

Vorlage Nr. XI/3/2013
für den Magistrat

Anzahl Anlagen: 0

Sicherstellung der Funktions- und Einsatzbereitschaft der Feuerwehr

A Problem

Im Rahmen von internen und externen Ausschreibungen können seit Jahren nicht ausreichend Bewerber für Führungsaufgaben innerhalb der Feuerwehr gefunden werden.

Unter anderem ist dieser Bewerbermangel darauf zurückzuführen, dass interne Bewerber auf Grund zwischenzeitlicher unterschiedlicher Anpassungen im Beamten- und Besoldungsrecht (u. a. Verlängerung der Lebensarbeitszeit auf 62 Jahre für Führungsdienste, Streichung des Urlaubsgeldes ab A12) keine finanziellen Anreize für einen Laufbahnwechsel sehen und externe Bewerber sich auf Grund des Fachkräftemangels in diesem Bereich in anderen Bundesländern/beim Bund beworben haben.

Auf Grund der unbesetzten Führungsstellen ist die Sicherstellung von zwei rund um die Uhr zu besetzenden Führungsdiensten im 24-h-Dienst nicht zu gewährleisten.

Darüber hinaus ist die Funktionsfähigkeit des Amtes stark eingeschränkt. Arbeitsintensive und qualitativ anspruchsvolle Aufgaben zur Absicherung des hohen Refinanzierungsanteils der Feuerwehr und des Wirtschaftsbetriebes (jährlich ca. 9 Mio. Euro), z. B. aus dem Rettungsdienst, der Regionalleitstelle und dem Vertrag zur Sicherstellung des Brandschutzes, der Hilfeleistung und des Rettungsdienstes im stadtbremischen Überseehafengebiet, können nicht in ausreichendem Umfang durchgeführt werden, da vorrangig Einsatzleitdienste und gesetzliche Pflichtaufgaben erfüllt werden müssen.

Als Übergangslösung wurde daher mit den Führungskräften "Amtsleiterdienst" eine Dienstvereinbarung geschlossen, nach der die Beamten ihren Einsatzdienst in Rufbereitschaft mit einer sofortigen Arbeitsaufnahme nach Alarmierung durchführen und hierfür ein Achtel der Rufbereitschaftszeit als Arbeitszeit anerkannt bekommen haben. Diese Regelung sollte bis zur Besetzung der freien Stellen beibehalten werden. Den Beteiligten war bewusst, dass diese Regelung nicht rechtskonform ist, da bei der Verpflichtung zur sofortigen Arbeitsaufnahme eine volle Anerkennung der Rufbereitschaftszeit als Arbeitszeit die Folge ist.

Bedingt durch zwischenzeitliche Aufgabenverdichtung, aber auch überschattet von den Auswirkungen des gegenwärtigen Sachstandes zur Besoldungsanpassung, ist eine Bereitschaft der Führungsgruppe "Amtsleiterdienst" zur Fortführung des Rufbereitschaftsdienstes nicht mehr gegeben.

B Lösung

Der Aufbau der einsatztaktisch notwendigen rechtskonformen Führungsorganisation mit zwei rund um die Uhr besetzten Führungsdiensten ist unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit des Amtes sicherzustellen.

Die Feuerwehr, das Personalamt und die Magistratskanzlei legen hierzu bis Oktober d. J. einen abgestimmten Lösungsvorschlag zur langfristigen Personalgewinnung von Führungskräften bei der Feuerwehr vor. Zu berücksichtigen sind hierbei auch die aus der beauftragten Organisationsuntersuchung der Feuerwehr resultierenden Zwischenergebnisse hinsichtlich Stelleninhalten und Stellenanforderungen.

Zur Sicherstellung einer bis dahin funktionierenden Führungsebene wird der bisherige Rufbereitschaftsdienst beendet und der Dienst als Präsenzdienst von der Wache aus geleistet. Diese Dienstzeit wird rechtskonform als Arbeitszeit bewertet und als Mehrarbeit angeordnet. Durch die angeordnete Mehrarbeit entsteht eine hohe individuelle Belastung der Führungsdienste mit bis zu 60 Stunden Wochenarbeitszeit, daher ist diese Übergangslösung nur für einen kurzen Zeitraum durchführbar.

C Alternativen

Keine.

D Finanzielle/Personalwirtschaftliche Auswirkungen

Durch die Notwendigkeit der Anordnung von Mehrarbeit sind planbar ca. 250 Mehrarbeitsstunden monatlich für den Führungsdienst anzuordnen. Da eine Gewährung von Freizeitausgleich nur in Einzelfällen möglich ist, entstehen Kosten von ca. 6.000 € monatlich. Die Kosten werden finanziert aus den Personalbudgets der unbesetzten Stellen für Führungskräfte.

E Beteiligung/Abstimmung

Die Vorgehensweise wurde mit der Leitung des Personalamtes und der Magistratskanzlei abgestimmt.

F Öffentlichkeitsarbeit/Veröffentlichung nach dem BremIFG

Geeignet.

G Beschlussvorschlag

Die Feuerwehr, das Personalamt und die Magistratskanzlei legen bis Oktober d. J. einen abgestimmten Lösungsvorschlag zur langfristigen Personalgewinnung von Führungskräften bei der Feuerwehr vor. Zur Sicherstellung einer bis dahin funktionierenden Führungsebene wird die Bereitschaftszeit der Amtsleiterdienste rechtskonform als Arbeitszeit bewertet und zur Sicherstellung der Einsatzbereitschaft als Mehrarbeit angeordnet.

gez.
Hoffmann
Stadtrat