



**Innenausschuss (31.),
Haushalts- und Finanzausschuss (40.) und
Unterausschuss Personal
des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)**

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

22. April 2024

Düsseldorf – Haus des Landtags

10:02 Uhr bis 12:00 Uhr

Vorsitz: Angela Erwin (CDU) (IA)

Protokoll: Thilo Rörtgen

Verhandlungspunkt:

Zweites Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes

3

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 18/8026 (Neudruck)

– Anhörung von Sachverständigen (*s. Anlage*)

* * *

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Vorsitzende Angela Erwin: Guten Morgen! Ich begrüße Sie alle ganz herzlich zur 31. Sitzung des Innenausschusses, zur 40. Sitzung des Haushalts- und Finanzausschusses und zur 21. Sitzung des Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses. Ich begrüße ganz herzlich alle Mitglieder der drei Ausschüsse, Vertreter der Landesregierung, alle Zuhörerinnen und Zuhörer, die Vertreterinnen und Vertreter der Medien und natürlich ganz besonders alle Sachverständigen hier im Saal.

Die Einberufung des Ausschusses erfolgte mit Sitzungseinladung 18/732.

Ich gehe von Ihrem Einvernehmen mit der Tagesordnung aus. – Ich sehe keinen Widerspruch.

Die Sitzung wird per Live-Videostream im Internet übertragen.

Gegenstand dieser Anhörung ist:

Zweites Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 18/8026 (Neudruck)

– Anhörung von Sachverständigen (*s. Anlage*)

Sehr geehrte Zuhörerinnen und Zuhörer, auch wenn es Ihnen im Verlauf der Anhörung gegebenenfalls schwerfallen könnte, muss ich darauf hinweisen, dass Ihnen weder Missfallens- noch Beifallsbekundungen erlaubt sind. Bitte nehmen Sie daher Abstand von Klatschen, Rufen oder Ähnlichem. Vielen Dank für Ihr Verständnis.

Ich danke allen Sachverständigen für ihre vorab eingereichten Beiträge. Die schriftlichen Stellungnahmen bedeuten eine wesentliche Arbeitserleichterung für uns Abgeordnete.

Wie bereits im Einladungsschreiben mitgeteilt, sind Eingangsstatements nicht vorgesehen. Die Abgeordneten werden sich vielmehr direkt mit Fragen an die Sachverständigen wenden. Ich werde zunächst die Fragen aus dem Kreis der Abgeordneten sammeln und dann die Sachverständigen bitten, auf die Fragen, die an sie gerichtet worden sind, zu antworten. Sie können davon ausgehen, verehrte Sachverständige, dass die Abgeordneten ihre vorab schriftlich eingereichten Stellungnahmen im Detail zur Kenntnis genommen haben. Nehmen Sie daher bitte Abstand von ausführlichen Wiedergaben Ihrer schriftlichen Stellungnahme und von generellen Statements, sondern antworten Sie prägnant auf die gestellten Fragen.

Die zeitliche Dimension: Die Anhörung ist angesetzt bis maximal 12:00 Uhr. Von daher darf ich darum bitten, weil wir alle Sachverständigen zu Wort kommen lassen möchten, darauf zu achten, dass die Fragen konkret beantwortet werden.

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Ich schlage vor, mit der größten Fraktion zu beginnen und dass jeweils pro Fraktion drei Fragen gestellt werden dürfen. Die sammeln wir alle, und dann würden wir in die Antwortrunde einsteigen.

Zunächst darf ich für die CDU-Fraktion dem Kollegen Katzidis das Wort erteilen.

Dr. Christos Katzidis (CDU): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. – Vielen Dank, meine sehr geehrten Damen und Herren, für Ihre Stellungnahmen und die Möglichkeit, heute die eine oder andere Nachfrage zu stellen.

Alle Fragen richten sich an alle Sachverständigen.

Alle vorliegenden Stellungnahmen lehnen im Wesentlichen die Differenzierung nach gehobenem und mittlerem Dienst ab. Deswegen würden wir gerne in der ersten Runde Fragen zu der belastungsorientierten Differenzierung und zu der Belastung insgesamt stellen, um uns da noch mal ein besseres Bild zu machen.

Definition Einsatzdienst. Es wurde dargestellt, dass es einerseits rechtlich problematisch ist, nach belastungsbezogener Orientierung zu differenzieren, und andererseits, dass es auch technisch nicht möglich sein soll. In einzelnen Stellungnahmen steht es aber auch anders. Deswegen die Frage: Wie bewerten Sie das? Ist es rechtlich problematisch, wenn man die Altersgrenze belastungsbezogen differenzieren würde, sprich Definition Einsatzdienst, wie auch immer die aussehen mag? Und ist es technisch tatsächlich problematisch, auszuwerten, was Einsatzdienstzeiten angeht? Das wäre die erste Frage.

Die zweite Frage. Die komba hat diesen Arbeitszeitvergleich 41 Stunden versus 48 Stunden dargestellt. Da würden wir gerne an Sie alle die Frage stellen, ob das denn tatsächlich vergleichbar ist, 41 Arbeitsstunden in der Woche, 48 Dienstzeitenstunden. Sind 48 Dienstzeitenstunden tatsächlich Arbeitsstunden und wirklich vergleichbar, oder müsste man da aus Ihrer Sicht nicht differenzieren?

Letzte Frage zur Belastung auch mit Blick darauf, was dargestellt worden ist, und auf den Auszug bezüglich einer höheren Krankenquote im höheren Dienst und der wöchentlichen Belastungszeit von 48 Stunden, die von der komba dargestellt worden ist. Müsste man, wenn man vielleicht die Lebensarbeitszeit verlängern will, auch darüber nachdenken, die Wochenarbeitszeit entsprechend zu reduzieren und von dem 48-Stunden-Modell wegzugehen auf einen anderen Schichtrhythmus und auch auf 41 Stunden zu reduzieren? Wie würden Sie das bewerten?

Christina Kampmann (SPD): Vielen Dank auch von uns für die Stellungnahmen. Viele sind in der Ablehnung der Altersgrenze sehr eindeutig, sodass gar nicht so viel Raum für Fragen bleibt. Trotzdem möchte ich noch die eine oder andere stellen.

Ich möchte insbesondere den VdF, ver.di und komba um eine generelle Einschätzung zum Thema „Anhebung der Altersgrenze“ bitten insbesondere mit Blick auf das vom

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Ministerium vorgegebene Argument zur Behebung des Fachkräftemangels. Da gab es ja doch sehr viele kritische Ausführungen.

Den VdF bitte ich in diesem Kontext, etwas zu der Befürchtung zu sagen, dass Fachkräfte möglicherweise auch in andere Bundesländer abwandern könnten. Das war ja Teil der Stellungnahme.

Die komba würde ich auch noch mal gerne nach der längeren Lebensarbeitszeit von 6,81 Stunden und da um eine Einordnung bitten.

ver.di würde ich gerne fragen – Sie haben ja relativ eindeutig in der Stellungnahme gesagt, dass die Anhebung der Altersgrenze mit Sicherheit nicht zur Bekämpfung des Fachkräftemangels beitragen wird –, was denn stattdessen zu tun wäre, um den Beruf in der Feuerwehr attraktiver zu machen.

So viel erst mal von uns.

Dr. Julia Höller (GRÜNE): Auch von mir vielen Dank, dass Sie sich für Ihre Stellungnahmen die Zeit genommen haben und auch dafür, dass Sie heute hier sind.

Ich habe drei Fragen, die ebenfalls an alle Sachverständige gehen.

Die erste Frage geht zum Themenkomplex „Alternativen zu einem laufbahnenorientierten Modell“. Die komba verweist in ihrer Stellungnahme auf andere Modelle, auf belastungsbezogene Regelungsmodelle in Hessen und Mecklenburg-Vorpommern und auch noch mal auf die Polizei NRW. Alle drei dieser Regelungsmodelle unterscheiden sich aber. Ganz grob: Bei der Polizei NRW liegt das Ruhestandsalter bei 62 Jahren. Eine Reduzierung um ein Jahr ist bei 25 Jahren im Wechseldienst möglich. In Hessen treten Beamtinnen mit 62 in den Ruhestand. Sie können auf Antrag mit 60 in den Ruhestand treten. Bei Beamtinnen, die im Schicht- oder Wechseldienst oder regelmäßig im Einsatzdienst einer Wachabteilung sind, reduziert sich das schrittweise. In Mecklenburg-Vorpommern liegt die Regelaltersgrenze für Beamtinnen der Laufbahngruppe 2.2 bei 64, für die übrigen Beamtinnen bei 62, und die Regelaltersgrenze verringert sich in Mecklenburg-Vorpommern um einen Monat für jeweils zwei vollständig erbrachte Jahre im Wechselschichtdienst oder im Schichtdienst. Eine Verringerung der Regelaltersgrenze auf einen Zeitpunkt vor der Vollendung des 60. Lebensjahres ist dort ausgeschlossen. Welches dieser Modelle halten Sie bei einer belastungsbezogenen Ausgestaltung für am sinnvollsten und für auf NRW am übertragbarsten? Das wäre meine erste Frage.

Die zweite Frage betrifft den gemeinsamen Vorschlag der Gewerkschaften ver.di und komba zur Neuregelung § 116 Abs. 3 LBG. Da orientieren Sie sich an der Feuerwehrzulage gemäß § 50 Landesbesoldungsgesetz. Für uns wäre interessant, eine Einschätzung zu haben, wie viel Prozent der Feuerwehrleute unter dieses Regelungsmodell fallen würden.

Frage 3 richtet sich ebenfalls an alle Sachverständigen. Welche Verwendungsmöglichkeiten gibt es, wenn Beamtinnen und Beamte nicht mehr feuerwehrtauglich sind?

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Welche Möglichkeiten gibt es, Belastungen im Dienst für ältere Beamt*innen zu reduzieren, welche Hindernisse gibt es eventuell bei der Umsetzung, und wie weit ist es möglich, diese Hindernisse zu beseitigen? Was wären Ihre Vorschläge dazu?

Marc Lürbke (FDP): Meine sehr geehrten Damen und Herren! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Es ist gut, dass wir diese Anhörung machen. Unsere Feuerwehrleute erbringen Leistungen am Limit und haben eine entsprechende Rückendeckung verdient. Diese geplante Erhöhung der besonderen Altersgrenze ist ja offensichtlich nicht nur aus unserer Sicht ungerecht, sondern es gibt auch viele Fragezeichen, über die wir heute hier in dieser Anhörung sprechen. Deswegen bin ich Ihnen ganz herzlich zu Dank verbunden, meine sehr verehrten Damen und Herren Sachverständige, dass Sie uns an Ihrer Expertise teilhaben lassen.

Ich habe drei Fragen an Sie alle.

Erstens. Die schwarz-grüne Landesregierung begründet die Erhöhung der besonderen Altersgrenze im Feuerwehrtechnischen Dienst im Wesentlichen damit, wenn ich in die Begründung schaue, dass sie gegen den demografischen Wandel und gegen den Fachkräftemangel helfen soll. Ganz kurz gefragt – mal Butter bei die Fische aus Ihrer Sicht zu dieser Argumentation –: Ist das so zu vertreten, ist das vielleicht sogar Quatsch oder sogar kontraproduktiv und schadet das eher diesem besonderen Beruf des Feuerwehrmanns oder der Feuerwehrfrau?

Zweite Frage an alle: Wenn ich in Ihre Stellungnahmen schaue – das ist mir bei ganz vielen aufgefallen, ver.di, komba, Städtetag –, dann stelle ich fest, dass Sie richtigerweise darauf hin, dass das im schwarz-grünen Gesetzentwurf vorgelegte Modell nach differenzierten Laufbahnen nicht gerecht, handwerklich im Gesetzentwurf auch schlecht gemacht ist und wenig mit der Praxis in den Wachen zu tun hat und womöglich viel Unzufriedenheiten innerhalb der Feuerwehrlandschaft hervorrufen wird. Wenn Sie kurz einmal ausführen könnten, warum das so ist und wie Sie das sehen.

Dritte Frage. Feuerwehr ist ja letztlich kein Beruf wie jeder andere, ist körperlich sehr fordernd, ist psychisch sehr belastend diese ständige Alarmbereitschaft und, und, und. Das steckt man gesundheitlich nicht so einfach weg. Deswegen will ich noch auf den Aspekt der Gesundheit zu sprechen kommen. Haben Sie vielleicht Zahlen für uns aus Ihrer Expertise heraus, wie viele Feuerwehrleute eigentlich auch heute schon die Altersgrenze aufgrund der hohen Belastung gar nicht erreichen? Können Sie uns da vielleicht mal einen Blick in die Praxis geben? Viele von Ihnen sind viel näher dran als wir Parlamentarier. Also, welche Folge wird denn eigentlich so eine mögliche Verlängerung der Lebensarbeitszeit um zwei Jahre im Schichtdienst mit Nacharbeit usw. auf die tatsächliche Einsatzfähigkeit haben? Also, ganz konkret gefragt: Ist das nicht eher eine Milchmädchenrechnung der Landesregierung hinsichtlich des Personalmangels, weil so ja auch Fehlzeiten durch Krankheit und Ausfälle hochgehen würden?

Markus Wagner (AfD): Auch von mir herzlichen Dank an die hier anwesenden Sachverständigen für ihre umfangreichen Stellungnahmen.

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Wir sprechen hier über die Anhebung der Altersgrenze und über einen belastenden Beruf. Von daher möchte ich gerne mal einen der Praktiker hier fragen. Wenn ich mich so umschaue, könnte das zum Beispiel Herr Tagliafierro aufgrund seiner Uniform oder Herr Enk sein. Wie sieht denn ein Arbeitsalltag für Feuerwehrleute in der Realität aus? Können Sie das mal plastisch beschreiben, damit uns Abgeordneten mal klar wird, welchen Belastungen sie tatsächlich ausgesetzt sind?

Die nächste Frage: Von den Befürwortern der Anhebung der Altersgrenze wird oft das Beispiel Bayern ins Spiel gebracht. Dort beträgt die Altersgrenze 62 Jahre. Das ist eine Frage an alle in der Hoffnung, dass wenigstens einer sie beantworten kann. Wenn 20 Jahre Schichtdienst oder vergleichend belastende Dienste vorliegen, ist eine Reduzierung auf 60 Jahre in Bayern möglich. Können Sie mir beantworten, in welcher Anzahl Anträge auf solche Reduzierungen eingereicht werden in Bayern, um feststellen zu können, wie effektiv diese Altersgrenze 62 am Ende tatsächlich ist? In Nordrhein-Westfalen ist es so, dass man – momentan Altersgrenze 60 – auf Antrag bis höchstens 63 tätig sein kann. Können Sie mir auch die Frage beantworten, wie stark denn von dieser freiwilligen Anhebung der Altersgrenze in NRW Gebrauch gemacht wird?

Vorsitzende Angela Erwin: Herzlichen Dank. Damit sind wir am Ende der ersten Frageunde angekommen. Ich würde jetzt in der Reihenfolge des Tableaus den Sachverständigen das Wort erteilen, um auf die Fragen antworten zu können.

Wir starten mit dem Städtetag, mit Frau Dr. Christine Wilcken.

Dr. Christine Wilcken (Städtetag Nordrhein-Westfalen): „Definition Einsatzdienst – rechtlich und technisch möglich?“ war die erste Frage. Es gibt keine klare Definition von Einsatzdienst. Es gibt Landesgesetze, wie wir auch schon gehört haben, die eine solche Regelung treffen, und es gibt Urteile, die beschreiben, was möglich ist. Wenn Sie fragen, ob das rechtlich möglich ist, ja, rechtlich möglich. Technisch möglich? Aus unserer Sicht auch technisch möglich.

Die Frage von Arbeitszeiten 41 Stunden zu den 48 Stunden Dienstzeitenstunden. Sicher gibt es da Differenzierungen, weil Arbeitszeit in der 41-Stunden-Woche die volle 41-Stunden-Woche ist und 48-Stunden-Dienst nicht immer tatsächlicher Dienst ist. Aus unserer Sicht kann man die Wochenarbeitszeiten auch verändern. Also, da wäre auch ein Hebel. Wenn die Frage ist: „Wie addieren sich Wochenarbeitszeiten zu einer Gesamtlänge?“, diese – aus der kombi-Stellungnahme – sechs Komma irgendwas Jahre, dann ist natürlich dort Veränderung grundsätzlich möglich.

Die Frage der belastungsbezogenen Ausgestaltung. Was wäre ein guter Weg? Wir halten die Zulage grundsätzlich nicht für tauglich als Weg, weil nach unserer Einschätzung sehr viele feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamten dann über diesen Weg wieder auf die reduzierte Arbeitszeit zurückkommen würden. Es ist ein Spannungsfeld bei der Frage demografischer Wandel einerseits und Pensionierungswelle andererseits und der Belastung in dem Beruf des feuerwehrtechnischen Dienstes und in der Einsatzzeit selbstverständlich da. Wir halten es grundsätzlich für richtig oder denkbar,

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

eine Altersgrenze anzuheben, aber wir halten eben – das haben Sie in unserer Stellungnahme gesehen – den Weg über ein Einsatzzeitenmodell für richtig. Die Zulage halten wir deswegen nicht für tauglich, weil dann über die Hintertür alle wieder im System 60 wären und wir gerade das Einsatzzeitenmodell als das richtige empfinden, weil es genau die Gruppe erreichen soll, die wirklich im Einsatz über Jahre ihren Dienst geleistet haben. Deswegen ist gerade das Einsatzzeitenmodell das aus unserer Sicht gerechtere. Und wenn man über ein Zulagenmodell am Ende wieder alle im System 60 hätte, wäre das aus unserer Sicht nicht sachgerecht.

Dazu, wie ein Modell aussehen könnte, müsste man die unterschiedlichen Landesgesetze und auch die Rechtsprechung auswerten. Sicherlich werden die anderen Länder nicht einen rechtsunsicheren Weg gegangen sein.

Zu Bayern kann ich sagen, dass das Landesgesetz noch nicht evaluiert worden ist. Insofern gibt es dazu noch keine Daten.

Das Ziel des Gesetzgebers, dieses Spannungsfeld zu lösen, demografischer Wandel auf der einen Seite und natürlich Pensionierungswelle auf der anderen, kann aus unserer Sicht grundsätzlich erreicht werden, zu sagen, es gibt einen Teil der Beamtinnen und Beamten im Feuerwehrdienst, die länger arbeiten mit dem Aspekt, den ich gerade schon geschildert habe. Insofern kann das Ziel grundsätzlich erreicht werden. Wir erleben schon eine große Pensionierungswelle, und die Daten auch der AGBFs sagen, dass wir irgendwann ein großes Gap haben werden, das natürlich die anderen, die jüngeren Gruppen auffangen würden. Insofern ist das auch eine Frage, die sich dann in der Attraktivität stellen wird. Deswegen sagen wir in dem Spagat von länger arbeiten und Attraktivität des Berufs, dass wir da offen sind.

Die Differenzierung in der Laufbahn. Die Gründe für die Kritik, die wir haben, ist, dass es – das können Sie auch unserer Stellungnahme entnehmen – der Lebenswelt oder den Lebensläufen nicht gerecht wird. Es ist eine sehr hohe Anzahl der Beamtinnen und Beamten in der Laufbahn, die vorher schon die Laufbahngruppe 1 absolviert haben. Also, sie kommen schon aus der Laufbahngruppe 1. Deswegen haben wir die Sorge, dass dadurch ein Wechsel eher nicht angestrebt wird. Das widerspricht aus unserer Sicht auch dem Leistungsprinzip im Beamtenrecht, wenn man es mal so drastisch formulieren möchte.

Die Lebensrealität zeigt auch, dass der Mischdienst fast überall Einzug gehalten hat. Insofern ist das auch noch ein Argument.

Das dritte Argument ist, dass auch in der Laufbahngruppe 2 Einsatzzeiten vorhanden sind. Also, auch dort wird Einsatzdienst geleistet. Insofern würden wir auch dem nicht folgen, zu sagen, dort entsteht keine Belastung, und dort entsteht eben auch nicht eine besondere Einsatzsituation. Insofern würden wir dem Gesetzentwurf an der Stelle nicht folgen, zu sagen, dass der regelmäßige Einsatzdienst quasi laufbahngruppenunabhängig ist, weil am Ende ist klar, dass er zum Ende des Alters zunehmend belastender wird.

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Es wurde gefragt, ob es einen Trend gibt, ob wir wahrnehmen, dass mehr und mehr Anträge gestellt werden auf freiwillige Verlängerung. Diesen Trend, freiwillig weiterzuarbeiten, würden wir nach unserem Kenntnisstand bestätigen. Deswegen ist die Regelung, die im Gesetz enthalten ist, aus unserer Sicht richtig und wichtig. Was wir allerdings nicht verstehen, ist, warum es nur für Landesbeamte gelten soll, denn der § 32 ist quasi von der Voraussetzung unterschiedlich. Diese Differenzierung verstehen wir an der Stelle nicht, warum man das nicht für alle gleich macht, und es sollte auch entfristet werden.

Zu Bayern hatte ich schon ausgeführt auf die Frage, ob wir Erkenntnisse aus anderen Landesgesetzen haben. Das bayerische Gesetz ist relativ neu und noch nicht evaluiert worden. Insofern haben wir keine besonderen Erkenntnisse dazu.

Andreas Wohland (Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Meine Damen und Herren! Zunächst vielen Dank für die Einladung und die Möglichkeit, heute unsere Stellungnahme ergänzen zu können.

Wir haben in unserer Stellungnahme geschrieben, dass das vorgeschlagene Laufbahnmodell im Rahmen einer Gesamtabwägung mitgetragen wird. Da sind wir gemeinsam mit dem Landkreistag unterwegs. Das heißt aber nicht, dass wir das Modell für das einzig technisch mögliche und auch rechtlich mögliche halten würden. Wir haben uns in den Gesprächen im Vorfeld zu dem Gesetzentwurf immer dafür offen gezeigt und ausgesprochen, die Idee eines belastungsbezogenen Modells weiter zu verfolgen, das etwa auch die Einsatzzeiten berücksichtigt. Die Einsatzzeiten sind sicherlich verwaltungsaufwendiger, weil ich dann sozusagen als Dienstherr nachhalten muss, wer wann welche Einsatzzeiten absolviert hat, aber es gibt sicherlich technische Möglichkeiten, das darstellbar einzuführen.

Viele andere Bundesländer zeigen, dass das auch rechtlich möglich ist. Also, man kann sicherlich den Einsatzdienst definieren, sodass man damit ein handhabbares Modell bekommt.

Uns ist aber wichtig, dass wir sozusagen eine Einbeziehung des Leitstellenpersonals hinbekommen. Insofern müsste man den Einsatzdienst anders definieren, als das bisher der Fall ist.

Die reine Feuerwehruzulage ist – da schließe ich mich der Vorrednerin an – unseres Erachtens nicht geeignet als Abgrenzungskriterium, weil wir damit deutlich über 90 % der Feuerwehrbeamtinnen und -beamten erreichen. Das würde sozusagen das System nachher wieder aushebeln, weil ich dann im Prinzip doch wieder „60 Jahre für alle“ hätte, und das will ja der Gesetzentwurfverfasser offensichtlich ändern.

Wir sind nach den 48-Stunden-Diensten gefragt worden. Da kann ich mich auch der Vorrednerin anschließen. Es ist sicherlich so, dass die 48 Stunden nicht bedeuten, dass die Kameradinnen und Kameraden sozusagen während dieser gesamten 48 Stunden im Einsatzdienst sind, sondern da sind natürlich auch Ruhephasen mit umfasst. Wir könnten uns vorstellen, nicht sklavisches an diesem 48-Stunden-Modell festzuhalten, der

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

dann aus zweimal 24 Stunden Schichtdienst besteht. Da gibt es auch andere Modelle. Die werden zum Teil von Dienststellenleitungen auch diskutiert, aber es ist natürlich schwierig, so etwas im Einzelfall einzuführen, wenn die große Mehrheit 24-Stunden-Dienste fährt. Insofern hängt ein Stück weit alles mit allem zusammen.

Die Verwendungsmöglichkeiten für Kameradinnen und Kameraden, die nicht mehr für den Einsatzdienst tauglich sind, sind sozusagen nichts, was mit dem Gesetz jetzt neu eingeführt würde, sondern das ist gelebte Praxis. Es gibt auch jetzt leider vielfach Beamtinnen und Beamte, die für den Einsatzdienst nicht tauglich sind. Dafür gibt es natürlich Verwendungsmöglichkeiten in den Feuerwehren, aber auch in den Stadtverwaltungen, die dem Rechnung tragen. Es ist natürlich so, dass je größer eine Feuerwehr ist, desto leichter fällt es sozusagen, das zu organisieren. Bei kleinen hauptamtlichen Wachen ist das sicherlich nicht so ohne Weiteres möglich. Aber, wie gesagt, dazu müssen sich die kommunalen Dienstherrn jetzt schon verhalten und sachgerechte Lösungen anbieten.

Das Laufbahnmodell will durchaus auch – das kommt in der Gesetzesbegründung zum Ausdruck – die Belastungssituation abbilden und versucht das mit Pauschalierungen, um eine möglichst einfache verwaltungspraktikable Handhabung zu ermöglichen. Bei jeder Pauschalierung treffe ich nicht sozusagen jeden Einzelfall – das ist vollkommen klar –, aber über alle gesehen ist das auch nach Diskussionen in unseren Gremien ein Modell, das durchaus die Belastungssituation abbilden will. Insofern haben wir uns unterm Strich nach intensiver Diskussion dazu durchgerungen, dieses Modell mitzutragen. Man muss ja bei aller Diskussion berücksichtigen, dass die sonstigen Beamtinnen und Beamten der Kommunen sowie alle anderen Angestellten im TVöD-Bereich bis 67 arbeiten müssen. Insofern berücksichtigt dieser Gesetzentwurf die besondere Belastungssituation, indem wir eben den Beamtinnen und Beamten in den Feuerwehren die Möglichkeit einräumen, mit 61 oder mit 62 in den Ruhestand zu treten, aber eben nicht mit 67. Ich möchte hier zum Beispiel an die Angestellten im Rettungsdienst erinnern, die auch eine besondere Belastungssituation haben, die aber als Angestellte im Regelfall bis 67 ihren Dienst verrichten müssen. Insofern müssen wir auch immer ein Stück weit das Gesamtsystem im Auge haben.

Zu den Zahlen aus Bayern hat die Kollegin schon ausgeführt. Da gibt es leider noch keine Evaluierung. Insofern können wir noch nicht sagen, wie viele Beamtinnen und Beamte tatsächlich von der Möglichkeit Gebrauch gemacht haben, auf Antrag mit 60 in den Ruhestand zu treten.

Auch zu den Zahlen aus Nordrhein-Westfalen, zu den Anträgen auf freiwilliger Anhebung sozusagen der Altersgrenze liegen mir keine Zahlen vor. Das müssten wir mal sozusagen evaluieren. Aber aus der Beratungspraxis kann ich feststellen, dass die Anträge auf Verlängerung der Dienstzeit in den letzten Jahren deutlich zugenommen haben. Das ist durchaus kein Einzelfall.

Tjark Sauer (ver.di, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen): Sehr geehrte Damen und Herren! Frau Vorsitzende, ich würde gerne meinem Kollegen Thomas Enk das Wort

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

geben wollen, wenn Sie da zustimmen, weil explizit der Einsatzdienst angesprochen wurde. Wenn es Ihnen recht ist, würde ich das Wort gerne weitergeben.

Vorsitzende Angela Erwin: Das können jetzt im Ausnahmefall so machen. Normalerweise ist ja einer als Hauptansprechpartner benannt. Aber weil Herr Wagner Herrn Enk angesprochen hat, bitte Herr Enk.

Thomas Enk (ver.di Landesbezirk Nordrhein-Westfalen): Danke, Frau Vorsitzende. – Ich antworte gerne auf die ganzen Fragestellungen.

Ich bin ein bisschen verwundert, denn man spricht jetzt Änderungen der 48-Stunden-Woche an, Vergleichbarkeit 48-Stunden- zur 41-Stunden-Woche, Laufbahngruppe 1 und 2, wie die miteinander zusammenhängen.

Eine relativ eigene Geschichte: Als ich anfang, hatten wir bei den Feuerwehren im Einsatzdienst noch eine 56-Stunden-Woche. Der Verwaltungsbeamte und der Polizeibeamte hatten eine 39-Stunden-Woche. Dann haben wir irgendwann im Laufe der Jahre eine Arbeitszeitverkürzung auf eine 54-Stunden-Woche bekommen. Das war schon klasse. Da hatte der Beamte bei der Polizei und der Verwaltung auch eine 39-Stunden-Woche. Irgendwann ist die Zeit auf 41 Stunden bei den normalen Beamten hochgegangen, und wir sind dann Mitte der 2010er-Jahre, nach vielen Jahren Opt-out, dann auf eine 48-Stunden-Woche gegangen. Das bedeutet, die Kollegen, die jetzt davon tangiert sind, von diesen unterschiedlichen Entwürfen, haben nach meinen unmaßgeblichen Berechnungen irgendwo schon zehn und zwölf Jahre mehr gearbeitet. Zehn und zwölf Jahre haben die mehr Dienst gemacht, wenn man es so subsummiert, wenn man eine 56-Stunden- zu einer 39-Stunden-Woche errechnet.

Die Differenzierung Laufbahngruppe 1 und 2 halte ich für schwierig, weil wir tatsächlich im Einsatzdienst Kolleginnen und Kollegen haben, die unterschiedlich oder unabhängig von ihrer Laufbahngruppe im Einsatzdienst tätig sind. Wo möchte man da die Grenze ziehen?

Dann Krankenquote. Es ist tatsächlich so, die Krankenquote steigt bei alten Menschen an. Wir stellen es bei den Feuerwehren signifikant fest, dass wir dann im Bereich von 55 plus häufiger eben nicht zum Dienst können, weil die Kollegen haben sich dann zwischen 25 und 35 Jahren Dienst schon draufgepackt und Belastungen, Situationen erlebt, die sich viele von Ihnen nicht vorstellen können. Die sind wie im schlechten Horrorfilm. Nur das ist dann eben kein Film, sondern die Realität, und das macht irgendwas mit einem. Das bedeutet, wenn man jetzt die Altersgrenze von 60 auf 61 und von 60 auf 62 hochsetzt, dann passiert Folgendes: Alte Menschen wie ich – ich bin jetzt 40 Jahre im Dienst – sind dann gesundheitlich angeschlagen. Ich mache aber keine Planstelle frei, weil ich sitze weiterhin auf dieser Planstelle, und wenn ich auf der Planstelle sitze, hat die Stadt, die Feuerwehr die Planstelle besetzt, und keiner kommt dann mehr dazu. Das bedeutet, wenn man so eine Regelung machen würde und würde dann den Städten für die Ü60er zusätzliche Planstellen geben, um die weiterhin zu beschäftigen, um dann auch die Expertise, so wie es im Entwurf der Landesregierung

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

steht, zu nutzen, dann wäre es ja schön. Aber wir haben keine Planstelle mehr. Das heißt, der alte Mann – jetzt in den Generationen sind das tatsächlich nur noch Männer, weil wir erst später Frauen eingestellt haben – sitzt auf der Planstelle, und der jüngere Kollege macht im Krankheitsfall die Dienste schon mal mit. Das ist schon mal ein Ding, wo ich mich frage, ob das so sinnvoll ist.

Dann war die Fragestellung: Hilft das dem Fachkräftemangel? Ich habe es schon ausgeführt: Wenn ich die Planstelle weiter besetzt habe mit dem alten Mann, kriege ich keinen neuen Menschen dahin. Das heißt, ich kriege dann keinen Fachkräftegewinn, sondern ich habe dann den alten Mann auf der Stelle, und der neue Kollege, die neue Kollegin wird dann eben nicht eingestellt.

Dann muss man sich vorstellen: Wenn man jetzt neue Kolleginnen und Kollegen gewinnen will, erhöhen wir die Altersgrenze um zwei Jahre, und wir arbeiten jetzt schon sieben Stunden mehr oder machen Dienst, weil das ist ja sehr schwierig mit der Differenzierung. Wir sind dann aber weg von zu Hause; das muss man auch mal so sehen. 48 Stunden sind ja nur der Durchschnitt. Wenn man drei Schichten in der Woche macht, machst du auch 72 Stunden. Und manchmal, je nachdem, wie die kurzen Wechsel sind oder wenn wir Personalausfälle haben, machen die Kollegen auch vier Schichten – das ist nicht gut – in der Woche. Das heißt, da kommt man auf knapp 100 Stunden, die man weg ist. Da kann man immer noch differenzieren, wie schlimm das Wegsein von zu Hause ist und wie viele reale Einsatzzeiten dann da sind.

Dann kommt die Vergleichbarkeit, Mecklenburg-Vorpommern und Bayern. Mit Urlaub, nichts gegen diese Bundesländer, aber wir sind NRW, wir stehen hier für die großen Feuerwehren in NRW. Wir sind in den großen Städten. Mecklenburg-Vorpommern und Bayern kann man nicht unbedingt mit NRW vergleichen. Bayern hat vielleicht sieben oder acht oder neun Berufsfeuerwehren. Wir haben, glaube ich, über 30 in NRW. Das heißt, wir können die Dinge in anderen Bundesländern nicht eins zu eins auf NRW übersetzen. Und dann haben wir den riesengroßen Vorteil bei den Berufsfeuerwehren, wir haben hier nämlich den integrierten Feuerwehr- und Rettungsdienst. Das macht uns stark. Das heißt, wir sind dann fit. Das haben die in Bayern nicht, da fährt das Rote Kreuz den Rettungsdienst. Das heißt, auch das ist nicht miteinander vergleichbar. Wie es in Mecklenburg-Vorpommern ist, weiß ich jetzt nicht so genau. Da gibt es auch, glaube ich, nur zwei oder drei Großstädte, wenn überhaupt.

Dann zur Frage: Wer bekommt eine Feuerwehrezulage? Das sind tatsächlich, wie vom Kollegen Wohland schon gesagt, um die 90 % der Kollegen.

Dann Verwendungsmöglichkeiten, Umsetzung. Wie kann man da Hindernisse beseitigen? Die Feuerwehrleute sind ja Feuerwehrleute geworden, weil sie Feuerwehrleute sind. Dann haben die sich irgendwann mal kaputtgearbeitet, und dann kriegen die nachher irgendeinen anderen tollen Job in der Verwaltung angeboten. Erst einmal müssten die dann einen Laufbahnwechsel machen. Das ist beamtenrechtlich möglich, aber dann schickt man mal einen 55-jährigen Feuerwehrbeamten, der sich schon kaputtgearbeitet hat, noch mal auf einen sogenannten Lehrgang für den mittleren Dienst. Ob das sinnvoll ist und einen Erfolg bringt, wage ich mal zu bezweifeln. Wir müssen

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

den Feuerwehrdienst attraktiv halten; das ist ja jetzt auch die Fragestellung. Da hilft eigentlich nur eine vernünftige, bessere Besoldung, da hilft eine vernünftige Zulagenregelung mit der Feuerwehrzulage – da hängen wir als NRW schon deutlich hinten dran –, eine Erhöhung des Dienstes zu ungünstigen Zeiten, und dann kommen auch wieder Kolleginnen und Kollegen.

Zum demografischen Wandel habe ich etwas gesagt, zur Laufbahndifferenzierung habe ich etwas gesagt, zu gesundheitlichen Problemen habe ich auch schon etwas gesagt.

Dann war noch die Fragestellung, wie viele Kolleginnen und Kollegen eine freiwillige Anhebung machen. Mönchengladbach hat über 400 Kräfte. Da sind es irgendwo zwischen 1 und 2. Das heißt, wir sind da im unter 1%igen Bereich, wenn ich noch richtig rechnen kann.

Ich glaube, dann habe ich die wichtigsten Sachen kurz erwähnt.

Eckhard Schwill (komba gewerkschaft): Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Erst einmal vielen Dank für die Einladung zur heutigen Anhörung. Wir sind gerne gekommen und wollen unsere Argumente noch einmal darstellen, warum die 60 bleiben muss, warum es nicht sinnvoll ist, die Anhebung der Lebensarbeitszeit so wie vorgeschlagen vorzunehmen.

Ich will kurz auf das Thema „Einsatzdienst“ eingehen und gucke einfach mal in den § 50, wo es um die Feuerwehrzulage geht. Da steht drin:

„Durch die Stellenzulage werden die Besonderheiten des Einsatzdienstes der Feuerwehr, insbesondere der mit dem Nachtdienst verbundene Aufwand sowie der Aufwand für Verzehr mit abgegolten.“

Wir haben also hier eine Definition für den Einsatzdienst. Die Rechtsprechung dazu ist ganz deutlich. Da gibt es ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichts, das hier herangezogen werden kann, wonach tatsächlich der Dienst, besonders der gefährliche Dienst, rund um die Uhr in allen Lebenslagen, sofort, also den Dienst aufnehmen zu können, gefährlichen Dienst, belastenden Dienst, das ist im Grunde genommen der Einsatzdienst. Insofern haben wir die Definition eigentlich klar. Ich warne aber davor, wenn wir jetzt tatsächlich Klein-Klein zu jeder Feuerwehr hingehen und sagen: Jetzt prüft mal nach, wer in den Einsatzdienst gehen soll bzw. wer in dem Einsatzdienst ist. – Ich beglückwünsche nicht die Feuerwehren, die dann diesen bürokratischen Aufwand machen müssen. Ich halte den doch für ziemlich gefährlich, weil im Grunde genommen dann eine Zwei-Klassen-Gesellschaft aufgemacht wird. Das so Klein-Klein zu eruieren, halten wir für besonders problematisch. Insofern haben wir beide gemeinsam, ver.di und komba, diesen Vorschlag gemacht. Wir orientieren uns an der Feuerwehrzulage. Das ist die klare Zulage, die auch von der Rechtsprechung definiert worden ist, nämlich um die Belastung des Feuerwehrdienstes abzudecken. Wir gehen eigentlich davon aus, dass die Dienstherrn geprüft haben, wer denn jetzt tatsächlich Anspruch auf die Feuerwehrzulage hat. Insofern sind das 90 % der Beamtinnen und Beamten in den

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Feuerwehren, weil die halt den Einsatzdienst leisten. Insofern ist das für uns eigentlich ein deutliches Kriterium, um die Belastungen, die in dem Feuerwehrdienst sind, entsprechend zu dokumentieren. Dass die Beamtinnen und Beamten in den Leitstellen diese Feuerwehrzulage nicht bekommen, liegt auch wieder an der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes, weil dort nämlich gesagt worden ist, weil die nicht in der unmittelbaren Brandbekämpfung sind. Deshalb erhalten die Feuerwehrbeamtinnen und -beamten in den Leitstellen diese Zulage nicht. Es gibt aber Leitstellen, die zahlen die, weil diese Beamtinnen und Beamten dann tatsächlich noch in Einsatzdienstfunktionen mit eingesetzt werden. Insofern haben wir das in unseren Vorschlag hineingebracht, dass die Zeit im Grunde dort, wo die Zulage nicht gezahlt wird, also diese Belastung nicht dokumentiert wird, dann entsprechend hier als Zeit gewertet wird, die für eine Reduzierung der entsprechenden Lebensarbeitszeit möglich wird.

Ich möchte auch noch mal deutlich machen, dass diese 48-Stunden-Woche Arbeitszeit ist. Wir haben das bis zum Europäischen Gerichtshof durchgekämpft, dass dieser Bereitschaftsdienst, den die Feuerwehrbeamten neben der Vollarbeitszeit leisten, als Arbeitszeit zu werten ist. Insofern ist schon der Vergleich gerechtfertigt mit den Beamtinnen und Beamten in den Verwaltungen, die eine 41-Stunden-Woche machen.

Mein Kollege Enk hat gerade deutlich gemacht, die Feuerwehrbeamten sind 24 Stunden rund um die Uhr in der Feuerwehr. Die sind nicht zu Hause, die können nicht um 17:00 Uhr ihren Griffel fallen lassen, nach Hause gehen und zu Hause schlafen, sondern die sind 24 Stunden in der Feuerwehr, und die müssen jederzeit damit rechnen, dass ein Einsatz kommt. Das heißt, ein Ruhen in dem Sinne ist so nicht möglich. Deshalb hat nicht umsonst die Rechtsprechung gesagt, dass diese 48 Stunden Vollarbeitszeit sind. Insofern ist der Vergleich mit der Verwaltung durchaus gerechtfertigt.

Wenn ich jetzt die Lebensarbeitszeitgrenze weiter erhöhe, ist der Gap oder dieser Unterschied zu der normalen Arbeitszeit noch deutlich höher.

Eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf 41 Stunden kann gemacht werden. Das Problem wird dann aber sein, dass wir dann nicht mehr über den Fachkräftemangel reden, dass wir dann teilweise Feuerwehren schließen müssen, weil die kein Personal dafür haben. Denn das bedeutet, dass, wenn ich die Arbeitszeit reduziere, ich dann automatisch mehr Personal habe. Insofern kann man alles machen, nur das Problem wird dann sein, wie ich dann die Einsatzfähigkeit der Feuerwehren noch aufrechterhalten kann. Insofern sagen wir, dass ein mögliches Mittel, um die Belastung zu dokumentieren, die Zahlung der Feuerwehrzulage ist. Das ist für uns ein probates Mittel.

Denn wenn ich jetzt auch auf Schichtdienste eingehen würde, Frau Dr. Höller, was in Mecklenburg-Vorpommern gemacht wurde ... Da wird nämlich gefragt, wie viel Schichtdienst ich leiste. Nur das Problem ist dort in Mecklenburg-Vorpommern, dass ein Gericht schon festgestellt hat, dass die Feuerwehrleute im 24-Stunden-Dienst keinen Schichtdienst leisten, die Feuerwehrleute dort also bis 67 arbeiten müssen. Das ist natürlich kontraproduktiv, bringt nichts. Insofern sagen wir schon, dass diese Feuerwehrzulage die Belastung eigentlich am besten dokumentiert und auch wenig Verwaltungsaufwand ist.

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Wie auch die anderen Bundesländer deutlich machen, ist eine Reduzierung der Altersgrenze unter bestimmten Voraussetzungen durchaus angezeigt. Insofern ist das unser Vorschlag. Ich sage mal ganz ehrlich: Wenn wir die Feuerwehrbeamten den Antrag stellen lassen, bis 61 oder bis 62 zu gehen, dann haben wir immer noch Möglichkeiten, diesen Fachkräftemangel tatsächlich zu relativieren. Ganz beseitigen können wir ihn nicht. Denn wenn ich jetzt ein oder zwei Jahre länger arbeite, heißt das, ich verschiebe im Grunde genommen das ganze Problem um ein bis zwei Jahre. Damit kriege ich keine neuen Fachkräfte. Und vor allen Dingen müssen wir uns dann auch wieder vor Augen führen, dass der lebensältere Beamte erfahrungsgemäß nicht im Einsatzdienst eingesetzt wird.

Jetzt komme ich auf die Frage, wo die denn eingesetzt werden können. Ich gucke jetzt auch die kleineren Feuerwehren, die Hauptamtlichen Wachen an. Da haben Sie diese – in Führungsstrichen – Schonstellen gar nicht. Denn da sagt der Feuerwehrchef: Du musst in den Einsatzdienst. Du blockierst meine Planstelle. Insofern gehst du jetzt in den Ruhestand, wirst du in den Ruhestand geschickt. – Das ist bei vielen kleinen Feuerwehren leider die Realität. Das wollen wir natürlich auch nicht.

Vielmehr geht es darum, dass wir im Grunde genommen – das ist ein weiterer Punkt, den wir in unserer Stellungnahme deutlich gemacht haben – begleitende Maßnahmen schaffen müssen, zum Beispiel ein betriebliches Gesundheitsmanagement, das in den Feuerwehren leider noch viel zu kurz kommt. Auch die Vorsorgekuren, die bei der Polizei eingerichtet worden sind, müssen für die Feuerwehrleute möglich sein, selbst dann, wenn es bei der 60 bleibt. Aufgrund der Belastung im Feuerwehrdienst, im Schichtdienst – das hat Professor Langhoff auch schon deutlich gemacht – kriegen wir keine neuen Fachkräfte.

Was wir auch deutlich sagen, ist, wir müssen wieder eine Ausbildungsinitiative haben. Wir müssen im Grunde genommen mehr junge Menschen finden, die wieder in den Feuerwehren anfangen. Da müssen die Ausbildungskapazitäten hochgesetzt werden. Denn nur so kann ich den Fachkräftemangel tatsächlich beseitigen.

Das Thema „unterschiedliche Altersgrenzen“. Ich habe auch Anfragen von Mitgliedern, die mir sagen: Warum soll ich denn für 55 Euro mehr ein Jahr länger arbeiten? Das ist nämlich der Unterschied zwischen der Besoldungsgruppe A9 plus Zulage zur Besoldungsgruppe A10.

Vor allem müssen wir Folgendes sehen: Wir haben im gehobenen – ich verwende die alte Begrifflichkeit – Dienst zu 80 % Aufsteiger aus dem mittleren Dienst. Die haben 10, 20 Jahre im mittleren Dienst, im Einsatzdienst ihren Kopf hingehalten. Die werden dann jetzt befördert, weil wir die Laufbahn aufgemacht haben. Das war eine gute Sache. Diese sagen jetzt: Boah, du musst jetzt ein Jahr länger arbeiten als derjenige, der den normalen mittleren Dienst weiter geleistet hat. – Insofern ist das nicht der richtige Weg.

Auch die Belastung im höheren Dienst, gerade durch den Einsatzführungsdienst, den viele Führungskräfte dort leisten, ist erheblich, die einmal die Familien belastet, aber

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

natürlich auch den Beamten belastet, wenn er dann nachts raus muss, um einen Einsatz zu leiten. Deshalb sagen wir: Es ist nicht gerechtfertigt, diese unterschiedlichen Altersgrenzen hier aufrechtzuhalten.

Herr Lürbke, Sie fragten, ob es denn Zahlen dazu gibt, wie viele Feuerwehrbeamte frühzeitig pensioniert worden sind. Wir haben eine Ad-hoc-Umfrage gemacht ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Wir haben von 19 Feuerwehren Rückmeldungen bekommen, Feuerwehr Düsseldorf, Feuerwehr Dorsten, Kerpen, die größte hauptamtliche Wache Feuerwehr Paderborn. Die haben mitgeteilt, dass im Jahre 2023 54 Beamten mit 60 in den Ruhestand gegangen sind. Das ist natürlich schön. Aber wir haben auch gefragt, wie viele Beamtinnen und Beamte davon einsatzuntauglich waren. Von den 54 waren 21 einsatzuntauglich. Das heißt, die konnten im Einsatzdienst nicht eingesetzt werden. Die sind irgendwo durchgeschleppt worden, damit diese 60 Jahre erfüllen. Ich sage mal, da ist wahrscheinlich auch eine Grauzone dabei, denn nicht jeder sagt unbedingt, ich ziehe meine Beamtinnen und Beamten durch, sondern das ist eine Grauzone. Und dann haben wir mal gefragt, wie viele Beamte denn vor dem 60. Lebensjahr in den Ruhestand getreten sind. Es waren 15. Die haben das 60. Lebensjahr nicht erreicht, sondern sind wegen Dienstunfähigkeit frühzeitig gegangen. Die Zahlen lassen sich weiter fortführen. Ich habe mir eigentlich gewünscht, dass wir noch mehr Rückmeldungen bekommen, aber man kann durchaus sagen, dass es schon durchaus repräsentativ ist, weil wir große Berufsfeuerwehren, kleine Hauptamtliche Wachen mit drin haben. Insofern ist das ein Zeichen dafür, dass eine weitere Anhebung nicht gerechtfertigt ist.

Zu den bayerischen Zahlen kann ich leider nicht viel sagen, weil die mir jetzt im Grunde genommen nicht vorliegen.

Die weitere Verwendung in den Feuerwehren. Ich gucke mir die kleineren Hauptamtlichen Wachen an. Da ist ein sehr enger Personalkörper, der darauf aufbaut, dass alle universell einsetzbar sind, dass alle im Einsatzdienst eingesetzt werden können. Da brauche ich die Einsatzdiensttauglichkeit. Ich brauche die Atemschutztauglichkeit. Wenn ich die weiter hochsetze, mit zunehmendem Alter kriege ich das einfach nicht mehr hin. Diese Belastung im Einsatzdienst kriege ich nicht mehr hin. Insofern entsteht bei einigen kleinen Feuerwehren eine große Pensionierungswelle. Dem Fachkräftemangel können wir nur mit weiteren Ausbildungen entgegenzutreten. Wir können im Grunde genommen nur das machen, was eigentlich schon hätte getan werden müssen. Auch bei vielen Feuerwehren fehlt es an geeigneten Personalentwicklungskonzepten. Da ist noch viel Handlungsbedarf, der mit diesem Gesetzentwurf nicht beseitigt werden kann.

Thomas Lembeck (Feuerwehr Essen): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Abgeordnete! Meine Damen und Herren! Ich werde nicht zu allen Punkten etwas sagen, weil teilweise schon viele Argumente ausgetauscht worden sind. Trotzdem liegt es mir am Herzen, zu dem einen oder anderen Punkt etwas zu sagen.

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Vorhin ist der Punkt Feuerwehruzulage als Möglichkeit der Differenzierung für eine Lebensarbeitszeit genannt worden. Es ist gesagt worden, dass viele Feuerwehrangehörige die Feuerwehruzulage bekommen. Das ist richtig so! Wir müssen daran arbeiten, dass unsere Feuerwehren einen ganz hohen Anteil an Kollegen und Kolleginnen haben, die feuerwehrdiensttauglich sind. Ich halte es für sehr gefährlich, hier den Eindruck zu erwecken, als wenn wir es vertragen könnten, feuerwehruntaugliche Kolleginnen und Kollegen bei uns zu haben. Es muss unser Ziel sein, daran zu arbeiten, dass die Kollegen feuerwehrdiensttauglich bleiben. Das ist dann auch eine Aussage, die wir heranziehen können, um die Einsatzdiensttauglichkeit zu beschreiben. Also, es ist sehr gefährlich, zu glauben, dass die Feuerwehruzulage so einfach abgegeben werden könnte, sondern wir sollten mehr darauf reflektieren, dass wir jeden einzelnen Kollegen, jede einzelne Kollegin bis ins hohe Alter als einsatztauglich bei uns benötigen.

Es ist auch keine Hintertür, wie es vorhin beschrieben wurde, über die man irgendwo hineinkommt. Nein, es ist die Vordertür. Es ist unser Ding, dass wir als einsatztaugliche Kolleginnen und Kollegen dauerhaft bei den Feuerwehren arbeiten müssen. Wie gesagt, ich halte es für sehr gefährlich, eine Gruppe zu akzeptieren, die wir für den Einsatzdienst gar nicht mehr heranziehen wollen. Das ist nicht möglich. Wir brauchen jeden. Da muss ich jetzt gar nicht an die Veränderung der Einsatzstellen, die in den nächsten Jahren auf uns zukommen wird, wo wir wirklich jeden benötigen werden, herangehen.

Das Zweite ist die Verwendungsmöglichkeit bei Nichttauglichkeit. Da ist vorhin mal differenziert worden zwischen großen Feuerwehren, kleinen Feuerwehren, und was da alles gesagt wurde. Nein, diese Differenzierung ist überhaupt nicht möglich. Was ich für sehr gefährlich halte, ist, dass man glauben könnte, dass eine Nichttauglichkeit, also, ich habe mir mein Bein gebrochen, ich bin nicht mehr einsatztauglich, zu einer Tauglichkeit für eine Funktion im Tagesdienst führt. Körperliche Nichteignung führt nicht zur Eignung einer Besetzung einer anderen Stelle. Das geht über ganz andere Sachen.

Unsere Stellen, die wir heute im Tagesdienst haben, sind – erstens – fast bei allen Feuerwehren, die Tagesdienststellen haben, heute Mischdienststellen, weil wir eben die Kollegen für Einsatzstellen brauchen.

Das Zweite ist, es sind hochqualifizierte Stellen. Es geht nicht darum, irgendjemanden, den ich nicht mehr brauche, der an keiner Stelle mehr eine Verwendung hat, in irgendeine Funktion zu setzen, damit er noch irgendwie bis 60 überlebt. Nein, unsere Stellen, die wir heute haben, sind hochqualifiziert. Da sitzen hochqualifizierte Mitarbeiter. Unsere Tagesdienststellen sind keine Stellen zweiter Klasse, wohin wir Feuerwehrangehörige abschieben können, die nicht mehr körperlich oder auch psychisch tauglich sind, um Stellen zu besetzen. Ich halte es für eine falsche Argumentation, dass man glaubt, dass man eine große Gruppe einfach hierhin abschieben könnte. Und das ist unabhängig davon, ob ich bei einer großen Feuerwehr oder bei einer kleinen Feuerwehr bin, weil auch die Gruppe derjenigen, die die eine oder andere Stelle besetzen müsste, sich dadurch in ihrer Größe noch mal variiert.

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Es wurde auch gefragt, wie sich der Arbeitsalltag bei uns darstellt. Dazu will ich nur ganz kurz zwei, drei Anmerkungen machen. Ohne den Arbeitsalltag wirklich beschreiben zu müssen, ist mir überhaupt nicht bekannt, dass die Belastung in den letzten Jahren bei uns geringer geworden ist. Mir ist überhaupt nicht bekannt, dass die Leistungsfähigkeit der Feuerwehrangehörigen gestiegen ist. Daraus lässt sich für mich nicht herleiten, dass in irgendeiner Weise eine Lebensarbeitszeitverlängerung möglich ist. Es ist sogar eher umgekehrt. Ich zitiere da gerne unseren Minister, der die Belastung in den letzten Jahren als deutlich gestiegen beschrieben hat. Das heißt also, wir sind weder leistungsfähiger geworden, noch ist die Belastung geringer geworden. Es ist schon so, Feuerwehrangehörige arbeiten bis an ihre Leistungsgrenze, und das werden wir auch immer machen. Nur diese Leistungsgrenze ist nicht geringer geworden, und unsere Leistungsfähigkeit ist nicht gestiegen. Das wären die Argumente dafür, um Lebensarbeitszeit zu verlängern.

Der Fachkräftemangel ist auch etwas, was hier über allem schwebt. Insbesondere für Feuerwehren, die es wirklich schaffen, alle ihre Funktionsstellen zu besetzen – also, ich habe daran gearbeitet als Feuerwehr, dass meine Funktionsstellen alle besetzt sind –, ist es geradezu kontraproduktiv, dass sie länger arbeiten müssen, denn dadurch erhöht sich die Lebensarbeitszeit, es verringert sich die Gesundheitsquote, was dazu führt, dass der Ausfallfaktor erhöht werden muss. Also, die Feuerwehren, die zurzeit alle Funktionsstellen besetzt haben, werden mehr Personal benötigen. Das ist ein ganz einfaches Rechenexempel. Da wird der Fachkräftemangel durch eine Erhöhung der Lebensarbeitszeit sozusagen noch nach oben potenziert. Es ist hier eher darauf hinzuwirken, dass wir bei denen, die es derzeit nicht schaffen, ihre Funktionsstellen zu besetzen, den Beruf des Feuerwehrmannes, der Feuerwehrfrau attraktiv gestalten müssen. Auch dafür ist das neue Gesetz im Moment aus meiner Sicht nicht gegeben.

Die ganze Diskussion um 41 oder 48 Stunden können wir uns sparen, weil das bereits höchststrichterlich geklärt ist. Es ist einfach müßig, die Diskussion noch einmal aufzumachen, weil sie nur noch von Emotionen geprägt ist, aber die rechtliche Lage dahinter ist bereits uneindeutig geklärt. Da halte ich es auch für nicht sinnvoll, darauf noch mal einzugehen.

Zum Schluss: Wenn wir mit anderen Bundesländern verglichen werden, abgesehen davon, dass uns im Moment wirklich Evaluierungen fehlen, darf man nicht Äpfel mit Birnen vergleichen. Die Belastbarkeit im Einsatzdienst in unterschiedlichen Bundesländern ist unterschiedlich. Wir in Nordrhein-Westfalen zeichnen uns durch unsere Multifunktionalität aus. Das ist einer unserer ganz großen Vorteile, die wir haben. Daran sollten wir auch nie rütteln. Trotzdem ist eine direkte Vergleichbarkeit mit anderen Bundesländern so nicht möglich, übrigens, und ich respektiere jeden Polizisten, jede Polizistin, die ihren Dienst versieht, auch nicht mit der Polizei.

Prof. Dr. Thomas Langhoff (Hochschule Niederrhein): Zunächst möchte auch ich mich bedanken, dass wenigstens ein Wissenschaftler eingeladen worden ist.

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Das Erste, was mir sofort aufgefallen ist: Ich habe vergeblich belastbare Daten gesucht, die sicherlich als Basis für diesen Gesetzentwurf sinnvoll gewesen wären. Also, ich habe keine Unterschiede zwischen Brandschutz, Rettungsdienst, Leitstelle, ich habe keine Unterschiede nach Altersgruppen, vor allen Dingen was Fehlzeiten und gesundheitliche Einschränkungen betrifft. Ich habe keine Zahlen zu Ausstiegen aufgrund von Leistungseinschränkungen oder Dienstuntauglichkeiten und Ähnlichem.

Eine Bemerkung zu dem Herrn von der FDP, der gleich am Anfang gefragt hat, ob mit diesem Gesetzentwurf der Bewältigung des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels Rechnung getragen? Dazu kann ich nur sagen: in keinster Weise. Ich habe einmal dargestellt, wie das vor 20 Jahren beim Polizeidienst war. Damals habe ich im Auftrag des Innenministeriums Hochrechnungen und Zukunftsszenarien gemacht. Wir wären da sozusagen mit der Erhöhung des Pensionseintrittsalters bei der Polizei und bei gleichbleibenden Anwärterzahlen in einer Katastrophe gelandet. Das heißt, es war damals auch klar – da lagen alle Daten vor, was jetzt offensichtlich nicht der Fall ist –, dass ein Überbedarf bei der Feuerwehr an Azubis dringend notwendig ist, um überhaupt die zukünftigen Entwicklungen zu bewältigen. Das sind die Maßnahmen mit Hebelwirkung. Wenn dieses Gesetz umgesetzt wird, wird man dem Verlauf und der demografischen Entwicklung in keinster Weise gerecht.

Mir als Arbeitswissenschaftlicher sind ein paar Fragen zur gesundheitlichen und psychischen Belastung gestellt worden. Darauf möchte ich mich beschränken. Es geht hier darum – das hat mit der Feuerwehr nichts zu tun –, dass jede Arbeit in der Nacht im Sinne einer gesundheitlichen Einschränkung zählt. Die Kumulation ist in der Regel, dass man nach etwa 15 Jahren Nachtarbeit erste sogenannte Akkumulationen von Krankheitssymptomen und Einschränkungssymptomen und in der Regel nach 20 Jahren erste Manifestierungen von Erkrankungen und Störungen hat. Ich könnte das jetzt alles aufzählen; ich habe das in meiner Stellungnahme kurz erwähnt. Die Schätzung ist natürlich nicht ganz einfach, was sich aus einer Verlängerung von 60 auf 62 ergeben wird. Wir haben den exponentiellen Anstieg von Fehlzeiten ab der Altersgruppe Ü55. Wenn man das weiter erhöht, wird es sich weiter erhöhen. Sie können davon ausgehen, dass eine Verdopplung von Fehlzeiten gegenüber unter 40-Jährigen vorhanden ist. Da wäre es natürlich sinnvoll, wenn man mal in die Daten schauen könnte, wenn man die dazu erheben könnte.

Noch mal zur besonderen Belastung der Feuerwehrkräfte: Es gibt ja vergleichbare Branchen; nehmen Sie jetzt mal die Krankenpflege im Krankenhaus oder natürlich auch den Polizeidienst. Es ist natürlich bei den Feuerwehrkräften, was die gesundheitliche Belastung betrifft, im Einsatz, also im Rettungsdienst und im Brandschutz, noch etwas verschärfter. Wenn Sie von sieben Uhr morgens bis wieder sieben Uhr morgens 24 Stunden im Dienst sind, kumulieren sich die Einsatzzeiten. In der Nacht sind sie vielleicht etwas weniger als am Tag, sodass Sie sich irgendwann zur Ruhe begeben. Im Brandschutz ist sicherlich weniger Einsatz als im Rettungsdienst, aber Sie haben anders als bei einer anderen Nachtarbeit, wo Sie sich darauf vorbereiten – ich habe Nachtschicht von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr morgens, wie es in vielen anderen Branchen der Fall ist –, hier den Effekt, dass man aus Schlafzyklen herausgerissen wird. Sie sind

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

in der Tiefschlafphase, in der REM-Schlafphase, und dann kommt der Einsatz und Sie müssen raus. Das sind noch mal gesundheitliche Einschränkungen der Nacharbeit, die Sie noch mal extra on top drauflegen müssen. Häufig wird gesagt, bei der Polizei ist das doch auch so usw., und im Krankenhaus müssen die sogar bis 67 arbeiten. Da gibt es schon Unterschiede, die hier zu beachten sind.

Darauf möchte ich mich beschränken.

Vorsitzende Angela Erwin: Herzlichen Dank. – Wir starten dann mit der zweiten Fra-gerunde. Zunächst hat für die CDU-Fraktion Herr Kollege Dr. Katzidis das Wort.

Dr. Christos Katzidis (CDU): Vielen Dank für die Ausführungen in der ersten Runde.

Ich würde gerne die eine oder andere Nachfrage stellen, auch im Hinblick darauf, was von Herrn Lembeck und anderen gesagt worden ist mit Blick auf die Innendienststel- len, die Wichtigkeit und dass die eigentlich keine Stellen zweiter Klasse sind, was wir uneingeschränkt teilen würden. Können Sie uns denn was dazu sagen auch mit Blick darauf, was Herr Dr. Langhoff gerade gesagt hat, wie viele Feuerwehruntaugliche aktu-uell im Dienst sind? Haben Sie da Zahlen, Daten und Fakten? Es klang ja eben an, dass es keine Personalentwicklungskonzepte gibt. Wenn Sie sagen, die Innendienst- stellen dürfen keine Stellen zweiter Klasse sein, dann müssten die Städte und Kom- munen einen konsequenten Laufbahnwechsel machen. Wie sieht es denn da aktuell aus? Wie wird denn mit den Beamtinnen und Beamten umgegangen auch mit Blick darauf, wie sie dann wo verwendet werden? Wie ist in dem Zusammenhang die aktu-elle Situation? Die Frage richtet sich an alle, die entsprechende Erfahrungen haben, außer Herr Professor Langhoff aus wissenschaftlicher Perspektive, weil es jetzt um die Praxis geht und die tatsächlichen Realitäten im Moment geht.

Dann würde ich noch gerne nachfragen: Gibt es wirklich in keiner der Städte und Kom- munen in Nordrhein-Westfalen Personalentwicklungskonzepte, was den Bereich der Feuerwehr angeht? Sollten es kommunale Konzepte sein, oder haben Sie die Erwar- tung, dass es ein Landeskonzept geben sollte? Müsste man dann nicht auch differen- zieren zwischen größeren und kleineren Städten? Vielleicht können die Vertreterinnen und Vertreter der kommunalen Spitzenverbände, der Feuerwehr und der Gewerk- schaften dazu noch mal konkrete Ausführungen machen. Das würde ich jetzt noch mal wichtig finden, damit wir da einen Ansatzpunkt haben und mal gucken können, was wo wie in der Hinsicht notwendig ist.

Christina Kampmann (SPD): Herr Professor Langhoff hat nach Zahlen gefragt. Die Feuerwehr Bielefeld hat mir mal ihre Zahlen zu den Ausfallzeiten gegeben. Diese spre- chen allerdings eher gegen eine Erhöhung der Altersgrenze. Ich würde Sie gerne fra- gen, ob Sie glauben, dass das übertragbar ist. Die haben mir gesagt – die haben mir auch gesagt, dass ich das verwenden darf –, dass sich zwischen 50 und 54 Jahren die Ausfälle durchschnittlich auf 39 Tage pro Jahr beziehen, und – Sie haben es ge- rade auch gesagt, Herr Professor Langhoff – ab 55 potenziert sich das. Da sagten sie

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

mir, zwischen 55 und 60 gebe es 78 Ausfalltage pro Jahr, was ja insgesamt wirklich viel ist. Deshalb meine Frage an ver.di und komba: Halten Sie das für übertragbar, und was bedeutet das auch mit Blick auf die geplante Anhebung der Altersgrenze?

Dann zum Thema „Verwendungsmöglichkeiten“. Was sozusagen den Innendienst angeht, gab es ja gerade schon viele Ausführungen. Ich möchte Frau Dr. Wilcken und Herrn Wohland eine Frage stellen, weil mir aus kommunaler Sicht widerspiegelt wurde, dass es aus der Perspektive der Kommunalverwaltung gar nicht besonders erstrebenswert ist, Beamtinnen und Beamte des Feuerwehrtechnischen Dienstes mit 58, 59 dann plötzlich noch so umzuschulen, dass sie Wohngeldanträge oder anderes ausfüllen sollen. Da würde mich Ihre Perspektive interessieren.

Und dann noch mal zum Thema „48 Stunden versus 41 Stunden“, auch jetzt jenseits der höchstrichterlichen Rechtsprechung. Das, was mir von den Praktikern aus der Feuerwehr widerspiegelt wurde, ist, dass es auch in der Nacht eine erhebliche Arbeitszeitverdichtung in den vergangenen Jahren gegeben hat, dass es oft gar nicht mehr zu Tiefschlafphasen und Ruhephasen kommt. Auch dazu würde ich insbesondere komba und ver.di um eine Einschätzung bitten, weil das die Vergleichbarkeit noch mal schmälern würde.

Dr. Julia Höller (GRÜNE): Vielen Dank auch von unserer Seite für die bisherigen Ausführungen.

Ich habe noch zwei Fragen.

Die erste Frage geht an Frau Dr. Wilcken, weil Sie es eben angesprochen haben, und es steht auch in Ihrer Stellungnahme. Sie fordern die Einbeziehung der kommunalen Feuerwehrbeamt*innen in § 116 Abs. 7 LBG und verweisen darauf, dass die Voraussetzungen des § 32 Abs. 1 LBG andere sind als die in § 116. Können Sie darauf noch mal genauer eingehen, inwiefern das sozusagen nachteilig für Feuerwehrbeamtinnen der Kommunen ist, wenn wir sie in § 32 regeln? Das ist eher eine technische Frage.

Dann habe ich noch eine Frage an Frau Dr. Wilcken und Herrn Wohland, aber gerne auch an diejenigen, die dazu etwas sagen können. Es geht um die Einsatzzeiten. Dafür ist eine Dokumentation zentral. Wir müssen sicherstellen, dass das rechtlich und technisch sauber ist. Insofern frage ich nach der technischen Machbarkeit auch im Hinblick auf eine rückwirkende Erfassung, denn es ist ja schon wichtig, dass das rechtssicher ist. Da stellt sich für mich schon die Frage des Aufwands. Gibt es irgendwie Probleme, wenn Personen vielleicht ein Bundesland gewechselt haben oder gegebenenfalls gesetzliche Löschfristen schon gegriffen haben? Inwiefern ist da mit einem erhöhten bürokratischen Aufwand zu rechnen?

Marc Lürbke (FDP): Ich höre hier durchaus recht viel Kritik oder – ich nenne es anders – gewaltige Sorgen bezüglich des Gesetzentwurfs: unausgegoren, ungerecht, handwerklich schlecht gemacht. Herr Professor Dr. Langhoff hat relativ deutlich gesagt, das bringt in keinsten Weise etwas für eine Bekämpfung des Fachkräftemangels oder gegen den

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

demografischen Wandel. So eine deutliche Kritik von Sachverständigen finde ich eher untypisch. Deswegen habe ich nur eine Frage. Man spricht ja eigentlich mit Berufsvertretungen, man spricht mit Gewerkschaften, mit den Fachverbänden. Meine Frage lautet: Fühlen Sie sich eigentlich bei diesem Vorhaben durch die schwarz-grüne Landesregierung seit Beginn ausreichend im Prozess mit Ihrer Expertise mitgenommen? Das ist meine Frage.

Markus Wagner (AfD): Gestatten Sie mir eine Anmerkung vorweg. Ich finde es schon erstaunlich, dass wir landauf, landab über die Vier-Tage-Woche und die 30-Stunden-Woche diskutieren und hier bei der Feuerwehr über eine Erhöhung der Lebensarbeitszeit. Aber das nur mal vorweg.

Die ersten beiden Fragen, die ich habe, richten sich an Professor Dr. Langhoff in der Hoffnung, dass Sie mir dazu etwas sagen können. Wir haben jetzt ausführlich darüber gesprochen, dass ein Fachkräftemangel existiert, dass die Verlängerung der Lebensarbeitszeit bei Berufsfeuerwehren diesem Fachkräftemangel nicht entgegentritt. Das ist, glaube ich, ziemlich überzeugend dargelegt worden. Meine Frage ist, wie hoch die jährlichen Mindesteinstellungszahlen an Feuerwehrleuten in den kommenden zehn Jahren sein müssten, um zumindest den Status quo beizubehalten, den wir haben.

Nun ist auch vermehrt auf andere Bundesländer – die Frage richtet sich noch mal an Sie, Herr Professor Dr. Langhoff – verwiesen worden. Aber gibt es möglicherweise auch Beispiele aus europäischen Staaten, die mit ähnlichen Problemen konfrontiert sind und deren Lösungskonzepte auf Nordrhein-Westfalen anwendbar wären?

Die dritte Frage richtet sich an die Gewerkschaften. Sie haben davon gesprochen – ich teile Ihre Ansicht –, dass der Feuerwehrberuf attraktiver gestaltet werden muss, unter anderem durch eine bessere Bezahlung. Mich würde interessieren: Können Sie mir drei Maßnahmen nennen, die nach Ihrer Ansicht am dringendsten vonseiten der Landesregierung umgesetzt werden müssten, um neue Fachkräfte zu gewinnen und den Beruf bei der Feuerwehr attraktiver zu gestalten?

Vorsitzende Angela Erwin: Herzlichen Dank. Bevor wir in die Beantwortung einsteigen, ein Hinweis von meiner Seite: Ich darf die Sachverständigen noch mal darauf hinweisen, nur auf die Fragen zu antworten, die an Sie gerichtet worden sind. Mit Blick auf die Uhr darf ich zudem darum bitten, dass man versucht, sich in der Beantwortung recht kurz zu halten, damit noch alle Sachverständigen in dieser Antwortrunde das Wort bekommen.

Wir starten wieder mit Frau Dr. Wilcken.

Dr. Christine Wilcken (Städtetag Nordrhein-Westfalen): Ich würde gerne einen Satz zu der Frage Zahlen, Daten, Fakten sagen. Vielleicht ist das ein Knackpunkt, dass wir quasi ein bisschen im Nebel stochern. Herr Schwill hat gesagt, von 54 sind 21 nicht mehr dienst-einsatztauglich. Aber 33 sind es eben. Sie hatten die Zahlen aus Bielefeld

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

genannt. Die Frage ist also: Haben wir eigentlich genug Datenmaterial, um so eine wichtige Entscheidung bewerten zu können?

Personalentwicklungskonzepte haben wir natürlich in den Städten, und die brauchen wir auch. Das ist auch eine Frage, die wir unbedingt vor Ort entscheiden möchten. Also, die Frage, ob das Land hier etwas tun kann, würden wir charmant und zurückhaltend mit Nein beantworten. Kommunale Personalentwicklungskonzepte sind sehr wichtig.

Mit Blick auf das, was uns bevorsteht: Jeder Dritte geht. Das ist auch der Knackpunkt, das ist auch das Thema, das wir haben. Jeder Dritte geht in den nächsten zehn Jahren. Das steht auch in der Gesetzesbegründung. Diese Lücke werden wir überall füllen müssen, in den kommunalen Verwaltungen wie auch in der Feuerwehr. Das ist das Thema, das wir grundsätzlich haben. Insofern stellt sich die Frage, wie wir diese Lücken füllen können.

Es geht bei der Frage von Weiterverwendung nicht darum, irgendjemanden abzuschieben oder irgendjemanden in eine unattraktive Position zu setzen. Uns ist klar, dass die Kameradinnen und Kameraden hochqualifiziert sind und natürlich nicht irgendwohin abgeschoben werden, sondern es eine entsprechende Möglichkeit für sie geben muss. Das ist eben dann auch nicht mit 59, wenn man merkt, dass die Dienstunfähigkeit gegeben ist. Und es geht auch nicht darum, dass dann Kindergeldanträge oder Ähnliches bearbeitet werden, sondern es gibt auch modulare Umschulungsmöglichkeiten. Fazit: Natürlich ist das eine komplexe Aufgabe, und sie wird uns alle fordern, aber es ist hier an der Stelle nichts unmöglich.

Zu der Frage der Einsatzzeiten und der Möglichkeit: Uns ist die Zulage einfach zu undifferenziert, wenn wir auf die Komplexität der Lage gucken, dass wir am Ende einfach weniger Leute haben und auch weniger Leute, die auf freie Stellen rücken, und dieses demografische Thema haben und insofern auch verlängerte Arbeitszeiten helfen können. Ich will gerne noch mal sagen, dass wir die Belastungen im Feuerwehrdienst anerkennen. Deswegen wollen wir ja auch gerade dieses Einsatzzeitenmodell, das aus unserer Sicht eben gerechter, aber auch bürokratischer ist. Das ist einfach der Pferdefuß, den das Ganze hat. Es wird hier nicht die eierlegende Wollmilchsau geben, wenn wir aber auf die Gesamtsystematik gucken, erscheint uns das eben als der bessere Weg. Die Einsatzzeiten rechtlich sauber zu definieren, wir glauben, dass das möglich ist. Uns ist die Zulage an der Stelle einfach zu undifferenziert. Vielleicht kann man an der Stelle noch mal überlegen, sie differenzierter hinzubekommen, um einfach diese Gerechtigkeit dann auch abzubilden für die, die wirklich im Einsatz sind.

Zu der Frage des Übergangs: Ja, es wird bürokratischer, wenn man dieses Modell wählt. Da muss man dann auf einen guten Übergangszeitraum gucken. Das ist eben, wie gesagt, der Nachteil des Einsatzzeitenmodells, dass es am Ende bürokratischer wird.

Die Frage der Verlängerung der Dienstzeit. Im Grunde genommen ist es vielleicht nur eine Kleinigkeit. Wir würden im Grunde genommen die Differenzierung in der Formulie-

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

zung ... Also, § 32 LBG NRW sagt, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt, und der neue § 116 sagt, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Das ist im Grunde genommen eigentlich etwas, was man, wenn man regelungstechnisch das sowieso schon anfasst, harmonisieren kann. Das ist einfach der Kern. Insofern kann das eine Chance sein, hier zu harmonisieren. Es ist wahrscheinlich eine semantische Geschichte, aber es hätte ja Charme, das jetzt mit zu lösen.

Andreas Wohland (Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen): Nur ein paar Ergänzungen.

Zu den Personalentwicklungskonzepten: Die kommunale Familie ist bunt. Insofern ist auch der Stand der Umsetzung und der Erstellung von Personalentwicklungskonzepten sehr unterschiedlich, aber wir würden immer sagen, das ist eine Angelegenheit der kommunalen Selbstverwaltung. Da kann man als Land, weil die kommunale Welt sehr unterschiedlich ist, die Anforderungen sehr unterschiedlich sind, wenig Hilfreiches tun. Da müssen wir unsere Hausaufgaben selber machen, und dafür werben wir als Verbände auch. Die Kommunen sind da auch auf einem guten Weg.

Was uns aber alle Personalentwicklungskonzepte zeigen, die es gibt, ist, dass eben das Personal in den nächsten zehn Jahren – das ist nicht nur in der Kommunalverwaltung so – wegen des Ruhestandeintritts der Baby-Boomer-Generation überall knapper wird. Insofern darf ich Ihnen sagen, die Kommunen sind nicht nur im Bereich der Feuerwehr, des Rettungsdienstes händeringend auf der Suche nach Personal, sondern wir brauchen auch im Allgemeinen Verwaltungsdienst an allen möglichen Stellen Mitarbeitende, die die Aufgaben, die ja auch nicht weniger werden, im Allgemeinen Verwaltungsdienst umsetzen können. Es hat niemand von uns gesagt, dass wir jemanden abschieben wollen, und das ist auch keine Abwertung, aber wir sind für jeden Beamten dankbar, der sozusagen in der Allgemeinen Verwaltung den Laden mit am Laufen hält. Wir sind gerade dabei, gemeinsam mit dem Land zu überlegen, wie man über den Weg der modularen Qualifikation die Qualifizierungsaufwände sozusagen herunterschrauben kann, um insgesamt Quereinsteiger für den Verwaltungsdienst besser einsetzen zu können. Das zeigt einfach die Not, die wir in allen Bereichen haben. Insofern kann ich, wenn ich auf die Bemerkung von Frau Kampmann bezogen auf Bielefeld eingehen darf, diese Aussage nicht für alle Kommunen unterschreiben, dass wir kein Interesse daran haben, Menschen mit 58 oder 59 für irgendwelche anderen Verwaltungsaufgaben zu qualifizieren. Dieses Interesse ist da, weil schlicht und ergreifend die Not sehr groß ist.

Der Verwaltungsaufwand für die Erfassung der Einsatzzeiten ist sicherlich größer als beim pauschalierten Modell, das wir hier mit dem Laufbahnmodell haben. Das ist auch ein Grund dafür, warum sich unser Personalausschuss mit einstimmigem Votum trotz aller Mängel, die auch so ein Modell hat, dazu durchgerungen hat, das mitzutragen. Das ist etwas, was verwaltungseinfach umsetzbar ist.

Ob wir uns mitgenommen fühlen bei dem Gesetzgebungsverfahren, das kann ich in diesem Fall nur mit Ja unterschreiben. Es hat seit fast zwei Jahren etliche Gesprächs-

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

runden gegeben, auch unter Einbeziehung der Gewerkschaften, unter Einbeziehung der Feuerwehrfachverbände, um zu überlegen, wie man hier zu einem sinnvollen Ergebnis kommen kann. Nachher waren alle Argumente x-mal ausgetauscht. Die Fronten sind natürlich ein Stück weit unterschiedlich verlaufen, weil unterschiedliche Interessen im Spiel sind. Aber, ich glaube, das ist kein Gesetzentwurf, der im stillen Kämmerlein erarbeitet worden ist, sondern da fühlen wir uns gut einbezogen.

Tjark Sauer (ver.di, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen): Sehr geehrte Damen und Herren! Sehr geehrte Abgeordnete! Die Frage der Lösung auf kommunaler oder auf Landesebene ist von der CDU angesprochen worden. Die Kollegen der kommunalen Spitzenverbände haben schon gesagt, dass die Kommunen da in der Verantwortung bleiben müssen und auch sind, Personalentwicklungskonzepte zu erstellen. Ich glaube, sie machen das vielerorts sehr gut und investieren sehr viel Energie, Auszubildende zu gewinnen, Ausbildungskonzepte zu entwickeln und auch kreative Wege zu finden, wie man möglicherweise im Quereinstieg noch Kollegen für die Feuerwehr gewinnen kann, unter anderem die Stufenausbildung, die aus einer Regelung der Landesverordnung resultiert. Etwas ärgerlich an der Stelle ist, dass die Landesregierung seit inzwischen fast zwei Jahren die Anwärtersonderzuschläge nicht neu geregelt hat, die längst hätten geregelt werden müssen, um auch da für die Anwärter attraktiver zu sein, insbesondere auch im Bereich der Stufenausbildung, aber ich will auch die Laufbahngruppe 2 nicht vergessen, die auch die Anwärtersonderzuschläge noch nicht in Gänze hat. Da bin ich bei einem der Punkte, der sicherlich auch die Frage der Attraktivität des Berufs widerspiegelt. Es wäre ein Beitrag, den die Landesregierung gut leisten könnte, die Kommunen zu unterstützen, die Ausbildung attraktiv zu gestalten.

Die Berichte aus Bielefeld – wir haben sie in unsere Stellungnahme aufgenommen – spiegeln nach unserer Auffassung die Wirklichkeit in vielen Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen wider, dass die Krankenquote insbesondere ab Mitte 50 deutlich ansteigt und sich auch da die Krankheitsbilder manifestieren, die sich dann in längeren Ausfallzeiten oder auch in der Dienstunfähigkeit widerspiegeln. Wir haben keine Zahlen, Daten, Fakten, aber das wäre natürlich eine Erwartung im Rahmen eines Gesetzgebungsverfahrens, dass man vielleicht auch solche Zahlen erhebt, wie hoch die Quote derjenigen ist, die dienstunfähig vor dem 60. Lebensjahr aus dem Dienst ausscheiden. Das wäre sicherlich hilfreich gewesen, um die Frage hier zu bewerten.

Zuzustimmen ist natürlich der These, dass sich das Einsatzgeschehen in den letzten Jahren und Jahrzehnten deutlich verändert hat und deutlich gestiegen ist, nicht nur im Brandschutz, sondern auch im Rettungsdienst. Mönchengladbach ist sicherlich nicht sozusagen die Musterkommune für alles, aber hier hatten wir in den 80er-Jahren etwa 20.000 Einsätze, wenn man Brandschutz, Rettungsdienst und andere Einsätze gemeinsam zählt. Heute sind wir bei 70.000 Einsätzen in dem Bereich. Das sind jetzt Pimal-Daumen-Zahlen. Die Zahlen sind aber alle sozusagen nachweisbar und auch in den Feuerwehren belegt, dass das Einsatzgeschehen insgesamt deutlich nach oben gegangen ist. Da geht es auch nicht immer nur, gerade wenn man auf den Brandschutz schaut, um die Einsätze, wo am Ende tatsächlich ein Feuer gelöscht wird. Es ist genauso

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

problematisch für die Kolleginnen und Kollegen und genauso eine Inanspruchnahme, wenn die Kollegen nachts rausfahren und das war ein Fehlalarm, es war kein Brand zu löschen. Das ist für die Kolleginnen und Kollegen, die nachts aus dem Tiefschlaf geweckt werden oder sozusagen aus der Nachtruhe geholt werden, genauso ein problematischer Einsatz.

Die Frage, wie der Einsatzdienst rückwirkend erfasst werden kann, würde ich mischen mit der Frage, ob wir uns im Prozess mitgenommen fühlen. Wir haben innerhalb des Prozesses, der ja in der Tat länger gedauert hat, verschiedene Vorschläge gemacht, wie man die Frage regeln kann. Wir haben auch Überlegungen formuliert, wie man den Einsatzdienst regeln kann. Wir finden all das nicht wieder in den Vorlagen der Landesregierung, auch nicht hinreichend gewürdigt, abgewägt, überlegt und ausformuliert, sodass wir den Eindruck haben, dass die Landesregierung sich schon sehr früh festgelegt hat, dass sie an dieses Laufbahnmodell heran will. Insofern, ja, wir haben viel gesprochen, aber nein, wir glauben, die Argumente sind in der Tat nicht gehört worden, sodass wir nach anderthalb Jahren hier sitzen und wieder dasselbe sagen und die Datengrundlage nicht da ist. Also, man hätte in den anderthalb Jahren ganz viel machen können, um sich an bestimmten Feuerwehren mal die Situation im Detail anzugucken, mal die Zahlen auszuwerten, mit den Betroffenen zu überlegen, wie denn ein Einsatzdienstmodell aussehen kann. Wir haben jetzt der Einfachheit halber den Vorschlag mit der Feuerwehrezulage gemacht. Wir hätten auch einen anderen Vorschlag machen können. Ich glaube, mit der Feuerwehrezulage kann man ganz gut sozusagen rückwirkend das Ganze feststellen und ermitteln. Insofern, man kann das rechtssicher machen, und ich glaube, es muss auch rechtssicher sein. Der ganze Konflikt, den wir jetzt haben, ist ja aufgrund eines Urteils des Oberverwaltungsgerichts entstanden. Da erzähle ich Ihnen nichts Neues. Deswegen sind wir auch der Meinung, wir brauchen eine rechtssichere Lösung für die Feuerwehren, aber wir müssen dann tatsächlich auch die Argumente hören und die sozusagen auch entsprechend würdigen.

Wir haben die Anwärtersonderzuschläge eben genannt, die ein Punkt für Nachwuchskräfte sind. Mein Kollege Thomas Enk hat eben schon die Feuerwehrezulage und den Dienst zu ungünstigen Zeiten erwähnt. Auch die Kollegen der Polizei haben ja des Öfteren auf die DuZ-Problematik hingewiesen, aber auch die Feuerwehrezulage ist im Vergleich deutlich zu niedrig. Das wäre etwas, was für die Attraktivität der Kolleginnen und Kollegen getan werden kann, die Altersgrenze und natürlich insgesamt der Arbeits- und Gesundheitsschutz in dem Bereich. Das sind drei Punkte, die die Attraktivität des Berufs in den Berufsfeuerwehren in NRW noch deutlich erhöhen können.

Eckhard Schwill (komba gewerkschaft): Ich möchte gerne auf einzelne Punkte eingehen.

Personalentwicklungskonzepte gibt es teilweise. Aber ich höre dann immer wieder aus dem Mitgliederkreis: Hoppla, da ist einer 60 geworden hat. Damit hat keiner gerechnet. Die Planstelle muss besetzt werden. – Das erlebe ich leider in der Praxis häufiger. Insofern ist das ein Thema, das auf jeden Fall in den Feuerwehren gelebt werden

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

muss, das umgesetzt werden muss. Ich glaube auch, dass das ein kommunales Thema und kein Landesthema ist. Wenn wir da irgendwelche Vorgaben machen würden, das würde etwas problematisch sein mit unserer Landesverfassung.

Ich kann die Zahlen, die aus Bielefeld kommen, zu den Ausfällen nicht direkt bestätigen, weiß aber aus der Erfahrung heraus, dass gerade – das ist in unserer Beratungspraxis immer wieder ein großes Thema – die Dienstunfähigkeit mit zunehmendem Alter natürlich häufiger der Fall ist. Es gibt leider keine Zahlen. Das hätte ich eigentlich schon erwartet bei der Abfassung des Gesetzentwurfs, dass dort mit besseren Zahlen gearbeitet wird. Wie hoch ist denn die Belastung? Wie hoch sind die Ausfallzeiten? Wir haben eine Ad-hoc-Umfrage gemacht, um mal zu hören, wie viele Menschen jetzt tatsächlich in den Ruhestand gehen. Da sind uns Zahlen geliefert worden, die schon nachdenklich machen. Das ist eigentlich der Punkt, der eigentlich gegen eine Anhebung der Altersgrenze spricht, denn die Zahlen werden sich erhöhen.

Ich glaube auch, dass viele Kolleginnen und Kollegen aus dem Feuerwehrbereich dann auch sagen: Ich schaffe das einfach nicht mehr. – Da gibt es genügend Ärzte, die sagen, diese Belastungen im Einsatzdienst sind nicht mehr ertragbar. Insofern schätzen wir es schon so ein, dass durchaus dann die Krankheitsquote, die Frage der Dienstunfähigkeit deutlich steigen wird.

Herr Lürbke, die Frage nach der ausreichenden Beteiligung am Prozess. Ja, wir haben viele Gespräche geführt. Wir haben viele Argumente vorgetragen. Wir haben viele Dinge gesagt, und auch mit sachlichen Gründen vorgetragen. Was jetzt tatsächlich in dem Gesetzentwurf, der uns jetzt vorliegt, zu dem ersten Referentenentwurf angepasst worden, ist die Frage der Altersteilzeit. Aber auch das ist noch nicht ordentlich geregelt worden, denn wir haben Altersteilzeitfälle, die nach dem 1. Januar 2024 eingetreten sind, und die würden jetzt im Grunde genommen in der Luft hängen. Also, man kann sicher über vieles sprechen, aber wir hätten schon erwartet, dass davon, was wir vorgetragen haben, mehr berücksichtigt wird, sich mehr damit auseinandergesetzt wird, was wir vorgetragen haben. Insofern, klar, es wurde gesprochen, aber wir haben den Eindruck, dass im Grunde genommen schon von vornherein die klare Aussage getroffen worden ist, wir wollen die Altersgrenze anheben.

Dass wir jetzt die einzelnen Laufbahngruppen, Laufbahngruppe 1.2 und Laufbahngruppe 2, unterschiedlich behandeln, zeigt, dass die Praxis nicht bekannt ist. Gerade in der Laufbahngruppe 2.1 sitzen viele Beamtinnen und Beamte in dem tatsächlichen Einsatzdienst direkt auf dem Löschfahrzeug, weil wir nämlich die Anpassung der Bewertung der Stellen haben. Das ist ein Punkt, wo ich sage, das passt nicht. Diese Diskussion in den einzelnen Laufbahngruppen wird kommen, und das wird für die Feuerwehr nicht gut sein.

Ich prognostiziere einfach mal, dass wir mit dem Fachkräftemangel noch nicht am Ende sind. Land auf, Land ab werden in den Kommunen die Brandschutzbedarfspläne bearbeitet. Wenn ich sehe, was da an zusätzlichen Planstellen gefordert wird, an zusätzlichen Aufgaben für die Feuerwehren entstehen, dann reden wir über Zahlen, die können wir uns heute noch gar nicht vorstellen. Wenn wir jetzt nicht den Einsteigerberuf

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

attraktiv machen, wenn wir nicht die Anwärtersonderzuschläge nicht nur für die Laufbahngruppe 1.2, sondern insgesamt für die Laufbahngruppe 2 anpassen, erhöhen, dann werden wir auch zukünftig keine Bewerberinnen und Bewerber bekommen. Das ist das große Problem.

Ich glaube auch, dass dann im Grunde genommen ein gewisser Abschreckungseffekt da ist. Vorher war ich gewohnt, ich gehe mit 60 Jahren in den Ruhestand, jetzt darf ich erst mit 62 gehen. Viele sagen: „Okay, das ist ja nicht so schlimm“, aber die, die in der Feuerwehr sind, die jetzt gerade in dem Alter ab 50 sind, kriegen richtig Probleme. Deren Lebensplanung wird damit konterkariert. Ich sage ganz ehrlich: Das haben sie nicht verdient, das hätte eigentlich anders gemacht werden müssen.

Die Mindesteinstellungszahlen für die kommenden Jahre können wir nicht sagen. Die werden sicherlich noch erhöht werden. Wenn ich jetzt in einzelnen Feuerwehren sehe, wie viele offene Stellen vorhanden sind, dann wird das ein Riesenproblem werden. Wenn wir da jetzt nicht mit einer Ausbildungsinitiative anfangen, wenn da nicht entsprechender Druck auch von außen kommt, dann wird das ein Riesenproblem sein.

Dokumentation der Einsatzzahlen, Frau Dr. Höller. Ich habe jetzt immer noch das Thema der Notfallsanitäterzulage vor Augen, wo die Kommunen aus mir nicht nachvollziehbaren Gründen gesagt haben, das können wir nicht erfassen. Jetzt sollen die noch die Einsatzzahlen erfassen. Bei der Polizei ist das einfach. Das ist eine Landesbehörde. Die können im Grunde genommen, auch wenn ein Wechsel innerhalb der Dienststellen passiert, nachvollziehen, wie viele Schichtdienste geleistet worden sind. Das können wir im kommunalen Bereich nicht. Alleine die Fluktuation, die wir im Feuerwehrbereich haben, ich möchte nicht die Personalverantwortlichen, die Personalsachbearbeiter sehen, die dann fragen, wie viele Zeiten man im Einsatzdienst verbracht hat oder nicht. Deshalb haben wir ganz klar gesagt, wir wollen eine einfache Regelung haben. Für uns ist eine einfache Regelung die Zahlung der Feuerwehrzulage, denn die dokumentiert die Belastung im Einsatzdienst, die dokumentiert, dass der Beamte tatsächlich diesen Belastungen ausgesetzt worden ist. Dass die Zulage 90 % bekommen, ist eine große Zahl, aber das zeigt doch, dass die Dienstherrn jetzt schon festgestellt haben, das sind Beamtinnen und Beamte im Einsatzdienst, die besonders belastet sind, die entsprechend weniger an Lebensarbeitszeit haben müssen. Insofern ist das für uns eigentlich die beste und praktikabelste Regelung, um den Belastungsgrad in den Feuerwehren zum Ausdruck zu bringen.

Das war das, was ich dazu sagen kann.

Thomas Lembeck (Feuerwehr Essen): Zu einigen Fragen bin ich hier explizit gefragt worden.

Einmal zu dem Thema „Personalentwicklungskonzepte“. Natürlich haben wir Personalentwicklungskonzepte. Die Personalentwicklungskonzepte sind nicht darauf beschränkt, dass wir Personalentwicklung im höheren Alter machen. Personalentwicklung spielt sich viel früher ab. Die Personalentwicklung muss einem im jungen Alter

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

gegeben werden, damit man weiß, wie man sich sozusagen in seinem Arbeitsleben entwickelt. Dass wir natürlich auch eine Personalentwicklung brauchen für diejenigen, die im höheren Lebensalter ihre Leistung nicht mehr bringen können, das steht außen vor, aber – das ist ja schon gesagt worden – das ist etwas, was wir kommunal bei uns regeln müssen. Aber es darf eben nicht darauf hinauslaufen, dass wir uns nur mit diesem Thema beschäftigen. Personalentwicklung bedeutet eben im Wesentlichen, und zwar auch ganz deutlich, dass wir uns mit denen beschäftigen, die in jungen Jahren bei uns sind und denen eine Perspektive bei uns geboten werden muss.

Dann wurde gerade etwas zu den Mindesteinstellungszahlen, die wir bei uns haben, gesagt. Da kann ich jetzt keine Zahlen nennen, aber ich kann zumindest eine Aussage zur Tendenz in den Raum stellen. Es wird dadurch, dass wir Veränderungen in den Bedarfsplänen haben ... Alle Bedarfspläne, die zurzeit neu aufgestellt werden, haben alle einen Mehrpersonalbedarf. Also, wir sind zurzeit in einem Umfeld von Krisenlagen, Virusvarianten, Klimawandel, Extremwetterlagen, Dauerkrisenmodus, Mangellagen, mit denen wir uns auseinandersetzen müssen, die an keiner einzigen Stelle dazu führen, dass wir weniger Personal bei den Feuerwehren benötigen, sondern es ist mehr Personal, das wir in den nächsten Jahren benötigen werden. Die Landesregierung und Sie werden sich in den nächsten Monaten mit Veränderungen im Rettungsdienstgesetz, mit Veränderungen im BHKG auseinandersetzen müssen. Auch das wird demnächst bei Ihnen auf der Tagesordnung stehen. Keiner der neuen Gesetzentwürfe wird dazu führen, dass wir weniger Personal benötigen, sondern dazu, dass wir Mehrpersonal benötigen, alleine schon dadurch, dass wir in Nordrhein-Westfalen uns in der Katastrophenschutzbedarfsplanung sehr deutlich werden verändern müssen, sehr deutlich mehr Personal benötigen und dieses in den Reihen der Feuerwehren dann auch wiederfinden werden. Von daher: Eine Zahl kann ich hier nicht nennen, aber die Tendenz ist eindeutig, dass wir mehr Personal benötigen, als wir heute haben.

Noch einen Satz zur Feuerwehrezulage: Was mir überhaupt nicht gefällt, ist, dass ich an der einen oder anderen Stelle den Eindruck habe, dass so gesagt wird, dass sich der eine oder andere über die Feuerwehrezulage in irgendetwas hineinmogelt, was er dann bekommen würde, was ihm oder ihr eigentlich nicht zustehen würde. Nein, wir müssen daran arbeiten, dass die Kolleginnen und Kollegen von uns leistungsfähig bleiben, dann auch die Feuerwehrezulage behalten. Das ist dann eine eineindeutige Aussage, die wir auch treffen und zur Bewertung heranziehen können. Das ist nicht irgendetwas, wo man sagt, wir verteilen mal die Feuerwehrezulage mit einer Gießkanne. Dieser Tenor, dieser Zungenschlag, der für mich subjektiv gerade hineingekommen ist, als wenn die Feuerwehrezulage nicht gerechtfertigt ist, halte ich für absolut nicht gerechtfertigt.

Prof. Dr. Thomas Langhoff (Hochschule Niederrhein): Ich möchte auch noch mal auf die Mindesteinstellungszahlen eingehen. Wir haben ein Faktum, dass sich die Einsatzzeiten beim Brandschutz, beim Rettungsdienst permanent erhöhen. Wir haben als Datum die Zunahme von Abwanderungen bei der Feuerwehr aufgrund mangelnder Attraktivität. Wir haben fast als einziges Datum im Text, dass 28 % in den nächsten

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

zehn Jahren in Pension gehen. Dann werden Sie mit einem Bestandserhalt überhaupt nicht auskommen. Also, für jeden, der abgeht, sozusagen einen aufzunehmen, damit kommen Sie nicht weit. Ich kann das jetzt nur aus den Erfahrungen bei der Polizei sagen. Sie können schon davon ausgehen, dass Sie eigentlich ab heute in den nächsten fünf Jahren 50 % über Bedarf an Azubi-Quote dazulegen müssen, einfach mal, um eine Hausnummer zu nennen, um eine Vorstellung zu gewinnen, in welcher Situation wir uns eigentlich befinden, um die Feuerwehr zukunftsfähig zu gestalten. Dass das nicht einfach sein wird, dass die Kommunen auch Personal woanders brauchen usw. und dass der Markt auch der privaten Unternehmen ... Alle kämpfen darum, alle bauen Employer-Branding-Konzepte auf, moderne Unternehmen: „Wie stellt man sich auf? Was haben wir für ein Marketingkonzept? Was sind unsere Attraktivitätsmerkmale?“, daran fehlt es natürlich bei der Feuerwehr ein bisschen. Das ist die eine Sache. Die andere Sache sind die aufwendigen Zugangsvoraussetzungen. Da muss man sich überlegen: Kann man die verkürzen? Kann man da bessere Zugangsmöglichkeiten machen? Ich würde einfach mal sagen: Massiv über Bedarf ausbilden, ein modernes Employer-Branding-Konzept und auch an den Zugangsvoraussetzungen arbeiten, das wären für mich die drei Stellhebel, mit denen man Richtung Mindesteinstellungszahlen denken und agieren sollte.

Daten aus europäischen Staaten, sorry, da kenne ich mich leider nicht aus.

Vorsitzende Angela Erwin: Ich schaue in die Runde: Gibt es weitere Rückfragen? – Herr Kollege Dr. Katzidis.

Dr. Christos Katzidis (CDU): Ich habe nur eine kleine Rückfrage an Frau Dr. Wilcken, Herrn Wohland, Herrn Lembeck und Herrn Professor Langhoff. Wenn man belastungsorientiert differenzieren würde oder dadurch eine frühere Pensionierung ermöglichen würde ... Wir haben jetzt eben die Diskussion um die Feuerwehrezulage und die Frage der Einsatzdienste und Arbeitszeiten gehabt. Uns lag ein Vorschlag vor, wo man es anhand der 24-Stunden-Dienste festgemacht hat, dass man eine bestimmte Anzahl von Diensten im Jahr machen kann, sollte, und es anhand dieses Kriteriums zu reduzieren. Da würde mich interessieren: Wie sehen Sie das, und wie würden Sie so einen Vorschlag, der aus der Feuerwehr kam, bewerten? Ist das technisch unbürokratisch relativ gut möglich oder eher nicht, das beispielsweise an 24-Stunden-Diensten festzumachen?

Markus Wagner (AfD): Wir haben eben gehört, dass wir in den nächsten fünf Jahren 50 % über der Norm ausbilden müssen, um der Probleme Herr zu werden, die auf uns zukommen. Gleichzeitig habe ich, wenn ich es richtig verstanden habe, gehört, dass die Erhöhung des Renteneintrittsalters für Feuerwehrleute kontraproduktiv dazu ist, weil Planstellen besetzt werden, die eigentlich frei werden müssen. Habe ich es richtig verstanden, dass angesichts der Bedarfe, die da sind, der Gesetzentwurf der Landesregierung das Gegenteil dessen bewirkt, was er eigentlich bewirken sollte, oder bin ich da auf dem Holzweg?

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Elisabeth Müller-Witt (SPD): Ich habe noch eine Frage an die Praktiker und an die Gewerkschaften. Es ist jetzt ein Jahr nach dem schrecklichen Anschlag in meiner Heimatstadt Ratingen. Was wir feststellen, ist die nachhaltige Traumatisierung von Feuerwehr- und Einsatzkräften über eine lange Zeit, und zwar nicht nur derjenigen, die voll im Geschehen waren, sondern auch derjenigen, die außerhalb des Geschehens waren. Welche Erfahrungen haben Sie mit den Traumata der Einsatzkräfte, je nachdem, an welcher Stelle sie eingesetzt waren? Kann man davon ausgehen, dass es nur diejenigen sind, die direkt am Geschehen beteiligt waren, oder kann man nicht, wie wir es bedauerlicherweise vor einem Jahr gelernt haben, davon ausgehen, dass das ein generelles Berufsrisiko der Feuerwehrleute ist?

Vorsitzende Angela Erwin: Herzlichen Dank. Weitere offene Fragen sehe ich nicht. Dann gehen wir jetzt in eine dritte, kurze, knappe Antwortrunde. Es startet wieder Frau Dr. Wilcken.

Dr. Christine Wilcken (Städtetag NRW): Habe ich Ihre Frage richtig verstanden, dass das ein Kriterium sein sollte, um den Einsatzdienst zu umreißen?

Dr. Christos Katzidis (CDU): Genau. Uns liegt ein Vorschlag vor, wonach man sagen könnte, soundso viele 24-Stunden-Dienste pro Jahr als Reduzierungskriterium für Alterseintritt. Herrn Professor Langhoff habe ich da mit reingenommen auch mit Blick auf die Belastungen. Sie haben ja eben Zahlen, Daten und Fakten dargestellt. Wir würden Sie es bewerten, wenn man eine bestimmte Anzahl berücksichtigen würde, ob das dann auch gesundheitlich ein Problem wäre?

Dr. Christine Wilcken (Städtetag Nordrhein-Westfalen): Grundsätzlich ist das schon vorstellbar. Man muss eben ganz genau schauen, welche Anzahl an Diensten es sind und ob es noch weitere Kriterien braucht. Es gibt ja auch die Urteile Greifswald oder Gera, an denen man sich das ein Stück weit anschauen kann, also zu Fragen von ganz besonderer und typischer Brandbekämpfung und Hilfeleistungsdienst. Das ist das Problem. Aber der Kollege Wohland hat auch schon gesagt, die Leitstellen sind auch das Thema. Wir brauchen die Leitstellen – da schlage ich gleich den Bogen –, weil es natürlich psychische Belastungssituationen gibt, die gerade in den Leitstellen da sind. Das muss man berücksichtigen.

Wir sind absolut der Meinung und teilen es uneingeschränkt, dass das betriebliche Gesundheitsmanagement auf jeden Fall verbessert werden muss und dass wir daran auch arbeiten müssen. Das ist ein großes Thema, denn die Belastungssituationen im Feuerwehrereinsatz und im Dienst sind enorm.

Andreas Wohland (Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen): Zu der Frage 24-Stunden-Dienst: Das ist natürlich ein denkbares Kriterium, weil ich gerade im 24-Stunden-Dienst die besonderen körperlichen Belastungen habe, die auch geschildert

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

worden sind, wenn ich aus der Schlafphase gerissen werde und sofort in die Stiefel muss usw. Aber ich weise darauf hin, dass wir uns mit so einer Differenzierung neue Probleme ins Haus holen. Denn die Kommunen haben jetzt schon vielfach Probleme, sozusagen die Tagesdienststellen zu besetzen. Wenn ich jetzt den Tagesdienst sozusagen als einzigen herausnehmen würde, dann hätte ich sicherlich viele Dienststellenleiter, die sagen, das ist kontraproduktiv, weil ich jetzt den Tagesdienst sozusagen benachteilige, und ich finde dann gar keinen mehr, der sich dafür meldet. Darauf will ich nur hinweisen. Also, das ist ein geeignetes Kriterium, ein denkbare Kriterium, aber es gibt neue Probleme.

Zu den psychischen Problemen: Das ist mit Sicherheit so, nicht nur für die Kameradinnen und Kameraden, die an so einer Situation teilgenommen haben, sondern auch andere leiden darunter. Das ist auch ein Punkt, der die besondere Belastungssituation im Einsatzdienst kennzeichnet. Das ist vollkommen klar. Da kann ich mich der Kollegin nur anschließen. Das ist Aufgabe der Dienstherrn. Da sind wir auch in engen Gesprächen mit der komba gewerkschaft, mit ver.di, um sozusagen die Aufgaben und die Verantwortung der kommunalen Dienstherrn hier wahrzunehmen und dafür in der Fläche zu werben, dass man eben vernünftige Nachsorge, Vorsorge betreiben muss, um die Kolleginnen und Kollegen möglichst lange gesund zu halten. Das muss ein Ziel des Dienstherrn sein, nicht nur im Bereich der Feuerwehr, sondern generell, weil sozusagen die Ressource Mensch das wichtigste Verwaltungsmittel ist, das die Kommunen haben. Dessen sind sie sich auch bewusst.

Tjark Sauer (ver.di, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen): Die Traumatisierung und die psychischen Belastungen der Kolleginnen und Kollegen in den Feuerwehren, im Einsatzdienst, in der Leitstelle und auch in anderen Bereichen sind, glaube ich, lange Jahre nicht hinreichend gewürdigt worden. Es ist erst in den letzten Jahren zunehmend ein Thema in den Feuerwehren geworden. Viele Feuerwehren haben Konzepte zur psychosozialen Unterstützung aufgebaut. Jetzt gibt es auch ein Konzept für die überörtliche psychosoziale Unterstützung für das Land Nordrhein-Westfalen. Das sind wichtige Instrumente. Sie verhindern aber nicht grundsätzlich die psychische Belastung. Sie helfen den Kolleginnen und Kollegen, sie ein Stück weit zu bewältigen, aber Vorfälle wie dieser dramatische Vorfall in Ratingen oder andere – es kann der Fahrradunfall sein, es kann das Kind sein, das in den Händen des Kollegen gestorben ist – sind Situationen, die die Kollegen für ihr Berufsleben prägen, wo wir versuchen können, die sozusagen mit psychosozialer Unterstützung zu bewältigen, aber die kriegen viele Kolleginnen und Kollegen bis zum Ende ihres Berufslebens und manche sogar bis zum Ende ihres Lebens nicht aus dem Kopf. Darauf müssen wir schon gucken, dass wir da tatsächlich dranbleiben, dass wir die Kolleginnen und Kollegen stärken und dass wir das auch ausreichend würdigen in der Frage der Altersgrenze. Wir diskutieren hier vielfach nur über Aspekte von körperlicher Belastung. Der Aspekt spielt in der bisherigen Erkenntnis oder Diskussion nur eine geringe Rolle. Ich glaube, er muss stärker gewürdigt werden.

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Wir sind zu der Frage der 24-Stunden-Dienste nicht gefragt worden, aber wenn man diese Frage aufwirft, sollte man sie, glaube ich, grundsätzlich aufwerfen. Ich würde Herrn Wohland zustimmen, da gibt es viele Probleme, die mit der Frage einhergehen, ob man die 24 Stunden jetzt sozusagen zu einem Kriterium erklären würde, den Einsatzdienst sozusagen daran festzumachen.

Eckhard Schwill (komba gewerkschaft): Vielen Dank für die weitere Möglichkeit, Stellung zu nehmen.

24-Stunden-Dienst, lieber Herr Katzidis. Das Problem ist, es gibt unterschiedliche Dienstplanmodelle bei den Feuerwehren. Wenn ich das an einem Dienstplanmodell aufhänge, kriegen wir unter Umständen ein Problem nachher mit der Wertung der tatsächlichen Belastungen. Ich gebe Herrn Wohland recht, dass wir dann halt diese Stellen im Tagesdienst, die sicherlich an bestimmten Stellen auch wieder 24-Stunden-Dienst leisten ... Die Frage, wie viele 24-Stunden-Dienste ich leisten muss, um das Kriterium einer vorgezogenen Lebensarbeitszeitgrenze zu bekommen, wird in der Praxis problematisch sein. Ich warne davor, dass wir dann unter Umständen mehrere Gerichtsprozesse haben, um zu klären, wie viele Dienste ich jetzt geleistet habe und, und, und. Ich glaube, das wird auch der kommunalen Familie nicht guttun, dann auch hier über die Frage zu entscheiden, wie viele Dienste man leisten muss, um dann vielleicht vorgezogen in den Ruhestand treten zu können. Also, ich halte das für problematisch.

Sie haben gerade die Fälle aus Ratingen genannt. Ich kenne die sehr genau. Die belasten mich selber auch persönlich, weil ich da sehr intensiv in der Beratung bin, gerade in dem Bereich Rettungsdienst und auch im Bereich Brandschutz. Wenn ich höre, wie die Kollegen belastet sind, welche traumatischen Erlebnisse die Kolleginnen und Kollegen erleben, die wir als normale Bürger nur in Ausnahmefällen erleben, und das ist bei denen tagtäglich so, bin ich froh, dass wir auf Landesebene jetzt ein besseres PSNV-Konzept haben, um diese Fragen und diese Probleme frühzeitig anzugehen. Wir haben jetzt auch ein neues Urteil des Bundessozialgerichtes zu der Frage, ob PTBS, also Posttraumatische Belastungsstörung, Berufskrankheit ist. Das hat zum Glück bei einem Rettungssanitäter entschieden, dass das wie eine Berufskrankheit zu werten ist. Deshalb hoffe ich, dass das jetzt auch für den Beamtenbereich gilt, denn dann hätte man eine bessere Absicherung für die Kolleginnen und Kollegen, die diese traumatischen Erlebnisse erleben. Das ist ein Riesenproblem, das angegangen werden muss.

Ich plädiere dafür, dass wir hier landesweit diesen Gesundheitsschutz verbessern, dass wir wie bei der Polizei auch diese Vorsorgekuren für die Kolleginnen und Kollegen im Einsatzdienst der Feuerwehr bekommen und dass ein betriebliches Gesundheitsmanagement, das nach dem LBG für die Landesverwaltung verpflichtend ist, auch verpflichtend sein muss für die kommunalen Feuerwehren, für den Verwaltungsdienst, denn auch dort wird belastende Arbeit geleistet. Ich sage ganz ehrlich: Das müsste auf jeden Fall entsprechend gesetzlich einbezogen werden, natürlich auch in der Leitstelle.

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Da plädiere ich dafür, dass wir diese einheitliche Altersgrenze auch für die Leitstellenbeamten ... Wir sagen natürlich: 60 muss es sein, und keine Anhebung darf kommen.

Thomas Lembeck (Feuerwehr Essen): Ganz kurz zu beiden Punkten eine Anmerkung von mir.

Die alleinige Betrachtung des 24-Stunden-Dienstes spiegelt nicht unsere Gefahrenabwehr wider. Wenn wir uns nur auf den 24-Stunden-Dienst beschränken würden, würden uns sozusagen zusätzliche Probleme vor die Füße fallen. Ja, es kann ein Teil sein, aber auch ja, alle anderen Dinge müssen sich auch widerspiegeln können, also andere Schichtdienstlängen, Mischdienste usw. Von daher würden wir, wenn wir uns allein nicht auf Schichtdienstlängen von 24 Stunden beschränken, einen großen Fehler machen, weil es eben doch die Vielfalt, die wir in der Gefahrenabwehr haben, nicht widerspiegelt.

Dann zu dem Fall in Ratingen, den Sie gebracht haben. Ratingen ist natürlich einer der ganz schwierigen Prozesse gewesen. Gott sei Dank sind wir aber auch mithilfe der Landesregierung, unserer ministeriellen Unterstützung in Nordrhein-Westfalen wirklich auf einem sehr guten Weg. Es ist durchaus so, dass schwere Ereignisse zu einer Traumatisierung führen, es ist aber nicht so, dass nichtschwere Ereignisse zu keiner Traumatisierung führen, sondern es ist einfach das belastende tägliche kleine Erlebnis, das Feuerwehrangehörige haben, das durchaus zu einer gleichschweren Belastung führen kann.

Prof. Dr. Thomas Langhoff (Hochschule Niederrhein): Zunächst zum 24-Stunden-Dienst: Es ist schon mehrfach angedeutet worden, man könnte das ja wieder abschaffen und es sei mit zweimal zwölf oder dreimal acht gesundheitsverträglich. Wenn Sie auch noch das letzte greifende Attraktivitätsmerkmal der Feuerwehr entkräften, dann werden Sie noch größere Probleme haben, als Sie jetzt schon haben. Das ist das eine.

Das Zweite ist: Wir haben bestimmt zweieinhalb Jahre bei der Feuerwehr Köln an einem Modell gearbeitet, wie gesundheitsverträglich ein 24-Stunden-Dienst gestaltet werden kann. Wenn im Frühwarnsystem deutlich wird, dass die Grenze der Inanspruchnahme überschritten wird, dann zu einem gewissen Zeitpunkt die Kolleginnen und Kollegen herauszunehmen, in der Regel von 23:00 Uhr oder von Mitternacht an, ihnen drei Stunden Erholung oder Schlafzeit ermöglicht – das sind zwei Schlafzyklen – ... Da sagt die Arbeitswissenschaft, wenn man sozusagen zwei Schlafzyklen absolviert, dann ist man wieder so fit, dass man die restliche Zeit des 24-Stunden-Dienstes einsatzfähig, arbeitsstauglich bewältigen kann. Also, der 24-Stunden-Dienst sollte auf jeden Fall so bleiben.

Dann wollte ich noch etwas zu den Fehlzeiten sagen. Vorhin wurde gesagt, 28 % in zehn Jahren. Das heißt, die sind jetzt schon Ü50 für die nächsten zehn Jahre und kommen in die Gruppe, wo Sie von einer Verdoppelung der Fehlzeiten ausgehen können. Das ist auch noch mal mit zu überdenken, wenn vielleicht einige den Kopf geschüttelt haben, als ich gesagt habe, in den nächsten fünf Jahren 50 % über Bedarf

Innenausschuss (31.)

22.04.2024

Haushalts- und Finanzausschuss (40.)

rt

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (21.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

ausbilden. Es kommen massive Entwicklungen auf Sie zu, nicht nur der Fehlzeiten, auch der Abwanderung und Erhöhung der Einsatzzeiten, die dies aus meiner Sicht notwendig machen.

Die physiologische und psychologische Verursachung von Fehlzeiten ist schwierig zu messen. Es ist eben nicht so, dass man Altersschwerhörigkeit nach gemessenen Lärmemissionen als Verursachung darlegen kann, sondern Sie haben hier natürlich schon ... Was die psychische Verursachung betrifft, können Sie jetzt sagen, die wissen ja, worauf sie sich einlassen. In der Arbeitswissenschaft gibt es einen sogenannten Healthy-Worker-Effekt. Das heißt, im Grunde ist die Altersgruppe, über die wir jetzt gerade sprechen, diese 30 % Ü50 bis Ü60, schon die robusteste und die einsatzfähigste, die man überhaupt bei der Feuerwehr hat, weil alle anderen sind vorher schon ausgemeldet worden, weil sie die Tätigkeit physiologisch und psychologisch nicht schaffen. Das heißt, diese Altersgruppe ist erst mal von der Einsatzfähigkeit die beste, aber auf der anderen Seite kommen natürlich dann die unweigerlichen Belastungen, die sich vorwiegend durch die Nacharbeit ergeben, schrittweise dazu. Das sind dann die Dinge, die das noch mal verschärfen. In der Arbeitswissenschaft nennt man das „interaktive Arbeit mit Beherrschung emotionaler Dissonanz“. Das haben Sie nicht nur bei der Feuerwehr, sondern auch im Polizeidienst oder bei anderen Tätigkeiten, wo es um Face-to-Face-Kontakt mit Menschen, die beispielsweise erkrankt sind etc., geht. Das haben Sie auch woanders, aber hier kommt noch mal eine Vielzahl weiterer Faktoren dazu. Das ist ein Konglomerat von Verursachungsfaktoren, die diese Fehlzeiten ausmachen, die bei der Feuerwehr dazu kommen.

Vorsitzende Angela Erwin: Herzlichen Dank.

Ich darf mich ganz herzlich bei allen Herren und Damen Sachverständigen für die wertvollen Beiträge bedanken, nicht nur in den schriftlichen Stellungnahmen, sondern auch im Rahmen der heutigen Anhörung.

Die Auswertung der Anhörung und die abschließende Beratung zu diesem Gesetzentwurf sind für den 6. Juni 2024 vorgesehen.

Einen Dank möchte ich an den Sitzungsdokumentarischen Dienst richten, der uns nämlich mit einer schnellen Lieferung des Ausschussprotokolls unterstützen wird.

Ich wünsche allen Sachverständigen und den Zuhörerinnen und Zuhörern eine gute Rückreise. Allen Kolleginnen und Kollegen wünsche ich eine erfolgreiche Plenarwoche.

Ich schließe die Sitzung.

gez. Angela Erwin
Vorsitzende IA

Anlage

07.05.2024/16.05.2024

Anhörung von Sachverständigen

des Innenausschusses, des Haushalts- und Finanzausschusses und des Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses

Zweites Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 18/8026 (Neudruck)

am Montag, dem 22. April 2024
10.00 bis max. 12.00 Uhr, Plenarsaal, Livestream

Tableau

eingeladen	Teilnehmer/innen	Stellungnahme
Städtetag Nordrhein-Westfalen Köln	Dr. Christine Wilcken	18/1444
Städte- und Gemeindebund NRW Düsseldorf	Andreas Wohland	18/1440
Landkreistag Nordrhein-Westfalen Düsseldorf	---	
ver.di Landesbezirk NRW Verbindungsbüro Landespolitik Düsseldorf	Tjark Sauer Thomas Enk	18/1433
komba gewerkschaft e.V. Berlin	Eckhard Schwill Valentino Tagliafierro	18/1408
Christoph Schöneborn Verband der Feuerwehren in NRW e.V. Wuppertal	---	18/1380
Thomas Lembeck Amtsleiter der Feuerwehr Essen Essen	Thomas Lembeck	18/1430
Professor Dr. habil. Thomas Langhoff Hochschule Niederrhein Krefeld	Prof. Dr. Thomas Langhoff	18/1450