

Beratungsfolge Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	Sitzungstermin
Rat	02.11.2021
Ausschuss für Feuerschutz und Ordnungsangelegenheiten	16.11.2021
Ausschuss für Digitalisierung, Organisation und Personal	02.12.2021
Haupt- und Finanzausschuss	07.12.2021
Rat	14.12.2021

Personalbedarfsfeststellung und Personalentwicklung für den Bereich der Feuerwehr

hier: - Auswirkungen der Rechtsprechung zu Bereitschaftszeiten im Einsatzführungsdienst

- Auswirkung des Rettungsdienstbedarfsplan des Kreises Mettmann vom

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss für Feuerschutz- und Ordnungsangelegenheiten nimmt den Sachstand zur Personalsituation zu Kenntnis und empfiehlt im Stellenplan 2022 weitere 4 Stellen bereitzustellen. In den Folgejahren soll eine weitere Stellenanpassung unter Berücksichtigung der Rechtsprechung zu (Ruf-)Bereitschaftszeiten sowie entsprechend der Brandschutz- und Rettungsdienstbedarfsplanung erfolgen.

Sachverhalt:

Die Aufgabenwahrnehmung im Bereich der Feuerwehr begründet sich im Wesentlichen im Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz (BHKG) vom 17.12.2015 sowie dem Gesetz über den Rettungsdienst sowie die Notfallrettung und den Krankentransport durch Unternehmer (RettG NRW) vom 24.11.1992 zuletzt geändert am 25.3.2015.

Für die Stadt Haan ergeben sich aus dem BHKG originäre Zuständigkeiten, die Aufgabenwahrnehmung im Bereich des Rettungsdienstes erfolgt, wie auch in allen anderen Städten des Kreises Mettmann im Rahmen einer Vereinbarung zum Betrieb einer Rettungswache gem. § 9 RettG.

Brandschutz, Hilfeleistung und Katastrophenschutz

Der Personalbedarf im Bereich des Brandschutzes, der Hilfeleistung und des Katastrophenschutzes ergibt sich grundlegend aus dem Brandschutzbedarfsplan der Stadt Haan in der aktuellen Fassung vom 29.10.2020.

Einsatzführungsdienst:

Der Einsatzführungsdienst wird als sog. B-Dienst zurzeit gem. diesem Plan außerhalb der Bürozeiten im Rahmen von Rufbereitschaften wahrgenommen. Dieser sichert, dass außerhalb der hauptamtlichen Dienstzeiten auf der Wache eine planmäßig eingesetzte Führungskraft innerhalb von 13 Minuten nach der Alarmierung an der Einsatzstelle eintreffen muss, um die Einsatzleitung zu übernehmen. Der Aufenthaltsort und die Freizeitgestaltung der Führungskraft werden nicht weiter vorgegeben. Die Führungskraft verfügt während des B-Dienstes über einen (mit Sonderrechten ausgestatteten) Einsatzleitwagen.

Der B-Dienst wird werktäglich von hauptamtlichen sowie an Wochenenden und Feiertagen von ehrenamtlichen Führungskräften geleistet, die bei anderen Arbeitgebern vollzeitbeschäftigt sind. Die ehrenamtlichen Kräfte erhalten hierfür eine pauschale Entschädigung, die hauptamtlichen Kräfte erhalten für ihren Dienst außerhalb der Arbeitszeit eine Rufbereitschafts-vergütung. Zu Einsätzen des B-Dienstes kommt es durchschnittlich viermal in der Woche, davon je zweimal außerhalb der üblichen Dienstzeit und mit Sonderrechten.

In der Stellungnahme des Kreises Mettmann zum Brandschutzbedarfsplan der Stadt Haan wurden rechtliche Bedenken hinsichtlich der zurzeit in Haan praktizierten Verfahrensweise des Einsatzführungsdienstes geäußert. Grundlage für die Bedenken stützen sich auf einem Urteil des EuGHs (EuGH, 21.02.2018, C518/15), wonach die zurzeit praktizierte und in Zukunft abzubildende Rufbereitschaft aufgrund der besonderen Rahmenbedingungen als Arbeitszeit zu werten sei. Auf Grund weiterer aktueller Rechtsprechungen (u.a. EuGH, 9.3.21 C580/19) ist nicht auszuschließen, dass die Rufbereitschaftszeitregelung nicht mehr angewendet werden kann und die Aufgabenwahrnehmung als volle Arbeitszeit geplant werden muss.

Dies würde dazu führen, dass allein für die Aufgabenwahrnehmung des Einsatzführungsdienstes 5 - 6 Funktionsstellen benötigt werden. Unter Berücksichtigung von Synergien, die sich aus den Aufgaben der Sachgebietsleitungen und des Einsatzführungsdienstes ergeben, und einer Präsenz der Wachleitung ist davon auszugehen, dass sich ein realer Personalmehrbedarf von 4 Stellen in der Laufbahngruppe 2.1 ergibt. Eine weitere Umverteilung auf ehrenamtliche Kräfte wäre aufgrund der arbeitszeitrechtlichen Rahmenbedingungen nicht möglich.

Die Verwaltung sieht derzeit angesichts der sich noch entwickelnden Rechtsprechung keinen zwingenden Anlass, die Wahrnehmung des B-Dienstes zu ändern, weil der Dienstherr nicht den Aufenthaltsort der Beschäftigten vorgibt. Es bleibt abzuwarten, ob die in Haan verbleibenden Möglichkeiten der Freizeitgestaltung so beschränkt sind, dass eine Bereitschaftszeit vorliegt.

Rettungsdienst

Für den Bereich des Rettungsdienstes ergeben sich die Bedarfe aus dem jeweils gültigen Rettungsdienstbedarfsplan des Kreises Mettmann, zurzeit aus dem Jahr 2017. Ende Juni 2021 hat der Kreis Mettmann den kreisangehörigen Städten den Entwurf einer Überarbeitung dieses Planes zur Stellungnahme und Zustimmung vorgelegt. Aufgrund der Vorabstimmungen ist davon auszugehen, dass dem neuen Plan zugestimmt wird und der Plan noch im Jahr 2021 vom Kreistag verabschiedet werden kann.

Als Ergebnis für die Feuerwehr Haan ergibt sich eine reduzierte Vorhaltung im Bereich des qualifizierten Krankentransportes und eine Ausweitung der Vorhaltung im Bereich der Notfallrettung.

	Rettungsdienstbedarfsplan 2017	Rettungsdienstbedarfsplan 2021 Entwurf
Krankentransport	werktags 7.00 Uhr – 21.00 Uhr samstags 10.00 Uhr – 16.00 Uhr sonntags 10.00 Uhr – 21.00 Uhr	werktags 8.00 Uhr – 18.45 Uhr samstags 9.00 Uhr – 17.30 Uhr sonntags 9.00 Uhr – 17.30 Uhr
Notfallrettung	RTW 1 24 Stunden RTW 2 täglich 12 Stunden (real werktags 8 Stunden)	RTW 1 24 Stunden RTW 2 24 Stunden

Im Bereich des Krankentransportes kann somit auf den Dienstbetrieb in zwei Schichten verzichtet werden. Der Personalbedarf verringert sich von 5,8 Stellen auf 4,0 Stellen. Zur Besetzung des RTW 2 erhöht sich unter Berücksichtigung eines Dienstbetriebs im 8- bzw. 12-Stundendienst im Rahmen der 39 Stundenwoche, der Personalbedarf von 6,2 auf 11,8 Stellen.

Mit Bezug auf einen Erlass des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales vom 22.12.2020 besteht unter gewissen Rahmenbedingungen die Möglichkeit, den Dienstbetrieb im Rettungsdienst auch im 24-Stundendienst, im Rahmen einer 48-Stundenwoche zu organisieren. Da sich diese Verfahrensweise personalwirtschaftlich günstiger darstellt und auch die Mitarbeiter diese Dienstform favorisieren, soll in der weiteren Umsetzung dieses Ziel für Fahrzeuge, die im 24-Stundendienst besetzt werden, verfolgt werden.

Die Rahmenbedingungen, unter denen diese Regelung möglich ist, sind vielfältig, unter anderem sind die Auslastung der Fahrzeuge und die damit verbundenen realen Arbeitszeitanteile zu berücksichtigen. Aus heutiger Sicht (u.a. Einsatzaufkommen) ist davon auszugehen, dass die Rahmenbedingungen eingehalten werden können.

Der Personalbedarf zur Besetzung des RTW 2 würde sich mit dieser Regelung von 11,8 auf 10,0 Stellen verringern. Darüber hinaus würde sich auch der Personalbedarf des RTW 1 von 10,9 auf 10,0 verringern. Für den Krankentransportdienst ist diese

Regelung personalwirtschaftlich nicht zielführend, da dieses Fahrzeug nur an 10 Stunden pro Tag eingesetzt wird.

Für die Ausbildung von Notfallsanitäter/innen berücksichtigt der Rettungsdienstbedarfsplan die Vorgaben aus dem RettG und dem NotSanG und sieht in Anlehnung an die Vorgaben für jede Hauptfeuer- und Rettungswache des Kreises eine volle Stelle als Praxisanleiter vor. Somit muss der zurzeit bei der Feuerwehr Haan vorgesehene Stellenanteil von 0,3 auf 1,0 angepasst werden.

Hinweis:

Die Aufgabenwahrnehmung im Bereich des Brandschutzes kann gem. 10 BHKG ausschließlich von Beamt(inn)en erfolgen, die Aufgaben im Bereich des Rettungsdienstes können von Beamt(inn)en aber auch von Beschäftigten wahrgenommen werden. Die bei der Stadt Haan praktizierte Verfahrensweise, die Aufgabenwahrnehmung im Rettungsdienst zum Teil von Beamt(inn)en und zum Teil von Beschäftigten durchzuführen zu lassen, hat sich bewährt und gewinnt durch die aufwendige Ausbildung von Notfallsanitätern zunehmend an Sinnhaftigkeit. Als Ziel soll eine Funktion auf dem RTW 1 durch eine/-n Beamtin / Beamten und die drei anderen Funktionen (1x RTW 1, 2x RTW 2) durch Beschäftigte wahrgenommen werden.

Zusammenführung der Personalbedarfe aus den Vorgaben des RDBP und BSBP

Aufgabe nach BSBP und RDBP	2021			2022			Erläuterung
	Funkt. Stellen	Faktor	Personalbedarf	Funkt. Stellen	Faktor	Personalbedarf	
Leiter der Feuerwehr, B-Dienst	1		1,0	1		1,0	*1
SB Verwaltung	1		1,0	1		1,0	*2
SB Rettungsdienstabrechnung	1		1,0	1		1,0	*3
SGL Stellv. Leiter /Personal, B-Dienst	1		1,0	1		1,0	
SB Dientkoordination	1		1,0	1		1,0	
SGL Vorb. Brandschutz, B-Dienst	1		1,0	1		1,0	
SB Brandschau	1			1			*4
SGL Rettungsdienst, B-Dienst	1		1,0	1		1,0	
SGL Technik, B-Dienst	1		1,0	1		1,0	
SB Schirrmeister	1		1,0	1		1,0	
SGL Einsatzplanung, B-Dienst	1		1,0	1		1,0	
SB I.u.K.	1		1,0	1		1,0	*5
Wachabteilung Brandschutz	6	5,0	30,0	6	5,0	30,0	*6
Rufbereitschaft Brandschutz	0,5	-	0,5	0,5	-	0,5	*7
RTW 1	2	5,0/5,9	10,9	2	5,0	10,0	*8
RTW 2	2		6,2	2	5,0	10,0	*9, *12
KTW	2		5,8	2	2,0	4,0	*10, *12
Rufbereitschaft RD	0,5	-	0,5	0,5	-	0,5	*7
SB Praxisanleiter	0,3		0,3	1,0		1,0	*12
Gesamtbedarf			65,2			68,0	*11
<i>Zusätzl. B-Dienst</i>	<i>0</i>		<i>0</i>	<i>4</i>		<i>4</i>	<i>*13</i>

Erläuterungen:

- *1 Leitung der Feuerwehr und Leitung der hauptamtl. Wache
- *2 Gebührenrechnung Brandschutz, Anordnungen
- *3 Gebührenrechnung Rettungsdienst, Geschäftszimmer Freiwillige Feuerwehr
- *4 Durch die Übernahme der Brandschutzdienststelle vom Kreises Mettmann erhöht sich der Personalbedarf in Haan
- *5 gleichzeitig Elektrofachkraft und stellv. Datenschutzbeauftragter der Stadt Haan
- *6 Hinweis: Der Funktionsstellenfaktor bei den Beamten lag in den Jahren 2018 und 2019 aufgrund eines überdurchschnittlich hohen Krankenstandes bei 5,5.
- *7 Zur Absicherung der Einsatzfunktionen wird für den Bereich des Brandschutzes und für den Bereich Rettungsdienst jeweils eine Person in Rufbereitschaft versetzt.
- *8 Die Funktion Führer RTW 1 ist von einem Notfallsanitäter zu besetzen. Sie wird überwiegend von Angestellten wahrgenommen. Die Funktion des Fahrers wird planerisch von einem Feuerwehrbeamten im 24-Stundendienst wahrgenommen. Die Verfahrensweise hat sich bewährt und führt bei Personalausfall zu einer entsprechenden Flexibilität.
- *9 Der RTW 2 war gem. RDBP 2017 an 7 Tagen in der Woche 12 Stunden zu besetzen. Aufgrund der auszuweitenden Vorhaltezeit soll das Fahrzeug in Zukunft auch im 24-Stundendienst besetzt werden.

- *10 Der KTW ist gem. Rettungsdienstbedarfsplan an jedem Wochentag zu besetzen. Der Personalbedarf beträgt somit real Pro Funktion 2,26. Durch den Einsatz der Hilfsorganisationen am Wochenende verringert sich der Personalbedarf bei der Feuerwehr auf 4,0 Stellen für das Fahrzeug.
- *11 jeweils ohne Stellenanteile AL 32, AbtL 32-2 und ohne zusätzlichen B-Dienst
- *12 Anpassung gem. dem Rettungsdienstbedarfsplan (Entwurf 2021)
- *13 Zusätzlicher Personalbedarf zur Darstellung des B-Dienstes im 24-Stundendienst, nur nachrichtlich erwähnt.

Personalentwicklung

Brandschutz

Die Gewinnung von ausgebildetem Personal ist auf dem Arbeitsmarkt nahezu unmöglich. Eine Vielzahl von Kommunen und Kreisen können den Personalbedarf auf Jahre nicht decken.

Da die Ausbildungskapazitäten landesweit dem Bedarf nicht entsprechen hat der Kreis Mettmann im April 2021 mit dem Dienstbetrieb einer eigenen Feuerweherschule begonnen. Die Stadt Haan hat sich im Rahmen einer öffentlich-rechtlichen Vereinbarung verpflichtet, ihre Feuerwehrkräfte der Laufbahngruppe 1.2 an der Schule des Kreises ausbilden zu lassen.

Folgende Ausbildungen sind vorgesehen:

Einstellung (Ausbildungsbeginn)	Ausbildungsende	Einsatzbar ab:	
01.04.2021	30.09.2022	01.10.2022	2 MA
01.01.2022	30.06.2023	01.07.2023	3 MA
01.09.2022	30.03.2024	01.04.2024	3 MA
01.06.2023	30.12.2024	01.01.2025	3 MA
01.04.2024	30.09.2025	01.10.2025	0 MA
01.01.2025	30.06.2026	01.07.2026	2 MA

Die Personalentwicklung für die Sicherstellung des Einsatzführungsdienstes in der Laufbahngruppe 2.1 gestaltet sich ebenfalls schwierig. Die Resonanz auf interne Stellenausschreibungen für einen Laufbahnwechsel ist sehr mäßig. Die Ausbildung von Laufbahnbewerbern dauert 2 Jahre und setzt ein Bachelor Studium voraus.

Die Personalentwicklung wird mehrere Jahre in Anspruch nehmen, in Folge besteht die Notwendigkeit die Organisationstruktur der Feuerwehr zu überarbeiten.

Rettungsdienst

Durch die Umstellung des Berufsbildes vom Rettungsassistenten zum Notfallsanitäter habe die meisten Kommunen über mehrere Jahre hinweg keine Kräfte im Rettungsdienst ausgebildet. Dies führt nun zu einem erheblichen Defizit an ausgebildeten Notfallsanitätern auf dem Arbeitsmarkt. Die Stadt Haan hat mit dem Jahr 2018 mit der Ausbildung von Notfallsanitätern in Kooperation mit der Bildungsakademie des Kreises Mettmann begonnen, sodass davon ausgegangen werden kann, dass im Jahr 2021 ein und im Jahr 2022 zwei Notfallsanitäter ihre Ausbildung beenden und in den Einsatzdienst übernommen werden. Es ist beabsichtigt auch in den nächsten Jahren Notfallsanitäter auszubilden.

Prognose

Jahr	Soll-Stärke				Abgänge		Zugänge (jeweils Ausbildungsende)				voraussichtliche Ist-Stärke zum Jahresende	Unterdeckung	Stellenplan Haan
	Gesamt *	Brandschutz (Wachabteilung)	Rettungsdienst	Sachgebiete /Führung, Verwaltung ***	Geplant (Ruhestand)	nicht geplant**	FW-Schule	FW- Schule Mettmann	RD- Schule Mettmann	externe Zugänge			
2019	55	19,1	23,9	12	1	3	3			2	47	- 8	55
2020	55	19,1	23,9	12	1	2	3			4	51	- 4	55
2021	65,2	35,5	18,4	11	-	0	6	0	1		58	- 7,2	59
2022	68	35,5	20,5	12	2	1		2	2	1	60	- 8	63
2023	71	35,5	20,5	15	-	1		3	0	1	63	- 8	65
2024	71	35,5	20,5	15	1	1		6	0		67	- 4	69
2025	71	35,5	20,5	15	-	1		0	1		67	- 4	69
2026	71	35,5	20,5	15	-	1		2	1		69	- 2	71

* Gesamtbedarf gem. Brandschutz- und Rettungsdienstbedarfsplan

** Im Jahr 2019 konnten zwei Mitarbeiter für eine weiterführende Ausbildung bei der Stadt Haan gewonnen werden. Bei den nicht geplanten Abgängen sowie externen Zugängen von einem Mitarbeiter pro Jahr in den Folgejahren handelt es sich um Schätzwerte.

*** Mit einer sukzessiven Besetzung der Stellen ist erst ab dem Jahr 2023 zu rechnen.

Berechnung des Funktionsstellenfaktors

Beschäftigte

KTW – Führer(in)/Fahrer(in)

39

Stundenwoche

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

Vorhaltung: Werktags 8.00 – 18.45 Uhr

samstags und sonntags: 9.00 – 17.30 Uhr

Arbeitszeit somit: Werktags 10 Stunden, Sa und So 8 Stunden =66 Stunden

Abzüglich 8 Stunden am Samstag (Hiorg)

58 Stunden Arbeitszeit

58 Stunden x 52 Wochen = 3016 Stunden Arbeitszeit

Ausfallzeiten

Durchschnittlicher Jahresurlaub

6 Wochen

(6 Wochen)

Zusatzurlaub durch Wechselschichtzulage

1 Woche

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- 13 Wochen Abwesenheit = 39 Wochen

Ein(e) Beschäftigte(r) steht planmäßig 39 Wochen*39 Stunden = 1521 Stunden zur Verfügung.

$$\text{Funktionsstellenfaktor} = \frac{3016 \text{ Stunden}}{1521 \text{ Stunden}} = 1,98 \text{ Beschäftigte}$$