

Mitteilungsvorlage

Drucksachen-Nr. 0048/2024
öffentlich

Gremium	Sitzungsdatum	Art der Behandlung
Ausschuss für Infrastruktur und Umwelt, Sicherheit und Ordnung	05.03.2024	zur Kenntnis

Tagesordnungspunkt

Personalsituation in Fachbereich 10 - Feuerwehr und Rettungsdienst

Inhalt der Mitteilung:

1. Allgemein

Fachbereich 10 sind in 2023 im Stellenplan **197 Stellen (VZE)** zugeordnet, davon zwei Stellen befristet (bis 30.05.2024 und 31.10.2025) sowie drei Stellen in der Personalreserve. Aktuell sind 26 Stellen nicht besetzt, davon sieben im reinen Einsatzdienst und 17 im Abteilungsdienst:

	Soll Stellen	Unbesetzt	Bezug Stärke*	Stunden 01.10.2023	Urlaub in Tagen 31.12.2023	Urlaub in Stunden 31.12.2023	Summe Stunden	Stunden je Arbeitskraft	Stunden je Woche	Bemerkungen
Wachabteilungen	120	3	108	20.534	324	7.776	28.310	262	48	
Rettungsdienst	28	4	24	1.881	273	2.130	4.011	167	39	
Führungsdienst	17	5	11	6.077	172	1.410	7.487	680	41	
Mischdienst	12	7	6	1.931	79	648	2.579	430	41	
Tagesdienst	20	5	11	420	105	840	1.260	114,5	39 / 41	bei 150 gedeckelt
Summe	197	26	160	30.843	953	12.804	43.647			

* Um Langzeitkranke und unterjährige Zu- und Abgänge bereinigte Stellenbesetzung

Hinweis zur Tabelle:

Die Zahlenwerte (Bezug Stärke) sind bereinigt u.a. um Langzeitkranke und Mitarbeitende, die im Laufe des Jahres gewechselt haben oder dazugekommen sind. In FB 10 gibt es zudem auf Grund rechtlicher Vorschriften verschiedene Arbeitszeitbewertungen. Daher ist die Umrechnung bei den einzelnen Aufgaben unterschiedlich und nur bedingt vergleichbar. Umgerechnet auf die 41-Stunden-Woche für beamtete Kräfte beträgt das gesamte Überstundenvolumen einschließlich Resturlaub zum Jahresende rund 40.800 Stunden.

2. Grundsätzliche Situation auf dem Arbeitsmarkt

Der Fachkräftemangel im Brandschutz und im Rettungsdienst ist deutlich spürbar. Seit einigen Jahren ist zu beobachten, dass Bedarf und Angebot an Fachkräften in der Gefahrenabwehr deutlich auseinandergehen. Die Mitarbeitenden sind im Vergleich zu früher deutlich mobiler und sehr viel wechselwilliger. War der Wechsel zu einer anderen Feuerwehr oder einem anderen Rettungsdienst eher die Ausnahme, so ist es heute nahezu üblich, regelmäßig den Arbeitsplatz zu wechseln. Dieser Trend wird neben der sich gesellschaftlich verändernden Einstellung und Priorisierung zu Familie, Freizeit und Beruf durch die hohe Dichte an Berufsfeuerwehren, Rettungsdiensten und Verwaltungen in unserer Region noch verstärkt. Bei allen Feuerwehren und Rettungsdiensten gibt es eine nicht unerhebliche Anzahl von unbesetzten Stellen, was zu einem stetigen Ringen um die Mitarbeitenden führt. Es ist ein deutlicher Trend zu erkennen, dass Besoldungen über die objektiven Eingruppierungen nach TVöD oder KGSt hinaus angehoben werden, um bei letztlich gleichen Stelleninhalten attraktivere Angebote machen zu können. Auf diese Art und Weise hat FB 10 beispielsweise in 2022 fünf Mitarbeitende mit Notfallsanitäterqualifikation an nur eine benachbarte Feuerwehr verloren.

Die Fachbereichsleitung 10 bewertet die Entwicklungsspirale der Besoldungs- und Tarifstruktur ausdrücklich sehr kritisch und betrachtet sie mit großer Sorge! Es gehört aber auch zur Realität, dass die Mechanismen des Arbeitsmarktes kaum beeinflussbar sind und sich auch die Stadt Bergisch Gladbach diesen Mechanismen nicht verschließen kann, wenn sie als Dienstherrin und Arbeitgeberin auf diesem Markt bestehen will.

FB 10 arbeitet gemeinsam mit FB 1 schon erfolgreich daran, Feuerwehr und Rettungsdienst in Bergisch Gladbach als attraktive Marke zu leben und aktiv darzustellen. Ziel ist es, eine höhere Mitarbeiterbindung zu erreichen und attraktiv für neue Bewerberinnen und Bewerber zu sein. Diesen Weg beschreiten allerdings die meisten Kommunen mittlerweile nahezu inhaltsgleich mit vergleichbaren Anreizen wie Jobticket, Heimarbeit, flexible Arbeitszeiten, Gesundheitsvorsorge, sicherer Arbeitsplatz etc.. Ein nachhaltig intrinsisches Alleinstellungsmerkmal oder -bündel sind schwer zu entwickeln.

Die Personalgewinnung über die gezielte Ausbildung von Brandmeistern, Brandoberinspektoren und Notfallsanitätern muss und wird daher ausgeweitet werden müssen, um Mitarbeitende möglichst in jungen Jahren emotional an die Stadt Bergisch Gladbach zu binden.

3. Einsatzdienst Brandschutz und Rettungsdienst

Bei den dargestellten Überstunden handelt es sich um die Summe über alle Jahre. Die Werte

wurden zudem um die Langzeitkranken und ausgeschiedenen Kräfte bereinigt. Auf das Jahr 2023 bezogen ist der Aufbau der Stunden aber moderat und als branchenüblich zu bewerten.

Zunehmend problematisch ist das Erreichen der täglichen taktisch notwendigen Sollstärke. Ein Grund ist mit Sicherheit die hohe Anzahl von Langzeitkranken, die auf die hohen körperlichen Anforderungen zurückzuführen sind. Ein weiterer Grund scheint das veraltete Dienstplanmodell. Dieses ist zwar bei Vielen wegen der hohen langfristigen Planungssicherheit beliebt, kollidiert aber mit dem allgemeinen Trend und Wunsch zu mehr Flexibilität bzw. Frei- und Familienzeit bei Bedarf. Daher wird nach umfangreicher Vorbereitung durch eine Arbeitsgruppe in 2024 die Dienstplanung in einem veränderten und für alle Seiten flexibleren Rhythmus erfolgen.

4. Führungsdienst, Mischdienst und Verwaltung

Die Höhe der Überstunden bleibt deutlich zu hoch. Verschärfend zum normalen Tagesgeschäft kamen in den Vorjahren noch die Corona-Krise und der Ukraine-Krieg sowie die Energiemangellage hinzu. Hier hat FB 10 neben seinen bisherigen Aufgaben auch das städtische Krisenmanagement ohne zusätzliche Stellen übernommen. In 2020 wurde eine Organisationsuntersuchung durch die Verwaltung beauftragt. Danach sind 29 zusätzliche Stellen ohne das städtische Krisenmanagement und ohne die Projektsteuerung Bauprojekte erforderlich. Als Folge wurden im Stellenplan 22,5 neue Stellen eingerichtet. Da der Stellenplan erst seit dem Sommer bewirtschaftet werden konnte und die Stellen regelmäßig zunächst intern auszuschreiben sind, wurden neben ständigen Rotationen bisher erst zwei der 22,5 Stellen mit zusätzlichem Personal besetzt.

5. Weitere Entwicklung der Stundenkonten

Die Entwicklung der Stundenkonten im Einsatzdienst von Brandschutz und Rettungsdienst hängt maßgeblich von der guten Positionierung auf dem Arbeitsmarkt ab. Auf Grund der bereits getroffenen und ständig weiterzuentwickelnden Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitgebermarke sowie der Modernisierung der Dienstplanung ist FB 10 zuversichtlich, dass sich auch in 2024 der Aufbau von Überstunden moderat entwickeln sollte.

Die Entwicklung der Stundenkonten im Bereich des Führungsdienstes und der Verwaltung ist abhängig von der Besetzung der 22,5 neuen Stellen. Da der Fachkräftemangel und die Besoldungsstruktur in Teilen einer Besetzung mit externen Kräften widersprechen, bleibt hier in den meisten Fällen nur der lange Weg über Bestandspersonal und die kontinuierliche Ausbildung von Nachwuchskräften. Daher werden auch hier in den Folgejahren weitere Überstunden aufgebaut werden.

6. Fazit

Mit der Einrichtung der 22,5 zusätzlichen Stellen wurde die Grundlage für die dringend notwendige Entlastung der Mitarbeitenden in Fachbereich 10 geschaffen. Die ersten Stellen wurden besetzt und weitere sind ausgeschrieben. Damit ist ein Prozess eingeleitet der in 2023 und 2024 organisiert und strukturiert fortzuführen ist. Erst nach einer weitgehend vollständigen Umsetzung kann bewertet werden, ob die 22,5 Stellen ausreichen oder die in der Organisationsuntersuchung ermittelten weiteren Stellen notwendig werden.

Ob eine Besetzung aller vorhandenen Stellen überhaupt nachhaltig gelingen kann, ist unter den hier dargestellten Rahmenbedingungen eher fraglich bzw. wird über den Weg der Ausbildung Jahre andauern.