

Vorlageart: Beschlussvorlage
Federführung: Personal und Organisation
Verantwortung: Herr Kawicki, Herr Jehn, Herr Tsalastras, Herr Schranz

Einrichtung von 11 Stellen beim Bereich 6-1/Feuerwehr auf Grundlage der Anpassung des Personalfaktors

Beratungsfolge

04.12.2024	Umweltausschuss	Vorberatung
09.12.2024	Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung
16.12.2024	Rat der Stadt	Beschlussfassung

Beschlussvorschlag

Der Rat der Stadt beschließt mit sofortiger Wirkung die Einrichtung von 11 unbefristeten Vollzeitplanstellen im mittleren feuerwehrtechnischen Einsatzdienst mit folgenden Bewertungen:

1 x A9s+Z LBesG
7 x A9s LBesG
3 x A8 LBesG

Haushaltsmittel für die zusätzlichen Personalkosten in Höhe von 1.266.750,- EUR jährlich stehen im Deckungsring Personal (D00000001) - vorbehaltlich der Beschlussfassung des Rates der Stadt über den Haushalt 2025 - zur Verfügung.

Bezug

Kein Bezug

Konsequenzen

Drucksache hat finanzielle Konsequenzen (siehe Sachverhalt)

Drucksache hat keine klimatischen Konsequenzen

Sachverhalt

Durch die zum 01.01.2013 eingeführte Software DSM (Dezentrales-Schichtdienst-Management) wurde der Bereich 6-1/Feuerwehr erstmals in die Lage versetzt, Personaldaten in Bezug auf Arbeitszeit, Urlaub, Krankheit, Ausbildung etc. auszuwerten.

Im Jahr 2016 wurde der aktuelle Personalfaktor des mittleren feuerwehrtechnischen Einsatzdienstes, auf der Grundlage der vorliegenden Daten der Jahre 2013, 2014 und 2015, zuletzt berechnet und anschließend durch ein externes Beratungsunternehmen überprüft.

Es wurde die gleiche Vorgehensweise angewandt, die auch im Rahmen einer externen Organisationsuntersuchung der Feuerwehr aus dem Jahr 2011 durch die Firma Luelf & Rinke erfolgte, um eine Vergleichbarkeit der Ermittlungen sicherzustellen.

Im Rahmen der Überprüfung der Personalbedarfsberechnung, ebenfalls durch die Firma Luelf & Rinke, wurde ein Personalfaktor von 5,18 errechnet.

Der Personalfaktor beschreibt wie viele Mitarbeiter/innen (Vollzeit-Äquivalente [VZÄ]) zur Besetzung einer Funktion rund-um-die-Uhr an 365 Tagen im Jahr notwendig sind. Er ist abhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit und den Anwesenheitswochen eines Mitarbeiters, die durch planmäßige (z. B. Urlaub, Aus- und Weiterbildung) und unplanmäßige (z. B. Krankheit) Abwesenheiten verringert werden. Hierdurch ergibt sich die Nettojahresleistungszeit, die ein Mitarbeiter im Durchschnitt pro Jahr leisten kann. Der Personalfaktor stellt somit die tatsächliche Besetzungsstärke der jeweiligen Funktionen dar und ist die Berechnungsgrundlage für eine bedarfsorientierte Personalplanung im Bereich 6-1/Feuerwehr.

Neuberechnung des Personalfaktors

Der Bereich 6-1/Feuerwehr hat diesen Faktor für die letzten 3 zurückliegenden Jahre, analog der Vorgehensweise der Firma Luelf & Rinke aus dem Jahr 2016, überprüft. Die Daten zur Berechnung des Faktors werden aus der Dienstplansoftware DSM (Fa. Sieda) generiert.

Die nachfolgend aufgeführte Tabelle zeigt den berechneten Personalfaktor für die 3 zurückliegenden Jahre:

		L&R	BFO	BFO	BFO	BFO
		2016	2021	2022	2023	Durchschnitt
		Wochen	Wochen	Wochen	Wochen	Wochen
Urlaub	Erholungsurlaub	6,00	6,00	6,00	6,00	
	Wochenfeiertag	2,00	2,00	2,00	2,00	
	Sonderurlaub	0,09	0,16	0,14	0,12	
	Elternzeit (24 Std.-Dienst)	0,09	0,49	0,43	0,49	
	Teilzeit	0,00	0,20	0,29	0,15	
	Mutterschutz (24 Std.-Dienst)	0,00	0,00	0,00	0,04	
	Sonstige (z.B. unbezahlter Urlaub)	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Zwischensumme	8,18	8,85	8,86	8,80	8,84
Krankheit	Krankheit	4,65	7,08	7,96	5,81	
	Kur / Reha	0,04	0,00	0,03	0,00	
	Dienstunfälle	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Zwischensumme	4,69	7,08	7,99	5,81	6,96
Aus- u. Fortbildung	AuF -Rettungsdienst-	1,57	2,26	2,24	2,62	
	AuF -Brandschutz-	1,05	0,75	0,23	0,23	
	Sonderfunktionen	0,00	0,14	0,35	0,63	
	Funktionserhaltend	0,03	0,19	0,36	0,27	
	Ausbilder i.d. Tagesdienst	0,40	0,30	0,42	0,57	
	Kommandierungen i.d. Tagesdienst	0,97	0,25	0,16	0,22	
	Zwischensumme	4,02	3,89	3,76	4,54	4,06
	Summe Abwesenheitswochen	16,89	19,82	20,61	19,15	
	Resultierende Anwesenheitswochen	35,25	32,32	31,53	32,99	
	Nettojahresleistung bei WAZ 48 Std.	1692,00	1551,36	1513,44	1583,52	
	Erforderliche Anwesenheit pro Funktion in Std.	8760,00	8760,00	8760,00	8760,00	
	Personalfaktor	5,18	5,65	5,79	5,53	5,66
	Mittelwert 2021-2023			5,66		

Tabelle: Personalfaktorberechnung im Vergleich

Insbesondere in den Jahren 2021 und 2022 konnte ein deutlich erhöhter Wert des Personalfaktors verzeichnet werden. Die Ausfallzeiten bzw. Fehlzeiten aufgrund von Krankheit sind als Hauptursache zu sehen. Aus diesem Grund sieht der Bereich 6-1 / Feuerwehr den Mittelwert von 5,66 (Erhöhung um 25 VZÄ) als nicht repräsentativ. Daher wurde für die Jahre 2019-2021 ebenfalls ein Mittelwert berechnet.

		L&R	BFO	BFO	BFO	BFO
		2016	2019	2020	2021	Durchschnitt
		Wochen	Wochen	Wochen	Wochen	Wochen
Urlaub	Erholungsurlaub	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
	Wochenfeiertag	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
	Sonderurlaub	0,09	0,07	0,08	0,16	0,10
	Elternzeit (24 Std.-Dienst)	0,09	0,19	0,38	0,49	0,35
	Teilzeit	0,00	0,02	0,16	0,20	0,13
	Zwischensumme	8,18	8,28	8,62	8,85	8,58
Krankheit	Krankheit	4,65	5,11	6,34	7,08	6,18
	Kur / Reha	0,04	0,01	0,03	0,00	0,01
	Zwischensumme	4,69	5,12	6,37	7,08	6,19
Aus- u. Fortbildung	AuF -Rettungsdienst-	1,57	1,72	1,77	2,26	1,92
	AuF -Brandschutz-	1,05	0,35	0,44	0,75	0,51
	Sonderfunktionen	0,00	0,33	0,22	0,14	0,23
	Funktionserhaltend	0,03	0,27	0,25	0,19	0,24
	Ausbilder i.d. Tagesdienst	0,40	0,52	0,29	0,30	0,37
	Kommandierungen i.d. Tagesdienst	0,97	0,00	0,38	0,25	0,21
	Zwischensumme	4,02	3,19	3,35	3,89	3,48
Summe Abwesenheitswochen		16,89	16,59	18,34	19,82	18,25
Resultierende Anwesenheitswochen		35,25	35,55	33,80	32,32	33,89
Nettojahresleistung bei WAZ 48 Std.		1692,00	1706,40	1622,40	1551,36	1626,72
Erforderliche Anwesenheit pro Funktion in Std		8760,00	8760,00	8760,00	8760,00	8760,00
Personalfaktor		5,18	5,13	5,40	5,65	5,39
Mittelwert 2019-2021				5,39		

Auch wenn in den nächsten Jahren mit einer Erhöhung des Personalfaktors aufgrund von steigenden Ausbildungsstunden oder der Inanspruchnahme von Eltern- oder Teilzeit zu erwarten ist, geht der Bereich 6-1 davon aus, dass aufgrund zielgerichteter Maßnahmen der Personalfaktor von **5,39** (Bezugsjahre 2019 – 2021) eine realistischer Berechnungswert darstellt.

Dies entspricht einer **Erhöhung um 0,21** im Vergleich zum ursprünglichen Faktor von 5,18. Bei 53 zu besetzenden Funktionsstellen und einer Erhöhung des Personalfaktors um 0,21 ergibt sich ein **Mehrbedarf von 11 Vollzeitplanstellen**.

Aus organisatorischer Sicht ist das Vorgehen zur Berechnung des Personalfaktors nachvollziehbar und schlüssig, da der Bereich 6-1/Feuerwehr sich an dem Vorgehen der Firma Luelf & Rinke orientiert und das Verfahren analog angewandt hat. Die zur Berechnungsgrundlagen verwendeten Werte wurden aus der Dienstplansoftware generiert und sind nicht anzuzweifeln. Zum derzeitigen Zeitpunkt wird somit der zusätzliche Personalbedarf als notwendig erachtet.

Zudem hat eine feuerwehrinterne Umfrage unter den Nachbarfeuerwehren gezeigt, dass dort die Personalfaktoren in einer ähnlichen Größenordnung liegen. Dieses Ergebnis bestätigt zudem die Berechnung aus Oberhausen.

Stellenbedarf

Das derzeitige Stellenvolumen von 274 Stellen im Einsatzdienst (48h-Woche) soll um 11 Stellen erhöht werden, dies entspricht einem Mehrbedarf von rechnerisch 4%, welcher sich wie folgt aufteilt:

Personalbedarf alt:		Personalbedarf neu:		Mehrbedarf:	
6	A11	6,24	A11	0	A11
15	A10	15,60	A10	0	A10
17	A9s+Z	17,68	A9s+Z	1	A9s+Z
164	A9s	170,56	A9s	7	A9s
72	A8	74,88	A8	3	A8
274		284,96		11	

Vorschlag Aufteilung:

1	A9s+Z	(auf der 2. Wachabteilungen der FW 1)
7	A9s	(jeweils eine Stelle auf den drei Wachabteilungen der LST und FW 1 und eine Stelle auf der 1. Wachabteilung FW 1)
3	A8	(jeweils eine Stelle auf den drei Wachabteilungen der FW 2)

Stellenbesetzung

Bereits mit Ratsbeschluss vom 20.06.2022 wurde die Einstellung von 11 zusätzlichen Brandmeisteranwärter*innen beschlossen, welche am 01.10.2024 ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben und zunächst außerplanmäßig eingesetzt werden.

Kosten

Das Gesamtvolumen der 11 Stellen beträgt jährlich 1.266.750,- EUR und errechnet sich wie folgt (gem. KGST Richtwerte, inklusive Sachkosten und Gemeinkosten):

A9s+Z = 123.250,-	1 x A9s+Z = 123.250,-
A9s = 117.500,-	7 x A9s = 822.500,-
A8 = 107.000,-	3 x A8 = 321.000,-
	Gesamt: 1.266.750,-

Refinanzierung

Eine Refinanzierung der durch die zusätzlichen Stellenbesetzungen entstehenden Personalkosten wird zum Teil durch die Krankenkassen erfolgen. Die für den Rettungsdienst entstehenden anteiligen Personalkosten werden in die zukünftige Gebührenkalkulation für den Rettungsdienst einfließen und durch eine Gebührenerhöhung refinanziert.

Folgende Stellenanteile können zukünftig dem Rettungsdienst zugeordnet werden:

1 x A9s zu 35%= 43.137,50 EUR
3 x A9s zu 70%= 246.750,- EUR
3 x A9s zu 51%= 179.775,- EUR
3 x A8 zu 38% = 121.980,- EUR

Insgesamt werden demnach jährliche Gesamtkosten in Höhe von **591.642,50 EUR** refinanziert.

Im Brandschutz können einsatzabhängige Gebühren wie beispielsweise im Rahmen von Brandschauen oder Kostenersatz bei Fehlalarmierungen erhoben werden. Zusätzlich können Entgelte für Brandsicherheitswachen und für freiwillige Leistungen vereinnahmt werden. Die Refinanzierung im Brandschutz kann nicht stellenbezogen berechnet werden und variiert jährlich, da sie abhängig von Großveranstaltungen und Schadensereignissen ist.

Im Jahr 2023 konnten für Leistungen der Feuerwehr (Produkt 021501) im Brandschutz Gebühren in Höhe von 158.027,64 EUR und Entgelte in Höhe von 143.784,92 EUR erzielt werden. Demnach erfolgte im Jahr 2023 eine Refinanzierung von 301.812,56 EUR für 235 Stellen im Einsatzdienst. Wie oben beschrieben sollen 11 Stellen eingerichtet werden. Diese Stellen erzielen bei gleicher Gebühreneinnahme eine Refinanzierung von ca. **14.127,-EUR**.

Bei einem Gesamtvolumen von 1.266.750,- EUR und einer Refinanzierung von insgesamt 605.769,50 EUR ergeben sich Restkosten für die o.g. 11 Stellen von **660.980,50 EUR**.

Bezogen auf die Jahre 2017-2023 betrug die Mehrarbeit (aus nicht gewährten Freischichten / aus der Freizeit geleisteten Mehrarbeit) zum Erreichen der Mindestwachstärke im Durchschnitt 39.649 Überstunden pro Jahr (ermittelt anhand der DSM Software). Dies entspricht bei einer jährlichen Arbeitsleistung von 1.588 Stunden (errechnet anhand der durchschnittlichen Anwesenheitswochen aus 2019-2023) pro Feuerwehrbeamten/in einem Stellenmehrbedarf von 25 Beamten/innen.

Legt man eine Besoldung nach A8 zugrunde, ergibt sich jährlich ein Mehrbedarf in Höhe von 2.140.000,-EUR für die geleisteten Überstunden.

Die durch geleistete Überstunden entstehenden Personalkosten können nicht im Rahmen der Gebührenkalkulation refinanziert werden.

Die Vielzahl der Mehrarbeitsstunden resultieren aus ungeplanten Vakanzen (Abgänge zu anderen Feuerwehren, vorzeitige Pensionierungen), aufgrund nicht bestandener G26.3 Untersuchung und somit in den Tagesdienst versetzte Einsatzkräfte sowie Inanspruchnahme von Eltern- und Teilzeit. Zudem haben die Änderungen in der Notfallsanitäterausbildung und die Coronapandemie ebenfalls zur Erhöhung der Mehrarbeitsstunden geführt.

Nach Einschätzung der Fachverwaltung wird sich die Mehrarbeit zukünftig aufgrund geänderter Rahmenbedingungen und nach der Einrichtung und Besetzung der o.g. Stellen um ca. 75 % reduzieren. Dies entspricht einem Wert von 1.605.000,-EUR.

Bei einer Gegenüberstellung der Restkosten in Höhe von **660.980,50 EUR** mit der Kosteneinsparung in Höhe von **1.605.000,- EUR** durch die reduzierte Mehrarbeit, wird eine Kostenersparnis durch die Einrichtung der 11 Stellen deutlich.

Anlage/n

Keine