der Stellen um den Schwerpunkt der Besoldungsgruppe A8.
- Gemäß der SOLL-Empfehlung sieht der Stellenkegel zusätzlich eine Würdigung von besonderen Aufgaben vor:
  - 3 x Wachabteilungsleiter: A11 (gD)
  - 3 x stellv. Wachabteilungsleiter: A10 (gD)
  - 3 x 2. stellv. Wachabteilungsleiter: A9 (mD)

Maßnahme		Veränderung VZÄ ggü. Stellenplan 2018
M_13	Anpassung der Stellenbewertungen für die Wachabteilungen	-

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Stellenbewertung Tagesdienst

- Für die Stellen des Tagesdienstes wird ein „pragmatischer“ Ansatz herangezogen, der die Output-Qualität des Gesamtsystems Feuerwehr würdigt.
- Ferner ist die Gewinnung neuer und die Bindung aktueller Mitarbeiter zu berücksichtigen (Abwanderung zu höher eingruppierten Positionen benachbarter Feuerwehren, Leitstellen, Unternehmen etc.).
- Insgesamt gilt die Prämisse, eine bedarfsgerechte, gerechte und konkurrenzfähige Stellenstruktur zu erzielen und damit die Feuerwehr Rheine als attraktiven Arbeitgeber und leistungsfähigen Dienstleister im Bereich der kommunalen Gefahrenabwehr zum Schutz der Bevölkerung darzustellen.
- Wie auch in den Wachabteilungen sollte sich bei den Bewertungen im Tagesdienst ein Stellenkegel ergeben.
- Aus externer Sicht ist aufgrund der Anforderung an den Dienststellenleiter diese Stelle perspektivisch in den höheren Feuerwehr-Technischen Dienst einzugruppieren.
- Stellenbewertungen höherer / gehobener feuerwehr-technischer Dienst:
  - Dienststellenleiter: A14hD
  - Stellv. Dienststellenleiter: A13gD
  - Abteilungsleiter: A12
  - Sachbearbeiter: A11
- Die detaillierten Stellenbewertungen der einzelnen Stellen (auch mittlere Dienst im Tagesdienst) sind in Anlage 2 dargestellt.

Maßnahme		Veränderung VZÄ ggü. Stellenplan 2018
M_14	Anpassung der Stellenbewertungen für den Tagesdienst	-

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Beschäftigte im Rettungsdienst

- Derzeit sehr hoher Rettungsdienstanteil der feuerwehr-technischen Beamten
  - Brandschutz: 6 Fu. rund-um-die-Uhr
  - Rettungsdienst
    - 5 Fu. rund-um-die-Uhr (RTW + NEF)
    - 2 Fu. Mo.-So. tagsüber (NEF2 + RTH)
    - 4 Fu. Mo.-Fr. tagsüber (KTW)

    → Effektiv rd. 6,8 Fu. rund-um-die-Uhr
  - Hierdurch liegt der Rettungsdienstanteil der Feuerwehr-Technischen Beamten bei >50%
- Aus externer Sicht sollte dieser Anteil zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit durch die Einstellung von Beschäftigten im Rettungsdienst gesenkt werden.
- Insgesamt sollte ein Rettungsdienstanteil für die feuerwehr-technischen Beamten von ca. 50% (effektiv ca. 6 zu besetzende Funktionen) angestrebt werden.

Maßnahme		Veränderung VZÄ ggü. Stellenplan 2018
M_15	Einstellung von Beschäftigten im Rettungsdienst (Reduktion des Rettungsdienstanteils der Feuerwehr-Technischen Beamten auf ca. 50%)	*keine Veränderung*

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Verbesserung der Aus- und Fortbildung

- Im derzeitigen Arbeitsverteilungsplan ist keine Aufteilung der Zeiten für den allgemeinen Arbeitsdienst (Werkstättenarbeit) und die Aus- und Fortbildung vorhanden. Aufgrund der hohen Auslastung im Bereich der Werkstätten wird häufig die Ausbildungszeit eingeschränkt.
- Deshalb wird eine Überarbeitung des Arbeitsverteilungsplans mit festen Zeiten für die Aus- und Fortbildung empfohlen.
- Eine Entlastung der Wachabteilungen im Bereich der Werkstättenarbeit wird durch die Verlagerung von Stellen in den Tagesdienst erzielt.
- Die derzeitige geplante Inanspruchnahme gemäß dem Arbeitsverteilungsplan von 20 Stunden in einem 48 Stunden Zeitraum stellt einen sehr guten Wert dar und sollte in ähnlicher Höhe beibehalten werden.

Wochentag	Uhrzeit																							
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Montag	BSZ							AZ	AZ	P	AZ		BSZ	AZ			P	AZ	SP *	BSZ				
Dienstag	BSZ							AZ	AZ	P	AZ		BSZ	AZ			P	AZ	SP *	BSZ				
Mittwoch	BSZ							AZ	AZ	P	AZ		BSZ	AZ			P	AZ	SP *	BSZ				
Donnerstag	BSZ							AZ	AZ	P	AZ		BSZ	AZ			P	AZ	SP *	BSZ				
Freitag	BSZ							AZ	AZ	P	AZ		BSZ	AZ			P	AZ	SP *	BSZ				
Samstag	BSZ							AZ	AZ	P	AZ		BSZ	AZ			P	AZ	SP *	BSZ				
Sonn- und Feiertag	BSZ							AZ	AZ	P	AZ		BSZ	AZ			P	AZ	SP *	BSZ				

*) Für die Rettungsdienstbesatzungen findet der Dienstsport nach 20 Uhr statt, wenn sie im Brandschutz eingeteilt sind

Legende

BSZ	Bereitschaftszeit	AZ	Arbeits- und Ausbildungszeit	SP	Sport	P	Pause

Grundsätzliches zur Verteilung „geplante Inanspruchnahme“ und „Bereitschaftszeit“

- Die Verteilung „geplante Inanspruchnahme“ und „Bereitschaftszeiten“ bei Diensten mit Bereitschaftszeitanteilen kann anhand der Arbeitszeitverordnung Feuerwehr abgeleitet werden.
- Diese ermöglicht 29 Stunden geplante Inanspruchnahme innerhalb eines „48-Stunden-Zeitraums“.
- Basiert (prinzipiell) auf der sogenannten „ÖTV-Formel“:
  „Der Anteil der Bereitschaftszeit beträgt das Doppelte der Differenz zwischen der regelmäßigen Wochenarbeitszeit und der verlängerten Wochenarbeitszeit“
  in Verbindung mit der damaligen regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden
- Berechnung der geplanten Inanspruchnahme bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 41 Stunden:
  - bei verlängerter WAZ 48 Stunden: (48h - 41h) x 2 = 14h Anteil Bereitschaftszeit innerhalb 48 Stunden
  - geplante Inanspruchnahme „theoretisch“ (!) in 24-Stunden-Zeitraum: 17h
- „Ausschöpfen“ der möglichen geplanten Inanspruchnahme führt zwar zu geteilten Diensten, aber auch zu „praxisfremden“ Arbeitsverteilungsplänen.

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

BEISPIEL: „Modell geteilte Dienste“ [WAZ 48 h]

Arbeitsverteilungsplan „gemäß AZVOFeu NRW“: 29 h geplante Inanspruchnahme in 48 h

Wochentag	Uhrzeit																							
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Montag	EB							ÜN	AuF	zbV	P	AD		P	AD			ÜN	AD		P	zbV	SP	P	SP	zbV	EB
Dienstag	EB							ÜN	SP	zbV	P	AD		P	AD			ÜN	AD		P	zbV	AuF (Theorie)	P	AuF (Praxis)	zbV	EB
Mittwoch	EB							ÜN	AuF	zbV	P	AD		P	AD			ÜN	AD		P	zbV	SP	P	SP	zbV	EB
Donnerstag	EB							ÜN	SP	zbV	P	AD		P	AD			ÜN	AD		P	zbV	AuF (Theorie)	P	AuF (Praxis)	zbV	EB
Freitag	EB							ÜN	AuF	zbV	P	AD		P	AD			ÜN	AD		P	zbV	SP	P	SP	zbV	EB
Samstag	EB							ÜN	SP	zbV	P	AD		P	AD			ÜN	AD		P	zbV	AuF (Theorie)	P	AuF (Praxis)	zbV	EB
Sonntag	EB							ÜN	AuF	zbV	P	AD		P	AD			ÜN	AD		P	zbV	SP	P	SP	zbV	EB

Exemplarischer Arbeitsverteilungsplanung bei „29 Stunden geplante Inanspruchnahme“.
Aus externer Sicht Umsetzung nicht realistisch für das System „Feuerwehr“.

Legende

EB	Einsatzbereitschaft	AD	Allg. Arbeitsdienst	AuF	Ausbildung	SP	Sport	ÜN	Übernahme	zbV	zur bes. Verfügung	P	"Pause" (ohne geplante Inanspruchnahme)

Anmerkung: „Pause“ bezeichnet eine Phase „Bereitschaftszeit ohne geplante Inanspruchnahme“ zur Unterbrechung der Blöcke „geplante Inanspruchnahme“ (Beispiele: „Frühstückspause“, „Mittagspause“, …); diese Phasen sind selbstverständlich keine Pausen im Definitionssinne (sondern Bereitschaftszeiten).

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

BEISPIEL: „Modell 24h pur“ [WAZ 48 h, ausschließlich 24h-Dienste]

Arbeitsverteilungsplan mit Kompromiss „das ist realisierbar“: 20 h geplante Inanspruchnahme in 48 h

Wochentag	Uhrzeit 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Montag	EB							ÜN	AuF	P	AD		P	AD		P	AD	zbV	SP	EB				
Dienstag	EB							ÜN	AuF	P	AD		P	AD		P	AD	zbV	SP	EB				
Mittwoch	EB							ÜN	AuF	P	AD		P	AD		P	AD	zbV	SP	EB				
Donnerstag	EB							ÜN	AuF	P	AD		P	AD		P	AD	zbV	SP	EB				
Freitag	EB							ÜN	AuF	P	AD		P	AD		P	AD	zbV	SP	EB				
Samstag	EB							ÜN	AuF (Praxis)	P	AuF (Praxis)	zbV	AuF (Praxis)	P	AuF (Theorie)	P	AuF (Theorie)	zbV	SP	EB				
Sonntag	EB							ÜN	AuF (Praxis)	P	AuF (Praxis)	zbV	AuF (Praxis)	P	zbV	P	SP	zbV	SP	EB				

Aus externer Sicht sind 10 Stunden geplante Inanspruchnahme innerhalb 24-Stunden-Schicht realistisch umsetzbar.

Legende

EB	Einsatzbereitschaft	AD	Allg. Arbeitsdienst	AuF	Ausbildung	SP	Sport	ÜN	Übernahme	zbV	zur bes. Verfügung	P	"Pause" (ohne geplante Inanspruchnahme)

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Optimierung des Arbeitsverteilungsplans

Bewertung

- Ein vollumfängliches Ausschöpfen der möglichen „geplanten Inanspruchnahme“ ist in „24h-Schichten“ nicht realisierbar; selbst bei der Einführung von geteilten Diensten im System „Feuerwehr“ unrealistisch.
- Wir empfehlen statt einer „Rückwärts-Betrachtung“ („Wieviel geplante Inanspruchnahme steht zu?“) eine „vorwärts-Betrachtung“ („Wieviel geplante Inanspruchnahme ist erforderlich?“).
- Die „geplante Inanspruchnahme“ umfasst die folgenden Blöcke:
  - Werkstättendienst / Sachgebietsarbeit
  - Aus- und Fortbildung
  - Sport
  - Fahrzeug- und Funktionsübernahme
- Der derzeitige Wert von 10 h geplanter Inanspruchnahme (laut aktuellem Arbeitsverteilungsplan) stellt einen sehr guten Wert dar. Hier sollte aber zukünftig eine klare Trennung insbesondere zwischen dem Arbeitsdienst (Werkstättendienst / Sachgebietsarbeit) und der Aus- und Fortbildung vorgenommen werden.
- Im Hinblick auf die Konservierung der Ausfallzeiten ist zu empfehlen, den Anteil „Sport“ innerhalb der Schichten weiter mit einem hohen Zeitansatz durchzuführen und ggf. das Sportangebot auszubauen (z. B. Rückenschule).

Maßnahme		Veränderung VZÄ ggü. Stellenplan 2018
M_16	Anpassung des Arbeitsverteilungsplans mit festen Zeiten für die Aus- und Fortbildung	-

Förderung und Vereinfachung von Dokumentation und Planung

- In verschiedenen Bereichen der Feuerwehr bestehen Probleme bzw. Schwierigkeiten bei der softwaretechnischen Dokumentation und Planung:
  - Werkstätten: Dokumentation von Prüfungen
  - Dienstplanung: Planung mithilfe von Excel-Listen
  - Einsatzberichte: Manuelle Eintragungen von z. B. Statuszeiten der Fahrzeuge
  - Mitgliederverwaltung: Uneinheitliche Dokumentation
- Insgesamt sollte hier eine Überarbeitung der genutzten Softwarelösungen mit einer möglichen Vereinheitlichung und Vereinfachung erfolgen.
- Dies umfasst die Implementierung von neuen Softwarelösungen (Dienstplanung) als auch die Vereinfachung bestehender Lösungen (z. B. durch Schulungen und einheitliche Vorgaben).

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Maßnahme		Veränderung VZÄ ggü. Stellenplan 2018
M_17	Förderung und Vereinfachung von Dokumentation und Planung	-

Langfristige Personalplanung

- In den kommenden Jahren gehen bei der Feuerwehr Rheine eine hohe Anzahl von Mitarbeitern in den Ruhestand (Altersgrenze 60 Jahre).
  [Innerhalb der nächsten 10 Jahre 20 Mitarbeiter, darunter 6 von 9 Mitarbeitern des gehobenen Dienstes]
- Deshalb ist eine langfristige Personalplanung notwendig, um die ausscheidenden Stellen rechtzeitig nachzubesetzen. Hierbei sind auch die Zeiten für notwendige Zusatzausbildungen (z. B. Führungsqualifikation, (Atemschutz-)Gerätewart) zu berücksichtigen.
- Insbesondere im Bereich der Sachgebietsarbeit im Tagesdienst empfiehlt sich auch eine vorzeitige Besetzung der Stellen, um so eine Einarbeitung und die Weitergabe spezieller Kenntnisse zu ermöglichen.
- Außerdem sollte bei der Neueinstellung von Mitarbeitern des gehobenen feuerwehr-technischen Dienstes immer ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Aufstiegsbeamten und „Quereinsteigern“ (mit Hochschulstudium) erzielt werden. Hierdurch können die unterschiedlichen Erfahrungshintergründe innerhalb der Feuerwehr genutzt werden.

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

	Maßnahme	**Veränderung VZÄ** ggü. Stellenplan 2018
M_18	Einführung einer langfristigen Personalplanung und rechtzeitige Nachbesetzung von Stellen	-

Bundesfreiwilligendienst

- Für verschiedene Unterstützungsaufgaben könnte die Einstellung eines Bundesfreiwilligen erfolgen.
- Mögliche Aufgaben:
  - Unterstützung in den Werkstätten
  - Hol- und Bringedienst
  - Unterstützung bei der Brandschutzerziehung / -aufklärung
  - Unterstützung der ehrenamtlichen Löschzüge
- Insbesondere im Bereich der Hol- und Bringedienste könnte hierdurch eine Entlastung erzielt werden.
- Derzeit müssen diese durch die Gerätewarte (Liegenbleiben von Aufgaben in den Werkstätten) oder die Wachabteilung (Inanspruchnahme eines Einsatzfahrzeuges) erfolgen.

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Maßnahme		Veränderung VZÄ ggü. Stellenplan 2018
M_19	Einstellung eines Bundesfreiwilligen	[+ 1 Stelle Bufdi]

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Zusammenfassung Personalbedarf

In den vergangenen Jahren sind die Anforderungen im rückwärtigen Bereich gestiegen, die gesetzlichen Grundlagen (Arbeitszeit) haben sich geändert und die Vorhaltung im Rettungsdienst ist personell stark gestiegen. Die organisatorischen Strukturen sind allerdings nicht im gleichen Maße mitgewachsten. Durch das vorliegende Konzept soll eine zukunftsfähige Struktur entstehen, die eine adäquate Erledigung der Aufgaben im rückwärtigen Bereich und im Einsatzdienst ermöglicht. Dabei soll das Ehrenamt entlastet werden und die Feuerwehr als attraktiver Arbeitgeber auftreten (Stichwort Fachkräftemangel).

- ❑ **Weiterentwicklung Einsatzführungsdienst (Besetzung ab Wache)** **+ 1 VZÄ gD FwT**
  Durch den Mehrbedarf aus Sicht des Einsatzdienstes im gehobenen Dienst ist auch der Bedarf in der Sachgebietsarbeit gedeckt.
- ❑ **Weiterentwicklung Tagesdienst mD** **+ 3 VZÄ mD FwT**
  Umfasst Entlastung der Wachabteilungen, kontinuierliche Aufgabenerledigung in den Werkstätten und Besetzung Tagverstärkung.
- ❑ **Fortschreibung Personalbedarf Wachabteilungen** **+ 3,5 VZÄ mD FwT**
  Unter Berücksichtigung der übrigen organisatorischen Empfehlungen.
- ❑ **Förderung und Bündelung der Verwaltung** **+ 2 VZÄ nFwT**
  Einbringung von Verwaltungswissen in die Feuerwehr und Entlastung der ehrenamtlichen Kräfte sowie im Tagesablauf der Feuerwache.
- ❑ **Stärkung digitale Datenerfassung und -verwaltung** **+ 1 VZÄ nFwT**
  Einführung, Betreuung und Administration von (feuerwehr-)spezifischer Software.

Vergleich Stellenplan SOLL und IST	Personalbedarf [VZÄ]							
	Tagesdienst			Wachabteilung		Zwischen-summe	nicht Fw-techn.	Gesamt-summe
	hD	gD	mD	gD	mD			
IST-Stellenplan *(Stand 01/2018)*	0	6	3	6	59,5	74,5	0	74,5
SOLL-Stellenplan	0 *	7	6	6	63	82	3	85
Veränderungen IST-SOLL	0	1	3	0	3,5	7,5	3	10,5

*) Perspektivisch ist die Stelle Dienststellenleiter in den höheren Feuerwehr-Technischen Dienst einzugruppieren.

Anmerkung:
zusätzlich eine Stelle eines Bundesfreiwilligen

Maßnahmenliste

	Maßnahme	Veränderung VZÄ ggü. Stellenplan 2018
M_1	Besetzung des Einsatzführungsdienstes im 24h-Dienst ab Wache	+ 1 VZÄ gD
M_2	Wahrnehmung der Tagverstärkung durch Mitarbeiter des mittleren Dienstes des Tagesdienstes	*durch Maßnahme M_5 abgedeckt*
M_3	Berücksichtigung von Zeiten für die Fahrzeugübernahme, Wachfortbildung und Dienstsport für die Mitarbeiter des mittleren Dienstes im Tagesdienst	*durch Maßnahme M_5 abgedeckt*
M_4	Einführung einer neuen Grundstruktur der Aufbauorganisation mit 4 Abteilungen	-
M_5	Besetzung der Werkstätten und Stellen in der Sachgebietsarbeit im Tagesdienst	+ 3 VZÄ mD
M_6	Stärkung der digitalen Datenerfassung und -verwaltung sowie spezifischer Administration	+ 1 VZÄ nFwT
M_7	Förderung und Bündelung der Verwaltungsarbeit in der Feuerwehr	+ 1 VZÄ nFwT
M_8	Entlastung der ehrenamtlichen Kräfte von Verwaltungsaufgaben und Unterstützung im Tagesablauf der Feuer- und Rettungswache	+ 1 VZÄ nFwT
M_9	Weiterentwicklung der Wachabteilungsleitung	*s. Maßnahme M_12*
M_10	Regelmäßige Auswertung der Abwesenheiten der Mitarbeiter und Fortschreibung der Personalbedarfsberechnung der Wachabteilungen	-
M_11	Fortschreibung der personalwirtschaftlichen Parameter der Wachabteilungen (unter Berücksichtigung organisatorischer Anpassungen)	+ 2,5 VZÄ mD
M_12	Personalbedarfsberechnung für die Wachabteilung	+ 1 VZÄ mD

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Maßnahmenliste

	Maßnahme	Veränderung VZÄ ggü. Stellenplan 2018
M_13	Anpassung der Stellenbewertungen für die Wachabteilungen	-
M_14	Anpassung der Stellenbewertungen für den Tagesdienst	-
M_15	Einstellung von Beschäftigten im Rettungsdienst (Reduktion des Rettungsdienstanteils der Feuerwehr-Technischen Beamten auf ca. 50%)	*keine Veränderung*
M_16	Anpassung des Arbeitsverteilungsplans mit festen Zeiten für die Aus- und Fortbildung	-
M_17	Förderung und Vereinfachung von Dokumentation und Planung	-
M_18	Einführung einer langfristigen Personalplanung und rechtzeitige Nachbesetzung von Stellen	-
M_19	Einstellung eines Bundesfreiwilligen	[+ 1 Stelle Bufdi]

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Kapitel 0:	**Extrakt und Zusammenfassung (Managementfassung)**	**4**
Kapitel 1:	**Ausgangssituation und Auftrag**	**17**
Kapitel 2:	**Zusammenfassung des IST-Zustandes**	**20**
Kapitel 3:	**Analyseergebnis und Handlungsempfehlungen**	**40**
Kapitel 4:	**Anlagen**	**81**
Hinweis:	***Kontaktdaten LUELF&RINKE***	***103***

Anlagenverzeichnis

Anlage 1:	Abkürzungen und Definitionen
Anlage 2:	Detaildarstellung zur Personalbemessung Tagesdienst
Anlage 3:	Ermittlung Personalbedarf Tagverstärkung
Anlage 4:	Bemessung der Werkstättenarbeit
Anlage 5:	Interkommunaler Vergleich

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

[Def]	vgl. Definition auf dieser Seite
AAO	Alarm- und Ausrückordnung
ADAC	Allgemeiner Deutscher Automobil-Club
AGHF	Arbeitsgemeinschaft der Leiter der hauptamtlicher Feuerwachen
AK	Arbeitskreis
AZVO	Arbeitszeitverordnung
BF	Berufsfeuerwehr
BHKG	Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz
BMA	Brandmeldeanlage
BOS	Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben
BS	Brandschutz
Bufdi	Bundesfreiwilliger
EFD	Einsatzführungsdienst
Effektive Leistungszeit	Arbeitszeit hauptamtlicher Einsatzkräfte, die für planbare (sekundäre) Aufgaben zur Verfügung steht
ELA	elektroakustische Anlage
Fe	Feiertag(e)
FEZ	Feuerwehreinsatzzentrale
FF	Freiwillige Feuerwehr
FM (SB)	Feuerwehrmann (Sammelbegriff für alle Dienstgrade)
FME	Funkalarmmeldeempfänger
FMS	Funkmeldesystem
FrK	Freiwillige Kräfte
Fü.-Fu.	Führungsfunktion
Funktion(en) / Fu	Eine Funktion bedeutet, dass eine qualifizierte Einsatzkraft im Einsatz benötigt wird
FuRW	Feuer- und Rettungswache
Fw	Feuerwehr
FwT	Feuerwehr-Technisch

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

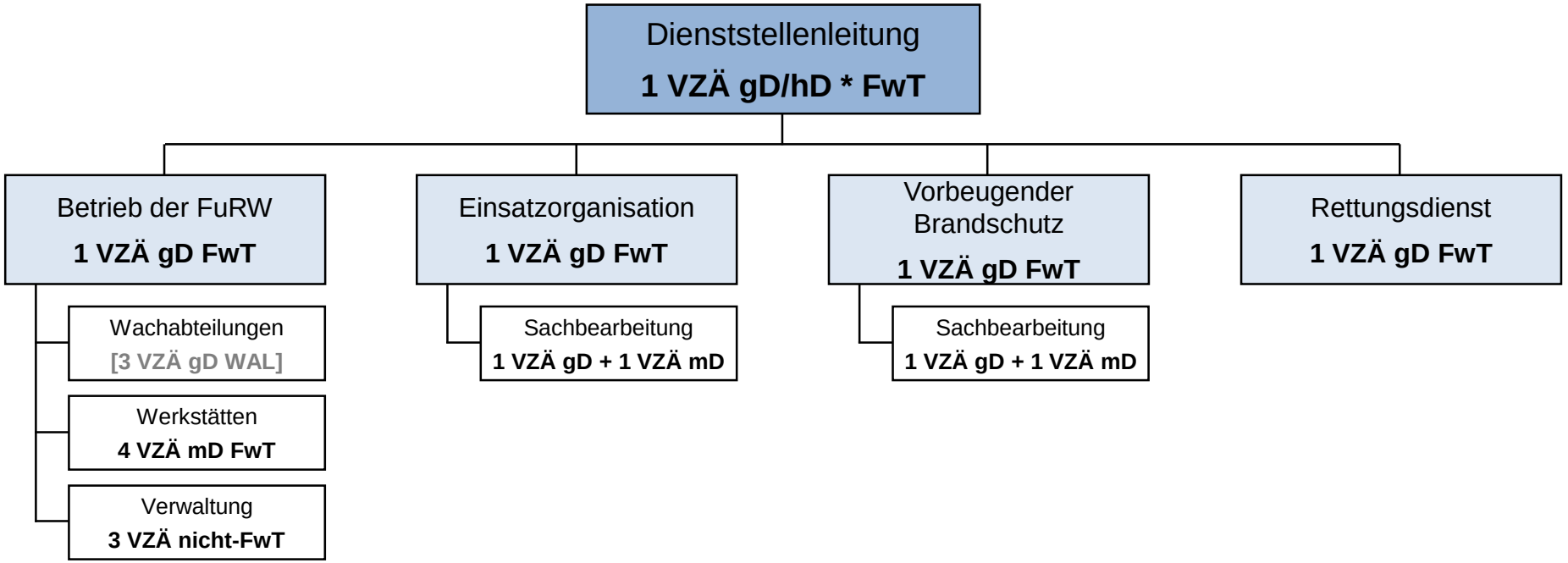
[Def]	vgl. Definition auf dieser Seite
G 26	Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung bzgl. des Tragens von Atemschutzgeräten
gD	gehobener (Feuerwehr-Technischer) Dienst bzw. Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt
HaK	Hauptamtliche Kräfte
HHPL	Haushaltsplan
hD	höherer (Feuerwehr-Technischer) Dienst bzw. Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt
KNX-Steuerung	Steuerung der Gebäudeautomation (Bussystem)
L&R	Firma LUELF & RINKE Sicherheitsberatung GmbH
Lst	Leitstelle
LZ	Löschzug
MA	Mitarbeiter
mD	mittlerer (Feuerwehr-Technischer) Dienst bzw. Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt
MPG	Medizinproduktegesetz
nFwT	nicht-Feuerwehr-Technisch
OE	Organisationseinheit
OrgU	Organisationsuntersuchung
PA	Pressluftatmer
PSA	Persönliche Schutzausrüstung
RD	Rettungsdienst
SpFu	Springer-Funktion
VB	Vorbeugender Brandschutz
VZÄ	Vollzeitäquivalent [Maßeinheit für fiktive Anzahl Vollzeitbeschäftigter bei gegebener Wochenarbeitszeit / standardisierte Vergleichsgröße]
WA	Wachabteilung
WAL	Wachabteilungsleiter
WAZ	Wochenarbeitszeit

Fahrzeuge

AB	Abrollbehälter (für Wechselladerfahrzeug (WLF))
DLK	Drehleiter mit Korb
ELW	Einsatzleitwagen
GW	Gerätewagen
GW-G	Gerätewagen Gefahrgut
HLF	Hilfeleistungslöschfahrzeug
HuRF	Hubrettungsfahrzeug
KdoW	Kommandowagen
KTW	Krankentransportwagen
LF	Löschgruppenfahrzeug
MTF / MTW	Mannschaftstransportfahrzeug / Mannschaftstransportwagen
NEF	Notarzteinsatzfahrzeug
RTW	Rettungswagen
RTH	Rettungshubschrauber
TLF	Tanklöschfahrzeug
TSF	Tragkraftspritzenfahrzeug
WLF	Wechselladerfahrzeug (Trägerfahrzeug für Abrollbehälter (AB))

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Personalausstattung des Tagesdienstes



Die vorgeschlagene Personalausstattung des Tagesdienstes stellt die Zusammenfassung der Ergebnisse der Personalbemessung dar.

Da keine vollständige Dokumentation von Fallzahlen vorliegt, Aufgaben neu organisiert werden bzw. die Wahrnehmung dieser verbessert wird, wird die analytische Ermittlung des Aufgabenumfangs in großen Teilen durch eine summarischen Bemessung der Aufgaben der einzelnen Mitarbeiter (auf Basis unserer Erfahrungswerte) ergänzt.

Die Aufgabenlisten der wesentlichen Kernaufgaben und resultierenden Mitarbeiteransätze sind auf den folgenden Seiten dargestellt. Sie stellen allerdings keine vollumfängliche Aufgabenliste im Sinne einer Stellenbeschreibung dar.

Bei den resultierenden Mitarbeiteransätzen sind die entsprechenden Einsatzdienstanteile gemäß Maßnahmen M_1 (gD) bzw. M_3 (mD) bereits berücksichtigt. Die Aufgaben beziehen sich nur auf Aufgaben außerhalb des Einsatzdienstes.

*) Perspektivisch ist die Stelle Dienststellenleiter in den höheren Feuerwehr-Technischen Dienst einzugruppieren.

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Personalausstattung Dienststellenleitung

Personalbemessung Organisationseinheit "Dienststellenleitung"		Personal-bedarf [VZÄ]
Dienststellenleiter: *gehobener / höherer * Feuerwehr-Technischer Dienst*	Summarische Bemessung mit den Kernaufgaben (Auszug): *Mitwirkung in der Leitung der Feuerwehr (gem. BHKG §11, Abs. 2 mindestens als stellv. Leiter der Feuerwehr)* *Leiter der Feuer- und Rettungswache* *Mitverantwortung für die Einsatzfähigkeit der Feuerwehr (als Teil der Leitung der Feuerwehr)* *Beratung der Verwaltungsführung zu Fragestellungen im Bereich Feuerwehr* *Mitentwicklung und Beobachtung von Zielvorstellungen und Leitlinien für die Feuerwehr* *Haushaltsansätze produkt- und bedarfsorientiert mitentwickeln und vertreten* *Kostenentwicklung beobachten und Wirtschaftlichkeit sicherstellen* *Personalgespräche / Beurteilungen der Mitarbeiter des Tagesdienstes* *Rahmenbedingungen für die Arbeit in den Abteilungen festlegen* *Wahrnehmung der Dienst- / Fachaufsicht* *Durchführung von Personalauswahl- bzw. Einstellungsverfahren und Entscheidung bei der Auswahl* *Wahrnehmung repräsentative Veranstaltungen der Feuerwehr* *Angelegenheiten der ehrenamtlichen Feuerwehrkräfte* *Teilnahme an Sitzungen der Verwaltung, Politik und Gremien* *Leitung der Führungsrunde der Feuerwehr*	**1,0**
Personalbedarf "GESAMT"		**1,0**

*) Perspektivisch ist die Stelle Dienststellenleiter in den höheren Feuerwehr-Technischen Dienst einzugruppieren.

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Personalausstattung OE „Betrieb der Feuer- und Rettungswache“

Personalbemessung Organisationseinheit "Betrieb der Feuer- und Rettungswache"		Personal-bedarf [VZÄ]
Leiter der Organisationseinheit: *gehobener Feuerwehr-Technischer Dienst*	Summarische Bemessung mit den Kernaufgaben (Auszug): *Leitung der Organisationseinheit* *Entscheidung von Grundsatzangelegenheiten der Abteilung* *Zentraler Ansprechpartner für die Wachabteilungsleiter und Mitarbeiter der Wachabteilungen* *Erstellung der langfristigen Personalplanung der Feuerwehr* *Mitwirkung bei Personalauswahlverfahren* *Personalentwicklung und -auswahl für das Personal der Wachabteilungen (in Zusammenarbeit mit den WAL)* *Dienstplanung des Einsatzführungs- und Tagesdienstes* *Unterstützung der Dienst- / Urlaubsplanung der Wachabteilungen* *Koordination der Dienst- / Urlaubsplanung zwischen den Wachabteilungen* *Mitwirkung in der Führungsrunde der Feuerwehr*	**1,0**
Wachabteilungsleiter *gehobener Feuerwehr-Technischer Dienst*	Summarische Bemessung mit den Kernaufgaben im Innendienst (Auszug) [s. Maßnahme M_6]: *Leitung der Wachabteilungen* *Sicherstellung der personellen Einsatzbereitschaft der Wachabteilungen* *Dienstplanorganisation (Dienst- und Funktionsplan, Urlaubsplanung)* *Planung und Durchführung der Wachfortbildung im Dienstbetrieb* *Personalentwicklung und -auswahl für das Personal der Wachabteilungen (in Zusammenarbeit mit dem Leiter der OE)* *Personalgespräche / Beurteilungen der Mitarbeiter der Wachabteilungen* *) Tagdienstanteil von jeweils 20-25%	**(3,0) ***
⋮	⋮	⋮

Personalausstattung OE „Betrieb der Feuer- und Rettungswache“ (Forts.)

Personalbemessung Organisationseinheit "Betrieb der Feuer- und Rettungswache"		Personal-bedarf [VZÄ]
⋮	⋮	⋮
Werkstättenkoordinator *mittlerer Feuerwehr-Technischer Dienst*	Summarische Bemessung mit den Kernaufgaben (Auszug): *Organisation der Arbeiten in den Werkstätten (in enger Abstimmung mit den Wachabteilungen)* *Koordination der Bearbeitung von Mängelmeldungen* *Werkstättenübergreifende Koordination und Überwachung der Fahrzeug- und Geräteüberprüfungen* *Koordination der Bauunterhaltung der Gebäude der Feuerwehr* *Organisation externer Prüfungen* *Bestellungen von Material und Ersatzteilen für die Werkstätten* *Lagerverwaltung für alle Werkstätten* *Organisation der Hol- und Bringedienste* *Dokumentation der Tätigkeiten in den Werkstätten* *Ansprechpartner für Fremdfirmen und Überwachung* *Anteilige Mitwirkung in der Werkstättenarbeit*	**1,0**
Atemschutzwerkstatt *mittlerer Feuerwehr-Technischer Dienst*	Summarische Bemessung mit den Kernaufgaben (Auszug): *Koordination der Arbeiten in der Atemschutzwerkstatt* *Leiter Atemschutz* *Reinigung, Prüfung, Wartung und Reparatur von Atemschutzgeräten* *Reinigung, Prüfung, Wartung und Reparatur von Tauchgeräten* *Überwachung der Prüfungen der Atemschutz- und Tauchgeräte* *Mitwirkung bei der Atemschutz- und Realbrandausbildung* *Fachliche Unterstützung der OE "Einsatzorganisation" bei Beschaffungen im Bereich Atemschutz*	**1,0**
Fahrzeug- und Gerätewerkstatt *mittlerer Feuerwehr-Technischer Dienst*	Summarische Bemessung mit den Kernaufgaben (Auszug): *Koordination der Arbeiten in der Fahrzeug- und Gerätewerkstatt* *Prüfung, Wartung und (Klein-)Reparatur von Fahrzeugen und Geräten* *Überwachung der Prüfungen von Fahrzeugen und Geräten* *Mitwirkung bei der Ausbildung an Fahrzeugen und Geräten* *Fachliche Unterstützung der OE "Einsatzorganisation" bei Beschaffungen von Fahrzeugen und Geräten*	**2,0**
⋮	⋮	⋮

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Personalausstattung OE „Betrieb der Feuer- und Rettungswache“ (Forts.)

Personalbemessung Organisationseinheit "Betrieb der Feuer- und Rettungswache"		Personal-bedarf [VZÄ]
⋮	⋮	⋮
Leiter der Verwaltung: *gehobener nichttechnischer Dienst*	Summarische Bemessung mit den Kernaufgaben (Auszug): *Leitung der Verwaltung der Feuerwehr* *Allgemeine Geschäftsbuchhaltung* *Erstellung der Kostenübersicht der Feuerwehr* *Erstellung der Betriebskostenabrechnung für die Rettungswache Rheine* *Finanzplanung und Controlling des Gesamtbudgetverlaufs* *Kalkulation der Gebühren für den Brandschutz* *Durchführung von Controlling und Reporting (Berichtswesen etc.)* *Erstellung, Überprüfung und Aktualisierung der Satzungen* *Mitwirkung bei der Einstellung von neuen Mitarbeitern (Ausschreibung etc.)* *Abrechnung von Kostenersatzfällen* *Abrechnung von Brandverhütungsschauen und Brandsicherheitswachen* *Bearbeitung von Unfallschäden und Dienstunfällen* *Mitwirkung bei Ausschreibungen und Vergabeverfahren (Unterstützung der OE "Einsatzorganisation")* *Mitwirkung in der Führungsrunde (Abteilungsleiter) der Feuerwehr*	**1,0**
Geschäftszimmer: *nicht-feuerwehrtechnisch*	Summarische Bemessung mit den Kernaufgaben (Auszug): *Unterstützung bei den o. g. Kernaufgaben des Leiters der Verwaltung* *Allgemeine Personalverwaltung der ehrenamtlichen Kräfte* *Abrechnungen der ehrenamtlichen Kräfte (Vergütungen, Verdienstausfall etc.)* *Verwaltungstechnische Unterstützung der ehrenamtlichen Löschzüge* *Personalverwaltung der Hauptamtlichen Kräfte (Krankmeldungen, Urlaubsanträge etc.)* *Allgemeine Verwaltungsaufgaben* *Schriftverkehr, Postverwaltung und Telefonbetreuung* *Fertigung von Besprechungsprotokollen* *Beschaffung von Verbrauchs- und Büromaterial*	**1,0**
Digital-Unterstützung: *nicht-feuerwehrtechnisch*	Summarische Bemessung mit den Kernaufgaben (Auszug): *EDV-Administration (First Level Support) *** *Betreuung der fahrzeuggebundenen EDV-Technik* *Einführung und Betreuung der in der Feuerwehr verwendeten (spez.) Software (Dienstplanung, Einsatzleitsoftware etc.)* *Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit (Internetauftritt, Soziale Medien etc.)* **) wie bereits im IST-Zustand praktiziert	**1,0**
Personalbedarf "GESAMT"		**5,0 + 3,0 WAL**

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Personalausstattung OE „Einsatzorganisation“

Personalbemessung Organisationseinheit "Einsatzorganisation"		Personal-bedarf [VZÄ]
Leiter der Organisationseinheit: *gehobener Feuerwehr-Technischer Dienst*	Summarische Bemessung mit den Kernaufgaben (Auszug): *Leitung der Organisationseinheit* *Entscheidung von Grundsatzangelegenheiten der Abteilung* *Grundsatzangelegenheiten der Aus- und Fortbildung* *Grundsatzangelegenheiten der Einsatzplanung und -vorbereitung* *Grundsatzangelegenheiten der technischen Konzeption* *Mitwirkung in der Führungsrunde der Feuerwehr* *Mitwirkung in der OE bei den u.g. Schwerpunkten*	**1,0**
Mitarbeiter der OE: *gehobener Feuerwehr-Technischer Dienst*	Summarische Bemessung mit den Kernaufgaben (Auszug): Aufgabenbereich "Mensch" (Aus- und Fortbildung) *Erstellung von Aus- und Fortbildungsrahmenplänen für Hauptamtliche und Freiwillige Kräfte* *Lehrgangsplanung für Hauptamtliche und Freiwillige Kräfte* *Erstellung eines Grobkonzeptes zur Fortbildung der Hauptamtlichen Kräfte (Wachfortbildungen)* *Planung und Koordination des Dienst- und Betriebssports* *Erstellung von Ausbildungsunterlagen / -materialien* *Planung und Durchführung von Personalauswahl- bzw. Einstellungsverfahren* Aufgabenbereich "Taktik" (Einsatzvorbereitung) *Entwicklung und Fortschreibung einsatztaktischer Grundsätze* *Entwicklung und Fortschreibung von Standardeinsatzregeln* *Aufstellen und Fortschreiben der Alarm- und Ausrückeordnung* *Objektspezifische Einsatzplanung* *Umsetzungen der Maßnahmen des Vorbeugenden Brandschutzes in der Einsatzplanung* *Erstellung gefahrenspezifischer Einsatzkonzepte* *Planung und Erstellung von Einsatzunterlagen und Einsatzplänen* *Einsatzvorbereitung bei Großveranstaltungen* *Planung der (Einsatz-)Zusammenarbeit von Hauptamtlichen und Freiwilligen Kräften* *Zusammenarbeit mit anderen BOS sowie überörtliche Zusammenarbeit* Aufgabenbereich "Technik" (tech. Konzeption) *Erstellung von Fahrzeug- und Technik-Konzepten* *Beschaffung von Fahrzeugen, Geräten und Persönlicher Schutzausrüstung* *Zusammenarbeit mit den Freiwilligen Kräften bei der Beschaffung von Fahrzeugen und Geräten* *Mitwirkung bei der technische Abnahme von Neuanschaffungen*	**1,0**
⋮	⋮	⋮

Personalausstattung OE „Einsatzorganisation“ (Forts.)

Personalbemessung Organisationseinheit "Einsatzorganisation"		Personal-bedarf [VZÄ]
⋮	⋮	⋮
Mitarbeiter der OE: mittlerer Feuerwehr-Technischer Dienst	Summarische Bemessung mit den Kernaufgaben (Auszug): *Mitwirkung in der OE bei den o.g. Schwerpunkten*	1,0
Personalbedarf "GESAMT"		**3,0**

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Personalausstattung OE „Vorbeugender Brandschutz“

Personalbemessung Organisationseinheit "Vorbeugender Brandschutz"		Personal-bedarf [VZÄ]
Leiter der Organisationseinheit: *gehobener Feuerwehr-Technischer Dienst*	Summarische und analytische Bemessung mit den Kernaufgaben (Auszug): *Leitung der Organisationseinheit* *Stellvertretender Dienststellenleiter (Abwesenheitsvertretung und Unterstützung / Übernahme von Aufgaben in der Führung)* *Leiter der Brandschutzdienststelle* *Entscheidung von Grundsatzangelegenheiten des Vorbeugenden Brandschutzes* *Erstellung von Stellungnahmen im Baugenehmigungsverfahren (im Auftrag des Bauordnungsamtes)* *Mitwirkung bei Bauabnahmen und Bauüberwachungen (im Auftrag des Bauordnungsamtes)* *Brandschutztechnische Beratung (von Architekten, Fachplanern und Bauherren), auch vor-Ort* *Mitwirkung in der Führungsrunde der Feuerwehr* *Mitwirkung in überörtlichen Arbeitskreisen / Gremien des Vorbeugenden Brandschutzes*	**1,0**
Mitarbeiter der OE: *gehobener Feuerwehr-Technischer Dienst*	Summarische und analytische Bemessung mit den Kernaufgaben (Auszug): *Erstellung von Stellungnahmen im Baugenehmigungsverfahren (im Auftrag des Bauordnungsamtes)* *Mitwirkung bei Bauabnahmen und Bauüberwachungen (im Auftrag des Bauordnungsamtes)* *Brandschutztechnische Beratung (von Architekten, Fachplanern und Bauherren), auch vor-Ort* *Erstellung von Stellungnahmen zur Löschwasserversorgung* *Erstellung von Stellungnahmen im Rahmen der Änderung von Bebauungsplänen (im Auftrag der Stadt)* *Mitwirkung bzw. Durchführung von Brandverhütungsschauen (in besonderen Objekten)* *Brandschutztechnische Beurteilung von Veranstaltungen (zur Gestellung von Brandsicherheitswachen)* *Durchführung von Objektbesichtigungen der Hauptamtlichen Kräfte* *Projektbezogene Mitwirkung in der OE "Einsatzorganisation"*	**1,0**
Mitarbeiter der OE: *mittlerer Feuerwehr-Technischer Dienst*	Summarische und analytische Bemessung mit den Kernaufgaben (Auszug): *Organisation und Durchführung von Brandverhütungsschauen* *Kontrolle von Feuerwehrplänen (inkl. Objektpläne BMA)* *Abnahme und Aufschaltung von Brandmeldeanlagen sowie Kontrolle der Objekte* *Planung und Organisation der Brandsicherheitswachen* *Fachaufsicht über die Brandschutzerziehung und Besichtigung durch Kindergärten und Schulen* *Planung und Organisation der Seminare für Brandschutzhelfer*	**1,0**
Personalbedarf "GESAMT"		**3,0**

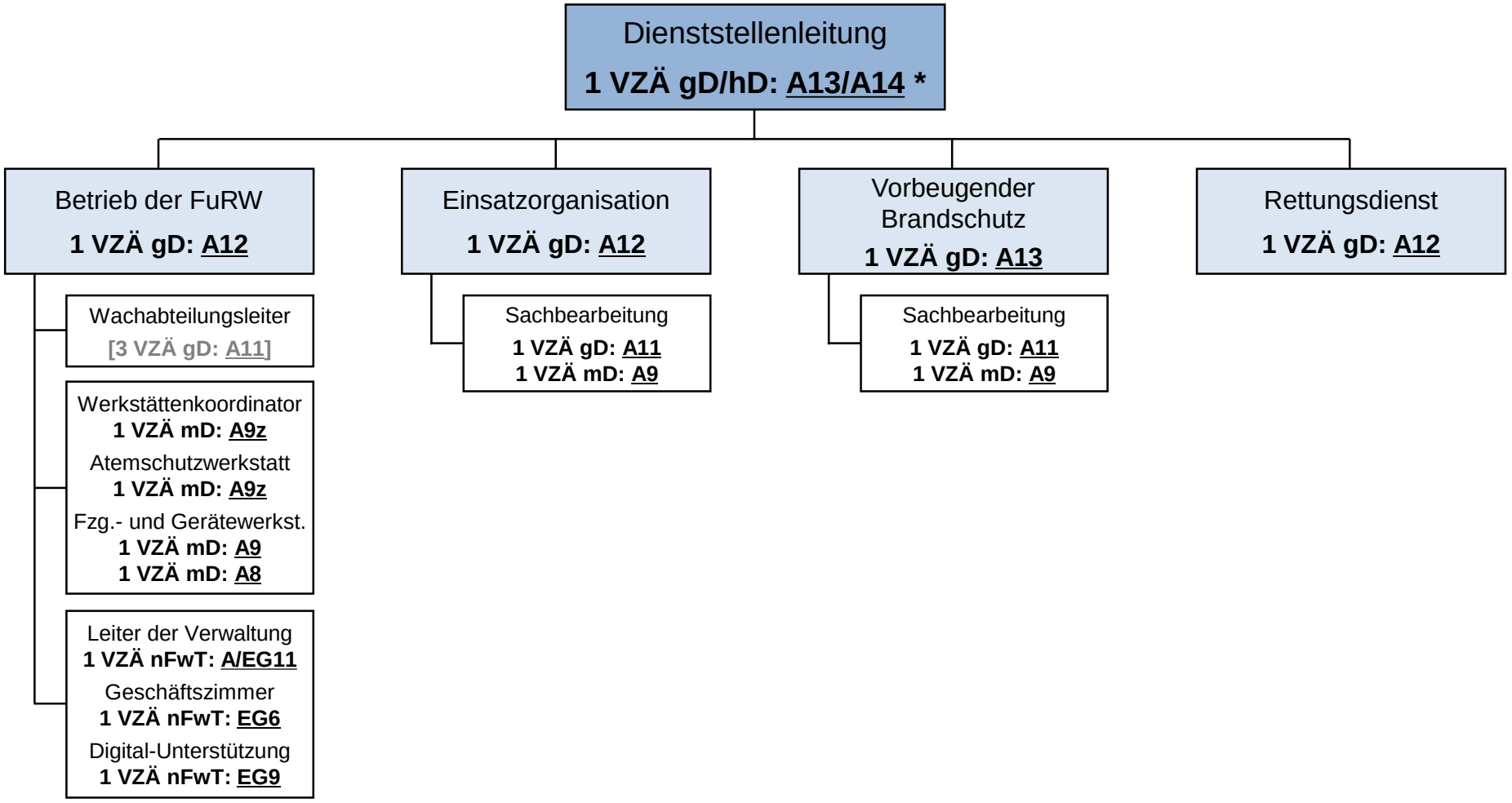
Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Personalausstattung OE „Rettungsdienst“

Personalbemessung Organisationseinheit "Rettungsdienst"		Personal-bedarf [VZÄ]
Leiter der Organisationseinheit: gehobener Feuerwehr-Technischer Dienst	Summarische Bemessung mit den Kernaufgaben (Auszug): *Leitung der Organisationseinheit* *Rettungswachenleiter* *Planung und Koordinierung der rettungsdienstlichen Abläufe auf der FuRW Rheine und "rechts der Ems"* *Ansprechpartner für den Kreis in alle Fragen des Rettungsdienstes* *Zusammenarbeit mit dem Kreis in allen Themen des Rettungsdienstes* *Beratung der Dienststellenleitung und Abteilungen in Bezug auf den Rettungsdienst* *Erstellung von Arbeits- und Verfahrensanweisungen für den Rettungsdienst* *Planung und Organisation der Weiterbildungen zum Notfallsanitäter* *Planung und Durchführung von Personalauswahlverfahren für Auszubildende Notfallsanitäter* *Organisation und Betreuung von Praktikanten im Rettungsdienst* *Verantwortlicher für die Werkstätten / Aufgabenbereiche im Rettungsdienst (MPG, Hygiene etc.)* *Begleitung der Fortschreibung des Rettungsdienstbedarfsplans* *Mitwirkung in Arbeitskreises im Bereich Rettungsdienst des Kreises* *Mitwirkung in der Führungsrunde der Feuerwehr*	**1,0**
Personalbedarf "GESAMT"		**1,0**

Stellenbewertung des Tagesdienstes

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!



*) Perspektivisch ist die Stelle Dienststellenleiter in den höheren Feuerwehr-Technischen Dienst (A14) einzugruppieren.

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Ermittlung Personalbedarf Tagverstärkung

Auswertung der Abwesenheiten

Es wurden die mittleren Abwesenheitswochen pro Mitarbeiter ermittelt. Abwesenheitswochen entstehen planmäßig unter anderem durch

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

sowie unplanmäßig durch „Krankheit“.

Die Tabelle zeigt die anhand der Dienstplan-dokumentation der Kalenderjahre 2015 bis 2017 ermittelten mittleren Abwesenheitswochen der Mitarbeiter des Tagesdienstes (mD und gD).

Einzelwerte Auswertung der Dienstplanmerkmale *[Wochen]*		**Berück-sichtigung für NJLZ**	**Bemerkung**
0,77	Fortbildung / Dienstreise	✓	-
1,96	Krankheit	✓	-
0,62	Kur	✓	-
0,01	Sonderurlaub	✓	-
6,10	Urlaub	(✓)	planerische Berücksichtigung
0,48	Wiedereingleiderung	-	nur durch einen Mitarbeiter hervorgerufen

Legende

✓ Berücksichtigung für Personalfaktor

(✓) Berücksichtigung planerischer Werte

\- keine Berücksichtigung für Personalfaktor

Ermittlung Personalbedarf Tagverstärkung

Ermittlung der mittleren Nettojahresleistungszeit pro Mitarbeiter

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Zur Ermittlung des Personalbedarfs für die Tagverstärkung, wurden die personalwirtschaftlichen Parameter analysiert.

Die zuvor entsprechend markierten Abwesenheiten wurden für die Berechnung der Nettojahresleistungszeit herangezogen (Wochenarbeitszeit von 41 Stunden).

Die Abwesenheiten wurden um planerische Werte, welche nicht ausgewertet werden konnten, ergänzt bzw. durch diese ersetzt (vgl. dazu „Erholungsurlaub“ oder „Feiertagsausgleich“).

Insgesamt ergibt sich für die Mitarbeiter des Tagesdienstes (mD und gD) der Feuerwehr Rheine eine Anwesenheit von rund 40,0 Wochen pro Jahr.

	Ausfallart	Abwesenheiten *[Wochen]*	Grundlage / Bemerkung
"gesetzliche Variablen"	Erholungsurlaub	6,00	planerischer Wert gem. AZVO
	Feiertagsausgleich	2,40	planerischer Wert (inkl. 24./31.12)
	Zwischensumme	***8,40***	-
"laufendes Controlling / Mittelwertberachtung"	Krankheit	1,96	Mittelwert 2015 - 2017
	Kur	0,62	Mittelwert 2015 - 2017
	Sonderurlaub	0,01	Mittelwert 2015 - 2017
	Zwischensumme	***2,59***	-
"organisatorische Variablen"	Fortbildung / Dienstreise	0,77	Mittelwert 2015 - 2017
	Ausbildungstage WA	0,40	planerisch 2 Tage
	Zwischensumme	***1,17***	-
	Resultierende Anwesenheitswochen	**39,98**	
	Nettojahresleistungszeit bei WAZ 41 [h]	**1.639**	

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Ermittlung Personalbedarf Tagverstärkung

Berechnung

Funktionsbesetzung	rund-um-die Uhr (365 Tage / 24 Stunden)					Zeitbereich "Mo.-Fr. tagsüber"				
	WAZ	# Funktionen	Tage [d] (pro Jahr)	Stunden [h] (pro Tag)	Summe [h] (pro Jahr)	WAZ	# Funktionen	Tage [d] (pro Jahr)	Stunden [h] (pro Tag)	Summe [h] (pro Jahr)
TLF	-	-	-	-	-	41	2	250	9	4.500
Summe	**-**	**0**	-	-	**0**	**-**	**2**	-	-	**4.500**

Ermittlung der Gesamt-Jahresfunktionsstunden	**WAZ 48**	**WAZ 41**
Jahresfunktionsstunden aus Funktionsbesetzung [Std. pro Jahr]	0	4.500
Gesamt-Jahresfunktionsstunden [Stunden pro Jahr]	**0**	**4.500**

Personalwirtschaftliche Parameter	**WAZ 48**	**WAZ 41**
Anwesenheitswochen	-	40,0
Wochenarbeitszeit [Std.]	-	41
Nettojahresleistungszeit [Std.]	**-**	**1.640**

Personalbedarf GESAMT (rechnerisch) [VZÄ]	-	2,7

In der nebenstehenden Tabelle ist die Ermittlung des Personalbedarfs für die Tagverstärkung bei einer Wochenarbeitszeit von 41 Stunden dargestellt.

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Stundenaufwand p.a. Atemschutzwerkstatt

(Semi-)Analytische Bemessung "Atemschutzwerkstatt"					
Pos.	**Tätigkeit / Aufgabe**	**Anzahl p.a.**	**Zeitbedarf pro Fall [h]**	**Gesamtdauer p.a. [h]**	**Erläuterung**
1	Reinigung, Prüfung, Reparatur Lungenautomaten	660	0,33	217,8	Fallzahl: Fw Rheine (Mittelwert 2014-2016); Bearbeitungsdauer: L&R
2	Reinigung, Prüfung, Reparatur Pressluftatmer	414	1,00	414,0	Fallzahl: Fw Rheine (Mittelwert 2014-2017); Bearbeitungsdauer: L&R
3	Reinigung, Prüfung, Reparatur Atemschutzmasken	1.022	0,50	511,0	Fallzahl: Fw Rheine (Mittelwert 2014-2017); Bearbeitungsdauer: L&R
4	Pressluftflaschen füllen	484	0,13	62,9	Fallzahl: Fw Rheine (Jahreswert 2016-2017 *); Bearbeitungsdauer: L&R
5	Reinigung, Prüfung, Reparatur Lungenautomaten und Tauchmasken	90	0,75	67,5	Fallzahl: Fw Rheine (Mittelwert 2014-2017); Bearbeitungsdauer: Abschätzung L&R
6	Jährliche Grundüberholung Lungenautomaten und Tauchmasken	19	1,00	19,0	Fallzahl: Fw Rheine (Anzahl Tauchgeräte); Bearbeitungsdauer: Abschätzung L&R
7	Reinigung, Prüfung, Reparatur Tauchgeräte	80	1,00	80,0	Fallzahl: Fw Rheine (Mittelwert 2015-2017); Bearbeitungsdauer: Abschätzung L&R
8	Jährliche Grundüberholung Tauchgeräte	19	2,50	47,5	Fallzahl: Fw Rheine (Anzahl Tauchgeräte); Bearbeitungsdauer: Abschätzung L&R
9	Wöchentliche Reinigungsarbeiten	52	4,00	208,0	Planerischer SOLL-Wert L&R
Z	Zuschlag für nicht erfasste Tätigkeiten (pauschal 5%)	-	-	81,4	-
	Gesamt	**-**	**-**	**1.709,1**	

*) Mai 2016 - April 2017

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Stundenaufwand p.a. Fahrzeug- und Gerätetechnik

Abschätzung Aufwand "Fahrzeug- und Gerätetechnik"

Pos.	Tätigkeit / Aufgabe	Anzahl	Frequenz p.a.	Zeitbedarf pro Fall [h]	Gesamt-dauer p.a. [h]	Erläuterung
1	Fahrzeug- und Geräteüberprüfung / HuRF	2	1,0	80,00	160,0	Abschätzung Fahrzeugbezogen aller Wartungen, Überprüfungen, kleine Rep.
2	Fahrzeug- und Geräteüberprüfung / LF 10, TLF 3000, TSF	9	1,0	100,00	900,0	Abschätzung Fahrzeugbezogen aller Wartungen, Überprüfungen, kleine Rep.
3	Fahrzeug- und Geräteüberprüfung / HLF 20	5	1,0	120,00	600,0	Abschätzung Fahrzeugbezogen aller Wartungen, Überprüfungen, kleine Rep.
4	Fahrzeug- und Geräteüberprüfung / ELW, KdoW	2	1,0	8,00	16,0	Abschätzung Fahrzeugbezogen aller Wartungen, Überprüfungen, kleine Rep.
5	Fahrzeug- und Geräteüberprüfung / Abrollbehälter (ohne Mulde)	2	1,0	120,00	240,0	Abschätzung Fahrzeugbezogen aller Wartungen, Überprüfungen, kleine Rep.
6	Fahrzeug- und Geräteüberprüfung / Abrollbehälter Mulde	1	1,0	20,00	20,0	Abschätzung Fahrzeugbezogen aller Wartungen, Überprüfungen, kleine Rep.
7	Fahrzeug- und Geräteüberprüfung / WLF	2	1,0	20,00	40,0	Abschätzung Fahrzeugbezogen aller Wartungen, Überprüfungen, kleine Rep.
8	Fahrzeug- und Geräteüberprüfung / GW-G	1	1,0	180,00	180,0	Abschätzung Fahrzeugbezogen aller Wartungen, Überprüfungen, kleine Rep.
9	Fahrzeug- und Geräteüberprüfung / GW	5	1,0	20,00	100,0	Abschätzung Fahrzeugbezogen aller Wartungen, Überprüfungen, kleine Rep.
10	Fahrzeugüberprüfung / MTW, PKW	11	1,0	8,00	88,0	Abschätzung Fahrzeugbezogen aller Wartungen, Überprüfungen, kleine Rep.
11	Fahrzeugüberprüfung / Anhänger	4	1,0	8,00	32,0	Abschätzung Fahrzeugbezogen aller Wartungen, Überprüfungen, kleine Rep.
12	Fahrzeugüberprüfung / RTW	3	1,0	20,00	60,0	Abschätzung Fahrzeugbezogen aller Wartungen, Überprüfungen, kleine Rep.
13	Fahrzeugüberprüfung / KTW	2	1,0	20,00	40,0	Abschätzung Fahrzeugbezogen aller Wartungen, Überprüfungen, kleine Rep.
14	Fahrzeugüberprüfung / NEF	3	1,0	8,00	24,0	Abschätzung Fahrzeugbezogen aller Wartungen, Überprüfungen, kleine Rep.
15	Geräteprüfungen Lagerbestand	-	-	-	40,0	Abschätzung: 1 Woche p.a.
16	Projekte (z. B. kleiner Umbauten)	-	-	-	80,0	Abschätzung: 2 Woche p.a.
17	Wöchentliche Reinigungsarbeiten	1	52,0	4,00	208,0	Planerischer SOLL-Wert L&R
Z	Zuschlag für nicht erfasste Tätigkeiten (pauschal 5%)	-	-	-	141,4	
	Gesamt	**-**	**-**	**-**	**2.969,4**	

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Gesamtaufwand Werkstätten

Zusammenfassung "Abschätzung Aufwand Werkstätten"			
Nr.	**Werkstatt / Bereich**	**Stunden p.a.**	**Erläuterung**
1	Atemschutzwerkstatt	1.710	(Semi-)Analytische Bemessung
2	Fahrzeug- und Gerätetechnik	2.970	Summarische Abschätzung fahrzeugbezogen
4	Kleiderkammer & PSA	400	Abschätzung / Erfahrungungswert
5	Funktechnik	400	Abschätzung / Erfahrungungswert
6	Gebäudetechnik	521	Abschätzung / Erfahrungungswert
7	Allgemeine Aufgaben Wachbetrieb	1.643	Abschätzung / Erfahrungungswert
	Gesamt	**7.644**	

- Abschätzung Gebäudetechnik (ohne EDV): 10 h pro Woche
- Abschätzung allgemeiner Aufgaben Wachbetrieb: eine Funktion pro Tag 4,5 h (Küche, allgemeine Arbeiten etc. gem. Weisung des WAL)

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

Interkommunaler Vergleich der Personalausstattung

Einwohner (gerundet)	Fläche (gerundet)	Stand	Status	Freiwillige Feuerwehr			Funktionsbesetzung [Fu.]				Stellenbesetzungsplan [VZÄ]								
											Tagesdienst					WA			
				Einheiten	Anzahl FrK	Stand	FEZ / Lst	Fü.-Fu.	BS	RD	hD	gD	mD	zivil	∑	gD	mD *	∑	Stand
89.000	90 km²	Dez. 08	FF HaK	5	227	2008	1	2	5 + [3]	7 + [6]	0	6	2	1,5	**9,5**	7	60	**67**	2009
82.000	100 km²	Mai. 14	BF	15	354	2014	-	(1) + 1	6 + [1]	7 + [3]	1	9	3	6,5	**19,5**	0	69	**69**	2015
77.000	90 km²	Jun. 17	FF HaK	8	277	2017	-	1	6	k. A.	1	7	3	4,5	**15,5**	2	74	**76**	2017
75.000	150 km²	Dez. 16	FF HaK	4	ca. 230	2018	-	1	6 + [2]	5+{2}+[4]	0	6	3	0	**9**	6	59,5	**65,5**	2018
71.000	50 km²	Dez. 12	FF HaK	4	175	2012	-	/1\	4 + [1]	k. A.	0	7	3	1	**11**	0	57,5	**57,5**	2014
68.000	110 km²	Dez. 16	FF HaK	10	rd. 380	2013	-	[1]	6 + [3]	5 + [2]	1	2	6	0	**9**	3	57	**60**	2013
62.000	120 km²	Dez. 13	FF HaK	5	183	2014	-	1	6	7 + [2]	0	4	0,5	3	**7,5**	6	62,5	**68,5**	2014

*) inkl. feuerwehrtechnische Angestellte und Beschäftigte im Rettungsdienst

Die Tabelle zeigt einen Vergleich verschiedener Feuerwehren in NRW anhand der Strukturdaten der Stadt und der Feuerwehr, der (Hauptamtlichen) Funktionsbesetzung und der Personalausstattung im Tagesdienst sowie den Wachabteilungen.

Die Angaben zur Feuerwehr Rheine sind zum Vergleich farblich hervorgehoben.

Anmerkung:

Die dargestellte Personalausstattung der Feuerwehren ist aus Sicht von L&R nur bedingt vergleichbar, da diese durch zahlreiche (organisatorische) Rahmenbedingungen beeinflusst wird. Beispiele für diese Unterschiede, die anhand der aufgeführten Grunddaten zu Stadt und Feuerwehr nicht direkt erkennbar sind, sind der Umfang der Verzahnung des Tagesdienstes mit dem Einsatzdienst, die wahrgenommenen Aufgaben der Feuerwehr (außerhalb der Pflichtaufgaben) und das Potenzial zur Aufgabenübernahme durch ehrenamtliche Kräfte.

Legende Funktionsbesetzung:

x	rund-um-die-Uhr Funktion
(x)	Montag bis Freitag tagsüber, Rufbereitschaft: Mo.-Fr. nachts und Sa./So./Fe.
[x]	Montag bis Freitag tagsüber
{x}	Montag bis Sonntag tagsüber
/x\	Montag bis Freitag rund-um-die-Uhr, Rufbereitschaft: Sa./So./Fe.

Quelle: Projektberichte der Firma LUELF & RINKE Sicherheitsberatung GmbH

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw. bestimmungsgemäßen Verwendung!

LUELF & RINKE Sicherheitsberatung GmbH

Bismarckstraße 29
41747 Viersen

Tel: 02162-43 69 4 0
Fax: 02162-43 69 4 99

E-Mail: info@luelf-rinke.de
Internet: www.luelf-rinke-sicherheitsberatung.de