

Personalentwicklung 2018 ff.

Stellenplanentwurf 2018 ff.

Aufgabe nach BSBP und RDBP	BSBP 2015	Soll 2017		Soll 2018/2019 einschl. der Forder- ungen aus dem RDBP			Erläu- terung
		Angest.	Beamte		Angest.	Beamte	
Verwaltung							
Brandschutz	1,0		1,0	41 h /Woche		1,0	
Krankentransportabr.	1,0	1,0		30 h /Woche	1,0		
Führung							1
Abt.Leiter/ B-Dienst	1,0		1,0	41 h /Woche		1,0	
SGL VB, Wachb./ B-Dienst	1,0		1,0	41 h /Woche		1,0	2
SGL Einsatzorg./ B-Dienst	1,0		1,0	41 h /Woche		1,0	
SGL Rettungsd./ B-Dienst	0,0		0,0	41 h /Woche		1,0	
SGL Technik / B-Dienst	1,0		1,0	41 h /Woche		1,0	
Brandschutz / Tages- dienst (Si-Tr, SoKFZ) Dienstkoord., Zentrale, Elektrofachkraft, OBM	3,0 (3x 1,3)		4,0	5 Tage x 8 h (4 Kräfte TD Brandschutz, ohne Zentrale)		4,0	3
HLF (einschl. Nacht- und Wochenendzentralist)	22,5		21,5	5 Tage x 4 MA 2 Tage x 3 MA		18,5	4
Rufbereitschaft Brand- schutz	0,2		0,5			0,5	5
Zusatzbedarf Wachver- stärkung						0,3	6
RTW 1	10,1	4,6	5,5	7 Tage x 24 h	5,9	5,0	7
RTW 2	2,6	2,6 (2x1,3)		7 Tage, in 12 h	6,2 (2 x 3,1)		8
KTW	5,2	5,2 (4x1,3)		6 Tage, 83 h	5,8 (2 x 2,9)		9
Personalausfall NFS befristet	1,5	1,5			1,0		10
Rufbereitschaft RD					0,5		11
Praxisanleiter		0			0,3		12
Summen		14,9	36,5		20,7	34,3	
Gesamtbedarf	51,1	51,4			55		13

Erläuterungen:

- 1 Der Brandschutzbedarfsplan der Stadt Haan enthält die Forderung, dass zu jeder Zeit ein geplanter Führungsdienst eingerichtet werden muss. Die Aufschaltung zur Kreisleitstelle setzt ebenfalls die Erreichbarkeit eines geplanten Führungsdienstes voraus. Die Einführung des Führungsdienstes löst Arbeitszeit für Rufbereitschaften und für Einsätze aus, es ist von einem zusätzlichen Bedarf von 1 Stelle auszugehen. Dieser Dienst soll im Rahmen von Rufbereitschaften durch insgesamt 5 Mitarbeiter abgedeckt werden. Zurzeit stehen nur drei Mitarbeiter mit einer entsprechenden Qualifikation zur Verfügung. Ab April 2018 wird planerisch ein 4. Mitarbeiter zur Verfügung stehen.

Im Stellenplan 2018 besteht somit der Bedarf an einer weiteren Stelle im Führungsbereich. Die Stelle sollte nach A 11 ausgewiesen werden.

Die Stelle des Dienstkoordinators, die im Stellenplan 2017 mit A 10 ausgewiesen wurde, kann im Jahr 2018 wieder als A9z Stelle ausgewiesen werden.

- 2 Der im Stellenplan 2017 enthaltene kw-Vermerk ist nicht nachvollziehbar und muss entfallen.
- 3 Von der Personengruppe Brandschutz/Tagesdienst wurden in der Vergangenheit die Funktionen des Sicherungstrupps (2 Mitarbeiter) und des Tageszentralisten (1 Mitarbeiter) wahrgenommen. Die Vertretungsregelung erfolgte durch den Führungsdienst.

Im Jahr 2016 wurde ein Mitarbeiter, der nur noch eingeschränkt eingesetzt werden kann, in den Tagesdienst versetzt. Es konnte somit die Vertretungsregelung des Führungsdienstes in der Gruppe Brandschutz/Tagesdienst aufgehoben werden. Die somit entstandene Vakanz auf der Wachabteilung konnte im Jahr 2017 durch den Einsatz von Bundesfreiwilligendienstlern (Durchtausch der Funktionen) aufgefangen werden. Es fehlt somit eine Funktion in der Gruppe HLF.

Eine Rückverlagerung der Vertretungsaufgabe zum Führungsdienst ist nicht zielführend, da der Führungsdienst durch die Einführung der geplanten Rufbereitschaften Dienstzeiten vom Tag in die Abend und Nachtstunden verlagert.

Die Funktion des Tageszentralisten entfällt.

Die Funktion des Sondermaschinisten, tagsüber, wurde in der Vergangenheit in Doppelfunktion mit der Funktion des Nachtzentralisten (Aufgabengruppe HLF) wahrgenommen. Da die Funktion des Nachtzentralisten ebenfalls entfällt, muss die Funktion des Sonderfahrzeugmaschinisten von einem Mitarbeiter im Tagesdienst wahrgenommen werden. Zur sachgerechten Aufgabenwahrnehmung bedarf es für 3 Funktionen bei einem Funktionsstellenfaktor von 1,3 insgesamt 3,9 Stellen.

- 4 Von der Personengruppe HLF wurde in der Vergangenheit das HLF sowie abends, nachts und am Wochenende die Nachrichtenzentrale besetzt. Da die Nachrichtenzentrale nicht mehr besetzt wird, verringert sich die Anzahl der Mitarbeiter um 4 gegenüber dem Brandschutzbedarfsplan.

Von Mo – Fr. wird das Fahrzeug mit 4 MA besetzt, am Wochenende mit 3 MA (Personalabsenkung wegen einer besseren Verfügbarkeit der Freiwilligen Feuerwehr).

- 5 Rufbereitschaft Brandschutz
Zur Sicherstellung der Funktionen bei plötzlichem Ausfall durch Krankheit wird an jedem Tag für einen Mitarbeiter Rufbereitschaft angeordnet. Der in der Vergangenheit angenommene Bedarf von 0,2 Stellen ist nicht auskömmlich und muss auf 0,5 Stellen angehoben werden (365 Tage, jeweils 3 Stunden = 1080 Stunden Arbeitszeit, abzüglich Einsatzzeit).

6 Zusatzbedarf Wachverstärkung
An verschiedenen Tagen wie z.B. Altweiber, Silvester, Neujahr, Pfingsten, Kirmes, Karneval muss die Wachstärke wegen geringer Verfügbarkeit der FF oder erhöhtem Vorhaltebedarf angepasst werden. (Beispiel: Kirmes 5 Tage zusätzlich 4 Kräfte =20 Schichten). In der Vergangenheit wurde die Wachverstärkung über Mehrarbeit aufgefangen.

7 In der Vergangenheit wurde die Funktion Führer RTW 1 durch einen Beamten wahrgenommen. Die Funktion des Fahrers erfolgte in einer Mischbesetzung von Praktikanten, Angestellten und Beamten. Mit Wegfall der Praktikanten wurde die Funktion nur noch durch Angestellte und Beamte wahrgenommen. In Zukunft soll die Funktion des Fahrers durch Beamte, die Funktion des Führers durch Angestellte wahrgenommen werden.

Da Angestellte in der 39-Stundenwoche, Beamte aber in der 48-Stundenwoche arbeiten, wird für die Sicherstellung der Funktion durch Angestellte mehr Personal benötigt (Funktionsstellenfaktor: RTW-Funktion Beamter 5,0 ; RTW-Funktion Angestellter 5,9).

8 Der RTW 2 wurde in der Vergangenheit zum Teil in einer Doppelfunktion mit einer HLF-Funktion besetzt. Da nicht genug Beamte zur Verfügung standen, wurde der RTW 2 nur noch mit Angestellten besetzt. Eine Doppelfunktion mit einer anderen Funktionsstelle ist nicht mehr zulässig. Darüber hinaus muss das Fahrzeug in Zukunft nicht mehr 7,8 Stunden an 5 Tagen/Woche sondern an 7 Tagen 12 Stunden vorgehalten werden.

nicht mehr mögliche Doppelfunktion	+1,3 Stellen (gegenüber dem BSBP)
Veränderung der Vorhaltezeit	<u>+3,6 Stellen</u>
	+4,9 Stellen

9 Laut Rettungsdienstbedarfsplan muss der KTW nicht mehr an 6 Tagen/Woche sondern an 7 Tagen vorgehalten werden. Wie in der Vergangenheit erfolgt die Aufgabenwahrnehmung an Samstagen durch die Hilfsorganisationen. Eine weitere Aufgabenverlagerung an die Hilfsorganisationen konnte in Gesprächen nicht erreicht werden. Die Fahrzeugbesetzung erfolgt in zwei Schichten.

vorhandenes Personal	5,20 Stellen
Neuer Bedarf	<u>5,82 Stellen</u>
	+ 0,62 Stellen

10 Die bei der Feuerwehr Haan beschäftigten Rettungsassistenten müssen in den nächsten Jahren zu Notfallsanitätern weiterqualifiziert werden. Für die Zeit der Weiterqualifizierung besteht der Bedarf die nicht besetzten Funktionen mit Aushilfskräften zu besetzen. Zur Kompensation wurden für das Jahr 2016 1,5 Stellen befristet eingerichtet. Da sich die Rahmenbedingungen für die zu absolvierenden Ergänzungsprüfungen geändert haben, besteht für das Jahr 2017 nur noch Bedarf an einer befristeten Stelle.

11 Rufbereitschaft RD
Zur Funktionssicherstellung bei plötzlichem Ausfall durch Krankheit wird an jedem Tag für einen Mitarbeiter Rufbereitschaft angeordnet. Die Rufbereitschaft muss einen Ausfall im RTW-Bereich und im KTW-Bereich absichern (0,5 Stellen sh. Nr. 5).

12 Praxisanleiter

Zur Sicherstellung der regelmäßigen internen Fortbildung sowie zur Ausbildung von Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitätern besteht die Notwendigkeit Praxisanleiter im Rettungsdienst vorzuhalten. Der Vorhaltebedarf ergibt sich aus dem Rettungsdienstbedarfsplan s. 6.4.5. Die Fortbildungen der beschäftigten Rettungsdienstmitarbeiter lösen voraussichtlich keinen zusätzlichen Personalbedarf aus. Für die Ausbildung von Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitätern besteht zusätzlicher Personalbedarf, für einen Auszubildenden 0,3 Stellen Praxisanleiter. Die Personalkosten werden durch die Gebühren refinanziert. Um auch in Zukunft sicherzustellen, dass die Stadt Haan auf eine ausreichende Anzahl Notfallsanitäter zurückgreifen kann, ist beabsichtigt ab September 2018 einen Ausbildungsplatz zum Notfallsanitäter anzubieten.

Zur Durchführung der Ausbildung besteht ein Ausbilderbedarf. Die Kostenträger sehen/akzeptieren einen Ausbilderbedarf von ca. 0,33 Stellen pro Auszubildenden. Diese 0,33 Stellen müssen ab dem Jahr 2019 berücksichtigt werden.

13 Jeweils ohne Stellenanteile Skroblies, Rennert

Veränderungen gegenüber dem BSBP 2015:

Einrichtung eines 24-Stunden B-Dienstes (BSBP, Aufschaltung)	+ 1,0
Wegfall Nachrichtenzentrale	- 4,0
Aufgabenverlagerung vom Führungsdienst zum Brandschutz/ TD (Aufheben der Vertretungsregelung)	+ 1,0
Rufbereitschaft Brandschutz, Nachberechnung	+ 0,3
Auswirkung NotSanG, RTW 1, Veränderung Angestellte/Beamte	+ 0,8
Auswirkung RD-Bedarfsplan, RTW 2	+ 3,6
Auswirkung RD-Bedarfsplan, KTW	+ 0,6
Auswirkung RD-Bedarfsplan, Rufbereitschaft RD	+ 0,5
Wachverstärkung, Verfügbarkeit FF/Vermeidung Mehrarbeit	+ 0,3
Auswirkung NotSanG, Praxisanleiter	+ 0,3
Auswirkung NotSanG, Ergänzungsprüfung	<u>- 0,5</u>
Ergebnis	+ 3,9

**Berechnung des Funktionsstellenfaktors
Beamte im Feuerwehreinsatzdienst
(24 Stunden-Dienst)**

48-Stunden-Woche

Eine Funktionsstelle ist an jedem Tag im Jahr, also an 365 Tagen im Jahr zu besetzen.

In der 48-Stunden-Woche ergeben sich somit bei 52 Wochen pro Jahr: 2496 Stunden Arbeitszeit. Das entspricht 104 Schichten.

Ausfallzeiten

Die theoretische Arbeitszeit von 104 Schichten verringert sich in der Realität wie folgt.

Durchschnittlicher Jahresurlaub
(30 Tage / 2 einschl. Ausgleich für Feiertage
die auf Werkstage fallen) 17 Schichten

Krankheit, Kur, Sonderurlaub, Kinderbetreuung 9 Schichten

Erhaltung der Einsatzfähigkeit 5 Schichten
(Aus- und Fortbildung, G26. 3)
(Lehrgangsbesuche am Institut der Feuerwehr,
Fortbildung der Rettungsassistenten, Absturzsicherung,
Atemschutzübungsstrecke, Einsätze außerhalb d. reg. Schichtzeit)

(Die Ausfallzeiten sind gemittelte Zahlenwerte)

Bei einem Ausfall von 31 Schichten ergibt sich somit eine durchschnittliche „Nettoarbeitszeit“ von 73 Schichten.

$$\text{Funktionsstellenfaktor} = \frac{\text{Dienstschichten im Jahr (=Anzahl der Tage)}}{\text{Arbeitszeit eines FM (SB)}}$$

$$= \frac{365 \text{ Dienstschichten}}{73 \text{ Schichten}} = \mathbf{5,0 \text{ FM (SB)}}$$

Berechnung des Funktionsstellenfaktors Beamte im Tagesdienst

41-Stundenwoche

Eine Funktionsstelle ist an 5 Tagen pro Woche, also an 260 Tagen im Jahr zu besetzen.

Ausfallzeiten

Durchschnittlicher Jahresurlaub (30 Tage)	6 Wochen
Krankheit, Kur, Sonderurlaub, Kinderbetreuung	3 Wochen
Erhaltung der Einsatzfähigkeit (Aus- und Fortbildung, G26.3) (Fortbildung für die Mitarbeiter im Rettungsdienst, Absturzsicherung, Atemschutzübungsstrecke)	2 Wochen
Keine Funktionswahrnehmung aus dienstlichen Gründen (Besprechungen, Arbeitskreise)	1 Woche

somit ergibt sich pro Jahr ein Ausfall von 12 Wochen.

$$\text{Funktionsstellenfaktor} = \frac{\text{Dienstschichten im Jahr (=Anzahl der Wochen)}}{\text{Arbeitszeit einer Einsatzkraft}}$$

$$= \frac{52 \text{ Wochen}}{40 \text{ Wochen}} = 1,30 \text{ FM (SB)}$$

Berechnung des Funktionsstellenfaktors
Angestellte
RTW 1 Führer

39 Stundenwoche

Berechnung des Funktionsstellenfaktors für einen Angestellten im 12 Stundendienst in der 39 Stundenwoche

Eine Funktionsstelle ist an 7 Tagen pro Woche, also an 365 Tagen im Jahr jeweils 24 Stunden zu besetzen.

Ausfallzeiten

Durchschnittlicher Jahresurlaub	6 Wochen
Zusatzurlaub durch Wechselschicht (10 Tage /Jahr) (Jeder Feiertag, der auf einen Wochentag fällt ist auszugleichen)	2 Wochen
Krankheit, Kur, Sonderurlaub, Kinderbetreuung	3 Wochen
Erhaltung der Einsatzfähigkeit Aus- und Fortbildung, G42 (Fortbildung für die Mitarbeiter im Rettungsdienst)	2 Wochen
Keine Funktionswahrnehmung aus dienstlichen Gründen (Besprechungen, Arbeitskreise)	1 Woche

52 Wochen- 14 Wochen Abwesenheit = 38 Wochen

Der Mitarbeiter steht planmäßig an 38 Wochen x 39 Stunden = 1482 Stunden zur Verfügung.

$$\text{Funktionsstellenfaktor} = \frac{8760 \text{ Stunden (365 x 24)}}{1482 \text{ Stunden}} = 5,9 \text{ Angestellte}$$

**Berechnung des Funktionsstellenfaktors
RTW 2 Führer/Fahrer**

39 Stundenwoche

Personal: Angestellte

Berechnung des Funktionsstellenfaktors für einen Angestellten im 12-Stundendienst in der 39-Stundenwoche

Eine Funktionsstelle ist an 7 Tagen pro Woche, also an 365 Tagen im Jahr jeweils 12 Stunden zu besetzen.

Vorhaltzeit aus dem RD-Bedarfsplan:	84 Stunden
Desinfektionszeiten	3 Stunden
Fahrzeugübergabe	<u>0 Stunden</u>
Gesamt	87 Stunden Arbeitszeit

87 Stunden x 52 Wochen = 4524 Stunden Arbeitszeit

Ausfallzeiten

Durchschnittlicher Jahresurlaub	6 Wochen
Zusatzurlaub durch Wechselschicht (10 Tage /Jahr)	2 Woche
Jeder Feiertag, der auf einen Wochentag fällt ist auszugleichen)	
Krankheit, Kur, Sonderurlaub, Kinderbetreuung	3 Wochen
Erhaltung der Einsatzfähigkeit (Aus- und Fortbildung, Zertifizierung, G42)	2 Wochen
Keine Funktionswahrnehmung aus dienstlichen Gründen (Besprechungen, Arbeitskreise, PR)	1 Woche

52 Wochen - 14 Wochen Abwesenheit = 38 Wochen

Der Mitarbeiter steht planmäßig an 38 Wochen x 39 Stunden = 1482 Stunden zur Verfügung.

$$\text{Funktionsstellenfaktor} = \frac{4524 \text{ Stunden}}{1482 \text{ Stunden}} = 3,1 \text{ Angestellte}$$

Berechnung des Funktionsstellenfaktors

Angestellte

KTW Führer/Fahrer

39 Stundenwoche

Berechnung des Funktionsstellenfaktors für einen Angestellten im Wechseldienst in der 39-Stundenwoche

**Vorhaltung erfolgt Mo – fr in 7 Stundenschichten, So 11 Stunden =86 Stunden
Mo – Fr 15 Stunden,**

Vorhaltzeit aus dem RD-Bedarfsplan:	87 Stunden
Desinfektionszeiten	2 Stunden
Fahrzeugübergabe	<u>0 Stunden</u>
Gesamt	89 Arbeitszeit

Abzüglich 6 Stunden am Samstag (Hiorg) 83 Stunden Vorhaltezeit

83 Stunden x 52 Wochen = 4316 Stunden Arbeitszeit

Ausfallzeiten

Durchschnittlicher Jahresurlaub 6 Wochen
(6 Wochen)

Zusatzurlaub durch Wechselschicht (10 Tage /Jahr) 2 Woche
(Jeder Feiertag, der auf einen Wochentag fällt ist auszugleichen)

Krankheit, Kur, Sonderurlaub, Kinderbetreuung 3 Wochen

Erhaltung der Einsatzfähigkeit 2 Wochen
(Aus- und Fortbildung, Zertifizierung, G 42)

Keine Funktionswahrnehmung aus dienstlichen Gründen 1 Woche
(Besprechungen, Arbeitskreise, PR)

52 Wochen- 14 Wochen Abwesenheit = 38 Wochen

Der Mitarbeiter steht planmäßig an 38 Wochen x 39 Stunden = 1482 Stunden zur Verfügung.

$$\text{Funktionsstellenfaktor} = \frac{4316 \text{ Stunden}}{1482 \text{ Stunden}} = 2,9 \text{ Angestellte}$$