



BESCHLUSSVORLAGE	Vorlage Nr.:	2016/0279
	Verantwortlich:	Dez.5
Umsetzungskonzept der Branddirektion zur Organisationsuntersuchung		

Beratungsfolge dieser Vorlage					
Gremium	Termin	TOP	ö	nö	Ergebnis
Ausschuss für öffentliche Einrichtungen	09.06.2016	2		X	vorberaten
Hauptausschuss	14.06.2016	21		X	vorberaten
Gemeinderat	21.06.2016	19	X		genehmigt

Beschlussantrag

Der Gemeinderat beschließt nach Vorberatung im Ausschuss für öffentliche Einrichtungen und Hauptausschuss die Umsetzung des durch die Branddirektion Karlsruhe erarbeiteten und unter Ziffer 2.5.3 erläuterten Stellenbesetzungsplans. Daraus ergibt sich ein Stellenmehrbedarf von 6,5 Vollzeitwerten (VZW) bei der Branddirektion.

Finanzielle Auswirkungen (bitte ankreuzen)		nein	X	ja
Gesamtkosten der Maßnahme	Einzahlungen/Erträge (Zuschüsse u. Ä.)	Finanzierung durch städtischen Haushalt		Jährliche laufende Belastung (Folgekosten mit kalkulatorischen Kosten abzügl. Folgeerträge und Folgeinsparungen)
		Personalkostenbudget		circa 310.000 Euro
Haushaltsmittel stehen in voller Höhe zur Verfügung Kontierungsobjekt: Kostenstelle: 37009361, 37009369 Kontenart: 40000000, 41000000				
Ergänzende Erläuterungen: Die 6,5 VZW setzen sich zusammen aus 3,5 VZW Feuerwehrbeamte gehobener Dienst, 2 VZW technischer Dienst und 1 VZW Umwandlung einer Projektstelle gD in eine Planstelle.				
ISEK-Karlsruhe-2020-relevant	X	nein	ja	Handlungsfeld: Wählen Sie ein Element aus.
Anhörung Ortschaftsrat (§ 70 Abs. 1 GemO)	X	nein	ja	durchgeführt am
Abstimmung mit städtischen Gesellschaften	X	nein	ja	abgestimmt mit

1. Vorbemerkung

Der Karlsruher Gemeinderat hat mit der Verabschiedung des Brandschutzbedarfsplans im Jahr 2006 das Schutzniveau für die Stadt Karlsruhe definiert. Im Brandschutzbedarfsplan ist die Leistungsfähigkeit der Feuerwehr definiert, die zur Bewältigung der Pflichtaufgaben gemäß Feuerwehrgesetz des Landes Baden-Württemberg in den Bereichen Brandschutz, Technische Hilfeleistung und Umweltschutz erforderlich ist.

In 2015 wurde durch das Personal- und Organisationsamt eine externe Organisationsuntersuchung der Branddirektion beauftragt. Durchführende Firma war das Ingenieurbüro Luelf & Rinke Sicherheitsberatung GmbH. Das Organisationsgutachten bewertet alle wesentlichen Bestandteile der Berufsfeuerwehr. Es wurden insbesondere folgende Bereiche untersucht:

- Feuerwehrbedarfsplanung (Überprüfung des Brandschutzbedarfsplans)
- Personalausstattung
- Organisationsstruktur mit Bewertung der inneren Abläufe

Die Bewertung der Freiwilligen Feuerwehr war nicht Bestandteil der Untersuchung. Die Leistungsfähigkeit der Freiwilligen Feuerwehr wird im Gutachten nur berücksichtigt, soweit sich hieraus Auswirkungen auf die Dimensionierung der Berufsfeuerwehr ableiten lassen. Ebenso ausgenommen von der hier vorgestellten Betrachtung ist die Integrierte Leitstelle (ILS), die in einem gesonderten Gutachten bewertet wurde.

Die Luelf & Rinke Sicherheitsberatung GmbH führte umfangreiche Analysen und Bewertungen zur Schutzzieldefinition der Stadt Karlsruhe sowie zur Struktur der Berufsfeuerwehr durch und empfiehlt in ihrem Gutachten eine Fortschreibung des Brandschutzbedarfsplans.

Die Ergebnisse der Organisationsuntersuchung wurden inzwischen ausführlich innerhalb der Verwaltung erörtert und in ein Umsetzungskonzept überführt.

Mit der Beschlussfassung dieser Vorlage legt der Gemeinderat zunächst das künftige Schutzniveau für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Karlsruhe auf Grundlage des Gutachtens und unter Berücksichtigung des aktuellen Haushaltsstabilisierungsprozesses fest und gibt damit der Branddirektion die Möglichkeit, erste Schritte zur Umsetzung des Konzepts einzuleiten.

In einem zweiten Schritt wird der Brandschutzbedarfsplan durch die Branddirektion entsprechend dieser politischen Vorgabe fortgeschrieben und zu einer abschließenden Beschlussfassung erneut in den Gemeinderat eingebracht.

2. Ergebnisse des Organisationsgutachtens und Bewertung der Branddirektion

Der Feuerwehrkommandant der Stadt Karlsruhe ist gemäß Feuerwehrgesetz für die Leistungsfähigkeit der Feuerwehr verantwortlich. Zu seinen Aufgaben gehört es, den Gemeinderat in allen feuerwehrtechnischen Angelegenheiten zu beraten. Daher werden nachfolgend die Kernaussagen des Gutachtens zusammengefasst und durch die Branddirektion bewertet.

2.1 Führungssystem

Ergebnis Gutachten	Bewertung Branddirektion
<p>Das Gutachten kommt zu dem Schluss, dass die Führungsfunktionen der Berufsfeuerwehr zu gering bemessen sind. Dies ergibt sich unter Berücksichtigung der Schutzzielvorgabe im Brandschutzbedarfsplan, der Risikobewertung und den Gefahrenpotentialen jeweils in Bezug auf die „Grundeinheiten“ der Feuerwehr.</p> <p>Der Gutachter empfiehlt, das Defizit durch die Einführung eines zusätzlichen Führungsdienstes zu beheben.</p>	<p>Die Branddirektion empfiehlt, das Defizit im Bereich der Führungsstruktur gemäß der Empfehlung des Gutachtens zu beheben.</p>

2.2 Innendienst

Ergebnis Gutachten	Bewertung Branddirektion
<p>Die Mitarbeitenden der Branddirektion nehmen neben dem Einsatzdienst vielfältige Aufgaben im Innendienst wahr (zum Beispiel Vorbeugen-der Brandschutz, Werkstätten).</p> <p>Diese Aufgabenwahrnehmung wurde im Rahmen der Organisationsuntersuchung überprüft. Es wurden Defizite in Bezug auf die Personalausstattung festgestellt.</p>	<p>Die Branddirektion empfiehlt, die Defizite im Innendienst durch die Bereitstellung von Personalressourcen zu beheben. Die dabei zu schaffenden Ressourcen können teilweise zur Beseitigung der in 2.1 genannten Defizite bei den Führungsfunktionen im Einsatzdienst genutzt werden.</p> <p><i>Anmerkung:</i> Vom Gemeinderat wurden im Wege der Offenlage am 12. und 13. Mai 2015 0,5 VZW Beschäftigte und 2,5 VZW Feuerwehrbeamte gehobener Dienst zur Behebung dieser Defizite genehmigt. Diese werden im Folgenden zum Abzug gebracht.</p>

2.3 Personalwirtschaft

Ergebnis Gutachten	Bewertung Branddirektion
<p>Durch die notwendige Besetzung der Alarmfunktionen auf den Feuerwachen rund um die Uhr an allen Tagen des Jahres ergeben sich personalwirtschaftliche Parameter der Branddirektion. Diese wurden analysiert und aktualisiert. Für eine rund um die Uhr besetzte Funktionsstelle ergibt sich ein Faktor von etwa 5,0. Eine nur tagsüber an Werktagen zu besetzende Funktionsstelle ist mit einem Faktor von etwa 2,0 zu berücksichtigen. Aus der Untersuchung ergibt sich ein Personalmehrbedarf, der im Wesentlichen auf die Erhöhung der Ausfallzeiten und die Einführung der 48-Stunden-Woche zurückzuführen ist.</p>	<p>Das Ergebnis des Gutachters deckt sich mit der Einschätzung der Branddirektion und des Personal- und Organisationsamtes.</p> <p><i>Anmerkung:</i> Vom Gemeinderat wurden im Wege der Offenlage am 12. und 13. Mai 2015 12 VZW Feuerwehrbeamte mittlerer Dienst und am 10. und 11. Februar 2016 9 VZW Feuerwehrbeamte mittlerer Dienst, die aus der Fortschreibung der personalwirtschaftlichen Parameter resultieren, als Planstellen genehmigt. Diese werden im Folgenden zum Abzug gebracht.</p>

2.4 Planungsgrundlagen

2.4.1 unterschiedliche Schutzzieldefinitionen innerhalb des Stadtgebietes

Ergebnis Gutachten	Bewertung Branddirektion
Der Gutachter empfiehlt, zwei unterschiedliche Schutzzielniveaus für die Stadt Karlsruhe zu definieren. Die Empfehlung des Gutachters sieht vor, für die „ländlich-dörflich“ geprägten Stadtteile (zum Beispiel Bergdörfer) einen reduzierten Kräfteinsatz und eine höhere Eintreffzeit anzusetzen.	Die Branddirektion empfiehlt, für das Stadtgebiet eine einheitliche Schutzzieldefinition beizubehalten und wie bisher für alle Bürgerinnen und Bürger Karlsruhes ein gleiches Schutzniveau anzustreben. <i>Anmerkung:</i> Der Gutachter lässt diese Option in seiner Empfehlung explizit zu. Eine unterschiedliche Schutzzielbetrachtung hat keinen Einfluss auf die Bemessung der Berufsfeuerwehr. Eine Unterscheidung würde sich lediglich im Zielerreichungsgrad niederschlagen.

2.4.2 Konzept mit 2 oder 3 Feuerwachen

Ergebnis Gutachten	Bewertung Branddirektion
Der Gutachter zeigt eine Variante zur Abdeckung des Stadtgebietes mit drei Feuerwachen auf. Auf diese Weise ließe sich der Zielerreichungsgrad optimieren und auf 94 Prozent steigern.	Die Branddirektion empfiehlt, das bisherige Konzept mit zwei entsprechend besetzten Feuerwachen beizubehalten. Angesichts höherer Kosten, die ein 3-Wachen-Konzept mit sich bringen würde, wird der angestrebte Zielerreichungsgrad von 90 Prozent als ausreichend erachtet.

2.5 Stellenbesetzungspläne und Personalbedarf

Der Personalbedarf einer Berufsfeuerwehr resultiert aus

- den Anforderungen und den Aufgaben im *Einsatzdienst* und aus
- den Aufgaben im *Innendienst*.

In Bezug auf die Anforderungen und Aufgaben im Einsatzdienst sind dabei die schon unter 2.3 erwähnten personalwirtschaftlichen Parameter zu berücksichtigen. Der Personalbedarf ergibt sich dabei aus der Formel:

$$\text{Personalbedarf} = \text{Funktionsstellen} \times \text{personalwirtschaftliche Parameter}$$

Für die Bemessung des Personalbedarfs im *Einsatzdienst* ist in erster Linie der Funktionsstellenplan maßgebend. Dieser regelt, welche Funktionen zu welchen Zeiten auf den Feuerwachen zu besetzen sind.

Die Luelf & Rinke Sicherheitsberatung GmbH stellt zwei Schutzzieldefinitionen mit den daraus resultierenden Stellenbesetzungsplänen vor und empfiehlt einen davon zur Umsetzung.

2.5.1 Stellenbesetzungsplan 1: Luelf & Rinke, „Planungsgrundlage Brandschutzbedarfsplan 2006 - Fortschreibung“

Die wesentlichen Änderungen zum Ist-Stand sind:

- a) Anpassung der *Führungsstruktur* durch Einführung eines zusätzlichen Einsatzführungsdienstes.
- b) Anpassung der personalwirtschaftlichen Parameter.
- c) Wegfall von *rückwärtigen Funktionen* auf den Feuerwachen (BvD).
- d) Volle Besetzung aller vier Basisfahrzeuge (Hilfeleistungslöschfahrzeuge = HLF) rund um die Uhr mit jeweils sechs Funktionen.
- e) Anpassung der „Hilfeleistungsbesetzungen“ zur Besetzung der Sonderfahrzeuge.
- f) Schaffung von zwei Tagesdienststellen in den Werkstätten.
- g) Stellenmehrbedarf: 23,5 VZW (Vollzeitwerte).

Der entsprechende Funktionsstellenplan ist in Anlage 1 dargestellt (*Anmerkung*: Der Funktionsstellenplan beinhaltet im Gegensatz zum Stellenbesetzungsplan nur die Einsatzfunktionen).

Anlage 4 zeigt zum Vergleich den aktuellen Funktionsstellenplan (Ist-Stand).

2.5.2 Stellenbesetzungsplan 2: Luelf & Rinke, „Planungsgrundlage Brandschutzbedarfsplan 2006 – differenziert und fortgeschrieben“

Die wesentlichen Änderungen zum Ist-Stand sind:

- a) Anpassung der *Führungsstruktur* durch Einführung eines zusätzlichen Einsatzführungsdienstes.
- b) Anpassung der personalwirtschaftlichen Parameter.
- c) Wegfall von *rückwärtigen Funktionen* auf den Feuerwachen (BvD).
- d) Nur zwei Basisfahrzeuge (HLF) mit voller Besetzung mit jeweils sechs Funktionen rund um die Uhr, reduzierte Besetzung der beiden anderen Basisfahrzeuge (HLF) mit jeweils vier Funktionen rund um die Uhr.**
- e) Anpassung der „Hilfeleistungsbesetzungen“ zur Besetzung der Sonderfahrzeuge.
- f) Schaffung von zwei Tagesdienststellen in den Werkstätten.
- g) Stellenmehrbedarf: 3,5 VZW.**

Hervorgehoben sind die Abweichungen von der Variante 2.5.1. Der entsprechende Funktionsstellenplan ist in Anlage 2 dargestellt. Der Gutachter empfiehlt diese Variante zur Umsetzung.

2.5.3 Stellenbesetzungsplan 3: Branddirektion

Die Leitung der Branddirektion hat, basierend auf der deutlich kostengünstigeren Schutzzieldefinition des Gutachtens (2.5.2), eine leicht modifizierte dritte Variante entwickelt und empfiehlt diese dem Gemeinderat zur Umsetzung.

Die wesentlichen Änderungen zum Ist-Stand sind:

- a) Anpassung der *Führungsstruktur* durch Einführung eines zusätzlichen Einsatzführungsdienstes
- b) Anpassung der personalwirtschaftlichen Parameter
- c) Wegfall von *rückwärtigen Funktionen* auf den Feuerwachen (BvD)
- d) Nur zwei Basisfahrzeuge (HLF) mit voller Besetzung mit jeweils sechs Funktionen rund um die Uhr, reduzierte Besetzung der beiden anderen Basisfahrzeuge (HLF) mit jeweils vier Funktionen rund um die Uhr
- e) Anpassung der „Hilfeleistungsbesetzungen“ zur Besetzung der Sonderfahrzeuge
- h) Moderate Erhöhung um eine „Hilfeleistungsbesetzung“ tagsüber an Werktagen**
- i) Schaffung von zwei Tagesdienststellen in den Werkstätten
- f) Stellenmehrbedarf: 6,5 VZW**

Hervorgehoben sind die Abweichungen von der Variante 2.5.2. Der entsprechende Funktionsstellenplan ist in Anlage 3 dargestellt.

2.5.4 Bewertung der Stellenbesetzungspläne

Die Leitung der Branddirektion kommt insgesamt zu der Bewertung, dass die Vorschläge des Gutachters in sich schlüssig sind und grundsätzlich vertretbar erscheinen. Neben deutlichen Verbesserungen im Bereich der Führung sind allerdings auch Veränderungen zu betrachten, die negative Auswirkungen auf die Arbeitsabläufe und das Sicherheitsniveau haben können.

Die Stellenbesetzungspläne 2 und 3 sind im Vergleich zum Plan 1 in erster Linie durch die um je zwei Funktionen reduzierte Besetzung zweier Basisfahrzeuge (HLF) gekennzeichnet. Während bisher beim klassischen Einsatz eines Lösch-, Rüst- oder Gefahrgutzuges die Führungskomponente (Einsatzleitdienst mit Führungsassistent) nachgeführt werden musste und unter Umständen erst mit einem planerischen Zeitverzug die Einsatzstelle erreichte, wird diese im künftigen Konzept Teil der erstarrückenden Einheit sein. Im Gegenzug wird in der Erstphase des Einsatzes auf einen „Arbeitstrupp“ verzichtet, der in Form einer Hilfeleistungsbesetzung (gegebenenfalls von der jeweils anderen Feuerwache) nachgeführt werden muss. Trotz insgesamt gleicher Anzahl an Einsatzkräften kann dies bei personalintensiven Einsätzen dazu führen, dass durch den Einsatzleiter verstärkt Prioritäten gesetzt werden müssen und notwendige Tätigkeiten nur zeitversetzt nach dem Eintreffen der Ergänzungseinheit (Hilfeleistungsbesetzung) durchgeführt werden können. Bei zeitkritischen Einsatz Tätigkeiten kann es dadurch zu einer in sicherheitsrelevanten Teilen verzögerten Einsatzabwicklung und damit zu einer Absenkung des Sicherheitsniveaus kommen. Die Branddirektion schätzt die sofortige Verfügbarkeit der Führungskomponente sehr hoch ein und sieht deswegen insgesamt in dem von ihr favorisierten Stellenbesetzungsplan 3 eine Verbesserung der Situation bei Standardeinsätzen.

Zu beachten ist allerdings, dass ein mit nur vier Funktionen besetztes HLF bei alleinigem Eintreffen an einer Einsatzstelle unter Umständen nicht in der Lage ist, alle Aufgaben unter Beachtung der Sicherheitsvorschriften adäquat abzuarbeiten. Die Branddirektion wird durch eine Anpassung der Alarm- und Ausrückeordnung dafür Sorge tragen, dass solche Fälle auf nicht planbare Einzelfälle beschränkt bleiben werden. Da sich solche Fälle im Feuerwehralltag nie gänzlich ausschließen lassen, resultiert hieraus ein Risiko, welches von der Branddirektion mit Blick auf die Fallzahlen und den Ausbildungsstand der Einsatzkräfte als vertretbar eingestuft wird.

In den Stellenbesetzungsplänen 2 und 3 führt die genannte Kompensationsmaßnahme dazu (Ergänzung der mit nur vier Einsatzkräften besetzten HLF durch eine Hilfeleistungsbesetzung), dass der Hilfeleistungspool wesentlich stärker in Anspruch genommen wird, als dies bisher der

Fall ist. Um die Machbarkeit des Konzepts zu überprüfen, wurden auf der Grundlage der aktuellen Alarm- und Ausrückeordnung alle üblichen Szenarien virtuell durchgeprüft. Dabei erwies sich der Stellenbesetzungsplan 2 als grundsätzlich vertretbar. Bei allen Einsatzarten konnten die für den Ersteinsatz erforderlichen Komponenten zur Verfügung gestellt werden.

Schwierigkeiten und Risiken in Form einer nur eingeschränkten oder verzögerten Handlungsfähigkeit bei der Abwicklung von Spezialeinsätzen ergeben sich jedoch, wenn man die gleiche Betrachtung unter realistischen Bedingungen wiederholt und dabei Paralleleinsätze und notwendige Tätigkeiten im Innendienst berücksichtigt. Hierzu gehören beispielsweise Ausbildungseinheiten und Arbeitsdienste außerhalb der Feuerwache. Die dadurch gebundenen Einsatzkräfte stehen dann für die genannten Kompensationsmaßnahmen kurzfristig nicht zur Verfügung. Insbesondere in den arbeits- und übungsintensiven Zeiten tagsüber an Werktagen kann es dadurch sehr schnell zu personellen Engpässen kommen. Diese Engpässe führen mit hinreichender Wahrscheinlichkeit dazu, dass zur Gefahrenabwehr kurzfristig erforderliche Spezialfahrzeuge und -geräte nicht unverzüglich vor Ort gebracht werden können. Hieraus ergibt sich ein planerisch absehbares Risiko.

Da dieses Risiko aus Sicht der Branddirektion in einer Stadt in der Größenordnung Karlsruhes, in der Paralleleinsätze tagsüber zur Normalität gehören, für nicht vertretbar erachtet wird, wird im Stellenbesetzungsplan 3 die Bereitstellung einer zusätzlichen Hilfeleistungsbesetzung vorgeschlagen. Diese Ergänzung wird unter Berücksichtigung der Haushaltskonsolidierung auf die arbeitsintensive Zeit (Montag bis Samstag 8 bis 18 Uhr) beschränkt.

Um den gestiegenen Anforderungen im Bereich der Werkstätten genügen zu können, beinhalten alle Stellenbesetzungspläne in Übereinstimmung mit dem Gutachten auch die Schaffung von zwei zusätzlichen Stellen im Tagesdienst. Mit diesen Stellen sollen im Bereich Kfz-Werkstatt und Atemschutz die Standzeiten verkürzt werden. Dies ist erforderlich, um die Einsatzbereitschaft der Fahrzeuge und Geräte der Berufs- und Freiwilligen Feuerwehr möglichst durchgängig gewährleisten zu können. Die Branddirektion prüft, ob hierfür auch leistungsgeminderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzbar sind.

In allen Stellenbesetzungsplänen entfallen die Funktionen im rückwärtigen Bereich (BvD = „Brandmeister vom Dienst“). Diese Funktionen rücken nicht zu Einsätzen aus, sondern regeln die internen Abläufe auf den Feuerwachen. Diese innerdienstlichen Aufgaben müssen künftig auf andere Personen übertragen werden. In Einzelfällen ist unter Umständen in Kauf zu nehmen, dass eine Feuerwache zeitweise unbesetzt ist. Die Funktion BvD dient derzeit auch als „soziale Pufferstelle“ für vorübergehend nur eingeschränkt feuerwehrdiensttaugliche Kolleginnen und Kollegen. Der Wegfall der Funktionen kann daher künftig zu einem leicht erhöhten Krankenstand führen.

2.6 Zeitplan

Das vorliegende Umsetzungskonzept berücksichtigt den Neubau der Hauptfeuerwache. Die vollständige Umsetzung des Konzepts ist mit dem Bezug der neuen Hauptfeuerwache im Jahr 2021 geplant.

Es ist jedoch erforderlich, bereits heute Schritte einzuleiten, um den aktuellen Anforderungen gerecht werden zu können, Kosten zu vermeiden und einen nahtlosen Übergang beim Bezug des Neubaus zu ermöglichen. Als wesentlicher Meilenstein ist die Einführung des zweiten Führungsdienstes zu nennen, der für 2018 vorgesehen ist. In Absprache mit dem Personal- und Organisationsamt ist der folgende Zeitplan für die Einbringung der Stellenschaffungen in den Personalausschuss vorgesehen:

- 2016: Umwandlung einer Projektstelle Feuerwehrbeamter gehobener Dienst in eine Planstelle.
2017: Einrichtung 1 VZW technischer Dienst und 0,5 VZW Feuerwehrbeamte gehobener Dienst.
2018: Einrichtung 1 VZW technischer Dienst und 3 VZW Feuerwehrbeamte gehobener Dienst.

2.7 Kosten und „Nebenwirkungen“

Die Umsetzung des Konzepts hat darüber hinaus Auswirkungen, die sich auch in zusätzlichen Kosten niederschlagen. Hier sind beispielsweise der zusätzliche Bedarf an Bürokapazitäten in den Fachabteilungen sowie die Beschaffung zusätzlicher Fahrzeuge zu nennen. Die Abstimmungen hierzu werden zu gegebener Zeit in den gemeinderätlichen Gremien durchgeführt.

2.8 Abhängigkeiten und Risiken

Die Leitung der Branddirektion geht davon aus, mit der von ihr vorgeschlagenen Variante eine tragfähige und zukunftssichere Lösung gefunden zu haben. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die aktuelle Planung auf Parametern beruht, die einer gewissen Dynamik unterliegen und nur bedingt vorhersehbar sind.

Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle beispielhaft auf folgende Abhängigkeiten und Risiken hingewiesen:

- Rechtsgrundlagen (Definition der Aufgaben der Feuerwehr, EU-Arbeitszeitrichtlinie)
- Entwicklung der Stadt Karlsruhe (Entwicklung der Einwohnerzahlen, demografischer Wandel)
- Änderungen der personalwirtschaftlichen Parameter (zum Beispiel erhöhter Krankenstand)
- Zusätzliche Risiken, die es künftig zu berücksichtigen gilt (Klimawandel, Terrorgefahr)
- Interkommunale Entwicklungen und Vereinbarungen
- Leistungsfähigkeit der Freiwilligen Feuerwehr, die sich aktuell auf einem sehr hohen Niveau befindet.

3. Fazit

Die Branddirektion hat sich unter Abwägung der Risiken bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Haushaltslage entschieden, dem Gemeinderat die Variante gemäß 2.5.3 vorzuschlagen. Mit dieser Variante lässt sich das Sicherheitsniveau der Stadt auf hohem Niveau halten und in Bezug auf die Führungsfähigkeit bei Einsätzen sogar steigern. Gleichzeitig bietet diese Variante ein erhebliches Einsparpotenzial gegenüber der Variante gemäß 2.5.1.

Die empfohlene Variante stellt hohe Anforderungen an die Berufsfeuerwehr. Sie ermöglicht aber durch die verstärkte Fokussierung der Ressource Personal auf den Einsatzdienst (Verzicht auf die Funktion des BvD) in Verbindung mit einer flexibleren Einsatzabwicklung (Ergänzung der zweiten HLF im Einsatzfall durch eine Hilfeleistungsbesatzung) eine kostengünstige Lösung, die nur in einem Rahmen, der der Branddirektion vertretbar erscheint, zu Lasten der Sicherheit geht.

Im Vergleich der Produktkennzahlen „Funktionsstellen / 10.000 Einwohner“ rangiert Karlsruhe mit diesem Vorschlag im Ranking der Städte mit Berufsfeuerwehren in Baden-Württemberg im

unteren Drittel (Anlage 5). Die Feuerwehr wertet dies als Beleg, mit dem von ihr favorisierten Konzept dem Gemeinderat eine kostengünstige Variante zur Erreichung eines angemessenen Schutzniveaus für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt anbieten zu können.

Beschluss:

Antrag an den Gemeinderat

Der Gemeinderat beschließt nach Vorberatung im Ausschuss für öffentliche Einrichtungen und Hauptausschuss die Umsetzung des durch die Branddirektion Karlsruhe erarbeiteten und unter Ziffer 2.5.3 erläuterten Stellenbesetzungsplans. Daraus ergibt sich ein Stellenmehrbedarf von 6,5 Vollzeitwerten (VZW) bei der Branddirektion.