

Sitzungsvorlage

Beratungsfolge

Sitzungsdatum

1.	Kenntnisgabe	Haupt- und Finanzausschuss	öffentlich	11.03.2015
----	--------------	----------------------------	------------	------------

Arbeits- und Personalsituation beim hauptamtlichen Bereich in der Rettungs- und Feuerwache der Stadt Eschweiler, Florianweg; Antrag der CDU-Stadtratsfraktion

Die Ausführungen der Verwaltung werden zur Kenntnis genommen.

A 14 - Rechnungsprüfungsamt <input checked="" type="checkbox"/> Gesehen <input type="checkbox"/> Vorgeprüft gez. Breuer _____	Datum: 27.02.2015 <div style="text-align: center;">gez. Bertram</div>		
1	2	3	4
<input type="checkbox"/> zugestimmt <input type="checkbox"/> zur Kenntnis genommen <input type="checkbox"/> abgelehnt <input type="checkbox"/> zurückgestellt	<input type="checkbox"/> zugestimmt <input type="checkbox"/> zur Kenntnis genommen <input type="checkbox"/> abgelehnt <input type="checkbox"/> zurückgestellt	<input type="checkbox"/> zugestimmt <input type="checkbox"/> zur Kenntnis genommen <input type="checkbox"/> abgelehnt <input type="checkbox"/> zurückgestellt	<input type="checkbox"/> zugestimmt <input type="checkbox"/> zur Kenntnis genommen <input type="checkbox"/> abgelehnt <input type="checkbox"/> zurückgestellt
Abstimmungsergebnis	Abstimmungsergebnis	Abstimmungsergebnis	Abstimmungsergebnis
<input type="checkbox"/> einstimmig <input type="checkbox"/> ja			
<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> nein
<input type="checkbox"/> Enthaltung	<input type="checkbox"/> Enthaltung	<input type="checkbox"/> Enthaltung	<input type="checkbox"/> Enthaltung

Sachverhalt:

Im Herbst 2014 hat es verschiedene Medienberichte zur Arbeitssituation und Belastung von hauptamtlichen Feuerwehreinheiten am Beispiel der Situation in der Feuer- und Rettungswache der Stadt Eschweiler gegeben.

Die CDU-Stadtratsfraktion hatte daraufhin eine Mail an die Wehrleitung gesandt und um ein erläuterndes Gespräch hierzu gebeten. Dies wiederum hat der Bürgermeister als Dienstvorgesetzter der Feuerwehr aufgegriffen und eine Erörterung im Haupt- und Finanzausschuss vorgeschlagen, auch mit dem Ziel, alle Fraktionen in dieser Sache auf den gleichen Informationsstand zu bringen.

Ziel dieser Vorlage bzw. dieser Sachverhaltsschilderung ist es, einige einleitende Erläuterungen zur Gesamtsituation im hauptamtlichen Bereich der Freiwilligen Feuerwehr der Stadt Eschweiler zu geben und im Übrigen für Fragen bzw. eine Gesamterörterung zur Verfügung zu stehen, wozu auch die Wehrleitung an der Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses teilnehmen wird.

Vorweg ist noch zu sagen, dass die Gesamtmaterie ziemlich komplex und kompliziert ist und an dieser Stelle gar nicht erschöpfend dargestellt werden kann. Es wird aber versucht, den Sachverhalt in der gebotenen Kürze zu schildern.

Personalstärke:

Der Personalbedarf in der Feuer- und Rettungswache berechnete sich bislang wie folgt:

Wachleitung und Aufgaben Brandschutzingenieur		2,0 Stellen
Brandschutzpersonal lt. Verfügung Kreis Aachen vom 25.02.2006 (6 Funktionen á 4,785 – Faktor für ganzjährige Besetzung rund um die Uhr)		28,8 Stellen
Rettungsdienstpersonal aufgrund der für Eschweiler geltenden Festlegungen im Rettungsdienstbedarfsplanes der StR Ac:		
- 2 Rettungstransportwagen 24 Stunden Vorhaltung mit je 2 Mitarbeitern Besetzung (4 x 4,785)	19,1 Stellen	
- 1 Krankentransportwagen Mo – Fr je 12 Stunden mit 2 Mitarbeitern Besetzung (2 x 1,92)	3,8 Stellen	
- 1 Krankentransportwagen Mo – Fr je 9 Stunden mit 2 Mitarbeitern Besetzung (2 x 1,44)	2,9 Stellen	
- 1 Krankentransportwagen Sa je 7 Stunden mit 2 Mitarbeitern (2 x 0,23)	0,5 Stellen	26,3 Stellen
Insgesamt:	gerundet	57,0 Stellen
Davon im 24-Stunden-Schicht-Dienst	gerundet	48,0 Stellen
im Tagesdienst	gerundet	9,0 Stellen

Die Verwaltung hat durch entsprechende Maßnahmen im Zusammenwirken mit allen Beteiligten ständig dafür Sorge getragen, diese Personalstärke zu erreichen und zu stabilisieren. Dies ist zwar zahlenmäßig durchaus gelungen; aus zweierlei Gründen hat es aber trotzdem immer wieder personelle Engpässe – so auch in jüngster Zeit - gegeben:

1. Es war zeitweise eine hohe Anzahl von längerfristig erkrankten Mitarbeitern zu beklagen.
2. Personalabgänge konnten nie ohne entstehende zeitliche Lücken ersetzt werden und es ist auch nicht gelungen, sie immer sofort komplett zu schließen, weil geeignete qualifizierte Nachwuchskräfte am Arbeitsmarkt nicht bzw. nur vereinzelt zur Verfügung standen bzw. stehen.

Die vorgenannte Personalfuktuation beim hauptamtlichen Feuerwehrpersonal der letzten 10 Jahre stellt sich wie folgt dar:

- 27 Mitarbeiter sind insgesamt ausgeschieden (also durchschnittlich je Jahr 2,7),
davon
2 Kündigungen wegen Aufgabe des Feuerwehrberufes,
7 reguläre Pensionierungen,
1 regulärer Auslauf eines Zeitvertrages,

- 17 Wechsel zu anderen Feuerwehren,
davon
 - 5 Beamte mit langjährigen Dienstzeiten bei der Stadt Eschweiler,
 - 12 arbeitsmarktbedingte Abgänge (Berufsanfänger, die nach relativ kurzer Tätigkeit - wenige Jahre - bei der Stadt Eschweiler ausgeschieden sind).

Die Zahlen sind auf den ersten Blick nicht alarmierend, haben aber zu den Zeiten, in denen die Abgänge schwerpunktmäßig erfolgt sind (2010 und Herbst 2014) durchaus zu Schwierigkeiten wegen der zeitlich verzögerten Nachfolgeregelungen geführt. Die Bewegung auf dem Arbeitsmarkt der Feuerwehrleute ist immer noch Auswuchs der 2007 geänderten Arbeitszeitverordnung, die eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit der Feuerwehrbeamten von 54 auf 48 Stunden und damit die Notwendigkeit einer Personalerhöhung um 12,5 % mit sich gebracht hat. Das demzufolge landes- und bundesweit notwendige Mehr an ausgebildeten Feuerwehrbeamten steht auch zur Zeit nach hiesiger Einschätzung noch nicht bedarfsdeckend zur Verfügung, und die daraus resultierenden Probleme werden uns in naher Zukunft noch weiter begleiten.

Dass die Stadt Eschweiler für den Berufsnachwuchs in der Region selber sorgt, zeigt die Tatsache, dass sie selbst die Aufgabe als Ausbildungsbehörde für den so genannten B-I-Lehrgang (Grundausbildung für hauptamtliche Feuerwehrbeamte) übernommen hat und nunmehr den siebten, 1 ½ Jahre dauernden Lehrgang in Kooperation mit benachbarten öffentlichen Feuerwehren und Werkfeuerwehren durchführt. Dies bewirkte nicht nur, dass damit zur Verbesserung der Gesamtsituation in der Region beigetragen werden konnte, sondern auch, dass faktisch ein Personalpool vorhanden war und ist, auf den zurückgegriffen werden kann. Sonst würden sich die Nachbesetzungsverfahren zum Teil noch länger hinziehen.

Personalkosten:

Die Personalkosten für die Feuerwehr haben sich in den letzten 10 Jahren wie folgt entwickelt:

Haushalts-jahr	Rechnungs-ergebnis	Erläuterungen
2005	2.474.931,89 €	- Die Kosten basieren auf den Rechnungsergebnissen der jeweiligen Jahre.
2006	2.499.193,69 €	
2007	2.554.763,59 €	- In den Kosten sind alle Mitarbeiter(einschl. Overhead bei A 32) enthalten
2008	2.682.720,80 €	
2009	2.896.932,82 €	- In den Kosten sind des Weiteren die Anteile an Beihilfe und Beamtenversorgung sowie AG-Anteile an der SV und ZVK enthalten.
2010	3.024.849,26 €	
2011	3.304.676,99 €	
2012	3.316.897,69 €	- Für das Jahr 2014 stehen die endgültigen Aufwendungen für Beihilfe und Beamtenversorgung noch nicht fest; es wurde mit den Prozentsätzen aus 2013 gerechnet.
2013	3.450.683,09 €	
2014	3.591.885,05 €	
Summe:	29.797.534,87 €	

Hierzu muss man folgende Anmerkungen machen:

1. Die Erhöhung ist natürlich einerseits auf allgemeine Besoldungserhöhungen zurückzuführen, aber auch auf die vorewähnte Personalaufstockung nach der Arbeitszeitverkürzung ab dem Jahr 2007.
2. Wie in der Eingangstabelle erwähnt, sind rechnerisch 26,3 Stellen für den Rettungs- und Krankentransportdienst vorgesehen. Durch den entsprechenden Gebührenhaushalt, der prinzipiell kostendeckend geführt wird, erfolgt eine Refinanzierung für diesen hohen Personalanteil.
3. Die Personalkosten beinhalten auch die ständige und vorbehaltlose Bezahlung von Mehrarbeit, die die Feuerwehrbeamten leisten, sowie auch eine seit Jahren praktizierte Abgeltung nicht in Anspruch genommener Zusatzfreischichten.
(Mehrarbeit – im allgemeinen Sprachgebrauch „Überstunden“ – fällt/fallen an, wenn Feuerwehrbeamte in ihrer Freizeit alarmiert werden müssen und ausrücken, sowie zur Wachverstärkung bei anderweitigen Personalausfällen. Zusatzfreischichten – zum Teil fälschlicherweise auch als „Überstunden“ bezeichnet - entstehen dadurch, dass jeder Feuerwehrbeamte jeden dritten Tag 24-Stunden-Dienst hat, was auf ein Jahr

bezogen etwa 122 Schichten wären, das Jahresarbeitszeitsoll aber bereits nach 104 Schichten erfüllt ist.)

4. Bei Betrachtung der ständig anfallenden Kosten für Mehrarbeitsstunden etc. kommt man zu dem Ergebnis, dass die Personalsituation verbessert und damit die Belastungen für den einzelnen Feuerwehrmann gemildert werden können, in dem zusätzliches Personal eingestellt wird. Hier schließt sich die Verwaltung der Argumentation von Wehrleitung und Personalvertretung an. Ziel ist es dabei, die durch Einstellungen entstehenden Personalmehrkosten durch Reduzierungen bei den Mehrarbeitsvergütungen etc. in etwa kostenneutral zu halten. Der o. a. Darlegung folgend, wird eine Personalverstärkung um 4 Kräfte (Gesamtpersonalstärke neu: 61 Feuerwehrmänner) als ausreichend angesehen. Die künftige Entwicklung wird eng und jeweils zeitnah durch das Ordnungsamt als zuständiges Fachamt begleitet.

Tägliche Arbeitssituation in der Wache:

Wie in der Eingangstabelle dargestellt, sind im 24-Stunden-Schichtdienst ständig 10 Funktionen zu besetzen und zusätzlich im Tagesdienst zu unterschiedlichen Zeiten bis zu 6 Funktionen. Die Schichtbesetzung der drei 24-Stunden-Schichten wird in Dienstplänen zwischen den Beamten und den Wach- und Einsatzleitern (Schichtführern) frühzeitig abgestimmt. Bei krankheitsbedingten oder sonstigen kurzfristigen Ausfällen muss Ersatz durch dienstfreie Kollegen erfolgen (s. auch Thema Überstunden). Insofern ist zu erwarten, dass bei der beabsichtigten Personalverstärkung ganz allgemein die diesbezügliche Situation natürlich wirksam entspannt werden kann.

Die Einsatzzahlen im Krankentransport- und Rettungsdienst liegen inzwischen bei knapp über 10.000 jährlich (Stand 2014); damit entfallen auf eine 24-Stunden-Schicht durchschnittlich mehr als 27 Einsätze. Dies stellt für die eingeteilten Kräfte eine hohe Arbeitsbelastung dar. Wenn die Mitarbeiter der Wache im Rettungsdienst eingesetzt sind, stehen sie für andere Arbeiten in den Werkstätten pp. nicht zur Verfügung und erleben auch Nächte, in denen sie u. U. kaum Ruhezeiten haben. Dies ist mit ein Grund dafür, dass die Multifunktionalität für alle eingesetzten Mitarbeiter angestrebt wird. Sie sollen im Brandschutz und im Rettungsdienst ausgebildet und einsetzbar sein, um so die verschiedenen Funktionen rollierend besetzen und damit den stärker beanspruchenden Einsatz im Rettungsdienst verteilen zu können.

Des Weiteren ist festzuhalten, dass die Feuerwehr der Stadt Eschweiler nach dem Rettungsdienstbedarfsplan der StädteRegion Aachen regelmäßig nur zwei Rettungswagen mit entsprechender Personalbesetzung bereithalten und einsetzen muss. Der dritte, hier vorhandene Wagen (ältestes Fahrzeug) ist eigentlich ein Ersatzwagen für den Fall technischer Pannen bei einem der beiden anderen Fahrzeuge.

In den Medienberichten konnte der Eindruck entstehen, dass dauernd drei Rettungsfahrzeuge unterwegs sein müssten. Dies ist nicht der Regelfall, kommt aber vor. Sind insofern parallel drei Einsätze erforderlich - die statistische Wahrscheinlichkeit liegt bei 2,2 x innerhalb einer 24-Stundenschicht - könnte eine Rettungseinheit aus dem Gesamtpool der StädteRegion, also von einer benachbarten Wache, angefordert werden. Da dies in der Regel mit längeren Wegen und deshalb höherem Zeiteinsatz verbunden ist, entsteht zur Vermeidung des Vorwurfs unterlassener Hilfeleistung die Notwendigkeit, eine Einheit als so genannte First Responder mit einem Hilfslöschfahrzeug auszurücken zu lassen, die zumindest erste Hilfe leisten muss. Vor diesem Hintergrund wird es als sinnvoller angesehen, diese Einheit unmittelbar mit dem Rettungsfahrzeug zum Einsatz zu beordern. Die Feuerwehr Eschweiler ist davon überzeugt, gerade auch auf diese Weise im Sinne der Betroffenen, vielleicht lebensbedrohlich Erkrankten oder Verletzten, zu handeln.

Das Risiko, dass dann aber gleichzeitig ein Brand- oder Hilfeleistungseinsatz kommen kann, für den dann die notwendige Personalstärke nicht sofort bereitsteht, ist zwar statistisch gesehen gering, aber sicherlich vorhanden. Durch eine gezielte Alarmierung zusätzlicher Einsatzkräfte – zumeist aus dem freiwilligen Bereich – aufgrund einer angepassten Alarm- und Ausrückeordnung der Feuerwehr Eschweiler wird dies weitgehend aufgefangen.

Es wäre fatal, wenn durch zu spätes Eintreffen oder zu geringer Einsatzstärke am Gefahrenort Menschen unnötigerweise verletzt oder sogar getötet würden. Dies zu verhindern, ist oberste Priorität bei den Feuerwehren. Die Bürger in Eschweiler sind – was dies betrifft – mit ihrer Feuerwehr in absolut guten Händen, denn ein solcher Vorfall ist in der Vergangenheit noch nicht vorgekommen. Und alle Planungen sowie die der Feuerwehr zur Verfügung stehenden Ressourcen und die Einsatzbereitschaft aller Feuerwehrmitglieder sind darauf ausgerichtet, dass dies auch in Zukunft nicht eintreten darf.

Maßnahmen zur Attraktivierung des Feuerwehrdienstes:

Die Schilderungen zeigen, dass der Dienst als hauptamtlicher Feuerwehrbeamter bei der Stadt Eschweiler mit physischen und psychischen, von den einzelnen Mitarbeitern subjektiv durchaus unterschiedlich empfundenen Belastungen verbunden ist. Ob – wie manchmal behauptet – die Situation bei anderen Feuerwehren nicht so angespannt ist, kann weder bestätigt noch bestritten werden. Um aber dennoch eine Destabilisierung von vorneherein zu vermeiden, sind flankierende Maßnahmen getroffen, die die Zufriedenheit der Mitarbeiter stärken sollen:

- Wie vorerwähnt, werden sämtliche Mehrarbeitsstunden seit Jahren bezahlt oder – sofern der Mitarbeiter dies wünscht – für Freizeitausgleich gutgeschrieben. Ebenso wird mit aufgelaufenen Zusatzfreischichten verfahren.
- Die Änderung der Arbeitszeitverordnung ab 2007 war Anlass, sehr zügig die Personalsollstärken zu erhöhen und nicht – wie viele Großstadtfeuerwehren – durch eine so genannte Opt-Out-Regelung von ihren Feuerwehrbeamten die freiwillige – teilweise vergütungslose – zusätzliche Ableistung auf dem alten Arbeitszeitstand (54 statt 48 Wochenstunden) zu verlangen.
- Der Fitnessraum im Keller wurde renoviert, neu ausgestattet und mit besseren Geräten versehen.
- Der Erhalt des 24-Stunden-Schicht-Modells nach der Änderung der Arbeitszeitverordnung erfolgte auf Drängen und im Interesse der Mitarbeiter. Die Modalitäten hierzu wurden in einer mit der Personalvertretung abgeschlossenen Dienstvereinbarung festgelegt. Ob hierzu Anpassungsbedarf besteht, wird in einer Arbeitsgruppe (Vertreter Einsatzpersonal, Personalrat, Personalverwaltung und Fachamt) in Kürze geprüft.
- Da ausreichende Nachwuchskräfte für den Feuerwehrberuf – wie 2007 zu erwarten – allgemein nicht zur Verfügung standen, bildet die Stadt – gemeinsam mit benachbarten Feuerwehren – die Nachwuchskräfte selbst aus. Der zum 01.04.2015 geplante neue Lehrgang wird beispielsweise wieder ausgelastet sein, d. h. circa 20 Teilnehmer aufweisen.
- Seit dieser Zeit gibt es auch eine strukturierte Führungsnachwuchsförderung und Beförderungsregelungen (Letztere sind auch derzeit in Überarbeitung).
- Die räumliche Situation in der Feuer- und Rettungswache wird sich auch für den hauptamtlichen Bereich verbessern, wenn für die freiwilligen Kräfte das zusätzliche Gebäude auf dem jetzigen Hubschrauberlandeplatz zur Verfügung steht.
- Die mit dem multifunktionalen Einsatz der Mitarbeiter verbundenen Vorteile wurden weiter vor erwähnt.
- Die vom Rat der Stadt Eschweiler beschlossene Beibehaltung der eigenen Notrufabfrage bietet auch wesentliche Vorteile für die Arbeitsverteilung und Einsatzsteuerung und kommt den Mitarbeitern zugute, auch insofern als sie bei wechselnder Verwendung in der „Zentrale“ keiner vergleichbaren körperlichen Anstrengung ausgesetzt sind.
- Die Feuerwehren gleicher Organisationsstruktur (Freiwillige Feuerwehr mit hauptamtlich besetzter Wache) und gleicher Größenordnung pflegen auf der Leiterebene, verstärkt noch innerhalb der Feuerwehren im ehemaligen Kreis Aachen, einen ständigen und intensiven Erfahrungs- und Informationsaustausch. Umsetzbare Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation und des Arbeitsklimas können sehr frühzeitig angegangen werden.

Dies alles kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Feuerwehrberuf ein sehr anspruchsvoller, aber auch ein körperlich und seelisch anstrengender Beruf ist und bleibt. Daran ändern auch sämtliche Bemühungen, der Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitern angemessen nachzukommen, nichts.

Aussichten:

In der Verwaltung und bei der Feuerwehr wurde mit den Vorbereitungen zur Aktualisierung des Brandschutzbedarfsplanes begonnen. Dieser wird weitere, vertiefende Aussagen zur Feuerwehr enthalten und Notwendigkeiten für die nächsten Jahre aufzeigen. Einen solchen zu erarbeiten und dem Rat der Stadt

vorzulegen, macht aber erst Sinn, wenn die Auswirkungen der auf Landesebene intendierten Neufassung eines entsprechenden Gesetzes (Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz – BHKG), das inzwischen als Ministerialentwurf der Fachwelt vorliegt, endgültig bekannt sind.

Finanzielle Auswirkungen:

Keine über die obigen Schilderungen hinausgehenden

Personelle Auswirkungen:

Keine über die obigen Schilderungen hinausgehenden

Anlagen: