

27.03.2024

Innenausschuss
Angela Erwin MdL

Haushalts- und Finanzausschuss
Carolin Kirsch MdL

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses
Carolin Kirsch MdL

Einladung

31. Sitzung (öffentlich, **Livestream**)
des Innenausschusses
40. Sitzung (öffentlich, **Livestream**)
des Haushalts- und Finanzausschusses
21. Sitzung (öffentlich, **Livestream**)
des Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses
am Montag, dem 22. April 2024,
10.00 bis (max.) 12.00 Uhr, Plenarsaal

Landtag Nordrhein-Westfalen
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

Gemäß § 53 Absatz 1 der Geschäftsordnung des Landtags berufen wir die Ausschüsse ein und setzen folgende Tagesordnung fest:

Tagesordnung

Zweites Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes

Gesetzentwurf der Landesregierung
Drucksache 18/8026 (Neudruck)
Stellungnahme 18/1380
Stellungnahme 18/1408
Stellungnahme 18/1430
Stellungnahme 18/1433
Stellungnahme 18/1440
Stellungnahme 18/1444
Stellungnahme 18/1450

- 2 -

Anhörung von Sachverständigen

gez. Angela Erwin
- Vorsitz -

gez. Carolin Kirsch
- Vorsitz -

F. d. R.

Anke Seifert
Ausschussassistentz

Anlage
Verteiler

- 3 -

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

Verteiler

ver.di Landesbezirk NRW
Verbindungsbüro Landespolitik
Düsseldorf

Christoph Schöneborn
Verband der Feuerwehren in NRW e.V.
Wuppertal

Thomas Lembeck
Amtsleiter der Feuerwehr Essen
Essen

Städtetag Nordrhein-Westfalen
Köln

Städte- und Gemeindebund NRW
Düsseldorf

Landkreistag Nordrhein-Westfalen
Düsseldorf

Professor Dr. habil. Thomas Langhoff
Hochschule Niederrhein
Krefeld

komba gewerkschaft e.V.
Berlin

Landtag Nordrhein-Westfalen, Elektronische Sitzungsmappe zur Einladung Nr. 18/732
Innenausschuss

Haushalts- und Finanzausschuss

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses

- TOP -

Zweites Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes

15.02.2024

Neudruck

Gesetzentwurf

der Landesregierung

Zweites Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes

A Problem

Die Beamtinnen und Beamten in den Feuerwehren treten gemäß § 116 Absatz 3 Landesbeamtengesetz (LBG NRW) mit dem Ende des Monats, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden, in den Ruhestand. Angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels erfolgt mit dem vorliegenden Gesetz eine moderate Anhebung der besonderen Altersgrenze für den feuerwehrtechnischen Dienst. Die Neuregelung soll eine möglichst differenzierte, aber auch klare und damit einfach anzuwendende Regelung schaffen, die auch den besonderen Belastungen der verschiedenen Tätigkeiten im feuerwehrtechnischen Dienst Rechnung trägt.

Zudem bietet eine Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen (OVG NRW) vom 9. Juni 2022 (Urteil vom 09.06.2022, Az.: 6 A / 1132/20) Anlass für eine Überarbeitung der besonderen Altersgrenze für Beamtinnen und Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst. Das OVG NRW ist in seinen Entscheidungsgründen von der Nichtigkeit der Verordnung über die Zugehörigkeit der feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten zu Feuerwehren vom 3. März 2017 ausgegangen.

B Lösung

Änderung des § 116 LBG NRW und in einem weiteren Verfahren Aufhebung der Verordnung über die Zugehörigkeit der feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten zu den Feuerwehren.

C Alternativen

Es gibt keine Alternativen.

D Kosten

Die finanziellen Auswirkungen einer Anhebung der Altersgrenze im feuerwehrtechnischen Dienst lassen sich angesichts der unterschiedlichen beruflichen Biographien nur schwer darstellen.

Etwa 35 feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte des Landes könnten statt mit 67 mit 62 oder 61 Jahren in den Ruhestand treten. Der weit überwiegende Teil der kommunal beschäftigten feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen

(Gemeinden und Gemeindeverbände) wird ein Jahr später in den Ruhestand treten, ein kleinerer Teil zwei Jahre später.

Soweit die Übergangsvorschrift zur Altersteilzeit gemäß § 116 Abs. 8 LBG NRW n.F. betroffen ist, wird es in den hiervon erfassten Fällen aufgrund der Übergangsfrist zur Zahlung von Ruhegehaltsbezügen statt Zahlung der Bezüge für Beamtinnen und Beamte im aktiven Dienst kommen.

E Zuständigkeit

Zuständig ist das Ministerium des Innern. Beteiligt sind die Ressorts:

- Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung des Landes Nordrhein-Westfalen,
- Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen,
- Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen,
- Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen,
- sowie das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

F Auswirkung auf die Selbstverwaltung und die Finanzlage der Gemeinden und Gemeindeverbände

Durch das Gesetzgebungsverfahren werden Auswirkungen auf die Selbstverwaltung und die Finanzlage der Gemeinden und Gemeindeverbände verursacht. Ca. 13.500 bei den Gemeinden oder Gemeindeverbänden beschäftigte Beamtinnen und Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes der Laufbahngruppe 1.2 werden statt mit Ablauf des 60. Lebensjahres mit Ablauf des 61. Lebensjahres in den Ruhestand treten. Ca. 2.500 Beamtinnen und Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes der Laufbahngruppen 2.1 und 2.2 bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden werden statt mit Ablauf des 60. Lebensjahres mit Ablauf des 62. Lebensjahres in den Ruhestand treten.

G Finanzielle Auswirkung auf die Unternehmen und privaten Haushalte

Durch die beabsichtigte Gesetzesänderung entstehen keine Auswirkungen auf Unternehmen und die privaten Haushalte.

H Geschlechterdifferenzierte Betrachtung der Auswirkungen des Gesetzes

Beeinträchtigungen werden durch das Vorhaben nicht verursacht.

I Befristung

Mit dem Gesetzentwurf wird das Landesbeamtengesetz geändert, das selbst nicht befristet ist.

G e g e n ü b e r s t e l l u n g

Gesetzentwurf der Landesregierung

Auszug aus den geltenden Gesetzesbestimmungen

Zweites Gesetz zur Änderung des Landesbeamten-gesetzes

Artikel 1

§ 116 des Landesbeamten-gesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19. Dezember 2023 (GV. NRW. S. 1430) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 werden die Wörter „in den Feuerwehren“ gestrichen.
- b) Satz 2 wird aufgehoben.

2. Die Absätze 2 und 3 werden durch die folgenden Absätze 2 bis 8 ersetzt:

„(2) Es gelten § 112 Absatz 1 Satz 1 und § 113, außerdem für die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes der Gemeinden und Gemeindeverbände § 110 Absatz 3 sowie für die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes des Landes § 110 Absatz 3 und § 112 Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

(3) Die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände treten mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie

§ 116

Feuerwehrtechnischer Dienst

(1) Auf die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes des Landes und in den Feuerwehren der Gemeinden und Gemeindeverbände finden die für die Beamtinnen und Beamten allgemein geltenden Vorschriften dieses Gesetzes Anwendung, soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist. Welche Beamtinnen und Beamte zur Feuerwehr gehören, bestimmt das für Inneres zuständige Ministerium im Einvernehmen mit dem Finanzministerium durch Rechtsverordnung.

(2) Es gelten § 112 Absatz 1 Satz 1, § 113, außerdem für die Beamtinnen und Beamten in den Feuerwehren der Gemeinden und Gemeindeverbände und die Beamtinnen und Beamten in den Feuerwehren des Landes § 110 Absatz 3 sowie für die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes des Landes § 112 Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

(3) Die Beamtinnen und Beamten in den Feuerwehren treten mit dem Ende des Monats, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden, in den Ruhestand.

1. das 61. Lebensjahr vollenden, wenn sie sich zu diesem Zeitpunkt in einem Amt der Laufbahngruppe 1 befinden oder
2. das 62. Lebensjahr vollenden, wenn sie sich zu diesem Zeitpunkt in einem Amt der Laufbahngruppe 2 befinden.

(4) Beamtinnen und Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes der Gemeinden, der Gemeindeverbände, am Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen sowie in den Feuerwehren des Landes, die vor dem 1. Januar 1966 geboren sind, erreichen die Altersgrenze mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Für Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1 des feuerwehrtechnischen Dienstes der Gemeinden, der Gemeindeverbände, am Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen sowie in den Feuerwehren des Landes, die nach dem 31. Dezember 1965 geboren sind, wird die Altersgrenze wie folgt angehoben:

Geburts-jahr	Anhebung um	auf Alter	
		Monate	Jahre
1966	2	60	2
1967	4	60	4
1968	6	60	6
1969	8	60	8
1970	10	60	10
1971	12	61	0

(5) Für Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2 des feuerwehrtechnischen Dienstes der Gemeinden, der Gemeindeverbände, am Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen sowie in den Feuerwehren des Landes, die nach dem 31. Dezember 1965 geboren sind, wird die Altersgrenze wie folgt angehoben:

Geburts-jahr	Anhebung um	auf Alter	
		Monate	Jahre
1966	4	60	4
1967	8	60	8
1968	12	61	0
1969	16	61	4
1970	20	61	8
1971	24	62	0

(6) Für Beamtinnen und Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes des Landes, mit Ausnahme der in den Absätzen 4 und 5 genannten Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes am Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen und in den Feuerwehren des Landes, gilt Absatz 3 ab dem 1. Januar 2026. Beamtinnen und Beamte, die am 1. Januar 2026 die Altersgrenze nach Absatz 3 bereits erreicht haben, treten mit Ablauf des 31. Januars 2026 in den Ruhestand.

(7) Auf Antrag der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes des Landes, mit Ausnahme der in den Absätzen 4 und 5 genannten Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes am Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen und in den Feuerwehren des Landes, der vor dem 1. Januar 2029 gestellt wird, kann der Eintritt in den Ruhestand um bis zu drei Jahre, jedoch nicht über das Ende des Monats, in dem das 67. Lebensjahr vollendet wird, hinausgeschoben werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Im Übrigen gilt § 32 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 entsprechend.

(8) Für diejenigen Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes, die vor dem 1. Januar 2024 eine Altersteilzeit gemäß § 66 angetreten haben, verbleibt es bei der bisherigen Altersgrenze.“

3. Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 9.

(4) Das für Inneres zuständige Ministerium erlässt im Einvernehmen mit dem Finanzministerium durch Rechtsverordnung spezielle Vorschriften über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes. Diese bestimmt neben den in § 9 genannten Regelungstatbeständen insbesondere

1. die Voraussetzungen für die Einstellung in den feuerwehrtechnischen Dienst,
2. der Erwerb der Befähigung für die Laufbahngruppen des feuerwehrtechnischen Dienstes,

3. die Voraussetzungen für den Aufstieg in das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (Laufbahnbefähigung im Wege des Aufstiegs),
4. die Voraussetzungen für die Beförderung und
5. in welchem Umfang eine Tätigkeit in einer Feuerwehr außerhalb eines Beamtenverhältnisses auf die Probezeit angerechnet werden darf.

Artikel 2

Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 2024 in Kraft.

Begründung

A Allgemeiner Teil

Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit und auf Zeit treten gemäß § 31 Absatz 1 Landesbeamtengesetz (LBG NRW) mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie die für sie jeweils geltende Altersgrenze erreichen. Die Altersgrenze wird in der Regel mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht (Regelaltersgrenze), soweit nicht gesetzlich eine andere Altersgrenze (besondere Altersgrenze) bestimmt ist.

§ 116 Absatz 3 LBG NRW regelt eine solche besondere Altersgrenze und bestimmt, dass die Beamtinnen und Beamten in den Feuerwehren mit dem Ende des Monats, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden, in den Ruhestand treten.

Des Weiteren gilt diese besondere Altersgrenze für die in der Verordnung über die Zugehörigkeit der feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten zu Feuerwehren vom 03.03.2017 (Zugehörigkeits-VO) aufgeführten Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes. Hierunter fallen neben feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten in den Gemeinden und Gemeindeverbänden auch die Feuerwehrbeamtinnen und -beamten des Instituts der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen (IdF NRW). Mit der Zugehörigkeits-VO sollte die Attraktivität dieser Stellen, insbesondere in den Leitstellen, den Brandschutzdienststellen sowie am Institut der Feuerwehr erhalten, bzw. gesteigert werden. Gut ausgebildetes, erfahrenes Personal sollte gewonnen und an die Behörde gebunden werden, um Personalvakanz entgegenzuwirken. Ferner sollten mit der Zugehörigkeitsverordnung für nicht fachlich motivierte Stellenwechsel hin zu Stellen „in der Feuerwehr“ – d.h. allein aufgrund der Geltung der besonderen Altersgrenze – weniger Anreize geschaffen werden.

Das Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen setzte sich im Jahr 2022 im Rahmen eines Berufungsverfahrens mit der Zugehörigkeits-VO auseinander und führte aus, dass die Verordnung rechtswidrig und daher nichtig sei (Urteil vom 09.06.2022, Az.: 6 A 1132/20). Die Ausführungen des OVG NRW zur Nichtigkeit der Verordnung lösen keine Rechtsfolge für in der Vergangenheit liegende Zuruhesetzungen aus. Das Urteil wirkt im Übrigen nur zwischen den Parteien. Gleichwohl sind die Ausführungen des Gerichts in den Entscheidungsgründen als Anlass zu sehen, die Rechtsgrundlage der besonderen Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand von Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst zu überarbeiten.

Die Neuregelung verfolgt das Ziel, eine möglichst differenzierte, aber auch klare und damit einfach anzuwendende Regelung zu schaffen, die auf der einen Seite den besonderen Belastungen der verschiedenen Tätigkeiten im feuerwehrtechnischen Dienst Rechnung trägt, auf der anderen Seite aber auch den demografischen Wandel und Fachkräftemangel nicht außer Acht lässt. Zwischen diesen widerstreitenden Faktoren schafft sie durch eine moderate Anhebung der Altersgrenze einen Ausgleich. Die Neuregelung trägt außerdem zur Aufrechterhaltung der Funktionalität der Feuerwehr im Gesamtgefüge des Brand- und Katastrophenschutzes bei. Ein kleiner Anteil der feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten ist in Aus- und Fortbildungseinrichtungen, den Aufsichtsbehörden oder anderen Verwaltungen tätig. Diese Tätigkeiten unterfielen nach der alten Rechtslage zum überwiegenden Teil der Regelaltersgrenze und waren daher weniger attraktiv als Tätigkeiten, die der besonderen Altersgrenze unterfielen. Da diese Tätigkeiten für das Funktionieren des Gesamtsystems der Feuerwehr unerlässlich sind und um einem Personalmangel dieser Einrichtungen entgegenzuwirken, ist es notwendig, diese in das Gefüge der neu zu schaffenden Altersgrenze einzugliedern.

Daher ist § 116 LBG NRW im Wege eines Änderungsgesetzes in Bezug auf die besondere Altersgrenze neu zu fassen. Die Zugehörigkeits-VO ist im Wege einer Aufhebungsverordnung aufzuheben.

B Besonderer Teil

zu Artikel 1

zu Nummer 1:

Die Wörter „in den Feuerwehren“ in § 116 Absatz 1 Satz 1 LBG NRW werden gestrichen. Die besondere Altersgrenze gilt für alle Beamtinnen und Beamten des gesamten feuerwehrtechnischen Dienstes. Einer Einschränkung auf die Beamtinnen und Beamten „in den Feuerwehren“, d.h. auf diejenigen, die Einsatzdienste verrichten, bedarf es daher nicht mehr.

§ 116 Absatz 1 Satz 2 LBG NRW wird aufgehoben, weil die Verordnungsermächtigung gegenstandslos ist.

Eine Notwendigkeit, eine Verordnung zur Regelung der Zugehörigkeit zur Feuerwehr zu erlassen, wird nicht gesehen. Daher kann die Ermächtigung zum Erlass ersatzlos gestrichen werden.

zu Nummer 2:

§ 116 Absatz 2 LBG NRW wird neu gefasst. Die Änderungen sind aufgrund der Aufhebung der Zugehörigkeits-VO erforderlich, die zuvor den Begriff der Beamtinnen und Beamten „in den Feuerwehren“ näher bestimmte.

Der neu gefasste § 116 Absatz 3 LBG NRW bestimmt, dass die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände mit dem Ende des Monats, in dem sie das 61. Lebensjahr vollenden, in den Ruhestand treten, wenn sie sich in einem Amt der Laufbahngruppe 1 befinden und mit dem Ende des Monats, in dem sie das 62. Lebensjahr vollenden, in den Ruhestand treten, wenn sie der Laufbahngruppe 2 angehören.

Bisher treten die feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten in den Feuerwehren mit dem Ende des Monats, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden, in den Ruhestand. Dies gilt ebenso für die von der Zugehörigkeits-VO erfassten feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten, soweit die dortigen Voraussetzungen vorliegen. Alle übrigen feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten treten mit Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand. Während „in den Feuerwehren“ nur diejenigen Beamtinnen und Beamten tätig sind, die unmittelbar in Brandschutz und Hilfeleistung in einer Feuerwehr im Sinne von § 7 BHKG NRW tätig sind, erfasst die Neufassung von § 116 Abs. 3 LBG NRW nun die gesamten Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes des Landes und der Gemeinden und Gemeindeverbände. Die in § 116 Abs.1 LBG NRW a.F. normierte Stichtagsregelung, nach der die besondere Altersgrenze nur für diejenigen feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten galt, die im Zeitpunkt des Erreichens der besonderen Altersgrenze noch unmittelbar in Brandschutz und Hilfeleistung tätig waren, entfällt damit.

Das Gesetz implementiert erstmalig ein nach Laufbahngruppen differenzierendes Modell für den gesamten feuerwehrtechnischen Dienst. Das Laufbahngruppenmodell gibt die Möglichkeit, eine klare und einfach anzuwendende Regelung zu schaffen. Es gewährleistet eine nach typischen Belastungen differenzierende Regelung, die auch bedeutende Schlüsselaktivitäten

außerhalb des Einsatzdienstes berücksichtigt. Das Laufbahngruppenmodell ist damit am besten geeignet, die von der Neuregelung verfolgten Ziele zu erreichen.

Der feuerwehrtechnische Dienst in Nordrhein-Westfalen nimmt vielfältige Aufgaben im Land Nordrhein-Westfalen wahr.

Der weit überwiegende Teil der etwa 16.700 feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten ist in den derzeit 32 Berufsfeuerwehren (etwa 10.400 feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte) oder hauptamtlich in einer der 396 Freiwilligen Feuerwehren (etwa 5.000 feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte) tätig. Hinzu treten etwa 120 feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamten in den Werkfeuerwehren des Landes an den Universitätskliniken Köln und Münster. Über 1.300 feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamten nehmen Aufgaben am Institut der Feuerwehr, in den Leitstellen in den Kreisen und kreisfreien Städten sowie den Ministerien und Aufsichtsbehörden wahr.

Für den gesamten feuerwehrtechnischen Dienst ist die Geltung der besonderen Altersgrenze notwendig, wie nachfolgend anhand verschiedener Tätigkeitsfelder innerhalb des feuerwehrtechnischen Dienstes näher beschrieben wird.

Die Beamtinnen und Beamten, die Einsatzdienste ableisten, müssen aufgrund der mit dem Einsatzdienst einhergehenden Belastungen weiterhin einer besonderen Altersgrenze unterfallen.

Die besondere Belastungssituation für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes ergibt sich z.B. daraus, dass die Möglichkeit des Einsatzes zu jeder Tages- und Nachtzeit besteht, sowie aus dem Erfordernis, in schwierigen Situationen (Brände, Notfälle, Naturkatastrophen usw.) unter physischer und psychischer Belastung schnell und verantwortlich tätig zu werden. Diese Einsätze erfolgen regelmäßig unter widrigsten äußeren Bedingungen, welche mit vielfältigen Risiken für Leben und Gesundheit verbunden sind.¹

Auch ist die Erweiterung des Anwendungsbereichs der besonderen Altersgrenze auf die Beamtinnen und Beamten bei den Leitstellen erforderlich, die keine Einsatzdienste leisten. Dies vor dem Hintergrund der ebenfalls hohen Belastungen, die die Tätigkeit als Leitstellendisponentin oder Leitstellendisponent mit sich bringt. Disponentinnen und Disponenten in Leitstellen sind für die Entgegennahme aller Notrufe, Notfallmeldungen, sonstiger Hilfeersuchen und Informationen für den Rettungsdienst und die Feuerwehr(en) des eigenen Leitstellenbereichs zuständig. Sie alarmieren und disponieren erforderliche Einsatzkräfte und -mittel. Gegenüber den im Rettungsdienst tätigen Personen sind sie weisungsbefugt. Alle Einsätze werden durchgehend begleitet, bis sie schließlich beendet werden können. Dabei arbeiten die Disponentinnen und Disponenten mit benachbarten Leitstellen und sonstigen betroffenen Kräften zusammen. Zu den kooperierenden Stellen gehören unter anderem Rettungsdienste, Feuerwehren, Polizeidienststellen, Krankenhäuser und Kriseninterventionsteams sowie Einrichtungen wie Blutspendezentralen oder Druckkammern. Um diese Aufgaben bewältigen zu können, benötigen die Disponentinnen und Disponenten weitreichende Kenntnisse in den verschiedenen Fachgebieten wie etwa medizinisches und feuerwehrtechnisches Fachwissen. 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

¹ BVerwGE 88, 337 ff.

Disponentin oder Disponent als stark belastende Tätigkeit klassifiziert, die mit Befunden wie psychischen, psychosomatischen und physiologischen Problemen einhergehen kann.² Hinzu tritt, dass besonders die Kreisleitstellen, deren Bedienstete in der Regel keinen Einsatzdienst im engeren Sinne absolvieren, Schwierigkeiten haben, geeignetes Personal in erforderlichem Umfang zu finden. Die Erweiterung der gesetzlichen Regelung auch auf die feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten bei den Leitstellen ist notwendig, um den Schwierigkeiten bei Besetzung der Stellen entgegenzutreten. Durch die Neuregelung wird klargestellt, dass die Tätigkeit bei den Leitstellen keine Schlechterstellung in Bezug auf die Altersgrenze im Verhältnis z.B. zu denjenigen bedeutet, die im Einsatzdienst tätig sind.

Außerdem findet die neue besondere Altersgrenze durch die Ausweitung auf den gesamten feuerwehrtechnischen Dienst Anwendung auch auf die feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten beim IdF NRW, auf die feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten bei den Bezirksregierungen und beim Ministerium des Innern und anderen Verwaltungen.

Bei diesen Tätigkeiten handelt es sich ebenfalls um für die Gefahrenabwehr bedeutsame und verantwortungsvolle Aufgaben, ohne die das Gesamtsystem der Feuerwehren nicht funktionieren würde. 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. Das IdF NRW verantwortet vor allem alle zwingend erforderlichen Führungsausbildungen, ohne die eine entsprechende Funktion im Gefüge der Feuerwehr und des Katastrophenschutzes nicht eingenommen werden darf. 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.

Bei der Neuregelung der Altersgrenze wird eine moderate Erhöhung im Verhältnis zu der bis jetzt für nahezu den gesamten feuerwehrtechnischen Dienst angewandten besonderen Altersgrenze vorgenommen. Statt mit Vollendung des 60. Lebensjahres wird mit Vollendung des 61. oder 62. Lebensjahres in den Ruhestand eingetreten.

Eine Erhöhung der Altersgrenze im Wege der Neuregelung ist vor dem Hintergrund des demografischen Wandels geboten. Nach aktueller Lage würden in den nächsten zehn Jahren ca. 28 % der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes aufgrund der Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand treten. Dadurch wird deutlich, dass in absehbarer Zukunft ein hoher Bedarf an Neubesetzungen der frei werdenden Planstellen besteht. Die Neubesetzung der frei werdenden Stellen wird durch den Fachkräftemangel erschwert. Durch die moderate Erhöhung der Altersgrenze wird die Balance gehalten zwischen dem notwendigen Beitrag zur Aufrechterhaltung des Systems Feuerwehr in Zeiten von demografischem Wandel und Fachkräftemangel und den beschriebenen Anforderungen und Belastungen, die der feuerwehrtechnische Dienst stellt. Blickt man auf die Regelungen der anderen Bundesländer wird deutlich, dass auch andere Bundesländer die Altersgrenze von der Vollendung des 60. Lebensjahres nach oben angehoben haben (z.B. Bayern: § 132 i. V. m. § 129 Bayerisches Beamtengesetz (BayBG)). Auch die Altersgrenze der Polizeivollzugsbeamtinnen

² PD Dr. phil.-Psych Britta Herbig/ PD Dr. phil. Andreas Müller, NeuroTransmitter 2016; S. 12-17.

und -beamten in Nordrhein-Westfalen wurde bereits im Jahr 2003 mit Wirkung zum 01.01.2007 von 60 auf 62 bzw. 61 Jahre (nach 25 Jahren Wechselschichtdienst) erhöht. Die allgemeine Regelaltersgrenze wurde im Land Nordrhein-Westfalen mit dem Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (GV. NRW. S. 224) aus dem Jahr 2009 um zwei Jahre auf die Vollendung des 67. Lebensjahres angehoben. Diese Bewegungen verdeutlichen die Notwendigkeit und Üblichkeit der Verlängerung der Lebensarbeitszeit vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und gleichzeitig besserer medizinischer Vorsorge und geringerer körperlicher Belastung durch den Einsatz fortschrittlicher Technik.

Wie beschrieben soll die Neuregelung aufgrund der genannten Argumente auf den gesamten feuerwehrtechnischen Dienst unabhängig von tatsächlichen Einsatzdienstzeiten ausgeweitet werden. Dennoch wird eine möglichst weitgehende Berücksichtigung der unterschiedlichen Belastungen innerhalb des feuerwehrtechnischen Dienstes stattfinden und eine entsprechende Differenzierung vorgenommen werden. Diese Differenzierungen nach unterschiedlichen Belastungen wird am ehesten durch das gewählte Modell einer Differenzierung nach den Laufbahngruppen 1 und 2 gewährleistet. Danach treten Angehörige der Laufbahngruppe 1 mit Vollendung des 61. Lebensjahres und Angehörige der Laufbahngruppe 2 mit Vollendung des 62. Lebensjahres in den Ruhestand. Aufgrund der Verbesserung der medizinischen Vorsorge und der geringeren körperlichen Belastungen aufgrund des technischen Fortschritts ist die Annahme gerechtfertigt, dass generell von einer Dienstfähigkeit der feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten auch bis zur Vollendung des 61. bzw. 62. Lebensjahres auszugehen und eine Anhebung der besonderen Altersgrenze verhältnismäßig ist.

Gerade die Tätigkeiten der Beamtinnen und Beamten in der Laufbahngruppe 1 (etwa 84 % des feuerwehrtechnischen Dienstes) zeichnen sich durch eine besonders hohe Intensität der Belastungen aus. Soweit diese Gruppe Einsatzdienste leistet, wird dieser in aller Regel ausschließlich in 24-Stunden-Schichten absolviert. Als Differenzierung zu den Tätigkeiten der Laufbahngruppe 2 ist festzuhalten, dass die Tätigkeiten der Laufbahngruppe 1 durch einen noch größeren körperlichen Einsatz geprägt sind und damit verbunden gesteigerte Gefahren mit sich bringen. Die Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1 sind im Einsatzdienst meist als Truppfrau bzw. Truppmann oder Truppführerin bzw. Truppführer eingesetzt. Dies bedeutet, dass sie als Teil des Angriffstrupps, Wasserstrupps oder Schlauchstrupps, als Maschinistin bzw. Maschinist oder Melderin bzw. Melder bei den Einsätzen diejenigen sind, die die Ausrüstung bewegen müssen, am unmittelbarsten mit den Einsatzobjekten in Berührung kommen, teils unter Verwendung von Atemschutzgeräten unmittelbar die Brandbekämpfung durchführen und so den mit den Einsätzen verbundenen Gefahren am ehesten ausgesetzt sind. Angehörige der Laufbahngruppe 2 leisten in aller Regel weniger 24-Stunden-Schichten ab und sind im Einsatz als Zug- oder Verbandsführerinnen bzw. Zug- oder Verbandsführer eingesetzt, was eine im Verhältnis zu den Tätigkeiten der Laufbahngruppe 1 verringerte körperliche Belastung durch Einsätze mit sich bringt. Daher erscheint eine moderate Differenzierung zwischen dem Ruhestandsalter der Laufbahngruppen 1 und 2 geboten, wobei auch hier die Balance dadurch gewahrt bleibt, dass auch die Belastungen der Tätigkeiten der Laufbahngruppe 2 durch eine geringere Altersgrenze als die Regelaltersgrenze berücksichtigt werden.

In den anderen Ländern bestehen neben nach Laufbahnen differenzierenden Modellen auch nach Tätigkeiten differenzierende Anrechnungsmodelle oder auch einheitliche Regelungsmodelle oder Kombinationen verschiedener Modelle. Ein nach Laufbahngruppen differenzierendes Modell, wie es hier gewählt wurde, ist mit einem geringen Verwaltungsaufwand verbunden und besonders klar in seiner Regelungsweise. Dadurch, dass alle feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten an diesem Modell teilnehmen, werden ungewollte mittelbare Effekte, wie sie die auf Tätigkeiten bezogenen Anrechnungsmodelle mit sich bringen, vermieden. Wie oben beschrieben, berücksichtigt dieses Modell weitestgehend die unterschiedlichen Belastungen der verschiedenen Tätigkeiten, da sich die Belastungen in den verschiedenen

Laufbahngruppen erkennbar anders darstellen. Dass ein auf die Laufbahngruppen bezogenes Modell ein Hemmnis für die weit verbreiteten Aufstiege zwischen den Laufbahnen darstellen würde, ist nicht zu erwarten. Die Vorteile eines Wechsels in die Laufbahngruppe 2 überwiegen die Nachteile einer moderaten Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Die Tätigkeiten in der Laufbahngruppe 2 sind mit weniger körperlicher Belastung verbunden. Die Anzahl der 24-Stunden-Schichten nimmt ab und sowohl die Vergütung als auch der Pensionsanspruch erhöhen sich. Grund zu der Annahme, dass sich vor diesem Hintergrund systematische Hemmnisse für einen Aufstieg in die Laufbahngruppe 2 ergeben werden, besteht daher nicht.

Ein vollständig einheitliches Modell, also eine Regelung, wonach alle feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte derselben Altersgrenze unterliegen, bietet keinerlei Differenzierungsmöglichkeit hinsichtlich der mit den unterschiedlichen Tätigkeiten verbundenen unterschiedlichen Belastungen. Daher ist das zwischen den Laufbahngruppen differenzierende Modell dem gänzlich einheitlichen Modell vorzuziehen.

Dem Laufbahnmodell wurde der Vorzug vor dem Modell einer Anrechnung von Einsatzdienstzeiten gegeben, weil jedes Modell einer Anrechnung von Einsatzdienstzeiten Unsicherheiten in der Anwendung mit sich bringt. Das Laufbahngruppenmodell stellt nach Prüfung sämtlicher Alternativen die sachgerechteste Lösung zur rechtssicheren und rechtsklaren Regelung der besonderen Altersgrenze für den feuerwehrtechnischen Dienst dar. Eine (weitergehende) Berücksichtigung von Zeiten im Einsatzdienst – über die durch das gewählte Laufbahnmodell bereits erfolgte Berücksichtigung zwecks Begründung der besonderen Altersgrenze hinaus – sieht sich einer Vielzahl rechtlicher Unwägbarkeiten ausgesetzt. Eine derartige Regelung würde eine gesetzliche Definition des Begriffs des Einsatzdienstes im Lichte der jüngsten obergerichtlichen Rechtsprechung erfordern. Feuerwehrbeamtinnen und -beamte sind zum Großteil bei den Kommunen beschäftigt. Jede Kommune erstellt eigene Dienstpläne und Schichtdienstmodelle nach ihren individuellen Bedürfnissen und der individuellen sachlichen und personellen Ausstattung. Die große Anzahl von Dienstherrn führt auch zu einer ebenso großen Anzahl von „Schichtdienstmodellen“. Eine rechtssichere und landesweit gleichermaßen sachgerechte Definition des Einsatzdienstes ist daher nicht möglich.

Innerhalb der großen Gruppe von feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten, die Einsatzdienst leisten, stellen sich die mit den jeweils ausgeübten Tätigkeiten tatsächlich verbundenen Belastungen unterschiedlich dar. Daher würde eine tatsächlich nach Belastungen differenzierende Regelung über das Anrechnungsmodell nicht gelingen. Auf der anderen Seite unterfielen belastende Tätigkeiten, wie z.B. bei den Leitstellen, nicht der Anrechnung von Einsatzdienstzeiten. Das Modell der Anrechnung von Einsatzdienstzeiten würde außerdem unerlässliche Tätigkeiten für das Gesamtsystem der Feuerwehr außer Acht lassen und wäre zudem mit einem hohen Verwaltungsaufwand verbunden, da in jedem individuellen Fall über den gesamten beruflichen Werdegang hinweg geprüft werden müsste, ob und wenn ja, welche anrechenbaren Zeiten vorliegen. Durch die Notwendigkeit der Ermittlung der anrechenbaren Zeiten könnten die Dienststellen erst spät feststellen, zu welchem Zeitpunkt der Ruhestand eintritt und es ergäbe sich daher zusätzlich für sie eine schlechte zeitliche Planungsgrundlage.

Der neu eingefügte § 116 Absatz 4 regelt eine gestaffelte Einführung der neuen, um ein Jahr erhöhten Altersgrenze für die feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten der Gemeinden und Gemeindeverbände, am IdF NRW und den Feuerwehren des Landes (dies sind die Werkfeuerwehren der Universitätskliniken Köln und Münster), die der Laufbahngruppe 1 angehören. Ab dem Jahrgang 1966 erhöht sich die Altersgrenze jedes Jahr um jeweils zwei Monate, sodass ab dem Jahrgang 1971 die neue Altersgrenze von 61 Jahren erreicht ist. Die stufenweise Erhöhung der Altersgrenze um jeweils zwei Monate trägt dem Vertrauensschutz ausreichend Rechnung, den die Betroffenen in das für sie geltende Pensionseintrittsalter gesetzt haben. Diese Regelung ist auf die feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten der

Gemeinden und Gemeindeverbände, IdF NRW sowie in den Feuerwehren des Landes beschränkt, da diese Beamtinnen und Beamten praktisch vollständig unter die besondere Altersgrenze von 60 Jahren nach der zu ändernden Rechtslage fielen und aufgrund der Neuregelung eine schrittweise Heranführung an die Anhebung von einem Jahr notwendig ist.

Der neu eingefügte § 116 Absatz 5 führt eine Staffelung der Einführung der um zwei Jahre erhöhten Altersgrenze für die feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten der Gemeinden und Gemeindeverbände, am IdF NRW sowie in den Feuerwehren des Landes der Laufbahngruppe 2 ein. Ab dem Jahrgang 1966 wird die Altersgrenze um jeweils vier Monate pro späterem Geburtsjahr angehoben. Ab dem Jahrgang 1971 gilt die neue Altersgrenze von 62 Jahren. Die gestaffelte Einführung berücksichtigt sowohl den Vertrauensschutz der Betroffenen in den Fortbestand der Regelung als auch das Interesse der Dienststellen und der Allgemeinheit an einer zeitnahen Umsetzung der Erhöhung als Beitrag zur Aufrechterhaltung eines ordnungsgemäß funktionierenden Gesamtsystems Feuerwehr.

Der neu eingefügte § 116 Absatz 6 regelt, dass der Absatz 3 für die feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten des Landes, mit Ausnahme der feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten am IdF NRW und in den Feuerwehren des Landes, ab dem 01.01.2026 gilt. Diese Landesbeamten, d. h. die feuerwehrtechnischen Beamten bei den Bezirksregierungen und dem Ministerium des Innern, fallen nach bisheriger Rechtslage unter die Regelaltersgrenze nach § 31 LBG NRW. Im Interesse der Planungssicherheit der betroffenen Dienststellen und der Gewährleistung der Wahrnehmung der durch die betroffene Gruppe übernommenen Aufgaben wird der Beginn der Geltung der neuen Altersgrenze auf den 01.01.2026 verlegt. Damit ist gewährleistet, dass sich die Dienststellen auf die neue Rechtslage einstellen und ggf. erforderliche Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Aufgabenwahrnehmung treffen können. Der Zeitraum der Ungleichbehandlung durch das Gelten zweier Altersgrenzen innerhalb des feuerwehrtechnischen Dienstes wird auf das notwendige Maß beschränkt, um die Verhältnismäßigkeit zu gewährleisten. Außerdem berücksichtigt die aufgeschobene Wirkung der Vorschrift den Schutz des Vertrauens der betroffenen feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten des Landes in das Erreichen der Altersgrenze mit 67 Jahren. Für feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte am IdF NRW und in den Feuerwehren des Landes gilt das spätere Inkrafttreten des Absatzes 3 nicht, da beabsichtigt ist, dass für sie unmittelbar die Altersgrenze von 61 bzw. 62 Jahren gelten soll.

Für die Fälle, in denen Beamtinnen und Beamte im Sinne des neuen § 116 Absatz 6 Satz 1 während der Zeit, in der die neue besondere Altersgrenze für sie noch keine Geltung beansprucht, die neue besondere Altersgrenze nach dem neu gefassten § 116 Absatz 3 erreichen, wird der § 116 Absatz 6 Satz 2 eingefügt. Danach treten in diesen Fällen die betroffenen Beamtinnen und Beamten mit Ablauf des 31.01.2026 in den Ruhestand.

Der neu eingefügte § 116 Absatz 7 modifiziert die Voraussetzungen für das Hinausschieben des Ruhestandsantritts nach § 32 LBG NRW für die feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten.

Für eine kleine Gruppe der feuerwehrtechnischen Landesbeamtinnen und -beamten, die der Regelaltersgrenze unterfielen, bedeutet die Neuregelung das Herabsenken der Altersgrenze um fünf oder sechs Jahre. Diese Herabsenkung kann eine Verringerung des Pensionsanspruchs bedeuten, weil weniger Dienstjahre absolviert werden können und daher der Pensionsanspruch sinkt.

Um die Verhältnismäßigkeit dieses Effekts zu wahren, werden die Voraussetzungen für das Hinausschieben des Ruhestandsantritts auf Antrag herabgesenkt. Nach § 32 LBG NRW kann der Eintritt in den Ruhestand auf Antrag hinausgeschoben werden, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt. § 116 Absatz 7 bestimmt abweichend hiervon, dass das Hinausschieben um bis zu drei Jahre auf Antrag erfolgen kann, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Darlegungs- und Beweislast hierfür trifft aufgrund der Formulierung als negatives Tatbestandsmerkmal den Dienstherrn. Im Übrigen verbleibt es bei den Regelungen des § 32 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 auch für die feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten.

Die zeitliche Befristung der Geltung der Erleichterung für die Anträge, die vor dem 01.01.2029 gestellt werden, erfolgt, um denjenigen Beamtinnen und Beamten, die auf ein höheres Pensionsalter vertraut haben, die erleichterte Möglichkeit zu schaffen, die für einen Ruhestandsantritt ohne Kürzung der Versorgungsansprüche erforderlichen Dienstjahre zu erlangen. Durch die Regelung wird mithin ein sachgerechter Interessenausgleich zwischen der Einführung der besonderen Altersgrenze für alle feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten und dem Vertrauen einzelner Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes des Landes in die Regelaltersgrenze vorgenommen.

Ein Hinausschieben des Ruhestandseintritts unter erleichterten Voraussetzungen über die Regelaltersgrenze hinaus soll mit dem neu eingefügten § 116 Absatz 7 ausdrücklich nicht zulässig sein. Für diese Anträge verbleibt es bei den Voraussetzungen des § 32 Absatz 1 Satz 1.

Auch für Anträge, die nach dem 31. Dezember 2028 gestellt werden, gilt § 32 LBG NRW.

Von der Aufnahme einer besonderen Regelung zum Antragsruhestand wurde dagegen abgesehen. Eine solche Regelung hat es nach alter Rechtslage im feuerwehrtechnischen Dienst nicht gegeben. Die besondere Altersgrenze wird moderat um ein bzw. zwei Jahre angehoben. Daher wird aufgrund der Neuregelung keine Notwendigkeit der Aufnahme einer solchen besonderen Regelung zum Antragsruhestand erkannt. Aufgrund der Verweisung in § 116 Absatz 1 Satz 1 LBG NRW auf die für die Beamtinnen und Beamten allgemein geltenden Vorschriften, gilt für die feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten weiterhin der § 33 LBG NRW. Nach § 33 Absatz 3 Nr. 1 LBG NRW kann eine Beamtin oder ein Beamter frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres auf Antrag ohne den Nachweis der Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden. Für die Beamtinnen und Beamten, die der neuen besonderen Altersgrenze von 61 oder 62 Jahren unterfallen, besteht daher keine Möglichkeit auf Antrag früher in den Ruhestand zu gehen.

Der neu eingefügte § 116 Absatz 8 trägt dem Umstand Rechnung, dass Beamtinnen und Beamte, die bereits eine Altersteilzeitbeschäftigung gem. § 66 Absatz 1 LBG NRW (Teilzeitmodell) oder § 66 Absatz 2 LBG NRW (Blockmodell) aufgenommen haben, sowie deren Dienststellen spezifisch mit Blick auf den Eintritt in den Ruhestand bereits Dispositionen getroffen haben. So haben die betroffenen Beamtinnen und Beamten oftmals bereits finanzielle Vorkehrungen oder andere Dispositionen getroffen, um die Zeit der vergleichsweise verminderten Dienstbezüge aufgrund der Teilzeitbeschäftigung auszugleichen. Die Dienststellen gehen bei Stellennachbesetzungsverfahren ebenso davon aus, dass die jeweilige Beamtin oder der Beamte nur noch im Umfang der beantragten Teilzeitbeschäftigung und bis zum bewilligten Zeitpunkt (entweder der Freistellungsphase oder des Eintritts in den Ruhestand) zur Verfügung stehen wird. Zwar sind dem Gesetzgeber nur wenige Altersteilzeitfälle im Land Nordrhein-Westfalen bekannt. Dennoch soll für diejenigen Beamtinnen und Beamten, die schon vor Beginn des Jahres 2024 ihre Altersteilzeitbeschäftigung aufgenommen haben, die Fortsetzung dieser Teilzeitbeschäftigung in dem bereits bewilligten Umfang weiterhin möglich sein. Hierzu ist mit § 116 Abs. 8 n.F. eine Regelung geschaffen worden, die für diese Fälle die vormalige besondere Altersgrenze für einschlägig erklärt.

zu Nummer 3:

Der bisherige § 116 Absatz 4 wird aus redaktionellen Gründen zu § 116 Absatz 9.

zu Artikel 2

Das Inkrafttreten des Gesetzes wird geregelt.

Verband der Feuerwehren in NRW e. V. |
Windhukstraße 80 | 42277 Wuppertal

An den
Landtag Nordrhein-Westfalen
Herrn Präsidenten des Landtags André Kuper MdL
Platz des Landtags 1
40002 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
18/1380**

Alle Abgeordneten

Ihnen schreibt Bernd Schneider
Stellv. Vorsitzender
Telefon 0202 317712-0
Telefax 0202 317712-6-0

E-Mail info@vdf.nrw
Internet www.vdf.nrw

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen

Name
Bernd Schneider

Datum
08.04.2024

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

Sehr geehrter Herr Präsident des Landtags,
wir bedanken uns für die Einladung zur o. g. Anhörung. An dieser Anhörung beteiligen wir
uns gerne mit der beigefügten gemeinsamen Stellungnahme von VdF NRW, AGBF NRW
und AGHF NRW, die wir bereits im September 2023 gegenüber dem Ministerium des Innern
eingebracht haben; an den dort dargestellten fachverbandlichen Positionen hat sich nichts
geändert. Wir bitten Sie, diese Stellungnahme den Abgeordneten entsprechend zur
Verfügung zu stellen.

Bei Rückfragen und ebenso für weitere Erörterungen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen


Bernd Schneider
Stellv. Vorsitzender


Christoph Schöneborn
Landesgeschäftsführer

An das

Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen
Frau Silke Baumgarten
Friedrichstraße 62–80
40217 Düsseldorf

28.09.2023

Neuregelung der Altersgrenze für feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte in NRW

Stellungnahme der AGBF NRW, der AGHF NRW und des VfD NRW zum Entwurf des zweiten Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes

1. Regelung für alle feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten

Die AGBF NRW, die AGHF NRW und der VfD NRW begrüßen die einheitliche Regelung für alle feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten der Dienststellen in NRW. Gemeinsames Ziel muss es sein, dass ein beruflicher Wechsel zwischen Institutionen – auf kommunaler, Kreis- und Landesebene – nicht durch unterschiedliche Altersgrenzen unattraktiv wird.

Wir benötigen fachliche Bandbreite und gegenseitige Detailkenntnis aus und über andere Institutionen im feuerwehrtechnischen Dienst. Die einheitliche Altersgrenze ist eine wesentliche Änderung, die dazu beiträgt, dass langangelegte Entwicklungspfade in der persönlichen, beruflichen Laufbahn auch mit Wechseln zwischen Institutionen attraktiver werden.

2. Trennung nach Laufbahngruppen

Die Trennung der Altersgrenze nach Laufbahngruppen spiegelt nach unserer Auffassung – anders als in der Begründung zum Gesetzentwurf – eben nicht die Arbeitsbelastung durch den Einsatzdienst ab. Spätestens durch die Dienstrechtsreform 2016¹ und die im Folgenden geänderte Verordnung über die Laufbahn der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes² nimmt der Anteil der Mitarbeitenden in der Laufbahngruppe 2.1 im reinen Einsatzdienst der Feuerwehren stetig zu. Darüber hinaus ist eine deutliche Institutionalisierung von Führungsdiensten in Mischdiensten und außerhalb von Rufbereitschaften zu beobachten. Dies führt insgesamt zu einem steigenden Anteil im Einsatzdienst in den Laufbahngruppen 2.1 und 2.2.

Perspektivisch ist von einer weiteren Durchmischung bei den Feuerwehren auszugehen. Eine heterogene Altersgrenze im Einsatzdienst wird daher weder der Belastung durch den Einsatzdienst noch der grundsätzlichen Weiterentwicklung der Aufbau- und Ablauforganisationen der Feuerwehren gerecht. Vielmehr werden durch die laufbahngruppenbezogene Altersgrenzen Hemmnisse in der Personalentwicklung aufgebaut. Bei einer möglichst langen und kontinuierlichen persönlichen Entwicklung in den Feuerwehren wer-

¹ Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW) vom 14. Juni 2016

² Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes im Land Nordrhein-Westfalen (LVOfeu) vom 15. März 2017

den gerade die aus der Laufbahngruppe 1.2 prüfungsfrei zu erreichenden Ämter der Laufbahngruppe 2.1 häufig zum Ende der beruflichen Laufbahn angestrebt. Durch den vorgesehenen Sprung in der Altersgrenze wird die zurückliegende – und durch den Gesetzgeber als höher angenommene – Inanspruchnahme durch den Einsatzdienst nicht berücksichtigt.

Die unterschiedlichen Altersgrenzen zwischen den Laufbahnen wirken sich insbesondere im Grenzbereich auf das persönliche Engagement zur Weiterentwicklung nachteilig aus. Das Leistungsprinzip ist ein Grundsatz des Beamtentums und ein wichtiges gesellschaftliches Gut, welches weiterhin gefördert werden sollte.

3. Übergangszeiträume für die Anpassung der Altersgrenze

Die in dem Entwurf vorgesehene Anhebung der Altersgrenze beginnend mit Mitarbeitenden des Geburtsjahrgangs 1964 ist nicht sinnvoll und konterkariert stellenplanerische Belange und aktuelle Planungen zu Ausbildungskapazitäten.

Die Ausbildungskapazitäten richten sich grundsätzlich nach den durch Pensionierungen entstehenden zu erwartenden Bedarfen. Auszubildende des Jahres 2023 werden – je nach Laufbahngruppe – frühestens 2025 reguläre Stellen im Stellenplan besetzen und damit personelle Abgänge kompensieren. Der Entwurf sieht eine Anhebung allerdings bereits ab dem kommenden Jahr vor. Damit besteht das Risiko, dass Stellen im Stellenplan belegt sind, obwohl diese für die Übernahme von bereits sich in der Ausbildung befindlichen Auszubildenden benötigt werden. Eine mögliche Veränderung der Altersgrenze kann daher allein aus Belangen der Stellen- bzw. Haushaltsplanung frühestens zweieinhalb Jahre nach Inkrafttreten erfolgen – in dem aktuellen Entwurf also ab dem Geburtsjahrgang 1966.

Bei der Aufhebung oder Modifikation geschützter Rechtspositionen ist eine angemessene Übergangsregelung zu treffen. Eine wie im Änderungsvorschlag vorgesehene kurze Übergangszeit wird dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes nicht gerecht.

4. Grundsätzliche Anhebung der Altersgrenze

Die an dieser Stellungnahme beteiligten Fachverbände der Feuerwehren haben erhebliche Bedenken zu den in der Begründung zum Gesetzesentwurf aufgeführten Argumenten zur Anhebung der Altersgrenze.

Es fehlen belastbare Studien zu den Annahmen, dass eine verbesserte medizinische Vorsorge sowie der technische Fortschritt mit einer wiederum angenommenen Reduktion der körperlichen Belastung zu einer generellen Dienstfähigkeit über die bestehende Altersgrenze hinaus führen.

Insbesondere vor dem Hintergrund einer deutlich höheren Wochenarbeitszeit (i.d.R. 48 Stunden/Woche) für feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte im Einsatzdienst gegenüber anderen Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist die zusätzliche Anhebung der Altersgrenze mit einer einhergehenden und im Vergleich noch höheren Gesamtinanspruchnahme nicht zielführend.

Ein Vergleich mit anderen Bundesländern zeigt, dass NRW kein Alleinstellungsmerkmal in Bezug auf die Altersgrenze aufweist (z.B. Rheinland-Pfalz). Insoweit ist bei Beamtinnen und Beamten mit landesgrenznahem Wohnsitz ein Dienststellenwechsel aus Attraktivitätsgründen nachvollziehbar, wenn die besondere Altersgrenze in NRW angehoben wird.

Der auch in der Begründung aufgeführte Fachkräftemangel kann nicht durch die Anhebung der Altersgrenze kompensiert werden. Höhere und bereits absehbare Unterbesetzungsquoten würden einmalig um einige Monate bzw. maximal um 24 Monate verzögert. Neue Rekrutierungsstrategien, deutliche Erhöhungen

der Ausbildungskapazitäten in allen Bereichen und das kritische Hinterfragen der eigenen Strukturen 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.

Die von uns eindeutig geforderte, einheitliche Altersgrenze geht auf Basis der im Gesetz genannten Altersgrenzen mit einer Attraktivitätssteigerung für wenige feuerwehrtechnische Bedienstete und einem Attraktivitätsverlust für die Mehrheit der feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten einher.

5. Ausgleichsmaßnahmen für die erhöhte Belastung

Sofern das Land weiter die Erhöhung der Altersgrenze verfolgt, sind ausgleichende Maßnahmen zur Kompensation der erhöhten Belastung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlich. So sollte eine Erhöhung der Altersgrenze mit individuellen Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements verknüpft werden. Neben der dazu erforderlichen Organisation und dem Aufbau der Kompetenz in den Feuerwehren müssen regelmäßige und verbindliche Zeitkontingente für die Mitarbeitenden gefordert werden. Beispielsweise könnte – analog zur Polizei NRW³ – der verbindliche Anspruch auf Sonderkuren eine Möglichkeit sein, der höheren Belastung Rechnung zu tragen. Die individuellen dafür vorgesehenen Zeitkontingente sollten sich an den individuellen Belastungen durch den Einsatzdienst – unabhängig, ob in Mischdienstmodellen oder im reinen Einsatzdienst – richten.

Ein Gesamtpaket, welches Maßnahmen aus dem Bereich Arbeit- und Gesundheitsschutz umfasst und die persönliche Lebensarbeitsleistung berücksichtigt, wäre wünschenswert.

6. Individuelle Möglichkeit zur Anhebung der Altersgrenze

Die Möglichkeit der Verlängerung der Dienstzeit auf individuellen Antrag und mit Genehmigung, sofern dienstliche Gründe nicht entgegen stehen, ist zu begrüßen. Hier sollte es aber keine zeitliche Befristung dieser Regelung geben. Die schon bestehende Regelung zur individuellen Verlängerung um bis zu drei Jahre sollte beibehalten werden, allerdings – so wie im Entwurf formuliert – als zu genehmigende Möglichkeit, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Mit diesem Instrument kann die durch den Dienst individuell verursachte Belastung bzw. Leistungsfähigkeit berücksichtigt werden. In Dienststellen, die einen Fachkräftemangel in einzelnen Funktionen erwarten, kann darüber kurzfristig und einmalig ein kurzer zeitlicher Puffer zur Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten erzeugt werden.

Mit freundlichen Grüßen



Bernd Schneider
Stv. Vorsitzender des Verbandes
der Feuerwehren in NRW



Simon Heußen
Vorsitzender der
AGBF NRW



Marcus Scheele
Vorsitzender der
AGHF NRW

³ Freie Heilfürsorge der Polizei NRW, Sonderkuren für Wechselschichtdienstleistende – RdErl. d. Ministeriums für Inneres und Kommunales – 403.63.22.07 – vom 04.09.2012

ADRESSEN/ANSPRECHPARTNER

Verband der Feuerwehren in NRW

Ansprechpartner:

Geschäftsführer Christoph Schöneborn

Tel.-Durchwahl: 0202 317712-10

E-Mail: christoph.schoeneborn@vdf.nrw

Arbeitsgemeinschaft der Leiter

der Berufsfeuerwehren NRW

Ansprechpartner:

Direktor der Feuerwehr Dipl.-Ing. Simon Heußen

Tel.-Durchwahl: 0234 9254-501

E-Mail: sheussen@bochum.de

Arbeitsgemeinschaft der Leiter

Hauptamtlicher Feuerwachen

Ansprechpartner:

Oberbrandrat Marcus Scheele

Tel.-Durchwahl: 02521 9389-10

E-Mail: scheele@beckum.de



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 Stellung-
nahme geben wir auch im Namen des DBB NRW ab.

Der Unterzeichner wird als Sachverständiger in der Anhörung weitere Er-
läuterungen 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 beabsichtigte 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



STADT ESSEN

Stadt Essen · FB 37-A · 45121 Essen

Landtag Nordrhein-Westfalen
Referat I.A.2 / A09

Postfach 101143
40002 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
18/1430**

Alle Abgeordneten

Der Oberbürgermeister

Feuerwehr

Eiserne Hand 45
45139 Essen

Abteilung 37 A

Thomas Lembeck

Raum V/312
Telefon +49 201 12 370000
Telefax +49 201 123-820119
E-Mail [thomas.lembeck@
feuerwehr.essen.de](mailto:thomas.lembeck@feuerwehr.essen.de)
www.feuerwehr-essen.com

15.04.2024

Schriftliche Stellungnahme, hier: Stichwort: „A09 - BeamtenGE –
22.04.2024“

Sehr geehrte [REDACTED],
sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit zur schriftlichen Stellungnahme zur Anhörung am 22.04.2024.

Meine Stellungnahme orientiert sich an der Stellungnahme der AGBF NRW, der AGHF NRW und des VdF NRW zum Entwurf des zweiten Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes.

Nachfolgen meine Stellungnahme:

1.Regelung für alle feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten

Grundsätzlich begrüße ich die einheitliche Regelung für alle feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten der Dienststellen in NRW. Gemeinsames Ziel muss es sein, dass ein beruflicher Wechsel zwischen Institutionen – auf kommunaler, Kreis- und Landesebene – nicht durch unterschiedliche Altersgrenzen unattraktiv wird.

Wir benötigen fachliche Bandbreite und gegenseitige Detailkenntnis aus und über andere Institutionen im feuerwehrtechnischen Dienst. Die einheitliche Altersgrenze ist eine wesentliche Änderung, die dazu beiträgt, dass langangelegte Entwicklungspfade in der persönlichen, beruflichen Laufbahn auch mit Wechseln zwischen Institutionen attraktiver werden.

2.Trennung nach Laufbahngruppen

Die Trennung der Altersgrenze nach Laufbahngruppen spiegelt nach unserer Auffassung – anders als in der Begründung zum Gesetzentwurf – eben nicht die Arbeitsbelastung durch den Einsatzdienst ab. Spätestens durch die Dienstrechtsreform 2016 und die im Folgenden geänderte

**STADT
ESSEN**

www.essen.de

Verordnung über die Laufbahn der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes² nimmt der Anteil der Mitarbeitenden in der Laufbahngruppe 2.1 im reinen Einsatzdienst der Feuerwehren stetig zu. Darüber hinaus ist eine deutliche Institutionalisierung von Führungsdiensten in Mischdiensten und außerhalb von Rufbereitschaften zu beobachten. Dies führt insgesamt zu einem steigenden Anteil im Einsatzdienst in den Laufbahngruppen 2.1 und 2.2.

Perspektivisch ist von einer weiteren Durchmischung bei den Feuerwehren auszugehen. Eine heterogene Altersgrenze im Einsatzdienst wird daher weder der Belastung durch den Einsatzdienst noch der grundsätzlichen Weiterentwicklung der Aufbau- und Ablauforganisationen der Feuerwehren gerecht. Vielmehr werden durch die laufbahngruppenbezogene Altersgrenzen Hemmnisse in der Personalentwicklung aufgebaut. Bei einer möglichst langen und kontinuierlichen persönlichen Entwicklung in den Feuerwehren werden gerade die aus der Laufbahngruppe 1.2 prüfungsfrei zu erreichenden Ämter der Laufbahngruppe 2.1 häufig zum Ende der beruflichen Laufbahn angestrebt. Durch den vorgesehenen Sprung in der Altersgrenze wird die zurückliegende – und durch den Gesetzgeber als höher angenommene – Inanspruchnahme durch den Einsatzdienst nicht berücksichtigt.

Die unterschiedlichen Altersgrenzen zwischen den Laufbahnen wirken sich insbesondere im Grenzbereich auf das persönliche Engagement zur Weiterentwicklung nachteilig aus. Das Leistungsprinzip ist ein Grundsatz des Beamtentums und ein wichtiges gesellschaftliches Gut, welches weiterhin gefördert werden sollte.

3. Grundsätzliche Anhebung der Altersgrenze

Aus meiner fachlichen Sicht bestehen erhebliche Bedenken zu den in der Begründung zum Gesetzesentwurf aufgeführten Argumenten zur Anhebung der Altersgrenze.

Es fehlen belastbare Studien zu den Annahmen, dass eine verbesserte medizinische Vorsorge sowie der technische Fortschritt mit einer wiederum angenommenen Reduktion der körperlichen Belastung zu einer generellen Dienstfähigkeit über die bestehende Altersgrenze hinaus führen.

Es wurde aus meiner Sicht hier versäumt durch Experten im Bereich Gesundheit und Arbeitssicherheit ein Gutachten erstellen zu lassen, welche Leistungen in welchem Alter durch Feuerwehrangehörige erbracht werden können. Ohne diese Aussage ist aus meiner Sicht eine geeignete Veränderung der Lebensarbeitszeit nicht zu begründen.

Insbesondere vor dem Hintergrund einer deutlich höheren Wochenarbeitszeit (i.d.R. 48 Stunden/Woche) für feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte im Einsatzdienst gegenüber anderen Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist die zusätzliche Anhebung der Altersgrenze mit einer einhergehenden und im Vergleich noch höheren Gesamtinanspruchnahme nicht zielführend.

Ein Vergleich mit anderen Bundesländern zeigt, dass NRW kein Alleinstellungsmerkmal in Bezug auf die Altersgrenze aufweist (z.B. Rheinland-Pfalz). Insoweit ist bei Beamtinnen und Beamten mit landesgrenznahem Wohnsitz ein Dienststellenwechsel aus Attraktivitätsgründen nachvollziehbar, wenn die besondere Altersgrenze in NRW angehoben wird.

Der auch in der Begründung aufgeführte Fachkräftemangel kann nicht durch die Anhebung der Altersgrenze kompensiert werden. Höhere und bereits absehbare Unterbesetzungsquoten würden einmalig um einige Monate bzw. maximal um 24 Monate verzögert. Neue Rekrutierungsstrategien, deutliche Erhöhungen der Ausbildungskapazitäten in allen Bereichen und das kritische Hinterfragen der eigenen Strukturen 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.

Die geforderte, einheitliche Altersgrenze geht auf Basis der im Gesetz genannten Altersgrenzen mit einer Attraktivitätssteigerung für wenige feuerwehrtechnische Bedienstete und einem Attraktivitätsverlust für die Mehrheit der feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten einher.

4. Ausgleichsmaßnahmen für die erhöhte Belastung

Sofern das Land weiter die Erhöhung der Altersgrenze verfolgt, sind ausgleichende Maßnahmen zur Kompensation der erhöhten Belastung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlich. So sollte eine Erhöhung der Altersgrenze mit individuellen Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements verknüpft werden. Neben der dazu erforderlichen Organisation und dem Aufbau der Kompetenz in den Feuerwehren müssen regelmäßige und verbindliche Zeitkontingente für die Mitarbeitenden gefordert werden. Beispielsweise könnte – analog zur Polizei NRW – der verbindliche Anspruch auf Sonderkuren eine Möglichkeit sein, der höheren Belastung Rechnung zu tragen. Die individuellen dafür vorgesehenen Zeitkontingente sollten sich an den individuellen Belastungen durch den Einsatzdienst – unabhängig, ob in Mischdienstmodellen oder im reinen Einsatzdienst – richten.

Ein Gesamtpaket, welches Maßnahmen aus dem Bereich Arbeit- und Gesundheitsschutz umfasst und die persönliche Lebensarbeitsleistung berücksichtigt, wäre wünschenswert.

5. Individuelle Möglichkeit zur Anhebung der Altersgrenze

Die Möglichkeit der Verlängerung der Dienstzeit auf individuellen Antrag und mit Genehmigung, sofern dienstliche Gründe nicht entgegen stehen, ist zu begrüßen. Hier sollte es aber keine zeitliche Befristung dieser Regelung geben. Die schon bestehende Regelung zur individuellen

Verlängerung um bis zu drei Jahre sollte beibehalten werden, allerdings – so wie im Entwurf formuliert – als zu genehmigende Möglichkeit, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Mit diesem Instrument kann die durch den Dienst individuell verursachte Belastung bzw. Leistungsfähigkeit berücksichtigt werden. In Dienststellen, die einen Fachkräftemangel in einzelnen Funktionen erwarten, kann darüber kurzfristig und einmalig ein kurzer zeitlicher Puffer zur Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten erzeugt werden.

6. Verlagerung von Tätigkeiten in den Tagesdienst

In der Diskussion wird teilweise argumentiert, dass mit höherem Lebensalter Feuerwehrangehörige in den Tagesdienst versetzt werden könnten und dieses insbesondere, wenn die körperliche Eignung für den Einsatzdienst nicht mehr gegeben ist. Hier ist deutlich darauf hinzuweisen, dass eine körperliche Nichteignung nicht gleichzeitig eine Eignung für eine Tätigkeit im Einsatzdienst beinhaltet. Zusätzlich ist hier darauf hinzuweisen, dass bei den Feuerwehren in NRW nahezu alle Stellen einen Alarmdienstanteil haben.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Thomas Lembeck



(Thomas Lembeck)



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 Feuerwehruzulage und der Zuschläge für den Dienst zu ungünstigen Zeiten offen.

6.

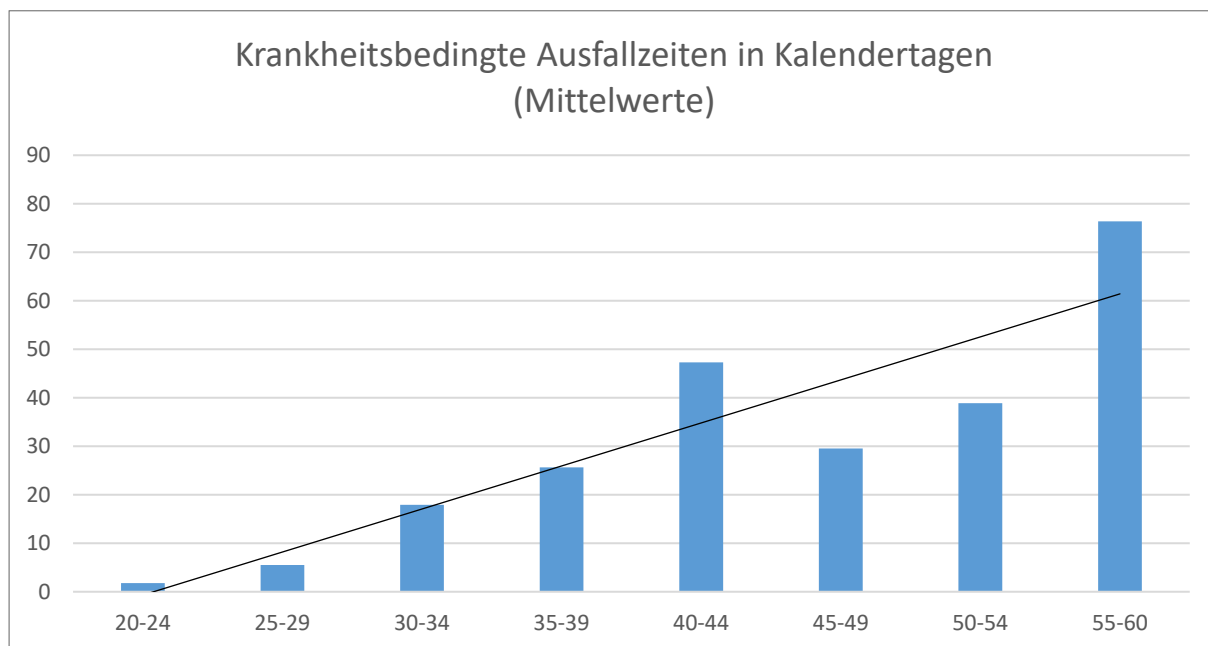
Soweit im neuen § 116 Abs. 8 für Altersteilzeit nach § 66 LBG geregelt werden soll, dass für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2024 angetreten wurden, die Altersgrenze bei 60 verbleibt, schlägt die Gewerkschaft ver.di vor, dies auf den Zeitraum vor Inkrafttreten eines neuen Gesetzes 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.

Landtag Nordrhein-Westfalen
Postfach 10 11 43
40002 Düsseldorf

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

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/1440

Alle Abgeordneten

Stellungnahme

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit, zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes Stellung nehmen zu können.

Wir begrüßen, dass die Landesregierung einen Gesetzentwurf zur Neuregelung der Altersgrenze für alle feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten vorgelegt hat.

Die angestrebte Neuregelung bewegt sich in einem Spannungsfeld: Einerseits gibt es den Wunsch der Kommunen nach guten Arbeitsbedingungen mit einer attraktiven Altersregelung für ihre Bediensteten, andererseits zeigen sich zunehmend Schwierigkeiten bei der Nachbesetzung von Stellen aufgrund des demografischen Wandels auch in den Feuerwehren. Wir sind daher gegenüber Änderungen der jetzigen Altersgrenze grundsätzlich aufgeschlossen. Es muss berücksichtigt werden, dass die sonstigen Mitarbeitenden der kommunalen Verwaltung regelmäßig bis zum 67. Lebensjahr ihren Dienst verrichten.

Im Einzelnen nehmen wir wie folgt Stellung:

16.04.2024

Landkreistag NRW
Stefan Waltking
Referent
Telefon 0211 300491-340
s.waltking@lkt-nrw.de
Kavalleriestraße 8
40213 Düsseldorf
www.lkt-nrw.de
Aktenzeichen: 11.20.03

Städte- und Gemeindebund NRW
Andreas Wohland
Beigeordneter
Telefon 0211 4587-223
a.wohland@kommunen.nrw
Kaiserwerther Straße 199 - 201
40474 Düsseldorf
www.kommunen.nrw
Aktenzeichen: 15.1.20-003/002

1. Die Einführung der neuen Altersgrenze ab dem Geburtsjahrgang 1966 wird begrüßt.

Planungssicherheit für die Kommunen und für die Beamtinnen und Beamten in den Feuerwehren ist nur zu erreichen, wenn eine angemessene Übergangszeit bis zum Inkrafttreten einer Anpassung der Altersgrenze gilt. Wir begrüßen daher, dass mit der Einführung der neuen Altersgrenze ab dem Geburtsjahrgang 1966 faktisch eine solche Übergangsregelung angestrebt wird. Einer zusätzlichen gestaffelten Übergangsregelung ab diesem Geburtsjahrgang bedarf es unseres Erachtens nicht. Eine Stichtagsregelung mit ausreichendem Vorlauf ist für die Betroffenen und die Kommunen ein geeigneter Weg.

2. Eine einheitliche Regelung für alle Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst wird begrüßt.

Soweit mit dem Gesetzentwurf eine einheitliche Regelung für alle Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst – und damit auch für diejenigen bei den Leitstellen – angestrebt wird, begrüßen wir das ausdrücklich.


3. Das Laufbahnmodell wird mitgetragen.

Das mit dem Gesetzentwurf vorgeschlagene Laufbahnmodell wird im Rahmen einer Gesamtabwägung mitgetragen.


Wir sind dankbar, wenn Sie unsere vorstehende Bewertung des Gesetzentwurfs bei Ihren weiteren Überlegungen berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

In Vertretung



Dr. Marco Kuhn
Erster Beigeordneter
Landkreistag Nordrhein-Westfalen



Andreas Wohland
Beigeordneter
Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen

Städtetag NRW | Gereonstraße 18-32 | 50670 Köln

Landtag Nordrhein-Westfalen
Postfach 10 11 43
40002 Düsseldorf

per Email: anhoerung@landtag.nrw.de

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
18/1444**

Alle Abgeordneten



16.04.2024

Stellungnahme

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit, zum Entwurf des zweiten Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes Stellung zu nehmen.

Der Städtetag NRW begrüßt, dass die Landesregierung einen Gesetzentwurf vorgelegt hat, in dem eine Neuregelung der Altersgrenze für alle feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten vorgesehen ist.

Die Neuregelung bewegt sich in einem Spannungsfeld: Einerseits gibt es den Wunsch der Städte nach guten Arbeitsbedingungen mit einer attraktiven Altersregelung, andererseits zeigen sich zunehmend Schwierigkeiten bei der Nachbesetzung von Stellen aufgrund des demografischen Wandels auch in den Feuerwehren. Der Städtetag NRW ist daher gegenüber Änderungen an der jetzigen Altersgrenze grundsätzlich aufgeschlossen. Es muss berücksichtigt werden, dass die sonstigen Mitarbeitenden der kommunalen Verwaltung grundsätzlich bis 67 ihren Dienst verrichten müssen.

Kontakt

Alice Balbo
alice.balbo@staedtetag.de
Gereonstraße 18-32
50670 Köln

Telefon 0221 3771-650
Telefax 0221 3771-7609

www.staedtetag-nrw.de

Aktenzeichen
37.05.03 N

Im Einzelnen nehmen wir wie folgt Stellung:

1. Eine Veränderung der Altersgrenze erst ab dem Geburtsjahrgang 1966 wird begrüßt

Planungssicherheit für die Kommunen und für die Beschäftigten in den Feuerwehren ist nur zu erreichen, wenn eine angemessene Übergangszeit bis zum Inkrafttreten einer Anpassung der Altersgrenze vorhanden ist. Wir begrüßen daher, dass mit der Veränderung der Altersgrenze erst ab dem Geburtsjahrgang 1966 im Gesetzentwurf faktisch eine Übergangszeit geschaffen wird.

Eine zusätzliche gestaffelte Übergangsregelung ab dem Geburtsjahrgang 1966 ist aus Sicht des Städtetages NRW nicht erforderlich. Eine Stichtagsregelung mit ausreichend Vorlauf ist für die Betroffenen und die Kommunen ein geeigneter Weg.

2. Das Laufbahnmodell wird nicht unterstützt

Die vorgelegte Neuregelung basiert auf einem Modell nach Laufbahnen. Dieses weist aus Sicht des Städtetages NRW erhebliche Schwächen auf. Das Laufbahnmodell gefährdet den Gleichbehandlungsgrundsatz innerhalb der Feuerwehren und löst Konkurrenzen zwischen den Laufbahnen aus.

Eine neue Regelung der Altersgrenze muss gerecht und möglichst einfach anwendbar sein. Denkbar ist aus unserer Sicht entweder ein Modell mit einer einheitlichen Altersgrenze für alle Beamten und Beamtinnen im feuerwehrtechnischen Dienst oder ein Modell mit einer Anrechnung von Einsatzzeiten. Voraussetzung für ein Modell nach Einsatzzeiten ist eine landesrechtliche Regelung des Einsatzdienstes, um eine einheitliche Anwendung in den Städten zu gewährleisten und Rechtsunsicherheiten zu vermeiden.

Das vorgesehene Modell nach Laufbahnen lehnen wir aus den folgenden Gründen ab:

Die Unterscheidung wird den Lebensläufen der Betroffenen nicht gerecht

Die Unterscheidung nach Laufbahngruppen wird der heutigen Aufgabenwahrnehmung in diesen Gruppen und den Lebensläufen der Betroffenen nicht gerecht. Gerade in den Laufbahngruppen 2.1. und 2.2. befinden sich sehr viele Beamtinnen und Beamte, die viele Jahre im Einsatzdienst gearbeitet haben.

Zudem ist schon jetzt eine deutliche Institutionalisierung von Diensten in Mischdiensten und außerhalb von Rufbereitschaften zu beobachten. Perspektivisch ist von einer weiteren Durchmischung bei den Feuerwehren auszugehen. Eine heterogene Altersgrenze im

Einsatzdienst würde daher weder dessen Bedeutung noch der grundsätzlichen Weiterentwicklung der Aufbau- und Ablauforganisationen der Feuerwehren gerecht. Vielmehr würden durch die Laufbahngruppenbezogene Altersgrenzen Hemmnisse in der Personalentwicklung aufgebaut.

Der regelmäßige Einsatzdienst ist Laufbahngruppenunabhängig und bedingt abhängig von der Einsatzfrequenz

Die im Gesetzesentwurf beschriebene pauschalisierte Darstellungsweise der Belastung nach Laufbahngruppe entspricht nicht der Realität. Die Belastungssituation im Einsatzdienst kann nicht anhand einer Zugehörigkeit zu einer Laufbahngruppe oder einer Einsatzhäufigkeit differenziert werden. Bereits ein Ereignis/Einsatz in einem Einsatzdienst kann dazu führen, dass die Belastungsgrenze erreicht wird. Feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte, die anteilig dem Einsatzdienst nachgehen, sind nicht besonders zu betrachten und zählen regulär zu Einsatzdienstbeamtinnen und -beamten.

Ausschlaggebend ist die regelmäßige Tätigkeit im Einsatzdienst. Besonders ist dabei zu berücksichtigen, dass eine ständige Alarmbereitschaft in dem Bewusstsein, zu jeder Tages- und Nachtzeit und unabhängig von Witterungsbedingungen oder Wochen- oder Feiertagen besteht. Es kommt zu Stresssituationen, die sich je nach Einsatzlage über mehrere Stunden erstrecken. Zudem besteht eine Konfrontation mit Schadensereignissen unterschiedlichster Art (Brand- und Unfallopfern sowie dem Tod) einhergehend mit einem sehr hohen Maß an Verantwortung.

Der regelmäßige Einsatzdienst ist mit zunehmendem Alter belastender

Jede Tätigkeit im regelmäßigen Einsatzdienst weist eine direkte Auswirkung auf den Biozirkadianen Rhythmus auf. Mit zunehmendem Alter steigt die benötigte Regenerationszeit, weiterhin sinkt die physiologische Leistungsfähigkeit, die insbesondere für Einsatzsituationen benötigt wird. Diese Tatsache ist entgegen der Darstellung im Gesetz ebenfalls Laufbahngruppenunabhängig.

3. Möglichkeit zur Verlängerung der Dienstzeit ist positiv, soll dennoch auch für die kommunalen feuerwehrtechnischen Beamten gelten

Die Möglichkeit der Verlängerung der Dienstzeit auf individuellen Antrag und Genehmigung, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, ist aus Sicht des Städtetages NRW zu begrüßen.

Allerdings ist diese Möglichkeit der Verlängerung im Gesetzentwurf nur für die feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten des Landes vorgesehen. Diese Option muss zwingend auch für kommunale Beamtinnen und Beamte der Feuerwehren gelten. Zudem soll diese Möglichkeit der Verlängerung nicht zeitlich bis Ende 2028 befristet sein.

Aktuell können kommunale feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten ihre Dienstzeit auf individuellen Antrag bis zu drei Jahre gemäß § 32 Abs. 1 S. 1 LBG NRW verlängern, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt. Die Option, die im § 116 Abs. 7 des Gesetzentwurfes vorgesehen ist, würde die Verlängerung der Dienstzeit auf individuellen Antrag erweitern und ggf. erleichtern.

Wir möchten Sie bitten, unsere Anregungen zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung



Dr. Christine Wilcken

Stellungnahme zum Gesetzentwurf „Zweites Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes“ (Drs. 18/8026)

Um es gleich im ersten Satz deutlich zu machen: Ob der Gesetzesentwurf umgesetzt wird oder nicht, ist völlig unerheblich zur Lösung der Herausforderungen, die sich durch die demografische Entwicklung und durch den Fachkräftemangel ergeben haben und weiterhin ergeben werden.

Vor 20 Jahren habe ich im Auftrag des Innenministeriums für sämtliche Polizeidienststellen in NRW auf Basis der Alterung der Belegschaften, der damit verbundenen Abgänge in den Ruhestand, und der aktuellen Anwärterquote (692 im Jahr 2003) verschiedene Zukunftsszenarien berechnet. Auf Basis dieser Daten hat der damalige Innenminister Ingo Wolf die Zahl der Anwärter jährlich nahezu verdoppelt, um die zukünftigen Abgänge der Babyboomergeneration abzufedern. Die zeitgleiche Anhebung der Altergrenze von 60 auf 62 hat damals nur einen Bruchteil der Bewältigung der demografischen Entwicklung ausgemacht. Hätte der Innenminister damals die Personalkapazitäten nicht massiv erhöht, wäre die Personalsituation der Polizei in eine Katastrophe geschlittert. Die Anhebung der Altergrenze hätte nichts geholfen. Ähnlich ist die jetzige Anhebung der Altersgrenze bei den Feuerwehren zu beurteilen. Dass mit der Erhöhung der Altersgrenze „die Balance gehalten wird“ (S. 10) zwischen Bewältigung des demografischen Wandels und den Anforderungen des feuerwehrtechnischen Dienstes, trifft einfach nicht zu. Um die o.g. Herausforderungen bei gleichzeitiger permanenter Zunahme von Einsätzen im Rettungsdienst und im Brandschutz zu bewältigen, bedarf es nicht einer Erhöhung der Altersgrenze, sondern vielmehr einer massiven Erhöhung der Azubiquote, attraktiveren Einstiegsmöglichkeiten und eines modernen Employerbrandingkonzepts der Feuerwehr (sowohl zur erfolgreichen Rekrutierung wie auch zur Vermeidung zunehmender Abwanderungsraten).

Zu den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, die zum Inhalt des Gesetzentwurfs heranzuziehen sind, ist als entscheidende gesundheitliche Belastung bei den Feuerwehrkräften der Schichtdienst mit Nachtarbeit zu nennen. Dabei geht es nicht um Laufbahngruppen oder Einsatzdienstzeiten. Jede einzelne Arbeitsaufnahme in der Nacht ist gesundheitsschädlich und zählt. Im Vergleich zu anderen Branchen wie bspw. Polizei oder Krankenpflege, also ebenfalls Tätigkeiten mit Nachtschicht und interaktiver Arbeit mit Beherrschung emotionaler Dissonanz, kommt bei der Feuerwehr noch gesundheitlich verschärfend die unvorhersehbare und unmittelbare Unterbrechung von Schlafzyklen hinzu, um zum Einsatz zu eilen.

Es ist eindeutig davon auszugehen, dass eine Verlängerung der Verweildauer im Schichtdienst mit Nachtarbeit auch mit einer Erhöhung gesundheitlicher Belastungen und Einschränkungen einhergehen wird. Dabei ist das Bild eher unspezifisch. Zunehmende beobachtbare Beschwerden bei langer Verweildauer im Schichtdienst sind Schlafstörungen, Verringerung der Schlafdauer, Magenbeschwerden, gastrointestinale Erkrankungen (Magenschleimhautentzündungen, Magengeschwüre), Dauererschöpfung, innere Unruhe und insgesamt ein höheres Risiko für Diabetes Mellitus, Herz-Kreislaufbeschwerden, Herzinfarkt, psychovegetative Beschwerden, Depression und Krebs.

Die Arbeitsmedizin spricht bei einer Verweildauer von mehr als 15 Jahren im Schichtdienst mit Nachtarbeit von einer Akkumulationsphase (Bildung von Symptomkomplexen) mit anschließender Manifestationsphase (Ausbildung chronischer Erkrankungen und Störungen).

Wie hoch das Ausmaß o.g. gesundheitlicher Folgen bei einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit um 2 Jahre sein wird, ist schwer zu schätzen. Fakt ist, dass die gesundheitlichen Folgen bei hoher Verweildauer im Schichtdienst mit Nachtarbeit exponentiell ansteigen. Es ist daher auf jeden Fall von einer Zunahme der Fehlzeiten auszugehen (sowie anschließend von einer höheren Mortalitätsrate im Ruhestand, oftmals Magen-Darm-Krebs, aber das ist ein Tabu, das keiner hören will).

Weil die Fähigkeit zur Ausübung des Rettungsdienstes und des Brandschutzes höchste körperliche, geistige und psychische Belastbarkeit der Beamten und auch eine uneingeschränkte Zuverlässigkeit im Team verlangt, ist darüberhinaus von einer Zunahme von Verfahren zur Überprüfung der Dienstfähigkeit auszugehen.

Eine organisationspsychologische Analyse der Erhöhung der Altersgrenze würde beinhalten, dass Untersuchungsergebnisse bspw. hinsichtlich der Wirkungen eines um 2 Jahre erhöhten Karrierestaus oder „subjektiv gefühlter“ Ungerechtigkeiten vorliegen, was nicht der Fall ist. Sind „subjektiv gefühlte“ Ungerechtigkeiten, ob objektiv berechtigt oder nicht, einmal da, dann sind sie auch mit sachlicher Aufklärung kaum mehr aus der Welt zu schaffen.

Es sei noch einmal betont, dass die Arbeit bei der Feuerwehr, das enge Sozialgefüge und der Korpsgeist auf den Feuerwachen einzigartig sind, und bei keiner Tätigkeit anderer Branchen in dieser Form so zu beobachten ist. Wenig nutzbringende Irritationen, die dieses besondere Organisationsmerkmal in Gefahr bringen könnten, sollten vermieden werden.

Angesichts meiner Ausführungen zu Beginn der Stellungnahme ist zu bedenken, ob man dies alles in Kauf nehmen will, oder ob nicht die Risiken den Nutzen überwiegen.

gez. Prof. Dr. habil. Thomas Langhoff, Krefeld, den 18.04.2024