

Verband der Bundeswehr Feuerwehr e.V.

Fach- und Berufsverband, Mitglied im Deutschen Feuerwehrverband e.V.
und der Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes e.V.



VdBwF e.V. · Bundesgeschäftsstelle · Marktstraße 16 · 59399 Olfen

Positionspapier II 2016 des VdBwFw e.V.

Bundesgeschäftsstelle VdBwF e.V.

Marktstraße 16
59399 Olfen

Telefon: +49 (02595) 3850046

E-Mail: Info@bwfw.de

Internet: <http://www.bwfw.de/>

Bearbeiter: Holzhausen

Olfen, den 24.09.2016

Der VdBwFw und der VBB haben vereinbart, zukünftig eng abgestimmt ein gemeinsames Positionspapier zu erarbeiten. Dieses Grundsatzdokument soll dem Verband der Bundeswehrfeuerwehr e.V. als Basis für eine zukünftige, gemeinsame Strategie dienen.

Dazu ist es zwingend notwendig, dass von unserer Seite aus die aktuelle Sachlage erörtert und diskutiert wird, um daraus resultierend die nach unserer Meinung vorhandenen Defizite und Mängel zu benennen. Aus dieser Sachverhaltsfeststellung werden Ziele definiert und Lösungsvorschläge gemacht, die an die jeweils zuständigen Verantwortungsträger heranzutragen und einzufordern sind und um deren Unterstützung wir im politischen und parlamentarischen Bereich werben.

Grundsatz:

Die in den vergangenen Jahren vollzogenen Umwälzungen im Bereich des Brandschutzes der Bw, beginnend mit der organisatorischen Zusammenführung der dislozierten Feuerwachen unter das neu aufgestellte ZBrdSchBw und der Novellierung des § 79 BBesG, stellen eine bis dahin nicht gekannte Herausforderung im Bereich der Feuerwehren dar. Die aus dieser Reform bekannt gewordenen Schwierigkeiten konnten durch den Zentralerlass B-1400/9 (Arbeitszeiterlass) weder verhindert noch kompensiert werden. Das Ergebnis einer intern durchgeführten Organisationsuntersuchung und einer Personalbedarfsermittlung des BMVg zeigt ernüchternd, was insgesamt an Anstrengungen aufgebracht werden muss, damit die Bundeswehrfeuerwehr ihren Dienst ordnungsgemäß und gesetzeskonform durchführen kann.

Dienstpostenausstattung und Attraktivität

Forderungen:

1. Der VdBwFw setzt sich dafür ein, dass die gemäß Organisationsuntersuchung durch die Leitung BMVg genehmigten **601** Dienstposten im Bereich der Bundeswehrfeuerwehr zeitgerecht mit qualifiziertem Personal besetzt werden.
2. Der VdBwFw setzt sich für die geplanten Hebungen der Dienstposten (Tranche 4) ein, damit die Schlechterstellung der BwF hinsichtlich aufgabengerechter Besoldung und Laufbahnchancen im Vergleich zu den kommunalen Feuerwehren beseitigt und die Attraktivität erhöht wird.
3. Der VdBwFw setzt sich für die Generierung einer Laufbahn und Prüfungsordnung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst ein, damit der große Personalmangel in dieser Laufbahngruppe aufgabengerecht und zeitnah beendet wird.
4. Der VdBwFw setzt sich dafür ein, dass, um die Durchlässigkeit der Laufbahnen zu gewährleisten und um die Besetzung der Dienstposten im gehobenen und höheren feuerwehrtechnischen Dienst zu forcieren, der § 27 BLV in unseren Reihen endlich angewendet wird.
5. Der VdBwFw setzt sich dafür ein, dass die Möglichkeit eines Aufstieges nach § 27 BLV in den höheren feuerwehrtechnischen Dienst ähnlich dem Verfahren für den gehobenen technischen Dienst angewandt wird. Dies trägt zur Attraktivität der Laufbahn bei und hilft mit, die Vakanzen im höheren feuerwehrtechnischen Dienst zu verringern.
6. Der VdBwFw setzt sich dafür ein, dass im Bereich der Bundeswehrfeuerwehren für dauerhaft feuerwehruntaugliches Personal Dienstposten geschaffen werden, damit die über viele Jahre erworbene Fachexpertise nicht verloren geht.

Ausbildungseinrichtung:

Während im Organisationsbereich IUD die Feuerwehren in eine ganzheitliche fachspezifische Struktur überführt wurden, wird unsere Feuerweherschule in Stetten a.k.M. fachlich von IUD und operativ von der SKB geführt. Dies führt zu einem hohen Koordinierungs- und Abstimmungsaufwand. Der für den Brandschutz zuständige Organisationsbereich IUD hat, wenn überhaupt nur mittelbaren Einfluss auf die Lehre. Dies gilt insgesamt für alle gesetzlichen Schutzaufgaben, die 90% der Lehre an der Schule für ABC Abwehr und Gesetzliche Schutzaufgaben ausmacht. Dies hat der VdBwFw schon seit Jahren bemängelt.

(Im Anhang befindet sich ein Vorschlagsorganigramm ausschließlich für den Feuerwehrbereich)

Die Schule für ABC Abwehr und Gesetzliche Schutzaufgaben bildet ein wesentliches Grundlagenelement im Bereich des Brandschutzes in der Bundeswehr. Somit steht sie mehr und mehr in einer zentralen Verantwortung, dem erheblichen Fehlen an Dienstposten innerhalb der Bundeswehr Feuerwehren entgegenzuwirken. Nur durch eine Steigerung der Ausbildungskapazitäten in den Laufbahnlehrgängen Grund- und Abschlusslehrgang ist es möglich, die vorgesehenen Einstellungsquoten in den Jahren 2016, 2017 und 2018 zu stemmen. Gleichzeitig muss sie durch

fachspezifische Lehrgänge die Fort- und Weiterbildung des gesamten Bundeswehrfeuerwehrpersonals sicherstellen.

Somit benötigt die Schule drei wesentliche Dinge zur Steigerung der Attraktivität:

1. Einen größeren Personalstamm (kein Ausfall von Lehrgängen).
2. Attraktive Besoldungsstruktur, um geeignetes Personal an die Schule zu bekommen (keine geplanten Dienstpostenhebungen).
3. Schaffung eines Ausgleiches für den Wegfall der Feuerwehrezulage

Dem entgegen steht die aktuelle Situation der Schule im Vergleich zu den Feuerwachen. Bei den Bemühungen und auch Erfolgen die Attraktivität der Bundeswehrfeuerwehr zu steigern, wurde die Schule als organisatorischer Bestandteil der Streitkräfte schlichtweg vergessen, bzw. nicht betrachtet. Im Vergleich hat die Bundeswehr-Feuerweherschule gegenüber der Bundeswehrfeuerwehr massiv an Attraktivität verloren. Konnte man in der Vergangenheit noch davon sprechen, dass fehlende Zulagen durch höherwertige Dienstposten im mittleren Dienst (A9m oder A9mZ) an der Schule ausgeglichen wurden, wird man heute feststellen, dass dieses Lockmittel nicht mehr gegeben ist.

Für alle Statusgruppen wird weder eine Feuerwehrdienstzulage noch eine Ausgleichszulage oder dergleichen bezahlt. Obwohl die Masse der Ausbilder durchschnittlich 70 Tage im Jahr durch die Heißausbildung „im Feuer stehen“.

Dem Organisationsbereich IUD ist es in wenigen Jahren seit der Übernahme der Bundeswehrfeuerwehren gelungen, die Organisation zu überprüfen, zu optimieren und die notwendigen Schritte (Dienstpostenaufwuchs, Stellenanhebungen, Attraktivitätssteigerungen) zu veranlassen. Auf Seiten des Organisationsbereich SKB ist nichts vergleichbares festzustellen.

Forderungen

1. Der VdBwFw fordert entsprechend den Vorgaben der „Konzeption der Bundeswehr“ die Verlagerung der Ausbildung für alle gesetzlichen Schutzaufgaben und speziell der Brandschutzausbildung in Stetten am kalten Markt in den Organisationsbereich IUD, der bereits die fachliche Brandschutzverantwortung an der Schule trägt, zu überführen.
2. Mit dem Organisationsbereich IUD muss es gelingen, die Attraktivitätssteigerung analog zu den DP auf den Feuerwachen an der Schule anzupassen.
3. Der VdBwFw macht deutlich, dass die Einführung der Feuerwehrdienstzulage oder eine Ausbilderzulage, vergleichbar der Zulage für Flugsicherungspersonal, an der Feuerweherschule dringend erforderlich ist.
4. Aufgrund der extrem hohen körperlichen Anforderungen und Belastungen des Ausbildungspersonals bei der Heißausbildung ist dieses dem Einsatzpersonal hinsichtlich der besonderen Altersgrenze gleichzustellen.

Ruhestand

Durch die Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre wurde bei den Bundesbeamten im Feuerwehreinsatzdienst das Pensionseintrittsalter auf 62 Jahre erhöht. 62 Jahre ist für diese Dienst- und Arbeitsbelastung eine hohe Hürde (extreme Belastungen bei Übungen und Einsatz, arbeitsmedizinische Hürden ArbMedVV und G26.3 usw.) Über 90% der Bundesländer haben die Erhöhung des Pensionseintrittsalters *nicht* umgesetzt oder bereits wieder zurückgenommen. Um keine unverschuldete Altersarmut zuzulassen und um den hohen physischen und psychischen Belastungen des Feuerwehreinsatzdienstes gerecht zu werden, stellt der VdBwFw folgende Forderungen.

Forderungen

1. Der VdBwFw fordert, dass Feuerwehrfrauen und Feuerwehrmänner mit 22 Einsatzjahren abzugsfrei mit 60 Jahren in Pension gehen können. (Rücknahme der Erhöhung der besonderen Altersgrenze).
2. Der VdBwFw setzt sich dafür ein, dass die Feuerwehrdienstzulage wieder ruhegehaltsfähig wird.

Vorbeugender Brandschutz

Die Bundeswehr hat aufgrund eines erheblichen Infrastrukturstaus und der neusten Strukturreform erhebliche Probleme in ihrer Infrastruktur. Dies spiegelt sich ganz besonders im Vorbeugenden Brandschutz wider, da dieser Bereich ein wichtiger Baustein bei Umsetzung rechtskonformer Infrastrukturmaßnahmen ist. Dieses wurde aufgrund des Vorlageberichts im Auftrag der Ministerin zur Infrastrukturbeschaffung der Bundeswehrgebäude im Rahmen eines Screeningberichtes an Staatssekretär Hoofe gesendet. Zusätzliche Dienstkosten wurden umgehend bei Infra im Rahmen einer Task Force in den jeweiligen Kompetenzzentren aufgestellt. Der Vorbeugende Brandschutz im Rahmen seiner aus heutiger Sicht mangelhaften Dienstpostenausstattung wurde wieder nicht berücksichtigt. Über viele Jahre wurde der Vorbeugende Brandschutz vernachlässigt bzw. nicht mit dem notwendigen Nachdruck verfolgt, obwohl die Anforderungen stetig gestiegen sind. Neben der eigentlichen Grundtätigkeit, die in der Durchführung der behördlichen Aufsicht (Brandverhütungsschau) entsprechend den Landesbauverordnungen liegt, kommen immer mehr zusätzliche Aufgaben hinzu. Hierbei stützt sich die Bauverwaltung zu fast 100% auf die Fachexpertise Brandschutz in den Kompetenzzentren, da das Baugenehmigungsverfahren ausschließlich im eigenen Zuständigkeitsbereich liegt. Jede Bauunterlage (ES Bau und EW Bau, jedes Brandschutzkonzept etc.) muss vom Fachbereich Brandschutz in den Kompetenzzentren geprüft werden. Weiterhin wird die Feststellung der Übergabereife von Baumaßnahmen für den Brandschutz auch von den Kompetenzzentren geleistet. Gleichzeitig laufen unzählige Anfragen der Nutzer und Betreiber auf, insbesondere bei Nutzungsänderungen, Bauunterhaltungsmaßnahmen, Wartungsarbeiten, Fragen zu Sachverständigenberichten etc.

Jüngstes Beispiel sind die zusätzlichen Aufgaben im Bereich der hilfeschuchenden Flüchtlinge. Dieses wird leider von den entsprechenden Entscheidungsträgern als temporäre Aufgaben gesehen. Das diese so genannten temporären Aufgaben aber eine Vernachlässigung der originären Aufgaben zur Folge hat und wir schon seit etlichen Jahren diesen mit diesem Personalumfang nicht mehr fachkompetent nachkommen, wird wieder außer Acht gelassen. Diese umfangreiche Aufgaben gebiet soll mit einem seit Jahren bestehenden Personalschlüssel von 15 Sachbearbeitern in 7 Kompetenzzentren erledigt werden. Mit der Strukturreform wurde durch WVIV 3 ein Personalschlüssel von 21 Dienstposten festgelegt. Diesen hat man aufgrund einer Personalbemessung, die man 1996 beauftragt hatte, gekippt. Ein aus unserer Sicht nicht mehr hinnehmbarer Zustand, der dringenden Handlungsbedarf benötigt.

Außerdem müssen wir feststellen, dass die Dienstposten der Brandschutzsachbearbeiter zum Teil nicht qualifiziert besetzt werden. Hierbei beziehen wir uns auf den Erlass BMVg WV IV – Az. 61-03-02/0010 vom 18.05.2005. Wie wichtig eine qualifizierte Dienstpostenbesetzung ist, zeigt der eingebrachte Gesetzentwurf im Lenkungsausschuss Vorbeugender Brandschutz in Nordrhein Westfalen.

Forderungen

1. Unverzögliche Anhebung der Dienstpostenanzahl auf die damals festgelegten 21 Dienstposten (pro Kompetenzzentrum 3 Dienstposten, zwei gehobener Dienst und ein mittlerer Dienst).
2. Uneingeschränkte Einhaltung der Qualifikationsanforderungen für die Besetzung der Dienstposten „Brandschutzsachbearbeiter“.
3. Nachsteuerung bei der Qualifikation, der derzeitig besetzten Dienstposten.

Aufgabe:

Die verantwortlichen Mandatsträger des Verbandes stimmen die Forderungen des VdBwF mit der Bundesleitung des VBB ab. Das gemeinsam erarbeitete Positionspapier wird als Grundlage für die zukünftigen Aufgabenschwerpunkte genommen und die darin festgeschriebenen Ziele der beiden Verbände müssen dogmatisch an die Verantwortungsträger innerhalb des BMVg und im parlamentarischen Raum herangetragen werden.

Mit kameradschaftlichen Grüßen

Thomas Schönberger
Vorsitzender

Anhang

Organigramm ausschließlich für den Feuerwehrbereich

Für den Führungsbereich muss das Personal grundsätzlich eine Feuerwehrausbildung besitzen

