



Bundesministerium
der Verteidigung

-1820164-V27-

Bundesministerium der Verteidigung, 11055 Berlin

Vorsitzenden des Verbandes
der Bundeswehr-Feuerwehren e.V.
Herrn Brandoberamtsrat
Thomas Schönberger
Marktstraße 16
59399 Olfen

Gerd Hoofe
Staatssekretär

HAUSANSCHRIFT Stauffenbergstraße 18, 10785 Berlin
POSTANSCHRIFT 11055 Berlin

TEL +49 (0)30 2004-22500
FAX +49 (0)30 2004-22540

Berlin, 09. Oktober 2016

Sehr geehrter Herr Schönberger,

für Ihr Schreiben vom 12. September 2016 danke ich Ihnen.

Es freut mich, dass Ihr Verband sich mit konstruktiven Lösungsvorschlägen in die Bewältigung der derzeitigen Herausforderungen im Brandschutzdienst der Bundeswehr aktiv einbringt. Viele dieser Lösungsvorschläge wurden bereits geprüft und befinden sich in der Bearbeitung oder Umsetzung, wie Sie den folgenden Erläuterungen entnehmen können.

Dienstpostenausstattung und Attraktivität:

Zur Sicherstellung einer zukunftsorientierten und bedarfsgerechten Dienstpostenausstattung der Bundeswehrfeuerwehr (BwF) wurde nach Übernahme der Verantwortung durch den Organisationsbereich Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen (IUD) eine Organisationsuntersuchung (OrgU) und Personalbedarfsermittlung (PBE) eingeleitet und zwischenzeitlich mit einer Zielumfangserhöhung der BwF von 601 Dienstposten, darunter 511 Beförderungsdienstposten, abgeschlossen. Diese Dienstposten werden im Rahmen der Trendwende Personal derzeit eingerichtet.

Ab dem Jahr 2019 sollen weitere 701 Dienstpostenhebungen erfolgen, womit eine deutliche Attraktivitätssteigerung auch im Vergleich zu den kommunalen Feuerwehren erreicht wird.

Derzeit liegt der Schwerpunkt der Aktivitäten aller Beteiligten bei der zeitgerechten Besetzung der Dienstposten mit adäquatem Personal.

Mit der Einrichtung einer Task Force „Ausbildung im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst“, die von der Stellvertreterin des Abteilungsleiters Personal und dem Stellvertreter der Abteilungsleiterin IUD geleitet wird, werden in enger Abstimmung zwischen Bedarfsträger und Bedarfsdecker die notwendigen Schritte zur Behebung der Personalvakanz im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst der Bundeswehr eingeleitet. Ziel ist, möglichst ab dem Jahr 2017 mit einer bundeswehreigenen Laufbahnausbildung im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst zu beginnen.

Die von Ihnen geforderte Anwendung von Stellenbesetzungsverfahren nach § 27 BLV wird ein Element bei der Besetzung von Dienstposten der Eingangsstämme im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst sein. Die ersten Dienstposten im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst werden unter Anwendung des § 27 BLV ausgeschrieben, sobald der Beurteilungsgang für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst abgeschlossen ist. Im höheren feuerwehrtechnischen Dienst ist aktuell vorgesehen, einen Dienstposten im Zentrum Brandschutz der Bundeswehr auf diese Weise zu besetzen.

Auch das Problem der feuerwehrdienstuntauglichen Beschäftigten befindet sich bereits im Fokus unseres Handelns. Im Einsatzdienst der Bundeswehrfeuerwehr ist die vollständige Feuerwehrdiensttauglichkeit zwingend notwendig. Aktuell bestehen bei 1,5% des Brandschutzpersonals gesundheitliche Einschränkungen.

Kurzzeitig feuerwehrdienstuntaugliches Personal verbleibt zunächst außerhalb des Einsatzdienstes an den Feuerwachen. Bei dauerhaft feuerwehrdienstuntauglichem Personal erfolgen weitere Schritte wie die Prüfung einer anderen Verwendung außerhalb des Einsatzdienstes der BwF bis hin zur Versetzung in den Ruhestand wegen dauernder Dienstunfähigkeit (§ 44 BBG), wobei der Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ gilt. Die Schaffung zusätzlicher „Versorgungsdienstposten“ für feuerwehrdienstuntaugliches Personal ist leider nicht möglich.

Für alternative Verwendungen stehen u.a. im Stab des Zentrums Brandschutz der Bundeswehr und dem Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr (BAIUDBw) Dienstposten mit Feuerwehrbezug zur Verfügung, die soweit dies möglich ist genutzt werden können.

Derzeit wird ein Konzept erstellt, wie Einsatzleitstellenaufgaben der BwF künftig regional gewährleistet werden könnten. Auch hierbei wird geprüft, ob künftig einsatzdienstuntaugliches Feuerwehrpersonal in diesen regionalen Leitstellen weiter verwendet werden kann.

Ausbildungseinrichtung gesetzliche Schutzaufgaben:

Die derzeitige Situation an der Schule für ABC-Abwehr und gesetzliche Schutzaufgaben ist mir bekannt. Zur Nachbesetzung der vakanten Dienstposten im Bereich der zivilen Brandschutzausbildung sind Ausschreibungen eingeleitet. Dabei wird durch die Zahlung eines Personalgewinnungszuschlages nach § 43 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) von bis zu 550 Euro monatlich und bis zu 48 Monaten Dauer bei Direkt Einstellungen im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst die Attraktivität gesteigert. Laufbahnnachwuchs und Aufstiegsbeamte werden priorisiert eingeplant.

Die Gewährung der Feuerwehrdienstzulage (Nr. 10 der Anlage 1 zum BBesG) für Ausbilder im mittleren und gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst ist leider nicht möglich, da diese Zulage unmittelbar an den Einsatzdienst bei einer Bundeswehrfeuerwehr gebunden ist. Die zivilen Ausbilder in Stetten a.k.M. leisten jedoch keinen Einsatzdienst in diesem Sinne.

Die Einführung einer Zulage für die Ausbilder in Stetten a.k.M. wäre ein Anreiz. Die Zulage ließe sich mit den Belastungen im Ausbildungsdienst (Tragen von Atemschutzgerät bei Brandschutzübungen, Heißausbildung, Außendienst bei Wind und Wetter) begründen. Allerdings wäre eine solche Zulage bei dem für das einheitliche Dienstrecht der Beamtinnen und Beamten zuständigen BMI zu beantragen. Aus den Erfahrungen im Rahmen der Gesetzesinitiative zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr ist ein Antrag derzeit wenig erfolgversprechend. Der Ansatz wird jedoch in die weiteren Betrachtungen einfließen.

Eine Gleichstellung bezogen auf die besondere Altersgrenze für Beamtinnen und Beamte im Feuerwehrdienst der Bundeswehr (Vollendung des 62. Lebensjahres) für die Heißausbildung im Regelschulbetrieb halte ich nicht für realisierbar. Nach Begründung des Gesetzgebers soll die besondere Altersgrenze nur den Beamtinnen und Beamten zu Gute kommen, die besonderen physischen und psychischen Belastungen im aktiven Feuerwehrdienst ausgesetzt sind.

Besondere Altersgrenze:

Die derzeit geltende besondere Altersgrenze für Beamtinnen und Beamte im Feuerwehrdienst der Bundeswehr (Vollendung des 62. Lebensjahres) wird den Anforderungen im Feuerwehrdienst der Bundeswehr gerecht. Möglichkeiten einer Herabsetzung auf die Vollendung des 60. Lebensjahres sehe ich insbesondere mit Blick auf die gesellschaftliche Diskussion über eine weitere Verlängerung der Lebensarbeitszeit nicht.

Ruhegehaltfähigkeit von Stellenzulagen:

Für die von Ihnen vorgeschlagene Initiative mit dem Ziel, die Ruhegehaltfähigkeit der Feuerwehrdienstzulage oder auch anderer Stellenzulagen wieder einzuführen, sehe ich angesichts der zu erwartenden Versorgungsaufwendungen des Bundes keine Aussicht auf Erfolg.

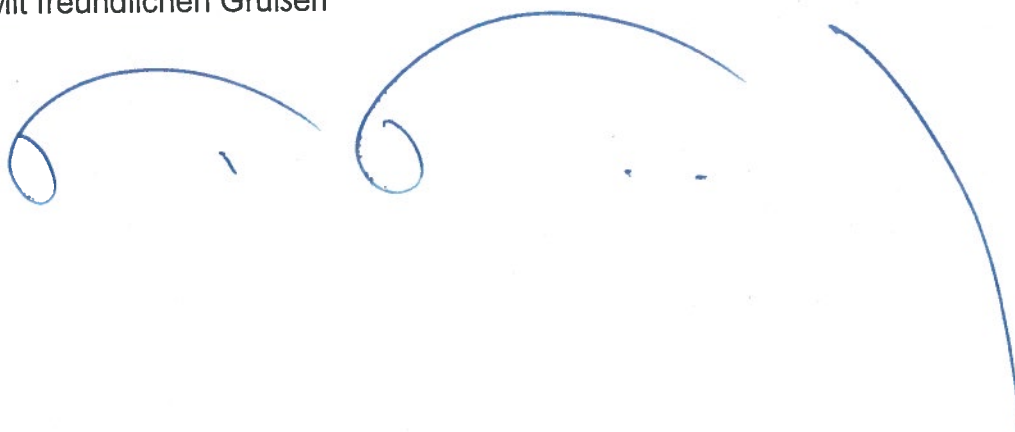
Vorbeugender Brandschutz:

Zurzeit wird im BAIUDBw geprüft, ob weitere Dienstposten, die im vorbeugenden Brandschutz zur sachgerechten und gesetzeskonformen Erfüllung der Aufgaben in den Kompetenzzentren Baumanagement notwendig sind, eingerichtet werden müssen.

Die Qualifikation der Brandschutzsachbearbeiter ist im Jahr 2015 überarbeitet und in der zentralen Dienstvorschrift „Brandschutz“ (A-2042/1) beschrieben worden. Ziel ist, eine breite Bewerberbasis durch flexible Anforderungsprofile zu ermöglichen und eine qualifizierte Auftragserfüllung zu gewährleisten.

Ich hoffe ich konnte Ihnen unseren Ansatz zur kontinuierlichen Verbesserung der Situation im Brandschutz der Bundeswehr darstellen und wäre Ihnen dankbar, wenn Sie uns auch weiterhin bei der Umsetzung aktiv und lösungsorientiert unterstützen würden.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, consisting of three distinct, flowing strokes that form a stylized, cursive name.