

Steffen Dannenberg
Aufstiegsbeamter
Feuerwehr Mülheim an der Ruhr

Fachartikel

Neuorganisation einer Feuerwehr

Facharbeit gemäß § 20 Abs. 1 VAP2.2-Feu NRW

Bruchsal, den 19.06.2024

Aufgabenstellung

Neuorganisation einer Feuerwehr

Untersuchen Sie mögliche Organisationsmodelle großer deutscher Berufsfeuerwehren. Gehen Sie hierbei explizit auf die Neuorganisation der Feuerwehr Essen ein.

Wurden bei der Neuorganisation die richtigen Schwerpunkte gesetzt, um die Feuerwehr auf zukünftige Herausforderungen vorzubereiten?

Kann dieses Modell zukunftsweisend für große deutsche Berufsfeuerwehren sein?

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Zentrale Fragen einer Aufbauorganisation (eigene Darstellung)	2
Abbildung 2 - Untersuchungsmenge großer deutscher Berufsfeuerwehren (eigene Darstellung)	2
Abbildung 3 - Fragen zum Experteninterview (eigene Darstellung)	2
Abbildung 4 - Deckblatt der Strategie 2030 (Berliner Feuerwehr).....	3
Abbildung 5 - Organisationsmodelle (eigene Darstellung)	3
Abbildung 6 - Herausforderungen aus Sicht der befragten Experten (eigene Darstellung)	4
Abbildung 7 - Prozess zur Neuorganisation aus fachplanerischer Sicht (eigene Darstellung).....	4
Abbildung 8 - Organisationsstruktur der Feuerwehr Essen vom 01.10.2000 (eigene Darstellung)	5
Abbildung 9 - Zeitstrahl der Neuorganisation der Feuerwehr Essen (eigene Darstellung)	6
Abbildung 10 - Organisationsstruktur der Feuerwehr Essen - 01.04.2024 (eigene Darstellung)	6
Abbildung 11 - Vereinfachte Organigramme der Feuerwehren Düsseldorf, Duisburg und Dortmund (eigene Darstellung).....	7
Abbildung 12 - Prozessschritte der angewandten Methodik (eigene Darstellung)	9

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 - Interviewte Experten (eigene Darstellung)	10
Tabelle 2 - Ergebnisse der Onlinesuche (eigene Darstellung)	10

Inhalt

Teil I: Fachartikel	1
Kurzzusammenfassung	1
1 Einleitung	2
1.1 Problemstellung	2
1.2 Herangehensweise	2
1.2.1 Eingrenzung der Untersuchungsmenge	2
1.2.2 Grundlagenermittlung	2
1.2.3 Experteninterviews	2
2 Ergebnisse	3
2.1 Allgemeine Grundlagen	3
2.2 Herausforderungen aus Sicht der befragten Feuerwehren	3
2.3 Neuorganisation aus fachplanerischer Sicht	4
2.4 Neuorganisation der Feuerwehr Essen	5
2.4.1 Stand vor der Neuorganisation	5
2.4.2 Prozess der Neuorganisation	5
2.4.3 Stand nach der Neuorganisation	6
3 Diskussion	6
3.1 Vergleich zu anderen Organisationsstrukturen	7
3.2 Schwerpunktsetzung	7
3.3 Herausforderungen	8
3.3.1 Führungsfunktionen	8
3.3.2 Stellenbesetzung	8
3.3.3 Interne Umsetzung und Kommunikation	8
3.4 Zukunftsfähigkeit	8
4 Fazit	8
Teil II: Methoden-, Literatur- und Quellendokumentation	9
1 Beschreibung der Methodik	9
2 Begründung	9
2.1 Literaturrecherche	9
2.2 Experteninterview	9
3 Literatur- und Quellendokumentation	9
3.1 Beschreibung der Literatur- und Quellensuche und der Datenbanken	10
3.2 Übersicht über die Ergebnisse der Literatur- und Quellendokumentation	10
3.3 Kriterien der Literatur- und Quellenauswahl	10
3.4 Zusammenfassende Beschreibung der ausgewählten Literatur und Quellen	11
Literaturverzeichnis	12
A. Anhänge	13
B. Eigenständigkeitserklärung	22

Teil I: Fachartikel

Kurzzusammenfassung

Die Welt steht vor zahlreichen Herausforderungen, die sich auf verschiedenen Ebenen manifestieren. Die Bundesrepublik Deutschland sieht sich aktuell mit spezifischen sozialen, ökonomischen und politischen Problemen konfrontiert. Auf europäischer Ebene bestehen grenzüberschreitende Themen wie Migration, wirtschaftliche Disparitäten und die Sicherung der europäischen Werte. Global betrachtet sind es insbesondere der Klimawandel, geopolitische Spannungen, Ungleichheit und die rasante technologische Entwicklung.

In den verschiedenen deutschen, europäischen und weltweiten Herausforderungen bewegen sich auch die deutschen Feuerwehren. Sie mussten im Laufe der Geschichte zahlreiche Herausforderungen meistern, die ihre Entwicklung und Professionalität geprägt haben. Von den Anfängen in der Antike bis hin zu modernen Zeiten haben sich Feuerwehren ständig weiterentwickelt, um den Anforderungen gerecht zu werden.

Die aktuellen Herausforderungen der befragten großen deutschen Feuerwehren sind neben verschiedenen anderen, die Personalgewinnung, die Digitalisierung, sowie die Individualisierung der Mitarbeitenden und die eigene Infrastruktur. Um sich auf die Gegebenheiten einzustellen und den Herausforderungen zu begegnen haben acht große deutsche Berufsfeuerwehren in den letzten fünf Jahren ihre Struktur verändert oder angepasst. Die Berliner Feuerwehr und die Feuerwehr München benennen in diesem Zusammenhang ihre Herausforderungen und Ziele in Zukunftsstrategien (Franzke, 2024) (Elser, 2024). Die Feuerwehr Dortmund versucht durch die Reduzierung des Umfangs und der Abstände zwischen den Bedarfsplänen schneller und flexibler auf Herausforderungen zu reagieren (Aschenbrenner, 2024).

Eine gute Aufbauorganisation beinhaltet klare Hierarchien und Zuständigkeiten sowie effektive Kommunikationswege. Sie ist flexibel genug, um auf Veränderungen und neue Herausforderungen reagieren zu können, und hinterfragt sich regelmäßig.

In dieser herausfordernden Zeit hat die Feuerwehr Essen mit ihrer Organisationsuntersuchung, der Umstrukturierung des Amtes und den drei Bedarfsplänen einen großen und notwendigen Schritt aus einer veralteten und kaum angepassten Organisationsstruktur zu einer leistungs- und zukunftsfähigeren Behördenstruktur durchgeführt. Die nun begonnene und noch viele Jahre andauernde Umsetzung ist unter anderem bei den 321 neuen Stellen und der Vielzahl an Infrastrukturprojekten eine große Herausforderung, welche sich die gesamte Feuerwehr gemeinsam stellt (Keil, Walch, Zoller, 2023).

Verglichen mit anderen untersuchten großen deutschen Feuerwehren sind in der Aufbauorganisation der Feuerwehr Essen marginale Unterschiede hinsichtlich der Aufgaben und Schwerpunkte erkennbar. Die Ausrichtung ist mit dem Hintergrund der vor der Neustrukturierung bestandenen Probleme nachvollziehbar.

Die Schnittstellen innerhalb der Behörde wurden so weit möglich durch eine sinnvolle Aggregation von Aufgaben reduziert. Die Stabstellen an der Behördenleitung und in den Abteilungen lassen eine strategische übergeordnete Aufgabenbearbeitung zu. Die Positionierung auf der Abteilungsebene ist jedoch im Hinblick der Linienorganisation und der zum Teil übergeordneten Fragestellungen in den kommenden Jahren zu überprüfen.

1 Einleitung

Die Zuordnung von Verantwortlichkeiten in Organisationen wie Feuerwehren oder Behörden ist komplex. Wenn viele Menschen gemeinsam an einem Ziel arbeiten, ist eine klare Struktur erforderlich. Diese wird

- > Welche Abteilungen und Bereiche führen welche Aufgabe aus?
- > Wer ist für die Aufgabe zuständig und trifft die Entscheidungen?
- > Wer ist wem vorgesetzt und weisungsbefugt?
- > Wer berichtet an wen?

Abbildung 1 - Zentrale Fragen einer Aufbauorganisation (eigene Darstellung)

üblicherweise durch die Aufbauorganisation erreicht, welche zentrale Fragen (siehe Abbildung 1) regelt. Eine gut strukturierte Organisation hilft, Konflikte zu vermeiden und die Effizienz zu steigern. Mitarbeitende sind in dieser Struktur in der Lage, sich zu orientieren, die eigenen Verantwortlichkeiten und die an sie gestellten Erwartungen klar zu erkennen. Ziel ist es also, die Behörde oder die Organisation entsprechend ihren Aufgaben bestmöglich zu strukturieren (Personio SE & Co. KG, 2024).

1.1 Problemstellung

Die Aufgabenstellung zum Fachartikel mit der Überschrift Neuorganisation einer Feuerwehr umfasst mehrere Fragestellungen. Zum einen sind die Organisationsmodelle großer deutscher Berufsfeuerwehren zu untersuchen. Zum anderen soll explizit auf die Feuerwehr Essen eingegangen und in diesem Zusammenhang folgendes Thema behandelt werden: Wurden bei der Neuorganisation die richtigen Schwerpunkte gesetzt, um auf zukünftige Herausforderungen vorbereitet zu sein? Des Weiteren soll erläutert werden, ob das Organisationsmodell der Feuerwehr Essen zukunftsweisend für große deutsche Berufsfeuerwehren sein kann.

Um dem vorgegebenen Rahmen des Fachartikels gerecht zu werden, können die Organisationsmodelle der großen deutschen Berufsfeuerwehren nur dem vorgegebenen Umfang der Arbeit angemessen verglichen werden. Insbesondere auf die Schwerpunkte und Herausforderungen im Vergleich mit der Neuorganisation der Feuerwehr Essen wurde der Fokus gelegt.

1.2 Herangehensweise

Im Folgenden wird der methodische Ansatz zur Bearbeitung der Aufgabenstellung und folgend das Konzept zur Datenerhebung und Auswertung beschrieben.

1.2.1 Eingrenzung der Untersuchungsmenge

Da in der Aufgabenstellung zu diesem Fachartikel explizit die Feuerwehr Essen (595.900 Einwohner) (Stadt Essen, 2024) untersucht werden sollte, ist die Grenze für die Betrachtung der Organisation einer großen deutschen Berufsfeuerwehr bei mindestens 500.000 Einwohner festgelegt worden. Hieraus ergab sich eine Untersuchungsmenge von 15 Feuerwehren (siehe Abbildung 2). Diese wurden per E-Mail kontaktiert und um Unterstützung gebeten. Für ein Experteninterview oder eine schriftliche Beantwortung der Fragen haben sich elf Feuerwehren zur Verfügung gestellt.



Abbildung 2 - Untersuchungsmenge großer deutscher Berufsfeuerwehren (eigene Darstellung)

1.2.2 Grundlagenermittlung

Die allgemeinen Grundlagen wurden mit Hilfe einer systematischen Literaturrecherche erarbeitet. Die Ergebnisse werden im entsprechenden Abschnitt erläutert.

1.2.3 Experteninterviews

Die Untersuchung der Organisationsstruktur einer Feuerwehr kann nicht vollumfänglich mithilfe einer Literaturrecherche erfolgen. Neben dem eventuell zu findenden Organigramm sind Erklärungen zu den Schwerpunkten und Strategien sowie Erläuterungen zur Feuerwehr im Allgemeinen erforderlich. Mit der Anfrage zur Unterstützung bei der Erstellung des Fachartikels wurden neben der allgemeinen Beschreibung der Aufgabenstellung, einer kurzen Vorstellung des Autors und fünf Fragestellungen hinsichtlich der Organisationsstruktur der Feuerwehr versendet (siehe Abbildung 3).

- > Wurde Ihre Feuerwehr hinsichtlich ihrer Organisationsstruktur in den letzten 5 Jahren signifikant verändert oder planen Sie aktuell eine Umstrukturierung?
- > Wenn ja, auf welcher Grundlage von Erkenntnissen, Ereignissen oder Anforderungen ist das geschehen?
- > Wenn ja, wurde die Feuerwehr extern (z.B. Beratungsunternehmen, Fachplaner) begleitet?
- > Wenn ja, ist die Umstrukturierung abgeschlossen oder in welchem Zeitraum ist der Abschluss geplant?
- > Wo sehen Sie die Herausforderungen in den kommenden fünf bis zehn Jahren ihrer Feuerwehr?

Abbildung 3 - Fragen zum Experteninterview (eigene Darstellung)

Ergänzend wurde die „Megatrend-Map“ des Zukunftsinstituts beigefügt (siehe Anhang). Diese ist frei zugänglich und bietet einen Überblick aus Sicht des Instituts über die Herausforderungen der kommenden fünf bis zehn Jahre. Die Trends werden auf Basis von Beobachtungen und Entwicklungen in Wirtschaft und der Gesellschaft identifiziert (Zukunftsinstitut GmbH, 2024). Verwendung fanden diese unter anderem in der Strategie 2030 der Berliner Feuerwehr (Berliner Feuerwehr, 2024).

Im Verlauf der Interviews hat sich herausgestellt, dass die Feuerwehren Dortmund, Düsseldorf, Essen, Leipzig und Nürnberg extern begleitet wurden. Ergänzend wurde zusätzlich das Beratungsunternehmen Lülfs angefragt und erklärte sich zu einem Experteninterview aus fachplanerischer Sicht bereit. Die Ergebnisse werden im Abschnitt 2.3 dargestellt.



Abbildung 4 - Deckblatt der Strategie 2030 (Berliner Feuerwehr)

2 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse aus der Literaturrecherche, den Experteninterviews mit den Feuerwehren und dem Fachplaner wertungsfrei dargestellt. Aus den Befragungen hat sich ergeben, dass von den elf befragten großen deutschen Berufsfeuerwehren acht innerhalb der letzten fünf Jahre ihre Struktur verändert haben. Sechs Behörden sogar im Zeitraum von 2022 bis heute. Zum Teil handelte es sich dabei um grundlegende Veränderungen der Struktur, in den übrigen Fällen um organisatorische Anpassungen aus Sicht der Feuerwehren.

Grundlage für die Anpassungen oder Neuorganisationen waren in acht von elf Fällen Erweiterung von Aufgaben oder gestiegene Anforderungen. Bei zwei Feuerwehren gab es eine Strategieentwicklung, aus der eine Strukturveränderung erfolgt. Bei der Feuerwehr Essen und der Feuerwehr Leipzig lag eine Organisationsuntersuchung zugrunde.

2.1 Allgemeine Grundlagen

Feuerwehren sind ähnlich wie andere Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben grundsätzlich hierarchisch aufgebaut. Man unterscheidet dabei drei Organisationsformen. Eine **Linienorganisation** ist eine traditionelle Organisationsstruktur, die eine Hierarchie von oben nach unten aufweist, ohne spezialisierte Stäbe oder Stabstellen. Die **Stablinienorganisation** enthält Elemente, in der sowohl Linien- als auch die einer Staborganisation kombiniert sind. Es gibt eine Hauptlinie, ähnlich wie in einer Linienorganisation. Zusätzlich werden spezialisierte Beratungs- oder Unterstützungseinheiten eingeführt, entweder als Stäbe oder als Stabstellen. Eine **Matrixorganisation** ist eine Kombination aus funktionaler und projektbezogener Struktur. In ihr sind Mitarbeiter in funktionalen Abteilungen organisiert, wie beispielsweise Marketing, Finanzen oder Produktion. Gleichzeitig arbeiten sie zusätzlich in verschiedenen Projekten oder Teams zusammen, die oft funktionsübergreifend sind. In einer Matrixorganisation haben die Mitarbeiter daher zwei Berichtslinien (Nestler, 2019).

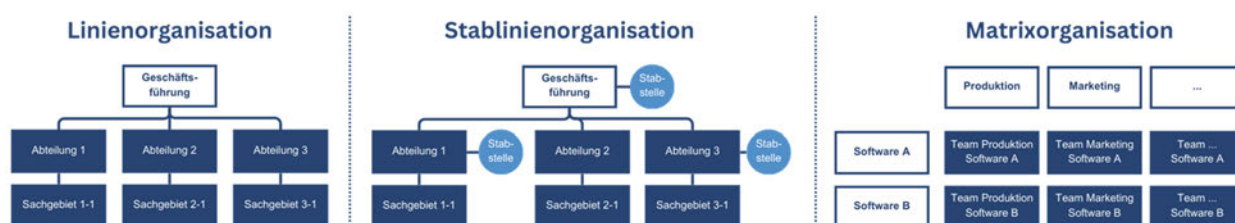


Abbildung 5 - Organisationsmodelle (eigene Darstellung)

2.2 Herausforderungen aus Sicht der befragten Feuerwehren

Die Struktur einer Feuerwehr unterliegt ständigen Veränderungen und Einflüssen. Die zukunftsweisende Ausrichtung der eigenen Behörde und die damit verbundene Organisationsstruktur ist dem Durchlaufen des Führungsvorgangs im Einsatz ähnlich. Es ist ein wiederkehrender Prozess im Kontext der aktuellen und zukünftigen Aufgaben. In den Experteninterviews wurden die Feuerwehren unter anderem gefragt, welche Herausforderungen sie in den kommenden fünf bis zehn Jahren für sich sehen. Im Folgenden werden diese beschrieben und die Aussagen der Experten wiedergegeben.

Fast zwei Drittel aller befragten Feuerwehren haben die **Personalgewinnung** als Herausforderung angegeben. Durch den Fachkräftemangel und das Überangebot an Arbeitsplätzen ist es schwieriger, potenzielle



Arbeitnehmer für die eigene Behörde zu gewinnen. Insbesondere in Ballungsräumen (z. B. dem Ruhrgebiet) herrscht eine große Konkurrenz untereinander. Interessanterweise ist für die Feuerwehr Leipzig sowie die Berliner Feuerwehr mit deutlich weniger Konkurrenz durch andere Berufsfeuerwehren im direkten Umfeld das Thema ebenso von Bedeutung. Die **Digitalisierung** soll die Anforderungen in Bezug auf Vorschriften und Regelungen unterstützen, als auch die interne Kommunikation erleichtern.

Zum anderen möchte man den Einsatz der Feuerwehr und seine Abarbeitung effektiver mit Technologie gestalten.

Die **Individualisierung beziehungsweise New Work** bezieht sich auf eine Verschiebung des Lebensmittelpunkts von der Arbeit hin zur persönlichen Entwicklung. Die Arbeitnehmer möchten ihre Arbeitsmodelle und Anwesenheiten flexibel wählen können.

Der Neubau und die Unterhaltung von eigener **Infrastruktur** stellen einen Teil der Befragten vor die Herausforderung im Spannungsfeld der Finanzen und des städtebaulichen Wettbewerbs, um vermarktbare Flächen zu konkurrieren. Die **Urbanisierung** und die damit einhergehende Verdichtung von Wohnraum, Verengung von Straßen haben Auswirkungen auf die Hilfsfristen. Die **Klimafolgeerscheinungen** und ihre Auswirkungen auf das Einsatzgeschehen haben mit der Flutkatastrophe 2021 in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen einen Teil der Gefahrenabwehr in Deutschland beschäftigt. Sowohl die Anzahl der Rettungsdienstseinsätze bei Hitzeperioden, aber auch die Extremwetterereignisse und häufigere Fluten stellen eine Herausforderung aus Sicht der großen deutschen Feuerwehren dar.

Weniger zahlreich wurden durch die Feuerwehren die Herausforderungen **Bedarfspläne** (geringere Abstände zwischen den Plänen, weniger Umfang) und **Investitionen/Finanzen** (Herausforderung, die geplanten Summen auf Grund von Lieferzeiten und Ausschreibungsregelungen zu verausgaben) genannt. Daneben sind ebenso häufig der **Rettungsdienst** (steigende Einsatzzahlen), die **Sicherheit** (Mitarbeitersicherheit im Einsatz) und nur bei jeder zehnten Behörde die **Aus- und Fortbildung** (erhöhter Ausbildungsbedarf durch ansteigende Stellen), der **demografische Wandel** (Ausscheiden von Mitarbeitenden und die daraus folgende Kompensation) und das **Führungsverhalten** (Veränderung im Umgang und der Kommunikation miteinander) genannt worden.

2.3 Neuorganisation aus fachplanerischer Sicht

Im Rahmen der Experteninterviews hat sich gezeigt, dass einige der befragten Feuerwehren sowie die Feuerwehr Essen von dem Beratungsunternehmen Lülff+ bei der Neuorganisation ihrer Behörde unterstützt wurden. Der Prozess, die Beratung des Unternehmens und die **Grundlagenermittlung** einer Neuorganisation setzen sich aus verschiedenen Teilen zusammen.

Zunächst gilt es, die Historie der Feuerwehr und speziell ihrer Organisationsstruktur zu untersuchen. Wie hat sich die Feuerwehr bisher aufgestellt? Wo befinden sich Schwerpunkte? Wo waren diese in der Vergangenheit (Ohrem, 2024)?

Der Umgang mit und die Einbeziehung der Mitarbeitenden in den Prozess der Strukturierung ist entscheidend. Das

kann zum Beispiel im Rahmen einer Befragung der Mitarbeitenden erfolgen. Hiermit können über alle Führungsebenen und Bereiche zukünftige Erwartungen und aktuelle Schwierigkeiten aufgezeigt werden. Schnittstellen zwischen Aufgaben und externen Stellen sind ein nicht zu verhindernder Teil von Organisationsstrukturen. Diese erhöhen die Kommunikation und die Notwendigkeit zur Zusammenarbeit. Sie zu reduzieren ist im weiteren Verlauf des Prozesses eine elementare Aufgabe. Externe Schnittstellen einer Organisation (andere Fachämter, Behörden) sind darzustellen und zu beleuchten (Ohrem, 2024).

Die Prozessvisualisierung der Aufgabenbewältigung innerhalb der Behörde und die dazugehörige Beschreibung ist elementar für das Verständnis der Organisation. Dieser Teilbereich ist sehr aufwendig, wenn die

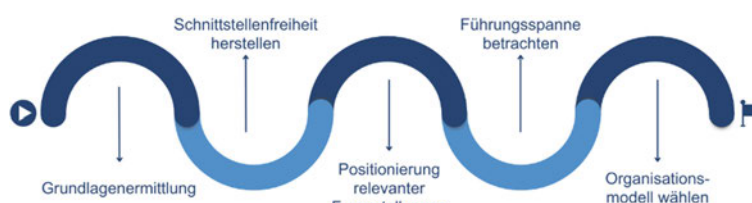


Abbildung 7 - Prozess zur Neuorganisation aus fachplanerischer Sicht (eigene Darstellung)

bisherige Dokumentation Lücken aufweist. Die Prozessdarstellung dient dem Verständnis von Arbeitsabläufen innerhalb der Behörde und kann zur Schnittstellenreduzierung beitragen (Ohrem, 2024).

Identität und Identifikation mit der eigenen Feuerwehr, ihren Zielen und Ideen ist in einem dynamischen Arbeitsmarkt ein Baustein, Mitarbeitende langfristig an die eigene Behörde zu binden. Relevante Fragestellungen sind hierbei: Wie funktioniert meine Organisation und was macht uns aus? Wo möchten wir in Zukunft hin? Die neue Organisationsform sollte das Ziel beinhalten, eine größtmögliche **Schnittstellenfreiheit** herzustellen. In diesem Zusammenhang sind zum Beispiel folgende Ansätze zu wählen Was ist die Kompetenz, die abgebildet werden soll und kann die damit verknüpfte Schnittstelle in einer Abteilung abgebildet werden? Bewusste Schnittstellen hingegen, zum Beispiel die Vergabe von Lieferungen und Leistungen, die Finanzsteuerung oder das Controlling sollten in Kauf genommen werden (Ohrem, 2024).

Relevante Fragestellungen zu strategischen oder grundsätzlichen Fragen finden sich in vielen Behörden **höher positioniert** wieder. Das kann im Rahmen von Stabstellen oder von sogenannten Leitungsstäben stattfinden. Bei einer Neustrukturierung ist zu diskutieren, relevante Fragestellungen wie zum Beispiel Bedarfsplanungen, Controlling, Strategie oder Kommunikation in einer Stablinienorganisation zu etablieren. Welche **Führungsspanne** ergibt sich aus der Organisationsstruktur? Kann die geplante Organisationseinheit dem Inhalt und der Vielfalt an Aufgaben gerecht werden? Wenn nicht, sind Zwischenebenen einzuführen. Das zu wählende **Organisationsmodell** kann sich aus verschiedenen Gründen ergeben. Zum einen kann es Vorgaben durch das Personal- und Organisationsamt geben. Zum anderen kann die Leitung oder die Projektgruppe ein Modell bevorzugen (Ohrem, 2024).

2.4 Neuorganisation der Feuerwehr Essen

Die Feuerwehr Essen ist ein eigenständiges Amt im Geschäftsbereich Recht, öffentliche Sicherheit und Ordnung und beschäftigt aktuell 940 hauptberufliche Mitarbeitende und wird von 550 Ehrenamtlichen unterstützt. Mit ihren 180.000 Einsätzen pro Jahr schützt sie auf einer Fläche von 210 Quadratkilometern circa 590.000 Einwohner (Stadt Essen, 2024). Essen liegt zentral in der Metropolregion Rhein-Ruhr und im Zentrum des Ruhrgebiets. Als viertgrößte Kommune in Nordrhein-Westfalen zählt sie zu den zehn bevölkerungsreichsten Städten in Deutschland. (Die freie Enzyklopädie, Wikipedia, Essen, 2024)

2.4.1 Stand vor der Neuorganisation

Die Feuerwehr Essen basierte bis zu ihrer umfassenden Neuorganisation auf einer Struktur aus den 2000er-Jahren. Die resultierenden Schwierigkeiten waren wenig etablierten Standards, fehlende Dokumentation und Festlegungen. Es gab eine hohe Personalunzufriedenheit, starke Mitarbeiterfluktuation, resultierend mit einer zweistelligen Anzahl an Abgängen pro Jahr. Die Feuerwehr Essen bot aus Sicht der Mitarbeitenden wenig Entwicklungspotenzial durch niedrige Stellenbewertungen. Die drei Wachabteilungen waren als Stabstellen ohne zentrale Führung an der Behördenleitung verortet (siehe Abbildung 8). Heterogene Abteilungsschnitte unterscheiden sich in der Anzahl und Qualität der zugewiesenen Aufgaben. Daraus resultierend konnten diese nicht sachgerecht ausgeführt werden. Hinzu kam der Entfall von Funktionen und Stellen durch die Herabstufung von Hierarchieebenen, zum Beispiel im Katastrophenschutz durch den Entfall der Abteilung und Überführung in ein Sachgebiet. (Keil, Walch, Zoller, 2023).

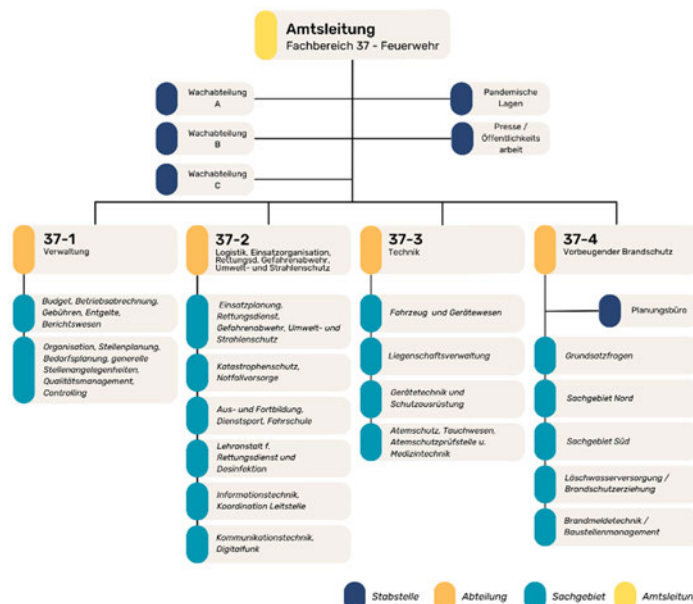


Abbildung 8 - Organisationsstruktur der Feuerwehr Essen vom 01.10.2000 (eigene Darstellung)

2.4.2 Prozess der Neuorganisation

Der Prozess der Neustrukturierung der Feuerwehr Essen wurde durch die Behördenleitung im Jahr 2016 initiiert.

In den folgenden drei Jahren wurden hausintern die Prozesse analysiert, eine Berechnung der notwendigen Mitarbeitenden und Ideen für eine Reorganisation entwickelt.

Zusätzlich gab es einen intensiven Austausch mit benachbarten Feuerwehren vergleichbarer Größe, explizit Düsseldorf, Duisburg und Dortmund. Der gesamte Prozess wurde politisch begleitet. 2018 wurde die Ausschreibung für den Fachplaner durchgeführt. Das Unternehmen Lül+ hat nach Zuschlag im Bieterverfahren in den Jahren 2019 bis 2021 das Gutachten erstellt. Es gab ausdrücklich keine Vorgaben durch die Verwaltung oder die Feuerwehr Essen. Die Ergebnisse führten zu einem Organisationsgutachten, welches in großen Teilen unverändert nach Ergebnis des Beratungsunternehmens vorgestellt wurde. Aufbauend wurden in den folgenden Jahren der Brandschutz-, der Rettungsdienst- und der Katastrophenschutzbedarfsplan mit Unterstützung desselben Fachplaners fertiggestellt (siehe Abbildung 9) (Keil, Walch, Zoller, 2023).



Abbildung 9 - Zeitstrahl der Neuorganisation der Feuerwehr Essen (eigene Darstellung)

2.4.3 Stand nach der Neuorganisation

Die Feuerwehr Essen präsentiert sich nach der Neuorganisation deutlich breiter und aufgeräumter aufgestellt. Folgende Kernpunkte haben sich für die Struktur ergeben:

- Aufwuchs von vier auf sieben Abteilungen.
- Thematische Aufgabenzusammenfassung in den Abteilungen zur Schnittstellenreduzierung und Effizienzsteigerung.
- Eingliederung des Wachdienstes in die Abteilung Gefahrenabwehr und Gründung von Inspektionsbereichen sowie Anpassung der Führungsstruktur im Einsatz.
- Zuordnung von Stabstellen zusätzlich auf Abteilungsebene für übergeordnete oder strategische Aufgaben.
- Feuerwehr- und Rettungsdienstakademie als eigene Abteilung.
- Bevölkerungsschutz und Krisenmanagement aus dem ehemaligen Sachgebiet Zivil- und Katastrophenschutz wieder in eine eigene Abteilung überführt. (Keil, Walch, Zoller, 2023)

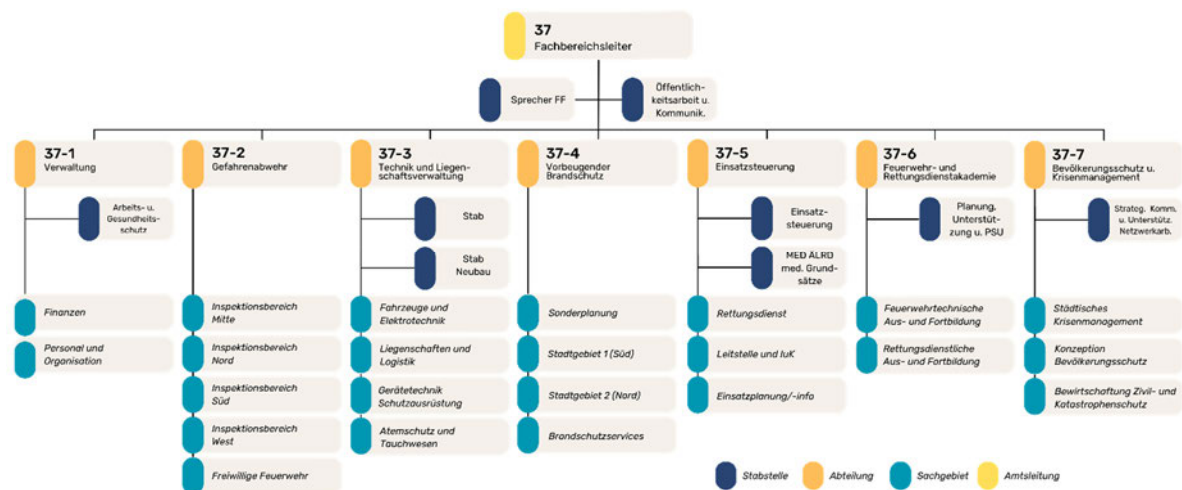


Abbildung 10 - Organisationsstruktur der Feuerwehr Essen - 01.04.2024 (eigene Darstellung)

Die Neustrukturierung ist organisatorisch abgeschlossen. Aus dieser umfassenden Organisationsänderung resultieren personelle und organisatorische Aufgaben, die in den folgenden Jahren die Feuerwehr Essen beschäftigen werden. Zusätzlich wird die geschaffene Struktur regelmäßig auf ihre Funktionalität und Aktualität überprüft und bei Bedarf angepasst (Keil, Walch, Zoller, 2023).

3 Diskussion

Im Folgenden wird die Struktur der Feuerwehr Essen mit der anderer großer deutscher Berufsfeuerwehren verglichen und die resultierenden Herausforderungen der Neuorganisation diskutiert. Hierbei beschränkt sich die Auswahl aufgrund des Umfangs des Fachartikels auf die Feuerwehren, welche im Rahmen der Neustrukturierung im direkten Austausch mit der Feuerwehr Essen waren.

3.1 Vergleich zu anderen Organisationsstrukturen

Die neue, deutlich breiter aufgestellte Struktur der Feuerwehr Essen ist mit denen vieler anderer großer deutscher Berufsfeuerwehren vergleichbar (siehe Anhang Organigramme).

Insbesondere finden sich jedoch aufgrund des engen Austausches im Rahmen der Neuorganisation Elemente und Zuschnitte der Feuerwehren aus Düsseldorf, Duisburg und Dortmund wieder.

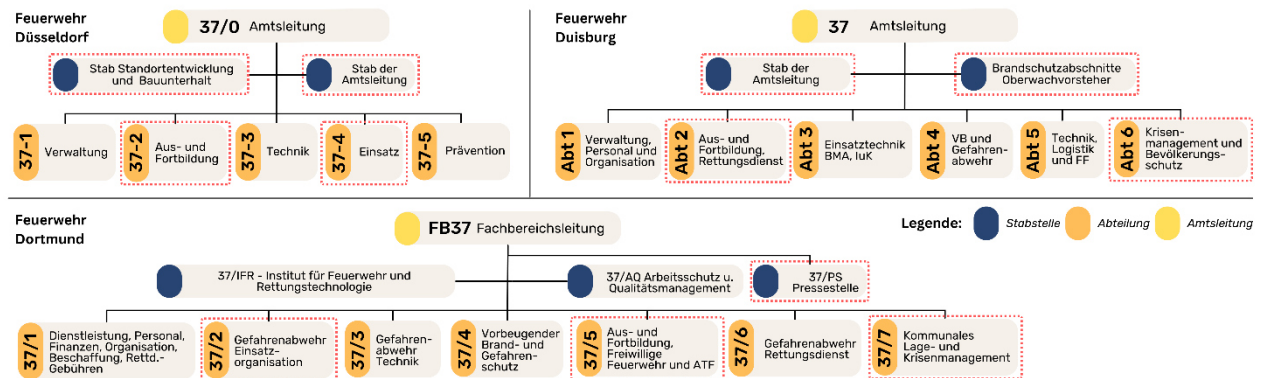


Abbildung 11 - Vereinfachte Organigramme der Feuerwehren Düsseldorf, Duisburg und Dortmund (eigene Darstellung)

Die drei Behördenstrukturen weisen zwischen fünf und sieben Abteilungen auf. Übergeordnete Aufgaben sind entweder in Stabstellen der Amtsleitungen oder an Abteilungsleitungen angegliedert. Folgende Analogien im Hinblick auf die vorher in den Experteninterviews ermittelten Herausforderungen (rot umrandet) sind festzustellen. Unterschiede bestehen in der Aufgabenverortung als Abteilung oder Sachgebiet, nicht jedoch in der eigentlichen Aufgabe:

- Stab der Amtsleitung, Grundsatzstab (Düsseldorf, Duisburg, Essen)
- Stabstelle Standortentwicklung und Bauunterhaltung, Neubau (Düsseldorf, Essen)
- Abteilung Ausbildung, Akademie (Düsseldorf, Duisburg, Dortmund, Essen)
- Abteilung Einsatz, Gefahrenabwehr (Düsseldorf, Duisburg, Dortmund, Essen)
- Abteilung Bevölkerungsschutz und Krisenmanagement (Duisburg, Dortmund, Essen)

Selbstverständlich bestehen bei allen Feuerwehren Abteilungen unter anderem zu den funktionalen Themen Technik, Vorbeugender Brandschutz, Gefahrenabwehr und Organisation. Diese werden aber nicht weiter betrachtet.

3.2 Schwerpunktsetzung

Die Neuorganisation der Feuerwehr Essen hat im Ergebnis eine breit gefächerte grundlegende Strukturierung ergeben. Schwerpunkte sind in folgenden Bereichen gesetzt worden.

Stab
Stab Neubau

Abteilung: Gefahrenabwehr
Abteilung: Feuerwehr- und Rettungsdienstakademie
Abteilung: Bevölkerungsschutz und Krisenmanagement

Aus der Sicht des Autors wurden aufgrund der aufgezeigten Schwierigkeiten in der vorherigen Organisationsstruktur die Schwerpunkte aktuell richtig gesetzt. Zum einen begründet sich das aus dem Vergleich der Aufbauorganisationen anderer großer deutscher Berufsfeuerwehren. Zum anderen stellt die Feuerwehr Essen sich insbesondere in den Bereichen stark auf, welche für den Erfolg und die Umsetzung der neuen Struktur erforderlich sind. Der „Stab“ dient der grundlegenden strategischen Ausrichtung der Feuerwehr. Der „Stab Neubau“ dient der stadtinternen Koordinierung der notwendigen Bauprojekte (Standortsuche, Neubau von Feuer- und Rettungswachen, Sanierung von bestehenden Objekten). Die Stadt Essen versucht mit den Bereichen Personal- und Organisation, Bau- und Liegenschaften und der Feuerwehr unter der Federführung des Oberbürgermeisters die Bedarfe der Infrastruktur zu berücksichtigen und umzusetzen. Die Abteilung „Feuerwehr- und Rettungsdienstakademie“ soll den durch die Neuorganisation resultierenden Zuwachs von 321 Stellen zu einem Teil decken und die demografisch bedingten Abgänge durch Vergrößerung der Lehrgangskapazitäten kompensieren. Die aus dem bisherigen Sachgebiet resultierende Abteilung „Bevölkerungsschutz und Krisenmanagement“ dient der Koordinierung aller Katastrophenschutzmaßnahmen und der Entwicklung, Bündelung und Steuerung des städtischen Bevölkerungsschutzes und Krisenmanagements.

3.3 Herausforderungen

Neben den positiven Veränderungen für die Feuerwehr Essen ergeben sich folgerichtig Herausforderungen, welche unmittelbar aus der Neuorganisation resultieren. Ein Teil wird durch ein gesamtstädtisches Projekt (Neubau) bearbeitet, andere werden im Folgenden aufgezeigt und diskutiert.

3.3.1 Führungsfunktionen

Im Zusammenhang mit der Neuorganisation wurden der Feuerwehr 321 neue Stellen zugesprochen und in großen Teilen eine deutliche Anhebung der Besoldungsstruktur erzielt. Diese Punkte sind kritisch zu betrachten. Eingerichtete Stellen konnten verständlicherweise aufgrund der Vielzahl und Kürze der Zeit noch nicht besetzt werden, da durch die personelle Erhöhung der Abteilungen und die Neuschaffung diverser Sachgebiete entsprechend Führungs- und Leitungskräfte für die Aufgaben zunächst eingestellt oder qualifiziert werden müssen. Laut Aussage des Projektteams sind noch weitere sechs Jahre notwendig, die Führungsstruktur zu füllen.

3.3.2 Stellenbesetzung

Die Feuerwehr Essen unterliegt wie viele anderen Behörden dem Fachkräftemangel. Der Unterschied ist die im Verhältnis zu anderen Behörden sehr hohe Anzahl neuer Stellen. Um diese zu besetzen, sind laut eigener Aussage mindestens weitere zehn Jahre notwendig. Zurzeit wird mit 30 Neueinstellungen pro Jahr geplant. Hierbei sind die demografisch bedingten Abgänge nicht berücksichtigt. Diese addieren sich zusätzlich. Die Grundausbildungslehrgänge werden dazu von zwei auf drei pro Jahr erweitert, je Lehrgang sind mindestens 18 Teilnehmer erforderlich.

3.3.3 Interne Umsetzung und Kommunikation

Aufgrund der Neustrukturierung sind aktuell viele personelle Ressourcen bei der Feuerwehr Essen gebunden. Es gilt aktuell die neue Organisationsstruktur umzusetzen, vorzuleben und zu erklären. Das führt dazu, dass Kräfte gebündelt und Aufgaben priorisiert werden. Die Mitarbeitenden stehen somit für die originären Aufgaben nicht vollständig zur Verfügung.

3.4 Zukunftsfähigkeit

Ein Teilaspekt des Fachartikels behandelt die Frage, ob die neue Organisationsstruktur der Feuerwehr Essen für andere große deutsche Berufsfeuerwehren zukunftsfähig sein kann. Die Neuorganisation der Feuerwehr Essen stellt eine notwendige und folgerichtige Veränderung der Struktur dar. Wie bereits im Abschnitt 3.1 erläutert, sind große Analogien hinsichtlich der Schwerpunktsetzung, Anzahl und Breite der Stäbe, Stabstellen und Abteilungen mit allen untersuchten großen deutschen Berufsfeuerwehren festzustellen. Das bedeutet, dass die Struktur keine Neuentwicklung ist, sondern eine Angleichung einer deutlich veralteten Struktur an erprobte und bestehende Aufbauorganisationen anderer Behörden darstellt.

4 Fazit

Die Feuerwehren stehen wie in allen Zeiten vor Herausforderungen und werden sich zukünftig mit neuen Aufgaben auseinandersetzen müssen. Diese sind nach Meinung der großen deutschen Berufsfeuerwehren unter anderem aufgrund der Verkürzung von Innovationszeiträumen und der Komplexität nur mit einer flexiblen Organisationsstruktur zu bewältigen. Unvorhersehbare Ereignisse wie eine Pandemie oder Krieg sind jederzeit einzuplanen. Die Notwendigkeit, die eigene Organisation regelmäßig und in engen Abständen zu betrachten, haben alle befragten Feuerwehren betont. In den Experteninterviews hat sich ergeben, dass acht von elf teilnehmenden großen deutschen Berufsfeuerwehren ihre Organisationsstruktur in den letzten fünf Jahren verändert haben. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Struktur und die daraus resultierende Anpassung ist notwendig.

Die Feuerwehr Essen hat durch die bis zur Neustrukturierung nur marginal veränderte Organisation seit den 90er-Jahren einen großen und wichtigen Schritt getätigt. Vergleichbare Feuerwehren haben rückblickend kontinuierlich die Veränderung herbeigeführt. Beispielhaft hat die Feuerwehr Dortmund bereits im Jahre 2001 mit einem grundlegenden Umbau der Behördenstruktur begonnen. Stellenzuwächse sind besser zu handhaben, wenn diese kleineren Zuwachsraten entsprechen. Für die Feuerwehr Essen wird es daher eine der großen Herausforderungen sein, die neuen Stellen in Verbindung mit regelhaften Abgängen zu besetzen. Grundsätzlich bleibt abzuwarten, in welcher Weise sich die Organisationsstrukturen der deutschen Feuerwehren in den nächsten Jahren verändern. Die Strategien aus Berlin und München geben einen Ausblick auf die mögliche Zukunft.

Teil II: Methoden-, Literatur- und Quellendokumentation

Die Ausbildung für den höheren feuerwehrtechnischen Dienst gemäß der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 des feuerwehrtechnischen Dienstes im Land Nordrhein-Westfalen (VAP2.2-Feu NRW) sieht die Erstellung einer Facharbeit in Form eines Fachartikels vor. (IDF, 2023)

Der Teil I als auch Teil II dieses Fachartikels sind auf Grundlage der „Anforderungen an die Facharbeit Teil I“ der VAP2.2-Feu NRW, ausgegeben vom Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen mit Stand vom 21.03.2023 entstanden.

In den folgenden Punkten werden die Begründung der Methodik und die Literatur- und Quellendokumentation aufgezeigt. Die Gliederung des Fachartikels entspricht den Vorgaben der „Anforderungen an die Facharbeit Teil I“.

1 Beschreibung der Methodik

Für die Bearbeitung der Aufgabe und die Erstellung der Facharbeit wurde ein qualitativer Ansatz gewählt, der die Problemstellung Schritt für Schritt herleitet und beantwortet. Dabei wurde das Vorgehen in mehrere Hauptschritte unterteilt. Jeder dieser Schritte besteht aus kleineren, aufeinander aufbauenden Prozessen, deren Ergebnisse immer wieder miteinander verglichen und überprüft wurden.

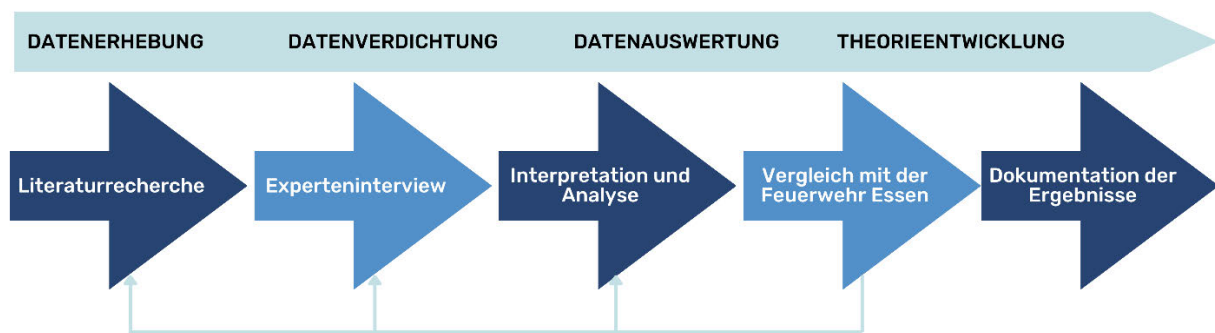


Abbildung 12 - Prozessschritte der angewandten Methodik (eigene Darstellung)

2 Begründung

Zur Lösung der Aufgabe ist der qualitative Ansatz verwendet worden. Anders als bei quantitativen Methoden, die auf Zahlen und Statistiken basieren, geht es um die Interpretation von nicht-numerischen Daten, um ein besseres Verständnis zu erlangen.

2.1 Literaturrecherche

Die Wahl der Literaturrecherche erfolgte, weil sie einen umfassenden Überblick über vorhandenes Wissen und Theorien bietet. Durch die Auswertung, Fachartikeln und anderen Veröffentlichungen lassen sich vielfältige und fundierte Perspektiven gewinnen. Diese Methode erlaubt es, vorhandenes Wissen zu nutzen, Wissenslücken zu erkennen und die eigene Forschung auf einer soliden theoretischen Basis aufzubauen. Außerdem ermöglicht die Literaturrecherche den Zugang zu validen empirischen Daten und bewährten Konzepten, die für die Beantwortung der Fragestellung wichtig sind. (Bortz, 2006)

2.2 Experteninterview

Neben der Literaturrecherche wurde das Experteninterview als qualitativer Ansatz gewählt, weil es detaillierte Einblicke und ein umfassendes Verständnis der Problemstellung bietet. Durch das direkte Gespräch mit Fachleuten können spezifische und oft komplexe Informationen gewonnen werden, die in schriftlichen Quellen möglicherweise nicht so detailliert vorhanden sind. Darüber hinaus ermöglichen Experteninterviews das Sammeln von Meinungen, Erfahrungen und Einsichten, die für die Entwicklung praxisnaher und umsetzbarer Lösungen wichtig sind. Diese Methode ist besonders wertvoll, da sie aktuelle und praxisrelevante Informationen aus erster Hand liefert. (Bortz, 2006)

3 Literatur- und Quellendokumentation

Im Folgenden wird das Vorgehen bei der Suche nach Literatur und Quellen erläutert.

3.1 Beschreibung der Literatur- und Quellensuche und der Datenbanken

Die Suche nach Literatur und Quellen wurde als iterativer Prozess durchgeführt. Dabei wurde die systematische Suchmethoden verwendet, bei denen Schlüsselbegriffe aus der Aufgabenstellung abgeleitet wurden.

Aufgrund der unspezifischen Ergebnisse der Literaturrecherche wurden Experten der großen deutschen Berufsfeuerwehren befragt. Mithilfe der Interviews konnten spezifische Fragen zu Aufbauorganisation, notwendige Hintergründe und zukünftige Herausforderungen besprochen werden. Durch die Aggregation der Antworten auf die mindestens gleichen Fragen bei den Experten der Feuerwehren konnten die Ergebnisse verdichtet werden.

Folgende Experten wurden befragt:

Tabelle 1 - Interviewte Experten (eigene Darstellung)

Name (alphabetisch)	Organisation	Funktion
Dirk Aschenbrenner	Feuerwehr Dortmund	Leiter der Feuerwehr
Thomas Elser	Feuerwehr München	Grundsatzangelegenheiten
Christoph Franzke	Berliner Feuerwehr	Leitungsstab
Dr. Ruben Garrecht	Feuerwehr Stuttgart	Strategisches Management
Sascha Keil	Feuerwehr Essen	Abteilungsleiter
Thomas Lembeck	Feuerwehr Essen	Leiter der Feuerwehr
Oliver Nestler	Feuerwehr Dortmund	Stellvertretender Leiter der Feuerwehr
Sven Ohrem	Lülf+ Sicherheitsberatung GmbH	Geschäftsbereichsleiter
Nils Radtke	Feuerwehr Duisburg	Abteilungsleiter
Christine Reime	Feuerwehr Hannover	Grundsatzangelegenheiten
Dr. Adrian Ridder	Feuerwehr Düsseldorf	Abteilungsleiter
Axel Schuh	Feuerwehr Leipzig	Leiter der Feuerwehr
Volker Skrok	Feuerwehr Nürnberg	Leiter der Feuerwehr
Oliver Tittmann	Feuerwehr Duisburg	Leiter der Feuerwehr
Björn Walch	Feuerwehr Essen	Strategie
Jan Wolf	Feuerwehr Dresden	Abteilungsleiter
Lars Zoller	Feuerwehr Essen	Strategie

3.2 Übersicht über die Ergebnisse der Literatur- und Quelldokumentation

(Schlüsselbegriffe, Anzahl der Treffer etc.)

Aus der Aufgaben- oder Problemstellung wurden Schlüsselwörter für die Literaturrecherche abgeleitet und in verschiedenen Datenbanken gesucht.

Tabelle 2 - Ergebnisse der Onlinesuche (eigene Darstellung)

Datenbank/Quelle	Suchbegriffe	Anzahl der Treffer
Google	Organisationsstruktur	6.340.000 Ergebnisse
Google	Feuerwehr Organisationsstruktur	103.000 Ergebnisse
Onlinearchiv Brand-schutz Kohlhammer Verlag	Organisation	3893 Ergebnisse

3.3 Kriterien der Literatur- und Quellenauswahl

Aufgrund der Vielzahl an Treffer bei den Suchergebnissen wurde eine stichprobenhafte Überprüfung der ersten 100 Ergebnisse durchgeführt. Dabei wurde festgestellt, dass eine deutliche Wiederholung relevanter Ergebnisse aufgrund ähnlicher Begrifflichkeiten vorlag. Doppelte oder nahezu identische Ergebnisse wurden daher nicht berücksichtigt.

Besonderes Augenmerk wurde bei der Auswahl von Literatur und Quellen auf behördliche Veröffentlichungen gelegt, da diesen eine hohe inhaltliche Validität und Relevanz auf Grund der Aufgabenstellung zugeschrieben wird. Die erhobenen Daten wurden analysiert, ausgewertet und in Bezug zur Problemstellung gesetzt. Durch die Dokumentation des Prozesses, die offene Diskussion der Ergebnisse und ihre Übertragbarkeit wurden die zentralen Qualitätskriterien qualitativer Forschung – Transparenz, Intersubjektivität und Reichweite – eingehalten.

3.4 Zusammenfassende Beschreibung der ausgewählten Literatur und Quellen

Zu der hier gestellten Aufgabenstellung ist eine Vielzahl an Grundlagenliteratur zu finden. Nicht jedoch spezifisch auf die Organisation von Feuerwehren. Die Fachartikel aus dem Bereich der Feuerwehren behandeln diese spezielle Thematik entweder rückblickend oder allgemeiner in die Zukunft ausgerichtet. Ein Leitfaden oder eine grundlegende Organisationsstruktur wird nicht vorgegeben. Ebenso sind zwar rechtliche Grundlagen zur Einrichtung einer Feuerwehr zu finden. Spezifische rechtliche Vorgaben zur Organisation sind aber nicht zu finden.

Zur Lösung der Problemstellung wurde aus diesem Grunde auf Expertenerkenntnisse gesetzt und im Rahmen von strukturierten Interviews Ergebnisse, Organisationsstrukturen und Sichtweisen zusammengetragen und anschließend aggregiert und mit der Feuerwehr Essen verglichen.

Literaturverzeichnis

- Aschenbrenner. (22. 01 2024). Experteninterview Feuerwehr Dortmund. (Dannenberg, Interviewer)
- Berliner Feuerwehr. (04. 04 2024). *Strategie 2030*. Von Strategie 2030: <https://www.berliner-feuerwehr.de/ueber-uns/strategie-2030/> abgerufen
- Bortz, J. D. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Die freie Enzyklopädie, Wikipedia. (14. 04 2024). *Essen*. Von Essen: <https://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Essen&oldid=243895703> abgerufen
- Elser. (12. 02 2024). Experteninterview Feuerwehr München. (Dannenberg, Interviewer)
- Franzke. (01. 02 2024). Experteninterview Berliner Feuerwehr. (Dannenberg, Interviewer)
- IDF. (21. März 2023). Anforderungen an die Facharbeit Teil I der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 des feuerwehrtechnischen Dienstes im Land Nordrhein- Westfalen. Münster, NRW, Deutschland: Selbstverlag.
- Keil, Walch, Zoller. (13. 12 2023). Experteninterview Feuerwehr Essen. (Dannenberg, Interviewer)
- Nestler. (2019). Warum Matrix Sinn macht - Gedanken zur Neuorganisation. *brennpunkt*, S. 64.
- Ohrem. (30. 01 2024). Experteninterview Fachplaner. (Dannenberg, Interviewer)
- Personio SE & Co. KG. (03. 06 2024). *Personio.de*. Von Personio.de: <https://www.personio.de/hr-lexikon/aufbauorganisation/> abgerufen
- Stadt Essen. (03. 04 2024). *essen.de*. Von essen.de: https://www.essen.de/dasistessen/essen_in_zahlen/bevoelkerung.de.html abgerufen
- Zukunftsinstitut GmbH. (03. 04 2024). *Zukunftsinstitut*. Von Zukunftsinstitut: <https://www.zukunftsinstitut.de/> abgerufen

A. Anhänge

- Anhang 1 – Megatrend-Map (Zukunftsinstitut GmbH, 2024)
- Anhang 2 – Organisationsstruktur Berliner Feuerwehr
- Anhang 3 – Organisationsstruktur Feuerwehr Dortmund
- Anhang 4 – Organisationsstruktur Feuerwehr Dresden
- Anhang 5 – Organisationsstruktur Feuerwehr Duisburg
- Anhang 6 – Organisationsstruktur Feuerwehr Düsseldorf
- Anhang 7 – Organisationsstruktur Feuerwehr Essen (Stand: 2000)
- Anhang 8 – Organisationsstruktur Feuerwehr Essen (Stand: 2024)
- Anhang 9 – Organisationsstruktur Feuerwehr Hannover
- Anhang 10 – Organisationsstruktur Feuerwehr Leipzig
- Anhang 11 – Organisationsstruktur Feuerwehr München
- Anhang 12 – Organisationsstruktur Feuerwehr Nürnberg
- Anhang 13 – Organisationsstruktur Feuerwehr Stuttgart

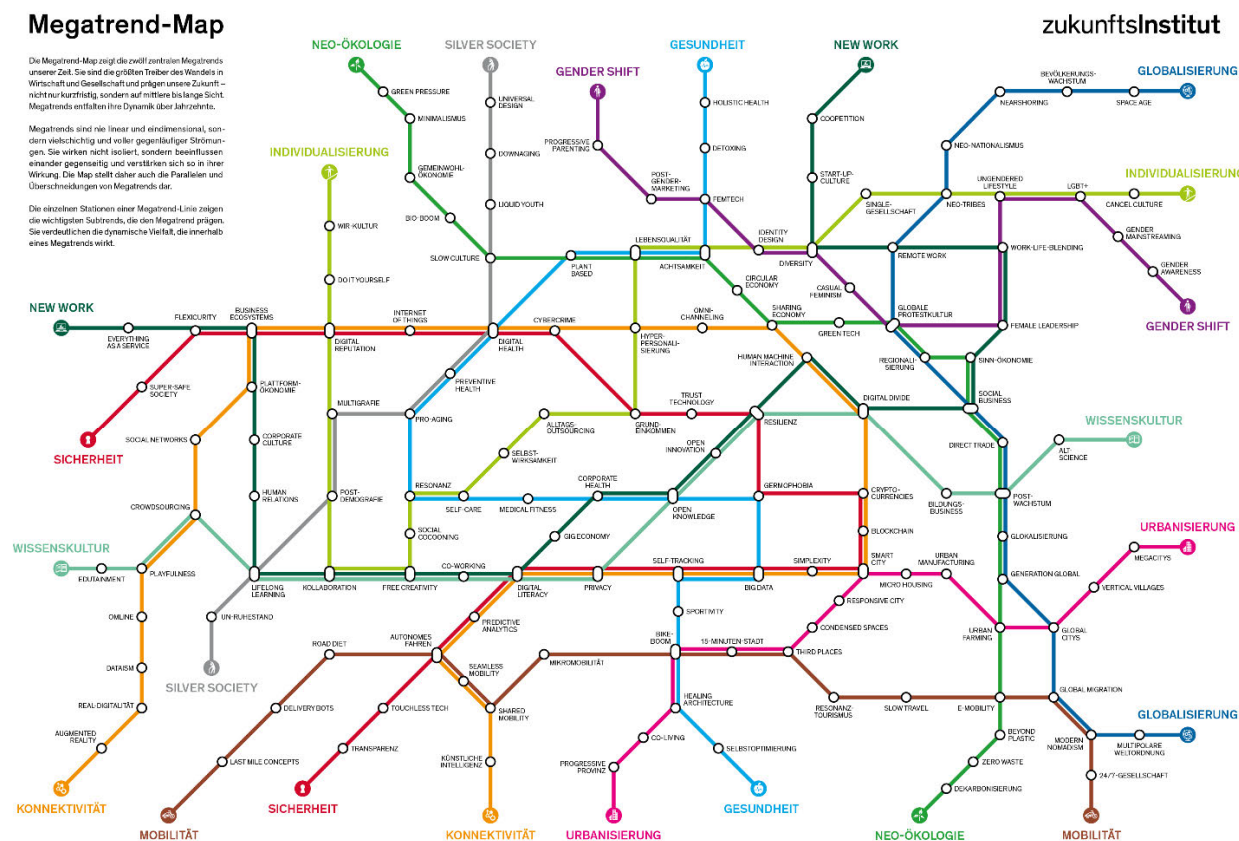
Anhang 1 – Megatrend-Map (Zukunftsinstitut GmbH, 2024)

Megatrend-Map

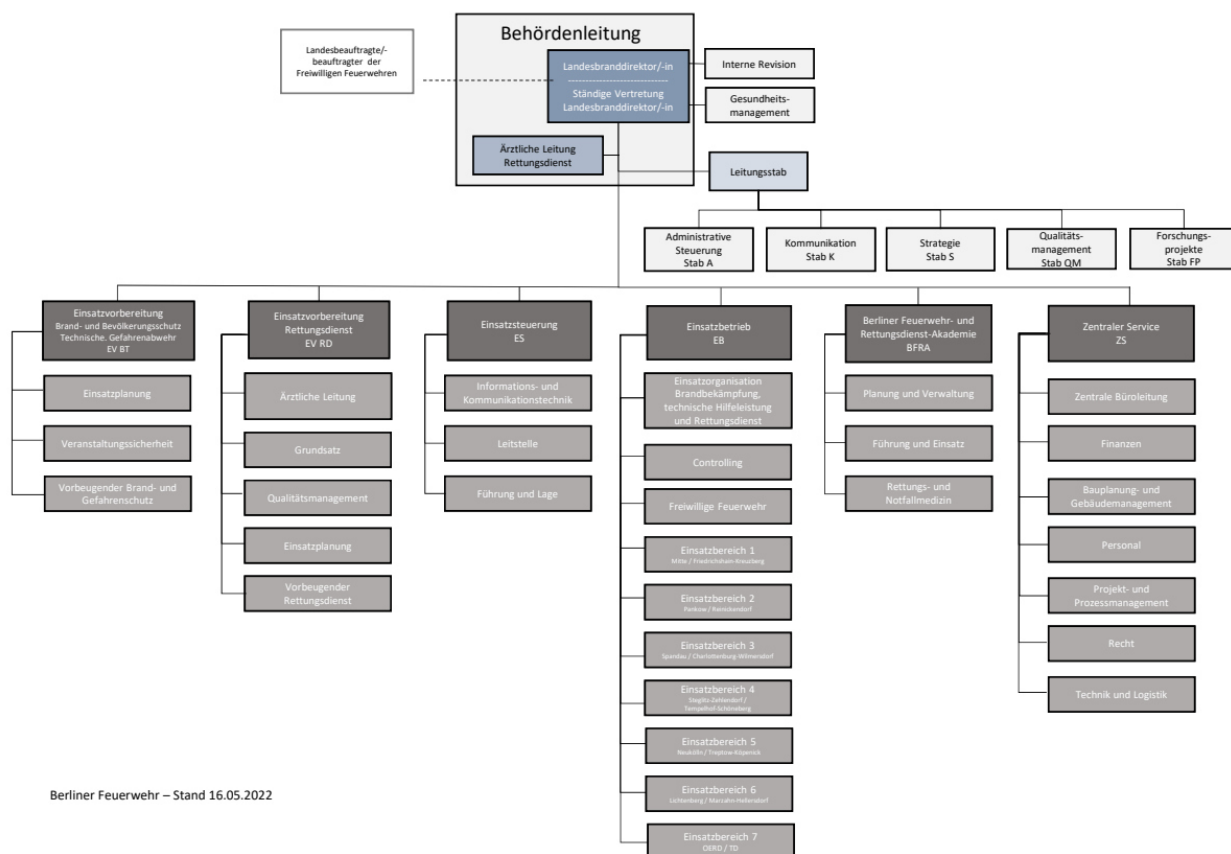
Die Megatrend-Map zeigt die zwölf zentralen Megatrends unserer Zeit. Sie sind die größten Treiber des Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft und prägen unsere Zukunft – nicht nur kurzfristig, sondern auf mittlere bis lange Sicht. Megatrends entfalten ihre Dynamik über Jahrzehnte.

Megatrends sind nie linear und eindimensional, sondern vielschichtig und voller gegenläufiger Strömungen. Sie wirken nicht isoliert, sondern beeinflussen einander gegenseitig und verstärken sich so in ihrer Wirkung. Die Map stellt daher auch die Parallelen und Überschneidungen von Megatrends dar.

Die einzelnen Stationen einer Megatrend-Linie zeigen die wichtigsten Subtrends, die den Megatrend prägen. Sie verdeutlichen die dynamische Vielfalt, die innerhalb eines Megatrends wirkt.



Anhang 2 – Organisationsstruktur Berliner Feuerwehr



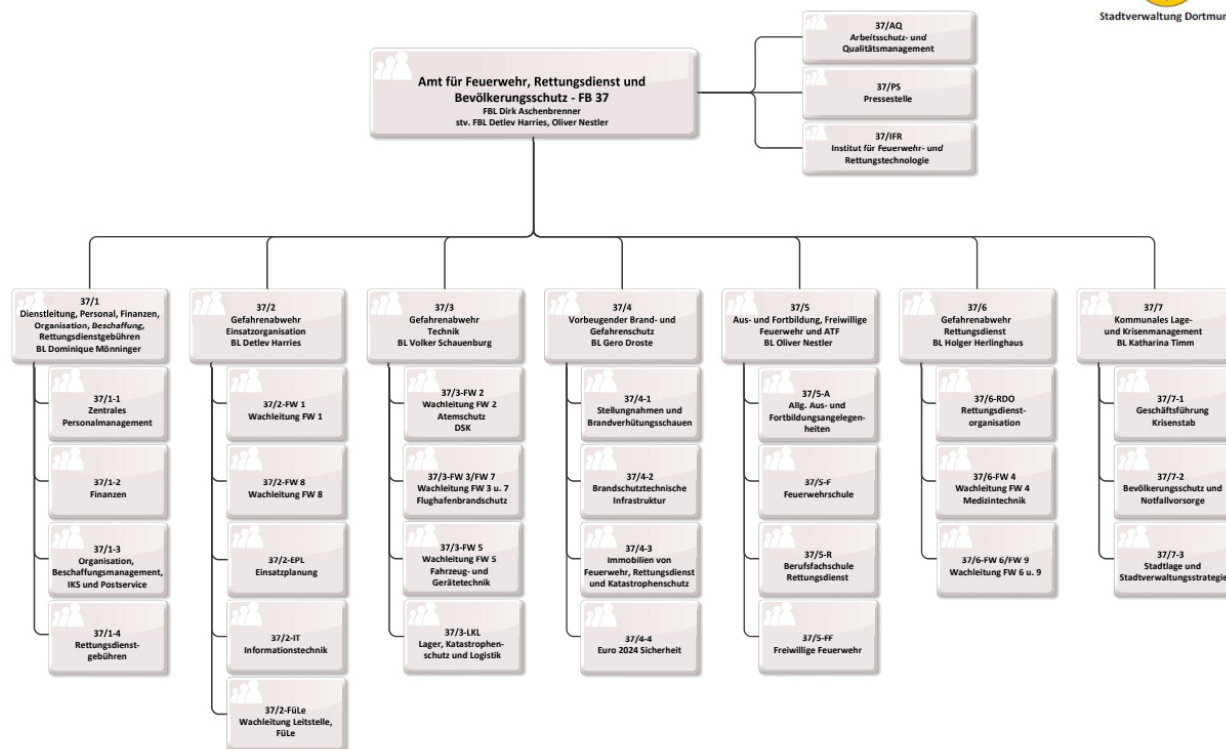
Berliner Feuerwehr – Stand 16.05.2022

Anhang 3 – Organisationsstruktur Feuerwehr Dortmund

Anlage 1 - Stand: 22.01.2024

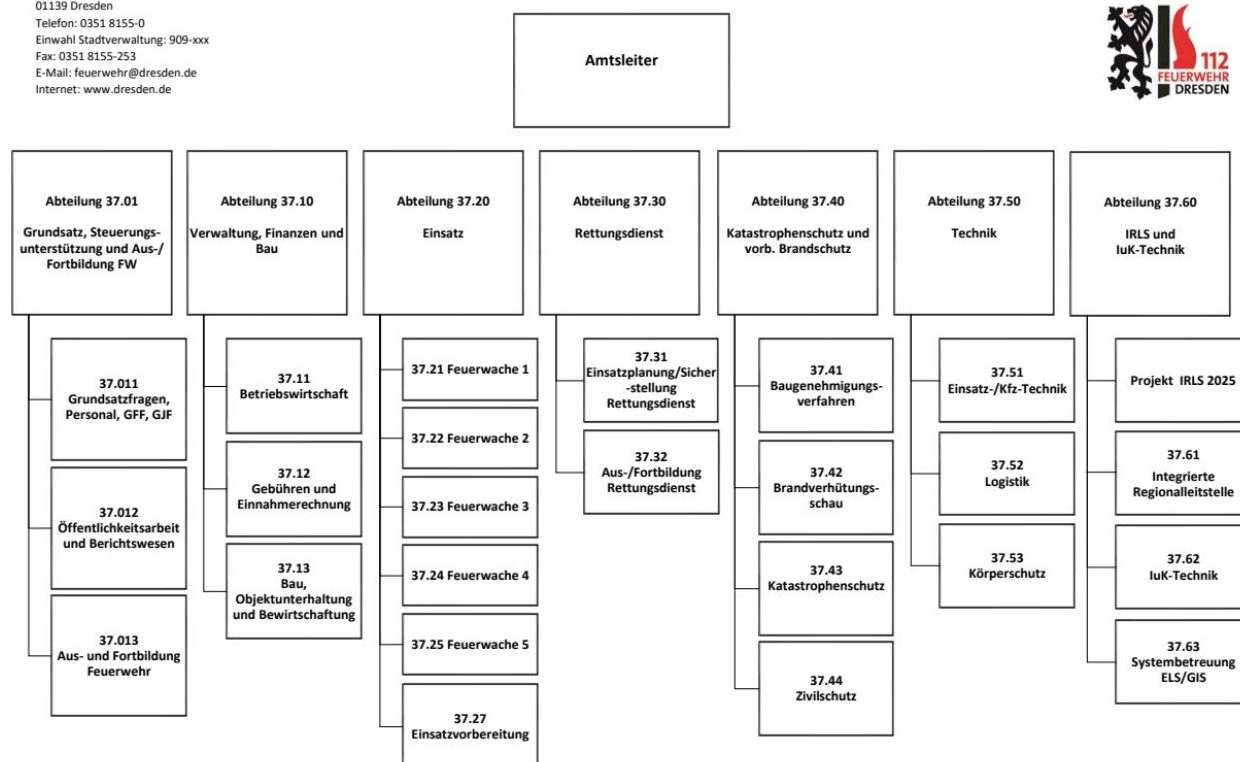


Stadtverwaltung Dortmund



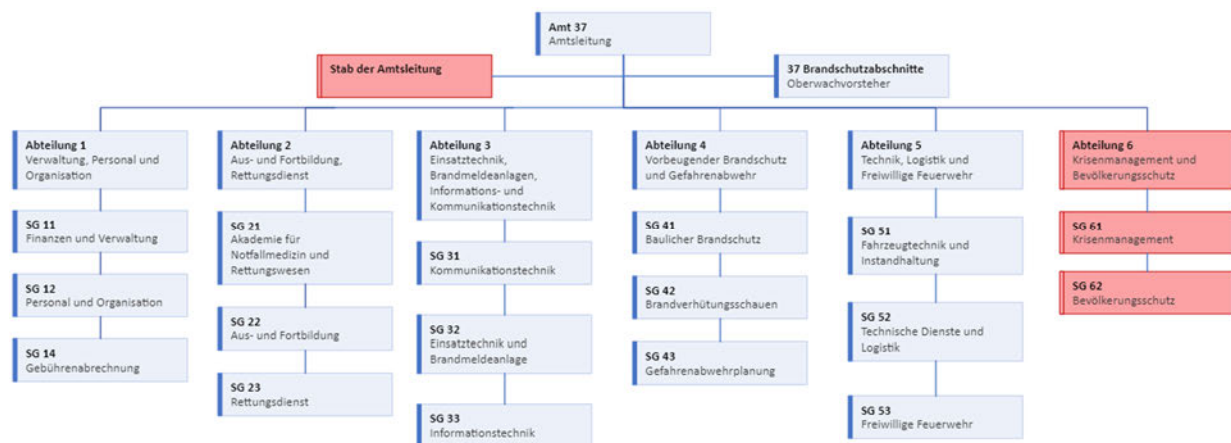
Anhang 4 – Organisationsstruktur Feuerwehr Dresden

Brand- und Katastrophenschutzamt Dresden
Scharfenberger Straße 47
01139 Dresden
Telefon: 0351 8155-0
Einwahl Stadtverwaltung: 909-xxx
Fax: 0351 8155-253
E-Mail: feuerwehr@dresden.de
Internet: www.dresden.de



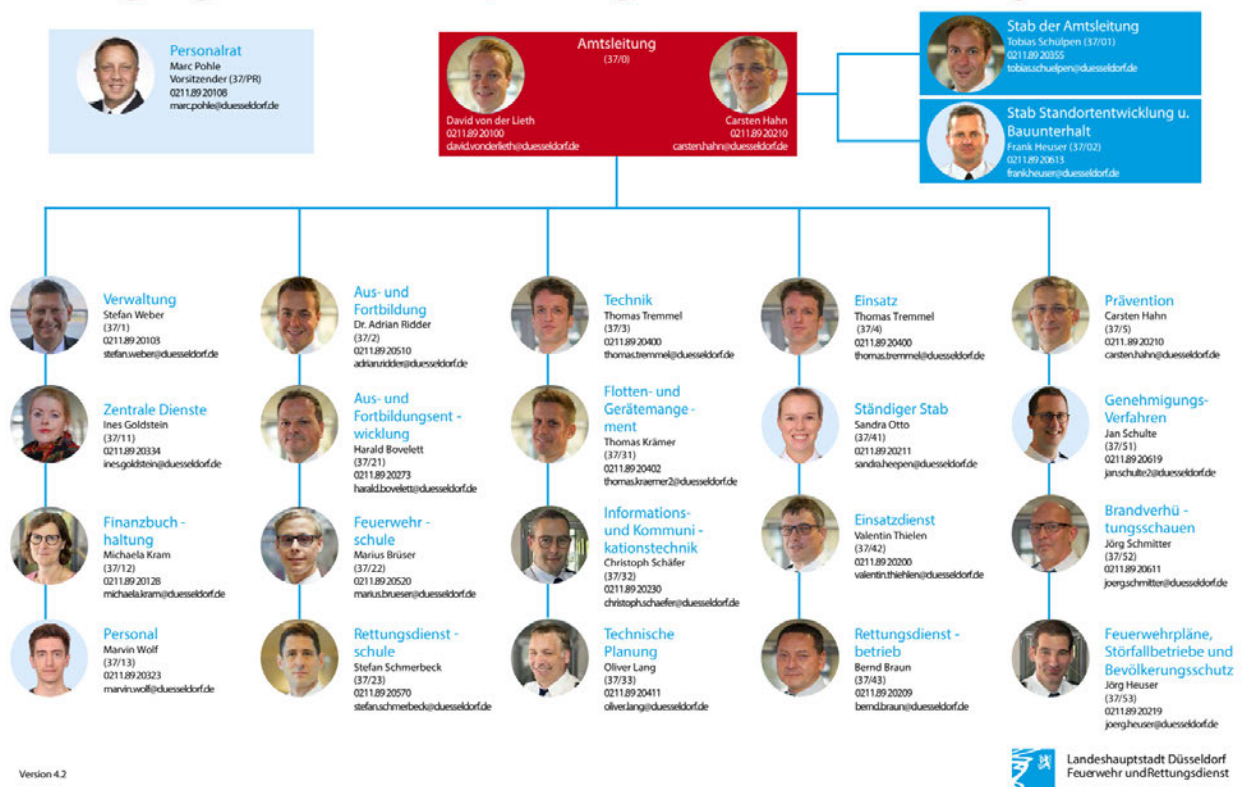
Stand: 03.07.2023

Anhang 5 – Organisationsstruktur Feuerwehr Duisburg

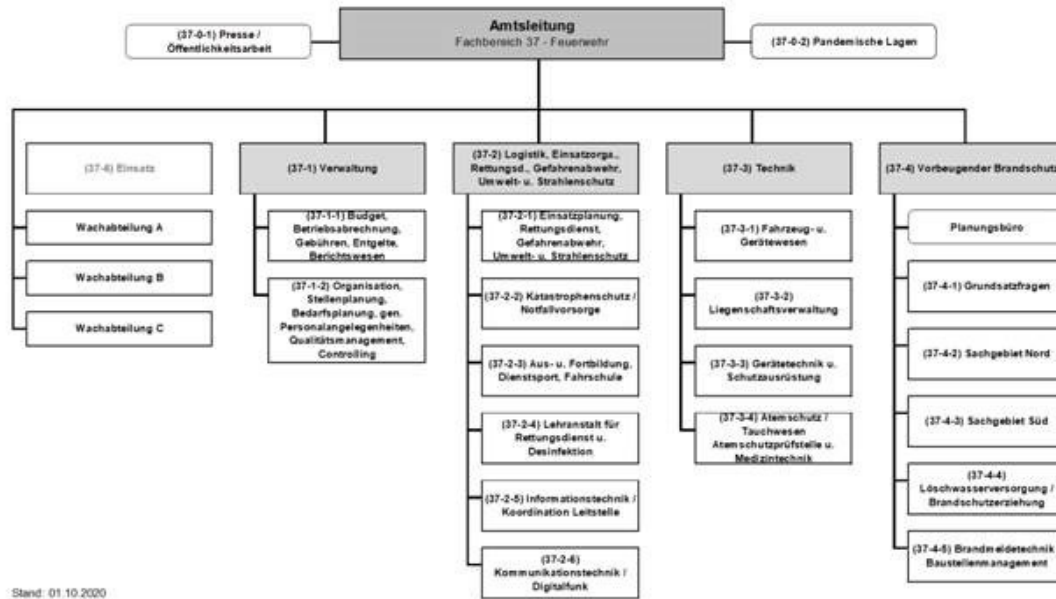


Anhang 6 – Organisationsstruktur Feuerwehr Düsseldorf

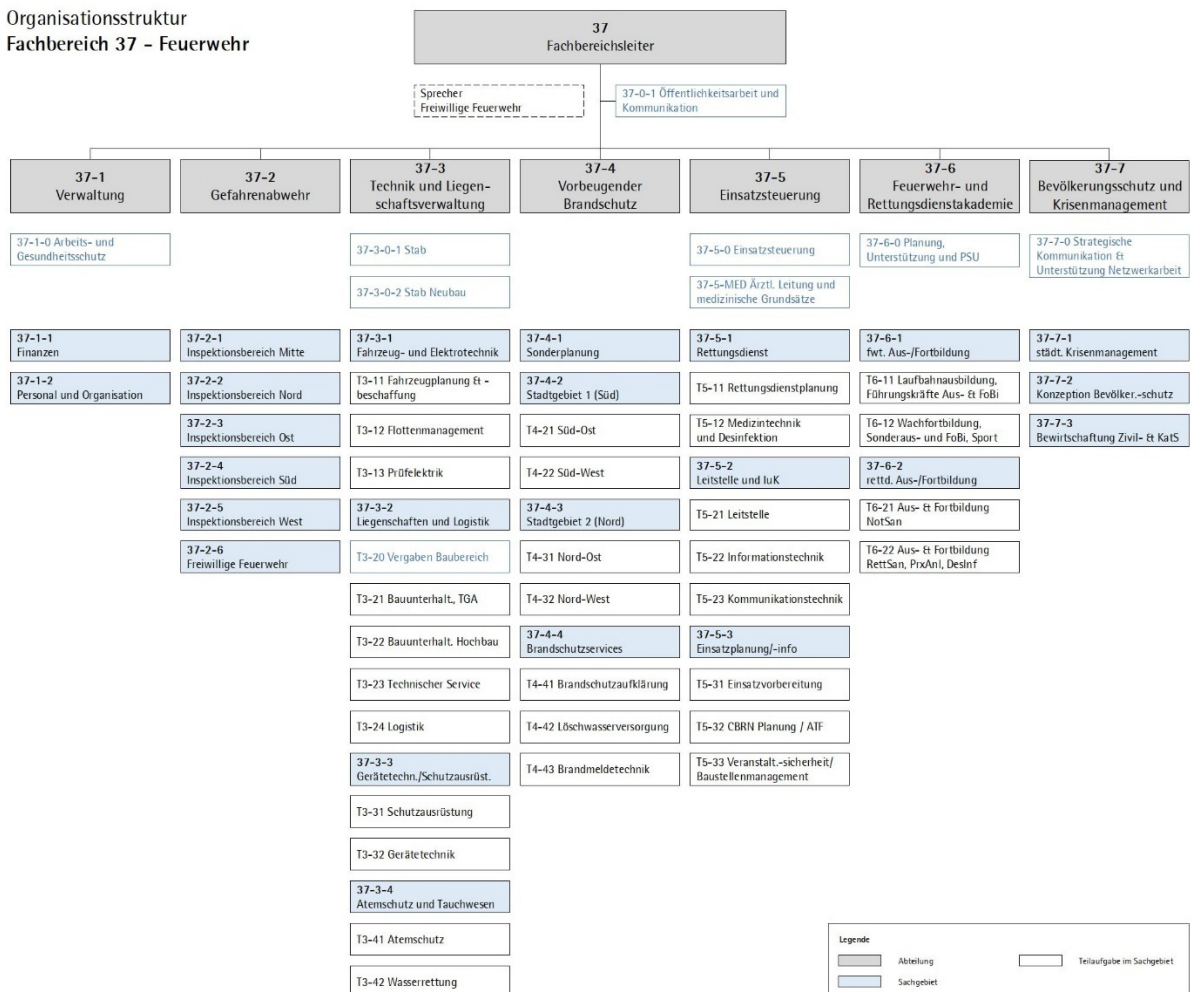
Organigramm Feuerwehr, Rettungsdienst und Bevölkerungsschutz



Anhang 7 – Organisationsstruktur Feuerwehr Essen (Stand: 2000)



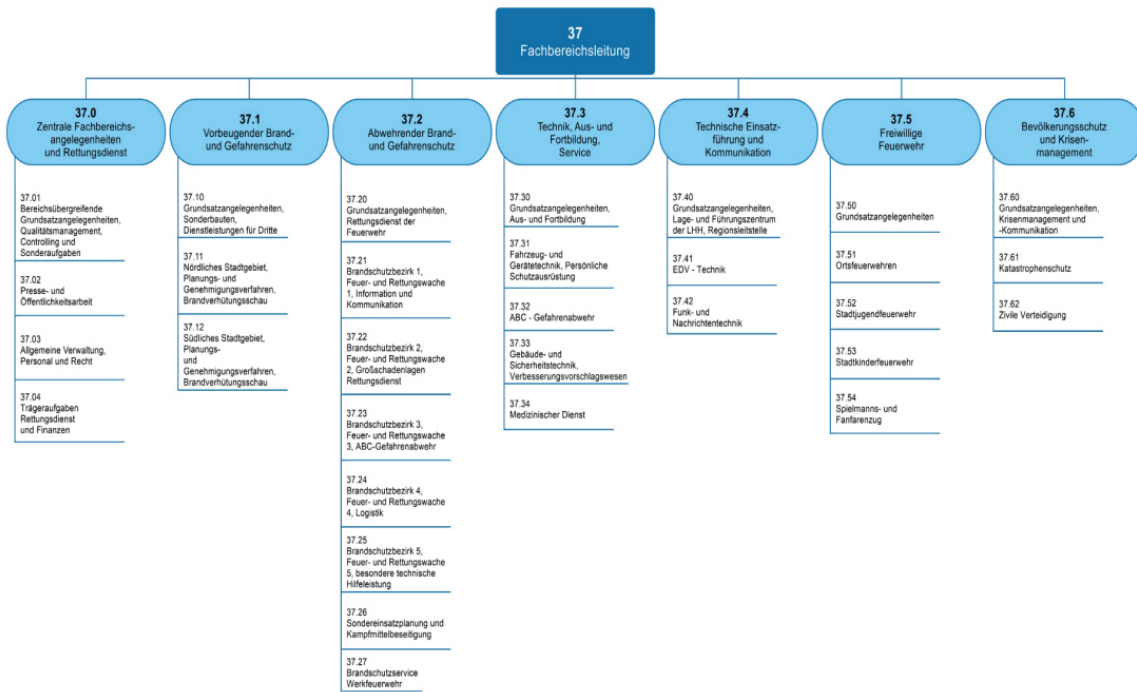
Anhang 8 – Organisationsstruktur Feuerwehr Essen (Stand: 2024)

Organisationsstruktur
Fachbereich 37 - Feuerwehr

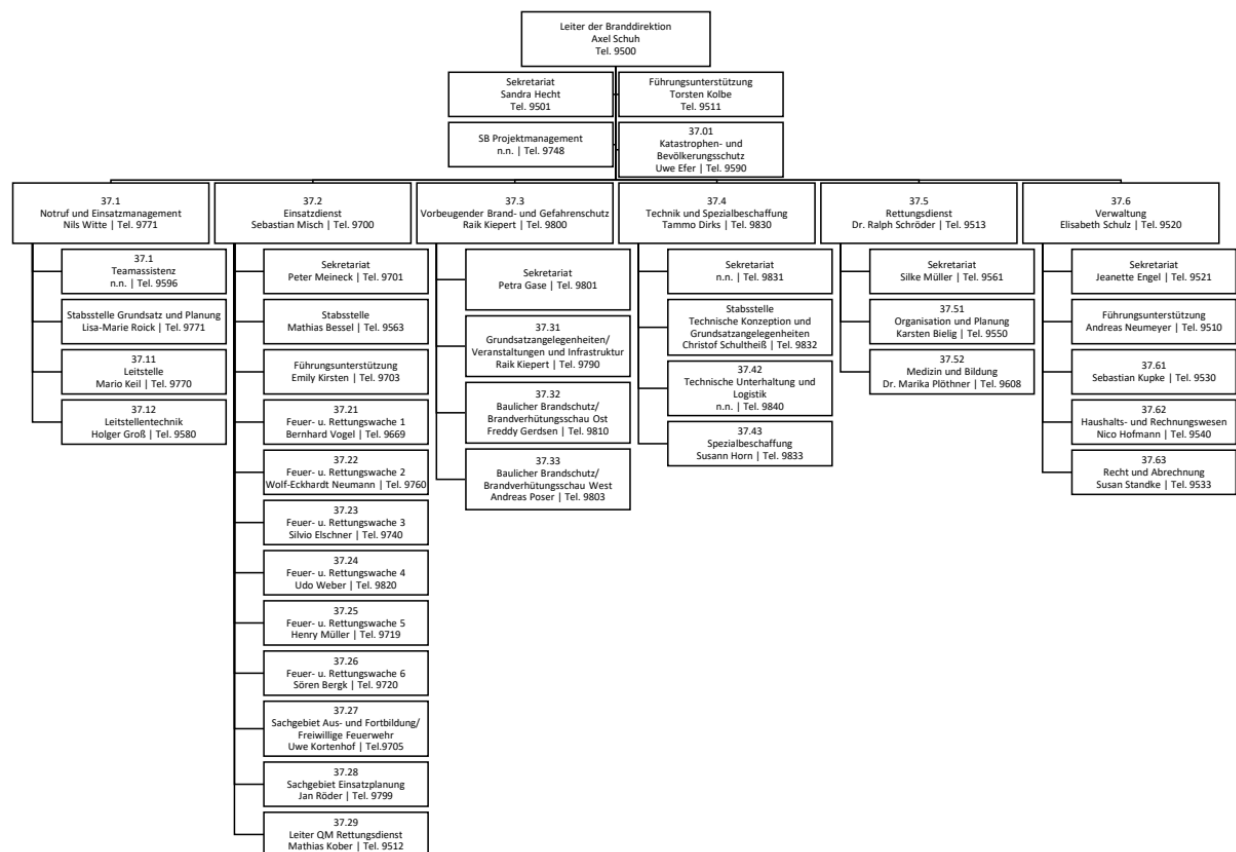
Anhang 9 – Organisationsstruktur Feuerwehr Hannover

Die organisatorische Gliederung der Feuerwehr Hannover, eine Kurzvorstellung der Bereiche sowie Übersichten über Feuer- und Rettungswachen, Feuerwehrhäuser, Rettungswachen der Beauftragten und Stützpunkte der Notarzteinsatzfahrzeuge werden nachfolgend dargestellt.

Jahresbericht der Feuerwehr 2022



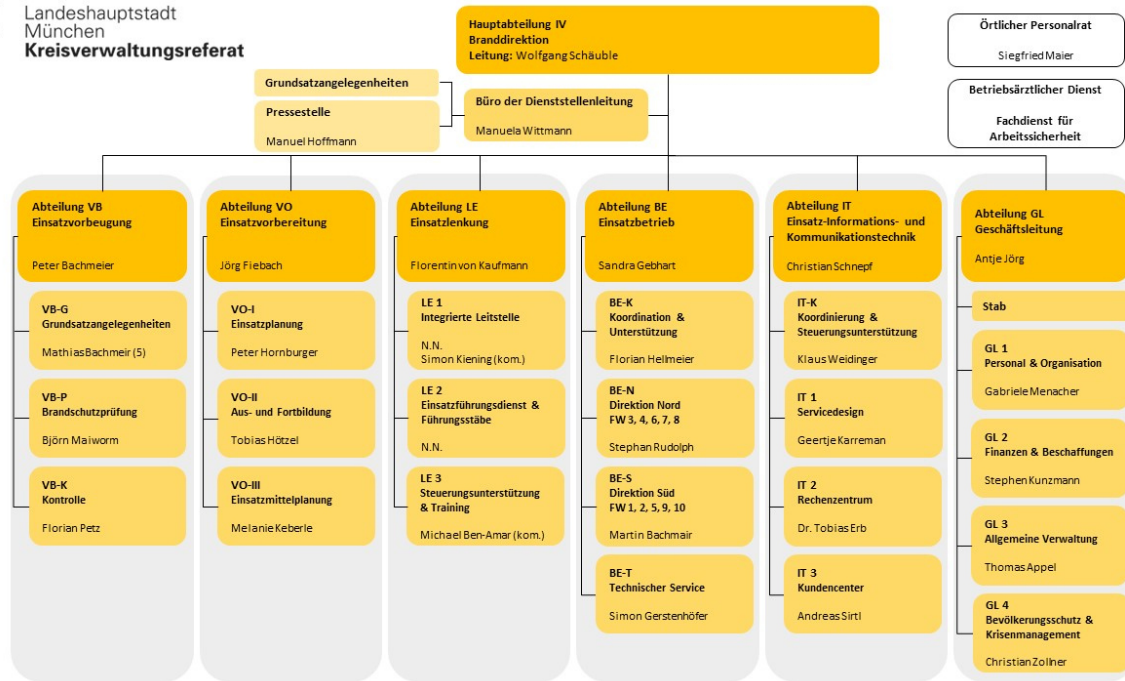
Anhang 10 – Organisationsstruktur Feuerwehr Leipzig



Anhang 11 – Organisationsstruktur Feuerwehr München

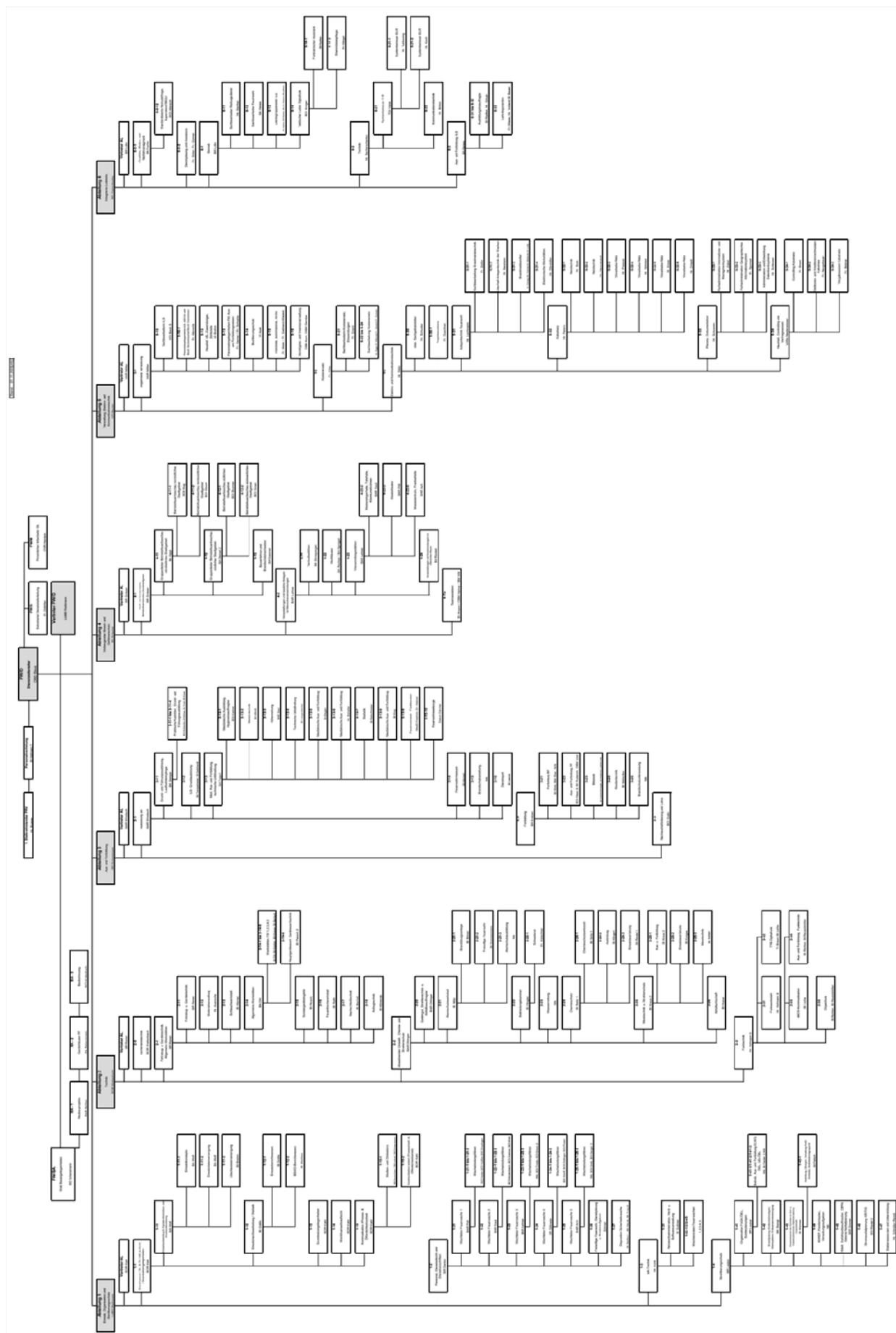


Landeshauptstadt
München
Kreisverwaltungsreferat



Branddirektion
Stand: 29.06.2023

Anhang 12 – Organisationsstruktur Feuerwehr Nürnberg



Anhang 13 – Organisationsstruktur Feuerwehr Stuttgart

STUTTGART

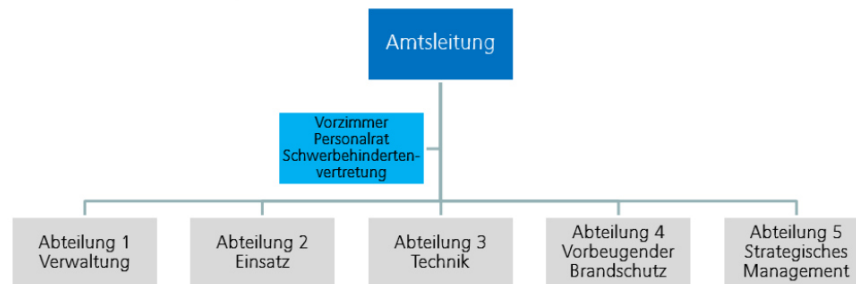


Die Feuerwehr Stuttgart

Besteht seit 1881 und ist eine Einrichtung / Amt der Landeshauptstadt Stuttgart



Struktur der Feuerwehr Stuttgart



Landeshauptstadt Stuttgart | Branddirektion

Folie 1

19.06.2024

Steffen Dannenberg

Thema der Facharbeit:

Neuorganisation einer Feuerwehr

Untersuchen Sie mögliche Organisationsmodelle großer deutscher Berufsfeuerwehren. Gehen Sie hierbei explizit auf die Neuorganisation der Feuerwehr Essen ein. Wurden bei der Neuorganisation die richtigen Schwerpunkte gesetzt, um die Feuerwehr auf zukünftige Herausforderungen vorzubereiten? Kann dieses Modell zukunftsweisend für große deutsche Berufsfeuerwehren sein?

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Facharbeit selbständig angefertigt habe. Es wurden nur die in der Arbeit explizit benannten Quellen und Hilfsmittel benutzt. Wörtlich oder sinngemäß übernommenes Gedankengut habe ich als solches kenntlich gemacht. Diese Arbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form ganz oder teilweise noch keiner Prüfungsbehörde vorgelegen.

