

Vorlage Nr. XI/2/2014
für den Magistrat

Anzahl Anlagen: 0

Sachstand zur Sicherstellung der Funktions- und Einsatzbereitschaft der Feuerwehr

A Problem

Mit Vorlage XI/3/2013 vom 03.05.2013 informierte Dezernat XI zur Problematik der Sicherstellung der Funktions- und Einsatzbereitschaft der Feuerwehr.

Die Feuerwehr, das Personalamt und die Magistratskanzlei wurden beauftragt, einen abgestimmten Lösungsvorschlag zur langfristigen Personalgewinnung von Führungskräften bei der Feuerwehr zu erarbeiten. Ferner wurden die aus seinerzeitiger Sicht notwendigen Maßnahmen zur Sicherstellung einer funktionierenden Führungsebene bei der Feuerwehr beschlossen.

a) Sicherstellung einer langfristigen Personalgewinnung

Ursache für den feuerwehrspezifischen Personalmangel war/ist der allgemein zu verzeichnende Fachkräftemangel in diesem Bereich, der zu einer unzureichenden externen Bewerberlage für Führungskräfte bei der Feuerwehr Bremerhaven geführt hat/führt. Darüber hinaus ist der interne 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 A 12) keine finanziellen Anreize für einen Laufbahnwechsel sehen.

In den letzten Auswahlverfahren konnten keine geeigneten externen Kräfte für die Feuerwehr ausgewählt werden, im internen Auswahlverfahren Ende 2013 waren lediglich sechs interne Bewerbungen (aus einem Bewerberkreis von über 200 Beamten der Laufbahngruppe 1) zu verzeichnen.

Von den im Stellenplan vorhandenen 38 Stellen der Laufbahngruppe 2 des feuerwehrtechnischen Dienstes sind daher auch in 2014 vier Stellen nicht besetzt.

b) Sicherstellung einer funktionierenden Führungsebene ab 01.04.2014

Auf Grund der unbesetzten Führungsstellen und des unter Punkt a) erläuterten fortbestehenden Personalmangels war/ist die Sicherstellung der zwei rund um die Uhr zu besetzenden Führungsdienste "A-Dienst" und "E-Dienst" (24-h-Dienste) nicht zu gewährleisten.

Zur Sicherstellung einer funktionierenden Führungsebene "A-Dienst" für den Einsatz wurde als Übergangslösung Mehrarbeit für die Führungskräfte "A-Dienst" angeordnet. Durch diese Maßnahme ist die Funktionsfähigkeit des Amtes seit August 2013 stark eingeschränkt. Vorrangig werden nun Einsatzleitdienste und gesetzliche Pflichtaufgaben erfüllt. Aufgaben zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit/Dienstleistungen für Dritte können nur noch in untergeordneter Priorität durchgeführt werden.

In den letzten vier Monaten 2013 fielen zudem für die fünf Führungsbeamten (A-Dienste) der Feuerwehr insgesamt ca. 1.600 Stunden Mehrarbeit bzw. durchschnittlich 80 Stunden

Mehrarbeit pro Beamten und Monat an. Dies entspricht etwa drei Vollzeitstellen.

Hinzu kommt, dass der Personalrat der übergangsweisen Anordnung von Mehrarbeit für die Führungskräfte "A-Dienst" nicht zugestimmt und eine gerichtliche Überprüfung eingeleitet hat. Im Rahmen eines zwischenzeitlich durchgeführten Einigungsstellenverfahrens wurde einvernehmlich beschlossen, die übergangsweise Anordnung von Mehrarbeit für die Führungskräfte "A-Dienst" bis längstens 31.03.2014 aufrecht zu erhalten und im Anschluss ab 01.04.2014 den "A-Dienst" auf der Grundlage eines neuen Konzeptes zu organisieren.

B Lösung

a) Sicherstellung einer langfristigen Personalgewinnung

Es besteht ein erheblicher Mangel an feuerwehrtechnischen Führungskräften der Laufbahngruppe 2, insbesondere im Einstiegsamt 1 (ehemals gehobener Dienst). Die derzeitigen laufbahn- und besoldungsrechtlichen Rahmenbedingungen erschweren die Personalgewinnung geeigneter Führungskräfte erheblich. Ziel muss es sein, die Attraktivität der Stellen zu erhöhen und neue Bewerberkreise anzusprechen. Als Arbeitsergebnis des unter "A Problem" genannten Prüfauftrages werden die zwischen der Feuerwehr, dem Personalamt und der Magistratskanzlei abgestimmten Lösungsansätze skizziert und zur weiteren Umsetzung empfohlen:

1. Einführung eines Anwärtersonderzuschlages (*Anmerkung: Die Realisierung konnte inzwischen im Einvernehmen mit der Senatorin für Finanzen auf Grundlage der Magistratsentscheidung vom 11.12.2013 - Beschluss Nr. 1139 - sichergestellt werden.*)
2. Bereichsspezifische Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (*Anmerkung: Hierzu erfolgt eine gesonderte Magistratsbefassung.*)
3. Aktive Frauenförderung (*Anmerkung: Es erfolgt zeitnah eine gesonderte Magistratsbefassung.*)
4. Intensivierung der Zusammenarbeit, u. a. mit der Hochschule Bremerhaven
5. Frühzeitige Bindung von potentiellen zukünftigen Führungskräften durch Informationsveranstaltungen o. ä. in Schulen, diversen Hochschulen, Universitäten sowie Umsetzung von Kontakthaltemaßnahmen zu interessierten SchülerInnen//StudentInnen.

In Anbetracht der zurzeit noch laufenden externen Organisationsuntersuchung bei der Feuerwehr und der somit noch ausstehenden gutachterlichen Abschlussempfehlungen, insbesondere zum künftigen quantitativen und qualitativen Personalbedarf der Feuerwehr, erscheint es zweckmäßig, eine Konkretisierung der einleitend umrissenen Handlungsfelder zur Personalgewinnung bis zur Vorlage der endgültigen Untersuchungsergebnisse zurückzustellen. Das weitere Verfahren ist zwischen der Feuerwehr, dem Personalamt sowie der Magistratskanzlei abzustimmen.

b) Sicherstellung einer funktionierenden Führungsebene ab 01.04.2014

Die in 2013 beauftragte externe Organisationsuntersuchung für die Feuerwehr ist in einem ersten Zwischenschritt zu dem Ergebnis gekommen, dass zur weiteren Sicherstellung einer funktionierenden Führungsebene zwei Einsatzleitdienste (E-Dienste) als Präsenzdienst von der Wache vorgehalten werden müssen. Weiterhin soll für nicht zeitkritische hochwertige Leitungsaufgaben ein Amtsleiterdienst (A-Dienst) in "echter" Rufbereitschaft (innerhalb von 30 Minuten bis zur Arbeitsaufnahme) vorgehalten werden. Diese Lösung ist auch kompatibel in Hinsicht auf die Umsetzung der Brandschutzbedarfsplanung mit mehreren Standorten und wird vorbehaltlich der Zustimmung des Personalrats zum 01.04.2014 umgesetzt. Zur Sicherstellung eines zweiten Einsatzleitdienstes wird hierbei zunächst auf die Personalresource der Wachabteilungsleitungen zurückgegriffen. Eine endgültige Aufgabenzuweisung/Stellenbeschreibung wird mit Abschluss der Organisationsuntersuchung bis Sommer 2014 vorgenommen.

C Alternativen

Keine, die im Hinblick auf die gesetzten Ziele geeignet wären.

D Finanzielle/Personalwirtschaftliche Auswirkungen

Durch die Notwendigkeit der Anordnung von Mehrarbeit für die zwei Einsatzleitdienste und Amtsleiterdienst sind planbar 4.000 Mehrarbeitsstunden für 2014 zu erwarten. Da eine Gewährung von Freizeitausgleich nur in Einzelfällen möglich ist, entstehen Kosten von ca. 80.000 € in 2014. Die Kosten sind aus den Personalbudgets der unbesetzten Stellen für Führungskräfte zu finanzieren.

Dem Genderaspekt wurde unter Punkt "B Lösung a)" durch die vorgeschlagenen Handlungsmöglichkeiten in besonderem Maße Rechnung getragen.

Die unter Punkt "B Lösung b)" vorgetragene Maßnahme ist genderneutral.

E Beteiligung/Abstimmung

Die Vorgehensweise wurde mit dem Personalamt und der Magistratskanzlei abgestimmt. Das personalvertretungsrechtliche Mitbestimmungsverfahren wurde eingeleitet.

F Öffentlichkeitsarbeit/Veröffentlichung nach dem BremIFG

Geeignet für die Öffentlichkeitsarbeit. Die Magistratsvorlage ist nach dem BremIFG zu veröffentlichen.

G Beschlussvorschlag

Der Magistrat nimmt die zwischen der Feuerwehr, dem Personalamt und der Magistratskanzlei abgestimmten Lösungsansätze zur Sicherstellung einer langfristigen Personalgewinnung zur Kenntnis:

1. Einführung eines Anwärtersonderzuschlages auf Grundlage der Magistratsentscheidung vom 11.12.2013 (Beschluss Nr. 1139).
2. Bereichsspezifische Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Magistrat erwartet zeitnah eine gesonderte Vorlage zu diesem Thema.
3. Aktive Frauenförderung. Der Magistrat erwartet zeitnah eine gesonderte Vorlage zu diesem Thema.
4. Intensivierung der Zusammenarbeit, u. a. mit der Hochschule Bremerhaven.
5. Frühzeitige Bindung von potentiellen zukünftigen Führungskräften durch Informationsveranstaltungen o. ä. in Schulen, diversen Hochschulen, Universitäten sowie Umsetzung von Kontakthaltemaßnahmen zu interessierten SchülerInnen/StudentInnen.

In Anbetracht der zurzeit noch laufenden externen Organisationsuntersuchung bei der Feuerwehr und der somit noch ausstehenden gutachterlichen Abschlussempfehlungen, insbesondere zum künftigen quantitativen und qualitativen Personalbedarf der Feuerwehressoll, soll eine Konkretisierung der einleitend umrissenen Handlungsfelder zur Personalgewinnung bis zur Vorlage der endgültigen Untersuchungsergebnisse zurückgestellt werden. Das weitere Verfahren ist zwischen der Feuerwehr, dem Personalamt sowie der Magistratskanzlei abzustimmen.

Der Magistrat entscheidet ferner:

Zur Aufrechterhaltung der notwendigen Führungsstruktur werden vorbehaltlich der Zustimmung der Mitbestimmungsorgane zwei Einsatzleitdienste als Präsenzdienste und ein übergeordneter Amtsleiterdienst in Rufbereitschaft ab dem 01.04.2014 bei der Feuerwehr vorgehalten.

gez.
Hoffmann
Stadtrat