



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

ver.di Landesbezirk
NRW

Stellungnahme



Karlstr. 123-127
40210 Düsseldorf

Telefon: 0211-61824-0
Durchwahl: 0211 61824-324
Telefax: 0211 61824-447

www.verdi.de

der
Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
zur

Datum
Ihre Zeichen
Unsere Zeichen

12. April 2024
ts/lw

geplanten Änderung des Landesbeamtengesetzes – Altersgrenze Feuerwehr

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit, im Rahmen der Anhörung des federführenden Innenausschusses des Landtags von NRW, zur geplanten Änderung des Landesbeamtengesetzes Stellung nehmen zu dürfen.

Mit der geplanten Änderung des Landesbeamtengesetzes soll vor dem Hintergrund der bekannten Entscheidung des OVG Münster zu § 116 LBG NRW die Altersgrenze für Beamtinnen und Beamte des Feuerwehrtechnischen Dienst, differenziert nach Laufbahngruppen, um ein bzw. zwei Jahre angehoben werden.

Bei mehreren Aktionen in den Feuerwehren, vor dem Landtag und in verschiedenen Gesprächen im Innenministerium, haben der DGB als Spitzenorganisation der Gewerkschaften und die zuständige Fachgewerkschaft ver.di bereits deutlich gemacht, dass eine Erhöhung der Altersgrenze abgelehnt wird. Eine Anhebung der Altersgrenze wäre ungeeignet, um die Funktionsfähigkeit der Feuerwehren aufrechtzuerhalten, den Fachkräftemangel zu beheben oder den demografischen Wandel abzufedern.

Soweit der Landtag dem Ansinnen der Landesregierung, die Altersgrenze für Beamtinnen und Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst anzuheben, trotz unserer Argumente folgen sollte, schlagen wir unter Ziffer 8 vor, für Beamtinnen und Beamte mit langjährigem belastendem Einsatzdienst, die Möglichkeit zu schaffen, auf Antrag weiterhin mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Ruhestand zu treten.

1.

Die besondere Altersgrenze der Feuerwehren in ihrer bisherigen Höhe von 60 Jahren ist unumgänglich und trägt seit Jahrzehnten der Besonderheit der Tätigkeit im feuerwehrtechnischen Dienst Rechnung. Sie geht auf die hohe physische und psychische Belastung zurück, die mit den Tätigkeiten im feuerwehrtechnischen Dienst im Allgemeinen bzw. im Einsatzdienst der Feuerwehren im Besonderen einhergehen:

- Arbeiten im 24-Stunden-Dienst, zu 48 Stunden in der Woche.
- Jederzeit zur Hilfeleistung und zum Schutz vor drohenden Gefahren für Einzelne und das Gemeinwesen sowie zur Rettung von Menschen aus lebensbedrohlichen Lagen einsatzbereit zu sein.
- Ausgesprochen gute körperliche und psychische Verfassung, die ohne nennenswerte Einschränkungen bis zum Erreichen der Altersgrenze gegeben sein muss.
- jederzeit in schwierigen Situationen (z.B. telefonische Anleitung für Wiederbelebungsmaßnahmen, Kontakt mit Unfallopfern, Kontakt mit Angehörigen Schwerverletzter und Verstorbener direkt nach dem Unfallgeschehen) schnell und verantwortlich tätig zu werden.

Es sei ausdrücklich darauf hingewiesen, dass diese Belastungen in allen Tätigkeitsbereichen von Feuerwehrbeamtinnen und -beamten anfallen, also nicht nur im Einsatzdienst.

Es ist allgemein anerkannt, dass die körperlichen Fähigkeiten im Laufe des Arbeitslebens abnehmen. Auch feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamte haben ab dem 50. Lebensjahr häufiger z.B. mit Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen oder anderen inneren Krankheiten zu tun. Psychische Belastungen, insbesondere aufgrund der oft traumatischen Erlebnisse, treten oftmals hinzu. Auf der anderen Seite bleiben die Anforderungen an Feuerwehrleute unverändert hoch. Die Rettungsfrist nimmt mit dem Alter nicht zu, die Leiter wird nicht niedriger, das Feuer brennt nicht langsamer oder weniger heiß, um es plakativ auszudrücken. Hinzu tritt die Belastung durch eine im Vergleich zu den Beamtinnen und Beamten in NRW ohnehin bereits erhöhte Wochenarbeitszeit. Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst leisten in aller Regel in langen Schichten ihren Dienst, 48 Stunden in der Woche. Bis vor wenigen Jahren waren noch Arbeitszeiten über 50 Stunden die Regel. Wenn man die Arbeitszeit ins Verhältnis zu der Arbeitszeit von Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen, von heute 41 Stunden in der Woche, setzt, bedeutet das eine um 17 Prozent höhere wöchentliche Arbeitszeit. Bei 40 Beschäftigungsjahren bedeutet das hochgerechnet eine um über 6,5 Jahre höhere Arbeitszeit gegenüber Beamtinnen und Beamten in der 41 Stunden-Woche.

Eine Anhebung der Altersgrenze führt vor diesem Hintergrund gerade nicht dazu, dass dauerhaft mehr Einsatzkräfte zur Verfügung stehen oder die Funktionsfähigkeit erhöht wird. Eine Anhebung der Altersgrenze erhöht vielmehr die Zweifel um die Frage der Einsatzfähigkeit. Die Bürgerinnen und Bürger, aber auch die handelnden Kolleginnen und Kollegen müssen sich jedoch darauf verlassen können, dass sie jederzeit die Unterstützung erfahren, die gebraucht wird, um fremde und im Zweifel auch das eigene Leben retten zu können.

In der Begründung des Gesetzentwurfs wird insoweit von der Landesregierung pauschal vorgetragen, dass aufgrund der „*Verbesserung der medizinischen Versorgung und gerin-*

geren körperlichen Belastung aufgrund des technischen Fortschritts“ die Erhöhung der Altersgrenze gerechtfertigt sei. Zutreffend ist sicher, dass die medizinische Versorgung im Allgemeinen besser geworden ist, dies ändert aber die bestehenden Belastungen nicht. Der Einsatz fortschrittlicher Technik mag in einzelnen Bereichen zu einer geringeren körperlichen Belastung führen. Eine signifikante Änderung der Belastungssituation in den klassisch vorliegenden Einsatzszenarien muss jedoch verneint werden. Im Gegenteil bedeutet der technische Fortschritt auch immer höhere und komplexere Gefahrenlagen und Anforderungen, denen sich die Kolleginnen und Kollegen im feuerwehrtechnischen Dienst stellen müssen. Bezogen auf die Aspekte psychischer Belastungen ist ebenfalls nicht zu erkennen, wo der technische Fortschritt eine geringere Belastung für die Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst bedeuten soll.

Die Landesregierung verweist in ihrer Begründung auf das Beispiel der Altersgrenze in Bayern bzw. die Regelung für den Polizeidienst in Nordrhein-Westfalen. In beiden Fällen beträgt das Alter zum Eintritt in den Ruhestand in der Regel 62.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann hier allerdings auch eine frühere Zuruhesetzung erfolgen. Es fehlt jedoch jegliche nähere Darlegung, inwieweit die Polizeivollzugstätigkeit mit der im feuerwehrtechnischen Dienst vergleichbar ist bzw. warum die Altersgrenze im Polizeivollzugsdienst eine höhere Altersgrenze im feuerwehrtechnischen Dienst rechtfertigt. Ein Vergleich der Belastungen geschieht weder bezogen auf die Regeltätigkeit noch in Bezug auf die Anrechnungsmöglichkeit von 25 Jahren Tätigkeiten im Wechselschichtdienst. Unter Anrechnung von 25 Jahren Tätigkeiten im Wechselschichtdienst kann die Altersgrenze im Polizeivollzugsdienst in NRW auf 61 Jahre abgesenkt werden.

Zudem ist der Nordrhein-Westfälische Feuerwehrdienst nicht 1:1 mit dem Bayerischen vergleichbar, da in NRW z.B. auch der Rettungsdienst durch die Feuerwehren sichergestellt werden. Nimmt man über Bayern hinaus zudem die bundesweite Situation der Feuerwehren in den Blick, geht der Trend keinesfalls in Richtung einer höheren Lebensarbeitszeit. Wenn man – zum Beispiel wegen der unmittelbaren Konkurrenz um die Fachkräfte im feuerwehrtechnischen Dienst – den Blick auf die benachbarten Bundesländer Rheinland-Pfalz, Hessen, Niedersachsen wirft, muss man feststellen, dass alle eine Regelung der Altersgrenze getroffen haben, die auf eine Altersgrenze bzw. Zuruhesetzung mit Vollendung des 60. Lebensjahres hinausläuft. Auch wenn sich die jeweiligen Regelungen im Detail unterscheiden.

Auch das Land Baden-Württemberg ist einen anderen Weg gegangen. Hier wurde im Zuge eines Dienstrechtsreformgesetzes die Altersgrenze ab 2012 von 60 auf 62 Jahre mit einer Übergangsfrist bis 2029 angehoben. Diese Anhebung wurde aber bereits im Jahr 2015 für die Gruppe der Beamtinnen und Beamten im Einsatzdienst der Feuerwehren wieder zurückgenommen. Hintergrund war eine retrospektive Überprüfung und die daraus resultierende Einschätzung, dass aufgrund der Einsatz- und Sonderbelastung die vorherige Altersgrenze gerechtfertigt war. In der Begründung zur Absenkung der Altersgrenze wird die Belastungssituation insbesondere der Beamtinnen und Beamten im Einsatzdienst eindrucksvoll dargestellt:

„Bei den Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr können im Einsatz vor Ort extreme Belastungen auftreten oder zusammenwirken. Diese ergeben sich im Wesentlichen aus der ständigen Alarmbereitschaft in dem Bewusstsein,

zu jeder Tages- und Nachtzeit sowie bei jedem Wetter ohne Zögern sofort voll einsatzbereit sein zu müssen, dem (Wechsel-)Schichtdienst rund um die Uhr, ohne Unterbrechungen an Wochenenden oder an Feiertagen, zum Teil in 24-Stunden-Schichten, den Einsätzen unter höchstem Zeitdruck und in extremen Stresssituationen, die sich je nach Einsatzlage über längere Zeit erstrecken können, den hohen körperlichen Anforderungen, insbesondere unter Atemschutz und in Vollschutzkleidung, den gesundheitlichen Belastungen und Gesundheitsgefährdungen durch Hitze, Rauch und andere Schadstoffe, zum Teil während des Einsatzes noch unbekannter Art, der Konfrontation mit schwerstverletzten Brand- und Unfallopfern und dem Tod, den Risiken für das eigene Leben und das Leben der anderen Einsatzkräfte, dem hohen Maß an Verantwortung für Leben, Unversehrtheit und existenzielle Sachwerte der Bevölkerung.“ (vgl. LT BaWü Drucksache 15/7552)¹

Soweit eine Erhöhung der Altersgrenze mit dem demografischen Wandel sowie einem drohenden Fachkräftemangel begründet wird, würde beides durch die geplante Neuregelung weder aufgehoben noch beseitigt. Die drohende Pensionierungswelle von 28 Prozent der Beamtinnen und Beamten wird durch eine um ein Jahr verschobene Altersgrenze weder kurz- noch mittelfristig, erst recht nicht langfristig gelöst.

Dem Fachkräftemangel wird durch eine Erhöhung der Altersgrenze, also durch eine Verschlechterung der Bedingungen, nicht entgegengewirkt, dieser wird vielmehr durch eine abgeschwächte Attraktivität befördert. Letzteres im übrigen Laufbahngruppen übergreifend.

2.

Die besondere Altersgrenze im gesamten **feuerwehrtechnischen Dienst muss eine einheitliche Altersgrenze** sein. Auch jenseits des unmittelbaren Einsatzdienstes sind für viele Funktionen im feuerwehrtechnischen Dienst des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände langjährige Erfahrungen und Kenntnisse aus dem Einsatzdienst bzw. Einsatzgeschehen erforderlich, etwa im Bereich von Leitstellendisponenten, aber auch in anderen rückwärtigen Aufgaben der Feuerwehren oder etwa in Brandschutzdienststellen der Landkreise. In allen Bereichen sind die psychischen Belastungen aufgrund der immer weiter zunehmenden Inanspruchnahme enorm. So stellt selbst die Landesregierung in der Begründung ihrer Gesetzesbegründung bzgl. der Leistellenbeschäftigten zu Recht dar:

„Die Disponentinnen und Disponenten arbeiten regelmäßig in 24-Stunden-Schichten. Wie bei den Einsatzdiensten ist auch in diesen Schichten die Möglichkeit eines erhöhten Einsatzaufkommens zu jeder Tages- und Nachtzeit gegeben sowie das Erfordernis, jederzeit in schwierigen Situationen (z.B. telefonische Anleitung für Wiederbelebensmaßnahmen, Kontakt mit Unfallopfern, Kontakt mit Angehörigen Schwerstverletzter und Verstorbener direkt nach dem Unfallgeschehen) schnell und verantwortlich tätig zu werden. Arbeitsmedizinisch wird die Tätigkeit als Disponentin oder Disponent als stark belastende Tätigkeit klassifiziert, die mit Befunden wie psychischen, psychosomatischen und physiologischen Problemen einhergehen kann.“

¹ https://www.landtag-bw.de/files/live/sites/LTBW/files/dokumente/WP15/Drucksachen/7000/15_7552_D.pdf

Bei den Dienststellen des Landes folgt der Handlungsbedarf für eine einheitliche Altersgrenze zudem aus personalwirtschaftlichen Gründen:

„Diese Beamtinnen und Beamten sind unter anderem in der Aufsicht tätig. Sie beraten die Kreise und kreisfreien Städte in allen Fragen des Brandschutzes und prüfen und überwachen, ob die Kreise und kreisfreien Städte ihren Aufgaben im Brandschutz ordnungsgemäß nachkommen. Des Weiteren sind die Mitarbeitenden des IdF NRW in der Aus- und Fortbildung, der Forschung und in weiteren Kompetenzzentren tätig und übernehmen dabei unerlässliche Aufgaben für das Gesamtsystem der Feuerwehr. Ein Personalmangel in diesen Bereichen muss daher verhindert werden. Nach bisheriger Rechtslage stellten sich diese Bereiche als unattraktiv dar, weil sie zum Teil nicht der besonderen Altersgrenze unterfielen. Dies bewirkte, dass zu besetzende Stellen nicht oder nicht mit den geeignetsten Bewerberinnen oder Bewerbern besetzt werden konnten oder dass nicht fachlich begründete Wechsel Einzelner in Tätigkeiten erfolgten, die der besonderen Altersgrenze unterfielen. Dies verstärkte die Nachfolgeproblematik insbesondere bei Aufsichtsbehörden.“

Um also die Funktionsfähigkeit z.B. der Kreisleitstellen, aber auch anderer Dienststellen ohne unmittelbaren Einsatzbezug beim Land wie bei den Gemeinden oder Gemeindeverbänden, sowie die berufliche Entwicklung und Karrieremöglichkeiten sicherzustellen, fordern wir eine einheitliche Altersgrenze für die Beamtinnen und Beamten der Laufbahn des feuerwehrtechnischen Dienstes.

Diese einheitliche Altersgrenze muss, aufgrund der dargestellten Anforderungen an die Tätigkeiten, die im Berufsleben aller Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes vorkommen, bei der bisherigen Altersgrenze von 60 verbleiben.

3.

Wir lehnen eine **Differenzierung nach Laufbahngruppen** bei der Altersgrenze der Feuerwehren ab.

Zur Begründung eines Modells der Differenzierung nach Laufbahnen führt die Landesregierung den „geringeren Verwaltungsaufwand“ gegenüber Modellen, die an Einsatzdienstzeiten anknüpfen, an. Die Argumentation des geringeren Verwaltungsaufwands ist nicht nachzuvollziehen. Die Ermittlung von Einsatzzeiten würde sich nicht auf die konkret wahrgenommenen Einsätze beziehen, sondern stellt auf die Zuordnung zu den entsprechenden Beschäftigtengruppen mit Einsatzdiensttätigkeit ab. Dies ließe sich problemlos anhand der Personalakten nachvollziehen.

Zum einen blendet eine unterschiedliche Behandlung der Laufbahngruppen aus, dass sich die Laufbahngruppe 2 in der Regel aus erfahrenen Kolleginnen und Kollegen der Laufbahngruppe 1.2 generiert (§13 LVOFeu). Deren langjährige Erfahrung und insbesondere die langjährige Belastung im Einsatzdienst würde bei der vorgesehenen Stichtagsregelung und einem Wechsel der Laufbahn nicht berücksichtigt. Zum anderen ist es aus unserer Sicht nichtzutreffend, dass sich an der Laufbahngruppe eine unterschiedliche Belastung festmachen lässt. In der Laufbahngruppe 2 ist ein steigender Anteil der Beamtinnen und Beamten regulär in den unmittelbaren Einsatzdienst eingebunden. Die bereits aus diesem Umstand resultierende Ungleichbehandlung wäre nicht gerechtfertigt.

Eine unterschiedliche Behandlung hätte wie bereits dargestellt, allerdings auch zeitnah konkrete Folgen für die Personalwirtschaft und die Personalentwicklung. Nach ersten Rückmeldungen aus den Feuerwehren ist schon jetzt festzustellen, dass – abhängig vom Lebensalter – der Anreiz für Beamtinnen und Beamte von einer Stelle, die nach A9Z besoldet ist, auf eine Funktion nach A10 zu wechseln, zu gering ist, um im Gegenzug ein Jahr länger Dienst leisten zu müssen.

Damit steht im Raum, dass im Fall einer Differenzierung der Altersgrenze nach Laufbahngruppen 1 und 2 eine Anhebung der Altersgrenze die Funktionsfähigkeit der Feuerwehren eher gefährdet, als der „Aufrechterhaltung des Gesamtsystems“ dient.

Grundsätzlich halten wir ein Modell, wie das Hamburger Modell, das die Altersgrenze an der „Laufbahn“ des feuerwehrtechnischen Dienstes an sich festmacht, für sinnvoll, ohne eine Differenzierung nach Laufbahngruppen vorzunehmen.

4.

In dem vorliegenden Gesetzesentwurf werden **Übergangsfristen** für die verschiedenen Laufbahngruppen festgelegt. Für die Laufbahngruppe 1.2 soll für feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte pro Jahrgang ab dem Jahrgang 1966 eine Anhebung um jeweils 2 Monate erfolgen, ab 2031 bzw. dem Jahrgang 1971 und jünger soll die neue Altersgrenze dann auf das 61. Lebensjahr festgelegt werden. Für die Laufbahngruppe 2 soll die Anhebung ab 2026 (also ab Jahrgang 1966) um jeweils 4 Monate bis 2031 (Jahrgang 1971) auf das Alter 62 vorgenommen werden.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf ist die Landesregierung gegenüber dem zunächst vorgelegten Entwurf zu etwas längeren Übergangsfristen gekommen. Die trotzdem noch zu kurzfristige Anhebung wirft allerdings einerseits die Frage auf, ob der Gesetzgeber damit seinen Fürsorgepflichten und dem Grundsatz des Vertrauensschutzes noch gerecht wird, andererseits stellt sie die Feuerwehren vor praktische Probleme.

Die Feuerwehren organisieren die Ausbildung nach dem Bedarf bzw. der entsprechenden Personalplanung. Eine kurzfristige Anpassung der Altersgrenze kann zur Folge haben, dass benötigte Planstellen für die Auszubildenden zum entsprechenden Zeitpunkt nicht frei sind.

Daher ist, selbst wenn die Landesregierung zu dem Schluss kommt, eine Änderung der Altersgrenze gegen unsere Empfehlung vorzunehmen, die vorliegende Übergangsregelung noch immer nicht geeignet.

5.

Der Personalbedarf in den Feuerwehren in NRW bleibt absehbar hoch. Mit der zunehmenden Inanspruchnahme z.B. von Rettungsdiensten aber auch veränderten Schutzziele bzw. Herausforderungen im Brandschutz steigen auch die Personalbedarfe in den Feuerwehren. Eine Anhebung der Altersgrenze schafft aber nicht mehr Personal für den Einsatzdienst, sondern kann im Gegenteil die Bemühungen der Feuerwehren um die Gewinnung von Nachwuchskräften konterkarieren.

In dem Umfeld des allgemein steigenden Personal- und Fachkräftemangels braucht es für die Beamtinnen und Beamten, und damit auch im feuerwehrtechnischen Dienst, attraktive

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Dazu zählt auch die Beibehaltung der bestehenden, besonderen Altersgrenze.

Eine Anhebung der Altersgrenze kann daher einen gegenteiligen Effekt haben, wenn damit das Interesse von Neueinsteigern an dem Berufsbild sinkt.

Grundsätzlich bleiben bei der Frage der Attraktivität allerdings auch weitere dringende Themen, wie etwa die amtsangemessene Alimentation, die Arbeitszeit insgesamt, die Regelung der Anwärtersonderzuschläge unter Einbeziehung der Laufbahngruppe 2 sowie eine Anpassung der Feuerwehrzulage und der Zuschläge für den Dienst zu ungünstigen Zeiten offen.

6.

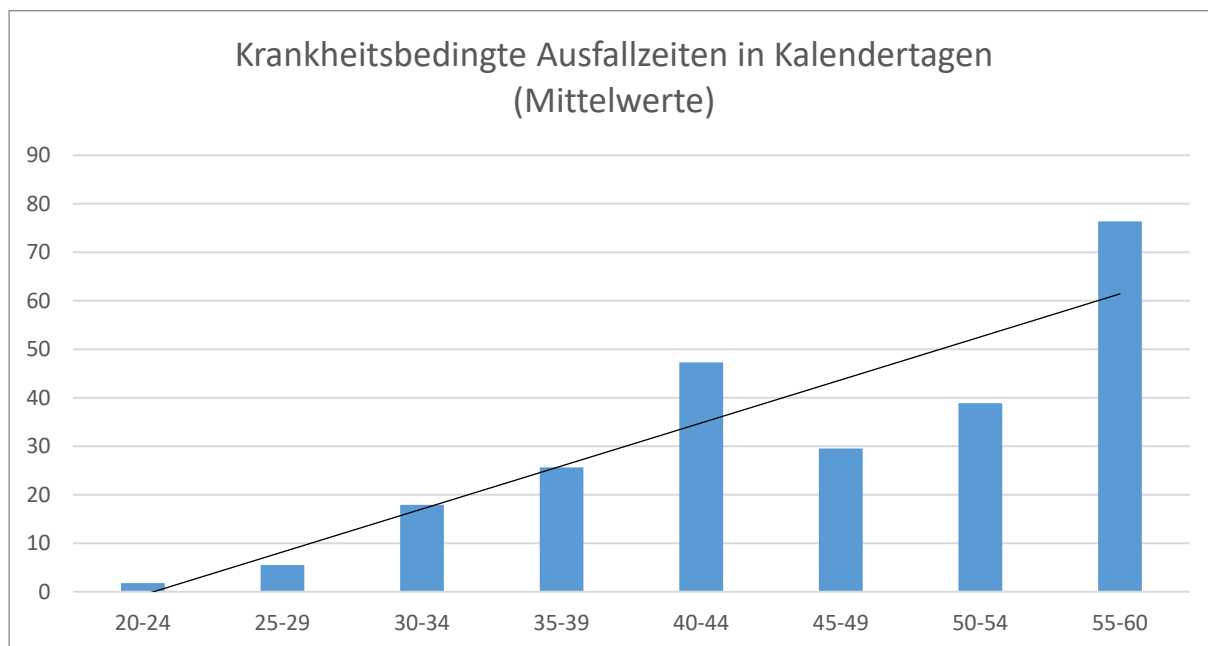
Soweit im neuen § 116 Abs. 8 für Altersteilzeit nach § 66 LBG geregelt werden soll, dass für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2024 angetreten wurden, die Altersgrenze bei 60 verbleibt, schlägt die Gewerkschaft ver.di vor, dies auf den Zeitraum vor Inkrafttreten eines neuen Gesetzes zu erstrecken. Andernfalls kann es zu Problemen bei der Abwicklung der Altersteilzeit kommen, wenn Altersteilzeit zwischen dem 1.1.2024 und dem Inkrafttreten des Gesetzes vereinbart wurde und durch eine Anhebung der Altersgrenze Neuberechnungen oder anderweitige Änderungen an der Altersteilzeit erforderlich werden könnten.

7.

Die geplante Verlängerung der Altersgrenze hat Auswirkungen auf die gesundheitliche Lage der Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst. In der Begründung zur geplanten Anhebung der Altersgrenze stellt die Landesregierung pauschal auf die „bessere medizinische Vorsorge und geringere körperliche Belastung durch den Einsatz fortschrittlicher Technik“ ab.

Frühere Untersuchungen zeigen hingegen einen Zusammenhang zwischen der Tätigkeit als Berufsfeuerwehrmann/ -frau und spezifischen gesundheitlichen Risiken bis hin zu Unterschieden hinsichtlich der Sterblichkeit z.B. gegenüber anderen Beschäftigtengruppen. Diese gehen z.B. auf die berufstypischen Risiken der Dienstgestaltung und der damit verbundenen Belastung, die Gefahr, z.B. im Brand- und Hilfeleistungsfall Gefahr-/ Giftstoffen ausgesetzt zu sein, zurück. Zu diesen Fragen und Folgen im Zusammenhang mit der geplanten Anhebung der Lebensarbeitszeit bleibt die Landesregierung bisher eine Antwort schuldig.

Nach unseren Recherchen steigt die Belastung und steigen die krankheitsbedingten Ausfallzeiten bei Feuerwehren spätestens ab Mitte 50 enorm an. So hat die Auswertung von krankheitsbedingten Ausfallzeiten einer Nordrhein-Westfälischen Berufsfeuerwehr ergeben, dass Beamtinnen und Beamte ab dem 55. Lebensjahr eine doppelt so hohe krankheitsbedingte Ausfallzeit aufweisen, wie Beamtinnen und Beamte zwischen dem 50. und dem 55. Lebensjahr.



Quelle: Eigene Berechnungen aufgrund anonymisierter Ausfallzeiten einer Berufsfeuerwehr

Im Vorfeld einer Anhebung hätte man daher die Frage der gesundheitlichen Lage der Beamtinnen und Beamten beleuchten müssen, ohne sich dabei auf pauschale Behauptungen zu stützen. Insofern hätte die Landesregierung die Belastung, die mit dem Einsatzdienst einhergeht und die gesundheitliche Lage der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes, näher untersuchen müssten.

Darüber hinaus müsste die Anhebung im Zweifel mit Ausgleichsmaßnahmen einhergehen, die die Dienst- bzw. Arbeitsfähigkeit der Beamtinnen und Beamten erhält. Andernfalls wird die Verlängerung der Lebensarbeitszeit nur zu mehr vorzeitigen Pensionierungen wegen entsprechender Dienstunfähigkeit führen und zu Lasten der eingesetzten Beamtinnen und Beamten gehen und nicht dazu, dass der Fachkräftemangel behoben wird.

Im Zusammenhang mit der Verlängerung der Altersgrenze der Polizei hat die Landesregierung als Maßnahmen zum Ausgleich der höheren Belastung den Anspruch auf sog. Sonderkuren geschaffen.

8.

Soweit eine Anhebung der Altersgrenze durch die Landesregierung und die Landtagsfraktionen trotzdem angestrebt wird, schlagen die Gewerkschaften als Kompromiss vor, einen anderen Mechanismus zu wählen, um der besonderen Belastung, unter anderem im Einsatzdienst der Feuerwehren, Rechnung zu tragen.

Eine Differenzierung nach Laufbahngruppen ist dazu wie unter Ziffer 3 dargestellt, nicht geeignet. Vielmehr wäre dazu auf die besonders langjährige Einsatzdienstzeit bzw. die langjährige Tätigkeit in einer Leitstelle abzustellen, da die Belastungen im Einsatzdienst und in der Leitstelle unabhängig von einem späteren Laufbahnwechsel dauerhaft wirken.

Aus unserer Sicht wäre dazu eine Orientierung an dem Bezug der Feuerwehruzulage nach § 50 LBesG sinnvoll, da diese an die Besonderheiten des Einsatzdienstes anknüpft. Besonders langjährige Tätigkeit im Einsatzdienst, aber auch in der Leitstelle, muss nach unserer Auffassung dazu führen, dass Beamtinnen und Beamte auf Antrag weiterhin die Möglichkeit haben, mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Ruhestand zu treten. Dazu wären, nach unserem Vorschlag, mindestens 20 Jahre Tätigkeit im Einsatzdienst bzw. Bezug der Feuerwehruzulage bzw. Dienst in einer Leitstelle gem. § 28 BHKG erforderlich.

Soweit ein Beamter/eine Beamtin von dem Recht 6 Monate vorher einen entsprechenden Antrag zu stellen, keinen Gebrauch macht, verbleibt sie längstens bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres im Dienst.

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 Feuerwehruzulage 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 Feuerwehruzulage erhalten hat, werden diese Jahre den Zeiten des Bezugs der Feuerwehruzulage 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.