

Entwicklung Leistungsfähigkeit

Nach Bildung des Amtes 37 im Jahr 1990 wurde das Leistungsprofil der Magdeburger Feuerwehr in Form des „Feuerwehrkonzeptes der Landeshauptstadt Magdeburg“ definiert.

Die in Magdeburg real existierenden Gefährdungen durch Brände, technische Unglücksfälle und Naturereignisse sind darin abgebildet. Das Feuerwehrkonzept wurde regelmäßig fortgeschrieben.

Bedeutsam für die Leistungsfähigkeit des Brandschutzes ist die Anzahl und Verteilung der Standorte der Feuerwachen der Berufsfeuerwehr und der Freiwilligen Feuerwehr sowie die tägliche Personalstärke, die für die Gefahrenabwehr zur Verfügung steht.

Retrospektiv betrachtet, hat sich das jeweils gültige Feuerwehrkonzept als angemessen erwiesen. Dies betrifft sowohl die personelle als auch die technische Ausstattung, die sich nach den Neubauten der Leitstelle und Rettungswache Mitte, der Feuerwache Süd und der Feuerwache Nord auf sehr zeitgemäßen Niveau befinden und gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten bieten, denen moderne und leistungsfähige Einsatztechnik zur Verfügung steht. Bei der Bemessung von Personal und Technik wurde immer auch die Vorgabe des Gesetzgebers nach Beachtung der Auskömmlichkeit und Sparsamkeit angewendet.

Entsprechend der jeweils geltenden Arbeitszeitverordnung Feuerwehr des Landes Sachsen-Anhalt wurde auch die Arbeitszeit der Beamten der Feuerwehr Magdeburg angepasst. So wurde bei der Umstellung von der 72-Stunden-Woche auf die 56-Stunden-Woche ein Dreischichtsystem auf allen Feuerwachen eingeführt und eine entsprechende Personalerweiterung vorgenommen. Ab 1998 reduzierte sich die Wochenarbeitszeit auf 54 Stunden. Seit 2006 gilt die 48-Stunden-Woche im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst.

Mit der 2007 vorgenommenen Anpassung des Feuerwehrkonzeptes (Beschl. Nr. 1418-48(IV)07) wurde die noch heute verbindliche Dienststärke festgeschrieben. Die täglich vorzuhaltende Personalstärke im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr ist auf 47 Funktionsstellen in den jeweils diensthabenden Wachabteilungen festgelegt. Von dieser verwaltungsinternen organisatorischen Planungsgröße wurde in den letzten Jahren um 2 Stellen, ab 2016 um eine Stelle, abgewichen. Dies machte sich erforderlich, um die Anzahl von Mehrarbeitsstunden zu begrenzen und abzubauen, die durch die Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 54 auf 48 Stunden in Folge der Anwendung des europäischen Arbeitszeitrechts sowie dem zeitweiligen Urlaubsmehranspruch der feuerwehrtechnischen Bediensteten resultierend aus der Beamtenurlaubsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt und durch den Einsatz in der ZAST Halberstadt verursacht worden waren. Diese geringfügige Unterschreitung der Personalsollstärke hatte keine erkennbare Auswirkung auf die Bewältigung des Einsatzgeschehens und die Arbeits- und Einsatzbelastung der Feuerwehrbeamtinnen und -beamten.

Durch funktionelle Organisationsanpassungen, wie z. B. die Übertragung von Teilen des Theatersicherheitswachdienstes an die Freiwillige Feuerwehr Magdeburg und deren stärkere Einbeziehung in die Bewältigung des Feuerwehreinsatzgeschehens, die Einstellung des Betriebs des Intensivhospitaltransportwagens (ITW), die Anpassung des Rahmendienstplanes unter Erweiterung der Pausenzeiten und der Verringerung der aktiven Arbeitszeit, konnte die Einsatz- und Leistungsfähigkeit der Feuerwehr sichergestellt werden.

Zur Reduzierung und Vermeidung der Mehrarbeitsstunden erfolgte die Erweiterung des Stellenplans des Amtes 37 seit 2014 um 22 Stellen im Bereich der Wachabteilungen. Hinzu kommen vier neu geschaffene Stellen in der Leitstelle sowie zwei Stellen im Bereich des Einsatzführungsdienstes mit fachlicher Ausrichtung auf den Katastrophenschutz.

Bei der Projektierung der Feuerwache Nord in der Peter-Paul-Straße wurden Flächen ausgewiesen, auf denen langfristig der Ersatzneubau für die Rettungswache der Berufsfeuerwehr in der Brandenburger Straße entstehen kann. Ein Beschluss zum Neubau existiert bislang nicht.

Im Rahmen von zukünftigen Risikoanalysen im Brandschutz und Feuerwehrbedarfsplanungen sind Kosten- und Nutzenuntersuchungen anzustellen, die die Frage untersuchen, ob und wann ein Neubau der Rettungswache sinnvoll sein wird.

Derzeitig besteht ein Problem bei der Bereitstellung einer bedarfsdeckenden Zahl von Umkleide- und Bettbezugsschränken. Eine Veränderung der Personalplanung und die Optimierung des Dienstkleidungs- und Wäschemanagements mit dem Ergebnis der Senkung des Schrankbedarfes werden hier Abhilfe schaffen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die Lösungsfindung eng eingebunden.

Derzeitige Personalsituation

Seit geraumer Zeit wird der Personalbedarf des Amtes 37 regelmäßig unter Zugrundelegung des Krankenstandes, des Fortbildungsbedarfes und anderer Kriterien berechnet, mit dem FB 01 abgestimmt und dem Stadtrat bei Bedarf eine Anpassung des Stellenplanes zur Beschlussfassung vorgeschlagen. Dies ist auch in den Folgejahren vorgesehen.

Neben der o. g. Neuschaffung von Planstellen wurden zahlreiche vorhandene Stellen entsprechend der veränderten Anforderungen und Aufgaben neu beschrieben. Teilweise haben sich in diesem Zuge Bezeichnungen von Stellen geändert. Die Bewertung der Planstellen wurde u. a. anhand der übertragenen Verantwortung beurteilt. Aktuell ergab sich keine Aufwertung der Stellen. Zukünftige Anpassungen der Statusämter einzelner Planstellen sind hierdurch nicht grundsätzlich ausgeschlossen.

Laut Stellenplan sind aktuell im Amt für Brand- und Katastrophenschutz 306 Stellen eingestellt. Davon sind 36 nicht besetzt.

Bei den aktuell freien Stellen im Amt 37 handelt es sich nicht um Stellen der Eingangsämter der Besoldungsgruppe A 7. Zwei Stellen für tariflich Beschäftigte (EG 6) sind unbesetzt, da es sich dabei um Vorhaltstellen für die Weiterqualifizierung des vorhandenen Personals im Bereich des Rettungsdienstes handelt, die Gründe für eine Besetzung jedoch aktuell noch nicht eingetreten sind.

Derzeit sind 31 Stellen der Laufbahngruppe 1 unbesetzt. Von denen wiederum befinden sich 16 Stellen aktuell in Auswahlverfahren. Bei drei Stellen ist die Besetzung durch Widerspruch eines Bewerbers gehemmt. Vier freie Stellen mit der Bezeichnung „Notfallsanitäter/in“ sowie fünf Stellen „Praxisanleiter“ können derzeit nicht besetzt werden, da kein Beamter, der nicht eine entsprechende Stelle bereits bekleidet, die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt. Da sich derzeit aber Mitarbeiter in den erforderlichen Weiterqualifizierungen befinden, ist externe Ausschreibung nicht vorgesehen. Zwei Stellen sind unbesetzt, da sie im Rahmen einer Strukturveränderung aktuell mit neuen Aufgaben betraut werden. Anschließend wird eine Ausschreibung durchgeführt.

Bei einer aktuell als frei geführten Stelle handelt es sich um die Freistellung eines Mitarbeiters für die Arbeit in der Personalvertretung. Die befristete Besetzung einer Stelle der Besoldungsgruppe A 7 ist nicht möglich.

Im April 2017 werden 12 Beamtenanwärter ihren Dienst als Beamte in der Probezeit aufnehmen. Diese besetzen dann einen Großteil der in der Laufbahngruppe 1 aktuell ausgeschriebenen Stellen. Bei Abschluss aller aktuell laufender Auswahlverfahren und Besetzung der 19 Stellen, können auch sieben derzeit noch auf Stellen im Stellenplananhang bzw. in anderen Sachgebieten geführte Mitarbeiter auf die zu ihren Aufgaben passenden Planstellen umgesetzt werden.

Dabei muss beachtet werden, dass die Anwärter im Beamtenverhältnis auf Widerruf nicht im Stellenbesetzungsplan geführt werden. Diese werden gesondert im Anhang zum Stellenplan geführt. Da die Stellenbesetzung bevorzugt durch Einstellung und Ausbildung von Brandmeisteranwärtern geschieht, war dies mit erheblichem zeitlichen Aufwand verknüpft (ca. 3 Jahre von der Beantragung der Stellen für den Stellenplan bis zur Einstellung).

Auch die Besetzung freier Stellen durch Versetzung von Beamten aus anderen Berufsfeuerwehren wurde genutzt.

In der Laufbahngruppe 2 sind aktuell drei Stellen unbesetzt. Hierbei handelt es sich zum einen um eine aktuell auszuschreibende Stelle, deren Inhaber zum Februar 2017 auf eine andere Planstelle durch Auswahlverfahren wechselt. Diese sowie eine weitere freie Stelle werden im April 2017 durch Mitarbeiter besetzt, die sich derzeit in der Laufbahnausbildung befinden. Eine freie Stelle ist dem Stellenplan des Amtes 37 erst im Jahr 2017 zugewiesen worden, eine Besetzung konnte deshalb noch nicht vorgenommen werden.

Alle Beamten im Amt 37, welche im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst eingesetzt werden, besitzen die Laufbahnbefähigung für den feuerwehrtechnischen Einsatzdienst. Diese haben sie entweder als Laufbahnbewerber, anderer Bewerber oder Bewährungsbewerber erhalten.

Zusätzlich haben viele Beamte eine Ausbildung in einem handwerklichen Beruf abgeleistet. Der Abschluss in einem handwerklichen Berufsbild ist entsprechend der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung der Beamtinnen und Beamten in der Laufbahn des feuerwehrtechnischen Dienstes (APVO-Fw) Einstellungs Voraussetzung für den feuerwehrtechnischen Dienst. Die Berufsbilder sind dabei weit gefächert und reichen von Dachdecker bis Zentralheizungs- und Lüftungsbauer.

Die im Stellenplan 2016 geführten 13 Beschäftigtenstellen teilen sich dahingegen wie folgt auf die Struktureinheiten auf:

Struktureinheit	Bezeichnung	Anzahl
37. 0 Amtsleitung	SB Vorzimmer	1
37.11 Steuerung/Verwaltung	SgL	1
	SB	4
37.13 Rettungsdienst	SB	1
37.21 Technik	SB	1
	Hardwarebetreuung/Datenpflege	
	SB Informationstechnik	
	SB Datenerfassung	1
37.23 Feuerwachen/F-Pläne	Brandmeister/in	2
37.3 Vorbeugender Brandschutz /Integrierte Leitstelle	SB allg. Verwaltungsaufgaben	1

Gesamtübersicht

	Beamte auf Widerruf	Beamte auf Probe	Beamte auf Lebenszeit	Beschäftigte	Gesamt
Männlich	23	13	227	17	280
Weiblich	0	1	4	8*	13
gesamt	23	14	231	25	293

Stand der Auswertung: 05.01.2017

(*ausschl. allgemeiner Verwaltungsdienst)

Verfahrensweise Personalbesetzung

Auf Vorschlag und Drängen der Städte Magdeburg, Halle und Dessau-Roßlau hat das MI zugesichert, die berufliche Grundausbildung für Feuerwehreinsatzkräfte in den nächsten Jahren am Institut für Brand- und Katastrophenschutz des Landes Sachsen-Anhalt in Heyrothsberge fortzusetzen. Damit kann eine qualitativ hochwertige Ausbildung für den Berufsnachwuchs der Magdeburger Berufsfeuerwehr sichergestellt werden.

Auf Grund der vorausschauenden bedarfsgerechten Ausbildung ergeben sich keine Probleme bei der Nachbesetzung von freien Stellen. Auch die Stellenerhöhung in der Laufbahngruppe 1 mit dem Stellenplan 2014 konnte durch die Einstellung von externem Personal abgedeckt werden.

Vakante Beförderungsdienstposten werden grundsätzlich im Rahmen interner Stellenausschreibungen besetzt; daran anschließende Beförderungen werden nach Bewährung und Ablauf der gesetzlichen Wartezeiten ohne Verzögerung durchgeführt. Die ggf. dadurch freierwerdenden A-7-Planstellen werden mit den ausgebildeten Beamten auf Probe nachbesetzt.

Beförderungen wurden im Amt 37 entsprechend den gesetzlichen Regelungen durchgeführt. Die Laufbahnverordnung für Beamte des Landes Sachsen-Anhalt ist Grundlage der Gestaltung der Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten der Magdeburger Berufsfeuerwehr. Veränderungen auch bezüglich eines Regelausstieges kann hier nur der Landesgesetzgeber vornehmen.

Derzeit besteht für die Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit, bei Vorhandensein der entsprechenden Voraussetzungen (Qualifikation sowie Leistung, Eignung und Befähigung) vom Eingangsamts A 7 bis zum Spitzenamt A 9 in der Laufbahngruppe 1 und vom Eingangsamts A 10 bis zum Spitzenamt A16 in der Laufbahngruppe 2 aufzusteigen.

Der Stellenplan sieht dabei für den feuerwehrtechnischen Einsatzdienst folgende Verteilung der Stellenbewertungen vor:

Besoldungsgruppe	Anzahl
A7	84
A8	126
A9/A9z	50
A10	10
A11	7
A 12	11
A13	1
A14	2
A15	1
A16	1

Rettungsdienst und neues Berufsbild Notfallsanitäter

Für den Betrieb der beiden vom Amt 37 vorgehaltenen Rettungswagen werden 20 Vollzeitkräfte benötigt. Auf Grund gesetzlicher Bestimmungen sind aber ca. 100 Mitarbeiter für diese Tätigkeit qualifiziert und kommen auch rollierend zum Einsatz.

Die im Rettungsdienst eingesetzten Feuerwehrbeamten werden innerhalb ihrer 24 h-Dienstschicht 12 h im Rettungsdienst eingesetzt und halten sich in der verbleibenden Dienstzeit in den Feuerwachen Nord und Süd auf. Die nachts in Dienst befindlichen Rettungsdienstbesatzungen werden zudem tagsüber von dienstlichen Tätigkeiten freigestellt.

Die Arbeitsbedingungen in der Rettungswache erreichen zwar nicht den hohen Standard der modernen Feuerwachen Nord und Süd, erfüllen allerdings grundsätzlich die gesetzlichen Vorschriften und sind zumutbar, auch wenn man berücksichtigt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hier nicht ständig Dienst verrichten.

Für die Ausbildung für das vom Bund neugeschaffene Berufsbild „Notfallsanitäter“ werden im Amt 37 beginnend mit dem Jahr 2017 zwei Ausbildungsstellen besetzt. Daneben wird Rettungsassistenten im Amt 37 eine Fortbildung zum Notfallsanitäter ermöglicht. Gleichfalls werden Brandmeisteranwärter mit dem Berufsabschluss „Notfallsanitäter“ eingestellt.

Somit wird garantiert, dass nach Ablauf einer vom Gesetzgeber noch zu definierenden Übergangsfrist ein ausreichender Personalpool an Notfallsanitätern bei der Magdeburger Berufsfeuerwehr vorhanden sein wird.

Neue Entgeltordnung

Am 01. Januar 2017 trat die neue Entgeltordnung zum TVöD in Kraft. Für Tarifbeschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst findet die neue Entgeltordnung gleichermaßen Anwendung. Veränderungen ergeben sich für Tätigkeiten, deren Anforderungen sich gewandelt haben. Beschäftigte sind gemäß Überleitungs- und Übergangsrecht TVöD für den Bereich der VKA übergeleitet. Neubewertungen vorhandener Stellen finden im Zuge dessen nicht statt. Tätigkeitsmerkmale von Beschäftigten in der Feuerwehr, den Leitstellen sowie dem Rettungsdienst wurden aufgewertet. Derzeit sind 13 Beschäftigtenstellen im Stellenplan eingestellt. Mögliche und konkrete monetäre Auswirkungen können zu diesem Zeitpunkt noch nicht benannt werden.

Eintritt in Ruhestand

Im Jahr 2015 gingen 4 Beamte in den Ruhestand, welche zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand ein Amt der Besoldungsgruppe A 8 innehatten. Durchschnittlich wiesen diese Beamten eine Dienstzeit von 31,25 Jahren auf, davon 21 Jahre Dienstzeit als Beamte. Weiterhin wurde ein Beamter wegen Dienstunfähigkeit nach 28 Dienstjahren, davon 21 Jahre als Beamter in den Ruhestand versetzt. Dieser Beamte hatte zum Schluss ein Amt der Besoldungsgruppe A 7 inne.

Im Jahr 2016 gingen zwei Beamte in den Ruhestand, welche zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand ein Amt der Besoldungsgruppe A 8 innehatten. Ihre Dienstzeit betrug durchschnittlich 28,5 Jahre, davon 21,5 Jahre als Beamte. Beamte, welche die Besoldungsgruppe A 7 innehatten wurden 2016 nicht in den Ruhestand versetzt.

Im Jahr 2017 werden voraussichtlich drei Beamte mit einer Besoldungsgruppe A 8 in den Ruhestand eintreten. Die durchschnittliche Dienstzeit wird dabei 36 Jahre betragen, davon haben sie durchschnittlich 23 Jahre im Beamtenverhältnis verbracht. Voraussichtlich wird kein Beamter mit der Besoldungsgruppe A 7 in den Ruhestand eintreten.

Klageverfahren

Die Anzahl von Klageverfahren ist in den vergangenen 4 Jahren rückläufig. Die Übersichten gewähren einen differenzierten Einblick.

Klagen aus dem Jahr 2013

Inhalt	Gesamtanzahl	Für LH MD	Gegen LH MD	Vergleich	Klagerücknahme
Mehrarbeit	55	Alle verfahren wurden positiv für die LH MD beendet; durch Obsiegen oder Klagerücknahme des Klägers			
Stellenbesetzung	1	1	0	0	0
Höherbewertung Dienstposten	1	1	0	0	0
Entlassung	1	1	0	0	0

Klagen aus dem Jahr 2014

Inhalt	Gesamtanzahl	Für LH MD	Gegen LH MD	Vergleich	Klagerücknahme
Mehrarbeit	3	3	0	0	0
Stellenbesetzung	1	1	0	0	0

Klagen aus dem Jahr 2015

Inhalt	Gesamtanzahl	Für LH MD	Gegen LH MD	Vergleich	Klagerücknahme
Mehrarbeit	1	1	0	0	0
Stellenbesetzung	2	0	1	1	0
Amtspflichtverletzung wg. Zusatzurlaub	1	Verfahren noch offen			

Klagen aus 2016

Inhalt	Gesamtanzahl	Für LH MD	Gegen LH MD	Vergleich	Klagerücknahme
Stellenbesetzung	1	Gegenseitige Erklärung zur Beendigung			
Zusatzurlaub	1	Verfahren noch offen			
Dienstunfall	1	Verfahren noch offen			
Amtspflichtverletzung wg. Zusatzurlaub	1	Verfahren noch offen			

Übersicht Krankenstand

Eine vergleichbare Statistik wird gemäß den Kriterien des Deutschen Städtetages ab 2012 geführt. Im Verhältnis zum Gesamtdurchschnitt verhält sich der Krankenstand im Amt 37 prozentual vergleichbar resp. unterdurchschnittlich. Die Übersicht der Jahre stellt sich wie folgt dar:

Jahr	2012	2013	2014	2015
Amt 37	6,2%	7,2%	6,1%	5,7%
LH gesamt	7,0%	6,7%	7,3%	7,7%

Situation Mehrarbeitszeiten

Am 31.12.2015 betrug die durchschnittliche Mehrarbeitszeit je Mitarbeiter auf 10 Dienstschichten. Im Verlauf des Jahres 2016 konnte diese Zahl auf ca. 8 Schichten reduziert werden.

Die Senkung innerhalb eines Jahres ist dabei in erster Linie auf die o. g. Abweichung von den festgelegten Funktionsstellen zurückzuführen. Eine signifikante Reduzierung der aus der Vergangenheit aufgelaufenen Mehrarbeitsstunden ergab sich wegen permanent ca. 10 unbesetzten Planstellen im Amt 37 nicht.

Es wird daher seitens des Amtes 37 angestrebt, den Stellenplan um 10 Stellen zu erweitern, um dadurch die Auswirkung permanent unbesetzter Stellen zu kompensieren, die infolge langwieriger, aufeinander aufbauender Stellenbesetzungsverfahren objektiv unvermeidbar sind und die Mehrarbeitszeit schnellstmöglich auf null zu reduzieren und zu halten.

Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements

In den vergangenen Jahren wurden in Auswertung einer anonymen Mitarbeiter/innen-Umfrage zu den Arbeitsbedingungen im Amt 37 alle daraus gezogenen Schlussfolgerungen zielgerichtet umgesetzt.

Die Beamtinnen und Beamten verrichten demzufolge ihren Dienst in 24-Stunden-Schichten bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden, wobei dieses Dienstzeitmodell dem Wunsch der allermeisten Bediensteten entspricht.

Für die Förderung des Unfall- und Arbeitsschutzes sowie der Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig Fortbildungsangebote unterbreitet. Für die psychosoziale Betreuung und Prävention von posttraumatischen Belastungsstörungen stehen Mitarbeiter des Gesundheitsamtes der LH MD, externe Psychologen und in der Krisenintervention und Notfallseelsorge erfahrene Spezialisten zur Verfügung.

Die Feuerwehrbeamtinnen und -beamten treiben pro Woche 2 Stunden Dienstsport. Für Fortbildung und Training werden wöchentlich 8 Stunden Arbeitszeit geplant. In der Bereitschaftszeit stehen modern ausgestattete Fitnessräume zur Verfügung.

Im Rahmen des BGM wurden darüber hinaus zusammen mit der Feuerwehr verschiedene Projekte und Maßnahmen durchgeführt:

- *Gesundheitsmanagement in der Leitstelle*

Mit Hilfe einer Studentin wurden im Rahmen der Erstellung einer Diplomarbeit die Arbeitsbedingungen der Leitstelle erfasst. Mittels Fragebögen konnten die Mitarbeiter Stellung beziehen. Nach der Auswertung erfolgten eine Präsentation der Ergebnisse sowie die schrittweise Umsetzung.

- *Gesunde Ernährung bei der Feuerwehr*

Hier wurde mit Hilfe einer Ernährungsberatung sowohl auf die Anforderungen eines 24-Stunden-Dienstes eingegangen als auch auf die individuellen Fragen und Hinweise der Beschäftigten und Beamten im Amt 37. Ergänzt wurde das Projekt durch einen Praxisanteil: zusammen mit der Ernährungsberaterin wurde in den Küchen der Feuerwachen bei den jeweiligen Abteilungen gekocht. Ziel war es, bzgl. des Themas gesunde Ernährung zu sensibilisieren.

- *Gesunder Rücken*

Mit Unterstützung eines ausgebildeten Kursleiters wurde der Dienstsport unterstützt und ergänzt. Speziell die Fitnessgeräte in den Fitnessräumen der Feuerwachen wurden unter Anleitung und unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse erläutert und mit praktischen Hinweisen ergänzt. Ziel war es, bzgl. des Themas Rückengesundheit zu sensibilisieren.

Holger Platz