

Schriftliche Kleine Anfrage

des Abgeordneten Dennis Gladiator (CDU) vom 27.07.12

und Antwort des Senats

Betr.: Dienstzeitmodell Hamburger Feuerwehr

Die Dienstzeitmodelle der Hamburger Feuerwehr wurden über die Jahre immer wieder verändert und neuen Gegebenheiten angepasst. So wurde zum Beispiel im Jahr 2008 der Dienstplan novelliert, um den Richtlinien der Europäischen Union Rechnung zu tragen und dadurch Rechtssicherheit herzustellen.

Medienberichten zufolge, hat in den vergangenen Wochen ein Abstimmungsprozess zwischen Innenbehörde und Feuerwehrleitung sowie Personalrat stattgefunden, bei dem vier unterschiedliche Modelle für die zukünftige Ausgestaltung entwickelt wurden. Zuletzt war das gegenwärtige Dienstzeitmodell der Hamburger Feuerwehr immer wieder von den Beamten und im Speziellen vom Berufsverband als familienunfreundlich und gesundheitsgefährdend kritisiert worden.

Dies vorangestellt frage ich den Senat:

1. *Wie gestalten sich die vier zur Auswahl stehenden Dienstmodelle? (Bitte um präzise Beschreibung der Modelle)*

Von den vier zur Auswahl stehenden Dienstplanmodellen basieren zwei auf drei Wachabteilungen und die beiden anderen auf zwei Wachabteilungen. Sie sind wie folgt ausgestaltet:

Dienstplanmodell „24/48“

Dieses Dienstplanmodell berücksichtigt eine regelmäßige Aufeinanderfolge von drei Wachabteilungen, sodass sich nach jedem 24-Stunden-Dienst eine Regenerationszeit von 48 Stunden ergibt. Die Belastung sowie Regeneration sind gleichmäßig verteilt, dadurch ist ein freies Wochenende (Freitagabend, Samstag und Sonntag) im Schicht-rhythmus nicht enthalten.

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
24			24			24			24			24			24			24			24

Dienstplanmodell „Bremer Modell“

In diesem Dienstplanmodell verrichtet jede der drei Wachabteilungen zwei kurze Wechsel zwischen zwei Diensten, um ein langes Wochenende (Freitag bis Sonntag) im Drei-Wochen-Rhythmus zu erreichen. Dadurch ergibt sich eine kürzere und ungleichmäßigere Regenerationszeit.

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
24				24		24			24			24			24		24				

Beiden Modellen mit drei Wachabteilungen ist gemein, dass eine hohe Anzahl der Tage langfristig planbar frei sind, da die Wachabteilung keinen Dienst hat. Außerdem ergibt sich ein geringerer Planungsaufwand.

Nachteilig ist jedoch, dass durch kleine Wachabteilungen nur eine mittlere Flexibilität in der Dienst- und Freizeitplanung gegeben ist: Der Großteil der freien Tage ist durch den Schichtrhythmus vergeben. Durch die mittlere Flexibilität ist ein zügiger und gleichwertiger Ausgleich von Belastungen nur eingeschränkt möglich. Eine geleistete „Zusatzschicht“ kann beispielsweise erst im nächsten Planungszeitraum (Monatsplan) ausgeglichen werden. Daneben wird die Eigenverantwortung der Mitarbeiter für die Dienstplanung nur eingeschränkt gestärkt.

Dienstplanmodell „2 Wachabteilungen“

In einem Zwei-Wachabteilungs-Modell steht jeder zweite Tag zur Verrichtung des Dienstes zur Verfügung. Durch die Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 48 Stunden ergibt sich daher eine hohe Flexibilität in der Freizeitplanung und zur Sicherstellung der Funktionsbesetzung. Durch die hohe Flexibilität ergibt sich ein mittlerer bis hoher Planungsaufwand und eine eingeschränkte langfristige Planbarkeit.

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
24		24		24		24		24		24		24	

Dienstplanmodell „2 Wachabteilungen – 4 Dienstgruppen“

In diesem Zwei-Wachabteilungen-Modell wird jede Wachabteilung in zwei Dienstgruppen (1. WA: 1A und 1B) unterteilt. Es ergeben sich dadurch sehr wenig Mitarbeiter je Dienstgruppe. Zur Sicherstellung der Funktionsbesetzung müssen die Dienstgruppen durchlässig sein und sich gegenseitig unterstützen das heißt Mitarbeiter der Dienstgruppe 1A leisten neben ihren Grundsichten zur Erreichung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auch Ausgleichschichten bei der Dienstgruppe 1B – und umgekehrt.

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1A		1B		1A		1B		1A		1B		1A		1B		1A		1B		1A		1B		1A		1B	

Den Modellen mit zwei Wachabteilungen ist eine hohe Flexibilität in der Dienst- und Freizeitplanung gemein, da individuell sehr unterschiedlich gearbeitet werden kann. Frei planbare Wochenenden durch die Jahres- und Monatsplanung sowie ein zügiger und gleichwertiger Ausgleich von Belastung – dieser jedoch nur eingeschränkt – sind möglich. Außerdem ist ein hohes Maß an Mitarbeiterbeteiligung gegeben.

Nachteilig ist jedoch, dass eine ungleichmäßige Verteilung durch Schichtrhythmus möglich ist. (Im Jahresverlauf gibt es in jedem Fall Zeitblöcke, in denen mehrere kurze Wechsel hintereinander erforderlich sind.) Es sind keine festen Blöcke von Regenerationszeit gegeben. Auch eine langfristige Planbarkeit ist eingeschränkt, da vergleichsweise wenige Tage im Jahr fest frei sind.

1.1 Worin liegen nach Auffassung der Behörde, des Berufsverbandes der Feuerwehr und des Personalrates die Vorteile und Nachteile in den einzelnen Modellen?

Siehe Antwort zu 1. Der Personalrat wurde bei der Erarbeitung der Dienstplanmodelle einbezogen. Eine formelle Beteiligung erfolgt im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens. Die Auffassung des Berufsverbandes der Feuerwehr e.V. Hamburg ist der Pressemitteilung vom 23. Juli 2012 zu entnehmen.

1.2 Welche Zielsetzung ging den einzelnen Modellen voraus und konnte diese in den jeweiligen Plänen umgesetzt werden?

Wenn ja, wie spiegelt sich diese wider?

Wenn nein, warum nicht?

Der Präses der zuständigen Behörde hat den Leiter der Feuerwehr mit der Entwicklung eines neuen Dienstplans für den Einsatzdienst der Feuerwehr Hamburg zur Sicherung der Funktionsbesetzung und zur Verbesserung der Regenerationsmöglichkeiten beauftragt. Dieses Modell soll grundsätzlich die Bündelung von Arbeitszeit zu 24-Stunden-Diensten auf freiwilliger Basis und ebenso die überwiegende Ableistung der Arbeitszeit in 12-Stunden-Diensten in der eigenen Wachabteilung ermöglichen.

Innerhalb der Feuerwehr wurde eine Projektgruppe beauftragt, entsprechende Dienstplanmodelle zu entwickeln.

Die Zielsetzungen aus dem Auftrag werden mit den von der Projektgruppe empfohlenen vier Dienstplanmodellen erfüllt.

2. *In welchem Zeitfenster fanden die Planungen für die Dienstzeitmodelle statt, wie gestaltete sich der Abstimmungsprozess im Detail (auch im Hinblick auf die Abstimmung im Internet)? Wie viele und welche Akteure waren an dem Prozess in welcher Form beteiligt?*

Die dargestellten Modelle wurden im Zeitraum vom 11. Juni 2012 bis 15. Juli 2012 erarbeitet.

Abstimmungsprozesse im Internet sind durch die Behörde für Inneres und Sport nicht initiiert worden. Im Übrigen siehe Antworten zu 1.1, 1.2 und 3.

3. *Wie ist der weitere Verfahrensprozess in Bezug auf die Umsetzung einer der vier Varianten und wann ist mit einer Entscheidung zu rechnen?*

Die Feuerwehrbeamtinnen und Feuerwehrbeamten des Einsatzdienstes werden voraussichtlich im September 2012 im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung befragt, welches Dienstplanmodell sie favorisieren. Der Zeitpunkt der Befragung ist abhängig vom erfolgreichen Abschluss der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmungsverfahren zur Mitarbeiterbefragung.

Anschließend wird die Entscheidung über das neu einzuführende Dienstplanmodell getroffen. Danach werden die vorbereitenden Arbeiten für die Einführung des gewählten Dienstplanmodells aufgenommen (unter anderem Workshops an allen Wachen und Einleitung des personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmungsverfahrens zur Einführung des neuen Dienstplanmodells).

Über den Zeitpunkt der Einführung eines neuen Dienstplanmodells kann derzeit noch keine verbindliche Aussage getroffen werden.

4. *Wie ist der derzeitige Krankheitsstand bei der Feuerwehr Hamburg?*

Der derzeitige (Stand: Juni 2012) Krankenstand der Feuerwehr Hamburg beträgt 10,8 Prozent.