

Anfrage öffentlich	Datum 17.11.2016	Nummer F0216/16
Absender Stadtrat Oliver Müller Fraktion DIE LINKE/future!		
Adressat Oberbürgermeister Herrn Dr. Lutz Trümper		
Gremium Stadtrat	Sitzungstermin 17.11.2016	

Kurztitel Personalsituation und Einsatzfähigkeit bei der Berufsfeuerwehr der LH Magdeburg
--

Der Berufsfeuerwehr kommt als Erfüllungs“gehilfin“ hoheitlicher Aufgaben seit jeher eine ganz besondere Stellung zu, die landläufig auch zu Recht mit großer Wertschätzung einher geht! Vielfach ausgeblendet jedoch scheint die unmittelbare berufliche Situation der Feuerwehrleute selbst, die nicht einmal über ein bundesweit anerkanntes eigenes Berufsbild verfügen, obgleich sie tagtäglich 24 Stunden rund um die Uhr für unserer aller Sicherheit im Einsatz sind. Niemand wünscht verständlicherweise bspw. von einem Brand, Hochwasser oder anderem Schadensereignis betroffen zu sein, doch vertraut zugleich blind auf die ständige und verlässliche Einsatzbereitschaft der Berufsfeuerwehr, die durch die freiwilligen Feuerwehren unterstützt werden können. Doch wer macht sich ernsthaft Gedanken über die unmittelbare berufliche Situation unserer Feuerwehrleute, die tagtäglich, wenn sie uns wie selbstverständlich klaglos zur Hilfe eilen, nicht selten Schreckliches erleben müssen, das sie selbst und ihre Psyche ihr Leben lang begleiten und oft nicht mehr los lassen wird. Noch dazu, wenn, was natürlich auch erfreulich ist, zumindest für eine moderne Einsatztechnik viel getan wird! Aber was eigentlich ist mit den Menschen, die sie bedienen, warten und für den Ernstfall ständig einsatzbereit halten müssen?

Ich frage Sie, sehr geehrter Herr Oberbürgermeister, in diesem Zusammenhang:

1. Wie viele Feuerwehrleute waren in den letzten 25 Jahren und sind aktuell bei der Feuerwehr der LH MD mit welchem Berufsbild bzw. welchen Qualifikationen und welchem Geschlecht auf Grundlage welcher gesetzlichen Regelungen beschäftigt (gewesen) und wie viele Stellen weist bzw. wies der gültige Stellenplan jeweils aus? (Bitte jeweils getrennt nach Jahresscheiben tabellarisch darstellen.)
2. Entspricht bzw. entsprach sowohl der jeweils gültige Stellenplan als auch dessen konkrete Besetzung mit Einsatzkräften in den zurückliegenden 25 Jahren immer den tatsächlichen Erfordernissen? (Bitte jeweils getrennt nach Jahresscheiben tabellarisch darstellen.)
3. Ist es in den zurückliegenden 25 Jahren zu Problemen bei der Personalbesetzung und/oder der Dienstplanung gekommen, wenn ja, warum? Was waren die konkreten Gründe? (Bitte jeweils getrennt nach Jahresscheiben tabellarisch darstellen.)
4. Wie stellt sich über den Zeitraum der letzten 25 Jahre der Krankenstand dar, wie wird/wurde dieser beurteilt, welche Schlussfolgerungen und handlungsleitenden Maßnahmen wurden/werden gezogen? (Bitte jeweils getrennt nach Jahresscheiben tabellarisch darstellen.)
5. Wie stellt sich über den Zeitraum der letzten 25 Jahre der Stand der geleisteten Überstunden dar? Wie viele wurden warum angehäuft und wie wird bzw. wurden dieser beurteilt, welche Schlussfolgerungen und handlungsleitenden Maßnahmen wurden/werden

gezogen? Wurden sie bezahlt oder anderweitig abgegolten? (Bitte jeweils getrennt nach Jahresscheiben tabellarisch darstellen.) Wie viele Überstunden wurden aktuell angehäuft? (Bitte insgesamt und pro Person darstellen.)

6. Gab es seitens der Feuerwehrleute in den zurückliegenden 25 Jahren bis heute Hinweise zu bzw. Überlastungsanzeigen oder gar einsatz- bzw. dienstbedingte Krankheitsausfälle? Wenn ja, welche, wie wurde reagiert, was wurde konkret unternommen um gegenzusteuern?

7. In welcher Art und Weise kam und kommt die LH Magdeburg hierbei ihrer Fürsorge- und Aufklärungspflicht als Arbeitgeberin nach?

8. Gibt es ein allg. oder spezielles betriebliches Gesundheitsmanagement, das auf die ganz besonderen Erfordernisse der hoheitlichen Arbeitsaufgaben der Feuerwehr abzielt? Wenn ja, seit wann und mit welchen Ergebnissen?

9. Wie viele Klageverfahren welchen Inhalts von Mitarbeiter*innen aus diesem Bereich gab es in den letzten 25 Jahren und zu wessen Lasten sind welche Urteilsprüche verkündet worden mit welchen finanziellen Auswirkungen? (Bitte jeweils getrennt nach Jahresscheiben tabellarisch auflisten.)

10. Wie nehmen Sie bitte jeweils konkret Stellung zu folgenden Einzelfragen und beurteilen diese im Detail:

- Abgeschlossene Tarifeinigung zur Entgeltordnung für den Bereich des kommunalen feuerwehrtechnischen Dienstes, einschließlich Leitstelle und Rettung; Welche finanziellen Konsequenzen entstehen daraus für die Stadt?
- Stellt die daraus momentane Differenz eine etwaige Mindervergütung der Kollegen in den zurückliegenden Jahren dar?
- Soll die gewünschte Anpassung der Vergütungsgruppen, lt. Tarifeinigung KVA und Ver.di auch in MD umgesetzt werden?
- Besteht ein Zusammenhang der Vergütung zu den nicht besetzten Stellen? (Mangel an geeigneten Bewerbern? Oder andere Gründe?)
- Besteht ein Zusammenhang der Entgeltordnung mit der Umschreibung der Stelleneinweisungen der Kollegen der Berufsfeuerwehr? Wenn ja, welcher; wenn nein, warum nicht? (teilw. Degradierung, nicht qualifiziert für diese Tätigkeit, keine Angliederung der Tätigkeit zur Dienstvorschrift, wie in alter Planstelleneinweisung, auf welche man sich in einem Auswahlverfahren hätte bewerben musste etc..)

11. Kann es sein, dass Stelleneinweisungen und Tätigkeitsprofile rasch umgeschrieben wurden, um mglw. bevorstehenden Entgelterhöhungen auszuweichen, auch weil man davon ausgeht als Dienstherr den Beamten jederzeit sowieso dort einsetzen zu können, wo es gerade passt?

12. Wie beschreiben Sie bitte selbst die aktuelle Situation der Mitarbeiterinnen der MDer Berufsfeuerwehr, insbes. Ihre Mitarbeiterführung, die mit welchen Aufstiegschancen und Beförderungen verbunden ist und grundsätzlich die Motivation der Feuerwehrleute, die Sie bitte mit welchen konkreten Maßnahmen regelmäßig untersetzen?

13. Wie bewerten Sie heute den auf Vorschlag der Verwaltung herbeigeführten Stadtratsbeschluss zur Dienststärke der Feuerwehr von vormals 54 Personen auf gekürzte 51 Personen im Kontext einer aktuell tatsächlich besetzten Stärke von 45 Personen und einem aktuell angehäuften Überstundenvolumen in Größenordnungen? Wie ist in diesem

Zusammenhang die Antwort auf meine in der Oktobersitzung des Verwaltungsausschusses dem für Personal verantwortlichen Beigeordneten gestellte Frage hinsichtlich der verankerten und tatsächlich besetzten Stellen zum Stellenplan 2017 einzuordnen, der da sinngemäß ausführte, es gäbe keinerlei Probleme? Ist das die Wahrheit (gewesen)???

14. Kann es sein, dass die (mglw. um Kosten zu sparen bewusst herbeigeführte) angespannte Personalsituation dazu führt(e), dass bspw. Sondertechnik nicht ausreichend besetzt ist (ohne Fahrzeugführer, springen über mehrere Fahrzeuge) die daraus entstehenden Überstunden über das gesetzliche Höchstmaß (48h) hinausgehen und das zur Verfügung stehende verbeamtete Personal bewusst am (oder gar über?) der Limitgrenze eingesetzt wird?

15. Kann ein Grund für die kritische Personalsituation die Tatsache sein, dass alle A7-er Stellen besetzt sind und es kaum Beförderungen gibt und deshalb keine neuen Mitarbeiter/innen eingestellt werden können?

16. Wie viele Mitarbeiter/innen gehen nach 30 bis 40 Dienstjahren mit einer A7 bzw. maximal mit einer A8 in den Ruhestand (trotz Mehrfachqualifikationen)???

17. Entspricht es der Tatsache, dass ein Regelaufstieg vehement abgelehnt und verhindert wird? Ist bspw. nach ca. 40 Dienstjahren der Eintritt in den Ruhestand, Ihrer Meinung nach, mit einer A9 unangemessen? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum gibt es ihn dann nicht bzw. verhindern Sie ihn mglw.?

18. Wie wird die LH MD als Arbeitgeberin der Berufsfeuerwehr und dem dort ebenfalls angegliederten Rettungsdienst dem noch jungen Berufsbild Notfallsanitäter gerecht? Wie viele Kameraden sind dafür tatsächlich qualifiziert, wie und wo erfolgt die Ausbildung?

19. Wie beurteilen Sie nicht nur die bauliche und technische, sondern auch die Gesamtsituation der Rettungswache in der Brandenburger Straße? Entspricht diese den aktuellen Bestimmungen nach RDG usw.; ist sie DIN-zertifiziert? Wenn ja, wer hat diese Zertifizierung vorgenommen; war es mglw. die LH MD selbst? Welche Kriterien wurden/werden wie erfüllt, welche nicht? Warum wurde der seinerzeit in Aussicht gestellte Neubau einer Rettungswache bis heute nicht umgesetzt? Wann wird er wo erfolgen und werden die Kosten dafür entsprechend eingestellt?

20. Wie stellt sich die Situation der eigenen Ausbildung bei der Berufsfeuerwehr in Magdeburg dar? Welche Fluktuationsrate besteht warum? Was unternehmen Sie konkret zur Fachkräftesicherung und Mitarbeiter/innen/bindung?

21. Welche Lehren und Schlussfolgerungen werden Sie für die nahe Zukunft aus all dem ziehen?

Ich bitte um mündliche und ausführliche schriftliche Beantwortung.

Oliver Müller
Stadtrat