

08. Mai 2019



über
Magistrat

Der Oberbürgermeister

und
Frau Stadtverordnetenvorsteherin
Christa Gabriel

an den Ausschuss für Frauen,
Wirtschaft und Beschäftigung

30. April 2019

Beschäftigungssituation bei der Berufsfeuerwehr Wiesbaden
Beschluss-Nr. 0005 vom 5. Februar 2019, (SV-Nr. 19-F-08-0010)

Der Magistrat möge berichten

1. wie die Situation der Personalausstattung bei der Berufsfeuerwehr Wiesbaden, insbesondere hinsichtlich des vorbeugenden Brandschutzes ist,
2. wie der aktuelle Stand hinsichtlich Überstunden/Mehrarbeit und der Stand der Stellenbesetzung bei der Berufsfeuerwehr ist,
3. ob besondere Maßnahmen der Personalgewinnung - insbesondere für einen höheren Frauenanteil und im Hinblick auf Nachwuchs - notwendig sind und wenn ja, welche,
4. welche Möglichkeiten er sieht, die Situation der Beschäftigten zu verbessern und die Wahl für den „Arbeitsplatz Feuerwehr“ attraktiver zu machen,
5. ob es zurzeit eine Frauenbeauftragte bei der Berufsfeuerwehr Wiesbaden gibt.

Zu 1)

Die Feuerwehr Wiesbaden hat zurzeit 361,25 Planstellen (VZÄ). Davon sind 344,84 Stellen mit Datum 01.05.2019 besetzt, 10 Stellen im laufenden Ausschreibungsverfahren und 4 Stellen in der Ausschreibungsvorbereitung.

Die einzelnen Stellen gliedern sich wie folgt:

37 Amtsleitung	2 Stellen + zz. 3 Stabsstellen davon 0 unbesetzt
3701 Verwaltung	6,28 Stellen, davon zz. 1,16 unbesetzt (Ausschreibung in Vorbereitung)
3702 Einsatzdienst	18,17 Stellen im Innendienst, davon mit Datum 01.05.2019 keine unbesetzt, 274 Stellen im Einsatzdienst (Personal der Wachabteilung und Leitstelle), davon 9 in der Ausschreibungsphase und 2,25 Stellen unbesetzt

3703 Vorbeugender Brandschutz	19 Stellen, davon 1 Stelle unbesetzt (Ausschreibung veröffentlicht)
3704 Technik	19 Stellen, alle besetzt
3705 Ausbildung, Notfallplanung und Freiwillige Feuerwehr	19,8 Stellen, davon 3 Stellen unbesetzt (Ausschreibung in Vorbereitung)

Im Vorbeugenden Brandschutz sind mit Datum zum 01.05.2019 bis auf die Abteilungsleiterstelle alle Planstellen besetzt. Die zunehmende Arbeitsbelastung zeigt jedoch, dass mit dem jetzigen Personalstamm die Aufgaben, die an diese Abteilung gestellt werden, nicht zu erfüllen sind. Diese Situation betrifft auch die anderen Abteilungen. Aus diesem Grund werden mit dem Doppelhaushalt 2020/21 zusätzliche Stellen für diese Abteilung beantragt.

Zu 2)

Mit Stand 01.01.2019 haben die Wachabteilungen - verteilt über alle drei Wachen - 12.340 Stunden. Teilt man diese Zahl durch die Anzahl der aktiven Kolleginnen/Kollegen in den Wachabteilungen, so hat jede/r Mitarbeiter/in durchschnittlich 57 Stunden an Mehrarbeitszeit. Die Mitarbeiter/innen in der Verwaltung und dem Sondereinsatzdienst haben insgesamt 6.525 Stunden, was im Durchschnitt für den Einzelnen ca. 84 Stunden bedeutet. Der Stand der Stellenbesetzungen kann der Antwort zur Frage 1 entnommen werden.

Zu 3)

Die letzte Ausschreibung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (laufendes Verfahren) hat ca. 170 Bewerber/innen ergeben. Dies ist gegenüber den Vorjahren ein leichter Rückgang, aber immer noch ausreichend, so dass davon auszugehen ist, dass nach Abschluss der Eignungsprüfungen im Sommer dieses Jahres genügend geeignete Bewerber/innen für die Einstellung zum 01.04.2020 zur Verfügung stehen. Auch die Bewerberlage für eine Ausschreibung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst war mit 32 erstaunlicherweise gut, die Ausbeute jedoch bescheiden. Viele der Bewerber/innen sind nicht zum Einstellungstest erschienen bzw. waren nicht geeignet. Es ist absehbar, dass die Bewerberlage in den einzelnen Laufbahnen rückläufig sein wird. Der Frauenanteil unter den Bewerbern ist sehr schlecht. In dem Auswahlverfahren im Jahr 2018 konnten keine Frauen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst gewonnen werden.

Um die generelle Situation zu verbessern, muss das Berufsbild des Feuerwehrmannes / der Feuerwehrfrau mit deutlich höherem Aufwand publiziert und beworben werden. Weiterhin sind Anreize, wie Sonderzulagen für bestimmte Tätigkeiten (Leitstelle, Taucher, Höhenretter etc.), zu ermöglichen. Hier steht momentan das Beamtenrecht Hessen im Weg.

Zu 4)

Die Feuerwehr ist dauerhaft bemüht, die Arbeitsbedingungen für die Beamten/Beamtinnen und Beschäftigten zu verbessern. Durch die Beantragung von zusätzlichen Stellen können übermäßige Arbeitsbelastungen während der Arbeitszeit verringert werden. Weiterhin hat eine Personalmehrung zur Folge, dass die Einsatzdienstbeamten/innen nicht gezwungen werden müssen, Mehrarbeit zu leisten.

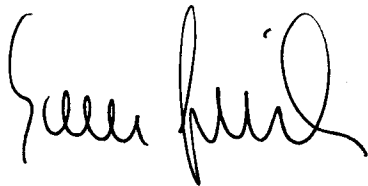
Weiterhin müssen in den nächsten Jahren größere Investitionen im Bereich Feuerwache 1 sowie in ein zeitgemäßes Ausbildungszentrum fließen. Die Feuerwache 1 ist mit einem Alter von über 60 Jahren und einer 24 Stundennutzung in vielen Bereichen abgenutzt bzw. ent-

spricht nicht den heutigen Anforderungen an Hygiene und Arbeitsschutz. Auch der Platzbedarf mit den heutigen Aufgaben ist defizitär. Nur mit zeitgemäßen Arbeitsbedingungen kann das Interesse in der jungen Generation geweckt werden.

Eine hochwertige Aus- und Fortbildung ist Grundbedingung für eine gute Arbeit und wird vom Personal berechtigterweise eingefordert. Hier müssen am Beispiel der Stadt Frankfurt neue Wege eingeschlagen werden. Ohne ein modernes Ausbildungszentrum mit entsprechendem Lehrpersonal für die Bereiche Feuerwehr und Rettungsdienst sind diese Wege nicht möglich und machen den Arbeitsgeber nicht dauerhaft attraktiv.

Zu 5)

Ja, es gibt eine Frauenbeauftragte sowie eine Vertreterin.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gunnar Hill'.