



BRANDSCHUTZBEDARFSPLAN DER STADT SPEYER FORTSCHREIBUNG ERGÄNZUNG PERSONALWIRTSCHAFT

— ENTWURF —



HAUPTAMTLICHE FUNKTIONSBESETZUNG



- Auf Basis der Datenauswertungen (z. B. Einsatzdaten) ist die Vorhaltung von hauptamtlichen Kräften weiterhin erforderlich.
- Die Funktionsbesetzung im IST-Zustand stellt aus taktischen Gesichtspunkten kein optimales Konzept dar.
- Aufgrund der nicht kurzfristigen Verfügbarkeit hinreichender Kräfte aus dem Ehrendienst ist eine Erhöhung der hauptamtlichen Funktionsbesetzung bedarfsgerecht.
- Wenn für die Drehleiter eine Eintreffzeit von 10 Minuten (abhängig von der Risikoklasse) angesetzt wird, so resultiert in der derzeitigen Standortstruktur eine hauptamtliche Besetzung der Drehleiter rund-um-die-Uhr (= mindestens 2 Funktionen).
- Durch die Vorhaltung einer Gruppe und einer Führungsfunktion (= 2 weitere Funktion) können wesentliche primäre Einsatzmaßnahmen durch die hauptamtlichen Kräfte autark eingeleitet werden (z. B. Abarbeitung von Kleineinsätzen ohne Alarmierung des Ehrendienstes). Ebenfalls ist die Einhaltung der Stärkeanforderung des Planungsziels der 1. Eintreffzeit autark durch die hauptamtlichen Kräfte möglich (+1 weitere Funktion). Diese Stärke wird zukünftig gemäß dem Entwurf „Handreichung und Planungshinweise für eine einheitliche Struktur der Bedarfs- und Entwicklungsplanung für den Brandschutz und die allgemeine Hilfe der Kommunen“ für Kommunen mit einer Einstufung in B4 verpflichtend.
- Die Forderung einer Gruppe wurde bereits im FWBP 2012 für den Zeitbereich Montag bis Freitag tagsüber gestellt.
- Bis zur Schaffung und Besetzung weiterer Stellen im Hauptamt sollten die drei zusätzlichen Funktionen aus dem Tagesdienst während der Büroarbeitszeiten sichergestellt werden.
- Die Verfügbarkeit des Brand- und Katastrophenschutzinspektors oder seiner Stellvertreter ist über einen entsprechenden Abwesenheitsplan sicherzustellen (LBKG §§ 36 und 37).

Funktionsbesetzung SOLL	
Führung / Einsatzzentrale	Feuerwache
Führung [1] 0 0 BKI (1) 0 0 Leitungsdienst	
Einsatzzentrale 0 1 0 Einsatzzentrale	Grundschutz 1 0 1 Führungsfahrzeug 0 1 5 HLF 0 1 1 DLK
[1] + (1) 1 0 = <u>3 Fu.</u>	1 2 7 = <u>10 Fu.</u>
GESAMTSUMME = <u>13 Fu.</u>	

() In runden Klammern die Funktionen, die im Tagesdienst und nachts sowie am Wochenende/Feiertag in Rufbereitschaft besetzt sind
 [] In eckigen Klammern die Funktionen, die über einen Abwesenheitsplan sichergestellt ist

Hinweis: Die Ableitung der Funktionsbesetzung berücksichtigt die Anforderungen aus dem Einsatzgeschehen, die Bedarfe z. B. auf Basis von rückwärtigen Aufgaben (Vorbeugender Brandschutz, Werkstätten etc.) wurden auftragsgemäß nicht analysiert.



ABWESENHEITEN UND PERSONALAUSSCHLAGFAKTOR

Ausfallart	Abwesenheiten [Wochen]	Grundlage / Bemerkung
Bruttojahreswochen	52,18	-
Erholungsurlaub	6,00	planerischer Wert gem. UrIVO
Feiertagsausgleich	2,40	planerischer Wert (inkl. 24./31.12.)
Sonderurlaub	0,14	Mittelwert 2022-2024
Zwischensumme "gesetzliche Variablen"	8,54	-
Krankheit	3,72	Mittelwert 2022-2024
Mutterschutz	0,03	Mittelwert 2022-2024
Elternzeit	0,29	Benchmarkwert L+
Kur	0,15	Benchmarkwert L+
Zwischensumme "laufendes Controlling"	4,19	-
Aus- und Fortbildung	2,00	planerischer Wert
Dienstreise	0,22	Mittelwert 2022-2024
Sonderstunden	0,15	Benchmarkwert L+ [1% der Abwesenheit
Zwischensumme "organisatorische Variablen"	2,37	-
resultierende <u>Abwesenheitswochen</u>	15,10	
resultierende <u>Anwesenheitswochen</u>	37,08	
Nettojahresleistungszeit bei WAZ 48 [h]	1.780	
Personalfaktor bei WAZ 48 h	4,92	

	Einzelwerte Auswertung der Dienstplanmerkmale [Wochen]	Berück- sichtigung für NJLZ	Bemerkung
1	6,02 Urlaub	(✓)	planerische Berücksichtigung
2	3,72 Krankheit	✓	-
3	1,35 Aus- und Fortbildung	(✓)	planerische Berücksichtigung
4	0,03 Mutterschutz	(✓)	planerische Berücksichtigung
5	0,09 Elternzeit	(✓)	planerische Berücksichtigung
6	0,22 Dienstreise	✓	-
7	0,14 Sonderurlaub	✓	-
8	0,00 Kur	(✓)	planerische Berücksichtigung

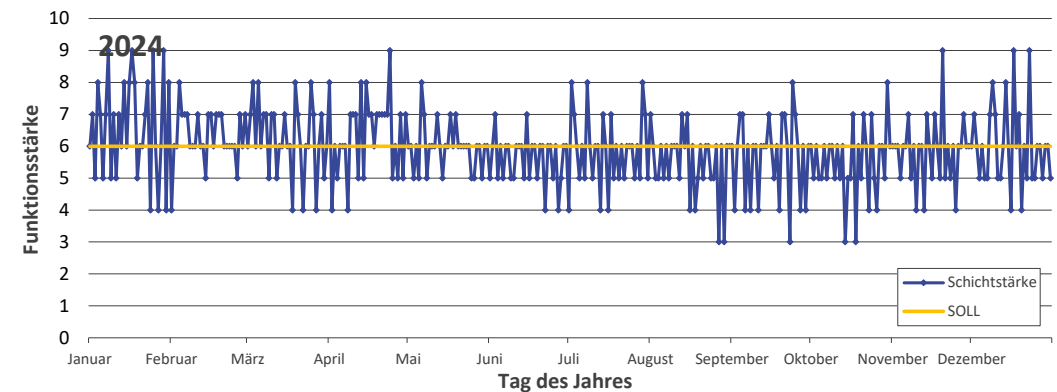
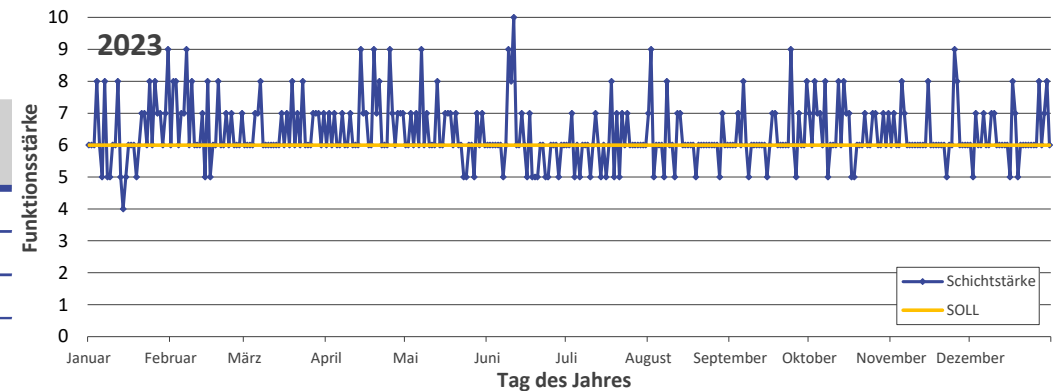
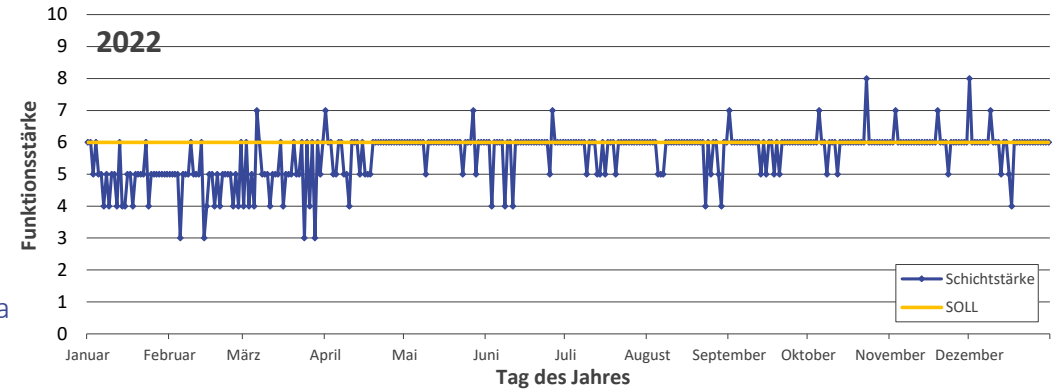
- Dienstplandokumentation der Kalenderjahre 2022 bis 2024
- Keine Berücksichtigung Langzeiterkrankungen und Laufbahnausbildungen (spezifische Stellen)



ZITTERKURVEN

- Die SOLL-Besetzung im 24-Stunden Dienst beträgt 6 Ausrückefunktionen.
- In den ausgewerteten Dienstplanjahren 2022 bis 2024 gab es größere Schwankungen sowohl hinsichtlich Unterbesetzungen als auch Überbesetzungen.
- Bei einem so kleinen Dienstplankörper haben Abordnungen zu Laufbahnlehrgängen erhebliche Auswirkungen. Diese sind daher mit Personal über zu beplanen.
- Es sind effektivere Steuerungsmöglichkeiten zur Dienstplangestaltung zu etablieren.

Jahr	Unterbesetzung		SOLL-Stärke		Überbesetzung		mittlere Stärke
	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	
2022	110	30,1 %	244	66,8 %	11	3,0 %	5,6
2023	42	11,5 %	209	57,3 %	114	31,2 %	6,3
2024	114	31,1 %	154	42,1 %	98	26,8 %	6,0



**STELLENBEDARF IST**

Führung / Einsatzzentrale	Feuerwache
Führung (1) 0 0 Leitungsdienst	
Einsatzzentrale 0 1 0 Einsatzzentrale	Grundschutz 0 1 5 HLF
(1) 1 0 = 1 Fu. + (1 Fu.)	0 1 5 = 6 Fu.
GESAMTSUMME = 7 Fu. + (1 Fu.)	

() In runden Klammern die Funktionen in Rufbereitschaft

- Für den Bereich des 24-Stundendienstes sind aktuell 35,1 Stellen erforderlich.
- Dienstplantauglich gerundet bedeutet dies eine Ausstattung von 11 VZÄ für die Wachabteilungen A-C (= 33 VZÄ) und für die Wachabteilung D (mind. 6 VZÄ).

Funktionsbesetzung	Feuerwehr				
	WAZ	# Funktionen	Tage [d] (pro Jahr)	Stunden [h] (pro Tag)	Summe [h] (pro Jahr)
Leitungsdienst	39	1	250	8	2000
Einsatzzentrale	48	1	365	24	8766
HLF	48	6	365	24	52.596
Summe	-	8	-	-	63.362

Ermittlung der Gesamt-Jahresfunktionsstunden	WAZ 39	WAZ 48
Jahresfunktionsstunden aus Funktionsbesetzung [Std. pro Jahr]	2.000	61.362
Verfüger (1 Verfüger je Tag * 12 Stunden * 12,5%) [Std. pro Jahr]	548	548
Sonderstunden (Einsatzbedingte Mehrarbeit, z.B: verspätete Ablösung, etc.) (1 % der Jahresfunktionsstunden) [Std. pro Jahr]	20	614
Gesamt-Jahresfunktionsstunden [Stunden pro Jahr]	2.568	62.524

Personalwirtschaftliche Parameter	WAZ 39	WAZ 48
Anwesenheitswochen	37,08	37,08
Wochenarbeitszeit [Std.]	39	48
Nettojahresleistungszeit [Std.]	1.446	1.780
Personalbedarf GESAMT (rechnerisch) [VZÄ]	1,8	35,1

**STELLENBEDARF SOLL**

Funktionsbesetzung SOLL	
Führung / Einsatzzentrale	Feuerwache
Führung 1 0 0 BKI (1) 0 0 Leitungsdienst	Grundschutz 1 0 0 Zugführer 0 1 5 HLF 0 1 1 DLK
Einsatzzentrale	
0 1 0 Einsatzzentrale	
1 1 0 = 2 Fu.	1 2 6 = 9 Fu.
GESAMTSUMME = 11 Fu.	

() In runden Klammern die Funktionen, die im Tagesdienst und nachts sowie am Wochenende/Feiertag in Rufbereitschaft besetzt sind

- Für den Bereich des 24-Stundendienstes sind zukünftig 55 Stellen erforderlich.
- Dienstplantauglich gerundet bedeutet dies eine Ausstattung von 17 VZÄ für die Wachabteilungen A-C (= 51 VZÄ) und für die Wachabteilung D (mind. 6 VZÄ).

Funktionsbesetzung	Feuerwehr				
	WAZ	# Funktionen	Tage [d] (pro Jahr)	Stunden [h] (pro Tag)	Summe [h] (pro Jahr)
Leitungsdienst	39	1	250	8	2000
Einsatzzentrale	48	1	365	24	8766
Führungsfahrzeug	48	2	365	24	17520
HLF	48	6	365	24	52.596
DLK	48	2	365	24	17.532
Summe	-	12	-	-	98.414

Ermittlung der Gesamt-Jahresfunktionsstunden	WAZ 39	WAZ 48
Jahresfunktionsstunden aus Funktionsbesetzung [Std. pro Jahr]	2.000	96.414
Verfüger (1 Verfüger je Tag * 1 Stunden) [Std. pro Jahr]	0	365
Unkleidezeit und Dienstübergabe 0,25h pro Schicht [Std. pro Jahr]	0	821
Sonderstunden (Einsatzbedingte Mehrarbeit, z.B: verspätete Ablösung, etc.) (1 % der Jahresfunktionsstunden) [Std. pro Jahr]	20	964
Gesamt-Jahresfunktionsstunden [Stunden pro Jahr]	2.020	98.564

Personalwirtschaftliche Parameter	WAZ 39	WAZ 48
Anwesenheitswochen	37,08	37,08
Wochenarbeitszeit [Std.]	39	48
Nettojahresleistungszeit [Std.]	1.446	1.780
Personalbedarf GESAMT (rechnerisch) [VZÄ]	1,4	55,4



FAZIT

- Die ausgewerteten Personalwirtschaftlichen Parameter der Feuerwehr Speyer zeigen eine sehr Gesunde FW, daher im Deutschlandweiten Vergleich sehr kleiner Personalausfallfaktor mit 4,92. Es ist erwartbar das dieser Faktor in den nächsten Jahren ansteigt. Eine Steigerung ist durch eine älter werdende Belegschaft insbesondere bei den Krankheitsausfällen und ebenso bei der Gewährung von Elternzeit zu rechnen.
- Das LFBK empfiehlt mit einem PAF von 5,5 zu rechnen.
- Aufgrund des Entwurfs der „Handreichung und Planungshinweise für eine einheitliche Struktur der Bedarfs- und Entwicklungsplanung für den Brandschutz und die allgemeine Hilfe der Kommunen“, die eine Besetzung mit 10 Funktionen für B4 Kommunen vorsehen sind in der Personalwirtschaft insgesamt zwei Steigerungsfaktoren vorhanden.
- Die Erfahrung zeigt aktuell, dass auf dem freien Arbeitsmarkt wenig ausgebildete Feuerwehrmänner vorhanden sind und so sich Besetzungen entweder länger hinziehen oder nur über eigene Ausbildung zu erfüllen sind. Um diesen Zeitvorlauf gerecht zu werden, wird empfohlen die Stellenbedarfe mit dem PAF von 5,0 zu ermitteln.
- Die Personalwirtschaftlichen Parameter sind jährlich auszuwerten und der Stellenplan entsprechend anzupassen, um die Entwicklung zeitnah zu beeinflussen.



Stadt Speyer
Maximilianstraße 100
67346 Speyer

Lülf+ Sicherheitsberatung GmbH

Bismarckstr. 29
41747 Viersen

Tel: 02162-43 69 4 0
Fax: 02162-43 69 4 99

E-Mail: info@luelf-plus.de
Internet: www.luelf-plus.de