

<b>Bericht</b>	Geschäftsbereich	Schutz und Ordnung
	Ressort / Stadtbetrieb	Stadtbetrieb 304 - Feuerwehr
	Bearbeiter/in	Siegfried Brütsch
	Telefon (0202)	563 - 1300
	Fax (0202)	563 - 1300
	E-Mail	siegfried.bruetsch@stadt.wuppertal.de
	Datum:	05.08.2010
	<b>Drucks.-Nr.:</b>	<b>VO/0626/10</b> öffentlich
Sitzung am Gremium		Beschlussqualität
<b>07.09.2010 Ausschuss für Ordnung, Sicherheit und Sauberkeit und Betriebsausschuss ESW</b>		<b>Entgegennahme o. B.</b>
<b>Personalsituation Stadtbetrieb 304 - Berufsfeuerwehr</b>		

### Grund der Vorlage

Aktuelle Personalsituation im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr

### Beschlussvorschlag

Entgegennahme ohne Beschluss.

### Einverständnisse

Der Kämmerer ist einverstanden.

### Unterschrift

Beig. Bayer

### Begründung

Die Mitglieder des Ausschusses für Ordnung, Sicherheit und Sauberkeit sollen über die Personalsituation des Einsatzdienstes der Berufsfeuerwehr informiert werden. Die Ursachen für den aktuellen Personalmangel sind vielschichtig. Sie werden mit den eingeleiteten Maßnahmen im weiteren Verlauf kurz dargestellt.

Positiv ist zu vermerken, dass alle freien Stellen im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr von der allgemeinen Wiederbesetzungssperre der Kommunalaufsicht ausgenommen sind. Auch der Einstellung und Ausbildung der Brandmeisteranwärter/innen wurde von der Kommunalaufsicht regelmäßig zugestimmt.

### Mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst

Die zu besetzenden Funktionen im Einsatzdienst sind in Brandschutz- und Rettungsdienstbedarfsplan in der Summe mit 62 Funktionen festgelegt. Tatsächlich sind in den letzten Monaten im Schnitt 4-5 Funktionen nicht besetzt gewesen. Im Jahr 2010 gab es dabei Schwankungen von -7 – 0. Tagesabhängig sind 60 – 65 Funktionen zu besetzen. 65 Funktionen sind – bedingt durch Veränderungen im Rettungsdienst – ab Juli 2010 für Sonntage und Wochenfeiertage notwendig.

Die Gründe für die gegenwärtige Personalsituation im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr ist weniger organisatorischer, sondern vielmehr personeller Art. Die Bestrebungen müssen dahingehend gebündelt werden, die Besetzung vorhandener Stellen zu sichern bzw. die adäquate Wiederbesetzung schnellstmöglich zu erreichen.

Folgende Ursachen sind zu nennen:

- a) „OVG-Tage“  
Hierbei handelt es sich um die Rückvergütung von Ansprüchen als Freizeit infolge der verspäteten Umsetzung der EU-Arbeitszeitverordnung u.a. im Beamtenrecht des Landes NRW. Auch wenn das Rechtsverfahren vor dem BVerwG noch nicht abgeschlossen ist, wurde bereits in diesem Jahr nach einem Urteil des OVG Münster begonnen, die Ansprüche der betroffenen Feuerwehrbeamten zu befriedigen. Dies führt zur Freistellung von durchschnittlich 1,7 Mitarbeitern pro 24-Stundendienst in 2010.
- b) Durch zusätzliche Aus- und Fortbildungsmaßnahmen wie z. B. die Durchführung von 2 Grundausbildungslehrgängen parallel oder eines Rettungsassistentenlehrganges (siehe unten) werden in der Summe ca. 2 Kollegen des Einsatzdienstes als Ausbilder aus den Wachabteilungen abgezogen.
- c) Die Zahl der vorzeitigen Pensionierungsverfahren hat in diesem Jahr mit fünf Beamten einen neuen Höchststand erreicht. Daneben belastet der Ausfall langfristig Erkrankter bzw. von 10 aus gesundheitlichen Einschränkungen heraus nicht mehr einsatzdienstfähigen Kollegen, die in den rückwärtigen Dienst abgeordnet sind, die Dienstplanung. Letztere Mitarbeiter blockieren Stellen, stehen aber dem Einsatzdienst zur Zeit faktisch nicht mehr zur Verfügung (insgesamt 17 Personen).
- d) In diesem Jahr ist eine erhöhte Fluktuation bei der Berufsfeuerwehr zu verzeichnen (siehe auch VO/0177/10). Im Altersbaum der Berufsfeuerwehr ist 2010 mit insgesamt 14 geplanten Pensionierungen ein Höchststand zu verzeichnen, der in diesem Jahrzehnt nur in 2013 mit dann 16 erwarteten Altersabgängen übertroffen wird. Weiter gibt es zum Stand 01.08.10 acht nicht planbare außergewöhnliche Abgänge durch Versetzungen zu anderen Feuerwehren.
- e) Der Krankenstand der Berufsfeuerwehr hat in diesem Jahr einen Wert von 9,2% erreicht. Dies ist vermutlich auch eine Folge der deutlichen Mehrbelastung.

Zur Behebung des beschriebenen Personaldefizits durch die (un-)geplante Fluktuation im Einsatzdienst sowie zur Kompensation des bis Ende 2011 absehbaren Fehlbedarfs sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

1. Zu a) „OVG“-Tage  
Es wurde die Möglichkeit geschaffen, durch Verzicht auf dienstfreie 24-Stundenschichten eine Pauschalvergütung für die entsprechende Mehrarbeit zu erhalten. Von diesem Angebot wird bisher sehr wenig Gebrauch gemacht.
2. Zu c) + d)  
Zum 01.04.2010 startete die Feuerwehr einen neuen Grundausbildungslehrgang mit 22 Brandmeisteranwärter/-innen. Das Einstellungsverfahren für einen weiteren

Grundausbildungslehrgang zum 01.04.2011 mit max. 22 Teilnehmenden wurde gestartet.

3. Zu c) + d)  
Zur Erreichung des erforderlichen Personalbestands von 290 Mitarbeitern/-innen im mittleren feuerwehrtechnischen Einsatzdienst werden externe, geeignete, fertig ausgebildete Bewerber/-innen eingestellt.
4. Zu c) + d)  
Im Rettungsdienst werden – soweit vorübergehende Stellenvakanzen bis zum Abschluss des laufenden Grundausbildungslehrgangs (Februar 2011) bestehen - befristete Einstellungen vorgenommen. Dabei wird das Ziel verfolgt, diese Kräfte bei persönlicher Eignung in den nächsten Grundausbildungslehrgang zu übernehmen.
5. Für besondere Veranstaltungen und Ereignisse (auch Übungen) werden Mehrdienstleistungen angeordnet.

Zum Umgang mit den täglich fehlenden Funktionen im Einsatzdienst werden Einsatzfahrzeuge aufgrund Personalmangel tagesbezogen unterbesetzt bzw. außer Dienst genommen. Bei Standardszenarien (Schutzziele 1 und 2 des Brandschutzbedarfsplanes) sind dabei keine nennenswerten Einschränkungen für die Bürger zu erwarten. Allerdings fordern die Maßnahmen eine höhere Belastung für das Personal (häufigere gegenseitige Vertretung der Wachstandorte) sowie einen höheren Improvisationsgrad zum Lückenschluss vorgeplanter Einsatzkräfte und zum Ausgleich des Personalmangels an der Einsatzstelle. Bei komplexeren Einsatzszenarien ist mit zeitlichen Verzögerungen zu rechnen.

Alle Maßnahmen sind auf den IST-Zustand abgestellt. Ggf. notwendige Stellenausweitungen durch eine Umstellung von 54-Stunden auf 48-Stunden-Woche entsprechend der EU-Arbeitszeitrichtlinie können dabei noch nicht berücksichtigt werden. Bereits jetzt sind die Ausbildungskapazitäten bis an die Grenze des Machbaren aufgestockt.

#### Auslaufen der Opt-Out-Regelung:

Die Opt-Out-Regelung (Vergütung von 20 Euro/24-Stundendienst) muss zum Ende des Jahres eingestellt werden, wenn keine Verlängerung der Landesverordnung erfolgt. Sollte dies eintreten, soll ab 2011 in Abstimmung mit dem Stadtkämmerer ein adäquater finanzieller Ausgleich geschaffen werden, um weiterhin in der 54-Stunden-Woche arbeiten zu können.

#### Beförderungsstopp:

Die Beförderungssperre für Beamte wirkt sich bei der Berufsfeuerwehr seit nunmehr 2 ½ Jahren unmittelbar und besonders krass in allen Laufbahngruppen aus, weil die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten regelmäßig mit dem Abschluss einer Weiterbildung (Lehrgang mit Prüfung) verbunden ist. Die Perspektivlosigkeit wirkt sich dabei negativ auf die Stimmung und Leistungsbereitschaft der Beamten aus.

Aufgrund der Flexibilität der Kollegen besteht ein hoher Grad an Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln. Gerade in der Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes (290 Stellen) ist die Zahl der ungeplanten Abgänge = Versetzungen zu anderen Dienstherrn (siehe auch VO/0177/10) ungewöhnlich stark angestiegen. Während in früheren Jahren durchschnittlich fünf Versetzungsgesuche verzeichnet wurden, sind allein bis August aus diesem Grund acht Stellen vakant geworden. Mit weiteren Versetzungsanträgen ist zu rechnen. Umgekehrt ist der Trend zu verzeichnen, dass weniger qualifizierte Bewerbungen eingehen, d.h. „reiche“ Kommunen als Arbeitgeber bevorzugt werden.

Vor diesem Hintergrund besteht die hohe Erwartungshaltung an die Landesregierung, einerseits auch für von Überschuldung bedrohte Kommunen durch Lockerung der Beförderungssperre Perspektiven zur Personalentwicklung zu schaffen und andererseits durch Verlängerung der Opt-Out-Regelung eine Perspektive für künftige Dienstplanungen zu gewährleisten.