

STADT FRIEDRICHSHAFEN Sitzungsvorlage Drucksache-Nr. 2021 / V 00250	Ausfertigungen: Amt für Bürgerservice, Sicherheit und Ordnung, DIG, PA, STP
Dienststelle: Amt für Bürgerservice, Sicherheit und Ordnung Aktenzeichen:	14.09.2021, Unterschrift:
Mitzeichnung (Datum, Kurzzeichen): <input checked="" type="checkbox"/> BM Stauber _____ <input type="checkbox"/> EBM _____ <input type="checkbox"/> BM Köster _____ <input checked="" type="checkbox"/> OB Brand _____	

Betreff: Schaffung von zusätzlichen Stellen im Einsatzdienst der Feuerwehr Anlage(n):			
Medien: Bitte ankreuzen. Alles, was präsentiert werden soll, muss mindestens 1 Arbeitstag vor den jeweiligen Sitzungen der Geschäftsstelle des Gemeinderates zugeleitet werden, damit die Präsentation gewährleistet werden kann.			
<input type="checkbox"/> MS Office Dateien (inkl. ppt, .mpp)	<input type="checkbox"/> .pdf-, htm-Dateien	<input type="checkbox"/> DVD	<input type="checkbox"/> Video

Referent und Zeitdauer: Schraitle, Hans-Jörg, Engesser, Felix 20 Minuten

Gremium:	Datum:	Zuständigkeit:	Öffentlichkeitsstatus:
Finanz- und Verwaltungsausschuss	08.11.2021	Vorberatung	öffentlich
Gemeinderat	22.11.2021	Beschluss	öffentlich

Ggf. Hinweis auf frühere Behandlung des Beratungsgegenstandes (Gremium, Datum, Drucksache-Nr.):

FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN ja nein

Kosten:	<input type="checkbox"/> einmaliger Aufwand (konsumtiv)	Betrag:	EUR
	<input type="checkbox"/> einmalige Auszahlung (investiv)	Betrag:	EUR
	<input checked="" type="checkbox"/> jährlicher Folgeaufwand: Personalkosten lt KGSt	Betrag:	351.000 EUR
	Sachkosten	Betrag:	EUR
Zuschüsse	<input type="checkbox"/> einmalige Einzahlung	Betrag:	EUR
bzw.			
Beiträge:	<input type="checkbox"/> laufende (jährlich)	Betrag:	EUR

MITTELBEREITSTELLUNG IM HAUSHALT:

Stadt Ergebnis-HH Finanz-HH Kontierungen:
 Stiftung Ergebnis-HH Finanz-HH Kontierungen:

Zur Verfügung stehende Mittel

Planansatz im lfd. Jahr: EUR

Ermächtigungsübertrag aus dem Vorjahr: EUR

Noch bereitzustellen im Jahr 2022: 351.000 EUR

Deckungsvorschlag:

Sollten die veranschlagten Kosten nicht über das geplante Personalbudget gedeckt werden können, so erfolgt diese mittels einer überplanmäßigen Ausgabe unter Angabe eines anderen Deckungsvorschlags.

Beschlussantrag:

1. Im Vorgriff auf die Fortschreibung des Feuerwehrbedarfsplanes werden 4-Stellen im Einsatzdienst bei der hauptamtlichen Abteilung der Feuerwehr geschaffen und in den Stellenplan 2023/2024 aufgenommen. Die Ausweisung im Stellenplan erfolgt in der Besoldungsgruppe A 8. Die Stellen werden so schnell als möglich besetzt.
2. Zur Deckung des künftigen Personalbedarfs werden 2 Ausbildungsstellen in der Besoldungsgruppe A 7 geschaffen und in den Stellenplan 2023/2024 aufgenommen. Die Stellen werden so schnell als möglich besetzt.

Begründung:

Zusammenfassung:

Zur Aufrechterhaltung der Einsatzfähigkeit der Feuerwehr und der Attraktivierung des hauptamtlichen Feuerwehrdienstes müssen kurzfristig 4 weitere Stellen im Stellenplan sowie 2 weitere Ausbildungsstellen geschaffen werden.

Diese erfolgen im Vorgriff und unter Vorbehalt der Ergebnisse der Fortschreibung des Feuerwehrbedarfsplanes.

Mit der Schaffung dieser Stellen können mehr 24-Stunden-Dienste (als Ersatz für 12-Stunden-

Dienste) eingerichtet werden, die Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit im Vergleich zu Feuerwehren der Umgebung wird gesteigert, ebenso die Mitarbeiterbindung.

Die gesamte Feuerwehr ist mit allen Abteilungen und über den Feuerwehrausschuss in die Fortschreibung des Feuerwehrbedarfsplanes eingebunden, der dem Gemeinderat zur Beschlussfassung vorgelegt wird.

Diese Sofortmaßnahme ist notwendig, da fehlende hauptamtliche Ausrückefunktionen nicht dauerhaft durch das Ehrenamt kompensiert werden können und ansonsten mit weiteren Abgängen im hauptamtlichen Bereich gerechnet werden muss.

Die Praxis hat gezeigt, dass die tatsächliche Verfügbarkeit der Hauptamtlichen (nach Abzug von Urlaub, Krankheit, Lehrgänge, Elternzeit, etc.) deutlich zu knapp bemessen war. Starkregenereignisse und andere Schadensfälle nehmen zu. Deshalb kann nicht auf die Umsetzung des Feuerwehrbedarfsplanes gewartet werden.

1. Ausführliche Erläuterung:

Im hauptamtlichen Bereich der Feuerwehr Friedrichshafen sind derzeit 26,0 von 31,3 Stellen besetzt. Davon stehen 30 Mitarbeitende als feuerwehrtechnische Beschäftigte oder Feuerwehr-Einsatzbeamte für den Einsatzdienst gem. Dienstplan zur Verfügung.

Eine Stelle wird jährlich als Ausbildungsstelle für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst belegt, um örtlichen Interessenten den Einstieg in den Feuerwehrberuf zu ermöglichen.

Die Mitarbeitenden sind in der einsatzfreien Zeit in den Sachgebieten Technik, vorbeugender Brandschutz, Verwaltung oder Dienstbetrieb und Ausbildung eingesetzt.

Aus der letzten Fortschreibung des Feuerwehrbedarfsplans im Jahr 2017 sind in der Feuerwache für den Einsatzdienst regelmäßig folgende Funktionen besetzt:

- | | | | |
|---------------------|----------|-----------------|--------------------------------|
| • Werktag (Mo.-Fr.) | tagsüber | 06.00-18.00 Uhr | 10 Einsatzkräfte |
| • Werktag (Mo.-Fr.) | nachts | 18.00-06.00 Uhr | 2 Einsatzkräfte |
| • Täglich (24/7) | 24 Std. | 06.00-06.00 Uhr | 1 Einsatzkraft Einsatzzentrale |

Bei Kleineinsätzen, diverse Technische Hilfeleistungen, Einsätzen mit Sonderfahrzeugen, Brandmeldeanlagen, oder kleinen Dienstleistungseinsätzen sowie zu Überlandhilfe-Einsätzen rücken die anwesenden Einsatzkräfte aus, ohne dass die Alarmierung von ehrenamtlichen Einsatzkräften erforderlich ist.

Bei allen anderen Einsätzen werden ehrenamtliche Feuerwehrangehörige gem. der gültigen Alarm- und Ausrückordnung mitalarmiert. In diesem Fall besetzen die hauptamtlichen Mitarbeiter gemeinsam mit den ehrenamtlichen Einsatzkräften die erforderlichen Fahrzeuge, um die Eintreffzeit zu verkürzen.

2. Aufgaben der Abteilung hauptamtliche Kräfte

Neben der Besetzung der Einsatzfunktionen und der Einsatzzentrale gemäß Dienstplan als Hauptaufgabe sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für die Tätigkeiten in der einsatzfreien Zeit einem Sachgebiet zugeordnet.

Bestehende Sachgebiete:

- SG Technik: Fahrzeuge- und Gerätetechnik, Atemschutz und persönliche Schutzausrüstung und Werkstätten
- SG Vorbeugender Brandschutz & Einsatzplanung: vorbeugender Brandschutz, Einsatzplanung, Einsatzzentrale und Zivil- und Katastrophenschutz
- SG Verwaltung: Feuerwehrverwaltung, Einsatz- und Dienstabrechnungen und städtisches Fuhrparkmanagement
- SG Dienstbetrieb & Ausbildung, sowie Querschnittsthemen: Abteilungskommandant Friedrichshafen, Aus- und Fortbildung, Dienstplanung und Querschnittsthemen

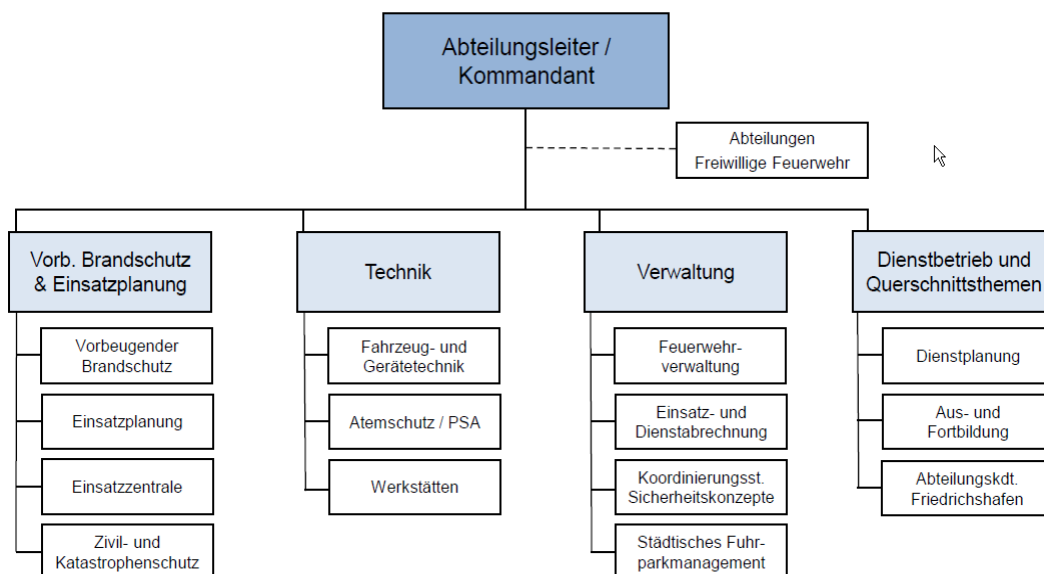


Bild: Organigramm der Abteilung Feuerwehr, Zivil- und Katastrophenschutz im BSO

3. Einsatzzahlen

Folgende Entwicklung bei den Einsatzzahlen sind zu verzeichnen:

2019 | 918
2020 | 893
2021 | 1087 (Stand 13.10.2021)

Die Zahlen belegen deutlich, dass die Feuerwehr im Gesamten, insbesondere die ehrenamtlichen Kräfte, enorme Belastungen erfahren und die außerordentlich hohen Einsatzzahlen, besonders im Frühsommer 2021, die Feuerwehr extrem belastet haben.

In den Einsatzzahlen nicht eingerechnet sind die Tätigkeiten des hauptamtlichen Bereichs rund um Corona. Seit Beginn der Pandemie laufen die gesamten Beschaffungs- und Verteilungsaufgaben für Masken, Tests und sonstiges Equipment für Schulen, Kigas und Stadtverwaltung über die Feuerwehr.

Diese Tätigkeiten beanspruchen die Feuerwehr nach wie vor in erheblichem Umfang.

4. Aktuelle Personalsituation / Problemstellung

Durch zwei Personalabgänge zu anderen Dienststellen außerhalb Baden-Württembergs, sowie einer freigewordenen Oberbrandmeister-Stelle durch eine interne Stellenbesetzung sind derzeit drei Oberbrandmeister-Stellen vakant.

Aus dem vorletzten Stellenbesetzungsverfahren konnte lediglich nur eine von derzeit drei offenen Stellen nachbesetzt werden. Durch zwei unerwartete Absagen von Bewerbern die bereits eine Zusage der Stadt Friedrichshafen erhalten haben, konnten nicht alle vakanten Stellen nachbesetzt werden.

Nach dem letzten Stellenbesetzungsverfahren im September 2021 konnte lediglich ein geeigneter Bewerber eingestellt werden. Der Kollege wird voraussichtlich im Januar/Februar 2022 seinen Dienst auf der Feuerwache antreten.

Durch die personellen Abgänge und die dadurch resultierenden vakanten Stellen weicht die Stadt Friedrichshafen vom beschlossenen und geforderten Brandschutzbedarfsplan ab, bzw. kann die geforderte Soll-Stärke an Einsatzfunktionen nicht eingehalten werden.

Ein weiterer Mitarbeiter hat einen Versetzungsantrag zum Dienststellenwechsel gestellt. Die voraussichtliche Übernahme findet im Januar 2022 statt.

5. Fehlende Einsatzfunktionen

Durch die vakanten Oberbrandmeister-Stellen musste zwangsweise eine Anpassung der Funktionsbesetzung durchgeführt werden. Der Entfall des Wassertrupps in der täglichen Wachbesetzung ist die Folge. Dies hat massive Auswirkungen im Einsatzfall auf die Handlungsfähigkeit der Einsatzkräfte vor Ort, sowie eine Abweichung vom geforderten Brandschutzbedarfsplan. Der noch einzig verbleibende Atemschutztrupp kann nur bedingt bis gar nicht zum Einsatz gebracht werden, da der an der Einsatzstelle nach Feuerwehrdienstvorschrift 7 (FwDV 7) geforderte Sicherheitstrupp nicht gestellt werden kann. Grund hierfür ist, dass aufgrund rechtlicher Vorgaben ein Atemschutzeinsatz ohne diesen Sicherheitstrupp, beispielsweise zur Brandbekämpfung oder zur Menschenrettung in nicht einsehbare Bereiche, nicht zulässig ist. Aber auch bei Einsätzen der Technische Hilfeleistung ist ein Arbeiten nach den Vorgaben der FwDV 3 nicht möglich. Durch das fehlende Personal an der Einsatzstelle können Aufgaben gar nicht, oder nur bedingt umgesetzt werden. Unter den genannten Umständen ist es auch schwer bis unmöglich die geltenden Unfallverhütungsvorschriften (UVV) einzuhalten. Der 2. Trupp, bzw. der sogenannte Sicherheitstrupp kann erst durch das zweiteintreffende Löschfahrzeug, welches durch ehrenamtliche Kräfte besetzt wird, gestellt werden. Durch die langen Nachrückzeiten des 2. Löschfahrzeugs verzögert sich die Einsetzbarkeit des 1. Angriffstrupps erheblich. Um die personalbedingten Anpassungen in der Wachbesetzung zu kompensieren, muss das Ehrenamt häufiger zu Einsätzen alarmiert werden, bei denen im Regelfall keine Alarmierung notwendig gewesen wäre. Dies führt zu einer deutlichen Mehrbelastung und Unzufriedenheit der ehrenamtlichen Einsatzkräfte.

Da die oben beschriebene Kompensationsmaßnahme durch das 2. Löschfahrzeug welches durch ehrenamtliche Einsatzkräfte besetzt wird keine Dauerlösung darstellt, wurde zur Umsetzung des Brandschutzbedarfsplans und zur Entlastung des Ehrenamtes als Sofortmaßnahme eine gezielte Unterstützung des Hauptamtes mit zwei ehrenamtlichen Einsatzkräften werktags, tagsüber (06.00Uhr-18-00Uhr) geschaffen.

Somit kann derzeit insgesamt eine Entlastung des Ehrenamtes erzielt werden und auf eine externe Alarmierung im Einsatzfall von zwei Mannschaftsschleifen (ca. 40 Feuerwehrangehörige) verzichtet werden. Jedoch müssen bis zum Stellenantritt der neuen hauptamtlichen Kollegen zwei Einsatzfunktionen an jedem Werktag durch das Ehrenamt bis zum Jahresende 2021 verlässlich gestellt werden.

6. Unflexibler bei der Dienstplanung

Aufgrund von gesundheitlichen Problemen mehrerer Mitarbeiter ist die Dienstplanung zusätzlich zu den drei nicht besetzten Oberbrandmeister-Stellen bei der Erstellung des Dienstplans eingeschränkt. Die Kollegen können nicht uneingeschränkt auf alle Funktionen mit den geforderten Mindestanforderungen eingesetzt werden. Auch mittlerweile häufige Krankmeldungen der Mitarbeiter erfordern ein hohes Maß an Kompensationsmaßnahmen um die Tagessollstärke einer täglichen Wachbesetzung zu erreichen. Oftmals sind die Verantwortlichen dazu gezwungen Mitarbeiter aus der Freizeit zum Dienst anzufordern oder anderweitig geforderte Tagesfunktionen, wie z.B. die Logistikkfunktion, des Führungsassistenten und des Verfügungsdienstes aufzulösen. Dies hat zur Folge, dass Besorgungsfahrten zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs, Fahrten für das städtische Fuhrparkmanagement oder als Beispiel Reparaturen in außenliegenden Abteilungen nicht durchgeführt werden können. Auch hier müssen wieder Unterstützungskräfte aus dem Ehrenamt zur Abwicklung der Aufträge herangezogen werden. Auch in diesem Fall sind wir wieder bei einer nicht gewollten Mehrbelastung des Ehrenamts. Mittlerweile zeichnet es sich ab, nicht für jede angeforderte Unterstützung zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs Hilfe zu bekommen.

Durch die nicht besetzten Planstellen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst hat die Feuerwehr zunehmend Probleme die ständig besetzte Einsatzzentrale qualifiziert zu besetzen. Durch einen ständigen Personalwechsel fehlt es an qualifiziert unterwiesenem Personal um einen erforderlichen reibungslosen Ablauf gewährleisten zu können.

7. Personalmangel in den Sachgebieten (hauptamtlicher Bereich)

Die nicht besetzten Stellen führen zu deutlichen Überlastungen in den einzelnen Sachgebieten. Aufgaben, bzw. Arbeiten der Sachgebiete, können zum Teil gar nicht oder nur teilweise ausgeführt werden. Die leistungsreduzierten oder gänzlich ausfallenden Aufgaben haben Auswirkungen auf die verschiedensten Bereiche im ehren- sowie hauptamtlichen Bereich, sowie der Stadtverwaltung. Außer-Haus-Termine, Reparaturen in den außenliegenden Abteilungen sowie im Bereich des Fuhrparkmanagements, die Bearbeitung von Aufgaben des vorbeugenden Brandschutzes sowie Brandschutzausbildungen für städtische Einrichtungen, usw. sind nicht mehr im erforderlichen Umfang möglich und leistbar. Darüber hinaus sind in Folge von Überlastung sowie vakanter Stellen erhebliche Rückstände in allen unter Ziffer 2.(Aufgaben der Abteilung hauptamtliche Kräfte) genannten Sachgebieten aufgelaufen, die ohne vollständige Stellenbesetzungen und beantragter neuer Stellen nicht mehr aufzuarbeiten sind.

In den Bereichen Abrechnungen und Auszahlungen, Geräte- und Fahrzeugreparaturen, Betrieb der Atemschutzübungsanlage des Bodenseekreises und der Zentralen Atemschutzwerkstatt gibt es Leistungsreduzierungen. Ehrenamtliche Feuerwehrabteilungen durften zweitweise nur einmal wöchentlich im Wechsel Atemschutzgeräte in Übungen einsetzen, damit die Einsatzbereitschaft der Feuerwehr Friedrichshafen nicht gefährdet ist. Dies ist eine erhebliche Einschränkung der Übungsmöglichkeiten für unsere ehrenamtlichen Einsatzabteilungen. Gerade nach der langen Zwangspause bedingt durch die Corona Pandemie ist ein uneingeschränkter Übungsdienst von enormer Bedeutung. Um die anfallenden gesetzlich vorgeschriebenen Prüfarbeiten in der Atemschutzwerkstatt gerecht zu werden unterstützt eine externe Firma als Dienstleister.

8. Fuhrparkmanagement

Wie bereits im oberen Abschnitt genannt, können Aufgaben des Fuhrparkmanagements außerhalb des Geländes der Feuerwache nicht mehr umgesetzt bzw. geleistet werden. Fahrzeugverlegungen, wie z.B. vom technischen Rathaus zur gesetzlich geforderten Hauptuntersuchung, oder zur Fachwerkstatt für den Kundendienst werden durch Angehörige des Ehrenamtes übernommen und durchgeführt. Hierzu sind wir von der Bereitschaft der Kameradinnen und Kameraden des Ehrenamts abhängig. Eine zurückgehende Bereitschaft die Aufgaben zu übernehmen zeichnet sich ab. Die Vergütung der erbrachten Leistungen erfolgt über die in der Satzung für ehrenamtliche

Feuerwehrdienste festgelegten Höhe der Aufwandsentschädigung.

9. Nachforderungen von ehrenamtlichen Personal zu Arbeitseinsätzen

Es zeichnet sich ab, dass immer häufiger ehrenamtliche Feuerwehrangehörige zu Arbeitseinsätzen benötigt werden. Eine Ursache sind die sehr umfangreichen und zeitaufwändigen Bestückungen von Einsatzfahrzeugen, sowie die Aufräumarbeiten nach Großschadensereignissen. Auch die Anzahl von geplanten Einsätzen zum Herauslösen von hauptamtlichen Einsatzpersonal zur Sicherstellung der Einsatzbereitschaft bei länger andauernden Einsätzen wächst. Die Bereitschaft und auch die Möglichkeiten zur Unterstützung sinkt, dies zeichnet sich durch wenige bis gar keine Rückmeldungen auf Anfragen bei den ehrenamtlichen Kameradinnen und Kameraden ab.

10. Weiterhin länger anhaltender Personalmangel

Zur Besetzung der drei offenen Oberbrandmeister-Stellen fand am 08.09./09.09.2021 ein Stellenbesetzungsverfahren in der Feuerwache Friedrichshafen statt. Für die Besetzung von drei vakanten Stellen konnte nur ein geeigneter Bewerber zur Besetzung gefunden werden. Jedoch ist aufgrund der üblichen Versetzungszeiten damit zu rechnen, dass die Stelle nicht vor Januar/Februar 2022 nachbesetzt werden kann und somit weiterhin auch mittelfristig Stellen vakant sind.

Nach unserem Kenntnisstand ist damit zu rechnen, dass sich weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund des Schichtmodells anderweitig orientieren und weitere Abgänge zu verzeichnen sind sofern nicht gegengesteuert wird. Viele vergleichbare Feuerwehren, wie z.B. Kempten, Konstanz, Neu-Ulm, Ulm und Böblingen bieten den Bewerbern ein deutlich attraktiveres Dienstplanmodell im 24-Stunden-Schichtdienst, während in Friedrichshafen noch überwiegend das 12-Stunden-Schichtmodell zur Anwendung kommt. Um eine Attraktivität für Interessierte bzw. Bewerberinnen und Bewerber, aber auch für den Bestand an Kolleginnen und Kollegen zu schaffen, müssen die Rahmenbedingungen angepasst werden.

11. Personal-Ausfälle (Krankheits- / Fehlzeiten)

Es kann bereits jetzt mit einem geplanten Ausfall gerechnet werden. Ein Beamter wird ab Januar 2022 seinen geplanten 13-monatigen Aufstieg zum gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst außerhalb der Dienststelle Friedrichshafen absolvieren.

Die Anforderungen und zeitlichen Abstände an regelmäßig gesetzlich geforderte Unterweisungen, Ausbildungen und Fortbildungen nehmen stetig zu. Der Planungsansatz bzw. die Rechengrundlage aus dem vergangenen Brandschutzbedarfsplan ist deutlich zu gering angesetzt. Auch hier werden die Abwesenheitstage durch andere Kollegen kompensiert und aufgefangen. Dabei werden die gesetzlich vorgeschriebenen Tages- und Wochenarbeitszeiten überschritten. Auch die zu gewährenden Sonderurlaube durch Elternzeiten sowie die rechtlich zustehenden Vorsorgekuren wurden in diesem Maße nicht berücksichtigt. Aktuell befinden sich zu Spitzenzeiten vier Kollegen in Elternzeit.

Die oben genannten Beispiele zeigen deutlich mehr Fehlzeiten gegenüber der Planung aus dem Feuerwehrbedarfsplan. Für das Jahr 2021/2022 konnte die Bundesfreiwilligen-Stelle aufgrund fehlender Bewerbungen nicht besetzt werden. Auch hier fehlt eine deutliche Unterstützung im alltäglichen Tagesgeschäft.

12. Motivation und Mitarbeiterbindung

Was wir aus persönlichen Gesprächen sowie aus Nachgesprächen von Mitarbeitern die einen

Versetzungsantrag gestellt haben deutlich erfahren haben, ist ein deutlicher Wunsch zu mehr 24h Diensten. Durch eine Umsetzung zu mehr 24h-Diensten kann den Mitarbeitenden und evtl. Bewerbern ein attraktives Angebot unterbreitet werden. Ebenfalls wird eine Mitarbeiterbindung zu bestehenden Mitarbeitenden aufgebaut, sowie das Interesse von neuen Mitarbeitenden und Interessierten geweckt. Die Feuerwehr der Stadt Friedrichshafen gewinnt dadurch an Attraktivität im Vergleich zu anderen Feuerwehren mit 24h Diensten. Darüber hinaus ist der Dienst mit mehr 24h Diensten deutlich familienfreundlicher, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser gegeben. Des Weiteren gibt es auch Mitarbeiter die längere An- und Abfahrten zur Dienststelle haben. Bei langanhaltenden Einsätzen, bzw. bei Einsätzen die über die reguläre Dienstzeit andauern, kann die gesetzliche Ruhezeit nicht eingehalten werden.

13. Mögliche Lösungsansätze für kurz- und mittelfristige Maßnahmen

Auf Grund der vorausgehend beschriebenen Ausgangslage sowie nach vielen geführten Diskussionen und Gesprächen sehen wir sofortigen, dringenden Bedarf für Maßnahmen zur Verbesserung der bestehenden Situation für die Mitarbeiter der Feuerwehr Friedrichshafen.

Wichtig ist die Mitarbeiterbindung, um weitere Abgänge zu verhindern. Dazu muss auch schnellstmöglich ein Signal an die Mitarbeitenden erfolgen. Zeitgleich soll dieses Signal auch die Gewinnung neuer Mitarbeitenden erleichtern.

Aus Sicht der Abteilungs- und Sachgebietsleitungen der Feuerwehr in Abstimmung mit dem Amtsleiter und Dezernenten sind folgende Maßnahmen erforderlich:

14. Kurzfristige Maßnahmen:

Schaffung von zwei weiteren 24h-Funktionen im Einsatzdienst

- Besetzung der dritten und vierten Einsatzfunktion werktags nachts
- vorschriftsgerechtes Ausrücken bei Kleineinsätzen nachts entsprechend der UVV und Feuerwehrdienstvorschrift (Maschinist + 1 Trupp)
- Abarbeitung der Kleineinsätze nachts ohne Alarmierung ehrenamtlicher Kräfte
- Sicherstellung der Ausrückzeiten bzw. Eintreffzeiten
- Bei Kleineinsätzen mit niedrigem Alarmierungsansatz im ehrenamtlichen Bereich keine langen Ausrückzeiten
- Entlastung ehrenamtlicher Kräfte von Klein- und Bagatelleinsätzen werktags nachts
- täglich (werktags) zwei zusätzliche planbar zur Verfügung stehende 24-Stunden-Dienste
- zusätzlicher Personalbedarf: 4 Stellen (Beamtenstellen A8)

Es wurde berechnet, wie sich zwei zusätzliche 24-Stunden-Dienste auf die einzelnen hauptamtlichen Feuerwehr-Angehörigen auswirken. Aufgrund der unterschiedlichen Personenanzahl in den verschiedenen Besoldungsgruppen sind diese Änderungen mehr oder weniger erheblich, Fakt ist jedoch, dass sich in allen Funktionstätigkeiten Verbesserungen einstellen würden. Besonders im Bereich der Besoldungsgruppen A7 und A8 (ohne Einsatzzentrale) wären die Verbesserungen mit mehr als einer Verdoppelung der bisherigen Dienste deutlich spürbar. Im Einzelnen würde sich die Situation bei zwei weiteren Funktionen im 24-Stunden-Dienst wie folgt darstellen:

Besoldungsgruppe	24-Stunden-Dienste bisher pro Monat	mögliche 24-Stunden-Dienste pro Monat bei zwei weiteren 24-Stunden-Funktionen
A7 und A8 (ohne Einsatzzentrale)	2	4,75
A8 (mit Einsatzzentrale)	5	6
A 9	3	5

Die Berechnungen erfolgten mit dem aktuellen Personalstand von 22 Mitarbeitern in den Besoldungsgruppen A7, A8 und A9.

Die oben genannten Zahlen basieren auf einer Hochrechnung eines bestehenden Dienstplanes ohne Berücksichtigung von Urlauben, Lehrgängen, Elternzeit und Krankheit. Dadurch ist davon auszugehen, dass die Anzahl der 24h Dienste auf die einzelnen Funktionstätigkeiten sich deutlich verbessern werden, allerdings in Abhängigkeit sonstiger Ausfälle (Brutto-Netto-Rechnung).

Schaffung zweier weiterer Ausbildungsstellen zum mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (zu der bereits vorhandenen Ausbildungsstelle)

- Personal-Nachwuchssicherung / Fluktuationsausgleich und Mitarbeiterbindung durch eigenes ausgebildetes Personal
- Geringere Abhängigkeit vom sehr ausgedünnten Personalmarkt
- Ausbildungsdauer 18 Monate, danach steht der Mitarbeiter für den Einsatzdienst voll zur Verfügung
- Schaffung von zwei weiteren Beamten-Ausbildungsstellen in A7

Fortschreibung des Feuerwehrbedarfsplanes

- Sofortige Beauftragung (nicht erst in 2022) zur früheren Erlangung von Ergebnissen unter enger Einbeziehung der ehrenamtlichen Abteilungen der Feuerwehr und des Feuerwehrausschusses
- Bearbeitungszeit bis zur Umsetzung ca. 12 Monate
- Erlangung von Vorschlägen für mittelfristige Maßnahmen
- Präsentation, Beratung und Beschluss im Gemeinderat

Maßnahmen in den ehrenamtlichen Abteilungen

- Parallel bzw. im Rahmen des Feuerwehrbedarfsplanes erfolgt eine Umfrage zur allgemeinen Situation, Motivation und zur Belastung durch den Feuerwehrdienst
- Umfrage über Verfügbarkeit und ggfs. Anpassung der Alarm- und Ausrückeordnung
- Dauer von der Umfrage bis zu Umsetzungen / nachvollziehbaren Ergebnissen ca. 1 Jahr

15. Mittelfristige Maßnahmen:

Umsetzung der Ergebnisse und Maßnahmen aus dem dann fortgeschriebenen Feuerwehrbedarfsplan

16. Behandlung im Feuerwehrausschuss

Die Thematik wurde im Feuerwehrausschuss am 12.10.2021 behandelt.

Der Feuerwehrausschuss trägt die Vorgehensweise ohne Gegenstimmen bei 8 Enthaltungen und 13 JA-Stimmen mit.

17. Finanzwirtschaftliche Betrachtung

Die mit der Beschlussempfehlung einhergehenden jährlichen Folgekosten erschweren den Ausgleich künftiger Haushalte, so dass sie voraussichtlich an anderer Stelle zu kompensieren sein werden. Die Einsatzfähigkeit der Feuerwehr hat aus Sicht der Verwaltung jedoch oberste Priorität.