

Personalbedarfe bei der Branddirektion;

Personal- und Ausstattungsbedarfe zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 09407

Anlage:

Anlage 1: Übersicht Personalkosten

Anlage 2: Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferates vom 24.08.2017

Beschluss des Kreisverwaltungsausschusses vom 21.11.2017 (VB)

Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Vortrag des Referenten	2
1 Entwicklung, Auswirkung und Personalbedarf	4
1.1 Personalbedarf im Bereich Einsatzbetrieb	4
1.1.1 Arbeitszeitverkürzung auf 52 Wochenstunden	4
1.1.2 Beamtinnen/Beamte der Ausbildungsqualifizierung	5
1.1.3 Einsatzdienstfunktion Umwelt-Dienst (U-Dienst) und S2 Lage	6
1.1.4 Projektbetreuung	9
1.1.5 Anwenderbetreuung „ELDIS-Managementsuite“	11
1.1.6 Projektbetreuung Bauprojekte (BE-T 4.1)	12
1.1.7 Objektbewirtschaftung/Einrichtungsplanung (BE-T 4.2)	14
1.1.8 Jour-Dienst Objektbetreuung (BE-T 5.3)	15
1.1.9 Fahrzeug- und Gerätewesen (BE-T 2)	17
1.1.10 Einsatzmittellager FW 6 (BE-T 1)	20
1.1.11 Atemschutz und Messtechnik (BE-T 3.2)	21
1.1.12 Bekleidungskammer (BE-T 3.1)	23
1.1.13 Hygiene	24
1.2 Entwicklung/Bedarf im Bereich Einsatzlenkung	27
1.2.1 Betrieb der Integrierten Leitstelle	27
1.3 Entwicklung und Bedarf im Bereich Einsatzvorbereitung	30
1.3.1 Mitarbeiterin/Mitarbeiter im Planungsbüro	32
1.3.2 Medienpädagogin/Medienpädagoge	33

1.3.3	Infrastruktur Feuerweherschule	35
1.3.4	Logistikerin/Logistiker (FBL Logistik analog BE)	35
1.3.5	Fachausbilderin/Fachausbilder für Maschinisten	36
1.3.6	Mobile Brandsimulationsanlagen (MoBSA/MobAs)	38
1.3.7	AFS Anwenderbetreuung	39
2	Ausblick	40
3	Darstellung der Kosten und Finanzierung	40
3.1	Personalkostenbudget	41
3.2.	Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit	43
3.3	Zahlungswirksame Kosten im Bereich der Investitionstätigkeiten	44
3.4	Finanzierung und Produktbezug	45
3.4.1	Empfehlungsbeschluss	45
4	Abstimmung Referate/Dienststellen	46
5	Anhörung des Bezirksausschusses	46
6	Unterrichtung des Korreferenten und des Verwaltungsbeirates	46
7	Beschlussvollzugskontrolle	46
II.	Antrag des Referenten	47
III.	Beschluss	50

I. Vortrag des Referenten

Verschiedene Entwicklungen haben in den letzten Jahren beim Kreisverwaltungsreferat, Branddirektion, zu einem erheblichen Aufgabenzuwachs geführt. Dies wird besonders an nachfolgenden Beispielen deutlich:

Im Bereich des Einsatzbetriebs wirken sich die Umsetzung des Münchner Facility Managements (mfm), eine Veränderung des Einsatzgeschehens, die Intensivierung der Bedeutung des Arbeitsschutzes/Hygiene, die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit und die damit verbundene notwendige Aus- und Fortbildung auf die Leistungsfähigkeit der Feuerwehr aus.

Um den unterschiedlichen Aspekten dieser vielfältigen Entwicklungen begegnen zu können, sind in verschiedenen Bereichen der Branddirektion Personalzuschaltungen erforderlich. Die Menge der geforderten Stellen bedingt sich aufgrund verschiedener Faktoren. Dabei verfolgt die Branddirektion das Ziel eines prozessorientierten, res-

sourcenschonenden Arbeitens. Daher bringt die Branddirektion die erforderlichen Bedarfe in einem Beschluss ein, um Synergieeffekte bei der Erarbeitung eines Beschlusses besser zu nutzen als bei kleinen Beschlüssen. Um die Branddirektion zukunftsorientiert auszurichten, erfolgten zudem in den letzten Jahren mehrere Umorganisationen, wobei die gesamte Branddirektion neu strukturiert wurde. Dabei wurden verschiedene Aufgabenbereiche gestärkt. Dies resultierte wiederum aus der notwendigen Erfüllung von Aufgaben. Gleichzeitig wurde der Fokus dabei auch auf den Qualifikationserhalt und eine bessere Aus- und Fortbildung der Einsatzdienstkräfte hinsichtlich des sich veränderten Einsatzspektrums gelegt. Aus diesem Grund können einige Tätigkeitsbereiche nicht mehr, wie früher, durch die Wachen bedient werden. Diese Bereiche (z.B. die Werkstätten für Atemschutz- und Messtechnik, das Einsatzmittellager und die Infrastruktur der Feuerweherschule) sollen in Zukunft durch verschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Tagesdienst ausgeführt werden, um die freiwerdenden Ressourcen wieder konzentriert für den Erhalt der Qualifikation und der Einsatzbereitschaft nutzen zu können. Gerade bei der aktuellen Bedrohungslage ist es aus Sicht der Branddirektion unverzichtbar die Einsatzdienstkräfte auf die Herausforderungen im Einsatzdienst durch Schulungen vorzubereiten. Eine alternative Vorgehensweise wäre eine Absenkung des Standards der Einsatzdienstkräfte und somit auch des Sicherheitsstandards der LHM. Weiterhin ist die Branddirektion nicht isoliert zu betrachten, sondern wird von einer Vielzahl an externen Einflüssen geprägt. Auch aus verschiedenen gesetzlichen Anforderungen, Neuerungen von Geräten, stadtweiten Entwicklungen und arbeitszeitrechtlichen Strömungen generieren sich für die Branddirektion Handlungs- und Stellenbedarfe.

Während der Erstellung der Sitzungsvorlage fanden Gespräche mit dem Personal- und Organisationsreferat statt. In diesen Gesprächen wurden die Erfordernisse der Branddirektion thematisiert und die Bemessungsmethoden bzw. Schätzungen diskutiert. Wenn möglich, konnte so ein Antrag auf eine unbefristete Einrichtung durch das POR befürwortet werden. Insgesamt konnte in den Gesprächen ein Konsens mit dem Personal- und Organisationsreferat herbeigeführt werden, welcher die Grundlage der vorliegenden Sitzungsvorlage darstellt. Die Laufzeiten der Befristungen werden grundsätzlich ab Besetzung der Stelle geltend gemacht.

1 Entwicklung, Auswirkung und Personalbedarf

1.1 Personalbedarf im Bereich Einsatzbetrieb

1.1.1 Arbeitszeitverkürzung auf 52 Wochenstunden

a) Entwicklung und Auswirkungen

Die Dienstkräfte der Berufsfeuerwehr München leisten derzeit mit 53 Wochenstunden mehr regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, als ihnen im Beschluss „Opt-out; Anpassung der wöchentlichen Arbeitszeit im Wachdienst der Berufsfeuerwehr zum 01.01.2014“ vom 17.12.2013 (Sitzungsvorlage-Nr. 08-14 / V 13672) zugesichert wurde. In dem genannten Beschluss wurde die Reduzierung der Arbeitszeit auf im Durchschnitt 52 Wochenstunden festgelegt. Für die Gewinnung und Ausbildung des notwendigen Personals wurde der Zeitraum von 2014 bis 2018 angesetzt. Für die Ausbildung der notwendigen Nachwuchskräfte konnten in dieser kurzen Zeit die notwendigen Ausbildungsressourcen in der Dienststelle, aber auch bayernweit nicht eingerichtet werden. Erst über das Auslagern von Fort- und Ausbildungsteilen an andere bayerische Berufsfeuerwehren konnten in ausreichender Anzahl Ausbildungsplätze für die Jahre 2016 und 2017 für die Berufsfeuerwehr München bereitgestellt werden. Eine Übernahme von ausgebildeten Feuerwehrkräften war im Jahre 2016 daher nicht möglich. Die bis zum Jahr 2016 eingeplanten 25 Stellen konnten daher zu einer Haushaltseinsparung verwendet werden. Die Stellen waren demnach bereits dem Grunde nach genehmigt.

Die Einrichtung der 25 Stellen ist zwingend notwendig, um die bereits vom Stadtrat beschlossene und per Vereinbarung umzusetzende Arbeitszeitreduzierung für die Dienstkräfte umzusetzen. Mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 52 Stunden leisten die Dienstkräfte noch immer freiwillig mehr, als in der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und Rates vom 4. November 2003 als Höchstarbeitszeit festgelegt. Um diese Bereitschaft der Dienstkräfte aufrecht zu erhalten und sie nicht übermäßig zu strapazieren, müssen die im Bereich Arbeitszeit getroffenen Regeln eingehalten werden.

Die Ausbildungsressourcen sind intern wie bayernweit mittlerweile auf die notwendigen Kapazitäten ausgerichtet. Die Dienststelle kann nun die, für die Reduzierung auf durchschnittlich 52 Wochenstunden notwendigen 25 Stellen im Jahre 2018 besetzen.

b) Personalausstattung

Zur Reduzierung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit sind

- 25,0 VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A8

erforderlich.

c) Bedarf an technischer Ausstattung

Für die zusätzlichen Stellen wird die Erstausrüstung mit der persönlichen Schutzausrüstung benötigt.

Für die 25,0 VZÄ im Einsatzdienst ergibt sich kein zusätzlicher Raumbedarf auf den Feuerwachen. Die VZÄ wurden, wie oben dargestellt, bereits in einem früheren Beschluss (Sitzungsvorlage-Nr. 08-14 / V 13672) genehmigt. Die Stellen konnten jedoch aufgrund der langen Ausbildungszeiten im feuerwehrtechnischen Dienst nicht zeitnah besetzt werden, sodass sie im Rahmen der Haushaltskonsolidierung zur Einsparung angeboten werden konnten. Die erforderlichen Schlafräume und sonstigen Platzbedarfe auf den 10 Feuerwachen wurden damals bereits beplant und stehen noch zur Verfügung.

1.1.2 Beamtinnen/Beamte der Ausbildungsqualifizierung

a) Entwicklung und Auswirkungen

Der Personalkörper des feuerwehrtechnischen Dienstes der 3. Qualifikationsebene (QE) setzt sich zu je einem Drittel aus Laufbahnbewerberinnen/Laufbahnbewerbern, Ausbildungsqualifiziererinnen/Ausbildungsqualifizierern und modularen Aufsteigerinnen/Aufsteigern zusammen. Diese Mischung ermöglicht der Dienststelle über Personalentwicklungsmaßnahmen die Erfahrungen und das Potential der Dienstkräfte der 2. QE ausschöpfen zu können und parallel dazu aber auch Ingenieurwissen und den Blick über den Tellerrand in den Wachdienst einbringen zu können. Im Bereich des Aufstiegs in die nächst höhere Qualifikationsebene soll nicht alleine auf den modularen Aufstieg abgestellt werden. Die Dienststelle sieht nach wie vor auch Raum für die Ausbildungsqualifizierung und will diese Möglichkeit auch für die Zukunft erhalten. Bei einer Ausbildungszeit von 18 Monaten ist aber ein Verbleiben der Dienstkräfte auf den Planstellen im Einsatzbetrieb nicht zweckmäßig, da die Funktion erst nach Abschluss der Ausbildung wieder besetzt werden kann. Diese Ausbildungszeit ist weder im Personalfaktor des Einsatzdienstes noch in der Stellenbemessung des rückwärtigen Bereichs berücksichtigt. Bei der derzeitigen Personalaufbauphase können diese Ausfälle in den rückwärtigen Bereichen, wie auch im Einsatzdienst der Feuerwachen nicht durch das Bestandspersonal kompensiert werden. Dies wirkt sich negativ auf die Arbeitsbelastung des Einzelnen und letztendlich auch auf die im Beschluss „Opt-out; Anpassung der wöchentlichen Arbeitszeit im Wachdienst der Berufsfeuerwehr zum 01.01.2014“ vom 17.12.2013 (Sitzungsvorlage-Nr. 08-14 / V 13672) festgelegten Arbeitszeitverkürzung auf 52 Stunden pro Woche aus. Um hier die Arbeitszeitreduzierung durchgängig umsetzen zu können, ist dringend die Besetzungen der freien Funktionen zu ermöglichen. Um

dies zu realisieren, müssen im Bereich der Abteilung Aus- und Fortbildung Stellen für Ausbildungsbeamte in Bes.Gr. A9 oder A9+Z eingerichtet werden. Derzeit sind 16 Dienstkräfte in der Ausbildungsqualifizierung. Das Zulassungsverfahren für die Ausbildungsqualifizierung im Jahre 2018 wurde jetzt ausgeschrieben. Aufgrund der fortgeschrittenen Beurteilungsperiode wird ein Rückgang der Bewerbungen zu verzeichnen sein, so dass 10,0 VZÄ für Dienstkräfte der Ausbildungsqualifizierung derzeit ausreichen werden.

b) Personalausstattung

Zur Wiederbesetzung der notwendigen Funktionen in der 2. Qualifikationsebene sind

- 10,0 VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ erforderlich.

c) Bedarf an technischer Ausstattung

Für die zusätzlichen Stellen wird die Erstausrüstung mit der persönlichen Schutzausrüstung benötigt.

Die 10,0 VZÄ bewirken ebenfalls keinen zusätzlichen Raumbedarf. Dies ist damit zu begründen, dass die Stellen derzeit im Wachdienst vorhanden sind und demnach die notwendigen Schlafräume und anderweitigen Platzbedarfe auf den Feuerwachen bereits vorhanden sind.

Die Einrichtung der Stellen dient dazu die angespannte Personalsituation im Einsatzdienst zu entspannen und eine Besetzung während der Ausbildungsqualifizierung von Stellen im Einsatzdienst zu ermöglichen. Während der Ausbildungsqualifizierung durchlaufen die Beamten verschiedene Lehrgänge sowie Hospitationen. In den jeweiligen Abteilungen sind bereits Büroarbeitsplätze für Praktikantinnen/Praktikanten und Hospitantinnen/Hospitanten eingerichtet. Da es sich nicht um eine Mehrung der Praktikantinnen/Praktikanten und Hospitantinnen/Hospitanten handelt, werden keine zusätzlichen Räumlichkeiten benötigt.

1.1.3 Einsatzdienstfunktion Umwelt-Dienst (U-Dienst) und S2 Lage

a) Entwicklung und Auswirkungen

Die Stadt München mit ihren Bewohnerinnen/Bewohnern und Besucherinnen/Besuchern, potentiell kritischen Standorten von Industrie, Forschung, Medizin und Bundeswehr wächst immer weiter. Ebenso steigen die Anforderungen durch politisch bedingte unkonkrete Terrorlagen aller herausragenden Großstädten bis hin zu den Gefahren durch Großveranstaltungen wie dem Oktoberfest oder der jährlichen Sicherheitskonferenz.

Die Einsatzführungsstruktur der Branddirektion besteht derzeit aus dem Zugführer, dem Inspektionsdienst und dem Direktionsdienst. Alle drei Führungsebenen sind mit einem Fahrer ausgestattet. Der Fahrer übernimmt die Rolle des Führungsassistenten, der Lagemeldungen und Nachforderungen einschließlich Einsatzstellenverpflegung an die ILS weitergibt, eine Lage und Kräfteübersicht führt, als Meldekopf der Feuerwehr Einsatzleitung fungiert und alle notwendigen Dokumentationen übernimmt. Weitere Unterstützung ist erst dann gegeben, wenn eine örtliche Einsatzleitung bei Großereignissen wie z.B. bei der „Schwabinger Bombe“ eingerichtet wird. Bis dahin fehlen bei besonderen Einsatzlagen wie Amoklagen oder ABC-Lagen die in diesen Fällen benötigte Unterstützung. Diese Lücke sollen die nachfolgenden neuen Funktionen schließen.

aa) Einsatzdienstfunktion Umwelt-Dienst (U-Dienst)

Im Zusammenhang mit der Neukonzeptionierung des ABC-Bereiches der Branddirektion München und dem Vergleich mit anderen nationalen und internationalen Städten wird neben der feuerwehrtaktischen Führung vor Ort das benötigte hohe Fachwissen im ABC Bereich immer wichtiger. Die Koordination der Messung von Gefahrstoffwolken, der Dekontamination von einer Vielzahl an Verletzten und Fachberatung in Umwelteinsätzen sind nur ein Teil von Aufgaben, die taktisch und fachlich an der Einsatzstelle schnell zu bewerten und umzusetzen sind. Diese Spezialfähigkeit ist aktuell nicht immer verfügbar und dann auch nur mit einem hohen zeitlichen Verzug. Die Feuerwehr München ist bestrebt, diese Fähigkeitslücke sinnvoll zu schließen. Hier wird eine Funktion benötigt, die von Dienstkräften der 3. QE der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst des Tagesdienstes übernommen wird.

ab) Einsatzdienstfunktion S2 Lage

Bei Einsatzlagen, deren Meldebild unklar ist, die an mehreren oder unübersichtlichen Einsatzorten stattfinden, die sich in den ersten Minuten nicht klären lassen, bei denen mehrere Behörden oder Organisationen (Polizei, Rettungsdienst, THW etc.) vor Ort sind, ist die Einsatzführung mit nur einem Führungsgehilfen im Einsatzaufbau, in der Erkundung der Lage, im Bewerten der einzelnen Lagebildern, in der Recherche am Rande der Leistungsfähigkeit angekommen. Dies hat sich insbesondere auch beim Einsatz „Amoklauf im OEZ“ gezeigt. Hier war die Klärung der Lage, mit der Sichtung der zahlreichen Informationen zur validen Informationsgewinnung, in der akuten Lage sehr unübersichtlich und schwierig. Ein Führungsassistent, der ausschließlich auf Weisung der Einsatzleitung arbeitet, ist hier nicht ausreichend. Hier benötigt die Einsatzführung sofort beim Eintreffen eine weitere Funktion, die die Informationen beschafft, auswertet, insbesondere auch bewertet und verteilt. In diesen komplexen Einsatzlagen muss auch die Lageübersicht und die Dokumentation von dieser

Funktion übernommen werden. Die Funktion soll Lage/Info-Inspektionsdienst und Lage/Info-Direktionsdienst genannt werden.

Diese Funktion ist dem I-Dienst und dem D-Dienst beigestellt und wird in komplexen Lagen über den I-Dienst eine Abschnittsführung und über den D-Dienst die Gesamteinsatzleitung übernehmen.

Hier werden zwei Funktionen benötigt, die von Dienstkräften der 3. QE der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst des Tagesdienstes übernommen werden.

b) Personalbedarf (Umfang Qualifikation, Fachrichtung)

Diese drei dargestellten Funktionen müssen als Unterstützung beider Führungsdienste in der 3. QE ausgebracht sein, da die Bewertung derartiger Einsatzlagen mit mehreren Zügen und Verbänden erst ab den Führungslehrgängen der 3. QE gelehrt wird.

Die Funktionen des Lagedienstes, des Direktionsdienstes, des Inspektionsdienstes werden bereits über die Feuerwehrdienstkräfte, die im rückwärtigen Bereich in einer 5-Tageweche eingesetzt werden in zwei bis drei 24-Stunden Schichten pro Monat übernommen. Diese drei Funktionen sollen ebenfalls über diesen Mechanismus sichergestellt werden. Derzeit stehen insgesamt 80 Dienstkräfte zur Verfügung, da ca. 40 Dienstkräfte aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen im Führungsdienst nicht mehr eingesetzt werden können und 60 Dienstkräfte erst über die Funktion des Gruppenführers an die Verwendung in der Zug- und Verbandsführung herangeführt werden müssen. Die Übernahme dieser Funktionen über die Verwendung im Tagesdienst stellt sicher, dass auch die Dienstkräfte, die im rückwärtigen Bereich eingesetzt werden und hier ihr Wissen in die Aufgabenstellung des Hauptamtes einbringen, zu jeder Zeit über Einsatzerfahrungen verfügen. Dies bietet auch in einer Großschadenslage die Möglichkeit zu jeder Zeit mehrere örtliche Einsatzleitungen, sowie die Gefahrenabwehrleitung mit Dienstkräften zu besetzen, die über aktuelles Einsatzwissen und -erfahrungen verfügen.

Da die Übernahme der Funktion 20 % eines Arbeitsplatzes im Tagesdienst bindet, sind für jede der drei Funktionen fiktiv 15 Tagesdienststellen zu je 20% notwendig. Die Funktion des Umweltdienstes kann mit erfahrenen Dienstkräften des Tagesdienstes mit Zugführerausbildung und zusätzlicher Sonderausbildung für den Umweltdienst in Bes.Gr. A10 bis A12 besetzt werden. Die Funktionen S2 Lage soll auch zu Einarbeitung dienen und wird mit Dienstkräften mit Zugführerausbildung in Bes.Gr. A 10 besetzt. Es entsteht im Durchschnitt somit pro Tagesdienststelle für den Umweltdienst ein Mittelbedarf von 11.200 €. Für die beiden S2 Funktionen (30 Tagesdienststellen) entsteht pro Tagesdienststelle ein Mittelbedarf von 10.200 € im Jahr. Die Mittel müssen beim Einrichten von Tagesdienststellen der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst mit eingeplant werden.

Da es sich hierbei um die Einrichtung fiktiver Stellen handelt, die durch den Tagesdienst gedeckt werden, ist auch hier kein Raumbedarf erforderlich. Die Tagesdienstbeamten sind bereits in ihren verschiedenen Abteilungen untergebracht, sodass sich hier weder Kosten für die Einrichtung eines Büroarbeitsplatzes noch für Räumlichkeiten ergeben.

1.1.4 Projektbetreuung

a) Entwicklung und Auswirkungen

Um adäquat auf die Veränderung der allgemeinen Bedrohungslage der Landeshauptstadt München reagieren zu können und ein effektiveres sowie effizienteres Arbeiten im Einsatz und im Alltag der Berufsfeuerwehr umzusetzen müssen auch intern Veränderungen, sowohl technisch als auch organisatorisch oder konzeptionell, angestoßen und begleitet werden. Dazu zählt die Weiterentwicklung und Einführung von verschiedenen Systemen aller Art innerhalb der Branddirektion. Aktuell werden zum Beispiel Softwarelösungen wie die Fuhrpark- und Geräteverwaltung (FuGeV), das Einsatzleitprogramm für die Integrierte Leitstelle mit dem Modul Einsatznachbearbeitung (EMS) und das Personaleinsatzprogramm (PEP) zur Dienstplanung erarbeitet und eingeführt. Kombiniert mit der Neubeschaffung von Einsatzkleidung sowie Fahrzeugtechnik, dem Neubau verschiedenster Feuerwachen, der Änderung von gesetzlichen Vorschriften und der Anpassung auf Entwicklungen im Einsatzdienst (Gewalt gegen Einsatzkräfte, Verschiebung der Sicherheitslage) ergeben sich sehr komplexe Zusammenhänge zwischen den verschiedensten Themen, die primär oder sekundär Auswirkungen auf den Einsatzbetrieb der Feuerwehr haben. Themen dieser Größenordnung werden dabei regelmäßig in der Form von langfristigen Projekten abgewickelt, woraus sich ein sehr hoher Aufwand im Sinne der Koordinierung eines Multiprojektcontrollings, sowie der Abarbeitung einzelner Projekte ergibt.

Die Schnittstellenfunktion zwischen der verantwortlichen Projektleitung, den zuständigen Abteilungsleitungen, den betroffenen Organisationseinheiten und späteren Anwenderinnen und Anwendern sind neben der Überwachung aller Entwicklungsschritte unter Berücksichtigung von Funktion, Ressourcen, Qualität, Kosten und Terminen wichtige Aufgaben. Diese können derzeit nicht umfassend abgebildet werden. Hierzu gehören ebenfalls die Mitwirkung bei Definition von Arbeitspaketen, Erstellung und Verteilung regelmäßiger Statusberichte, Unterstützung der Projektmitglieder, Koordination der quantitativen, qualitativen und organisatorischen Realisierung der definierten Ziele. Abschließend zu nennen sind auch die Sicherstellung des Informationsflusses und Vorstellung der Ergebnisse in dem Arbeitsbereich, der mit den derzeit vorhandenen Personalressourcen nicht abbildbar ist.

Es ergibt sich die Notwendigkeit einer Projektbetreuerin/eines Projektbetreuers vor allem im Bereich der IT bereits im Vorfeld zur späteren Anwendungsbetreuung. Hier hat die Projektbetreuung die Möglichkeit aktiv und steuernd bereits während eines laufenden Projektes einzugreifen und Bedarfe sowie Anforderungen zu formulieren. Diese Erfordernisse ergeben sich auch in allen weiteren Projekten der Branddirektion. Da die Projektarbeit fest in der Branddirektion etabliert ist, wird die Projektbetreuung zur besseren Umsetzung und dem erfolgreichen Abschluss von Projekten benötigt. Derzeit werden die Aufgaben durch das Bestandspersonal abgedeckt, durch welches der Arbeitsaufwand nicht entsprechend der Projektbedeutung aufgebracht werden kann. Im städtischen Kontext ist die Verwendung von sogenannten Project Management Office Kräften bereits üblich. Es folgen zeitliche Verschiebung, welche in der Konsequenz zu einer Erhöhung der Kosten führen. Eine Einrichtung der Stelle zum 01.01.2018 ist aus Sicht der Branddirektion notwendig um die Projektarbeit weiter zu stärken und zu verbessern.

b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)

Im Bereich der Unterabteilung Koordination und Unterstützung ist daher eine Personalaufstockung im folgenden Umfang erforderlich:

- 1,0 VZÄ in der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A11.

c) Bedarf an technischer Ausstattung

Für die zusätzliche Stelle wird ein neuer Büroarbeitsplatz benötigt, sowie die Erstausrüstung mit der persönlichen Schutzausrüstung.

Das geforderte VZÄ wird der Organisationseinheit BE-K zugeordnet. Durch die zusätzliche geforderte Stelle und den notwendigen Büroarbeitsplatz entsteht auch der Bedarf einer räumlichen Unterbringung. BE-K ist derzeit in der Hauptfeuerwache untergebracht. Im Rahmen der Sanierung der Hauptfeuerwache wurden bereits zusätzliche Stellen- und Platzbedarfe der Unterabteilung berücksichtigt. Durch bereits bestehende Anmietungen und der Auslagerung von Organisationseinheiten aus der Hauptfeuerwache können in der Zwischenzeit die bestehenden Räumlichkeiten genutzt werden. Es erfolgt eine Nachverdichtung der bestehenden Organisationseinheit in den derzeitigen Räumlichkeiten, sodass sich auch in der Übergangszeit bis zur Fertigstellung der Sanierung kein zusätzlicher Raumbedarf ergibt.

1.1.5 Anwenderbetreuung „ELDIS-Managementsuite“

a) Entwicklung und Auswirkungen

Bayernweit wurde mit Einführung von ELDIS 3 (Software für den Leitstellenbetrieb) auch ein neues Modul für die Einsatznachbearbeitung, die sog. ELDIS-Managementsuite EMS, implementiert. Die Branddirektion München führt 2017 als letzte bayerische Feuerwehr die EMS ein. Die Erfahrungen anderer bayerischer Feuerwehren haben gezeigt, dass der Aufwand für die Einsatznachbearbeitung um das Dreifache gegenüber der bisher genutzten Software gestiegen ist. Die Branddirektion München ist von Seiten des Freistaates Bayern verpflichtet die EMS einzuführen.

Neue Software-Lösungen erfordern erfahrungsgemäß einen erhöhten Betreuungsaufwand. So wurden seitens der Branddirektion München für die neu eingeführte Fuhrpark- und Geräteverwaltungssoftware zwei Anwenderbetreuungsstellen eingerichtet. Die Anwenderbetreuerinnen/Anwenderbetreuer machen die Systembetreuung in den dIKAs nicht überflüssig, sondern ergänzen diese. Vielmehr übernimmt die Anwenderbetreuung hierbei zum einen unterstützende Funktion für die Projektbetreuung und stellt den Schnittpunkt zwischen der Projektbetreuung und dem Nutzer dar. Zum anderen können, wie bereits oben aufgegriffen, auch die Systembetreuer/Innen entlastet werden.

Die EMS ist deutlich komplexer im Aufbau und in der Bedienung als das bisher verwendete System. Mehr Benutzerinnen und Benutzer als bisher müssen Zugang zu diesem System haben. Diese Benutzerinnen und Benutzer werden außerdem deutlich stärker wechseln, da sich aufgrund von neu geschaffenen Personalentwicklungsmöglichkeiten eine höhere Fluktuation und Veränderungen in den Benutzerrechten ergeben.

Die EMS bietet gegenüber dem bisher bei der Branddirektion München genutzten System zur Einsatznachbearbeitung deutlich umfangreichere Auswertungsmöglichkeiten.

Die erhöhten Aufwände für die Anwenderbetreuung und die Auswertungen bzw. Erhebung statistischer Kennzahlen ist bisher nicht in den Personalberechnungen berücksichtigt. Ebenfalls sind die Begleitung und Implementierung der weiteren Entwicklung des Systems im Gesamtverbund der bayrischen Feuerwehren zusammen mit dem Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr neu hinzugekommene Aufgaben für diesen Arbeitsbereich.

Die Branddirektion ist dabei, wie bereits dargestellt, zur Einführung verpflichtet. Um

die Möglichkeiten und Vorteile des neuen Systems nutzen zu können und gleichzeitig die Systembetreuerinnen/Systembetreuer mit allgemeinen Anfragen zur Benutzung zu entlasten, ist die Einrichtung einer speziellen Anwenderbetreuung für die EMS notwendig. So kann der höhere und umfangreichere Betreuungsaufwand und das komplexere System optimal integriert werden. Eine Anwenderbetreuung bietet auch den Vorteil die Prozesse der Leitung zu unterstützen. So können durch die Anwenderbetreuung die Bedürfnisse und Anforderungen von Nutzerinnen und Nutzern gebündelt werden. Diese Erfahrungen fließen wiederum in IT-Projekte ein. Eine Einrichtung der Stelle ist dabei zur reibungslosen Einführung der EMS zum 01.01.2018 notwendig.

b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)

Im Bereich der Unterabteilung Koordination und Unterstützung ist daher eine Personalaufstockung im folgenden Umfang erforderlich:

- 1,0 VZÄ in der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A9.

c) Bedarf an technischer Ausstattung

Für die zusätzliche Stelle wird ein neuer Büroarbeitsplatz benötigt, sowie die Erstausrüstung mit der Persönlichen Schutzausrüstung.

Die Anwenderbetreuung ist ebenfalls BE-K zugeordnet. Demnach ergibt sich auch hier ein Platzbedarf für 1,0 VZÄ in der Hauptfeuerwache. Zusätzliche Stellen- und Platzbedarfe wurden bereits im Rahmen der Planungen für die Sanierung der Hauptfeuerwache berücksichtigt. Interimsmäßig wird die Organisationseinheit nachverdichtet. Der sich ergebende Raumbedarf für eine zusätzliche Stelle kann demnach aufgrund der bereits bestehenden Anmietungen gedeckt werden.

1.1.6 Projektbetreuung Bauprojekte (BE-T 4.1)

a) Entwicklung und Auswirkungen

Doch nicht nur im Bereich der IT ergibt sich die Notwendigkeit einer Projektbetreuung. Die laufenden Neubau- und Sanierungsprojekte bei der Feuerwehr München, insbesondere aber der Neubau der Feuerwache 4 brachte die Erfahrung, dass der mit Beschluss vom 30.04.2013 veranschlagte Personalansatz zur Bearbeitung der spezifischen Nutzeranforderungen bei Bau und Sanierung der Feuerwachen und Gerätehäuser, nicht ausreichend dimensioniert ist.

Die Erkenntnisse zeigen, dass mit Start der Ausführungsplanung für ein Projekt zwei Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter notwendig sind.

Derzeit laufen mehrere Projekte (FW 1, FW 4 alt, FW 3, GH Freimann, Großhadern,

FW 5, FW 4 neu, FW 9) parallel. Mit den Bauprojekten werden sehr hohe Finanzmittel verbraucht z.B. bei der Feuerwache 4 um 80 Millionen Euro und bei der Feuerwache 5 um ca. 100 Millionen Euro Baukosten. Diese sollen wirtschaftlich zum Einsatz gebracht werden.

Die Laufzeit der Projekte geht über das Jahr 2030 hinaus. Daher ist eine Weiterbefristung der folgenden Stellen (B416126, A406481, A416125, A416127, B421732, B409692, A426926) für die Jahre 2019 bis 2020 erforderlich. Die bereits gewonnenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen gehalten werden, damit das Know-how nicht verloren geht.

Die Personalbemessung gestaltete sich in dieser Unterabteilung äußerst schwierig. So werden in den verschiedenen Planungs- und Ausführungsphasen sehr unterschiedliche Personalressourcen beansprucht. Dies wurde auch im Abstimmungsgespräch mit dem Personal- und Organisationsreferat deutlich. Eine Bemessung wird hier nachgezogen, sobald die erforderlichen Stellen eingerichtet und die Stelleninhaber/Innen eingearbeitet sind. Aufgrund der unterschiedlichen Personalressourcen werden die Stellen teilweise erst ab 2019 gefordert. Sollten die Stellenbedarfe nicht genehmigt werden, folgt eine zeitliche Verzögerung der Projekte und damit eine Kostenmehrung des jeweiligen Projektbudgets. Bei den derzeit laufenden Bauprojekten stellen dies erhebliche Summen da, die den städtischen Haushalt zusätzlich belasten würden. Bei einer Verzögerung von Neubauten und Sanierungen folgert sich zusätzlich ein vermehrter Bedarf an Anmietungen durch die Branddirektion. Letztlich werden, durch Verzögerung der Planungen neuer Wachen auch die Anforderungen einer stetig wachsenden Großstadt, die Notwendigkeit der Anpassung von Standorten und somit der Sicherheit der LHM nicht gebührend berücksichtigt.

b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)

Für den gestiegenen Arbeitsaufwand bei den Projektbetreuungen werden folgende zusätzliche Personalressourcen benötigt:

- 2,0 VZÄ, möglich sind sowohl Beamte der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A11 als auch Tarifbeschäftigte in der Einwertung E 11.
- 4,0 VZÄ ab 2019 in A11/E 11 Projektbetreuer-Stellen.

Der Stellenbedarf ergibt sich aus einer Stellenbemessung, die mittels einem qualifizierten Schätzverfahren anhand der, im mfm aufgestellten Prozesse und der dort dem/der Nutzer/In bzw. dem/der Mieter/In zugeordneten Aufgaben und Abläufe. Die Abläufe wurde im Projekt Neubau Feuerwache 4 hinterfragt; die Erkenntnisse fließen direkt in die neuen Projekte ein.

c) Bedarf an technischer Ausstattung

Für die sechs zusätzlichen Stellen werden neue Büroarbeitsplätze benötigt.

Die 6,0 zusätzlich geforderten VZÄ werden, wie die bereits bestehende Organisationseinheit BE-T 4.1, im Rückgebäude der Hauptfeuerwache untergebracht. Auch hier betrachtet die Dienststelle Anmietungen für nicht notwendig, da die Planungen der Hauptfeuerwache bereits entsprechende Raumreserven beinhalten. In der Übergangszeit erfolgt auch hier eine Nachverdichtung der bestehenden Büroarbeitsplätze.

1.1.7 Objektbewirtschaftung/Einrichtungsplanung (BE-T 4.2)

a) Entwicklung und Auswirkungen

Um das abgeschlossene Bau- oder Sanierungsprojekt letztendlich nutzen zu können sind weitere Stellen erforderlich. Die Erfahrungen der Einrichtungsplanung der neuen Feuerwache 4 zeigt auf, dass aufgrund der zu beschaffenden ca. 13.000 Artikeln zusätzlich zur Projektbetreuung noch weitere Personalressourcen (z.B. für Bestellungen über SAP) bei Neubau-Projekten erforderlich sind.

Die Branddirektion wird neben dem erwähnten Neubau der Feuerwache 4 in den nächsten Jahren weitere Neubauten wie die Feuerwache 5 und die neu zu schaffenden Feuerwachen 11 und 12 auch noch eine Vielzahl an Sanierungsprojekten umsetzen. Hierzu zählen neben der Sanierung der Feuerweherschule, der Hauptfeuerwache, der Feuerwache 9 auch die derzeit laufende Sanierung der alten Feuerwache 4 als Interimslösung für die Sanierungszeiten.

Der Beschaffungsaufwand für das Inventar einer Feuerwache schwankt zwischen 3 Stunden bei Abrufen aus bestehenden Rahmenverträgen bis hin zu 12 Stunden bei Produkten, die eine Beschaffung durch eine Vergabestelle erfordern. Diese Zeiten schließen die Betreuung der Anlieferung vor Ort mit ein und enden mit Beginn der nutzbaren Aufstellung.

Aus den Zeitaufschreibungen des Sachgebietes ergibt sich ein Personalbedarf von insgesamt 4,52 VZÄ. Davon sind derzeit 3 VZÄ besetzt. Aus der Differenz ergibt sich der Bedarf von 1,52 VZÄ mehr für das Sachgebiet BE-T42.

Im Abstimmungsgespräch mit dem Personal- und Organisationsreferat wurde dem Bedarf grundsätzlich zugestimmt, sodass eine befristete Einrichtung der Stelle erfolgt. Wie jedoch auch bereits in Punkt 1.1.6 aufgezeigt wurde, hat die Branddirektion noch weitere Bauprojekte umzusetzen. Es ergeben sich dabei immer Schnittstellen zur hier geforderten Stelle. Um keine Zeitverzögerung entstehen zu lassen und einen Leerstand fertig gebauter Gebäude zu vermeiden ist eine Personalzuschaltung

notwendig.

b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)

Zur Erledigung der vorgesehenen Aufgaben sind folgende Personalressourcen zusätzlich erforderlich:

- 1,52 VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A9 oder Tarifbeschäftigte/Tarifbeschäftigter in E 10.

c) Bedarf an technischer Ausstattung

Für die zusätzlichen Stellen werden zwei neue Büroarbeitsplätze benötigt, sowie die Erstausrüstung mit der Persönlichen Schutzausrüstung.

Die Organisationseinheit BE-T 4.2 ist derzeit auf der Feuerwache 5 untergebracht. Hier kann bis zur Fertigstellung des Neubaus ebenfalls eine Nachverdichtung erfolgen. Bei der Planung der Feuerwache 5 wurden bereits entsprechende Reserven eingeplant, sodass auch für die 1,52 VZÄ der Objektbewirtschaftung/ Einrichtungsplanung keine Anmietungen erforderlich sind.

1.1.8 Jour-Dienst Objektbetreuung (BE-T 5.3)

a) Entwicklung und Auswirkungen

Nach Inbetriebnahme und Einrichtung eines abgeschlossenen Bau- oder Sanierungsprojektes folgt die Instandhaltung dessen. Mit der Umsetzung des Münchner Facility Managements (mfm) zum 01.01.2012 wurde ein Prozessmodell mit einer Vielzahl von Unterstützungs- und Wertschöpfungsprozessen eingeführt. Die Einführung der Vermieter- und Mieterrolle mit den verschiedenen Teilrollen und die sich daraus entwickelnden Verantwortlichkeiten für die städtischen Liegenschaften, führte stadtweit zu neuen Nahtstellen und Verfahrensweisen. Speziell bei der Branddirektion führte dies zu einem Wechsel von einer, in weiten Teilen autarken Gebäudebewirtschaftung, die durch das im Feuerwehrwachdienst beschäftigte Einsatzpersonal mit einschlägiger Fachausbildung gewährleistet war und zeitnahe Reaktionen ermöglichte, zu einer bisher ungewohnten Abhängigkeit von externen Serviceleistern.

Der neu entstandene, im Rahmen des mfm-Projekts nach europaweiten Standards des Gebäudemanagements berechnete Personalbedarf auf Seite der Vermieterrolle wurde einseitig durch Verschiebung von Personalressourcen aus den Nutzerbereichen gedeckt. Der aus denselben Standards erwachsende Personalbedarf auf Seiten der Mieter und Nutzer blieb jedoch im Rahmen des

Projektes unbeachtet.

Dieser damals unberücksichtigte mieter-/nutzerseitige Personalbedarf wurde anhand der heute entwickelten Grundsätze und Standards hinsichtlich der von der Branddirektion zu übernehmenden Rollen (Vermieter im Rahmen des Prozesses „Untervermietung“, Belegungsmanager, Mietervertreter und Nutzer/ Nutzervertreter, Technische Hausverwaltung) ermittelt.

Hierbei wurde nun auch berücksichtigt, dass resultierend aus der besonderen Nutzung rund um die Uhr und aus dem in jedem Falle sicherzustellenden Ausrücken im Einsatzfall, die Betreuung der Liegenschaften der Branddirektion im Vergleich zu anderen städtischen Bereichen einen erheblich höheren Aufwand erfordert.

Darüber hinaus führen zunehmend höhere gesetzliche und technische Standards zur Vermeidung und Verringerung von Gefahren und Nachteilen für Leben, Körper und Gesundheit, wie sie aktuell in der Richtlinie GEFMA190 zusammengefasst sind, zu einer deutlich höheren Betreiberverantwortung, die sich jedoch aufgrund des Feuerwehreinsatzbetriebs unmittelbar auf die Branddirektion als Nutzer auswirkt.

Hinzu kommen zusätzliche, dienststellenspezifische Aufgaben, die im mfm-Projekt keine Berücksichtigung finden (z.B. Aufrechterhaltung der kritischen Infrastruktur wie Notstromversorgungseinrichtungen; Bereitstellung, Unterhalt und ständige Prüfung von Stromeinspeisestellen, Beschaffung, Anfertigung und Reparatur von feuerwehrspezifischen Einrichtungsgegenständen etc.).

Der hohe Technisierungsgrad neuer Gebäude erfordert zur Abwicklung der dezentralen Aufgaben der technischen Hausverwaltung (Betreuung des elektronischen Zutrittskontrollsystems, Unterhaltung der vielfältigen haustechnischen Anlagen etc.) eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter vor Ort. Insgesamt sind seit der Einführung des mfm deshalb zum Teil mehr Aufgaben auszuführen als vorher.

Zwei Feuerwachen sind, wegen ihrer Ausstattung und Größe, mit Hausmeisterstellen ausgestattet. Für die übrigen Wachen und als Vertretung der beiden Hausmeister soll ein sogenannter Jour-Dienst eingerichtet werden. Der Jour-Dienst soll Hausmeistertätigkeiten auf den Feuerwachen und in den Gerätehäusern der Freiwilligen Feuerwehr leisten.

Aufgrund von Aufschreibungen zu den Tätigkeiten der Feuerwache 6 konnte das Personal- und Organisationsreferat den Forderungen der Branddirektion zustimmen. Das Personal- und Organisationsreferat befürwortete dabei die unbefristete

Einrichtung, um die Feuerwachen und Gerätehäuser in Zukunft ebenfalls entsprechend betreuen zu können. Um hier keine Missstände in der Objektbetreuung entstehen zu lassen und erhöhte Wartungskosten zu vermeiden, werden die Stellen zum 01.01.2018 gefordert.

b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)

Im Bereich des Sachgebiets Planen und Bauen ist daher eine Personalaufstockung im folgenden Umfang erforderlich:

- 4,0 VZÄ im technischen Dienst in der Einwertung E 6 für den Jour-Dienst.

c) Bedarf an technischer Ausstattung

Für die zusätzlichen Stellen werden 4 neue Büroarbeitsplätze benötigt. Des Weiteren sind für den mobilen Jour-Dienst zwei Fahrzeuge der Kategorie PKW Transporter (wie z.B. VW Bus inklusive Innenausbau und Erstausrüstung) notwendig. Die 10 Feuerwachen und 22 Gerätehäuser sind über das gesamte Stadtgebiet verteilt. Für die Betreuung der Liegenschaften vor Ort sind daher Transportmittel für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für das für Hausmeistertätigkeiten benötigte Gerät erforderlich. Die Erreichbarkeit der Liegenschaften mittels öffentlichem Nahverkehr ist nur mit hohem zeitlichen und somit unwirtschaftlichem Aufwand möglich. Ein Mittransport von z.B. Reinigungsgeräten oder Tauschobjekten im öffentlichen Nahverkehr ist ebenfalls nur schwer möglich.

Die Organisationseinheit BE-T 5.3 ist ebenfalls auf der Feuerwache 5 untergebracht. Die Neuplanung der Feuerwache 5 berücksichtigt hierbei ebenfalls entsprechende Platzbedarfe, sodass der Raumbedarf durch den Neubau gedeckt werden kann. Bis zur Fertigstellung der Feuerwache 5 werden die Arbeitsplätze der bestehenden Organisationseinheit nachverdichtet.

1.1.9 Fahrzeug- und Gerätewesen (BE-T 2)

a) Entwicklung und Auswirkungen

Aufgrund der fortschreitenden Technisierung und damit zusammenhängenden Beschaffungen, sich verändernden IT-Systemen, der Umsetzung rechtlicher Vorgaben und der kontinuierlichen Verbesserung bestehender Prozesse ergibt sich auch im Fahrzeug- und Gerätewesen Handlungsbedarf. Mit der Einführung der Fuhrpark- und Verwaltungssoftware (FuGeV) werden alle Tätigkeitsschritte durchgängig digital bearbeitet und dokumentiert. Der hohe Komplexitätsgrad der Software verbunden mit den kommunalrechtlichen Vorgaben zur Rechnungssachbearbeitung und Haushaltsführung stellen eine Steigerung in den fachlichen Anforderungen sowie in den Fallzahlen dar. Damit die Software

einsatzfähig ist, müssen als Datenbasis 5.000 Artikel und 20.000 Objekte detailliert erfasst, sowie fortlaufend gepflegt werden. Im Bereich der Materialbewirtschaftung, des Bestellwesens und der Lagerverwaltung bildet das Programm die Schnittstelle zu SAP. Das Lager der Fahrzeug- und Gerätetechnik diente bis dato nur der Vorratshaltung. Mit der Anbindung der FuGeV an SAP ändert sich dies erstmalig. Gemäß der Lagerordnung der LHM muss bei einer Lagerhaltung die Lagerleitung von der Lagerbuchhaltung sowie Verwaltung getrennt werden. Die Tätigkeit einer Lagerleitung muss nun durch qualifiziertes Verwaltungspersonal sichergestellt werden. Daher ist die Einrichtung einer Stelle Lagerleitung mit 1,0 VZÄ zum 01.01.2018 erforderlich.

Die vorhandenen Stellen im Bereich der Lagerverwaltung werden nach dem Umorganisationskonzept in Stellen für die Verwaltung und Lagerbuchhaltung umgewandelt.

Durch BE-T2 werden rund 40.000 Ausrüstungsgegenstände erfasst. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Feuerwachen unterstützten hierbei. Aufgrund der kontinuierlich steigenden Einsatzzahlen und der Fokussierung der Qualität im Einsatzbetrieb, welches einen erhöhten Aus- und Fortbildungsbedarf als auch Übungsdienste bedingt, können diese Tätigkeiten in immer geringerem Umfang auf den Feuerwachen durchgeführt werden. Um die Prüfvorgaben und -qualifikationen, sowie die unternehmerische Verantwortung erfüllen zu können, soll diese Vor-Ort-Betreuung durch einen mobilen Werkstatttrupp unterstützt werden. Der Einsatzdienstbetrieb wird dadurch entlastet und kann sich auf den Kernprozesse bzw. die Produkte Brandbekämpfung und Technische Hilfeleistung sowie Notfallrettung konzentrieren.

Die gestiegenen Zahlen an zu betreuenden Fahrzeugen und Geräten wurde aufgrund der Geringfügigkeit bei der jeweiligen Beschaffung nicht in den Aufwänden für die Werkstätten berücksichtigt. Nun haben sich im Vergleich zum Jahr 2005 eine Erhöhung um 23 auf 296 Fahrzeuge mit Geräten ergeben. Als Beispiel für die Gerätetechnik hat sich im Bereich der Hydraulischen Rettungssätze die Anzahl von 59 (2005) auf 81 (2017) erhöht. Es ist erforderlich, dass sich diese Entwicklungen nun auch in den dazugehörigen Ressourcen für die Wartung und Pflege widerspiegeln. Darüber hinaus kann der auf den Feuerwachen dezentral stationierte Fuhrpark der Hintergrunddienste und rückwärtigen Dienste (z.B. Vorbeugender Brandschutz) nicht durch das Einsatzdienstpersonal adäquat betreut werden. Dieser Gesamtfuhrpark ist von 20 Fahrzeugen im Jahr 2005 auf 43 Fahrzeuge im Jahr 2017 angestiegen. Durch den Schichtbetrieb kommt es zu einem ständigen Wechsel bei den Ansprechpartnern, so dass die Einhaltung der Instandhaltungsintervalle nicht möglich ist. Der mobile Werkstatttrupp erfordert 3,69 VZÄ, wovon nachfolgend 3,0 VZÄ zum 01.01.2018

gefordert werden.

Infolge verschiedener Vorgaben zur Arbeitssicherheit wird derzeit eine Schutzkleidung beschafft. Technisch aufwendige Schutzausrüstungen erfordern einen spezialisierten Sachverstand in der Beurteilung der Betriebssicherheit. Als Grundlage dienen neben den Herstellervorgaben im Wesentlichen die Vorschriften GUV 9102, die BGG 906 und die BGR500. Die hier geforderte Sachkunde muss zur Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zentral gebündelt werden und kann nicht mehr ausschließlich durch das Einsatzdienstpersonal der Freiwilligen- und Berufsfeuerwehr geleistet werden. Daher sind fachlich spezialisierte Kräfte für die Betreuung der persönlichen Schutzausrüstung insbesondere der Höhensicherungsgeräte erforderlich.

Mit Einführung der neuen Schutzkleidung müssen mindestens alle 12 Monate zusätzlich 2.000 neue integrierte Rettungs- und Sicherungsschlaufen geprüft werden. Hierbei fallen jährlich zusätzlich noch weitere rund 2.000 reine Arbeitsstunden an.

Die erforderlichen Personalressourcen wurden erfasst und liegen bei 1,98 VZÄ. Aufgrund der Arbeitsleistung der Freiwilligen- und Berufsfeuerwehr können die erforderlichen Personalressourcen für einen „Facharbeiter Persönliche Schutzausrüstung Absturz“, die zusätzlich benötigt werden, nach derzeitigem Stand auf 1,0 VZÄ beschränkt werden.

Der Personalmehrbedarf ergibt sich hier zum einen aus der Mehrung an Fahrzeugen und Gerätschaften und zum anderen aus den gesetzlichen Vorgaben zur Prüfung. Um die Fahrzeuge und Gerätschaften instand zu halten und dem Personal die entsprechende Ausrüstung zum Erhalt der Einsatzbereitschaft zur Verfügung stellen zu können, ist die Einrichtung der geforderten Stelle zum 01.01.2018 notwendig.

b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)

Für den gestiegenen Arbeitsaufwand bei der Instandhaltung und Betreuung von Fahrzeugen und darauf verlasteten Ausrüstungsgegenständen werden bei BE-T2 folgende zusätzliche Personalressourcen benötigt:

- 1,0 VZÄ im verwaltungstechnischen Dienst mit der Einwertung E 6 bei BE-T2.1 Lager.
- 3,0 VZÄ im technischen Dienst in der Einwertung E 6 bei BE-T2.1 Einsatzmittelbetreuung (Mobiler Dienst).
- 1,0 VZÄ im technischen Dienst in der Einwertung E 7 bei BE-T2.2 Facharbeiter Persönliche Schutzausrüstung Absturz.

Die Stellen sollen grundsätzlich mit Tarifbeschäftigten besetzt werden. Sofern

geeignete Bewerber aus dem feuerwehrtechnischen Bereich vorhanden sind, ist diesem Personenkreis der Vorzug zu geben.

c) Bedarf an technischer Ausstattung

Für die zusätzlichen Stellen werden fünf neue Büroarbeitsplätze benötigt.

Die Organisationseinheit BE-T 2 ist derzeit auf der Feuerwache 9 untergebracht. Die Werkstätten verfügen über ausreichend Räumlichkeiten, um die geforderten VZÄ unterzubringen. Dies wird ebenfalls über eine Nachverdichtung bewerkstelligt. In Zukunft ist auch auf der Feuerwache 9 ein Umbau geplant. In diesem Rahmen werden die sich durch den Beschluss ergebenden Raumbedarfe berücksichtigt, sodass sich auch zukünftig kein Bedarf an Anmietungen generiert.

1.1.10 Einsatzmittellager FW 6 (BE-T 1)

a) Entwicklung und Auswirkungen

Im Rahmen der Neuorganisation der Direktionen und der Abteilung BE-T wurde die Führung des Einsatzmittellagers (ehem. Sondergerätelager) umstrukturiert. Die Zuständigkeit liegt nun bei BE-T1 – Service und Logistik.

Die Lagerbestände wurden hinsichtlich der Verwendung im Alltagsbetrieb einer großstädtischen Feuerwehr umgestellt. Durch die deutlich erhöhten Lagerein- und -ausgänge wird die sorgfältige Lagerhaltung nach der Lagerverordnung der LHM unausweichlich. Der damit verbundene Arbeitsaufwand erhöht sich entsprechend.

Aufgrund der Entfernung des Lagers vom Sachgebiet BE-T1 ist es erforderlich, dass eine Personalressource vor Ort eingesetzt wird, um die exakte Lagerhaltung zu gewährleisten.

Von der Wachmannschaft der Feuerwache Pasing, auf welcher sich das Einsatzmittellager befindet, kann die Lagerverwaltung aufgrund der kontinuierlich steigenden Einsatzzahlen (im Vergleich zu 2011 steigerten sich die gesamtstädtischen Einsatzzahlen bis 2016 um +8,26%) und der innerhalb der Feuerwache zu erledigenden Aufgaben nicht länger ausgeführt werden. Auch im Sachgebiet BE-T 1 sind die Ressourcen nicht vorhanden, um die Lagerverwaltung sachgerecht erledigen zu können. Auch die räumliche Distanz zwischen Pasing und Neuperlach – Sitz des Sachgebiets BE-T1 – erfordert ein VZÄ für die Organisation und den Betrieb des Einsatzmittellagers.

Um die Qualität und die ordnungsgemäße Lagerhaltung nach der Lagerverordnung der LHM und letztendlich den Erhalt der Einsatzbereitschaft sicherzustellen ist die

geforderte Stelle zum 01.01.2018 einzurichten.

b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)

Im Bereich der Unterabteilung Technischer Service ist daher eine Personalaufstockung im folgenden Umfang erforderlich:

- 1,0 VZÄ technischer Dienst E 7.

c) Bedarf an technischer Ausstattung

Für die zusätzliche Stelle wird ein neuer Büroarbeitsplätze benötigt.

Der Büroarbeitsplatz für die geforderte Stelle im Bereich BE-T 1 wird auf der Feuerwache 6 eingerichtet. Derzeit wird das Einsatzmittellager durch die Einsatzdienstkräfte der Wache betreut. Die Räumlichkeiten sind somit bereits vorhanden. Es erfolgt lediglich eine Nachverdichtung der bestehenden Räumlichkeiten.

1.1.11 Atemschutz und Messtechnik (BE-T 3.2)

a) Entwicklung und Auswirkungen

Die Prüfvorgaben der Gerätehersteller und auch die Vorschriften zur Gerätewartung haben sich verändert. Zu nennen sind hier die Normen und Richtlinien für den Einsatz und den Betrieb von Gaswarngeräten wie EG-Richtlinie 2014/34/EU, DIN EN 60079-29-2 und BG Chemie Merkblatt T021 (BGI 836) + T023 (BGI 518). So sind nun in kürzeren Abständen deutlich aufwändigere Prüfungen bei Messgeräten um deren ordnungsgemäßen Betrieb sicherzustellen, notwendig.

Seit 2004 gibt es ein Messkonzept für die Gefahrenfeststellung in ABC-Fällen.

Damals waren nur einige wenige Fahrzeuge (3

Atemschutz-/Strahlenschutzgerätewagen (ASW), der Inspektionsdienst und der Direktionsdienst) mit Messgeräten ausgestattet. Die Notwendigkeit der Nachrüstung der Fahrzeuge ergibt sich durch die bereits angesprochene Gefahrenlagen der Stadt München, die auch die Einrichtung eines U-Dienstes, wie unter 1.1.3 gefordert, notwendig macht.

Mit neuen Konzepten zur Bewältigung von ABC-Einsatzlagen wurde das Verfahren 2006 umgestellt. Der Löschzug im Ersteinsatz wurde geräte- und ausbildungstechnisch in die Lage versetzt, gleich zu Beginn eines Feuerwehr-Einsatzes durch Messgeräte die Einsatz-Lage besser und schneller bewerten und die Maßnahmen effizienter gestalten zu können. Daher wurden alle Hilfeleistungslöschfahrzeuge mit Messgeräten ausgestattet.

Für die Detektion von Kohlenstoffmonoxid (CO) wurden 2016 für den gesamten Rettungsdienstbereich der Feuerwehr München zusätzlich Gasmessgeräte beschafft, die in den Rettungsmitteln und an den Rettungsrucksäcken der Fahrzeugbesatzung befestigt sind und das Personal vor Kohlenstoffmonoxid Gefahrensituationen schützen.

Im Jahr 2005 hatte die Feuerwehr München 37 Gasmessgeräte, im Jahr 2016 waren es 130 Stück. Auch im Bereich der Strahlenmessgeräte stieg der Bestand gegenüber 2004 mit 260 Geräte auf 450 Geräte im Jahr 2016.

Ohne eine Stellenzuschaltung im Bereich der Messwerkstatt kann die Werkstatt die vorgeschriebenen Prüfungen, Wartungen und Reparaturen an den Messgeräten der Feuerwehr München nicht vollumfänglich sicherstellen. Die Mehrungen der Gerätschaften sind hierbei ebenfalls zusätzlich ausschlaggebend und nicht zu vernachlässigen. Für den Einsatzdienst sind einwandfrei funktionierende Geräte für die Umsetzung der einsatztaktischen Konzepte erforderlich und schließlich auch überlebenswichtig. Die zum 01.01.2018 geforderten Stellen dienen somit dem Erhalt der Einsatzbereitschaft und auch dem Arbeitsschutz sowie dem Gesundheitsschutz der einzelnen Mitarbeiterin/des einzelnen Mitarbeiters.

Eine Berechnung der erforderlichen Personalressourcen hat einen Mehrbedarf von 1,0 Vollzeitäquivalenten ergeben.

b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)

Für den gestiegenen Arbeitsaufwand bei den Gerätewartungen und -prüfungen wird folgende zusätzliche Personalressource benötigt:

- 1,0 VZÄ in der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt "Feuerwehrtechnischer Dienst" in der Einwertung A8 bei BE-T 32.

c) Bedarf an technischer Ausstattung

Für die zusätzliche Stelle wird ein neuer Büroarbeitsplatz benötigt, sowie die Erstausrüstung mit der persönlichen Schutzausrüstung.

Die Atemschutzwerkstätten sind dezentral auf verschiedenen Feuerwachen untergebracht. Da das geforderte VZÄ jedoch die Messwerkstatt mitbedienen soll, ergibt sich die Notwendigkeit der Unterbringung auf der Feuerwache 5. Dort ist bereits eine entsprechende Werkstatt vorhanden, welche nachverdichtet werden kann. Der entstehende Platzbedarf kann derzeit somit gedeckt werden. Die Werkstatt wurde auch in den Planungen des Neubaus berücksichtigt, sodass der Arbeitsplatz auch

zukünftig auf der Feuerwache 5 verbleiben kann.

1.1.12 Bekleidungskammer (BE-T 3.1)

a) Entwicklung und Auswirkungen

Die Bekleidungskammer (BE-T) ist eine zentrale Einrichtung der Branddirektion München. Sie versorgt derzeit ca. 1.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Einsatzdienstes der 10 Feuerwachen der Berufsfeuerwehr und ca. 900 Mitglieder der 22 Abteilungen der Freiwilligen Feuerwehr München mit persönlicher Schutzausrüstung, Uniformen und anderer Gebrauchswäsche. Weitere 8 Rettungs- und Notarzdienststandorte werden mit Schutzbekleidung und aller weiter benötigter Wäsche versorgt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Tages- und Verwaltungsdienstes, die verschiedenen Sachgebiete der Branddirektion, sowie die kompletten Werkstättenbereiche versorgt die Bekleidungskammer mit benötigter Arbeitsschutzkleidung und Gebrauchswäsche. Des Weiteren organisiert die Bekleidungskammer die Logistik, den Transport, den Waschprozess aller Textilien und die Wiederindienststellung aller Bekleidung und Wäsche.

Im schnellen Wachstum der Landeshauptstadt München und dem daraus resultierenden Wachsen von Aufgaben der Feuerwehr München mit höheren Einsatzzahlen, eine notwendige Absenkung der Wochenarbeitszeit mit folgerichtiger Personalmehrung von ca. 120 neuen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, die gestiegenen Hygienevorgaben, den veränderten gesetzlichen Vorgaben im Gesundheitsschutz für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dem Arbeitsrecht begründet, steigen die Aufgaben der Bekleidungskammer stetig und rasch.

Die erhebliche Arbeitsmehrung in der Bekleidungskammer ist ersichtlich aus dem stetigen Finanzmittelverbrauch aus den Haushaltsbedarfen aus 2014 in Höhe von noch 562.542 €, in 2015 bereits gestiegen auf 854.651 € und in 2016 auf 1.220.538 €. Ein Zusammenhang der wesentlichen Kosten- und Arbeitsmehrung ist hier in Kombination ersichtlich.

Die deutlich gestiegenen Anforderungen im Leitungsbereich der Bekleidungskammer hinsichtlich Verwaltungs- und Arbeitsaufwand, die Intensivierung geforderter Dokumentationspflichten, Mehrmengenabrufe an Schutzbekleidung der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter fordern einen erhöhten Personalbedarf in der Bekleidungskammer. So steigt die benötigte Zeit für das Abarbeiten von Aufträgen und die Bedienung der FuGeV stetig. Weiter verstärken die erhebliche Mehrung der Kontrollaufgaben im Reinigungsprozess, das umfangreiche Bedarfs- und Ausschreibungsmanagement, Bestellmengenvergrößerungen, begleitende Aufgaben von Bestellungen, die Lager- und Controllingweiterung und die steigende Komplexität der Bearbeitungsprozesse die Notwendigkeit.

Um hier den Bedürfnissen der Berufsfeuerwehr in einer wachsenden Großstadt gerecht zu werden und die Ausstattung des Personals mit der persönlichen Schutzausrüstung, sowie der regelmäßigen Reinigung zu gewährleisten ist die Einrichtung der geforderten Stelle zum 01.01.2018 notwendig. Aufgrund der sich verändernden Ansprüche, wie sie z.B. aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz resultieren, werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bekleidungskammer mit steigenden Bedürfnissen seitens der Feuerwachen konfrontiert. Eine Stärkung der Bekleidungskammer wirkt sich folglich auch positiv auf die Einsatzbereitschaft der Branddirektion aus.

b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)

Im Bereich der Abteilung Einsatzbetrieb ist daher eine Personalaufstockung im folgenden Umfang erforderlich:

- 1,0 VZÄ in der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A11 für die fachliche Leitung.

c) Bedarf an technischer Ausstattung

Für die zusätzliche Stelle wird ein neuer Büroarbeitsplatz benötigt, sowie die Erstausrüstung mit der persönlichen Schutzausrüstung.

Die Bekleidungskammer ist auf der Feuerwache 9 untergebracht. Auch hier können die bestehenden Räumlichkeiten genutzt werden um den notwendigen Büroarbeitsplatz einzurichten. Auch im Rahmen des Umbaus der Feuerwache 9 und nach der Fertigstellung kann der Büroarbeitsplatz auf der Feuerwache 9 verbleiben, sodass sich auch hier kein Bedarf an Anmietungen ergibt.

1.1.13 Hygiene

a) Entwicklung und Auswirkungen

Zu den elementaren Aufgaben der Berufsfeuerwehr München zählen neben dem Vorbeugenden und Abwehrenden Brandschutz sowie dem Notarztdienst auch die Spitzenabdeckung im Rettungsdienst. Außerdem wird das rettungsdienstliche Personal des ADAC-Rettungshubschraubers „Christoph 1“ durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Berufsfeuerwehr gestellt. In diesen Aufgabenbereichen sind Infektionsrisiken durch Erwerb bzw. Übertragung bakterieller oder viraler Krankheitserreger für Patientinnen und Patienten und Personal gegeben. Um die Dienstkräfte vor dieser Bedrohung zu schützen wurden bereits verschiedene Maßnahmen des Arbeitsschutzes ergriffen und die Hygienevorgaben durch die

Bekleidungskammer umgesetzt. Dennoch ist auch ein geeignetes übergreifendes Hygienemanagement unabdingbar.

Rettungsdienste zählen nach § 36 Abs. 2 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) zu Einrichtungen, bei denen „die Möglichkeit besteht, dass aufgrund der Tätigkeiten am Menschen durch Blut Krankheitserreger übertragen werden“. Sie können daher durch die Gesundheitsämter überwacht werden. Die infektionshygienische Überwachung (Beratung, Kontrolle) durch den Öffentlichen Gesundheitsdienst zielt auf ein Erkennen, Vermeiden und Unterbinden von Infektionsquellen und Infektionsketten ab. Letztendlich kann aber nur durch eine entsprechende Mitwirkung der Branddirektion eine nachhaltige Infektionsprävention bewirkt werden.

Die Sicherstellung eines geeigneten Hygienemanagements setzt ein entsprechendes Hygienewissen, Kenntnisse einschlägiger gesetzlicher Vorgaben sowie darüber hinaus bestehender Regelungen, Empfehlungen, Leitlinien und geeignete betrieblich-organisatorischer Strukturen voraus. In einer größeren Einrichtung wie der Branddirektion München erfordern Aufbau und dauerhafte Umsetzung eines qualitätsorientierten Hygienemanagements wegen der komplexen, vielfältigen und zahlreichen Anforderungen die beratende Unterstützung durch erfahrenes sowie ausgebildetes Hygienefachpersonal.

Bei der Branddirektion sind derzeit die Führungskräfte im Rettungsdienst nur grundlegend zum Thema Hygiene im Rettungsdienst ausgebildet. Daneben gibt es die Mitwirkenden der Arbeitssicherheit, die allerdings nicht über das oben genannte Spezialwissen Hygiene verfügen.

In den vergangenen Jahren wurde die Branddirektion daher umfassend und vielfältig durch das Hygienefachpersonal des RGU unterstützt. Dies führt jetzt dazu, dass seitens des RGU die personelle Ausstattung der Branddirektion mit einer eigenen Hygienefachkraft empfohlen wird. Eine gesetzliche Verpflichtung, geeignetes Hygienefachpersonal zu beschäftigen besteht für die Branddirektion analog zu Rettungsdiensten nicht.

Im Bundesgesetzblatt 2009/52 erfolgten Empfehlungen für die Personalbedarfsermittlung. In Krankenhäusern werden die Erkrankungsmuster in verschiedene Risikogruppen eingeteilt. All diese Erkrankungsmuster kommen auch im Rettungsdienst vor - von der hohen Risikogruppe (z.B. Schwerstbrandverletzte oder polytraumatisierte Patientinnen und Patienten) bis hin zur geringsten Risikogruppe (keine invasiven Maßnahmen). Da im Rettungsdienst sowohl eine Versorgung vor Ort, als auch ein Transport in ein Krankenhaus erfolgt, wurde der Vergleich mit einem teilstationären und ambulanten Bereich eines Krankenhauses (fällt unter Risikogruppe

mittel) herangezogen. Hierfür wird im Bundesgesetzblatt eine Hygienefachkraft pro 50.000 Fälle jährlich als angemessen erachtet. Im Jahr 2016 wurden durch die Branddirektion München insgesamt 53.068 Einsätze im Rettungsdienst absolviert. Daher geht der derzeitige Ansatz für den Personalbedarf von einem VZÄ für die Hygienefachkraft aus. Dieser Ansatz entspricht auch der Empfehlung des RGU. Die Branddirektion möchte mit der Einrichtung einer Stelle Hygienefachkraft ihre Anstrengungen verstärken einen qualitativ hochstehenden Rettungsdienst auch zum Thema Hygiene zu versehen. Ziel ist es mit Hilfe der Hygienefachkraft eine Weiterentwicklung des bestehenden Hygienekonzepts, eine Vernetzung weiterer Konzepte und eine Beratung und Anleitung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Führungskräfte, zu erreichen. Die Hygienefachkraft ist Ansprechpartner/In für externe Kooperationspartner/Innen und Kunden/Kundinnen bei hygienischen Fragestellungen. Betriebsintern sollen die Begehungen der Rettungs- und Feuerwachen, der Werkstätten, der Desinfektionshalle und weiterer Örtlichkeiten geplant, koordiniert und evaluiert werden. Die Hygienefachkraft unterstützt qualitätssichernde Maßnahmen nach Begehungen, Überprüfungen und Beratungen vor Ort. Sie betreut neue Desinfektionsverfahren, plant und führt auch Schulungsmaßnahmen und Fortbildungen von hygienebeauftragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und betriebseigenen Desinfektoren durch. Außerdem baut die Hygienefachkraft das hygienebezogene Qualitätsmanagement z.B. in den Bereichen Trinkwasser, Medizinprodukteaufbereitung, Inkubatoren, Wäscheaufbereitung, Hände- und Flächenhygiene mit auf und aus.

Die Intensivierung all dieser Maßnahmen kann mit den vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl fachlich als auch aus Ressourcengründen nicht geleistet werden. Eben dies ist aber, aus den oben genannten Gründen unabdingbar. Deshalb ist die Einrichtung einer Stelle zum 01.01.2018 für eine Hygienefachkraft erforderlich. Die Einrichtung der geforderten Stelle wirkt sich positiv auf die Arbeitsbelastung des RGU aus, welches ebenfalls die Einrichtung einer Hygienefachkraft bei der Branddirektion empfiehlt, da die Beratungsleistungen dort nicht mehr erbracht werden können.

b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)

Durch die angesprochenen organisatorischen Entwicklungen ist bei der Unterabteilung Direktion Nord (Betriebssteuerung Rettungsdienst und Hygiene) folgender Bedarf gegeben:

- 1,0 VZÄ im technischen Dienst mit der Qualifikation „Hygienefachkraft“ (staatl. Anerkannte Krankenpfleger(in) mit der Weiterbildung zur Fachkrankenschwester/-pfleger für Hygiene und Infektionsprävention) in der Einwertung E 9b.

c) Bedarf an technischer Ausstattung

Für die zusätzliche Stelle wird ein neuer Büroarbeitsplatz benötigt.

Die Fachkraft Hygiene wird der Direktion Nord (BE-N) auf der Feuerwache 6 zugeordnet. Durch Nachverdichtung kann ein zusätzlicher Büroarbeitsplatz in den bestehenden Räumlichkeiten untergebracht werden. Die derzeitige Feuerwache 3 soll ab Mitte 2018 als Interimslösung zur Kompensation von Platzbedarfen genutzt werden. Hier wird dann auch die Direktion Nord untergebracht. Dabei wurden bereits die notwendigen Raumbedarfe berücksichtigt. Für die endgültige Unterbringung erfolgt ebenfalls eine entsprechende Planung.

1.2 Entwicklung/Bedarf im Bereich Einsatzlenkung

1.2.1 Betrieb der Integrierten Leitstelle

a) Entwicklung und Auswirkungen

Die Abteilung Einsatzlenkung besteht derzeit aus der Unterabteilung Integrierte Leitstelle - Betrieb (ILS-Betrieb) und der Unterabteilung IuK-Technik. In der Unterabteilung ILS-Betrieb wird der Dispositionsbetrieb im 24-Stundendienst, bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 49 Stunden durchgeführt. Alle anderen Stellen sind in der Fünftageweche bei wöchentlich 40 bzw. 38,5 Stunden ausgebracht. Die Integrierte Leitstelle ist seit 2015 vom Personalkörper der Feuerwache 3 getrennt. Die Dienstkräfte der Disposition übernehmen aber weiterhin neun Funktionen des Einsatzdienstes aber nicht mehr wachtaglich sondern in Blöcken. Der Bemessung des Personalkörpers erfolgte nach dem wissenschaftlich anerkannten Verfahren der Fa. FORPLAN – Dr. Schmiedel. Nach diesem Verfahren werden nach einer Tagesganglinie die notwendigen Funktionen ermittelt und eine Besetzung über die 24 Stunden errechnet. Das 24-Stundensystem wurde auch hier umgesetzt, da bei Spitzenbelastungen und längeren angespannten Einsatzlagen sofort eine Verstärkung der ILS innerhalb von wenigen Minuten möglich ist.

Auch hier gilt, dass bei einer Änderung der Europäischen Arbeitszeitregelung der Dispositionsbetrieb aufgebaut werden muss. Um hier einen ordnungsgemäßen Betrieb zu garantieren ist eine Verkürzung der Arbeitszeit auf 48,5 Wochenstunden notwendig. Allerdings sind hier aufgrund der geringen Verkürzung 2,0 VZÄ zum Ausgleich notwendig. Um die Reduzierung der Arbeitszeit umsetzen zu können, ist eine Einrichtung von 1,0 VZÄ als Disponentin/Disponent und 1,0 VZÄ als Schichtkoordinatorin/Schichtkoordinator notwendig.

Die Einsatzzahlenentwicklung in der Integrierten Leitstelle sind zu den vergangenen Jahren weitestgehend stabil geblieben. Das Notrufaufkommen hat sich aber zeitlich verschoben, so dass Montag bis Donnerstag eine Funktion in einer 12-Stundenschicht zusätzlich und am Samstag und Sonntag eine Funktion im 24-Stundenschicht zusätzlich benötigt wird. Im Gegenzug wird eine Funktion in einer 12-Stundenschicht an Freitagen nicht mehr benötigt. Insgesamt entsteht ein Personalmehrbedarf von 2,0 VZÄ.

Im Jahre 2016 haben sich die Ausfallzeiten im Dispositionsbetrieb verändert. So haben sich die Krankenquote, Dienstbefreiungen und die Inanspruchnahme der Elternzeit leicht erhöht. Insgesamt wurde ein Personalmehrbedarf von 4,0 VZÄ errechnet.

Jedes Jahr benötigt die Integrierte Leitstelle bis zu 15 neue Disponentinnen/Disponenten. Die Disponentenausbildung wurde bisher im eigenen Haus mit einer Ausnahmegenehmigung des Prüfungsausschusses für den feuerwehrtechnischen Dienst in Bayern durchgeführt. Hier konnten die Zeiten flexibel und personalressourcenschonend eingeteilt werden. Aufgrund der Umstellung in die Landschaft der bayerischen Integrierten Leitstellen wurde auch die Ausbildung vereinheitlicht. Es müssen nun alle Dienstkräfte in der staatlichen Feuerweherschule in Geretsried diese Disponentenausbildung durchlaufen (§§ 7 Abs. 3, 18 Abs. 3 AVBayFwG). Daneben sind noch die verpflichtenden Eingangsqualifikationen Führungslehrgang und Rettungsdienstmodul zu absolvieren. Insgesamt ist dadurch ein Personalausfall von 10,0 VZÄ zu kompensieren.

Die Fortbildung der Disponentinnen/Disponenten wird auf Grundlage des Gesetzes über die Errichtung und den Betrieb Integrierter Leitstellen (ILSG) und des Bayerischen Rettungsdienstgesetzes (BayRDG)¹ organisiert (siehe auch § 7 Abs. 3 AVBayFwG). Gemäß dem Fortbildungskonzept des Ausschusses Ärztlicher Leiter Rettungsdienst und der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Leitstellenbetreiber bzw. des Bayerischen Roten Kreuzes sind 120 Stunden pro Disponentin/Disponent und Jahr zu organisieren. Für die Fortbildung stehen neben Lehrdisponentinnen/Lehrdisponenten und Disponentinnen/Disponenten mit Sonderaufgabe für die praktischen Einarbeitungen und Training zur Verfügung, die bisher vollumfänglich im Dispositionsbetrieb eingeplant sind. Zur Sicherstellung der Fortbildungen sind anteilig der Personalausfall im Dispositionsbetrieb auszugleichen. Insgesamt ist dadurch ein Personalausfall von 6,0 VZÄ zu kompensieren.

Mit Inbetriebnahme der neuen ILS am 22.07.2017 und der Eingliederung in die bayerischen Leitstellenbetriebsstrukturen (u.a. Einsatzleitsoftware ELDIS 3 BY) sind

1 Artikel 12 Abs. 1 Nr. 2 Bay RDG

die Anforderungen an die Führungskräfte Dienstgruppenleiter/In hinsichtlich der Steuerung und Überwachung des Leitstellenbetriebes gestiegen. Eine anteilige Verwendung als Disponentin/Disponent ist somit nicht mehr möglich. Insgesamt ist dadurch ein Personalausfall von 4,0 VZÄ zu kompensieren.

Um den technischen Service für die Integrierten Leitstelle ordnungsgemäß durchführen zu können, sind zur Planung, Beschaffung, Wartung, Administration und Erneuerung der gesamten technischen Infrastruktur 2,0 weitere VZÄ insbesondere zur Umsetzung der sehr umfangreichen Dokumentation und die Etablierung eines umfangreichen Wissensmanagement und die deutlich gestiegenen Anforderungen an die IT-Sicherheit erforderlich.

Die geforderten VZÄ basieren dabei auf dem bereits oben erwähnten wissenschaftlich anerkannten Verfahren der Fa. FORPLAN – Dr. Schmiedel, dass für alle bayerischen Integrierten Leitstellen angewendet wird.

In der Integrierten Leitstelle München werden, aufgrund der hohen Belastung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von der LHM abweichende Daten zum Personalausfall (z.B. Krankheitsquote, Elternzeit, etc.) ermittelt und angesetzt. Die Abweichungen ergeben sich dabei aus den Vorjahren. Um die Integrierte Leitstelle, die für die Bürger/Innen und Besucher/Innen der LHM, die erste Anlaufstelle für Notfälle darstellt, hinsichtlich der geforderten Qualität betreiben zu können, sind die geforderten Stellenbedarfe einzurichten. Anderenfalls wirkt sich dies negativ auf die Abarbeitung der Notrufe, Verzögerungen in der Disposition von Einsatzmitteln, den Einsatzbetrieb und letztendlich auch auf die Bürgerin/den Bürger oder die Besucherin/den Besucher aus. Eine Ablehnung der Stellen wirkt sich somit, zum Teil sogar schadhaft, auf die Betroffenen aus. Auch die LHM hat hier mit negativer Kritik oder gar Reputationsverlust zu rechnen, sollte der ordnungsgemäße Betrieb und die notwendige Qualifikation der Dienstkräfte nicht mit Hilfe der Stellenzuschaltungen aufrecht erhalten werden können.

b) Personalausstattung

Zur Erledigung der vorgesehenen Aufgaben sind folgende Personalressourcen zusätzlich erforderlich:

- 27,0 VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaften und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in Einwertung A9.
- 1,0 VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaften und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in Einwertung A11.
- 2,0 VZÄ der Fachrichtung „IT-Technik“ in der tariflichen Einwertung E 10.

c) Finanzmittelbedarf

Für die zusätzlichen Stellen werden 2 neue Büroarbeitsplätze sowie die Erstausrüstung mit der persönlichen Schutzausrüstung für 28,0 VZÄ benötigt. Für die 27,0 VZÄ sind keine Büroarbeitsplätze erforderlich, da die Einsatzleitplätze bereits in der Integrierten Leitstelle vorhanden sind. Durch den Schichtbetrieb der Organisationseinheit LE 11 bedingt eine Personalmehrung hier keine Mehrung der Büroarbeitsplätze. Sonstige Raumbedarfe, wie z.B. Schlafplätze und Spinde, wurden in der Planung der neuen Feuerwache 4 bereits berücksichtigt. Derzeit werden 30 Verstärker in der ILS eingesetzt. Die dadurch gebundenen Schlafräume und sonstigen Raumbedarfe werden dann für die 27,0 VZÄ genutzt. Auch für die 1,0 VZÄ, welche ebenfalls der Organisationseinheit LE 11 auf der Feuerwache 4 zugeordnet wird, ergibt sich ebenfalls kein Bedarf an einem zusätzlichen Büroarbeitsplatz oder anderen Raumbedarfen. Durch den Schichtbetrieb ist ebenfalls bereits ein entsprechender Arbeitsplatz vorhanden. Durch die im Beschlusstext genannten Fortbildungen, wie Führungslehrgang etc. entstehen Kosten, die nicht im Budget der Branddirektion enthalten sind. Hierbei handelt es sich um die Lehrgangskosten, Reisekosten und die Kosten für die Unterbringung der Mitarbeiter/Innen bei externen Fortbildungen. Anhand der vorliegenden Daten werden sich die Kosten auf 210.000 € für die Jahre 2018 und 2019 belaufen.

Die Raumbedarfe für 2,0 VZÄ im Bereich LE 2 können durch Nachverdichtungen der Feuerwache 4 und bereits bestehende Anmietungen realisiert werden.

1.3 Entwicklung und Bedarf im Bereich Einsatzvorbereitung – Ausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst

Der Personalzuwachs im Einsatzdienst bedeutet auch für die Feuerweherschule einen deutlich gestiegenen Ausbildungs- und Fortbildungsbedarf. Die bisherigen Personalzuschaltungen wurden überwiegend durch Neueinstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne vorangegangener feuerwehrtechnischer Ausbildung realisiert. Dies bedeutet auch eine Erhöhung der benötigten Zeiten für die Planung und Durchführung der Aus- und Fortbildung. Eine zeitgemäße Gefahrenabwehr, sowie die Übernahme von Aufgaben des Katastrophenschutzes erfordert ein angepasstes und leistungsfähiges Aus- und Fortbildungskonzept mit entsprechendem Lehrpersonal.

Um den mannigfaltigen Aufgaben der Gefahrenabwehr gerecht zu werden und um eine zeitgerechte Ausbildung anbieten zu können, ist das Personal der Feuerwehr- und Rettungsdienstschule bereits übermäßig ausgelastet. Es können nicht alle angefragten Aus- und Fortbildungen angeboten werden. Einige Lehrgangsformate werden daher in ganz Bayern durch andere Berufsfeuerwehren für die Feuerwehr München durchgeführt. Dies bedeutet einen großen Mehraufwand für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und hohe Reisekosten. Die Fortbildung ist nur für die Führungsdienste ab Gruppenführerebene ausgelegt und kann nur für diese

angeboten werden. Eine Unterstützung in der Fortbildung der 2. QE ist im Moment durch die Feuerweherschule nicht durchführbar, die Qualität der Fortbildung der Wachen leidet dadurch sehr. Eine zentral durchgeführte Fortbildung, bessere Absprachen und eine bessere Unterstützung der Abteilung Einsatzbetrieb durch die Feuerweherschule könnte die Qualität maßgeblich verbessern. Durch sich immer schneller ändernde Herausforderungen und Einsatzszenarien ergibt sich ein erhöhter Schulungsbedarf in der Fortbildung. Gerade im Bereich des Einsatzdienstes ist hier eine laufende Schulung notwendig. Um die einheitliche Lehrmeinung und eine konstante Qualität sicherzustellen, ist die Feuerweherschule hierzu personell nicht ausgelegt. Auch ist aktuelles Wissen immer schneller veraltet und muss aufgefrischt werden. Konzepte werden entwickelt und müssen im laufenden Jahr einheitlich und oft zeitnah (siehe Konzept Amok und Terror nach dem Einsatz am OEZ) geschult werden. Hinzu kommt die einheitliche Einbindung der Aus- und Fortbildung der Freiwilligen Feuerwehr München in den Schulungsprozess der Branddirektion. Die Freiwillige Feuerwehr muss sich ebenfalls den wachsenden Herausforderungen einer Großstadt stellen und wird durch Personal der Feuerwehr- und Rettungsdienstschule geschult. Es ergibt sich eine Mehrung von Ressourcen, wie der Bedarf an frühzeitiger Planung von Ausbildungs- und Lehrgangskapazitäten sowie eine enge fach- und organisationsübergreifende Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen. Um einen strukturierten Schulungsbetrieb sicherstellen zu können, ist eine Personalmehrung an der Feuerweherschule notwendig. Zur Aufrechterhaltung des Schulungsbetriebes wird die Feuerweherschule aktuell von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern aus anderen Abteilungen unterstützt. Das bedeutet für das Personal, neben deren eigentlichen Aufgabenschwerpunkten, eine erhebliche zusätzliche Arbeitsbelastung. Im Jahr 2010 waren es ca. 30.000 Teilnehmertage pro Jahr, im Jahr 2017 sind es bereits 40.763 Teilnehmertage pro Jahr.

Den Forderungen liegen dabei zum Teil durch das Personal- und Organisationsreferat anerkannte Arbeitsaufschreibungen zu Grunde. Das Personal- und Organisationsreferat stimmte daher und aufgrund weiterer Ausführungen auch der überwiegenden unbefristeten Einrichtung der Stellen im Abstimmungsgespräch zu. Aufgrund der Neuartigkeit der Stellen unter 1.3.2 und 1.3.7 und den fehlenden Referenzwerten auch innerhalb der LHM werden diese Stellen befristet beantragt. Eine entsprechende Bemessung wird nach Besetzung durchgeführt. Die Feuerweherschule benötigt aus o.g. Gründen Personalzuschaltungen im folgenden Umfang.

Die Einrichtung der nachfolgenden Stellen ist dabei im Allgemeinen zum 01.01.2018 notwendig um auch weiterhin die Arbeitsmenge in den Fachbereichen bewältigen zu können. Die Einrichtung der beiden neuartigen Stellen ist ebenfalls zum 01.01.2018 notwendig. Dies wird gesondert begründet.

1.3.1 Mitarbeiterin/Mitarbeiter im Planungsbüro

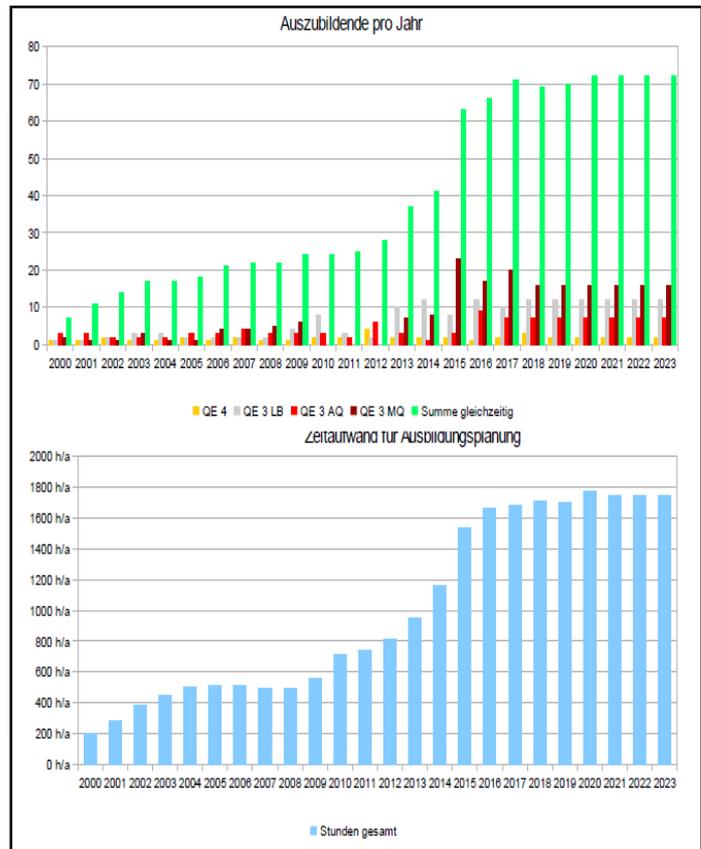
a) Entwicklung und Auswirkungen

Aufgrund von Personalmehrung ergibt sich ein erhöhtes Aus- und Fortbildungsaufkommen sowie ein erhöhter Organisationsbedarf für den Betrieb der Feuerweherschule. Die Organisation eines vereinheitlichten Schulungs- und Ausbildungskonzeptes für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Branddirektion sowie der Freiwilligen Feuerwehr München und die Durchführung prozessorientierter Aus- und Fortbildungsmaßnahmen ist mit den derzeitigen Personalressourcen nicht umsetzbar.

Hinzu kommt die Ausbildung von Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitätern, hier werden zukünftig 57 Auszubildende als Ausbildungsbetrieb ausgebildet. Es ergibt sich hier ein großer Mehraufwand in der Planung der Ausbildung und Abstimmungen der Praktika.

Dies wird durch nachfolgende Graphiken, welchen auch der Mehrbedarf zu entnehmen ist, aufgezeigt. Die Vorgehensweise und der Stellenbedarf wurden dabei vom Personal- und Organisationsreferat anerkannt und einer unbefristeten Beantragung ab 01.01.2018 zugestimmt.

Übersicht Auszubildende und Stunden						
Kurzauswertung						
Jahrgang	QE 4	QE 3	Summe gleichzeitig die parallel betreut werden müssen	Externe Anwärter BF, WF, SFSG, SFSW, ILS	Stunden gesamt	entspricht x VZÄ Mitarbeiter im Einsatzdienst 138,8 d/a
2000	1	0	7	15	203 h/a	0,18
2001	1	5	11	15	284 h/a	0,26
2002	2	5	14	15	387 h/a	0,35
2003	1	8	17	15	451 h/a	0,41
2004	1	0	17	15	499 h/a	0,45
2005	2	0	18	15	508 h/a	0,48
2006	1	9	21	15	507 h/a	0,48
2007	2	10	22	15	495 h/a	0,45
2008	1	10	22	15	492 h/a	0,44
2009	1	13	24	15	552 h/a	0,50
2010	2	11	24	15	712 h/a	0,64
2011	2	5	25	15	742 h/a	0,67
2012	4	8	28	27	813 h/a	0,73
2013	2	20	39	24	954 h/a	0,88
2014	2	21	41	28	1157 h/a	1,04
2015	2	34	63	30	1532 h/a	1,38
2016	1	38	68	30	1863 h/a	1,50
2017	2	37	70	30	1883 h/a	1,52
2018	3	35	70	30	1709 h/a	1,54
2019	2	35	70	30	1701 h/a	1,53
2020	2	35	72	30	1770 h/a	1,59
2021	2	35	71	30	1750 h/a	1,58
2022	2	35	71	30	1750 h/a	1,58
2023	2	35	71	30	1750 h/a	1,58



b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)

- 1,0 VZÄ Planstelle Planungsbüro im Fachbereich Organisation in der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“, fachlicher Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der 3. Qualifikationsebene (A10).

c) Bedarf an technischer Ausstattung

Für die oben genannte Stelle wird eine Erstausrüstung mit der persönlichen Schutzausrüstung benötigt.

Für die geforderte Stelle wird auf der Feuerwache 2 kein zusätzlicher Büroarbeitsplatz benötigt. Ein entsprechender Arbeitsplatz ist in der Organisationseinheit VO-II O (Organisation) bereits vorhanden. In der Neuplanung der Feuerweherschule wird der Platzbedarf ebenfalls berücksichtigt.

1.3.2 Medienpädagogin/Medienpädagoge

a) Entwicklung und Auswirkungen

Eine zunehmend medialisierte Welt bedeutet auch für den Schulbetrieb eine

Anpassung der Lernkonzepte der Branddirektion. Die schulischen und pädagogischen Ansätze sind im Hinblick auf einen kompetenten und verantwortlichen Umgang mit Medien und deren Nutzung anzupassen. Ziel ist es, neue Medien in der Bildungsarbeit zu etablieren und dadurch den Lernprozess zu unterstützen und ein motivierendes, kreatives und effektives schulisches Lernen zu ermöglichen. Dies entspricht auch der gesamtstädtischen Ausrichtung. Um hier eine einheitliche Gestaltung von Aus- und Fortbildungen zu erreichen, wird die Einrichtung der Stelle gefordert.

Die zeitgemäße Unterrichts- und Lehrgangsgestaltung erfordert eine den pädagogischen Anforderungen angemessene Lehrsaalausstattung mit digitalen Medien und Softwareanwendungen. Dies erfordert auch die Einführung und Betreuung von digitalen Unterrichts- und Lernanwendungen, wie (z.B. E-Learning) zur Vertiefung und Wiederholung von vermittelten Ausbildungsinhalten und das Einführen und Betreiben von blended learning Einheiten (E-Learningeinheiten mit Präsenzveranstaltungen). Durch diese Methode kann der Anteil von Präsenzveranstaltungen verringert und somit Zeit und Kosten für Qualifikationsmaßnahmen eingespart werden. Hierzu muss eine Stelle zur Umsetzung und Durchführung eingerichtet werden.

Dieses Aufgabengebiet wird derzeit von keiner Planstelle abgedeckt. Neue und innovative Konzepte im Bereich der Erwachsenenbildung können daher nicht umgesetzt werden. Einige der Aufgaben werden aus dem Regeldienstbetrieb neben den eigentlichen Zuständigkeitsbereichen einzelner Mitarbeiter in Form von Zusatzaufgaben zum Teil abgeleistet.

Aus Sicht der Branddirektion ist eine befristete Einrichtung zum 01.01.2018 und eine Einwertung der Planstelle analog einer Berufsschullehrerin/eines Berufsschullehrers am RBS in E 13 bzw. A13 gerechtfertigt.

b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)

- 1,0 VZÄ Planstelle fachlich-technische Dienstleistung der Feuerwehrschiele in der Fachlaufbahn „Verwaltung und Finanzen“, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Dienst oder Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“, fachlicher Schwerpunkt Verwaltungsinformatik in E 13/A13.

c) Bedarf an technischer Ausstattung

Für die geforderte Stelle wird auf der Feuerwache 2 kein zusätzlicher Büroarbeitsplatz benötigt. Ein entsprechender Arbeitsplatz ist in der Organisationseinheit VO-II O bereits vorhanden. In der Neuplanung der Feuerwehrschiele wird der Platzbedarf ebenfalls berücksichtigt.

1.3.3 Infrastruktur Feuerwehrschnule

a) Entwicklung und Auswirkungen

Für den Betrieb der Feuerwehrschnule ist die Gewährleistung einer funktionierenden Infrastruktur und Versorgung notwendig. Für diesen Aufgabenbereich ist derzeit keine Planstelle bei VO-II vorhanden. Die Tätigkeit wird aktuell von einem Mitarbeiter aus der Personalübernahme von den städtischen Wäschereien bis zur Pension 12/2018 ausgeführt. Da diese für den Betrieb der Feuerwehrschnule wichtige Stelle zeitnah besetzt werden muss, ist eine Stelle einzurichten. Eine unbefristete Einrichtung dieser Stelle zum 01.01.2019 ist ausreichend.

b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)

- 1,0 VZÄ Planstelle Infrastruktur/Einsatzmittel und Logistik im Fachbereich Organisation im Angestelltenverhältnis öffentlicher Dienst in E 7.

c) Bedarf an technischer Ausstattung

Für die geforderte Stelle wird auf der Feuerwache 2 kein zusätzlicher Büroarbeitsplatz benötigt. Ein entsprechender Arbeitsplatz ist in der Organisationseinheit VO-II O bereits vorhanden. In der Neuplanung der Feuerwehrschnule wird der Platzbedarf ebenfalls berücksichtigt.

1.3.4 Logistikerin/Logistiker

a) Entwicklung und Auswirkungen

Die Aufstockung der Ausbildungsfahrzeuge und des Fuhrparks der Feuerwehrschnule sowie das Fuhrparkmanagement von ca. 20 Fahrzeugen und der eng getaktete Übungs- und Schulungsbetrieb erfordert eine kontinuierliche personelle Betreuung. Analog zur Abteilung Einsatzbetrieb ist die Feuerwehrschnule mit ihrem laufenden Betrieb durch die Berufs- und die Freiwillige Feuerwehr wie eine Feuerwache zu bewerten. Für die Abarbeitung logistischer Belange hat VO-II keine Planstelle. Die Aufgaben werden aus dem Regeldienstbetrieb, neben den eigentlichen Zuständigkeitsbereichen einzelner Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, in Form von Zusatzaufgaben geleistet. Die Qualität muss hier verbessert werden und durch eine zentrale Stelle die bisher betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre eigentlichen Aufgaben entlastet werden. Die in diesem Bereich angespannte Personalsituation resultiert aus den Beschaffungen sowie der Ausbildungsinitiative und der Einführung neuer IT-Systeme. Doch auch nach Abschluss der Ausbildungsinitiative bleibt der Bedarf weiterhin bestehen. Der Schwerpunkt im Einsatzdienst wird, wie in der Einleitung bereits beschrieben, auf die angemessene Aus- und Fortbildung gelegt. Dabei ist vor allem der Bereich des Schulungsbetriebs

stark gefordert. Durch eine unbefristete Einrichtung der geforderten Stelle zum 01.01.2018 können auch hier die Aufgaben zum einen besser erfüllt werden, als auch zum anderen die Aufgabenbereiche, welche die Mehrbelastung derzeit auffangen, wieder gestärkt werden.

b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)

- 1,0 VZÄ Planstelle Ressourcenmanagement – Fahrzeugservice und Logistik in der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“, fachlicher Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der 2. QE mit der Führerscheinklasse CE in A 9+Z.

c) Bedarf an technischer Ausstattung

Für die oben genannte Stelle wird eine Erstausrüstung mit der persönlichen Schutzausrüstung benötigt.

Für die geforderte Stelle wird auf der Feuerwache 2 kein zusätzlicher Büroarbeitsplatz benötigt. Ein entsprechender Arbeitsplatz ist in der Organisationseinheit VO-II O bereits vorhanden. In der Neuplanung der Feuerweherschule wird der Platzbedarf ebenfalls berücksichtigt.

1.3.5 Fachausbilderin/Fachausbilder für Maschinisten

a) Entwicklung und Auswirkungen

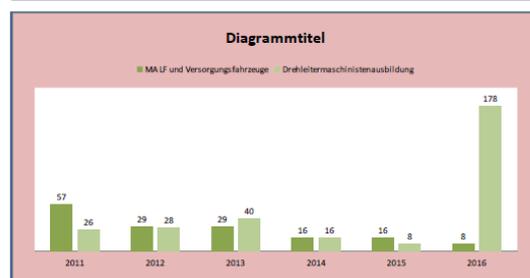
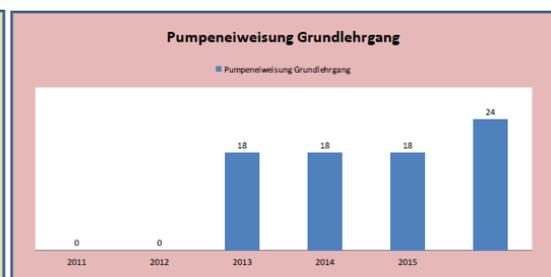
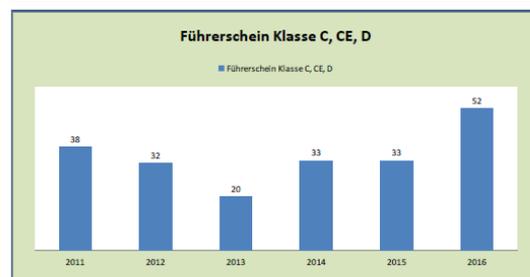
Die modernere Fahrzeugtechnik erfordert eine umfangreichere und spezialisiertere Ausbildung auf den Standard- und Sonderfahrzeugen (z.B. Löschfahrzeuge, Hubrettungsfahrzeuge, Feuerwehr-Kran, Gerätewagen Gefahrgut, Sonderlöschfahrzeuge) der Berufsfeuerwehr München. Auch ist eine Ausbildung auf den Wachen durch die Fahrzeugmeisterin/den Fahrzeugmeister so nicht mehr vorgesehen und soll in Zukunft durch eine Lehrmeinung kontinuierlich durch die Feuerweherschule geschult werden. Die Dienstrechtsreform fordert die modulare Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, hierzu sind standortspezifische Wahlmodule durch den Dienstherrn in der Aus- und Fortbildung anzubieten. Hier ist, die Möglichkeit zur Ausbildung zur/zum Maschinistin und Maschinist für Löschfahrzeuge neu hinzugekommen. Die Anzahl der Lehrgänge steigt stetig: So wurden im Jahr 2017 drei Module angeboten, im Jahr 2018 sind es acht. Hinzu kommen die Pflichtfortbildungen für Hubfahrzeuge, Ladungssicherung und Kranmaschinisten, die der Gesetzgeber verpflichtend vorschreibt. Dieser Mehrbedarf ist in der Zeiterfassung des Fachbereichs VO-II Technik abgebildet und berechnet. Dies wurde vom Personal- und Organisationsreferat anerkannt.

Mit Schaffung dieser neuen Stelle ist auch beabsichtigt, die Aus- und Fortbildungsanteile dezentral auf den Wachen anzubieten, was bis dato ohne diese Stelle nicht möglich ist. Auf diese Weise kann die Zeit der Lehrgangsteilnehmerinnen/Lehrgangsteilnehmer für die An- und Abreise sowie Fehlzeiten auf den Wachen gering gehalten werden. VO-II hat für diese Aufgaben keine Stelle.

Die Forderung der genannten Stelle zum 01.01.2018 ist dabei in gesetzlichen Anforderungen zur Aus- und Fortbildung im feuerwehrtechnischen Dienst in der QE 2 (Fachverordnung-Feuerwehr) begründet. Um die Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen zu können, hat VO-II derzeit nicht die notwendigen Kapazitäten, weshalb die unbefristete Einrichtung der Stelle erforderlich ist, um auch die Qualität aufrechtzuerhalten und das Lehrgangsangebot kontinuierlich zu verbessern.

Maschinistenausbildungskennzahlen 2010-2017

Ausbildungsart:	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Führerschein Klasse C, CE, D	38	32	20	33	33	52
MA LF und Versorgungsfahrzeuge	57	29	29	16	16	8
Kranmaschinist (FW6 und 9)	5	5	5	0	4	
Drehleitermaschinistenausbildung	28	28	40	18	8	178
Ausbildung Ladekran	14	46	4	4		
Wachausbildung HLF/DLK	31	68	27			
Flurförderzeug Ausbildung (Stapler)	18		6	17	23	16
Pumpeneinweisung Grundlehrgang			18	18	18	24
FöBi Fahrzeugmeister	34		32	32	31	32
Teilnehmeranzahl:	216,00	208,00	177,00	142,00	137,00	310,00



b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)

- 1,0 VZÄ Planstellen Fachausbilderin/Fachausbilder für Maschinisten des Feuerwehreinsatzdienst in der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“, fachlicher Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“.

c) Bedarf an technischer Ausstattung

Für die oben genannte Stelle wird eine Erstausrüstung mit der persönlichen Schutzausrüstung benötigt.

Für die geforderte Stelle wird auf der Feuerwache 2 kein zusätzlicher Büroarbeitsplatz benötigt. Ein entsprechender Arbeitsplatz ist in der Organisationseinheit VO-II B (Brandschutz) bereits vorhanden. In der Neuplanung der Feuerweherschule wird der Platzbedarf ebenfalls berücksichtigt.

1.3.6 Mobile Brandsimulationsanlagen (MoBSA/MobAs)

a) Entwicklung und Auswirkungen

Nach Feuerwehrdienst-Vorschrift FwDV 7 besteht die gesetzliche Verpflichtung, dass die rund 1.500 im Einsatzdienst tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Branddirektion und die rund 900 Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr einmal jährlich eine Belastungsübung in einer nach DIN 14 093 gestalteten Atemschutz-Übungsanlage oder mindestens in einer für eine Belastungsübung geeigneten, gleichwertigen Anlage durchzuführen haben. Das Ziel dieser Belastungsübung ist die Aufrechterhaltung der Atemschutzqualifikation. Zusätzlich ist für alle Einsatzdienstbeamtinnen und -beamte jährlich eine Einsatzübung und eine theoretische Atemschutzunterweisung gefordert. Bei den Einsatzübungen ist ein Notfalltraining durchzuführen (z.B. Umgang mit verunglückten Atemschutzgeräteträgern, Atemluftvorrat neigt sich dem Ende, versperrte Rückwege, Abgabe von Notfallmeldung). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter welche die erforderlichen Übungen und Unterweisungen nicht innerhalb von zwölf Monaten abgeleistet haben, dürfen grundsätzlich bis zum Erbringen der vorgeschriebenen Übungen und Unterweisungen nur eingeschränkt Funktionen im Einsatzdienst wahrnehmen.

Die Feuerwehr München verfügt über eine mobile Atemschutzstrecke und eine mobile Brandsimulationsanlage. Die standortunabhängige und reibungslose Durchführung der Übungsdienste kann nur mit qualifizierter personeller Betreuung gewährleistet werden. Dies ist aufgrund der Regelungen der FwDV 7 eine Pflichtfortbildung. Bei einer Ablehnung der zum 01.01.2018 unbefristet geforderten Stellen kann hier der Fortbildungsbedarf nicht mehr angemessen abgedeckt werden. Wie oben bereits dargestellt ergibt sich hieraus eine Reduzierung der Einsatzmöglichkeiten im Einsatzdienst und somit ist auch die Funktionsbesetzung nicht mehr gewährleistet. Dies gefährdet letztendlich auch den Sicherheitsstandard der LHM.

b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)

- 2,0 VZÄ Planstellen Leitstandfahrer(in)/Instruktor(in) für mobile Atemschutzstrecke [MobAS] und mobile Brandsimulationsanlage [MoBSA] in der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“, fachlicher Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der 2. QE in A9+Z.

c) Bedarf an technischer Ausstattung

Für die oben genannten Stellen wird eine Erstausrüstung mit der persönlichen Schutzausrüstung benötigt.

Für die geforderten Stellen wird auf der Feuerwache 2 kein zusätzlicher Büroarbeitsplatz benötigt. Ein entsprechender Arbeitsplatz ist in der Organisationseinheit VO-II B bereits vorhanden. In der Neuplanung der Feuerweherschule wird der Platzbedarf ebenfalls berücksichtigt.

1.3.7 AFS Anwenderbetreuung

a) Entwicklung und Auswirkungen

Im Stadtratsbeschluss IT-Vorhaben "Beschaffung und Einführung eines referatsübergreifenden Aus- und Fortbildungsmanagements (AFS)"; Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 01245; Beschluss des gemeinsamen Verwaltungs- und Personalausschusses mit dem IT-Ausschuss vom 10.12.2014 (VB) wurde unter Punkt „4. Personal und Finanzierung“ folgendes beschlossen und genehmigt:

„4.1 Personal

Für die Realisierung des IT-Vorhabens werden während der Projektlaufzeit im POR-GL-dIKA folgende Personalressourcen benötigt:

[...] Für die Mitarbeit der anderen am Projekt beteiligten Einheiten werden vom 01.01.2015 befristet bis 31.12.2018 [...] benötigt.

Für die Mitarbeit der Fachbereiche sind folgende Personalmittel vom 01.01.2015 befristet bis 31.12.2018 vorzusehen:

[...] 1,0 VZÄ für die BD.“

Die Stelle konnte nicht zeitnah besetzt werden, sodass diese Stelle durch die Stadtkämmerei aus Kosteneinsparungen gestrichen wurde. Die Branddirektion benötigt jedoch zur Ein- und Durchführung des AFS diese Stelle.

Die Stelle wurde dem Grund nach bereits mit dem vorangehend genannten Beschluss vom 10.12.2014 genehmigt. Im Rahmen einer Haushaltskonsolidierung und aufgrund der noch andauernden Projektlaufzeit konnte diese Stelle jedoch temporär eingespart werden. Um nun die Einführung eines referatsübergreifenden Aus- und

Fortbildungssystems umsetzen zu können, wird die Stelle wieder benötigt. Anderenfalls wird das Erreichen des Projektziels gefährdet. Bisher wurden die Mitarbeit am Projekt AFS durch engagierte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter abgefangen. Um jedoch die Umsetzungsphase begleiten zu können und das AFS zu etablieren, ist die befristete Einrichtung der Anwenderbetreuung zum 01.01.2018 notwendig.

b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)

- 1,0 VZÄ Planstellen Anwenderbetreuung für die neue Aus- und Fortbildungssoftware (AFS) für die Branddirektion.

c) Bedarf an technischer Ausstattung

Für die geforderte Stelle wird auf der Feuerwache 2 kein zusätzlicher Büroarbeitsplatz benötigt. Ein entsprechender Arbeitsplatz ist in der Organisationseinheit VO-II O bereits vorhanden. In der Neuplanung der Feuerweherschule wird der Platzbedarf ebenfalls berücksichtigt.

2 Ausblick

In den im Beschluss aufgeführten Abteilungen der Branddirektion wurden bereits durch vorherige Beschlüsse befristete Stellen eingerichtet. Für diese soll nach erfolgter Stellenbemessung durch das Personal- und Organisationsreferat eine Beschlussfassung in 2018 erfolgen.

3 Darstellung der Kosten und Finanzierung

Nachfolgend wird der Stellen und Finanzbedarf für die Branddirektion nochmals zusammenfassend dargestellt:

3.1 Personalkostenbudget

Gesamtübersicht aus den Kapitel 1 dieser Beschlussvorlage:

Vortrags- ziffer	Neuschaffung Unbefristet 01.01.2018	Neuschaffung Unbefristet 01.01.2019	Neuschaffung Befristet (2018-2020)	Neuschaffung Befristet (2019-2021)	Weiterbefristung (2019-2021)
1.1.1	25,0 (A8)				
1.1.2	10,0 (A9+Z)				
1.1.4			1,0 (A11)		
1.1.5			1,0 (A9)		
1.1.6			2,0 (A11/E 11)		
1.1.6				4,0 (A11/E 11)	
1.1.6					4,0 (E 10)
1.1.6					2,0 (A12)
1.1.6					1,0 (E 7)
1.1.7			1,52 (E 10)		
1.1.8	4,0 (E 6)				
1.1.9			4,0 (E 6)		
1.1.9			1,0 (E 7)		
1.1.10			1,0 (E 7)		
1.1.11			1,0 (A8)		
1.1.12			1,0 (A11)		
1.1.13			1,0 (E 9b)		
1.2.1			27,0 (A9)		
1.2.1			1,0 (A11)		
1.2.1			2,0 (E 10)		
1.3.1	1,0 (A10)				
1.3.2			1,0 (A13/E 13)		
1.3.3		1,0 (E 7)			
1.3.4	1,0 (A9+Z)				
1.3.5	1,0 (A10)				
1.3.6	2,0 (A9+Z)				
1.3.7			1,0 (E 10)		
Summe	44	1	46,52	4	7

Es ergibt sich folgender Personalbedarf:

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Bedarf VZÄ	Jahresmittel- betrag	dauerhaft ab 2018	dauerhaft ab 2019	Befristet 2018-2020	Weiter- befristung/ Befristet 2019-2021	Summe Personal- kosten bis zu
A13/E 13	1,0	81.070 €			81.070 €		81.070 €
A12	2,0	61.070 €				122.140 €	122.140 €
A11	3,0	55.080 €			165.240 €		165.240 €
A11/E 11	6,0	77.050 €			154.100 €	308.200 €	462.300 €
E 10	8,52	64.560 €			291.811 €	258.240 €	550.051 €
A10	2,0	50.620 €	101.240 €				101.240 €
A9+Z	13,0	50.740 €	659.620 €				659.620 €
E 9b	1,0	60.850 €			60.850 €		60.850 €
A9	28,0	47.050 €			1.317.400 €		1.317.400 €
A8	26,0	42.840 €	1.071.000 €		42.840 €		1.113.840 €
E 7	4,0	52.420 €		52.420 €	104.840 €	52.420 €	209.680 €
E 6	8,0	49.330 €	197.320 €		197.320 €		394.640 €
Einsatzdienst U und S2-Lage			474.000 €				474.000 €
Summe	102,5		2.503.180 €	52.420 €	2.415.471 €	741.000 €	5.712.071 €

	Neuschaffung Unbefristet 01.01.2018	Neuschaffung Unbefristet 01.01.2019	Neuschaffung Befristet (2018-2020)	Neuschaffung Befristet (2019-2021)	Weiterbefristung (2019-2021)	
Davon 1.1	2.249.720 €		815.291 €	308.200 €	432.800 €	
Davon 1.2	0 €		1.454.550 €			
Davon 1.3	253.460 €	52.420 €	145.630 €			
Summe	2.503.180 €	52.420 €	2.415.471 €	308.200 €	432.800 €	5.712.071 €

Durch die Stellenneuschaffung erhöht sich das Personalkostenbudget ab dem Haushaltsjahr 2018 dauerhaft um bis zu 2.503.180 € p.a, sowie dauerhaft ab 2019 um weitere 52.420 € p.a., befristet für die Jahre 2018 bis 2020 um bis zu 2.415.471 € p.a. und befristet für die Jahre 2019 bis 2021 um bis zu 741.000 € p.a.

Die in dieser Vorlage dargestellten Stellenwerte stellen Planwerte zur Erhebung der Kosten dar. Die tatsächlichen Stellenwertfeststellung erfolgt im Rahmen der Stelleneinrichtung.

Neben den reinen Personalauszahlungen fallen für die zusätzlichen Arbeitsplätze einmalige investive Bedarfe für die Büroausstattung, sowie dauerhaft beziehungsweise befristet konsumtive Arbeitsplatzkosten an.

Art	Anzahl	Einzelkosten	Gesamtkosten	Kostenart
Büroausstattung	25	2.370 €	59.250 €	Sachkosten (einmalig, investiv)
Arbeitsplatzkosten	17	800 €	13.600 €	Lfd. Sachkosten (2018-2020)
Arbeitsplatzkosten	4	800 €	3.200 €	Lfd. Sachkosten (2019-2021)
Arbeitsplatzkosten	4	800 €	3.200 €	Lfd. Sachkosten dauerhaft ab 2018

Zu den oben genannten Kosten fallen zudem noch einmalige Sachkosten für die Erstausrüstung des feuerwehrtechnischen Dienstes mit der persönlichen Schutzausrüstung i.H.v. insgesamt 178.500 € (75 je 2.380 €) an. Des Weiteren werden für die Fortbildung der Disponentinnen/Disponenten Fortbildungs- und Reisekosten i.H.v. insgesamt 210.000 € benötigt. Im investiven Haushalt werden ebenfalls Mittel für zwei Fahrzeuge für den Jour-Dienst Objektbetreuung benötigt. Die Investitionen belaufen sich auf 95.000 € in 2018.

3.2. Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten	bis zu 2.506.380 € ab 2018	283.500 € in 2018	bis zu 2.429.071 € von 2018-2020
	bis zu 52.420 € ab 2019	105.000 € in 2019	bis zu 744.200 € von 2019-2021
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)*	bis zu 2.503.180 € ab 2018		bis zu 2.415.471 € von 2018-2020
	bis zu 52.420 € ab 2019		bis zu 741.000 € von 2019-2021
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)	3.200 € ab 2018	283.500 € in 2018	13.600 € von 2018-2020
		105.000 € in 2019	3.200 € von 2019-2021
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	45		46,52 von 2018-2020 11 von 2019-2021

* Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z.B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden.

Bei Besetzung von Stellen mit einer Beamtin/einem Beamten entsteht im Ergebnishaushalt zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 40 Prozent des Jahresmittelbetrages.

** ohne arbeitsplatzbezogene IT-Kosten

Ab 2015 gelten für die Verrechnung der Leistungen mit it@M die vom Direktorium und der Stadtkämmerei genehmigten Preise. Die zur Zahlung an it@M erforderlichen Mittel für die Services „Arbeitsplatzdienste“ und „Telekommunikation“ werden im Rahmen der Aufstellung des Haushalts- bzw. Nachtragshaushaltsplanes in die Budgets der Referate eingestellt. Eine gesonderte Beschlussfassung über die Mittelbereitstellung ist daher nicht mehr erforderlich. Sonstige IT-Kosten, wie z.B. Zahlungen an externe Dritte, sind hier mit aufzunehmen!

Nutzen:

Der Nutzen der Personalmehrung liegt vor allem in der Aufrechterhaltung der Sicherheit für die Münchner Bürgerinnen und Bürger, da hierdurch die erforderliche Wachstärke sowie die Aufrechterhaltung des Leitstellenbetriebes weiterhin gesichert werden kann. Ein unmittelbarer finanzieller Nutzen entsteht nicht.

3.3 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der Investitionstätigkeiten

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten (entspr. Zeile S5 des Finanzrechnungsrechnungsschemas)		154.250 € in 2018	
davon:			
Auszahlungen für den Erwerb von beweglichen Vermögen (Zeile 22) - Büroausstattung - Fahrzeuge		59.250 € 95.000 € in 2018	

Das Mehrjahresinvestitionsprogramm (MIP) 2017-2021 ändert sich wie folgt:

Mehrjahresinvestitionsprogramm 2017 – 2021

In Tsd.€

Investitionsliste 1

Investitionsgruppe

Kenn-Nr. 1300.9330

		Gesamtkosten	2017	2018	2019	2020	2021	2022 ff
alt	B	30.207	3.274	11.533	5.935	4.155	2.655	2.655
	G	0						
	Z	0						
neu	B	30.266	3.274	11.592	5.935	4.155	2.655	2.655
	G	0						

Mehrjahresinvestitionsprogramm 2017 – 2021

In Tsd.€

Investitionsliste 1

Investitionsgruppe

Kenn-Nr. 1300.9340

		Gesamtkosten	2017	2018	2019	2020	2021	2022 ff
alt	B	19.014	8.604	3.000	4.410	1.000	1.000	1.000
	G	0						
	Z	0						
neu	B	19.109	8.604	3.095	4.410	1.000	1.000	1.000
	G	0						

3.4 Finanzierung und Produktbezug

Die Finanzierung kann weder durch Einsparungen, noch aus dem eigenen Referatsbudget erfolgen.

3.4.1 Empfehlungsbeschluss

Eine endgültige Entscheidung über die Finanzierung soll in der Vollversammlung des Stadtrates im November diesen Jahres, im Rahmen der Gesamtaufstellung aller bisher gefassten Empfehlungs- und Finanzierungsbeschlüsse erfolgen.

Die zusätzlich benötigten Auszahlungsmittel sollen nach positiver Beschlussfassung in den Haushaltsplan 2018 und für die Folgejahre in die jeweiligen Haushaltsplanaufstellungsverfahren aufgenommen werden.

Die Kosten sind insgesamt zahlungswirksam; das Produktbudget der Produkte Brandbekämpfung und technische Hilfeleistung (Produktziffer 5541200), Notfallrettung (Produktziffer 5541310) sowie Vorbeugender Brand- und Gefahrenschutz (Produktziffer 5541400) erhöht sich entsprechend.

Durch die beschriebenen Maßnahmen wird für das Stadtratsziel Nr. 18 des Kreisverwaltungsreferates „Die Branddirektion ist gemäß NSM in allen ihren Geschäftsbereichen ertüchtigt“ die Zielerreichung vorangetrieben.

Das Personal- und Organisationsreferat ist als Querschnittsreferat der Landeshauptstadt München betroffen, wenn zusätzliche Stellen eingerichtet und besetzt werden, sowie das gewonnene Personal betreut werden muss. Betroffen sind regelmäßig die Abteilung 1 – Recht, die Abteilung 2 – Personalbetreuung, Stellenwirtschaft, die Abteilung 4 – Personalleistungen sowie die Abteilung 5 – Personalentwicklung, Bereich Personalgewinnung.

Das Personal- und Organisationsreferat wird den sich durch diese Beschlussvorlage ergebenden zusätzlichen Aufwand zu gegebener Zeit gesondert im zuständigen VPA geltend machen.

4 Abstimmung Referate/Dienststellen

Die Stadtkämmerei, das Personal- und Organisationsreferat, das Kommunalreferat und der Rettungszweckverband haben die Beschlussvorlage zur Kenntnis erhalten. Die Stellungnahmen wurden in die Vorlage eingearbeitet und die Zustimmungen aller Referate liegen vor.

5 Anhörung des Bezirksausschusses

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

6 Unterrichtung des Korreferenten und des Verwaltungsbeirates

Der Korreferent des Kreisverwaltungsreferates, Herr Stadtrat Kuffer, und dem Verwaltungsbeirat der Branddirektion, Herr Stadtrat Christian Vorländer, haben einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten.

7 Beschlussvollzugskontrolle

Eine Aufnahme der Vorlage in die Beschlussvollzugskontrolle ist nicht notwendig. Sobald nachgewiesen ist, dass die befristet eingerichteten VZÄ dauerhaft benötigt werden, wird eine erneute, abschließende Befassung im Stadtrat erfolgen.

II. Antrag des Referenten

1. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 empfiehlt der Fachausschuss das Kreisverwaltungsreferat zu beauftragen, die Einrichtung der im Beschlussvortrag unter Ziffer **1.1 Personalbedarf im Bereich Einsatzbetrieb aufgeführten Stellen** (57,52 VZÄ, davon 39,00 VZÄ dauerhaft ab 2018, 14,52 VZÄ befristet für die Jahre 2018 bis 2020 sowie 4 VZÄ befristet für die Jahre 2019 bis 2021) sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen.
2. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 empfiehlt der Fachausschuss das Kreisverwaltungsreferat zu beauftragen, die hierzu erforderlichen Haushaltsmittel (1.775.720 € dauerhaft ab 2018, 815.291 € p.a. befristet für die Jahre 2018 bis 2020 und 308.200 € p.a. befristet für die Jahre 2019 bis 2021) entsprechend der tatsächlichen Besetzung für den Haushaltsplan 2018 und für die Folgejahre im Rahmen der jeweiligen Haushaltsplanaufstellungsverfahren bei den Ansätzen der Personalauszahlungen anzumelden. Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamtinnen/Beamten durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ggf. ein zusätzlicher Aufwand.
3. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 empfiehlt der Fachausschuss das Kreisverwaltungsreferat zu beauftragen, die Einrichtung der im Beschlussvortrag unter Ziffer **1.2 Entwicklung/Bedarf im Bereich Einsatzlenkung** aufgeführten Stellen (30,00 VZÄ befristet für die Jahre 2018 bis 2020), sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen.
4. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 empfiehlt der Fachausschuss das Kreisverwaltungsreferat zu beauftragen, die hierzu erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 1.454.550 € p.a. befristet für die Jahre 2018 bis 2020 entsprechend der tatsächlichen Besetzung für den Haushaltsplan 2018 und für die Folgejahre im Rahmen der jeweiligen Haushaltsplanaufstellungsverfahren bei den Ansätzen der Personalauszahlungen anzumelden. Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamtinnen/Beamten durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ggf. ein zusätzlicher Aufwand.

5. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 empfiehlt der Fachausschuss das Kreisverwaltungsreferat zu beauftragen, die Einrichtung der im Beschlussvortrag unter Ziffer **1.3 Entwicklung und Bedarf im Bereich Einsatzvorbereitung** aufgeführten Stellen (8,00 VZÄ davon 5 dauerhaft ab 2018, sowie 1 dauerhaft ab 2019 und 2 befristet für die Jahre 2018 bis 2020), sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen.

6. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 empfiehlt der Fachausschuss das Kreisverwaltungsreferat zu beauftragen, die hierzu erforderlichen Haushaltsmittel (253.460 € dauerhaft ab 2018, sowie 52.420 € dauerhaft ab 2019 und 145.630 € p.a. befristet für die Jahre 2018 bis 2020) entsprechend der tatsächlichen Besetzung für den Haushaltsplan 2018 und für die Folgejahre im Rahmen der jeweiligen Haushaltsplanaufstellungsverfahren bei den Ansätzen der Personalauszahlungen anzumelden. Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamtinnen/Beamten durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ggf. ein zusätzlicher Aufwand.

7. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 empfiehlt der Fachausschuss das Kreisverwaltungsreferat zu beauftragen, die Verlängerung der Befristung der im Beschlussvortrag unter Ziffer **1.1.6** aufgeführten Stellen (7,0 VZÄ) beim POR zu veranlassen.

8. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 empfiehlt der Fachausschuss das Kreisverwaltungsreferat zu beauftragen, die für die Verlängerung der Befristung erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 432.800 € p.a. befristet für die Jahre 2019 bis 2021 entsprechend der tatsächlichen Besetzung für den Haushaltsplan 2019 und für die Folgejahre im Rahmen der jeweiligen Haushaltsplanaufstellungsverfahren bei den Ansätzen der Personalauszahlungen anzumelden. Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamtinnen/Beamten durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ggf. ein zusätzlicher Aufwand.

9. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 empfiehlt der Fachausschuss das Kreisverwaltungsreferat zu beauftragen, die Befristung ab Besetzung beim POR zu beantragen.
10. Das Kreisverwaltungsreferat HA IV Branddirektion wird beauftragt, in Abstimmung mit dem Personal- und Organisationsreferat die erforderlichen Stellenbemessungsverfahren durchzuführen, um festzustellen, ob und in welchem Umfang über die vorläufige Befristung hinaus ein Stellenbedarf besteht. Nach Feststellung des Personalbedarfs ist eine erneute Stadtratsentscheidung herbeizuführen.
11. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 empfiehlt der Fachausschuss das Kreisverwaltungsreferat zu beauftragen, die zusätzlichen erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 474.000 € für den Mehraufwand bei den Personalkosten wie im Beschlussvortrag unter Ziffer **1.1.3 Einsatzdienstfunktion Umwelt-Dienst (U-Dienst) und S2 Lage** dargestellt, dauerhaft ab 2018 für den Haushaltsplan 2018 und für die Folgejahre im Rahmen der jeweiligen Haushaltsplanaufstellungsverfahren bei den Ansätzen der Personalauszahlungen anzumelden.
12. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 empfiehlt der Fachausschuss das Kreisverwaltungsreferat zu beauftragen, die Fortbildungskosten befristet für die Jahre 2018 und 2019 i.H.v. 105.000 € p.a., die Kosten für die Erstausrüstung mit Feuerwehreinsatzkleidung einmalig in 2018 in Höhe von 178.500 € und die erforderlichen Arbeitsplatzkosten von 13.600 € befristet für 2018 bis 2020, 3.200 € befristet für 2019 bis 2021 und 3.200 € dauerhaft ab 2018 für den Haushalt 2018 und für die Folgejahre im Rahmen der jeweiligen Haushaltsplanaufstellungsverfahren anzumelden.
Das Produktkostenbudget der Produktgruppe 554 HA IV – Gefahrenabwehr/Gefahrenvorbeugung erhöht sich entsprechend.
13. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 empfiehlt der Fachausschuss das Kreisverwaltungsreferat zu beauftragen, die einmaligen investiven Sachkosten in Höhe von 154.250 € zum Mehrjahresinvestitionsprogramm 2017-2021, Investitionsliste 1, wie folgt anzumelden:

Mehrfjahresinvestitionsprogramm 2017 – 2021

In Tsd.€

Investitionsliste 1

Investitionsgruppe

Kenn-Nr. 1300.9340

		Gesamtkosten	2017	2018	2019	2020	2021	2022 ff
alt	B	19.014	8.604	3.000	4.410	1.000	1.000	1.000
	G	0						
	Z	0						
neu	B	19.109	8.604	3.095	4.410	1.000	1.000	1.000
	G	0						

Mehrfjahresinvestitionsprogramm 2017 – 2021

In Tsd.€

Investitionsliste 1

Investitionsgruppe

Kenn-Nr. 1300.9330

		Gesamtkosten	2017	2018	2019	2020	2021	2022 ff
alt	B	30.207	3.274	11.533	5.935	4.155	2.655	2.655
	G	0						
	Z	0						
neu	B	30.266	3.274	11.592	5.935	4.155	2.655	2.655
	G	0						

14. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Über den Beratungsgegenstand wird durch die Vollversammlung des Stadtrates im November 2017 endgültig beschlossen.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober/Bürgermeister/-in

Dr. Böhle
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I. mit III.

über das Direktorium – D-II-V/Sitzungsprotokolle

an das Direktorium - Dokumentationsstelle

an das Revisionsamt

an die Stadtkämmerei (2x)

zur Kenntnisnahme.

V. Wv. bei Kreisverwaltungsreferat - GL 24

Zu V.:

Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

1. An das Personal- und Organisationsreferat, P2.23
2. An das Kommunalreferat
3. An das KVR-GL/21
4. An das KVR-GL/23
zur Kenntnis.

5. Mit Vorgang zurück zum Kreisverwaltungsreferat HAIV, Branddirektion, ZD1
zur weiteren Veranlassung.

Am
Kreisverwaltungsreferat - GL 24