

**Arbeitszeit nach der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG und Brandsicherheitswachdienst und Sicherung der Einsatzbereitschaft in der Branddirektion**

**Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 10532**

Anlagen:

Anlage 1: Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferates

Anlage 2: Stellungnahme der Stadtkämmerei

Anlage 3: Beiblatt Klimaschutzprüfung

**Beschluss des Kreisverwaltungsausschusses vom 28.11.2023 (VB)**  
Öffentliche Sitzung

**Inhaltsverzeichnis**

<b>I. Vortrag der Referentin</b>	<b>3</b>
1. EU-Arbeitszeitrichtlinie und Bayerische Arbeitszeitverordnung	3
1.1. Grundlage	3
1.2. Generelle Handhabung	3
1.3. Wachdienstmodell der Berufsfeuerwehr München	4
1.4. Mischdienst	4
1.5. Bewertung nach EU-Arbeitszeitrichtlinie - Gutachten	5
1.6. Ergebnis des Gutachtens	6
1.7. Resümee	7
2. Stellenbedarf	7
2.1. Übernahme des Brandsicherheitswachdienstes im Hauptamt	7
2.2. Einsatzpersonalstärke nach aktuellem Personalfaktor	8
2.3. Personalstärke der Integrierten Leitstelle	10
2.4. Serviceleistungen	11
2.5. Alternativen zur Kapazitätsausweitung	12
2.6. Sachbedarfe	13
2.7. Erlöse	14
2.8. Zusätzlicher Büroraumbedarf	14

3. Sicherung der Einsatzbereitschaft der Branddirektion des Kreisverwaltungsreferates	15
3.1. Zusätzlicher Personalbedarf in der Analytischen Task Force (ATF) bei der Abteilung Einsatzbetrieb	15
4. Darstellung der Kosten und der Finanzierungen	16
4.1. Zusammenfassung der Kosten	16
4.2. Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit	17
4.3. Erlöse im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit	18
4.4. Feststellung der Wirtschaftlichkeit	19
5. Abstimmung Referate / Fachstellen	19
5.1. Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferates	19
5.2. Stellungnahme der Stadtkämmerei	19
6. Klimarelevanz	19
7. Anhörung Bezirksausschuss	20
8. Unterrichtung der Korreferentin und des Verwaltungsbeirates	20
9. Beschlussvollzugskontrolle	20
<b>II. Antrag der Referentin</b>	<b>21</b>
<b>III. Beschluss</b>	<b>22</b>

## **I. Vortrag der Referentin**

### **1. EU-Arbeitszeitrichtlinie und Bayerische Arbeitszeitverordnung**

#### **1.1. Grundlage**

Die Europäische Gemeinschaft hat zum Erhalt der Gesundheit der Arbeitnehmer\*innen bereits Ende der 80er Jahre Regelungen zur Arbeitszeit in einer Arbeitsschutzrichtlinie festgelegt. Die EU machte hierbei keine Unterschiede zwischen verbeamteten Dienstkräften und den Tarifbeschäftigten. Die Mitgliedstaaten nutzten dabei ihre Möglichkeiten zu weiterführenden Regelungen. Diese galten aber nicht für den Betrieb von hauptamtlichen Feuerwehren, da die Arbeitszeitrichtlinie aus dem Jahr 1988 Ausnahmen für den Katastrophenschutz vorsah. Häufig wurden diese Ausnahmeregelungen daher für den Betrieb von hauptamtlichen Feuerwehren herangezogen. Erst nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshof (EuGH) am 14. Juli 2005 stand eindeutig fest, dass die Vorschriften auch für den regulären Dienstbetrieb von Berufsfeuerwehren anzuwenden sind. Das Land Bayern reagierte mit der Änderung der „Bayerischen Arbeitszeitverordnung (BayAzV)“ zum 1. September 2007 auf dieses Urteil.

#### **1.2. Generelle Handhabung**

Ab diesem Zeitpunkt wurde die Umsetzung in bundes- und landesrechtlichen Vorschriften sowie die Umsetzung der Ausnahmeregelung „Opt-Out“ deutschlandweit immer wieder gerichtlich nachgeprüft. Das wiederholte Überprüfen zeigte, dass große Rechtsunsicherheit bei der Umsetzung dieser Regelungen bestand.

Der Begriff „Opt-Out“ bedeutet dabei so viel wie „nicht mitmachen“: Er stammt aus dem EU-Arbeitszeitrecht und bietet Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innen die Möglichkeit, in bestimmten Grenzen eine individuell höhere Wochenarbeitszeit als die im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vorgeschriebenen 48 Stunden zu vereinbaren. Konkret sieht deshalb die Bayerische Arbeitszeitverordnung (BayAzV) in § 4 vor, dass jede\*r einzelne Feuerwehrbeamt\*in unter besonderen Voraussetzungen ihre bzw. seine Bereitschaft erklären kann, über die europarechtlich zulässige Wochenhöchst arbeitszeit von 48 Stunden im Jahresdurchschnitt Dienst zu verrichten. Hierbei blieb auch lange Zeit unklar, wie in diesem Gesamtzusammenhang die Arbeitszeit einer möglichen Nebentätigkeit zu bewerten ist. Hierzu gab es in verschiedenen Klageverfahren deutschlandweit immer wieder unterschiedliche Rechtsprechung. Deshalb zweifelte auch die Münchner Berufsfeuerwehr an, dass auch Nebentätigkeiten zur wöchentlich zulässigen Arbeitszeit gehören. Dies erfolgte insbesondere wegen der langjährigen Praxis, den Brandsicherheitswachdienst (BSW) in Versammlungsstätten und bei Veranstaltungen außerhalb des regulären Dienstbetriebes als Nebentätigkeit im Auftrag des Dienstherrn durchzuführen.

### 1.3. Wachdienstmodell der Berufsfeuerwehr München

Die Berufsfeuerwehren in Deutschland – und so auch die Münchner Berufsfeuerwehr – arbeiten traditionell in einem Schichtdienst, der sowohl aktive Arbeits- als auch inaktive Bereitschaftszeiten beinhaltet. Während der aktiven Arbeitszeit werden dienstlich angeordnete Versorgungsaufgaben und organisatorische Aufgaben erledigt. Daneben werden Standardeinsatzübungen durchgeführt, um Routinen für die Einsatzabläufe zu Brandeinsätzen und technischen Hilfeleistungen zu erarbeiten, zu festigen und ggf. zu verfeinern. Zur aktiven Arbeitszeit gehören aber auch Dienstsport sowie die Einsätze und die danach erforderliche Wiederaufrüstung der Fahrzeuge.

Die inaktive Bereitschaftszeit beinhaltet dagegen die Möglichkeiten der freien, persönlichen Gestaltung durch die Einsatzkräfte selbst. Diese kann zum weiteren Training der persönlichen Fitness, zur persönlichen Fortbildung, für interne kollegiale Beratung und zu Ruhezwecken verwendet werden. Die Bereitschaftszeit ist jedoch geprägt von ständiger Aufmerksamkeit und dem steten Bewusstsein im Alarmfall sofort auszurücken.

Das Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Bereitschaftszeit regelt die Bayerische Arbeitszeitverordnung in § 4 Abs. 2. In welchen genauen Zeitfenstern im Verlauf einer 24-Stunden-Schicht die tatsächlichen Arbeitszeiten und Bereitschaftszeiten liegen, geben die rechtlichen Vorschriften nicht vor. Diese Festlegung liegt im Direktionsrecht der Landeshauptstadt München als Dienstherrin.

Die meisten hauptamtlichen Feuerwehren in Deutschland haben einen 24-Stunden-Wachdienst etabliert. Der Schichtrhythmus umfasst dabei neun Kalendertage. In den ersten fünf Kalendertagen leistet die Person drei 24-Stunden-Dienste, die jeweils von einem freien Tag unterbrochen werden. Danach folgt die sog. lange Freischicht; das sind vier dienstfreie Kalendertage. Dieses Modell bietet der Dienststelle sehr flexible Möglichkeiten, den Dienstbetrieb in Schichtplänen „rund um die Uhr“ zu organisieren, ohne dabei Personalressourcen zu verschwenden. Nach wie vor ist dieses Arbeitszeitmodell daher wirtschaftlich und sehr effizient.

Für eine Dienstkraft im Einsatzdienst bedeutet das, abhängig vom Beginn des Schichtturnus, neun bis elf Mal im Monat einen 24-stündigen Wachdienst zu leisten, der einen Tagesablauf mit Arbeits- und Bereitschaftszeiten vorsieht. Dieses in München angewandte Modell des Schichtdienstes bietet hinsichtlich der gesundheitlichen Belastung aber auch der Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutliche Vorteile, im Gegensatz zu anderen Schichtrhythmen, die Früh-, Spät- und Nachtdienste abwechselnd in unregelmäßigen Zeitabständen vorsehen.

### 1.4. Mischdienst

Beamt\*innen des feuerwehrtechnischen Dienstes aus den Fachbereichen der Branddirektion des Kreisverwaltungsreferates, die grundsätzlich im Arbeitszeitmodell einer 5-Tagewoche arbeiten, leisten ebenfalls vereinzelt 24-stündige Wachdienste. Die Dienstkräfte arbeiten hauptsächlich beispielsweise an der Feuerweherschule, im Vorbeugenden Brandschutz oder in anderen Abteilungen. Ihre Haupttätigkeit ist nicht der Wachdienst, sondern umfasst vielfältigste andere Tätigkeiten, um das System Branddirektion und somit den Schutz der Münchner Bevölkerung zu gewährleisten.

Dieser Mischdienst bietet die Möglichkeit, neben den klassischen Strukturen des Einsatzdienstes im Wachdienstmodell zusätzliches Einsatz- und Führungspersonal vorzuhalten. Dieses Personal kann auf Grund der großen Einsatzerfahrung, die unbedingt für die Haupttätigkeit im jeweiligen Fachbereich erforderlich ist, auch zusätzlich zu jeder Zeit als Verstärkung für akute Großschadenslagen, Sondereinsätze oder auch nur zur punktuellen Verstärkung des Wachdienstes wegen unvorhersehbarer Personalengpässe eingesetzt werden. Das bedeutet konkret, die Branddirektion des Kreisverwaltungsreferates arbeitet mit zwei verschiedenen verwendeten Personalpools: Zum einen mit dem Pool der reinen Wachdiensttätigen und zum anderen mit dem Pool in den rückwärtigen Fachbereichen. Das ist zwingend notwendig, da der Dienst bei der Feuerwehr regelmäßig von unvorhersehbaren Ereignissen geprägt ist, wie zum Beispiel Terrorlagen, Unwetterlagen, großflächigen Stromausfällen oder auch Pandemien, die zu einem sofortigen Mehrbedarf an Einsatzkräften führen.

### **1.5. Bewertung nach EU-Arbeitszeitrichtlinie - Gutachten**

Die Arbeitszeitmodelle der Berufsfeuerwehr müssen sich an der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG (EU-AzRi) ausrichten. Die dabei anfallenden sehr langen Schichtzeiten müssen über Ausgleichszeiten direkt im Anschluss an geleistete Wachdienstschichten kompensiert werden. Diese Ausgleichszeiten dienen der Erholung. Sie dürfen daher nur in Freizeit und nicht finanziell über monatliche Besoldungszahlungen ausgeglichen werden, da sie keine Mehrarbeit im Sinne des § 2 Abs. 2 BayAzV darstellen. Darüber hinaus anfallende echte Mehrarbeit nach der gesetzlichen Definition, die Anlass bezogen bzw. im Einzelfall angeordnet wird, kann auch weiterhin monetär vergütet werden.

In verschiedenen Gesprächen teilte die Rechtsabteilung des Personal- und Organisationsreferats eindeutig mit, dass es unzulässig ist, Personalbedarfe auf Dauer durch die Anordnung und Auszahlung von Mehrarbeit zu kompensieren. Diese Möglichkeit besteht nur, um auf kurzfristige Engpässe oder unvorhersehbare Mehraufwände, z.B. im Fall von Großschadenslagen, zu reagieren.

Um, wie bereits beschrieben, die Unsicherheiten in der Anwendung der rechtlichen Vorschriften zu beseitigen, beauftragte die Branddirektion des Kreisverwaltungsreferates in Abstimmung mit dem Personal- und Organisationsreferat ein Gutachten. Anhand diesem sollte die rechtliche Grundlage BayAzV sowie deren Anwendung bei der Münchner Berufsfeuerwehr überprüft werden. Der Hauptfokus der Überprüfung lag auf der Gültigkeit der Opt-Out-Regeln (siehe Ziffer 1.2) der BayAzV und der Umsetzung im Wachdienst (Ziffer 1.3) sowie im Mischdienst Ziffer 1.4).

Außerdem musste auch die Einbindung des Brandsicherheitswachdienstes geprüft werden, um auch im umstrittenen Bereich der Nebentätigkeiten alle gesetzlichen Bestimmungen im Sinne der Arbeitszeitverordnung einzuhalten, da dieser Dienst auf Grund des Stadtratsbeschlusses vom 06.06.1972 als Nebentätigkeit im Auftrag des Dienstherrn von Dienstkräften der Berufsfeuerwehr übernommen wurde.

## **1.6. Ergebnis des Gutachtens**

### **1.6.1. 24-Stunden-Wachdienst**

Es bleibt festzuhalten, dass der 24-Stundendienst (Ziffer 1.3) für das Einsatzdienstpersonal auf 56 Wochenstunden im Durchschnitt ausgelegt ist. Um das zu erreichen, gibt es eine festgelegte Reihenfolge von 24-Stunden-Schichtdiensten und Ausgleichstagen, sogenannte Freischichten.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für den Einsatzdienst in München wurde im Jahre 2013 auf 52 Wochenstunden verkürzt. Um diese Stundenanzahl zu erreichen, sind acht Ausgleichstage im Bezugszeitraum von einem Jahr notwendig. Alle zusätzlichen Aufgaben müssen in dieses System mit zwangsläufig festgelegtem Rhythmus integriert sein. Somit ist auch klar, dass in den vorgeschriebenen Ausgleichszeiten keine zusätzlichen Arbeiten oder Fortbildungen stattfinden dürfen.

Weiterhin ist jetzt rechtssicher geklärt, dass während der Ausgleichszeiten keine Dienste im Rahmen auszahlungsfähiger Mehrarbeit angeordnet werden können, um zusätzliche Aufgaben wahrzunehmen. Die Ausgleichszeiten, die zur Aufrechterhaltung des 24-Stundenschichtsystems notwendig sind, müssen für die davon betroffenen Dienstkräfte tatsächlich einen Ausgleich als Erholungszeit darstellen.

Es ist zwar in engem Umfang möglich, diese Ausgleichszeiten durch Dienste, wie Fortbildungsveranstaltungen oder Projektsitzungen, zu unterbrechen. Dabei muss aber berücksichtigt werden, dass die Unterbrechungen tatsächliche Arbeitszeit darstellen. Diese dürfen im Umfang nicht das nach § 4 Abs. 2 BayAzV vorgegebene Verhältnis zwischen tatsächlicher Arbeits- und Bereitschaftszeit (siehe Ziffer 1.3) verändern.

Aus diesem Grund ist es notwendig die Unterbrechungen so gering als möglich zu halten – also nur in Ausnahmefällen zuzulassen und in anderer Form einzubinden. Gleiches gilt für Unterbrechungen der Ausgleichszeit durch den Brandsicherheitswachdienst.

Die dienstlich angeordnete Nebentätigkeit ist grundsätzlich auch nach wie vor rechtmäßig. Jedoch stellt die Dauer der Veranstaltungen, bei denen die Übernahme des Brandsicherheitswachdienstes in Nebentätigkeit erfolgt, jetzt die gesetzeswidrige Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit dar. Zudem muss die Ausgleichszeit für die gesetzlich geregelten Ruhezeiten zwingend im engen zeitlichen Zusammenhang als Freizeit genommen und sollte nicht durch Nebentätigkeiten unterbrochen werden. Dies erschweren die Planung und Organisation des Brandsicherheitswachdienstes so erheblich bzw. macht die Durchführung unmöglich. Es muss daher ein gänzlich neues Modell entstehen, um die arbeitszeitrechtlichen Vorgaben berücksichtigen zu können.

### **1.6.2. Mischdienst**

Die Übernahme von Einsatzdiensten im Einsatzführungsbereich auf den Feuerwachen im 24-Stunden-Dienst (Mischdienst, siehe Ziffer 1.4) ist grundsätzlich rechtlich möglich. Bei einer unterschriebenen Opt-Out-Erklärung kann der Ausgleich der zusätzlichen Schichten auch in einem Zeitraum von einem Jahr erfolgen. Allerdings müssen die Ausgleichszeiten nach einem 24-stündigen Dienst direkt am nächsten Tag eingebracht werden. Ein Ausgleich in Geld ist hier nicht möglich, da dies keine Mehrarbeit nach § 2 Abs. 4 BayAzV darstellt, sondern es sich um eine Ausgleichszeit für bisher nicht gewährte Ruhezeiten

handelt. Beim Mischdienst erhöht sich somit die Gesamtarbeitszeit auf durchschnittlich bis zu 45 Wochenstunden. Die tatsächliche Stundenhöhe orientiert sich an den geleisteten Wachdiensten im Monat. Zudem ist die darüber hinaus noch entstehende Mehrarbeit in Freizeit auszugleichen. Ein Ausgleich in Geld ist hier ebenfalls nicht möglich.

## **1.7. Resümee**

Die vorangegangenen Ausführungen zeigen, dass in allen Bereichen der Branddirektion des Kreisverwaltungsreferates, in denen nach dem Arbeitszeitmodell des 24-Stunden Wachdienstes oder des Mischdienstes gearbeitet wird, Personalzuschaltungen erforderlich sind, um die geltenden arbeitszeitrechtlichen Vorgaben einzuhalten und die rechtmäßige Handhabung der Arbeitszeiten sicherzustellen. Dieser Personalmehrbedarf ist deshalb unabweisbar, so dass noch unterjährig mit der Deckung begonnen werden muss.

Um schnellstmöglich ein regelkonformes Arbeiten sicherzustellen, wurde als erste Sofortmaßnahme festgelegt, dass nach einer 24-Stunden-Schicht keine Anschlussdienste geleistet werden dürfen, sondern direkt die angemessene Ausgleichszeit beginnt.

Um den hieraus entstehenden Ausfall der Arbeitszeit im Mischdienst auch bemessen zu können, wird nach Übernahme der neuen Arbeitszeit eine Personalbedarfsfeststellung durchgeführt. Im Vorfeld ist dies nur bedingt möglich.

## **2. Stellenbedarf**

Aus den dargelegten Zwängen der Einhaltung der EU-Arbeitszeitrichtlinie bzw. der BayAzV ergeben sich nun verschiedene Personalmehrbedarfe von insgesamt 90 VZÄ verteilt auf die Haushaltsjahre 2024 und 2025, da dienstliche Maßnahmen nicht mehr in Nebentätigkeiten ausgeführt oder durch Mehrarbeitsvergütungen ausgeglichen werden können. Diese Tätigkeiten müssen zwingend im Hauptamt verrichtet werden und führen so zu Personalmehrbedarfen. Im Folgenden werden die wesentlichen Bereiche erläutert.

### **2.1. Übernahme des Brandsicherheitswachdienstes im Hauptamt**

Dienstkräfte, die im Arbeitszeitmodell des 24-Stunden-Dienstes arbeiten, haben nach den Ausführungen unter Ziffer 1 für die Übernahme von Brandsicherheitswachdiensten nur noch Kapazitäten von vier Stunden wöchentlich, um diese Aufgabe wie bisher in Nebentätigkeit auszuüben. Zudem beschränken die strengen Vorgaben zu Ausgleichszeiten die Leistung dieser Dienste auf die langen Freischichten (vgl. Ziffer 1.3). Dies reicht jedoch nicht aus, um den Veranstaltern gegenüber den Brandsicherheitswachdienst (BSW) vollumfänglich garantieren zu können. Deshalb müssen die regelmäßig anfallenden Brandsicherheitswachdienste zukünftig grundsätzlich über das Hauptamt aus dem 24-Stunden Wachdienst gedeckt werden. Die Leistung in Nebentätigkeit kann nur noch unter strenger Einhaltung und Kontrolle der individuellen Höchstarbeitszeit und der Berücksichtigung der Ausgleichszeiten in einem sehr engen Rahmen erfolgen.

Um den Brandsicherheitswachdienst im Hauptamt zu organisieren sind die erforderlichen Kapazitäten, die sich aus den zu bedienenden Brandsicherheitswachen ergeben, zu erheben und über Arbeitszeitmodelle, die eine Arbeitszeit in Früh- und Spätschichten zulässt, aufzubauen. In diese Struktur sollen auch Zeiten, die derzeit planmäßig während der Ausgleichszeiten zur Fortbildung genutzt werden, eingerechnet werden.

Dieses System wurde grundsätzlich erarbeitet. Aufgrund der unter Ziffer 1 dargestellten rechtlichen Zwänge muss die Umstellung aber zwingend 2024 begonnen werden. Das System muss dann in den Folgejahren Zug um Zug angepasst werden.

Zur Berechnung der notwendigen Kapazitäten für den Brandsicherheitswachdienst im Hauptamt wird der Durchschnitt der in den Jahren 2018 und 2019 geleisteten Dienste in Stunden angewendet. Die Jahre 2020 und 2021 sind aufgrund der Pandemie nicht valide, da nahezu keine brandsicherheitswachpflichtigen Veranstaltungen stattgefunden haben. In den Jahren 2018 und 2019 wurden 66.950 und 66.494 Stunden BSW geleistet. Somit errechnet sich ein Mittelwert von rund 66.700 Stunden pro Jahr. Ein Zuwachs an brandsicherheitswachpflichtigen Veranstaltungen ist hierbei jedoch noch nicht berücksichtigt.

Der Stellenbedarf wird über eine produktive Nettoarbeitszeit einer Normalarbeitskraft in einer 40-Stundenwoche von 1.600 Stunden pro Jahr errechnet. Aufgrund dieser Ansätze werden allein für die Überführung des Brandsicherheitswachdienstes ins Hauptamt 42 Dienstkräfte benötigt. Dazu ist noch 1,0 VZÄ für die Leitung der Brandsicherheitswachen bei Großveranstaltungen notwendig, die bisher gleichfalls in Nebentätigkeit geleistet wurde.

Bereich	Funktion	VZÄ	Einwertung	Maßnahme
Abteilung Einsatzbetrieb Direktionen	SB Brandsicherheitswache	26*	A8	Neue Aufgabe im Hauptamt Übernahme ab 01.01.2024
Abteilung Einsatzbetrieb Direktionen	Führung Brandsicherheitswache	16*	A9+Z	Neue Aufgabe im Hauptamt Übernahme ab 01.01.2024
Abteilung Einsatzvorbereitung	SB Brandsicherheitswache bei Großveranstaltungen	1	A10	Neue Aufgabe im Hauptamt Übernahme ab 01.01.2024
Summe		Σ43		

\* Um den in der Branddirektion des Kreisverwaltungsreferates durch Fluktuation und Aufgabenmehrung entstehenden Personalbedarf realistisch und zeitnah sowohl durch externe Einstellungen wie auch Ausbildung nachbesetzen zu können, wird die Einrichtung und Besetzung der 42 VZÄ für die Abteilung Einsatzbetrieb gleichmäßig auf die Jahre 2024 und 2025 mit je 21 VZÄ verteilt.

## 2.2. Einsatzpersonalstärke nach aktuellem Personalfaktor

Die Personalstärke des Einsatzdienstes auf den Feuerwachen errechnet sich aus der Anzahl der zu besetzenden Fahrzeugfunktionen. Derzeit werden auf zehn Feuerwachen über 200 Einsatzfahrzeuge mit 265 Einsatzdienstfunktionen täglich vorgehalten. Die Integrierte Leitstelle übernimmt acht dieser Funktionen, um bei den Dienstkräften eine aktuelle Einsatzdienstenerfahrung aufrecht zu erhalten. Dieses Praxiswissen ist für die Einsatzlenkung von großer Bedeutung.

### 2.2.1. Aktuelle Kapazitäten

257 Funktionen des Einsatzdienstes werden demnach mit Dienstkräften im Arbeitszeitmodell des 24-Stundendienstes besetzt. Hierfür sind derzeit 1.166 VZÄ im Stellenplan eingestellt.

### 2.2.2. Geltend gemachter Bedarf (in Stellen VZÄ)

Durch die Einhaltung der EU-Arbeitszeitrichtlinie bzw. BayAzV können diverse dienstlich unabdingliche Maßnahmen oder Erfordernisse nicht mehr in der bisherigen Form in Freizeit gegen Mehrarbeitsvergütung bzw. durch Nichteinhaltung der Ruhezeiten wahrgenommen werden. Hier ist insbesondere die Fortbildung zu nennen, die häufig in der dienstfreien Zeit zusätzlich geleistet wurde. Um diese Erfordernisse weiter abbilden zu können, führt dies zur Wahrnehmung in der Schichtzeit. Der Großteil dieser Tätigkeiten ist jedoch nicht innerhalb der tatsächlichen Schichtaufgabe leistbar. Häufig müssen zentrale Veranstaltungen durchgeführt werden, so dass eine Abordnung erforderlich ist. Dies führt zu Ausfallzeiten, die nun kompensiert werden müssen. Diese Ausfallzeiten finden im sogenannten Personalfaktor ihren Niederschlag. Für die Besetzung einer Funktion sind - unter Einrechnung der täglichen Wachübergabe, des Jahresurlaubs, des Feiertagsausgleichs und der wöchentlichen Arbeitszeit von im Durchschnitt 52 Wochenstunden sowie der notwendigen Fortbildung - 4,80 VZÄ notwendig (aktuell anerkannter Personalfaktor). Hieraus ergibt sich ein Gesamtstärkebedarf von 1.233,6 VZÄ (257 Funktionen \* 4,80). Im Stellenplan sind derzeit nur 1.166 VZÄ eingerichtet. Somit ergibt sich rechnerisch ein Personalmehrbedarf in Höhe von rund 68 VZÄ.

Durch die Einbindung der 174 feuerwehrtechnischen Dienstkräfte, die im Mischdienst in den Abteilungen arbeiten, kann der Personalmehrbedarf von 68 auf 24 VZÄ abgesenkt werden.

### 2.2.3. Bemessungsgrundlage

Für die Bedarfserhebung sind die dargestellten Funktionen pro Wache ausschlaggebend. Um die entsprechende Anzahl erheben zu können, sind die Schichtlänge und die Ausfallzeiten (Urlaub, Krankheit, Fortbildung) einzurechnen. So entsteht ein Personalfaktor oder eine Normalarbeitskraft, die zusammen mit den dargestellten Funktionen die Anzahl des Personalstamms ergeben. Hier werden die Dienstkräfte, die im Mischdienstmodell Einsatzdienst leisten, abgezogen.

Tabelle „Zusammenfassung Bedarf (in Stellen VZÄ)“

Bereich	Funktion	VZÄ	Einwertung	Maßnahme
Abteilung Einsatzbetrieb Direktionen	Allgemeiner Feuerwehrtechnischer Dienst	15	A8	Angleichen des Personalfaktors (Normalarbeitskraft)
s.o.	Feuerwehrtechnischer Führungsdienst	9	A9+Z	Angleichen des Personalfaktors (Normalarbeitskraft)
Summe		Σ24		

### **2.3. Personalstärke der Integrierten Leitstelle**

Besonders prekär wirken sich die zwingende Einhaltung der EU-Arbeitszeitrichtlinie bzw. der BayAzV in der Integrierten Leitstelle aus. Neben den zwingend erforderlichen Fortbildungsmaßnahmen wurde auch immer wieder das Bestandspersonal zu Mehrarbeiten in den Freischichten herangezogen, da die Notrufe eine jährlich erhebliche Wachstumsrate haben. Um auch die gestiegenen Notrufzahlen in einem vertretbaren Zeitfenster anzunehmen, mussten in dem letzten Jahr immer mehr Dienste durch Personal aus Freizeit abgebildet werden. Der Rettungszweckverband München gab in diesem Zusammenhang im Herbst 2017 ein Gutachten zur Frage des zukünftigen Bedarfs Münchens und dessen Umlands an Rettungsdienstleistungen an das Institut für Notfallmedizin und Medizinmanagement (INM) in Auftrag. Die Prognose bezieht sich auf den Zeitraum von 2025 bis 2035 für die Stadt und den Landkreis München, die den sogenannten Rettungsdienst- bzw. Leitstellenbereich bilden.

Datengrundlage für das Gutachten waren der Demografie Bericht München Stand (4/2017) der Landeshauptstadt München (Referat für Stadtplanung und Bauordnung), der Demographie-Spiegel des Bayerischen Landesamtes für Statistik, die Einsatzdokumentationen der Integrierten Leitstelle (ILS) (2006 bis 2017) sowie die Abrechnungsdaten der Zentralen Abrechnungsstelle für den Rettungsdienst Bayern GmbH (ZAST). Als Ergebnis ist für den Rettungsdienst festzuhalten, dass ein weiterer deutlicher Anstieg des Notrufaufkommens bis 2035 erwartet wird: Plus 24% für die Stadt München und plus 16% für den Landkreis München. Ein Grund hierfür ist der überproportionale Anstieg der älteren Einwohner\*innen. Unberücksichtigt ist hierbei die einhergehende Zunahme an Feuerwehreinsätzen und Beratungs- und Vermittlungsgesprächen.

#### **2.3.1. Aktuelle Kapazitäten**

Derzeit sind in der ILS 248 Dienstkräfte eingesetzt. Davon sind 197 Dienstkräfte als Disponent\*innen eingesetzt.

#### **2.3.2. Zusätzlicher Bedarf/Befristungsverlängerung/Entfristungen**

Laut der Personalbemessung aus dem Jahr 2016 sowie dem genehmigten Personalkonzept für die ILS aus dem Jahr 2019 muss der Personalstamm der ILS bei 215 Stellen ohne Führungskräfte liegen. Grundlage hierfür ist der Ergebnisbericht Bayern. Dieser stellt allgemein bereits einen jährlichen Mehrbedarf von vier VZÄ fest.

Die Branddirektion des Kreisverwaltungsreferates hat jedoch bisher auf die Geltendmachung dieser nachgewiesenen Stellenbedarfe verzichtet. Daher ist der Stand zum 1. Januar 2020 bei 197 Stellen geblieben. Trotzdem mussten die notwendigen Funktionen täglich besetzt werden. Das ging nur durch Anordnung von Mehrarbeit. Dies ist jedoch nicht rechtskonform (siehe Ziffer 1).

### 2.3.3. Bemessungsgrundlage

Die Personalbemessung im Dispositionsbetrieb beruht auf den Einsatzzahlen. Diese werden jährlich evaluiert und können sowohl einen Minder- als auch einen Mehrbedarf zur Folge haben. Vor dem Hintergrund der steigenden Einwohnerzahlen Münchens, in Korrelation zur Einsatzzahlenentwicklung sowie der demographischen Entwicklung, ergab sich bereits für das Jahr 2020 ein Mehrbedarf. Basis hierfür bilden einerseits die ermittelten Fallzahlen, die über den Geschäftsprozess des Einsatzleitrechners (ELDIS 3 BY) dokumentiert sind. Andererseits definiert das Bayerische Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration die mittleren Bearbeitungszeiten als Vorgabe zur Personalbemessung. Die Bemessung erfolgt bayernweit nach dem wissenschaftlich anerkannten Verfahren der Fa. FORPLAN DR. SCHMIEDEL.

Weiterhin beruht die Ermittlung der Ressource einer Normalarbeitskraft (NAK) auf den Vorgaben der Landeshauptstadt München. Die Dienststelle bestätigt, dass vor der Geltendmachung zusätzlicher Kapazitätsbedarfe die Geschäftsprozesse modelliert und optimiert wurden.

Tabelle „Zusammenfassung Bedarf (in Stellen VZÄ)“

Bereich	Funktion	VZÄ	Einwertung	Maßnahme
Disposition	Disponent*in	18	A9	Stetig steigende Anzahl an Notrufen
Summe		Σ18		

### 2.4. Serviceleistungen

Der dargestellte Personalmehrbedarf wirkt sich aber auch auf die derzeit vorgehaltenen Dienstkräfte zur Personalbetreuung aus. Gerade im Bereich der Personalbetreuung, der Gesundheitsvorsorge und des Arbeitsschutzes muss auch für die neuen Dienstkräfte der gleiche Standard gelten wie für das Bestandspersonal.

Das Aufwachsen des Personalkörpers der Branddirektion des Kreisverwaltungsreferates hat u.a. auch ein Aufwachsen der technischen Ausstattung wie z.B. bei der persönlichen Schutzausrüstung und bei technischen Gerätschaften zur Folge. Die Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz wachsen mit der Quantität und Qualität der technischen Systeme. Es ist dabei immer sowohl der Fokus auf die Anwender\*innen als auch auf die Werkstätten zu berücksichtigen.

#### 2.4.1. Aktuelle Kapazitäten

Derzeit betreut - entsprechend dem von neoHR entwickelten Berechnungsmodell - im Bereich der Branddirektion des Kreisverwaltungsreferates ein\*e Personalsachbearbeiter\*in über 137 Dienstkräfte. Im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz sind im Einsatzbetrieb bereits Mitarbeitende beschäftigt.

Deren Aufgabenspektrum umfasst eine Vielzahl von Themen wie z.B. Hygiene, Psychosoziale Betreuung, BGM-Maßnahmen, Sport und Wiedereingliederung, Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und Mitarbeit bei AMS-Quentic. Für die speziellen Belange der Werkstätten der Branddirektion des Kreisverwaltungsreferates mit 142 Mitarbeitenden sind derzeit noch keine Kapazitäten zur Unterstützung vorhanden.

#### 2.4.2. Zusätzlicher Bedarf

Aufgrund der derzeitigen Situation ist aus Sicht der Branddirektion des Kreisverwaltungsreferates durch eine Verstärkung der Bereiche Personalbetreuung mit 4 VZÄ sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz mit 1 VZÄ die Einstellung so weit gesichert, dass eine schnelle Umsetzung der Übernahme der Brandsicherheitswachen im Hauptamt sowie eine Verstärkung der Integrierten Leitstelle zum schnellstmöglichen Zeitpunkt umgesetzt werden kann.

#### 2.4.3. Bemessungsgrundlage

Das Projekt neoHR hat eine Quote für die Betreuung der Dienstkräfte im Bereich der Personalverwaltung von 1:64 dargestellt. Da der Personalkörper der Branddirektion des Kreisverwaltungsreferates sich erst im Aufwachen befindet, muss die Personalbetreuung in Teilen angepasst werden. Die weiteren Bedarfe sind anhand von Erfahrungswerten hochgerechnet.

Tabelle „Zusammenfassung Bedarf (in Stellen VZÄ)“

Bereich	Funktion	VZÄ	Einwertung	Maßnahme
Geschäftsleitung	SB Personalbetreuung	2,0	A8/E9 a	Personalzuwachs ab dem Jahre 2024
Geschäftsleitung	SB Personalbetreuung	2,0	A10/E9c	Verstärkung des Bereichs Personalmanagement und -gewinnung
Abteilung Einsatzbetrieb Direktionen	SB Arbeits- und Gesundheitsschutz	1,0	A10/E9c	Personalzuwachs ab dem Jahre 2024
Summe		Σ5		

#### 2.5. Alternativen zur Kapazitätsausweitung

Die dem dargestellten Bedarf zugrundeliegenden Aufgaben sind kommunale Pflichtaufgaben der Stadt und hier Aufgaben der Feuerwehr. Auf Grund der Vielzahl und Größe der hier zu bearbeitenden Veranstaltungen, der Einsätze und Maßnahmen der Einsatzlenkung, fordert der Gesetzgeber in diesem Fall die Ausführung der Arbeiten durch eine Berufsfeuerwehr.

Um auch die rechtlichen Vorgaben zu erfüllen, sind die dargestellten Maßnahmen ein Minimum, um das vom Stadtrat geforderte Sicherheitsniveau rechtskonform abbilden zu können. Sollten keine Personalzuschaltungen erfolgen können, sinkt das Sicherheitsniveau für die gesamte Stadt, da das oben dargestellte Funktionskonzept deutlich reduziert werden muss, um die arbeitszeitrechtlichen Rahmenbedingungen zu erfüllen.

Eine Aufgabenerledigung wie bisher, ausschließlich in Nebentätigkeit oder im Rahmen von Mehrarbeit, ist aufgrund der bestehenden rechtlichen Vorgaben so nicht mehr rechtskonform.

Gesamttabelle „Zusammenfassung Bedarf (in Stellen VZÄ)“

Bereich	Funktion	VZÄ	Einwertung	Maßnahme
Abteilung Einsatzbetrieb Direktionen	SB Brandsicherheitswache	(26)* 13,0	A8	Neue Aufgabe im Hauptamt, Übernahme ab 01.01.2024
Abteilung Einsatzbetrieb Direktionen	Führungskraft in der Brandsicherheitswache	(16)* 8,0	A9+Z	Neue Aufgabe im Hauptamt, Übernahme ab 01.01.2024
Abteilung Einsatzvorbeugung	SB Brandsicherheitswache bei Großveranstaltungen	1,0	A 10	Neue Aufgabe im Hauptamt, Übernahme ab 01.01.2024
Abteilung Einsatzbetrieb Direktionen	Allgemeiner Feuerwehrtechnischer Dienst	15,0	A8	Anpassung des Personalfaktors
Abteilung Einsatzbetrieb Direktionen	Führungskraft im Feuerwehr-Einsatzdienst	9,0	A9+Z	Anpassung des Personalfaktors
Abteilung Einsatzlenkung	Disponent*in	18,0	A9	Stetig steigende Anzahl an Notrufen
Geschäftsleitung	SB Personalbetreuung	2,0	A8/E9a	Personalzuwachs im Jahre 2024/25
Geschäftsleitung	SB Personalbetreuung	2,0	A10/ E9c	Personalzuwachs im Jahre 2024/25
Abteilung Einsatzbetrieb Direktionen	SB Arbeits- und Gesundheitsschutz	1,0	A10/E9c	Personalzuwachs im Jahre 2024/25
<i>Summe</i>		$\Sigma$ 69 (90)*		

\*Für eine realistische und zeitnahe Stelleneinrichtung und -Besetzung wird der Gesamtbedarf für die BSW auf die Jahre 2024 und 2025 gleichmäßig mit jeweils der Hälfte verteilt.

## 2.6. Sachbedarfe

### 2.6.1. Bedarfe für neues Feuerwehrtechnisches Personal

Für die Einrichtung der Arbeitsplätze fallen die stadtweit anerkannten Kosten an (siehe unten). Dazu sind 64 VZÄ im Jahr 2024 und 21 VZÄ im Jahr 2025 im feuerwehrtechnischen Dienst auszuweisen. Für diese Personen wird eine persönliche Schutzausrüstung erforderlich (4.700 €/VZÄ).

### 2.6.2. Bedarfe für bestehendes Personal

Laut der gültigen Bekleidungsordnung der Branddirektion des Kreisverwaltungsreferates ist der Brandsicherheitswachdienst wegen der repräsentativen Wirkung ausschließlich in vollständiger allgemeiner Dienstkleidung zu versehen. Aktuell besitzen die Mitarbeitenden auf den Feuerwachen kaum bzw. keine allgemeine Dienstkleidung.

Um die Mitarbeitenden auszustatten, waren drei Varianten möglich: eine Vollausrüstung aller Mitarbeitenden, eine reduzierte Ausrüstung oder eine Pool-Lösung. Aufgrund der nicht unerheblichen Kosten soll die Pool-Lösung zum Einsatz kommen. Die Gesamtkosten werden sich für ca. 1.000 Personen auf 340.000 € im Jahr 2025 belaufen.

## **2.7. Erlöse**

Die dargestellten Personalkosten sind im Wesentlichen sog. Vorhaltekosten, die im Rahmen der Kalkulation der Feuerwehrgebühren aus rechtlichen Gründen nur in sehr wenigen Fällen berücksichtigt werden dürfen. Die von der Branddirektion des Kreisverwaltungsreferates in 2022 letztmalig kalkulierten Gebührensätze wurden mit der Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08012 vom Stadtrat in der VV vom 21.12.2022 beschlossen.

Die Mehrbedarfe für Brandsicherheitswachdienste können vollständig berücksichtigt werden und sind deshalb auch kalkulierbar. Die Kosten werden den Veranstalter\*innen in Rechnung gestellt. Die aktuelle Satzung über Aufwendungs- und Kostenersatz für Einsätze und andere Leistungen der Feuerwehr der Landeshauptstadt München enthält in Anlage 2 - Kostenverzeichnis der Pauschalsätze für Pflichtleistungen der Feuerwehr München unter Punkt 4.4 Sicherheitswachen - entsprechende Kostentatbestände und Kostensätze. Da die Brandsicherheitswachdienste zukünftig im Hauptamt übernommen werden, wird sich der BSW-Kostensatz an den Kostensätzen der Ausrückestunden einer Dienstkraft orientieren. Hierbei erfolgt zwar im Vergleich zu den Sätzen im Ausrückedienst ein geringerer Kalkulationsansatz, da für die Leistung von BSW auch im Hauptamt nicht alle Kostenkomponenten, die im Ausrückedienst anzusetzen sind, berücksichtigt werden können. Dennoch liegt der neue BSW-Kostensatz höher als in der aktuellen Satzung, da – anders als bisher - die Sachkosten und die Kosten für den Schichtdienst entsprechend der Schichtgestaltung eingerechnet werden. Als Kalkulationsgrundlage für die Mehreinnahmen wurden die Veranstaltungen aus dem Jahr 2019 herangezogen.

Die Personalzuschaltungen erfolgen schrittweise im Laufe des Jahres 2024. Aktuell erfolgt eine Neukalkulation der Gebührensätze. Die erforderliche Stadtratsbefassung soll dann noch vor der Sommerpause in 2024 erfolgen, damit die neuen Gebührensätze zum 01.01.2025 in Kraft treten. Dadurch werden Mehreinnahmen ab 2025 möglich.

Den zusätzlichen Personalausgaben stehen daher geplant ab 2025 Mehreinnahmen i.H.v. 2 Mio. € gegenüber. Diese werden im Rahmen der Beschlussvorlage zur neuen Satzung dezidiert dargestellt. Durch die Übernahme der BSW in das Hauptamt werden voraussichtlich Auszahlungen von Mehrarbeit im Bereich von 1 Mio. € ab 2025 wegfallen.

## **2.8. Zusätzlicher Büroraumbedarf**

Die hier dargestellten Stellenbedarfe lösen im Bereich der Feuerwachen und der ILS sowie der Geschäftsleitung keinen zusätzlichen Anmietbedarf aus.

Die erforderlichen zusätzlichen Arbeitsplätze können in den vorhandenen Büroflächen untergebracht werden.

### 3. Sicherung der Einsatzbereitschaft der Branddirektion des Kreisverwaltungsreferates

Aus dem Eckdatenbeschluss für 2024 resultiert eine geplante Stellenzuschaltung zur Sicherstellung der Einsatzbereitschaft (KVR-011). Dieser Bedarf wird in diesem Beschluss aufgenommen, um den Stadtrat nicht mit einer weiteren Beschlussvorlage für diese eine Planstelle zu befassen.

#### 3.1. Zusätzlicher Personalbedarf in der Analytischen Task Force (ATF) bei der Abteilung Einsatzbetrieb

Die ATF ist ab 2023 neben ihrer Verwendung im Inland im Auftrag des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz (BBK) auch für den Auslandseinsatz vorgesehen. Damit verbunden ist ein deutlicher Anstieg des Sachbearbeitungsaufwandes, der mit der Bewirtschaftung und dem Management der ATF-Fahrzeuge und Geräte im Wert von rund 3 Mio. €, der Organisation des Qualitätsmanagements, dem Festlegen der Arbeitsprozesse, der Organisation und Übernahme der Aus- und Fortbildung aller ATF-Mitarbeiter\*innen, der externen Gremienarbeit auf Bundesebene, der Mitarbeit bei der konzeptionellen Weiterentwicklung der ATF auf Standort- und Bundesebene, der organisatorischen Vorbereitung des Standorts für den Auslandseinsatz und der Übernahme von Führungsfunktionen im ATF-Einsatz einhergeht. Zusätzlich ist die ATF seit 2019 fachlich auch für den Umweltdienst, insbesondere für die fachliche Aus- und Fortbildung wie auch die messtechnische Ausstattung verantwortlich. Diese beiden Arbeitspakete wurden bei der anfänglichen Personalbedarfsbemessung nicht berücksichtigt.

##### 3.1.1. Aktuelle Kapazitäten

Derzeit ist 1 VZÄ für die Aufgaben eingesetzt, die mit planerisch 30 % der Arbeitszeit noch den operativen ABC-Schutz der Stadt München für die Abteilung Einsatzbetrieb bearbeitet.

##### 3.1.2. Zusätzlicher Bedarf und Drittmittelfinanzierung

Um eine vollumfängliche Aufgabenerledigung, eine jederzeitige Einsatzbereitschaft der ATF wie auch eine vollwertige Vertretung im Urlaubs- und Krankheitsfall gewährleisten zu können, wurde in der Sitzung der ATF-Standortleiter mit dem Bundesamt für Bevölkerungsschutz (BBK) am 14.09.2022 beschlossen, die ATF-Förderung dauerhaft ab 2024 aufgrund des gestiegenen Mehrbedarfs von 142.000 € p.a. auf 280.000 € p.a. zu erhöhen. Damit soll neben den zusätzlichen Sachkosten die Einrichtung einer weiteren VZÄ in A 12 im feuerwehrtechnischen Dienst zu 100 % aus Mitteln des Bundes finanziert werden.

Tabelle „Zusammenfassung Bedarf (in Stellen VZÄ)“

Bereich	Funktion	VZÄ	Einwertung	Maßnahme
Abteilung Einsatzbetrieb Direktionen	SB ATF	1,0	A12 fwtD	Aufgabenzuwachs seit 2023
Summe		Σ1		

### 3.1.3. Zusätzlicher Büroraumbedarf

Der hier dargestellte Stellenbedarf löst in der Abteilung Einsatzbetrieb im Bereich der Direktionen keinen zusätzlichen Anmietbedarf aus. Der erforderliche zusätzliche Arbeitsplatz für die ATF-Sachbearbeitung kann in den vorhandenen Büroflächen untergebracht werden.

## 4. Darstellung der Kosten und der Finanzierungen

### 4.1. Zusammenfassung der Kosten

Als Ausfluss der dargestellten Personalbedarfe/ Sachmittelbedarfe sind folgende Finanzmittel erforderlich:

#### 4.1.1. Personalbedarfe

Bereich	Funktion	BesGr/ EGr1	Bedarf VZÄ	JMB <sup>2</sup> (bis zu)	Summe Personalkosten (bis zu)	
					Dauerhaft ab 2024	Dauerhaft ab 2025
Abteilung Einsatzbetrieb Direktionen	SB Brandsicherheitswache ab 2024	A8 fwtD	13	60.750 €	789.750 €	
Abteilung Einsatzbetrieb Direktionen	SB Brandsicherheitswache ab 2025	A8 fwtD	13	60.750 €		789.750 €
Abteilung Einsatzbetrieb Direktionen	Führung Brandsicherheitswache ab 2024	A9+Z fwtD	8	69.820 €	558.560 €	
Abteilung Einsatzbetrieb Direktionen	Führung Brandsicherheitswache ab 2025	A9+Z fwtD	8	69.820 €		558.560 €
Abteilung Einsatzvorbeugung	SB Brandsicherheitswache bei Großveranstaltungen	A10, fwtD	1	68.960 €	68.960 €	
Abteilung Einsatzbetrieb Direktionen	Allgemeiner Feuerwehrtechnischer Dienst	A8 fwtD	15	60.750 €	911.250 €	
Abteilung Einsatzbetrieb Direktionen	Feuerwehrtechnischer Führungsdienst	A9+Z, fwtD	9	69.820 €	628.380 €	
Abteilung Einsatzlenkung	Disponent*innen	A9 fwtD	18	65.500 €	1.179.000 €	
Geschäftsleitung	SB Personalbetreuung	A10/E9c	2	78.950 €	157.900 €	
Geschäftsleitung	SB Personalbetreuung	A8/E9a	2	73.930 €	147.860 €	
Abteilung Einsatzbetrieb	SB Arbeits- und Gesundheitsschutz	A10/E9c	1	78.950 €	78.950 €	
Abteilung Einsatzbetrieb	SB ATF	A12, fwtD	1	79.990 €	79.990 €	
<b>Summe</b>			<b>Σ 91</b>		<b>4.600.600 €</b>	<b>1.348.310 €</b>

<sup>1</sup> Besoldungs-/ Entgeltgruppe

<sup>2</sup> Jahresmittelbetrag

#### 4.1.2. Sachmittelbedarfe

##### Konsumtive Sachkosten

Art	Stückpreis	Anzahl	Gesamtkosten/ a	
			Dauerhaft	Einmalig
Arbeitsplatzkosten	800 € <sup>1</sup>		56.000 € ab 2024 16.800 € ab 2025	
Persönliche Schutzausrüstung Feuerwehr	4.700 €			300.800 € in 2024 98.700 € in 2025
Allgemeine Dienstkleidung				340.000 € in 2025
Büroausstattung	2.000 € <sup>1</sup>			140.000 € in 2024 42.000 € in 2025
Summe			56.000 € ab 2024 16.800 € ab 2025	440.800 € in 2024 480.700 € in 2025

<sup>1</sup> Anmerkung: stadtwweit festgelegter Wert

#### 4.2. Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	dauerhaft	einmalig
<b>Summe zahlungswirksame Kosten</b>	4.656.600 € ab 2024 1.365.110 € ab 2025	440.800 € in 2024 480.700 € in 2025
davon:		
Personalauszahlungen (Zeile 9)*	4.600.600 € ab 2024 1.348.310 € ab 2025	
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)**	56.000 € ab 2024 16.800 € ab 2025	440.800 € in 2024 480.700 € in 2025
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	91	

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 einem Beamt\*innen 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

### 4.3. Erlöse im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	dauerhaft
<b>Erlöse</b>	79.990 € ab 2024
	2.000.000 € ab 2025
<b>Summe der zahlungswirksamen Erlöse</b>	
davon:	
Zuwendungen und allgemeine Umlagen (Zeile 2)	
Sonstige Transfereinzahlungen (Zeile 3)	
Öffentlich – rechtliche Leistungsentgelte (Zeile 4)	2.000.000 € ab 2025
Privatrechtliche Leistungsentgelte (Zeile 5)	
Kostenerstattungen und Kostenumlagen (Zeile 6)	79.990 € ab 2024
Sonstige Einzahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit (Zeile 7)	
Zinsen und sonstige Finanzeinzahlungen (Zeile 8)	

	dauerhaft
<b>Einsparungen</b>	
<b>Summe Einsparungen von zahlungswirksamen Kosten</b>	1.000.000 € ab 2025
davon:	
Personalauszahlungen (Zeile 9)	1.000.000 € ab 2025
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)	
Transferauszahlungen (Zeile 12)	
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)	
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)	
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	

Es gibt keinen durch Kennzahlen quantifizierbaren Nutzen. Die Maßnahme ist zwingend erforderlich, da sie im beantragten Umfang notwendig ist, um die Einhaltung des BayAzV und der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) zu erfüllen. Bei allen dargestellten Aufgaben handelt es sich um Pflichtaufgaben.

#### **4.4. Feststellung der Wirtschaftlichkeit**

Im Rahmen des Eckdatenbeschlusses vom 26.07.2023 (Vorlage Nr. 20-26/V 09452) hat die Vollversammlung des Stadtrats die Referate beauftragt, die in Anlage 3 der Beschlussvorlage aufgeführten Beschlüsse möglichst bis November 2023 den zuständigen Fachausschüssen und der Vollversammlung des Stadtrats zur Entscheidung vorzulegen.

Für das Kreisverwaltungsreferat wurde hier nachrichtlich insbesondere der personelle Bedarf für die Arbeitszeit nach der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG und Brandsicherheitswachdienst (KVR-N006) sowie die Sicherung der Einsatzbereitschaft (KVR-011) aufgenommen. Die Finanzierung der gem. Anlage 3 anerkannten bzw. nachrichtlich ausgewiesenen personellen Ressourcen erfolgt ausschließlich aus dem vorhandenen Personalbudget der Referate und ab dem Haushaltsjahr 2025 nur unter der Berücksichtigung der aktuellen Haushaltslage. Dies gilt gleichermaßen für die konsumtiven Sachkosten 2024.

Die Branddirektion des Kreisverwaltungsreferates München setzt sich selbst strategische Ziele, die sie unter Einsatz der personellen und finanziellen Ressourcen bewältigt. Mit den unter Ziffer 2 beantragten Personal- und Sachbedarfen werden verschiedene Ziele der Branddirektion des Kreisverwaltungsreferates unterstützt:

- Alle Maßnahmen, die geeignet sind, Gefahren für Bürger\*innen und Gäste, die Umwelt und Sachwerte abzuwenden, werden weiterentwickelt.
- Die Branddirektion des Kreisverwaltungsreferates ist gemäß dem Neuen Steuerungsmodell (NSM) in allen ihren Geschäftsbereichen ertüchtigt.

#### **5. Abstimmung Referate / Fachstellen**

Die Beschlussvorlage ist mit dem Personal- und Organisationsreferat und der Stadtkämmerei abgestimmt.

##### **5.1. Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferates**

Das Personal- und Organisationsreferat erhebt keine Einwände gegen die Beschlussvorlage. Die Stellungnahme vom 09.11.2023 ist dieser Sitzungsvorlage als Anlage beigefügt.

##### **5.2. Stellungnahme der Stadtkämmerei**

Die Stadtkämmerei erhebt keine Einwände gegen die Beschlussvorlage. Die Stellungnahme vom 09.11.2023 ist dieser Sitzungsvorlage als Anlage beigefügt.

#### **6. Klimarelevanz**

Die Klimaschutzprüfung wurde durchgeführt. Eine Klimarelevanz ist nicht gegeben. Auf das beiliegende Vorblatt zur Klimaschutzprüfung in der Anlage wird verwiesen.

**7. Anhörung Bezirksausschuss**

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

**8. Unterrichtung der Korreferentin und des Verwaltungsbeirates**

Die Korreferentin des Kreisverwaltungsreferates, Frau Stadträtin Dr. Evelyne Menges und der Verwaltungsbeirat für den Zuständigkeitsbereich Branddirektion, Herr Stadtrat Jens Luther haben einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten.

**9. Nichteinhaltung der Zuleitungsfristen**

Eine fristgerechte Vorlage nach Nr. 5.6.2 der AGAM war wegen der hohen Abstimmungsbedarfe nicht möglich. Die Behandlung im heutigen Ausschuss ist erforderlich, um die benötigten Bedarfe rechtzeitig umsetzen zu können. Des Weiteren sollen aus Haushaltsgründen die im Vorfeld erfolgten die Anmeldungen zum Eckdatenbeschluss spätestens im Novemberausschuss behandelt werden.

**10. Beschlussvollzugskontrolle**

Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle, da der Stadtrat mit dieser Angelegenheit nicht mehr befasst wird.

## II. Antrag der Referentin

1. Vom Vortrag der Referentin wird Kenntnis genommen.
2. Die dargestellten Stellenausweitungen entsprechen den im Eckdatenbeschluss vom 26.07.2023, Sitzungsvorlage-Nr. 20-26/ V 09452 abgestimmten und anerkannten bzw. nachrichtlich ausgewiesenen Bedarfen.
3. Im Beamten- und Arbeitnehmerstellenplan des Kreisverwaltungsreferats werden mit Wirkung vom 01.01.2024 70 Stellen und zum 01.01.2025 die weiteren 21 Stellen geschaffen.
4. Das Kreisverwaltungsreferat wird beauftragt, zur Erreichung rechtskonformer Arbeitszeitbedingungen sowie zur Sicherung der Einsatzbereitschaft der ATF die Einrichtung von insgesamt 91 Stellen und deren Besetzung beim Personal- und Organisationsreferat (heterogene Stellen) bzw. in eigener Zuständigkeit (homogene Stellen) zu veranlassen. Die Finanzierung erfolgt in den Haushaltsjahren 2023 und 2024 aus dem Referatsbudget bzw. aus Drittmitteln. Für die Haushaltsjahre 2025 ff. erfolgt die Finanzierung im Rahmen der regulären Haushaltsplanungen.
5. Das Kreisverwaltungsreferat wird beauftragt, das Arbeitszeitmodell für die Dienstkräfte, die neben der Haupttätigkeit monatlich bis zu drei Mal Einsatzdienst in 24-Stunden-Schichten leisten (Mischdienst), so umzugestalten, dass die wöchentliche Arbeitszeit im Verhältnis zum geleisteten Einsatzdienst in der Regel 45 Wochenstunden beträgt.
6. Das Kreisverwaltungsreferat wird beauftragt, in Abstimmung mit dem Personal- und Organisationsreferat eine Personalbedarfsermittlung gemäß dem städtischen Leitfaden durchzuführen. Damit soll festgestellt werden, ob und in welchem Umfang für den Mischdienst der Berufsfeuerwehr weitere Stellen erforderlich sind. Nach Feststellung des Personalbedarfs ist eine erneute Stadtratsentscheidung herbeizuführen.
7. Das Kreisverwaltungsreferat wird beauftragt, die einmalig erforderlichen konsumtiven Haushaltsmittel i. H. v. 480.700 Euro für das Jahr 2025 im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2025 anzumelden.  
  
Das Produktkostenbudget erhöht sich entsprechend, der gesamte Betrag ist zahlungswirksam (Produktauszahlungsbudget).
8. Das Kreisverwaltungsreferat wird beauftragt, die Erlöse im Rahmen der jeweiligen Verfahren zur Haushaltsplanaufstellung anzumelden.
9. Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

### III. Beschluss

nach Antrag.

Über den Beratungsgegenstand wird in der Vollversammlung des Stadtrates endgültig entschieden.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Die Referentin

Ober-/Bürgermeister/in

Dr. Sammüller-Gradl  
Berufsmäßige Stadträtin

### IV. Abdruck von I. mit III.

über das Direktorium D-II-V / Stadtratsprotokolle  
an die Stadtkämmerei  
an das Revisionsamt  
mit der Bitte um Kenntnisnahme.

### V. Wv. Kreisverwaltungsreferat – BdR-Beschlusswesen zu V.

Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

1. an das Personal- und Organisationsreferat
2. an Kreisverwaltungsreferat – GL 1, GL 2  
mit der Bitte um Kenntnisnahme.
3. Zurück mit Vorgang an das Kreisverwaltungsreferat – HA IV-GL33  
zur weiteren Veranlassung.

Am.....

Kreisverwaltungsreferat BdR-Beschlusswesen