

Susanne Rein
Brandreferendarin
Institut der Feuerwehr NRW

Rufbereitschaftsdienst für Führungsdienste der Feuerwehren

Facharbeit gemäß § 21 VAP2.2-Feu NRW

Mönchengladbach, den 27.12.2021

Aufgabenstellung

Rufbereitschaftsdienst für Führungsdienste der Feuerwehren

Für welche Führungsaufgaben einer Feuerwehr ist ein Rufbereitschaftsdienst geeignet und für welche nicht? Welche Eintreffzeiten können vorausgesetzt werden? Welche Personalbemessung ist für einen Rufbereitschaftsdienst erforderlich?

Hinweis

In dieser Arbeit wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

Kurzfassung

Rufbereitschaft ist bei vielen Berufsgruppen verbreitet. Insbesondere im Bereich des Gesundheitswesens und der Gefahrenabwehr sind sie zur Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit notwendig.

Grundsätzlich ist für eine Funktion in Rufbereitschaft eine Personaldecke von vier Personen erforderlich. Dabei können die Dienste insbesondere bei Freiwilligen Feuerwehren mit hauptamtlichen Kräften zwischen zwei hauptamtlichen Mitarbeitern aufgeteilt werden. Um einen gleichzeitigen Ausfall beider Mitarbeiter aufzufangen können qualifizierte ehrenamtliche Feuerwehrangehörige in den Dienstplan mit aufgenommen werden.

Die anzustrebenden Eintreffzeiten für Führungsfunktionen befinden sich abhängig von der Art der Feuerwehr und der Größe des Gefährdungspotentials im Bereich von bis zu 20 Minuten für Zugführer, 20 bis 30 Minuten für Verbandsführer und 30 Minuten und mehr für Direktionsdienste.

Für die Fragestellung, ob eine solche Funktion in Rufbereitschaft möglich ist, ist die immer die Gesamtheit der Umstände zu betrachten. Nicht nur die Eintreffzeiten und die Einsatzhäufigkeit spielen dabei eine Rolle, sondern auch die Struktur der einzelnen Feuerwehr. Für eine Eintreffzeit von 30 bis 45 Minuten kann dabei eine Gestaltung des Dienstes in Rufbereitschaft als Rechtssicher angesehen werden, sofern die Wahrscheinlichkeit einer Alarmierung während des Dienstes eher die Ausnahme darstellt. Für Dienste mit geringeren geforderten Eintreffzeiten kann dies nicht gewährleistet werden. Ein ausstehendes nationales Urteil, das auf dem Urteil des EuGHs von März 2021 beruht könnte hier für die Zukunft mehr Klarheit bringen.

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	IV
Symbolverzeichnis	V
Tabellenverzeichnis.....	VI
1 Einleitung	1
2 Grundlagen	2
2.1 Begriffsdefinitionen	2
2.1.1 Führungsdienste	2
2.1.2 Arbeitszeit	3
2.1.3 Ruhezeit.....	3
2.1.4 Bereitschaftsdienst.....	3
2.1.5 Rufbereitschaft.....	4
2.2 Rechtsgrundlagen.....	4
3 Angestrebte Eintreffzeiten für Führungskräfte	6
4 Personalbemessung	10
4.1 Personalbemessung bei Bereitschaftsdienst	10
4.2 Personalbemessung bei Rufbereitschaft	11
5 Rufbereitschaft in der aktuellen Rechtsprechung	15
6 Weitere Einflussfaktoren bei Rufbereitschaft	19
7 Fazit.....	21
8 Literaturverzeichnis.....	23
Anhang A.....	25
Anhang B.....	26
Eidesstattliche Erklärung	27

Abkürzungsverzeichnis

AG	Arbeitsgericht
AGBF	Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren
ArbZVO	Arbeitszeitverordnung
AZVO	Arbeitszeitverordnung
BAG	Bundesarbeitsgericht
BF	Berufsfeuerwehr
BHKG	Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz
BMA	Brandmeldeanlage
BrSchG	Brandschutzgesetz
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EvD	Einsatzleiter vom Dienst
FwDV	Feuerwehrdienstvorschrift
FwOV	Feuerwehr-Organisationsverordnung
FwVO	Feuerwehrverordnung
HBKG	Hessisches Brand- und Katastrophenschutzgesetz
HF	Freiwillige Feuerwehr mit hauptamtlichen Kräften
LGS	Lineares Gleichungssystem
OrgFw	Organisationserlass Feuerwehren
OrgL	Organisatorischer Leiter Rettungsdienst
OVG	Oberverwaltungsgericht
ThürFwOrgVO	Thüringer Feuerwehr-Organisationsverordnung
VG	Verwaltungsgericht
VGH	Verwaltungsgerichtshof
VZÄ	Vollzeitäquivalent

Symbolverzeichnis

Formelzeichen

t_d	h	Arbeitszeit
t_R	h	Rufbereitschaftszeit

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ausfallzeiten und Wahrscheinlichkeit von gleichzeitigem Personalausfall pro Jahr (eigene Darstellung).....	13
Tabelle 2: wöchentliche Arbeitszeit bei Feuerwehren in verschiedenen Bundesländern nach Tagdienst und Bereitschaftsdienst	25
Tabelle 3: Übersicht über Eintreffzeiten und Hilfsfristen (nach Lindemann).....	26

1 Einleitung

In vielen Berufsgruppen ist Rufbereitschaft weit verbreitet. Ärzte und Pflegepersonal in Krankenhäusern sind genauso betroffen wie 24h-Notdienste von Handwerkern oder IT-Dienstleistern. Auch in Feuerwehren werden einige Dienste als Rufbereitschaft ausgestaltet. Eine einheitliche Regelung, welche Funktionen in Rufbereitschaft geleistet werden können, fehlt jedoch. Jedes Bundesland erlässt eigene Verordnungen zur Arbeitszeit der Beamten. Auch in den rechtlichen Vorgaben der Länder bezüglich Eintreffzeiten der Feuerwehren fehlen einheitliche Maßgaben. Auch die vorgesehene Eintreffzeit der Führungskräfte an der Einsatzstelle wird meist von den Kommunen individuell geregelt. In der vorliegenden Arbeit soll für Berufsfeuerwehren und Freiwillige Feuerwehren mit hauptamtlichen Kräften ermittelt werden, für welche Führungsdienste der Feuerwehren Rufbereitschaft geeignet ist und welche Eintreffzeiten anzustreben sind. Des Weiteren soll ermittelt werden, welche Personaldecke notwendig ist, um eine Stelle in Rufbereitschaft rund um die Uhr zu besetzen.

Ziel der Arbeit ist es, verschiedene Parameter für eine sinnvolle Gestaltung von Rufbereitschaft für hauptamtliche Führungskräfte der Feuerwehren zu finden und zu definieren. Dabei soll auch ermittelt werden, für welche Führungsdienste Rufbereitschaft geeignet ist. Außerdem sollen insbesondere die notwendige Personaldecke, sowie anzustrebende Eintreffzeiten definiert werden. Dabei wird auch die aktuelle Rechtsprechung zur Rufbereitschaft und deren Abgrenzung von Bereitschaftszeit mit einbezogen.

Aufgrund unterschiedlicher arbeitsrechtlicher Vorgaben werden in dieser Arbeit nur Führungsdienste betrachtet, die von Kräften der Berufsfeuerwehren oder hauptamtlichen Kräften der Freieilligen Feuerwehren besetzt werden. Ehrenamtliche Kräfte der Freiwilligen Feuerwehren werden nur betrachtet, wenn diese ausdrücklich genannt werden.

2 Grundlagen

Zur Betrachtung von Rufbereitschaft für Führungsdienste sind zunächst die Rechtsvorschriften zu ermitteln, die für Einordnung des Themas von Belang sind. Außerdem müssen die dabei verwendeten Begriffe eindeutig definiert werden.

2.1 Begriffsdefinitionen

A-Dienst, Inspektionsdienst, Beamter vom Direktionsdienst, Einsatzleiter vom Dienst - für die verschiedenen Führungsdienste, die in Feuerwehren geleistet werden, gibt es in den Feuerwehren Deutschlands viele verschiedene Bezeichnungen. Aufgrund der fehlenden einheitlichen Bezeichnungen und unterschiedlichen AAOs ist ein Vergleich von Führungsdiensten zwischen Feuerwehren teils nur schwer möglich. Um einheitliche Begriffe zu verwenden werden zunächst die verschiedenen Ebenen der Führungsdienste definiert.

Weiterhin erfolgt die Definition des Begriffes der Rufbereitschaft und weiterer arbeitsrechtlich relevanter Begriffe im Sinne des deutschen und europäischen Rechts, sofern sie für diese Arbeit von Belang sind.

2.1.1 Führungsdienste

Als Führungsdienste der Feuerwehr werden zunächst diejenigen Personen definiert, die Führungsaufgaben nach FwDV 100 wahrnehmen. Nach dieser Vorschrift werden die Führungsebenen nach den taktischen Einheiten „Gruppe“, „Zug“ und „Verbände“ gebildet¹. Im Folgenden werden 3 Führungsdienste an der Einsatzstelle und der Lageführungsdienst definiert.

A-Dienst

Der A-Dienst entspricht keiner konkreten Führungsebene nach FwDV 100. Er wird häufig auch als Direktionsdienst (D-Dienst) bezeichnet. Er übernimmt die Einsatzleitung bei größeren oder besonderen Lagen.

B-Dienst

Der B-Dienst entspricht der Führungsebene des Verbandsführers. Er übernimmt die Einsatzleitung beim Einsatz von mindestens zwei Löschzügen und bei besonderen Lagen.

C-Dienst

Der C-Dienst entspricht der Führungsebene des Zugführers. Er übernimmt die Einsatzleitung an Einsatzstellen mit einem Löschzug. Bei größeren Einsätzen kann der C-Dienst die Rolle eines Abschnittsleiters einnehmen.

¹ AFKzV. FwDV 100.

Lageführungsdienst

Der Lageführungsdienst stellt im Gegensatz zu den oben genannten Führungsdiensten keine Führungsfunktion am Einsatzort dar. Bei größeren Einsätzen steuert er die Abläufe in der Leitstelle, überwacht die Gesamteinsatzlage und die daraus resultierenden Maßnahmen². Beispielsweise informiert er gemäß Meldeerlass bei außergewöhnlichen Ereignissen die zuständige Bezirksregierung mittels Sofortmeldung³.

2.1.2 Arbeitszeit

Arbeitszeit ist im deutschen Arbeitszeitgesetz definiert als „[...] die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen[...]“. Auf europäischer Ebene wird der Begriff in der Richtlinie definiert. Danach ist Arbeitszeit „jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt.“

2.1.3 Ruhezeit

Das Arbeitszeitgesetz fordert „[...] nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden [...]“⁴. Davon kann unter bestimmten Umständen abgewichen werden. Diese Ruhezeit dient in der Regel der Erholung des Arbeitnehmers zwischen zwei Arbeitstagen. Wird die Ruhezeit durch Arbeitszeit unterbrochen, so beginnt die geforderte ununterbrochene Ruhezeit erneut.

Von der Ruhezeit abzugrenzen ist der Begriff der Ruhepausen, die bei Arbeitszeiten nach spätestens sechs Stunden eingelegt werden müssen und in der Regel mindestens 30 bzw. 45 Minuten umfassen. Diese Ruhepausen gehören ebenso wie die Ruhezeit nicht zur Arbeitszeit, umfassen aber einen wesentlich geringeren Zeitraum und dienen der Unterbrechung der Arbeitszeit während eines Arbeitstages.

2.1.4 Bereitschaftsdienst

Bereitschaftszeit ist nach deutschem Recht die Anwesenheit an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort (meist der Arbeitsplatz), um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Beispiele hierfür sind Ärzte im Nachtdienst in Krankenhäusern. Diese können die Zeit u.a. zum Schlafen nutzen, müssen bei Bedarf jedoch tätig werden, wenn Patienten zu versorgen sind.

Das europäische Arbeitsrecht kennt den Begriff des Bereitschaftsdienstes nicht. In der Richtlinie wird lediglich zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit unterschieden. Da sich

² AGBF-Bund (Juli 2007).

³ Ministeriums des Innern NRW. Meldeerlass.

⁴ Deutscher Bundestag. ArbZG.

diese beiden Begriffe gegenseitig ausschließen, sind Bereitschaftszeiten als Arbeitszeit zu werten.

Abzugrenzen von Bereitschaftsdienst ist die Arbeitsbereitschaft. Diese ist nach allgemeiner Rechtsprechung als „Zeit wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung“ definiert⁵. Dabei wird der Arbeitnehmer erforderlichenfalls von sich aus tätig. Beispiele hierfür wären eine Kassiererin, wenn keine Kunden im Laden sind oder ein Taxifahrer, der auf den nächsten Kunden wartet.

2.1.5 Rufbereitschaft

Rufbereitschaft ist eine Form der Bereitschaft, bei der sich der Arbeitnehmer zuhause oder an einem selbst gewählten Ort aufhält, der dem Arbeitgeber anzuzeigen ist. Der Arbeitnehmer muss die Arbeit nur auf Abruf aufnehmen. Dabei kann je nach Tätigkeit die Fahrt zum Arbeitsplatz erforderlich sein. Laut Arbeitszeitgesetz gehört Rufbereitschaft zur Ruhezeit. Erst bei Abruf beginnt die Arbeitszeit, sobald die Arbeit aufgenommen wird. Dabei ist unerheblich, ob die Arbeit am Arbeitsplatz oder beispielsweise in Telearbeit von zuhause aus erfolgt. Wegzeiten bleiben dabei unberücksichtigt.

Das europäische Recht kennt den Begriff der Rufbereitschaft nicht. In der Richtlinie wird lediglich zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit unterschieden. Da der Arbeitnehmer sich an einem selbst gewählten Ort aufhalten kann und privaten Tätigkeiten nachgehen kann, ist Rufbereitschaft grundsätzlich als Ruhezeit zu werten.

2.2 Rechtsgrundlagen

Auf europäischer Ebene regelt die Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, auch Arbeitszeitrichtlinie genannt, die Arbeitszeitgestaltung vor dem Hintergrund des Gesundheitsschutzes. Außerdem legt sie tägliche Ruhezeiten und Ruhepausen, wöchentliche Ruhezeiten, sowie tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeiten fest⁶. Wie bei allen europäischen Richtlinien müssen die Länder eigene Rechtsvorschriften erlassen, die das Ziel der Richtlinie verwirklichen.

Die europäische Richtlinie wird in Deutschland durch das Arbeitszeitgesetz umgesetzt. In diesem werden unter anderem tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeiten, sowie Ruhezeiten und Ruhepausen geregelt. Für Beamte findet das Arbeitszeitgesetz jedoch keine Anwendung. Stattdessen kommen länderspezifische Arbeitszeitverordnungen zur Anwendung. Die Regelungen dieser Verordnungen sind grundsätzlich sehr ähnlich, weichen jedoch in einigen Details voneinander ab. Auch gibt es in einigen Bundesländern, wie Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Berlin für Feuerwehren separate Arbeitszeitverordnungen, um den Bedürfnissen dieser Berufsgruppe gerecht zu werden. Grundsätzlich beträgt die wöchentliche Arbeitszeit für Beamte in den Bundesländern 40 bzw. 41 Stunden. Dies entspricht der

⁵ BAG, Entscheidung vom 12.12.2012 – 5 AZR 918/11.

⁶ Europäisches Parlament und Rat. Richtlinie 2003/88/EG, 2003.

wöchentlichen Arbeitszeit für Positionen im reinen Tagdienst. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit liegt nach Vorgabe der europäischen Arbeitszeitrichtlinie in allen Bundesländern bei 48 Stunden. In einigen Bundesländern gibt es jedoch noch die Möglichkeit, die wöchentliche Arbeitszeit mittels Opt-out Regelung zu erhöhen.

Opt-out steht dabei für „nicht mitmachen“ und beschreibt eine individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, auf die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden zu verzichten und stattdessen eine höhere wöchentliche Arbeitszeit zu vereinbaren. Im Beamtenrecht gibt es diese Möglichkeit nicht in allen Bundesländern. Während in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 54 Stunden möglich ist, erlauben Brandenburg und Niedersachsen sogar eine Erhöhung auf 56 Stunden. In Berlin gibt es keine festgeschriebene Obergrenze, die Erhöhung der Arbeitszeit wird als „besondere Arbeitszeit“ bezeichnet. Voraussetzung ist bei solchen Individualvereinbarungen allerdings immer, dass der Beamte schriftlich einwilligt. Außerdem dürfen Beamten, die sich nicht zu einer Erhöhung der Arbeitszeit bereit erklären oder ihre Einwilligung widerrufen keine Nachteile entstehen. Eine solche Einwilligung kann vom Beamten mit einer Frist zwischen zwei bis sechs Monaten widerrufen werden. Solche Individualvereinbarungen können dazu führen, dass innerhalb derselben Feuerwehr Beamte unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten gelten. Eine genaue Übersicht zu den Arbeitszeitregelungen der Bundesländer findet sich in Anhang A.

Bei einer Vermischung von Tagesdienst und Bereitschaftsdienst werden die zu leistenden Zeiten üblicherweise ineinander umgerechnet. So entspricht ein 24-Stunden-Dienst 20 Stunden Tagdienst bei einer zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden. Jede Stunde die im Bereitschaftsdienst geleistet wird, wird faktorisiert, um das Tagesdienstäquivalent zu ermitteln oder umgekehrt.

Die Arbeitszeitrichtlinie gibt auch einzuhaltende Ruhezeiten vor. Diese sind durch die Verordnungen der Länder in nationales Recht übertragen. So ist nach einem Arbeitstag eine Ruhezeit von 11 Stunden vorgesehen. Diese Ruhezeit darf nicht unterbrochen werden, andernfalls beginnt die Frist von 11 Stunden erneut zu laufen. Das bedeutet, dass Einsätze während Zeiten der Rufbereitschaft die Ruhezeit unterbrechen. Die Aufnahme der regulären Arbeit darf also erst nach einer erneut startenden Ruhezeit von 11 Stunden erfolgen.⁷

⁷ Europäisches Parlament und Rat. Richtlinie 2003/88/EG, 2003.

3 Angestrebte Eintreffzeiten für Führungskräfte

Bei Feuerwehreinsätzen sind in der Regel nicht alle Funktionen zeitgleich an der Einsatzstelle. Insbesondere Führungsfunktionen sind nur ab einem bestimmten Schadensausmaß und damit einhergehend großer Personalstärke notwendig. So sind beim Einsatz eines Zuges Zugführer, nach FwDV 100 Führungsstufe B, beim Einsatz eines Verbandes ein Verbandsführer, Führungsstufe C und beim Einsatz mehrerer Verbände Führungsstufe D erforderlich. Nach welcher Zeit die jeweiligen Einheiten an der Einsatzstelle eintreffen sollen ist jedoch nicht einheitlich geregelt.

Auf Bundesebene sind die „Qualitätskriterien für die Bedarfsplanung von Feuerwehren in Städten“ der AGBF-Bund eine Empfehlung, die zumindest für Berufsfeuerwehren Anwendung finden kann. Empfohlen wird eine Eintreffzeit von 8 Minuten für die ersten 10 Funktionen und weitere 5 Minuten für weitere 6 Funktionen. Somit sollen nach 13 Minuten 16 Funktionen am Einsatzort eingetroffen sein. Bemessungsgrundlage für die Empfehlung ist der sogenannte „kritische Wohnungsbrand“. Dieser befindet sich im Obergeschoß eines mehrgeschossigen Gebäudes, der Treppenraum ist verraucht und es müssen mehrere Personen über Leitern und den Treppenraum gerettet werden.⁸

Auf Länderebene gibt es verschiedene davon abweichende Regelungen. Während diese in Hessen und Sachsen-Anhalt Gesetzescharakter haben, sind es in den übrigen Bundesländern hauptsächlich Verordnungen oder Empfehlungen. Dabei beschränkt sich der Anwendungsbereich jedoch überwiegend auf Gemeindefeuerwehren.

Während mit 8 Minuten die kürzeste Eintreffzeit den Empfehlungen der AGBF-Bund entspricht, ist die geforderte Eintreffzeit in Sachsen-Anhalt mit 12 Minuten deutlich länger. Dies schlägt sich auch in der zweiten Frist für die weiteren Kräfte nieder. Hier ergibt sich ein Unterschied von 7 Minuten zwischen dem Schutzziel der AGBF (13 Minuten) und der Vorgabe Thüringens (20 Minuten). In lediglich 3 Bundesländern gibt es eine weitere Frist für die dritte Stufe, die zwischen 20 und 30 Minuten liegt.

In einigen Bundesländern wie Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Bremen und Brandenburg gibt es aktuell keine einheitlichen Vorgaben.

Die Vorgaben umfassen dabei vorwiegend Funktionen oder Fahrzeuge. Nach welcher Zeit Führungsdienste an der Einsatzstelle eintreffen sollen, lässt sich nur aus der Forderung nach einem ELW 1 oder ELW 2 ableiten. Da nicht alle Vorgaben der Länder Angaben zur Eintreffzeit spezifischer Fahrzeuge machen, werden exemplarisch die Vorgaben von drei Bundesländern betrachtet, in denen Aussagen zu Eintreffzeiten von Führungsfahrzeugen gemacht werden.

Rheinland-Pfalz

Während in Rheinland-Pfalz für Gemeinden je nach Gefährdungspotential eine Risikoklasse zwischen 1 (niedrig) und 5 (hoch) vergeben wird, wird für die Ermittlung

⁸ AGBF-Bund (19. November 2015).

der notwendigen Fahrzeuge bei Städten mit Berufsfeuerwehren jeweils die Risikoklasse 5 angesetzt. In Risikoklasse 5 sollen bei einem Brandereignis nach 8 Minuten ein ELW 1, nach 15 Minuten ein KdoW und nach 25 Minuten ein ELW 2 an der Einsatzstelle verfügbar sein. Für andere kommunale Feuerwehren In RLP gelten Eintreffzeiten für einen ELW 1 von höchstens 15 Minuten. Weitere Führungsfahrzeuge sind abhängig von der anzusetzenden Risikoklasse nicht gefordert.⁹

Mit dem ELW 1 soll ein Löschzug eintreffen. Dieser ist sinnvollerweise also vom C-Dienst besetzt. Mit dem KdoW sollen 3 weitere Fahrzeuge eintreffen, so dass sich nun 2 Züge an der Einsatzstelle befinden. Zu diesem Zeitpunkt ist also ein B-Dienst an der Einsatzstelle zur Koordinierung erforderlich. Bei großen Brandereignissen soll 25 Minuten nach Alarmierung ein ELW 2 an der Einsatzstelle eingetroffen sein. Mit diesem werden 5 weitere Fahrzeuge an der Einsatzstelle gefordert. Es sollen sich nach 25 Minuten also bereits 15 Fahrzeuge an der Einsatzstelle befinden. Ein ELW 2 ist nach FwDV 100 ein Einsatzfahrzeug für den Einsatz eines Führungsstabes¹⁰. Ein solches Fahrzeug ist nur mit dem notwendigen Personal wertvoll einsetzbar. Daher soll der A-Dienst zeitgleich mit diesem Fahrzeug eintreffen.

Hessen

Die hessische Feuerwehr-Organisationsverordnung enthält im Anhang Richtwerte für die Ausrüstung einer Feuerwehr. Die Ausrüstung der Stufe 3 soll dabei von den Kreisen und Kreisfreien Städten vorgehalten werden. Bei Brandereignissen der Gefährdungsstufe 4, die bei einer überwiegend geschlossenen Bauweise mit Gebäuden über 8 m oder großen baulichen Anlagen mit besonderer Art und Nutzung angenommen wird, soll ein ELW 1 nach 10 Minuten am Einsatzort eintreffen. Unabhängig von der Gefährdungsklasse soll ein ELW 2 innerhalb von 30 Minuten verfügbar sein. Bei Gefährdungsklasse 3, die u.a. bei Gebäuden über 8 m in offener und geschlossener Bauweise und Gewerbebetrieben ohne erhöhten Gefahrstoffumgang angenommen wird, beträgt der Richtwert für einen ELW 1 20 Minuten.¹¹

Legt man diese Richtwerte zugrunde, so soll der C-Dienst nach 10 Minuten bzw. 20 Minuten an der Einsatzstelle eintreffen. Mit diesem befindet sich auch mindestens ein Zug an der Einsatzstelle. Mit Eintreffen des ELW 2 nach 30 Minuten sollen in Gefährdungsstufe mindestens 11 weitere Fahrzeuge an der Einsatzstelle sein. Zu diesem Zeitpunkt ist also die Anwesenheit des B-Dienstes, ggf. auch des A-Dienstes erforderlich.

Baden-Württemberg

Die Richtlinie des Landes Baden-Württemberg zur Leistungsfähigkeit der Feuerwehr gilt für Gemeindefeuerwehren. Kommunen mit hauptberuflichen Einsatzabteilungen können davon abweichen, wenn das gleiche Sicherheitsniveau durch andere

⁹ Ministerium des Innern und für Sport des Landes Rheinland-Pfalz. FwVO.

¹⁰ AFKzV. FwDV 100.

¹¹ Hessisches Ministerium des Innern und für Sport. FwOV.

Maßnahmen erreicht wird. Für einen ELW 1 gilt grundsätzlich eine Eintreffzeit von 20 Minuten.¹² Nach FwDV 100 ist dieses Fahrzeug ein Führungsfahrzeug, das durch die Führungsstufe C genutzt wird. Mit dem Eintreffen eines ELW 1 ist demnach also auch das Eintreffen eines B-Dienstes angezeigt. Allerdings kann er auch als Einsatzmittel mit einer niedrigeren Führungsstufe eingesetzt werden, um frühzeitig eine entsprechende Führungsstruktur und -organisation aufzubauen.

Da vor einer Alarmierung der Ort des Schadenereignisses nicht bekannt ist, muss ein fiktiver Einsatzort für die Bemessung Eintreffzeiten gewählt werden. Während einige Feuerwehren die Eintreffzeit bis zur Stadtgrenze oder zur Feuerwache vorgeben sind diese Orte als Bemessungsgrundlage nur wenig geeignet. Von der Stadtgrenze aus kann sich die Fahrt zum realen Einsatzort auf ein Vielfaches ausdehnen. Geeigneter erscheint der grobe Stadtmittelpunkt beziehungsweise das Zentrum des Ausrückebereichs. Sofern sich der Mitarbeiter in einem solchen Radius aufhält, dass er das Zentrum innerhalb der gesetzten Frist erreichen kann, kann er auch alle Orte im Stadtgebiet, die sich von diesem aus in Richtung seines Aufenthaltsortes bei Alarmierung befinden, innerhalb der gesetzten Frist erreichen. Durch meist verkehrsgünstige Umfahrungsmöglichkeiten des Stadtkerns sind meist auch viele vom Aufenthaltsort abgewandte Örtlichkeiten noch innerhalb der gesetzten Frist erreichbar. Dadurch wird ein hoher Erreichungsgrad der geforderten Eintreffzeit erreicht.

Für Berufsfeuerwehren ist es anhand der aufgeführten Vorgaben als notwendig anzusehen, dass C-Dienste bereits innerhalb von 8 bis 15 Minuten mit dem ersten Löschzug eintreffen. Eine solche Zeit kann nur bei einem Aufenthaltsort im Stadtgebiet oder der direkten Umgebung eingehalten werden. Für alle anderen Feuerwehren sind je nach Bewertung des örtlichen Risikos 8 bis 20 Minuten anzusetzen. Aus diesem geringen Zeitfenster lässt sich ableiten, dass ein Aufenthaltsort im Stadtgebiet und eine ständige Einsatzbereitschaft notwendig sind. Daher sollen C-Dienste auf der Wache in Bereitschaftsdienst geleistet werden.

Für den B-Dienst ist für Berufsfeuerwehren eine Eintreffzeit von 15 bis 30 Minuten eine angemessene Vorgabe. Innerhalb dieser Zeit soll der zweite Löschzug eintreffen, so dass die Führung durch einen Verbandsführer erforderlich wird. Ein als Zugführer eingesetzter Mitarbeiter mit der Qualifikation eines Verbandsführers kann vorübergehend das Fehlen des B-Dienstes kompensieren. Dauerhaft kann er aber nicht beide Funktionen gleichzeitig wahrnehmen, da er durch seinen Zug zu sehr örtlich gebunden ist und den Arbeitsaufwand von zwei Führungsebenen gleichzeitig bewältigen muss. Für HF kann bei deutlich geringerer Gefährdungsstufe und längerer Abrufdauer für den zweiten Löschzug auch eine Eintreffzeit von 30 Minuten und darüber hinaus ausreichend sein.

Die Funktion des A-Dienstes wird in der Regel nur bei außergewöhnlichen Einsatzlagen oder dem Einsatz mehrerer Verbände benötigt. Insbesondere bei HF und kleinen Berufsfeuerwehren ist eine Verschmelzung des A-Dienstes und des B-

¹² Landesfeuerwehrverband BW und Innenministerium Januar 2008.

Dienstes zu einer Funktion denkbar. Für solche Dienste sind dann die Eintreffzeiten des B-Dienstes anzusetzen. Reine A-Dienste werden vorwiegend bei größeren Feuerwehren Anwendung finden. Für den reinen A-Dienst ist eine Eintreffzeit von 30 Minuten in Anlehnung an die Vorgaben des Landes Rheinland-Pfalz anzustreben. Die Besonderheit dieses Dienstes ist jedoch, dass er im Vergleich zu Funktionen wie der des C-Dienstes, die in einer Stadt mit mehreren Berufsfeuerwachen mehrfach vorhanden ist, einen deutlich größeren Ausrückebereich abdecken muss. Trotz der deutlich geringeren Einsatzfrequenz kann sich der geforderte Aufenthaltsort bei großer Flächenausdehnung des Stadtgebietes auf das Stadtgebiet und die nahe Umgebung begrenzt sein. Um mit ausreichend hohem Erreichungsgrad die geforderte Eintreffzeit einzuhalten kann es häufig notwendig sein, auch diesen Dienst als Bereitschaftsdienst auf der Wache vorzuhalten.

Lageführungsdienst

Der Lageführungsdienst übernimmt bei größeren Einsatzlagen die Leitung, Steuerung und Aufsicht innerhalb der Leitstelle. Er veranlasst beispielsweise bei außergewöhnlichen Einsatzlagen eine Sofortmeldung an die Bezirksregierung. Insbesondere in der Anfangszeit eines großen Einsatzes ist der Koordinierungsbedarf innerhalb der Leitstelle durch die anfallenden Alarmierungen, Nachforderungen, Lagemeldungen und die notwendige Verständigung von Fachleuten oder anderen Personen und Institutionen besonders hoch. Gemäß Meldeerlass NRW soll eine Sofortmeldung durch den Lageführungsdienst innerhalb von 30 Minuten ab bekannt werden des meldepflichtigen Ereignisses oder des Eintreffens des Einsatzleiters abgesetzt werden¹³. Um eine solche Forderung einzuhalten ist es Notwendig, dass sich der Lageführungsdienst selbst auch innerhalb von 30 Minuten zur Leitstelle begibt. Die Telearbeit von zuhause aus wäre zwar theoretisch denkbar, scheitert aber in den meisten Fällen wohl an mangelnder technischer Ausstattung und unzureichenden Kommunikationsmöglichkeiten.

¹³ Ministeriums des Innern NRW. Meldeerlass.

4 Personalbemessung

Für die Personalbemessung einer zu besetzenden Funktion ist zunächst ausschlaggebend, für welchen Zeitraum diese besetzt sein muss. Da in Feuerwehren die meisten Funktionen 24 h am Tag besetzt sind, wird dies auch für die Führungspositionen angenommen. In seltenen Fällen können Führungspositionen auch nur tagsüber besetzt sein, beispielsweise, wenn in der gleichen Führungsebene nachts ausreichend qualifizierte ehrenamtliche Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr verfügbar sind.

4.1 Personalbemessung bei Bereitschaftsdienst

Die Personalbemessung bei Funktionen, die im Bereitschaftsdienst besetzt werden, erfolgt mittels des Personalfaktors. Dieser gibt an, wie viele Stellen zur Besetzung einer Funktion benötigt werden. Üblicherweise werden die meisten Funktionen bei Berufsfeuerwehren rund um die Uhr besetzt. Jahresfunktionsstunden JFH geben an, wie viele Stunden pro Jahr eine bestimmte Funktion besetzt ist.

Ihre Berechnung erfolgt durch

$$\text{JFH} = 356 \text{ Tage} \times 24 \text{ h} = 8760 \text{ h}$$

Für eine rund um die Uhr besetzte Funktion ergeben sich Jahresfunktionsstunden von 8.760 Stunden pro Jahr. Durch Urlaubsanspruch und begrenzte Arbeitszeit ergeben sich jedoch deutlich geringere Arbeitszeiten.

Bei einem Urlaubsanspruch von 30 Tagen, die auf eine 5 Tage Woche mit einer Arbeitszeit von 40 Stunden bezogen sind, ergibt sich ein Urlaubsanspruch von 6 Wochen oder auf eine 48-Stunden Woche bezogen 288 Stunden.

Die Arbeitszeit bei einer Arbeitszeit von wöchentlich 48 Stunden abzüglich des Urlaubsanspruchs ergibt eine jährliche Bruttoarbeitszeit von 2.214 h. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 54 Stunden beträgt die Bruttoarbeitszeit 2.491 h, bei 54 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit sind es 2.584 h.

$$48 \times \frac{365 \text{ d}}{7 \text{ w}} - 288 \text{ h} = 2.214 \text{ h}$$

Die Bruttoarbeitszeit entspricht jedoch quasi nie der tatsächlichen verfügbaren Arbeitszeit. Neben Ausfallzeiten durch Krankheiten, Kindererziehung, Aus- und Fortbildung mindern auch gesetzliche Feiertage die jährliche Nettoarbeitszeit.

Die Ausfalltage durch Krankheit schwanken je nach Feuerwehr, Funktion und Belastung teilweise deutlich. Während im Jahr 2020 ein Beamter im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst in Berlin durchschnittlich 53,8 Krankheitskalendertage hatte, waren es gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst durchschnittlich 27,6 Kalendertage, im höheren feuerwehrtechnischen Dienst sogar nur 10,7

Kalendertage¹⁴. Eine Erhebung durch die KGSt aus 16 kommunalen Feuerwehren ergab im Jahr 2015 einen Median von 17,3 Krankheitstagen pro Mitarbeiter¹⁵.

Zusätzlich wird je nach Bundesland für jeden werktäglichen Feiertag 1/5 der wöchentlichen Arbeitszeit¹⁶ oder für jeden Feiertag 1/7 der wöchentlichen Arbeitszeit¹⁷ abgezogen, unabhängig davon, ob an diesem Tag Dienst geleistet wird. Wegen unterschiedlichen gesetzlichen Feiertagen in den Bundesländern muss die Berechnung individuell erfolgen. In Niedersachsen beträgt die Zahl der gesetzlichen Arbeitstage plus Heiligabend und Sylvester 12 Tage, was eine Verringerung der jährlichen Arbeitszeit um 82,3 Stunden bei 48 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit zur Folge hat. In NRW beträgt die Zahl der gesetzlichen Feiertage, die auf Werktage fallen, in den Jahren 2020 bis 2023 im Schnitt 9,5 Tage. Dadurch entsteht eine Verringerung der jährlichen Arbeitszeit um 91,2 Stunden, bezogen auf 48 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit.

4.2 Personalbemessung bei Rufbereitschaft

Bei der Personalbemessung für Funktionen, die in Rufbereitschaft besetzt werden, muss die Berechnung des Personalfaktors anders erfolgen. Im Gegensatz zu Bereitschaftsdiensten, die zur Arbeitszeit zählen, zählt Rufbereitschaft nicht zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit hinzu. Lediglich Zeiten der Inanspruchnahme, also das Tätigwerden während der Rufbereitschaft durch Teilnahme an Einsätzen, führen von dienstlichen Telefonaten oder anderen Tätigkeiten, die der Arbeitszeit zugerechnet werden, müssen bei der wöchentlichen Höchstarbeitszeit berücksichtigt werden. Zur Vereinfachung wird zunächst angenommen, dass der Umfang der Inanspruchnahme für Einsätze null beträgt. Durch die Einordnung als Ruhezeit, wäre die Anordnung von Rufbereitschaft zunächst unbegrenzt möglich.

Die meisten Arbeitszeitverordnungen der Länder sehen jedoch eine zumindest teilweise Anrechnung auf die Arbeitszeit vor. So beispielsweise die AZVO NRW § 6 (2): *„Zeiten einer Rufbereitschaft werden mit Ausnahme der Zeiten der Heranziehung zur Dienstleistung nicht auf die Arbeitszeit angerechnet. Sie werden innerhalb von zwölf Monaten zu einem Achtel bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei flexibler Arbeitszeit dem Stundenkonto [...] gutgeschrieben, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.“* Die Regelung, dass ein Achtel der Rufbereitschaftszeit der Arbeitszeit hinzugerechnet und damit als Freizeit ausgeglichen oder dem Stundenkonto gutgeschrieben wird, findet sich in nahezu allen Bundesländern wieder. Diese Regelung dient dem Ausgleich der höheren Belastung und den durch die Rufbereitschaft entstehenden Einschränkungen im privaten Bereich. Wird von einer 40 Stunden Woche ausgegangen, so könnte für die

¹⁴ Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen (2020).

¹⁵ *Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement.*

¹⁶ Ministerium des Innern NRW. AZVOFeu.

¹⁷ Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport. ArbZVO-Feu.

verbleibenden 128 Stunden der Woche Rufbereitschaft angeordnet werden. Für die Zeit der Rufbereitschaft erfolgt dann ein Freizeitausgleich in Höhe von 16 Stunden.

Eine alternative Berechnung bei wöchentlicher Rufbereitschaft bezieht den Ausgleich direkt in der gleichen Woche mit ein. Die Summe von Arbeitszeit t_d und Rufbereitschaftszeit t_R entsprechen damit 168 Stunden. Die Summe von tatsächlicher Arbeitszeit und durch die Rufbereitschaft entstehende Gutschrift auf dem Stundenkonto soll der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden entsprechen. So ergibt sich

$$t_d + t_R = 168 \text{ h} \quad \text{und} \quad t_d + \frac{1}{8}t_R = 40 \text{ h.}$$

Eine Lösung dieses LGS liefert

$$t_d \approx 21,7 \text{ h} \quad \text{und} \quad t_R \approx 146,3 \text{ h.}$$

Es wäre also möglich eine in einer Woche bestehend aus einer Arbeitszeit von 21,7 h und der verbleibenden Zeit Rufbereitschaft keine Mehrarbeitsstunden aufzubauen, wenn während der Rufbereitschaft kein Einsatz nötig ist.

Es ist allerdings klar, dass eine Funktion rund um die Uhr nicht alleine durch eine Person besetzt werden kann, auch wenn diese in Rufbereitschaft geleistet wird. Zeiten der Abwesenheit durch Urlaub, Krankheit, Fortbildungen und weitere Gründe machen es notwendig, dass die Personaldecke mindestens zwei Personen umfasst. Da die Zeiten der Abwesenheit durch Krankheit, Urlaub und Mehrarbeitsausgleich nur teilweise planbar sind und einen nicht unerheblichen Umfang aufweisen, besteht die Möglichkeit der Erkrankung der einen Person, während die andere im Urlaub ist. In diesem Fall wäre die Funktion nicht besetzt.

Im Folgenden werden zwei verschiedene Ansätze zur Personalberechnung verfolgt. In einem rein statistischen Ansatz wird zunächst ohne die Berücksichtigung von Absprachen eine Ausfallwahrscheinlichkeit berechnet. Anschließend wird berechnet, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass zwei oder mehr Personen gleichzeitig ausfallen. Im zweiten Verfahren werden Absprachen bezüglich Urlaubsplanung vorausgesetzt und betrachtet, welche vorhersehbaren und nicht vorhersehbaren Ausfallgründe gleichzeitig auftreten können.

Zunächst wird die Ausfallzeiten beispielhaft für drei verschiedene Konstellationen mit mittlerer, geringer und hoher Krankheitsquote berechnet¹⁸¹⁹. Dabei beträgt der Jahresurlaub stets 6 Wochen, die weitere Ausfallzeit beträgt zwischen 2 und 4 Wochen.

Bei einem Urlaubsanspruch von 30 Tagen bzw. 6 Wochen, durchschnittlich 17 Krankheitstagen und weiteren Ausfallzeiten von 3 Wochen durch Aus- und Fortbildung,

¹⁸ Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen (2020).

¹⁹ *Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement.*

Sonderurlaub und ähnliches, ergibt sich eine gesamte Ausfallzeit von 80 Tagen. Dies entspricht einer Ausfallrate von 21,9%. Somit bleiben 292 Tage für Arbeitstage und die Übernahme von Rufbereitschaftsdienst.

Wird von einer deutlich niedrigeren Ausfallrate durch 10 Krankheitstage und 2 Wochen weitere Ausfallzeit ausgegangen, so reduziert sich die Gesamtausfallzeit pro Person auf 66 Tage, bzw. 18,1%, bei ebenfalls 6 Wochen Jahresurlaub. Eine hohe Ausfallrate durch 27 Krankheitstage und 4 Wochen weitere Ausfallzeit führt zu 97 Tagen Ausfallzeit, was 26,6% des Jahres entspricht.

In Tabelle 1 sind die verschiedenen Ausfallzeiten dargestellt. Außerdem wurde die rein statistische Wahrscheinlichkeit eines gleichzeitigen Personalausfalls von mehreren Personen berechnet. Dazu wurde die prozentuale Ausfallrate mit der Anzahl der zu betrachtenden Personen potenziert.

Tabelle 1: Ausfallzeiten und Wahrscheinlichkeit von gleichzeitigem Personalausfall pro Jahr (eigene Darstellung)

	Ausfallzeit	Ausfall 2 Personen gleichzeitig	Ausfall 3 Personen gleichzeitig	Ausfall 4 Personen gleichzeitig
Geringe Ausfallquote	18,1%	3,3%	0,6%	0,1%
	66 Tage	11,9 Tage	2,2 Tage	0,4 Tage
Mittlere Ausfallquote	21,9%	4,8%	1,1%	0,2%
	80 Tage	17,5 Tage	3,8 Tage	0,8 Tage
Hohe Ausfallquote	26,6%	7,1%	1,9%	0,5%
	97 Tage	25,8 Tage	6,9 Tage	1,8 Tage

Die ermittelten Gleichzeitigkeitswahrscheinlichkeiten zeigen, dass ein Ausfall zweier Personen gleichzeitig sehr wahrscheinlich ist. Bei einer hohen Ausfallquote sind statistisch 26 Tage davon betroffen, bei einer geringen Ausfallquote sind es immerhin noch 12 Tage.

Um eine lückenlose Besetzung einer Funktion in Rufbereitschaft zu gewährleisten ist eine Wahrscheinlichkeit des gleichzeitigen Ausfalls aller dafür vorgesehenen Mitarbeiter auf unter 1% notwendig. Eine solch geringe Wahrscheinlichkeit kann durch die Abstimmung des Personals bezüglich Urlaub und Weiterbildungen so weit kompensiert werden, dass die Funktion lückenlos besetzt werden kann. Dafür ist auch bei mittlerer Ausfallquote eine Personaldecke von 4 Personen notwendig.

Alternativ kann die notwendige Personaldecke dadurch ermittelt werden, dass Absprachen bezüglich Urlaubsplanung zwischen den Mitarbeitern vorausgesetzt werden. Bei einer nicht näher definierten Personalstärke für eine Funktion wäre also lediglich ein Mitarbeiter gleichzeitig im Urlaub. Während dieses Urlaubs wird

angenommen, dass ein weiterer Mitarbeiter durch einen auswärtigen Termin nicht für den Dienst in Rufbereitschaft zur Verfügung steht. Sollte jetzt noch ein Mitarbeiter spontan erkranken, muss noch eine vierte Person verfügbar sein, die die Funktion besetzen kann. Für die Besetzung einer Funktion in Rufbereitschaft rund um die Uhr sind also vier Mitarbeiter notwendig. Dieser Ansatz verdeutlicht besonders gut, dass die Rufbereitschaftszeit nicht gleichmäßig unter den Personen aufgeteilt werden muss. Insbesondere bei HF ist es denkbar, dass der A-Dienst vorrangig vom Amtsleiter und dessen Stellvertreter geleistet wird. Nur für den Fall, dass beide verhindert sind wird diese Funktion auf ein ehrenamtliches Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr mit der notwendigen Qualifikation übertragen.

Auch aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht ist die Aufteilung einer Rufbereitschaftsfunktion auf nur zwei Personen bedenklich. Die Belastung des Privatlebens durch Rufbereitschaft ist mannigfaltig. Durch vorgegebene Eintreffzeiten ist der mögliche Bewegungsradius um das Einsatzgebiet eingeschränkt. Auch die Ausübung von Freizeitaktivitäten wie wandern oder Bergklettern ist innerhalb dieses Radius nicht möglich, wenn die Distanz zum Dienstwagen zu groß ist um die geforderte Eintreffzeit einzuhalten. Aber auch physische und psychische Belastungen ergeben sich durch die Rufbereitschaft. So geben in psychologischen Studien viele Arbeitnehmer an, während der Rufbereitschaft eine deutlich geringere Schlafqualität und ein geringeres Wohlbefinden zu haben²⁰. Fast jeder fünfte der Befragten befindet sich in einer Imbalance, die dauerhaft die Gesundheit einschränken kann²¹. Auch das familiäre Umfeld wird durch Rufbereitschaft mit beeinflusst. Dabei sind die negativen Auswirkungen größtenteils unabhängig davon, ob es während der Rufbereitschaft zu einem Einsatz kommt. Auch ist die Belastung am Wochenende deutlich höher als an Werktagen.²²

²⁰ Matiaske, W; Müller, Mandy, in: *Gerlmaier/Latniak*, 2019.

²¹ Matiaske W;Schult M., *Personalquarterly* 2015, 30.

²² Bamberg, E. et al., in: *Kaiser*, 2013.

5 Rufbereitschaft in der aktuellen Rechtsprechung

In früheren Versionen des Arbeitszeitgesetzes war Bereitschaftszeit nicht vollständig als Arbeitszeit gewertet. Die kollektivarbeitsrechtliche Klage einer spanischen Ärztegewerkschaft führte zu einem Urteil des EuGH im Jahre 2000, in dem klar definiert wurde, dass Bereitschaftszeit nicht zur Ruhezeit sondern zur Arbeitszeit zählt.²³ Da das deutsche Arbeitszeitgesetz mit diesem Urteil nicht vereinbar war, erfolgte 2004 eine Änderung, mit der nun auch Bereitschaftszeit zur Arbeitszeit zählt.

In den letzten Jahren gab es nun immer wieder Klagen verschiedener Berufsgruppen, die die Einordnung ihrer Rufbereitschaftszeit als Arbeitszeit zum Ziel hatte. Die Frage, wann Rufbereitschaft vorliegt und wann Bereitschaftszeit, die zur Arbeitszeit zählt, beschäftigte auch in jüngster Vergangenheit einige Gerichte. Eine klare Grenze lässt sich jedoch nicht ziehen.

Einer der ersten Fälle eines Feuerwehrmannes der zur Anklage kam, war der eines Feuerwehrmannes aus Baden-Württemberg, der regelmäßig seinen Dienst als Einsatzleiter vom Dienst in Rufbereitschaft leistete. Dabei dauerte die Rufbereitschaft vom Ende des Tagdienstes um 17.00 Uhr bis zum Beginn am nächsten Morgen, an Wochenenden von Freitag bis Montag. Die Vergütung für diese Dienste erfolgte als monatliche Pauschalvergütung. Die Einsätze während des EvD-Dienstes wurden als Arbeitszeit gewertet und als Mehrarbeit vergütet.

Das Gericht stellte dabei fest, dass die Tatsache, dass Dienste als EvD von zu Hause geleistet werden und in dieser Zeit auch private Tätigkeiten möglich sind nicht ausreicht, um diese Zeiten als Rufbereitschaft und damit als Ruhezeit zu werten. Der Radius in dem sich der Feuerwehrmann vom Innenstadtgebiet entfernt aufhalten konnte, um bei Alarmierung noch rechtzeitig den Einsatzort zu erreichen, betrug ca. 20 km. Dadurch wurde die Wahl des Aufenthaltsortes nicht übermäßig eingeschränkt. Da jedoch aufgrund der hohen Einsatzdichte am Wochenende mit ein bis zwei Alarmierungen täglich zu rechnen war, konnte nicht von einer nur ausnahmsweisen Inanspruchnahme ausgegangen werden. Der Leitsatz lautete:

„Der Einsatzleiter vom Dienst einer Feuerwehr verrichtet zur Arbeitszeit zählenden Bereitschaftsdienst, wenn er außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit ein dienstliches Einsatzfahrzeug mitführen, über einen Funkalarmempfänger ständig erreichbar sein und mit einer Alarmierung während dieser Zeit regelmäßig rechnen muss.“²⁴

Da einige Mitarbeiter, die Dienste in Rufbereitschaft ausüben, ihren Wohnort nicht in einer Entfernung gewählt haben, von dem aus die geforderten Eintreffzeiten erreicht werden können, sind diese gezwungen ihre Rufbereitschaftsdienste an einem anderen Ort abzuleisten. Dies kann ein anderes privates Umfeld, oder eine vom Arbeitgeber gestellte Unterkunft sein. Im Fall von Feuerwehrleuten bietet sich die Feuerwache an.

²³ Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 3.10.2000 – C-303/9.

²⁴ VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 26.06.2013 – 4 S 94/12.

Dabei stellt sich die Frage, ob dadurch, dass der Dienst nicht von Zuhause aus geleistet werden kann, keine Rufbereitschaft sondern Bereitschaftszeit und damit Arbeitszeit vorliegt, da der Arbeitgeber den Aufenthaltsort bestimmt.

Der Europäische Gerichtshof hatte 2021 im Fall eines slowenischen Technikers zu entscheiden, der an einem abgelegenen Ort Rufbereitschaft leistete. Dabei musste er die Arbeit am Arbeitsort binnen einer Stunde nach Abruf aufnehmen. Da dieser sich weit ab befindet und innerhalb der geforderten Frist nicht vom Wohnort des Klägers aus erreicht werden kann, wurde vom Arbeitgeber am Arbeitsort eine Unterkunft gestellt. Das Gericht entschied, dass die Arbeitszeitrichtlinie dahingehend auszulegen ist, dass *„Organisatorische Schwierigkeiten, die eine Bereitschaftszeit für den Arbeitnehmer mit sich bringen kann und [...] die Folge natürlicher Gegebenheiten oder der Entscheidung des Arbeitnehmers sind, [...] nicht berücksichtigt werden.“*²⁵ Das bedeutet, dass Bereitschaftszeit nicht allein deshalb als Arbeitszeit gewertet werden kann, weil sie aufgrund eines zu weit entfernten Wohnortes am Arbeitsort geleistet wird.

Der Fall eines belgischen Feuerwehrmannes war eindeutig. Er hatte Rufbereitschaft zu leisten, bei der er innerhalb von 8 Minuten Einsatzbereit zu sein hatte. Aufgrund der kurzen Reaktionszeit im Falle einer Alarmierung entschied der Europäische Gerichtshof, dass diese Zeit aufgrund der außergewöhnlichen Belastung und Einschränkung des Arbeitnehmers nur als Arbeitszeit gewertet werden kann. Eine Einordnung als Ruhezeit ist nach arbeitsrechtlichen Vorgaben nicht möglich²⁶.

Der Leitsatz des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz im Fall eines Beamten des Führungsdienstes lautet:

*„Ein "Führungsdienst", bei dem ein Beamter unter der Bedingung einer telefonischen über Funk gewährleisteten Erreichbarkeit seinen persönlichen Aufenthaltsort außerhalb der Dienststelle so frei wählen kann, dass er lediglich innerhalb von zwanzig Minuten am Einsatzort oder seiner Dienststelle eintreffen kann, ist als Rufbereitschaft im Sinne des öffentlichen Dienstrechts zu qualifizieren“*²⁷

Die daraus abgeleitete Einordnung, bei einer geforderten Eintreffzeit von 20 Minuten läge immer Rufbereitschaft und damit Ruhezeit vor ist jedoch falsch. Auch bei einer geforderten Zeit von maximal 20 Minuten bis zur Arbeitsaufnahme kann als Arbeitszeit qualifizierter Bereitschaftsdienst vorliegen. Im Fall eines OrgL wurde vorgegeben, dass sich dieser bei einer Alarmierung innerhalb von 20 Minuten am Klinikum einzufinden hatte um den LNA aufzunehmen. Das Bundesverwaltungsgericht entschied, dass der Dienst des Klägers als Arbeitszeit zu qualifizieren sein, da durch die Vorgaben eine *„faktische Aufenthaltsbeschränkung des OrgL-Dienst leistenden Beamten auf seinen privaten häuslichen Bereich bewirkt“* wurde.²⁸ Der Kläger hatte ein Dienstfahrzeug

²⁵ Europäischer Gerichtshof, Entscheidung vom 9.03.2021 – C-344/19, C-580/19.

²⁶ Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 21.02.2018 – C-518/15.

²⁷ OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 11.12.2017 – 2 A 11328/17.

²⁸ BVerwG, Beschluss vom 1.12.2020 – 2 B 39/20.

mitzuführen, das zur Ladeerhaltung dauerhaft an die häusliche Steckdose angeschlossen werden musste. Außerdem durfte er das Fahrzeug nicht für private Zwecke nutzen. Dass sich der Wohnort des Klägers in einer Entfernung von nur 16 Fahrminuten von der Klinik befand war für das Urteil unerheblich.

Eindeutiger wird die Einordnung bei größeren Reaktionszeiten. Im Fall eines Oberarztes entschied das Bundesarbeitsgericht, dass deren „großzügige Bemessung“ von 45 Minuten ausreiche, um den Dienst als Rufbereitschaft und damit nicht als Arbeitszeit zu werten.²⁹

Die jüngste Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes betrifft einen Feuerwehrmann aus Offenbach, der während des in Rufbereitschaft zu leistenden BvE-Dienstes innerhalb von 20 Minuten unter Inanspruchnahme von Sonder- und Wegerechten die Stadtgrenze erreichen musste. Während 126 dieser Dienste kam es zu 20 Alarmierungen. Da 2018 vom EuGH entschieden wurde, dass auch Bereitschaftszeiten, die von zuhause aus geleistet werden als Arbeitszeit qualifiziert sein können, sollte nun entschieden werden, ob auch in diesem Fall eine Qualifizierung als Arbeitszeit möglich ist. Das Urteil des EuGH trifft dazu jedoch keine konkrete Aussage. Das Gericht führt lediglich aus,

*„dass Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft, während der ein Arbeitnehmer in der Lage sein muss, innerhalb von 20 Minuten in Einsatzkleidung mit dem ihm von seinem Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Einsatzfahrzeug unter Inanspruchnahme der für dieses Fahrzeug geltenden Sonderrechte gegenüber der Straßenverkehrsordnung und Wegerechte die Stadtgrenze seiner Dienststelle zu erreichen, nur dann in vollem Umfang „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Bestimmung darstellt, wenn eine Gesamtbeurteilung aller Umstände des Einzelfalls, zu denen die Folgen einer solchen Zeitvorgabe und gegebenenfalls die durchschnittliche Häufigkeit von Einsätzen während der Bereitschaftszeit gehören, ergibt, dass die dem Arbeitnehmer während der Bereitschaftszeit auferlegten Einschränkungen von solcher Art sind, dass sie seine Möglichkeiten, dann die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sie seinen eigenen Interessen zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen.“*³⁰

Ein nationales Urteil, ob die Beeinträchtigung in diesem konkreten Fall als „objektiv gesehen ganz erheblich“ gewertet werden kann steht noch aus. Diese Entscheidung ist jedoch ein wichtiger Anhaltspunkt, welche Dienste in Rufbereitschaft geleistet werden können. Sollte das Gericht zu dem Urteil kommen, dass im beschriebenen Fall die Bereitschaftszeit als Arbeitszeit gewertet wird, könnte dies das Aus für viele Rufbereitschaftsdienste bedeuten. Aus Sicht des Arbeitgebers ist es nämlich sinnvoll, Dienste die als Arbeitszeit gewertet werden und dementsprechend vergütet werden müssen, vom Arbeitsplatz aus leisten zu lassen. Nicht nur können dadurch schnellere Eintreffzeiten und damit ein früheres Tätigwerden gewährleistet werden. Auch kann

²⁹ BAG, Urteil vom 16.10.2013 – 10 AZR 9/13.

³⁰ Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 9.03.2021 – C-580/19.

während des Dienstes am Wochenende eine Arbeitszeit festgelegt werden, während der der täglichen Büroarbeit nachgegangen wird. Somit kann bei gleicher Mitarbeiterzahl und gleichen Kosten mehr Arbeit erledigt werden.

6 Weitere Einflussfaktoren bei Rufbereitschaft

Arbeitszeit, Eintreffzeit und Personaldecke bilden nur ein Paar der Faktoren, die zur Ausgestaltung von Rufbereitschaft bei Feuerwehren beitragen. Wie aus der aktuellen Rechtsprechung ersichtlich, tragen noch weitere Faktoren zur Einordnung als Ruhezeit oder Arbeitszeit bei. Außerdem können weitere Regelungen eine Mehrbelastung oder Entlastung der Arbeitnehmer darstellen.

Beispielsweise kann die Gestaltung eines Führungsdienstes beinhalten, dass dieser über jeden Einsatz des untergeordneten Führungsdienstes informiert wird. Eine solche Information stellt, auch wenn sie keine Verpflichtung zum tätig werden mit sich bringt, eine deutliche Belastung des Mitarbeiters dar, wenn er Dienst in Rufbereitschaft leistet. Er ist verpflichtet jederzeit eine solche Meldung zu empfangen. Bei solchen Konstellationen würde beispielsweise der B-Dienst eine Meldung bekommen, wenn der C-Dienst mit dem Löschzug zu einer ausgelösten BMA fährt. Obwohl daraus für den B-Dienst kein Arbeitseinsatz resultiert, werden bei nächtlichen Einsätzen nicht nur der Mitarbeiter sondern ggf. auch dessen Familie aus dem Schlaf gerissen. Dies stellt eine erhebliche zu vermeidende Belastung auch des familiären Umfelds dar.

Theoretisch denkbar wäre es, die Belastung während der Rufbereitschaft dadurch zu verringern, dass nicht ein Dienstwagen dauerhaft mitgeführt werden muss. Dies wirft allerdings die Frage auf, wie die Führungskraft dann den Einsatzort erreichen soll. Möglich wäre die Fahrt mit dem privaten PKW. Gemäß StVO stehen Sonderrechte Feuerwehrangehörigen auch bei Einsatzfahrten im Privat-PKW zu³¹. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass diese Sonderrechte nicht kenntlich gemacht werden können. Auch die Verpflichtung der anderen Verkehrsteilnehmer freie Bahn zu schaffen entfällt. Dadurch ist ein zeitnahe Eintreffen am Einsatzort nicht mehr gewährleistet. Die Möglichkeit, private PKW mit Sonderwarneinrichtungen auszustatten soll nach verschiedenen Empfehlungen und Hinweisen der Bundesländer die Ausnahme bleiben. So kann in Bayern beispielsweise ein privates Kraftfahrzeug zeitweise als Einsatzfahrzeug anerkannt werden, wenn es dringend benötigt wird. Der berechtigte Personenkreis umfasst dabei besondere Führungsdienstgrade der Feuerwehren, wie Kreis- und Stadtbrandmeister. Die Zahl der Anerkennungen in Bayern ist dabei auf 500 begrenzt.³² Diese Möglichkeit sollte also die Ausnahme bleiben. Außerdem ist eine Kontaminationsverschleppung ins Privatfahrzeug durch Mitführen der Einsatzkleidung dringend zu vermeiden.

Eine Alternative zur Mitführung eines Dienstfahrzeugs stellt die Abholung des Führungsdienstes durch beispielsweise den Führungsassistenten dar. Die dadurch erhoffte Entlastung relativiert sich aber schnell durch die dadurch entstehende Notwendigkeit, den eigenen Standort mitzuteilen und die Reduzierung des möglichen Aufenthaltsradiuses. Bei einer angestrebten Eintreffzeit von 30 Minuten würde sich der

³¹ OLG Stuttgart, Beschluss vom 26.04.2002 – 4 Ss 72/02.

³² Bayerisches Staatsministerium des Innern. AH-StVO.

mögliche Aufenthaltsradius halbieren, da die Einsatzstelle vom Aufenthaltsort aus in 15 Minuten erreichbar sein muss.

Die Nutzung von Dienstfahrzeugen für private Fahrten ist in vielen Vorgaben nicht vorgesehen. Die Überlassung eines Dienstfahrzeuges für die private Nutzung stellt zunächst einen steuerpflichtigen Sachbezug dar. Die Eigenart von Rufbereitschaft, diese im privaten Umfeld zu erbringen, führt unweigerlich zu einem Konflikt, da in diesem Umfeld auch private Fahrten anstehen, der Dienstwagen aber zur Aufrechterhaltung der Einsatzbereitschaft ständig mitgeführt werden muss. Für Fahrzeuge, die nur eingeschränkt privat genutzt werden können, gilt daher, dass diese nicht als steuerpflichtiger Sachbezug berücksichtigt werden.³³

Gemäß aktueller Rechtsprechung liegt ein steuerpflichtiger Sachbezug dann nicht vor, wenn es sich nicht um eine Gegenleistung für erbrachte Leistung, sondern eine notwendige Begleiterscheinung der Ausgestaltung des Dienstes handelt³⁴. Eine Erlaubnis, das Dienstfahrzeug während Zeiten der Rufbereitschaft auch privat zu nutzen und ggf. andere Personen darin mitzunehmen kann also zu einer deutlichen Entlastung der Mitarbeiter führen, ohne zu einem steuerlichen Abzug zu führen. Das Dienstfahrzeug muss jedoch als Feuerwehrfahrzeug erkennbar sein. Dies macht die private Nutzung zusätzlich eher unattraktiv. Außerdem muss die Überlassung notwendig und angeordnet und die private Nutzung ein notwendiges Übel sein³⁵.

³³ VdF NRW (17. Dezember 2020).

³⁴ FG Niedersachsen, Urteil vom 24.08.2007 – 1 K 11553/04.

³⁵ VdF NRW (17. Dezember 2020).

7 Fazit

Für der Fragestellung, ob eine bestimmte Funktion in Rufbereitschaft möglich ist, ist die immer die Gesamtheit der Umstände zu betrachten. Nicht nur die Eintreffzeiten und die Einsatzhäufigkeit spielen dabei eine Rolle, sondern auch die Struktur der einzelnen Feuerwehr. Grundsätzlich ist für eine Funktion in Rufbereitschaft eine Personaldecke von vier Personen erforderlich. Dabei können die Dienste insbesondere bei Freiwilligen Feuerwehren mit hauptamtlichen Kräften zwischen zwei hauptamtlichen Mitarbeitern aufgeteilt werden. Um einen gleichzeitigen Ausfall beider Mitarbeiter aufzufangen können qualifizierte ehrenamtliche Feuerwehrangehörige in den Dienstplan mit aufgenommen werden.

Für Berufsfeuerwehren und Feuerwehren mit hauptamtlichen Kräften scheidet die Machbarkeit von Rufbereitschaft für C-Dienste aus, wenn ein Löschzug ständig besetzt ist. Auch bei geringer besetzten Wachen ist die Funktion des Zugführers aus einsatztaktischer Sicht möglichst früh, in der Regel innerhalb von max. 20 Minuten an der Einsatzstelle erforderlich und damit aufgrund des Zeitfaktors kaum in Rufbereitschaft umzusetzen.

Für die Ebene der Verbandsführer ist eine Eintreffzeit von maximal 20 bis 30 Minuten ab Alarmierung anzustreben. Je nach Kommune liegt die Einsatzhäufigkeit dabei so niedrig, dass diese Funktion auch nach der aktuellen Rechtsprechung in Rufbereitschaft geleistet werden kann. Dies wird hauptsächlich für HF und kleine BF mit geringen Einsatzzahlender Fall sein. Da in diesen Feuerwehren ein Großteil der Einsatzkräfte aus dem Bereich der Freiwilligen Feuerwehren kommt, sind die zu erwartenden Eintreffzeiten für einen zweiten Zug und damit die Erforderlichkeit eines B-Dienstes gegebenenfalls später anzusetzen als wenn der zweite Löschzug direkt mit hauptamtlichen Kräften ab Wache besetzt wird. Die Funktion des B-Dienstes kann durch einen C-Dienst mit Verbandsführerqualifikation in der Anfangsphase kompensiert werden, soll aber keine dauerhafte Lösung darstellen.

Für A-Dienste sind in Städten mit Berufsfeuerwehren 30 Minuten nach Alarmierung als Eintreffzeit anzusetzen. Dabei muss berücksichtigt werden, dass eine Alarmierung dieses Führungsdienstes häufig erst durch Erhöhung des Einsatzstichwortes erfolgt. Die Zeit ab der ersten Alarmierung von Kräften ist also entsprechend höher. Bei Freiwilligen Feuerwehren mit hauptamtlichen Kräften kann eine Eintreffzeit von 45 Minuten ausreichend sein.

Nach aktueller Rechtsprechung ist davon auszugehen, dass Dienste mit Eintreffzeiten von 30 bis 45 Minuten im Einklang mit der Arbeitszeitrichtlinie in Rufbereitschaft geleistet werden können. Somit können auch weitere denkbare Führungsdienste, wie Kreisbrandmeister oder Bezirksbrandmeister in Rufbereitschaft geleistet werden, die geforderte Eintreffzeit innerhalb oder oberhalb dieses Zeitrahmens liegt und die Alarmierungshäufigkeit ausreichend gering ist.

Welche Kriterien genau dazu führen, dass Bereitschaftsdienste als Arbeitszeit gewertet werden ist nicht abschließend geklärt. Letztlich ist immer die Summe der Beeinträchtigungen im Einzelfall entscheidend. Fest steht aber, dass die

Einsatzhäufigkeit, die geforderte Eintreffzeit und die Möglichkeit ein mitzuführendes Dienstfahrzeug privat zu nutzen dabei zu berücksichtigende Faktoren sind. Ein ausstehendes nationales Urteil, das auf dem Urteil des EuGHs von März 2021 beruht könnte hier für die Zukunft mehr Klarheit bringen.

8 Literaturverzeichnis

AFKzV, *Führung und Leitung im Einsatz: Führungssystem*. FwDV 100 1999.

AGBF-Bund, *Qualifikationsanforderungen für Leitstellenpersonal integrierter Leitstellen für Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz*, Juli 2007.

AGBF-Bund, *Qualitätskriterien für die Bedarfsplanung von Feuerwehren in Städten*, 19. November 2015.

BAG, Entscheidung vom 12.12.2012 – 5 AZR 918/11.

BAG, Urteil vom 16.10.2013 – 10 AZR 9/13.

Bamberg, E; Goerke, P; Matiaske, W; Fietze, S., *Rufbereitschaft: Verbreitung, Folgen und Handlungsmöglichkeiten*, in: *Kaiser. Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wandel* (2013), 165.

Bayerisches Staatsministerium des Innern, *Anwendungshinweise des Bayerischen Staatsministeriums des Innern zum Vollzug der Straßenverkehrs-Ordnung*. AH-StVO 15.04.2009.

BVerwG, Beschluss vom 1.12.2020 – 2 B 39/20.

Deutscher Bundestag, *Arbeitszeitgesetz*. ArbZG, Bundesgesetzblatt I 1994, 3334.

Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 3.10.2000 – C-303/9.

Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 21.02.2018 – C-518/15.

Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 9.03.2021 – C-580/19.

Europäischer Gerichtshof, Entscheidung vom 9.03.2021 – C-344/19, C-580/19.

Europäisches Parlament und Rat, *Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung*. Richtlinie 2003/88/EG. Amtsblatt der Europäischen Union (4. November 2003).

FG Niedersachsen, Urteil vom 24.08.2007 – 1 K 11553/04.

Hessisches Ministerium des Innern und für Sport. FwOV, GVBl 2013 (17.12.2013), 693.

Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt), *Krankentage-Statistik Ergebnisse 2015*.

Landesfeuerwehrverband BW und Innenministerium, *Hinweise zur Leistungsfähigkeit der Feuerwehr* Januar 2008.

Lindemann, T. (2021), *Feuerwehrbedarfsplanung*. Kohlhammer Verlag.

Matiaske, W; Müller, M., *Rufbereitschaft*, in: *Gerlmaier/Latniak*. Handbuch psychosoziale Gestaltung digitaler Produktionsarbeit (2019), 419.

Matiaske, W; Schult, M., *Rufbereitschaft - Belastend trotz Formalisierung*, Personalquarterly 2015, 30.

Ministerium des Innern NRW, *Arbeitszeitverordnung Feuerwehr*. AZVOFeu 1. September 2006.

Ministerium des Innern und für Sport des Landes Rheinland-Pfalz,
Feuerwehrverordnung. FwVO 21. März 1991.

Ministeriums des Innern NRW, *Meldungen an die Aufsichtsbehörden über außergewöhnliche Ereignisse im Brand- und Katastrophenschutz Meldeerlass Runderlass des Ministeriums des Innern*. Meldeerlass 16. Mai 2018.

Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport. ArbZVO-Feu, Nds. GVBl. 2007 (2007), 296.

OLG Stuttgart, Beschluss vom 26.04.2002 – 4 Ss 72/02.

OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 11.12.2017 – 2 A 11328/17.

Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen, *Gesundheitsquote des unmittelbaren Landesdienstes Berlin*, 2020.

Verband der Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen e. V. (VdF NRW), *Merkblatt Einsatzfahrzeuge in der Feuerwehr*, 17. Dezember 2020.

VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 26.06.2013 – 4 S 94/12.

Anhang A

Tabelle 2: wöchentliche Arbeitszeit bei Feuerwehren in verschiedenen Bundesländern nach Tagdienst und Bereitschaftsdienst (eigene Darstellung)

Bundesland	Verordnung Beamte	Arbeitszeit Tagdienst [h]	Verordnung Feuerwehr	Arbeitszeit mit Opt-out [h]
Baden-Württemberg	AzUVO	41	-	54
Bayern	BayAzV	40	-	-
Berlin	AZVO	40	AZVO FuP	“besondere Arbeitszeit”
Brandenburg	AZV	40	BbgAZVPFJ	56
Bremen	BremAZV	40	BremAZV	
Hamburg	ArbzVO	40	-	-
Hessen	HAZVO	41	-	60
Mecklenburg-Vorpommern	AZVO	40	-	
Niedersachsen	ArbZVO	40	ArbZVO-Feu	56
Nordrhein-Westfalen	AZVO	41	AZVOFeu	54
Rheinland-Pfalz	ArbZVO	40	-	
Saarland	AZVO	40	-	
Sachsen	SächsAZVO	40	-	
Sachsen-Anhalt	ArbZVO	40	-	
Schleswig-Holstein	SH AZVO	41	-	
Thüringen	ThürBG	40	ThürAzVO	

Anhang B

Tabelle 3: Übersicht über Eintreffzeiten und Hilfsfristen (nach Lindemann)³⁶

Bundesland	Rechtscharakter	Quelle	1. Frist [min]	2. Frist [min]	3. Frist [min]
Baden-Württemberg	Empfehlung	Hinweise zur Leistungsfähigkeit der Feuerwehr	10	15 ^B	20 ^T
Bayern	Empfehlung	VollzBekBayFwG	10	-	-
Berlin	Interne Planungsvorgabe	Einsatzkonzept "EK15"	10	15	-
Brandenburg	-		-	-	-
Bremen	-		-	-	-
Hamburg	Interne Planungsvorgabe	Strategiepapier 2010	8	13	-
Hessen	Gesetz	HBKG	10	-	-
Mecklenburg-Vorpommern	Verordnung	FwOV M-V	10	15	-
Nordrhein-Westfalen	-	-	-	-	-
Niedersachsen	-	-	-	-	-
Rheinland-Pfalz	Verordnung	FwVO	8	15	25
Saarland	Empfehlung (in Verwaltungsvorschrift)	Planungs- und AusstattungsVV	8	13	20
Sachsen	Empfehlung	Empfehlung des Sächsischen Staatsministeriums des Innern zum Brandschutzbedarfsplan	9	14	-
Sachsen-Anhalt	Gesetz	BrSchG	12	-	-
Schleswig-Holstein	Verwaltungsvorschrift	OrgFw	10	-	-
Thüringen	Verordnung	ThürFwOrgVO	10	20	30
AGBF	Empfehlung	Qualitätskriterien für die Bedarfsplanung von Feuerwehren in Städten	8	13	

^T: für technische Hilfeleistung

^B: für Brandeinsätze

³⁶ Lindemann T., *Feuerwehrbedarfsplanung*, 2021.

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, Susanne Rein, die vorliegende Arbeit selbständig, ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der von mir angegebenen Quellen angefertigt zu haben. Alle aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche gekennzeichnet.

Die Arbeit wurde noch keiner Prüfungsbehörde in gleicher oder ähnlicher Form vorgelegt.

Kernen , 27.12.2021

.....

Susanne Rein