Anlage 40 zur GRDrs. 821/2023

**Stellenschaffung**

**zum Stellenplan 2024**

| Org.-Einheit,Kostenstelle | Amt | BesGr.oderEG | Funktions-bezeichnung | AnzahlderStellen | Stellen-vermerk | durchschnittlicherjährlicherkostenwirksamerAufwandin Euro |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 37-233720 63103720 63103720 6310 | Branddirektion | BesGr. A 10MBesGr. A 9BesGr. A 8 | Erster HBMHBMOBM | 10,06,04,0 |  | 1.083.000604.200348.000 |

# 1 Antrag, Stellenausstattung

Entsprechend der GRDrs. 7/2022 Fortschreibung des Feuerwehrbedarfsplans 2021 und des damit verbundenen Maßnahmenkatalogs wird der Schaffung der o. g. Stellen in der Abteilung Einsatz (37-2) bei der Branddirektion zugestimmt.

# 2 Schaffungskriterien

Auf die ausführliche Begründung in der v. g. GRDrs. wird Bezug genommen.

# 3 Bedarf

Im Einsatzdienst der Feuerwachen der Branddirektion Stuttgart basiert die personalwirtschaftliche Berechnung bisher auf einer Wochenarbeitszeit von 50 Stunden. Gemäß EU-ArbZ-RL ist die höchstzulässige Wochenarbeitszeit jedoch auf 48 Stunden begrenzt. Die Beamten/-innen können sich jedoch unter echter Freiwilligkeit zur Leistung einer höheren Wochenarbeitszeit bereiterklären (optionale Befreiung aus der Schutzvorschrift = „Opting-Out“).

Entsprechend der Beschlussfassung des Gemeinderats vom 06.12.2007 (GRDrs. 887/2007) wurden diese „Opting-Out“-Erklärungen durch die betroffenen Beamten/-innen der Feuerwachen abgegeben und folglich hat dieses Modell seit dem 01.01.2008 bei der Berufsfeuerwehr in Stuttgart bis heute Bestand. Es bestand über viele Jahre Einigkeit zwischen den Referaten WFB, AKR und SOS, dass dies eine Win-win-Situation für die Belegschaft und die Stadtverwaltung ist und als Erfolgsmodell möglichst fortgeführt werden soll.

Im Rahmen der Fortschreibung des Feuerwehrbedarfsplans 2021 wurde das dargestellte Vorgehen durch den externen Gutachter sowohl arbeits- als auch haftungsrechtlich als äußerst kritisch eingestuft. Mit GRDrs. 7/2022 Fortschreibung des Feuerwehrbedarfsplans 2021 wurde daher aus organisatorischen Gründen und zur Vermeidung von Rechtsrisiken eine Abkehr von den Opting-Out-Vereinbarungen und somit eine Veränderung der Wochenarbeitszeit von 50 auf 48 Wochenstunden empfohlen. Hiermit geht ein Personalmehrbedarf im Umfang von 20,0 Stellen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst einher.

Das zur Abkehr von Opting-Out zusätzlich notwendige Personal von 20 Beamten/-innen des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes muss weitestgehend selbst durch die Branddirektion ausgebildet werden, da auf dem freien Stellenmarkt nahezu keine qualifizierten und/oder geeigneten Bewerber/-innen generiert werden können. Entsprechend sind mit erheblichem Vorlauf hierzu Personalauswahlverfahren und Ausbildungslehrgänge zeitlich einzuplanen.

Das nächste somit beeinflussbare Personalauswahlverfahren, mit welchem die für die Abkehr von Opting-Out zusätzlich erforderlichen 20 Beamten/-innenanwärter eingestellt werden könnten, beginnt im Januar 2024. Zusagen hierzu werden im September 2024 getroffen, damit Interessenten/-innen mit dem Ausbildungslehrgang im April 2025 beginnen können. Hierfür sind 20 Stellen, entsprechend dem Feuerwehrbedarfsplan, welche dort zunächst für die Jahre 2027 bis 2030 vorgesehen waren, nun bereits im Stellenplan 2024 zur Verfügung zu stellen. Wenn die Einstellung und Ausbildung entsprechend gelingt, kann Opting-Out ab dem Dienstplanwechsel zum 01.01.2027 entfallen, da der Personalkörper als Kompensation für die bisherigen Mehrarbeitsstunden entsprechend aufgewachsen ist.

# 4 Stellenvermerke

-