

Vorlage Nr. XI 10/2023		
für die Sitzung des Ausschusses für öffentliche Sicherheit		
Beratung in öffentlicher Sitzung:	ja	Anzahl Anlagen: 1

Stellenplan für das Jahr 2024/2025 und Beantragung überplanmäßiger Bedarfe und Stellenhebungen im laufenden Haushalt
Stellenplanentwicklung und Personalplanung

A Problem

Die Veränderungen für den Stellenplan 2024/2025 resultieren aus organisatorischer Notwendigkeit und veränderten gesetzlichen Anforderungen.

B Lösung

1. Entwicklung des Stellenplans A

1.1. Stellenplan A des Jahres 2022/2023

a) Beamtinnen/Beamte

Bes.-Gruppe	Planstellen-Soll
A 16	1,00
A 15	1,00
A 14	2,00 (1 KU A 13)
A13 LG 2.2	2,00
A 13z	1,00
A 13	4,00 (1 KW)
A 13 (Verwaltung)	1,00 (KU A 12)
A 12	6,00
A 11	19,00
A 10	15,70
A 10 (Verwaltung)	1,00
A 9 z	33,40
A 9	85,37
A 8	87,51
A 7	25,13
Summe Beamte	285,11

Ausgenommen sind die Ausbildungsstellen in Plan C für Brandmeisteranwärter:innen, Oberbrandinspektor:innen und die Ausbildungsstelle eines Brandreferendars/einer Brandreferendarin sowie der freigestellte örtliche Personalrat. Weiterhin nicht enthalten sind die Stellen im Stellenplan F zur Ableistung der beamtenrechtlichen Probezeiten.

Besonderer Erläuterungsbedarf besteht hierbei zu den Stellen des feuerwehrtechnischen Dienstes in der Laufbahngruppe 2 (A10-A16). Die Beamtinnen/Beamten dieser Laufbahngruppe befinden sich ab A11 in einem Mischdienst. Einerseits übernehmen sie anteilig Einsatzdienste als A-Dienst (Amtsleitungsdienst in 24h-Rufbereitschaftsdienst), B-Dienst (übergeordneter Führungsdienst auf der Zentralen Feuerwache) oder C-Dienst (Zugführer:in), andererseits übernehmen sie Sachgebietstätigkeiten im Tagesdienst. Die Stellenbeschreibungen bestehen daher anteilig aus Einsatzdienstanteilen und Sachgebietstätigkeiten.

In dem Stellenplan für die Beamtinnen/Beamten der Laufbahngruppe 2 (A10-A16) sind folglich Einsatzdienstanteile enthalten, aktuell summarisch 1,20 Vollzeitäquivalente (VZÄ) zur Sicherstellung der Funktion A-Dienst (höchste Einsatzdienstebene in Rufbereitschaft), 6,65 VZÄ zur Sicherstellung der Funktion B-Dienst (übergeordneter Führungsdienst auf der Zentralen Feuerwache) und 12 VZÄ zur Sicherstellung der zwei Funktionen C-Dienst (Zugführer:in). Weiterhin enthalten sind 4,3 VZÄ der Laufbahngruppe 2 zur Sicherstellung der Funktion als Lagedienstführer:in in der Integrierten Regionalleitstelle Unterweser-Elbe (IRLS). Insgesamt sind von den aufgeführten 53 Stellen der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener und höherer Dienst) 51 Stellen dem feuerwehrtechnischen Dienst zuzuordnen, 2 Stellen der allgemeinen Verwaltung. Von diesen 51 Stellen sind rechnerisch 24,65 Stellen dem Einsatzdienst zuzurechnen - für Sachgebietstätigkeiten von Amtsleitungsaufgaben über Aufgaben des vorbeugenden Brandschutzes bis hin zu Beschaffungs-, Personalführungs- oder Gefahrgutaufgaben verbleiben 21,35 Vollzeitäquivalente.

b) Tarifbeschäftigte

Verg./Lohn-Gruppe	Planstellen-Soll
EG 14/15 (II a/I a)	0,50
EG 11	5,00
EG 10/11 (IV a/III)	4,00
EG 9b (V b/IV b)	5,00
EG 9a (V c)	8,64
EG 8	3,00
EG 7 (VI b)	2,00
EG 6 (VII/VI b)	0,50
EG 5 (IX/VII)	0,50
EG 3	2,00
Summe Tarifbeschäftigte	33,14
Personal gesamt	318,25

1.2. Beantragung überplanmäßiger Bedarfe und Stellenhebungen im laufenden Haushalt

Im Folgenden werden dringende Bedarfe beschrieben, die bereits im laufenden Haushalt überplanmäßig bereitzustellen sind. Für den Haushalt 2024/2025 werden entsprechende Stellenplananträge gestellt.

1.2.1. Erweiterung Stellumfang Vorzimmer Amtsleitung

Für die Besetzung des Vorzimmers des Dezernates/der Amtsleitung der Feuerwehr Bremerhaven stehen 0,5 Stellenanteile zur Verfügung.

Der derzeitige Stellenanteil von 0,5 wurde seit Einrichtung der Stelle nicht angepasst. Die steigende Entwicklung der Personalzahlen von ca. 35 % in den vergangenen 12 Jahren führen zu einem gestiegenen Verwaltungs- und Organisationsaufwand. Hinzukommt die magistratsweite Einführung des Dokumentenmanagementsystems „enaio“ und die damit verbundenen administrativen Aufgaben, die diese Stelle neu innehat. Begründet ist dies, da der Aktenplan in der Zuständigkeit der Amtsleitung respektive des Vorzimmers liegt.

Die Aufgabenveränderung im Bereich des Vorzimmers des Dezernates/der Amtsleitung führen insgesamt zu einer in der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit nicht mehr zu bewältigen-

den Arbeitsbelastung. Aus diesem Grund wurden **0,25 VZÄ** zusätzlich beantragt.

Die Maßnahme wurde zwischen der Feuerwehr, der Magistratskanzlei und dem Personalamt abgestimmt und in der Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses am 17.04.2023 beschlossen.

1.2.2. Ärztliche Leitung Rettungsdienst

Gemäß § 31 Bremisches Hilfeleistungsgesetz (BremHilfeG) wird der Rettungsdienst in medizinischen Fragen und Angelegenheiten des Qualitätsmanagements von einer Ärztlichen Leitung Rettungsdienst (ÄLRD) geleitet und überwacht, die in dieser Aufgabe der Feuerwehr als Rettungsdienststräger unterstellt ist. Die ÄLRD muss gemäß gesetzlicher Vorgabe weiterhin regelmäßig am Notarztdienst teilnehmen und ist Mitglied der Gruppe der Leitenden Notärzte/Notärztinnen.

Derzeit erfolgt die Sicherstellung der ÄLRD einschließlich der von der ÄLRD gemäß BremHilfeG anteilig zu besetzenden Notarztdienste im Umfang von 0,75 Stellen vertraglich durch das Klinikum Bremerhaven-Reinkenheide (KBR). Dies führt in den täglichen Entscheidungsprozessen zu Interessenskonflikten, da sich klinische und präklinische Belange oft gegensätzlich gegenüberstehen. Damit die ÄLRD im Sinne des Rettungsdienststrägers und somit im Sinne der Magistratsverwaltung, handeln kann, ist eine direkte Anbindung an die Seestadt Bremerhaven zwingend zu realisieren. Die ÄLRD muss mit den Krankenhausträgern Verfahrensabläufe und Vereinbarungen im Sinne des Rettungsdienstes treffen. Ist der Krankenhausträger auch Arbeitgeber des ÄLRD entstehen Interessenkonflikte, welche wiederum zu Konflikten zwischen den einzelnen Positionen führen können. Weitere Konflikte entstehen im täglichen Arbeitsleben bei zwei Arbeitgebern immer dann, wenn beide Arbeitgeber zeitgleich auf den Arbeitnehmer zugreifen wollen. Als Beispiele sind hier Paralleltermine und kurzfristig zu besetzende Dienste zu nennen.

Auch die Einordnung mit zwei Vorgesetzten, einmal in der Klinik und einmal bei der Feuerwehr, kann zu Komplikationen führen. Daraus folgt, dass die Loyalität zu zwei Institutionen mit nicht immer identischen Zielen für den Stelleninhaber/die Stelleninhaberin zu einer emotionalen Zerreißprobe werden kann.

Mit einer Vertragsanpassung kann auch eine klare Trennung der Vorgesetztenfunktion in der Klinik (Chefarzt) und der Vorgesetztenfunktion ÄLRD, weil der Chefarzt auch am Notarztdienst teilnimmt, geregelt werden.

Die Eingruppierung der ÄLRD erfolgt im Regelfall auf Basis eines Leitenden Oberarztes bzw. einer Leitenden Oberärztin. Derzeit sieht die Vergütung durch das KBR die Entgeltgruppe III, Stufe 3, TV-Ärzte/VKA vor. Kommunal sollte die 0,75 Stelle ÄLRD EG 15Ü zugeordnet werden. Da dies immer noch einen deutlichen Nachteil im Vergleich zum TV-Ärzte bedeutet, sollte zumindest durch die bereits im Gesundheitsamt gewährte Fachkräftezulage, eine teilweise Angleichung erfolgen.

Demnach ist es beabsichtigt, **0,75 VZÄ** für die Einrichtung der o. g. Stelle zu beantragen.

1.2.3. Erweiterung Stellenumfang Schreibkraft Personalwesen

Dem Sachgebiet Personalwesen der Feuerwehr Bremerhaven sind 0,5 Stellenanteile Schreibdienst zugeordnet. Zu den durch die/den Stelleninhaber:in zu erledigenden Aufgaben gehören Schreibtätigkeiten, allgemeine Verwaltungstätigkeiten und die Datenpflege für das Sachgebiet Personalwesen.

Der derzeitige Stellenanteil von 0,5 wurde seit Besetzung der Stelle in 2005 mit der derzeitigen Stelleninhaberin nicht angepasst. Die steigende Entwicklung der Personalzahlen von ca. 35 % in den vergangenen 12 Jahren führen zu einem deutlichen Anstieg des Verwaltungs- und Organisationsaufwandes im Bereich des Sachgebietes Personalwesen der Feuerwehr.

Die Aufgabenveränderung der vergangenen Jahre im Sachgebiet Personalwesen, gestiegene Dokumentationspflichten und umfangreicher sowie komplexer gewordene Arbeitsprozesse führen ebenfalls zu einer in der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit nicht mehr zu bewältigenden Arbeitsbelastung. Der stetig steigende Überstundenstand der derzeitigen Stelleninhaber:innen

berin sowie das Aussetzen des Erholungsurlaubes in den vergangenen Jahren sind weitere Indikatoren für einen dem Arbeitsaufkommen nicht angemessenen Stellenanteil. Aus diesem Grund wurden **0,25 VZÄ** zusätzlich beantragt.

Die Maßnahme wurde zwischen der Feuerwehr, der Magistratskanzlei und dem Personalamt abgestimmt und in der Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses am 17.04.2023 beschlossen.

1.3. Stellenplananträge zum Haushalt 2024/2025

1.3.1 Erweiterung Stellumfang Vorzimmer Amtsleitung

Siehe 1.2.1

1.3.2 Ärztliche Leitung Rettungsdienst

Siehe 1.2.2

1.3.3 Erweiterung Stellenumfang für den Bereich der Aus- und Fortbildung, Team IRLS

2016 stimmte die Stadtverordnetenversammlung der Bildung einer gemeinsamen Integrierten Regionalleitstelle (IRLS) mit den Landkreisen Cuxhaven und Osterholz sowie der Stadt Bremerhaven, mit einem durch Bremerhaven zu stellenden Personalkörper im Rahmen einer öffentlich-rechtlichen Vereinbarung, zu (Vorlage Nr. V 53/2016).

Der in 2017 durch ein externes Gutachten festgestellte und im Haushalt 2018/2019 anerkannte Personalbedarf der IRLS beträgt 40,41 VZÄ. Hiervon entfallen 6,15 VZÄ auf den rückwärtigen Bereich, 4,0 VZÄ auf die Funktion der Lagedienstführung und 30,26 VZÄ auf die Einsatzsachbearbeitung (Disposition).

Die Feuerwehr Bremerhaven ist vertraglich dazu verpflichtet, das für den Betrieb der IRLS erforderliche Personal zur Verfügung zu stellen. Die zurückliegenden und aktuellen Entwicklungen der Einsatzzahlen verzeichnen eine Steigerung von ca. 60 % seit dem letzten Personalgutachten im Jahr 2017. Derzeitig wird der aktuelle Personalbedarf der IRLS durch einen externen Gutachter ermittelt (Ausschuss für öffentliche Sicherheit, Vorlage Nr. I 56/2022). Dem vorangegangen ist eine gutachterliche Organisationsuntersuchung welche durch denselben Gutachter durchgeführt wurde. Mit dem Ergebnis ist im 4. Quartal 2023 zu rechnen.

Für den rückwärtigen Bereich wurde durch das Personalbemessungsgutachten im Bereich der Aus- und Fortbildung ein Mehrbedarf von 1,35 VZÄ (bisher 0,25 VZÄ) errechnet. Die Planung, Organisation und Durchführung der Ausbildung von neu gewonnenem Personal im Leitstellenbereich ist ebenso Aufgabe der Leitstelle, wie die Fortbildung des bereits vorhandenen Personals, um die erforderlichen qualitativen Anforderungen zu erfüllen. Ziel ist es, zum einen ausreichend befähigtes Personal zu qualifizieren um planbare und unplanbare Personalabgänge kompensieren zu können und zum anderen, das bestehende Personal ständig weiter zu qualifizieren. Um die Aus- und Fortbildung planen, organisieren und durchführen zu können hat das nun durchgeführte Personalgutachten einen Stellumfang von 1,6 VZÄ vorgesehen. Im Personalgutachten von 2017 wurden hierzu 0,25 VZÄ berechnet. Daraus ergibt sich eine Steigerung von 1,35 VZÄ.

Es ist beabsichtigt, für den Haushalt 2024/2025 **1,35 VZÄ** in der Besoldungsgruppe A9 mit Amtszulage zu beantragen.

Die Refinanzierung der beantragten Stellen erfolgt zu 2/3 durch die Landkreise Cuxhaven und Osterholz. Der beantragte Stellenumfang ist vorbehaltlich dem im Abschlussgutachten genannten tatsächlichen Stellenumfang.

1.3.4 Neuschaffung Stellenumfang zur Kompensation von Qualifizierungsmaßnahmen, Team IRLS

Durch die Qualifizierung von Personal entstehen Personalausfallzeiten. Für die Qualifizierung von zukünftigen Disponenten ist unter Berücksichtigung der verschiedenen Eingangsqualifizierungen laut Berechnung des Personalgutachten von 0,4 VZÄ im Mittel auszugehen. Das

Personalgutachten von 2017 hat hierzu keine Aussagen getroffen. Aus diesem Grund ist zur Deckung der Personalausfallzeiten, welche aufgrund von Qualifizierung von zukünftigen Personal entstehen, 0,4 VZÄ gemäß den Berechnungen des aktuellen Personalbemessungsgutachten anzuerkennen.

Der Aufgabenschwerpunkt in der IRLS besteht im Bereich der Einsatzsachbearbeitung. Die Funktion der Einsatzsachbearbeitung wird durch Beamte/Beamtinnen der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (Besoldungsgruppe A9 BremBesG) wahrgenommen. Aus diesem Grund entsteht hier der wesentliche Teil der Personalausfallzeiten aufgrund der o. g. Gründe.

Es ist beabsichtigt, für den Haushalt 2024/2025 **0,4 VZÄ** in der Besoldungsgruppe A9 zu beantragen.

Die Refinanzierung der beantragten Stellen erfolgt zu 2/3 durch die Landkreise Cuxhaven und Osterholz. Der beantragte Stellenumfang ist vorbehaltlich dem im Abschlussgutachten genannten tatsächlichen Stellenumfang.

1.3.5 Einrichtung von Poolstellen für die Ausbildung, Team IRLS

Zur Sicherstellung der personellen Besetzung der IRLS kann nicht in ausreichendem Umfang auf feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamten der Feuerwehr zurückgegriffen werden, da die feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten für die Sicherstellung des Brand-schutzes und der Hilfeleistung gemäß Brandschutzbedarfsplan notwendig sind. Aus diesem Grund sind die Ausbildung und der Einsatz von Beschäftigten im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst beabsichtigt. Derzeit sind im Stellenplan hierfür keine Stellen vorhanden. Zur Sicherstellung ausreichender personeller Ressourcen wird ein Pool für bis zu sieben geeignete Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst bei der Feuerwehr (Amt 37) eingerichtet. Diese Berufsanfänger:innen werden im Rahmen zeitlich befristeter Arbeitsverträge für die Dauer von maximal 2 Jahren (Entgeltgruppe EG 8 TVöD, Entgeltordnung VKA) eingestellt. Sofern die zweijährige Ausbildung erfolgreich absolviert wird, ist eine unbefristete Übernahme auf vakante Stellen der IRLS beabsichtigt.

Aus den o. g. Gründen wurden mit dem Haushalt 2018/2019 **7,0 VZÄ** als Poolstellen für die Ausbildung von Personal bewilligt (XI 11/2017). Diese beantragten und bewilligten Stellen wurden bislang nicht in den planmäßigen Stellenplan übertragen. Aus diesem Grund ist es beabsichtigt, die Übertragung in den Stellenplan für den Haushalt 2024/2025 zu beantragen.

1.3.6 Erweiterung Stellenumfang für die Datenversorgung und -pflege, Team IRLS

Die Aufgabe der IT-Systembetreuung, der Datenversorgung und -pflege ist eine Aufgabe der IRLS. Aktuell stehen hierfür 3,0 VZÄ gemäß dem Personalgutachten aus 2017 zur Verfügung. Der durch das Personalgutachten aktuell ermittelte Personalumfang hierfür beträgt 5,6 VZÄ. Dies bedeutet eine Steigerung von 2,6 VZÄ zum Personalgutachten aus dem Jahr 2017.

Es ist beabsichtigt, für den Haushalt 2024/2025 **2,6 VZÄ** (1,0 VZÄ in der Entgeltgruppe EG11, 1,6 VZÄ in der Entgeltgruppe EG9b) zu beantragen.

Die Refinanzierung der beantragten Stellen erfolgt zu 2/3 durch die Landkreise Cuxhaven und Osterholz. Der beantragte Stellenumfang ist vorbehaltlich dem im Abschlussgutachten genannten tatsächlichen Stellenumfang.

1.3.7. Erweiterung Stellenumfang für den Bereich der Qualitätssicherung, Team IRLS

Die Qualitätssicherung ist eine durch das Bremische Hilfeleistungsgesetz (BremHilfeG) geforderte Aufgabe der IRLS. Ziel ist es, eine wissenschaftlich fundierte, standardisierte und rechtssichere Notrufabfrage zu gewährleisten und die hierfür geforderten Qualitätsanforderungen zu überwachen. Hierzu wurden im Personalgutachten im Jahr 2017 0,5 VZÄ berechnet. Im nun durchgeführten Gutachten wurden für die Qualitätssicherung 0,9 VZÄ errechnet. Hieraus ergibt sich eine Steigung von 0,4 VZÄ.

Es ist beabsichtigt, für den Haushalt 2024/2025 **0,4 VZÄ** in der Entgeltgruppe EG11 zu beantragen.

Die Refinanzierung der beantragten Stellen erfolgt zu 2/3 durch die Landkreise Cuxhaven und Osterholz. Der beantragte Stellenumfang ist vorbehaltlich dem im Abschlussgutachten genannten tatsächlichen Stellenumfang.

1.3.8. Erweiterung Stellenumfang für die Einsatzsachbearbeitung, Team IRLS

Der wesentliche Teil des Personalkörpers der IRLS besteht aus Mitarbeitenden der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt, welche für die Einsatzsachbearbeitung eingesetzt werden. Der zuvor beschriebene Anstieg der abzuarbeitenden Einsätze in der IRLS wird durch die Einsatzsachbearbeiter:innen abgearbeitet. Der durch das Personalbemessungsgutachten berechnete Personalbedarf im Bereich der Einsatzsachbearbeitung beträgt 40,26 VZÄ. Das Personalbemessungsgutachten von 2017 hat den Bedarf mit 30,26 VZÄ berechnet. Als Grund für die Steigerung von 10 VZÄ im Bereich der Einsatzsachbearbeitung ist die Steigerung der Einsatzzahlen von rund 60 % gegenüber der Berechnungsgrundlage im Jahr 2017. Aus diesem Grund werden gemäß dem Personalbemessungsgutachten 10 VZÄ beantragt.

Es ist beabsichtigt, für den Haushalt 2024/2025 **10 VZÄ** in der Besoldungsgruppe A9 zu beantragen.

Die Refinanzierung der beantragten Stellen erfolgt zu 2/3 durch die Landkreise Cuxhaven und Osterholz. Der beantragte Stellenumfang ist vorbehaltlich dem im Abschlussgutachten genannten tatsächlichen Stellenumfang.

1.3.9. Einrichtung von Stellen zur Kompensation von Langzeiterkrankten, Team IRLS

Aufgrund von Langzeiterkrankungen kommt es im Bereich der IRLS regelmäßig zu übermäßig hohen Personalausfallzeiten. Diese Personalausfallzeiten wurden bislang in der Personalbemessung nicht berücksichtigt. Das derzeit durchgeführte Personalbemessungsgutachten sieht hierfür eine Vorhaltung von 2,0 VZÄ vor. Aus diesem Grund werden auf Grundlage des Personalbemessungsgutachten 2,0 VZÄ beantragt.

Der Aufgabenschwerpunkt in der IRLS besteht im Bereich der Einsatzsachbearbeitung. Die Funktion der Einsatzsachbearbeitung wird durch Beamte/Beamtinnen der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (Besoldungsgruppe A9 BremBesG) wahrgenommen. Aus diesem Grund entsteht hier der wesentliche Teil der Personalausfallzeiten aufgrund der o. g. Gründe.

Es ist beabsichtigt, für den Haushalt 2024/2025 **2,0 VZÄ** in der Besoldungsgruppe A9 zu beantragen.

Die Refinanzierung der beantragten Stellen erfolgt zu 2/3 durch die Landkreise Cuxhaven und Osterholz. Der beantragte Stellenumfang ist vorbehaltlich dem im Abschlussgutachten genannten tatsächlichen Stellenumfang.

1.3.10. Erweiterung Stellenumfang Schreibkraft Personalwesen, Team Grundsatz

Siehe 1.2.3

1.3.11. Neuschaffung von Stellen zur Sicherstellung Projektteilnahme an Forschungsprojekt BMBF, Team Katastrophenschutz

Im Rahmen eines Forschungsauftrags des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) wurde zur Sicherstellung und Verbesserung der Handlungsfähigkeit von Staat und Verwaltung bei krisenhaften Ereignissen ein entsprechender Projektantrag des Konsortiums, bestehend aus den Ämtern 37, 50, 53, 58, der Hochschule Bremerhaven, den EBB und dem BIT, eingereicht. Mit einer Projektzusage verbunden ist die Finanzierung von entsprechenden Projektstellen. Hierzu zählen für das Amt 37 3,0 VZÄ für die Projektlaufzeit von 36 Monaten. Die Refinanzierung der Einrichtung der Stellen ist aufgrund der Vollförderung durch das BMBF sichergestellt. Zuzüglich der vollumfänglichen Refinanzierung sind 20 % Arbeitsplatzpauschalen, Reisekosten sowie eine IT-Pauschale im Förderumfang enthalten. Die einzurichtenden 3,0 VZÄ teilen sich in 2,0 VZÄ EG13 und 1,0 VZÄ EG5 auf.

Es ist beabsichtigt, für den Haushalt 2024/2025 **3,0 VZÄ** (2x Entgeltgruppe EG13 und 1x Ent-

geltgruppe EG5) zu beantragen.

Die Refinanzierung ist aufgrund der Vollförderung durch die antragbewilligende Stelle gewährleistet.

1.3.12. Einrichtung einer Stelle zur Datenaufbereitung, Systembetreuung im Zusammenhang mit der Digitalisierung, Team IuK

Die Digitalisierung schreitet in Deutschland immer weiter voran. Nicht nur in Unternehmen und Behörden, sondern auch in Schulen wird sie immer weiter vorangetrieben. Die Feuerwehrakademie für Rettungsdienst Bremerhaven hat bereits ein schulinternes Netzwerk aufgebaut und ihre Schüler und Dozenten mit Tablets bzw. Notebooks ausgestattet. Es kommen interaktive Whiteboards der neuesten Generation mit Touchdisplays zum Einsatz, die die klassischen Schultafeln und das Smartboard ersetzt haben. Die Fachbücher müssen nicht mehr zum Unterricht mitgebracht werden, sondern sind auf dem Tablet oder Notebook abgespeichert. Zusätzliche Apps erleichtern die Arbeit ebenfalls.

Im Corona-Zeitraum zwischen 2020-2022, musste die Feuerwehrakademie binnen kürzester Zeit ihren gesamten Unterricht und die Ausbildungsstruktur weitestgehend digitalisieren, um den Ausbildungserfolg des Feuerwehr- und Rettungsdienstnachwuchses nicht zu gefährden und für zukünftige Aus- und Fortbildungen sicherzustellen. Die Unterrichte werden seither als Hybride Unterrichte und zum Teil sogar vollständig online als Live und/oder Streaming angeboten. In der Praxisausbildung können beispielsweise medizinische Daten der Simulationsmittel (u. a. Reanimationspuppen) live mit den Auszubildenden geteilt und für den Unterricht ausgewertet werden. Der technische Fortschritt hat bereits ein Höchstmaß an Entwicklungskompetenz aller Lehrkräfte, Auszubildende in der Erwachsenenbildung und vor allem im Bereich der IT gefordert.

Die Systeme haben sich unterdessen etabliert und ermöglichen der Feuerwehrakademie einen flexiblen und effektiven Umgang mit den internen und externen Dozenten sowie den Auszubildenden. Die stetige Weiterentwicklung des technischen Fortschritts im Rahmen der Digitalisierung ist ebenso elementar wichtig, wie der Erhalt der unter den schwierigen Bedingungen der Corona-Pandemie eingeführten Digitalisierung im Unterricht an der Feuerwehrakademie.

Eine Systembetreuung und Weiterentwicklung durch das Medienzentrum Bremerhaven und/oder dem Betrieb für Informationstechnologie Bremerhaven (BIT) wurde bereits angefragt und aufgrund mangelnder Ressourcen nicht zugestimmt. Zudem sind die Systeme nicht am Netzwerk des Magistrats der Stadt Bremerhaven gekoppelt, was eine Systembetreuung durch den BIT erschwert und zusätzliche Kompetenzen erfordert.

Zu den o. g. Bedarfen kommen die Bedarfe der Feuerwehr hinsichtlich der notwendigen und stetig fortschreitenden Digitalisierung des Einsatzdienstes der Feuerwehr. Feuerwehrfachspezifische Fachanwendungen (z. B. Einsatzunterstützungssysteme) bedürfen einer regelmäßigen Fachbetreuung und Datenpflege. Hierzu sind bislang keine VZÄ vorgesehen. Aus den oben genannten Gründen ist beabsichtigt, 1,0 VZÄ für die Systembetreuung und die Datenversorgung an der Bremerhavener Feuerwehrakademie sowie für den Einsatzdienst zu beantragen.

Es ist beabsichtigt, für den Haushalt 2024/2025 **1,0 VZÄ** in der Entgeltgruppe EG 9b (vorbehaltlich Bewertung) zu beantragen.

Die Teilrefinanzierung der zu beantragenden VZÄ ist im Rahmen der feuerwehrtechnischen Laufbahnausbildung sowie aufgrund der Aus- und Fortbildung für den Wirtschaftsbetrieb Rettungsdienst sichergestellt.

1.3.13. Neuschaffung einer Stelle zur Sachbearbeitung im operativen Rettungsdienst, Team Einsatzorganisation

Der Rettungsdienst dient der bedarfsgerechten und flächendeckenden Versorgung der Bevölkerung mit Leistungen der Notfallversorgung. Gemäß Bremischem Hilfeleistungsgesetz

(BremHilfeG) obliegt die Wahrnehmung des Rettungsdienstes aufgrund der besonderen Aufgabenstellung als hoheitliche Aufgabe ausschließlich den Aufgabenträgern, den Stadtgemeinden Bremerhaven und Bremen in kommunaler Zuständigkeit. Die Durchführung der Notfallrettung erfolgt in Bremerhaven ausschließlich durch den Wirtschaftsbetrieb Rettungsdienst mit qualifizierten Kräften der Feuerwehr.

Neben der individual medizinischen Notfallversorgung ist der Wirtschaftsbetrieb Rettungsdienst zuständig für die Einsatzkonzeption „Massenanfall von Verletzten“ inkl. aller damit verbundenen Materialvorhaltungen (siehe § 35 BremHilfeG - Massenanfall verletzter oder erkrankter Personen).

Die im Zuge der Pandemie und des Ukraine-Krieges verursachten Lieferprobleme von medizinischem Material für den Rettungsdienst zeigen, dass eine größere Lagerhaltung zur Sicherstellung der Versorgungssicherheit in der präklinischen Notfallmedizin zwingend geboten ist. Eine Unterdeckung von wichtigen Verbrauchsmitteln kann nur durch ein zentral geführtes Rettungsdienstlager entgegengewirkt werden.

Eine zeitgemäße und fachgerechte Lagerhaltung ist mit dem zur Verfügung stehenden Einsatzdienstpersonal nicht zu realisieren und entspricht nicht den Anforderungen der Kostenträger.

Ein weiteres Problem sind die Aufgaben, die aus der Medizinprodukte-Betreiberverordnung vorgegeben sind. Durch einen kontinuierlichen Anstieg von digitalen Diagnostikgeräten in der Notfallrettung sind gesetzliche vorgeschriebene Prüfungen durch den Betreiber (Wirtschaftsbetrieb Rettungsdienst) sicherzustellen.

Der sogenannte Betreiber ist für die Inbetriebnahme und das Betreiben des Medizinproduktes verantwortlich, was bedeutet, dass die rechtlichen Bestimmungen über das Medizinprodukt beachtet und beim Anwender umgesetzt werden.

Die daraus resultierende personelle Sachkunde sowie die Einweisung, Pflege und Koordination von Wartung und Reparatur von In-Vitro-Diagnostik und Medizinprodukten ist für den Bestand (Rettungsdienst und MANV Einheiten) nicht vorhanden.

Im Rahmen der kommunalen Einführung von Akut-Krankentransportwagen (AKTW) durch private Krankentransportunternehmen ist der Wirtschaftsbetrieb Rettungsdienst von den Kostenträgern beauftragt worden, die dafür erforderlichen medizinischen Geräte zu beschaffen und zu betreiben. Daraus resultiert ein Mehraufwand, der nicht bedient werden kann.

Zur Aufgabenerfüllung der zuvor genannten Aufgaben ist ein personeller Mehraufwand von 1,0 VZÄ (EG 7 TVöD, vorbehaltlich Bewertung) notwendig.

Es ist beabsichtigt, für den Haushalt 2024/2025 **1,0 VZÄ** in der Entgeltgruppe EG 7 (Vorbehaltlich Bewertung) zu beantragen.

Die Refinanzierung des personellen Mehraufwands ist durch die Kostenträger (Krankenkassenverbände) zugesagt.

1.3.14. Erweiterung Stenumfang zur Sicherstellung der Funktionsstärke aufgrund eines gestiegenen Personalfaktors, Team Einsatzorganisation

Der überwiegende Teil der Stellen bei der Feuerwehr Bremerhaven ist dem Einsatzdienst und damit den Wachabteilungen zugeordnet. Die Menge des im Wachdienst eingesetzten und somit zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben benötigten Personals errechnet sich aus den im Brandschutzbedarfsplan vorgesehenen Funktionen, multipliziert mit einem Personalfaktor, welcher sich über die allgemeinen Personalausfallzeiten (z. B. Krankheit, Fortbildung, Urlaub etc.) berechnen lässt.

Die letzte Berechnung des Personalfaktors und die damit verbundene Anpassung des Personalkörpers des Einsatzdienstpersonals der Wachabteilung wurde im Jahr 2019 durchgeführt. Die Berechnung ergab 5,45 VZÄ/Funktionsstellen. Hieraus resultiert ein Stellenbedarf von

212,55 VZÄ (5,45 VZÄ/Funktionsstelle x 39 Funktionsstellen = 212,55 VZÄ) welche zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben benötigt werden.

Eine nun erneut durchgeführte Berechnung ergab einen Personalfaktor von 5,69 VZÄ/Funktionsstelle. Hieraus ergibt sich ein Stellenbedarf (5,69 VZÄ/Funktionsstellen x 39 Funktionsstellen = 221,91 VZÄ) von 221,91 VZÄ für das Einsatzdienstpersonal der Wachabteilungen der Feuerwehr Bremerhaven.

Auf Grundlage der zuvor dargelegten Berechnungen resultiert ein Stellenmehrbedarf von 9,36 VZÄ (221,91 VZÄ-212,55 VZÄ= 9,36 VZÄ) für das Einsatzdienstpersonal der Feuerwehr Bremerhaven.

Die Stellenforderung erfolgt vorbehaltlich der Abstimmung mit dem zuständigen Personalamt (11/2) bezüglich der Festlegung des Personalfaktors.

Die Gruppen der Oberbrandmeister:innen (Besoldungsgruppe A8) und Hauptbrandmeister:innen (Besoldungsgruppe A9) bilden mit summarisch 171,88 VZÄ gegenüber den Brandmeister:innen (Besoldungsgruppe A7) und den Hauptbrandmeister:innen mit Amtszulage (Besoldungsgruppe A9 Z) mit 60,73 VZÄ den überwiegenden Anteil des Einsatzdienstpersonals auf den Wachabteilungen. Hieraus resultiert die Verteilung des sich ergebenden Stellenmehrbedarfs von 9,36 VZÄ auf die Besoldungsgruppe A8 und A9 mit je 3,12 VZÄ sowie 3,12 VZÄ auf die Besoldungsgruppe A7.

Es ist beabsichtigt, für den Haushalt 2024/2025 **9,36 VZÄ** (3,12 VZÄ Besoldungsgruppe A9, 3,12 VZÄ Besoldungsgruppe A8, 3,12 VZÄ Besoldungsgruppe A7) zu beantragen.

1.3.15. Neuschaffung von Stellen im Bereich des technischen Dienstes, Team Technik

Die Feuerwehr Bremerhaven unterhält die nachfolgend aufgeführten neun Werkstätten auf der Zentralen Feuerwache.

- Atemschutzwerkstatt (ATW)
- Magazin/Einsatzlogistik
- Rettungsdienstlager/Medizintechnik
- Bekleidungskammer und Hygiene
- KFZ Werkstatt
- Feuerlöscherwerkstatt
- Schlauchwerkstatt
- Taucherwerkstatt
- Höhenrettungswerkstatt

Diese Werkstätten dienen zur Sicherstellung der ständigen Einsatzbereitschaft. Hier werden notwendige Ersatzgeräte/medizinische Geräte vorgehalten und gebrauchte Geräte instandgesetzt. Darüber hinaus wird eine Vielzahl an Routinearbeiten durchgeführt, z. B. Reinigung nach Kontamination, Einhaltung von Hygienevorschriften sowie Geräteprüfungen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen etc. Für die Unterhaltung dieser o. g. Werkstätten werden Mitarbeitende des Wachdienstpersonals eingesetzt. Nur der Kfz-Werkstatt sind zwei Tarifbeschäftigte zugeordnet. Auf Grundlage der neuen Arbeitszeitverordnung Bremen in Verbindung mit der Integration des Rettungsdienstes im 24-Stunden-Schichtdienst wurden für das Einsatzpersonal die Anteile der Bereitschaftszeiten erhöht. Zusätzlich haben sich seit Jahren die Abwesenheitszeiten in den Werkstätten durch Erhöhung der notwendigen Übungsdienste/Ausbildungsdienste, auch hier durch geänderte gesetzliche Bestimmungen, erweitert. Beispielhaft sind hier die Leitstellenqualifikation, die Praxisanleitung im Rettungsdienst, die Tunnelbrandbekämpfung, der Tauchdienst und die Höhenrettung genannt. Dies führt zu einer erheblichen Unterdeckung der Arbeitsanteile in den Werkstätten. Die jahrelangen Kompensationsmaßnahmen durch zeitweiliges Einsatzpersonal im Tagesdienst zeigen, dass nicht alle Bereiche mit ausreichend qualifiziertem Personal besetzt werden können. Auch die Vergabe von Dienstleistungen an Fremdfirmen und Vertragspartner sind nicht verlässlich und auch mit erheblichen zusätzlichen Kosten verbunden, da die Vorhaltung der Einsatzgeräte zwangsläufig

fig erweitert werden muss. Regelmäßig werden zwingende Prüftermine trotz Beauftragung von externen Firmen nicht zeitgerecht erfüllt.

In den Bereichen Atemschutzwerkstatt, Rettungsdienstlager/Medizintechnik, Magazin/Einsatzlogistik und Höhenrettungswerkstatt werden verlässliche und qualifizierte Tarifbeschäftigte zur Sicherstellung der Einsatzbereitschaft benötigt.

In der ATW werden über 1.000 Spezialgeräte, wie Atemschutzgeräte, Masken/Lungenautomaten, Tauchgeräte, Chemieschutzanzüge etc. technisch bewirtschaftet. Für die Unterhaltung dieser Geräte werden jährlich ca. 6.000 Arbeitsstunden benötigt. In den zurückliegenden Jahren wurden zunehmend Defizite bei den Qualitätskontrollen festgestellt, aus diesem Grund ist die Umsetzung des Systems der ATW-Bewirtschaftung umzustellen. Eine vollständige externe Vergabe würde ca. 600.000 € pro Jahr an Kosten nur für die notwendigen Geräteprüfungen bewirken.

Da die Feuerwehr Bremerhaven bereits über die technische Infrastruktur zur Aufgabenwahrnehmung verfügt, ist es wirtschaftlicher einen dauerhaften Mitarbeitenden in der ATW einzusetzen. Die Finanzierung dieser Stelle wird zu 50 % aus Mitteln der Kostenerstattung im Rahmen des Vertrages zwischen dem Land Bremen, dem Bund und den weiteren Küstenländern sichergestellt. Aus diesem Grund ist es beabsichtigt, 1,0 VZÄ (EG 8 TVöD, vorbehaltlich Bewertung) zu beantragen.

Im Magazin und in der Höhenrettungswerkstatt der Zentralen Feuerwache Bremerhaven werden alle Geräte der Feuerwehr zur Brandbekämpfung und zur Technischen Hilfeleistung sowie zur Höhenrettung vorgehalten. Die Feuerwehr Bremerhaven ist verpflichtet, diese Geräte gemäß Betriebsicherheits- bzw. Produktsicherheitsverordnung in Verbindung mit den Feuerwehrdienstvorschriften regelmäßig zu prüfen. Diese Aufgaben werden zum Teil durch Vertragspartner erfüllt. Die jährlichen Kosten lagen in der Vergangenheit bei ca. 40.000 €.

Es ist beabsichtigt, für den Haushalt 2024/2025 **2,0 VZÄ** in der Entgeltgruppe EG 8 (Vorbehaltlich Bewertung) zu beantragen.

Die Finanzierung dieser Stelle wird zu 50 % aus Mitteln der Kostenerstattung im Rahmen des Vertrages zwischen dem Land Bremen, dem Bund und den weiteren Küstenländern sichergestellt.

1.3.16. Entfall von Stellenumfang bei Einrichtung von Stellen (1.3.17), Team Einsatzorganisation

Die Stelle mit der Stellennummer 10279 (Besoldungsgruppe A9) wurde zur Aufgabenerfüllung im Rahmen des Vertrages zwischen dem Land Bremen, dem Bund und den weiteren Küstenländern eingerichtet. Es ist beabsichtigt, die Stelle mit dem Ziel der Sicherstellung der Finanzierung der zusätzlich einzurichtenden 2,0 VZÄ (1.3.17) zu streichen.

1.3.17. Erweiterung Stellenumfang im Bereich des Einsatzdienstes im Rahmen von Audit Beruf und Familie, Team Einsatzorganisation

Die Anzahl der bei der Feuerwehr Bremerhaven beschäftigten Beamtinnen und Beamten berechnet sich aus den im Brandschutzbedarfsplan vorgegebenen Funktionen des Einsatzdienstes unter Berücksichtigung der allgemeinen Personalausfallzeiten.

Diese auf Urlaub, Krankheit und Fortbildung beruhenden Ausfallzeiten können seit jeher exakt (Urlaub) bzw. als Durchschnittswert (Krankheit und Fortbildung) relativ verlässlich in die Personalbedarfsberechnung einbezogen werden.

Durch die besonderen Belastungen, die mit dem Einsatzdienst der Feuerwehr verbunden sind, entstehen seit einiger Zeit zusätzliche „Ausfallzeiten“, die nicht durch die Abwesenheit der Mitarbeitenden geprägt sind, sondern durch eine eingeschränkte Einsatzfähigkeit, aus gesundheitlichen Gründen, für den Bereich des Einsatzdienstes. Die Zeitspannen der eingeschränkten Einsatzfähigkeit sind hierbei individuell verschieden. Gemeinsam ist diesen Fällen, dass eine vollständige Dienstunfähigkeit, die zur Versetzung in den Ruhestand führen würde,

nicht vorliegt, es besteht lediglich die ärztliche Vorgabe, die Kolleg:innen nicht im Löschdienst und/oder Rettungsdienst einzusetzen. Als Folge können die Anforderungen an die im Brandschutzbedarfsplan und Rettungsmittelbedarfsplan festgelegten Mindeststärken und Funktionsvorhaltungen nur durch Mehrarbeit der übrigen Einsatzbeamtinnen und -beamten sichergestellt werden. Dauerhafte Mehrarbeit verstößt jedoch nicht nur gegen die geltenden Arbeitszeitbestimmungen, sondern hat ggfs. nachteilige gesundheitliche Folgen.

Die Besetzung der Stellen erfolgt mit Beamtinnen und Beamten der entsprechenden Laufbahngruppe, die Besoldungsgruppe kann variieren und umfasst bei der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (LG 1.2), die Besoldungsgruppen A 7 bis A 9 BremBesG.

In der Sitzung am 03.03.2020 des Personal- und Organisationsausschusses wurden insgesamt 4,0 VZÄ (2,0 VZÄ A8 BremBesO und 2,0 VZÄ A9 BremBesO) für diesen Bereich anerkannt und mit dem Stellenplan 2020/2021 eingeführt.

Derzeitig sind insgesamt 3,5 VZÄ (0,5 VZÄ Stellennummer 10297, je 1,0 VZÄ Stellennummern 10090/10116/10123) von den in der LG 1.2 zur Verfügung stehenden 4,0 VZÄ besetzt. Bei den betreffenden Mitarbeitenden handelt es sich um langjährige Mitarbeitende, welche zum Teil durch anerkannte Dienstunfälle, belastende Ereignisse im Einsatzdienst, durch Unfälle im privaten Umfeld oder aufgrund von familiären Ereignissen vorübergehend oder langfristig dem Einsatzdienst nicht zur Verfügung stehen.

Um zukünftig weiterhin im zuvor genannten Sinne bedarfsgerecht agieren zu können, ist eine Erhöhung um 2,0 VZÄ in der LG 1.2 (1,0 VZÄ A8 BremBesO und 1,0 VZÄ A9 BremBesO) dringend erforderlich.

Es ist beabsichtigt, für den Haushalt 2024/2025 **2,0 VZÄ** (1,0 VZÄ in der Besoldungsgruppe A9, 1,0 VZÄ in der Besoldungsgruppe A8) zu beantragen.

1.3.18. Einrichtung von Stellen aufgrund geänderter gesetzlicher Bestimmungen (Anlasslose Brandverhütungsschauen), Team Baulicher Brandschutz

Um die Entstehung möglicher Brandereignisse zu verhindern oder deren Auswirkungen gering zu halten, hat sich die anlasslose Brandverhütungsschau als wirksames Instrument in der vorbeugenden Gefahrenabwehr herausgestellt. Derzeitig werden in der Stadtgemeinde Bremerhaven, aufgrund fehlender gesetzlicher Vorgaben, keine anlasslosen Brandverhütungsschauen durchgeführt.

Bei den für die anlasslosen Brandverhütungsschauen in Frage kommenden Objekten handelt es sich gemäß der Empfehlung des Deutschen Städtetages um Objekte, die aufgrund ihrer Art und/oder Nutzung eine besondere Gefährdung für den Nutzerkreis, die Allgemeinheit, die Umwelt oder Einsatzkräfte der Feuerwehr darstellen. Hierzu zählen u. a. Kindergärten, Schulen, Pflegeheime, Hochhäuser, Hotels, Theaterbetriebe sowie Tunnelbauten. Für die Stadtgemeinde Bremerhaven wurden in Zusammenarbeit mit dem Bauordnungsamt rund 120 Objekte identifiziert.

Mit der am 30.09.2022 in Kraft getretenen Änderung des Bremischen Hilfeleistungsgesetzes wird die anlasslose Brandverhütungsschau ab dem 01.04.2023 für das Land Bremen eingeführt und an die beiden Stadtgemeinden übertragen werden. Ein entsprechendes Ortsgesetz ist mit Wirkung vom 13.05.2023 in Kraft getreten. Es ist beabsichtigt, die Brandverhütungsschau als kostenpflichtigen Tatbestand in die kommunale Gebühren- und Kostenordnung aufzunehmen. Dies führt zu einer vollumfänglichen Refinanzierung der Maßnahmen.

Für die Berechnung des entstehenden Personalbedarfs wurde zunächst auf auswertbare Statistiken anderer Bundesländer zurückgegriffen. Hieraus ergibt sich, dass von einer durchschnittlichen Bearbeitung von 60 Brandverhütungsschauen pro Mitarbeitenden pro Jahr auszugehen ist. Hieraus ergibt sich ein Mehrbedarf von 1,5 VZÄ für Sachtätigkeiten. Unter der Berücksichtigung der notwendigen Einsatzdienste bei feuerwehrtechnischen Personal ist die Einrichtung von 2 Funktionsstellen der Laufbahngruppe 2 des feuerwehrtechnischen Dienstes zur Leistungserfüllung erforderlich.

Bei den ermittelten Werten handelt es sich um theoretisch Werte, welche auf Grundlage statistischer Werte aus anderen Bundesländern erhoben wurden. Um eine abschließende Bewertung hinsichtlich der personellen Ausstattung zur vollständigen Aufgabenwahrnehmung geben zu können, soll eine Evaluierung drei Jahre nach Arbeitsaufnahme erfolgen.

Die Anerkennung von 2,0 VZÄ unbefristeten überplanmäßigen Bedarfen für die Feuerwehr zur Durchführung von Brandverhütungsschauen wurde in der Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses in der Sitzung am 06.12.2022 beschlossen.

Es ist beabsichtigt, für den Haushalt 2024/2025 **2,0 VZÄ** in der Besoldungsgruppe A11 zu beantragen.

1.3.19. Umwandlung der Stelle der Fachbereichsleitung Fachbereich 2 (Vorbeugende Gefahrenabwehr)

Bei der Feuerwehr Bremerhaven werden die Spitzenämter durch Einsatzdienstbeamte bzw. -beamtinnen der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt besetzt. Hierzu zählen die Amtsleitung, die Ebene der Fachbereichsleitungen (Ausnahmen bilden die Fachbereiche *Vorbeugende Gefahrenabwehr* sowie *Kaufmännische Organisation und Wirtschaftsbetrieb*). Als Einsatzdienstfunktion nehmen sie die Aufgaben des sog. A-Dienstes wahr.

Die Stelle der Fachbereichsleitung *Vorbeugende Gefahrenabwehr* wird durch einen Einsatzdienstbeamten der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt im Spitzenamt mit Amtszulage (Besoldungsgruppe A13 Z) besetzt, welcher über die Laufbahnbefähigung für die Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt verfügt.

Der Fachbereich *Vorbeugende Gefahrenabwehr* erfährt mit der Neuzuweisung der Aufgabe der Durchführung von anlasslosen Brandverhütungsschauen ab dem 01.04.2023 eine Aufgabenerweiterung, welche auch mit einer Personalvergrößerung des Fachbereichs verbunden ist.

Der gesamte Aufgabenbereich im Fachbereich *Vorbeugende Gefahrenabwehr* werden durch Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt wahrgenommen.

Um die Stelle der Fachbereichsleitung Vorbeugende Gefahrenabwehr Verantwortungs- und Aufgabengerecht sowie den zu führenden Personalkörper angemessen zu besetzen, ist es geplant, die Stelle der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt in eine Stelle der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt zu umzuwandeln.

Es ist beabsichtigt, für den Haushalt 2024/2025 die Umwandlung der o. g. Funktionsstelle zu beantragen.

1.3.20. Entfall Ku-Vermerk bei der Stelle der Fachbereichsleitung Fachbereich 3

Die Feuerwehrakademie für Rettungsdienst Bremerhaven gliedert sich in die Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule und in die Notfallsanitäterakademie. Die Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule ist für die Aus- und Fortbildung der haupt- und ehrenamtlichen Einsatzkräfte der Feuerwehr Bremerhaven zuständig. Im Bereich Rettungsdienst bildet die Notfallsanitäterakademie haupt- und ehrenamtliche Einsatzkräfte auch über die Stadtgrenzen hinaus aus, u. a. für die Stadtgemeinde Bremen. Zu den Ausbildungen gehören auch die Notfallsanitäterausbildung nach Berufsbildungsgesetz.

Die Feuerwehrakademie ist nach neuer Aufgabenübertragung (Vorlagennummer: I 32/2021) für die Aus- und Fortbildung der magistratsinternen und amtsübergreifenden Katastrophenschutzangehörigen und Krisenstabsmitglieder zuständig. Aufgrund dieser Aufgabenübertragung wurde die Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule neu aufgestellt. Zu den die Stelle 10002 betreffenden wesentlichen Neuerungen gehört die strategische, konzeptionelle Planung und Entwicklung der ämterübergreifenden Aus- und Fortbildung im Bereich des Katastrophenschutzes und der zivilen Verteidigung sowie die konzeptionelle Sicherstellung der Aus- und Fortbildung im Bereich des Katastrophenschutzes und der zivilen Verteidigung, ba-

sierend auf den inhaltlichen Vorgaben aus dem Fachbereich 0 (Aufgabengebiet Zivil- und Katastrophenschutz).

Die Leitungsfunktionen der Notfallsanitäterschule bestehen zum einen aus einer *Leitung der Notfallsanitäterschule*, welche nach § 6 Notfallsanitätergesetz (NotSanG) über einen Hochschulabschluss verfügen muss und zum anderen aus einer *ärztlichen Leitung der Notfallsanitäterschule*, welche ebenfalls über einen Hochschulabschluss verfügt. Hieraus ergibt sich hinsichtlich der formalen Qualifikation eine Ebenengleichheit mit der Fachbereichsleitung. Der derzeitige Stelleninhaber der Leitung der Notfallsanitäterschule hat keinen nach § 6 NotSanG anerkannten Hochschulabschluss. Die Anerkennung der Qualifikation der Leitung der Notfallsanitäterschule wurde jedoch aufgrund anderer anrechenbarer Qualifikationen von der anerkennenden Stelle ausgesprochen. Bei einer Nachbesetzung der Stelle wird eine Stellenbesetzung mit einem dem § 6 NotSanG entsprechendem Hochschulabschluss erfolgen. Zum jetzigen Zeitpunkt ist die Stelle der Leitung der Notfallsanitäterschule mit dem Spitzenamt der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt bewertet. Bei einer Neubesetzung muss die gesetzlich geforderte Hochschulqualifikation bei der Stellenbewertung Berücksichtigung finden. Eine Eingruppierung in die Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt ist die Folge. Sollte sich bis zur Neubesetzung der Stelle keine wesentliche Aufgabenänderung ergeben, ist zu erwarten, dass die Bewertung dem Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt entsprechen wird.

Die Stelle der Fachbereichsleitung der Feuerwehrakademie ist aktuell mit A14 BremBesG bewertet. Gemäß Stellenplan ist die Stelle mit einem ku-Vermerk versehen. Dies hat zur Folge, dass die Stelle bei einer Neubesetzung nach A13 BremBesG herabgestuft wird. Derzeitig findet die summarische Betrachtungsweise bei der Stellenbewertung von Funktionsstellen der Feuerwehr Anwendung. Eine gleiche Bewertung der Stellen der Leitung der Notfallsanitäterschule und der vorgesetzten Stelle der Fachbereichsleitung der Feuerwehrakademie kann demnach nicht erfolgen.

Sowohl die zuvor beschriebene Aufgabenveränderung als auch die summarische Betrachtungsweise sprechen für eine Beibehaltung der derzeitigen Stellenbewertung der Stelle der Fachbereichsleitung.

Es ist beabsichtigt, für den Haushalt 2024/2025 den Entfall des ku-Vermerkes bei der o. g. Funktionsstelle zu beantragen.

1.3.21. Neuschaffung von Stellen zur Ausbildung von Notfallsanitätern aufgrund des Fachkräftemangels

Geplante und ungeplante Personalabgänge bei der Feuerwehr Bremerhaven erfordern eine regelmäßige und kontinuierliche Neueinstellung von Personal. Der überwiegende Teil des Personals (231,41 VZÄ von 284,11 VZÄ gesamt) bei der Feuerwehr Bremerhaven befindet sich in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (Statusämter Brandmeister, Oberbrandmeister und Hauptbrandmeister). Hier liegt folglich der Schwerpunkt der Personalgewinnungsmaßnahmen.

Die Personalgewinnung bei der Feuerwehr Bremerhaven erfolgt durch zwei Maßnahmen. Zum einen durch die Ausbildung von Nachwuchskräften an der Feuerwehrakademie für Rettungsdienst der Feuerwehr Bremerhaven und zum anderen durch Personalgewinnung auf dem freien Fachkräftemarkt. Stetig sinkende Zahlen im Bereich der Nachwuchskräftegewinnung führen zu einer Situation, welche die Besetzung der zur Verfügung stehenden Ausbildungskapazitäten immer schwerer werden lässt. Bei einem anhaltenden Trend ist perspektivisch die Besetzung der Ausbildungsplätze nicht mehr möglich. Bereits heute zeichnet sich beim derzeitig laufenden Einstellungsverfahren für die Ausbildung in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (LG 1.2) für den Ausbildungsbeginn in 2024, trotz intensiver Personalgewinnungsmaßnahmen (social media, Personalwerbung im Ehrenamt, Teilnahme Deichbrand Festival 2023), eine Nichtbesetzung von freien Ausbildungsplätzen ab.

Die Ausbildung in der LG 1.2 gliedert sich derzeit in die Laufbahnausbildung zum Brand-

meister/zur Brandmeisterin (24 Monate), an welche die Ausbildung zum Notfallsanitäter/zur Notfallsanitäterin (36 Monate) anschließt. Die Zulassungsvoraussetzung für die Ausbildung in der LG 1.2 ist u. a. eine abgeschlossene Berufsausbildung, welche für den feuerwehrtechnischen Dienst förderlich ist. Aus diesem Grund ist die Personalwerbung durch die Feuerwehr derzeit ausschließlich auf den Personenkreis, welcher bereits über eine Berufsausbildung verfügt, beschränkt.

Da es sich bei der Ausbildung zum Notfallsanitäter/zur Notfallsanitäterin um eine anerkannte Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) handelt, welche für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben der Feuerwehr Bremerhaven zwingend erforderlich ist, wird die Ausbildung als für den feuerwehrtechnischen Dienst förderlich anerkannt. Um potenziell interessierte Personen, welche noch über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, erreichen zu können, ist beabsichtigt, die Ausbildung zum Notfallsanitäter/zur Notfallsanitäterin als zusätzlichen Ausbildungsweg an der Akademie für Rettungsdienst der Feuerwehr Bremerhaven anzubieten. Da bereits heute schon die Laufbahnausbildung in der LG 1.2, als auch die Ausbildung zum Notfallsanitäter/zur Notfallsanitäterin an der Feuerwehrakademie für Rettungsdienst vollumfänglich durchgeführt wird, verfügt die Feuerwehr Bremerhaven über die notwendigen Ressourcen, um dieser Aufgabe vollumfänglich gerecht zu werden.

Im Anschluss an die Ausbildung zum Notfallsanitäter/zur Notfallsanitäterin kann dann bei entsprechender Eignung die Ausbildung zum Brandmeister/zur Brandmeisterin erfolgen. Hierzu ist die Einrichtung von 6,0 VZÄ für die Auszubildenden zum Notfallsanitäter/zur Notfallsanitäterin einzurichten. Die Refinanzierung durch die Kostenträger des Rettungsdienstes ist zugesagt.

Es ist beabsichtigt, für den Haushalt 2024/2025 **6,0 VZÄ** für die Ausbildung zum Notfallsanitäter/zur Notfallsanitäterin zu beantragen.

1.4. Voraussichtlicher Stellenplan A für den Haushalt 2022/2023

a) Auswirkungen auf den Stellenplan

Nr.:	Team	Neu	Überführung Überplan- Planmäßig	Entfall	Umwandlung	VZÄ	Grad Refinanzierung	Bemerkung	Beamte	TVöD
1.2.1	/	X				0,25		Bereits bewilligt durch PuO		X
1.2.2	/	X				0,75				X
1.3.1	/		X			0,25		Siehe 1.2.1		
1.3.2	/		X			0,75	100 %	Siehe 1.2.2		
1.3.3	37/0.3	X				1,35	75 %		X	
1.3.4	37/0.3	X				0,4	75 %		X	
1.3.5	37/0.3		X			7,0	75 %	Bereits bewilligt (XI 11/2017)		X
1.3.6	37/0.3	X				2,6	2/3 Landkreise 1/6 Kostenträger			X
1.3.7	37/0.3	X				0,4	75 %			X
1.3.8	37/0.3	X				10,0	75 %		X	
1.3.9	37/0.3	X				2,0	75 %		X	
1.3.10	37/0.1		X			0,25		Siehe 1.2.3		
1.3.11	37/0.2	X				3,0	100 %			X
1.3.12	37/0.4	X				1,0	50 %			X
1.3.13	37/1.1	X				1,0	100 %			X
1.3.14	37/1.1	X				9,36		Finale Abstimmung mit A11	X	
1.3.15	37/1.2	X				2,0				X
1.3.16				X		-1,0		Bei Bewilligung 1.3.17	X	
1.3.17	37/1.1	X				2,0			X	
1.3.18	37/2.1		X			2,0	100 %	Bereits bewilligt durch PuO	X	
1.3.19	37/2.0				X	/			X	

Nr.:	Team	Neu	Überführung Überplan- Planmäßig	Entfall	Umwandlung	VZÄ	Grad Refinanzierung	Bemerkung	Beamte	TVöD
1.3.20	37/3.0				X	/			X	
1.3.21	37/3.1	X				6,0	100 %			X
Summe						50,36				

b) Beamtinnen/Beamte Stellenplan 2024/2025

Besoldungsgruppe	Planstellen-Soll 2022/2023	Planstellen-Soll 2024/2025
A 16	1,00	1,00
A 15	1,00	2,00
A 14	2,00 (1 ku A 13)	3,00
A 13z	1,00	0,00
A 13	6,00	6,00
A 13 (Verwaltung)	1,00 (ku A 12)	1,00
A 12	5,00	5,00
A 11	18,00	20,00
A 10	15,70	15,70
A 10 (Verwaltung)	1,00	1,00
A 9 z	33,40	34,75
A 9	85,37	101,33
A 8	87,51	91,63
A 7	25,13	28,25
Summe Beamtinnen/Beamte	283,11	310,66

c) Tarifbeschäftigte Stellenplan 2024/2025

Entgeltgruppe (Verg./Lohn-Gruppe)	Planstellen-Soll 2022/2023	Planstellen-Soll 2024/2025
EG 15Ü	0,00	1,00
EG 14/15 (II a/I a)	0,50	0,50
EG 13	0,00	2,00
EG 11	7,00	2,00
EG 10/11 (IV a/III)	4,00	4,00
EG 9b (V b/IV b)	5,00	7,60
EG 9a (V c)	8,64	8,64
EG 8	3,00	12,00
EG 7 (VI b)	2,00	3,00
EG 6 (VII/VI b)	0,50	0,75
EG 5 (IX/VII)	0,50	1,75
EG 3	2,00	2,00
Summe Tarifbeschäftigte	33,14	45,14
Personal gesamt	316,25	357,96

2. Personalabgänge 2023 bis 2025

2.3. Darstellung der geplanten Personalabgänge im Beamtenbereich im Jahr 2023

Stellen-Nr.	Besoldungsgruppe	Datum
10216	A10	31.01.2023
10115	A8	31.03.2023
10033	A9 z	31.05.2023
10045	A9 z	31.08.2023
10055	A9 z	30.09.2023
10274	A8	31.10.2023

2.4. Darstellung der geplanten Personalabgänge im Beamtenbereich im Jahr 2024

Stellen- Nr.:	Besoldungsgruppe	Datum
10184	A9 z	29.02.2024
10044	A9 z	30.11.2024

2.5. Darstellung der geplanten Personalabgänge im Beamtenbereich im Jahr 2025

Stellen- Nr.:	Besoldungsgruppe	Datum
10224	A9 z	31.01.2025
10222	A9 z	31.05.2025
10221	A9 z	31.07.2025
10219	A9 z	31.08.2025
10063	A9	31.08.2025
10034	A9 z	31.08.2025
10026	A13	31.08.2025
10002	A14	31.08.2025
10297	A9 z	30.11.2025

3. Prognostizierter Personalbedarf

3.3. Personalbesetzungen in 2024/2025

In der Ausbildung befinden sich derzeit 2 Grundausbildungslehrgänge. 8 Brandmeisteranwärter werden ihren Lehrgang am 01.04.2024 beenden. 15 Brandmeisteranwärter werden ihre Ausbildung zum 01.04.2025 beenden. Nach derzeitiger Planung sollen alle Anwärter im Anschluss an die Ausbildung in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen werden.

Das aktuelle Auswahlverfahren zur Einstellung in den feuerwehrtechnischen Dienst der Laufbahngruppe 1, zweites Eingangsamt, wird zum 01.04.2024 voraussichtlich die Einstellung von 12 Brandmeisteranwärtern/Brandmeisteranwärterinnen vorsehen. Für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt ist die Einstellung von einem Oberbrandinspektoranwärter/einer Oberbrandinspektorin zum Ausbildungsbeginn 01.04.2024 beabsichtigt.

C Alternativen

Keine, die eine bedarfsgerechte Aufgabenerfüllung des Amtes 37 im Rettungsdienst, Brand- und Katastrophenschutz sicherstellt.

D Auswirkungen des Beschlussvorschlags

Personalkosten werden im Rahmen des Haushaltsaufstellungsverfahrens 2024/2025 im Personalkostenbudget berücksichtigt.

Aus den unter 1.3 aufgeführten Stellenplananträgen zum Haushalt 2024/2025 ergeben sich nachstehende Personalmehrkosten:

Nr.:	Durchschnittskosten je Stelle und Jahr	Änderung	Grad Refinanzierung	Bemerkung
1.2.1	58.560,16 €	15.237,18 €		
1.2.2	110.319,65 €	82.739,74 €	100 %	
1.2.3	57.872,76 €	14.127,56 €		
1.3.1	Siehe 1.2.1			
1.3.2	Siehe 1.2.2			
1.3.3	61.675,45 €	92.513,175 €	75 %	
1.3.4	61.675,45 €	24.670,18	75 %	
1.3.5	63172,17 €	442.205,19	75 %	
1.3.6	84.218,63 € / 59.078,78 €	178.744,678 €	2/3 Landkreise 1/6 Kostenträger	
1.3.7	84.218,63 €	33.687,452 €	75 %	
1.3.8	61.675,45 €	616.754,5 €	75 %	
1.3.9	61.675,45 €	123.350,9	75 %	
1.3.10	Siehe 1.2.3			
1.3.11	79.925,78 € / 57.872,76 €	217.724,32	100 %	
1.3.12	59.078,78 €	59.078,78 €	50 %	
1.3.13	35.184,21 €	35.184,21 €	100 %	
1.3.14	61.675,45 € / 51.033,73 € / 40.540,48 €	478.138,94 €		
1.3.15	63.172,17 €	126.344,34 €	50 %	
1.3.16	61.675,45 €	- 61.675,45 €		
1.3.17	61.675,45 € / 51.033,73 €	112.709,18		
1.3.18	70.663,36 €	141.326,72 €	100 %	
1.3.19				Stellenumwandlung
1.3.20				Entfall ku-Vermerk
1.3.21	14.300 €	85.800 €	100 %	

Anhaltspunkte für klimaschutzzielrelevante Auswirkungen oder eine Genderrelevanz bestehen nicht. Besondere Belange von ausländischen Mitbürger:innen, Menschen mit Behinderung oder des Sports sind nicht betroffen. Eine besondere örtliche Betroffenheit eines Stadtteils kann nicht festgestellt werden.

E Beteiligung/Abstimmung

Die Bemessung der geforderten Stellen wird noch mit dem Amt 11 erfolgen.

F Öffentlichkeitsarbeit/Veröffentlichung nach dem BremIFG

Geeignet, nach Beschlussfassung durch den PuO und Veröffentlichung des Haushaltes 2024/2025.

G Beschlussvorschlag

Der Ausschuss für öffentliche Sicherheit nimmt die dargestellten überplanmäßigen Bedarfe zur Kenntnis und beschließt die Weiterleitung an den Personal- und Organisationsausschuss.

Skusa
Stadtrat

Anlage: Demographische Entwicklung bei der Feuerwehr Bremerhaven