



Mitteilungsvorlage

MV0029/2022

Für die öffentliche Sitzung

Beratungsfolge	Abstimmungsergebnis	Datum
Bau-, Planungs- und Umweltausschuss		23.06.2022
Hauptausschuss		28.06.2022
Stadtverordnetenversammlung		05.07.2022

Einreicher: Bürgermeister
vorgelegt von: **Stabsbereich (SB) Verwaltungsführung**

Betreff: Mitteilungsvorlage über den Sachstand der Umsetzung der Maßnahmen des Gefahrenabwehrbedarfsplans

Mitteilungsinhalt:

Die Stadtverordnetenversammlung nimmt die Mitteilung über den Sachstand der Umsetzung der Maßnahmen des Gefahrenabwehrbedarfsplans zur Kenntnis.

I. Sachverhalt

Mit der BV0154/2021 hat die Stadtverordnetenversammlung dem Gefahrenabwehrbedarfsplan der Stadt Hennigsdorf zugestimmt und umfangreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Freiwilligen Feuerwehr Hennigsdorf beschlossen. Als wesentliche Maßnahme wurde im Konzept der Aufbau weiterer Personalstellen sowie die Errichtung einer neuen Feuerwache bzw. die Sanierung der bestehenden Feuerwehrtwache beschlossen. Die Verwaltung hat vorgeschlagen, zunächst ein Personalkonzept zu erstellen, die potentiellen Flächen für die Errichtung einer neuen Wache zu ermitteln sowie eine Standortanalyse durchzuführen.

Ein Zwischenstand wurde bereits in der Hausmitteilung am 21.03.2022 übermittelt. Diese Mitteilungsvorlage beschreibt die im Nachgang entstandenen Ergebnisse.

Standortanalyse

Eine abschließende Entscheidung zur Beurteilung und Auswahl des Grundstücks konnte in den vergangenen Wochen noch nicht erarbeitet werden, da mit keinem Eigentümer der Potentialgrundstücke eine abschließende Klärung herbeigeführt werden konnte. Zielstellung war es, die bisher ermittelten fünf Potentialstandorte neben dem Bestandsstandort zu analysieren und mit den Eigentümern Veräußerungsabsichten zu besprechen.

- Zwei der Potentialgrundstücke liegen im Eigentum eines Hennigsdorfer Unternehmens
 - Das Unternehmen hat mitgeteilt, dass es sich derzeit in Umstrukturierungen befindet und frühestens Ende des Jahres über eine Veräußerung entscheiden kann
- Davon liegt ein Teil des einen Grundstücks wiederum im Eigentum eines weiteren Unternehmens
 - Das Unternehmen hat grundsätzliche Veräußerungsbereitschaft signalisiert, eine konkrete Preisvorstellung wurde noch nicht geäußert
- Ein Potentialgrundstück und das Nachbargrundstück zum Bestandsstandort liegen im Eigentum eines Wohnungsunternehmens
 - Bezüglich des Potentialgrundstücks hat das Wohnungsunternehmen eine Veräußerung ausgeschlossen
 - Bezüglich des Nachbargrundstücks zum Bestandsstandort hat das Wohnungsunternehmen eine Veräußerung weitestgehend ausgeschlossen. Nur sofern kein anderes geeignetes Grundstück gefunden wird, wäre man unter Vorbehalt zu einer Veräußerung eines Teilgrundstücks bereit.
- Zwei Grundstücke liegen in städtischer Hand, teilweise im Eigentum einer kommunalen Beteiligung, teilweise in kleinerem Umfang auch privat
 - Ein Grundstück im Gewerbegebiet Nord wird in der Standortbewertung als nicht optimal eingestuft, dient aber weiter als Reservegrundstück.
 - Ein zentral gelegenes Grundstück zeichnet sich durch eine diversifizierte Eigentümerstruktur aus. Derzeit beginnen die Gespräche mit den privaten Eigentümern. Das Grundstück ist aber aufgrund der naheliegenden Wohnbebauung, dem Verlauf von Hauptleitungswegen der Energieversorgung sowie der Verengung des Straßenraums als nicht optimal einzustufen. Genaueres wird die Analyse zeigen.

Insgesamt ist eine detaillierte Prüfung der Grundstücke zu ihrer Struktur, der Bebaubarkeit, Auflagen und Erreichbarkeit erst dann möglich, wenn die Verfügbarkeit vorbesprochen und geklärt sind. Die Stadt setzt daher zunächst die Analyse mittels Matrix aus. Zum Ende des Jahres 2022 soll eine Entscheidung gefällt werden, welche Grundstücke in die nähere Auswahl gezogen werden. Die Planung für die Errichtung des Neubaus soll in dieser Zeit forciert werden.

Für das Haushaltsjahr 2023 werden demnach Planungsmittel für die Realisierung der Leistungsphasen 1 bis 3 eingeplant. Die vorbereitenden Maßnahmen sollen in diesem Jahr beginnen. Bereits jetzt arbeitet die Feuerwehr gemeinsam mit dem Fachbereich III an dem Austausch von Unterlagen, Raumkonzepten und dem Vergleich zu bestehenden Neubaukonzepten.

Personalkonzept

Die interne Arbeitsgruppe hat als Grundlage des Personalkonzeptes ein 4-Stufen-Konzept entwickelt, das sich zwischenzeitlich schon in der Umsetzung befindet. Grundlage des Konzeptes ist der Beschluss der Stadtverordnetenversammlung im Rahmen des Gefahrenabwehrbedarfsplan, die notwendigen Maßnahmen zur Sicherstellung des Brandschutzes zu ergreifen.

Stufe 1 – Organisationuntersuchung mit anschließender Stellenplanerhöhung

Grundlage der ersten Stufe ist die Untersuchung der Arbeitsorganisation der Verwaltungsmitarbeiter und Gerätewarte (Mitarbeiter) der Feuerwehr und die Überprüfung der Zuordnung innerhalb Verwaltung. Bei der Organisationsuntersuchung standen die Analyse der Stellenbeschreibung, die aktuelle Tätigkeitserfassung und eine Überprüfung des Ist-Zustands auf

Grundlage von Interviews im Mittelpunkt. Diese Bestandsanalyse wurde mit einer Bedarfsermittlung kombiniert und hieraus Empfehlungen ausgesprochen.

Der Entwurf der Organisationsuntersuchung wird derzeit geprüft. Im Ergebnis des Entwurfes wurde festgestellt, dass sowohl die innere Struktur der Organisationseinheit als auch die Zuordnung des Bereiches innerhalb Verwaltung überarbeitet werden sollte. Im Hinblick auf die innere Struktur wurde festgestellt, dass mit anwachsenden Personalstellen Bereichsleitungen für „Zentrale Aufgaben/Verwaltung“, „Gefahrenabwehr“ sowie „Technik“ eingeführt werden müssen. Insgesamt besteht ein Mehrbedarf von 4,65 Stellen, der sich auf die genannten Bereiche verteilt. Dieser Aufwuchs ist im Haushalt 2023 zu planen. In der Folge sind die einzelnen ermittelten Aufgabenbereiche auf die zukünftigen 11 Stellen zu verteilen.

	Laufbahngruppe	empfohlene Entg.g./Besold.	Einsatzfkt.
Leitung hauptamtliche Beschäftigte	gD/TvöD	A12/EG11	Verbandsführung
Zentrale Aufgaben / Verwaltung			
Leitung Zentrale Aufgaben / Verwaltung	gD/TvöD	A9/EG9a	Gruppenführung
SB Verwaltung	mD/TvöD	A8/EG8	Truppführung
SB Verwaltung	mD/TvöD	A8/EG8	-
Gefahrenabwehr			
Leitung Gefahrenabwehr	gD/TvöD	A9/EG9a	Gruppenführung
Einsatzplanung/-organisation	mD/TvöD	A8/EG8	Truppführung
Technik			
Leitung Technik	gD/TvöD	A9/EG9a	Gruppenführung
Fahrzeuge und Geräte	mD/TvöD	A8/EG8	Truppführung
Fahrzeuge und Geräte	mD/TvöD	A8/EG8	Truppführung
Atemschutzwerkstatt	mD/TvöD	A8/EG8	Truppführung
Löschwasser	mD/TvöD	A8/EG8	Truppführung

Im Weiteren wurde festgestellt, dass die innere Zuordnung zum Stabsbereich Verwaltungsführung als nicht optimal eingestuft wurde. Das Aufgabenfeld und die Themengebiete des Stabsbereiches weisen nur geringe Synergien mit dem Feuerwehrwesen auf. Freiwillige Feuerwehren mit ehrenamtlicher Wehrführung werden als Teil der nicht-polizeilichen Gefahrenabwehr in der Regel den örtlichen Ordnungsbehörden zugeteilt. Den Ordnungsbehörden obliegt gemäß § 1 Ordnungsbehördengesetz (OBG) die Aufgabe, Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung abzuwehren (Gefahrenabwehr), so dass hier in der Regel größere Synergien sowie gemeinsame Rechtsgrundlagen vorliegen. Gleichzeitig wäre in der Stadt Hennigsdorf die Eingliederung in einen bereits bestehenden Fachdienst und einem übergeordneten Fachbereich für eine Feuerwehr mit wachsender Zahl hauptamtlich Beschäftigter und eigenständiger Verwaltung nicht zielführend. Daher wird seitens der Stadt Hennigsdorf und des externen Gutachters empfohlen, die Feuerwehr als eigenen Fachdienst zu definieren und somit lediglich einem Fachbereichsleiter zu unterstellen. Aufgrund der Synergien und Überschneidungen soll die Feuerwehr dem Fachbereich IV Bürgerdienste zugeordnet werden. Die Umsetzung dieser Umstrukturierung erfolgt noch in diesem Jahr. Die Übergabe wird derzeit vorbereitet. Gleichzeitig soll die noch offene Stelle des „Leiters Brandschutz“ neu besetzt werden und als Fachdienstleiter/in Feuerwehr ausgeschrieben werden. Die Ausschreibung ist derzeit in der Vorbereitung.

Stufe 2 – Erweiterung der Personalstrukturen in der Verwaltung durch ergänzende Arbeitsbereiche für im Einsatzdienst tätige Kameradinnen und Kameraden

Die Stufe 2 des Personalkonzeptes sieht eine berufliche Eingliederung von ehrenamtlichen Kräften in die Stadt Hennigsdorf vor. Zielstellung ist es hierbei, bereits bestehende ehrenamtliche Kräfte der Freiwilligen Feuerwehr Hennigsdorf soweit mit neu zu schaffenden Stellen der Stadtverwaltung

und den kommunalen Gesellschaften zu versorgen, dass sie in der Tageseinsatzbereitschaft ohne Einschränkungen zur Verfügung stehen. Dies ist nur dann gewährleistet, wenn die Stellen zusätzlich zum bereits bestehenden Stellenplan neu geschaffen werden. Dies bedeutet aber gleichzeitig auch, dass die Stadt Hennigsdorf neue Stellen schaffen muss, die dann durch Ehrenamtliche der Freiwilligen Feuerwehr besetzt werden. Dies bietet im Gegenteil zur Stufe 3 die Möglichkeit, dass die Personen nicht nur für die Einsatzbereitschaft zur Verfügung stehen müssen, sondern in der Zeit zwischen Einsätzen, weitgehend in Aufgaben der Stadt Hennigsdorf eingebunden werden können.

Da die Besetzung dieser Stellen abhängig ist von der Qualifikation und den Erfahrungen der ehrenamtlichen Kräfte, wurden die Kameradinnen und Kameraden im Rahmen einer Versammlung über das Vorhaben informiert und gebeten, Bewerbungen mit Lebensläufen einzureichen. Nach derzeitigem Stand sind etwa 20 Bewerbungen eingegangen, die derzeit geprüft werden. Soweit sich geeignete Profile daraus ermitteln lassen, wird die Umsetzung sukzessive erfolgen und gesondert im Haushalt ausgewiesen. Ob die Verfahrensweise bereits im Haushalt 2023 berücksichtigt werden kann, wird frühestens im Herbst abzuschätzen sein.

Stufe 3 – Anstellung von Personal für den Einsatzdienst (Feuerwehrtechnischer Dienst)

Der Gefahrenabwehrbedarfsplan hat gezeigt, dass mit den vorhandenen Stellen die Tageseinsatzbereitschaft und die damit verbundenen Ziele nicht vollumfänglich sichergestellt werden können. Als Maßnahme wurde daher beschrieben, dass u.a. Mitarbeiter im feuerwehrtechnischen Dienst angestellt werden müssen, die im Tagesbereich vor allem für die Abwicklung der Einsätze bereitstehen. Diese im Personalkonzept als Stufe 3 beschriebene Variante tritt ein, sofern die Stufen 1 und 2 keine wesentliche Verbesserung der Erreichungsgrade ermöglichen. Im Ergebnis der weiteren Untersuchung wurde aber auch festgestellt, dass dies vermutlich aus Kapazitätsgründen erst mit dem Bau der neuen Feuerwache (Erweiterung der bestehenden Wache) umgesetzt werden kann. Demnach ist davon auszugehen, dass die Stufe 3 frühestens in 5 Jahren umgesetzt werden kann.

Stufe 4 – Verbeamtung des bestehenden Einsatzpersonals

Die Stufe 3 sieht eine Einstellung von Personal im feuerwehrtechnischen Dienst vor. Die Entwicklung bei Feuerwehren zeigt derzeit, dass dies ein favorisiertes Modell in vielen Städten ist. Gleichzeitig bedeutet dies, dass dadurch ein hoher Fachkräftemangel besteht. Aus diesem Grund nehmen Städte häufig eine Verbeamtung der Stellen vor, um die Attraktivität zu steigern. Dies birgt gleichzeitig die Gefahr, dass die Fachkräfte abgeworben werden, sofern attraktive Modelle in Nachbarkommunen existieren. Im Übrigen besteht diese Herausforderung bereits dadurch, dass die Berliner Feuerwehr ebenfalls Beamtenstellen vorsieht. Daraus könnte die Herausforderung entstehen, dass auch die Stadt Hennigsdorf dazu gezwungen wird, ihre Mitarbeiter im feuerwehrtechnischen Dienst in den Beamtendienst zu stellen, um am Fachkräftemarkt bestehen zu können. Diese Stufe wäre also dann umzusetzen, wenn die Stufe 3 mittelfristig nicht erfolgsversprechend ist.

Zusammenfassung

Die Stadt Hennigsdorf verfolgt das Ziel, diese Stufen in der oben genannten Reihenfolge umzusetzen. Während die Stufen 1 und 2 unmittelbar geprüft werden, werden die Stufe 3 und 4 kurzfristig nicht umgesetzt werden. Neben den angesprochenen Kapazitätsgrenzen hat sich die Stadt Hennigsdorf als Ziel gesetzt, jährlich eine Überprüfung des Erreichungsgrades und der gesetzten Ziele des Gefahrenabwehrbedarfsplans durchzuführen. Sollte im Ergebnis keine Verbesserung der Situation eintreten, müssen die einzelnen Schritte forciert werden. Wird bereits

in einer früheren Stufe das gesetzte Ziel erreicht, kann die Umsetzung des Personalkonzeptes demnach pausiert werden.

Für die Standortauswahl werden die weiteren Gespräche und Analysen vorbereitet. Wie dargestellt, ist mit einer Entscheidung aber nicht mehr im Jahr 2022 zu rechnen. Die Stadtverordneten werden über eine wesentliche Veränderung des Sachstandes informiert und Projektbeschlüsse entsprechend eingebracht.

Hennigsdorf, 15.06.2022

gez. Th. Günther

Bürgermeister