

**Rechtliche, technische und organisatorische Entwicklungen  
bei der Branddirektion;**  
Personalbedarf zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung

**Beschluss des Kreisverwaltungsausschusses vom 28.07.2015 (VB)**  
Öffentliche Sitzung

**Inhalt:**

<b>I. Vortrag des Referenten</b>	<b>1</b>
1 Entwicklung, Auswirkung und Personalbedarf	2
1.1 Personalbedarf im Bereich Einsatzvorbeugung	2
1.2 Personalbedarf im Bereich Einsatzvorbereitung	4
1.3 Personalbedarf im Bereich Einsatzbetrieb	7
1.4 Personalbedarf im Bereich Einsatzlenkung	12
1.5 Personalbedarf im Bereich Zentrale Dienstleistungen	16
2 Bedarfsbestätigung	25
3 Kosten/ Nutzen, Investitionen, Unabweisbarkeit	27
4 Finanzierung und Ziele	28
5 Schlussfeststellungen	29
<b>II. Antrag des Referenten</b>	<b>30</b>
<b>III. Beschluss</b>	<b>31</b>

**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:

Eine Änderung der Verordnung über den Bau und Betrieb von Versammlungsstätten (VStättV) in Kombination mit einem, seit der Katastrophe während der Love Parade in Duisburg erkennbar geänderten Sicherheitsbewusstsein bei Veranstaltern wie auch bei den Besucherinnen und Besuchern von Veranstaltungen, führte zu neuen Aufgaben in der Veranstaltungsbearbeitung im Bereich der Einsatzvorbeugung.

Im Bereich des Einsatzbetriebs wirken die Umsetzung des Münchner Facility Managements (mfm), der vom Bund initiierte Aufbau einer Analytischen Task Force (ATF) zur Bekämpfung atomarer, biologischer und chemischer Gefahrenlagen sowie die Intensivierung der Bedeutung des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung im Feuerwehreinsatzdienst.

Im Bereich der Zentralen Dienstleistungen zeigen nicht nur die Neuausrichtung der städtischen IT mit dem Programm MIT-KonkreT, sondern auch die Vorgaben im Vergabewesen sowie die Veränderungen im Bereich des Personalwesens (Dienstrechtsreform, stadtweit eingeführte Instrumente der Personalverwaltung, der Personalführung und der Personalentwicklung) deutliche Auswirkungen.

Um den unterschiedlichen Aspekten dieser vielfältigen Entwicklungen begegnen zu können, sind in verschiedenen Bereichen der Branddirektion Personalzuschaltungen erforderlich.

## **1. Entwicklung, Auswirkung und Personalbedarf**

### **1.1 Personalbedarf im Bereich Einsatzvorbeugung**

#### **1.1.1 Veranstaltungen**

##### **a) Entwicklung und Auswirkungen**

Die Neufassung der VStättV zum 01.01.2008 hatte vor allem in folgenden Punkten Auswirkungen auf den Bereich Veranstaltungen:

Neben den schon bisher geltenden Brandschutzbestimmungen für Versammlungsstätten sind gemäß § 42 Abs. 1 VStättV künftig dezidiert Maßnahmen zur Rettung von Menschen mit Behinderung, insbesondere Rollstuhlbenutzern, festzulegen. Hier sind keine Standardlösungen möglich, sondern es müssen am jeweiligen Objekt, teilweise veranstaltungsspezifisch und in Abhängigkeit von der Anzahl der Betroffenen, Lösungen gefunden werden (z.B. Begleitpersonen, Sicherheitsdienste, bauliche Lösungen über Rampen oder Evakuierungsabschnitte, Evakuierungsaufzüge, usw.). Darüber hinaus ist nunmehr bei Veranstaltungen, die als kritisch einzustufen sind, sowie bei Veranstaltungen mit mehr als 5.000 Besucherplätzen im Einvernehmen mit dem Rettungsdienst und der Polizei ein Sicherheitskonzept aufzustellen (§ 43 Abs. 1 und 2 VStättV).

Die hieraus erwachsenden neuen Anforderungen haben eine erhebliche Zunahme der Verantwortung der zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Folge, so dass eine intensivere Bearbeitung im Einzelfall nötig ist. Sicherheitskonzepte müssen sowohl den Regelbetrieb als auch mögliche Störfälle beinhalten und sicher stellen, dass die betrieblichen Maßnahmen zur Gefahrenabwehr nicht den Einsatzplanungen der Branddirektion widersprechen. Die Erstellung und Prüfung der Sicherheitskonzepte ist vor allem auf Umsetzbarkeit und, insbesondere bei Wiederholungen der Veranstaltung, auf Dauerhaftigkeit ausgerichtet. Die Abstimmung und Freigabe der Sicherheitskonzepte erfordert die kontinuierliche Anwesenheit entscheidungsbefugter Fachkräfte am Veranstaltungsort. Begleitend hierzu fallen auch mehr administrative Tätigkeiten wie Schreibdienste, Terminüberwachung und statistische Auswertungen an.

Die bisher praktizierte Kompensationsmaßnahme, die Tätigkeiten vor Ort im Rahmen von extra vergüteten Brandsicherheitswachen in der Freizeit zu erfüllen, ist nicht rechtskonform und muss aufgegeben werden.

### **b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)**

Durch die angesprochenen Rechtsänderungen ist bei der Abteilung Einsatzvorbeugung folgender Bedarf gegeben:

- 1,0 VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A11.
- 0,25 VZÄ der Fachlaufbahn „Verwaltung und Finanzen“ in der Einwertung E5.

## **1.1.2 Blitzschutz**

### **a) Entwicklung und Auswirkungen**

Im Sachgebiet Blitzschutz werden im Zusammenhang mit der Projektierung, Planung und Bauüberwachung von Blitzschutzanlagen bei städtischen Gebäuden die Ausschreibungsunterlagen erstellt und anschließend das Vergabeverfahren durchgeführt. Erforderliche Maßnahmen zur Qualitätssicherung, die Wahrung von Rechtssicherheit und die Umsetzung der städtischen Antikorruptionsrichtlinie erhöhen den Verantwortungsbereich der technischen Sachbearbeiter. Zudem sind zusätzliche Controlling- und Steuerungsmaßnahmen erforderlich. Neben steigenden Fallzahlen hat sich daher die Fallbearbeitung intensiviert.

Zudem wird die Umsetzung der Richtlinie 2002/91/EG über die Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden und der darauf basierenden Neufassung der Energieeinsparverordnung (EnEV) zusätzliche Aufgaben für den Bereich Blitzschutz zur Folge haben. Sowohl bei Bestandsbauten als auch bei Neubauten haben bzw. werden sich aufgrund der rechtlichen Anforderungen an den Wärmeschutz weitergehende Anforderungen an die technische Ausführung von Blitzschutzanlagen ergeben. Zusätzliche flankierende Maßnahmen entstehen durch die Notwendigkeit, Risikoanalysen gemäß EN 62305/VDE 0185 (Blitzschutznorm) bei Neubauten durchzuführen.

### **b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)**

Für die Erfüllung der o.g. Aufgaben sind folgende Personalzuschaltungen erforderlich:

- 0,5 VZÄ der Fachlaufbahn „Verwaltung und Finanzen“ in der Einwertung A11, bzw. entsprechender tarifseitiger Einwertung E10,
- 1,0 VZÄ im technischen Dienst in der Einwertung E8.

## 1.2 Personalbedarf im Bereich Einsatzvorbereitung

### 1.2.1 Koordinierung Katastrophenschutz

#### a) Entwicklung und Auswirkungen

Die Anschläge 2001 in den USA, 2004 in Madrid und 2005 in London, die zahlreichen Hochwasser-Großschadenereignisse in Bayern (zuletzt Juni 2013), die Erkenntnisse über die Bedeutung und die notwendige Ausfallsicherheit kritischer Infrastrukturen für unsere moderne Gesellschaft (z.B. Stromausfälle) sowie die immer häufiger werdenden epidemisch verlaufenden Seuchen- und Tierseuchenereignisse (z.B. SARS, Influenza, Ebola, Vogelgrippe, Schweinepest, Maul- und Klauenseuche) brachten eine völlig veränderte Bedrohungslage mit sich und rückten den Katastrophenschutz in den letzten Jahren immer weiter in den Fokus der Gefahrenabwehr.

Parallel dazu erwuchsen aus der Änderung von Vorschriften und der Initiierung von Projekten zusätzliche Aufgaben für den Fachbereich „Katastrophenschutz“. Im Wesentlichen sind hier zu nennen:

- In-Kraft-Setzen der „Koordinierungsrichtlinie“ durch die Bayerische Staatsregierung (10. September 2007 Az.: B III 2 – 2122-139),
- Änderung des Bayerischen Rettungsdienstgesetzes (BayRDG) durch die Bayerische Staatsregierung (2009),
- Abschluss einer Verwaltungsvereinbarung zwischen dem Rettungszweckverband München und der Branddirektion zur Beratung und Durchführung der Rettungsdienstplanungen,
- Einführung einer Software für die Katastrophenschutzbehörden durch die Bayerische Staatsregierung (GeoKat als Nachfolgeversion für BASIS),
- Anweisung der Bayerischen Staatsregierung, „Hochwasserrisikomanagement-Pläne“ aufzustellen (2014),
- Neubau der Katastrophenschutz-Zentren in der Landeshauptstadt München,
- Initiieren des Projektes „Anpassung an den Klimawandel“ in der Landeshauptstadt München (2014).

Diese Aufgaben umfassen neben der konkreten Umsetzung zusätzliche Abstimmungs-, Beratungs- und Koordinierungsaufgaben sowohl innerhalb der Stadtverwaltung als auch gegenüber allen im Katastrophenschutz tätigen Institutionen. Wichtige Aufgaben der Basisarbeit im Katastrophenschutz können daher derzeit nicht mehr durchgeführt werden:

- die regelmäßige Aktualisierung und die Administration des Allgemeinen Katastrophenschutz-Planes,
- die regelmäßige Aktualisierung und die Administration der Katastrophenschutz-Sondereinsatzpläne,
- die Aktualisierung sonstiger Führungshilfsmittel für die Umsetzung der Katastrophenschutzplanungen in der Integrierten Leitstelle München,
- Team- und Projektassistenz für Sonderaufgaben und -projekte,
- Kontaktpflege zu den Hilfsorganisationen,
- Verwaltungsaufgaben für den Rettungszweckverband

### **b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)**

Für die Erfüllung der Basisaufgaben im Sachgebiet „Katastrophenschutz“ ist die Zuschaltung von 2,0 VZÄ der Fachlaufbahn „Verwaltung und Finanzen“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „nichttechnischer Verwaltungsdienst“ in der Einwertung A7 bzw. tarifseitiger Einwertung E6 erforderlich.

## **1.2.2 Bedarfsplanung Feuerwehr und Notfallrettung, Gutachten**

### **a) Entwicklung und Auswirkungen**

Das Bayerische Feuerwehrgesetz und das Bayerische Rettungsdienstgesetz in Verbindung mit den dazu ergangenen Ausführungs- und Vollzugsvorschriften verpflichten die Landeshauptstadt München bzw. den Rettungszweckverband München zur Schaffung und Aufrechterhaltung einer Versorgungsstruktur, die gewährleistet, dass den Bürgerinnen und Bürgern innerhalb festgelegter Hilfsfristen wirksame Brand-, Unfall und Notfallhilfe geleistet werden kann. Hierzu sind vor allem die Anzahl und die Standorte der Feuer-, Rettungs- und Notarztwachen sowie die Zahl und Art der Fahrzeuge und die Dienstzeiten des Personals nach dem tatsächlichen Bedarf auszurichten. Das regelmäßige Einsatzaufkommen sowie die besonderen Bedingungen des Einsatzbereichs einschließlich saisonaler Schwankungen müssen daher ständig beobachtet und regelmäßig evaluiert werden. Dadurch können Veränderungen von Standorten auf das absolut notwendige Maß begrenzt und die entstehenden erheblichen Investitionen und Kosten entsprechend dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit so gering wie möglich gehalten werden.

In diesem Aufgabenbereich bewirken insbesondere der Bevölkerungsanstieg in Stadt und Landkreis um ca. 200.000 Menschen in den letzten 10 Jahren, die Ausweisung und Realisierung von Bauprojekten sowie Siedlungsgebieten und die Zunahme des Individualverkehrs eine deutliche Arbeitsmehrung.

Zur Erstellung der erforderlichen Analysen und Bewertungen der ständigen Veränderungen der Infrastruktur und deren Auswirkungen auf den Schutzbereich von Feuerwehr und Notfallrettung sowie zur Abgabe von Empfehlungen und Gutachten über erforderliche Kompensationsmaßnahmen und Alternativen wurde begonnen, ein Software-Tool zu implementieren, das auf statistisch-ingenieurwissenschaftlich fundierter Basis Auswertungen und Prognosen des Einsatzgeschehens zulässt (STRES®/Cis-Kosmas®). Hierdurch konnten der bei händischen Auswertungen entstehende übermäßige Personalaufwand sowie deren Fehleranfälligkeit vermieden werden. Dennoch haben auch hier die o.g. Veränderungen zu einer Arbeitsmehrung bei der Programmadministration, der Datenverarbeitung, der Datenpflege und der Analyse bzw. Auswertung geführt.

### **b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)**

Im Fachbereich Einsatzkonzepte besteht daher ein Personalbedarf in Höhe von 1,27 VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A11.

Der Rettungszweckverband München hat bereits eine anteilige Finanzierung in Höhe von 36.300 € in Aussicht gestellt. Ein entsprechender Verbandsbeschluss ist in Vorbereitung.

### 1.2.3 Ausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst

#### a) Entwicklung und Auswirkungen

Die zum 18.11.2011 in Kraft getretene Dienstrechtsreform hat im Bereich der Feuerweherschule eine wesentliche Veränderung des Schulungsportfolios bewirkt. Die Änderung der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (FachV-Fw) bewirkte eine Ausweitung des Lehrgangsangebots. Daraus erwächst ein deutlicher Mehrbedarf an Ausbildungsgängen gegenüber der Zeit vor dem 18.11.2011.

Zudem führen auch die bereits durch den Stadtrat genehmigten Personalmehrungen im Feuerwehreinsatzdienst zu einer Arbeitsmehrung im Bereich der Aus- und Fortbildung sowohl bei der Erbringung von Fortbildungsleistung als auch bei der damit im Zusammenhang stehenden Betreuung der Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer.

Darüber hinaus bedingt die v. a. im medizinischen Bereich verpflichtende Einführung elektronischer Lernanwendungen ebenfalls Arbeitsmehrbelastungen.

Auch die Übertragung der Aufgabe zur Schulung von Behördenselbstschutzkräften zur Brandbekämpfung und Räumung gemäß der Dienstanweisung für den Selbstschutz in Behörden und Betrieben der LHM führt im Bereich der Feuerweherschule zu einem Personalmehrbedarf.

Aufgrund der derzeit noch fehlenden Ausbildungskapazitäten musste sich die Branddirektion bereits externer Lehrgangskapazitäten bedienen, um die Ziele des Stadtratsbeschlusses vom 17.12.2013, Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 13672, zu erfüllen. So wurden bereits zum 01.03.2015 insgesamt 16 Nachwuchskräfte eingestellt, die den Grundlehrgang bei der Berufsfeuerwehr Augsburg absolvieren. Die Ausbildung dort wird in Teilen personell und technisch durch die Branddirektion unterstützt. Dennoch sind ggü. der Berufsfeuerwehr Augsburg Kostenerstattungen zu leisten, die bisher nicht im Budget der Branddirektion eingestellt sind.

#### b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)

Die Feuerweherschule benötigt aus o.g. Gründen Personalzuschaltungen im folgenden Umfang:

- 1,0 zusätzliches VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A11 im **Fachbereich Führung.**
- 1,0 zusätzliches VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A11 im **Fachbereich Technik.**
- 1,0 zusätzliches VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A11 im **Fachbereich Brandschutz.**

- 1,0 zusätzliches VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A9 für die Schulung von Behördenselbstschutzkräften im Fachbereich **Brandschutz**.
- 1,0 zusätzliches VZÄ der Fachlaufbahn „Verwaltung und Finanzen“ in der Einwertung A7 bzw. tarifseitiger Einwertung E6 im Fachbereich **Organisation**.

### c) Finanzmittelbedarf

Die Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in Bayern hat bzgl. der Erstattung von Lehrgangsgebühren für die Teilnahme externer Beschäftigter ein Preismodell festgelegt. Unter Berücksichtigung der Unterstützungsleistung der Branddirektion beträgt die Kostenerstattung pro Lehrgangsteilnehmerin bzw. Lehrgangsteilnehmer 9.100 €. Insgesamt benötigt die Branddirektion daher im Jahr 2016, wenn die Erstattungsbeträge zur Zahlung fällig sind, zusätzliche Finanzmittel in Höhe von 145.600 €.

## 1.2.4 Einsatzmittelplanung

### a) Entwicklung und Auswirkungen

Die technischen Entwicklungen im Feuerwehrfahrzeug- und -gerätewesen, die im Feuerwehrwesen bekannt gewordenen Fälle von Preisabsprachen unter namhaften Fahrzeugausstattern und die geänderten städtischen Rahmenbedingungen zur Beschaffung von Investitionsgütern haben durch gestiegene Anforderungen an Verantwortung, Qualitätsbewusstsein und strikte Prozessorientierung zu einer deutlichen Arbeitsmehrung im Bereich der Fahrzeug- und Gerätebeschaffung geführt. Aus diesem Grund wurde im Rahmen der Umorganisation der Branddirektion der Fachbereich „Einsatzmittelplanung“ geschaffen und aus dem vorhandenen Stellenplan mit einer Leitungs- und drei Sachbearbeitungsplanstellen ausgestattet. Im Rahmen einer analytischen Stellenbemessung nach dem städtischen Leitfaden zur Stellenbemessung wurde eine Zeiterfassung durchgeführt. Im Ergebnis besteht in diesem Fachbereich Personalbedarf von insgesamt 6 VZÄ.

### b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)

Aus dem durchgeführten Stellenbemessungsverfahren ergibt sich ein Personalbedarf in Höhe von zusätzlichen 2,0 VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A11.

## 1.3 Personalbedarf im Bereich Einsatzbetrieb

### 1.3.1 Technischer Service – Gerätewartung und -prüfung

#### a) Entwicklung und Auswirkungen

Die gesetzlich vorgeschriebenen und seitens der Gemeindeunfallversicherer erlassenen Vorschriften haben sich in den letzten Jahren deutlich verschärft. Sie können derzeit nur unzureichend erfüllt werden. Hinzu kommt die neue Betriebssicherheitsverordnung, die zum 01.06.2015 erlassen wurde und gravierende Änderungen beinhaltet. Insbesondere

die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen wird konkretisiert und muss daher bei der Branddirektion künftig deutlich intensiviert werden. Zusammen mit der Entwicklung eines ausgeprägteren Bewusstseins unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie der Erhöhung der Ausrüstungsstandards bei der Feuerwehr und im Rettungsdienst kann das Aufgabenpensum mit den vorhandenen Personalressourcen nicht mehr erfüllt werden.

Unabhängig von den verschärften gesetzlichen Vorgaben kam es in den vergangenen Jahren zu einer mittlerweile vollständigen Digitalisierung der Kraftfahrzeugtechnik. Damit verbunden ist ein erhöhter Arbeitsaufwand im Bereich der Fahrzeug- und Geräteinstandsetzung. Die in sehr großer Stückzahl vorhandenen Gerätschaften werden derzeit durch die Anwender auf den Feuerwachen betreut. Um die Prüfvorgaben und -qualifikationen sowie die unternehmerische Verantwortung erfüllen zu können, soll diese Vor-Ort-Betreuung durch einen mobilen Werkstatttrupp ergänzt und Tätigkeiten durch Mitarbeiter der Werkstätten vor Ort ermöglicht werden. Damit einher geht sowohl eine Stärkung der Rechtssicherheit als auch eine Verkürzung der Ausfallzeiten. Dies hat sowohl Auswirkungen auf Investitionen, wegen einer reduzierten Vorhaltung von Reserven, als auch auf einen effektiven Personaleinsatz.

Hinzu kommt, dass durch den geplanten Einsatz innovativer Fahrzeugtechnik im Rahmen der Beschaffung von Elektrofahrzeugen (vgl. Stadtratsantrag Nr. 14-20 / A 00227; Stadtratsbeschluss 14-20 / V 02722 vom 06.05.2015 bzw. 20.05.2015) zusätzliche Wartungs-, Prüf- und Instandsetzungsarbeiten notwendig werden.

#### **b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)**

Für den gestiegenen Arbeitsaufwand bei den Gerätewartungen und -prüfungen werden folgende zusätzliche Personalressourcen benötigt:

- 4,0 VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A8
- 1,0 VZÄ im technischen Dienst in der Einwertung E9.

### **1.3.2 Technischer Service - Objektbetreuung**

#### **a) Entwicklung und Auswirkungen**

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 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 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 Stromspeisestellen; Beschaffung, Anfertigung und Reparatur von feuerwehrspezifischen Einrichtungsgegenständen etc.).

Außerdem wird im Februar 2016 die Feuerwache 4 neu in Betrieb genommen. Neben der Feuerwache wird dort die Kommandantur und die Abteilung Stadtmitte der Freiwilligen Feuerwehr München untergebracht. Ebenfalls werden zwei Hilfsorganisationen aus dem Katastrophenschutz einen Gebäudebereich belegen. 2017 wird dann noch die Leitstelle in das Gebäude einziehen. Die Vielnutzung durch vier angesiedelte Institutionen mit unterschiedlichen Anforderungen und der hohe Technisierungsgrad des Gebäudes erfordern 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 mehr Aufgaben auszuführen als vorher.

## **b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)**

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

- 1,0 zusätzliches VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A12 für eine Sachgebietsleitung,
- 1,0 VZÄ im technischen Dienst in der Einwertung E10 zur Sachbearbeitung Gebäudeinstandhaltung.
- 1,0 VZÄ im technischen Dienst in der Einwertung E6 für Hausmeistertätigkeiten auf der Feuerwache 4.

### 1.3.3 ABC-Abwehr und Analytische Task Force

#### a) Entwicklung und Auswirkungen

Seit 2010 verfügt die Branddirektion als einer von sieben Standorten in Deutschland mit Unterstützung des Bundes über die Einheit „Analytische Task Force“ (ATF), die für spezielle Messaufgaben für atomare, biologische und chemische Gefahrenlagen (ABC) verwendet wird. Das hierzu vom Bundesministerium des Inneren aufgestellte „Konzept zur Aufstellung und zum Betrieb der Analytischen Task Force CR-N des Bundes“ wurde mit Wirkung zum 04.03.2014 angepasst.

Zudem wurde zur Vereinheitlichung der zivilen ABC-Gefahrenabwehr im Bereich der Zuständigkeit der Feuerwehren im Freistaat Bayern durch das Bayerische Staatsministerium des Inneren, für Bau und Verkehr das „ABC-Konzept Bayern“ mit Wirkung zum 13.08.2013 zur Einführung und Beachtung empfohlen.

Diese Änderungen beinhalten vor allem folgende zusätzliche Aufgabenstellungen für die Standorte mit ATF-Einheiten, die bei der Branddirektion bisher noch nicht umgesetzt wurden:

- Einrichtung einer Rufbereitschaft für eine Fachkraft aus dem Bereich der ATF,
- Umsetzung der ATF-Neukonzeptionierung des Bundes zur Integration europäischer Strukturen und Entwicklungen in der Katastrophenabwehr,
- Forderung zur Vorhaltung von Fachberatern für atomare, biologische und chemische Gefahrenlagen in einer der Gefahrenlage entsprechenden Anzahl.

Aufgrund der o.g. Anpassung der Konzepte und Vorgaben fallen eine Vielzahl von neuen Aufgaben in diesem Bereich an, die über die derzeit vorhandenen Kapazitäten nicht mehr adäquat abgearbeitet werden können, so dass der Regelbetrieb zur Sicherstellung der Einsatzbereitschaft gefährdet ist.

#### b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)

Für die Ausweitung der ATF-Aufgaben wird ein zusätzliches VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A12 benötigt.

Der Bund leistet bereits einen Kostenersatz in Höhe von jährlich 71.000 € für die Betriebs- und Personalkosten der ATF. Die Erhöhung des Kostenersatzes zur Finanzierung des zusätzlich erforderlichen Personals wird derzeit verhandelt.

### 1.3.4 Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement

#### a) Entwicklung und Auswirkungen

Die Branddirektion hat bereits vor Jahren Systeme entwickelt, um den unstrittig hohen physischen und psychischen Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Feuerwehreinsatzdienst durch vorbeugende Maßnahmen entgegen zu wirken. Beispielhaft sind hier der Aufbau des Teams zur Stressbearbeitung und kollegialen Betreuung der eigenen Dienstkräfte (SkB-Team) und die Einrichtung eines Kompetenzzentrums für Sport und Fit-

ness zu nennen. Die Systeme sind wirksam und führen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich schneller als bisher in die volle Einsatzdiensttauglichkeit zurück. Die Nachfrage steigt ständig, so dass die bisher für Prävention und Nachsorge eingesetzten Personalressourcen nicht mehr ausreichen.

Zudem ist abzusehen, dass die Nachfrage nach individuellen Präventions- und Nachsorgeangeboten linear zum wachsenden Personalkörper der Branddirektion steigen und sich langfristig auf einem höheren Niveau einpendeln wird.

Darüber hinaus gewinnt die Koordination und Verknüpfung entsprechender Maßnahmen zum Gesundheitsschutz mit den Belangen des Arbeitsschutzes immer größere Bedeutung. Neben den Zielen der „Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten“ wurde in den gesetzlichen Regelungen zum Arbeitsschutz der „Schutz vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren“ verankert und Maßnahmen „zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit“ eingefordert. Die Arbeitgeber werden nunmehr verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes festzulegen, sie auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und Anpassungen bei sich ändernden Gegebenheiten vorzunehmen.

Diese Forderungen bekommen auch im Rahmen des langfristig angelegten Projektes „Zielplanung Feuerwachen 2020“ zur Neuerrichtung und Sanierung der Feuerwachen und Gerätehäuser der Feuerwehr München eine höhere Bedeutung, da die Belange des Gesundheits- und Arbeitsschutzes mit in die Planungen eingebracht werden müssen.

Für diese neu zu leistenden Aufgaben steht keine Personalkapazität zur Verfügung.

#### **b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)**

Um die gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsschutzes flächendeckend einhalten zu können und für die Einsatzkräfte der Feuerwehr ein leistungsfähiges Angebot im Sinne der o.g. SkB-Team-Betreuung zu ermöglichen, ist es notwendig, folgende Personalkapazitäten zuzuschalten:

- 1,0 VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A12 für eine Sachgebietsleitung,
- 3,0 VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A9 (2. QE), A10 und A11 für die Sachbearbeitung im Bereich des SkB-Teams, des Kompetenzzentrums und des Arbeitsschutzes.

### **1.3.5 Projektbüro für Bauvorhaben**

#### **a) Entwicklung und Auswirkungen**

Die derzeit laufenden sowie die in Planung befindlichen Projekte zu Sanierung und Neubau von Feuerwachen und Gerätehäusern der Feuerwehr München machen aufgrund der Vielzahl und der engen Vernetzung mit dadurch entstehenden Abhängigkeiten die Steuerung aller Belange der Branddirektion als Nutzervertreter durch ein Multiprojektmanagement erforderlich. Für die Erledigung der in diesem Zusammenhang entstehenden zahl-

reichen administrativen Tätigkeiten, wie Organisation der Koordinierungskreise, Organisation der Unterabteilungsbesprechung, jeweilige Protokollführung sowie anschließende Veröffentlichung im Intranet der Branddirektion fehlen jedoch Personalressourcen.

Zudem ist es erforderlich, die neu entstehenden und sanierten Feuerwachen mit geeigneter Möblierung auszustatten sowie langfristig die steigenden Fallzahlen und die gestiegene Bearbeitungsdauer bei der Beschaffung von feuerwehrspezifischem Bedarf zu kompensieren.

#### **b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)**

Zur administrativen Unterstützung durch Aufgaben der Teamassistentin und der Bearbeitung von Beschaffungsaufträgen im feuerwehrspezifischen Bedarf ist die Zuschaltung 2,0 VZÄ der Fachlaufbahn "Verwaltung und Finanzen" in der Einwertung E6 erforderlich.

### **1.3.6 Koordination und Unterstützung - Teamassistentin**

#### **a) Entwicklung und Auswirkungen**

Im Rahmen des Projektes zur Neuorganisation der Abteilung „Einsatzbetrieb“ (Bildung von zwei Direktionen und zwei Unterabteilungen als „Dienstleister“) sowie aus den Ergebnissen der stadtweiten Mitarbeiterbefragung „Great Place to Work“ (gptw) wurde deutlich, dass es notwendig wird, die Wahrnehmung von Grundsatz-, Koordinierungs und Unterstützungsunterstützungsaufgaben deutlich zu intensivieren. Bisher sind die in diesem Zusammenhang erforderlichen administrativen Aufgaben (Kennzahlenermittlung für QM, Terminorganisation, organisatorische Vorbereitung von Sitzungen/Besprechungen, Erstellen von Tagesordnungen bzw. Besprechungsprotokollen, Präsentationen, Erledigung der anfallenden Korrespondenz, Aktenpflege, Koordination und Dokumentation der Abwesenheits-/Urlaubsplanung etc.) bei den Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern angesiedelt. Die Bündelung dieser Aufgaben bei einer Teamassistentin schafft die nötigen Personalressourcen, um die Intensivierung der Aufgabenwahrnehmung im erforderlichen Umfang zu erreichen. Entsprechende Personalressourcen stehen jedoch nicht zur Verfügung.

#### **b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)**

Zur administrativen Unterstützung durch Aufgaben der Teamassistentin ist die Zuschaltung eines VZÄ der Fachlaufbahn "Verwaltung und Finanzen" in der Einwertung E5 erforderlich.

### **1.4 Personalbedarf im Bereich Einsatzlenkung**

#### **1.4.1 Koordination und Unterstützung**

##### **a) Entwicklung und Auswirkungen**

Im Rahmen des Projektes zur Neuorganisation der Abteilung „Einsatzlenkung“ wurde festgestellt, dass die dauerhafte Einrichtung eines vernetzten Multiprojektcontrollings er-

forderlich ist, um die notwendigen operativen Controllingmaßnahmen der Fachbereiche der Abteilung zu bündeln und dadurch die Abteilungsleitung direkt und effizient zu unterstützen.

Zudem ist aufgrund des Aufgabenprofils der Abteilung die Einrichtung eines Veränderungsmanagements notwendig, das frühzeitig sich anbahnende Veränderungen erkennt, die Auswirkungen abschätzt, Maßnahmen entwickelt, um die Betroffenen über anstehende Veränderungen geeignet zu informieren bzw. in der Veränderung zu begleiten und wiederum Hinweise erhält, wo Umsetzungsschwierigkeiten entstehen können. Darüber hinaus sind zentrale Aufgaben des nach rettungsdienstrechtlichen Vorgaben erforderlichen Qualitätsmanagements zusammenzuführen (Vorbereitung der Zertifizierung, Abgleich der QM-Ergebnisse über die Organisationseinheiten, Erstellung und Überwachung von Zeitplänen zur Durchführung von QM-Maßnahmen).

Sowohl die Rolle des IT-Sicherheitsbeauftragten für den Betrieb der Integrierten Leitstelle als auch die Erledigung zentraler Aufgaben aus der gesamten Abteilung (Beschaffungen, Rechnungsüberprüfung, Überwachung der abteilungsbezogenen Ausgabemittel und anderer Ressourcen) werden in diesem Bereich abgebildet. Für diese Aufgaben steht derzeit Personalkapazität in Höhe eines VZÄ zur Verfügung. Dies reicht jedoch zur Erfüllung aller anfallenden Aufgaben nicht aus.

#### **b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)**

Zur Erledigung der vorgesehenen Aufgaben sind folgende Personalressourcen zusätzlich erforderlich:

- 1,0 VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A11 für die fachliche Leitung,
- 2,0 VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A10,
- 2,0 VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A9, 2. QE.

### **1.4.2 Einsatzsteuerung**

#### **a) Entwicklung und Auswirkungen**

Unter Ziffer 1.2.1 und 1.2.2 wurde bereits dargestellt, dass neben den rechtlichen Vorgaben und Veränderungen auch die infrastrukturellen Veränderungen bzw. die Veränderung der Gefährdungslage in der Landeshauptstadt München eine Intensivierung der Aufgaben in der Einsatzplanung und -konzeption erfordern. Dies wirkt sich unmittelbar auch auf die Einsatzsteuerung aus, da hier die übergeordneten Planungen und Konzeptionen unmittelbar in Verfahrensbeschreibungen, Handlungsanweisungen und Checklisten umgesetzt bzw. in die Aus- und Fortbildung der Disponenten aufgenommen werden müssen. Durch den landesweiten Aufbau Integrierter Leitstellen und deren Vernetzung zur besseren Interessenvertretung ergibt sich die Notwendigkeit zur intensiveren Mitarbeit in den entstandenen autarken Gremien und Arbeitskreisen des Innenministeriums. Die im neuen BayRDG eingeführten Ärztlichen Leiter Rettungsdienst und deren äußerst dynamische

Herangehensweise an Innovationen im Rettungsdienst hat ebenfalls zu einer deutlich intensiveren Beteiligung durch die Integrierte Leitstelle München (ILS) geführt. In diesem Zusammenhang hat auch der Rettungszweckverband München als Auftraggeber eine deutlich höhere Erwartungshaltung entwickelt. Letztendlich hat auch die Entwicklung bayernweiter Qualitätsvorgaben, die damit verbundene Anforderung von Qualitätskennzahlen, die Entwicklung und Verbesserung der Prozesse und die daraus folgende Entwicklung des Beschwerdemanagements zu einer Arbeitsmehrbelastung geführt.

#### **b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)**

Zur Erfüllung der Aufgaben sind zusätzlich 4,0 VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A11 erforderlich.

### **1.4.3 Technischer Service ILS**

#### **a) Entwicklung und Auswirkungen**

Der Erhalt der Funktionsfähigkeit der ILS unter allen denkbaren Umständen erfordert u.a. eine nach etablierten IT-Organisationsformen (z.B. ITIL) definierte Hochverfügbarkeit von technischem Support sowie eine Zertifizierung hinsichtlich der IT-Sicherheit. Fachkräfte aus dem Feuerwehreinsatzdienst reichen alleine nicht mehr aus, um die dafür geltenden Voraussetzungen zu erfüllen. Der zusätzliche Einsatz von IT-Fachkräften im Tagesdienst ist erforderlich, um vorbeugende technische Maßnahmen zu planen und durchzuführen bzw. um Störungsauswirkungen zu minimieren. Hierzu werden Dienste wie Problemmanagement, Änderungsmanagement und proaktive Wartung etabliert. Hierzu sind jedoch ebenfalls Personalzuschaltungen erforderlich.

#### **b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)**

Zur Erfüllung der Aufgaben werden folgende zusätzliche Personalressourcen benötigt:

- 1,0 VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A12 für die Leitungsfunktion,
- 2,0 VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A11 für die Sachbearbeitung komplexer technischer Aufgaben,
- 1,0 VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A9 für die Sachbearbeitung in der proaktiven Wartung.

### **1.4.4 Infrastruktur**

#### **a) Entwicklung und Auswirkungen**

Im Rahmen des Projekts zur Neuorganisation der Abteilung Einsatzlenkung wurden die Aufgaben zur Planung, Beschaffung, Wartung, Administration und Erneuerung der ge-

samen technischen Infrastruktur (excl. Endgeräte) der ILS anhand aktueller Anforderungen und neuen Aufgabenstellungen (z.B. Medientechnik Stabsräume, ITIL-Standards) überprüft, ergänzt und neu zusammengestellt. Auch hier entsteht durch die Intensivierung der Dokumentationspflichten, die Etablierung eines umfangreichen Wissensmanagements und die deutlich gestiegenen Anforderungen an die IT-Sicherheit bei Planung und Umsetzung von IT-Maßnahmen zusätzlicher Personalbedarf.

#### **b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)**

Zur Erfüllung der Aufgaben sind zusätzlich 3,0 VZÄ der Fachrichtung „IT-Technik“ in der tariflichen Einwertung E10 erforderlich.

### **1.4.5 Endgeräte**

#### **a) Entwicklung und Auswirkungen**

Im Rahmen des Projekts zur Neuorganisation der Abteilung „Einsatzlenkung“ wurden die Aufgaben zur Planung, Beschaffung, Wartung, Administration und Erneuerung aller Endgeräte der Einsatzdienst bezogenen IuK-Technik der ILS (Clients, Telefone, Faxgeräte, BOS-Funkgeräte) und der Feuerwehreinsatzfahrzeuge (BOS-Funkgeräte, mobile Faxgeräte und mobile Datenverarbeitungsgeräte) anhand aktueller Anforderungen und daraus abgeleiteter neuer bzw. komplexerer Aufgabenstellungen überprüft, ergänzt und neu zusammengestellt. Auch hier führen die gestiegene Anzahl von Gerätewartungen und die komplexeren Bearbeitungsmethoden zu höherem Personalbedarf.

#### **b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)**

Zur Erfüllung der Aufgaben werden folgende zusätzliche Personalressourcen benötigt:

- 1,0 VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A10,
- 1,0 VZÄ im Fachbereich IT in der Einwertung E10.

### **1.4.6 Schulung ELDIS 3By**

#### **a) Entwicklung und Auswirkungen**

Die Notwendigkeit eines zusätzlichen Lehrdisponenten für die Koordination, Vorbereitung und Durchführung der Umschulung der Disponenten auf das neue Einsatzleitsystem wurde bereits im Stadtratsbeschluss vom 04.06.2013 (Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 12089) dargestellt und die befristete Finanzierung einer entsprechenden Planstelle ab 01.01.2016 beschlossen. Die konkreten Planungen zeigen jedoch, dass die Vorbereitung der Umschulung bereits im Juni 2015 beginnen muss, so dass die Finanzierung der Planstelle ausgeweitet werden muss.

Darüber hinaus sind umfangreiche Schulungsmaßnahmen für die Disponentinnen und Disponenten auf das neue Einsatzleitsystem erforderlich. Diese umfassen nach heutigen Erkenntnissen insgesamt ca. 78.208 Stunden und werden vsl. im Zeitraum 01.04.2016 bis

30.06.2018 durchgeführt. Diese Unterweisungen können nur außerhalb des Leitstellenbetriebs erfolgen, so dass für eine Kompensation der ausfallenden Dispositionsleistung gesorgt werden muss. Dies soll durch vorübergehende Anordnung von Mehrarbeit erfolgen. Die Mehrarbeitsleistung soll auf den Personenkreis der Prüfungsabgängerinnen und -abgänger der Laufbahnausbildung der QE2 der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ beschränkt bleiben. Diese werden in einem Rotationsprinzip, das derzeit erarbeitet wird, für die ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechenden Dispositionsaufgaben eingesetzt. Schon jetzt ist festzustellen, dass ein Freizeitausgleich dieser Mehrarbeit langfristig nicht möglich ist. Deshalb ist regelmäßig der monetäre Ausgleich durch Mehrarbeitsvergütung vorzusehen.

#### **b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)**

Es wird daher ergänzend zum o.g. Stadtratsbeschluss ein von 01.07.2015 bis 31.12.2015 befristetes VZÄ der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ mit dem fachlichen Schwerpunkt „Feuerwehrtechnischer Dienst“ in der Einwertung A10 benötigt. Daneben werden zur Auszahlung der Mehrarbeitsvergütungen im Personalhaushalt zusätzliche Finanzmittel in Höhe von 1.103.733 € erforderlich. Hiervon entfallen, abhängig vom Zeitpunkt der Durchführung der Fortbildungen, 367.578 € auf das Jahr 2016, 490.103 € auf das Jahr 2017 und 245.052 € auf das Jahr 2018.

### **1.5 Personalbedarf im Bereich Zentrale Dienstleistungen**

#### **1.5.1 Qualitätsmanagement**

##### **a) Entwicklung und Auswirkungen**

Im Laufe der vergangenen Jahre hat die Branddirektion ein Qualitätsmanagementsystem mit Zertifizierung nach DIN 9001 ff eingeführt. In dessen Folge ist eine Reihe von regelmäßig wiederkehrenden Arbeiten zu verrichten, die keiner der in der Abteilung vorhandenen Planstellen zugewiesen werden kann, weder aus aufbau- und ablauforganisatorischen Gründen noch – und vor allem – aus Kapazitätsgründen. Versuche mit einer derartigen Lösung sind gescheitert. Zwar ist Qualitätsmanagement Führungsaufgabe, jedoch gilt es eine Reihe von Formalien und Verfahren abzuwickeln, die an zentraler Stelle in der Abteilung angesiedelt sein müssen, um Gewähr zu bieten für eine ordnungsgemäße, einheitliche, abgestimmte und fristgerechte Erledigung sowie für eine lückenlose und fehlerfreie Kommunikation. Die Formalien und Verfahren erzeugen einen Arbeitsaufwand, der in den Aufgabenbeschreibungen der Führungskräfte keinen Platz mehr findet, insbesondere nicht in der Aufgabenbeschreibung der zentralen Führungskraft der Abteilung, des Abteilungsleiters. Folgende Tätigkeiten sind exemplarisch zu nennen: Steuerung und Mitwirkung bei der Entwicklung und Fortschreibung von Prozessen, bei der Auditplanung, bei der Auditierung, bei der Verarbeitung der Auditergebnisse (Maßnahmenliste), bei der Erstellung der Managementreviews, etc. Außerdem sind Tätigkeiten für das branddirektionsweite QM-Management zu verrichten (Hauptauditorentätigkeit).

##### **b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)**

Zur Aufgabenerfüllung ist die Zuschaltung von 0,5 VZÄ der Fachlaufbahn „Verwaltung und Finanzen“ in der Einwertung A11/E10 erforderlich.



## 1.5.2 Personal- und Stellenwirtschaft

### a) Entwicklung und Auswirkungen

Der wachsende Personalkörper der Branddirektion führt zwangsläufig zu einer Fallzahlensteigerung in allen Arbeitsvorgängen der Personalverwaltung, die der Branddirektion im Rahmen der Stadtratsbeschlüsse zur Delegation von Personalkompetenzen aus den Jahren 1998, 1999 und 2001 übertragen wurden. Stadtweit eingeführte Maßnahmen und Methoden zur Optimierung der Personalverwaltung und zur Unterstützung der Personalführung sowie zur Personalentwicklung führen gleichermaßen zu Arbeitsmehraufwand in der Personalstelle der Branddirektion. Beispielhaft hierfür sind der Ausbau der Personaldatenpflege in Paul@, das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), die Einführung der DV-LoB-Prämierung, die Einführung von Antikorruptionsaspekten im Nebentätigkeitsrecht, die Betreuung und das Informationsmanagement ggü. beurlaubten Dienstkräften, die Intensivierung der strategischen Personalplanung, das Führungsdialogcontrolling sowie die erheblich gestiegenen Anforderung an die Begleitung und Dokumentation von Organisations- und Personalentscheidungen zur rechtlichen Absicherung zu nennen. Darüber hinaus stellen auch branddirektions- bzw. feuerwehrspezifische Aufgaben mit Bezug zum Personalwesen, wie beispielsweise die Abwicklung von Ansprüchen wegen unionswidriger Zuvielarbeit, die geplante Einrichtung eines Ausbildungsverhältnisses zum Notfallsanitäter, die Einführung der Prozessorientierung und des Projektmanagements und die damit verbundenen Abstimmungs- und Beistellungspflichten sowie die wachsende Anzahl von Widerspruchs- und Klageverfahren erhöhte Anforderungen an die zeitnahe Verfügbarkeit ausreichender und qualifizierter Personalressourcen in der Personalverwaltung. Zudem erfordert alleine die Begleitung der Maßnahmen zur Realisierung und zum Nachweis der in dieser Sitzungsvorlage vorgetragenen Personalbedarfe eine befristete Kapazitätssteigerung.

Diese Anforderungen sind bei unveränderter Personalressourcen nicht mehr zu bewältigen. Zur kurzfristigen Entspannung der Belastungssituation wurde die Einrichtung und Besetzung der im Stadtratsbeschluss vom 17.12.2013, Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 13672 enthaltene Planstelle in der Personalverwaltung (B416680/A10) vorgezogen und muss nun für die Zeit bis 31.12.2017 nachfinanziert werden.

### b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)

Die Zuschaltung folgender Personalressourcen ist erforderlich:

- 1,0 VZÄ der Fachlaufbahn „Verwaltung und Finanzen“ in der Einwertung A10, befristet bis 31.12.2017,
- 2,0 VZÄ der Fachlaufbahn „Verwaltung und Finanzen“ in der Einwertung A10, bzw. tarifseitige Einwertung E9,
- 1,0 VZÄ der Fachlaufbahn „Verwaltung und Finanzen“ in der Einwertung A7, bzw. tarifseitige Einwertung E6.

### 1.5.3 Vergabestelle 9

#### a) Entwicklung und Auswirkungen

Im Rahmen des Projektes zur Neuorganisation der Branddirektion wurde die Aufgabe zum Betrieb der Vergabestelle 9 der Abteilung „Zentrale Dienstleistungen“ übertragen. In der Vergangenheit wurde das Vergaberecht immer dann stringent beachtet, wenn nennenswerte Finanzvolumen oder besondere Sachverhalte betroffen waren. Die Bewältigung der administrativen Sachbearbeitung war damit von einer Person mehr oder weniger am Rande leistbar. Durch die voranschreitende Zentralisierung des Beschaffungswesens und durch die zentrale Freigabe aller Bestellungen im Bereich des Finanzmanagements wurde erkannt, dass das Vergaberecht wesentlich stringenter angewendet werden muss, als dies früher der Fall war. Um sämtliche Beschaffungen vergaberechtskonform abzuwickeln, ist es daher zwingend notwendig, über zusätzliches Fachpersonal zu verfügen.

#### b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)

Die Zuschaltung von 2,0 VZÄ der Fachlaufbahn „Verwaltung und Finanzen“ in der Einwertung A10, bzw. tarifseitige Einwertung E9 ist erforderlich.

### 1.5.4 dIKA Branddirektion

Im Folgenden werden die Abkürzungen „IT“ (Informationstechnologie), „ITK“ (Informationstechnologie und Kommunikation) in ihrem jeweils nach städtischen Vorgaben definierten Sinn verwendet.

#### a) Entwicklung und Auswirkungen

Die Branddirektion betreibt gemäß Stadtratsbeschluss vom 27.01.2010 ein dezentrales Informations-, Kommunikations- und Anforderungsmanagement (dIKA) in der mittleren von drei festgelegten Größenklassen. Diesem dIKA obliegt bis dato die Betreuung und Entwicklung der gesamten IT-Infrastruktur der Branddirektion ohne die ILS. Für Letztere wurde im o.g. Beschluss festgelegt, dass eine Prüfung stattzufinden hat, ob und wie sie sich in das städtische ITK-Gefüge einbinden lässt. Anlässlich dieser Prüfung wird auch über die organisatorische Zuordnung entschieden. Innerhalb des derzeitigen Zuständigkeitsbereichs betreut das dIKA-BD (Schätzwerte):

710	Netzwerk-PCs (aktuell)
780	Netzwerk-PCs (mittelfristig)
50	Standalone-PCs
40	Server
120	Netzwerkdrucker
240	lokale Drucker
31	Multifunktionsgeräte (zusätzlich ab 2016 auf der Feuerwache 4, min 4 Stück)
30	Sondergeräte (Plotter, Spezialdrucker, Prüfstände, Infoterminals, Ergometer, uvm.)
70	Softwareprodukte
430	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Tagesdienst (aktuell)
510	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Tagesdienst (mittelfristig)

1210	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im 24stündigen Wachdienst (inkl. ILS; aktuell)
1350	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im 24stündigen Wachdienst (inkl. ILS; mittelfristig)
350	ehrenamtliche Kräfte (mittelfristig) (max.)
30	Externe (Jahresdurchschnitt)
21	Standorte (aktuell)
43	Standorte (mittelfristig)

Die folgende Auflistung macht deutlich, dass das dIKA-BD gegenüber den meisten anderen dIKA's ein erweitertes Aufgabenprofil besitzt bzw. umfangreichere und spezifischere Aufgaben zu erfüllen hat:

- Die im Wachbetrieb verwendeten PCs und peripheren IT-Geräte werden aufgrund des Schichtdienstes nicht nur von einem, sondern einer Vielzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt. Dies bedingt einen höheren Wartungsaufwand an den Geräten und einen höheren Betreuungsaufwand am Personal (Information, Schulung, IT-Sicherheit, ....)
- Die im Wachbetrieb verwendeten PCs und peripheren IT-Geräte werden aufgrund des Schichtdienstes nicht nur an 5 Tagen pro Woche und an 8 Stunden pro Tag genutzt, sondern an 7 Tagen bis zu 12 Stunden täglich. Still stehende Geräte wg. Urlaub, Krankheit etc. der Nutzerin bzw. des Nutzers gibt es keine. Dies bedingt einen höheren Wartungsaufwand an den Geräten, ein zeitlich aufwendigeres Serviceangebot und ein ausgeklügeltes Zeitmanagement bei Wartungsarbeiten, Reparaturen, Updates etc.
- Die Nutzergruppe Freiwillige Feuerwehr verlangt aufgrund ihrer weit überwiegen- den Anwesenheit außerhalb der Büroarbeitszeiten nach besonderen Lösungen im Service. Der organisatorische Aufwand hierfür ist hoch, ebenso der personelle.
- Bei der Branddirektion halten sich aus unterschiedlichen Gründen (i. d. R. Ausbildungszwecke) Personen auf, die nicht städtische Mitarbeiter sind. Sie sind bei ihrer Tätigkeit für die Branddirektion auf einen IT-Zugang angewiesen. Diesen zu verschaffen, bedingt immer wieder ein aufwändiges Verfahren (Externenverfahren).
- Die breit gefächerten Aufgabenstellungen, welche die IT bei der Branddirektion zu erfüllen hat (z. B. Bremsenprüfstand, Atemschutzprüfstände, Tankstellen, Druckkammer), bedingen spezielle Lösungen, die oftmals nicht ohne Weiteres mit den städtischen Vorgaben in Einklang zu bringen sind. In der Folge ergibt sich u. a. eine große Zahl von Stand-Alone-Geräten. Diese Geräte benötigen einen weit höheren Betreuungsaufwand als Netzwerk-PCs. Sie müssen individuell geplant, individuell konfiguriert und bei Servicearbeiten individuell angefahren werden.
- Die breit gefächerten Aufgabenstellungen, welche die IT bei der Branddirektion zu erfüllen hat, erfordern eine sehr dezidierte Servicelandkarte mit entsprechend umfangreichem Arbeits- und Pflegeaufwand.
- Die breit gefächerten Aufgabenstellungen, welche die IT bei der Branddirektion zu erfüllen hat, verlangen nach einem sehr umfassenden Fachwissen bei den dIKA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern. Dies beginnt beim Anforderungsmanagement und zieht sich über die fachlich-technischen Dienste hin bis zum Service. Die Flexibilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in besonderer Weise gefordert.
- Viele Aufgabenstellungen der Branddirektion erfordern Schnittstellen zu außerhalb des städtischen Netzwerkes stehenden Institutionen. Die Lösungsfindung erfordert hier nicht nur besondere Kenntnisse sondern vor allem einen hohen Arbeitsaufwand, um am Ende den Sicherheitsregeln der LHM entsprechen zu können.

- Die Einsatzrelevanz vieler IT-Objekte der Branddirektion zwingt zu schnellem Handeln bei auftretenden Fehlern. Dies erfordert besondere organisatorische Maßnahmen beim IT-Service und hohe Problemlösungskompetenz beim IT-Personal.
- Die über das gesamte Stadtgebiet verteilten Standorte der IT-Objekte erfordern einen hohen Zeitaufwand bei der Vor-Ort-Betreuung und einen besonderen Planungsaufwand zur effizienten Ressourcennutzung.
- Die Einsatzrelevanz vieler IT-Objekte der Branddirektion hat dazu geführt, dass hier ein eigenes Rechenzentrum verblieben ist. Auch wenn das Ziel verfolgt wird, die Objekte und Aufgaben entsprechend dem im Rahmen von MIT-KonkreT beschlossenen Modell zur Kernkompetenzfokussierung (KKF-Modell) zu verteilen, werden noch eine Reihe von Jahren Server bei der Branddirektion betrieben werden.
- Der Betrieb der ILS durch eine eigene Organisationseinheit in einem vom städtischen Netz physikalisch getrennten Netzwerk bedingt in der täglichen Aufgabenerledigung des dIKA besondere Absprachen und Regelungen. Die städtischen ITK-Vorschriften sehen einen derartigen Fall nicht vor. Der Beschluss vom 27.01.2010 fordert eine Überprüfung der Struktur mit dem Ziel einer Integration der ILS in das städtische Netz. Die Zeitschiene hierfür zieht sich aber über mehrere Jahre. Falls eine Integration überhaupt möglich ist, soll sie nicht vor 2024 erfolgen.

Die aufgezeigten Besonderheiten konnten bei der Bildung der neuen städtischen IT-Landschaft naturgemäß nicht berücksichtigt werden. Dort stand der Wunsch nach einer stadtweit einheitlichen Organisation im Vordergrund. Die Bildung der dIKA erfolgte unter der Annahme, dass die vorhandene personelle Ausstattung in der Vergangenheit ausreichend war und – bei gleichbleibendem Aufgabenumfang - auch für die Zukunft ausreichen wird. Schon zum Zeitpunkt der Basiszahlenermittlung war das damalige Sachgebiet Informationsverarbeitung (SIV) der Branddirektion (als Vorgänger der dIKAs) aber personell kaum noch in der Lage, den Anforderungen gerecht zu werden. Pragmatisches Vorgehen half, personelle Engpässe zu überwinden bzw. zu kaschieren. MIT-KonkreT schuf zurecht Strukturen, die ein stadtweit einheitliches, definierten Prozessen folgendes und vorgegebenen Standards unterliegendes Vorgehen erzwingen. Nur so kann sicher gestellt werden, dass sich die gesamte ITK der LHM in eine gemeinsam vereinbarte oder vorgegebene Richtung bewegt und dass über ein hohes Maß an Standardisierung von organisatorischen und technischen Regeln und über gemeinschaftlich genutzte Verfahren und technische Ausstattungen eine wirtschaftliche ITK entsteht. Allerdings muss zur Erfüllung von Standards, zur Einhaltung von Prozessen, zur Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit, zur stadtweiten Priorisierung der Bedarfe, zur Bildung und Bewertung von Kennzahlen und letztlich auch zur Befriedigung der deutlich gestiegenen Kundenwünsche (siehe auch Great Place to Work) personeller Aufwand betrieben werden, der sich erst im Laufe der Zeit im gesamtstädtischen Raum amortisieren kann.

In den Jahren während des Programmes MIT-KonkreT stagnierte die Entwicklung neuer IT-Verfahren bei der Branddirektion, wie wohl in anderen Bereichen auch. Vorhandene städtische Strukturen wurden nicht mehr in ausreichendem Maße gepflegt, um Lösungen im stadtweiten Umgriff erarbeiten zu können. In Bezug auf technische Lösungen, auf Sicherheitsregeln etc. wurde auf zukünftige Ergebnisse gewartet. Das vorhandene, erfahrene und qualifizierte Personal war stark in MIT-KonkreT-Teilprojekte eingebunden, so dass Ressourcen für Neuentwicklungen nicht mehr ausreichend zur Verfügung standen. Nach-

dem sich die neuen IT-Strukturen gefestigt haben, gilt es, die Rückstände abzarbeiten und IT-Vorhaben auf den Weg zu bringen.

Der Bedarf an IT-Lösungen wurde bei der Branddirektion verstärkt durch eine besonders dynamische Entwicklung von IT-Lösungen bzw. der Nachfrage nach solchen Lösungen auf dem Feuerwehr- und dem Sicherheitssektor insgesamt (Bevölkerungs- und Katastrophenschutz). Ausschlaggebend für einen deutlich anwachsenden Bedarf ist bei der Branddirektion auch die dynamische organisatorische Entwicklung der gesamten Dienststelle. Nicht nur die Einführung eines Qualitätsmanagements mit verbindlicher Prozesslandkarte hat dazu geführt, dass Verfahren transparent gemacht werden und dabei die Sinnhaftigkeit und Wirtschaftlichkeit von IT-Unterstützung erkennbar wird. Im Rahmen der Neuordnung des organisatorischen Aufbaues der Branddirektion werden ebenfalls alle Tätigkeiten bzgl. ihrer Zuordnung und ihrer Einbindung in ein Gesamtgefüge überprüft, Defizite erkannt und IT-Unterstützungsbedarfe identifiziert.

Derzeit stehen bei der BD folgende Vorhaben zur Umsetzung an:

- Fuhrpark- und Gerätesoftware
- IT-Unterstützung Feuerbeschau (für Gebäude und Veranstaltungen, inkl. Objektplanverwaltung)
- Dienstplansoftware für Wachdienst, ILS und Tagesdienst
- Brandsicherheitswachdienst-Management
- Dokumentenmanagementsystem, branddirektionsweit
- Kennzahlen- und Berichtsmanagement
- Einsatznachbearbeitung und Gebührenabrechnung in ELDIS 3
- Aus- und Fortbildungsmanagementsystem (AFS)
- Geodateninformationsprozess
- Backbone-Anbindung und IT-Ausstattung der Freiwilligen Feuerwehr München
- IT-Ausstattung der Druckkammer
- Atlanten einsatzrelevanter Dokumente (Wissensmanagement für den Einsatzdienst)
- Planungssoftware für Großübungen
- IT-Ausstattung neugebauter Feuerwachen (zunächst Feuerwache 4 und Feuerwache 5, später Feuerwache 1 und weitere; Interimsquartiere)

Selbstverständlich können und sollen nicht alle Vorhaben gleichzeitig und unverzüglich begonnen werden, weshalb nur ein Teil in der Vorhabensplanung 2015 enthalten ist. Gleichwohl ist eine angemessen zügige Abarbeitung angezeigt, welche Hand in Hand geht mit der o. g. Reformierung der Branddirektion.

Das dIKA der Branddirektion ist mit seiner derzeitigen Personalausstattung nicht in der Lage, den Anforderungen des laufenden Betriebes und den Anforderungen der Branddirektion bzw. der internen Kunden nach Umsetzung neuer IT-Vorhaben gerecht zu werden. Die derzeitige Personalausstattung besteht aus:

- 1 dIKA-Leiter
- 2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sachgebiet Strategie, Führungs- und Steuerungsunterstützung (die Sachgebietsleitung hat der dIKA-Leiter in Personalunion übernommen)
- 7 Mitarbeiter im Sachgebiet Anforderungsmanagement (inkl. Leitung)

- 6 im Service-Desk (inkl. Leitung)
- 5 Mitarbeiter im Sachgebiet fachlich-technische Dienste (inkl. Leitung)

In allen Bereichen liegt die Personalausstattung am unteren Ende oder sogar noch unter den Grenzen, welche das MIT-KonkreT-Teilprojekt 201 als Soll-Ausstattung für dIKAs mittlerer Größe für erforderlich gehalten hat. Dabei war schon bei der Zuordnung der dIKAs zu den Größenklassen „klein“, „mittel“ und „groß“ klar, dass das dIKA-BD zumindest im Bereich des Service-Desks einem großen dIKA gleichzusetzen ist und in den Bereichen Anforderungsmanagement und fachlich-technische Dienstleistungen an der oberen Grenze eines mittleren dIKA liegt. Die aktuelle Entwicklung der Personalausstattung der Branddirektion lässt einen Zuwachs von ca. 220 – 230 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten. Die zeitliche Umsetzung hängt vor allem von der Verfügbarkeit ausreichend qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber ab.

Mit der aktuellen Personalausstattung können nicht alle definierten und einem dIKA zugewiesenen Rollen in ausreichendem Umfang besetzt werden. Zum Teil wird auf externe Kräfte zurückgegriffen. Drei der aufgezeigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen befristete Planstellen ein. Fast alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des dIKA haben sich über ihre Funktion in der IT auch in Organisationseinheiten und Aufgabenstellungen zu engagieren, die temporär zur Krisenbewältigung eingerichtet werden (Gefahrenabwehrleistung, Koordinierungsgruppe für den Stab außergewöhnliche Ereignisse, Info-/Bürgertelefon). Um für diese Aufgaben gerüstet zu sein, sind Übungen und Schulungen zu absolvieren. Ein kleiner Teil des dIKA-Personals entstammt dem feuerwehrtechnischen Dienst und leistet in regelmäßigen Abständen Einsatzdienst, was zu Abwesenheiten beim dIKA führt.

## **b) Personalbedarf (Umfang, Qualifikation, Fachrichtung)**

Um den Betrieb des dIKA im Sinne der Ergebnisse von MIT-KonkreT gewährleisten zu können, ist die Zuschaltung folgender Personalkapazitäten bzw. Planstellen erforderlich:

### **- 1,0 (VZÄ) Planstelle für eine Facharchitektin/ einen Facharchitekten**

Alleine das Tagesgeschäft der vorhandenen Facharchitektin nimmt ca. 0,5 VZÄ in Anspruch, ein Großteil veranlasst durch interne und stadtweite Gesprächsrunden. Somit verbleibt der derzeit vorhandenen Facharchitektin nur ein geringer Zeiteinsatz, um an Projekten und Vorhaben mitzuarbeiten oder auch die Fachabteilungen zu strategischen Fragen zu beraten.

Das bei der Branddirektion eingeführte Qualitätsmanagement mit externer Zertifizierung macht die Erstellung, Modellierung und Bewertung sowohl von IT-gestützten, als auch anderen Geschäftsprozessen durch den Facharchitekten notwendig. Es ist ein regelmäßiger Informationsaustausch und Abstimmungsaufwand erforderlich, damit eine erfolgreiche Zertifizierung bestand hat.

Schließlich ist die regelmäßige Schulung und Beratung der IT-Analystinnen und -analysten sicherzustellen.

Aus Sicht der Branddirektion ist die Einwertung der Planstelle in E14 gerechtfertigt.

### **- 5,0 Planstellen (VZÄ) für Kundenbetreuung, Servicelevelmanagement und Fachanalyse**

Im Sachgebiet Anforderungsmanagement sind zur Zeit vier Fachanalytistinnen bzw.-analytisten mit der Fachanalyse, Kundenbetreuung und dem Service-Level-Management betraut. Es ist somit noch nicht einmal die Mindestanzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erreicht, die für die Aufgaben eines dIKA der Kategorie 2 (mittlere Größe) nötig wären. Zwei befristete Stellen laufen zum 31.12.2015 aus und wurden bereits bisher über den Befristungsgrund hinaus (MIT-KonkreT Kompensation) im Tagesgeschäft eingesetzt. Die Anzahl der anstehenden Vorhaben, die Zahl der zu betreuenden Geschäftsprozesse und die Verschiedenheit und Komplexität der Kundenanforderungen führen auf der Basis der bisher gewonnenen Erfahrungen zum genannten Bedarf.

Aus Sicht der Branddirektion sind folgende Einwertungen gerechtfertigt:

- 1,0 VZÄ in E12
- 2,0 VZÄ in E11
- 2,0 VZÄ in E10

### **- 1,5 (VZÄ) Planstellen für Projektleitung**

Mit dem derzeit vorhandenen halben VZÄ Projektleiterkapazität können die anstehenden Vorhaben nicht ansatzweise bewältigt werden. Auch wenn aus Kapazitätsgründen auf Kundenseite nicht alle Vorhaben gleichzeitig bearbeitet werden können, so ist doch eine angemessene Umsetzung der identifizierten IT-Bedarfe anzustreben und sicherzustellen.

Aus Sicht der Branddirektion sind folgende Einwertungen gerechtfertigt:

- 1,0 VZÄ in E13
- 0,5 VZÄ in E11

### **- 0,5 (VZÄ) Planstellen für IT-Sicherheitsbeauftragter**

Durch Vorgaben zur IT-Sicherheit im Rahmen des Prozessmodells „IT-Service“ und durch STRAC sind umfangreiche Aufgaben auf die Referate verlagert worden. Insbesondere ist die Risikoanalyse zu nennen, die für jeden Service durchzuführen ist. Hierbei ergeben sich selbst für ein kleines Plugin zur Verwaltung von Datenzugriffsrechten (DRM-Verwaltung) erhebliche Aufwände zur Prüfungen und Abstimmung der sicherheitsrelevanten, sowohl technischen als auch organisatorischen, Fragen. Zudem sind häufig IT-Lösungen zu bewerten, die aufgrund der zu verarbeitenden Daten (z.B. Patientendaten, vertrauliche Einsatzpläne und andere Verschlusssachen) aufwändigen Prüfverfahren unterliegen.

Aus Sicht der Branddirektion ist die Einwertung der Planstelle in E11 gerechtfertigt.

### **- 4,0 (VZÄ) Planstellen für fachlich-technische Dienstleistungen**

Die aktuelle Personalausstattung der fachlich-technischen Dienstleistungen liegt an der Untergrenze des vorgesehenen Korridors aus dem Konzept des MIT-KonkreT-Teilprojekts 201. Dies wird dem Auftrag, ca. 70 Softwareprodukte auf zwei Betriebssystemen

unter besonderen Rahmenbedingungen (feuerwehreinsatzrelevante Systeme, Zwang zum 24 Std/ 365 Tage-Betrieb) zu betreiben, keinesfalls gerecht. Ebenso wenig gerecht wird es der Tatsache, dass für viele feuerwehrspezifische Fachanwendungen ein weites Spektrum an unterschiedlichen Arbeitsplatzkonfigurationen zu erstellen und zu pflegen ist und ein vertieftes Wissen vorgehalten werden muss. Viele der betriebenen Lösungen beziehen sich auf lediglich einen Arbeitsplatz oder eine sehr geringe Anzahl an Arbeitsplätzen. Die Personalausstattung nach Teilprojekt 201 berücksichtigt auch nicht die aktuelle Situation, dass ca. 40 Server noch vom dIKA der Branddirektion unmittelbar vor Ort betrieben werden.

Auch die Tatsache, dass zum Betrieb des Infotelefons (im Großschadensfall) und der Koordinierungsgruppe für den Stab außergewöhnliche Ereignisse Planungs- und Vorbereitungsarbeiten zu leisten sind, blieb bislang unbeachtet.

Die Personalsituation führt dazu, dass es zur Zeit nicht möglich ist, notwendige und sinnvolle Qualitätssicherung, Dokumentation und Unterstützungsleistung (für den Service-Desk) zu erbringen. Gleiches gilt für die Durchführung planvoller Tests bei der Einführung neuer Betriebssysteme und Fachanwendungen.

Aus Sicht der Branddirektion ist die Einwertung der vier Planstellen in E10 gerechtfertigt.

#### **- 7,0 (VZÄ) Planstellen für den qualifizierten Service-Desk**

Derzeit kann der Service-Desk aufgrund von Personalverschiebungen in Richtung Anforderungsmanagement nur eine eingeschränkte Hotline betreiben. Dies hat sich als nicht hinreichend kundengerecht erwiesen. Auch im Hinblick auf den in Zukunft angedachten Support der IT-Geräte der Freiwilligen Feuerwehr (ehrenamtliche Kräfte) ist es unerlässlich, die Servicezeiten der Hotline entsprechend zu verlängern. Dies kann nur durch eine Personalmehrung realisiert werden.

Die Betreuung einer verhältnismäßig hohen Anzahl von Stand-alone-PCs mit speziellen Konfigurationen, die sich auf Standorten im ganzen Stadtgebiet verteilt befinden, und die zukünftig zusätzlichen 22 Standorte der Freiwilligen Feuerwehr München erfordern darüber hinaus einen erhöhten organisatorischen und personellen Aufwand.

Die von MIT-KonkreT vorgegebene und die laufende Einführung von stadtweiten ITIL-Service-Prozessen beim dIKA der Branddirektion bedarf überdies eines verstärkten Arbeitsaufwandes durch Optimieren und Überwachen der Prozesse sowie der Qualitätssicherung und Analyse von Tickets und ggf. Ableitung von arbeitsorganisatorischen Verbesserungsmaßnahmen. Dies erfordert im Übrigen zusätzliche Prozessrollen, die von unterschiedlichen Personen im Service-Desk wahrgenommen werden müssen.

Als besondere zusätzliche Aufgabenstellungen kommen die personelle und IT-technische Ausstattung und Betreuung des Infotelefons (im Großschadensfall) und der Koordinierungsgruppe für den Stab außergewöhnlicher Ereignisse hinzu.

Aus Sicht der Branddirektion sind folgende Einwertungen gerechtfertigt:

- 3,0 VZÄ in E10
- 2,0 VZÄ in E9
- 2,0 VZÄ in E8



Der zur Ziffer 1.5.4 benannte Personalbedarf wurde anhand der vom dIKA zu betreuenden IT-Objekte, der zugeordneten Prozesse, der Kapazitätsaussagen aus MIT-KonkreT-Teilprojekten und der bisherigen Erfahrungen ermittelt. Was die Tätigkeit der Fachanalysten und der Projektleitung anbelangt, wurde ein Durchschnittswert aus der Betrachtung der Vorhaben der kommenden drei Jahre errechnet.

Die Berechnung der Mehrbedarfe stimmt mit den Ergebnissen des MIT-KonkreT-Teilprojekts 201 überein.

Die beamtenseitige Bewertung wird bei der Einrichtung der Planstellen durch das POR im Einzelfall ermittelt. Die Kostenberechnung erfolgt auf Basis des Einsatzes von Tarifbeschäftigten, weil eine beamtenseitige Besetzung sehr unwahrscheinlich ist.

## **2. Bedarfsbestätigung**

Die Angaben unter Ziffer 1 zu Anzahl, Einwertungen, Qualifikationsebenen und Fachrichtungen der zur Erfüllung der zusätzlichen Aufgaben erforderlichen Stellen gehen auf Vergleiche mit bereits vorhandenen Planstellen, auf qualifizierte Schätzungen bzw. auf eigene Bedürfnisse und Vorstellungen der Fachbereiche zurück. Sie dienen zur Ermittlung der Kosten und des Finanzierungsbedarfs. Für die Darstellung der Personalkosten wurden die zum Zeitpunkt der Vorlagenerstellung veröffentlichten Jahresmittelbeträge verwendet.

In der weiteren Bearbeitung zur Stellenschaffung werden in Abstimmung mit dem Personal- und Organisationsreferat anhand entsprechender Arbeitsplatzbeschreibungen die Stellenwerte, die Qualifikationsebene und die Fachrichtung konkretisiert und festgelegt.

Die zur Deckung des unter Ziffer 1.1.1 bis 1.5.3 (außer Ziffer 1.2.4) dargestellten Personalbedarfs erforderlichen Planstellen werden zunächst befristet auf drei Jahre nach ihrer Besetzung eingerichtet.

Der unter Ziffer 1.2.4 dargestellte Personalbedarf wurde bereits im Rahmen des Projektes zur Neuorganisation der Branddirektion durch ein analytisches Stellenbemessungsverfahren nachgewiesen. Ebenso wurde der unter 1.5.4 dargestellte Personalbedarf des dIKA auf Basis der durch MIT-KonkreT für dIKAs geltenden organisatorischen Vorgaben ermittelt. Die Stellen dieser Organisationseinheiten werden daher grundsätzlich unbefristet eingerichtet.

Hiervon ausgenommen sind die zusätzlichen Planstellen im dIKA für die Rollen des Facharchitekten bzw. des IT-Sicherheitsbeauftragten, da in diesem dynamischen Umfeld schwer vorherzusagen ist, ob die Kapazitäten auch wirklich dauerhaft benötigt werden. Diese sollen daher ebenfalls zunächst auf drei Jahre befristet eingerichtet werden.

Auch die zusätzlichen Planstellen für den qualifizierten Service-Desk werden befristet auf fünf Jahre nach ihrer Besetzung eingerichtet. Die Branddirektion ist das einzige dIKA der Kategorie 2, das einen eigenen Service-Desk unterhält. Hierzu liegen keinerlei stadtweite Vergleichswerte vor. Verglichen mit dIKAs der Kategorie 1, die teilweise auf Grund der besonderen Struktur und den vielen feuerwehrtechnischen Besonderheiten der Branddirektion ähnliche Aufgaben zu erfüllen haben, liegt die Branddirektion jedoch weit hinter deren Personalstärke zurück.

Hinsichtlich der befristet eingerichteten Planstellen wird innerhalb der genannten Fristen entsprechend dem städtischen Leitfaden zur Stellenbemessung ein geeignetes Stellenbemessungsverfahren durchgeführt, mit dem der Personalbedarf nachgewiesen wird. Die dauerhafte Finanzierung wird dann ggf. Gegenstand einer erneuten Beschlussvorlage (vgl. „Regelungen zum Vollzug des Haushalts 2014“, Ziffer 5.2.4.2 „Mehring von Personalauszahlungen“, bzw. die im Entwurf vorliegenden „Regelungen zum Vollzug des Haushalts 2015“).

### 3. Kosten/ Nutzen, Investitionen, Unabweisbarkeit

Die nachfolgende Tabelle enthält eine zusammengefasste Darstellung der zusätzlich anfallenden Personal- und Sachkosten:

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Personalkosten</b> (zahlungswirksam)						
Personalkosten befristet bis 2016	23.710 €	11.855 €				
Personalkosten befristet bis 2017	45.500 €	45.500 €	45.500 €			
Personalkosten befristet bis 2018	89.835 €	2.906.146 €	2.906.146 €	2.816.311 €		
Personalkosten befristet bis 2020		465.430 €	465.430 €	465.430 €	465.430 €	465.430 €
Personalkosten unbefristet		930.400 €	930.400 €	930.400 €	930.400 €	930.400 €
Mehrarbeitsvergütung für Kompensation der Fortbildung der Disponenten in der ILS		367.578 €	490.103 €	245.052 €		
<b>Personalkosten gesamt</b>	<b>159.045 €</b>	<b>4.726.909 €</b>	<b>4.837.579 €</b>	<b>4.457.193 €</b>	<b>1.395.830 €</b>	<b>1.395.830 €</b>
<b>Sachkosten</b>						
Arbeitsplatzkosten (zahlungswirksam)	2.000 €	57.616 €	58.016 €	56.016 €	15.600 €	15.600 €
Nutzung externer Ausbildungskapazitäten	145.600 €	145.600 €				
<b>Sachkosten gesamt</b>	<b>147.600 €</b>	<b>203.216 €</b>	<b>58.016 €</b>	<b>56.016 €</b>	<b>15.600 €</b>	<b>15.600 €</b>
<b>Produktkosten gesamt</b>	<b>306.645 €</b>	<b>4.930.125 €</b>	<b>4.895.595 €</b>	<b>4.513.209 €</b>	<b>1.411.430 €</b>	<b>1.411.430 €</b>

Neben den o.g. aufgeführten zahlungswirksamen Kosten ist bei der Besetzung mit Beamtinnen und Beamten für erforderliche Pensions- und Beihilferückstellungen ein zusätzlicher Personalaufwand im Umfang von 50 % anzusetzen.

Der Nutzen der Maßnahme ergibt sich aus den im Vortrag beschriebenen Erfordernissen. Eine monetäre Quantifizierung ist nicht möglich.

Die fehlenden Personalkapazitäten führen dazu, dass die anfallenden Arbeiten nicht mit der gebotenen Rechtssicherheit, Wirtschaftlichkeit, Effizienz und Kontinuität ausgeführt werden können. Die oben beschriebenen Maßnahmen müssen daher zum Teil noch im Jahr 2015 greifen, damit finanzielle und rechtliche Nachteile für die Landeshauptstadt München vermieden werden können.

#### 4. Finanzierung und Ziele

	dauerhaft	einmalig
<b>Summe zahlungswirksame Kosten *</b>	940.400 € ab 2016	306.645 € in 2015 3.989.725 € in 2016 3.955.195 € in 2017 3.572.809 € in 2018 471.030 € in 2019 471.030 € in 2020
davon:		
Personalauszahlungen	930.400 € ab 2016	159.045 € in 2015 3.796.509 € in 2016 3.907.179 € in 2017 3.526.793 € in 2018 465.430 € in 2019 465.430 € in 2020
Sachauszahlungen	10.000 € ab 2016	147.600 € in 2015 193.216 € in 2016 48.016 € in 2017 46.016 € in 2018 5.600 € in 2019 5.600 € in 2020
Transferauszahlungen		
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	12,5 VZÄ ab 2016	4 VZÄ in 2015 rd. 61 VZÄ von 2016 - 2018 7 VZÄ von 2019 bis 2020
Nachrichtlich Investition		

Die zur Realisierung der o.g. Maßnahmen benötigten Haushaltsmittel sind nicht im Produktkostenbudget des Kreisverwaltungsreferates (Produktgruppe HA IV - Branddirektion) enthalten; deshalb ist das Kostenbudget zahlungswirksam um die unter 3. aufgeführten Beträge aufzustocken.

Die vollständige Finanzierung der konsumtiven Ausgaben erfolgt aus dem Finanzmittelbestand.

Der Finanzierungsbedarf für die o.g. Maßnahmen entsteht ab 2015. Die für 2015 benötigten Mittel werden zum Nachtragshaushalt 2015 und die ab 2017 benötigten Mittel im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung angemeldet. Sofern einzelne erst ab 2016 aufgeführte Stellen bereits im Jahr 2015 besetzt werden können, ist der Mittelbedarf hierfür bei der Stadtkämmerei auf dem Büroweg zu beantragen.

Nachdem die Finanzierung der Bedarfe über die Anmeldung zum Nachtrag 2015 und weitere Haushaltsplanaufstellungszyklen erfolgt, sind die Vorgaben aus dem Beschluss „Haushaltsbeschluss ernst nehmen“ vom 17.12.2014 erfüllt.

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

## **5. Schlussfeststellungen**

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

Die Stadtkämmerei, das Personal- und Organisationsreferat, das Kommunalreferat und der Rettungszweckverband haben die Beschlussvorlage zur Kenntnis erhalten und erheben keine Einwendungen.

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.

Der Korreferent des Kreisverwaltungsreferates, Herr Stadtrat Dr. Alexander Dietrich, und die Verwaltungsbeirätin der Branddirektion, Frau Stadträtin Beatrix Zurek, haben einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten.

## II. Antrag des Referenten

1. Das Kreisverwaltungsreferat wird beauftragt, folgende Stelleneinrichtungen beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen:
  - mit einer Befristung bis 31.03.2016 die im Vortrag unter Ziffer 1.4.6 dargestellte vorgezogene Einrichtung der Stelle eines Lehrdisponenten.
  - mit einer Befristung bis 31.12.2017 die im Vortrag unter Ziffer 1.5.2 dargestellte Stelle zur Finanzierung der vorzeitigen Stellenbesetzung in der Personalverwaltung der Branddirektion,
  - mit einer Befristung bis 31.12.2018 die im Vortrag unter Ziffer 1.1.1. bis 1.5.3, ausgenommen der Ziffer 1.2.4, dargestellten Stellen sowie der unter Ziffer 1.5.4 beschriebenen Planstellen des Facharchitekten und des IT-Sicherheitsbeauftragten,
  - mit einer Befristung bis 31.12.2020 die unter Ziffer 1.5.4 beschriebenen Planstellen für den qualifizierten Service-Desk und
  - ohne Befristung die unter Ziffer 1.2.4 und im weiteren unter Ziffer 1.5.4 benannten Planstellen des dIKA der Branddirektion.

Das Kreisverwaltungsreferat wird zudem beauftragt, den im Vortrag dargestellten Mittelbedarf von bis zu 306.645 € im Jahr 2015, 4.930.125 € im Jahr 2016, 4.895.595 € im Jahr 2017, 4.513.209 € im Jahr 2018, und jeweils 1.411.430 € in den Jahren 2019 und 2020 entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stellen bei den Ansätzen der Personalauszahlungen zum Nachtragshaushalt 2015 sowie zum Schlussabgleich 2016 und ab 2017 im Rahmen der jeweiligen Haushaltsplanaufstellung anzumelden. Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten und Beamtinnen durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ein zusätzlicher Personalaufwand in Höhe von 50% der Bezüge.

2. 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.
3. Das Kreisverwaltungsreferat wird beauftragt, die erforderlichen Haushaltsmittel für Sachkosten im Jahr 2015 für den Nachtragshaushalt und für die Folgejahre im Rahmen der jeweiligen Haushaltsplanaufstellungsverfahren anzumelden. Die Finanzierung erfolgt aus dem Finanzmittelbestand. Das Produktkostenbudget der Produktgruppe 554 HA IV – Gefahrenabwehr/ Gefahrenvorbeugung erhöht sich entsprechend.
4. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

**III. Beschluss**  
nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung über den Beratungsgegenstand obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/in

Dr. Blume-Beyerle  
Berufsmäßiger Stadtrat

**IV. Abdruck von I. mit III.**  
über den Stenografischen Sitzungsdienst

an das Direktorium - Dokumentationsstelle  
an die Stadtkämmerei  
an das Revisionsamt  
zur Kenntnis.

**V. Wv. -KVR-GL/12**

Zu V.:

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An das Personal- und Organisationsreferat, P2.23
3. An das Kommunalreferat
4. An das Kreisverwaltungsreferat - KVR-R1
5. Mit Vorgang zurück an das Kreisverwaltungsreferat Branddirektion - ZD1  
zur weiteren Veranlassung.

Am \_\_\_\_\_  
Kreisverwaltungsreferat GL/12