

Beschlussvorlage

Beschließendes Gremium:

Ausschuss für Feuerwehr und Gefahrenabwehr

Personalkonzept Hauptberufliche Wachbereitschaft

Beratungsfolge:

Öffentl. Status	Sitzungs- datum	Gremium
--------------------	--------------------	---------

N	21.06.2021	Ausschuss für Feuerwehr und Gefahrenabwehr
---	------------	--

Sachverhalt:

Für die Einrichtung einer Hauptberuflichen Wachbereitschaft (HWB) i. S. d. § 14 Niedersächsisches Brandschutzgesetz (NBrandSchG) sind nach dem „Gutachten zur Struktur und Leistungsfähigkeit der Feuerwehr der Hansestadt Lüneburg“ vom 21.05.2019 feuerwehrtechnische Mitarbeiter zur Verbesserung des Schutzzielerreichungsgrades erforderlich.

Die Feuerwehr Lüneburg soll auch weiterhin in erster Linie eine Freiwillige Feuerwehr sein, welche durch hauptberufliche Mitarbeiter entlastet und ergänzt wird. Dies ist sowohl notwendig, um die Abdeckung des Stadtgebietes durch verkürzte Ausrückzeiten sicherzustellen und die Freiwillige Feuerwehr durch Abarbeitung von Kleineinsätzen zu entlasten als auch Aufgaben, welche im Tagdienst anfallen, bewältigen zu können. Zur Sicherstellung einer zukunftsfähigen Personalstruktur im Hauptamt ist eine deutliche Aufstockung des derzeitigen Mitarbeiterstamms notwendig.

Unter der Überschrift "Zusammenfassung der Maßnahmen und Ausblick" kommt das Gutachten zur Struktur und Leistungsfähigkeit der Feuerwehr der Hansestadt Lüneburg (vgl. VO/8481/19) zu folgendem Ergebnis:

"Im vorliegenden Feuerwehrgutachten wurde festgestellt, dass das Schutzziel in weiten Teilen des Stadtgebietes derzeit nicht uneingeschränkt zu allen Tageszeiten eingehalten werden kann. Der Erreichungsgrad ist deutlich unter einem akzeptablen Niveau. Dies ist ausdrücklich nicht der Einsatzbereitschaft, Qualifikation und Ausstattung der Freiwilligen Feuerwehr anzulasten, welche sich auf einem außergewöhnlich hohen Niveau befinden, sondern ein grundsätzliches strukturelles Problem der Feuerwehr. Die Schutzzieleinhaltung wird zukünftig nur durch eine Anpassung der Standortstruktur gewährleistet sein können. Aufgrund der durchgeführten Auswertungen wurde die Errichtung eines ganztägig hauptberuflich besetzten Standortes "Ost" im Bereich der Theodor-Heuss-Straße vollumfänglich empfohlen. Diese Maßnahme trägt zu einer deutlichen Leistungsverbesserung der Feuerwehr als Ganzes bei und kann das Ehrenamt vor allem von Kleineinsätzen entlasten. Zusätzlich trägt die neue

Wache zur Schutzzieleinhaltung in großen Bereichen des Stadtgebietes bei und das dortige Hauptamt kann auch in den durch die Freiwillige Feuerwehr fristgerecht erreichten Bereichen sinnvoll unterstützen. Die Maßnahme des ganztägig hauptberuflich besetzten Feuerwehrstandortes "Ost" würde das Schutzniveau der Lüneburger Bürger deutlich erhöhen und ist die erste größere Maßnahme, die umgesetzt werden sollte."

Um die Personalstruktur und den Personalstamm fristgerecht erreichen zu können, sind bereits jetzt umfangreiche Personalmaßnahmen erforderlich, die im beiliegenden Personalkonzept dargestellt sind.

Das Personalkonzept wurde auf Grundlage der nachfolgenden Beschlusslage des Ausschusses für Feuerwehr und Gefahrenabwehr vom 28.03.2019 (VO/8085/18-1 Sachstandsbericht "Gutachten zur Struktur und Leistungsfähigkeit der Feuerwehr") erarbeitet.

„Die Verwaltung wird weiterhin beauftragt, den kontinuierlichen personellen Aufwuchs an entsprechend qualifizierten Stellen im Rahmen der Haushaltsplanung kommender Jahre zu berücksichtigen, um mittelfristig am vorhandenen Standort "Mitte" ein Zweischichtmodell einführen zu können und damit den für den Betrieb eines dritten Standortes mit hauptberuflicher Besetzung im Sinne der Nr. 1 vorzubereiten."

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss nimmt das Personalkonzept zur Kenntnis.

Finanzielle Auswirkungen:

Kosten (in €)

- a) für die Erarbeitung der Vorlage: 50 €
 - aa) Vorbereitende Kosten, z.B. Ausschreibungen, Ortstermine, etc.
- b) für die Umsetzung der Maßnahmen: noch nicht beziffert, Kosten für Ausschreibungen, Einstellungsverfahren, etc.
- c) an Folgekosten: Personalkosten
- d) Haushaltsrechtlich gesichert:

Ja

Nein——

Teilhaushalt / Kostenstelle:

Produkt / Kostenträger: 32050

Haushaltsjahr:

- e) mögliche Einnahmen: keine – die Maßnahme erhöht die Sicherheit der Hansestadt Lüneburg

Anlage/n:

- Personalkonzept

Beratungsergebnis:

	Sitzung	TOP	Ein-	Mit	lt. Be-	abweichende(r) Empf	Unterschr.
--	---------	-----	------	-----	---------	---------------------	------------

	am		stimmig	Stimmen-Mehrheit Ja / Nein / Enthaltungen	schluss- vorschlag	/Beschluss	des Proto- kollf.
1							
2							
3							
4							

Beteiligte Bereiche / Fachbereiche:

Personalkonzept

FÜR EINE HAUPTBERUFLICHE WACHBEREITSCHAFT, VORAUSSICHT-
LICH AB DEM 01.01.2026

I. Vorbemerkungen

Gemäß den Bestimmungen des Niedersächsischen Brandschutzgesetzes (NBrandSchG) in der Fassung vom 18. Juli 2012 (Nds. GVBl. S. 269) in der zurzeit geltenden Fassung sind im Bundesland Niedersachsen die Städte und Gemeinden dazu verpflichtet, eine den örtlichen Verhältnissen entsprechend leistungsfähige Feuerwehr aufzustellen, auszurüsten, zu unterhalten und einzusetzen. Zu diesem Zweck, wurde die Erstellung eines Gutachtens zur Struktur und Leistungsfähigkeit der Feuerwehr Lüneburg beauftragt. Das Büro, Fa. FORPLAN, Bonn, hat ein Gutachten erstellt, das nach abschließender Abstimmung innerhalb der Verwaltung und mit der Leitung der Freiwilligen Feuerwehr Lüneburg dem Rat der Hansestadt Lüneburg vorgestellt und zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt wurde.

Unter der Überschrift „Zusammenfassung der Maßnahmen und Ausblick“ kommt das Gutachten zu folgendem Ergebnis: „Im vorliegenden Feuerwehrgutachten wurde festgestellt, dass das Schutzziel in weiten Teilen des Stadtgebietes derzeit nicht uneingeschränkt zu allen Tageszeiten eingehalten werden kann. Der Erreichungsgrad ist deutlich unter einem akzeptablen Niveau. Dies ist ausdrücklich nicht der Einsatzbereitschaft, Qualifikation und Ausstattung der Freiwilligen Feuerwehr anzulasten, welche sich auf einem außergewöhnlich hohen Niveau befinden, sondern ein grundsätzliches strukturelles Problem der Feuerwehr. Die Schutzzieleinhaltung wird zukünftig nur durch eine Anpassung der Standortstruktur gewährleistet sein können. Aufgrund der durchgeführten Auswertungen wurde die Errichtung eines ganztägig hauptamtlich besetzten Standortes „Ost“ im Bereich der Theodor-Heuss-Straße vollumfänglich empfohlen. Diese Maßnahme trägt zu einer deutlichen Leistungsverbesserung der Feuerwehr als Ganzes bei und kann das Ehrenamt vor allem von Kleineinsätzen entlasten. Zusätzlich trägt die neue Wache zur Schutzzieleinhaltung in großen Bereichen des Stadtgebietes bei und das dortige Hauptamt kann auch in den durch die Freiwillige Feuerwehr fristgerecht erreichten Bereichen sinnvoll unterstützen. Die Maßnahme des ganztägig hauptamtlich besetzten Feuerwehrstandortes „Ost“ würde das Schutzniveau der Lüneburger Bürger deutlich erhöhen und ist die erste größere Maßnahme, die umgesetzt wird.“

II. Voraussichtliche Kosten

Zu den finanziellen Auswirkungen ist auszuführen, dass diese zum derzeitigen Stand lediglich teilweise haushaltsrechtlich bereits abgesichert sind, teilweise noch Kostenermittlungen angestellt werden und insbesondere für den dritten Standort derzeit nur eine grobe Kostenschätzung angegeben werden kann.

Die Verwaltung hat in der Sitzung des Ausschusses für Feuerwehr und Gefahrenabwehr in der Sitzung am 28.03.2019 ausführlich zum Sachstand vorgetragen (VO/8085/18-1). In dieser Vorlage wurden zu den finanziellen Auswirkungen für die Umsetzung der Maßnahmen folgende Ausführungen aufgenommen:

„aa) Bauwerk: Eine Kostenabschätzung für einen dritten Feuerwehrstandort kann nicht gegeben werden, da weder Standort noch konkrete Bauwerksplanung zum jetzigen Zeitpunkt feststehen. Gleichwohl soll ein grober Anhalt gegeben werden, für den die Kosten des heutigen Standortes Mitte herangezogen werden. Dabei ist zu beachten, dass ein künftiger Standort Ost mit dem Bauwerk Standort Mitte nach den derzeitigen Überlegungen nicht vergleichbar sein wird, da ein anderes Konzept zugrunde liegt. Die nachfolgend genannte Summe kann daher nur als äußerst grober Anhalt angesehen werden. Das Bauwerk des heutigen Standortes Mitte wurde mit ca. 8,7 Mio. € abgerechnet. Mit einer Indexierung auf das Jahr 2018 wären Baukosten in Höhe von rund 12 Mio. € anzunehmen.

bb) Grunderwerbskosten: mangels Standortfestlegung derzeit keine Aussage möglich

cc) Fahrzeugbeschaffungskosten: ca. 1,7 Mio Euro

dd) Personalkosten für 21 zusätzliche Personalstellen ca. 1,1 Mio Euro jährlich (ohne evtl. Zuschläge)“.

Der Ausschuss für Feuerwehr und Gefahrenabwehr hat in seiner Sitzung am 28.03.2019 jeweils einstimmig folgende Beschlüsse gefasst:

„1. Dem Grunde nach erkennt der Ausschuss die Notwendigkeit zur Errichtung eines dritten Feuerwehrstandortes mit hauptberuflicher Besetzung zu allen Tageszeiten (24/7) an.

2. Die Verwaltung wird daher beauftragt, zur Vervollständigung des Gutachtens eine Betrachtung der Standortalternativen vorzunehmen und einen Vorschlag für einen konkreten Standort zu unterbreiten und anschließend dessen bauleitplanerische Absicherung vorzubereiten.

3. Die Verwaltung wird weiterhin beauftragt, den kontinuierlichen personellen Aufwuchs an entsprechend qualifizierten Stellen im Rahmen der Haushaltsplanung kommender Jahre zu berücksichtigen, um mittelfristig am vorhandenen Standort „Mitte“ ein Zweischichtmodell einführen zu können und damit den für den Betrieb eines dritten Standortes mit hauptberuflicher Besetzung im Sinne der Nr. 1 vorzubereiten.“

Der mit dem Beschluss zu 2. ergangene Auftrag ist mittlerweile bearbeitet. Die Betrachtung der Standortalternativen hat eine räumlich in der Nähe zum idealen Standort liegende Fläche an der Theodor-Heuss-Straße in der Nähe des Gymnasiums Johanneum ergeben. Grunderwerbskosten fallen nicht an, weil sich die Fläche bereits im Eigentum der Hansestadt Lüneburg befindet. Die Arbeiten an der erforderlichen Bauleitplanung haben bereits begonnen. Planbare Herstellungskosten indes können erst nach Herstellung der Baureife ermittelt werden.

III. Personal

Der Rat der Hansestadt beschloss am 26.09.2019¹ u. a., dass die Verwaltung beauftragt wird, die im Rahmen des Soll-Konzeptes des Gutachtens empfohlenen Maßnahmen zu priorisieren und umzusetzen. Damit ist ein Grundsatzbeschluss zum Bau der neuen Feuerwehrrache und zum kontinuierlichen Aufwuchs von Personal geschaffen worden. Anteilig fallen daher zusätzliche Personalkosten bereits ab dem Haushaltsjahr 2021 an, um einen kontinuierlichen Aufwuchs an Personal bis zur Inbetriebnahme des hauptberuflich besetzten dritten Standortes zu gewährleisten.

Der Betrieb der neuen Feuerwehrrache „Ost“ wird mit einer Besetzungsstruktur mit hauptamtlichen Mitarbeitern rund um die Uhr empfohlen²:

Montag-Freitag 6-18 Uhr: 9 Einsatzkräfte

Montag-Freitag 18-6 Uhr

sowie Samstag, Sonntag und Feiertag: 6 Einsatzkräfte ganztägig.

Hauptberuflicher Personalbedarf

Zunächst wird die Brutto-Anwesenheitszeit eines Mitarbeiters unter Berücksichtigung von Schaltjahren und einer wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Std./Woche berechnet:

$$365,25 : 7 \times 48 \text{ Std.} = 2.504,57 \text{ Brutto-Jahresarbeitsstunden (JASD).}$$

Hiervon sind zur Berechnung der Netto-JASD. die Ausfallzeiten abzuziehen. Dies sind zum einen der Urlaubsanspruch der Mitarbeiter und der Ausgleich für Wochenfeiertage und zum anderen notwendige Fortbildungszeiten. Hinzu kommen außerdem ungeplante Ausfälle wie z. B. Krankheit. Insgesamt kann planerisch von einer 30 %igen Ausfallzeit ausgegangen werden.

Die Ausfallzeiten reduzieren die Brutto-SOLL-Stunden eines Mitarbeiters die tatsächlich zu erwartende Anwesenheitszeit.

SOLL-Stunden (Brutto) 2.504,57 Stunden pro HA-VK³

abzüglich 30% Ausfallzeiten ==>

SOLL-Stunden (Netto) Ø 1.753,2 Stunden pro HA-VK

Bei insgesamt 8.760 Funktionsstunden je Jahr ergibt sich ein Personalausfallfaktor (PAF) i. H. v.:

$$8.760 \text{ Funktionsstunden/Jahr} : 1.753,2 \text{ Netto-JASD.} = 5,0 \text{ PAF.}$$

Zur Besetzung einer Funktion im 24h-Dienst sind somit 5,0 Personalplanstellen je Funktion einzurichten.

Die Gesamtzahl der jährlich zu leistenden Stunden ergibt sich wie folgt:

a) Durchgehender Regelbetrieb in Mindestbesetzung (24h-Schichten)

$$365 \text{ Tage} \times 6 \text{ Mitarbeiter} \times 24 \text{ Stunden} = 52.560 \text{ Stunden}$$

b) Tagesaufstockung (Montag – Freitag 8-16 Uhr zusätzlich 3 Mitarbeiter

¹ (siehe VO/8481/19)

² (siehe Feuerwehrgutachten Hansestadt Lüneburg vom 21.05.2019, Soll-Konzept, Ziffer 8.2.2, Seite 82 ff)

³ (HA-VK = Hauptamtliche Vollzeitkraft)

52,14 Wochen * 60 Stunden * 3 Mitarbeiter = 9385,2 Stunden

Folglich sind jedes Jahr insgesamt 61.945,2 Stunden durch das Hauptamt zu leisten.

Bei 1.753,2 Netto-JAStd. ergibt sich daher rechnerisch ein Gesamtpersonalbedarf von 35,3 Vollzeitstellen, wenn alle Mitarbeiter im 24h-Dienst bzw. einem so genannten Mischdienstsystem (das heißt 9 Kräfte tagsüber, 6 Kräfte nachts sowie an Sonn- und Feiertagen) beschäftigt sind.

Hauptberufliche Personalstruktur

Die Gutachter sprechen zur zukünftigen personellen Aufstellung der Feuerwehr Lüneburg folgende Empfehlung⁴ aus:

„Die Feuerwehr Lüneburg soll auch weiterhin in erster Linie eine Freiwillige Feuerwehr sein, welche durch hauptamtliche Mitarbeiter entlastet und ergänzt wird. Dies ist sowohl notwendig, um die Abdeckung des Stadtgebietes durch verkürzte Ausrückzeiten sicherzustellen und die Freiwillige Feuerwehr durch Abarbeitung von Kleineinsätzen zu entlasten als auch Aufgaben, welche im Tagdienst anfallen, bewältigen zu können. Zur Sicherstellung einer zukunftsfähigen Personalstruktur im Hauptamt ist eine deutliche Aufstockung des derzeitigen Mitarbeiterstamms notwendig. Diese Mitarbeiter sollen nach Bau des Standortes Ost dort ihren Tätigkeiten nachkommen.“

Gemäß § 8 des Niedersächsischen Brandschutzgesetzes (NBrandSchG) sind Feuerwehren im Sinne dieses Gesetzes die Berufsfeuerwehren, die Freiwilligen Feuerwehren und die Pflichtfeuerwehren (gemeindliche Feuerwehren) sowie die Werkfeuerwehren.

Gemeinden, deren Einwohnerzahl 100.000 übersteigt, müssen gemäß § 9 Absatz 1 NBrandSchG eine Berufsfeuerwehr (BF), andere Gemeinden können eine BF, aufstellen, ausrüsten, unterhalten und einsetzen.

Gemäß § 14 Absatz 1 NBrandSchG kann eine Gemeinde ohne Berufsfeuerwehr die Freiwillige Feuerwehr durch eine Abteilung „Hauptberufliche Wachbereitschaft“ (HWB) verstärken. Die in dieser Abteilung Beschäftigten verrichten ihren Dienst nicht ehrenamtlich; sie sollen Beamtinnen oder Beamte sein. Eine HWB ist demnach keine eigenständige Einrichtung, sondern lediglich eine zusätzliche Einsatzabteilung. Eine Einsatzabteilung ist eine selbstständig alarmierbare Einheit der Freiwilligen Feuerwehr ähnlich einer Sonderfachgruppe, wie z.B. die Gefahrgutgruppe oder die Kommunikationsgruppe innerhalb der Feuerwehr.

Wenn die Leistungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft einer Freiwilligen Feuerwehr verstärkt werden soll, sind die Gemeinden aufgrund des Begriffs „kann“ zwar nicht verpflichtet, eine HWB aufzustellen. Die Feuerwehr muss allerdings den örtlichen Verhältnissen entsprechend leistungsfähig aufgestellt werden. Nach der Empfehlung der Gutachter soll das Ehrenamt durch den Einsatz hauptberuflicher Mitarbeiter ergänzt und entlastet werden⁵. Anmerkung: Der Einsatz von HWB'en wurde in Bezug auf Städte mit über 50.000 Einwohnern bereits mehrfach parlamentarisch diskutiert, aber bisher nicht gesetzlich festgehalten. Ebenfalls wurde in der 218. Sitzung des Hauptausschusses des Deutschen Städtetages am 22.02.2017 unter TOP 9, „Qualitätskriterien für die Brandschutzbedarfsplanung, Punkt 4.4“ der Handreichung zur Brandschutzbedarfsplanung-Personalentwicklung, die Entlastung von Freiwilligen Einsatzkräften durch die Aufstellung einer Hauptberuflichen Wachbereitschaft empfohlen.

⁴ Siehe Feuerwehrgutachten, Stand 21.05.2019, Seite 82 ff

⁵ Siehe Feuerwehrgutachten, Stand 21.05.2019, S. 82 ff

Es ist besonders hervorzuheben, dass bei kritischen Ereignissen die hauptberuflichen Einsatzkräfte lediglich eine Unterstützung des Ehrenamtes darstellen!

Auch bei Vorhaltung eines hauptberuflichen Personalstammes „rund um die Uhr“, können nicht alle Tätigkeiten, welche durch das Hauptamt erfüllt werden müssen, abgearbeitet werden. Dies sind unter anderem folgende Tätigkeiten, die einen höheren Personaleinsatz als den, den die 9 beziehungsweise 6 hauptberuflichen Einsatzkräfte leisten können, erfordern:

- Hausmeistertätigkeiten an den Feuerwehrrhäusern
- Werkstatttätigkeiten (Funk-, Atemschutz-, Kfz-, Feuerlöscherwerkstatt)
- Gerätewartung
- Gerätepflege
- Einhaltung der gesetzlichen Prüffristen
- Logistiktätigkeiten (Schlauchlogistik zur FTZ etc.)
- Administrative Tätigkeiten
- Tätigkeiten zur Leitung der Feuerwehr

Eine Gemeinde (Stadt) ohne Berufsfeuerwehr kann somit, um die Leistungsfähigkeit zu steigern und das Ehrenamt zu ergänzen und zu entlasten, die Freiwillige Feuerwehr durch eine Abteilung „Hauptberufliche Wachbereitschaft“ verstärken.

Wie oben errechnet und erläutert, sind jährlich insgesamt 61.945,2 Arbeitsstunden erforderlich und durch hauptberufliche Kräfte abzudecken, um die von den Gutachtern empfohlenen und vom Rat der Hansestadt beschlossenen Ziele erreichen zu können. Somit wird bis zum 01.01.2026 ein kontinuierliches Aufwachsen des Mitarbeiterstammes auf mindestens 35,3 Mitarbeiter/innen benötigt, die Beamte sein sollen. Zudem werden noch wenige weitere Stellen, wie Hausmeister etc. benötigt (siehe oben).

Beschreibung IST-Zustand:

Die Hansestadt Lüneburg hat (Stand Mitte 2020) keinen Beamten im Feuerwehrdienst beschäftigt. Derzeit sind 15 tarifbeschäftigte Gerätewarte durch die Hansestadt LG angestellt, die im Feuerwehrhaus die anfallenden Arbeiten verrichten und darüber hinaus von 06:30 Uhr bis 17:00 Uhr die Einsatzbereitschaft sicherstellen. Die Gerätewarte sind allesamt Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr und werden bei Alarmierung vom Arbeitgeber freigestellt, um in Ausübung ihres Ehrenamtes in den Einsatz zu gehen.

Faktisch übernehmen die 15 Gerätewarte bisher die Aufgaben eines Feuerwehrbeamten einer HWB ohne Anerkennung des feuerwehrtechnischen Dienstes. Hierbei handelt es sich zwar um ein etabliertes Modell, welches die HLG seit Jahren in Lüneburg nutzt, das jedoch mit den Empfehlungen des Gutachtens im Ergebnis nicht als zukunftsfähig anzusehen ist und daher nicht auf Dauer weitergeführt werden sollte.

Zielerreichung:

Ein personeller Aufwuchs im Bereich der Gerätewarte nach dem bisher etablierten Modell könnte bis zu einem gewissen Maß unabhängig von den vorgenannten Punkten und der Inbetriebnahme eines weiteren Feuerwehr-Standortes „Ost“ mit hauptberuflicher Besetzung (24/7) erfolgen.

Auf diese Weise könnte ab Erreichen eines bestimmten Personalkörpers bereits am vorhandenen Standort Mitte ein Schichtmodell eingeführt werden, das zu verlängerten Anwesenheitszeiten der Gerätewarte führt und damit bereits frühzeitig zu einer Entlastung des Ehrenamtes sowie zur [...] Erhöhung des Schutzzielerreichungsgrades beitragen⁶."

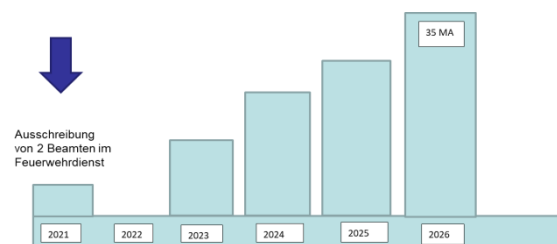
Die Verwaltung ist vom Rat (s. oben) weiterhin beauftragt, den kontinuierlichen personellen Aufwuchs an entsprechend qualifizierten Stellen im Rahmen der Haushaltsplanung kommender Jahre zu berücksichtigen, um mittelfristig am vorhandenen Standort „Mitte“ ein Zweischichtmodell⁷ einführen zu können und damit den für den Betrieb eines dritten Standortes mit hauptberuflicher Besetzung (siehe oben) vorzubereiten.⁸

IV. Personalkonzept:

Zielfrage

Wie kann die Hansestadt Lüneburg bis zum 31.12.2025 sicherstellen, dass 35,3 Mitarbeiter zur Verfügung stehen, um ab 01.01.2026 die neue Wache „Ost“ in einem 24/7-Betrieb aufnehmen zu können?

Da die Zeitachse bis zum 01.01.2026 sehr kurz ist, sollte nach Auffassung des Bereichs Ordnung bereits im Jahr 2021 mit der Ausschreibung von 2 Beamtenstellen im Feuerwehrdienst begonnen werden. Diese können bei der Planung und beim konzeptionellen Aufbau der neuen Wache „Ost“ und bei der Umsetzung des vorübergehenden Zweischichtmodells mitwirken.



Zur Zielerreichung sollte idealerweise schon im laufenden Jahr 2021 (Ausschreibung) bzw. 2022 (Einstellung) begonnen werden, eine Ausbildungsstruktur aufzubauen. Notwendig ist, 3 Feuerwehrbeamte (Anwärter) einzustellen und in eine Ausbildung gehen zu lassen. Solange die Hansestadt Lüneburg nicht über eine eigene Ausbildungsstruktur verfügt, muss dies ggf. in einer Fremdausbildung bei einer anderen hauptberuflichen Wachbereitschaft oder einer Berufsfeuerwehr geschehen. Dauer für die Ausbildung sind 24 Monate.

Im Jahr 2022 mit Beginn der Ausbildung von Feuerwehrbeamten (Anwärter) wird im Zuge des vorgesehenen kontinuierlichen Aufwuchses der Stellenplan um 2 weitere Stellen erweitert. Da die Feuerwehr insbesondere aus strukturellen Gründen in 2022 noch nicht in der Lage ist, mit diesen Stellen allein in eine neue Struktur zu wechseln, soll, um Personalkosten zu sparen, jedoch noch keine Ausschreibung erfolgen. Geplant ist, ca. Ende 2023/Anfang 2024 in das Zweischichtmodell überzugehen. Für ein Zweischichtmodell, das Urlaub, Fortbildung und Krankheitszeiten berücksichtigt, werden ca. 24 Mitarbeiter benötigt. Vorausgesetzt, dass die 15 derzeit beschäftigten Gerätewarte in das Zweischichtmodell übergehen können, in 2021 zwei Beamte eingestellt werden und die in 2022 eingestellten Anwärter ihre Ausbildung begonnen haben, sind für den Start des Zweischichtmodells im Jahr 2023/2024 jeweils 2 weitere Stellen im Stellenplan erforderlich und somit in der Summe aus 2022-2024 somit 6 Beamte einzustellen. Darüber hinaus sind im Jahr 2023 drei weitere Anwärterstellen auszuschreiben

⁶ Vorlage vom 28.03.2019 (VO/8085/18-1)

⁷ Zweischichtmodell = Ausdehnung der aktuellen Arbeitszeiten 6:30 Uhr – 17:00 Uhr und ggf. auch an Wochenenden

⁸ Beschlussvorschlag vom 28.03.2019 (VO/8085/18-1 Nr. 3)

und bis Anfang 2024 zu besetzen, damit sie Ende 2025/Anfang 2026 zum Start in das komplett hauptamtliche Modell zur Verfügung stehen.

Im Jahr 2024 beenden die in 2022 eingestellten drei Anwärter die Ausbildung und stocken den Personalbestand auf 27 Personen auf. Die in 2023 eingestellten Anwärter stocken den Personalbestand im Jahr 2025 auf 30 Personen auf. Dazu müssten für eine Inbetriebnahme zum 01.01.2026 im Jahr 2025 6 weitere Beamtenstellen im Stellenplan verankert und ausgeschrieben werden, um auf die errechnete Sollstärke von 35,3 Mitarbeitenden zu kommen und die Mindeststärke für eine HWB je Wachabteilung, die aus mindestens einer Löschstaffel (1/5) bestehen muss, sicherzustellen.⁹

Einbeziehung des Personalstammes der Gerätewarte:

Die Gerätewarte könnten nach Einschätzung des Bereichs Ordnung rechtlich (Arbeitszeiten-/Pausenzeitenregelungen) mit einbezogen werden, wenn diese im feuerwehrtechnischen Dienst angestellt werden könnten.¹⁰ Im feuerwehrtechnischen Dienst können Angestellte zum Teil wie Beamte arbeiten und eingesetzt werden. Mit der Einstellung des ersten Beamten in 2021 sollte dieser auch mit Feuerwehrleuten bzw. feuerwehrtechnischen Angestellten gleichgestellt arbeiten können (z.B. Weisungsbefugnisse). Das Problem mit der Freiwilligkeit und dem Hauptamt muss definiert und abgegrenzt sein z. B. hinsichtlich der Weisungsbefugnis (z.B. bei Einsätzen, aber auch Hilfsdiensten z.B. Evakuierungen).

Mit dem Start des Zweischichtmodells würde eine deutliche Verbesserung des Schutzziels erreicht werden. Das Zweischichtmodell kann an dem aktuellen Standort der FFW „Mitte“ umgesetzt und dann mit Fertigstellung der neuen Wache „Ost“ umziehen und auf ein 24/7Modell erweitert werden.

Also wird nach der Umstellung 2023/2024 auf ein Zweischichtmodell mit einer weiteren Ausbildungsstruktur gestartet: So sollen mind. 3 weitere Anwärter eingestellt und jährlich 2-3 Beamtenstellen ausgeschrieben und besetzt werden. Somit hätte die HLG zum Jahr 2026 die benötigten 35 Mitarbeiter. Diese Mitarbeiterzahl kann nur mit Einbeziehung der vorhandenen Gerätewarte erreicht werden.

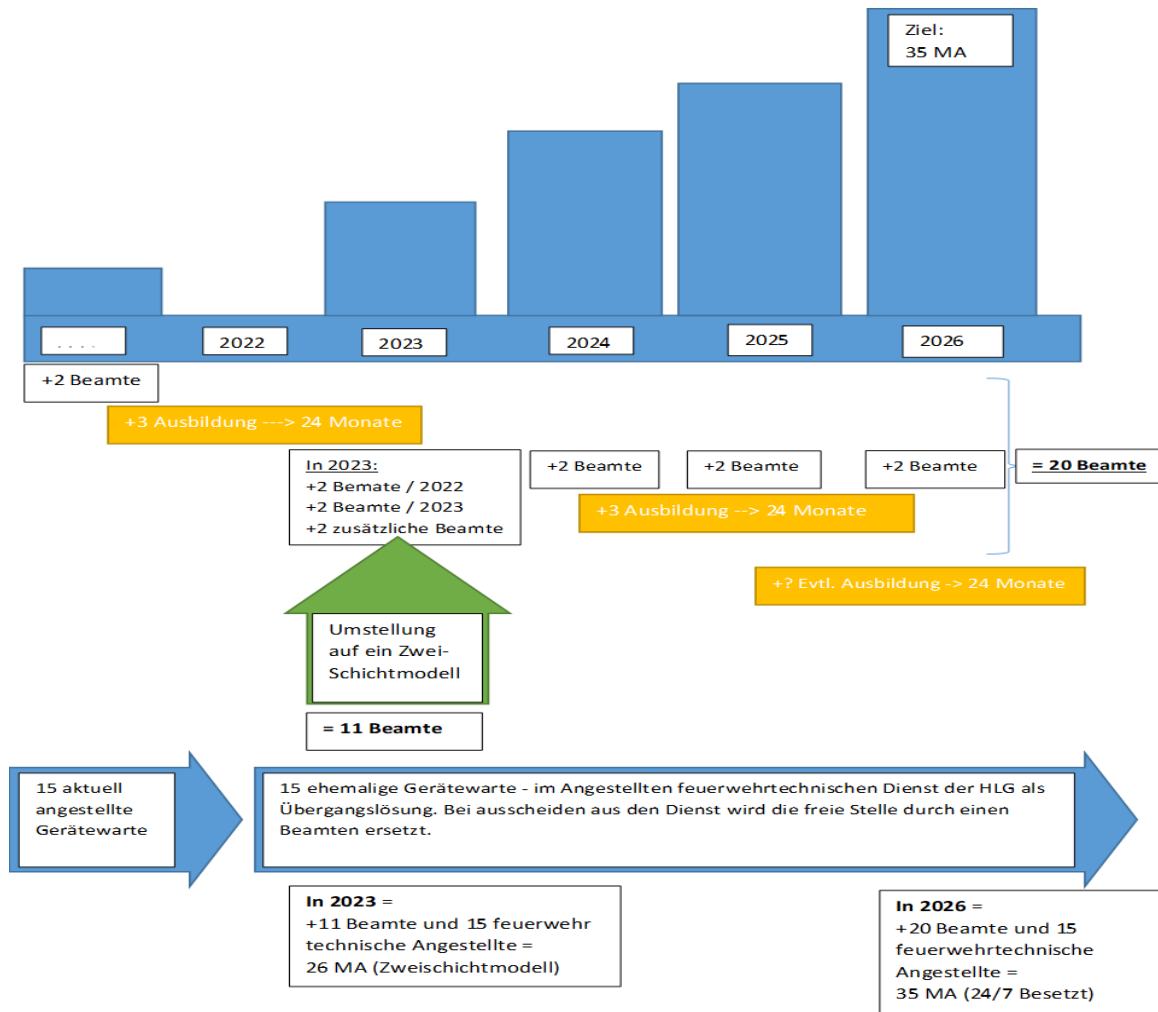
Sollte ein Gerätewart (oder dann feuerwehrtechnischer Dienst-Angestellter) ausscheiden, so ist dieser durch einen Beamten zu ersetzen. Somit wird es auf längere Sicht keine Angestellten im Einsatzdienst mehr geben. Gegebenenfalls ist die hauptberufliche Struktur der Feuerwehr, wie oben unter III. beschrieben, personell zu ergänzen.

Dieses System wird nur zur Überbrückung des Personalaufwuchses verwendet und stellt demnach eine Sonderregelung / Ausnahme dar.

⁹ Vgl. Kommentar Scholz/Runge Niedersächsisches Brandschutzgesetz 9. Auflage - § 14 Randnummer 7

¹⁰ Sonderform im TVÖD

Grafische Darstellung des personellen Aufwuchses:



Eckpunkte des Personalkonzepts Hauptberufliche Wachbereitschaft:

- 2021:
- Start des Personalkonzepts
 - Erste Beamte werden eingestellt und weitere in Ausbildung geschickt
- 2023:
- Gerätewarte werden zu feuerwehrtechnische Angestellten
 - Einführung Zweischichtmodell
- 2026:
- 20 Beamte und 15 feuerwehrtechnische Angestellte und Eröffnung der Wache „Ost“ mit 24/7-Modell
- Ca. 2050:
- 35 Beamte und keine feuerwehrtechnischen Angestellten

