

**LÜLF+**

**DIE FEUERWEHR-  
BERATER**

[luelf-plus.de](http://luelf-plus.de)



**LÜLF+**

**DIE  
FEUERWEHR-BERATER**

[STADT MEERBUSCH](#)

**ORGANISATIONS-  
BERATUNG DER  
FEUERWEHR**

Ihr Ansprechpartner:

Alessa Lange

Tel.: +49 2162 4369439

E-Mail: [lange@luelf-plus.de](mailto:lange@luelf-plus.de)

Lülf+ Sicherheitsberatung GmbH  
Bismarckstr. 29  
41747 Viersen  
[luelf-plus.de](http://luelf-plus.de)

Vertraulich! Nur zur persönlichen bzw.  
bestimmungsgemäßen Verwendung



## VORWORT

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

Im Funktionsbesetzungsplan werden die zur Gefahrenabwehr notwendigen Einsatzfunktionen (qualifizierte Einsatzkräfte) und die erforderliche Besetzungsdauer (z. B. 24 Stunden pro Tag an 365 Tagen im Jahr) definiert. Die Festlegung erfolgt im Rahmen der Brandschutzbedarfsplanung. Angaben zu Funktionen in eckigen Klammern [x] weisen auf eine Funktionsbesetzung Mo.-Fr. tagsüber ab Wache hin.

Die Abkürzung VZÄ bezeichnet das Vollzeitäquivalent und stellt die Maßeinheit für die fiktive Anzahl Vollzeitbeschäftigter bei gegebener Wochenarbeitszeit dar.

Pro Funktion im Einsatzdienst sind, abhängig von den personalwirtschaftlichen Parametern Wochenarbeitszeit und Anwesenheitswochen, mehrere VZÄ erforderlich, um die entsprechende Besetzung zu gewährleisten.

(Beispiel: bei einer Wochenarbeitszeit von 48 Stunden sind rund 5 VZÄ pro Funktion erforderlich.)

Die Nettojahresleistungszeit (NJLZ) ist das Produkt aus Anwesenheitswochen (AnWo) und Wochenarbeitszeit (WAZ).

Rückwärtige Aufgaben sind Aufgaben, die nicht direkt mit dem Einsatzgeschehen oder der Funktionsbesetzung in Verbindung stehen, z. B. Büro- oder Werkstattarbeiten.

Soweit in diesem Dokument von mittlerem, gehobenem oder höherem Dienst die Rede ist, sind sowohl die Nachfolgebegriffe des Beamtenrechts als auch die äquivalenten Entgeltgruppen des TVöD ebenfalls umfasst.

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



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



## INHALT

<b>VORWORT .....</b>	<b>2</b>
<b>INHALT.....</b>	<b>3</b>
<b>0 MANAGEMENT FASSUNG .....</b>	<b>4</b>
<b>1 AUFTRAG UND METHODISCHES VORGEHEN.....</b>	<b>10</b>
1.1 AUSGANGSSITUATION UND AUFTRAG .....	10
1.2 INFORMATIONSBASIS UND DATENQUELLE .....	11
1.3 ERLÄUTERUNG ZUM METHODISCHEN VORGEHEN .....	11
<b>2 ZUSAMMENFASSUNG DES IST-ZUSTANDS.....</b>	<b>13</b>
2.1 DIE FEUERWEHR DER STADT MEERBUSCH .....	13
2.2 EINBINDUNG DER FEUERWEHR IN DIE STADTVERWALTUNG.....	14
2.3 IST-AUFBAUORGANISATION DER FEUERWEHR MEERBUSCH .....	15
2.4 IST-PERSONALAUSSTATTUNG.....	15
2.5 FUNKTIONSBESETZUNG.....	16
<b>3 ANALYSEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN ZUR ABLAUFORGANISATION .....</b>	<b>18</b>
3.1 AUFGABENKATALOG – IST-SITUATION .....	18
3.2 AUFGABENKRITIK.....	19
3.3 ZUSAMMENFASSUNG DER ANALYSEERGEBNISSE .....	26
<b>4 RESULTIERENDE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN ZUR AUFBAUORGANISATION .....</b>	<b>29</b>
4.1 AUFBAUORGANISATION .....	29
<b>5 PERSONALWIRTSCHAFTLICHE BETRACHTUNGEN .....</b>	<b>35</b>
5.1 ERMITTLUNG DES PERSONALBEDARFS IM SCHICHTDIENST .....	35
5.2 ERMITTLUNG DES PERSONALBEDARFS IM TAGDIENST .....	38
5.3 RESULTIERENDE SOLL-PERSONALAUSSTATTUNG .....	42
<b>6 ANLAGEN.....</b>	<b>44</b>
6.1 ABKÜRZUNGEN UND DEFINITIONEN .....	44
6.2 SONSTIGE ANHÄNGE .....	44

## 0 MANAGEMENT FASSUNG

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

### AUSGANGSSITUATION UND AUFTRAG

Die Organisationsuntersuchung wurde beauftragt, um Aufbau- und Ablauforganisation, Aufgabenverteilung, Personalbedarf und Führungsstrukturen der Feuerwehr Meerbusch zu analysieren und ein zukunftsfähiges Organisationsmodell abzuleiten.

Alle Datenauswertungen basieren, sofern nicht anders angegeben, auf dem Stand 4. Quartal 2025. Stichtag für die Beschreibung des IST-Zustandes ist, sofern nicht anders angegeben, der 31. Dezember 2025.

Die Anzahl der durch die hauptamtlichen Kräfte zu besetzenden Funktionen im Brandschutz und im technischen Hilfsdienst wurde im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht überprüft, sondern aus den Ergebnissen der Brandschutzbedarfsplanung übernommen.

### IST-STRUKTUR DER AUFBAUORGANISATION

Die Feuerwehr ist derzeit in vier Sachgebiete gegliedert, die durch Haupt- und Ehrenamt gemeinsam getragen werden; ergänzende Arbeitskreise unterstützen fachliche Themen. Die Struktur weist eine geringe Führungsspanne und begrenzte personelle Ressourcen auf.

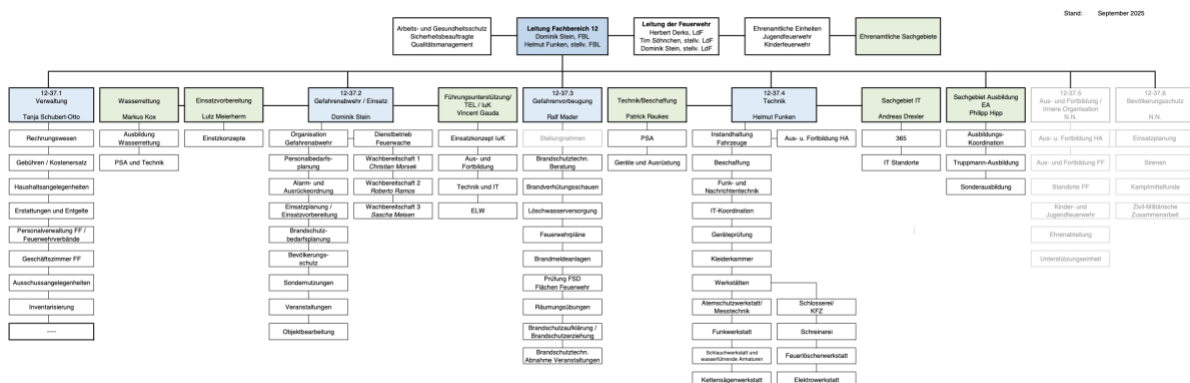


Abbildung 1: IST-Aufbauorganisation der Feuerwehr Meerbusch

## SOLL-STRUKTUR DER AUFBAUORGANISATION

Die Organisation bündelt alle Aufgaben weiterhin in vier klar definierten Sachgebieten (Verwaltung, Gefahrenabwehr, Gefahrenvorbeugung, Technik/Werkstätten) mit eindeutigen Zuständigkeiten und stabilen Schnittstellen zwischen Haupt- und Ehrenamt.

Die organisatorische Verbindung zwischen den hauptamtlichen und den ehrenamtlichen Kräften bleibt unverändert bestehen. Für fachliche Abstimmungen stehen wie bisher Arbeitskreise zur Verfügung. Diese Arbeitskreise ermöglichen die gemeinsame Bearbeitung von Themen, an denen sowohl hauptamtliche Kräfte als auch Vertreterinnen und Vertreter der ehrenamtlichen Einheiten beteiligt sind.

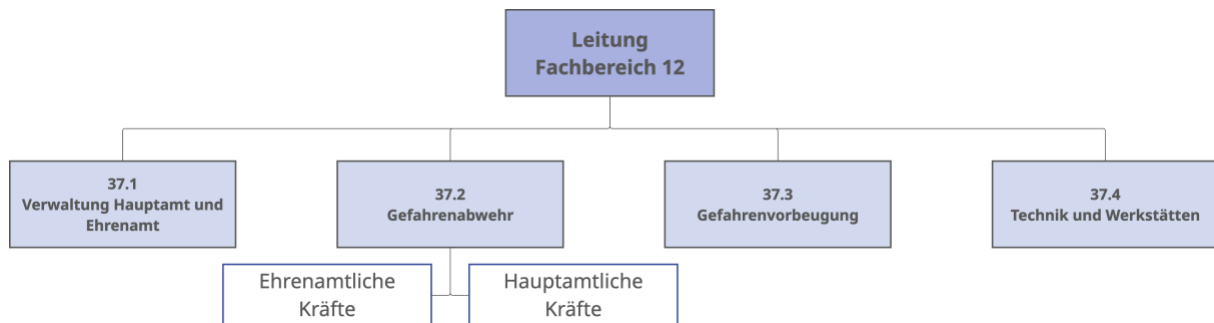


Abbildung 2: SOLL-Organigramm

## PERSONALBEDARF TAGESDIENST

Auf Basis der erhobenen Arbeitsmengen ergibt sich ein Bedarf von 9,03 VZÄ im Tagesdienst, insbesondere für Leitung, Verwaltung, Gefahrenabwehr, Vorbeugenden Brandschutz sowie Technik und Werkstätten.

Tabelle 1: Personalbedarf im Tagdienst

Organisationseinheit	VZÄ	Anteil
Strategische und operative Leitung Feuerwehr	1,86	21 %
37.1 - Verwaltung Hauptamt und Ehrenamt	1,21	13 %
37.2 - Gefahrenabwehr	0,95	11 %
37.3 - Gefahrenvorbeugung	1,99	22 %
37.4 - Technik und Werkstätten	3,02	33 %
	9,03	100 %

Stellen, die eine feuerwehrtechnische Laufbahnausbildung erfordern, unterliegen umfassenderen Aus- und Fortbildungsanforderungen. Hierzu zählen grundsätzlich 40 Stunden Aus- und Fortbildung pro Jahr gemäß FwDV 2 sowie ggf. weitere fachbezogene Fortbildungen für die Übernahme bestimmter Funktionen in der Einsatzleitung und dem persönlichen Qualifikationserhalt für die Einsatzdurchführung.



## PERSONALBEDARF WACHABTEILUNGEN

Für die Funktionsbesetzung im Schichtdienst werden 27 VZÄ benötigt. Krankheits- und abwesenheitsbedingte Ausfälle führen zu einem zusätzlichen Bedarf von +3 VZÄ zur Sicherstellung der täglichen Mindestfunktionen.

Für eine gleichmäßige tägliche Funktionsbesetzung benötigten alle drei Wachabteilungen die gleiche Mindestmenge an Personal:

- Je Wachabteilung 1 VZÄ Dienstgruppenleitung und 1 VZÄ stv. Dienstgruppenleitung
- Je Wachabteilung 7 VZÄ Einsatzkraft

Der zusätzliche Personalbedarf für die tägliche Funktionsbesetzung kann durch das im Tagesdienst eingesetzte Personal nicht gedeckt werden, da deren Aufgaben primär im rückwärtigen Bereich liegen und kontinuierliche sachgebietsbezogene Tätigkeiten sowie anteiligen Außendienst innerhalb der Stadt umfassen. Aufgrund des Außendienstes sind diese Mitarbeitenden nicht dauerhaft auf der Wache verfügbar und stehen somit nicht jederzeit für eine sofortige Funktionsübernahme oder ein unverzügliches Ausrücken bereit. Eine Übertragung von Schichtdienstfunktionen auf diese Kräfte würde zur dauerhaften Vernachlässigung oder zum Wegfall ihrer originären Aufgaben führen.

Tabelle 2: Personalbedarf im Schichtdienst

Funktionsbesetzung	Einsatzdienst			
	# Funktionen	Tage [d]	Stunden [h]	Summe [h]
		(pro Jahr)	(pro Tag)	(pro Jahr)
Tagdienst	4	261	9,5	9.926
24-Stunden-Dienst	4	365	24	35.064
<b>Summe</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>44.990</b>
Ermittlung der Gesamt-Jahresfunktionsstunden				Einsatzdienst
Jahresfunktionsstunden aus Funktionsbesetzung [Std. pro Jahr]				44.990
Sonderstunden (Einsatzbedingte Mehrarbeit, z.B: verspätete Ablösung, etc.) (1 % der Jahresfunktionsstunden) [Std. pro Jahr]				450
<b>Gesamt-Jahresfunktionsstunden [Stunden pro Jahr]</b>				<b>45.440</b>
Personalwirtschaftliche Parameter				
Anwesenheitswochen				36,40
Wochenarbeitszeit [Std.]				48
<b>Nettojahresleistungszeit [Std.]</b>				<b>1.747</b>
<b>Personalbedarf GESAMT (rechnerisch) [VZÄ]</b>				<b>26,0</b>

## RESULTIERENDE SOLL-PERSONALAUSSTATTUNG

Im dauerhaften Tagdienst besteht der Bedarf, weitere Stellen einzurichten, um den Anforderungen adäquat nachkommen zu können. In den Wachabteilungen besteht ein zusätzlicher Personalbedarf. Ausschlaggebend hierfür sind die krankheitsbedingten Abwesenheiten im betrachteten Zeitraum.

Die gD-qualifizierten Kräfte besetzen tagsüber den Einsatzführungsdienst (A- bzw. B-Dienst).

Tabelle 3: SOLL-Stellenplan der Feuerwehr Meerbusch

Organisationseinheit / Bereich	Personalausstattung [VZÄ]										
	Tagesdienst					Wachabteilungen im Schichtdienst					Gesamtsumme
	fwf.-Laufbahnausbildung		non-fwf.-Laufbahnausbildung		Zwischen-summe	fwf.-Laufbahnausbildung		non-fwf.-Laufbahnausbildung		Zwischen-Summe	
LG 2.1	LG 1.2	Beamte	Beschäftigte	LG 2.1		LG 1.2	Beamte	Beschäftigte			
<b>Fachbereichsleitung</b>											
Leitung Fachbereich 12	1	-	-	-	1	-	-	-	-	0	1
stv. Leitung Fachbereich 12	1	-	-	-	1	-	-	-	-	0	1
<b>Sachgebiete</b>											
37.2 - Gefahrenabwehr	1	-	-	-	1	-	-	-	-	0	1
Dienstgruppenleitung	-	-	-	-	0	3	-	-	-	3	3
stv. Dienstgruppenleitung	-	-	-	-	0	-	3	-	-	3	3
Einsatzkraft	-	-	-	-	0	-	21	-	-	21	21
37.3 - Gefahrenvorbeugung	1	1	-	-	2	-	-	-	-	0	2
37.4 - Technik und Werkstätten	1	-	-	2	3	-	-	-	-	0	3
<b>Verwaltung</b>											
37.1 - Verwaltung Hauptamt und Ehrenamt	-	-	-	1,2	1,2	-	-	-	-	0	1,2
<b>GESAMT Stellenplan SOLL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3,2</b>	<b>9,2</b>	<b>3</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>36,2</b>
<b>GESAMT Stellenplan (Stand 31.12.2025)</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>29</b>
<b>GESAMT tatsächlich besetzt (Stand: 31.12.2025)</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>29</b>

Insgesamt ergibt sich ein Gesamtbedarf von 36,2 VZÄ und damit ein Personalmehrbedarf von +7,2 VZÄ, verteilt auf den Tagesdienst (4,2 VZÄ) und den Schichtdienst (3 VZÄ).

### Tagdienst:

- +2 VZÄ im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst (LG 2.1)
- +1 VZÄ im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (LG1.2)
- +1,2 VZÄ nicht-feuerwehrtechnischer Dienst

### Schichtdienst:

- +3 VZÄ im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (LG1.2)

## ZUSAMMENFASSUNG DER KONKRETEN HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN – MAßNAHMENLISTE

Aus den Analysen resultieren die nachfolgenden Handlungsempfehlungen. Sie sind mit Einschätzungen zur „zeitlichen Priorität“ sowie zur „Auswirkung/Bedeutsamkeit“ versehen.

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

Tabelle 4: Übersicht der Handlungsempfehlungen

Nr.	Thema	Maßnahme / Empfehlung	zeitliche Priorität	Auswirkung / Bedeutsamkeit
M_1	Führungsdienst	Frühzeitige Identifikation und Nachqualifizierung von Nachwuchsführungskräften im Ehrenamt. Altersbedingte Abgänge früh erkennen, potenzielle Nachfolgerinnen und Nachfolger systematisch aufbauen.	hoch	hoch
M_2	Führungsdienst	Aufbau eines ausreichenden Personalpuffers im Ehrenamt. Zusätzliche qualifizierte Kräfte gewinnen und ausbilden, um Ausfälle durch private, berufliche oder gesundheitliche Gründe abzufedern.	sehr hoch	hoch
M_3	Führungsdienst	Stabilisierung der B-Dienst-Besetzung durch schrittweise Stärkung des Hauptamtes im Tagdienst. Perspektivisch werktägige B-Dienst-Abdeckung durch das Hauptamt ermöglichen.	hoch	hoch
M_4	Führungsdienst	Mittel- bis langfristig verlässliche Besetzbarkeit sicherstellen. Falls das Ehrenamt nicht dauerhaft auskömmlich besetzen kann, Besetzung durch hauptamtliche Kräfte.	mittel	hoch
M_5	Führungsdienst	Optimierung der Dienstzeiten und Übergänge (insbesondere 16:30-Wechsel). Prüfung alternativer Übergangszeiten oder organisatorischer Maßnahmen zur Entlastung berufstätiger Ehrenamtlicher.	mittel	hoch
M_6	Vorbeugender Brandschutz	Einrichtung einer städtischen Brandschutzdienststelle. Übernahme der formalen Zuständigkeit vom Rhein-Kreis Neuss, um Abstimmungen, Stellungnahmen und bauordnungsrechtliche Verfahren intern abzubilden.	sehr hoch	mittel
M_7	Vorbeugen-der Brandschutz	Aufbau zusätzlicher personeller Kapazitäten für den Vorbeugenden Brandschutz. Abbildung der heute bereits geleisteten, aber nicht eingeplanten Tätigkeiten im Stellenplan.	sehr hoch	mittel



Nr.	Thema	Maßnahme / Empfehlung	zeitliche Priorität	Auswirkung / Bedeutsamkeit
M_8	Einhaltung der Funktionsstärke	Fortführung eines verbindlichen Verfügerdienstes. Mindestens ein Verfügerdienst pro Schicht gemäß Empfehlung „1 Verfüger pro 10 Funktionen“	hoch	hoch
M_9	Einhaltung der Funktionsstärke	Systematische Abbildung von Schichtteilungen in der Dienstplanung. Einheitliche Kennzeichnung, um Funktionsstärke korrekt bewerten und Auswertungen belastbar durchführen zu können.	mittel	mittel
M_10	Wachabteilungsmodell	Überprüfung und Anpassung des Wachabteilungsmodells. Varianten (1-WA, 2-WA, 3-WA stabilisiert, 4-WA) systematisch bewerten hinsichtlich Personalpuffer, Führungsspannen und Dienstplanstabilität.	mittel	sehr hoch



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



# 1 AUFTRAG UND METHODISCHES VORGEHEN

## 1.1 AUSGANGSSITUATION UND AUFTRAG

Die LülF+ Sicherheitsberatung GmbH wurde am 18.07.2025 von der Stadt Meerbusch beauftragt, eine Organisationsuntersuchung der Feuerwehr Meerbusch durchzuführen.

Im Rahmen der Untersuchung werden nach ganzheitlichen Erhebungen des gegenwärtigen Zustandes folgende inhaltliche Schwerpunkte für die Konzeption des zukünftigen Organisationsmodells anhand der nachstehenden Leitfragen für die Organisationsuntersuchung betrachtet:

- **Welche Optimierungsmöglichkeiten gibt es in der Aufbau- und Ablauforganisation des Fachbereiches Feuerwehr?**
- **Ist die Aufgabenabgrenzung innerhalb der Organisationseinheit und zu anderen Organisationseinheiten, sowie zum Ehrenamt sachgerecht?**
- **Sind die Abläufe und die (technische) Ausstattung der Organisationseinheiten zweckmäßig und wirtschaftlich?**
- **Welche Entwicklung der Nachfrage und der Leistungsdaten sind erkennbar bzw. für die Zukunft zu erwarten?**
- **Welche Personalausstattung ist für die Funktionsbesetzung im Einsatzdienst erforderlich?**
- **Welche Personalausstattung ist resultierend für die Organisationseinheiten zur Bewältigung der rückwärtigen Aufgaben erforderlich?**
- **Wie kann die Organisation des Einsatzführungsdienstes, unter Einbindung der Ressourcen des Fachbereiches Feuerwehr, optimiert werden?**

Die Organisationsuntersuchung wurde durch eine Projektgruppe begleitet, in der Vertreter der Stadt und der Feuerwehr Meerbusch mitgewirkt haben. Die Projektgruppe hat in anlassbezogenen Abstimmungstreffen, jeweils unter fachlicher Moderation und Beratung der LülF+ Sicherheitsberatung, die elementaren Fragestellungen behandelt.

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

### **Hinweis zur Brandschutzbedarfsplanung**

Die Anzahl der durch die hauptamtlichen Kräfte zu besetzenden Funktionen im Brandschutz und im technischen Hilfsdienst wurde im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht überprüft, sondern aus den Ergebnissen der Brandschutzbedarfsplanung übernommen.

Die vorliegende Organisationsuntersuchung betrachtet die rückwärtigen Abläufe und Aufgaben der Feuerwehr.

Bei der Brandschutzbedarfsplanung werden die operativen Anforderungen an die Feuerwehr Meerbusch (Tätigkeiten an der Einsatzstelle) betrachtet. Schnittmengen dieser Untersuchungsbereiche liegen insbesondere im Bereich der Verzahnung von Tagdienstmitarbeitenden, die während ihrer regulären Arbeitszeiten Einsatzdienstfunktionen

übernehmen, sowie in der Anzahl der im rückwärtigen Bereich unterstützenden Mitarbeitenden der Wachabteilungen.

Die Organisationsuntersuchung basiert auf einem strukturierten Mehrphasenmodell, das eine ganzheitliche und praxisorientierte Analyse der Aufbau- und Ablauforganisation sicherstellen soll. Ziel ist es, Potenziale zur Optimierung aufzudecken, sachgerechte Aufgabenabgrenzungen zu prüfen, künftige Entwicklungen zu antizipieren sowie Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit der bestehenden Strukturen zu bewerten.

## 1.2 INFORMATIONSBASIS UND DATENQUELLE

Die in der vorliegenden Organisationsuntersuchung gewonnenen Erkenntnisse basieren auf verschiedenen Daten und Informationen, die auf folgenden Wegen gewonnen wurden:

- Schriftliche Daten und Dokumente wurden auf Grundlage einer Dokumentenanforderung von LülF+ durch die Feuerwehr Meerbusch umfassend zur Verfügung gestellt.
- Im Rahmen eines Workshops mit den Führungskräften der Feuerwehr Meerbusch wurde die aktuelle Situation eingehend analysiert.
- Auf Basis des durchgeführten Workshops erfolgten Datennacherhebungen durch LülF+.
- Zusätzlich liegen den Ergebnissen umfangreiche Prozesskenntnisse der LülF+ aus vergleichbaren Organisationsuntersuchungen sowie im Hause vorliegenden Benchmark-Werten zugrunde.

Alle im Rahmen des Projektverlaufs angeforderten Dokumente wurden uns zur Verfügung gestellt. Die Gespräche waren durchweg von einer offenen und vertrauensvollen Atmosphäre geprägt. Wir danken für die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Beteiligten.

Alle Datenauswertungen basieren, sofern nicht anders angegeben, auf dem Stand 4. Quartal 2025. Stichtag für die Beschreibung des IST-Zustandes ist, sofern nicht anders angegeben, der 31. Dezember 2025.

## 1.3 ERLÄUTERUNG ZUM METHODISCHEN VORGEHEN

Zunächst wird eine umfassende **Datenerhebung** durchgeführt. Diese umfasst sowohl die Analyse vorhandener Dokumente und Daten aus Fachanwendungen als auch persönliche Interviews mit Führungskräften und Mitarbeitenden. Zusätzlich kommen standardisierte Erhebungsbögen zum Einsatz. Die aktive Beteiligung der Beschäftigten stellt sicher, dass die Ist-Zustände realistisch abgebildet und mögliche Defizite, Rückstände sowie absehbare Veränderungen in Tätigkeiten und Arbeitsvolumina erkannt werden. Ein besonderer Fokus liegt auf der **quantitativen Erfassung von Arbeitsmengen**, um realistische, belastbare Aussagen über Arbeitsvolumen und Aufgabenverteilungen treffen zu können.

Auf dieser Basis folgt die **Analyse- und Bewertungsphase**, in der verschiedene methodische Ansätze miteinander kombiniert werden. Der **aufgabenkritische Ansatz** prüft die Notwendigkeit und Art der Aufgabenerfüllung. Der **geschäftsprozesskritische Ansatz** analysiert Abläufe, Informationsflüsse und Schnittstellen. Ergänzend wird mit dem **organisationskritischen Ansatz** hinterfragt, ob die bestehende Struktur zukunftsfähig und sachgerecht ist – insbesondere in Hinblick auf Stellenbildung, Aufgabenverteilung und Auslastung.

Daraufhin wird eine **Grobkonzeption erarbeitet**, die ein erstes Soll-Konzept mit Empfehlungen zur Aufbau- und Ablauforganisation, Personalentwicklung sowie Führungs- und Steuerungsmechanismen enthält. In anschließenden fachlichen Abstimmungen mit den Verantwortlichen wird dieses Konzept weiter geschärft und – falls nötig – ergänzt.

Die so entwickelte Feinkonzeption mündet in ein **ausdifferenziertes Personalbemessungsverfahren**, das auf analytischen Methoden, qualifizierten Schätzungen und Richtwertvergleichen basiert. Hierbei werden Erfahrungswerte aus vergleichbaren Organisationen sowie örtliche Gegebenheiten berücksichtigt.

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

Abschließend erfolgt die Erstellung des **Ergebnisberichts** und dessen Präsentation vor Ort. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in konkrete Umsetzungsempfehlungen ein und bilden die Grundlage für zukünftige Entwicklungen und organisatorische Maßnahmen in der Organisationseinheit.

## 2 ZUSAMMENFASSUNG DES IST-ZUSTANDS

### 2.1 DIE FEUERWEHR DER STADT MEERBUSCH

Die Feuerwehr der Stadt Meerbusch ist eine Freiwillige Feuerwehr mit hauptamtlichen Kräften und erfüllt die Aufgaben nach BHKG NRW im abwehrenden Brandschutz und der Technischen Hilfeleistung.

Die Feuerwehr gliedert sich in eine hauptamtlich besetzte Feuerwache in Osterath sowie sieben ehrenamtliche Einheiten, die dezentral in den Stadtteilen Büderich, Osterath, Lank-Latum, Strümp, Ossum-Bösinghoven, Langst-Kierst und Nierst verortet sind.

Die detaillierte Kartendarstellung verdeutlicht die geographische Verteilung dieser Standorte.

Zum Aufgabenspektrum gehören insbesondere Brandbekämpfung, Brandsicherheitswachen, technische Hilfeleistung, Einsätze auf den zugewiesenen Autobahn- und Bahnabschnitten, die Wasserrettung am Rhein und an Stillgewässern sowie die Zusammenarbeit im Katastrophenschutz des Rhein-Kreises Neuss. Ergänzend übernimmt die Feuerwehr Aufgaben des vorbeugenden Brandschutzes, der Brandschutzerziehung und der Öffentlichkeitsarbeit.

Die Aufgabenerfüllung erfolgt durch die Kombination aus hauptamtlichen Kräften im Schicht- und Tagesdienst sowie den ehrenamtlichen Einheiten.

Innerhalb der Feuerwehr bestehen zudem mehrere Arbeitskreise, die fachliche Themen wie Ausbildung, Einsatzvorbereitung, Standard-Einsatzregeln, Hygiene, Beschaffung oder Digitalfunk bearbeiten.

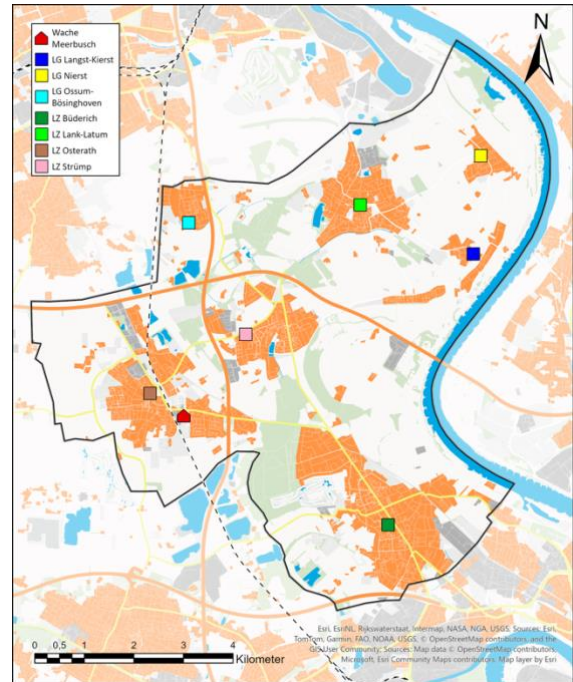


Abbildung 3: Standorte der Feuerwehr im Stadtgebiet



**Die Feuerwehr der Stadt Meerbusch ist eine Freiwillige Feuerwehr mit hauptamtlichen Kräften, die ihre Aufgaben im abwehrenden und vorbeugenden Brandschutz sowie der Technischen Hilfeleistung wahrnimmt und sich aus einer hauptamtlichen Wache und sieben ehrenamtlichen Einheiten zusammensetzt.**



## 2.2 EINBINDUNG DER FEUERWEHR IN DIE STADTVERWALTUNG

Die Stadt Meerbusch ist organisatorisch in Dezernate, Fachbereiche und nachgeordnete Organisationseinheiten gegliedert. Die Feuerwehr ist als Fachbereich 12 in diese Verwaltungsstruktur eingebettet und dem Dezernat IV zugeordnet.

### Organisationsplan der Stadtverwaltung Meerbusch

Stand: 13.08.2025

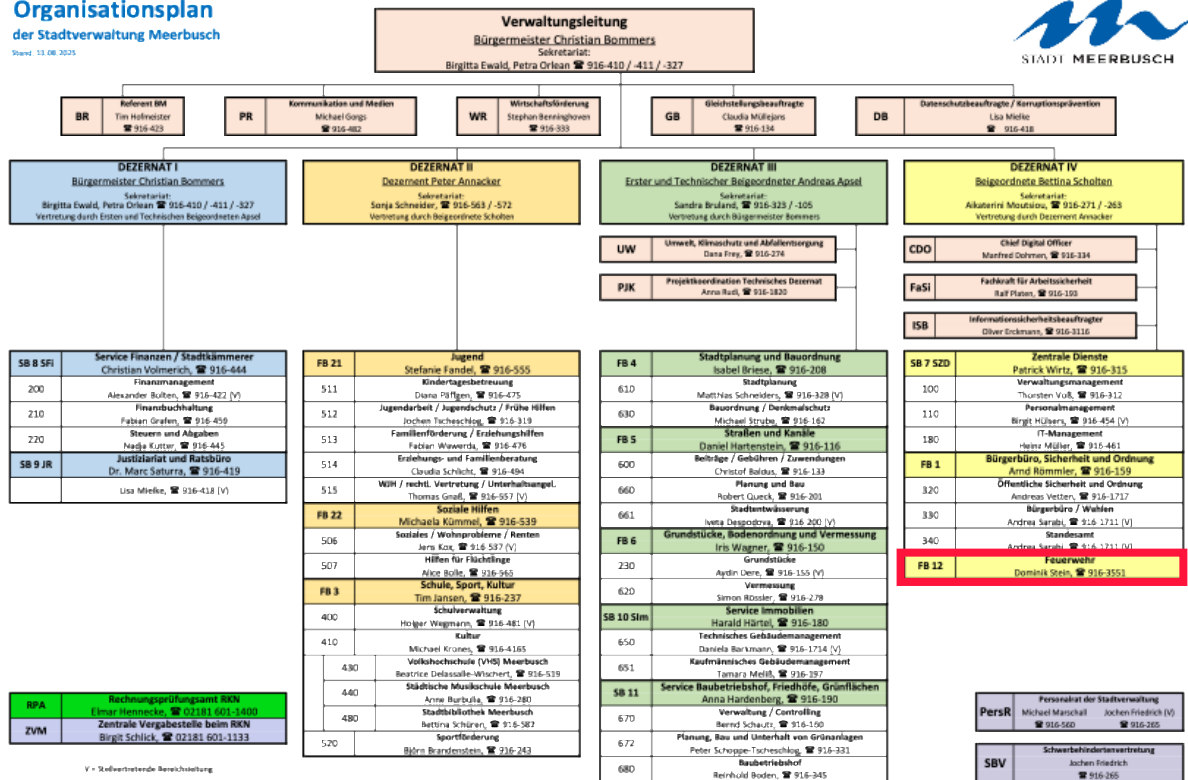


Abbildung 4: Einbindung der Feuerwehr Meerbusch in die Stadtverwaltung



Die Feuerwehr Meerbusch ist dem Dezernat IV zugeordnet.

### 2.3 IST-AUFBAUORGANISATION DER FEUERWEHR MEERBUSCH

Die Feuerwehr Meerbusch ist in vier Sachgebiete untergliedert, die jeweils von hauptamtlichem Personal besetzt werden und durch ehrenamtliche Sachgebiete unterstützt werden. Die Fachbereichsleitung ist zugleich stellvertretende Leitung der Feuerwehr und bildet zusammen mit der ehrenamtlichen Leitung der Feuerwehr und einer zusätzlichen Stellvertretung die Führungsebene.

Bedingt durch den recht geringen Personalkörper der Feuerwehr Meerbusch weist die Aufbauorganisation eine geringe Führungsspanne auf und ist bereits heute in sachlogische Sachgebiete gegliedert, die mit dem Ehrenamt eine sinnvolle und notwendige Unterstützung erfahren.

Ergänzend zur Linienorganisation bestehen mehrere arbeitsfeldbezogene Arbeitskreise, die fachliche Themen bearbeitet und strukturiert vorbereiten. Dazu gehören unter anderem die Arbeitskreise Ausbildung, Einsatzvorbereitung, Standardeinsatzregeln, Hygiene, Beschaffung oder Digitalfunk.

Das Organigramm visualisiert den hauptamtlichen Bereich der Feuerwehr Meerbusch in blauer Farbgebung, während die in Grün dargestellten Elemente die durch Arbeitskreise geschaffenen Schnittstellen zwischen Haupt- und Ehrenamt repräsentieren.

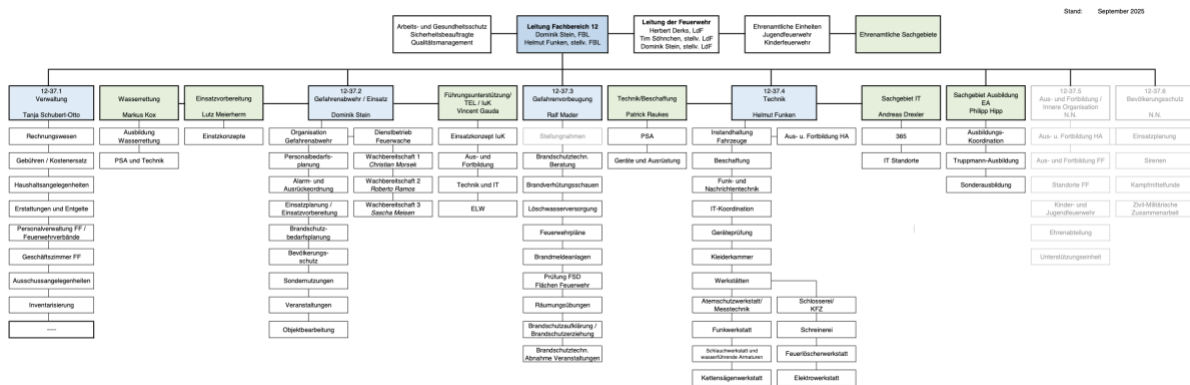


Abbildung 5: IST-Aufbauorganisation der Feuerwehr Meerbusch



**Die organisatorische Struktur der Feuerwehr Meerbusch umfasst vier Sachgebiete sowie mehrere arbeitsfeldbezogene Arbeitskreise.**

### 2.4 IST-PERSONALAUSSATTUNG

Der IST-Stellenplan weist insgesamt 29 Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus, die sich in 5 VZÄ Tagesdienst und 24 VZÄ im Schichtdienst aufteilen. Die personellen Ressourcen gliedern sich in Fachbereichsleitung, Sachgebiete sowie den Einsatzdienst. Derzeit sind keine Stellen vakant.

Tabelle 5: IST-Stellenplan der Feuerwehr Meerbusch

Organisationseinheit / Bereich	Personalausstattung [VZÄ]										
	Tagesdienst					Wachabteilungen im Schichtdienst					Gesamtsumme
	fwf.-Laufbahnausbildung		non-fwf.-Laufbahnausbildung		Zwischen-summe	fwf.-Laufbahnausbildung		non-fwf.-Laufbahnausbildung		Zwischen-summe	
LG 2.1	LG 1.2	Beamte	Beschäftigte	LG 2.1		LG 1.2	Beamte	Beschäftigte			
<b>Fachbereichsleitung</b>											
Leitung Fachbereich 12	1	-	-	-	1	-	-	-	-	0	1
stv. Leitung Fachbereich 12	1	-	-	-	1	-	-	-	-	0	1
<b>Sachgebiete</b>											
37.2 - Gefahrenabwehr											
Dienstgruppenleitung	-	-	-	-	0	3	-	-	-	3	3
stv. Dienstgruppenleitung	-	-	-	-	0	-	3	-	-	3	3
Einsatzkraft	-	-	-	-	0	-	18	-	-	18	18
37.3 - Gefahrenvorbeugung											
	1	-	-	-	1	-	-	-	-	0	1
37.4 - Technik und Werkstätten											
	-	-	-	1	1	-	-	-	-	0	1
<b>Verwaltung</b>											
37.1 - Verwaltung Hauptamt und Ehrenamt											
	-	-	-	1	1	-	-	-	-	0	1
<b>GESAMT Stellenplan (Stand 31.12.2025)</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>29</b>
<b>GESAMT tatsächlich besetzt (Stand: 31.12.2025)</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>29</b>



**Der aktuelle IST-Stellenplan umfasst insgesamt 29 Vollzeitäquivalente (VZÄ). Die personellen Ressourcen verteilen sich auf Tagesdienst und Schichtdienst. Derzeit bestehen keine vakanten Stellen.**

## 2.5 FUNKTIONSBESETZUNG

Die Anzahl der durch die hauptamtlichen Kräfte zu besetzenden Funktionen im Brandschutz und im technischen Hilfsdienst wurde im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht überprüft, sondern aus den Ergebnissen der Brandschutzbedarfsplanung übernommen.

Die Funktionsbesetzung der hauptamtlichen Einsatzkräfte ist wie folgt strukturiert.

### Einsatzführungsdienst

Eine Funktion als Einsatzleitung (B-Dienst) ist von Montag bis Freitag im Zeitraum von 07:00 Uhr bis 16:30 Uhr besetzt.

Um die Leitung von Einsätzen der Feuerwehr Meerbusch zu gewährleisten, sind Einsatzführungsdienste geplant und vorgesehen. Diese sind nach den Vorgaben der Feuerwehrdienstvorschrift 100 „Führung und Leitung im Einsatz“ strukturiert und aufgebaut.

Die Funktionen A-Dienst und B-Dienst werden rund um die Uhr gemäß Dienstplan vom Leiter der Feuerwehr und seinen beiden Stellvertretern besetzt, wobei einer der beiden Stellvertreter, der zugleich Leiter der Feuerwache ist, primär während seiner hauptamtlichen Dienstzeit die Funktion des B-Dienstes übernimmt.

Für die Funktion B-Dienst stehen zudem drei weitere Führungskräfte mit Verbandsführerqualifikation zur Verfügung.

Die Besetzung der Einsatzführungsdienste erfolgt derzeit zweigeteilt: Während der Tagesdienstzeiten wird die Funktion durch die hauptamtlichen Kräfte abgedeckt, außerhalb dieser

Feuerwache				
<b>Führung</b>				
{1}		0		0 KdoW
<b>Grundschrift</b>				
0		1		1 + [4] HLF 1
0		1		1 DLK
{1}		2		[6] = 9

() In runden Klammern die Funktionen in Rufbereitschaft

[] In eckigen Klammern die Funktionen, die nicht durchgängig besetzt sind

{ } in geschweiften Klammern die Funktionen, die im Zeitbereich 1 besetzt sind

Abbildung 6: Hauptamtliche Funktionsbesetzung

Zeiten übernehmen ehrenamtliche Führungskräfte aus der Freizeit den Einsatzführungsdienst. Diese Struktur führt dazu, dass der verfügbare Pool qualifizierter Ehrenamtlicher sehr klein ist und die Einsatzbelastung auf wenige Verbandsführer verteilt wird. Die Anzahl der einsatzbereiten Führungskräfte mit entsprechender Qualifikation ist begrenzt, wodurch Engpässe entstehen können.

Aus dieser Situation ergibt sich ein Risiko im Hinblick auf Rechts- und Einsatzsicherheit, da das BHKG eine verlässlich bestellte und jederzeit verfügbare Einsatzleitung fordert. Bei einer geringen Zahl an qualifizierten Ehrenamtlichen ist die kontinuierliche Verfügbarkeit nur eingeschränkt sicherzustellen.

Als Handlungsmöglichkeit besteht grundsätzlich die Option, weitere Einsatzführungsqualifikationen im Ehrenamt aufzubauen. Dabei sind jedoch Eignung, Motivation, zeitliche Verfügbarkeit der Personen sowie die begrenzte Anzahl an Lehrgangsplätzen zu berücksichtigen. Der Umfang möglicher Nachqualifizierungen ist daher realistisch zu bewerten.

Sollte die Besetzung der Einsatzführungsdienste perspektivisch ehrenamtlich nicht mehr gewährleistet werden können, ist eine alternative Funktionsbesetzung durch hauptamtliches Personal zu prüfen. Die Ableitung erfolgt auf Grundlage des Brandschutzbedarfsplans, der die erforderliche personelle Struktur für eine dauerhafte und verlässliche Besetzung definiert.

### **Hilfeleistungslöschfahrzeug (HLF)**

Insgesamt sind sechs Funktionen vorgesehen, davon zwei Funktionen im 24-Stunden-Dienst und vier Funktionen im Tagesdienst von Montag bis Freitag zwischen 07:00 Uhr und 16:30 Uhr.

Nach 16:30 Uhr ist das HLF mit 2 Funktionen (1 Funktion Gruppenführung und 1 Funktion Maschinist) im 24-Stunden-Dienst besetzt. Diese sind in Verbindung mit den 2 Funktionen der DLK in der Lage, Kleineinsätze selbstständig abzuarbeiten.

Insgesamt bilden sie zusammen mit der Besetzung der DLK und der Besetzung des Löschfahrzeuges der alarmierten ehrenamtlichen Kräfte die Funktionsstärke der Hilfsfrist 1 der schutzzielrelevanten Einsätze.

### **Hubrettungsfahrzeug Drehleiter (DLK)**

Für das Hubrettungsfahrzeug sind zwei Funktionen im 24-Stunden-Betrieb an 365 Tagen im Jahr besetzt (1 Funktion Gruppenführung und 1 Funktion Maschinist).



**Die hauptamtlichen Einsatzkräfte besetzen werktags einen B-Dienst im Tagesdienst, sechs Funktionen für das HLF (davon zwei im 24-Stunden-Dienst) sowie zwei dauerhaft rund-um-die-Uhr besetzte Funktionen für die Drehleiter.**

### 3 ANALYSEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN ZUR ABLAUFORGANISATION

#### 3.1 AUFGABENKATALOG – IST-SITUATION

##### Priorisierung aktuell wahrgenommener Aufgaben mit der ABC-Analyse

Im Rahmen einer ABC-Analyse wurden die vorliegenden Daten hinsichtlich ihrer Bedeutung und Priorität systematisch bewertet. Ziel war es, eine fundierte Grundlage für weitere Entscheidungen zu schaffen. Die Aufgaben der Feuerwehr Meerbusch gliedern sich wie folgt auf.

Tabelle 6: Aufgabenkatalog der Feuerwehr Meerbusch

Kategorie	Stunden	Anteil	Anteil Kum.	Bewertung quantitativ	Bewertung qualitativ
Technische Einsatzbereitschaft und Logistik	5.454	31,81 %	31,81 %	A-Aufgaben [80%]	A
Wachbetrieb und Dienstorganisation	2.880	16,80 %	48,61 %		A
Feuerwehrleitung und strategische Steuerung	2.193	12,79 %	61,40 %		A
Vorbeugender Brandschutz	1.563	9,12 %	70,51 %		A
Personalverwaltung	959	5,59 %	76,11 %	B-Aufgaben [15%]	A
Beschaffung und Materialwirtschaft	946	5,52 %	81,62 %		B
Aus- und Fortbildung	897	5,23 %	86,85 %		A
Finanz- und Abrechnungsverwaltung	782	4,56 %	91,41 %		B
Einsatzvorbereitung und -planung	767	4,47 %	95,89 %	C-Aufgaben [5%]	A
Brandschutzerziehung und -aufklärung	360	2,10 %	97,99 %		A
Sachgüterverwaltung	148	0,86 %	98,85 %		C
Organisations- und Gremienverwaltung	115	0,67 %	99,52 %		C
Verwaltung Gebäude- und Liegenschaftsmanagement Feuerwehr	82	0,48 %	100,00 %		C
<b>Summe</b>	<b>17.146</b>				

Im Rahmen der Optimierung der Ressourcenplanung wurde die Bereinigung der ABC-Analyse durchgeführt, um den qualitativen Anforderungen besser gerecht werden zu können. Diese Maßnahme zielt darauf ab, die vermeintlich weniger wichtigen Aufgaben in ihrer Priorisierung anzupassen, um langfristig die Arbeitsabläufe noch effizienter gestalten zu können.

Die ABC-Analyse hilft dabei, die wichtigsten Aufgaben von den weniger wichtigen zu unterscheiden. Im Ergebnis bedeutet dies, dass zunächst eine Analyse des Personalbedarfs für die als A-Aufgaben klassifizierten Tätigkeiten vorgenommen werden muss. Diese Aufgaben erfordern eine hohe Fachkompetenz und tragen maßgeblich zum Erfolg bei. Durch die Ermittlung des spezifischen Personalbedarfs wird sichergestellt, dass ausreichend qualifizierte Mitarbeitende zur Verfügung stehen, um die gestaffelten Ziele erreichen zu können.

Darüber hinaus wurden in Vorbereitung auf die abzuleitenden Personalbedarfe die B- und C-Aufgaben eingehend bemessen und plausibilisiert. Hierbei wurden erneut sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte berücksichtigt. Die im Folgeschritt notwendige Plausibilisierung der Personalbedarfe ermöglicht es, die Zuweisung von Personal und Ressourcen präzise zu steuern und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen, um die Effizienz in der Aufgabenerfüllung zu maximieren. Insgesamt stellt dieser systematische Ansatz zur Bereinigung der ABC-Analyse sicher, dass personelle Kapazitäten optimal genutzt werden.

Die Auswertung der Tätigkeitskategorien zeigt einen Gesamtumfang von 17.146 Stunden. Den größten Anteil nimmt mit 31,81 % die Technische Einsatzbereitschaft und Logistik ein, gefolgt vom Wachbetrieb und der Dienstorganisation mit 16,79 % sowie der Feuerwehrleitung und strategischen Steuerung mit 12,79 %.

Die nach quantitativen Kriterien vorgenommene Bewertung ordnet rund 80 % der Stunden den A-Aufgaben zu – hierzu zählen insbesondere die Kategorien mit den höchsten Anteilen, die für die Aufgabenerfüllung zwingend notwendig sind. Etwa 15 % entfallen auf B-Aufgaben, darunter vor allem Aus- und Fortbildung sowie Finanz- und Abrechnungsverwaltung. Die verbleibenden ca. 5 % werden als C-Aufgaben klassifiziert, beispielsweise Sachgüterverwaltung und die Verwaltung des Gebäudemanagements.



**Im Rahmen einer systematischen ABC-Analyse wurden die Aufgaben der Feuerwehr Meerbusch nach Bedeutung und Priorität bewertet, um eine fundierte Entscheidungsgrundlage für die Ressourcenplanung zu schaffen. Ziel war es, durch die gezielte Anpassung der Priorisierung insbesondere weniger wichtiger Aufgaben die Effizienz der Arbeitsabläufe zu steigern und den Personalbedarf bedarfsgerecht zu steuern.**

## 3.2 AUFGABENKRITIK

### 3.2.1 FÜHRUNGSDIENST (A-DIENST UND B-DIENST)

Der Führungsdienst der Feuerwehr wird derzeit durch eine Kombination aus hauptamtlichen Kräften im Tagdienst sowie ehrenamtlichen Führungskräften in den Abend-, Nacht- und Wochenendzeiten abgedeckt. Die organisatorische Struktur hat sich in der Vergangenheit bewährt, weist jedoch angesichts der begrenzten Anzahl qualifizierter Kräfte und der hohen Belastung einzelner Personen strukturelle Verwundbarkeiten auf.

Besetzungszeiten A-/B-Dienst:

- Tag (08:00–16:30 Uhr): Besetzung durch hauptamtliche Kräfte im regulären Tagdienst
- Nacht (16:30–08:00 Uhr): durch ehrenamtliche Kräfte

Im Ehrenamt stehen insgesamt elf qualifizierte Kräfte für die Besetzung zur Verfügung. Die Wechselzeit um 16:30 Uhr liegt ungünstig in Bezug auf berufliche Verpflichtungen sowie familiäre Routinen und erschwert damit die Bereitstellung der Dienste im Übergang zwischen Tag- und Nachtphase.

Die verfügbaren Qualifikationen im Ehrenamt sind begrenzt, sodass die Besetzung insbesondere des B-Dienstes stark von wenigen Personen abhängt. Dies führt in der Praxis zu wiederkehrenden Engpässen und zu einer überdurchschnittlichen Dienstlast einzelner Führungskräfte.

Die Auswertungen der letzten Jahre zeigen zudem, dass ein Großteil der Einsätze von einer kleinen Gruppe getragen wird, was die organisatorische Resilienz beeinträchtigt (siehe Kapitel 6.2).

Dieses Muster zeigt eine strukturelle Abhängigkeit vom individuellen Engagement einzelner Ehrenamtlicher.

Hinzu kommt, dass im Ehrenamt frühzeitig altersbedingte Abgänge berücksichtigt werden müssen. Für die Sicherstellung der Führungsdienste ist es erforderlich, potenzielle Nachfolgerinnen und Nachfolger rechtzeitig zu identifizieren und gezielt zu qualifizieren. Bereits heute ist davon auszugehen, dass das

qualifizierte Personal aus privaten, beruflichen oder gesundheitlichen Gründen nicht durchgehend verfügbar sein wird, weshalb ein ausreichender Personalpuffer notwendig ist.

Bei der Auswahl der Personen, die Führungsfunktionen im Einsatz übernehmen, spielt neben der Motivation und Qualifikation auch die fachliche Eignung eine wesentliche Rolle. Diese fachliche Eignung basiert insbesondere auf langjähriger Einsatzerfahrung, die für eine sichere und fachlich fundierte Entscheidungsfindung im Einsatz notwendig ist.

Ziel wäre es, perspektivisch weiterhin zumindest die werktägige B-Dienst-Funktion aus dem Hauptamt abdecken zu können, während der Ehrenamtsanteil insbesondere in den Nachtstunden und an Wochenenden beibehalten werden könnte.

Insgesamt wird deutlich, dass die aktuelle Organisationsform trotz funktionierender Abläufe verwundbar ist und mittelfristig stabilisiert werden sollte. Dies betrifft sowohl die Qualifizierung weiterer Führungskräfte im Ehrenamt als auch die strukturelle Stärkung des Hauptamtes, um eine nachhaltige, ausfallsichere Besetzung der Führungsdienste gewährleisten zu können.

Falls eine verlässliche Besetzung des B-Dienstes durch das Ehrenamt perspektivisch nicht mehr gewährleistet werden kann, ist eine hauptamtliche Besetzung des B-Dienstes mittel- bis langfristig dringend zu empfehlen. Ein moderater struktureller Aufwuchs im Hauptamt würde dazu beitragen, die Abhängigkeit vom Ehrenamt zu reduzieren und die Führungssicherheit dauerhaft zu gewährleisten.



**Begrenzte Personalressourcen führen zu hohen individuellen Belastungen. Ein hinreichender Personalpuffer sowie gezielte Qualifizierung und Nachfolgeplanung sind zwingend erforderlich, da die ständige Verfügbarkeit qualifizierten Personals nicht gesichert ist. Zur Sicherstellung organisatorischer Resilienz und Führungssicherheit ist eine mittelfristige Stärkung des Hauptamtes sowie eine gezielte Qualifizierung im Ehrenamt notwendig. Sollte das Ehrenamt den B-Dienst nicht mehr zuverlässig abdecken, ist eine hauptamtliche Besetzung des B-Dienstes mittelfristig erforderlich.**

### 3.2.2 VORBEUGENDER BRANDSCHUTZ

Die gesetzlichen Zuständigkeiten im vorbeugenden Brandschutz ergeben sich aus den §§ 25, 26 und 27 BHKG. Dabei ist zwischen den Aufgaben der Brandschutzdienststelle, der Brandverhütungsschau und Brandsicherheitswache zu unterscheiden.

Die Brandschutzdienststelle ist eine Aufgabe der Stadt Meerbusch im eigenen Wirkungskreis. Sie nimmt die Belange des Brandschutzes in Genehmigungsverfahren sowie nach Maßgabe der baurechtlichen Vorschriften wahr. Dazu gehören insbesondere die Mitwirkung in Baugenehmigungsverfahren, die fachliche Bewertung brandschutzrelevanter Fragestellungen und die Beteiligung in bauordnungsrechtlichen Verfahren.

Die Brandverhütungsschau ist eine Aufgabe der Gemeinde. Sie umfasst die regelmäßige Überprüfung bestimmter Gebäude, Betriebe und Einrichtungen auf brandschutztechnische Mängel und Gefahrenquellen sowie die Veranlassung entsprechender Maßnahmen. In der Stadt Meerbusch sind rund 550 Gebäude und Einrichtungen dieser Pflichtaufgabe zugeordnet. Abhängig vom Prüfzyklus (3 bzw. 5 Jahre) ergibt sich im Durchschnitt eine jährliche Anzahl zu prüfender Objekte von 115. Die Vorbereitung, Durchführung, Nachbearbeitung sowie die Wegezeiten umfassen einen Zeitbedarf von

bis zu 8 Stunden. Die Gemeinde kann diese Aufgabe durch öffentlich-rechtliche Vereinbarung auf den Kreis übertragen. Der Kreis stellt der Gemeinde in besonderen Fällen unterstützende Bedienstete zur Verfügung, wenn die Brandverhütungsschau ausschließlich durch Brandschutztechnikerinnen oder Brandschutztechniker durchgeführt wird.

Die Durchführung von Brandsicherheitswachen ist eine Aufgabe der Gemeinde. Die Gemeinde entscheidet über die Erforderlichkeit einer Brandsicherheitswache bei Veranstaltungen, kann entsprechende Auflagen erteilen und stellt die Brandsicherheitswache, sofern der Veranstalter diese nicht selbst in ausreichendem Umfang bereitstellt. Eine Zuständigkeit des Kreises besteht in diesem Aufgabenbereich nicht.

Der Vorbeugende Brandschutz ist in Meerbusch derzeit nur teilweise in der Feuerwehr verankert, hierdurch bestehen derzeit mehrere Herausforderungen, die die effiziente Aufgabenerfüllung beeinträchtigen.

Die Brandschutzdienststelle liegt weiterhin beim Rhein-Kreis Neuss, sodass Stellungnahmen, Abstimmungen und bauordnungsrechtliche Bewertungen extern erbracht werden. Gleichzeitig fällt bereits heute ein nennenswerter Anteil der praktischen Abstimmungsarbeit faktisch bei der Feuerwehr Meerbusch an. Dies betrifft insbesondere informelle Anfragen der Bauaufsicht, Vor-Ort-Besichtigungen und taktische Beratungen.

Die Brandschutzerziehung wird durch die Feuerwehr ohne gesonderten Bericht und ohne zusätzliche personelle Ressourcen erbracht. Diese Aufgabe ist verpflichtend zu leisten, bindet aber kontinuierlich Kapazitäten, die im Stellenplan nicht abgebildet sind. Die Brandschutzerziehung ist nicht nur eine Pflichtaufgabe der Feuerwehr, um einen präventiven Beitrag zu leisten, sondern stellt gleichzeitig auch ein Instrument zur Mitgliedergewinnung für Kinder- und Jugendfeuerwehr und Freiwillige Feuerwehr dar. Um den präventiven Auftrag der Feuerwehr vollumfänglich wahrnehmen zu können, sollte der Umfang der Brandschutzerziehung zukünftig deutlich ausgeweitet werden.

Aktuell unterstützt zudem eine Kraft unplanmäßig im Vorbeugenden Brandschutz. Dadurch entstehen Lücken an anderer Stelle. Hinzu kommt, dass die Einsatzdienststeinbindung regelmäßig zu Engpässen und eingeschränkter Erreichbarkeit der Mitarbeitenden führt. Die Beschäftigung von Mitarbeitenden ohne einen erheblichen Einsatzdienstanteil bedeutet eine erhebliche höhere Effizienz und Verbesserung der Erreichbarkeit.

Aus fachlicher Perspektive liegen Gründe für die Übernahme der Aufgaben als Brandschutzdienststelle vor. Insbesondere werden folgende Aspekte hervorgehoben:

- Direkte Wege und schnellere Abstimmungen, da Rückfragen nicht mehr über den Kreis laufen müssen.
- Einheitliche fachliche Linie zwischen Bauaufsicht, VB und Feuerwehr bei Bauanträgen, Nutzungsänderungen, Abweichungen und wiederkehrenden Prüfungen.
- Höhere Verfügbarkeit für kurzfristige Vor-Ort-Begehungen und Planabstimmungen.
- Lokale Kenntnisse zu Bestandsbauten und Betriebsstrukturen, die in die Bewertung einfließen.
- Bessere Verzahnung mit dem Einsatzdienst, sodass taktische Belange früher berücksichtigt werden.
- Verlässliche Fristen für Stellungnahmen; derzeit betreut der Kreis mehrere Städte gleichzeitig, was zu Verzögerungen führt.
- Klare Ansprechpartner und Vertretungsregelungen, die in einer städtischen Brandschutzdienststelle einfacher umzusetzen wären.



- Frühzeitige Einbindung in komplexe Planverfahren.
- Konsistente Dokumentation und rechtssichere Einschätzungen, damit Verfahren nicht ins Stocken geraten.

Für das Jahr 2024 wurden laut Brandschutzdienststelle Rhein-Kreis Neuss:

- 62 Objekte bearbeitet
- ca. 85 Stellungnahmen erstellt
- Zusätzliche, nicht exakt bezifferbare Zeiten:
  - Außentermine
  - Abstimmungen mit Bauaufsicht
  - Telefonische Beratungen
  - Gespräche mit Sachverständigen

Es ist davon auszugehen, dass bei einer Brandschutzdienststelle in Meerbusch die Nachfrage der städtischen Bauaufsicht höher ausfallen wird, u. a. aufgrund geringerer Distanz, schnellerer Einbindung und geplanter regelmäßiger Jour Fixe.

Perspektivisch ist damit ein deutlich steigendes Aufgabenaufkommen für eine städtische Brandschutzdienststelle zu erwarten – insbesondere dann, wenn zusätzlich Aufgaben wie Feuerwehrpläne, Brandmeldeanlagen, Brandschauen und Brandschutzerziehung organisatorisch zusammengeführt werden.

Die derzeitige Organisationsform führt zu strukturellen Reibungsverlusten und fehlender Prozesssicherheit. Gleichzeitig entstehen bereits heute reale Kapazitätsbindungen im Hauptamt der Feuerwehr, ohne dass diese im Stellenplan hinterlegt sind. Die Verlagerung der Brandschutzdienststelle in die Stadt würde die Verfahren vereinfachen, Fristen verkürzen und die fachliche Qualität der Bewertungen stärken.



**Der Vorbeugende Brandschutz ist derzeit nur teilweise in der Feuerwehr Meerbusch verankert und erzeugt spürbare Reibungsverluste, da wesentliche Aufgaben faktisch schon heute durch die Feuerwehr wahrgenommen werden, ohne im Stellenplan abgebildet zu sein. Die Übernahme der Brandschutzdienststelle durch die Stadt würde Verfahren beschleunigen, Fristensicherheit erhöhen und die fachliche Qualität sowie die interne Abstimmung deutlich verbessern.**

### 3.2.3 DEMOGRAFISCHE ANALYSE

Für den langfristigen Zeitraum bleibt eine vorausschauende Personalplanung unerlässlich, um die Funktionsbesetzung nachhaltig zu gewährleisten. Insbesondere umfasst dies die rechtzeitige Nachbesetzung von Stellen, die aufgrund altersbedingter Fluktuation vakant werden.

Das nachfolgende Diagramm stellt die Altersverteilung der Mitarbeitenden der Feuerwehr Meerbusch dar.

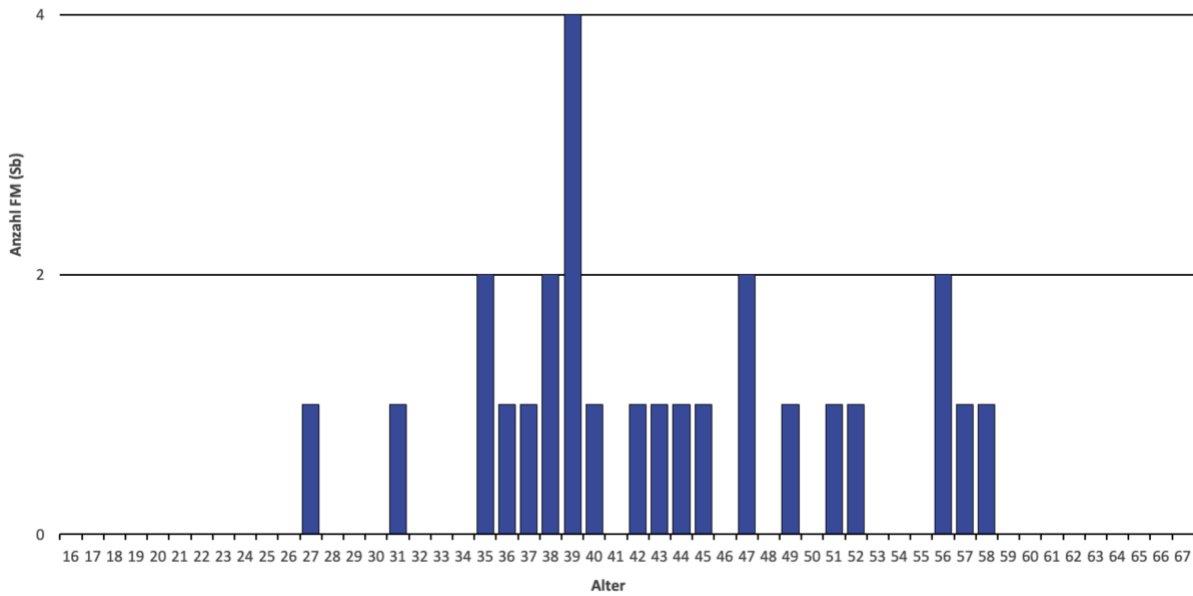


Abbildung 7: Altersverteilung im Diagramm

Für die Feuerwehr Meerbusch konnten die Daten von 26 Mitarbeitenden im Hinblick auf Geschlecht und Altersstruktur analysiert werden. Die Mehrheit der Mitarbeitenden (42 %) ist der Alterskohorte von 30 bis 39 Jahren zuzuordnen, gefolgt von der Gruppe der 40- bis 49-Jährigen. Das durchschnittliche Alter der ausgewerteten Mitarbeitenden beträgt 43 Jahre.

Tabelle 7: Tabellarische Altersverteilung

Einheit	Auswertbare Aktive	Geschlecht				Altersverteilung										Durchschnittsalter [Jahre]
		m		w		16 - 29 Jahre		30 - 39 Jahre		40 - 49 Jahre		50 - 59 Jahre		60 - 67 Jahre		
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	
Hauptwache	26	26	100%	0	0%	1	4%	11	42%	8	31%	6	23%	0	0%	43



**Die Analyse der Daten von 26 Mitarbeitenden der Feuerwehr Meerbusch zeigt, dass 42 % der Beschäftigten der Altersgruppe 30 bis 39 Jahre angehören, gefolgt von den 40- bis 49-Jährigen. Das durchschnittliche Alter liegt bei 43 Jahren. Eine vorausschauende Personalplanung ist erforderlich, um die Funktionsbesetzung langfristig sicherzustellen, insbesondere durch frühzeitige Nachbesetzung altersbedingt freierwerdender Stellen.**

### 3.2.4 EINHALTUNG DER TÄGLICHEN FUNKTIONSSTÄRKE

Das untenstehende Diagramm zeigt die tägliche Funktionsstärke der hauptamtlichen Einsatzkräfte der Feuerwehr Meerbusch im Zeitraum vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2024. Innerhalb dieses Zeitraums sind folgende Funktionsbesetzungen erforderlich: montags bis freitags von 07:00 bis 16:30 Uhr vier Funktionen sowie an allen Wochentagen rund um die Uhr ebenfalls vier Funktionen. Die entsprechenden Soll-Funktionsstärken sind in den Diagrammen explizit ausgewiesen.

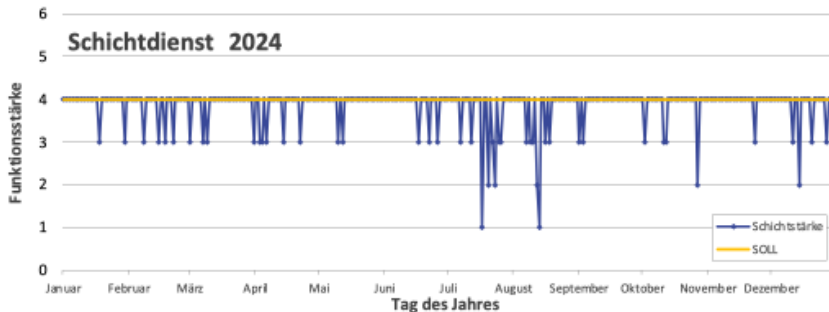


Abbildung 8: Zitterkurve Schichtdienst 2024

Im Jahresdurchschnitt wurden im Schichtdienst 3,8 Funktionen besetzt. Die Erfüllungsquote liegt bei 87,4 %.

Ein geringer Personalkörper in Kombination mit dem Modell mit drei Wachabteilungen führt dazu, dass auf größere sowie unvorhergesehene Ausfälle nur eingeschränkt reagiert werden kann. Eine Kompensation durch Personal aus dem Tagesdienst erfolgt derzeit teilweise, wodurch jedoch zwangsläufig andere Aufgabenbereiche nicht abgedeckt werden können.

Nachfolgend ist das Diagramm der Tagesdienste dargestellt.

Die ausgeprägten Schwankungen in der Funktionsbesetzung während des Tagdienstes lassen sich durch die im Schichtplan vermerkten Schichtteilungen erklären.

Unter Berücksichtigung der im Dienstplan verwendeten Kürzel für Schichtteilungen ist davon auszugehen, dass die Anforderungen an die Funktionsbesetzung verlässlicher erfüllt wurden, als es die grafische Darstellung im Diagramm vermuten lässt. Die Implementierung von Schichtteilungen trägt zu einer erhöhten Flexibilität hinsichtlich individueller Bedürfnisse bei, erschwert jedoch derzeit eine differenzierte Auswertung der Funktionsbesetzung, sodass eine detailliertere Darstellung oder Auswertung nicht möglich war.

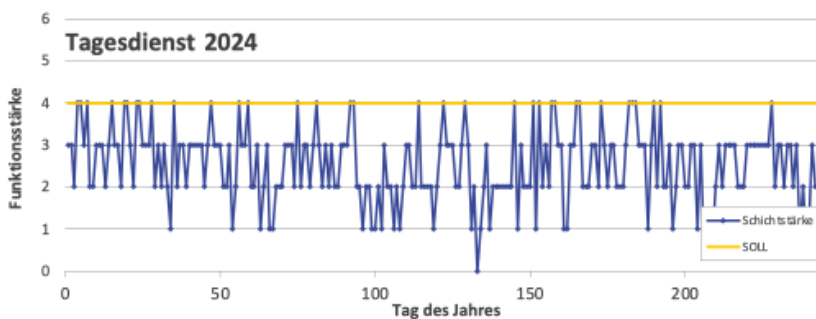


Abbildung 9: Zitterkurve Tagesdienst 2024

Darüber hinaus bestehen im aktuellen Personalkörper keine strukturellen Kompensationsmöglichkeiten, um kurzfristige Ausfälle oder tagesbezogene Schwankungen in der Funktionsstärke auszugleichen. Dadurch wirken sich bereits einzelne Abwesenheiten unmittelbar auf

die Einhaltung der Funktionsbesetzung aus, was die Zitterkurven in ihrer Ausprägung zusätzlich verstärkt.



**Die Zitterkurven zeigen, dass die Soll-Funktionsstärke im Schichtdienst 2024 mit durchschnittlich 3,8 Funktionen und einer Erfüllungsquote von 87,4 % insgesamt weitgehend erreicht wurde. Tagdienst-Schwankungen sind überwiegend auf Schichtteilungen zurückzuführen. Insgesamt erfordert es einen Aufwand, um den Anforderungen nachkommen zu können. Daher empfehlen wir eine periodisch wiederkehrende Analyse personalwirtschaftlicher Parameter zur Überprüfung und Fortschreibung des Personalfaktors sowie eine Anpassung der Personalausstattung in den Wachabteilungen.**

### 3.2.5 WACHABTEILUNGSMODELL

Die Feuerwehr Meerbusch verfügt derzeit über 21 Einsatzkräfte im Schichtdienst. Aus diesem Personalkörper müssen vier Funktionen im Tagdienst (07:00–16:30 Uhr) sowie rund um die Uhr vier weitere Funktionen besetzt werden.

Aktuell wird trotz dieser begrenzten Personalstärke das 3-Wachabteilungsmodell angewendet. Jede Wachabteilung verfügt rechnerisch über lediglich sieben Einsatzkräfte, sodass die Besetzung der vier Tages- und vier 24-Stunden-Funktionen ohne strukturelle Reserve erfolgt. Schon einzelne Ausfälle – etwa durch Krankheit, Urlaub, Lehrgänge oder kurzfristige Abwesenheiten – führen dazu, dass die geforderte Funktionsstärke nicht erreicht werden kann. Dieses Spannungsverhältnis ist dauerhaft und systemisch und lässt sich innerhalb der bestehenden Struktur nicht ausgleichen.

Die Analyse zeigt mehrere strukturelle Problemlagen:

- Fehlende Ausfallreserve: Die Wachabteilungen verfügen lediglich über die für den Tagesdienst notwendige Mindeststärke; ein einzelner Dienstausfall wirkt sofort funktionsrelevant.
- Hohe Störanfälligkeit: Kurzfristige Abwesenheiten können nicht kompensiert werden, da kein Personalpuffer vorhanden ist.
- Grenzbelastung der Beschäftigten: Geringe Flexibilität, eingeschränkte Gestaltungsspielräume und eine dauerhaft knappe Dienstplanung.
- Organisatorische Unsicherheit: Die geforderte Funktionsstärke kann nur unter Idealbedingungen abgebildet werden und ist nicht robust gegenüber tagesaktuellen Schwankungen.

Vor dem Hintergrund dieser strukturellen Unterdeckung ergeben sich verschiedene grundsätzliche Optionen zur Gestaltung der Wachabteilungsstruktur: eine Zusammenführung des Personals in eine Wachabteilung, eine Aufteilung in zwei Wachabteilungen, eine stabilisierte Fortführung des Drei-Wachabteilungsmodells mit Personalreserve sowie eine vierteilige Wachabteilungsstruktur mit ergänzenden Diensten. Diese Modelle unterscheiden sich hinsichtlich Personalpuffer, Dienstplanflexibilität, Führungsspannen und organisatorischem Aufwand.

Zur Gegensteuerung einer Unterbesetzung stellt der Verfügerdienst ein gängiges Instrument dar. Dieser wurde im Jahr 2025 etabliert und ist, wie die Analysen im vorherigen Kapitel bestätigen, unbedingt fortzuführen.

Der Verfügerdienst bezeichnet Einsatzkräfte, die sich zum Zeitpunkt des Schichtwechsels bereithalten, um kurzfristig für den Dienst aktiviert zu werden, sofern dies durch Ausfälle erforderlich ist. Neben

dem Verfügerdienst sind weitere organisatorische Maßnahmen notwendig, um die kurzfristige Reaktionsfähigkeit zu erhöhen. Dazu zählen insbesondere die Möglichkeit, Freischichten zu verschieben sowie Springer bereitzustellen, um tagesaktuelle Personalengpässe flexibler auszugleichen.

Der Verfügerdienst wird vorzugsweise an Einzeltagen in die Dienstplanung aufgenommen, sodass bei kurzfristigen Ausfällen an aufeinanderfolgenden Tagen seitens der Dienstplankoordination flexibler reagiert werden kann.

Pro zehn Funktionen empfiehlt sich die Einrichtung eines Verfügerdienstes, sodass hier mindestens ein Verfügerdienst pro Schicht eingeplant wird. Damit das System des Verfügerdienstes zuverlässig funktioniert, muss definiert werden:

- Dauer der Verfügler/Rufbereitschaft
- Zeitpunkt der Bereithaltung
- Regelungen zur Krankmeldung



**Die aktuelle 3-Wachabteilungsstruktur der Feuerwehr Meerbusch ist mit lediglich 21 Einsatzkräften strukturell unterdeckt. Bereits einzelne Ausfälle führen unmittelbar zu Funktionslücken, was die Organisation hoch störanfällig macht. Zusätzlich fehlt es an Flexibilitätsinstrumenten wie Freischichtverschiebungen und Springerregelungen, um kurzfristige Abwesenheiten aufzufangen. Die Fortführung des Verfügerdienstes sowie ergänzender organisatorischer Maßnahmen zur Erhöhung der Dienstplanflexibilität wird empfohlen.**

### 3.3 ZUSAMMENFASSUNG DER ANALYSEERGEBNISSE

Aus den vorbenannten Empfehlungen resultieren die nachfolgenden Handlungsempfehlungen. Sie sind mit Einschätzungen zur „zeitlichen Priorität“ sowie zur „Auswirkung/Bedeutsamkeit“ versehen.

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

Die zeitliche Priorität ist dabei wie folgt gestaffelt:

- sehr hoch: Maßnahmen zur generellen Aufbauorganisation, die die Voraussetzung für alle weiteren Maßnahmen darstellt
- hoch: Maßnahmen zur Aufbau- und Ablauforganisation, die einzelne Bereiche betreffen oder eine deutliche Verbesserung für die Arbeitsbedingungen einer Vielzahl von Stelleninhabern darstellen.
- mittel: Maßnahmen, die hohe Auswirkungen haben, aber von anderen Maßnahmen abhängig sind. Bei Personalmaßnahmen, die hier angegeben sind, ist eine hohe Umsetzung anzustreben. Die Angabe zur zeitlichen Priorität berücksichtigt, dass gleichwohl ein langer Umsetzungsvorlauf (Anpassung Stellenplan, Stellenbesetzung, ggf. Qualifizierungsbedarf) besteht.

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

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

Tabelle 8: Übersicht der Handlungsempfehlungen

Nr.	Thema	Maßnahme / Empfehlung	zeitliche Priorität	Auswirkung / Bedeutsamkeit
M_1	Führungsdienst	Frühzeitige Identifikation und Nachqualifizierung von Nachwuchsführungskräften im Ehrenamt. Altersbedingte Abgänge früh erkennen, potenzielle Nachfolgerinnen und Nachfolger systematisch aufbauen.	hoch	hoch
M_2	Führungsdienst	Aufbau eines ausreichenden Personalpuffers im Ehrenamt. Zusätzliche qualifizierte Kräfte gewinnen und ausbilden, um Ausfälle durch private, berufliche oder gesundheitliche Gründe abzufedern.	sehr hoch	hoch
M_3	Führungsdienst	Stabilisierung der B-Dienst-Besetzung durch schrittweise Stärkung des Hauptamtes im Tagdienst. Perspektivisch werktägige B-Dienst-Abdeckung durch das Hauptamt ermöglichen.	hoch	hoch
M_4	Führungsdienst	Mittel- bis langfristig verlässliche Besetzbarkeit sicherstellen. Falls das Ehrenamt nicht dauerhaft auskömmlich besetzen kann, Besetzung durch hauptamtliche Kräfte.	mittel	hoch
M_5	Führungsdienst	Optimierung der Dienstzeiten und Übergänge (insbesondere 16:30-Wechsel). Prüfung alternativer Übergangszeiten oder organisatorischer Maßnahmen zur Entlastung berufstätiger Ehrenamtlicher.	mittel	hoch
M_6	Vorbeugender Brandschutz	Einrichtung einer städtischen Brandschutzdienststelle. Übernahme der formalen Zuständigkeit vom Rhein-Kreis Neuss, um Abstimmungen, Stellungnahmen und bauordnungsrechtliche Verfahren intern abzubilden.	sehr hoch	mittel
M_7	Vorbeugen-der Brand-schutz	Aufbau zusätzlicher personeller Kapazitäten für den Vorbeugenden Brandschutz. Abbildung der heute bereits geleisteten, aber nicht eingeplanten Tätigkeiten im Stellenplan.	sehr hoch	mittel
M_8	Einhaltung der Funktionsstärke	Fortführung eines verbindlichen Verfügerdienstes. Mindestens ein Verfügerdienst pro Schicht gemäß Empfehlung „1 Verfügter pro 10 Funktionen“	hoch	hoch



Nr.	Thema	Maßnahme / Empfehlung	zeitliche Priorität	Auswirkung / Bedeutsamkeit
M_9	Einhaltung der Funktionsstärke	Systematische Abbildung von Schichtteilungen in der Dienstplanung. Einheitliche Kennzeichnung, um Funktionsstärke korrekt bewerten und Auswertungen belastbar durchführen zu können.	mittel	mittel
M_10	Wachabteilungsmodell	Überprüfung und Anpassung des Wachabteilungsmodells. Varianten (1-WA, 2-WA, 3-WA stabilisiert, 4-WA) systematisch bewerten hinsichtlich Personalpuffer, Führungsspannen und Dienstplanstabilität.	mittel	sehr hoch

## 4 RESULTIERENDE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN ZUR AUFBAUORGANISATION

### 4.1 AUFBAUORGANISATION

Die zukünftige Aufgabenstruktur der Feuerwehr Meerbusch folgt dem Ziel, sämtliche operativen und rückwärtigen Aufgaben eindeutig, effizient und sachlogisch zuzuordnen. Die Neuordnung der Aufgabenbereiche basiert auf einer umfassenden Datenerhebung, der systematischen Auswertung der Arbeitsmengen sowie den Analyseergebnissen.

#### 4.1.1 SOLL-ORGANISATION

Im Ergebnis bildet die Aufbauorganisation des Fachbereichs 12 vier Sachgebiete ab, die die fachlichen Kernprozesse der Feuerwehr Meerbusch – Verwaltung, Gefahrenabwehr, Gefahrenvorbeugung sowie Technik und Werkstätten – bündeln. Die Struktur ordnet alle Aufgaben sachlogisch zu. Der Unterschied zur Ist-Situation bezieht sich auf die Bezeichnung der Sachgebiete.

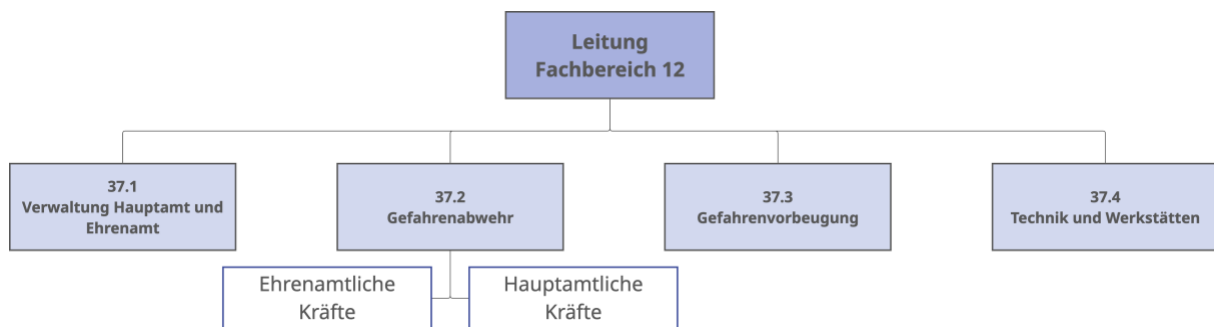


Abbildung 10: SOLL-Organigramm



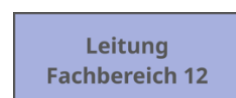
**Die Struktur des Fachbereichs 12 gliedert die Feuerwehr weiterhin in vier klar definierte Sachgebiete, denen unter der Fachbereichsleitung alle operativen und administrativen Aufgaben eindeutig zugeordnet werden.**

#### 4.1.2 KERNAUFGABEN DER RESULTIERENDEN ORGANISATIONSEINHEITEN

Auf Basis der erhobenen und plausibilisierten Arbeitsmengen werden die Aufgaben der Feuerwehr Meerbusch künftig wie folgt strukturiert:

##### Leitung Fachbereich 12

Die Fachbereichsleitung verantwortet die strategische Steuerung des Fachbereichs 12 und bündelt die zentralen Grundsatzaufgaben der Feuerwehr, darunter Personalbedarfsplanung, Brandschutzbedarfsplanung, Qualitätsmanagement sowie die Umsetzung externer Vorgaben.



Die stellvertretende Fachbereichsleitung übernimmt diese Aufgaben bei Abwesenheit und führt zugleich in Personalunion das Sachgebiet 37.2 Gefahrenabwehr. Damit verantwortet sie die operative Steuerung der untergliederten Bereiche hauptamtliche Kräfte, Ausbildung, Einsatzplanung und Konzepte.

### Sachgebiet 37.1 – Verwaltung Hauptamt und Ehrenamt

Das Sachgebiet Verwaltung Hauptamt und Ehrenamt übernimmt die zentralen administrativen Aufgaben der Feuerwehr Meerbusch. Hierzu gehören die Bearbeitung und Pflege der Personalunterlagen der haupt- und ehrenamtlichen Kräfte, die Verwaltung und Fortschreibung relevanter Stammdaten sowie die Abwicklung von Beschaffungs- und Rechnungsprozessen.

Das Sachgebiet unterstützt darüber hinaus die Einheiten der Freiwilligen Feuerwehr (FF) in organisatorischen Fragen und stellt die administrativen Grundlagen bereit. Die Aufgaben umfassen zudem die laufende Abstimmung mit den Sachgebietsleitungen und die Bereitstellung administrativer Strukturen für einen geordneten Dienstbetrieb.



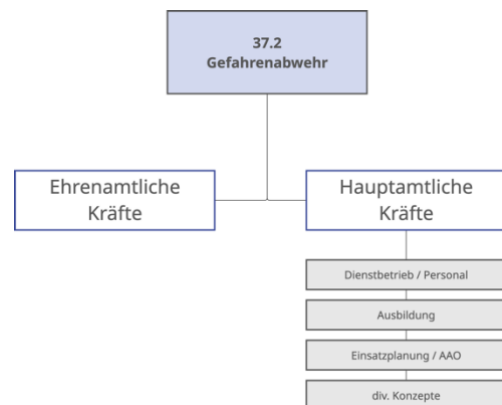
### Sachgebiet 37.2 – Gefahrenabwehr

Das Sachgebiet Gefahrenabwehr bündelt die operativen Aufgaben der hauptamtlichen Kräfte im Schichtdienst sowie die organisatorische Einbindung der ehrenamtlichen Einheiten. Es umfasst die Vorbereitung, Planung und Steuerung des Einsatzdienstes sowie die Aufgaben der Aus- und Fortbildung.

Zu den zentralen Aufgaben zählen die Erstellung und Pflege von Feuerwehreinsatzplänen für Objekte und besondere Szenarien, einschließlich der dazugehörigen Kartenwerke und grafischen Übersichten. Hierzu gehört auch die Planung und Durchführung von Übungen zur Überprüfung der Wirksamkeit dieser Einsatzpläne. Die Alarm- und Ausrückeordnung (AAO) wird regelmäßig überprüft, bei Bedarf angepasst und bei neuen oder geänderten Objekten fortgeschrieben.

Die Einsatzplanung umfasst darüber hinaus die Erstellung von Standard- und Sonderkonzepten, die Planung straßenverkehrlicher Maßnahmen, Einsatzpläne für Veranstaltungen, anlassbezogene Einsatzplanungen sowie die dazugehörige Datenpflege und erforderlichen Unterweisungen.

Weiterhin bearbeitet das Sachgebiet Objektpläne für Objekte mit und ohne Brandmeldeanlage. Dies beinhaltet die Erfassung und Aktualisierung objektbezogener Daten, die einsatzplanerische Bewertung (z. B. Zufahrten, Bereitstellungsflächen, Löschwasserversorgung) sowie die Weitergabe relevanter Informationen an die Kreisleitstelle.



Im Bereich der Warnung der Bevölkerung werden Standorte für Warnsirenen und mobile Warneinrichtungen geplant, deren Funktionsfähigkeit überprüft und konzeptionelle Warnmaßnahmen erarbeitet.

### **Sachgebiet 37.3 – Gefahrenvorbeugung**

Das Sachgebiet Gefahrenvorbeugung umfasst die gesetzlich verankerten Aufgaben des vorbeugenden Brandschutzes sowie die Tätigkeiten der städtischen Brandschutzdienststelle. Dazu gehören die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Brandverhütungsschauen im vorgegebenen Turnus einschließlich der Erstellung der zugehörigen Berichte. Bei festgestellten erheblichen Mängeln werden erforderliche Nachschauen durchgeführt.

Zu den Aufgaben zählen außerdem brandschutztechnische Beratungen für Bürger und Bürgerinnen, städtische Gebäude und Bauvorhaben. Im Bereich der Brandmeldeanlagen erfolgen die Abnahme der Anlagen, die Durchsetzung der Vorgaben der Feuerwehr sowie die Überprüfung und Freigabe von Laufkarten und Feuerwehrplänen. Ergänzend werden Merkblätter und Informationsunterlagen für Bauherren und Architekten erstellt und fortgeschrieben.

Das Sachgebiet plant und begleitet Räumungsübungen in Schulen und Kindertageseinrichtungen und führt Brandschutzzerziehung in Kitas sowie Brandschutzaufklärung an Schulen durch. Darüber hinaus werden Maßnahmen zur Förderung der Selbsthilfe der Bevölkerung umgesetzt, beispielsweise durch Informationsmaterial, Öffentlichkeitsarbeit, Broschüren, Internetauftritte oder Infostände.

Als Brandschutzdienststelle übernimmt das Sachgebiet die Beratung von Bauherren und Sachverständigen im Baugenehmigungsverfahren, die Erstellung von Stellungnahmen, die Bearbeitung von Anhörungen im Mängelverfahren sowie die Prüfung und Freigabe von Brandschutzordnungen und Evakuierungskonzepten.



### **Sachgebiet 37.4 – Technik und Werkstätten**

Das Sachgebiet Technik und Werkstätten umfasst alle Aufgaben zur Sicherstellung der technischen Einsatzbereitschaft der Feuerwehr Meerbusch. Dies beinhaltet die Prüfungen, Wartungen, Reinigungen und Dokumentationen sämtlicher feuerwehrtechnischer Geräte, Ausrüstung und persönlicher Schutzausrüstung sowie die technische Betreuung der Fahrzeuge und der Funk- und Informationstechnik.

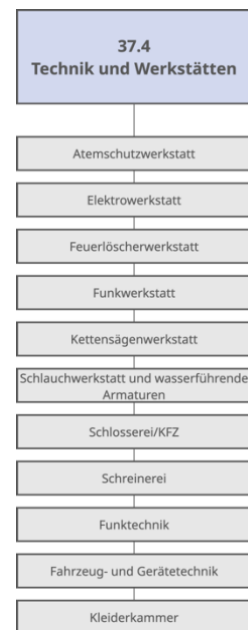
Ein wesentlicher Aufgabenbereich ist die Atemschutzwerkstatt. Hier werden Atemschutzgeräte, Atemschutzmasken und Chemikalienschutzanzüge geprüft, gereinigt und desinfiziert – sowohl turnusgemäß als auch nach Übungen und Einsätzen. Dazu gehören auch das Füllen von Atemschutzflaschen, die Dokumentation aller Arbeitsschritte in der Fachsoftware sowie der Transfer von Atemschutztechnik zu den Standorten der ehrenamtlichen Einheiten. Ergänzend werden Verbrauchsmaterial und Ersatzteile ermittelt und beschafft.

In der Gerätewartung werden regelmäßig wiederkehrende Prüfungen nach Herstellervorgaben und Prüfvorschriften, wie etwa der DGUV, durchgeführt. Dazu zählen die Prüfungen von Leitern, Hebekissen, Motorsägen, Sprungpolstern und weiteren feuerwehrtechnischen Geräten. Ebenso erfolgen Absprachen mit Herstellern und Dienstleistern, die Terminplanung für Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten, notwendige Transfers sowie die Dokumentation aller Vorgänge.

Der Bereich Technik umfasst zudem die Wartung und Administration der digitalen Funk- und Informationstechnik. Dazu gehören Musterprogrammierungen von Funkgeräten, Konfigurationen, der Austausch defekter Komponenten, die Betreuung der Alarmdrucker und die technische Begleitung der Rauchmelderüberwachung in Fahrzeugen und Standorten. Hierzu kommen regelmäßige Datenpflege, Abstimmungen mit externen Stellen, Fortbildungen sowie die Bearbeitung von Beschaffungs- und Angebotsanfragen.

Weitere Aufgaben sind Elektroarbeiten an Geräten mit Stecker- oder Akkubetrieb sowie die technische Betreuung von Stromerzeugern und deren VDE-Prüfungen. Zudem erfolgen Transfers für TÜV-Termine, Fahrzeugwartungen und Reparaturen sowie die Abwicklung externer Werkstatteleistungen.

Darüber hinaus werden Tätigkeiten im Bereich der persönlichen Schutzausrüstung wahrgenommen, darunter Einkleidung, Auskleidung, Ausgabe sowie die Bestellung von Bekleidung und Verbrauchsmaterialien. Auch die Prüfungen von Feuerlöschern, Druck- und Saugschläuchen einschließlich der erforderlichen Transfers gehören zu den Aufgaben des Sachgebiets.



**Die vier Sachgebiete der Feuerwehr Meerbusch bündeln künftig die administrativen Aufgaben, die operative Einsatz- und Ausbildungsplanung, die gesetzlich verankerten Tätigkeiten des vorbeugenden Brandschutzes sowie die Sicherstellung der technischen Einsatzbereitschaft. Sie strukturieren damit alle wesentlichen Verwaltungs-, Gefahrenabwehr-, Präventions- und Technikprozesse der Feuerwehr.**

#### 4.1.3 SCHNITTSTELLEN ZUM EHRENAMT

Die organisatorische Verbindung zwischen den hauptamtlichen und den ehrenamtlichen Kräften bleibt unverändert bestehen. Beide Bereiche arbeiten weiterhin eng miteinander zusammen, insbesondere

in den Themenfeldern Ausbildung, Einsatzplanung, Alarm- und Ausrückeordnung sowie in der Fahrzeug- und Gerätetechnik.

Für fachliche Abstimmungen stehen wie bisher Arbeitskreise zur Verfügung. Diese Arbeitskreise ermöglichen die gemeinsame Bearbeitung von Themen, an denen sowohl hauptamtliche Kräfte als auch Vertreterinnen und Vertreter der ehrenamtlichen Einheiten beteiligt sind. Die in der Grafik gelb markierten Bereiche – Ausbildung, Einsatzplanung/AAO sowie Fahrzeug- und Gerätetechnik – bilden dabei weiterhin die inhaltlichen Schwerpunkte.

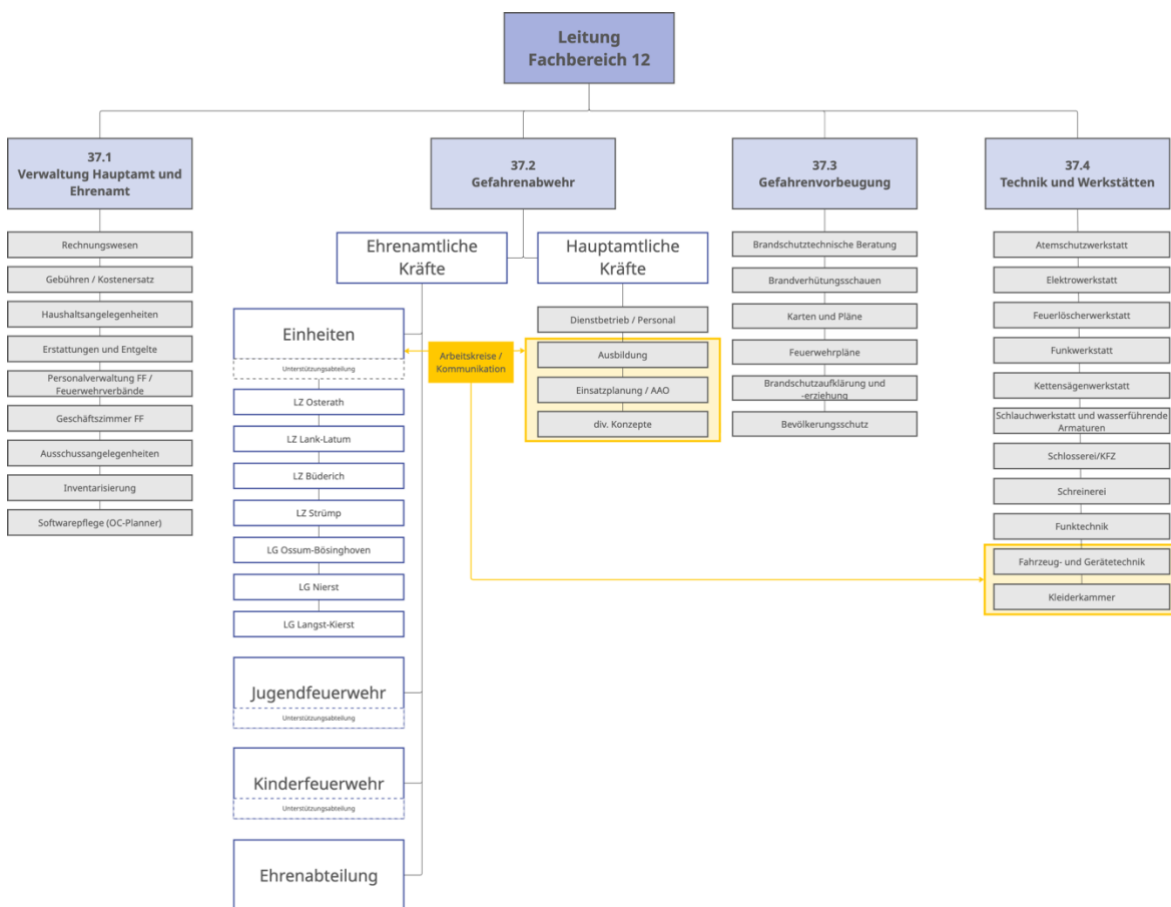


Abbildung 11: SOLL-Organigramm mit Darstellung der Arbeitskreise Ehrenamt und Hauptamt



**Die Zusammenarbeit zwischen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Kräften bleibt unverändert bestehen und umfasst weiterhin gemeinsame Themen wie Ausbildung, Einsatzplanung, AAO sowie Fahrzeug- und Gerätetechnik. Für diese Abstimmungen können wie bisher Arbeitskreise genutzt werden, in denen beide Bereiche zusammenarbeiten.**

#### 4.1.4 ZUSAMMENFASSUNG AUFBAUORGANISATION

Die Aufbauorganisation der Feuerwehr Meerbusch ordnet die administrativen, operativen, präventiven und technischen Aufgaben des Fachbereichs 12 vier Sachgebieten zu. Grundlage bilden die erhobenen Arbeitsmengen und die Analyse der bestehenden Strukturen.



Die leicht angepasste Struktur umfasst die Sachgebiete Verwaltung, Gefahrenabwehr, Gefahrenvorbeugung sowie Technik und Werkstätten und fasst damit alle Kernprozesse der Feuerwehr unter der Fachbereichsleitung zusammen.

Die Aufbauorganisation verändert die Aufgabeninhalte nicht grundlegend, strukturiert sie aber sichtbarer, einheitlicher und mit klaren Verantwortlichkeiten. Während die IST-Organisation aus zahlreichen Einheiten und Funktionsbereichen besteht, bildet die SOLL-Organisation vier übergeordnete Sachgebiete mit eindeutigen Zuschnitten. Dadurch werden Verwaltung, operative Einsatzplanung, vorbeugender Brandschutz und technische Einsatzbereitschaft vollständig und sachlogisch abgebildet.

Die Zusammenarbeit zwischen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Kräften bleibt in der neuen Struktur unverändert bestehen. Für die Themen Ausbildung, Einsatzplanung/AAO sowie Fahrzeug- und Gerätetechnik stehen weiterhin gemeinsame Arbeitskreise zur Verfügung, in denen beide Bereiche zusammenarbeiten.



**Die Aufbauorganisation bündelt die administrativen, operativen, präventiven und technischen Aufgaben der Feuerwehr Meerbusch weiterhin in vier Sachgebieten. Die Zusammenarbeit zwischen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Kräften bleibt bestehen und erfolgt weiterhin über gemeinsame Arbeitskreise.**

## 5 PERSONALWIRTSCHAFTLICHE BETRACHTUNGEN

Die Kosten einer hauptamtlich besetzten Feuerwache werden maßgeblich durch die Personalvorhaltung bestimmt. Der Personalbedarf einer Feuerwehr ergibt sich dabei aus zwei Bereichen: den Anforderungen und Aufgaben im Einsatzdienst sowie den Tätigkeiten im „rückwärtigen Bereich“ (z. B. Sachgebietsarbeit im vorbeugenden Brandschutz).

Nachfolgend wird der Personalbedarf für den Einsatzdienst über die notwendige Funktionsvorhaltung bestimmt, während sich der Personalbedarf im Tagdienst aus Aufgaben wie operativer und strategischer Steuerung, Verwaltungsaufgaben sowie der Gerätewartung ableitet.

### 5.1 ERMITTLUNG DES PERSONALBEDARFS IM SCHICHTDIENST

#### 5.1.1 AUSWERTUNG DER ABWESENHEITEN DER MITARBEITENDEN IM SCHICHTDIENST

Zur Ermittlung des Personalbedarfs der Wachabteilungen werden die mittleren Abwesenheitswochen pro Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin ermittelt. Abwesenheitswochen entstehen planmäßig unter anderem durch:

- o Urlaub
- o Wochenfeiertage
- o Aus- und Fortbildung
- o Elternzeit
- o Abordnungen und sonstige Tätigkeiten,  
sowie unplanmäßig durch „Krankheit“.

Die Tabelle zeigt die anhand der Dienstplandokumentation des Kalenderjahres 2024 und 2025 ermittelten durchschnittlichen Abwesenheitswochen der Mitarbeitenden der Wachabteilungen.

Tabelle 9: Auswertung der Abwesenheiten der Mitarbeitenden im Schichtdienst

	Einzelwerte Auswertung der Dienstplanmerkmale [Wochen]		Berück- sichtigung für NJLZ	Bemerkung
1	5,88	Urlaub	(✓)	planerische Berücksichtigung
2	4,78	Krankheit	✓	Mittelwert 2024 und 2025
3	1,51	Aus-/Fortbildung	(✓)	planerische Berücksichtigung
4	0,43	Elternzeit	✓	Mittelwert 2024 und 2025
5	0,26	Sonderurlaub	✓	Mittelwert 2024 und 2025
6	0,15	Kur	(✓)	planerische Berücksichtigung



**Der Personalbedarf der Wachabteilungen wird anhand der im Jahr 2024 und 2025 angefallenen durchschnittlichen Abwesenheitswochen je Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin ermittelt, die sich aus planmäßigen sowie krankheitsbedingten Ausfällen zusammensetzen.**

### 5.1.2 ERMITTLUNG DER NETTOJAHRESLEISTUNGSZEIT

Zur Ermittlung des Personalbedarfs der Wachabteilungen, der aus der Funktionsbesetzung resultiert, wurden die personalwirtschaftlichen Parameter analysiert.

Die zuvor entsprechend markierten Abwesenheiten wurden für die Berechnung der Nettojahresleistungszeit bzw. des Personalfaktors herangezogen (Wochenarbeitszeit von 48 Stunden).

Gesetzlich oder individuell festgelegte Abwesenheiten – wie insbesondere Urlaubsansprüche – werden nicht über Durchschnittswerte pauschalisiert, sondern mit ihren jeweiligen Anspruchswerten in die Berechnung einbezogen.

Tabelle 10: Ermittlung der mittleren Nettojahresleistungszeit je Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin in den Wachabteilungen

Ausfallart	Abwesenheiten [Wochen]	Grundlage / Bemerkung
<b>Bruttojahreswochen</b>	<b>52,18</b>	-
Erholungsurlaub	6,00	planerischer Wert
Feiertagsausgleich	2,00	planerischer Wert (inkl. 24./31.12.)
<b>Zwischensumme "gesetzliche Variablen"</b>	<b>8,00</b>	-
Krankheit	4,78	Mittelwert 2024 und 2025
Sonderurlaub	0,26	Mittelwert 2024 und 2025
Elternzeit	0,43	Mittelwert 2024 und 2025
Kur	0,15	planerischer Wert
<b>Zwischensumme "laufendes Controlling"</b>	<b>5,62</b>	-
Aus- und Fortbildung	2,00	planerischer Wert
Sonderstunden	0,16	Benchmarkwert L+ [1% der Abwesenheit]
<b>Zwischensumme "organisatorische Variablen"</b>	<b>2,16</b>	-
<b>resultierende Abwesenheitswochen</b>	<b>15,77</b>	
<b>resultierende Anwesenheitswochen</b>	<b>36,40</b>	
<b>Nettojahresleistungszeit bei WAZ 48 [h]</b>	<b>1.747</b>	
<b>Personalfaktor bei WAZ 48 h</b>	<b>5,01</b>	



**Insgesamt ergibt sich für die Beschäftigten im Einsatzdienst der Feuerwehr Meerbusch bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden eine Nettojahresleistungszeit von 1.747 Stunden.**

### 5.1.3 PERSONALBEDARF IM SCHICHTDIENST

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

Tabelle 11: Personalbedarf im Schichtdienst

Funktionsbesetzung	Einsatzdienst			
	# Funktionen	Tage [d]	Stunden [h]	Summe [h]
		(pro Jahr)	(pro Tag)	(pro Jahr)
Tagdienst	4	261	9,5	9.926
24-Stunden-Dienst	4	365	24	35.064
<b>Summe</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>44.990</b>
Ermittlung der Gesamt-Jahresfunktionsstunden				Einsatzdienst
Jahresfunktionsstunden aus Funktionsbesetzung [Std. pro Jahr]				44.990
Sonderstunden (Einsatzbedingte Mehrarbeit, z. B: verspätete Ablösung, etc.) (1 % der Jahresfunktionsstunden) [Std. pro Jahr]				450
<b>Gesamt-Jahresfunktionsstunden [Stunden pro Jahr]</b>				<b>45.440</b>
Personalwirtschaftliche Parameter				
Anwesenheitswochen				36,40
Wochenarbeitszeit [Std.]				48
<b>Nettojahresleistungszeit [Std.]</b>				<b>1.747</b>
<b>Personalbedarf GESAMT (rechnerisch) [VZÄ]</b>				<b>26,0</b>

Der Personalbedarf in den Wachabteilungen folgt, neben dem rechnerischen Bedarf aus der Funktionsbesetzung, auch organisatorischen Determinanten. Die Beamten im Einsatzdienst sind in drei Wachabteilungen aufgeteilt. Stellenanteile können nicht gleichmäßig aufgeteilt werden. Für eine gleichmäßige tägliche Funktionsbesetzung benötigten alle drei Wachabteilungen die gleiche Mindestmenge an Personal:

- Je Wachabteilung 1 VZÄ Dienstgruppenleitung und 1 VZÄ stv. Dienstgruppenleitung
- Je Wachabteilung 7 VZÄ Einsatzkraft

Der zusätzliche Personalbedarf zur Sicherstellung der täglichen Funktionsbesetzung kann nicht durch die im Tagesdienst eingesetzten Kräfte kompensiert werden. Die Tätigkeiten dieser Mitarbeitenden sind überwiegend im rückwärtigen Bereich verortet und beinhalten kontinuierlich anfallende sachgebietsbezogene Aufgaben mit anteiligem Außendienst innerhalb der Stadt. Durch diese Außendienstanteile sind die Mitarbeitenden nicht durchgängig auf der Wache präsent und stehen daher nicht jederzeit für eine unverzügliche Funktionsbesetzung oder ein sofortiges Ausrücken zur

Verfügung. Im Falle einer Übernahme von Funktionen im Schichtdienst würden diese Aufgaben dauerhaft zurückgestellt oder nicht mehr ausgeführt werden, analog zu der bereits heute gelegentlich praktizierten Vorgehensweise.



**Zur Besetzung der Funktionen im Schichtdienst werden 27 VZÄ benötigt, die aktuell in 3 Wachabteilungen mit jeweils 9 VZÄ pro Wachabteilung aufgeteilt sind. Dies ergibt einen Mehrbedarf von +3 VZÄ gegenüber dem IST-Stellenplan (Stand 31.12.2025).**

## 5.2 ERMITTLUNG DES PERSONALBEDARFS IM TAGDIENST

### 5.2.1 AUSWERTUNG DER ABWESENHEITEN DER MITARBEITENDEN IM TAGDIENST

Für die Abwesenheiten der Beschäftigten im Tagesdienst werden aufgrund der geringen Gruppengröße pauschale Mittelwerte angesetzt. Je nachdem, ob die Mitarbeitenden im Tagesdienst am Einsatzgeschehen beteiligt sind, werden einsatzbezogene Aus- und Fortbildungsabwesenheiten zusätzlich berücksichtigt.

Gemeinsam mit der Projektgruppe wurde eine Nettojahresleistungszeit von 1.643 Stunden festgelegt. Diese liegt im Rahmen der üblichen KGSt-Berechnungen und ist damit sachgerecht, plausibel und nachvollziehbar.

Dieser Wert wird zur Anwendung gebracht und bezieht sich auf die verfügbaren Arbeitskapazitäten nach Berücksichtigung verschiedener Abwesenheiten. Abwesenheitswochen entstehen planmäßig unter anderem durch:

- Urlaub
- Wochenfeiertage
- Aus- und Fortbildung
- Elternzeit / Familienpflegezeit

sowie unplanmäßig durch Krankheit.

Die ausgewiesene Nettojahresleistungszeit beinhaltet bereits persönliche Verteilzeiten.

Stellen, die eine feuerwehrtechnische Laufbahnausbildung erfordern, unterliegen umfassenderen Aus- und Fortbildungsanforderungen. Hierzu zählen grundsätzlich 40 Stunden Aus- und Fortbildung pro Jahr gemäß FwDV 2 sowie ggf. weitere fachbezogene Fortbildungen für die Übernahme bestimmter Funktionen in der Einsatzleitung und dem persönlichen Qualifikationserhalt für die Einsatzdurchführung.



**Die Nettojahresleistungszeit für den Tagesdienst beträgt 1.643 Stunden und berücksichtigt alle planbaren und unplanbaren Abwesenheiten sowie persönliche Verteilzeiten.**

### 5.2.2 PERSPEKTIVISCHER AUFGABENKATALOG

In allen Aufgabenbereichen werden die Leistungen durch den Tagesdienst erbracht. Die zuvor dargestellte Ist-Situation wurde im Rahmen der Aufgabenerhebung und -bewertung plausibilisiert.

Tabelle 12: Perspektivischer Aufgabekatalog

Kategorie	Stunden
Technische Einsatzbereitschaft und Logistik	6.194
Wachbetrieb und Dienstorganisation	1.515
Feuerwehrleitung und strategische Steuerung	2.125
Vorbeugender Brandschutz	2.880
Personalverwaltung	1.008
Beschaffung und Materialwirtschaft	989
Aus- und Fortbildung	897
Finanz- und Abrechnungsverwaltung	865
Einsatzvorbereitung und -planung	917
Brandschutzerziehung und -aufklärung	400
Sachgüterverwaltung	148
Organisations- und Gremienverwaltung	115
Verwaltung Gebäude- und Liegenschaftsmanagement Feuerwehr	166
<b>Summe</b>	<b>18.218</b>

In mehreren Bereichen ist perspektivisch mit deutlichen Aufgabenzuwächsen zu rechnen – anteilig im Katastrophenschutz, im Zusammenhang mit dem Neubau der Feuerwache sowie im Vorbeugenden Brandschutz, insbesondere durch die Aufgaben der Brandschutzdienststelle. Zusätzlich ist eine Zunahme administrativer Tätigkeiten zu erwarten, etwa bei der Pflege der Personalakten für Feuerwehr und Hauptamtliche Kräfte sowie der organisatorischen Unterstützung der Kinderfeuerwehr.

Im technischen Bereich bleiben derzeit verschiedene Prüftätigkeiten unerledigt. Die fristgerechte Prüfung feuerwehrtechnischer Geräte – z. B. Atemschutzgeräte, Druck- und Saugschläuche oder Feuerlöscher – kann aktuell nicht vollständig durch eigenes Personal abgedeckt werden und wird teilweise extern vergeben. Künftig sollen diese Prüfungen vollständig in der Feuerwehr erfolgen, was zusätzliche qualifikatorische und zeitliche Anforderungen mit sich bringt.

Für den Vorbeugenden Brandschutz werden die Aufgaben mit der neuen Stelle grundsätzlich übernommen; zugleich ist weiterer Aufwuchs absehbar. Dazu gehören insbesondere die Beratung von Bauherren und Sachverständigen im Baugenehmigungsverfahren, die Erstellung fachlicher Stellungnahmen, die Bearbeitung von Anhörungen im Mängelverfahren sowie die Prüfung und Freigabe von Brandschutzordnungen und Evakuierungskonzepten.

Der zusätzliche Personalbedarf ergibt sich aus mehreren strukturellen Faktoren: Aufgaben konnten bislang nicht vollständig bearbeitet werden (u. a. aufgrund fehlender Qualifikationen, Aufgabenzuwachs und Ausfällen); die Belastung im Führungsdienst (A-/B-Dienst) ist hoch; im Vorbeugenden Brandschutz bestehen strukturelle Lücken; und die Funktionsstärken im Schichtdienst unterliegen deutlichen Schwankungen.

Insgesamt umfasst der Aufgabenbereich des Tagesdienstes in der Soll-Situation alle wesentlichen Positionen einer leistungsfähigen Feuerwehrorganisation. Für die Personalbedarfsbemessung des Tagesdienstes sind rund 14.600 Stunden maßgeblich.



**Der Tagesdienst verzeichnet in mehreren Bereichen einen deutlichen Aufgabenzuwachs. Insgesamt bilden diese Entwicklungen die Grundlage für einen Personalmehrbedarf und resultieren in rund 14.600 maßgeblichen Stunden für die Bemessung des Tagesdienstes.**

### 5.2.3 PERSONALBEDARF IM TAGDIENST

Im Rahmen der Ermittlung der Fachaufgaben wurde bei der Feuerwehr Meerbusch eine umfassende Datenerhebung durchgeführt. Sie bildet die Grundlage für die Identifikation, Strukturierung und Bewertung der im Tagesdienst wahrzunehmenden Aufgaben. Anschließend erfolgte durch LülF+ eine Plausibilisierung der Ergebnisse, in der die gemeldeten Aufgaben, Fallzahlen und Zeitansätze auf Konsistenz und Realitätsnähe geprüft wurden.

Die folgenden Personalbedarfe wurden aus den erhobenen und plausibilisierten Arbeitsmengen abgeleitet und den jeweiligen Aufgabenclustern zugeordnet. Die Übertragung dieser Aufgabencluster auf die Organisationseinheiten der Feuerwehr Meerbusch ergibt die in der Tabelle dargestellte Verteilung der Arbeitsmengen.

Tabelle 13: Personalbedarf im Tagdienst

Organisationseinheit	VZÄ	Anteil
<b>Strategische und operative Leitung Feuerwehr</b>	<b>1,86</b>	<b>21 %</b>
<b>37.1 - Verwaltung Hauptamt und Ehrenamt</b>	<b>1,21</b>	<b>13 %</b>
<b>37.2 - Gefahrenabwehr</b>	<b>0,95</b>	<b>11 %</b>
<b>37.3 - Gefahrenvorbeugung</b>	<b>1,99</b>	<b>22 %</b>
<b>37.4 - Technik und Werkstätten</b>	<b>3,02</b>	<b>33 %</b>
	<b>9,03</b>	<b>100 %</b>

Auf dieser Grundlage ergibt sich für den Tagesdienst ein Gesamtpersonalbedarf von 9,03 VZÄ, verteilt auf die Bereiche: Strategische und operative Leitung, Verwaltung Hauptamt und Ehrenamt, Gefahrenabwehr, Gefahrenvorbeugung sowie Technik und Werkstätten.

Darüber hinaus besetzen die im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst verorteten Stellenanteile anteilig den Führungsdienst (A- bzw. B-Dienst).

#### **Strategische und operative Leitung Feuerwehr**

- 1 VZÄ gehobener feuerwehrtechnischer Dienst
- 1 VZÄ gehobener feuerwehrtechnischer Dienst

Für den Fachbereich 12 ist eine Stelle für die Leitung (1 VZÄ) sowie eine weitere Stelle für die stellvertretende Leitung (1 VZÄ) vorzusehen, wobei Letztere in Personalunion mit der Sachgebietsleitung 37.2 Gefahrenabwehr wahrgenommen wird.

Die Laufbahnausbildung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst legt die fachlichen Mindestanforderungen an die Einsatzleitung (B-Dienst im Tagdienst, sonst aus der Rufbereitschaft) fest.

### **37.1 – Verwaltung Hauptamt und Ehrenamt**

- 1,2 VZÄ nicht-feuerwehrtechnischer Dienst Sachbearbeitung Verwaltung [+0,2 VZÄ ggü. IST-Situation]

Für den Bereich Verwaltung Hauptamt und Ehrenamt ist eine Stelle im nicht-feuerwehrtechnischen Dienst (1,2 VZÄ) vorgesehen. Die Aufgabe umfasst die administrative Unterstützung der Feuerwehr Meerbusch in allen verwaltungsbezogenen Themen. Schwerpunkte liegen insbesondere in der Sachbearbeitung für Personalunterlagen der haupt- und ehrenamtlichen Kräfte, der Pflege und Fortschreibung relevanter Verwaltungsdaten sowie der Unterstützung in Beschaffungs- und Rechnungsprozessen.

### **37.2 – Gefahrenabwehr**

- 1 VZÄ gehobener feuerwehrtechnischer Dienst [+1 VZÄ ggü. IST-Situation]

Für den Bereich der Einsatzplanung ist eine Vollzeitäquivalent-Stelle (1 VZÄ) vorgesehen, deren Aufgaben u.a. die Erstellung von Feuerwehreinsatzplänen, die Überprüfung und Fortschreibung der Alarm- und Ausrückeordnung sowie die Entwicklung und Aktualisierung von Standardeinsatzregeln umfassen.

Die Laufbahnausbildung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst legt die fachlichen Mindestanforderungen an die Einsatzleitung (B-Dienst im Tagdienst, ansonsten aus der Rufbereitschaft) fest.

### **37.3 – Gefahrenvorbeugung**

- 1 VZÄ gehobener feuerwehrtechnischer Dienst

Diese Stelle übernimmt die Aufgaben der Brandschutzdienststelle und fungiert als Sachgebietsleitung innerhalb der Feuerwehr.

Die Laufbahnausbildung des gehobenen Dienstes stellt die fachliche Mindestqualifikation für diese Leitungs- und Fachfunktion sicher, insbesondere für anspruchsvolle Aufgaben im Baugenehmigungsverfahren und in der Einsatzleitung (B-Dienst).



- 1 VZÄ mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst<sup>1</sup> [+1 VZÄ ggü. IST-Situation]

Diese Stelle nimmt operative Tätigkeiten im Vorbeugenden Brandschutz wahr. Dazu zählen die Durchführung von Brandverhütungsschauen, die Bearbeitung von Belangen rund um Brandmeldeanlagen sowie die Organisation und Durchführung von Räumungsübungen, Brandschutzerziehung und Brandschutzaufklärung.

Die Stelle im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst erfordert die entsprechende Laufbahnausbildung als Grundlage für die eigenständige und fachgerechte Wahrnehmung operativer Aufgaben im Vorbeugenden Brandschutz.

### **37.4 – Technik und Werkstätten**

- 1 VZÄ gehobener feuerwehrtechnischer Dienst [+1 VZÄ ggü. IST-Situation]

Diese Stelle übernimmt die Fachbereichsleitung für Technik und Werkstätten. Neben der strategischen Steuerung verantwortet die Position die fachliche Koordination aller prüfungs-, wartungs- und instandhaltungsrelevanten Prozesse innerhalb des Bereichs.

Die Laufbahnausbildung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst legt die fachlichen Mindestanforderungen an die Einsatzleitung (B-Dienst im Tagdienst, ansonsten aus der Rufbereitschaft) fest.

- 2 VZÄ nicht-feuerwehrtechnischer Dienst Gerätewart [+1 VZÄ ggü. IST-Situation]

Diese beiden Stellen übernehmen gemeinsam mit den diensthabenden Einsatzkräften die operativen Prüftätigkeiten und gewährleisten die technische Einsatzbereitschaft der Feuerwehr Meerbusch.

Die Aufgaben umfassen insbesondere Prüfungen und Wartungen in der Atemschutzwerkstatt, der Funktechnik, an feuerwehrtechnischen Geräten sowie unterstützende Tätigkeiten im Bereich der Kfz-Technik einschließlich der erforderlichen Dokumentationen.

### **5.3 RESULTIERENDE SOLL-PERSONAL AUSSTATTUNG**

Die notwendige Personalausstattung resultiert im Bereich des Tagesdienstes aus der Aufbauorganisation, den rückwärtigen Aufgaben und der Funktionsbesetzung im Einsatzleitdienst. Der Personalbedarf im Schichtdienst ergibt sich v.a. aus den Funktionsvorhaltstunden und den durchschnittlichen Abwesenheiten der schichtdienstleistenden Mitarbeitenden.

---

<sup>1</sup> Alternativ kommt gemäß BHKG auch eine Brandschutztechnikerin bzw. ein Brandschutztechniker in Betracht. Diese Option eröffnet eine attraktive, perspektivisch fortführende Beschäftigungsmöglichkeit für leistungsgewandelte Mitarbeitende der Feuerwehr. Die hierfür erforderliche Qualifikation umfasst eine entsprechende Weiterbildung.

Tabelle 14: SOLL-Stellenplan der Feuerwehr Meerbusch

Organisationseinheit / Bereich	Personalausstattung [VZÄ]										Gesamtsumme
	Tagesdienst					Wachabteilungen im Schichtdienst					
	fwf.-Laufbahnausbildung		non-fwf.-Laufbahnausbildung		Zwischen-summe	fwf.-Laufbahnausbildung		non-fwf.-Laufbahnausbildung		Zwischen-summe	
LG 2.1	LG 1.2	Beamte	Beschäftigte	LG 2.1		LG 1.2	Beamte	Beschäftigte			
<b>Fachbereichsleitung</b>											
Leitung Fachbereich 12	1	-	-	-	1	-	-	-	-	0	1
stv. Leitung Fachbereich 12	1	-	-	-	1	-	-	-	-	0	1
<b>Sachgebiete</b>											
37.2 - Gefahrenabwehr	1	-	-	-	1	-	-	-	-	0	1
Dienstgruppenleitung	-	-	-	-	0	3	-	-	-	3	3
stv. Dienstgruppenleitung	-	-	-	-	0	-	3	-	-	3	3
Einsatzkraft	-	-	-	-	0	-	21	-	-	21	21
37.3 - Gefahrenvorbeugung	1	1	-	-	2	-	-	-	-	0	2
37.4 - Technik und Werkstätten	1	-	-	2	3	-	-	-	-	0	3
<b>Verwaltung</b>											
37.1 - Verwaltung Hauptamt und Ehrenamt	-	-	-	1,2	1,2	-	-	-	-	0	1,2
<b>GESAMT Stellenplan SOLL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3,2</b>	<b>9,2</b>	<b>3</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>36,2</b>
<b>GESAMT Stellenplan (Stand 31.12.2025)</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>29</b>
<b>GESAMT tatsächlich besetzt (Stand: 31.12.2025)</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>29</b>

Die gD-qualifizierten Kräfte besetzen tagsüber den Einsatzführungsdienst (A- bzw. B-Dienst).

Im dauerhaften Tagdienst besteht der Bedarf, weitere Stellen einzurichten, um den Anforderungen adäquat nachkommen zu können. In den Wachabteilungen besteht ein zusätzlicher Personalbedarf. Ausschlaggebend hierfür sind die krankheitsbedingten Abwesenheiten im betrachteten Zeitraum.

Aus der Betrachtung der rückwärtigen Aufgaben und Auswertung der Arbeitsmengen resultiert folgender Personalmehrbedarf im Tagdienst:

- +2 VZÄ im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst (LG 2.1)
- +1 VZÄ im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (LG1.2)
- +1,2 VZÄ nicht-feuerwehrtechnischer Dienst

Aus der Ermittlung des Personalbedarfs der Wachabteilungen, der aus der Funktionsbesetzung resultiert, resultiert folgender Personalmehrbedarf im Schichtdienst:

- +3 VZÄ im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (LG1.2)



**Für die Feuerwehr Meerbusch ergibt sich ein Personalbedarf von 36,2 VZÄ. Dies entspricht einem Personalmehrbedarf von +7,2 VZÄ gegenüber dem Stellenplan 2025.**



## 6 ANLAGEN

### 6.1 ABKÜRZUNGEN UND DEFINITIONEN

AAO.....	Alarm- und Ausrückeordnung
A-Dienst.....	Führungsdienst A
AnWo.....	Anwesenheitswochen
B-Dienst.....	Führungsdienst B
BHKG.....	Gesetz über Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz
DGUV.....	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
DLK.....	Hubrettungsfahrzeug Drehleiter
FF.....	Freiwillige Feuerwehr
FwDV.....	Feuerwehr-Dienstvorschrift
gD.....	gehobener feuerwehrtechnischer Dienst
HLF.....	Hilfeleistungslöschgruppenfahrzeug
KdoW.....	Kommandowagen
KGSt.....	Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement
LG.....	Laufbahngruppe
mD.....	mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst
NJLZ.....	Nettojahresleistungszeit
NRW.....	Nordrhein-Westfalen
RDG.....	Rechtsdienstleistungsgesetz
TÜV.....	Technischer Überwachungsverein
TVöD.....	Tarifvertrag des öffentlichen Dienst
VB.....	Vorbeugender Brandschutz
VDE.....	Verband der Elektrotechnik
VZÄ.....	Vollzeitäquivalent
WA.....	Wachabteilung
WAZ.....	Wochenarbeitszeit

### 6.2 SONSTIGE ANHÄNGE

Tabelle 15: Verteilung der Führungsdienste 2023

2023	A-Dienst Tag		A-Dienst Nacht		Gesamt		B-Dienst Tag		B-Dienst Nacht		Gesamt	
	absou	relativ	absou	relativ	Summe	relativ	absou	relativ	absou	relativ	Summe	relativ
Führungsdienst												
MA_1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MA_2	257	78,1 %	135	48,2 %	392	64,4 %	27	7,4 %	69	18,9 %	96	13,2 %
MA_3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MA_4	-	-	-	-	-	-	240	65,9 %	-	-	240	32,9 %
MA_5	-	-	-	-	-	-	1	0,3 %	2	0,5 %	3	0,4 %
MA_6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MA_7	-	-	-	-	-	-	23	6,3 %	92	25,2 %	115	15,8 %
MA_8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MA_9	-	-	-	-	-	-	38	10,4 %	65	17,8 %	103	14,1 %
MA_10	-	-	-	-	-	-	2	0,5 %	3	0,8 %	5	0,7 %
MA_11	-	-	-	-	-	-	1	0,3 %	2	0,5 %	3	0,4 %
MA_12	42	12,8 %	88	31,4 %	130	21,3 %	11	3,0 %	83	22,7 %	94	12,9 %
MA_13	30	9,1 %	57	20,4 %	87	14,3 %	21	5,8 %	49	13,4 %	70	9,6 %
<b>Summe</b>	<b>329</b>	<b>90,1 %</b>	<b>280</b>	<b>76,7 %</b>			<b>364</b>	<b>99,7 %</b>	<b>365</b>	<b>100,0 %</b>		



Tabelle 16: Verteilung der Führungsdienste 2024

2024 Führungsdienst	A-Dienst Tag		A-Dienst Nacht		Gesamt		B-Dienst Tag		B-Dienst Nacht		Gesamt	
	absolu	relativ	absolu	relativ	Summe	relativ	absolu	relativ	absolu	relativ	Summe	relativ
MA_1	-	-	-	-	-	-	1	0,3 %	1	0,3 %	2	0,3 %
MA_2	155	54,2 %	106	44,5 %	261	49,8 %	35	9,9 %	69	20,8 %	104	15,2 %
MA_3	-	-	-	-	-	-	44	12,5 %	-	-	44	6,4 %
MA_4	-	-	-	-	-	-	102	29,0 %	-	-	102	14,9 %
MA_5	-	-	-	-	-	-	70	19,9 %	-	-	70	10,2 %
MA_6	-	-	-	-	-	-	25	7,1 %	87	26,2 %	112	16,4 %
MA_7	-	-	-	-	-	-	1	0,3 %	5	1,5 %	6	0,9 %
MA_8	-	-	-	-	-	-	21	6,0 %	38	11,4 %	59	8,6 %
MA_9	41	14,3 %	78	32,8 %	119	22,7 %	27	7,7 %	70	21,1 %	97	14,2 %
MA_10	90	31,5 %	54	22,7 %	144	27,5 %	26	7,4 %	62	18,7 %	88	12,9 %
Summe	286	78,1 %	238	65,0 %			352	96,2 %	332	90,7 %		