

Beschlussvorlage



Landeshauptstadt
Mainz

öffentlich		Drucksache Nr. 0211/2012
Amt/Aktenzeichen Dezernat I/37.11.01	Datum 19.01.2012	TOP

Behandlung im Stadtvorstand gem. § 58 (3) S. 2 i. V. m. 47 (1) S. 2 Nr. 1 GemO am 31.01.2012

Beratungsfolge Gremium	Zuständigkeit	Datum	Status
Haupt- und Personalausschuss	Vorberatung	01.02.2012	Ö
Ausschuss für Finanzen und Beteiligungen	Vorberatung	01.02.2012	Ö
Stadtrat	Entscheidung	01.02.2012	Ö

Betreff:

Schaffung neuer Stellen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst zur Sicherstellung der Einsatzbereitschaft und Umsetzung der arbeitszeitrechtlichen Vorgaben (48-Stunden-Woche)

Mainz, 31.01.2012
In Vertretung

Günter Beck
Bürgermeister

Beschlussvorschlag:

1.

Der Stadtrat nimmt das konkrete Arbeitsergebnis zur Ausweitung des Stellenplans bei der Berufsfeuerwehr Mainz der von der Verwaltung eingesetzten Arbeitsgruppe zustimmend zur Kenntnis und begrüßt, dass damit erstmals seit 2006 eine Basis für die Lösung der bestehenden Probleme geschaffen wird.

2.

In einem ersten Schritt als Sofortmaßnahme beschließt der Stadtrat im Stellenplan die Schaffung von 12 neuen Planstellen (davon 2 befristet) bei der Feuerwehr und den dafür notwendigen Nachtragshaushalt und beauftragt die Verwaltung darüber hinaus, umgehend mit der ADD in Gespräche einzutreten, um auch die weiteren von der Arbeitsgruppe befürworteten Planstellen zu bewerten. Hierzu sind in der nächsten Stadtratsitzung am 28.03.2012 die entscheidenden Beschlüsse zu fassen.

Die Verwaltung wird hierbei ermächtigt, die notwendigen Bewerbungsgespräche unmittelbar zu beginnen.

Ziel muss es sein, für die Feuerwehr eine zukunftsfähige moderne und den Bedürfnissen angemessene Personalausstattung zu schaffen, die insbesondere die Begrenzung durch die Arbeitszeitverordnung berücksichtigt.

Hierzu tagt parallel die bereits eingesetzte Arbeitsgruppe, die gegebenenfalls um weiteren externen Sachverstand ergänzt wird, um noch offene Fragen dauerhaft zu lösen.

Die künftigen Stellenbewertungen ergeben sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Stellenzahl	davon A7	davon A8	davon A9 S	Personalkosten 2012	Personalkosten Folgejahre	Dauer
10	4	3	3	257.175 Euro	342.900 Euro	unbefristet
2	0	2	0	51.637 Euro	68.850 Euro	2 Jahre (kw 2017)

Problembeschreibung / Begründung:

1. Sachverhalt

Grundsätzliches

Zur Sicherstellung des Brandschutzes und der allgemeinen Hilfe unterhält die Stadt Mainz eine Berufsfeuerwehr. Die Vorgaben zur Aufstellung und Ausstattung der Feuerwehr ergeben sich aus dem Landesbrand- und Katastrophenschutzgesetz (LBKG). Dessen Forderungen werden konkretisiert durch die Feuerwehrverordnung (FwVO). Darüber hinaus sind die vom Land eingeführten Feuerwehrdienstvorschriften (FwDV) und der Stand der Technik (u.a. Festlegungen der AGBF) zu beachten. Unter anderem ergibt aus den oben genannten Vorgaben die Notwendigkeit rund um die Uhr mindestens 29 Funktionen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst – 26 davon im Einsatzdienst der Wachabteilungen und drei weitere in der Feuerwehrleitstelle – sicher zu stellen.

Rückblick

Die zur Abdeckung der Funktionen erforderliche Personalstärke ergibt sich aus den arbeitszeitrechtlichen Vorgaben, insbesondere der Arbeitszeitverordnung (ArbZVO). Diese wurde im Jahr 2006 geändert, was zur Folge hatte, dass die maximal zulässige, durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 52 auf 48 Stunden gesenkt wurde. Der daraus entstehende zusätzliche Personalbedarf wurde unter den damaligen Rahmenbedingungen ermittelt. Zehn neue Stellen wurden zum 01.10.2007 geschaffen. Die Ausbildung der neuen Beamten konnte im Jahr 2009 abgeschlossen werden.

Bei der Überprüfung des Personalbedarfs wurde festgestellt, dass sich gegenüber den damaligen Annahmen die Ausfallzeiten, insbesondere die Krankheitszeiten stark erhöht haben. Weiterhin wurde erkannt, dass die Berechnung der Wochenfeiertage in der Vergangenheit fehlerhaft erfolgt war und der tatsächliche Anspruch der Beamten bis dato nicht in voller Höhe gewährt wurde. Überdies musste in Folge der Veränderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes auf eine stark gestiegene Inanspruchnahme von Elternzeit reagiert werden, so dass es erforderlich war, 10 weitere Stellen zu schaffen. Die Besetzung der Stellen erfolgte zum 01.04.2010, jedoch war es auf Grund des bundesweiten Mangels an ausgebildeten Feuerwehrleuten auch diesmal zunächst erforderlich, neue Beamte in einer zweijährigen Laufbahnausbildung zu qualifizieren. Mit der überwiegenden Zahl der Beamten konnte eine Vereinbarung mit einer Laufzeit bis zum Abschluss der Ausbildung am 31.3.2012 getroffen werden, die vorsieht, dass die Stadt Mainz das erforderliche Personal bis zum 01.04.2012 bereit stellt und Mehrdienstleistungen, die bis dahin aufgebaut werden, teilweise finanziell abgegolten werden bzw. ab dann sukzessive durch Freizeitausgleich abgebaut werden.

Aktuelle Situation

Es zeichnet sich ab, dass die vorhandenen Stellen einerseits bis zum 01.04.2012 nicht mit fertig ausgebildetem Personal besetzt sein werden und dass andererseits selbst in diesem Falle die arbeitszeitrechtlichen Vorgaben nicht eingehalten werden könnten.

Wie sich gezeigt hat, wurden bei der letzten Personalbedarfsermittlung im Jahre 2009 Annahmen getroffen, die sich im Nachhinein betrachtet, als zu optimistisch herausstellen.

So ging man z.B. davon aus, dass durch unplanbare Abgänge (dauerhafte Feuerwehrdienstuntauglichkeit, Versetzung zu anderen Dienststellen, Beendigung des Beamtenverhältnisses, Todesfall,...) jährlich ca. drei bis vier Beamte zu ersetzen wären; in Realität waren in den Jahren 2009 bis 2011 aber 23 unplanbare Abgänge zu verzeichnen, also rund acht pro Jahr. Weiterhin wurde unter dem Druck der seit 2006 bestehenden personellen Unterdeckung die Aus- und Fortbildung auf ein extrem niedriges Niveau zurück gefahren, das sich nun als deutliches Defizit darstellt. Ein weiterer Aspekt, der in den vergangenen Personalbedarfsberechnungen keine Berücksichtigung fand, ist die Tatsache, dass die ArbZVO für die Betrachtung der durchschnittlichen Arbeitszeit einen Ausgleichszeitraum von nur vier Monaten vorsieht, während die Personalbedarfsberechnung an den durchschnittlichen Ausfallzeiten eines Jahres bemessen wurde. Die in der Realität auftretenden Schwankungen z.B. durch saisonal bedingte Erkrankungsausfälle lassen sich damit nicht abdecken, sodass es selbst wenn die derzeit vorhandenen Stellen im Jahr 2013 alle mit fertig ausgebildeten Feuerwehrleuten besetzt wären, es immer wieder zu Verstößen gegen die arbeitsrechtlichen Vorgaben kommen würde.

Die zwischen der Verwaltung und den Mitarbeitern getroffenen Vereinbarung, die Mehrdienstleistungen teilweise finanziell abzugelten bzw. zu einem späteren Zeitpunkt, wenn das erforderliche Personal ausgebildet zur Verfügung steht, sukzessive abzubauen, läuft zum 01.04.2012 aus. Einige Beamte haben bereits vor dem Verwaltungsgericht auf die Einhaltung der 48-Stundenwoche geklagt. Erstinstanzlich unterlag die Stadt Mainz. Sie wurde dazu verpflichtet, die 48-Stundenwoche für die klagenden Beamten zu gewährleisten. Mit dem ab dem 01.04.2012 zur Verfügung stehenden Personal besteht keine Möglichkeit dies flächendeckend für alle Beamten zu realisieren und gleichzeitig die Sicherheit der Mainzer Bürger und auch die der im Einsatz befindlichen Beamten sicherzustellen. Um zu verhindern, dass weitere Beamte den Klageweg beschreiten, müssen jetzt so viele Stellen geschaffen werden, dass die Beamten versichert sein können, dass zukünftig ausreichendes Personal zur Erfüllung der arbeitszeitrechtlichen Vorgaben zur Verfügung stehen wird und dass sie ein wiederholtes Mal die Bereitschaft aufbringen können, sich auf eine Vereinbarung mit ihrem Dienstherrn einzulassen.

2. Lösung

a. Ergebnis der ämterübergreifenden Projektgruppe

Vom Oberbürgermeister wurde eine Projektgruppe mit Vertretern des Hauptamtes, der Feuerwehr (Mitarbeiter und Amtsleitung), dem Personalrat sowie externen Beratern (u.a. der Polizei) eingesetzt, um den Personalbedarf der Feuerwehr zur Gewährleistung der Vorgaben der ArbZVO zu ermitteln. Die Projektgruppe kommt zu dem Ergebnis, dass es erforderlich ist, folgende Stellen neu zu schaffen:

Zweck	Anzahl	davon A7	davon A8	davon A9 S	Dauer nach Abschluss der Ausbildung	KW-Vermerk bei Einstellung zum 1.4.12
Deckung des regelmäßigen Personalbedarfs zur Gewährleistung der 48-Stunden-Woche	16	6	5	5	unbefristet	-
Qualifizierung zusätzlicher Feuerlöschbootführer	1	1	-	-	5 Jahre	2020
Qualifizierung zusätzlicher Taucher	1	1	-	-	1 Jahr	2016
Ausbildung Fahrlehrer	1	1	-	-	2 Jahre	2017
Berücksichtigung Anzahl Wochenfeiertage	1	1	-	-	1 Jahr	2016
Einrichtung Integrierte Leitstelle	2	2	-	-	2 Jahre	2017
Abbau von Mehrdienstleistungen	3	1	1	1	6 Jahre	2021
Sicherstellung arbeitsrechtlicher Vorgaben Feuerwehr-Leitstelle	2	-	2	-	2 Jahre	2017

b. Ermittlungsgrundlage für die unbefristeten Stellen

Die Personalbedarfsberechnung muss immer auf der Grundlage der Erfahrungen aus der Vergangenheit und Annahmen zu zukünftigen Entwicklungen getroffen werden. Um den Personalbedarf der Wachabteilungen ermitteln zu können, wurde betrachtet, in welchem Maße die Mitarbeiter zur Abdeckung der 26 erforderlichen Funktionen zur Verfügung stehen. Dabei ist zwischen der Brutto-Verfügbarkeit und der Netto-Verfügbarkeit zu unterscheiden. Die Bruttoverfügbarkeit eines Mitarbeiters ermittelt sich aus der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit und der Anzahl der Wo-

chen im Jahr (48 Stunden/Woche * 52 Wochen/Jahr = 2496 Stunden/Jahr). Der Mitarbeiter steht jedoch nicht die vollen 2496 Stunden im Jahr zur Verfügung, da die Ausfallzeiten wie Urlaub, Erkrankung, Lehrgang usw. in Abzug zu bringen sind. Bei der Ermittlung der Nettoverfügbarkeit wurden die realen Ausfallzeiten aus drei Jahren betrachtet. Auf Grund dieser Erfahrungswerte, dem Zugrundelegen der durchschnittlichen Zahl von Wochenfeiertagen und der Berücksichtigung des tatsächlichen Ausbildungsbedarfs ist mit einer durchschnittlichen Ausfallzeit von 908 Stunden/Jahr zu rechnen. Daraus ergibt sich eine Nettoverfügbarkeit eines durchschnittlichen Mitarbeiters von 1588 Stunden/Jahr.

Auf der Grundlage der genannten Nettoverfügbarkeit ist zur Abdeckung von 26 Funktionen ein Personalbedarf von 143,5 Stellen zu beziffern. Hierbei sind jedoch folgende Aspekte noch nicht berücksichtigt:

Brandsicherheitswachdienst

Der Brandsicherheitswachdienst kann entgegen der jetzigen Verfahrensweise aus steuer- und beamtenrechtlichen Gesichtspunkten zukünftig nicht mehr als „Nebentätigkeit“ realisiert werden. Um die anfallenden Zeiten der Brandsicherheitswache als Arbeitszeit leisten zu können, entsteht ein Stellenbedarf in Höhe von 1,4 Stellen.

Unplanbare Abgänge (Versetzung, Feuerwehrdienstunfähigkeit, Todesfall,...)

In den letzten Jahren mussten durchschnittlich etwa 8 unplanbare Abgänge verzeichnet werden. Ein unplanbarer Abgang bedeutet in der Regel wegen der notwendigen Laufbahnausbildung einen mehr als zweijährigen Personalausfall sofern keine fertig ausgebildeten Feuerwehrbeamten eingestellt werden können. Fertig ausgebildete Feuerwehrbeamte können auf Grund des bundesweiten Bedarfs nur selten eingestellt werden. Insbesondere im Ballungsgebiet Rhein-Main herrscht ein deutlicher Arbeitnehmermarkt, in dem die hessischen Berufsfeuerwehren auf Grund besserer Besoldungsvoraussetzungen punkten können.

Unter der Berücksichtigung, dass zukünftig dennoch vereinzelt die Einstellung von fertig ausgebildeten Beamten gelingen wird und mit Einhaltung der 48-Stundenwoche die Zahl der Versetzungswünsche zurück gehen wird, wird von einem Stellenbedarf von fünf Stellen ausgegangen.

Qualifikationserhalt für ausbildungsintensive Aufgaben (Taucher, Schiffsführer Feuerlöschboot)

Die Feuerwehr muss das Personal vielfältig qualifizieren. Während dieses überwiegend im Rahmen des Wachdienstes erfolgen kann, ist für die Qualifikation der besonders ausbildungsintensiven Aufgaben Taucher und Schiffsführer eine zusätzliche Ausbildungszeit vorzusehen, da diese nur zu geringen Teilen aus dem Wachdienst heraus geleistet werden kann. Bei der Tauchausbildung ist ein Abrücken zu einer Einsatzstelle nur mit erheblicher Zeitverzögerung möglich. Bei der Schiffsführerausbildung

ist die Verfügbarkeit der Beamten, die sich während ihrer Ausbildung innerhalb des gesamten Zuständigkeitsbereichs von Mannheim bis Kaub bewegen müssen, nicht möglich. Bei beiden Ausbildungen handelt es sich um eine Spezialausbildung für eine kleine Personengruppe. Daher sind die erforderlichen Ausbildungszeiten in der oben genannten Nettoverfügbarkeit noch nicht berücksichtigt. Der Bedarf zum Qualifikationserhalt der notwendigen Taucher und Schiffsführer unter Berücksichtigung der verbindlichen Ausbildungsvorgaben führt zu einem Stellenbedarf von 3,7 Stellen.

Vorsorge für Veränderung der Rahmenbedingungen

Die Berechnungsgrundlagen für den Personalbedarf basieren teilweise auf den realen Ausfallzeiten der vergangenen Jahre. Teilweise müssen jedoch Annahmen getroffen werden, wie sich die Ausfallzeiten in der Zukunft weiter entwickeln. Um bei einer Entwicklung der Ausfallzeit nach oben oder der Erhöhung der Ausfallzeiten gegenüber der getroffenen Annahmen (z.B. durch höhere Inanspruchnahme von Elternzeit) nicht wieder in eine Situation zu kommen, in der die arbeitszeitrechtlichen Vorgaben abermals nicht eingehalten werden können, ist es erforderlich eine Reserve vorzusehen. Diese wird in Höhe von 2 Stellen (ca. 1% des Stellenbedarfs) angesetzt.

Anrechnung von Ausbildungsbeamten auf die Funktionsstärke

Im Verlauf ihrer Laufbahnausbildung müssen Ausbildungsbeamte zahlreiche Lehrgänge, u.a. an der Landesfeuerweherschule, eine Rettungssanitäterausbildung sowie Einsatzpraktika in der Wachabteilung absolvieren. In den Zeiten, in denen sie in der Wachabteilung Einsatzpraktika versehen, können sie zu einer Reduzierung der Ausfallzeiten der anderen Beamten beitragen. Unter der Annahme, dass sich jährlich sechs Ausbildungsbeamte gleichzeitig in der Laufbahnausbildung befinden, entspricht die Unterstützung einer Stellenreduzierung von 2,7 Stellen.

Unter Berücksichtigung der oben genannten Rahmenbedingungen ergibt sich ein rechnerischer Stellenbedarf von 152,9 Stellen, aufgerundet 153 Stellen, zur Abdeckung von 26 Funktionen.

Berücksichtigung von kurzen Ausgleichszeiträumen und Spitzenbelastungen

Die ämterübergreifende Projektgruppe kam anhand der Überprüfung mittels tatsächlichen Dienstplänen zu der Überzeugung, dass der rechnerische Ansatz theoretisch richtig, aber in der Praxis nicht ausreichend ist. So ist es zur Sicherstellung der Wachstärke, insbesondere zur Reaktion auf kurzfristige Personalausfälle erforderlich, im Dienstplan einen entsprechenden Puffer zu berücksichtigen.

Außerdem ist zu beachten, dass sich der oben dargestellte Stellenbedarf aus einer Betrachtung der Ausfallzeiten im Jahresdurchschnitt ermittelt. Im Laufe eines Jahres sind jedoch mehr oder weniger starke Schwankungen und Spitzenbelastungen vorhanden (z.B. durch saisonalbedingte Erkrankungen,...). Die ArbZVO lässt aber zum Ausgleich von Mehrdienstleistungen über die 48-Stundenwoche hinaus lediglich einen Zeitraum von vier Monaten zu. Um auch in Zeiträumen der Spitzenbelastungen und längeren Zeiträumen mit einem personellen Engpass die Rechtssicherheit für die Beamten zu gewähren, sind entsprechende Ressourcen erforderlich.

Aus diesen Gründen wurde von der Projektgruppe als Minimum eine zusätzliche Stelle pro Wachabteilung, also sechs weitere Stellen angesetzt.

Zusammenfassung unbefristete Stellen

Gegenüber der Zahl der bisher bestehenden 143 Stellen in der Wachabteilung wurde somit von der ämterübergreifenden Projektgruppe ein Personalbedarf von 159 Stellen, also ein Mehrbedarf von 16 Stellen festgestellt.

Stellenbewertung

In der Vergangenheit wurden bei erforderlichen Stellenneuschaffungen überwiegend Brandmeister und teilweise Oberbrandmeisterstellen geschaffen. Da sich die dargestellten Ausfallzeiten und sonstigen Belastungen gleichmäßig auf alle Besoldungsstufen verteilen und um zu gewährleisten, dass die erforderlichen Führungspositionen im Einsatzdienst permanent besetzt werden können, müssen in allen Besoldungsstufen (A7 bis A9S) die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Da derzeit der Geschäftsverteilungsplan überarbeitet wird, erfolgt die Verteilung zunächst gleichmäßig auf die Besoldungsstufen (A7 bis A9 S).

c. Ermittlungsgrundlage für zeitlich befristete Stellen

Qualifikationserwerb für zusätzliche Schiffsführer und Taucher

Durch die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit von 52 auf 48 Stunden steht jeder Beamter vier Stunden weniger pro Woche zur Verfügung. Dies gilt auch für Beamte mit Sonderqualifikationen. Dementsprechend muss die Zahl der Beamten, die diese Sonderqualifikation innehaben, erhöht werden, um die Funktionen dennoch rund um die Uhr besetzen zu können. Da die Aus- und Fortbildung für Schiffsführer und Taucher aus den oben beschriebenen Gründen nicht im Rahmen des Wachdienstes möglich ist, ist nicht nur für den dauerhaften Qualifikationserhalt sondern auch für den Qualifikationserwerb zusätzlicher Schiffsführer und Taucher ein Stellenbedarf erforderlich. Dieser beträgt für die Schiffsführer eine Stelle auf fünf Jahre (kw 2020) und für die Taucher ist eine Stelle auf ein Jahr (kw 2016).

Ausbildung Fahrlehrer

Die Feuerwehr Mainz verfügt über eigene Fahrlehrer, die die notwendig Fahrschul-ausbildung für die Einsatzkräfte der Berufsfeuerwehr und der ehrenamtlichen Kräfte der Freiwilligen Feuerwehr durchführen. Darüber hinaus werden von ihnen auch Fahr-sicherheitstrainings veranstaltet, Unterweisungen an Sonderfahrzeugen durchgeführt und Lehrgänge zur Ladungssicherung und für Flurförderfahrzeuge geleitet. Um den vorhandenen Bedarf sowohl bei Freiwilliger Feuerwehr als auch Berufsfeuerwehr decken zu können, ist es erforderlich, drei ausgebildete Fahrlehrer vorzuhalten. In Folge eines gesundheitlich bedingten personellen Abgangs eines Fahrlehrers ist es erforderlich, einen Fahrlehrer neu auszubilden. Für diese Ausbildung wird befristet auf zwei Jahre (kw 2017) eine Stelle erforderlich.

Projekt Integrierte Leitstelle

Die Feuerwehrleitstelle wird in den kommenden Jahren auf Grund einer Festlegung des Landes mit der Rettungsleitstelle zu einer Integrierten Leitstelle zusammengeführt. In diesem Zusammenhang wird es unter anderem erforderlich, die Mitarbeiter von Rettungs- und Feuerwehrleitstelle weiter zu qualifizieren sowie einen Datenabgleich zwischen beiden derzeit bestehenden Leitstellen durchzuführen. Neben den leitstellenspezifischen Aufgabenstellungen sind auch zahlreiche logistische und organisatorische Fragestellungen zu lösen. Daraus resultiert für die Dauer von zwei Jahren (kw 2017) ein Bedarf in Höhe von zwei Stellen.

Abbau von Mehrdienstleistungen

Auf Grund der personellen Unterbesetzung sind in der Vergangenheit bereits zahlreiche Mehrdienstleistungen erbracht worden. Nach einer Hochrechnung werden bis zur Umsetzung der 48-Stundenwoche über 25.000 angefallen sein. Um diese Mehrdienstleistungen ab 2014 nach Ausbildung neuer Feuerwehrleute sukzessive abbauen zu können ist ein Stellenbedarf von drei Stellen über 6 Jahre (kw 2021) erforderlich.

Da die Mehrdienstleistungen von Beamten aller Besoldungsstufen aufgebaut werden, muss zu deren Abbau auch Personal aller Besoldungsstufen (A7 bis A9S) zur Verfügung gestellt werden.

Sicherstellung arbeitszeitrechtlicher Vorgaben in der Feuerwehrleitstelle

Von dem Personal der Feuerwehrleitstelle müssen rund um die Uhr drei Funktionen sicher gestellt werden. Die bisherige Personalstärke beträgt 16 Beamte. Sowohl anhand der rechnerischen Ermittlung der Nettoverfügbarkeit der Beamten als auch auf der Grundlage der praktischen Erfahrungswerte der letzten Jahre wurde von der Projektgruppe festgestellt, dass diese Personalstärke nicht ausreichend ist und als kurzfristige Maßnahme zwei weitere Stellen zu schaffen sind. Da die personellen Auswirkungen im Zusammenhang mit der Einrichtung der Integrierten Leitstelle noch nicht mit Sicherheit zu benennen sind und der Dienstplan der Leitstelle grundsätzlich überarbeitet werden muss, werden diese Stellen mit einem kw-Vermerk 2017 versehen. Der Personalbedarf ist bis dahin neu zu bewerten.

Wochenfeiertage

In der oben dargestellten durchschnittlichen Ausfallzeit ist eine Anzahl von 11 Wochenfeiertagen enthalten. Es muss jedoch jährlich eine Anpassung auf die tatsächliche Zahl der Wochenfeiertage erfolgen. Da im Jahr 2014 12 Wochenfeiertage liegen, muss die Ausfallzeit eines weiteren Wochenfeiertags zu Grunde gelegt werden. Daraus resultiert eine weitere Stelle für ein Jahr. Sie wird mit einem kw-Vermerk für das Jahr 2015 versehen.

d. Weiteres Vorgehen

Zur Überprüfung der Personalbedarfsberechnung und der darin getroffenen Annahmen empfiehlt die Projektgruppe eine regelmäßige Kontrolle der tatsächlichen Ausfallzeiten. Ebenfalls könnte zu dem Zeitpunkt, an dem die Ausbildung des zusätzlichen Personals abgeschlossen ist und die neuen Feuerwehrleute in ihre Tätigkeiten eingeführt sind, eine externe Organisationsuntersuchung durchgeführt werden.

3. Alternative

Es sind keine Alternativen vorhanden, weil der Verzicht auf die Schaffung neuer Stellen unweigerlich zu einem Verstoß gegen rechtliche Vorgaben führen würde; entweder zu einem Verstoß gegen die arbeitszeitrechtlichen Vorgaben der ArbVZO oder zu einem Verstoß gegen die Vorgaben von LBKG und FwVO und damit zur Gefährdung der Sicherheit der Mainzer Bürger und der Einsatzkräfte. Sofern die Schaffung der Stellen nicht beschlossen werden sollte und die zum 01.04.2012 laufende Vereinbarung zwischen der Verwaltung und den Beamten, nicht verlängert werden kann, ist mit einer Flut von Klagen zu rechnen.

4. Analyse und Bewertung geschlechtsspezifischer Folgen

Finanzielle Auswirkungen:

a. einmalige Ausgaben

Die Kosten für die persönliche Schutzausrüstung eines Beamten belaufen sich auf 2.100 Euro, somit insgesamt 56.700 €. Die Kosten für die Nachrüstung der Feuerwache (Ausrüstungsspinde, Umbau Sozialräume,...) belaufen sich auf 5.400 €.

b. laufende Ausgaben einschl. Folgekosten (z. B. Sach- und Personalkosten, Schuldendienst)

Stellenzahl	davon A7	davon A8	davon A9 S	Personalkosten 2012	Personalkosten Folgejahre	Dauer
16	6	5	5	412.088	549.450	unbefristet
3	1	1	1	77.456	103.275	6 Jahre
1	1	-	-	24.806	33.075	5 Jahre
5	3	2	0	126.056	168.075	2 Jahre
2	2	-	-	49.613	66.150	1 Jahr

- ja, Stellungnahme des Amtes 20 (Anlage 1)
- nein

Nur im Einvernehmen mit der Finanzverwaltung auszufüllen!