

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten **Maik Penn (CDU)**

vom 14. Juli 2020 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 15. Juli 2020)

zum Thema:

Aufstiegschancen für Beschäftigte der Berliner Feuerwehr – Einhaltung von Zusagen des Senats zur Attraktivitätssteigerung

und **Antwort** vom 03. August 2020 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 05. August 2020)

Herrn Abgeordneten Maik Penn (CDU)
über
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Antwort
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/24154
vom 14. Juli 2020
über Aufstiegschancen für Beschäftigte der Berliner Feuerwehr – Einhaltung von
Zusagen des Senats zur Attraktivitätssteigerung

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Welche Berufsgruppen gibt es bei der Berliner Feuerwehr?

Zu 1.:

Bei der Berliner Feuerwehr gibt es folgende Berufsgruppen:

- Feuerwehrtechnischer Dienst
- Verwaltungsdienst (hierzu gehören auch unter anderem Tarifbeschäftigte in besonderen Bereichen wie beispielsweise in der Informationstechnik und in den Werkstätten als auch die Fachärzte).

2. Wie viele Stellen zu 1. gibt es jeweils, wie viele davon sind gegenwärtig unbesetzt?

Zu 2.:

Die Beantwortung wird mittels nachfolgender Tabelle mit dem Stand 21.07.2020 vorgenommen.

Berufsgruppen	Stellen in Stellenanteilen	besetzt in Vollzeitäquivalenten	reserviert für Einstellungen und offene Ausschreibungen	unbesetzt
Feuerwehrtechnischer Dienst	4.283,00	3.864,43	147,00	271,57
Verwaltungsdienst	429,50	382,90	36,00	10,60

Gesamt	4.712,50	4.247,33	183,00	282,17
--------	----------	----------	--------	--------

Aufgrund von unplanmäßigen Abgängen in einem erheblichen Ausmaß sowie die derzeitige Problematik des Fachkräftemangels in Verbindung mit der noch anlaufenden Ausbildungsoffensive ist die Differenz zwischen den zu besetzenden und freiwerdenden Stellen angewachsen.

Im Rahmen der Ausbildungsoffensive der Berliner Feuerwehr werden alle Maßnahmen ergriffen (z.B. Kapazitätserweiterungen an der Berliner Feuerwehr- und Rettungsdienst Akademie (BFRA), Anwerbung von externen Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitätern, Rekrutierung von Kameradinnen und Kameraden der Freiwilligen Feuerwehren zur Berufsfeuerwehr), um die freien Stellen im feuerwehrtechnischen Dienst möglichst zeitnah zu besetzen.

3. In welchem Umfang gibt es innerhalb welcher Berufsgruppen mit identischen Tätigkeitsfeldern jeweils Beschäftigte im Angestellten- und Beamtenverhältnis?

Zu 3.:

Im feuerwehrtechnischen Dienst sind neben den 3.576 Beamtinnen und Beamten 90 Tarifbeschäftigte in identischen Tätigkeitsfeldern tätig.

Im Verwaltungsdienst werden in der Laufbahn des nichttechnischen Verwaltungsdienstes 60 Beamtinnen und Beamte eingesetzt. Analog dazu sind in identischen Tätigkeitsfeldern 154 Tarifbeschäftigte im Verwaltungsdienst beschäftigt.

Bei den Fachärztinnen und Fachärzten sind 4 Beamtinnen und Beamte sowie 2 Tarifbeschäftigte in identischen Tätigkeitsfeldern tätig.

4. Ist eine Statuswandlung vom Angestellten zum Beamten möglich, für welche Berufsgruppen gilt dies und welche Voraussetzungen müssen im Rahmen welchen Verfahrens erfüllt sein?

Zu 4.:

Voraussetzung für die Berufung in ein Beamtenverhältnis ist stets die Laufbahnbefähigung für die angestrebte Laufbahn (vgl. § 10 des Laufbahngesetzes (LfbG)). Die Zugangsvoraussetzungen sind jeweils im LfbG und den einschlägigen Laufbahnverordnungen geregelt. Die Anerkennung einer hauptberuflichen Tätigkeit und einer Ausbildung oder eines Studiums als Laufbahnbefähigung ist durch die Laufbahnordnungsbehörde auf Antrag der Dienstbehörde bei Vorliegen eines dienstlichen Bedürfnisses möglich.

Bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern der tariflichen Ausbildung zur Notfallsanitäterin oder zum Notfallsanitäter wird auf Antrag eine Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf geprüft. Hierfür müssen insbesondere die allgemeinen beamtenrechtlichen und gesundheitlichen Voraussetzungen vorliegen.

5. Über welche Qualifikationen müssen die Beschäftigten verfügen, die Anrufe unter der 112 entgegennehmen?

Zu 5.:

Zur Einstellung als Disponent/Disponentin der Leitstelle der Berliner Feuerwehr ist eine abgeschlossene Ausbildung als Rettungsassistent/Rettungsassistentin oder Notfallsanitäter/Notfallsanitäterin oder eine andere abgeschlossene und als gleichwertig anerkannte medizinische Berufsausbildung im Pflege- oder Gesundheitswesen erforderlich.

Beamtinnen und Beamte des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes, die über eine rettungsdienstliche Qualifikation als Rettungssanitäter/Rettungssanitäterin oder Notfallsanitäter/Notfallsanitäterin verfügen, sind ebenso geeignet. Des Weiteren werden die Beschäftigten der Leitstelle in der Bedienung des Einsatzleitsystems geschult sowie für die Anwendung des standardisierten Notrufabfrage-Protokolls zertifiziert.

6. Welche grundsätzlichen Aufstiegschancen und wiederkehrenden Weiterqualifizierungsreihen für jeweils wie viele Beschäftigte gibt es innerhalb der Berliner Feuerwehr?

Zu 6.:

Die Aufstiegs- und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten stehen allen Beschäftigten nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie Verfügbarkeit offen.

Es bestehen Aufstiegsmöglichkeiten vom mittleren in den gehobenen und vom gehobenen in den höheren feuerwehrtechnischen Dienst. Für den Aufstieg in den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst enthalten die §§ 12 und 15 der Feuerwehr-Laufbahnverordnung (FwLVO) entsprechende Regelungen. Für den Aufstieg in den höheren feuerwehrtechnischen Dienst besteht eine entsprechende Regelung in § 27 FwLVO.

Für die bei der Berliner Feuerwehr beschäftigten Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes gelten die in der Laufbahnverordnung allgemeiner Verwaltungsdienst (LVO-AVD) geregelten Aufstiegsmöglichkeiten. Die Berliner Feuerwehr bietet selber keine Aufstiegslehrgänge für den Verwaltungsbereich an.

In der BFRA wird ein umfangreiches Aus- und Fortbildungsprogramm für alle Beschäftigten der Berliner Feuerwehr angeboten. Dies beinhaltet auch eine Vielzahl an wiederkehrenden Weiterqualifizierungsreihen oder auch Fortbildungsmaßnahmen, die beispielsweise zur kontinuierlichen Wahrnehmung des feuerwehrtechnischen Einsatzdienstes unabdingbar sind. Zusätzlich können Dienstkräfte der Berliner Feuerwehr ein großes Angebot an Fortbildungsmaßnahmen an der Verwaltungsakademie Berlin in Anspruch nehmen.

7. Inwieweit werden die Beschäftigten auf Aufstiegschancen und Weiterqualifizierungen aufmerksam gemacht, in welchem Umfang stehen Stellen in Sachen Personalentwicklungsplanung zur Verfügung?

Zu 7.:

Aufstiegschancen bzw. Weiterqualifizierungen werden ausgeschrieben bzw. auf sonst geeignete Art transparent gemacht.

Aufstiegsmöglichkeiten im Rahmen der Personalentwicklung ergeben sich durch die Fluktuation von Personal auf höheren Stellen. Zusätzlich wurden seit dem Doppelhaushalt 2018/2019 Stellenstrukturverbesserungen vorgenommen.

Grundsätzlich steht eine Vielzahl von neuen Stellen für die Weiterentwicklung zur Verfügung. Gerade durch die umfangreichen Beförderungsverfahren, z.B. Oberbrandmeister/in zu Hauptbrandmeister/in, befördert die Berliner Feuerwehr jährlich viele Beschäftigte im Sinne der Personalentwicklungsplanung. So wurden zum Beispiel im Jahr 2019 insgesamt 649 Beförderungen umgesetzt.

8. Wo liegt das Durchschnittsalter der Rettungswagenfahrkräfte, gibt es ein Höchstalter und wie hat sich dieses in den vergangenen zehn Jahren entwickelt?

Zu 8.:

Das Durchschnittsalter der Beamtinnen und Beamten sowie der Tarifbeschäftigten im feuerwehrtechnischen Dienst beträgt 44 Jahre. Das Höchstalter der Verwendung richtet sich nach dem Beginn der Pension bzw. des Renteneintrittes. Darüber hinaus gibt es in der Berliner Feuerwehr keine verwendungsspezifischen Höchstaltersgrenzen.

9. Welche Planungen hat der Senat, den öffentlichen Dienst für Feuerwehrangehörige sowohl für Angestellte als auch für Beamte attraktiver zu gestalten?

Zu 9.:

Die Berliner Feuerwehr arbeitet eng zusammen mit der Polizei Berlin und der Senatsverwaltung für Inneres und Sport in der Projektgruppe „Mehr Blau und Rot in Berlin“. Ziel der Projektgruppe ist, Maßnahmen einzuleiten, um die Attraktivität der Polizei und Feuerwehr als Arbeitgeber sowohl für Bewerbende als auch für die bereits vorhandenen Dienstkräfte zu steigern. Aus der Projektgruppe sind bereits erste Maßnahmen auf dem Weg gebracht worden, wie z.B. der Zuschuss zum Führerschein, das Dienstschwimmen, die Einrichtung einer Wohnungsfürsorge bei der Polizei sowie bei der Feuerwehr und Wohnraumangebote für Auszubildende.

10. Welche Vereinbarungen zur Attraktivitätssteigerung gab es mit der Aktion „Berlin brennt“ und wie ist dahingehend der Umsetzungsstand?

Zu 10.:

Im Einsatzdienst wurde die Wochenarbeitszeit von 48 Stunden auf 44 Stunden und in anderen Bereichen von 44 Stunden auf 42 Stunden abgesenkt. Im Zuge dessen wurden die 24-Stunden-Dienste abgeschafft. Aktuell sind maximal noch 12-Stunden-Dienste zulässig.

Darüber hinaus wurde die Höhe der Feuerwehrezulage angehoben und dynamisiert. Ferner wurde der Empfängerkreis durch Kopplung an die Laufbahn des feuerwehrtechnischen Dienstes ausgeweitet. Die Zulage erhalten auch feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte in der Laufbahnausbildung.

Auch die vereinbarte Überstundenauszahlung ist erfolgt.

Mit der Eingruppierung der Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter in die Entgeltgruppe KR 8 wurde eine adäquate und angemessene tarifliche Vergütung geschaffen und somit der Beruf der Notfallsanitäterin und des Notfallsanitäters erstmalig im TV-L abgebildet.

11. In welchem Umfang und mit welchen Maßnahmen konnten seit Beginn dieser Legislaturperiode die Fehleinsatzzahlen reduziert werden?

Zu 11.:

Die Beantwortung wird mittels nachfolgender Tabelle vorgenommen.

Jahr	Anzahl Fehleinsätze	Prozentualer Anteil an den Gesamteinsätzen
2016	9.617	2,1
2017	3.776	0,8
2018	4.962	1,1
2019	5.288	1,1

Konkrete, systematische Maßnahmen können für Fehleinsätze nicht getroffen werden.

12. Welche Erhöhungen der Feuerwehrezulage gab es und wie steht Berlin im Bundesvergleich da?

Zu 12.:

Mit dem Vollzugsdienst-Zulagenänderungsgesetz (VdZulG) wurde die Stellenzulage für Dienstkräfte des feuerwehrtechnischen Dienstes dynamisiert und rückwirkend zum 01.01.2018 angepasst. Berlin liegt damit im bundesweiten Vergleich im oberen Mittelfeld. Die jeweilige Höhe sowie die seither mit den jährlichen Besoldungsanpassungen erfolgten Erhöhungen können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Feuerwehrezulage nach einem Jahr	63,69	63,69	63,69	63,69	66,78	69,65	72,65
Feuerwehrezulage nach zwei Jahren	127,38	127,38	127,38	127,38	133,75	139,50	145,50

13. Welche Verbesserungen des Beurteilungswesens gibt es und welche Veränderungen bestehen bezüglich von Regelbeförderungen bis zur Besoldungsgruppe A 9?

Zu 13.:

Die Berliner Feuerwehr hat im Jahr 2016 für den feuerwehrtechnischen Dienst die jährliche Regelbeurteilung eingeführt. Dieses neue Verfahren führte zu einem verstärkten Auseinandersetzen aller Beteiligten mit der Bewertung dienstlicher Leistungen, zu einer verbesserten Konkretisierung der Erwartungshaltung der beurteilenden Führungskräfte, zur erhöhten Klarheit für die zu beurteilenden Dienstkräfte hinsichtlich der an sie gerichteten Anforderungen und somit insgesamt zu positiven Auswirkungen auf die Leistungsbereitschaft und die Leistungsfähigkeit.

Regelbeförderungen wurden und werden bei der Berliner Feuerwehr nicht durchgeführt. Sämtliche Beförderungen basieren auf Auswahlentscheidungen, denen die

dienstlichen Beurteilungen der Dienstkräfte sowie die Ergebnisse der durchgeführten Auswahlverfahren zu Grunde gelegt werden.

14. Zu welchen Verbesserungen und Flexibilisierungen des Dienstplanes ist es gekommen bzw. ist weiteres geplant?

Zu 14.:

Im Einsatzdienst wurden die Wochenarbeitszeiten von 48 Stunden auf 44 Stunden und in anderen Bereichen von 44 Stunden auf 42 Stunden abgesenkt. Im Zuge dessen wurden die 24 Stunden-Dienste abgeschafft. Aktuell sind maximal noch 12 Stunden-Dienste zulässig.

Die dadurch neu geschaffenen Regeldienstpläne bieten Planungssicherheit, wobei u.a. auch ein Dienstofftausch oder ein freier Tag (Abbau von Mehrarbeiten) möglich ist. Zudem wurde eine maximale Höhe des Stundensaldos innerhalb der Bezugszeiträume festgelegt (48 Stunden). Dieser Saldo soll nicht überschritten werden und kann innerhalb des nächsten Bezugszeitraumes ausgeglichen werden.

Im Einsatz- und Rettungsdienst werden immer mehr Teilzeitbeschäftigungen von den Dienstkräften gewünscht und auch umgesetzt.

Im rückwärtigen Bereich wurde eine neue Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit abgeschlossen.

Berlin, den 03. August 2020

In Vertretung

Sabine Smentek
Senatsverwaltung für Inneres und Sport