



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

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 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.

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)