



komba
gewerkschaft
nordrhein-
westfalen

komba gewerkschaft nrw
Norbertstraße 3
50670 Köln

Telefon 0221. 91 28 52-0
Telefax 0221. 91 28 52-5
info@komba-nrw.de
www.komba-nrw.de

Geschäftsbereich
Recht

komba gewerkschaft nrw Norbertstraße 3 D-50670 Köln

Präsident des Landtags
Nordrhein-Westfalen
Herrn André Kuper
Referat I.A.2 / A09 - Ausschussassistent
Postfach 10 11 43
40002 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/1408

Alle Abgeordneten

per E-Mail: anhoerung@landtag.nrw.de

Sachbearbeiter*in:
Herr Schwill

Durchwahl:
02 21/91 28 52-20

Unser Zeichen:
24/000542-fe

Köln, 12.04.2024

**Zweites Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes
Gesetz der Landesregierung, Drucksache 18/8026 (Neudruck)
Anhörung des Innenausschusses, des Haushalts- und Finanzaus-
schusses sowie des Unterausschusses Personal am 22. April 2024**

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,
sehr geehrte Damen und Herren,

in o. g. Angelegenheit überreichen wir Ihnen die Stellungnahme der komba gewerkschaft nrw zum oben aufgeführten Gesetzentwurf. Die Stellungnahme geben wir auch im Namen des DBB NRW ab.

Der Unterzeichner wird als Sachverständiger in der Anhörung weitere Erläuterungen zur Stellungnahme abgeben können.

Mit freundlichen Grüßen

Schwill
Justiziar

Fachgewerkschaft im
dbb beamtenbund
und tarifunion





komba
gewerkschaft
nordrhein-
westfalen

Stellungnahme der komba gewerkschaft nrw

***zum 2. Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes vom
15.02.2024***

Drucksache 18/8026

(Stand: 08.04.2024)

Kontakt:

komba gewerkschaft nrw
Eckhard Schwill, Justiziar
Norbertstr. 3
50670 Köln
Tel.: 0221 - 91 28 52 20
Fax: 0221 - 91 28 52 5
Mail: info@komba-nrw.de
www.komba-nrw.de

Einleitung

Mit Datum vom 15.02.2024 hat die Landesregierung einen Gesetzentwurf zur Änderung des Landesbeamtengesetzes in den Landtag eingebracht.

Zu dem vorgelegten Gesetzentwurf nimmt die komba gewerkschaft nrw Stellung. Die nachfolgende Stellungnahme wird auch im Namen des DBB NRW abgegeben.

Auslöser des vorliegenden Gesetzgebungsverfahrens ist das Urteil des OVG Münster vom 09.06.2022 – Az.: 6 A 1132/20. Danach sind die bisherigen Regelungen des § 116 LBG unzureichend und insbesondere die Verordnung über die Zugehörigkeit zu den Feuerwehren sogar nichtig. Nach Auffassung des Oberverwaltungsgerichts hatte das Ministerium des Innern keine Regelungskompetenz für die vorliegende Verordnung.

Von einer Anhebung der Altersgrenze für die Feuerwehrbeamt*innen ist im Urteil des Oberverwaltungsgerichts keine Rede. Von keiner Seite wurde zuvor jemals eine Änderung der mindestens seit dem Jahr 1954 gültigen und bewährten Altersgrenze in Frage gestellt. Die Grundlage für die jetzt ergriffene Initiative zur Erhöhung der Altersgrenze ist für die komba gewerkschaft nrw daher nach wie vor unklar.

Im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens haben am 21.10.2022 und 18.04.2023 Informationsgespräche und am 08.11.2023 ein Erörterungsverfahren im Ministerium des Innern stattgefunden, in denen die Vertreter*innen der komba gewerkschaft nrw wie auch andere Interessenvertretungen aus dem Bereich der Feuerwehren Argumente für ein Beibehalten der aktuellen Altersgrenze vorgebracht haben, die im vorliegenden Gesetzentwurf keinerlei Berücksichtigung gefunden haben. Klare Meinung aller Expert*innen war, dass es nur eine einheitliche Altersgrenze für die Feuerwehrbeamt*innen geben kann.

Der Einschätzung, dass - wie in der Begründung zum Gesetzentwurf ausgeführt wird - die beabsichtigte Maßnahme der Dämpfung des Fachkräftemangels und einer Würdigung des demographischen Wandels dient, widerspricht die komba gewerkschaft nrw mit aller Deutlichkeit. Die komba gewerkschaft nrw ist über die offensichtliche Praxisferne dieser Idee äußerst irritiert. In einem Berufsfeld mit so extremen Belastungen heilt man Fachkräftemangel nicht, indem in einem Altersbereich, in dem viele Beamt*innen schon heute die körperlichen Anforderungen nicht mehr oder nur mit größter Mühe voll erfüllen, die Altersgrenze um ein bzw. zwei Jahre angehoben wird! Dies führt zu noch höherem Druck in den Dienststellen, weil sie erst viel später dieses Personal durch Nachwuchskräfte ersetzen können. Die Idee löst keine Probleme, sie schafft neue! Eine vernünftige und wirksame Gegensteuerung zum Fachkräftemangel muss immer am anderen Ende erfolgen, nämlich bei den Nachwuchskräften. Die komba gewerkschaft nrw verweist hier auf die Fachkräfteoffensive des Landes und die vor Jahren eingeleitete Ausbildungsinitiative der komba gewerkschaft nrw. Hier ist allerdings noch deutliches Entwicklungspotenzial festzustellen.

Als Resümee lässt sich schon jetzt festhalten: Die Altersgrenze von 60 Jahren für Beamt*innen des feuerwehrtechnischen Dienstes muss bestehen bleiben!

Im weiteren Verlauf der Stellungnahme nimmt die komba gewerkschaft nrw zu den einzelnen Änderungsvorschlägen Stellung.

1. Geltungsbereich des geänderten § 116 LBG

Die beabsichtigte Neuregelung des § 116 LBG soll künftig alle feuerwehrtechnischen Beamt*innen - auch unabhängig von ihrer konkreten Tätigkeit und Aufgabe bei Erreichen der Altersgrenze - erfassen.

Die komba gewerkschaft nrw begrüßt die einheitliche Regelung für alle feuerwehrtechnischen Beamt*innen in NRW. Damit wird ein beruflicher Wechsel zwischen Institutionen, auf kommunaler, Kreis- und Landesebene, nicht durch unterschiedliche Altersgrenzen gehemmt und unattraktiv gemacht. Auf allen Ebenen werden fachliche und praktische Kenntnisse benötigt, die in die tägliche Arbeit in den jeweiligen Institutionen mit eingebracht werden können. Die einheitliche Altersgrenze ist eine wesentliche Änderung, die dazu beiträgt, dass langangelegte Entwicklungspfade in der persönlichen und beruflichen Laufbahn, auch mit Wechsel zwischen Institutionen, attraktiver werden.

Mit der Formulierung einher geht mehr Klarheit bei der Anwendung der Altersgrenze. Von der Regelung werden danach alle Beamt*innen des feuerwehrtechnischen Dienstes in den Feuerwehren, den Leitstellen, dem IdF, den Brandschutzdienststellen und den Aufsichtsbehörden in der Landesverwaltung unabhängig von ihrer Tätigkeit erfasst.

Aufgrund mehrerer Anfragen aus dem Kreis der Mitglieder sind wir auf eine Problematik aufmerksam gemacht worden, die nach Auffassung der komba gewerkschaft nrw einer Lösung zugeführt werden muss. So gibt es in den Leitstellen seit dem Jahr 2021 qualifizierte Mitarbeiter*innen aus dem Rettungsdienst, die zu Beamt*innen in der Laufbahn besonderer Fachrichtung technische Dienste oder nichttechnischer Dienst ernannt worden sind. Die Voraussetzungen hierfür sind in dem Erlass des Innenministeriums vom 02.07.2021 – Az.: 34-27.19/00-438/20 aufgeführt. Diese Beamt*innen versehen denselben Dienst in der Leitstelle wie die Beamt*innen mit einer feuerwehrtechnischen Ausbildung. Sie sind ebenso den besonderen Belastungen ausgesetzt wie ihre Feuerwehrkolleg*innen. Für ein gedeihliches Miteinander in den Leitstellen wären unterschiedliche Altersgrenzen nicht gut. Daher wird angeregt, die zuvor aufgeführten Beamte*innen in den Kreis der Anspruchsberechtigten für eine vorgezogene Altersgrenze aufzunehmen.

2. Anhebung der Altersgrenzen für die Laufbahngruppe 1.2. und die Laufbahngruppe 2

Nach dem vorliegenden Entwurf sollen die Altersgrenze für die Beamt*innen der Laufbahngruppe 1.2 auf 61 Jahre und für die Beamt*innen der Laufbahngruppe 2 auf 62 Jahre angehoben werden. Begründet wird die Anhebung u. a. damit, dass angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels eine moderate Anhebung der besonderen Altersgrenze für den feuerwehrtechnischen Dienst notwendig sei.

Die vorgetragene Begründung rechtfertigt nicht die Anhebung der Altersgrenze.

Die Beamt*innen der Feuerwehren leisten bereits seit jeher eine erhöhte Wochenarbeitszeit. Waren es bis ca. 2017 noch 54 Stunden, werden heute im Durchschnitt 48 Stunden in der Woche Dienst geleistet. Gegenüber den Beamt*innen bei der Polizei und der allgemeinen Verwaltung werden demnach aktuell sieben Stunden mehr Dienst pro Woche geleistet.

Folgende Berechnung ergibt sich daher bei einer Betrachtung einer Dienstzeit von 40 Jahren unter Zugrundelegung einer 48 Stunden Woche:

Verwaltungsbeamter	Feuerwehrbeamter
41 Stunden-Woche	48-Stunden-Woche
40 Jahre	40 Jahre
41 Stunden x 52 Wochen x 40 Jahre	48 Stunden x 52 Wochen x 40 Jahre
85280 Arbeitsstunden	99840 Arbeitsstunden
	14560 Arbeitsstunden mehr in 40 Jahren
	: 41 Stundenwoche = 355,12 Wochen
	: 4,348 = 81,67 Monate
	: 12 = 6,81 Jahre
	6,81 Jahre längere Arbeitszeit

Würde die längere Arbeitszeit in einer 54-Stunden-Woche vor ca. 2017 bei der Berechnung berücksichtigt, käme im Ergebnis eine noch längere Lebensarbeitszeit gegenüber Polizei und Verwaltungsbeamten heraus. Daraus wird deutlich, dass die Feuerwehrbeamt*innen in ihrer Dienstzeit bereits mehr Arbeitszeit ableisten als die übrigen Beamt*innen in NRW. Eine weitere Anhebung der Altersgrenze ist daher auf keinen Fall gerechtfertigt. Die Anhebung bedeutet rein rechnerisch eine Lebensarbeitszeit über das 67. Lebensjahr hinaus.

Eine Erhöhung der Altersgrenze bei den Feuerwehren birgt nach Auffassung der komba gewerkschaft nrw die Gefahr, dass dieses mit einer höheren Krankheits- und Untauglichkeitsquote einhergeht und damit die erhoffte Wirkung nicht erzielt wird. Schon jetzt wird deutlich, dass vielfach die Feuerwehrbeamt*innen, die mit 60 Jahren in den Ruhestand gehen, die notwendige Einsatztauglichkeit nicht mehr besitzen.

Unbestritten dürfte sein, dass Feuerwehrbeamt*innen einer sehr hohen Gesundheitsbelastung ausgesetzt sind. Der Einsatzdienst bei den Feuerwehren wird durch den Einsatz von Technik zwar stetig verbessert. Wärmebildkamera, bessere Schutzkleidung und Rettungsgeräte helfen, die Aufgabe besser bewältigen zu können. Am Ende ist jedoch der Innenangriff bei der Brandbekämpfung erheblich thermisch und körperlich belastender als noch vor einigen Jahren. Der Atemschutztrupp im Innenangriff trägt viel mehr Gewicht an Technik mit sich, als es in der Vergangenheit der Fall war. Zudem wurde die Belastung durch im Brandrauch enthaltene polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe als Auslöser von Berufskrankheiten anerkannt, weil das Erkrankungs- und Sterberisiko an den im

Zusammenhang stehenden Krebsarten durch den Einsatzdienst signifikant erhöht ist. Die Rate derer, die durch die wachsenden Belastungen im Einsatzdienst dienstunfähig werden, ist relativ hoch. Mit zunehmendem Alter wird es immer schwieriger, die steigenden Belastungen zu bewältigen, so die Rückmeldung vieler Mitglieder. Würde die Anhebung der Altersgrenze Realität werden, ist nach Einschätzung der komba gewerkschaft nrw mit mehr vorzeitigen Pensionierungen zu rechnen. Der Anteil der dienstunfähigen Beamt*innen wird erfahrungsgemäß weiter ansteigen. Das wird in den Feuerwehren zu zusätzlichen personellen Problemen führen, da neben dem ohnehin bestehenden Fachkräftemangel auch diese Planstellen der dienstunfähigen Beamt*innen nicht zeitnah besetzt werden können. Die Einsatzfähigkeit der Feuerwehren wird dadurch noch weiter eingeschränkt werden.

Die Argumentation des Ministeriums des Innern, mit der Anhebung der Altersgrenze würde der Fachkräftemangel behoben und der demographischen Entwicklung entgegen getreten, geht ins Leere. Im Ergebnis werden die akuten Probleme lediglich um ein bzw. zwei Jahre hinausgeschoben. An den Ursachen für den Fachkräftemangel, nämlich eine unzureichende Personalplanung in der Vergangenheit und die unzureichende Bereitstellung von Ausbildungsplätzen, ändert die Anhebung der Altersgrenze jedoch nichts. Neue Rekrutierungsstrategien, deutliche Erhöhungen der Ausbildungskapazitäten in allen Bereichen und das kritische Hinterfragen der Strukturen in den Feuerwehren hinsichtlich des künftigen Personalbedarfs sind erforderlich, um adäquate Antworten auf den demographischen Wandel zu finden. Die einmalige Verzögerung der Effekte gibt eine falsche Handlungssicherheit und verzögert die bereits jetzt überfälligen Lösungen weiter.

Durch die Anhebung der Altersgrenze werden neue Probleme erzeugt.

Das in der ursprünglichen Gesetzesfassung vorgesehene Inkrafttreten des Gesetzes zum 01.01.2024 hätte in der Personalentwicklungsplanung erhebliche Probleme hervorgerufen. Diese sind jetzt etwas entschärft worden, da die Anhebung erstmals den Jahrgang 1966 erfasst. Es bleibt demnach noch ein eingeschränkter Zeitraum zur Verfügung, in dem die laufenden Ausbildungsjahrgänge in den Dienstbetrieb integriert werden können. Ungeachtet dessen wird aufgrund der beabsichtigten Anhebung der Altersgrenzen nach Einschätzung der komba gewerkschaft nrw die Personalentwicklungsplanung in vielen Feuerwehren vor große Herausforderungen gestellt.

Mit der Neuregelung zur Altersteilzeit im § 116 Abs. 8 LBG (neu) sollen die gegenüber der ursprünglichen Gesetzesfassung dargestellten Probleme entschärft werden. So sollen die Beamt*innen, die bereits vor dem 01.01.2024 eine Altersteilzeit angetreten haben, auch weiterhin mit 60 Jahren in den Ruhestand treten können. Der komba gewerkschaft nrw liegen Informationen vor, wonach noch im Frühjahr 2024 Beamte Altersteilzeit angetreten haben. Deren Altersteilzeitvereinbarungen wurden in der Regel in der Vergangenheit abgeschlossen und mit einem späteren Antrittsdatum versehen. Da die Altersteilzeit immer bis zum Eintritt in den Ruhestand laufen muss, würde hier ein rechtliches Problem entstehen, das gelöst werden muss. Das muss nach Ansicht der komba gewerkschaft nrw bei der gesetzlichen Neufassung berücksichtigt werden. Daher regt die komba gewerkschaft nrw an die

Altersgrenze von 60 Jahren für die Beamt*innen zu belassen, die die Altersteilzeit bis zum Inkrafttreten des Gesetzes angetreten haben.

Eine Unterscheidung der Altersgrenzen nach Laufbahngruppen ist nicht gerechtfertigt.

Einhergehend mit der Novellierung der Laufbahnverordnung Feuerwehr (LVOFeu) und der damit verbundenen besseren Durchlässigkeit der Laufbahnen werden heute in der Laufbahngruppe 2.1. zunehmend Beamt*innen eingesetzt, die prüfungsfrei aus der Laufbahngruppe 1.2. aufgestiegen sind. Sie nehmen Funktionen wahr, die in der Vergangenheit dem klassischen Einsatzdienst in der Laufbahngruppe 1.2. entsprachen. Beispielhaft sei hier erwähnt, dass die Funktion des Wachabteilungsführers früher vielfach der Besoldungsgruppe A 9 oder A 9 + Z zugeordnet war. Heute dagegen wird diese Funktion oft der Besoldungsgruppe A 11 und damit der Laufbahngruppe 2.1. zugeordnet.

Nach Erkenntnissen der komba gewerkschaft nrw bestehen die Beamt*innen der Laufbahngruppe 2.1 zu 90 Prozent aus Aufsteigenden der Laufbahngruppe 1.2. Diese haben in ihrer Zeit in der Laufbahngruppe 1.2 in der Regel belastenden Einsatzdienst geleistet.

Die Aussage, dass mit dem Wechsel in die Laufbahngruppe 2 weniger belastender Dienst zu leisten sei, ist völlig praxisfremd und geht an der Realität vorbei. Diese Beamt*innen werden in großem Umfang im 24-Stunden-Dienst eingesetzt und leisten dort in der Regel belastenden Einsatzdienst.

Bereits jetzt erreichen den Geschäftsbereich Recht der komba gewerkschaft nrw viele Anfragen und Meinungsäußerungen, wonach sich Beamt*innen überlegen, ob sie noch den Aufstieg über die Regelungen des § 14 LVOFeu absolvieren bzw. sogar ihre Urkunde nach Besoldungsgruppe A 10 zurückgeben. Klare Aussage der Mitglieder der komba gewerkschaft nrw ist: Für rund 55 Euro mehr Einkommen im Monat von A 9+Z zu A 10 will niemand ein Jahr länger arbeiten müssen. Die Einschätzung des Ministeriums des Innern, wonach eine Anhebung der Altersgrenze für die Laufbahngruppe 2 zu keinen Hemmnissen führt, geht an der Praxis völlig vorbei.

Nach Einschätzung der komba gewerkschaft nrw wird es in Zukunft immer schwieriger werden, freie Planstellen in der Laufbahngruppe 2.1 im Tagesdienst zu besetzen. Zusätzlich zu den finanziellen Einbußen durch den Tagesdienst sind entsprechende Stellen auch wegen der längeren Lebensarbeitszeit damit künftig noch unattraktiver. Dies gilt insbesondere für die Aufsichtsbehörden, und zwar auch dann, wenn die längst überfällige Angleichung an die übrigen Feuerwehrbeamt*innen nun gelingen sollte.

Zudem muss berücksichtigt werden, dass Einsatzdienst auch in den Führungsfunktionen der Feuerwehren geleistet wird. Feuerwehrbeamt*innen in Führungsfunktionen leisten einen sog. Einsatzführungsdienst. Damit wird sichergestellt, dass bei bestimmten Einsatzlagen das entsprechende Führungspersonal vorhanden ist. Bei hauptamtlichen Wachen und großen Berufsfeuerwehren sind die Führungskräfte verpflichtet, durch Bereitschaftsdienst

von zu Hause oder in einem 24-Stunden-Dienst von der Wache selbst innerhalb der festgelegten Ausrückezeit am Einsatzort zu sein. Dieser besondere Dienst ist körperlich wie auch psychisch sehr belastend für die Führungskräfte. Er ist klassischer Einsatzdienst und wird nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts in der Regel als Arbeitszeit anerkannt. Von daher kann auf keinen Fall von einem weniger belastenden Dienst für die Beamt*innen der gesamten Laufbahngruppe 2 ausgegangen werden.

Zutreffend stellt das Ministerium des Innern fest, dass auch die Beamt*innen in den Leitstellen einen stark belastenden Dienst verrichten. Die dort auszuübenden Tätigkeiten werden nach Erkenntnissen von Gutachter*innen als stark belastende Tätigkeiten klassifiziert, die mit Befunden wie psychischen, psychosomatischen und physiologischen Problemen einhergehen können. Daher ist es völlig richtig, dass die Beamt*innen in den Leitstellen wie bisher unter die besondere Altersgrenze von 60 Jahren fallen müssen. Eine Anhebung ist auch hier wegen der unstreitig festgestellten Belastungen nicht gerechtfertigt.

3. Gestaffelte Anhebung der Altersgrenze für die Laufbahngruppe 1.2. und Laufbahngruppe 2

Vom Grundsatz her bedürfen diese beabsichtigten Regelungen keinen weiteren Ausführungen, da von der komba gewerkschaft nrw die Anhebung der Altersgrenze für die feuerwehrtechnischen Beamt*innen insgesamt abgelehnt wird.

Dennoch soll grundsätzlich auf die beabsichtige Regelung eingegangen werden.

Die Staffelung der Anhebung der Altersgrenze soll zum einen dem Vertrauensschutz der Betroffenen in den Fortbestand der bisherigen Regelungen dienen und zum anderen dem Interesse der Dienststellen und der Allgemeinheit an einer zeitnahen Umsetzung der Erhöhung als Beitrag zur Aufrechterhaltung eines ordnungsgemäß funktionierenden Gesamtsystems Feuerwehr gerecht werden.

Bisher funktioniert das Gesamtsystem Feuerwehr nach Erkenntnissen der komba gewerkschaft nrw gut. Die Anhebung der Altersgrenze stellt die Feuerwehren vor große Probleme, wie zuvor bereits festgestellt wurde.

Von einem Vertrauensschutz für das Gros der feuerwehrtechnischen Beamt*innen kann keine Rede sein. Die Beamt*innen haben darauf vertraut, dass sie mit 60 Jahren in den Ruhestand treten können. 95 Prozent der Beamt*innen in den Feuerwehren werden jetzt vor vollendete Tatsachen gestellt. Die Lebensplanung Vieler wird durch die Anhebung der Altersgrenze ad acta geworfen. Die Frustration in den Feuerwehren ist sehr groß.

Gerade die Feuerwehren und ihre Beamt*innen haben in der Vergangenheit in vielen Einsätzen, sei es bei den Hochwassereinsätzen, im Rahmen der Pandemie oder zur Bewältigung der Flüchtlingssituation, Großartiges geleistet. Dabei war die Einsatzbereitschaft der Beamt*innen ungebrochen. Vielfach wurde sogar das eigene Leben auf Spiel gesetzt, um Menschen aus großer Not zu retten. Aus den vielen Rückmeldungen aus dem Kreis der Mitglieder

ist zu entnehmen, dass Feuerwehrbeamt*innen sich durch die Anhebung der Altersgrenze von der Landesregierung nicht mehr wertgeschätzt fühlen.

4. Regelungen zur Altersgrenze Feuerwehr in anderen Bundesländern

In der Begründung des Ministeriums des Innern wird auf die Regelungen zur besonderen Altersgrenze in Bayern abgestellt. Dabei wird aber vergessen, dass zum Beispiel das Land Baden-Württemberg im Jahr 2016 die Altersgrenze der Beamt*innen im Einsatzdienst der Feuerwehren von 62 Jahren auf 60 Jahre gesenkt hat. In dem Referentenentwurf zur Änderung des Landesbeamtengesetzes Baden-Württemberg vom 27.05.2015 wurde plausibel dargestellt, dass eine Absenkung der Altersgrenze auf 60 Jahre gerechtfertigt ist. Auf Seite 18 des Referentenentwurfs wird folgendes festgestellt:

„Langjährige Beobachtungen und Erkenntnisse aus der Praxis zeigen, dass vielfach bereits ab dem 50. Lebensjahr die Einsatztauglichkeit herabgesetzt sein kann. Die besonderen Belastungen sind arbeitsmedizinisch anerkannt. Schon das Lebensalter bildet oftmals ein Hemmnis, die arbeitsmedizinischen Voraussetzungen für den Einsatz unter Atemschutz zu erfüllen. Darauf weist der Umstand hin, dass die entsprechende arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung (so genannte G26) ab dem 50. Lebensjahr nicht mehr im dreijährigen Rhythmus, sondern jährlich absolviert werden muss. Die nicht bestandene G26-Vorsorgeuntersuchung war häufig für die vollständige Feuerwehrdienstunfähigkeit ursächlich, soweit eine dauerhafte Atemschutzuntauglichkeit diagnostiziert werden musste. Abgesehen von der im Feuerwehrdienst erhöhten jederzeitigen Unfallgefahr und Unfallhäufigkeit mit dauerhaften Schädigungsfolgen führen bei Feuerwehrleuten typischerweise körperliche Erkrankungen (Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen und allgemeine innere Erkrankungen) oft zu Dienstunfähigkeit, wohingegen die psychischen Erkrankungen weniger bedeutsam hervortreten.“

Seite 19

...Dies alles betrachtend ist die regelmäßige Zurruhesetzung mit Vollendung des 60. Lebensjahres für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr eine dem spezifischen Berufsbild entsprechende angemessene Altersgrenze...“

Die vom Innenministerium des Landes Baden-Württemberg getroffenen Feststellungen treffen auch heute in vollem Umfang zu und rechtfertigen eine Beibehaltung der Altersgrenze von 60 Jahren für die Beamt*innen des feuerwehrtechnischen Dienstes.

Neben Baden-Württemberg besteht auch in den Bundesländern Rheinland-Pfalz, Hamburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, und Schleswig-Holstein die Altersgrenze von 60 Jahren für Beamt*innen im Einsatzdienst der Feuerwehren. Teilweise sehen Regelungen in den Bundesländern vor, dass bei einer bestimmten Anzahl von Einsatzdienstjahren eine Reduzierung

der Altersgrenze auf bis zu 60 Jahren vorgenommen werden kann, so z. B. in Hessen oder Mecklenburg-Vorpommern.

In Anbetracht der Altersgrenze von 60 Jahren in den an Nordrhein-Westfalen angrenzenden Bundesländern Rheinland-Pfalz und Niedersachsen ist damit zu rechnen, dass es durchaus eine nicht unerhebliche Zahl von Feuerwehrbeamt*innen geben wird, die wegen einer möglichen höheren Altersgrenze in NRW in die benachbarten Bundesländer wechseln werden. Erst recht, da die Bindung an einen einzelnen Dienstherrn in den letzten Jahren allgemein erheblich abgenommen hat und die Wechselwilligkeit im Gegenzug sehr hoch geworden ist.

5. Vergleich der Altersgrenzen von Feuerwehr und Polizei

In der Diskussion zu den Altersgrenzen wird immer wieder vorgebracht, dass die Beamt*innen bei der Polizei bis zum 62. Lebensjahr Dienst verrichten mit einer Verkürzungsmöglichkeit auf 61 Jahre bei 25 Dienstjahren im Wechselschichtdienst. Deshalb könne diese Altersgrenze auch für die Feuerwehren gelten.

Es liegt der komba gewerkschaft nrw fern, eine Bewertung der Belastungen im Dienst der Polizei vorzunehmen. Erfahrungsgemäß ist die Belastung im Dienst der Polizei sehr hoch. Dennoch unterscheidet sich der Dienst in den Feuerwehren und der Polizei in einigen wesentlichen Punkten, die eine Differenzierung rechtfertigen.

So sind die gesundheitlichen Anforderungen im Einsatzdienst der Feuerwehr sehr hoch. Dies wird dadurch deutlich, dass die Beamt*innen besondere Atemschutztauglichkeitsuntersuchungen (G 26-Untersuchungen) absolvieren müssen. Nur wenn diese Anforderungen erfüllt sind, dürfen sie im Einsatzdienst der Feuerwehr tätig werden. Das ist gerade für viele ältere Beamt*innen ein Problem. Die Möglichkeit im Innendienst eingesetzt zu werden, ist - anders als bei der Polizei - in den Feuerwehren nur sehr eingeschränkt möglich. Die sog. Schonstellen sind gerade bei kleineren Feuerwehren nur eingeschränkt oder gar nicht vorhanden. Selbst bei größeren Feuerwehren ist die Anzahl dieser Stellen sehr gering.

Zudem leisten die Feuerwehrbeamt*innen gegenüber den Polizeibeamt*innen schon jetzt eine höhere Anzahl von Dienststunden, wie oben bereits dargestellt. Daher würde eine Anhebung der Altersgrenze bei den Feuerwehrbeamt*innen eine weitere Verschlechterung gegenüber der Polizei bedeuten.

6. Verbesserung der Gesundheitsversorgung für Feuerwehrbeamt*innen

Im Vergleich zur Polizei gibt es für Feuerwehrbeamt*innen keine gesetzliche Möglichkeit Vorsorgekuren zu erhalten. Im RdErl. des Ministeriums für Inneres und Kommunales - 403.63.22.07 - vom 04.09.2012 sind hierzu besondere Regelungen für Polizeibeamt*innen aufgenommen worden. Diese Möglichkeit muss es auch für die Feuerwehrbeamt*innen geben. Der Anspruch auf Vorsorgekuren für Beamt*innen im Einsatzdienst der Feuerwehren

wird von der komba gewerkschaft nrw schon seit langem geltend gemacht und hiermit erneuert. Die kommunalen Dienstherrn müssen hier in geeigneter Weise verpflichtet werden.

Zur Kompensation der anerkanntermaßen bestehenden hohen Belastungen im Einsatzdienst der Feuerwehren sind aus Sicht der komba gewerkschaft nrw dringend Ausgleichsmaßnahmen zu treffen. Dazu gehören individuelle Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Neben der dazu erforderlichen Organisation und dem Aufbau der Kompetenz in den Feuerwehren müssen regelmäßige und verbindliche Zeitkontingente für die Mitarbeitenden geschaffen werden. Entsprechende gesetzliche Regelungen sind dazu aufzunehmen. Nur so können die Feuerwehrbeamt*innen die Lebensarbeitsgrenze von 60 Jahren einigermaßen gesund erreichen. **Eine Anhebung dieser Lebensarbeitszeitgrenze ist durch nichts gerechtfertigt.**

6. Kompromissvorschlag der Gewerkschaften komba und ver.di

In vielen Gesprächen von Vertretern der komba gewerkschaft nrw mit den im Landtag vertretenen Parteien und den kommunalen Spitzenverbänden wurden mögliche Kompromisse gesucht, um einen breiten Konsens zu erreichen.

Vor diesem Hintergrund haben sich die Gewerkschaften komba und ver.di auf einen gemeinsamen Vorschlag für eine Neufassung des § 116 Abs. 3 LBG verständigt, der in die parlamentarischen Beratungen mit eingebracht werden soll.

Bei der Abfassung des Vorschlags haben sich die Gewerkschaften von der Idee leiten lassen, dass nur eine einheitliche Altersgrenze für alle Laufbahngruppen den Frieden in den Laufbahngruppen erhält. Gerade die Differenzierung zwischen den Laufbahngruppen 1.2. und 2.1. führt zu großen Unmut in den Feuerwehren.

Darüber hinaus wurde der Gedanke aufgegriffen, die besonderen Belastungen im Einsatzdienst der Feuerwehren speziell zu berücksichtigen. Der Vorschlag der Landesregierung stellt dafür auf die unterschiedlichen Laufbahngruppen ab. Der Vorschlag der Gewerkschaften stellt dagegen auf die Gewährung der Feuerwehrzulage gem. § 50 LBesG ab. Diese Zulage wird an die Feuerwehrbeamt*innen, die im Einsatzdienst eingesetzt werden, gezahlt. Mit der Zulage werden die Besonderheiten des Einsatzdienstes abgegolten. Daher ist davon auszugehen, dass die Feuerwehrbeamt*innen, die diese Zulage erhalten, den besonderen Belastungen ausgesetzt sind, die eine Absenkung der Altersgrenze rechtfertigen. Insofern wird damit ein Abgrenzungsmerkmal zu den Feuerwehrbeamte*innen gegeben, die weniger belastet sind.

Da die Feuerwehrbeamt*innen in den Leitstellen aufgrund der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts in der Regel keine Feuerwehrzulage für ihren Dienst in der Leitstelle erhalten, sie aber anerkanntermaßen einen hoch belastenden Dienst leisten, müssen die Jahre des Dienstes in der Leitstelle den Jahren der Gewährung der Feuerwehrzulage gleichgestellt werden.

Eine weitere Besonderheit des Vorschlages der Gewerkschaften ist, dass der/die Feuerwehrbeamt*in einen Antrag stellen muss, um eine Reduzierung seiner/ihrer Altersgrenze zu realisieren.

Ausgehend von einer vorgeschlagenen einheitlichen Altersgrenze von 62 Jahren für alle Laufbahngruppen besteht nunmehr für den/die Beamt*in die Möglichkeit, die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand auf 61 Jahre oder 60 Jahre abzusenken, wenn er/sie 10 Jahre oder insgesamt 20 Jahre die Feuerwehrzulage gem. § 50 LBesG erhalten oder eine entsprechende Zeit Dienst in einer Leitstelle geleistet hat. Der/die Feuerwehrbeamt*in hat aber auch die Möglichkeit, länger als mit der Vollendung des 60. Lebensjahres im Dienst zu verbleiben. Der Antrag für eine Absenkung der Lebensarbeitszeitgrenze soll 6 Monate vor der gewünschten Lebensarbeitszeitgrenze gestellt werden.

Die vorgeschlagene Anhebung der Altersgrenze darf nach Auffassung der Gewerkschaften nur dann zum Tragen kommen, wenn gleichzeitig die Möglichkeit zur Absenkung der Altersgrenze besteht.

Gemeinsamer Vorschlag der Gewerkschaften ver.di und komba zur Neuregelung des § 116 Abs. 3 LBG

(3) Die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes der Gemeinden, der Gemeindeverbände und des Landes erreichen die Altersgrenze mit der Vollendung des 62. Lebensjahres. Die Altersgrenze verringert sich pro 10 Jahre, in denen die Beamtin oder der Beamte die Feuerwehrzulage gemäß § 50 LBesG erhalten hat, jeweils um 1 Jahr. Sofern die Beamtin oder der Beamte in einer Leitstelle gem. § 28 BHKG Dienst verrichtet hat und deshalb keine Feuerwehrzulage erhalten hat, werden diese Jahre den Zeiten des Bezugs der Feuerwehrzulage gleichgestellt. Eine Verringerung der Altersgrenze nach Satz 2 erfolgt auf Antrag der Beamtin oder des Beamten. Der Antrag muss spätestens 6 Monate vor Vollendung des Lebensjahres gestellt werden, zu dem die Altersgrenze nach Satz 2 erreicht ist. Die Reduzierung der Altersgrenze ist bis auf die Vollendung des 60. Lebensjahres beschränkt.

Mit Übernahme des Vorschlages hätten viele Feuerwehrbeamt*innen weiterhin die Möglichkeit, mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den verdienten Ruhestand zu gehen. Aus Sicht der komba gewerkschaft nrw wäre das eine Lösung, die einen breiten Konsens finden kann.

Köln, 08.04.2024

Sandra van Heemskerck
Landesvorsitzende

Andreas Hemsing
Landesvorsitzender