

Beratungsfolge Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	Sitzungstermin
Ausschuss für Bau, Vergabe, Feuerschutz und Ordnungsangelegenheiten	15.11.2018
Unterausschuss für Organisation, Personal und Controlling	29.11.2018
Haupt- und Finanzausschuss	04.12.2018
Rat	18.12.2018

Personalentwicklung der Feuer und Rettungswache

Beschlussvorschlag:

1. Der Sachstandbericht wird zur Kenntnis genommen.
2. Der Verwaltung wird gestattet, bis zum 31. 12. 2020 anfallende Überstunden im Brandschutz sowie Krankentransport- und Rettungsdienst zu vergüten.
3. Die Verwaltung wird beauftragt, alle verhältnismäßige Maßnahmen (wie z. B. in Nrn. 3.1 bis 5 dieser Vorlage dargestellt) zu ergreifen, um den Personalmangel bei der Feuer- und Rettungswache Haan abzubauen.

Sachverhalt:

1. Mit der Informationsvorlage 10/125/2017 zur Sitzung des BVFOA am 19.09.2017 hatte die Verwaltung die seinerzeit aktuelle Personalentwicklung dargestellt. Diese Ausführungen haben sich im Laufe des anschließenden Zeitraums überholt.

Tatsächlich sind derzeit einige Stellen im Brandschutz sowie im Krankentransport- und Rettungsdienst nicht besetzt. Dies hängt damit zusammen, dass es wenig ausgebildete Kräfte im hauptamtlichen Brandschutz gibt und ausgeschriebene Stellen der Stadt für eine Einstellung als Rettungssanitäter, Rettungsassistent oder Notfall-sanitäter nicht nachgefragt werden, auch hier also von einem Fachkräftemangel gesprochen werden kann.

Die Aufsichtsbehörde ist darüber unterrichtet, dass die Vorgaben des Brandschutzbedarfsplans der Stadt Haan und des Rettungsdienstplans des Kreises Mettmann nicht eingehalten werden können.

Dies führt dazu, dass zur Kompensation tagesaktueller Personalausfälle im Brandschutz auf Bereitschafts- oder Tagesdienste zurückgegriffen wird, Überstunden geleistet werden oder ehrenamtliche Kräfte, die im Außendienst des Ordnungsamtes beschäftigt sind, tageweise abgeordnet werden. Bei einer Abordnung stehen diese ehrenamtlichen Kräfte allerdings nicht mehr bei einer teilweise notwendig werden Nachalarmierung zur Verfügung. Im Krankentransport- und Rettungsdienst konnten Personalausfälle bisher durch Überstunden in Gestalt von Zusatzschichten ausgeglichen werden.

2. Dem Ausgleich durch Überstunden sind jedoch Grenzen gesetzt. Denn diese müssen innerhalb eines Jahres auf die Anzahl der Arbeitsstundenzeit einer Woche abgebaut werden. Die hierüber hinausgehende Arbeitszeit entfällt entgeltlos. Ein Verschieben des Abbaus auf unbestimmte Zeit verlagert die Problematik in die Zukunft, löst diese aber nicht.

Denkbar wäre es, ein Lebensarbeitszeitkonto einzurichten mit der Möglichkeit, die Überstunden am Ende der Dienstzeit abzubauen. Dann würde die Dienstkraft früher in den Ruhestand treten und bis zum offiziellen Eintritt in den Ruhestand eine vollständige Vergütung erhalten (= bezahlter „Urlaub“). Dies würde aber bedeuten, dass wegen des dann eintretenden Personalausfalls eine weitere Dienstkraft zu beschäftigen ist und somit zwei Personen arbeitsmäßig zu vergüten wären. Ferner bedürfte es einer Regelung, wie mit den angefallenen Überstunden verfahren werden soll, falls die Dienstkraft den Dienstherrn wechselt.

Stattdessen ist es naheliegend, die angefallenen Überstunden zu vergüten. Dagegen steht jedoch eine Entscheidung des Rates, dass Überstunden abzubauen sind und keine Überstunden vergütet werden sollen. Hier ist es empfehlenswert, diese Entscheidung begrenzt auf die Einsatzkräfte der Wache und für einen bestimmten Zeitraum – z. B. die Jahre 2019 und 2020 – auszusetzen, um die personelle Notlage zu überbrücken.

3. Die aktuelle Personalplanung ist darauf ausgerichtet, dass im Jahr 2021 zumindest die Stellen, die derzeit nicht oder von Dienstkräften besetzt sind, die aus Altersgründen ausscheiden, nicht mehr vakant sind. Derzeit befinden sich drei Brandmeisteranwärter in Ausbildung, drei weitere werden zum 01.04.2019 eingestellt. Für den 01.10.2019 wurden darüber hinaus drei weitere Ausbildungsstellen für Brandmeisteranwärter reserviert.

Dies führt jedoch nur dann zu dem bezweckten Erfolg, wenn, wenn keine Weggänge zu anderen Dienstherrn oder Arbeitsunfähigkeiten zu verzeichnen sind. Um Personal an die Haaner Wache zu binden, bedarf es besonderer Anreize, die andere Wachen nicht bzw. über das Haaner Angebot hinausgehend nicht bieten.

- 3.1 Hier bietet der Gesetzgeber die Möglichkeit, für die einzelnen Laufbahngruppen (LG) höhere Besoldungsstufen vorzusehen. So ist für die LG 1 eine Ausweisung von Planstellen nach A7 bis A11 statt bisher A6 bis A9 und für die LG 2 von A9/A10 bis A14 statt bisher A9 bis A13 möglich. Diese Neuerung hat das Land NRW ausschließlich für die Berufsgruppe der hauptamtlichen Kräfte im Brandschutz eingeführt, um dem Fachkräftemangel zu entgegnen.

Hierdurch könnten bei einer funktionsgerechten Anpassung der Stellenbewertung und Ausweisung höher bewerteter Planstellen zusätzliche Aufstiegsmöglichkeiten angeboten werden. In manchen Städten wird hiervon Gebrauch gemacht; die Stadt Haan befindet sich im Abstimmungsprozess mit anderen kreisangehörigen Städten, um hier nicht isoliert voranzugehen.

- 3.2 Ebenso prüft die Stadt die Möglichkeit, den Dienstkräften Kosten für besondere Aufwendungen zu erstatten. So ist z. B. die Ausbildung der Brandmeisteranwärter nicht in nahegelegenen Orten möglich. Ausbildungskräften anderer Städte wird die Wohnunterkunft am Ausbildungsort von ihren Dienstherrn bezahlt. Auch hier prüft die Verwaltung, ob ein derartiger Ausgleich rechtlich zulässig ist.

4. Die Absicht, Bewerber(inn)en bevorzugt einzustellen, die sich zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Brandschutz verpflichten, konnte bisher nicht erfolgreich umgesetzt werden. Alternativ soll versucht werden, Haaner Bürger(innen) aufgrund ihrer örtlichen Bindung unter Anwendung und Gewichtung weiterer Kriterien eine Einstellung zu ermöglichen.

5. Ferner verfügt die Freiwillige Feuerwehr über Einsatzkräfte, die aus rechtlichen Gründen nicht als hauptamtliche Kraft im Brandschutz eingestellt werden können, weil die Begründung eines Beamtenverhältnisses nicht möglich ist. Hier könnte aber bei entsprechender Ausweisung einer Planstelle ein(e) Beschäftigte(r) dauerhaft eingestellt werden, die / der im Tagesdienst anfallende Aufgaben im Feuerschutz (wie z. B. als Gerätewart/-in) wahrnimmt und dann bei Einsätzen sofort verfügbar ist. Hierbei handelt es sich allerdings in Abhängigkeit von der Ausschöpfung des Stellenplans um eine vorübergehende Variante zur Kompensation nicht besetzter Stellen, so dass die Ausweisung einer Planstelle mit einem kw-Vermerk zu versehen wäre.

6. Hinzuweisen ist, dass sich die Standards für den Brandschutz verschärft haben und dies im zukünftigen Brandschutzbedarfsplan zu berücksichtigen und aufzunehmen ist. Es ist schon jetzt absehbar, dass hierdurch die Ausweisung weiteren Planstellen im hauptamtlichen Brandschutz erforderlich wird. Ebenso wird eine Ausweitung der räumlichen Kapazitäten unvermeidbar sein. Es werden neue Flächen u. a. für Spinde, Schlafmöglichkeiten und Diensträume zu schaffen sein, um den Entfaltungsmöglichkeiten der vorhandenen und neuen Dienstkräfte gerecht zu werden.