



**komba**  
gewerkschaft  
nordrhein-  
westfalen

## ***Stellungnahme der komba gewerkschaft nrw***

### ***zum 2. Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes***

(Stand: 19. September 2023)

#### ***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](mailto:info@komba-nrw.de)  
[www.komba-nrw.de](http://www.komba-nrw.de)

## **Einleitung**

Mit Datum vom 23.08.2023 hat das Ministerium des Innern des Landes NRW der komba gewerkschaft nrw einen Entwurf eines 2. Gesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes vorgelegt und die Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. 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 dieses Beteiligungsverfahrens haben am 21.10.2022 und 18.04.2023 Informationsgespräche 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.

### **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                      |
|                                   | <b>6,81 Jahre längere Arbeitszeit</b>  |

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. Sie würde auch dazu führen, dass die feuerwehrtechnischen Beamt\*innen rein rechnerisch Stunden leisten müssten, die für Beamt\*innen in der Verwaltung und der Polizei bedeuten würden, dass sie über das 67. Lebensjahr hinaus Dienst verrichten müssten.

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 Endergebnis werden die Probleme nur um ein bzw. zwei Jahre nach hinten verschoben. An der Ursache für den Fachkräftemangel, nämlich unzureichende Personalplanung in der Vergangenheit und unzureichende Bereitstellung von Ausbildungsplätzen, ändert die Anhebung der Altersgrenze 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.**

Ausgehend davon, dass in vielen Feuerwehren Personalentwicklungspläne bestehen, führt eine Anhebung der Altersgrenze dazu, dass die derzeit in der Ausbildung befindlichen Anwärter\*innen nicht oder erst wesentlich später übernommen werden können, da die Stellen, auf denen sie eingesetzt werden sollen, noch von den eigentlich in den Ruhestand gehenden Beamt\*innen besetzt sind. Sofern keine anderweitigen freien Planstellen vorhanden sind, kann eine Ernennung der Anwärter\*innen als Beamt\*innen auf Probe nicht erfolgen. Die Gefahr der Abwanderung zu anderen Feuerwehren, die noch freie Planstellen haben, ist sehr hoch.

Ein weiteres Problem entsteht für die Beamt\*innen, die sich bereits in der Altersteilzeit befinden. Die Altersteilzeit muss immer bis zum Eintritt in den Ruhestand vereinbart werden. Das wird bisher mit Vollendung des 60. Lebensjahres erreicht. Würde nun die Altersgrenze angehoben, passt die Verteilung zwischen Arbeitsphase und Freistellungsphase nicht mehr. Die Vereinbarungen zur Altersteilzeit können nachträglich nicht mehr angepasst werden. Es entstehen dadurch erhebliche Probleme für die betroffenen Beamt\*innen und Dienststellen.

### **Eine Unterscheidung der Altersgrenzen nach Laufbahngruppen ist nicht gerechtfertigt.**

Einhergehend mit der Novellierung der Laufbahnverordnung Feuerwehr 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% 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 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 komba Mitglieder ist: Für 55 € mehr 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. Neben finanziellen Einbußen durch den Tagesdienst wird noch die längere Lebensarbeitszeit hinzukommen, die diese Stellen noch unattraktiver werden lässt. 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 den 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 dagegen vor weitere große Probleme, wie zuvor bereits festgestellt.

Scheinbar wird der Vertrauensschutz im Ministerium des Innern mit zweierlei Maß gemessen. Für Beamt\*innen in den Feuerwehren der Gemeinden, Gemeindeverbänden und dem IdF sollen die neuen Altersgrenzen ab dem 01.01.2024 gelten. Für die wenigen feuerwehrtechnischen Beamt\*innen in den Bezirksregierungen und dem Ministerium soll die neue Altersgrenze erst zum 01.01.2026 gelten. Dies wird vom Ministerium als verhältnismäßig akzeptiert, ist de facto aber auch dann eine Ungleichbehandlung, wenn es für die Landesbeamt\*innen womöglich eine Begünstigung darstellt. Anders als der Mehrheit der Beamt\*innen wird diesen Landesbeamt\*innen quasi auch noch freigestellt, ob sie die neue oder nahezu die alte Regelung anwenden möchten. Diese Freiheit haben die übrigen Beamt\*innen nicht. Die komba gewerkschaft nrw fragt sich: Warum?

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 % der Beamt\*innen in den Feuerwehren werden jetzt vor vollendete Tatsachen gestellt. Die Lebensplanung vieler wird durch die Anhebung der Altersgrenze ad acta gelegt. 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 Hochwasser, 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 - v. 4.9.2012 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.**

Nach alledem ist die komba gewerkschaft nrw der Auffassung, dass eine Anhebung der Lebensarbeitszeitgrenze für die Feuerwehrbeamt\*innen nicht verabschiedet werden darf. Die bisher bestehende Altersgrenze von 60 Jahren für die Beamt\*innen des feuerwehr-technischen Dienstes muss beibehalten werden.

Um der Rechtsprechung des OVG Münster gerecht zu werden, schlägt die komba gewerkschaft nrw folgende Formulierung des § 116 Abs. 3 LBG vor:

**„Die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände treten mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden.“**

Die vorgeschlagenen Absätze 4 und 5 werden gestrichen. Die neuen Absätze 6 und 7 können bestehen bleiben und müssen von der Nummerierung angepasst werden.

In Anbetracht der Komplexität der Regelungen verlangt die komba gewerkschaft nrw namens des DBB NRW eine Erörterung gemäß § 93 Abs. 1 LBG NRW.

Weiterer Sachvortrag bleibt vorbehalten.



Sandra van Heemskerk  
Landesvorsitzende



Andreas Hemsing  
Landesvorsitzender