

Bericht	Geschäftsbereich	Grünanlagen, Forsten, Gesundheit und Feuerwehr
	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:	02.02.2011
	Drucks.-Nr.:	VO/0017/11 öffentlich
Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
15.02.2011	Ausschuss für Ordnung, Sicherheit und Sauberkeit und Betriebsausschuss ESW	Entgegennahme o. B.
22.02.2011	Ausschuss für Finanzen und Beteiligungssteuerung und gemeinsamer Betriebsausschuss APH / KIJU	Entgegennahme o. B.
Personalsituation Stadtbetrieb 304 - Berufsfeuerwehr		

Grund der Vorlage

Aktuelle Entwicklung der Personalsituation im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr

Beschlussvorschlag

Der Bericht der Verwaltung wird ohne Beschluss entgegen genommen.

Einverständnisse

Der Kämmerer ist einverstanden.

Unterschrift

Beig. Bayer

Begründung

Wie schon mit VO/0626/10 zur Sitzung des Ausschusses für Ordnung, Sicherheit und Sauberkeit und Betriebsausschuss ESW am 07.09.10 berichtet, sind die Ursachen für den aktuellen Personalmangel 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: (hier Bilanz 2.Halbjahr 2010)

Von insgesamt 310 Stellen des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes (Einsatzdienst mit Leitstelle und rückwärtigem Dienst) waren zum 31.12.10 19 Stellen nicht besetzt.

	Anzahl Stellen	Davon vakant
Einsatzdienst	269	13
Leitstelle	22	5
Rückwärtiger Dienst	19	1
Summe	310	19

Das hatte Auswirkungen auf die tägliche Wachstärke im Einsatzdienst (= zu besetzende Funktionen), die in Brandschutz- und Rettungsdienstbedarfsplan in der Summe mit 62 Funktionen festgelegt ist. Tatsächlich sind in den letzten Monaten im Schnitt täglich 6 Funktionen nicht besetzt gewesen, dabei gab es Schwankungen von -9 bis 0.

Die Gründe für die gegenwärtige Personalsituation im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr sind weniger organisatorischer, sondern vielmehr personeller Art. Alle Bestrebungen zielen daher darauf ab, die Besetzung vorhandener Stellen zu sichern bzw. die adäquate Wiederbesetzung schnellstmöglich zu erreichen.

Folgende Ursachen sind zu nennen:

- a) Fehlzeiten durch „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 2010 nach einem Urteil des OVG Münster begonnen, die Ansprüche der betroffenen Feuerwehrbeamten zu befriedigen. Dies führt zur Freistellung von durchschnittlich 1,7 Mitarbeitern (309 OVG – Ansprüche im 2. Halbjahr 2010; in 2010 gesamt 620 OVG – Ansprüche.) pro 24-h Dienst in 2010. Aus dem OVG-Widerspruchsjahr 2001 sind von 2011 bis 2015 weiterhin jährlich ca. 420-mal OVG-frei zu vergüten. Durch ein neues EuGH-Urteil werden zusätzlich ca. 80 Mitarbeiter Ansprüche in 2011 haben (max. ca. 480-mal OVG-frei).
- b) Unterstützung der Aus- und Fortbildung:
Durch verstärkte Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, wie z. B. die Durchführung von zwei Grundausbildungslehrgängen parallel oder eines Rettungsassistentenlehrgangs (siehe unten) wurden fünf Beamte des Einsatzdienstes als Ausbilder in den Tagesdienst aus den Wachabteilungen abgezogen.
- c) Krankenstand:
Der Krankenstand der Berufsfeuerwehr ist im 2. Halbjahr 2010 auf hohem Niveau von 9,16 % geblieben und liegt weiterhin deutlich über den Vorjahreswerten. Dies ist vermutlich auch eine Folge der deutlichen Mehrbelastung.
- d) Gesundheitliche Einschränkungen / vorzeitige Dienstunfähigkeit:
Die Zahl der vorzeitigen Pensionierungsverfahren aufgrund langfristiger Erkrankungen hat im vergangenen Jahr mit acht Beamten einen neuen Höchststand erreicht. Daneben belastete der Ausfall von drei 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 zurzeit faktisch nicht mehr zur Verfügung. Weiterhin wurde der Einsatzdienst mit 105 24h-Springerdiensten für die Leitstelle belastet.

e) Versetzungen / Pensionierungen:

Im vergangenen Jahr war eine erhöhte Fluktuation zu anderen Berufsfeuerwehren zu verzeichnen (siehe auch VO/0177/10). Insgesamt gab es zehn nicht planbare, außergewöhnliche Weggänge durch Versetzungen zu anderen Feuerwehren. In 2010 wurden sind weitere zehn Kollegen wegen Erreichen der Altersgrenze ausgeschieden (in 2011 wird mit einem, in 2012 mit 7 und 2013 mit 14 Altersabgängen gerechnet).

Außerdem hatte die Feuerwehr im letzten Jahr zwei Todesfälle zu beklagen.

f) Übernahmen / Neueinstellungen:

Im August wurden 17 Mitarbeiter des GAL übernommen.

Es ist der Feuerwehr nicht gelungen, fertige Brandmeister zu gewinnen (Zielvorgabe sind drei externe Einstellungen pro Jahr).

Zur Behebung des beschriebenen Personaldefizits durch die (un-)geplante Fluktuation im Einsatzdienst, des hohen Krankenstandes sowie zur Kompensation des bis Ende 2011 absehbaren Fehlbedarfs wurden bzw. werden folgende Maßnahmen durchgeführt:

1. Es wurde die Möglichkeit geschaffen, durch Verzicht auf dienstfreie 24-Stundendienste eine Pauschalvergütung für die entsprechende Mehrarbeit zu erhalten. Von diesem Angebot wurde im vergangenen Jahr 272-mal Gebrauch gemacht. Der Rückwärtige Dienst unterstützte mit 135 24h-Diensten den Einsatzdienst.
2. Zum 01.04.2010 startete die Feuerwehr einen neuen Grundausbildungslehrgang (GAL) mit 22 Brandmeisteranwärter/-innen, die dem Einsatzdienst zum 01.10.2011 zur Verfügung stehen. Das Einstellungsverfahren für einen weiteren Grundausbildungslehrgang zum 01.04.2011 mit 22 Teilnehmenden ist abgeschlossen, die Einstellungszusagen wurden erteilt.

Zur Erreichung des erforderlichen Personalbestands im mittleren feuerwehrtechnischen Einsatzdienst werden externe, geeignete, fertig ausgebildete Bewerber/-innen eingestellt. Vier neue Mitarbeiter werden zum 01.02.2011 übernommen, für drei weitere Brandmeister laufen die Einstellungsverfahren.

3. Im Rettungsdienst werden – soweit vorübergehende Stellenvakanzen bis zum Abschluss des laufenden Grundausbildungslehrgangs (Oktober 2011) bestehen - befristete Einstellungen vorgenommen. Dabei wird das Ziel verfolgt, diese Kräfte bei persönlicher Eignung in den nächsten Grundausbildungslehrgang zu übernehmen. Für zwei Praktikanten/-innen im Rettungsdienst laufen die Einstellungsverfahren zur Unterstützung im Rettungsdienst. Zusätzlich unterstützten die Hilfsorganisationen im 2. Halbjahr 2010 mit der Gestellung von 60 RTW's im 24h- Dienst.
4. Für besondere Veranstaltungen und Ereignisse (auch Übungen) werden Mehrdienstleistungen angeordnet.
5. Durch die Anpassung der Unterbesetzungsstrategie wird den Auswirkungen des Personalmangels tagesaktuell durch Maßnahmen wie Holen von Verfügurdiensten und Besetzung von Funktionen aus dem rückwärtigen Dienst entgegnet. Außerdem werden zum Umgang mit den täglich fehlenden Funktionen im Einsatzdienst Einsatzfahrzeuge bei 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.

Überstunden

Ende 2010 beliefen sich die Überstunden auf 8.501 Stunden, die von den Mitarbeitern, die aktiv im Einsatzdienst waren, geleistet wurden. Das bedeutet für die Beamten im Einsatzdienst Überstunden in Höhe von durchschnittlich 35 h. Damit liegt die Belastung der/des Einzelnen (Mittelwert) im seit Jahren tolerierten und mit dem PR abgestimmten Korridor von +/- 50 Stunden. Dieser Korridor ist damals eingerichtet worden, um immer wiederkehrende Personal- und Dienstplanschwankungen aufzufangen und erhöht die Flexibilität und Freiräume für den Dienstherrn und für die Mitarbeiter/-innen. Zudem geht die scharfe Stundenrechnung nie auf null auf.

Die geleisteten Mehrarbeitsansprüche aus 2010 über 50 Stunden hinaus – die überwiegend durch Tätigkeiten außerhalb des Einsatzdienstes wie Schulungen und Dienstbesprechungen entstanden sind - wurden im Januar 2011 zum Teil ausbezahlt, da aus personellen Gründen ein Freizeitausgleich nicht möglich war.

Beförderungsstopp:

Die Beförderungssperre für Beamte wirkt sich bei der Berufsfeuerwehr seit nunmehr drei 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 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 Ende 2010 aus diesem Grund 10 Stellen vakant geworden. Zwei neue Versetzungsgesuche liegen bereits im Januar vor, mit weiteren Anträgen 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, auch für von Überschuldung bedrohte Kommunen durch Lockerung der Beförderungssperre Perspektiven zur Personalentwicklung zu schaffen.

Opt-Out-Regelung:

Die Opt-Out-Regelung (Vergütung von 20 Euro/24 h-Dienst) ist per Landesverordnung bis Ende 2013 verlängert. Die Opt-out-Erklärung wurde zu 100% wieder von den Mitarbeitern unterschrieben.

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

Einbindung der Einheiten der Freiwilligen Feuerwehr (FF):

Welche Fahrzeuge (Einsatzmittelarten) ausrücken, ist in der Alarm- und Ausrückordnung der Feuerwehr (AAO) nach Alarmstichworten sowie der Bereichsfolge festgelegt. Grundsätzlich werden zu jedem Feuerwehreinsatz im gesamten Stadtgebiet Einsatzmittel der

Berufsfeuerwehr alarmiert. In den Stadtbezirken, in denen eine Freiwillige Feuerwehr existiert, wird diese nach der AAO zeitgleich mit der Berufsfeuerwehr zusätzlich alarmiert. Ausnahme bilden hier die Einsätze in Ausnahmesituationen wie bei Sturm- und Wasserlagen.

Die Zuständigkeit, welcher Löschzug wohin fährt, ist einer „Bereichsfolge“ festgelegt.

Stehen Einsatzmittel der Berufsfeuerwehr nicht zur Verfügung (anderweitig durch Einsätze gebunden oder personell nicht besetzt), wird alternativ die dem Einsatzort nächstgelegene Freiwillige Feuerwehr (FF) nach der AAO alarmiert. Im gesamten Jahr 2010 war dies ca. **98**-mal der Fall: In **56** Fällen lag der Einsatzort in Bereichen ohne örtliche FF, **42**-mal innerhalb eines Stadtbezirks mit örtlicher FF. In insgesamt **38** Fällen (von 98) lag die Begründung der Alarmierung der FF in den Auswirkungen der oben beschriebenen Personalsituation der Berufsfeuerwehr (Löschfahrzeug HLF 2 der Feuerwache Barmen nicht besetzt).