

Antrag oder Anfrage

Einreicher:	Murat Kalmis
Datum:	30.03.2021, 0:51
Bezeichnung:	Konzept zur Erhöhung der Attraktivität der Berufsfeuerwehr Delmenhorst für externe Bewerber und Bestandspersonal
Beratung:	Ausschuss für Bürgerangelegenheiten und öffentliche Sicherheit (Vorberatung - öffentlich) Verwaltungsausschuss (Vorberatung - nichtöffentlich) Rat der Stadt Delmenhorst (Vorberatung - öffentlich)
Inhalt des Antrages/der Anfrage:	
Sachverhalt/Begründung:	
<p>Konzept zur Erhöhung der Attraktivität der Berufsfeuerwehr Delmenhorst für externe Bewerber und Bestandspersonal</p>	
<p>Umwandlung der Heilfürsorge in freie Heilfürsorge</p> <p>Derzeit wird den Feuerwehrbeamten monatlich 1,3% vom Bruttolohn abgezogen um die Heilfürsorge zu finanzieren, andere Städte wie z.B. Bremen, Bremerhaven, Wilhelmshaven, Wolfsburg und Salzgitter haben dagegen eine freie Heilfürsorge ohne Eigenanteil um für andere Bewerber attraktiv zu sein. Gerade im Hinblick auf die Konkurrenz zu Bremen sollte hier in Delmenhorst der Eigenanteil von 1,3% abgeschafft werden.</p> <p>Stellenhebungen im Einsatzdienst</p> <p>Etliche Mitarbeiter der Berufsfeuerwehr haben die Qualifikation zum Notfallsanitäter erworben, diese ist nach KGST mit A9 bewertet. Etliche Feuerwehren schreiben Stellen direkt mit A9 aus um Mitarbeiter mit der Qualifikation Notfallsanitäter zu gewinnen (was ihnen auch gelingt), nur Delmenhorst schreibt offene Stellen lediglich in der Besoldungsgruppe A7 aus, hierauf gibt es kaum Resonanz bzw. es muss Personal mit fehlenden Qualifikationen über Jahre für mehrere 10000 € nachqualifiziert werden, was</p>	

auch personelle Lücken über 3-5 Jahre wieder aufreißt.

Dem könnte man entgegenwirken, indem die Stellen bei der Berufsfeuerwehr gebündelt werden (Bewertung A7- A9), nach einem Jahr nach der Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit würde eine Beförderung nach A8 erfolgen, nach einem weiteren Jahr nach A9. Somit wäre man auch für externe Bewerber attraktiv und würde Abwanderungen von Mitarbeitern unterbinden. Hier könnten Stellen dann extern direkt mit A9 ausgeschrieben werden, was auch eine entsprechende Resonanz mit sich bringt (Tarifbeschäftigte werden schließlich auch nach ihren Tätigkeiten eingruppiert).

Beispiel Besoldung:

A7 Stufe 3 2584,15

A9 Stufe 3 2806,89

Differenz 222,74

Die Mitarbeiter würden dann entsprechend ihrer Qualifikationen und Tätigkeiten bezahlt werden, was im Jahr 2672,88 Brutto ausmacht, eine Nachqualifikation der Mitarbeiter wäre jedoch deutlich teurer und langwieriger.

Hierbei ist zu bedenken, dass die Mitarbeiter der Berufsfeuerwehr i.d.R. eine 3,5 jährige Berufsausbildung durchlaufen haben und dann noch mal eine Feuerwehrtechnische Ausbildung inklusive der Ausbildung zum Notfallsanitäter durchlaufen, was ca. weitere 4 Jahre ausmacht. Somit steht am Ende eine 7,5 jährigen Ausbildung eine Besoldung mit A7 an um die Tätigkeiten eines Berufsfeuerwehrmannes auszuüben. Im Vergleich dazu studiert ein Polizist 3 Jahre und bekommt dann direkt A9.

Zulagengewährung

Des Weiteren sollten die Stellen im Tagesdienst (Werkstätten, Praxisanleiter Rettungsdienst) mit A9z bewertet werden um hier Anreize für diese Tätigkeiten zu schaffen, da durch den Wegfall der Schichtzulagen immer noch ein deutlicher Gehaltsverlust vorhanden ist.

Funktionsstellen

Es sollten in den Wachabteilungen je 2 Stellen als Wachausbilder geschaffen werden um die Kollegen auch in der Brandbekämpfung, technischen Hilfeleistung und Gefahrgutbehandlung fortzubilden. Diese Stellen sollten mit 1x A9z und 1x A9 je Wachabteilung bewertet werden um auch Mitarbeitern ohne die Qualifikation zum Notfallsanitäter entsprechende Perspektiven zu bieten.

KGST-Anpassung

Im Weiteren sollte die Berufsfeuerwehr nach KGST 2019 Feuerwehr bzw. immer dem aktuellsten KGST Gutachten als Mindeststandard bewertet werden.

Jedoch sollten die Stellen in der Mannschaft einheitlich nach A9 bewertet werden um bei offenen Stellen auch entsprechen qualifizierte Bewerber zu bekommen, denn nur durch Auszubildende lässt sich der Personalbedarf auf Dauer nicht decken.

OPT OUT Regelung und Anpassung

Die Beamten der Berufsfeuerwehren in Niedersachsen leisten eine 48 Std.- Woche. Per Opt- Out- Regelung ist auch eine 56 Std. Woche möglich. Diese Arbeitszeiterhöhung wird monatlich mit 300 Euro Brutto (A7/A8) bzw. 400 Euro brutto ab A9 vergütet. Das macht 9,37 Euro bzw. 12,5 Euro je Stunde für die Mehrarbeit aus. Die Vergütungssätze für Mehrarbeit liegen jedoch bei 16,31 Euro bzw. 22.36 Euro je Stunde.

Fazit:

Aufgrund der zu geringen Vergütung der Opt- Out- Regelung kündigen immer mehr Mitarbeiter diese Regelung und wollen nur noch 48 Std. arbeiten, was weitere personelle Lücken aufreißt.

Hier sollte allen Mitarbeitern eine 48 Std. Woche angeboten werden und bei personellen Lücken könnten die Kollegen dann freiwillig Mehrarbeit (bis zu 56 Std.) leisten. Diese würde dann jedoch nach den jeweils gültigen Mehrarbeitsvergütungssätzen bezahlt.

Bekleidung der Berufsfeuerwehr

Die Berufsfeuerwehr sollte eine einheitliche qualitativ hochwertige und repräsentative Dienstbekleidung erhalten um eine einheitliche Außendarstellung zu gewährleisten und das Gemeinschaftsgefühl zu stärken.

Derzeit ist hier nichts einheitliches - außer T-Shirts- vorhanden. Etliche Mitarbeiter haben sich selbst Fleece-Jacken beschafft oder Führungsmitarbeiter tragen zum Teil hochwertigere Hosen oder komplett selbst beschaffte Bekleidung und Schuhe. Dieser Zustand ist nicht hinnehmbar und schwächt das Gemeinschaftsgefüge durch

unterschiedliche Bekleidungsauftitte.

Mit freundlichen Grüßen

Murat Kalmis

Anlagen: