

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