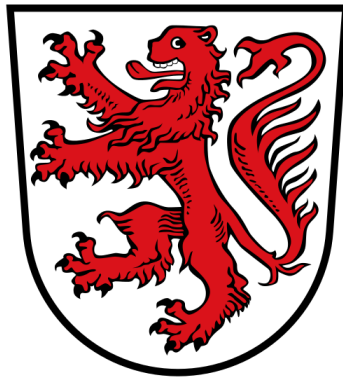


Ergebnisse der  
Organisationsuntersuchung  
des Fachbereichs 37 der  
Stadt Braunschweig



Braunschweig, den 25. Januar 2017

Auftraggeber.           Stadt Braunschweig  
Projekt:                 Organisationsuntersuchung des Fachbereichs 37 der Stadt Braunschweig – B500  
Datenstand:            April 2016  
Projektleitung:         Dipl.-Ing. Manfred Unterkofler  
Projektbearbeitung:    David Bormann  
                              Alexander Knie

Anschrift:               FORPLAN Forschungs- und Planungsgesellschaft für Rettungswesen,  
                              Brand- und Katastrophenschutz mbH.  
                              Kennedyallee 11  
                              D-53175 Bonn  
                              Telefon       (0228) 91 93 90  
                              Telefax       (0228) 91 93 924  
                              Internet      www.forplan.com  
                              E-Mail        info@forplan.com

---

Das Werk einschließlich seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.  
Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung der Firma FORPLAN  
Forschungs- und Planungsgesellschaft für Rettungswesen, Brand- und Katastrophenschutz mbH. unzulässig und strafbar. Dies  
gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in  
elektronischen Systemen. Im Fall der Zuwiderhandlung wird Strafantrag gestellt.

---

**INHALTSVERZEICHNIS**

	Seite
Verzeichnis der Abbildungen .....	7
Verzeichnis der Tabellen .....	8
Abkürzungsverzeichnis.....	9
1 Einleitung .....	11
2 Vorbemerkungen und allgemeine Problemstellungen .....	12
2.1 Arbeitszeitverteilung im Alarmdienst.....	12
2.1.1 Mitarbeiter in der Laufbahngruppe 1.2.....	12
2.1.2 Mitarbeiter in der Laufbahngruppe 2.....	13
2.2 Tagesablauf im Alarmdienst .....	14
2.3 Sonstige Bemessungsgrundsätze .....	15
2.3.1 Interne Altersobergrenze für Rettungsdienstfunktionen.....	15
2.3.2 Aus- und Fortbildungszeiten .....	15
2.3.3 Integration des Notfallsanitäters .....	17
2.4 Legende für die Organigrammdarstellungen .....	17
3 Abteilungsstruktur .....	18
4 Schnittstellenproblematiken .....	21
4.1 Rettungsdienst.....	21
4.1.1 Trägeraufgaben Rettungsdienst .....	21
4.1.2 ÄLRD .....	21
4.1.3 Grundsatzstelle „QM / Ideen- und Beschwerdemanagement“ .....	22
4.1.4 Veränderungen am Organigramm .....	23
5 Personalzuschnitt.....	24
5.1 Stabsstellen und Beauftragte.....	24
5.2 Verwaltung und Träger Rettungsdienst (37.0) .....	26
5.2.1 Stellenleiter .....	26
5.2.2 Trägeraufgaben Rettungsdienst .....	26
5.2.3 Zivil- und Katastrophenschutz.....	26
5.2.4 Qualitätsmanagement.....	26
5.3 Einsatz (37.1) .....	29
5.3.1 Wachvorsteher und Wachabteilungsleiter.....	29

5.3.2	Rettungsdienst BF (Leistungserbringer) .....	29
5.3.3	Freiwillige Feuerwehr .....	29
5.3.4	Flughafenfeuerwehr .....	30
5.3.5	Veränderungen im Stellenzuschnitt der Abteilung 37.1 .....	30
5.4	Planende Gefahrenabwehr (37.2) .....	32
5.4.1	Planbegutachtung .....	32
5.4.2	Brandverhütungsschau .....	32
5.4.3	Brandmeldeanlagen .....	33
5.4.4	Einsatzvorbereitung .....	35
5.4.5	Veränderungen im Stellenzuschnitt der Abteilung 37.2 .....	35
5.5	Ausbildung / Technik (37.3) .....	37
5.5.1	Ausbildung .....	37
5.5.2	Beschaffungen .....	38
5.5.3	Werkstätten .....	39
5.5.4	Veränderungen im Stellenzuschnitt der Abteilung 37.3 .....	39
5.6	Integrierte Regionalleitstelle (37.4) .....	41
5.6.1	Betrieb IRLS .....	41
5.6.2	Administration, Datenpflege und Führungsunterstützung .....	42
5.6.3	Nachrichtentechnik .....	42
5.6.4	Veränderungen im Stellenzuschnitt der Abteilung 37.4 .....	42
6	Aufgabenverteilung unter Berücksichtigung des Schichtsystems .....	44
6.1	Anzahl der Stellen im Sonderdienst (SD) .....	44
7	Technische Werkstätten bei der BF Braunschweig .....	46
7.1	Alarmgeräte, Feuerlöscher und Löschmittel .....	46
7.1.1	Aufgaben .....	46
7.1.2	Mitarbeiterstruktur .....	48
7.1.3	Problembereiche .....	48
7.1.4	Künftige Organisations- und Personalstruktur .....	50
7.2	Haus und Hof / Tischlerei .....	52
7.2.1	Aufgaben .....	52
7.2.2	Mitarbeiterstruktur .....	52
7.2.3	Problembereiche .....	53
7.2.4	Künftige Organisations- und Personalstruktur .....	54
7.3	Schlosserei, Magazin, Schlüsselverwaltung .....	55
7.3.1	Aufgaben .....	55
7.3.2	Mitarbeiterstruktur .....	56

7.3.3	Problembereiche.....	56
7.3.4	Künftige Organisations- und Personalstruktur .....	56
7.4	Kfz-Werkstatt, Pumpen und Aggregate .....	57
7.4.1	Aufgaben .....	57
7.4.2	Mitarbeiterstruktur .....	59
7.4.3	Problembereiche.....	59
7.4.4	Künftige Organisations- und Personalstruktur .....	60
7.5	Feuerwehr-Service-Zentrum.....	61
7.5.1	Aufgaben .....	61
7.5.2	Mitarbeiterstruktur .....	63
7.5.3	Problembereiche.....	63
7.5.4	Künftige Organisations- und Personalstruktur .....	64
7.6	Bekleidungskammer .....	65
7.6.1	Aufgaben .....	65
7.6.2	Mitarbeiterstruktur .....	66
7.6.3	Problembereiche.....	66
7.6.4	Künftige Organisations- und Personalstruktur .....	67
7.7	Elektrowerkstatt / IuK.....	69
7.7.1	Aufgaben .....	69
7.7.2	Mitarbeiterstruktur .....	70
7.7.3	Problembereiche.....	71
7.7.4	Künftige Organisations- und Personalstruktur .....	71
7.8	Zusammenfassung .....	73
8	Aufgabenbereiche zum Betrieb des Rettungsdienstes und rettungsdienstliche Werkstätten .....	74
8.1	Oberbrandmeister Rettungsdienst.....	74
8.1.1	Aufgaben .....	74
8.1.2	Mitarbeiterstruktur .....	74
8.1.3	Problembereiche.....	74
8.1.4	Künftige Organisations- und Personalstruktur .....	75
8.2	Desinfektion.....	76
8.2.1	Aufgaben .....	76
8.2.2	Mitarbeiterstruktur .....	77
8.2.3	Problembereiche.....	77
8.2.4	Künftige Organisations- und Personalstruktur .....	78
8.3	weitere Funktionen im Rettungsdienst.....	78
8.3.1	Mitarbeiterstruktur .....	78

8.3.2	Problembereiche.....	79
8.3.3	Künftige Organisations- und Personalstruktur .....	79
9	Zusammenfassung.....	80
9.1	Stellenmehr- bzw. -minderbedarf.....	80
9.2	Besetzung der Alarmdienstfunktionen und Verknüpfung mit SD .....	83
9.3	Werkstattbesetzung durch Alarmdienstfunktionen.....	86

**VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN**

	Seite
Abb. 3.1	Grundorganigramm nach Neuorganisation..... 20
Abb. 5.1	Grundorganigramm nach Neuorganisation..... 24
Abb. 5.2	Organisatorische und fachliche Angliederung Stabsstellen/ Beauftragten ..... 25
Abb. 5.3	Alternativvariante: Angliederung des SSB und BKO direkt am FBL .... 25
Abb. 5.4	Feingliederung der Abteilung 37.0 (Verwaltung / Träger Rettungsdienst) auf Planstellenniveau ..... 28
Abb. 5.5	Feingliederung der Abteilung 37.1 (Einsatz) auf Planstellenniveau..... 31
Abb. 5.6	Feingliederung der Abteilung 37.2 (Planende Gefahrenabwehr) auf Planstellenniveau ..... 36
Abb. 5.7	Feingliederung der Abteilung 37.3 (Ausbildung/Technik) auf Planstellenniveau ..... 40
Abb. 5.8	Feingliederung der Abteilung 37.4 (Integrierte Regionalleitstelle) auf Planstellenniveau ..... 43

**VERZEICHNIS DER TABELLEN**

	Seite
Tab. 2.1	Fortbildungsstundenbedarf für die Einsatzkräfte ..... 16
Tab. 5.1	Brandverhütungsschaupflichtige Objekte und notwendige Begehungen ..... 33
Tab. 6.1	Anzahl der Sonderdienststellen gemäß Feingliederung ..... 44
Tab. 9.1	Zusammenfassung des Personalbedarfs für Alarmdienstfunktionen... 84
Tab. 9.2	Zusammenfassung der notwendigen Werkstattbesetzung ..... 87



**ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS**

AAO	Alarm- und Ausrückeordnung
AB-ASTRA	Abrollbehälter Atemschutz, Strahlenschutz
Abb.	Abbildung
ABC	Atomar, biologisch, chemisch
AB-GG	Abrollbehälter Gefahrgut
Abs.	Absatz
AD	Alarmdienst
ADI	A-Dienst
AGBF Bund	Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren
APVO-Feu	Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahnen der Fachrichtung Feuerwehr
BAB	Bundesautobahn
BD, BDI	B-Dienst
BF	Berufsfeuerwehr
BMA	Brandmeldeanlage
BOS	Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben
bzw.	beziehungsweise
CAT-Erhöhung	Kurzfristige Erhöhungen der Flughafenkategorie
CD, CDI	C-Dienst
CDI-HW	C-Dienst der Hauptwache
CDI-SW	C-Dienst der Südwestwache
d.h.	das heißt
DAU	Digitaler Alarmumsetzer
DEKON-P	Gerätewagen Dekontamination Personal
dgl.	dergleichen
DIN / DIN-Norm	Vom Deutschen Institut für Normung erarbeiteter Standard
DLA-K, DLK	Drehleiter mit Korb
EASA	Europäische Agentur für Flugsicherheit (englisch: European Aviation Safety Agency)
ELW	Einsatzleitung
etc.	et cetera
FF	Freiwillige Feuerwehr
FG IuK	Fachgruppe Information und Kommunikation
Fkt.	Funktion
FMS	Funkmeldesystem
FPN	Feuerlöschpumpe
FSZ	Feuerwehrsicherheitszentrum
FwDV	Feuerwehrdienstvorschrift
FwVO	Feuerwehrverordnung
ggf.	gegebenenfalls
GIS	Geoinformationssystem
GSG	Gefährliche Güter und Stoffe
GUV	Gesetzliche Unfallversicherung
GW	Gerätewagen
GW-L2	Gerätewagen Logistik
HLF	Hilfeleistungslöschfahrzeug (Löschgruppenfahrzeug)
HW	Hauptwache
i.d.R.	in der Regel
ICAO-Brandschutz	Brandschutzanforderungen der Internationale Zivilluftfahrtorganisation
inkl.	inklusive
IRLS	Integrierte Regionalleitstelle
KatS	Katastrophenschutz
KdoW	Kommandowagen
Kfz	Kraftfahrzeug
KLAF	Kleinalarmfahrzeug
LF	Löschgruppenfahrzeug
Lkw	Lastkraftwagen

LZ	Löschzug
MANV	Massenanfall von Verletzten
MTF	Mannschaftstransportfahrzeug
NBrandSchG	Niedersächsisches Brandschutzgesetz
NPsychKG	Niedersächsisches Gesetz über Hilfen und Schutzmaßnahmen für psychisch Kranke
NW	Nordwache
o.ä.	oder ähnliches
o.g.	oben genannt
OF	Ortsfeuerwehr
ÖSF	Ölsaubermitteltransportfahrzeug
Pkw	Personenkraftwagen
PPP-Projekt	Projekt mit einer öffentlich-privaten Partnerschaft
PSD	Psychosozialer Dienst
RTB	Rettungsboot
RTW	Rettungswagen
SD	Sonderdienst (Mischdienst aus Alarm- und Verwaltungsdienst)
SW	Südwache
SWW	Süd-Westwache
TH-Staffel	Staffel für die Technische Hilfe
TLF	Tanklöschfahrzeug
TSF	Tragkraftspritzenfahrzeug
TSF-W	Tragkraftspritzenfahrzeug mit Wasser
u. U.	unter Umständen
u.a.	unter anderem
usw.	und so weiter
UVV	Unfallverhütungsvorschrift
VD	Verwaltungsdienst
vgl.	vergleiche
WAL	Wachabteilungsleiter
WLF	Wechselladerfahrzeug
z.B.	zum Beispiel
ZugTrKw	Zugtruppkraftwagen
zzgl.	zuzüglich

# 1 Einleitung

Basierend auf dem derzeitigen Organigramm des Fachbereichs wurde die derzeitige Organisationsstruktur, einschließlich des bestehenden Personalzuschnitts, untersucht. Der Untersuchung liegen folgende Einflüsse zu Grunde:

- Sichtung von Unterlagen zur Organisationsstruktur:
  - Organigramm,
  - teilweise Auszug aus dem Dienstverteilungsplan sofern erforderlich,
  - Dienstvereinbarung Arbeitszeit (Stand: 01.10.2014),
  - SDV-Feu,
  - Stellenbesetzungsplan (Stand: 16.06.2016),
  - Stellenanmeldungen 2017 (Stand 06/2016).
- Arbeitszeiterfassung aller Mitarbeiter im Sonderdienst und Verwaltungsdienst:
  - Tätigkeitsermittlung mit Hauptaufgaben, Unteraufgaben und %-Anteil an der Gesamtarbeitszeit,
  - Schnittstellen und Kompetenzüberschneidungen,
  - Arbeitsleistung im Alarmdienst.
- Gespräche zur Datenaufnahme und Detailabstimmung zu Problemstellungen:
  - auf Abteilungsleitererebene,
  - auf Stellenleitererebene,
  - mit Werkstattleitern.
- Mitarbeiterteilhabe aller Mitarbeiter in Form eines Fragebogens mit Freitextantworten zu den Themen:
  - Mehrfachaufgabenzuweisung,
  - Wichtung der Bestandteile des Tagesablaufs im Alarmdienst,
  - persönliche Erwartungen an einen optimalen Arbeitsablauf,
  - bewährte Abläufe / Regelungen,
  - weitere Anmerkungen und Hinweise zur Organisationsuntersuchung.

Nachfolgend wird daraus die zukünftige Aufbauorganisation des Fachbereichs in folgenden Punkten abgeleitet:

- Prüfung einer möglichen, effektiveren Aufgabenverteilung und -bearbeitung in einer veränderten Abteilungsstruktur,
- Aufgabenverteilung auf die verschiedenen Leitungsebenen unter Berücksichtigung des Schichtsystems,
- aufgabenentsprechende Personalausstattung unter Vermeidung von Mehrfachaufgabenzuordnungen,
- Organisation der vorhandenen Werkstätten bzw. Werkstattaufgaben.

## 2 Vorbemerkungen und allgemeine Problemstellungen

### 2.1 Arbeitszeitverteilung im Alarmdienst

Im Alarmdienst setzt sich eine Schicht aus Arbeitsdienst und Bereitschaftsdienst zusammen. Während des Alarmdienstes werden, neben der eigentlichen Einsatzfähigkeit, weitere Aufgaben wahrgenommen. Nachfolgend ist der zur Verfügung stehende Anteil „Arbeitsdienst“ sowie die einzelnen Tätigkeiten innerhalb des Arbeitsdienstes für eine Schicht aufgeführt. Daraus wird ersichtlich, dass innerhalb des Arbeitsdienstes nur ein geringer Zeitanteil für Verwaltungs- bzw. Werkstatttätigkeit zur Verfügung steht. Die Zeitansätze gelten nicht für Rettungsdienstschichten, da die hohe Einsatzauslastung in Rettungsdienstschichten keine weitere Werkstatt- oder Verwaltungstätigkeit zulässt.

Die nachfolgend ermittelten Anteile an Arbeits- bzw. Verwaltungsdienst werden bei der Stellenbemessung als Arbeitszeit während des Alarmdienstes berücksichtigt. Sie beziehen sich jeweils auf die tagsüber zur Verfügung stehende Arbeitszeit je Schicht von 8 Stunden.

#### 2.1.1 Mitarbeiter in der Laufbahngruppe 1.2

Der Anteil der **Einsatzfähigkeit** während des Arbeitsdienstes wurde anhand der Einsatzfälle für die HLF auf den Wachen ermittelt. Innerhalb einer Schicht muss im Regelfall mit rund 3 Alarmierungen für die Löschfahrzeuge gerechnet werden. Bei einer durchschnittlichen Einsatzdauer von rund 30 Minuten entfällt rund eine Stunde Einsatzfähigkeit auf den Arbeitszeitanteil einer Schicht.

Die weiteren Zeitansätze für Übergabe, Aus- und Fortbildung und Dienstsport wurden auf Basis von bewährten SOLL-Werten für Berufsfeuerwehren festgelegt. Dabei ist allerdings zu beachten, dass der Anteil „Aus- und Fortbildung“ in den regulären Schichten nur ausreichend ist, wenn das Konzept der „Ausbildungswache“ zusätzlich einen hohen Anteil an intensiver Aus- und Fortbildung für jeden Mitarbeiter gewährleistet. Unter dieser Voraussetzung ist der Zeitansatz von rund 2,0 Stunden in jeder Schicht ausreichend.

Insgesamt verbleiben gemäß nachfolgender Aufstellung in einer Schicht rund 3,0 Stunden Arbeitszeit für Verwaltungs- und Werkstattaufgaben je Mitarbeiter. Eine teilweise Verlagerung der Zeitanteile vom Wochenende auf die Wochentage ist auch weiterhin möglich.

Arbeitsdienst je 24 Stunden-Schicht	8,0	Std.
Dienstübergabe / -übernahme	- 0,5	Std.
Einsatztätigkeit	-1,0	Std.
Aus- und Fortbildung	- 2,0	Std.
<u>Dienstsport</u>	- 1,5	Std.
<b>verbleibende Arbeitszeit</b>	<b>3,0</b>	<b>Std.</b>

### 2.1.2 Mitarbeiter in der Laufbahngruppe 2

Für Mitarbeiter der Laufbahngruppe 2 gelten grundsätzlich vergleichbare Zeitansätze. Für B-Dienste ist allerdings eine etwas geringere Einsatzfrequenz festzustellen, so dass rund 0,5 Stunden Einsatzfähigkeit auf die Arbeitszeit anzurechnen ist. Außerdem werden die Mitarbeiter der Laufbahngruppe 2 nicht an allen Aus- und Fortbildungen der Wachabteilung teilnehmen, sodass der Anteil „Aus- und Fortbildung“ ebenfalls angepasst wurde.

Insgesamt verbleiben gemäß nachfolgender Aufstellung in einer Schicht rund 3,5 bis 4,0 Stunden Arbeitszeit für Verwaltungsaufgaben je Mitarbeiter. Eine teilweise Verlagerung der Zeitanteile vom Wochenende auf die Wochentage ist auch weiterhin möglich.

#### C-Dienste:

Arbeitsdienst je 24 Stunden-Schicht	8,0	Std.
Dienstübergabe / -übernahme	- 0,5	Std.
Einsatzfähigkeit (2,2 Einsätze/Schicht)	- 1,0	Std.
Aus- und Fortbildung	- 1,5	Std.
<u>Dienstsport</u>	- 1,5	Std.
<b>verbleibende Arbeitszeit</b>	<b>3,5</b>	<b>Std.</b>

#### B-Dienste:

Arbeitsdienst je 24 Stunden-Schicht	8,0	Std.
Dienstübergabe / -übernahme	- 0,5	Std.
Einsatzfähigkeit (0,7 Einsätze/Schicht)	- 0,5	Std.
Aus- und Fortbildung	- 1,5	Std.
<u>Dienstsport</u>	- 1,5	Std.
<b>verbleibende Arbeitszeit</b>	<b>4,0</b>	<b>Std.</b>

## 2.2 Tagesablauf im Alarmdienst

Bei der Beteiligung der Mitarbeiter zur Organisationsuntersuchung wurden Defizite in der Gestaltung des Tagesablaufs festgestellt. Hauptkritikpunkte waren:

- geringer Anteil für Aus- und Fortbildung (derzeit durchschnittlich rund 1,6 Stunden geplante Aus- und Fortbildung pro Schicht),
- ungünstiger Zeitpunkt für Aus- und Fortbildung (i.d.R. am späten Nachmittag von 16:00 Uhr bis 18:15 Uhr),
- geringer Anteil geplanter Dienstsport (derzeit lediglich Fr., Sa. und So., durchschnittlich rund 0,8 Stunden geplanter Dienstsport pro Schicht),
- hoher Anteil für Werkstattdienst.

Zur Optimierung des Tagesablaufs werden unter Einbeziehung der Mitarbeiterteilnahme im Projekt, Erfahrungswerte aus anderen Berufsfeuerwehren und dem Stand der Technik folgende Empfehlungen getroffen:

- (1) Ein Großteil der notwendigen Aus- und Fortbildungszeit sollte zukünftig durch intensive Unterrichte und Übungen an der Ausbildungswache (Nordwache) unter zentraler Koordination der Stelle „Wachausbildung“ erfolgen (2-mal jährlich Abordnung an die Ausbildungswache für einen 3-Wochen-Schichtrythmus),
- (2) Das Verhältnis der Zeiteinsätze in regulären Schichten sollte sich an den Grundsätzen in den Abschnitten 2.1.1 und 2.1.2 orientieren.
- (3) Die Aus- und Fortbildungszeit sollte zu einer, für die Aufnahmefähigkeit der Mitarbeiter, günstigen Tageszeit stattfinden (z.B. am Vormittag).
- (4) Dienstsport ist innerhalb der Arbeitszeit an jedem Wochentag (d.h. in jeder Schicht) vorzusehen. Auch hierfür sind geeignete Tageszeiten festzulegen (z.B. nach der Mittags- oder Kaffeepause).
- (5) Übungen im Zugverband sollten vordergründig am Samstag stattfinden, da hier eine Einbindung und Verknüpfung mit Einheiten der Freiwilligen Feuerwehr möglich ist.

Um diese Anforderungen umzusetzen, ist zukünftig eine **flexible Tagesplanung** für die Wachabteilungen und die einzelnen Funktionen in der Wachabteilung notwendig. D.h. es wird auf einen für alle gültigen festen Tagesablauf, zu Gunsten einer optimalen Ausnutzung der Arbeitszeit in der Schicht, verzichtet. Durch die Wachabteilungsleiter ist zukünftig die Zeiteinteilung je nach Tageszielen im Bereich Aus- und Fortbildung, Sport und Werkstatttätigkeiten individuell festzulegen. Dies ermöglicht eine individuelle Zeiteinteilung für die einzelnen Mitarbeiter, sodass u.a. Aus- und Fortbildung in individuellen Kleingruppen oder im Selbststudium, parallel zu Sport und Werkstatttätigkeit, zur üblichen Praxis werden kann. Die notwendigen Arbeitszeitanteile für diese Koordinierungs- und Planungsaufgabe wurde durch die Entlastung der WAL von Verwaltungs- und Sachgebietsaufgaben geschaffen.

Grundsätzlich muss der Wachabteilungsleiter bei der Festlegung des Ausbildungs-, Sport- und Arbeitsprogramms auf individuelle Verschiebungen der Zeitanteile mit individuellen Festlegungen reagieren können. Sowohl bei Ausbildungs- als auch Werkstattzeiten kann ein kurzfristiger Mehr- oder Minderaufwand nie ausgeschlossen werden. Der Zeitbedarf sowie Inhalte der Ausbildungs- und Werkstatttätigkeiten werden innerhalb der Schicht zwischen den Mitarbeitern variieren, sodass auch ein flexibler Tagesablauf für verschiedene Mitarbeitergruppen der jeweiligen Schicht erforderlich ist. Hierauf muss dann dynamisch reagiert werden, um die zur Verfügung stehende Arbeitszeit optimal ausnutzen zu können.

## 2.3 Sonstige Bemessungsgrundsätze

### 2.3.1 Interne Altersobergrenze für Rettungsdienstfunktionen

- (6) Die Mitarbeiter werden derzeit i.d.R. maximal bis zum 45 Lebensjahr im Rettungsdienst eingesetzt. Insbesondere auf Grund der hohen Einsatzfrequenz, der erhöhten körperlichen Belastung und im Hinblick auf eine möglichst lange uneingeschränkte Alarmdiensttauglichkeit der Mitarbeiter sollte an dieser Obergrenze festgehalten werden. Besonders Erkrankungen des Bewegungsapparats nehmen auf Grund der Arbeitsbelastung im Rettungsdienst überdurchschnittlich zu. Dadurch ist die vollständige Alarmdiensttauglichkeit der Mitarbeiter unnötig gefährdet. Im Rahmen der Mitarbeiterteilhabe zur Organisationsuntersuchung wurde die Altersgrenze als Richtwert für Rettungsdienstfunktionen durchgehend als unbedingt beizubehaltendes Qualitätskriterium in der Arbeitsorganisation der Berufsfeuerwehr Braunschweig genannt.

### 2.3.2 Aus- und Fortbildungszeiten

Für die Mitarbeiter der Berufsfeuerwehr Braunschweig ergibt sich eine notwendige SOLL-Anforderung für Fortbildungszeit. Einflussfaktoren sind:

- gesetzliche Grundlagen (Feuerwehrdienstvorschriften, Unfallverhütungsvorschriften, etc.)
- weitere Vorschriften (insbesondere Pflichtfortbildungen für Sonderaufgaben),
- interne Weiterbildungsanforderungen für besondere Einsatzszenarien und zur notwendigen Ergänzung von gesetzlichen Vorgaben.

In Nachfolgender Tabelle sind die notwendigen Zeitanteile für Fortbildung der Mitarbeiter aufgeführt. Dabei ist jeweils die Personengruppe zu beachten. Nicht alle Fortbildungsanforderungen betreffen das gesamte Einsatzpersonal. Jeder Einsatzkraft der Feuerwehr Braunschweig hat allerdings eine Mindestzahl von rund 150 Fortbildungsstunden für alle Grundtätigkeiten zu erbringen. Je nach Sonderfunktion kommen dann noch weitere Fortbildungsstunden hinzu.

Bereits im Abschnitt 2.2 wurde festgestellt, dass diese Stundenzahl derzeit nicht innerhalb der regulären Fortbildungszeit im Schichtdienst (rund 2,0 Std. pro Schicht) erbracht werden kann. Eine regelmäßige Fortbildung im Alarmdienst kann erwartungsgemäß auch bei höherem Zeiteinsatz nicht realisiert werden.

Aus diesem Grund wurde bereits das Konzept einer „Ausbildungswache“ (zukünftig Nordwache) vorgeschlagen. Folgende Grundfortbildungsstunden könnten dadurch im Komplex erbracht werden:

Abordnung für 2 x 3-Wochen-Schicht  
 durchschnittlich 6 Std. Ausbildungszeit je Schicht

2 x 7 Schichten  
 = 84 Std.

Somit können durch das Konzept der Ausbildungswache bereits rund 56 % der Grundfortbildung erbracht werden.

**Handlungsalternative:** Sofern das Konzept der Ausbildungswache nicht umgesetzt wird, kann der notwendige Fortbildungsstundenanteil nur im Rahmen der regulären Wachausbildung erbracht werden. Dann sind die Aus- und Fortbildungsanteile gemäß Abschnitt 2.1 nicht mehr ausreichend. Zusätzliche Zeitanteile gehen zu Lasten der Werkstatttätigkeiten und müssen durch weiteres Personal im Tagdienst ausgeglichen werden. Vergleichbare Berufsfeuerwehren mussten aus diesem Grund Einsatzkräfte vollständig von Werkstatttätigkeiten freistellen.

<b>Fortbildungsbedarf der Einsatzkräfte der Berufsfeuerwehr Braunschweig</b>				
<b>Fortbildungen aufgrund gesetzlicher Grundlage</b>				
Art der Grundlage	Personengruppe	Anzahl der MA in Personengruppe	Fortbildungsstunden/Jahr	Summe
FwDV 2	alle Einsatzkräfte	350	40	14.000
FwDV 7 (Bel.-Übung)	alle Einsatzkräfte	350	1	350
FwDV 7 (Einsatzübung)	alle Einsatzkräfte	350	3	1.050
FwDV 7 (Unterweisung)	alle Einsatzkräfte	350	1	350
FwDV 7 (CSA)	alle Einsatzkräfte	350	1	350
UVV	alle Einsatzkräfte	350	8	2.800
Desinfektion	alle Desinfektoren	30	16	480
<b>Fortbildungen aufgrund anderer Vorschriften</b>				
Art der Grundlage	Personengruppe	Anzahl der MA in Personengruppe	Fortbildungsstunden/Jahr	Summe
Rettungsdienst	alle RD-Kräfte	210	30	6.300
Höhenrettung	alle HR	28	72	2.016
Flughafenbrandschutz	alle ADV-Kräfte mit EASA-Schulung	43	40	1.720
Drehleitermaschinenisten	alle Einsatzkräfte der WA	262	8	2.096
Bahnerden	alle Bahnerden	36	1,5	54
Gabelstaplerfahrer	alle Gabelstaplerfahrer	79	1	79
<b>Fortbildungen aufgrund interner Weiterbildungserfordernis</b>				
Art der Grundlage	Personengruppe	Anzahl der MA in Personengruppe	Fortbildungsstunden/Jahr	Summe
ABC-Fortbildung	alle MA der WA	262	24	6.288
MANV	alle Einsatzkräfte	350	16	5.600
Kranmaschinenisten	alle Kranmaschinenisten	33	24	792
Technische Hilfeleistung	alle Einsatzkräfte der WA	262	24	6.288
Fahrfähigkeitstraining	alle Einsatzkräfte der WA	262	8	2.096
Brandschutztraining	alle Einsatzkräfte der WA	262	8	2.096
Leitstellenfortbildung	alle Disponenten und LDF	74	40	2.960
Brandschutzerziehung	alle MA der Brandschutzerziehung	15	8	120
Sportübungsleiter	alle Sportübungsleiter	24	8	192
HBM-Fortbildung	alle GF	52	16	832
AGT und Messgeräte	alle FSZ-Mitarbeiter	11	8	88
Gerätewerkstatt	alle MA der Gerätewerkstatt	21	8	168
<b>Fortbildungen der LG 2</b>				
Art der Grundlage	Personengruppe	Anzahl der MA in Personengruppe	Fortbildungsstunden/Jahr	Summe
Fachfortbildung	alle Einsatzkräfte gD und hD	35	40	1400
Strahlenschutz-FoBi	alle Einsatzkräfte gD und hD	35	8	280

Tab. 2.1 Fortbildungsstundenbedarf für die Einsatzkräfte



### 2.3.3 Integration des Notfallsanitäters

Durch die beginnende Einführung des Berufs „Notfallsanitäter“ unterliegt der Bereich Rettungsdienst derzeit noch einer großen Dynamik. Aus diesem Grund kann zu diesen Punkten zum aktuellen Zeitpunkt im Rahmen der Organisationsuntersuchung keine konkrete und allumfassende Aussage getroffen werden.

Kurz und mittelfristig absehbare Grundvoraussetzungen zur Integration des Notfallsanitäters, insbesondere bei Ausbildung und Praxisanleitern, sind an den jeweiligen Stellen beschrieben. Dennoch kann es hierfür auch nach Abschluss der Organisationsuntersuchung zu notwendigem und bisher unerkanntem Änderungsbedarf am Stellenzuschnitt kommen.

## 2.4 Legende für die Organigrammdarstellungen

Für die nachfolgenden Organigrammdarstellungen werden für feuerwehrtechnische Beamte und sonstige Verwaltungs- bzw. technische Beschäftigte Farbkodierungen verwendet, die insbesondere bei den feuerwehrtechnischen Beamten eine Zuordnung der Personalplanstellen zur jeweiligen Laufbahn- und Sonderdienstgruppe erleichtern.

LGr.	Farbkodierung	Beschreibung
<b>Feuerwehrtechnische Beamte</b>		
LGr. 2, 2. EA	37.1	Abteilungsleiter, A-Dienst
LGr. 2, 1. EA	37.11	Stellenleiter, B-Dienst im SD
	37.032	Sachbearbeiter, C-Dienst im SD
	37.422	Sachbearbeiter, Lagedienst im SD
LGr. 1.2	37.2201	Sachbearbeiter, GF im SD, Me BD
<b>Verwaltungsmitarbeiter / techn. Mitarbeiter</b>		
	37.0	Abteilungsleiter, Verwaltungsmitarbeiter
	37.11	Stellenleiter, Verwaltungsmitarbeiter o. Technische Mitarbeiter
	37.032 / 37.0321	Sachbearbeiter, Verwaltungsmitarbeiter o. Technische Mitarbeiter

### 3 Abteilungsstruktur

Zunächst wurde die Abteilungsstruktur analysiert. Dabei wurden folgende Hauptdefizite festgestellt, die in der Neuorganisation Berücksichtigung fanden:

Die Abteilung „Gefahrenabwehr und Rettungsdienst“ beinhaltet umfangreiche und heterogen zusammengesetzte Aufgabengebiete des Fachbereichs. Darin sind klassische Einsatzaufgaben, Teile der Rettungsdienstorganisation, aber auch die Integrierte Regionalleitstelle Braunschweig/Peine/Wolfenbüttel (IRLS) zusammengefasst. Sowohl der Abteilungsleiter als auch die angeschlossenen Stellenleiter können alle Leitungs- und Koordinierungsaufgaben für die unterstellten Bereiche aus dieser schmalen Struktur heraus derzeit nicht im notwendigen Maße bzw. nicht ohne umfangreiche Mehrarbeit wahrnehmen.

Die Stelle „Einsatz und Personal“ beinhaltet alle operativen Gefahrenabwehraufgaben der Feuerwehr. In dieser Stelle sind alle Mitarbeiter im Alarmdienst für Feuerwehr, Rettungsdienst und Leitstelle personalorganisatorisch angesiedelt. Auf Grund des dadurch entstehenden hohen Anteils an Personalaufgaben (u.a. Beurteilungswesen, Leistungsorientierte Bezahlung (LOB), Dienstplanung, Mitarbeitergespräche, Personalentwicklung) wurde in den Leitungsebenen dieser Stelle (Stellenleiter, Wachvorsteher, Wachabteilungsführer) eine deutliche Arbeitsüberlastung festgestellt. Zusätzlich führt der Stellenleiter das Sachgebiet Einsatzvorbereitung und ist der Hauptzuständige für den Flughafenbrandschutz.

Die Stelle „IRLS“ stellen den Leitstellenbetrieb für die Stadt Braunschweig sowie zwei angrenzende Landkreise sicher. Auf Grund dieser interkommunalen Aufgabe der IRLS und Querverknüpfungen zu allen anderen Abteilungen des Fachbereichs ist eine Angliederung als Stelle in der Abteilung „Gefahrenabwehr und Rettungsdienst“ wie bisher zwar nicht grundsätzlich defizitär, allerdings mehr als unpraktisch in Bezug auf Schnittstellenausgestaltung. Darüber hinaus ist die Stelle „Informations-/Kommunikations- und Elektrotechnik“, die einen Großteil technischer Arbeiten für die Leitstelle durchführt, in einer anderen Abteilung angesiedelt, wodurch zusätzlicher Abstimmungs- und Schnittstellenaufwand entsteht.

Insgesamt vereinnahmt die Abteilung „Gefahrenabwehr und Rettungsdienst“ zu viele Aufgabenbereiche unter sich, sodass eine wirkungsvolle Abteilungsleitung auf Grund der Vielfalt unterschiedlicher Verantwortungs- und Überwachungsbereiche deutlich erschwert ist.

Auf Grund der dargestellten Punkte sowie unter Beachtung üblicher und bewährter Gliederung eines Fachbereichs einer Berufsfeuerwehr wird nachfolgend eine Neustrukturierung vorgeschlagen. Dabei werden folgende Grundsätze verfolgt:

- (1) Verwaltungsaufgaben, die für den gesamten Fachbereich erbracht werden, sind im Regelfall der Abteilung 37.0 zugeordnet. Dies schließt vor allem auch personalwirtschaftliche Gesamtverwaltung für alle Abteilungen

- mit unterstelltem Personal mit ein. Dadurch sollen die feuerwehrtechnischen Beamten in den Stellen mit Personalverantwortung bei Personalverwaltungsaufgaben möglichst optimal unterstützt werden.
- (2) Die Abteilung 37.1 bündelt nun nur noch die unmittelbare Gefahrenabwehr im operativen Dienst. In dieser Stelle sind die Wachen der Berufsfeuerwehren sowie der Rettungsdienst als Bestandteil der Berufsfeuerwehr (Leistungserbringeraufgaben) enthalten. Auf Stellenebene ist die Abteilung nach Wachen gegliedert. Einzig die zukünftige Nordwache (Ausbildungswache) ist direkt an der Ausbildung angegliedert. In dieser Abteilung ist das gesamte operativ tätige Einsatzpersonal des mittleren Dienstes, außer der Stammbesetzung der Leitstelle, angesiedelt.
  - (3) Mit der Abteilung „Planende Gefahrenabwehr“ werden komplizierte Schnittstellen, unklare Verantwortungen und Mehrfachverantwortlichkeiten abgebaut. In dieser Abteilung werden die präventiven Aufgaben des vorbeugenden Brandschutzes mit der Einsatzvorbereitung gebündelt. Die ebenfalls mit planenden Aufgaben betraute Stelle Katastrophenschutz / Bevölkerungsschutz wird zusätzlich in die Abteilung "Planenden Gefahrenabwehr" integriert.
  - (4) Die IRLS wird eine eigenständige Abteilung, die nicht nur die organisatorische Verantwortung über den Dienstablauf, die Administration sowie die technische Unterstützung bündelt, sondern der in der Stelle „Betrieb IRLS“ auch das Stammpersonal der IRLS personalorganisatorisch vollständig zugeordnet ist.
  - (5) Die Verknüpfung von Technik und Ausbildung stellt einen notwendigen Kompromiss dar, da die Anzahl der Abteilungen nicht größer als fünf sein sollte. Dadurch ist sichergestellt, dass der Fachbereichsleiter alle Abteilungen in der notwendigen Art und Weise steuern und überblicken kann. Außerdem ist ein nicht unerheblicher Teil des Arbeitsaufwands in der Ausbildung auf die sichere Anwendung von Einsatztechnik zurückzuführen, sodass eine Verknüpfung in einer gemeinsamen Abteilung hier synergetische Vorteile erzielen kann.
  - (6) Darüber hinaus müssen einige Beauftragte und Stabsstellen ausgewiesen werden, deren Rechtsstellung bzw. Schnittstellen zu allen Abteilungen es erforderlich machen, sie direkt beim Fachbereichsleiter anzusiedeln. Die Anzahl der direkt am FBL angesiedelten Aufgabenbereiche wurde auf ein notwendiges und sinnvolles Maß beschränkt.
  - (7) Innerhalb der Abteilungen gibt es ebenfalls maximal fünf Stellen, deren Aufgabengebiete sehr „einheitlich“ gestaltet wurden. Dadurch lassen sich die Stellen durch den Abteilungsleiter sehr gut führen und überwachen, und die Stellenleiter haben einen möglichst eng eingegrenzten fachlichen Aufgabenbereich, sodass eine effiziente Aufgabenwahrnehmung möglich ist.

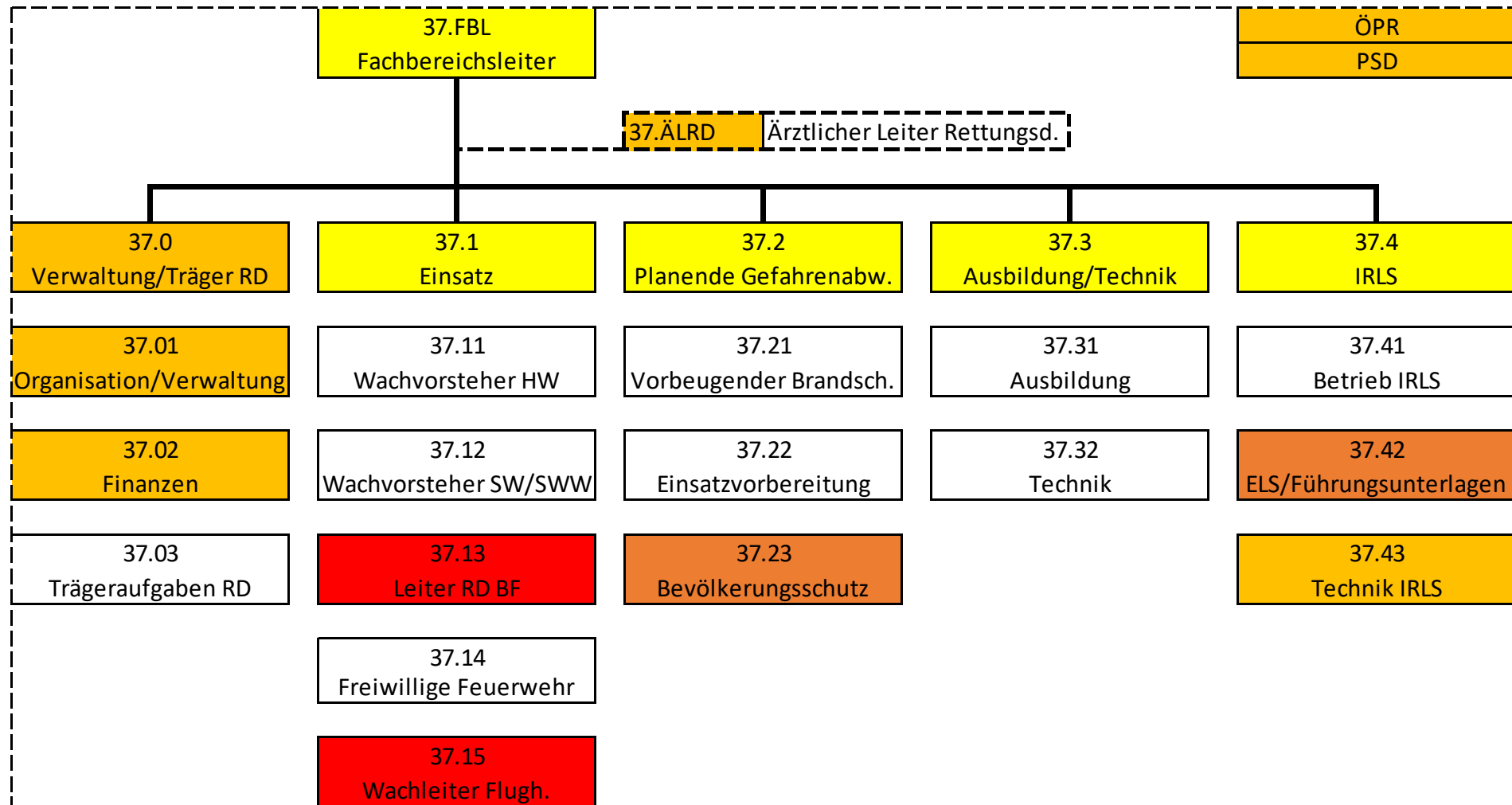


Abb. 3.1 Grundorganigramm nach Neuorganisation

## 4 Schnittstellenproblematiken

### 4.1 Rettungsdienst

Nach Auswertung der Tätigkeitsermittlungen und Schnittstellen ergeben sich für die zukünftige Ausrichtung der Aufgaben im Bereich Rettungsdienst folgende Grundsätze:

- Bündelung der Trägeraufgaben,
- Beseitigung störender Durchmischungen von Träger- und Leistungserbringeraufgaben,
- Beseitigung von Schnittstellenproblemen zwischen 37.02, 37. ÄLRD und 37.12,
- QM als Trägeraufgabe im Sinne eines „Trägeraudits“ für BF und alle Beauftragten,
- QM als Leistungserbringeraufgabe für BF,
- Neuorganisation des Beschwerdemanagements für RD und medizinische Notrufabfrage.

Im Grundsatz wird demnach die derzeitige Aufgabenstruktur von 37.12 in Trägeraufgaben und Leistungserbringeraufgaben aufgeteilt und mit den weiteren Aufgaben (ÄLRD, RD-Abrechnung, QM, Beschwerdemanagement) in einer sinnvollen Aufgabenstruktur neu zusammengesetzt.

#### 4.1.1 Trägeraufgaben Rettungsdienst

Jeder Träger des Rettungsdienstes stellt für seinen Rettungsdienstbereich sicher:

- dass die erforderlichen Rettungswachen (§ 8) und Rettungsmittel (§ 9) vorhanden sind.
- dass eine Rettungsleitstelle (§ 6) und eine örtliche Einsatzleitung (§ 7) vorhanden sind.
- dass Ausstattung und Ausrüstung der Rettungsleitstelle, der Rettungswachen und der Rettungsmittel dem Stand der Technik entsprechen.
- dass Rettungsmittel der gleichen Zweckbestimmung innerhalb eines Rettungsdienstbereichs in Ausstattung und Ausrüstung einheitlich sind.

Der Träger des Rettungsdienstes ernennt einen Ärztlichen Leiter (ÄLRD).

#### 4.1.2 ÄLRD

Die grundsätzlichen Aufgaben des ÄLRD gemäß Bek. d. MI v. 12.1.2009 - B21.22.1-41576-10-13/0 (Nds.MBl. Nr.4/2009 S.73) sind in Anhang A dargestellt. Sie gliedern sich in **Aufgaben zur Mitwirkung** und **Aufgaben zur Festlegung** von Standards.

Besonders bei der Festlegung von organisatorischen Vorgehensweisen, Qualitäts- und Ausstattungsstandards wirkt der ÄLRD nicht nur auf die Trägeraufgaben, son-

dern auch auf Leistungserbringeraufgaben, Leitstelle, Einsatzplanung sowie Aus- und Fortbildung.

#### 4.1.3 Grundsatzstelle „QM / Ideen- und Beschwerdemanagement“

Basierend auf der Erfahrung im QM des Rettungsdienstes wird empfohlen, das **Qualitätsmanagement als Grundsatzaufgabe** und damit in der Stelle in 37.01 anzusiedeln. Qualitätsmanagement soll zukünftig nicht nur als Bestandteil der Leistungserbringeraufgabe im RD der BF gesehen werden, sondern auch auf die anderen Abteilungen bzw. Stellen ausgedehnt werden. Die Aufgabenbereiche sind zukünftig folgende:

##### (1) QM-Betrachtungsbereiche im Fachbereich

- Rettungsdienst BF (Grundpflicht als Leistungserbringer),
- weitere Einsatzdienstaufgaben (Brandschutz, Hilfeleistung, usw.),
- Planende Gefahrenabwehr (insbesondere bei Prozessen mit externen Stellen),
- Aus- und Fortbildung,
- Technik,
- Leitstelle.

Diese fachbereichsinternen QM-Aufgaben dürfen nicht mit der Pflicht des Fachbereichs zur Überwachung der Qualität der Leistungserbringer (BF und Beauftragte) verwechselt werden. Diese Qualitätsüberwachung nimmt der Fachbereich als Träger des Rettungsdienstes durch ein **Trägeraudit** wahr, bei dem die Einhaltung der Vorgaben des Trägers an die Leistungserbringer regelmäßig überprüft werden.

Um dem Vorwurf einer Selbstkontrolle möglichst zu entgehen, sollte die Planung und Durchführung von planmäßigen und anlassbezogenen Trägeraudits (FB ist dabei auditierende Stelle) nicht im Bereich „QM“, sondern innerhalb der (Stabs-)Stelle „Trägeraufgaben RD“ angesiedelt sein.

##### (2) Ideen- und Beschwerdemanagement

- Entgegennahme und Weiterbearbeitung bzw. Weiterleitung von Beschwerden gegen:
  - BF als Leistungserbringer RD,
  - BF/FF bei weiteren Einsatzdienstaufgaben (Brandschutz, Hilfeleistung, usw.),
  - Beauftragte im Rettungsdienst,
  - Leitstelle.
- zentrale Rückmeldung und Dokumentation von Beschwerdevorgängen,
- Entgegennahme und Weiterbearbeitung von Verbesserungsvorschlägen und Ideen aus dem Fachbereich.

#### 4.1.4 Veränderungen am Organigramm

Auf Grund der dargestellten Schnittstellenprobleme im Bereich Rettungsdienst sind folgende Feinabstimmungen am Grundorganigramm zu empfehlen:

- Die Stelle „Trägeraufgaben“ hat auf Grund ihres gesetzlichen Auftrags unmittelbaren Einfluss auf mehrere Stellen im Fachbereich.
- Die Stelle wirkt über mehrere Abteilungen hinweg, um den gesetzlichen Auftrag gemäß § 3 und § 4 des NRettDG zu erfüllen.
- Die Stelle hat den Charakter einer (Stabs-)Stelle.
- Trägeraufgaben umfassen auch Kostenermittlung und -abrechnung im Rettungsdienst, deren Zuordnung und enge Verknüpfung zur Abteilung Verwaltung und anderen Stellen innerhalb dieser Abteilung (u.a. Haushalt) sinnvoll ist.
- Der ÄLRD ist eine Leitungsfunktion des Trägers des Rettungsdienstes für medizinische Fragen sowie Angelegenheiten des Qualitätsmanagements außerhalb des Einsatzes.
- Der ÄLRD legt als Funktion des Trägers verschiedene Grundsätze für Leistungserbringer (einschließlich BF), Leitstelle, Qualitätssicherung sowie Aus- und Fortbildung fest.

Es wird empfohlen, die Trägeraufgaben des Rettungsdienstes innerhalb der Abteilung „Verwaltung“ zu bündeln. Die gesamten Trägeraufgaben werden als spezielle bzw. exponierte Stelle in 37.0 positioniert, sodass auch die Nähe zur Abrechnung des Rettungsdienstes gegeben ist. Darin sind dann folgende bisherigen Aufgaben integriert:

Der ÄLRD ist weiterhin direkt am Fachbereichsleiter anzusiedeln und nimmt aus dieser Position heraus seine Aufgaben nach NRettDG wahr. Die wichtigste Schnittstelle besteht dabei zu der Stelle „Trägeraufgaben RD“ in 37.0, zu der eine enge Abstimmung unerlässlich ist.

## 5 Personalzuschnitt

Das nachfolgende Grundorganigramm bis zur Stellenebene wurde bereits im Abschnitt 1 dargestellt und erläutert.

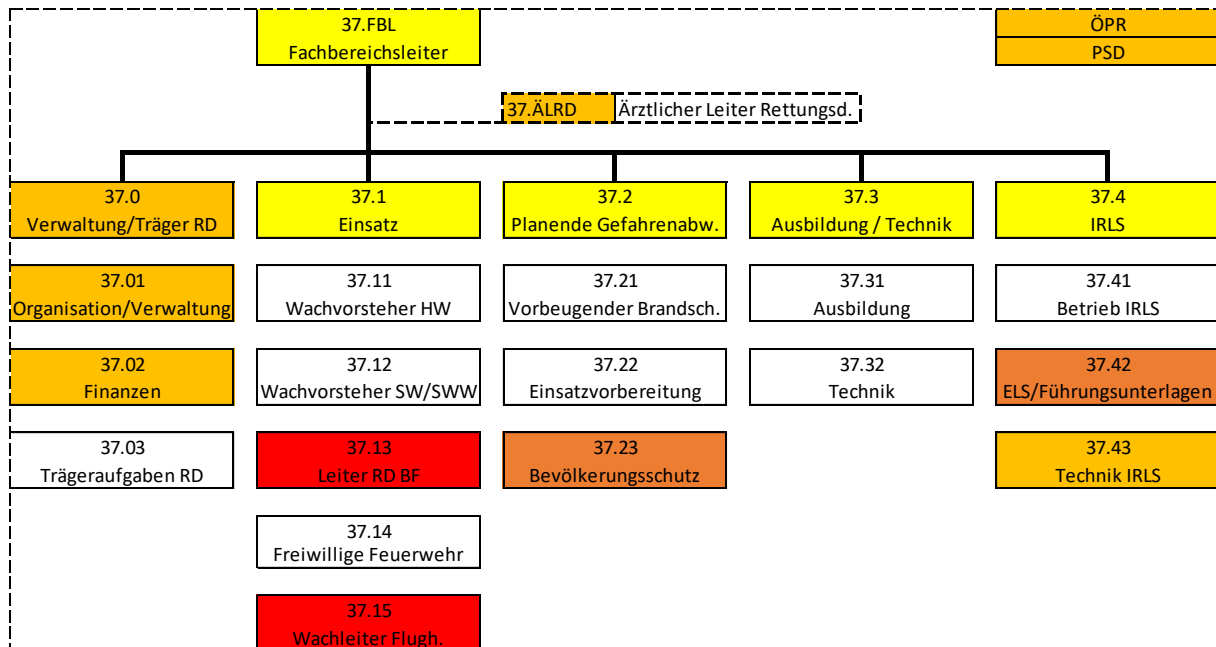


Abb. 5.1 Grundorganigramm nach Neuorganisation

Darauf aufbauend, werden nun die einzelnen Abteilungen in ihrer Feingliederung dargestellt. In der Feingliederung sind alle notwendigen Personalplanstellen im Sonderdienst bzw. reinen Verwaltungsdienst (Tagdienst) enthalten. Dabei ist allerdings zu beachten, dass nicht alle Stellen einem Vollzeitäquivalent (VZÄ) entsprechen. Nachfolgende Legende erläutert die farbliche Kennzeichnung der Stellen und die daraus abzuleitenden Mischdienstfunktionen (Verwaltungsdienst und Einsatzdienst), sodass die angerechneten Stellenanteile für die Verwaltungsarbeit bei diesen Mitarbeitern im Regelfall nur rund 50 % eines VZÄ betragen.

Lediglich bei den dargestellten Verwaltungsmitarbeitern bzw. technischen Beschäftigten entsprechen die dargestellten Stellen einem VZÄ. Ausnahmen sind gesondert gekennzeichnet.

### 5.1 Stabsstellen und Beauftragte

Auf Grund der Sonderstellung einiger Aufgabenbereiche für den gesamten Fachbereich sollten sie stabsstellenähnlichen Charakter aufweisen.

- (1) Der Bereich „Arbeitsicherheit“ muss dabei unmittelbar und fachlich weisungsfrei auf alle Bereiche des Fachbereichs wirken können und berichtet nur dem Fachbereichsleiter. Organisatorisch soll die „Arbeitsicherheit“



der Abteilung 37.0 angegliedert werden. Fachliche Weisungen durch den Abteilungsleiter 37.0 sind allerdings unzulässig.

- (2) Weitere Beauftragte (Presse/Öffentlichkeitsarbeit, Baukoordinator) sind im Regelfall im Auftrag und in unmittelbarer Abstimmung mit dem Fachbereichsleiter tätig. Hier ist eine direkte Zusammenarbeit tägliche Praxis. Organisatorisch ist allerdings auch hier eine Zuordnung zu 37.0 möglich.

Die genannten Beauftragten können dabei trotz ihrer organisatorischen Angliederung beim Abteilungsleiter 37.0 stabsstellenähnlich agieren. Alternativ ist eine direkte Angliederung beim FBL möglich.

Darüber hinaus nimmt der Ärztliche Leiter Rettungsdienst (ÄLRD) eine Sonderstellung ein. Gemäß seinem gesetzlichen Auftrag nimmt er eine Leitungsfunktion des Trägers des Rettungsdienstes war und ist damit unmittelbarer Bestandteil der Trägeraufgaben. Auf Grund seines Wirkungsbereichs auf alle Abteilungen des Fachbereichs und seiner Grundsatzaufgaben ist er wie bisher direkt am Fachbereichsleiter anzusiedeln.

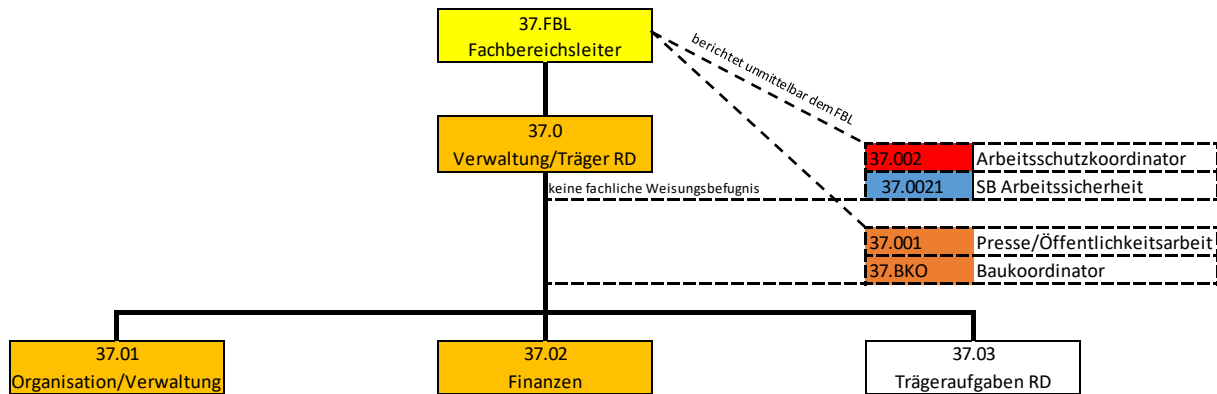


Abb. 5.2 Organisatorische und fachliche Angliederung Stabsstellen/Beauftragten

Auf Grund der Wichtigkeit der zu koordinierenden Bauprojekte und der unmittelbaren Zusammenarbeit zwischen Presse/Öffentlichkeitsarbeit und Fachbereichsleiter ist allerdings auch eine unmittelbare Angliederung der Beauftragten am Fachbereichsleiter möglich. Nachfolgender Teilausschnitt zeigt diese Handlungsoption.

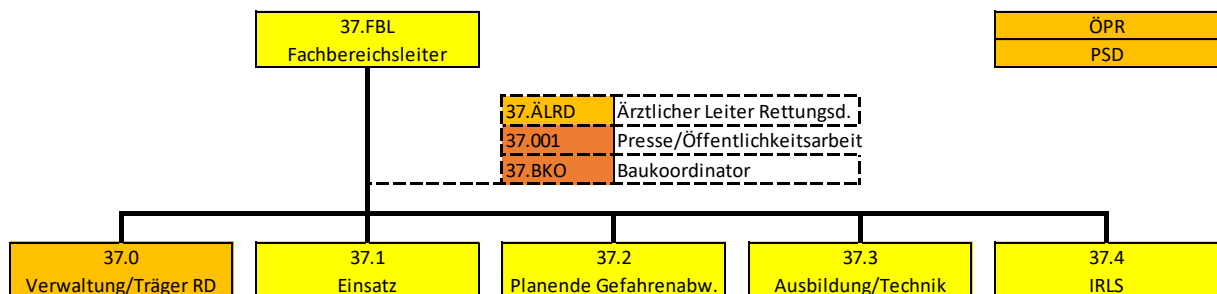


Abb. 5.3 Alternativvariante: Angliederung des SSB und BKO direkt am FBL

## 5.2 Verwaltung und Träger Rettungsdienst (37.0)

Im Vergleich zur derzeitigen Struktur wurden folgende Veränderungen vorgeschlagen:

### 5.2.1 Stellenleiter

- (3) Die frühere Stelle „Allg. Verwaltung“ wurde in zwei Stellen geteilt:
  - Organisatorische Grundsatzangelegenheiten und Personalverwaltung: hier wurde auch die Verwaltung der Personalzeitkonten neu mit angesiedelt, außerdem wird hier das Qualitätsmanagement für den gesamten FB mit angegliedert (s.u.), hinzu kommt in dieser Stelle das Sitzungswesen, insbesondere Gebührensatzung Feuerwehr und die damit verbundene Abrechnung;
  - Finanzen: beinhaltet die Kosten- und Leistungsrechnung sowie Haushalts- und Kassenwesen für den Bereich Feuerwehr, die Betriebsabrechnung für den Bereich Rettungsdienst und das Finanzcontrolling.

Durch die Aufteilung der bisherigen Aufgaben auf zwei Stellenleiterstellen wird die notwendige zusätzliche Arbeitskapazität geschaffen, um die anderen Abteilungen von Aufgaben der Personalverwaltung und Haushaltsangelegenheiten deutlich zu entlasten.

### 5.2.2 Trägeraufgaben Rettungsdienst

- (4) Auf Grund des Stabsstellencharakters und der Aufgaben zur Kostenermittlung und -abrechnung im Rettungsdienst, deren Zuordnung und enge Verknüpfung zur Abteilung Verwaltung und anderen Stellen innerhalb dieser Abteilung (u.a. Haushalt) sinnvoll ist, werden die Trägeraufgaben des Rettungsdienstbereichs Braunschweig ebenfalls in 37.0 angesiedelt. Dadurch erfolgt gleichzeitig eine Trennung von Träger- und Leistungserbringeraufgaben im Rettungsdienst.
- (5) Neben dem Stellenleiter als Beamter der LGr. 2 im SD ist der Sachbearbeiter „Trägeraufgaben RD“ als Beschäftigter im VD vorgesehen. Damit sind sowohl die notwendigen Verwaltungsdienstanteile als auch die notwendige rettungsdienstliche Sachkunde (taktische Vorgaben) sichergestellt.

### 5.2.3 Zivil- und Katastrophenschutz

- (6) Der Zivil- und Katastrophenschutz wird aus der Abteilung „Verwaltung“ in die neu geschaffene Abteilung 37.2 verschoben und als Stelle „Bevölkerungsschutz“ geführt. Von der Charakteristik ist die Stelle inhaltlich und auf Grund der Schnittstellen eher parallel bzw. als Ergänzung zur Einsatzvorbereitung zu sehen.

### 5.2.4 Qualitätsmanagement

- (7) Auf die Rolle des Qualitätsmanagements im Rettungsdienst wurde bereits im Abschnitt 4 eingegangen. Bei der Analyse der bestehenden Strukturen

wurde allerdings festgestellt, dass Qualitätsmanagementprozesse für den Bereich „Brandschutz und Hilfsleistung“, Ausbildung sowie Leitstelle nur unzureichend bzw. gar nicht vorhanden sind. Aus diesem Grund wird das Qualitätsmanagement zentral im Bereich 37.0 angesiedelt, um aus dieser stabsstellenähnlichen Position heraus, einheitliche Qualitätsstandards mit allen anderen Abteilungen erarbeiten und implementieren zu können.

- (8) In dieser Stelle wird auf Grund inhaltlicher Nähe außerdem das Ideen- und Beschwerdemanagement mit angesiedelt (früher Beschwerdemanagement bzw. Vorschlagswesen).
- (9) Die hierfür notwendigen Arbeitszeitanteile setzen sich aus den bestehenden Stellenanteilen im Rettungsdienst sowie neuen Stellenanteilen in Größenordnung von 0,5 VZÄ für QM für Feuerwehr und IRLS zusammen.
- (10) Der Bereich wird der allgemeinen Organisation (37.01) zugeordnet.

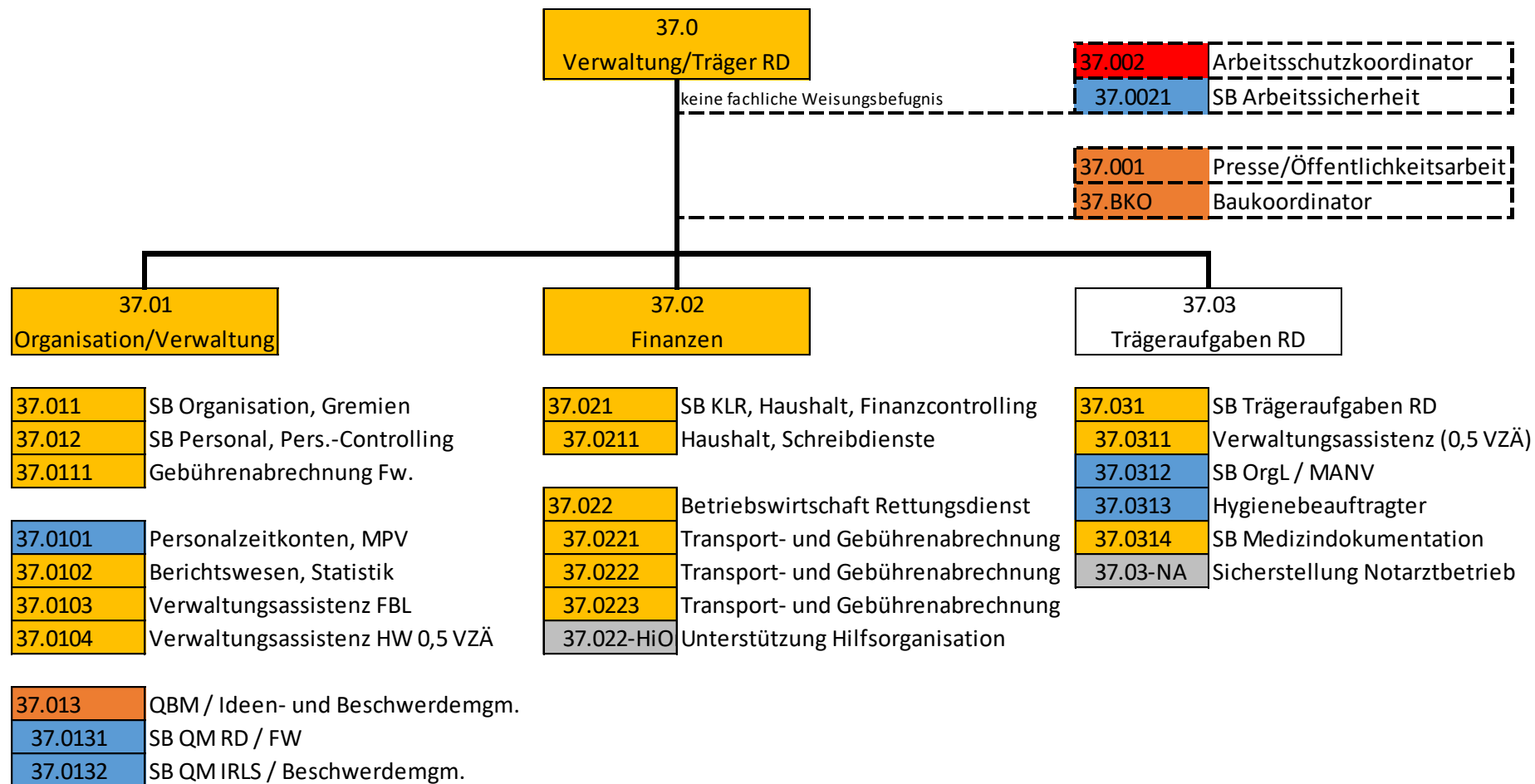


Abb. 5.4 Feingliederung der Abteilung 37.0 (Verwaltung / Träger Rettungsdienst) auf Planstellenniveau

## 5.3 Einsatz (37.1)

Im Vergleich zur derzeitigen Struktur wurden folgende Veränderungen vorgeschlagen:

### 5.3.1 Wachvorsteher und Wachabteilungsleiter

- (11) Die Wachvorsteher für Hauptwache und Südwestwache sind jeweils als Stellen angesiedelt. Zukünftig wird die Stelle „Wachvorsteher Südwestwache“ sowohl die Südwestwache als auch die geplante Süd-Westwache beinhalten. Die Wachvorsteher nehmen im SD neben dem Einsatzdienst nur noch Wachvorsteheraufgaben wahr. Die zur Verfügung stehende Arbeitszeit für Verwaltungsaufgaben wird dadurch vollständig ausgeschöpft.
- (12) Den Wachvorstehern sollten die bestehenden Stellenanteile für bauliche Unterhaltung und „Haus- und Hofstätigkeiten“ in Form von je einer Stelle (0,5 VZÄ) für Gebäudemanagement direkt unterstellt werden. Eine Ansiedlung in den Werkstätten erscheint auf Grund der derzeitigen Arbeitsorganisation nicht mehr sinnvoll.
- (13) Die Wachabteilungsleiter nehmen im Verwaltungsdienstanteil des Sonderdienstes lediglich ihre Wachabteilungsleiteraufgaben wahr. Die Zuweisung weiterer Aufgaben (z.B. im VB) hat in der Vergangenheit zu einer erheblichen Mehrarbeit in der Bereitschaftszeit des Alarmdienstanteils geführt und kann nicht weiter fortgeführt werden.
- (14) Auf Grund des hohen Verwaltungsaufwands an der Hauptwache, insbesondere zur Bearbeitung der täglichen Post, wird zusätzlich eine Verwaltungsassistenz für Wachvorsteher und Wachabteilungsleiter in Höhe von 0,5 VZÄ empfohlen. Diese Stelle sollte als Verwaltungsstelle allerdings der allgemeinen Organisation/Verwaltung (37.01) zugeordnet werden.
- (15) Die Planung und Besetzung von Brandsicherheitswachen, die derzeit durch den Wachvorsteher HW durchgeführt wird, kann auf Grund der deutlichen Entlastung des WV

### 5.3.2 Rettungsdienst BF (Leistungserbringer)

- (16) Innerhalb der Stelle „Rettungsdienst BF“ werden alle notwendigen Arbeitszeitanteile für Rettungsdienstaufgaben als Leistungserbringer (operativer Rettungsdienst der BF) zusammengefasst. Dadurch soll eine deutliche Trennung zwischen Träger- und Leistungserbringeraufgaben durchgesetzt werden.

### 5.3.3 Freiwillige Feuerwehr

- (17) Auf Grund des hohen Stellenwerts für den Einsatzdienst wird als Stelle in 37.1 auch die Freiwillige Feuerwehr mit einem Stellenleiter (Ma. im SD mit 0,5 VZÄ) und zwei Sachbearbeitern (Ma. im SD mit je 0,5 VZÄ) angesiedelt. Hier werden alle notwendigen Koordinierungs- und Unterstützungsaufgaben des Fachbereichs zum Betrieb der Freiwilligen Feuerwehr erbracht. Die Sachbearbeiterstellen sollen wie bisher durch zwei Mitarbeiter

im SD wahrgenommen werden. Diese Stelle unterstützt die Führung der Freiwilligen Feuerwehr einschließlich der Ortswehrleiter bei der Aufgabenerfüllung, sie ist nicht selbst die Führung der Freiwilligen Feuerwehr. Gemäß NBrandSchG ist die Freiwillige Feuerwehr eigenständig zu organisieren. Die Führung der Freiwilligen Feuerwehr mit Stadtbrandmeister, stellv. Stadtbrandmeister und Ortsbrandmeistern kann somit kein Bestandteil des organisatorischen Aufbaus der Berufsfeuerwehr sein. Die Führung der Freiwilligen Feuerwehr greift allerdings regelmäßig auf notwendige Unterstützungsstellen im Fachbereich zurück.

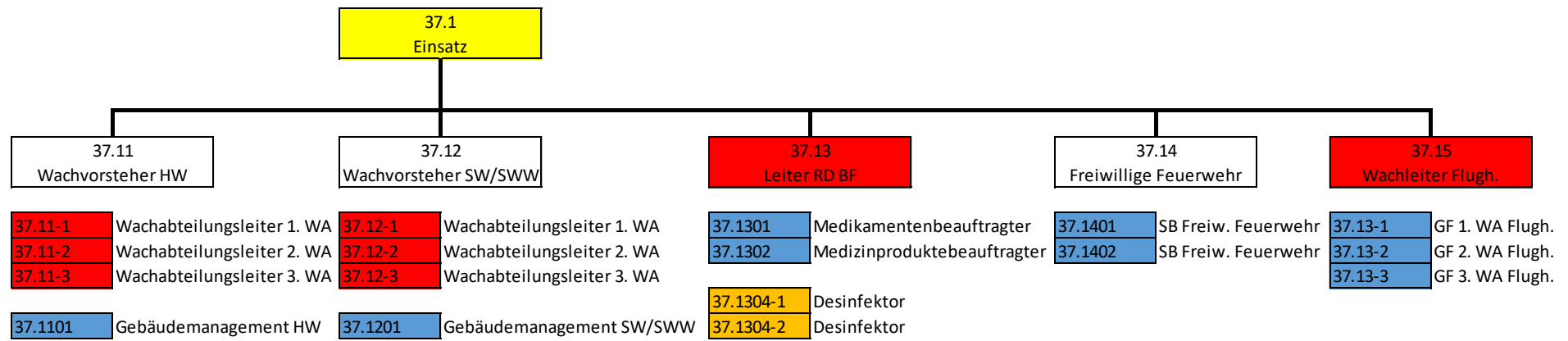
#### **5.3.4 Flughafenfeuerwehr**

- (18) Für die Aufgaben in Verbindung mit der Sicherstellung des Brandschutzes am Flughafen wird eine zusätzliche Stelle als Wachleiter „Flughafen“ für notwendig angesehen. Die dort erforderlichen konzeptionellen Tätigkeiten im Rahmen der EASA-Zertifizierung (früher ICAO) und der individuelle Aus- und Fortbildungsaufwand machen einen eigenständigen Wachvorsteher unverzichtbar.
- (19) Diesem Wachleiter sollten die bereits bestehenden Gruppenführerstellen im SD mit ihren zugewiesenen Sonderaufgaben für den Flughafen (Fahrzeuge und Geräte, Flugzeugbergung, Aus- und Fortbildung Flughafenfeuerwehr) unterstellt sein.

#### **5.3.5 Veränderungen im Stellenzuschnitt der Abteilung 37.1**

Unter Beachtung des Sonderdienstmodells mit rund 50 % Alarmdienst und 50 % Verwaltungsdienst ergeben sich nachfolgende Stellenanpassungen:

- Schaffung von drei Personalplanstellen „Wachabteilungsleiter“ auf der Südwa- che im SD der Laufbahngruppe 2 (entspricht 1,5 VZÄ),
- Schaffung von einer Personalplanstelle „Wachleiter Flughafen“ im SD der Laufbahngruppe 2 (entspricht 0,5 VZÄ),
- Schaffung von einer Personalplanstelle „Desinfektor“ als technischer Beschäftigter im VD (entspricht 1,0 VZÄ, siehe Abschnitt 8.2).



Hinweis: Durch die Mitarbeiter der Wachabteilungen werden viele Werkstatt- und Sachbearbeiteraufgaben vollständig im Alarmdienst bewältigt (z.B. OBM-RD). Diese Werkstätten sind im Organigramm nicht dargestellt. Die "Rund-um-die-Uhr"-Funktionen werden in den Abschnitten 8 bzw. 9 betrachtet.

Abb. 5.5 Feingliederung der Abteilung 37.1 (Einsatz) auf Planstellenniveau

## 5.4 Planende Gefahrenabwehr (37.2)

### 5.4.1 Planbegutachtung

Auf Basis der Tätigkeitsermittlung wurden Defizite in der Planbegutachtung festgestellt. Dies betrifft vor allem die Erstellung brandschutztechnischer Stellungnahmen, die teilweise in der geplanten Arbeitszeit nicht in vollem Umfang bewältigt werden kann.

- |   |
|---|
| (20) Auf Grund des stark unterschiedlichen Arbeitsaufwands für verschiedene Stellungnahmen ist die notwendige Arbeitsleistung anhand von durchschnittlichen Zeitanätzen nicht ermittelbar. Unter Beachtung von Vergleichswerten der KGSt. bzw. vergleichbarer Strukturen anderer Berufsfeuerwehren mit ähnlichen Bebauungsflächen wird der Zeitbedarf mit 1,5 VZÄ eingeschätzt. |
|---|

Dass die Aufgabenerfüllung durch drei Mitarbeiter im Sonderdienst (SD) derzeit nicht vollständig bewältigt werden kann, ist vor allem auf die hohe Einsatzdienstbelastung zurückzuführen (1 Ma. als CDI HW, 2 Ma. als LdF). Durch die Neuordnung der Besetzung der Einsatzdienstfunktionen im SD wird hier eine deutliche Entlastung angestrebt, sodass den Mitarbeitern mehr Zeiteile im Verwaltungsdienst zur Verfügung stehen werden. Außerdem ist zukünftig eine Entlastung durch die derzeit neu eingerichtete Brandschutzabteilung im FB60 zu erwarten, deren Ausmaß allerdings gegenwärtig noch nicht beziffert werden kann.

Es wird empfohlen, die territoriale Zuständigkeitsverteilung beizubehalten. Auch die Zuordnung bestimmter Sonderbauten auf die Mitarbeiter ist zielführend und sichert eine effiziente Aufgabenbewältigung. Dennoch wird zukünftig bei einseitigem Arbeitsaufkommen eine Aufgabenumverteilung zwischen den Mitarbeitern der Planbegutachtung erfolgen müssen.

### 5.4.2 Brandverhütungsschau

Auf Basis der Bestandslisten aller Objekte die der Brandverhütungsschau unterliegen, wurde die Anzahl der notwendigen Begehungen pro Jahr ermittelt. Dabei wurden die maximalen Fristen für die Brandverhütungsschau gemäß der Empfehlung der AGBF-Bund<sup>1</sup> berücksichtigt, da für Niedersachsen keine länderspezifischen Vorgaben existieren. Die maximalen Fristen betragen, je nach Objektart, entweder drei oder fünf Jahre. Die Festlegung dient nur zur Stellenbemessung und kann in der individuellen Gefährdungsbeurteilung der Einzelobjekte jederzeit hiervon abweichen.

---

<sup>1</sup> Empfehlung (2012-1) zur **Durchführung der Brandverhütungsschau** (auch Gefahrenverhütungsschau oder Feuerbeschau, Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in der Bundesrepublik Deutschland, Arbeitskreis Vorbeugender Brand- und Gefahrenschutz, Oktober 2012)



Objektart	Gesamtzahl	Maximale Frist	Begehungen pro Jahr
Ausstellungsgebäude	14	5	2,8
Garagen	32	5	6,4
Industrie- und Gewerbeobjekte	658	5	131,6
Verkauffstätten >2000qm	51	3	17,0
Hauptbahnhof	1	3	0,3
Hochhäuser	35	5	7,0
Pflege- und Betreuungsstätten	221	3	73,7
Übernachtungsgebäude	56	3	18,7
Unterrichtsgebäude (Allgemeinbildende Schulen)	87	3	29,0
Unterrichtsgebäude (Erwachsenenbildung)	29	5	5,8
Versammlungsstätten	297	3	99,0
Verwaltungsgebäude	190	5	38,0
Sonderobjekte	19	5	3,8
<b>Gesamt</b>	<b>1690</b>		<b>433</b>

Tab. 5.1 Brandverhütungsschaupflichtige Objekte und notwendige Begehungen

Insgesamt wurde festgestellt, dass zur fristgerechten Durchführung der Brandverhütungsschau jährlich ca. 433 Begehungen erforderlich sind. In der derzeitigen Situation können durch die bestehenden Mitarbeiter im Sonderdienst jährlich ca. 240 Begehungen geleistet werden. Der hierfür aufgewendete Zeitbedarf wurde in der IST-Situation mit rund 1,4 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) ermittelt und teilt sich auf drei Mitarbeiter im Sonderdienst auf.

(21) Basierend auf der leistbaren Anzahl von Begehungen, einschließlich der notwendigen Vor- und Nacharbeit, und im Vergleich mit Vergleichswerten anderer Berufsfeuerwehren wird der notwendige Stellenbedarf zur fristgerechten Durchführung aller Brandverhütungsschauen mit 2,5 VZÄ ermittelt. Darin ist die zukünftige Entwicklung der Stadt Braunschweig zunächst nicht berücksichtigt.

### 5.4.3 Brandmeldeanlagen

Auf Grund folgender Faktoren ist eine Anpassung der Stellenanteile im Sachgebiet Brandmeldeanlagen erforderlich:

- deutliche Steigerung der Brandmeldeanlagen in der Vergangenheit durch zusätzliche Gewerbeflächen und Sonderobjekte (rund 70 Neuerrichtungen in den vergangenen zwei Jahren),
- zukünftig weitere Steigerung durch zusätzliche Gewerbeflächen (vgl. Feuerwehrbedarfsplan Abschnitt 4.1.3, derzeit bereits rund 50 Anlagen in Planung)
- Steigerung der zu betreuenden Objektfunkanlagen im Stadtgebiet (7 Anlagen in den vergangenen zwei Jahren und 10 Anlagen in Planung),
- Mehraufwand durch zusätzliche Probeschaltungen bei Auslauf des ISDN-Systems,
- derzeit erhebliche Mehrarbeit in Bereitschaftszeiten.

(22) Der notwendige Stellenbedarf zur fristgerechten Bearbeitung aller Aufgaben wird auf Basis der derzeitigen Arbeitszeitanteile, einschließlich der derzeit geleisteten Mehrarbeit in Bereitschaftszeiten, mit 2,0 VZÄ bemessen. Darin ist die zukünftige Entwicklung der Stadt Braunschweig zunächst nicht berücksichtigt.

Es wird empfohlen, die Aufgaben neu aufzuteilen und zur Kompensation der fehlenden Stellenanteile im ersten Schritt eine zusätzliche Stelle als Tagesdienststelle mit mindestens 0,5 VZÄ zu schaffen. Die Aufteilung der Hauptaufgaben **wird nachfolgend vorgeschlagen** (sofern bestimmte Arbeitsschritte im individuellen Fall nicht gemeinsam erfolgen):

#### **Beamter der LGr. 2:**

- Mitarbeit bei der Planung von Brandmeldeanlagen,
- Durchsicht, Bewertung und Freigabe von BMA-Konzepten,
- Abnahme und Aufschaltung von BMA einschließlich Dokumentation,
- Mitarbeit bei der Planung von Objektfunkanlagen,
- Überarbeitung der Technischen Anschlussbedingungen,
- Aus- und Fortbildung im Fachbereich.

#### **Beamter der LGr. 1.2:**

- Schlüsselhinterlegung, Schlüsselkontrolle, ggf. Einbau der Schließung,
- Verwaltung der Feuerweherschließung, Schlüsselverwaltung,
- Kontrolle von Feuerweherschlüsseldepots,
- Teilnahme an Wartungsarbeiten,
- Abstimmung der Feuerwehrperipherie mit Fachfirmen vor Ort,
- Mängelnachverfolgung,
- Kontrolle und Freigabe von Feuerwehrlaufkarten,
- Datenverwaltung und -pflege,
- Abschaltung von Brandmeldeanlagen, Entziehen der Schließung, Außerbetriebnahmen,
- Aus- und Fortbildung im Fachbereich.

#### **Verwaltungsmitarbeiter:**

- Allgemeine Verwaltungsunterstützung,
- Führen von Statistiken (Auslöseursachen, etc.),
- Datenverwaltung und -pflege,
- Verfassen von Abstimmungsprotokollen.

(23) Darüber hinaus ist zukünftig mit einer deutlichen Steigerung der zu betreuenden Anlagen zu rechnen. Bezieht man die zukünftige Entwicklung in den Stellenzuschnitt mit ein, ergibt sich ein Zeitbedarf in Höhe von mind. 2,5 VZÄ. Daher wird eine weitere Stelle im Sonderdienst der LGr. 1.2 für notwendig erachtet.

#### 5.4.4 Einsatzvorbereitung

- (24) Im Vergleich zur bisherigen Organisation wurde die Einsatzvorbereitung als Stelle innerhalb der planenden Gefahrenabwehr angesiedelt und ein Stellenleiter mit B-Dienst-Funktion vorgesehen.
- (25) Im gleichen Maße wurden Aufgabenpaketen herausgearbeitet, die für die Sachbearbeiter einen Stellenbedarf von zwei Mitarbeitern der LGr. 2 und einem Mitarbeiter der LGr. 1.2 (bisher ausschließlich Ma. der LGr. 2) notwendig machen.
- (26) Die Aufgaben der Einsatzvorbereitung sind auf die neue Mitarbeiterstruktur umzuverteilen.

#### 5.4.5 Veränderungen im Stellenzuschnitt der Abteilung 37.2

Unter Beachtung des Sonderdienstmodells mit rund 50 % Alarmdienst und 50 % Verwaltungsdienst ergeben sich nachfolgende Stellenanpassungen:

- Schaffung von zwei Personalplanstellen „Brandverhütungsschau“ im SD der Laufbahngruppe 2 (entspricht 1 VZÄ),
- Schaffung von Halbtagsstelle „Brandmeldeanlagen“ als Tagdienststelle im Verwaltungsdienst (entspricht 0,5 VZÄ),
- Schaffung von einer Personalplanstelle „Brandmeldeanlagen“ im SD der Laufbahngruppe 1.2 (entspricht 0,5 VZÄ),
- Schaffung von einer Personalplanstelle „Bevölkerungsschutz“ im SD der Laufbahngruppe 2 als Stellenleiter und exponierter Sachbearbeiter (entspricht 0,5 VZÄ).

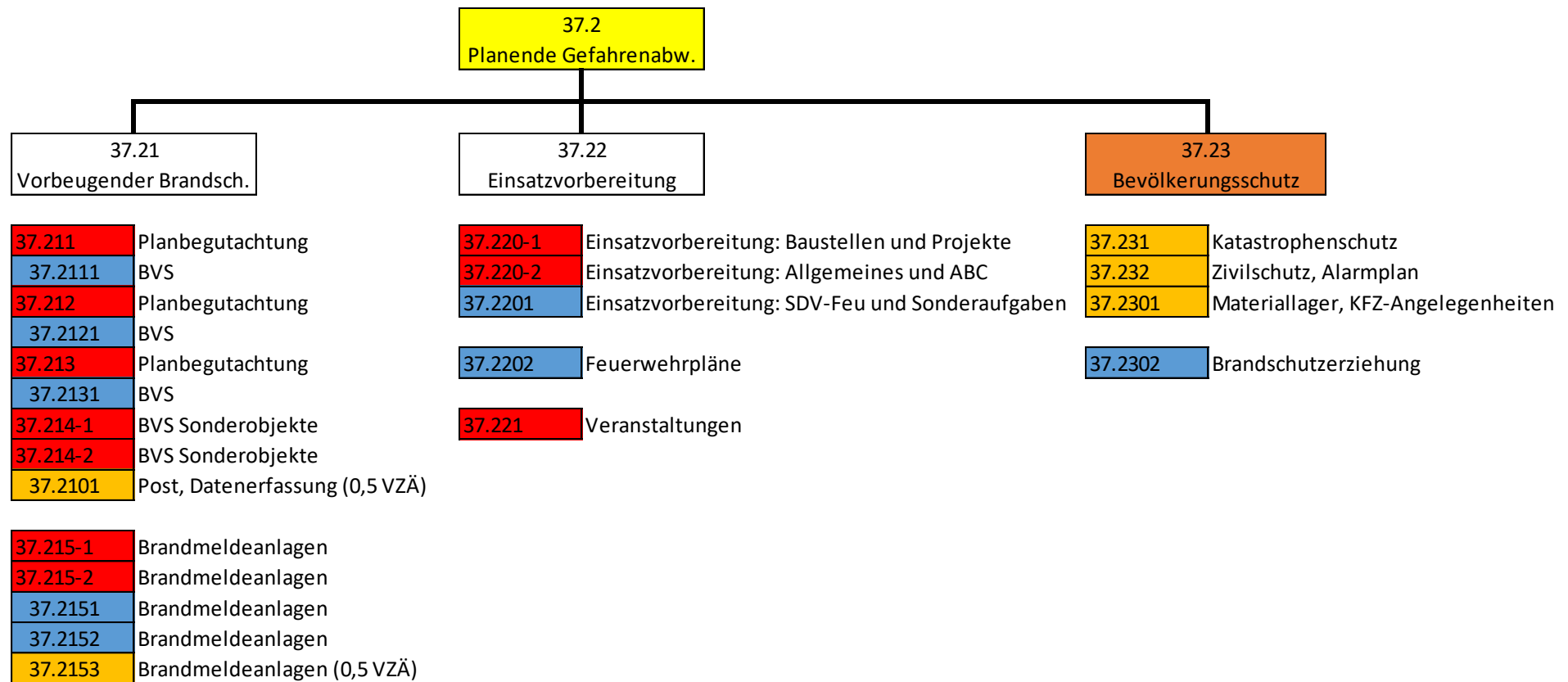


Abb. 5.6 Feingliederung der Abteilung 37.2 (Planende Gefahrenabwehr) auf Planstellenniveau

## 5.5 Ausbildung / Technik (37.3)

Im Vergleich zur derzeitigen Struktur wurden folgende Veränderungen vorgeschlagen:

### 5.5.1 Ausbildung

- (27) In der Ausbildungsstelle bleibt, auf Grund der inhaltlichen Unterschiede und der verschiedenen Durchführungsart, die Gliederung in die Bereiche „Laufbahn- und Verbundausbildung“, „Fortbildung/Wachausbildung“ und „Aus- und Fortbildung Rettungsdienst“ bestehen.
- (28) Auf Grund der gestiegenen Anforderungen in allen Ausbildungsteilbereichen wird als Leiter der Teilbereiche jeweils ein Beamter der Laufbahngruppe 2 für notwendig erachtet. Dadurch wird der Stellenleiter im notwendigen Umfang entlastet, sodass er u.a. folgende notwendige Aufgabenbereiche federführend übernehmen kann:
  - „Grundsatzfragen“ zur Ausbildung,
  - Aus- und Fortbildung der Führungskräfte der LGr. 2.
- (29) Der für den Bereich „Wachausbildung“ zuständige Beamte sollte gleichzeitig Wachvorsteher der Nordwache (Ausbildungswache) sein. Dabei ist ihm kein dauerhaftes Personal organisatorisch zugeordnet, sondern jeweils sechs Mitarbeiter der Wachabteilungen werden für die Dauer einer intensiven Fortbildungseinheit abgeordnet.
- (30) Der Personalzuschnitt in der Wachausbildung ist so angelegt, dass die theoretische und praktische Ausbildung in Form einer Intensivausbildung an Wochentagen sichergestellt werden kann. Hierfür können alle Mitarbeiter der Berufsfeuerwehr bis zu zwei Mal pro Jahr für drei Wochen (7 Schichten) an die Ausbildungswache abgeordnet werden.
- (31) Auf Grund der Komplexität notwendigen Ausbildungsthemen sind auch die Anforderungen an die Ausbilder stetig gestiegen. Die Ausbilderqualifikation im feuerwehrtechnischen Bereich muss daher mit der Praxisanleiterqualifikation für Notfallsanitäter im Rettungsdienst vergleichbar sein.
- (32) Ergänzt wird die Ausbilderkapazität in der Laufbahnausbildung und der Wachausbildung durch vorgeplante Ausbilderzeitanteile, die für weitere Sonderausbilder vorgesehen sind. Diese Ausbildungszeitanteile sind in der Ermittlung des Gesamtpersonalbedarfs zu berücksichtigen. Die notwendige Ausbilderkapazität im Sinne von Poolstunden beträgt rund 3,0 VZÄ. Die notwendigen Ausbildungszeitanteile für Standard- und Sonderausbildungen wurden bereits im Abschnitt 2.3.2 dargestellt.
- (33) Zur Sicherstellung der notwendigen Ausbilderkapazität für Sonderaufgaben (u.a. Höhenrettung, Heißausbildung, Kranführer, Flughafenausbildung) wird ebenfalls auf die dargestellten Poolstunden zurückgegriffen. Darüber können den Sonderausbildern für o.g. Themen die notwendigen

Ausbilderzeitanteile zugeordnet werden, sodass die Zeiten nicht aus dem Alarmdienst erbracht werden müssen.

- (34) Ein weiterer Gruppenführer im SD ist zur Unterstützung der Wachausbildung bei Übungsvorbereitung vorgesehen. Dies schließt auch die Vorbereitung gemeinsamer Übungen mit BF und FF ein. Dadurch ist es möglich, an Samstagen komplexere Übungen in Zugstärke vorzubereiten und durchzuführen. Dieser Stellenanteil ist unerlässlich, um die Zusammenarbeit zwischen FF und BF durch gemeinsame Übungen zu verbessern.
- (35) Die Entwicklung im Bereich Rettungsdienst unterliegt auf Grund der Einführung des Berufs „Notfallsanitäter“ noch einer großen Dynamik. Zum aktuellen Zeitpunkt kann somit noch keine abschließende und allumfassende Aussage zur notwendigen Ausbilderkapazität im Zusammenhang mit der Integration des Notfallsanitäters gemacht werden.
- (36) Für die Rettungsdienstausbildung wurde bereits eine Stelle zur Abdeckung von Dozententätigkeiten in der Rettungsschule geschaffen. Zukünftig wird erwartungsgemäß mindestens eine weitere Dozentenstelle als Gruppenführer im SD erforderlich sein.

### 5.5.2 Beschaffungen

- (37) Auf Grund der umfangreichen Verknüpfungen zwischen Beschaffung und Werkstätten (v.a. Geräte- und Kfz-Werkstatt) wird auch weiterhin eine gemeinsame Stelle „Technik“ empfohlen. Um den Stellenleiter zu entlasten, sind allerdings für den Bereich der Beschaffungen ausreichend Sachbearbeiterstellen in der LGr. 2 (37.341-1 und -2) und eine Leitungsstelle für Werkstattübergreifende Arbeitskoordination (37.342) vorgesehen.
- (38) Die Stellenanteile für Beschaffungen werden geringfügig gesteigert. Zusätzlich zu den bisher vorhandenen drei Stellen für Beschaffungen und Unfallsachbearbeitung sind in der zukünftigen Planung drei Stellen (1,5 VZÄ) allein für Beschaffungen vorgesehen.
- (39) Die Unfallsachbearbeitung wird gemeinsam mit den werkstattübergreifenden Koordinierungsaufgaben in einer Leitungsstelle für alle Werkstätten gebündelt.
- (40) Es ist zu berücksichtigen, dass Beschaffungsvorgänge derzeit stetig mehr Zeit in Anspruch nehmen. Sowohl eine umfassende Markterkundung, als auch die Formulierung eines produktneutralen Leistungsverzeichnisses sichern möglichst wirtschaftliche Angebote und sind demnach unerlässlich für kommunale Beschaffungen. Außerdem werden zur Wahrung eines optimalen Preis-Leistungsverhältnisses zukünftig immer häufiger Erprobungen, Trageversuche und Tests durchgeführt werden müssen, die zusätzliche Arbeitszeitanteile erforderlich machen.
- (41) Zusätzlich zu den bisher festgestellten Kapazitätsdefiziten im Bereich der Beschaffungen wird empfohlen, diese Stelle auch in die Lage zu verset-

zen, Beschaffungsvorgänge des Rettungsdienstes (Fahrzeug und Geräte) durchzuführen. Durch die Rettungsdienststellen werden auch weiterhin Vorgaben gemacht und Anforderungsprofile erstellt, die Hauptverantwortung für die Durchführung wird allerdings an zentraler Stelle innerhalb der Stelle „Beschaffungen“ gesehen.

- (42) Letztlich sind innerhalb der Stellen zur Beschaffung auch Stellenanteile zur Erstausbildung und Einweisung von Multiplikatoren vorgesehen. Es wird davon ausgegangen, dass die Erstausbildung, einschließlich Einweisung und Erstellung von Mitarbeiterinformationen, zu den Beschaffungsgegenständen nicht vollständig ohne Unterstützung der Mitarbeiter der Beschaffungsstelle erfolgen kann. Diese mit der Beschaffung befassten Mitarbeiter haben bspw. Abnahmen und Einweisungen beim Hersteller durchgeführt.

### 5.5.3 Werkstätten

- (43) Die Arbeitszeitermittlung für einen optimalen Stellenzuschnitt der Werkstätten wird gesondert im Abschnitt 7 erläutert.
- (44) Zur Werkstattübergreifenden Aufgaben- und Personalkoordinierung ist eine übergeordnete Leitungsfunktion erforderlich (37.342).
- (45) Auf Grund der Vielzahl von Koordinierungsaufgaben mit internen und externen Werkstätten bei Unfällen wird auch die Unfallsachbearbeitung ebenfalls dieser Gesamtleitungsfunktion der Werkstätten zugeordnet.

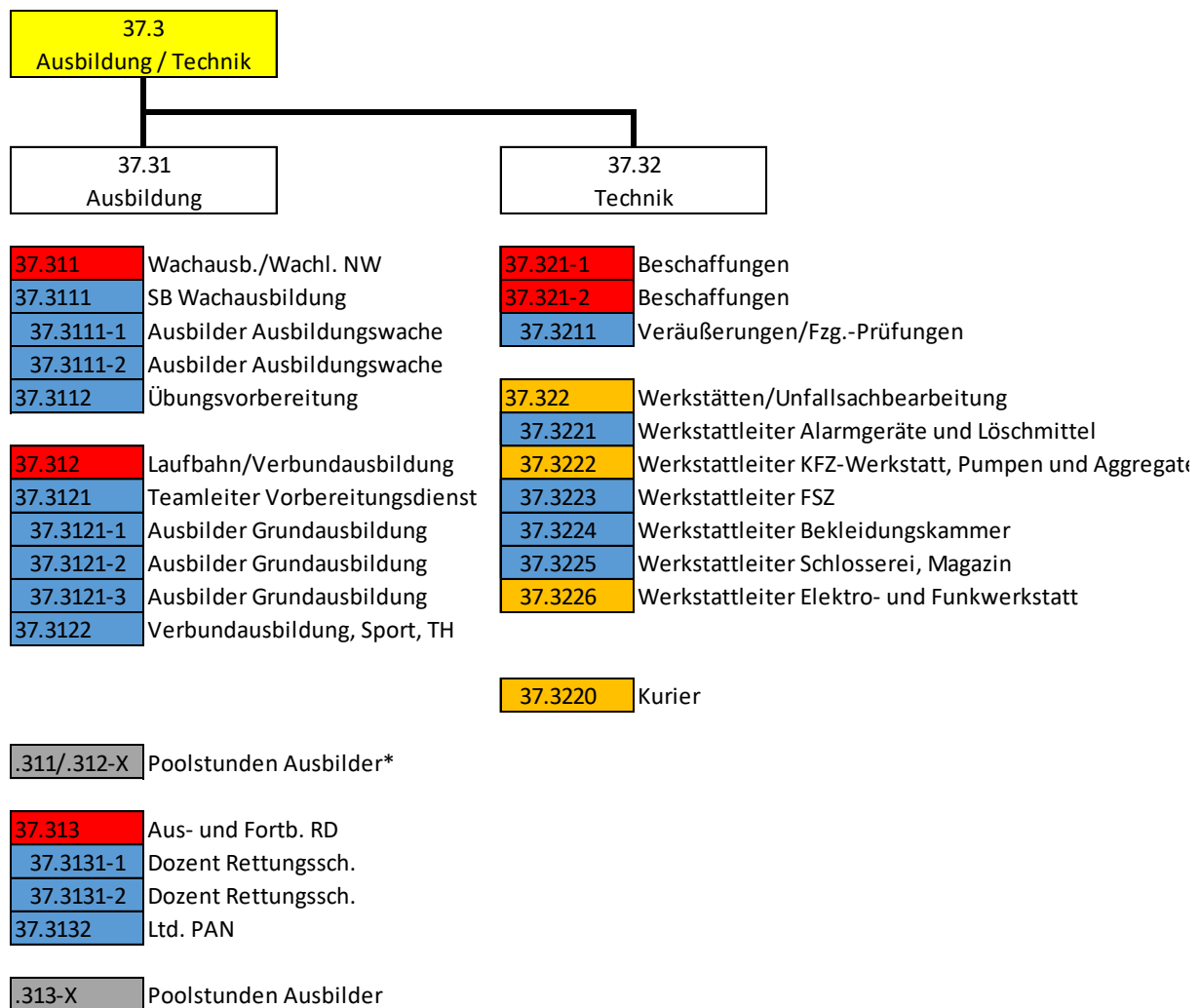
### 5.5.4 Veränderungen im Stellenzuschnitt der Abteilung 37.3

Auf Grund der Verbreiterung der Abteilungsstruktur von drei auf fünf Abteilungen ist folgende Stellenanpassung erforderlich:

- Schaffung von einer Personalplanstellen „Abteilungsleiter Ausbildung/Technik“ in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (Einbindung in den A-Dienst),

Unter Beachtung des Sonderdienstmodells mit rund 50 % Alarmdienst und 50 % Verwaltungsdienst ergeben sich nachfolgende Stellenanpassungen:

- Schaffung von einer Personalplanstellen „Stellenleiter Aus- und Fortbildung Rettungsdienst“ im SD der Laufbahngruppe 2 (entspricht 0,5 VZÄ),
- Schaffung von zwei weiteren Personalplanstelle „Ausbilder Grundausbildung“ im SD der Laufbahngruppe 1.2 (entspricht 1,0 VZÄ),
- Schaffung von einer Personalplanstelle „Übungsvorbereitung“ im SD der Laufbahngruppe 1.2 (entspricht 0,5 VZÄ),
- Schaffung einer weiteren Personalplanstelle „Dozent Rettungsschule“ im SD der Laufbahngruppe 1.2 (entspricht 0,5 VZÄ).



\*) zusätzlich geplante Ausbilderstunden zum Herauslösen von Sonderausbildern (u.a. Höhenrettung, Heißausbildung, Kranausbildung, Flughafenausbildung, Türöffnung) aus dem Alarmdienst nach Bedarf

Abb. 5.7 Feingliederung der Abteilung 37.3 (Ausbildung/Technik) auf Planstellenniveau



## 5.6 Integrierte Regionalleitstelle (37.4)

Im Vergleich zur derzeitigen Struktur wurden folgende Veränderungen vorgeschlagen:

### 5.6.1 Betrieb IRLS

- (46) Insgesamt wird auf eine verursachergerechte Abgrenzung der Aufgaben geachtet, sodass alle Aufgaben, Stellenanteile und Stellen die für den Betrieb der IRLS erforderlich sind, innerhalb der Abteilung 37.4 angesiedelt werden sollen. Das schafft für die Landkreise als Bedarfsträger eine transparente Zuständigkeitsstruktur mit einem gesamtverantwortlichen Abteilungsleiter für Betrieb, Administration und Technik der Leitstelle.
- (47) Der Stellenleiter „Betrieb IRLS“ ist vor allem die operativ-taktische Führungskraft der Leitstelle und übernimmt innerhalb des Abteilung noch folgende notwendige Aufgabenbereiche:
- „Grundsatzfragen“ zum Leitstellenbetrieb,
  - Erarbeitung operativ-taktischer Vorgaben (u.a. auch Betriebs- und Einsatzkonzepte für die Leitstelle bei Sonderlagen (Unwetter, Silvester usw.).

Außerdem ist dieser Stellenleiter abweichend von den weiteren Stellenleitern der Leitstelle der B-Dienst-Gruppe zuzuordnen.

- (48) Es wurde bereits dargelegt, dass die Wachvorsteher und Wachabteilungsleitern der derzeitigen Hauptwache auf Grund der großen Anzahl unterstellter Mitarbeiter eine hohe Personalverantwortung haben. Ihnen unterstehen derzeit auch die Mitarbeiter der Leitstelle. Die Personalstruktur vergleichbarer Feuerwehren zeigt deutliche Vorteile in der Personalführung, wenn das Stammpersonal der Leitstelle direkt in der entsprechenden Abteilung (Abteilung 37.4) angesiedelt ist. Hierzu werden unter dem Stellenleiter „Betrieb IRLS“ drei Dienstgruppen gebildet, die ähnlich einem Wachabteilungsleiter von einem Dienstgruppenleiter geleitet werden sollen.

Dies betrifft vordergründig die Personalführung und verhindert nicht den regelmäßig stattfindenden und notwendigen Wechsel zwischen operativen Einsatzfunktionen und Leitstellenfunktion zum Erhalt der Qualifikation.

- (49) Für die gezielte Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter der Leitstelle wird eine gesonderte Stelle im SD vorgesehen, die sinnvollerweise direkt in der Abteilung 37.4 ist.
- (50) Nur die Mitarbeiter der Laufbahngruppe 2 der Abteilung 37.4 sowie der Presse/Öffentlichkeitsarbeit, der Baukoordinator, der Qualitätsmanagementbeauftragte sowie der Stellenleiter Bevölkerungsschutz werden zukünftig als Lagedienstführer in der Leitstelle tätig sein. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Verknüpfung eines Lagedienstführers mit einigen anderen Sachgebieten (z.B. im Bereich Einsatz, VB, Einsatzvorbereitung, Aus-

bildung oder Technik) zu erheblichen Problemen in der Arbeitsorganisation führt. Hauptgrund ist das hohe Maß an Überwachungsaufgaben des Lagedienstführers in der Leitstelle, denen er im Vergleich zu Einsatzführungsdiensten (CDI, BDI) dauerhaft während der gesamten Schicht nachgehen muss.

### **5.6.2 Administration, Datenpflege und Führungsunterstützung**

- (51) Innerhalb der Abteilung werden die Aufgaben zur Administration des Einsatzleitsystems, zur Datenpflege und zur Gewährleistung aller notwendigen Daten zur Führungsunterstützung in einer Stelle zusammengeführt (37.41).
- (52) Innerhalb dieser Stelle ist auch eine Stelle im SD zur Aus- und Fortbildung der Disponenten der IRLS erforderlich. Unter Abwägung der Schnittstellen wurde diese Aufgabe nicht im Bereich „Ausbildung“ (37.3 bzw. 37.31) sondern innerhalb der geschlossenen Leitstellenorganisation vorgesehen.

### **5.6.3 Nachrichtentechnik**

- (53) In der Stelle „Nachrichtentechnik“ werden alle technischen Aufgaben in Verbindung mit Leitstellentechnik und fachbereichsinterner IT sowie die technische Instandhaltung der Funksysteme der Leitstelle gebündelt.
- (54) Die Stellenanteile werden auch zukünftig unverändert als erforderlich angesehen. Weggefallene Arbeitszeitanteile in der Funkwerkstatt durch weniger Reparaturtätigkeiten an Funkgeräten werden für erforderliche Arbeiten am Leitstellenrechner und den dazugehörigen Systemen benötigt.
- (55) Die Aufgaben der Elektrowerkstatt werden zukünftig nicht mehr in Funktionseinheit mit der Nachrichtentechnik vorgesehen, sondern als Werkstatt zu den anderen Werkstattbereichen (37.34) angegliedert. Für die eigenverantwortliche Erledigung der Aufgaben an den ortsfesten Strominstallationen der Wachen wird dieser Werkstatt zukünftig ein Elektromeister zugeordnet werden müssen (z.B. aus den Wachabteilungen).
- (56) Die Aufgaben der Funkwerkstatt für Fahrzeuge, Handgeräte und Funkmeldeempfänger werden von den leitstellenbezogenen Funkaufgaben und der Elektrowerkstatt gelöst, im Sinne einer „Elektro- und Funkwerkstatt“.

### **5.6.4 Veränderungen im Stellenzuschnitt der Abteilung 37.4**

Unter Beachtung des Sonderdienstmodells mit rund 50 % Alarmdienst und 50 % Verwaltungsdienst ergeben sich nachfolgende Stellenanpassungen:

- Schaffung von drei Personalplanstellen „Dienstgruppenleiter Leitstelle“ im SD der Laufbahngruppe 2 (entspricht 1,5 VZÄ).

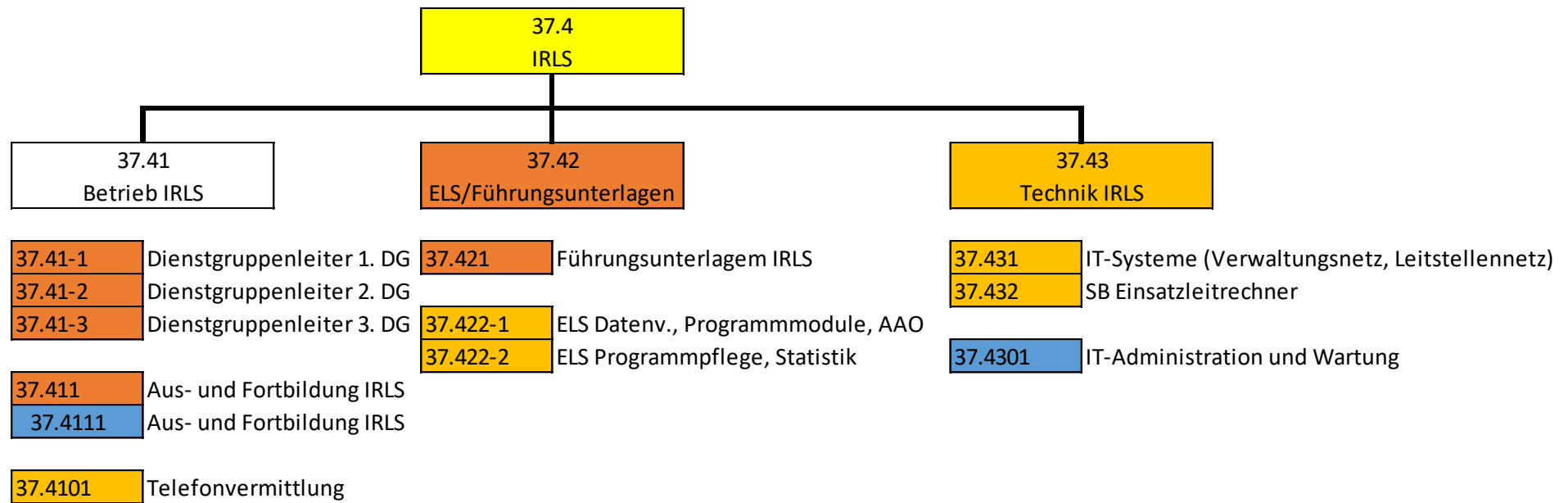


Abb. 5.8 Feingliederung der Abteilung 37.4 (Integrierte Regionalleitstelle) auf Planstellenniveau

## 6 Aufgabenverteilung unter Berücksichtigung des Schichtsystems

### 6.1 Anzahl der Stellen im Sonderdienst (SD)

Nachfolgende Tabelle zeigt die notwendige Zahl der Stellen im Sonderdienst gemäß der im folgenden Abschnitt 5 dargestellten Feingliederung.

Verwaltungs- und Einsatzfunktion		FBL	37.0	37.1	37.2	37.3	37.4	Gesamt
37.1	Abteilungsleiter, A-Dienst	1	0	1	1	1	1	5
37.11	Stellenleiter, B-Dienst im SD	0	1	3	2	2	1	9
37.111	Sachbearbeiter, C-Dienst im SD	0	1	8	10	5	0	24
37.111	Sachbearbeiter, Lagedienst im SD	0	3	0	1	0	6	10
37.1111	Sachbearbeiter, GF im SD	0	6	9	8	17	2	42
37.1111	Sachbearbeiter, Melder B-Dienst	0	1	0	0	0	0	1

Tab. 6.1 Anzahl der Sonderdienststellen gemäß Feingliederung

Für die Abdeckung der Alarmdienstfunktionen wird auf Grund der etwas geringeren Ausfallzeiten in der LGr. 2 für den reinen Alarmdienst ein Personalausfallfaktor von 5 angesetzt. Bei einem Mischdienst mit Alarmdienst und Verwaltungsdienstanteilen, der auch zukünftig fortgeführt werden sollte, sind demnach zur Deckung einer Alarmdienstfunktion rund 10 Mitarbeiter erforderlich.

Aus den notwendigen Einsatzfunktionen der LGr. 2 (vgl. Feuerwehrbedarfsplan) ergeben sich demnach folgende SOLL-Zahlen für die Sonderdienstgruppen:

- 1 Fkt. A-Dienst in Rufbereitschaft 5 Ma.
- 1 Fkt. B-Dienst im Schichtdienst 10 Ma.
- 2 Fkt. C-Dienst im Schichtdienst 20 Ma.
- 1 Fkt. Lagedienstführer 10 Ma.

Bei der Auswertung der notwendigen Stellen der LGr. 2 stellt sich somit ein Überhang von Mitarbeitern in der Sonderdienstgruppe „C-Dienste“ (CDI-Gruppe) dar. Innerhalb der Organisation kann die notwendige Zahl der Stellenleiter bzw. Sachbearbeiter in der CDI-Gruppe auf Grund der Aufgabenpakete nicht weiter reduziert werden.

Eine weitere Reduzierung der Mitarbeiter in der CDI-Gruppe auf die SOLL-Anzahl von 20 Mitarbeitern wird erwartungsgemäß durch folgende Einflussfaktoren bzw. Maßnahmen erreicht:

- (1) Mitarbeiter der LGr. 2 werden kurz nach der Ausbildung zunächst nicht der CDI-Gruppe zugeordnet, sondern verrichten zunächst Alarmdienst als Gruppenführer auf einem Hilfeleistungslöschfahrzeug. Dadurch ist eine schrittweise Einarbeitung in die Führungsaufgaben gewährleistet.
- (2) Eingeschränkt einsatzfähige Mitarbeiter der CDI-Gruppe nehmen weiterhin ihre Sachgebietsaufgabe wahr, können allerdings nicht mehr als CDI eingesetzt werden.

(3) Erfahrenen Mitarbeitern der LGr. 1.2 wird der Praxisaufstieg ermöglicht. Dadurch übernehmen die aufgestiegenen Mitarbeiter im Verwaltungsdienst Aufgaben der LGr. 2, werden allerdings im Alarmdienst weiterhin in Führungsfunktionen der LGr. 1.2 (GF auf HLF) eingesetzt. Die Mitarbeiter gehören nach dem Praxisaufstieg nicht zur CDI-Gruppe.

Insbesondere für Verwaltungsaufgaben, bei denen ein hohes Maß an Erfahrung aus langjährigem Einsatzdienst und Sachgebietsarbeit Grundvoraussetzung ist, bietet ein Praxisaufstieg die beste Möglichkeit zur Personalentwicklung. Für folgende Stellen ist ein Praxisaufstieg, auf Grund der notwendigen langjährigen Erfahrung, optimal:

- Stellenleiter „Aus- und Fortbildung RD“ (37.33),
- „Leiter RD BF“ (37.13),
- Brandverhütungsschau Sonderobjekte (37.214).

Durch die genannten Punkte (1) bis (3) kann die Anzahl der für den C-Dienst vorgesehenen Mitarbeiter auf die SOLL-Zahl reduziert werden. Dadurch ist ein gleichmäßiger Anteil von Alarm- und Verwaltungsdienst gewährleistet.

Eine andauernde Unterschreitung der SOLL-Zahl muss bei allen Sonderdienstgruppen vermieden werden, da hierdurch die notwendigen Arbeitszeitanteile im Verwaltungsdienst reduziert werden und die vollumfängliche Aufgabenerfüllung nicht mehr gewährleistet werden kann.

## 7 Technische Werkstätten bei der BF Braunschweig

Die Feuerwehr Braunschweig betreibt derzeit folgende technische Werkstätten:

1. Alarmgeräte, Feuerlöscher und Löschmittel
2. Haus und Hof / Tischlerei
3. Schlosserei, Magazin, Schlüsselverwaltung
4. Kfz-Werkstatt, Pumpen und Aggregate
5. Feuerwehr-Service-Zentrum
6. Bekleidungskammer
7. E-Werkstatt / IuK

In diesem Abschnitt wird die Organisationsform und das Personalkonzept auf notwendige Optimierungspotenziale untersucht. Dabei soll auch eine Auslagerung der Werkstattaufgaben an externe Dritte kritisch beleuchtet werden.

### 7.1 Alarmgeräte, Feuerlöscher und Löschmittel

#### 7.1.1 Aufgaben

Die Werkstatt hat folgende **Hauptaufgaben** (nicht abschließend):

- Wartung, Pflege sowie Reparatur und Instandhaltung von:
  - hydraulischen und pneumatischen Rettungsgeräten,
  - Seilen und Hebezeugen,
  - tragbaren Leitern,
  - wasserführenden Armaturen,
  - sonstigen Einsatzgeräten der Feuerwehr.
- Durchführung der gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungen an o.g. Einsatzgeräten,
- Beschaffung, Lagerung und Verwaltung von Verbrauchsmaterialien, Schmierstoffen, Ölbindemitteln, Chemikalienbindern, Brenngasen, Ersatzteilen für Einsatzgeräte,
- detaillierte Dokumentation der geprüften Geräte in der Verwaltungssoftware,
- Organisation und Lagerung von Einsatzreserven wie Schläuchen, Schaummitteln, Ölbindemitteln, Chemikalienbindern, Brenngasen sowie Spezialgeräten aller Art (Hochwasserpumpen, Chemikalienpumpen, etc.),
- Sicherstellung und/oder Wiederherstellung der Einsatzbereitschaft von Fahrzeugen und Einsatzgeräten durch Überprüfung, Wartung und Neubefüllung, z.B. von Aggregaten, Neubestückung von Fahrzeugen etc.,
- Prüfung von Feuerlöschkreiselpumpen (derzeit an der Südwache),
- Prüfung von Messtechnik und Schutzkleidung im Strahlenschutz,
- Wartung, Prüfung und Instandhaltung von Handfeuerlöschern,

- Durchführung von Beschaffungsvorgängen im Bereich Gerätetechnik, einschließlich Erstellung von Leistungsverzeichnissen,
- Rückholorganisation:  
Rückholung von an der Einsatzstelle verbliebenen Materialien, Hinweis erfolgt in den Einsatzberichten durch den Einsatzleiter. Die Gerätewerkstatt muss dann die Rückführung organisieren.
- Instandsetzung von Alarmgeräten und Sondergeräten nach größeren Einsätzen, ggf. Ersatzbeschaffung von Einsatzmaterialien.

Bei Prüfungen der Fahrzeuge der Berufsfeuerwehr, einschließlich der enthaltenen Geräte, wird wie folgt vorgegangen:

- Prüfung nach Beladeplan auf Vollzähligkeit,
- Sicht- und Funktionsprüfung.

Fahrzeuge der Berufsfeuerwehr werden nach Möglichkeit während der Prüfung im Dienst belassen. Daher sind die Prüfungen durch das Einsatzaufkommen beeinflusst.

Bei Prüfungen der Fahrzeuge der Ortsfeuerwehren wird wie folgt vorgegangen:

- Die Prüftermine werden rechtzeitig geplant und mit der Ortsfeuerwehr vereinbart. Wenn ein Termin vereinbart ist wird die Verfügbarkeit der Geräteprüfer sichergestellt bzw., falls nicht möglich, ein Ausweichtermin gesucht. Die Prüfung erfolgt dann i.d.R. Mo-Mi; Montag finden hauptsächlich Prüfungen statt. Die Dokumentation wird dann ggf. in einer Folgeschicht nachholt.

Die Aufgaben deren zeitliche Inanspruchnahme dokumentiert ist bzw. ermittelt werden konnte, sind in Tab. 3.1 dargestellt.

Aufgaben und jährlicher Zeitbedarf in der Gerätewerkstatt			
	Anzahl	durchschn. Zeitbedarf	Jährlicher Zeitbedarf
Geräteprüfungen			
Rüstsatz - 1-Jahresprüfung	19,0	3,5 Stunden	<b>66,5 Stunden</b>
Rüstsatz - 3-Jahresprüfung	6,3	16,0 Stunden	<b>101,3 Stunden</b>
Hebekissensatz - 1-Jahresprüfung	14,0	2,0 Stunden	<b>28,0 Stunden</b>
Hebekissensatz - 5-Jahresprüfung (TÜV)	2,8	3,0 Stunden	<b>8,4 Stunden</b>
Rohrdichtkissensatz - 1-Jahresprüfung	1,0	2,5 Stunden	<b>2,5 Stunden</b>
Sprungpolster - 1-Jahresprüfung	5,0	2,5 Stunden	<b>12,5 Stunden</b>
Sprungpolster - Sicherheitshauptprüfung	1,0	5,0 Stunden	<b>5,0 Stunden</b>
Absturzsicherung - 1-Jahresprüfung	20,0	4,0 Stunden	<b>80,0 Stunden</b>
Flaschenzüge - 1-Jahresprüfung	3,0	4,0 Stunden	<b>12,0 Stunden</b>
Tragb. Feuerlöscher - 2-Jahresprüfung	186,5	0,6 Stunden	<b>116,6 Stunden</b>
HLF 10 / 20 - 1-Jahresprüfung	15,0	16,0 Stunden	<b>240,0 Stunden</b>
DL, TLF - 1-Jahresprüfung	9,0	8,0 Stunden	<b>72,0 Stunden</b>
ELW, KLAFF, ÖSF, Kran - 1-Jahresprüfung	9,0	4,0 Stunden	<b>36,0 Stunden</b>
AB Astra, Rüst, Gefahrgut - 1-Jahresprüfung	5,0	16,0 Stunden	<b>80,0 Stunden</b>
LF 8, TSF-W - 1-Jahresprüfung	22,0	8,0 Stunden	<b>176,0 Stunden</b>
<b>GESAMT</b>			<b>1.036,8 Stunden</b>

Tab. 7.1 Aufgaben und Zeitbedarf in der Gerätewerkstatt

Insgesamt konnte nicht für alle notwendigen Prüfungen und Aufgaben ein notwendiger Zeitbedarf ermittelt werden, sodass davon auszugehen ist, dass die tatsächlich erforderliche Arbeitszeit die oben dargestellten Stunden noch übersteigt.

Zusätzlich zu den dokumentierten wiederkehrenden Prüfungen der Feuerlöscher werden für die Brandschutzunterweisung noch Übungsfeuerlöscher vorgehalten, die ebenfalls befüllt und gewartet werden müssen. Diese Arbeiten sind in oben aufgeführter Tabelle nicht enthalten. Jährlich werden rund 200 Personen in den Umfang mit Feuerlöschern eingewiesen.

Die Gerätewerkstatt übernimmt somit alle notwendigen Aufgaben einer „**Feuerwehrentechnischen Zentrale**“ gemäß Niedersächsischem Brandschutzgesetz (NBrandSchG).

### 7.1.2 Mitarbeiterstruktur

Der Gerätewerkstatt sind derzeit lt. organisatorischer Feingliederung folgende Mitarbeiter fest zugeordnet:

- 1 GF im SD (37.2201),
- 1 Melder BDI im SD.

Die Mitarbeiterstruktur und Aufgabenwahrnehmung in der Gerätewerkstatt ist wie folgt zusammengesetzt:

- Wachabteilungsübergreifende Besetzung:
  - HW pro Wachabteilung 5 Mitarbeiter, die allerdings unterschiedliche Qualifikationen besitzen. Durchschnittlich sind 1-2 Mitarbeiter anwesend. Die Sachkundigenqualifikation verteilt sich auf diese Mitarbeiter.
  - SW pro Wachabteilung 4 Mitarbeiter, die ausschließlich die Geräteprüfung für die FF durchführen. Dort fehlen jedoch teilweise die Sachkundenachweise für Sonderprüfungen (z.B. hydr. Rettungssatz). Die Prüfung muss dann auf die HW verlegt werden.
- Aus der Wachabteilung werden derzeit teilweise weniger als 3h Arbeitszeit pro Wachschieft geleistet.
- Freitag und Sonntag ist auf Grund von Reinigungsdienst und Sport keine Werkstatttätigkeit vorgesehen.

### 7.1.3 Problembereiche

Bei den Gesprächen vor Ort wurden wir auf folgende Problembereiche aufmerksam gemacht:

#### **Werkstatträume:**



- Die Prüfhalle auf der Südwache wird zum großen Teil als Materiallager genutzt und steht nicht im notwendigen Umfang zur Verfügung. Dadurch entstehen Platzprobleme bei der Geräteprüfung.
- Eine geeignete Prüfhalle ist auf der Hauptwache nicht vorhanden.
- Die Pumpenprüfung kann nicht ganzjährig erfolgen, da der Pumpenprüfstand nicht witterungsbeständig untergebracht ist (mobiler Pumpenprüfstand zum Betrieb im Freien).

### **Zeitbedarf und Personalorganisation:**

- Die Anzahl der eingesetzten Mitarbeiter aus den Wachabteilungen wäre ausreichend, die tatsächliche Verfügbarkeit ist allerdings auf Grund von anderen Aufgaben unzureichend.
- Auf Grund der schwierigen tatsächlichen Verfügbarkeit muss die Anzahl der Mitarbeiter mit Sachkundausbildung hoch angesetzt werden bzw. die benötigten Sachkundigen stehen nicht zur Verfügung, sodass Geräteprüfungen verzögert werden.
- Die täglichen Reparaturen an Geräten lassen sich nicht in der Arbeitszeitermittlung darstellen.
- Die Dokumentationspflicht der Prüfungen erhöht den Arbeitsaufwand deutlich.
- Derzeit werden Einweisungen und Ausbildungen an Geräten durch die Mitarbeiter der Werkstatt durchgeführt und sind damit auf das Nötigste begrenzt, da die Aus- und Fortbildung der Wachabteilungen zu Geräten und Fahrzeugen eigentlich keine Aufgabe der Werkstatt ist.

**Anmerkung:** Diese Aufgabe ist zwingend innerhalb der Wachabteilung zu erledigen und muss durch die Ausbildungsstelle gesteuert und überwacht werden. In der zukünftigen Organisation ist eine Einweisung und Ausbildung durch Mitarbeiter der Werkstatt nicht mehr geplant. Auch in die Beschaffung und Ersteinweisung von Geräten und Fahrzeugen ist die Werkstatt zukünftig nicht mehr im derzeitigen Umfang eingebunden (vgl. Abschnitt 7.1.4).

- Dementsprechend sind auch die Unterweisungen der Mitarbeiter in die Unfallverhütungsvorschriften im Zusammenhang mit Alarmgeräten nicht durchgehend umsetzbar. Eine 100%ige Erreichbarkeit des Personals bei UVV-Unterweisungen ist personell derzeit nicht leistbar.

### **Aufgabenabgrenzung zu anderen Bereichen:**

- Die Beladungsbeschaffung wird derzeit ebenfalls durch die Mitarbeiter der Gerätewerkstatt organisiert. Dies umfasst u.a.:
  - o Erprobungen,
  - o Beschaffung über die Gerätewerkstatt,
  - o Beistellung von Altgeräten,
  - o Überarbeitung von Ausschreibungsunterlagen.

Bei Fahrzeugbeschaffungen muss rechtzeitig ein vollständiger Beladungssatz beim Fahrzeugaufbauhersteller bereitgestellt werden. Dadurch entsteht ein deutlicher Termindruck.

#### **7.1.4 Künftige Organisations- und Personalstruktur**

Grundsätzlich ist die Werkstatt für einen funktionierenden Betrieb der Feuerwehr Braunschweig unerlässlich. Eine Ausgliederung der Werkstatt wird auf Grund der hohen Spezialisierung auch nicht ohne weiteres möglich sein, bzw. einen erheblichen Logistik- und Verwaltungsaufwand sowie hohe Kosten bei externen Prüffirmen hervorrufen und ist zu verwerfen. Allerdings sind folgende Änderungen zu empfehlen:

- (1) Eine effiziente Durchführung von Beschaffungsvorgängen im Fachbereich ist in vielen Ausschreibungsverfahren nur durch eine enge Zusammenarbeit der Werkstätten und der für Beschaffung zuständigen Mitarbeiter möglich. Die Projektleitung für Beschaffungsvorgänge liegt dabei jeweils bei den hierfür vorgesehenen Mitarbeitern. Der Werkstattdirektor ist mit seiner Fachkunde unmittelbar einzubinden. Dies ist außerdem auch zukünftig vor allem im Bereich der Gerätebereitstellung für Fahrzeugbeschaffungen unerlässlich.
- (2) Individuelle Beschaffungen innerhalb der Werkstatt (Ersatzteile, Ersatzbeschaffungen um kleinen Umfang) sind hiervon unberührt und sollten auch weiterhin eigenverantwortlich durch den Werkstattdirektor durchgeführt werden können.
- (3) Zukünftig wäre lediglich die Feuerlöcherprüfung sinnvoll extern zu vergeben, sofern die Kapazität der zur Verfügung stehenden Mitarbeiter aus der Wachabteilung im Rahmen des Arbeitsdienstes die Bearbeitung nicht mehr zulässt. Gegenüber einem eventuell notwendigen zusätzlichen Stellenbedarf im Tagdienst ist die Übernahme dieser Aufgaben durch eine geeignete externe Firma erwartungsgemäß wirtschaftlicher. Ausreichend externe Anbieter stehen zur Verfügung.
- (4) Die Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl von Übungsfeuerlöschern ist parallel zur wiederkehrenden Prüfung der Feuerlöcher durch ein externes Unternehmen sicherzustellen. Hierfür sollte vorrangig auf geeignete kurzfristig wiederbefüllbare Übungsfeuerlöcher oder eine größere Reserve von ausgesonderten Feuerlöschern zurückgegriffen werden. Übungsfeuerlöcher können ohne größere technische Grundvoraussetzungen durch die Durchführenden der Unterweisung bzw. Unterstützung durch Personal der Wachabteilung neu mit Wasser bzw. Schaum befüllt werden. Sofern in den Unterweisungen Pulverlöcher verwendet werden sollten, ist eine entsprechende Reserve vorzuhalten, die dann allerdings ebenfalls durch externe Dienstleister befüllt werden sollte.

Zusammenfassend wird der Personalzuschnitt für die Werkstatt auf Basis der ausgewerteten Arbeiten, Arbeitszeitanteile und der geführten Gespräche folgendermaßen festgelegt:

- 1 Werkstattleiter als GF im SD (0,5 VZÄ):
  - Leitung der Werkstätten: Planung der Arbeiten, Planung des wachabteilungsübergreifenden Personaleinsatzes, Überwachung der notwendigen Gerätewartqualifikationen, Mitarbeit bei der Durchführung von Gefahrenbeurteilungen im eigenen Werkstattbereich;
  - Organisation und Überwachung von Prüfungen an Messtechnik und Schutzkleidung im Strahlenschutz;
  - Aus- und Fortbildung für Anwärter der Laufbahngruppe 1.2 und im Rahmen der Wachausbildung;
  - Unterstützung bei Beschaffungen von Gerätetechnik und Löschmitteln.
- 1 Mitarbeiter im Tagdienst / Me BDI im entsprechenden Sonderdienstplan auf der HW (1,0 VZÄ):
  - Verwaltung des Alarmgerätelagers,
  - Überwachung von Prüffristen und Durchführung von Prüfungen an Kleingeräten,
  - Wartung und Reparaturen an Kleingeräten,
  - Verwaltung des Außenlager FSZ an der Hauptwache,
  - Sicherstellung von Einsatzmitteln für besondere Einsatzlagen,
  - Bereitstellen von Verbrauchsstoffen für den Einsatzbedarf,
  - Rückholorganisation.
- 1 Mitarbeiter im Tagdienst (Me BDI im entsprechenden Sonderdienstplan / technische Beschäftigte) (1,0 VZÄ, Steigerung um 1,0 VZÄ):
  - Durchführung von Fahrzeugprüfung,
  - Prüfung aller auf Fahrzeugen verlasteten Geräte,
  - Pumpenprüfung,
  - Dokumentation,
  - Rückholorganisation.
- 2 Mitarbeiter je Wachabteilung:
  - Unterstützung bei Fahrzeug- und Geräteprüfungen,
  - Wartung und Reparaturen im kleineren Umfang.

## 7.2 Haus und Hof / Tischlerei

### 7.2.1 Aufgaben

Die Werkstatt hat folgende **Hauptaufgaben** (nicht abschließend):

- Bauliche Unterhaltung
  - Instandhaltung, kleinere Reparaturen,
  - Beschaffung von Inventar,
  - Verfassen von Mängelberichten und Beurteilung, ob die Mängelbeseitigung selbst durchzuführen sind,
  - Organisation und Durchführung von Renovierungsarbeiten
    - kurzfristige Renovierungsarbeiten, auch mit Fußbodenwechsel, etc.
    - Räume einrichten, z.B. kurzfristige Renovierungsarbeiten bei Bürowechsel,
  - Außenanlagen (Grünpflege, Hecken, usw.)
    - wird durch die Werkstatt koordiniert, i.d.R. allerdings durch das Personal der Wachabteilungen durchgeführt,
    - Beschaffen und Unterhalten von hierfür notwendigen Geräten.
  - Winterdienst,
  - Spindvergabe,
  - Betreuung von Fremdfirmen
    - (Termin-)Koordinierung bei Umbaumaßnahmen im Wachbereich, auch für Wartungsarbeiten (Tore, Absauganlage, Klima- und Lüftung),
    - Ölabscheiderwartung
  - Kontakt und Abstimmung mit FB 65.
- Durchführung von Arbeitssicherheitseinweisungen an den Wachen tätige Fremdfirmen
- Tischlerei
  - Materialbeschaffung KLAF,
  - Arbeitseinteilung und Aufsicht bei Holzarbeiten.

### 7.2.2 Mitarbeiterstruktur

Der Werkstatt „Haus und Hof“ sind derzeit lt. organisatorischer Feingliederung folgende Mitarbeiter fest zugeordnet:

- ein GF im SD für die Hauptwache (37.2231),
- ein GF im SD für die Südwache (37.2232), gleichzeitig SB Personalzeitkonten und BrasiWa-Planung FF (37.1120).

Außerdem entfallen Arbeitszeitanteile der Wachvorsteherin Südwache auf die bauliche Unterhaltung der Wachen (HW und SW), die hier mit anzuführen sind.

Aus den Wachabteilungen sind der Werkstatt formal Mitarbeiter zugeordnet, die allerdings häufig anderweitig für Werkstattaufgaben verplant sind. Auf Grund des

teilweise un stetigen Arbeitsaufkommens wird im Bedarfsfall direkt auf das Personal zugegangen und die Einbindung mit dem Wachabteilungsleiter abgesprochen.

### 7.2.3 Problembereiche

Bei den Gesprächen vor Ort wurden wir auf folgende Problembereiche aufmerksam gemacht:

- Die Arbeitsleistung der Werkstattmitarbeiter im Alarmdienst kann nicht konkret ermittelt werden. Auch die notwendige Arbeitsleistung durch Mitarbeiter der Wachabteilungen kann nicht konkret ermittelt werden, da umfangreiche Arbeiten teilweise unregelmäßig auftreten (z.B. Umräum- und Renovierungsaufgaben). Die Tischlerei wird kaum noch direkt zur Produktion genutzt, sodass keine geplante Arbeitsleistung mehr erforderlich ist.
- Umräum- und Renovierungsaufgaben sind nur durch umfangreiche Unterstützung der Mitarbeiter der Wachabteilungen möglich. Auf die Mitarbeiter im SD entfällt allerdings im Vorfeld der erhebliche Koordinierungsaufwand zur Planung im Vorfeld.
- Der Bereich „Abfallbeseitigung und Recycling“ wurde bisher nicht (mehr) „Haus und Hof“ zugeordnet, sondern durch einen Sachbearbeiter direkt am Wachvorsteher Hauptwache angesiedelt. Diese Stelle wird derzeit durch einen eingeschränkt-einsatztauglichen Mitarbeiter im Melder BDI SD wahrgenommen. Zukünftig ist eine Zusammenführung dieser Aufgaben mit dem SB Gebäudemanagement der Hauptwache sinnvoll.
- Arbeiten zur Grünflächenpflege sind ebenfalls noch Bestandteil des Aufgabengebiets „Haus und Hof“. Unter Beachtung einer amtsangemessenen Beschäftigung ist die Aufgabenerledigung durch die Mitarbeiter der Wachabteilung allerdings zunehmend schwerer umzusetzen.
- Die Überwachung der baulichen Unterhaltung der Hauptwache durch die Wachvorsteherin der Südwestwache ist auf Grund der räumlichen Entfernung nicht leistbar bzw. nicht sinnvoll.
- Derzeit wäre eine Verknüpfung der Arbeitszeitanteile mit der Stelle des Wachvorstehers Südwestwache möglich. Zukünftig, mit Errichtung einer zweiten Wache im Süden (Süd-Westwache), wird hier eine Trennung zwischen Wachvorsteher und Sachbearbeiter Gebäudemanagement, analog zur Hauptwache, erforderlich sein.
- Derzeit fehlt:
  - gesamte Raumplanung für Büroräume usw.,
  - Möbel/Inventarplanung.

#### 7.2.4 Künftige Organisations- und Personalstruktur

Grundsätzlich ist der Bereich „Haus und Hof“ nicht mehr mit der Eigenart einer Werkstatt zu vergleichen. Für die bauliche Unterhaltung ist der FB 65 zuständig, sodass ein Großteil der Aufgaben in dessen Zuständigkeit erledigt werden müssten. Dennoch wurde festgestellt, dass vielfältige Aufgaben auf den Wachen anfallen, deren externe Vergabe bzw. Abwicklung über FB 65 entweder nicht sinnvoll ist oder eine Koordinierung dieser Aufgaben vor Ort erforderlich macht. Hierfür sind auch zukünftig Stellenanteile für die Wachstandorte notwendig.

Zunächst wird allerdings empfohlen, folgende Aufgaben auszugliedern und durch andere Stellen der Stadt bzw. externe Firmen erledigen zu lassen:

- Grünflächenpflege auf den Wachen,
- Freiflächenpflege (Fegen, Laub beräumen, Winterdienst),
- Raumpflege und Reinigungsarbeiten.

Auch zukünftig muss bei allen anfallenden Arbeiten über die Erledigung durch eigenes Personal (Mitarbeiter der Wachabteilungen) und externe Erledigung durch FB 65 oder externe Unternehmen entschieden werden. Vor allem kleinere Arbeiten (Umräumen von Räumen, kleinere Renovierungsmaßnahmen, kleinere Reparaturen, etc.) sind auch zukünftig wirtschaftlicher durch eigenes Personal zu realisieren, sodass auch in Zukunft eine enge und frühzeitige Abstimmung zwischen den SB Gebäudemanagement und den Wachabteilungsleitern notwendig ist.

Es wird empfohlen, die Sachbearbeiter für Gebäudemanagement (Haus und Hof) nicht mehr im Bereich Technik anzusiedeln. Eine Verknüpfung der Aufgaben mit den jeweiligen Wachvorstehern ist zukünftig auf Grund der Schnittstellen sinnvoller. Eine zentrale Ansiedlung am Baukoordinator wurde ebenfalls betrachtet, da hier ebenfalls enge Schnittstellen zu erwarten sind. Dennoch wird empfohlen, die Stellenanteile als SB Gebäudemanagement als GF im SD (je 0,5 VZÄ) den jeweiligen Wachvorstehern zu unterstellen. Deren Aufgaben sind zukünftig:

- Bauliche Unterhaltung (Koordinierung von Instandhaltungen und kleineren Reparaturen, Beschaffung von Inventar, Koordinierung von Fremdfirmen, Abstimmung mit FB 65),
- Raumplanung (Raumverteilung, Spindvergabe, etc.),
- Möbel/Inventar (Beschaffung und Verteilung),
- Schlüsselverwaltung
- Winterdienst (Koordinieren der Durchführung bei Bedarf),
- Betreuung von Fremdfirmen (Terminabstimmung, Einweisung, Überwachung der Aufgabenerledigung, Abnahmen),
- Abfallbeseitigung und Recycling,
- sonstige Tätigkeiten (z.B. Koordinierung der Ölabscheiderwartung).

Mit Inbetriebnahme der Südwestwache und Nordwache wird es hier erwartungsgemäß zu einer Steigerung des Aufgabenumfangs kommen. Bei der zu erwartenden Größe der Liegenschaften ist dann rund 0,5 VZÄ je Wache erforderlich.

## 7.3 Schlosserei, Magazin, Schlüsselverwaltung

### 7.3.1 Aufgaben

Die Werkstatt hat folgende **Hauptaufgaben** (nicht abschließend):

- Schlosserei
  - Blecharbeiten an Kfz.,
  - Um- und Einbauten an Kfz. (Halterungen) außer Elektrik,
  - Aluschweißen,
  - Reparaturen an Tragen für RD,
  - Fertigung von Metallteilen (Halterungen für Geräte, z.B. Helmhalterung),
  - Pflege und Wartung aller eigener Maschinen,
  - Überprüfung Abrollbehälter (Haken, Gestell, Prüfplakette, ggf. auch Reparaturen, Beklebung mit Warnmarkierungen),
  - Durchführung kleinerer Reparaturen an Gebäuden und Gebäudeeinrichtungen in Abstimmung mit Haus und Hof.
- Magazin
  - Rechnungskontrolle für Fahrzeuge, Magazin usw., Einkauf für Fahrzeuge eintragen (BFTZ),
  - Bereitstellung von Kleinteilen, Verbrauchsmaterialien (z.B. Schlüsseldienst, Ersatzschlösser),
  - Ersatzteilverwaltung KFZ (für Kfz-Werkstatt, Reservebatterien, etc.)
  - Bereitstellen von Kraftstoffen und Kraftstoffgemischen (Kanisterbetankung für Aggregate, stationäre Notstromaggregate, usw.),
  - Bereitstellen von Farben, Arbeitsmaterialien usw.,
  - Verwaltung von Fahrtenbüchern.
- Fahrzeugverwaltung
  - Zulassung und Abmeldung von Fahrzeugen,
  - Führen der Fahrzeugdatenbank,
  - Tanktransponderverwaltung,
  - Schlüsselverwaltung.
- Beschaffungen
  - Ersatzteilbeschaffung und -bevorratung für Kfz-Werkstatt,
  - Beschaffung von Werkzeugen für die Werkstätten und Schlüsseldienst (vor allem Rechnungsverwaltung).
- Aus- und Fortbildung
  - Durchführung von Schlüsseldienstausbildung,
  - Einweisung in neue Gerätetechnik (z.B. Plasmaschneider, Brennschneidgeräte, sofern typische Schlossertätigkeiten),
  - interne Weiterbildung (Drehen, Schweißen).
- Sonderaufgaben (z.B. Überarbeitung Brandcontainer)
  - Schlüsselverwaltung der Liegenschaften für HW und FF (nicht SW),
  - Erfassung von Mängelberichten KFZ.

### 7.3.2 Mitarbeiterstruktur

Der Werkstatt „Schlosserei, Magazin, Schlüsselverwaltung“ sind derzeit lt. organisatorischer Feingliederung folgende Mitarbeiter fest zugeordnet:

- ein GF im SD (37.2205) als Werkstattleiter,
- ein SB Magazin im VD.

Darüber hinaus sind zwei Mitarbeiter (je 1 aus 1. und 2. WA HW) als Stammpersonal zugeordnet, die regelmäßig innerhalb ihrer Alarmdienste in der Schlosserei tätig sind. In der 3. WA HW werden ggf. notwendige Arbeiten der Schlosserei aus einem relativ großen Pool vorgesehener Mitarbeiter erledigt, deren tatsächliche Verfügbarkeit allerdings in vielen Fällen nicht gewährleistet ist.

### 7.3.3 Problembereiche

- Eine vollständige Ausgliederung von Metallarbeiten wird nicht empfohlen. Besonders kleinere Metallarbeiten und Reparaturen sollten auch zukünftig eigenständig ohne Einbeziehung externer Firmen durchgeführt werden können. Dadurch kann kurzfristig auf Bedarfe reagiert werden, und besonders die Ausfälle von Einsatzfahrzeugen durch Arbeiten am Aus- bzw. Aufbau wird so auf ein Minimum reduziert.
- Insgesamt ist es zunehmend schwieriger, die notwendigen Qualifikationen zum Schweißen in der Schlosserei, einschließlich der Fortbildungen, bei den Mitarbeitern sicherzustellen. Aus diesem Grund ist ein großer Pool an zugeordneten Mitarbeitern besonders in der Schlosserei nicht sinnvoll. Wichtiger wäre eine konkrete Zuordnung von 1 bis 2 Mitarbeitern je Wachabteilung, ohne umfangreiche Einplanung in andere Werkstätten.
- Auf Grund der fehlenden durchgehenden Anwesenheit (Werkstattleiter im SD) war die Datenverwaltung im Magazin bisher oft schwer sicherzustellen.

### 7.3.4 Künftige Organisations- und Personalstruktur

Zusammenfassend wird der Personalzuschnitt für die Werkstatt auf Basis der Arbeiten, Arbeitszeitanteile und festgestellten Problembereiche folgendermaßen festgelegt:

- 1 Werkstattleitung als GF im SD (0,5 VZÄ):
  - Leitung der Werkstätten: Planung der Arbeiten, Planung des wachabteilungsübergreifenden Personaleinsatzes, Überwachung der notwendigen Qualifikationen, Mitarbeit bei der Durchführung von Gefahrenbeurteilungen im eigenen Werkstattbereich;
  - Fahrzeug und Geräteverwaltung;
  - Leitung des Magazins,
  - Aus- und Fortbildung für Anwärter der Laufbahngruppe 1.2 und im Rahmen der Wachausbildung.



- 1 Mitarbeiter im Tagdienst (Me BDI im entsprechenden Sonderdienstplan / technische Beschäftigte) (1,0 VZÄ):
  - durchgehende Bewirtschaftung des Magazins im Tagdienst,
  - Datenverwaltung für Ersatzteile usw.
- 2 Mitarbeiter je Wachabteilung auf HW:
  - Durchführung Aufgaben in der Schlosserei,
  - Durchführung von Schweiß Tätigkeiten.

Anmerkung: Die Anzahl von 2 MA je WA sichert vordergründig die durchgehende Verfügbarkeit geeigneter Mitarbeiter (Schweißer, notw. Qualifikation). Eine vollständige Auslastung durch die anfallenden Arbeiten der Schlosserei ist nicht zu erwarten, sodass diese Mitarbeiter synergetisch auch in anderen Werkstattbereichen eingeplant werden können.

Der Aufgabenbereich „Schlüsselverwaltung“ für die Wachen geht von dieser Werkstatt auf die Personalplanstellen zum Gebäudemanagement (37.1101 und 37.1201) und ist demnach unmittelbar bei den Wachvorstehern angesiedelt.

## 7.4 Kfz-Werkstatt, Pumpen und Aggregate

### 7.4.1 Aufgaben

Die Kfz-Werkstatt hat den Auftrag zur Sicherstellung und / oder Wiederherstellung der Einsatzbereitschaft von Fahrzeugen und Geräten durch laufende Wartung und Pflege. Die Werkstatt hat folgende **Hauptaufgaben** (nicht abschließend):

- Technische Wartung, Instandhaltung und Reparatur (ohne Karosseriearbeiten):
  - ca. 145 Fahrzeuge (PKW, Lösch- und Hilfeleistungsfahrzeuge, Hubrettungsfahrzeuge, Rüstfahrzeuge, Wechsellader u. a. m.),
  - ca. 65 Feuerlöschpumpen in Fahrzeugen und als eigenständig einsetzbare Geräte mit Verbrennungsmotor,
  - ca. 100 sonstige motorbetriebene Aggregate (Winden, Ersatzstromerzeuger, Lüfter, Hydraulik-Aggregate).
- Durchführung technisch vorgeschriebener Prüfungen an Fahrzeugen und Vorbereitung von Hauptuntersuchung, Sicherheitsüberprüfungen und Sonderprüfungen (Drehleitern, Kran, u.ä.).
- Notstromaggregate:
  - Wartung und Inspektion der beweglichen Teile
  - Reparaturen.
- Werkstattwagen:
  - Unterstützung auch auf der Straße,
  - Fremdstarten von liegengebliebenen Einsatzfahrzeugen,

- Koordinieren von Maßnahmen außerhalb der Betriebszeiten der Werkstatt,
- Fahrzeuglogistik:
  - Entgegennahme angelieferter Fahrzeuge der Ortsfeuerwehren,
  - teilweise auch Abholen und Zurückbringen von Fahrzeugen durch die MA der Kfz-Werkstatt.
- Koordinierung und Vorbereitung von fremdvergebenen Aufgaben:
  - TÜV- und sonstige Sicherheitsüberprüfungen,
  - größere Unfallinstandsetzungen (z.B. bei Versicherungsschäden, Kaskoschäden o.ä.),
  - kleinere Unfallinstandsetzungen, sofern nicht ausreichend Arbeitskapazität verfügbar ist und die Ausfallzeiten der Fahrzeuge nur durch externe Vergabe gering gehalten werden können,
  - größere Reparaturen, die auf Grund der räumlichen Situation nicht realisiert werden können.

Die Kfz-Werkstatt führt einen Tätigkeitsnachweis der fahrzeugbezogenen Reparaturen als Datenbank. Aus dem Zeitraum 2004 bis 2015 haben wir diese Protokolle ausgewertet und die jährlichen Zeitbedarfe in Tab. 3.2 dargestellt.

<b>Jährlicher Zeitbedarfe in der KFZ-Werkstatt</b>			
<b>Jahr</b>	<b>Anzahl Tätigkeiten</b>	<b>durchschn. Zeitbedarf</b>	<b>Jährlicher Zeitbedarf</b>
2004	387	4,0 Stunden	<b>1.548,0 Stunden</b>
2005	383	3,8 Stunden	<b>1.455,4 Stunden</b>
2006	347	5,3 Stunden	<b>1.839,1 Stunden</b>
2007	352	5,3 Stunden	<b>1.865,6 Stunden</b>
2008	379	4,7 Stunden	<b>1.781,3 Stunden</b>
2009	377	4,9 Stunden	<b>1.847,3 Stunden</b>
2010	339	5,4 Stunden	<b>1.830,6 Stunden</b>
2011	358	5,2 Stunden	<b>1.861,6 Stunden</b>
2012	325	5,2 Stunden	<b>1.690,0 Stunden</b>
2013	291	5,4 Stunden	<b>1.571,4 Stunden</b>
2014	254	4,6 Stunden	<b>1.168,4 Stunden</b>
2015	231	6,1 Stunden	<b>1.409,1 Stunden</b>
<b>Durchschnitt über 12 Jahre</b>	<b>335</b>	<b>5,0 Stunden</b>	<b>1.655,7 Stunden</b>

Tab. 7.2 Jährliche Zeitbedarfe in der Kfz-Werkstatt

Dabei handelt es sich allerdings lediglich um die reine Arbeitszeit an den Fahrzeugen. Nicht berücksichtigt und im konkreten Zeitbedarf nicht ermittelbar sind Aufgaben die durch mehrere Mitarbeiter gemeinsam erledigt werden müssen sowie die folgenden Aufgaben:

- Leitungsaufgaben (~0,2 VZÄ),
- Abstimmung mit Fremdfirmen (~0,3 VZÄ),
- Fahrzeuglogistik,
- Besetzung des Werkstattwagens,
- Vor- und Nachbereitung,
  - Fehlersuche,

- Ersatzteilbeschaffung.
- Arbeiten an motorbetriebenen Geräten und Aggregaten,
- Dokumentation (~0,3 VZÄ),
- Zusatzaufwand zur Ausbildung von Auszubildenden (Berichtshefte, Kenntnissnachweise, etc.; ~0,1 VZÄ),
- Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter.

#### **7.4.2 Mitarbeiterstruktur**

Der Kfz-Werkstatt sind derzeit lt. organisatorischer Feingliederung folgende Mitarbeiter fest zugeordnet:

- 1 Werkstattleiter als technischer Beschäftigter (37.2202),
- 2 Gesellen als technische Beschäftigte,
- i.d.R. 2 Auszubildende im 2-jährigen Wechsel (im Rahmen der Verbundausbildung).

Darüber hinaus werden noch qualifizierte Mitarbeiter der Wachabteilungen eingeplant, die allerdings praktisch kaum zur Verfügung stehen. Im Ausnahmefall werden zur Deckung von erheblichem Mehraufwand auch Mitarbeiter der Wachabteilungen in den Tagdienst versetzt.

#### **7.4.3 Problembereiche**

##### **Werkstatträume:**

- Die Fluchtsituation im Keller ist unzureichend.
- Die Waschhalle ist auf Grund ihrer Größe kaum noch nutzbar und wird derzeit zur Montage von Reifen genutzt.
- Die Höhe der Tordurchfahrten der Werkstattplätze beträgt weniger als 4 m, sodass nicht alle Fahrzeuge (z.B. WLF) hineinpassen.
- Die Abstandsflächen um die zu reparierenden Fahrzeuge sind zu gering, die Maße der Reparaturplätze lassen ein freies Reparieren an einem Großteil der modernen Fahrzeuge ohne Beeinflussung des Nachbararbeitsplatzes nicht zu.
- Die Leistung der Abgasabsauganlage ist nicht mehr ausreichend.
- Die Werkstattausstattung ist für die geplanten Reparaturumfänge unzureichend.

##### **Kapazität:**

- Auf Grund fehlender Arbeitskapazität (auch durch gestiegene Krankheitsrate) muss vermehrt auf Fremdvergabe zurückgegriffen werden. Dadurch entsteht zusätzlicher Abstimmungsaufwand mit externen Firmen.
- Sicherheitsrelevante Ausfälle an Fahrzeugen und Geräten können i.d.R. erledigt werden.

- Einige Aufgaben bleiben allerdings liegen, z.B. die Verfolgung von Mängelberichten. Der Instandhaltungsauftrag kann als Pflichtaufgabe nicht in vollem Umfang erfüllt werden.
- Mit Blick auf die Arbeitskapazität muss eine ständige Abwägung zwischen notdürftiger und grundsätzlicher Reparatur (Werterhaltung) getroffen werden.
- Eine Einbindung der Kfz-Werkstatt in Beschaffungsverfahren ist derzeit aus zeitlichen Gründen nicht möglich. Auch eine Abstimmung zu laufenden Beschaffungsverfahren ist nicht im notwendigen Maße realisierbar, sodass Reparaturscheidungen oft ohne Kenntnis der zu erwartenden Restnutzungsdauer getroffen werden.

#### 7.4.4 Künftige Organisations- und Personalstruktur

Grundsätzlich ist bei einer Feuerwehr in der hier betrachteten Größe mit der entsprechenden Anzahl von Wachen der Berufsfeuerwehr sowie insgesamt 30 Ortsfeuerwehren die Vorhaltung einer eigenen Kfz-Werkstatt sinnvoll und im Vergleich zur vollständigen Fremdvergabe auch wirtschaftlich. Diese Einschätzung begründet sich nicht allein durch die i.d.R. geringeren Kosten für die einzelnen Tätigkeiten an den Fahrzeugen im Vergleich zur externen Werkstatt, sondern auch durch:

- die Möglichkeit zur kurzfristigeren dynamischen Aufgabenerledigung, wodurch längere Fahrzeugausfälle vermieden werden und die notwendigen Fahrzeugreserven gering gehalten werden;
- den Koordinierungs- und Logistikaufwand, der auch bei vollständiger externer Vergabe der Tätigkeiten besteht, sodass die Personalplanstellen nicht in vollem Umfang wegfallen würden;
- die Möglichkeit zur Verbundausbildung, die bei vollständiger externer Vergabe wegfallen würde;
- die technische Unterstützung durch den Werkstattwagen, die dann ebenfalls nicht mehr gewährleistet werden kann, sodass bei allen Defekten grundsätzlich auf externe Hilfsdienste mit den damit verbundenen Zeitverzögerungen zurückgegriffen werden muss.

Zusammenfassend wird der Personalzuschnitt für die Werkstatt auf Basis der ausgewerteten Arbeiten, Arbeitszeitanteile und der geführten Gespräche folgendermaßen festgelegt:

- 1 Werkstattleiter als technischer Beschäftigter (1,0 VZÄ),
- 3 Mitarbeiter als technische Beschäftigte (3,0 VZÄ, Steigerung im 1,0 VZÄ),
- 2 Auszubildende im Rahmen der Verbundausbildung (begrenzt anrechenbare Arbeitsleistung, Unterstützung der Gesellen bei den Werkstatttätigkeiten).

Auf eine Einbindung geeigneter Mitarbeiter der Wachabteilung kann bei hoher Arbeitsbelastung auch zukünftig nicht in vollem Umfang verzichtet werden. Es muss allerdings beachtet werden, dass der durchschnittliche Zeitbedarf für die Tätigkeiten

zu lang ist, um während der geplanten Werkstattzeit gemäß Rahmendienstplan erledigt zu werden. Durch zwischenzeitliche Einsatz Tätigkeiten wird die Arbeit zusätzlich unterbrochen, was bei sicherheitsrelevanten Tätigkeiten nicht toleriert werden kann. Folgende Tätigkeiten sollten sinnvollerweise durch die Mitarbeiter der Wachabteilungen unterstützt werden:

- Durchführung von Reifenwechseln,
- Durchführung kleinerer Reparaturen,
- (Mit-)Besetzung des Werkstattwagens,
- Durchführung von Wartungen und Reparaturen an motorbetriebenen Geräten (Notstromaggregate, Tragkraftspritzen, etc.),
- Fahrzeuglogistik.

Hierfür wird empfohlen, je Wachabteilung auch zukünftig 1 – 2 Mitarbeiter mit der notwendigen Qualifikation vorzusehen. Zur Sicherstellung sollte die Verbundausbildung weiter fortgeführt werden.

## **7.5 Feuerwehr-Service-Zentrum**

Das FSZ in seiner derzeitigen Struktur ist als öffentlich-privates Partnerschaftsprojekt mit der Firma Dräger angelegt. Das FSZ übernimmt somit sowohl Arbeitsaufträge für die Feuerwehr Braunschweig als auch für externe Bedarfsträger.

### **7.5.1 Aufgaben**

Das FSZ hat folgende Aufgaben:

- Sicherstellung und/oder Wiederherstellung der Einsatzbereitschaft durch Überprüfung, Wartung, Pflege (Reinigung, Prüfung, Desinfektion), Neubefüllung sowie Reparatur und Instandhaltung von:
  - Atemschutzgeräten (Pressluftatmer, Lungenautomaten, Atemanschlüsse, Atemluftflaschen),
  - Chemikalienschutzanzügen,
  - Gefahrstoffmesstechnik.
- Durchführung der vorgeschriebenen Prüfungen an allen Atemschutzgeräten, Atemanschlüssen, Chemikalienschutzanzügen, Gefahrstoffmessgeräten etc.
- Organisation und Lagerung von Einsatzreserven an Atemschutzgeräten, Atemanschlüssen, Atemluftflaschen etc.
  - Hauptreservelager auf der Südwache,
  - Handreserve auf der Hauptwache,
  - AB Astra.
- Durchführung von Leistungsüberprüfungen der ca. 750 Atemschutzgeräteträger gemäß Atemschutzdienstanweisung und Feuerwehrdienstvorschrift [DA 17, FwDV 7] (Atemschutzübungsstrecke, Flash-Over-Training),
  - einschließlich Datenerfassung für FF und BF in einer Datenbank für Tauglichkeit, Streckendurchgang und Einsätze,

- Betreuung der Übungsgeräte.
- Beschaffung, Lagerung und Verwaltung von Verbrauchsmaterialien, Ersatzteile für Atemschutzgeräte, Atemanschlüsse, Chemikalienschutzanzüge, Gefahrstoffmessgeräte etc.
  - kompletter Beschaffungsprozess über FSZ,
  - Schaummitteldepot (Vertrag mit Total, Vorratslager auf der Südwache, Schaummittel wird entnommen und nachgeordert).
- Schlauchwäsche und -prüfung.
- Aus- und Fortbildung
  - Berufsfeuerwehr,
  - externe Kunden (HKW Mitte, Eckhard- und Ziegler),
  - Vorbereitungsdienst,
  - Bereitstellen der Geräte für die Ausbildung der FF,
  - Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter des FSZ (Inhouse-Schulung, Schulungen bei Dräger).
- Logistikfahrten,
- Gebäudewartung,
- Verbundausbildung
  - 2 Wochen im Jahr, davon 1 Woche im FSZ mit persönlichem Betreuer.

Im Einzelnen werden durch das FSZ im Jahresdurchschnitt (Betrachtungszeitraum 22.10.2013 bis 22.10.2015) die in Tab. 3.3 dargestellten Aufgaben und Prüfungen durchgeführt:

Aufgaben und Prüfungen im FSZ				
	Anzahl	Zeitbedarf	Jährlicher Zeitbedarf	%-Anteil
<b>Feuerwehr Braunschweig</b>				
Geräteprüfungen Atemschutzgeräte (Atemanschluss, LA, PA)	8.439	6 Minuten	<b>843,9 Stunden</b>	
AGT Durchgänge FF (Atemschutzübungsstrecke)	135	20 Minuten	<b>45,0 Stunden</b>	
AGT Durchgänge BF (Atemschutzübungsstrecke)	175	20 Minuten	<b>58,3 Stunden</b>	
Prüfungen Gaswarngeräte	100	30 Minuten	<b>50,0 Stunden</b>	
6-Jahres Überprüfungen LA/PA	63	60 Minuten	<b>63,0 Stunden</b>	
Prüfungen CSA	36	30 Minuten	<b>18,0 Stunden</b>	
Prüfungen LA	39	6 Minuten	<b>3,9 Stunden</b>	
Prüfungen Druckschläuche	1.500	15 Minuten	<b>375,0 Stunden</b>	<b>37%</b>
<b>Externe Aufträge (Dräger, sonst. Externe)</b>				
Kundenaufträge Dräger	24.714	6 Minuten	<b>2.471,4 Stunden</b>	<b>63%</b>
<b>GESAMT</b>	<b>35.201</b>		<b>3.928,5 Stunden</b>	

Tab. 7.3 Aufgaben und Prüfungen im FSZ (Jahresdurchschnitt)

Dabei handelt es sich allerdings lediglich um die reine Arbeitszeit bei den Geräteprüfungen bzw. Streckendurchgängen. Nicht berücksichtigt und im konkreten Zeitbedarf nicht ermittelbar sind die folgenden Aufgaben:

- überdurchschnittlich hohe Reinigungstätigkeiten an den Geräten (Begurtung wechseln und reinigen),
- Instandhaltung und Wartung an den Prüfgeräten und baulichen Anlagen,

- Beschaffung von Verbrauchsmaterialien,
- Logistikaufgaben,
- Aus- und Fortbildung.

### 7.5.2 Mitarbeiterstruktur

Dem FSZ sind derzeit lt. organisatorischer Feingliederung folgende Mitarbeiter fest zugeordnet:

- 1 Werkstattleiter als GF im SD (37.2203, 0,5 VZÄ),
- 2 fwt. Beamte im VD (2,0 VZÄ).

Darüber hinaus wird regelmäßig auf eine VD-Stelle für Kurierfahrten zurückgegriffen, die allerdings der Werkstatt nicht allein zugeordnet ist. Mitarbeiter der Wachabteilungen sind ebenfalls in erheblichem Umfang eingeplant. In jeder Schicht sind rund 6 qualifizierte Mitarbeiter eingeplant, von denen allerdings praktisch 1-2 tatsächlich zur Verfügung stehen. Diese Mitarbeiter sichern auch die durchgehende Verfügbarkeit des FSZ außerhalb der regulären Arbeitszeiten der Mitarbeiter im VD.

### 7.5.3 Problembereiche

#### Werkstatträume:

- Die Schlauchwaschmaschine fällt häufig aus und ist oft von schwierigen und langwierigen Reparaturen betroffen. Dadurch ist für längere Zeiträume keine Schlauchpflege möglich.
- Derzeit besteht keine Möglichkeit die Schläuche vollständig zu trocknen. Teilweise sind die Schläuche innen und außen noch nass. Ein Schlauchtrockenturm steht nicht zur Verfügung.

#### Kapazität:

- Die Gerätereserve ist für das normale Einsatzgeschehen ausreichend, darüber hinaus kann erfahrungsgemäß ein Großeinsatz problemlos abgedeckt werden.
- Damit die Gerätekapazitäten ausreichen, ist eine enge Abstimmung des Übungsgeschehens der Ortsfeuerwehren mit der Atemschutzwerkstatt erforderlich. Die Kommunikation hierzu läuft gut.
- Durch den Vorbereitungsdienst (Grundlehrgang) werden die Gerätereserven teilweise aufgebraucht. Insbesondere die Anzahl der Lungenautomaten wird dann knapp. Findet parallel ein zweiter Grundlehrgang statt, können die gebrauchten Geräte oft nicht rechtzeitig wiederhergestellt werden.
- Grundsätzlich und für den Regelbetrieb ist die vorhandene Arbeitskapazität ausreichend. Erhöhtes Arbeitsaufkommen durch größere Einsätze, Übungen, Ausbildungen der BF, des Vorbereitungsdienstes und der FF kann allerdings nicht kompensiert werden, sodass Verzögerungen in der Aufgabenerledigung

entstehen. Dadurch werden die verfügbaren Gerätereserven dezimiert und geplante Ausbildungen müssen teilweise auf Grund fehlender Geräte abgesagt werden.

- Für Streckendurchgänge in den Abendstunden (Freiwillige Feuerwehr, derzeit immer mittwochs) muss gegenwärtig auf die Mitarbeiter der Wachabteilung zurückgegriffen werden, die dann für Einsätze nicht zur Verfügung stehen. Dies führt zu einer Unterbesetzung bzw. Außerbetriebsetzung eines Hilfeleistungslöschfahrzeugs.

#### **7.5.4 Künftige Organisations- und Personalstruktur**

Die Unterhaltung eines Feuerwehrservicezentrums ist für eine Berufsfeuerwehr der hier betrachteten Größe sowie der insgesamt 30 Ortsfeuerwehren grundsätzlich unerlässlich, um in eigener Verantwortung alle Wartungs- und Prüfaufgaben an Geräten und Schläuchen durchführen zu können. Eine Ausgliederung der Tätigkeiten an eine externe Prüfeinrichtung (Fremdvergabe) würde realisierbaren Logistikaufwand und erhebliche Mehrkosten mit sich bringen. Zudem betreut das FSZ die Atemschutzübungsanlage, deren Vorhaltung alternativlos ist.

Zusammenfassend wird der Personalzuschnitt für die Werkstatt auf Basis der ausgewerteten Arbeiten, Arbeitszeitanteile und der geführten Gespräche folgendermaßen festgelegt:

- 1 Werkstattleiter als GF im SD (0,5 VZÄ):
  - o Leitung der Werkstätten: Planung der Arbeiten, Planung des wachabteilungsübergreifenden Personaleinsatzes, Überwachung der notwendigen Qualifikationen, Mitarbeit bei der Durchführung von Gefahrenbeurteilungen im eigenen Werkstattbereich;
  - o Beschaffung von Verbrauchsgütern und Ersatzteilen,
  - o Datenerfassung und -pflege,
  - o Koordination der Versorgung mit ausreichend Gerätetechnik bei Ausbildungsmaßnahmen und Übungen von BF, FF und Vorbereitungsdienst,
  - o Stadtatemschutzbeauftragter.
- 3 Mitarbeiter im Tagdienst (Beamte im VD / technische Beschäftigte) (3,0 VZÄ, Steigerung um 1,0 VZÄ), davon 1 Ma. in versetzter Tätigkeit falls die Betreuung von Übungsanlagen in den Abendstunden erforderlich ist.
- 2 Mitarbeiter je Wachabteilung am Standort des FSZ:
  - o Unterstützen bei der Durchführung von Prüf- und Wartungsaufgaben,
  - o Sicherstellung einer durchgehenden Erreichbarkeit des FSZ.
- Anmerkung: Die Anzahl von 2 MA je WA sichert vordergründig die durchgehende Verfügbarkeit des FSZ. Darüber hinaus unterstützen die Mitarbeiter im Rahmen der zur Verfügung stehenden Werkstattarbeitszeiten bei der Bewältigung von Aufgabenspitzen nach Großeinsätzen, für Übungen und Ausbildungsbetrieb.



Außerdem ist es auch zukünftig zwingend erforderlich, dass ein Mitarbeiter als Kurier im VD zur Verfügung steht. Dieser Kurier kann auch zukünftig synergetisch durch alle Stellen des Fachbereichs genutzt werden.

## 7.6 Bekleidungskammer

### 7.6.1 Aufgaben

Die Bekleidungskammer betreut derzeit rund 1.450 aktive Einsatzkräfte, von denen 383 Angehörige der Berufsfeuerwehr sind. Außerdem werden insgesamt 427 Mitglieder der Jugendfeuerwehren sowie rund 120 Notärzte, Notfallseelsorger und Praktikanten eingekleidet und betreut. Für 256 Mitglieder der Kinderfeuerwehren entsteht derzeit in der Kleiderkammer noch kein Arbeitsaufwand.

Derzeit werden in der Bekleidungskammer 1.016 verschiedene Artikel vorgehalten.

Im Jahresdurchschnitt werden rund 7.100 Teile eingekauft, 5.200 Teile werden pro Jahr an die Mitarbeiter der BF ausgegeben. Die Ausgabe für die FF erfolgt durch die Stadtzeugwartin.

Die jährlichen Materialkosten belaufen sich auf 217.000 €. Für Reinigung und Werkstattbedarf sind 30.000 € eingeplant.

Die Aufgabenbereiche der Bekleidungskammer sind im Folgenden dargestellt:

- Sicherstellung und/oder Wiederherstellung der Einsatzbereitschaft der persönlichen Schutzausstattung (ohne Atemschutz) der rund 1.500 Einsatzkräfte und Mitarbeiter durch Überprüfung, Wartung, Pflege, Reparatur und Instandhaltung von:
  - Schutzausstattung für den Brand- und Hilfeleistungseinsatz,
  - Schutzausstattung für den Rettungsdienst,
  - allgemeine Arbeitsschutzkleidung für Werkstatttätigkeiten,
  - allgemeiner Feuerwehr-Dienstkleidung.
- Artikelakquise, Markterkundung, Preisakquise,
- Einkauf,
- Eingangskontrolle, Kommissionierung (Barcode anbringen),
- Lagerhaltung,
- Materialausgabe,
- Neueinkleidung,
- Logistik für die Reinigung der Einsatzkleidung einschließlich Dokumentation, Rückgabe,
- Werkstatt (Reparaturen, Namensschilder fertigen), rund 110-130 Reparaturen pro Jahr werden selbst durchgeführt, rund 50 Reparaturen werden fremdvergeben,
- Herstellung von Befestigungsmaterialien, Beutel, Abdeckplanen, u.ä., dabei wird je nach Arbeitsaufwand und Kapazität über Fremdvergaben entschieden,
- Logistik bei Mängelbeseitigung,
- Dokumentation (Datenbank), Datenpflege,

- Eintreiben von Außenständen,
- Jahresinventur.

Ausgabezeiten für Material finden i.d.R. ohne festen Zeitplan statt und mussten in der vergangenen Zeit stark eingeschränkt werden. Für das Neueinkleiden von Mitarbeitern ist ein Zeitbedarf von 1 Stunde einzuplanen.

Durch die Kleiderkammer werden auch Bestellvorgänge im kleineren Umfang eigenständig abgewickelt. Lediglich größere Bestellvorgänge werden in Zusammenarbeit mit 37.22 durchgeführt.

### 7.6.2 Mitarbeiterstruktur

Der Kleiderkammer sind derzeit lt. organisatorischer Feingliederung folgende Mitarbeiter fest zugeordnet:

- 1 Werkstattleiter im VD (37.2204, GF im SD-Stelle),
- 1 Me BDI im SD,
- 2 ehrenamtliche Stadtzeugwartinnen sowie bis zu 5 ehrenamtliche Mitarbeiter, die für die FF zuständig sind.

In jeder Schicht sind 2 (1. und 2. WA) bzw. 4 (3. WA) Mitarbeiter für die Kleiderkammer gemäß Werkstattbesetzungsplan eingeplant. Auf Grund Mehrfachzuordnungen der Mitarbeiter zu anderen Werkstätten ist die praktische Verfügbarkeit allerdings gering. Hinzu kommt, dass die Kleiderkammer auf Grund ihrer derzeitigen Lage auf dem Wachgelände einen nicht unerheblichen Laufweg zur Fahrzeughalle verursacht, sodass sich die Ausrückzeit für Mitarbeiter der Wachabteilungen deutlich verlängert.

Die Mitglieder der Ortsfeuerwehren werden vollständig durch 2 Stadtzeugwartinnen als ehrenamtliche Mitarbeiter betreut.

### 7.6.3 Problembereiche

#### Kapazität:

- Die derzeitige Arbeitskapazität ist lediglich für die absolut notwendigen Tätigkeiten ausreichend. Daher erfolgt die Aufgabenerfüllung nur für das Allernotwendigste.
- Kontinuierlich steigender Dokumentationsaufwand kann derzeit nicht gedeckt werden. Die Waschgänge werden aus diesem Grund lediglich bei Rettungsdienstbekleidung dokumentiert. Die zwingend notwendige Dokumentation der Waschgänge bei Überbekleidung für Brandeinsätze kann derzeit nicht erfolgen. Diese Daten sind für die Entscheidung über die verbleibende Restnutzungsdauer der innenliegenden Hitzeschutzmembran allerdings unerlässlich.
- Die Abwicklung, einschließlich der Dokumentation der Wäschen bei Einsatzbekleidung, erfolgt über den Desinfektor und kann in der Kleiderkammer mit

dem derzeitigen Personal nicht geleistet werden. Die Wäsche wird derzeit auf beiden Wachen individuell durch die Werkstatt „Rettungsdienst“ erledigt.

- Die Reserven von Ersatzbekleidung sind bei größeren Einsatzlagen schnell aufgebraucht. Sowohl der kurzfristige Austausch von Überbekleidung als auch das kurzfristige Waschen ist dann nicht möglich. Ein zweiter Bekleidungssatz kann den Mitarbeitern der Berufsfeuerwehr nicht zur Verfügung gestellt werden.
- Das Bekleidungskonzept der Feuerwehr Braunschweig sieht keine Einsatzjacke (HuPF Teil 3, dünne Einsatzjacke) vor. Dadurch muss bei Ausbildung, Übung und Technischer Hilfeleistung grundsätzlich die Überjacke (HuPF Teil 1, Feuerwehrüberjacke) getragen werden, deren mechanische Belastung dadurch allerdings sehr hoch ist. Außerdem entsteht hierdurch zusätzlicher Aufwand durch Waschgänge bei Verschmutzungen, die bei oben genannten Tätigkeiten entstehen.

#### 7.6.4 Künftige Organisations- und Personalstruktur

Eine Fremdvergabe der Reinigungsaufgaben für Einsatzbekleidung der Feuerwehr und des Rettungsdienstes ist grundsätzlich möglich. Dafür müsste zur vorgabengerechten Durchführung (Herstellervorgaben, Desinfektionsanforderung, Dokumentationsvorgaben) eine geeignete Fachfirma herangezogen werden. Erfahrungsgemäß sind die Bearbeitungszeiten bei Fremdvergabe allerdings deutlich länger, sodass ein Waschen zwischen zwei Schichten nicht mehr zu realisieren ist und Austauschbekleidung zwingend notwendig wird. Zur logistischen Begleitung sind außerdem auch bei einer Fremdvergabe Arbeitszeitanteile erforderlich. Bei dem hier betrachteten Arbeitsumfang ist eine externe Vergabe der Wäschereileistung nicht wirtschaftlich.

Auf Grund der Aufgaben der Kleiderkammer hat sich in der Vergangenheit eine durchgehende Besetzung im Tagdienst bewährt. Dadurch eine Verfügbarkeit für die Mitarbeiter zum Materialtausch gewährleistet werden. Außerdem können nur so die nötigen Verwaltungsaufgaben bei der (Ersatz-)Beschaffung sichergestellt werden. Zusätzlich werden regelmäßig Reparaturen in größerem Umfang durchgeführt, die sonst mit oft ungerechtfertigtem Aufwand extern vergeben werden müssten oder zum Aussondern des Bekleidungsstücks führen würde. Eine Besetzung der Kleiderkammer durch Mitarbeiter der Wachabteilung im Alarmdienst ist auf Grund der langen Laufwege zwischen Kleiderkammer und Fahrzeughalle nur als Ergänzung sinnvoll.

Zusammenfassend wird der Personalzuschnitt für die Werkstatt auf Basis der ausgewerteten Arbeiten, Arbeitszeitanteile und der geführten Gespräche folgendermaßen festlegt:

- 1 Werkstattleiter als GF im SD (0,5 VZÄ):
  - o Leitung der Werkstätten: Planung der Arbeiten, Planung des wachabteilungsübergreifenden Personaleinsatzes, Überwachung der notwendigen Qualifikationen, Mitarbeit bei der Durchführung von Gefahrenbeurteilungen im eigenen Werkstattbereich;

- Beschaffung von Bekleidung und Ausrüstungsgegenständen in Abstimmung mit der Stelle „Beschaffungen“, Begleitung von Markterkundung und Trageversuchen;
  - Verwaltung von Bekleidungskonten,
  - Budgetverwaltung und Zuarbeit zu Haushaltsanmeldungen,
  - Aus- und Fortbildung: Unterricht im Vorbereitungsdienst, eigene Aus- und Fortbildung;
- 2 Mitarbeiter im Tagdienst (Beamte im VD / technische Beschäftigte) (2,0 VZÄ, Steigerung um 1,0 VZÄ).
- Wareneingang, Lagerhaltung und Kommissionierung;
  - Vorbereitung und Durchführung von Neueinkleidungen;
  - Durchführung von Reparaturen an Einsatzbekleidung und sonstigen Ausrüstungsgegenständen (Beutel, Taschen, Planen, Gurte, Riemen, etc.);
  - Herstellung von Ausrüstungsgegenständen (AGT-Anhänger, Namensschilder, Beutel, Taschen, Planen, Gurte, Riemen, etc.);
  - Pflege der Datenbanken (Mitarbeiterdatensatz, Wäschedokumentation).
- 1 Mitarbeiter im Tagdienst (Beamte im VD / technische Beschäftigte) (1,0 VZÄ, Steigerung um 1,0 VZÄ).
- Wäschelogsitik (Sammeln der Wäsche von den Wachen);
  - Vorbereitung und Durchführung der Wäsche für persönliche Schutzkleidung und Dienstkleidung im Rettungsdienst und Brandschutz;
  - Durchführung der desinfizierenden Reinigung bei Rettungsdienstbekleidung nach Vorgabe des Desinfektors,
  - Bearbeitung von externen Wäschereiaufträgen,
  - Dokumentation der Waschgänge.
- 2 Mitarbeiter je Wachabteilung auf HW:
- Sicherstellung einer durchgehenden Erreichbarkeit der Bekleidungskammer,
  - Mitarbeit bei der Durchführung der Wäsche bei Arbeitsspitzen.

Anmerkung: Die Anzahl von 2 MA je WA sichert vordergründig die durchgehende Verfügbarkeit der Bekleidungskammer. Vor allem nach größeren Einsätzen muss ein Tausch und umgehendes Waschen der Einsatzbekleidung jederzeit sichergestellt sein.

## 7.7 Elektrowerkstatt / IuK

### 7.7.1 Aufgaben

Die Aufgaben im Bereich Elektrowerkstatt / IuK gliedern sich in die Unteraufgabenbereiche: Elektrowerkstatt, Funkwerkstatt und IuK-Technik sowie IT-Technik des Fachbereichs und der IRLS.

Die Aufgabenbereiche der **Elektrowerkstatt** sind im Folgenden dargestellt:

- Prüfung, Reparatur und Inbetriebnahme von speziellen Elektrogeräten für den Feuerwehreinsatz: u.a. Handscheinwerfer, elektrische Pumpen, Kabeltrommeln, Heizgeräte, Nasssauger,
- Prüfung von Elektrogeräten gem. BGV A2 und VDE (Prüfung ortsveränderlicher Elektrogeräte),
- Erstellung und Reparaturen an Elektroinstallationen der HW und SW: u.a. Steckdosen, Schalter, Leuchten, ELA-Anlage
- Prüfung, Reparatur und Inbetriebnahme allgemeiner Elektrogeräten: u.a. neue Elektrogeräte, Werkstattgeräte, Notstromgeneratoren der HW und SW;
- Reparaturen und Servicearbeiten an der Stromversorgungstechnik der Notruf- und Funkabfragetechnik der IRLS.

Die E-Werkstatt prüft im Jahresdurchschnitt die in Tab. 3.4 dargestellten Geräte mit dem aufgeführten zeitlichen Aufwand:

<b>Jährlicher Zeitbedarf für Prüfungen in der E-Werkstatt</b>	
<b>Prüfungen</b>	<b>Jährlicher Zeitbedarf</b>
Alarmgeräte BF	510 Stunden
Alarmgeräte RD	161 Stunden
Alarmgeräte OF	566 Stunden
Werkstattgeräte	226 Stunden
Verwaltungsgeräte	484 Stunden
<b>GESAMT</b>	<b>1.947 Stunden</b>

Tab. 7.5      Jährlicher Zeitbedarf für Prüfungen in der E-Werkstatt

Die Aufgabenbereiche der **Funkwerkstatt / IuK** sind im Folgenden dargestellt:

- Prüfung, Reparatur und Inbetriebnahme von Sende- und Empfangsgeräten: u.a. Funkgeräte, Sondergeräte,
- Programmierung von Funkmeldeempfängern,
- Einbau, Prüfung und Reparatur von Kommunikationseinrichtungen in Fahrzeugen: u.a. Funk, Navigation, Ladeeinrichtungen, Drucker/Faxgeräte, Antennen,

- Reparaturen an der Systemtechnik für Notruf- und Funkabfrage in der IRLS,
- Betreuung der digitalen Alarmierungsstruktur für den gesamten Leitstellenbereich: u.a. 25 digitale Alarmumsetzer, mit Außentätigkeiten,
- Prüfung und Reparatur von Relaisfunkstellen und Funkzubringern der Landkreise Peine und Wolfenbüttel.

Durch den Wegfall des analogen Funksystems, bei dem Reparaturen an den Funkgeräten noch in hohem Maße eigenständig durchgeführt werden konnten, ist die Funkwerkstatt/IuK derzeit mit über 50 % der Arbeitszeitanteile für die IRLS eingesetzt.

Die Aufgabenbereiche des Bereichs IT-Systeme sind im Folgenden dargestellt:

- Aufbau, Überwachung, Überprüfung und Instandsetzung von EDV-Anlagen: u.a. EDV für den Wachbetrieb und die IRLS, Server, Arbeitsplatzrechner, Netzwerkkomponenten;
- Konfiguration und Installation von Betriebssystem- und Softwareprodukten: u.a. Betriebssysteme, Anwendersoftware, spezielle Software für die Feuerwehr- und Leitstellenanwendung, Datensicherung;
- Dokumentation von Systemen: u.a. Pflegen von System- und Netzwerkplänen;
- Inbetriebnahme, Installation, Überwachung und Störungsbeseitigung des Feuerwehrverwaltungsprogramms: Hard- und Softwaresupport an externen Standorten (auch FwH der Ortsfeuerwehren), Schulung und Einweisung;
- Administration der Austauschplattform IServ: u.a. Administration, User- und Gruppenverwaltung, Systemüberwachung und -optimierung, Schulung und Einweisung.

### **7.7.2 Mitarbeiterstruktur**

Der Elektro- und Funkwerkstatt/IuK einschließlich Systembetreuung der IT-Systeme sind derzeit lt. organisatorischer Feingliederung folgende Mitarbeiter fest zugeordnet:

- 1 Stellenleiter (gleichzeitig Werkstattleiter) als technischer Beschäftigter,
- 3 technische Beschäftigte im Tagdienst.

Außerdem wurde eine Stelle als technischer Sachbearbeiter für Digitalfunk (0,5 VZÄ) eingerichtet, die seit 01.07.2016 besetzt ist.

Durch Mitarbeiter der Wachabteilungen werden keine Arbeiten mehr erledigt. Es erfolgt lediglich eine Zuarbeit bei der Wartung und Pflege von Geräteausstattung, Stabsräumen usw.

### 7.7.3 Problembereiche

#### Werkstatträume:

- Derzeit ist kein geeigneter Arbeitsplatz für Funkeinbau und Elektroarbeiten an Fahrzeugen vorhanden. Die Nutzung eines Fahrzeugstellplatzes in der Kfz-Werkstatt ist oft nicht im notwendigen Maß möglich. Für Umbaumaßnahmen muss derzeit auf einen regulären Fahrzeugstelleplatz in der Fahrzeughalle zurückgegriffen werden.

#### Kapazität:

- Zur Prüfung ortsveränderlicher Elektrogeräte ist eine Abstimmung von zentralen Prüfterminen bisher nicht möglich gewesen. Es hat sich als zielführend herausgestellt, dass die Prüfungen nach direkter Absprache mit den Wachverantwortlichen bzw. Ortsfeuerwehren trotz des Fahraufwands vor Ort durchgeführt werden.
- Durch den Wegfall von Reparaturen an analogen Funkmeldeempfängern und analogen Funkgeräten sind Arbeitszeitanteile (~0,4 VZÄ) in der Funkwerkstatt frei geworden.
- Gleichzeitig ist ein Stellenanteil für die Aufgabenbewältigung im Digitalfunk nicht besetzt. Zukünftig wird der notwendige Arbeitsaufwand zur Wartung von Digitalfunkgeräten vollständig entfallen, da hier ein Großteil der Arbeiten in die Nutzerverantwortung gelegt wurde (u.a. Updates).
- Außerdem sind für die Sicherstellung der Verfügbarkeit und Qualität in der Leitstellentechnik stetig steigende Arbeitszeitanteile erforderlich. Dadurch wird der Mitarbeiter der Funkwerkstatt derzeit verstärkt im Bereich IRLS eingebunden.
- Arbeiten im Verwaltungsnetz und an der Telefonanlage der Standorte erfolgen in enger Abstimmung mit dem FB 10.4. Die Inbetriebnahme und Wartung der IT-Technik in den Ortsfeuerwehren erfolgt allerdings nicht durch den FB 10.4 sondern eigenständig. Der Arbeitsaufwand zur Wartung der erst in 2015 eingeführten Systemanbindungen der Ortsfeuerwehren ist derzeit noch nicht abschätzbar.

### 7.7.4 Künftige Organisations- und Personalstruktur

Grundsätzlich ist der Stellenzuschnitt in der Stelle 37.23 als ausreichend zu bewerten. Allerdings sind durch einige Veränderungen in der Funk- und IT-Technik Verschiebungen in den notwendigen Arbeitszeitanteilen zu beobachten. Erwartungsgemäß kann auftretender Mehraufwand allerdings durch wegfallende Arbeitszeitanteile kompensiert werden.

Insgesamt wird allerdings empfohlen, den Werkstattbereich größtenteils aus dem Bereich Technik auszugliedern und auf Grund der großen Zahl der Schnittstellen an die IRLS anzusiedeln. Es verbleibt dann noch der Aufgabenbereich Elektrowerkstatt,

der als Werkstatt im Bereich Technik verbleiben soll. Damit ergibt sich folgende Neugliederung:

- (1) Stelle „Technik IRLS“ innerhalb der Abteilung „IRLS“: Darin werden alle bestehenden Stellenanteile für folgende Aufgaben zusammengeführt:
  - Betreuung der Systemtechnik der IRLS,
  - Betreuung der IT-Systemtechnik des Fachbereichs,
  - Betreuung der Funksysteme der IRLS und des Fachbereichs,
  - Elektrobetrieb der IRLS
- (2) Elektrowerkstatt innerhalb der Stelle „Werkstätten“:
  - Prüfung, Reparatur und Inbetriebnahme von speziellen Elektrogeräten für den Feuerwehreinsatz,
  - Prüfung von Elektrogeräten gem. BGV A2 und VDE (Prüfung ortsveränderlicher Elektrogeräte),
  - Erstellung und Reparaturen an Elektroinstallationen der Wachen der Berufsfeuerwehr im kleinen Maßstab,
  - Prüfung, Reparatur und Inbetriebnahme allgemeiner Elektrogeräten: u.a. neue Elektrogeräte, Werkstattgeräte, Notstromgeneratoren;

Die Feingliederung der Stelle ist in Abschnitt 6.5 dargestellt.



## 7.8 Zusammenfassung

Für die bei der Berufsfeuerwehr Braunschweig vorhandenen Werkstätten wurde das Arbeitsaufkommen erfasst und möglichst detailliert dargestellt. In den meisten Werkstätten konnten allerdings nicht alle Arbeitszeitbedarfe konkret berechnet werden. Aus diesem Grund wurden parallel Gespräche mit den Werkstattverantwortlichen geführt und die Aufgabenzusammensetzung mit Strukturen vergleichbarer Feuerwehren verglichen. Darauf basieren jeweils die Empfehlungen zur zukünftigen Ausrichtung der Werkstatt einschließlich des Personalzuschnitts.

Zunächst wurde berücksichtigt, dass **Priorität und Umfang der Werkstatttätigkeit im Alarmdienst** gegenüber anderen Tätigkeiten (Ausbildung, Übung, Sport) grundlegend verändern müssen. Eine Einbindung des Alarmdienstpersonals in Werkstätten ist auch zukünftig erforderlich und sinnvoll, um beispielsweise die durchgehende Verfügbarkeit sicherzustellen, die verplanbare Arbeitszeit in Werkstätten beträgt zukünftig allerdings **höchstens 3 Stunden je Mitarbeiter der Wachabteilung** an Wochentagen. Bei der Zuordnung der Mitarbeiter der Wachabteilungen ist eine Zuweisung zu mehreren Werkstätten möglichst zu vermeiden.

Auf Grund teilweise länger andauernden Tätigkeiten, des hohen Arbeitsaufkommens in den Werkstätten und zur Gewährleistung einer grundlegenden Arbeitskapazität sind somit verstärkt Arbeitszeitanteile im reinen Verwaltungsdienst (Tagdienst) erforderlich. Um die hierdurch entstehenden Mehrkosten so gering wie möglich zu halten, wurden alle Aufgabenbereiche auf Möglichkeiten einer wirtschaftlichen Aufgabenbewältigung durch externe Dritte untersucht. Folgende Aufgaben kommen hierfür erfahrungsgemäß in Frage und sollten nach wirtschaftlicher Detailprüfung zur Entlastung ausgelagert werden:

- Grünflächenpflege,
- umfangreiche Aufgaben der baulichen Unterhaltung,
- Feuerlöschwartung,
- Teilaufgaben in der Kfz.-Werkstatt (wie bisher),
- Gebäudereinigung (teilweise).

Darüber hinaus sind ein Großteil der in den Werkstätten erledigten Aufgaben auch zukünftig zu den Kernaufgaben einer Feuerwehr zu zählen und sollten bzw. müssen, auch aus wirtschaftlichen Gründen, durch eigenes Personal durchgeführt werden. Die Tätigkeiten sichern eine ständige Einsatzbereitschaft der Alarmgeräte und -ausrüstung mit hohen Prüf- und Wartungsstandards. Damit diese Aufgaben im notwendigen Umfang auch zukünftig bewältigt werden können, sind folgende Stellenanteile zusätzlich erforderlich:

- 1,0 VZÄ als Gerätewart für die Prüfung von Alarmgeräten und Fahrzeugen,
- 1,0 VZÄ als Kfz-Mechatroniker für die Kfz-Werkstatt,
- 1,0 VZÄ als Atemschutzgerätewart im Feuerwehr-Service-Zentrum,
- 2,0 VZÄ als Mitarbeiter in der Bekleidungskammer.

Die Stellenanteile können bei ausreichender Qualifikation sowohl durch eingeschränkt dienstfähige Beamte im VD (bzw. Me BDI) als auch durch technische Beschäftigte im Tagdienst besetzt werden.

## **8 Aufgabenbereiche zum Betrieb des Rettungsdienstes und rettungsdienstliche Werkstätten**

Nachdem die im Abschnitt 6 dargestellten technischen Werkstattbereiche den gesamten Fachbereich betreffen, soll nachfolgend auf die Werkstatt- und Sachbearbeiteraufgaben im Rettungsdienst eingegangen werden.

### **8.1 Oberbrandmeister Rettungsdienst**

#### **8.1.1 Aufgaben**

Der OBM-RD (derzeit auch Brandmeister-RD) ist eine Funktion des täglichen Dienstgeschehens und für folgende Aufgaben verantwortlich:

- Bewirtschaftung des Medikamentenvorrats: Medikamentenausgabe, Nachweisführung, Wareneingangsprüfung, Führen des BTM-Nachweises,
- Einsatzbereitschaft der medizinischen Geräte sicherstellen: Bearbeitung und Weitergabe von Mängel- und Schadensmeldungen, Veranlassung der notwendigen Reparaturen,
- Einsatzbereitschaft der Einsatzmittel des RD BF sicherstellen: Bearbeitung und Weitergabe von Mängel- und Schadensmeldungen, Veranlassung der notwendigen Reparaturen,
- Erstellung und Erfassung von Besetzungsplänen für alle Rettungsmittel des RD BF,
- Führen der Handkasse der Rettungswache,
- Einweisung und Anleitung neuer Mitarbeiter in den Dienstbetrieb,
- Überwachung der Sauberkeit und des Zustands der Rettungsmittel und -wachen.

#### **8.1.2 Mitarbeiterstruktur**

Der OBM-RD auf der Hauptwache wird durch insgesamt vier bis fünf Mitarbeiter je Wachabteilung gestellt, sodass in jeder Schicht ein OBM-RD vorhanden ist, der dann auch eine Alarmdienstfunktion mit geringer Einsatzfrequenz begleitet (keine RD-Funktion). Der BM-RD auf der Südwache wird derzeit gleichzeitig mit der Desinfektorfunktion durch je vier Mitarbeiter der Wachabteilungen besetzt. Auch hier wird auf eine einsatzarme Alarmdienstfunktion geachtet.

#### **8.1.3 Problembereiche**

##### **Kapazität:**

- Durch Mehrfachaufgabenzuweisung steht der OBM-RD häufig nicht in der vorgesehenen Funktion zur Verfügung. Die Mitarbeiter sind parallel häufig auf Einsatzfunktionen des Rettungsdienstes eingesetzt und können dann nicht parallel als OBM-RD fungieren.

- Durch die hohe Mehrfachbelastung ist eine große Zahl (mind. 4 Ma. je Wachabteilung) als OBM-RD tätig. Das sorgt für einen hohen Aus- und Fortbildungsaufwand und verursacht deutlichen Abstimmungsaufwand zwischen allen als OBM-RD eingesetzten Ma.
- Die Südwache ist im Arbeitsaufwand im Rettungsdienst deutlich gewachsen. Die Anzahl der vorgehaltenen Rettungsmittel ist mittlerweile vergleichbar. Die Verknüpfung der Funktion mit dem diensthabenden Desinfektor und die Einstufung als Brandmeister-RD (BM-RD) ist demnach nicht mehr bedarfsgerecht.

#### **8.1.4 Künftige Organisations- und Personalstruktur**

Die Funktion des OBM-RD ist auch zukünftig als Funktion im Alarmdienst vorzusehen, um die nötige Unterstützung und Gesamtaufsicht über die eingesetzten Rettungsmittel zu gewährleisten. Für die zukünftige Aufgabenwahrnehmung sind folgende Empfehlungen zu treffen:

- (1) Auf Grund der durchgehend notwendigen Verfügbarkeit ist die Funktion durch einen im Schichtdienst tätigen Mitarbeiter zu besetzen. Dabei muss der Mitarbeiter auf einer Einsatzfunktion mit geringer Einsatzfrequenz sein.
- (2) Die Funktion ist jeweils auf beiden Rettungsdienststandorten der Berufsfeuerwehr erforderlich.
- (3) Die Anzahl der für diese Werkstattfunktion eingewiesenen Mitarbeiter muss ausreichend groß sein, um in jeder Schicht einen OBM-RD auf den Wachen sicherzustellen.
- (4) Die Anzahl der Mitarbeiter die diese Werkstattfunktion ausführen, sollte möglichst gering sein, um einen gleichzeitigen Standard sicherzustellen und Übergabefehler zu vermeiden.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, wird empfohlen diese Funktion zukünftig aus der Mitarbeitergruppe der Hauptbrandmeister zu besetzen. Unter Beachtung der hausinternen Altersgrenze von 45 Jahren (vgl. Abschnitt 2.3) und der zunehmenden Spezialisierung der Mitarbeiter auf einen Spezialbereich (z.B. „weiße Schiene“) sollten auch erfahrenen Rettungsdienstmitarbeitern geeignete Aufstiegsmöglichkeiten mit rettungsdienstlichem Schwerpunkt geboten werden. Hierfür sind langjährige Mitarbeiter mit Spezialisierung im Rettungsdienst optimal geeignet und können auch ohne aktiven Einsatzdienst auf einem Rettungsdienstfahrzeug weiterhin in diesem Schwerpunktbereich eingesetzt werden.

- (5) Zur durchgehenden Sicherstellung der Funktion sind je Wache und Wachabteilung mittelfristig zwei HBM-RD vorzusehen, die neben Ihrer Alarmdienstfunktion (z.B. Gruppenführer) die Schichtführung für Einsatzmittel des Rettungsdienstes übernehmen.
- (6) Sofern der OBM-RD weiterhin durch parallel im Rettungsdienst eingesetzte Mitarbeiter wahrgenommen wird, ist je Wachabteilung mindestens der doppel-

te Personalansatz zu wählen. Da der OBM-RD in der Schicht gar nicht auf Rettungsdienstfahrzeugen eingesetzt werden kann, sind mindestens 4 bis 5 eingewiesene OBM-RD je Wachabteilung erforderlich. Diese Mitarbeiter können dann nicht in anderen Werkstattbereichen eingesetzt werden.

## 8.2 Desinfektion

### 8.2.1 Aufgaben

Die Werkstatt hat folgende **Hauptaufgaben** (nicht abschließend):

- Desinfizierende Reinigung von Rettungsdienstfahrzeugen (inkl. der medizinischen Ausstattung und der medizinisch-technischen Geräte) in bestimmten Intervallen und/oder nach entsprechenden Einsätzen. Die Regeldesinfektion umfasst:
  - wöchentliche desinfizierende Reinigung (120 min)
  - monatliche desinfizierende Reinigung (Großdesinfektion, 480 min)

für 7 RTW, 2 KTW, 3 NEF, 1 S-RTW.

Die tägliche Routinedesinfektion bzw. Spot-Desinfektionen werden durch das Fahrzeugpersonal erbracht. Die Fahrzeuge werden an den jeweiligen Standorten desinfiziert.

Gemäß des Desinfektionsrhythmus (AA 03.03) sind von Montag bis Donnerstag auf der HW täglich zwei Fahrzeuge und auf der SW zwischen einem und zwei Fahrzeuge zu desinfizieren. Dabei sind wöchentlich ein bis zwei Großdesinfektionen dabei.

- Desinfizierende Reinigung der Dienstkleidung: Wäsche der Rettungsdienstbekleidung und Sicherstellung der Personendekontamination und Überwachung der Personalhygiene (Hände- und Hautdesinfektion)
  - eigene Wäsche: RD Weißbekleidung, RD Decken, Infektionsbekleidung, Dienstkleidung Fw., Einsatzbekleidung Fw., Einsatzbekleidung Höhenrettung, Seile: 3-5 Wäschen pro Tag je Wache,
  - externe Wäsche: RD-Hosen, Bettwäsche, Tuchuniform Fw.,
  - Scannen der Waschvorgänge zur Dokumentation
- Überwachung der Verfahren vor, während und nach Infektionstransporten,
- Durchführung von Sofortmaßnahmen nach erfolgter Kontamination mit (potenziell) infektiösen Körperflüssigkeiten.

Die Durchführung von Adhoc-Desinfektionen der Fahrzeuge wird je nach Aufwand festgelegt und teilweise auch bereits am Krankenhaus durch die Fahrzeugbesatzung durchgeführt.

Aus den o.g. Angaben errechnet sich der in Tab. 3.5 dargestellte jährliche Zeitbedarf für geplante Fahrzeugdesinfektionen.

Jährlicher Zeitbedarf für Fahrzeugdesinfektionen					
	Desinfektionen je Fahrzeug	Fahrzeuganzahl	Gesamtzahl Desinfektionen	durchschn. Zeitbedarf	Jährlicher Zeitbedarf
monatliche Desinfektion	12	13	156	8 Stunden	<b>1.248 Stunden</b>
wöchentliche Desinfektion	52	13	678	2 Stunden	<b>1.356 Stunden</b>
<b>GESAMT</b>					<b>2.604 Stunden</b>

Tab. 8.5      Jährlicher Zeitbedarf für Fahrzeugdesinfektionen

Hinzu kommt derzeit die Wäsche der Einsatzbekleidung (auch nicht RD-Bekleidung) auf HW und SW.

### 8.2.2 Mitarbeiterstruktur

Der desinfizierenden Reinigung sind derzeit lt. organisatorischer Feingliederung folgende Mitarbeiter fest zugeordnet:

- 1 technischer Beschäftigter als Desinfektor im VD.

Außerdem sind in den Wachabteilungen auf der Hauptwache je vier bis fünf Mitarbeiter als Desinfektor ausgebildet, sodass im Regelfall mindestens ein Desinfektor Desinfektionstätigkeiten überwachen und durchführen kann. Auf der Südwache stehen ebenfalls je Wachabteilung vier Desinfektoren zur Verfügung, die allerdings parallel als Brandmeister-Rettungsdienst tätig sind.

Die Desinfektionstätigkeiten werden damit üblicherweise durch einen Desinfektor und zwei weitere Mitarbeiter der Wachabteilung durchgeführt. Die Mitarbeiter werden durch den Wachabteilungsleiter festgelegt. Teilweise stehen keine weiteren Mitarbeiter zur Verfügung, sodass die Fahrzeugbesatzung die desinfizierende Reinigung mit durchführt. Da die Fahrzeugbesatzung allerdings weiterhin in das Einsatzgeschehen eingebunden ist, kann keine relevante Arbeitsleistung erbracht werden.

### 8.2.3 Problembereiche

#### Kapazität:

- Durch Mehrfachaufgabenzuweisung steht ein ausgebildeter Desinfektor gelegentlich (bis zu 5 Schichten im Monat) nicht zur Verfügung.
- Dem Desinfektor können häufig keine Mitarbeiter der Wachabteilungen zugeteilt werden, sodass Desinfektionstätigkeiten allein durchgeführt werden müssen.
- Die Südwache ist im Arbeitsaufwand im Rettungsdienst deutlich gewachsen. Neben den drei RTW und einem KTW wird dort i.d.R. auch das NEF desinfiziert. Der Arbeitsaufwand in der desinfizierenden Reinigung und beim BM-RD ist weitestgehend mit der Hauptwache vergleichbar.
- Die Wäsche wird derzeit für Feuerwehr und Rettungsdienst innerhalb der Werkstatt „desinfizierende Reinigung“ erledigt. Die Kleiderkammer erledigt

derzeit lediglich die Logistik für extern gewaschene Dienstbekleidung. Hier ist erwartungsgemäß eine zentrale Erledigung der Logistik- und Wäscheaufgaben sinnvoll. Bei Rettungsdienstbekleidung muss dabei allerdings immer eine wirkungsvolle Überwachung durch die Desinfektoren sichergestellt sein.

#### **8.2.4 Künftige Organisations- und Personalstruktur**

Für die Funktion des Desinfektors ist zukünftig eine zweigliedrige Besetzungsstruktur notwendig.

- (1) Durchgehend muss mindestens ein ausgebildeter Desinfektor im Dienst sein. Dieser überwacht das Verfahren bei Infektionsfahrten und legt im Bedarfsfall Sofortmaßnahmen fest. Er ist für die fachgerechte Durchführung bei ad hoc Desinfektionsmaßnahmen verantwortlich. Für einen optimalen Ablauf sollte auf jeder Wache ein Desinfektor im Dienst sein. Je Wachabteilung und Wache sind somit 2 ausgebildete Desinfektoren erforderlich.
- (2) Für desinfizierende Reinigung der Fahrzeuge und Durchführung Überwachung der desinfizierenden Reinigung der Dienstkleidung sind auf Grund des erheblichen Stundenaufwands Mitarbeiter im Tagdienst erforderlich. Durch Alarmdienstfunktionen können diese Tätigkeiten nicht im notwendigen Umfang übernommen werden. Insgesamt werden zwei ausgebildete Desinfektoren im Tagdienst (technische Beschäftigte oder Beamte im VD) für erforderlich angesehen (2,0 VZÄ, Steigerung um 1,0 VZÄ).

Die Verknüpfung von BM-RD und Desinfektor auf der Südwanne ist auf Grund des vergleichbaren Arbeitsaufwands zukünftig nicht tragfähig.

Mittelfristig sollte die Durchführung der Wäsche für sämtliche Einsatzbekleidung einschließlich der Dokumentation durch die Kleiderkammer übernommen werden. Die hierfür erforderlichen Arbeitszeitanteile einschließlich Logistik wurden beim Stel­lenzuschnitt der Kleiderkammer berücksichtigt. Da derzeit allerdings auf beiden Wachen die hierfür verwendeten Waschmaschinen im Rettungsdienstbereich stehen, ist bis zu einer baulichen Zentralisierung der Waschmöglichkeiten auch weiterhin eine Aufgabenwahrnehmung durch die Mitarbeiter der desinfizierenden Reinigung im Auftrag der Kleiderkammer möglich. Die Arbeitszeitanteile sind dann dieser Werkstatt zuzuordnen.

### **8.3 weitere Funktionen im Rettungsdienst**

#### **8.3.1 Mitarbeiterstruktur**

Folgende weitere Funktionen für einen funktionsfähigen Rettungsdienstbetrieb werden besetzt:

- Hygienebeauftragter:  
Der Hygienebeauftragte ist derzeit eine reine Alarmdienstfunktion. Der Mitarbeiter ist im Alarmdienst auch auf dem Notarzteinsatzfahrzeug und auf der

Flughafenwache eingesetzt. Zukünftig wird der Hygienebeauftragter auf Grund seiner Gesamtverantwortung für den gesamten Rettungsdienstbereich bei den Trägeraufgaben Rettungsdienst angesiedelt. Auf der Seite des Leistungserbringers sind die Desinfektoren der Berufsfeuerwehr für die Umsetzung der Hygienestandards verantwortlich.

- Arzneimittelbeauftragter:  
Der Medikamentenbeauftragte ist derzeit eine reine Alarmdienstfunktion. Der Mitarbeiter ist gleichzeitig der Sachbearbeiter für den OrgL-Dienst und als OBM-RD vorgesehen.
- Med. Gerätebeauftragter (Medizinproduktebeauftragter):  
Der med. Gerätebeauftragte ist derzeit eine reine Alarmdienstfunktion. Der Mitarbeiter ist gleichzeitig als OBM-RD vorgesehen. Derzeit koordiniert er die Aufgaben lediglich. Die tatsächlichen Einweisungen werden durch einen Pool von berechtigten Mitarbeitern durchgeführt.
- Sachbearbeiter ZEK (Zwischenfälle, Ereignisse, Komplikationen):  
Der Sachbearbeiter ZEK ist derzeit eine reine Alarmdienstfunktion. Der Mitarbeiter ist gleichzeitig als Desinfektor auf der Hauptwache vorgesehen.

### **8.3.2 Problembereiche**

- Die Beauftragten sind auf Grund ihrer reinen Alarmdienstfunktion und paralleler Tätigkeit auf NEF und Flughafenwache nur sehr selten tatsächlich in der Lage ihre Arbeitszeit im Alarmdienst für ihre beauftragten Aufgaben zu verwenden. Dadurch kommt es derzeit häufig zu Verzögerungen in der Aufgabenerledigung.
- Die Einweisung in Medizinprodukte kann durch die Lehrrettungsassistenten/Praxisanleiter zukünftig auf Grund der Mehrbelastung durch die Notfallsanitäterausbildung nicht mehr in vollem Umfang übernommen werden. Der Medizinprodukte-Beauftragte kann die Einweisungen aus seiner Alarmdienstfunktion heraus allerdings auch nicht eigenständig sicherstellen.

### **8.3.3 Künftige Organisations- und Personalstruktur**

Auch zukünftig sind Hygiene-, Arzneimittel- und Medizinprodukte-Beauftragte zu benennen. Dabei muss allerdings keine durchgehende Anwesenheit gewährleistet sein. Diese Beauftragten sollen zukünftig durch Mitarbeiter im Sonderdienst besetzt werden. Nur so können eine regelmäßige Verfügbarkeit und planbare Verwaltungsdienstanteile sichergestellt werden, die damit den Leiter RD BF sowie die OBM-RD/HBM-RD und Desinfektoren von Verwaltungstätigkeiten entlasten und eine planbare Aufgabenüberwachung über alle Wachabteilungen hinweg gewährleisten.

## 9 Zusammenfassung

### 9.1 Stellenmehr- bzw. -minderbedarf

Zusammenfassend entstehen durch die Umstrukturierung der Fachbereichsorganisation und der Neuplanung des Personalzuschnitts in den Verwaltungsdiensttätigkeiten und Werkstätten folgende Stellenmehr- bzw. -minderbedarfe:

#### **Fwt. Beamte der Laufbahngruppe 2.2:**

##### **A-Dienst/Abteilungsleiter:**

- Schaffung von 1 Personalplanstelle als A-Dienst zur Einrichtung einer weiteren Abteilungsleitung.

##### **Entfallene Stellen:**

- keine.

Zusammenfassend ist 1 Personalplanstellen für feuerwehrtechnische Beamte der Laufbahngruppe 2.2 zu schaffen.

#### **Fwt. Beamte der Laufbahngruppe 2.1:**

##### **C-Dienste:**

- Schaffung von 6 Personalplanstellen als C-Dienst und Wachabteilungsleiter, Stellenleiter und Sachbearbeiter im Sonderdienst,

##### **Lagedienstführer:**

- Schaffung von 3 Personalplanstellen als Lagedienstführer und Dienstgruppenleiter der Leitstelle im Sonderdienst,

##### **Entfallene Stellen:**

- keine

Zusammenfassend sind 9 Personalplanstellen für feuerwehrtechnische Beamte der Laufbahngruppe 2.1 zu schaffen. Alle Stellen sind im Sonderdienst vorgesehen. Die Stellenmehrung entspricht somit 4,5 VZÄ im Verwaltungsdienst.



**Fwt. Beamte der Laufbahngruppe 1.2:****Gruppenführer im Sonderdienst:**

- Umwandlung von 7 Personalplanstellen als Hauptbrandmeister in Gruppenführer im Sonderdienst,
- Hebung von 2 Personalplanstellen als Melder B-Dienst zum Gruppenführer im Sonderdienst,
- Hebung von 1 Personalplanstelle als Oberbrandmeister zum Gruppenführer im Sonderdienst
- Schaffung von 5 Personalplanstellen als Gruppenführer und Sachbearbeiter im Sonderdienst,

**Hauptbrandmeister im Alarmdienst:**

- Schaffung von 3 Personalplanstellen zur Realisierung des Ausbilderpools Feuerwehr,

**Entfallene Stellen:**

- Entfall von 2 Personalplanstellen als Gruppenführer und Werkstattleiter im Sonderdienst (nicht besetzt).

Zusammenfassend können 2 der 5 zu schaffenden Personalplanstellen für Gruppenführer im Sonderdienst durch weggefallene unbesetzte Personalplanstellen stellenneutral kompensiert werden. Unter Beachtung der im Stellenplan 2017 bereits enthaltenen Hebung von 3 weiteren Personalplanstellen von Brandmeistern zu Gruppenführern und durch eine weitere Hebung von 1 Personalplanstelle zum Gruppenführer durch die Organisationsuntersuchung können alle zu schaffenden Gruppenführerstellen kompensiert werden.

Der Mehrbedarf von insgesamt 13 Personalplanstellen für Gruppenführer im Sonderdienst wird somit ausschließlich durch bestehende Hauptbrandmeisterstellen, ehemalige Melder B-Dienst-Stellen, nicht besetzte Werkstattleiterstellen und bereits eingeleitete Stellenhebungen gedeckt.

Zusätzliche Gruppenführerstellen müssen daher nicht geschaffen werden. Allerdings entfällt, durch die Verschiebung von Stellen aus dem reinen Alarmdienst in den Sonderdienst, Personalkapazität im Alarmdienst der Wachabteilungen. Dieser muss durch insgesamt 10 Personalplanstellen für Brandmeister/Oberbrandmeister kompensiert werden.

**Technische Angestellte, Verwaltungsangestellte, Verwaltungsbeamten:**

- Schaffung von 2,5 Personalplanstelle als Sachbearbeiter der Verwaltung,
- Schaffung von 6 Personalplanstellen als technische Beschäftigte.

Insgesamt ergeben sich gegenüber dem Stellenplan 2017 folgende Stellenmehrbedarfe:

**Feuerwehrbedarfsplan:**

- |                                      |                                |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| (1) Reduzierung von Unterbesetzungen | +22 fwt. Beamte im Alarmdienst |
| (2) Besetzung der Nordwache          | +32 fwt. Beamte im Alarmdienst |

**Organisationsuntersuchung:**

- |                          |  |
|--------------------------|--|
| (3) Laufbahngruppe 1.2   | +10 fwt. Beamte im Alarmdienst<br>zur Kompensation von fehlenden<br>Alarmdienstanteilen durch zusätzli-<br>che Sonderdienststellen |
| (4) Laufbahngruppe 1.2   | +3 fwt. Beamte Ausbilderpool Fw.   |
| (5) Laufbahngruppe 2.1   | +9 fwt. Beamte im Sonderdienst   |
| (6) Laufbahngruppe 2.2   | +1 fwt. Beamter im Sonderdienst  |
| (7) techn. Dienst        | +6 technische Beschäftigte   |
| (8) Laufbahngruppe 2     | +2 Verwaltungsbeamte   |
| (9) Verwaltungsassistenz | +0,5 VZÄ Verwaltungsangestellte  |

## 9.2 Besetzung der Alarmdienstfunktionen und Verknüpfung mit SD

Nachfolgende Tabelle fasst die notwendigen Alarmdienstfunktionen der Wachen zusammen. Eine Aufteilung der Wachenstruktur im Süden in eine Südwache und eine Südwestwache erfordert keine Veränderung an der Personalausstattung. Eine Inbetriebnahme einer Nordwache erfordert eine Steigerung der Stärken der Wachabteilungen um insgesamt rund 32 Personalplanstellen, um die temporäre Abordnung von je 6 Einsatzkräften möglich zu machen.

Außerdem sind in der Leitstelle 11 Funktionen zu besetzen. Sie werden zukünftig innerhalb der Abteilung 37.4 in eigenen Dienstgruppen geführt werden. Deren Besetzungsstruktur orientiert sich am derzeitigen Stand bzw. dem gültigen Sachverständigengutachten<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Sachverständigengutachten zur Überprüfung der Leitstellenkosten 2010 der Integrierten Regionalleitstelle Braunschweig/Peine/Wolfenbüttel, FORPLAN Dr. Schmiedel GmbH, 26.07.2012

Hauptwache						Gesamt					
	VF/	ZF/	GF/	EK/	Gesamt	PAFLGr. 1.2	PAFLGr. 2	VF/	ZF/	GF/	EK/
C-Dienst		1		(1)	1				5,0		
HLF 1			1	5	6					5,3	26,5
DL			1	1	2	5,3	5,0			5,3	5,3
HLF 2			1	5	6					5,3	26,5
Rüststaffel			1	5	6					5,3	26,5
Flughafen			1	2	3	5,3				5,3	10,6
NEF			1		1					5,3	
RTW				2	2	5,3	5,0				10,6
RTW				2	2						10,6
Südwestwache / Südwestwache						Gesamt					
	VF/	ZF/	GF/	EK/	Gesamt	PAFLGr. 1.2	PAFLGr. 2	VF/	ZF/	GF/	EK/
C-Dienst		1		1	2				5,0		5,3
HLF 1			1	5	6	5,3	5,0			5,3	26,5
DL			1	1	2					5,3	5,3
HLF 2			1	5	6					5,3	26,5
NEF			1		1					5,3	
RTW				2	2	5,3	5,0				10,6
RTW				2	2						10,6
Führung						Gesamt					
	VF/	ZF/	GF/	EK/	Gesamt	PAFLGr. 1.2	PAFLGr. 2	VF/	ZF/	GF/	EK/
A-Dienst	1				1	<i>Rufbereitschaft</i>					
B-Dienst	1			(2)	1		5,0	5,0			
Integrierte Regionalleitstelle						Gesamt					
	VF/	ZF/	GF/	EK/	Gesamt	PAFLGr. 1.2	PAFLGr. 2	VF/	ZF/	GF/	EK/
LdF	1				1			5,0			
Disponenten			2	9	11	5,3	5,0			10,6	47,7
<b>Gesamtbedarf (reiner Alarmdienst)</b>								<b>10</b>	<b>10</b>	<b>64</b>	<b>249</b>
Nordwache						Gesamt					
	VF/	ZF/	GF/	EK/	Gesamt	PAFLGr. 1.2	PAFLGr. 2	VF/	ZF/	GF/	EK/
HLF 1	0	0	1	5	6	5,3	5,0			5,3	26,5

Tab. 9.1 Zusammenfassung des Personalbedarfs für Alarmdienstfunktionen

Das Verhältnis von Alarm- und Verwaltungsdienstfunktion für B- und A-Dienste wurde bereits im Abschnitt 6.1 zusammengefasst und dargestellt.

### Gruppenführer/Hauptbrandmeister:

Der Stellenzuschnitt der Sachgebietsaufgaben hat ergeben, dass insgesamt 42 Personalplanstellen für Gruppenführer im Sonderdienst erforderlich sind. Ausgehend von den notwendigen Alarmdienstfunktionen für die Gruppenführ-

rer/Hauptbrandmeister ergibt sich folgender Personalzuschnitt in den Wachabteilungen:

64 VZÄ für Fkt. im Alarmdienst/Leitstelle (siehe Tab. 9.1)  
 + 3 VZÄ Poolstunden Ausbildung Fw.  
 - 21 VZÄ Alarmdienstanteil der GF im SD

---

**= 46 VZÄ GF** im reinen Alarmdienst in den Wachabteilungen

### IRLS:

Abweichend zu den oben dargestellten 80 Mitarbeitern, die zur Besetzung der Leitstellenfunktionen erforderlich sind, werden den Dienstgruppen der Leitstelle insgesamt 66 Disponenten und 1. Disponenten/stellv. Dienstgruppenführer zugeordnet. Dieser Überhang ermöglicht eine regelmäßige Einbindung der Disponenten in operative Alarmdienstfunktionen. Die Personalausstattung der Wachabteilungen an Haupt- und Südwestwache wird um diesen Personalüberhang entsprechend reduziert, sodass die funktionsgerechte Personalausstattung insgesamt bestehen bleibt.

54 Personalplanstellen Oberbrandmeister  
 12 Personalplanstellen Gruppenführer/Hauptbrandmeister

---

**Gesamt:** 66 Personalplanstellen ≈ 22 Mitarbeiter je Dienstgruppe

Demnach ergibt sich unter Einbeziehung der Funktionen im Brandschutz, Rettungsdienst und für den Flughafenbrandschutz folgenden Personalbedarf in den Wachabteilungen (ohne Sonderdienst):

### Hauptwache:

112,8 Personalplanstellen Brandmeister/Oberbrandmeister  
 20,4 Personalplanstellen Gruppenführer/Hauptbrandmeister

---

**Gesamt:** 133,2 Personalplanstellen ≈ 44 Mitarbeiter je Wachabteilung

### Südwestwache/Südwestwache:

82,3 Personalplanstellen Brandmeister/Oberbrandmeister  
 13,6 Personalplanstellen Gruppenführer/Hauptbrandmeister

---

**Gesamt:** 95,9 Personalplanstellen ≈ 32 Mitarbeiter je Wachabteilung

Bei Inbetriebnahme der **staffelbesetzten Nordwache** als Ausbildungswache erhöht sich die Mitarbeiterzahl der Wachabteilungen folgendermaßen:

**Hauptwache:** 152,3 Personalplanstellen ≈ 51 Mitarbeiter je Wachabteilung

**Südwestwache/SWW:** 108,6 Personalplanstellen ≈ 36 Mitarbeiter je Wachabteilung

### 9.3 Werkstattbesetzung durch Alarmdienstfunktionen

Nachfolgend soll die notwendige Werkstattunterstützung durch Alarmdienstfunktionen zusammengefasst werden. Mitarbeiter der Wachabteilungen übernehmen zukünftig folgende Hauptaufgaben in Werkstätten:

- Unterstützungsaufgaben für Tagdienstpersonal und Kleinarbeiten,
- Abdeckung von Arbeitsspitzen (Abdeckung von temporär erhöhten Zeitbedarfen bzw. Abarbeiten von saison- bzw. ereignisbedingten Arbeitsspitzen),
- Sicherstellung einer durchgehenden Erreichbarkeit der Werkstatt.

Neben dem Tagdienstpersonal sind den Werkstätten somit ausreichend Mitarbeiter der Wachabteilungen zuzuordnen, damit in jeder Schicht mindestens ein werkstattkundiger Mitarbeiter (mit entsprechender Qualifikation sofern erforderlich bzw. Einweisung) im Dienst ist.

Zunächst wurden die Werkstattbereiche wieder in technische Werkstätten und rettungsdienstliche Werkstattbereiche aufgegliedert. Zur Besetzung sind folgende Anmerkungen bzw. Einschränkungen zu treffen:

- (1) Werkstattfunktionen sollten möglichst passend zur beruflichen Qualifikation bzw. vorhandener Aus- und Fortbildungen zugewiesen werden. Um eine ausreichende Verfügbarkeit zu gewährleisten, ist jedem Mitarbeiter maximal eine Werkstattfunktion zuzuweisen.
- (2) Technische Werkstätten sollten vornehmlich von Mitarbeitern ohne ausgeprägte Rettungsdiensttätigkeit besetzt werden. Die notwendige Verfügbarkeit kann sonst nicht gewährleistet werden, da die Einsatzbelastung bei Einsatzmitteln des Rettungsdienstes tagsüber keinen Werkstattdienst zulässt.
- (3) Für die Besetzung der Flughafenfeuerwehr vorgesehen Mitarbeiter (ADV-Kräfte mit EASA-Schulung) sollten nicht im Werkstattbesetzungsplan verplant werden, da durch die wechselnde Tätigkeit am Flughafen keine ausreichende Verfügbarkeit gegeben wäre.
- (4) Für technische Werkstätten ist unter Beachtung der Punkte (1) und (2) eine Ausfallrate von 50 % vorgesehen, sodass zur Sicherstellung einer Werkstattfunktion im Werkstattbesetzungsplan mindestens sechs Mitarbeiter bzw. zwei je Wachabteilung benannt werden müssen.
- (5) Rettungsdienstlichen Werkstattbereiche werden zukünftig vordergründig von Mitarbeitern besetzt, die auch vornehmlich im Rettungsdienst eingesetzt werden bzw. wurden (weiße Schiene).
- (6) Die Mitarbeiter der rettungsdienstlichen Werkstattbereiche werden häufig auf Rettungsmitteln mit hoher Einsatzfrequenz eingesetzt. Eine Werkstatttätigkeit ist demnach nur möglich, wenn der Mitarbeiter der weißen Schiene in der jeweiligen Schicht tagsüber nicht im Rettungsdienst, sondern auf einer Brandschutzfunktion eingesetzt ist. Um dem Rechnung zu tragen, wurde mit einer erhöhten Ausfallrate von 75% gerechnet.

Notwendige Werkstattbesetzung durch Mitarbeiter der Wachabteilungen im Alarmdienst					
	notw. Fkt. je Schicht	Anzahl zugeordn. Ma.			Bemerkung
		1. WA	2. WA	3. WA	
<b>Hauptwache</b>					
<b>techn. Werkstätten</b>					
Alarmgeräte, Feuerlöscher und Löschmittel	1	2	2	2	
Höhenrettungsgeräte / Absturzsi. / PSA		1	1	1	
Haus und Hof / Tischlerei		Zuordnung nach Bedarf			
Schlosserei, Magazin	1	2	2	2	Mehrfachzuweisung mgl.
KFZ-Werkstatt, Pumpen und Aggregate	1	2	2	2	Mehrfachzuweisung mgl.
Bekleidungskammer	1	2	2	2	
Elektro- / Funkwerkstatt	-	-	-	-	keine reguläre Einbindung d. WA
	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	
<b>rettungsdienstl. Werkstätten und Tätigkeiten</b>					
OBM-RD/HBM-RD	1	4	4	4	vornehmlich RD-Personal
Leitender Praxisanleiter / Praxisanleiter	1	2	2	2	vorläufige Planung
Desinfektoren	1	4	4	4	vornehmlich RD-Personal
Unterstützung Desinfektion	1 bis 2	2	2	2	
	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	
<b>weitere Tätigkeiten der WA</b>					
stellv. Wachabteilungsleitung	1	2	2	2	
Brandschutzerziehung		2	2	2	Mehrfachzuweisung mgl.
Ausbildungsbeauftragte	1	2	2	2	Mehrfachzuweisung mgl.
Sicherheitsbeauftragter	1	2	2	2	Mehrfachzuweisung mgl.
Internetsachbearbeitung		1	1	1	
Verkaufsraum / Kantine	1	3	3	3	
		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	
<b>Südwache</b>					
<b>techn. Werkstätten</b>					
Alarmgeräte, Feuerlöscher und Löschmittel	1	2	2	2	
Haus und Hof / Tischlerei		Zuordnung nach Bedarf			
Feuerwehr-Service-Zentrum	1	2	2	2	
	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
<b>rettungsdienstl. Werkstätten und Tätigkeiten</b>					
OBM-RD/HBM-RD	1	4	4	4	vornehmlich RD-Personal
Leitender Praxisanleiter / Praxisanleiter	1	2	2	2	vorläufige Planung
Desinfektoren	1	4	4	4	vornehmlich RD-Personal
Unterstützung Desinfektion	1 bis 2	2	2	2	
	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	
<b>weitere Tätigkeiten der WA</b>					
stellv. Wachabteilungsleitung	1	2	2	2	
Ausbildungsbeauftragte	1	2	2	2	Mehrfachzuweisung mgl.
Sicherheitsbeauftragter	1	2	2	2	Mehrfachzuweisung mgl.
Verkaufsraum / Kantine	1	3	3	3	
	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	

Tab. 9.2 Zusammenfassung der notwendigen Werkstattbesetzung

Insgesamt sind zur Besetzung der **technischen Werkstätten** pro Wachabteilung vier Funktionen auf der Hauptwache und zwei Funktionen auf der Südwache vorgesehen. Bei einer Ausfallrate von 50 % sind somit auf der Hauptwache pro Wachabteilung acht Mitarbeiter im Werkstattbesetzungsplan auszuweisen. Hinzu kommt auf der Hauptwache ein Verantwortlicher für Höhenrettungsgeräte, Absturzsicherung und Persönliche Schutzausrüstung. Auf der Südwache sind für technische Werkstätten vier Mitarbeiter auszuweisen.

Insgesamt sind zur Besetzung der **rettungsdienstlichen Werkstätten** drei Funktionen pro Wachabteilung und Wache, sowie ein bis zwei Hilfskräfte je Schicht erforderlich. Insgesamt sind im Werkstattbesetzungsplan somit 12 Mitarbeiter je Wachabteilung den rettungsdienstlichen Werkstätten zuzuweisen.

Außerdem sind aus der Wachabteilung noch weitere „Rund-um-die-Uhr“-Funktionen in jeder Schicht zu besetzen. Diese Tätigkeiten sind ebenfalls in Tab. 9.2 aufgeführt.

Abzüglich der Gruppenführer im Sonderdienst ergeben sich je Wachabteilung im Folgenden die verplanbare Mitarbeiterzahl. Von den Mitarbeitern werden zunächst die notwendigen Mitarbeiter für zwingend in jeder Schicht zu besetzende Tätigkeiten und Funktionen des Brandschutzes und Rettungsdienstes abgezogen. Die verbleibende Anzahl verplanbarer Mitarbeiter kann dann mit der notwendigen Mitarbeiterzahl zur Besetzung der technischen Werkstätten (siehe Tab. 9.2) verglichen werden.

### Hauptwache:

verplanbar BM/OBM	113 Ma.
verplanbare HBM (kein SD)	20 Ma.
<u>= je Wachabteilung (133 Ma. : 3 WA = 44 Ma.)</u>	<u>44 Ma.</u>
abzüglich stellv. Wachabteilungsleiter (HBM)	- 2 Ma.
abzüglich Brandschutzerziehung	- 2 Ma.
abzüglich Ausbildungsbeauftragte der WA	- 2 Ma.
abzüglich Sicherheitsbeauftragte der WA	- 2 Ma.
abzüglich Internetsachbearbeiter	- 1 Ma.
abzüglich Verkaufsraum / Kantine	- 3 Ma.
abzüglich rettungsdienstl. Werkstattfkt. je WA	- 12 Ma.
<u>abzüglich ADV-Kräfte mit EASA-Schulung je WA</u>	<u>- 14 Ma.</u>
<b>verbleibende verplanbare Mitarbeiter je WA</b>	<b>6 Ma.</b>

Insgesamt ist festzustellen, dass die Anzahl der Mitarbeiter auf der Hauptwache rechnerisch zur Besetzung der technischen Werkstätten nicht vollständig ausreicht (SOLL: 9, IST: 6). Auf Grund verschiedener Aufgabenbereiche, die keine vollständige Auslastung der Arbeitszeit im Schichtdienst aufweisen, sind Mehrfachbesetzungen allerdings im geringen Maße auch weiterhin möglich, sodass eine vollständige Gewährleistung aller Funktionen der Wachabteilung, der rettungsdienstlichen Werkstätten und der technischen Werkstätten umsetzbar ist.

### Südwache:

verplanbar BM/OBM	82 Ma.
verplanbare HBM (kein SD)	14 Ma.
<u>= je Wachabteilung (96 Ma. : 3 WA = 32 Ma.)</u>	<u>32 Ma.</u>
abzüglich stellv. Wachabteilungsleiter (HBM)	- 2 Ma.
abzüglich Ausbildungsbeauftragte der WA	- 2 Ma.
abzüglich Sicherheitsbeauftragte der WA	- 2 Ma.
abzüglich Verkaufsraum / Kantine	- 3 Ma.
<u>abzüglich rettungsdienstl. Werkstattfkt. je WA</u>	<u>- 12 Ma.</u>
<b>verbleibende verplanbare Mitarbeiter je WA</b>	<b>11 Ma.</b>



Insgesamt ist festzustellen, dass die Anzahl der Mitarbeiter auf der Südwache rechnerisch zur Besetzung der technischen Werkstätten ausreicht (SOLL: 4, IST: 11).

Aus folgenden Gründen kann sich an dieser Stelle in Zukunft allerdings eine Veränderung in der Werkstatt / Aufgabenzuweisung der Mitarbeiter ergeben:

- (1) Die Anzahl der Leitenden Praxisanleiter / Praxisanleiter beruht auf dem derzeitigen IST-Stand. Zukünftig ist mit bis zu 15 auszubildenden Notfallsanitäter zu rechnen, sodass eine Steigerung des PAN-Bedarfs zu erwarten ist. PAN müssen auch selbst noch praktisch im Rettungsdienst tätig sein, um die Auszubildenden im Dienst betreuen zu können. Zur Kompensation des erhöhten Bedarfs im rettungsdienstlichen Werkstatt-/Tätigkeitsbereich sind gleichzeitig die Anzahl der OBM-RD und Desinfektoren zu reduzieren. Dies lässt sich z.B. durch Verlagerung des OBM-RD in den Hauptbrandmeisterbereich realisieren, sodass die Mitarbeiter dann auf Grund der Altersgrenze nicht mehr so häufig auf hochfrequentierten Einsatzmitteln eingesetzt sind. Dann sind erwartungsgemäß nicht mehr 4 OBM-RD je Wachabteilung nötig (vgl. Ausführungen im Abschnitt 8.1.4 Pkt. (5) und (6)).
- (2) Auf Grund der Anpassungen der Wachenstruktur ist zukünftig auch eine Verlagerung der Werkstätten zu erwarten. Dies führt erwartungsgemäß zu einer Entlastung der Hauptwache von Werkstattbereichen und Verlagerung zur neu zu errichtenden Süd-Westwache. Hierdurch wird die derzeitige Reserve für Werkstattfunktionen an der Südwache aufgebraucht werden.

Die nicht zugeordneten Mitarbeiter werden nach tagesaktuellem Bedarf den Werkstätten zugeordnet, sofern zusätzliche Arbeitszeitanteile erforderlich sind. Gleiches gilt für Werkstattbereiche in denen in der aktuellen Schicht keine Arbeitszeitanteile anfallen. Den Mitarbeitern der Wachabteilung wurde ein sinnvolles Maß an Werkstatttätigkeit zugeordnet, das im Rahmen der zur Verfügung stehenden Werkstattzeit auch abgearbeitet werden kann. Im Sinne der flexiblen Dienstgestaltung sollte das zur Verfügung stehende Personal optimal eingesetzt werden. Der Werkstattbesetzungsplan ist somit ein planerischer Grundsatz, der in der praktischen Anwendung, insbesondere mit unvorhergesehenen Aufgabenspitzen in den Werkstätten, flexibel angepasst werden kann. Wichtig ist, dass die notwendigen Aus- und Fortbildungszeiten und Sport während des Dienstes nicht durch Werkstatttätigkeiten eingeschränkt werden.

Die Koordination der Zuteilung, u.a. wenn keine oder ungewöhnlich viel Werkstattarbeit vorhanden ist, übernimmt zukünftig konsequent der Wachabteilungsleiter (Flexibilisierung des Tagesablaufs). Arbeitszeit, die nicht für Werkstatttätigkeiten benötigt wird, kann somit flexibel in Aus- und Fortbildung, Sport bzw. Unterstützung in einer anderen Werkstatt investiert werden.