



VERBAND DER
FEUERWEHREN
IN NRW

NEUES LAUFBAHNRECHT IN NRW

-

AUSWIRKUNGEN AUF DEN FEUERWEHRTECHNISCHEN DIENST

Wuppertal, 20. September 2016

Referent: Andreas Bräutigam



komba 
FACHBEREICH
Feuerwehr und
Rettungsdienst



- Begrüßung, Einführung ins Seminar
- Kurze Historie
- DRModG – wesentliche Neuerungen
- LVO – Neues und Wichtiges
- LVOFeu – Sachstand
- Dienstrecht im BHKG
- NotSanG und Dienstrecht
- Das Megathema 2016



01.09.2006

Föderalismusreform I

→ Dienstrecht, Besoldung und Versorgung soll auf die Länder übergehen,
Bund regelt aber Statusfragen, um Mobilität zu garantieren

01.04.2009

Beamtenstatusgesetz vom 17.06.2008

→ Statusfragen bundeseinheitlich geregelt

Landesbeamtengesetz NRW

→ einige Anpassungen bzgl. des BeamtStG

01.06.2013

Dienstrechtsanpassungsgesetz (DRAnpG)

→ Überleitung des Bundesbesoldungsgesetzes in Landesrecht (ÜBesG)
und Zusammenführung mit dem LBesG NRW

→ Überleitung des Beamtenversorgungsrechts in Landesrecht (LBeamtVG)

29.01.2014

Laufbahnverordnung zum LBG von 2009

07.05.2014

Laufbahnverordnung Feuerwehr zum LBG von 2009

→ weitgehende Fortführung des „alten“ Dienstrechts

01.07.2016

Dienstrechtsmodernisierungsgesetz mit LBG, LBesG, LBeamtVG NRW

Laufbahnverordnung zum LBG 2016

?

Laufbahnverordnung Feuerwehr zum LBG 2016



Was bringt das neue Landesbeamtengesetz?

- I. Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- II. Verbesserung der Karrierechancen von Frauen
- III. Gesetzliche Verankerung der Themen Personalentwicklung, Fortbildung und behördliches Gesundheitsmanagement
- IV. Reduzierung der Anzahl von Laufbahngruppen
- V. Sicherung der Mobilität
- VI. Sonstiges



Was bringt das neue Landesbeamtengesetz?

I. **Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

II. Verbesserung der Karrierechancen von Frauen

III. Gesetzliche Verankerung der Themen Personalentwicklung, Fortbildung und behördliches Gesundheitsmanagement

IV. Reduzierung der Anzahl von Laufbahngruppen

V. Sicherung der Mobilität

VI. Sonstiges



I. Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

§ 64 Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familiären Gründen

Absatz 2: Ausbildung in Teilzeit „soweit möglich“

- Inkrafttreten zum 1.1.2018
- Verordnungsermächtigung wegen ressortspezifischer Besonderheiten
- Ausgenommen: Bundesgesetzlich geregelte Ausbildungen (NotSan?)
- für den feuerwehrtechnischen Dienst nicht vorgesehen wegen geschlossener Lehrgänge bzw. „getakteter“ Ausbildung



I. Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

§ 64 Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familiären Gründen

Absatz 3: Beurlaubungszeitraum maximal 15 Jahre

- Beurlaubungen, Teilzeitbeschäftigungen mit weniger als 50% Arbeitsleistung sowie Freistellungen im Rahmen der Familienpflegezeit bis 15 Jahre möglich
- Mit Elternzeit (max. 3 Jahre) ergeben sich maximal 18 Jahre Abwesenheit

Absatz 4: Rückkehranspruch

- Rückkehr auf Antrag, wenn Freistellung nicht mehr zumutbar
- ABER: Fehlen einer Planstelle kann entgegen stehen!



I. Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

§ 65 Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell („Sabbatical“)

Absatz 1:

- **Erst** Teilzeit mit voller Arbeitszeit, **dann** Freizeitphase
- Maximaler Bewilligungszeitraum: 7 Jahre

Absatz 2:

- Nur bei Teilzeitbeschäftigung **aus familiären Gründen (§ 64)** darf die Freizeitphase voranstehen!

Und immer gilt: Nur, wenn dienstliche Belange nicht entgegen stehen!

Aber: Wille des Gesetzgebers darf nicht ganz „untergehen“.



Was bringt das neue Landesbeamtengesetz?

- I. Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- II. Verbesserung der Karrierechancen von Frauen**
- III. Gesetzliche Verankerung der Themen Personalentwicklung, Fortbildung und behördliches Gesundheitsmanagement
- IV. Reduzierung der Anzahl von Laufbahngruppen
- V. Sicherung der Mobilität
- VI. Sonstiges



II. Verbesserung der Karrierechancen von Frauen

§ 19 Absatz 6:

Beförderungen sind nach den Grundsätzen des § 9 des Beamtenstatusgesetzes vorzunehmen.

Frauen sind bei **im Wesentlichen** gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Von einer **im Wesentlichen** gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Sinne von Satz 2 ist in der Regel auszugehen, wenn die **jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung** der Bewerberin und des Mitbewerbers ein **gleichwertiges Gesamturteil** aufweist.

Satz 2 und 3 finden Anwendung, solange im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde innerhalb einer Laufbahn der Frauenanteil in dem jeweiligen Beförderungsamt entweder den Frauenanteil im Einstiegsamt oder den Frauenanteil in einem der unter dem zu besetzenden Beförderungsamt liegenden Beförderungsämter unterschreitet und der Frauenanteil in dem jeweiligen Beförderungsamt 50 Prozent noch nicht erreicht hat.

Ist mit der Beförderung die Vergabe eines Dienstpostens mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion verbunden, gilt Satz 4 bezogen auf die angestrebte Funktion.

Abweichend von Satz 4 ist maßgeblich der Geschäftsbereich der obersten Landesbehörde, die den Beförderungsvorschlag macht, wenn die Landesregierung die für die Beförderung zuständige Behörde ist.

Weitere Abweichungen von dem gemäß Satz 4 maßgeblichen Bezugsbereich oder in Bezug auf die Vergleichsgruppenbildung regelt die oberste Dienstbehörde durch Rechtsverordnung.



II. Verbesserung der Karrierechancen von Frauen

Neuregelung zur Frauenförderung in NRW verfassungswidrig

Das VG Düsseldorf hat in einem vorläufigen Rechtsschutzverfahren entschieden, dass die nordrhein-westfälische Neuregelung zur Frauenförderung verfassungswidrig und eine hierauf gestützte Beförderungsentscheidung rechtswidrig ist, weil dem Land die Gesetzgebungskompetenz fehlt.

Vor diesem Hintergrund habe es keiner Entscheidung bedurft, ob die Neuregelung zugleich dem in Art. 33 Abs. 2 GG verankerten Leistungsgrundsatz widerspricht. Es sei jedoch fraglich, ob der Gesetzgeber hinreichend berücksichtigt hat, dass das Leistungsprinzip auch dem öffentlichen Interesse an einer Besetzung eines öffentlichen Amtes gerade mit dem leistungsstärksten Bewerber und damit auch der Sicherung der Qualität des öffentlichen Dienstes diene. Zwar sei die Förderung der Gleichberechtigung in Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG grundrechtlich verankert. Dieser verfassungsrechtliche Grundsatz sei aber nicht darauf gerichtet, die Geltung des Leistungsgrundsatzes nach Art. 33 Abs. 2 GG für die Vergabe öffentlicher Ämter generell einzuschränken.

Quelle: Pressemitteilung des VG Düsseldorf Nr. 20/2016 v. 05.09.2016



Was bringt das neue Landesbeamtengesetz?

- I. Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- II. Verbesserung der Karrierechancen von Frauen
- III. Gesetzliche Verankerung der Themen Personalentwicklung, Fortbildung und behördliches Gesundheitsmanagement**
- IV. Reduzierung der Anzahl von Laufbahngruppen
- V. Sicherung der Mobilität
- VI. Sonstiges



III. Gesetzliche Verankerung der Themen Personalentwicklung, Fortbildung und behördliches Gesundheitsmanagement

§ 42 Fortbildung und Personalentwicklung

- Verpflichtung zur Förderung und Entwicklung der Eignung, Leistung und Befähigung der Beamtinnen und Beamten auf der Grundlage von Personalentwicklungskonzepten. Auch in Form einer DV möglich.
Hinweis: Ein PE-Konzept ist kein „Beförderungshandbuch“
- Einbeziehung der interkulturellen Öffnung und der Notwendigkeit, interkulturelle Kompetenz zu entwickeln
- Pflicht zur Fortbildung, aber auch Recht auf tätigkeitsförderliche (!) Fortbildung, Recht auch aus Beurlaubung (Pflicht nicht!).



III. Gesetzliche Verankerung der Themen Personalentwicklung, Fortbildung und behördliches Gesundheitsmanagement

§ 76 Behördliches Gesundheitsmanagement

- ... ist die strategische Steuerung und Integration der gesundheitsrelevanten Maßnahmen und Prozesse in der Behörde.
- Bei den Feuerwehren muss dies eng mit der Erhaltung der Dienstfähigkeit verknüpft werden.
- Systematik Land: Rahmenkonzept vom Ministerium, Konzept von Behörde
„Modell“ Gemeinde: Rahmenkonzept vom (O)Bm, Konzept von Amt/Einrichtung



Was bringt das neue Landesbeamtengesetz?

- I. Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- II. Verbesserung der Karrierechancen von Frauen
- III. Gesetzliche Verankerung der Themen Personalentwicklung, Fortbildung und behördliches Gesundheitsmanagement
- IV. Reduzierung der Anzahl von Laufbahngruppen**
- V. Sicherung der Mobilität
- VI. Sonstiges



IV. Reduzierung der Anzahl von Laufbahngruppen

§ 5 Begriff und Gliederung der Laufbahnen

- Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst und
- Laufbahnen *besonderer* Fachrichtung (ohne Vorbereitungsdienst)
 - Gesundheit
 - technische Dienste (einschließlich naturwissenschaftlicher Dienste)
 - nichttechnische Dienste
 - Bildung und Wissenschaften

Laufbahn = alle Ämter derselben Fachrichtung und derselben Laufbahngruppe

Laufbahnbefähigung gilt für alle Ämter der Laufbahn, **wenn nicht durch
Rechtsverordnung (→ LVO) anders geregelt!**

(früher™: B3-Lehrgang, um nach A8 mD-Feu zu kommen!)



IV. Reduzierung der Anzahl von Laufbahngruppen

Bologna-Prozess!

Laufbahngruppe 1

= Zugang ohne
Hochschulabschluss

Erstes Einstiegsamt:
Hauptschulabschluss

A 5

Zweites Einstiegsamt:
FOR oder HS+Ausbildung

A 6 (nichttechn. Laufbahnen)
A 6 oder A 7 (techn. Laufbahnen)

Laufbahngruppe 2

= Zugang mit
Hochschulabschluss

Erstes Einstiegsamt:
Abitur, FHR oder Bachelorabschluss

A 9 (nichttechnische Laufbahnen)
A 10 (technische Laufbahnen)

Zweites Einstiegsamt:
Masterabschluss

A 13



IV. Reduzierung der Anzahl von Laufbahngruppen

Laufbahngruppe 1

„Ämtergruppe des
ersten Einstiegsamtes“ **eD**

A5

„Ämtergruppe des
zweiten Einstiegsamtes“

A6, A7, A8, A9

mD

Laufbahngruppe 2

„Ämtergruppe des
ersten Einstiegsamtes“ **gD**

A9, A10, A11, A12, A13

„Ämtergruppe des
zweiten Einstiegsamtes“

A13, A14, A15, A16, B... **hD**

Exkurs:

BY, RLP: Einheitslaufbahn mit 4 QE
Bund, HE, BWÜ: eD (außer BWÜ), mD, gD, hD
alle anderen: wie NRW



IV. Reduzierung der Anzahl von Laufbahngruppen

Alt:

„Laufbahn des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes“ (gD-Feu)

Neu:

„Ämtergruppe des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 in der Fachrichtung feuerwehrtechnischer Dienst“ (?)



Was bringt das neue Landesbeamtengesetz?

- I. Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- II. Verbesserung der Karrierechancen von Frauen
- III. Gesetzliche Verankerung der Themen Personalentwicklung, Fortbildung und behördliches Gesundheitsmanagement
- IV. Reduzierung der Anzahl von Laufbahngruppen
- V. Sicherung der Mobilität**
- VI. Sonstiges



V. Sicherung der Mobilität

§ 10 LBG NRW

- Nach dem 1.4.2009 (= Inkrafttreten BeamtStG!) außerhalb von NRW erworbene Befähigung **soll** anerkannt werden.
- *Erhebliche* Defizite bzgl. Dauer und Inhalte müssen **vor** Versetzung nach NRW bzw. Einstellung ausgeglichen werden.
 - Versetzung: Abordnung mit Übernahme der Dienstbezüge ?
 - Einstellung: allenfalls zunächst Einstellung als Beschäftigte/r ?
- Zuständig: Einstellungsbehörde!
- Keine Anerkennung von Beschlüssen anderer LPA! Dann: LPA des Landes NRW!

Hinweis:

Befähigungen anderer Länder und der Bundeswehr in der Fachrichtung feuerwehrtechnischer Dienst sind in NRW grundsätzlich anerkannt, ggf. mit empfohlener Anpassung.
(Rd.Erlasse des MIK vom Mai 2011 an die Bezirksregierungen)



Was bringt das neue Landesbeamtengesetz?

- I. Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- II. Verbesserung der Karrierechancen von Frauen
- III. Gesetzliche Verankerung der Themen Personalentwicklung, Fortbildung und behördliches Gesundheitsmanagement
- IV. Reduzierung der Anzahl von Laufbahngruppen
- V. Sicherung der Mobilität
- VI. Sonstiges**



VI. Sonstiges

- Änderung der Amtsbezeichnung ohne Änderung des Grundgehaltes ist kein Ernennungsfall mehr (**Ausnahme: Aufstieg LG 1 → LG 2!**)
 - früherTM: Aufstieg vom HBM zum BI war „Beförderung“
 - heute: nur noch in nichttechnischen Laufbahnen relevant!

- neue Höchstaltersgrenzen für die Einstellung:
 - grundsätzlich bis 42 Jahre ins Beamtenverhältnis auf Probe
 - zuzüglich Erhöhung nach § 14 Absatz 5 LBG NRW

- Verordnungsermächtigung zur Wiedereinführung der Jubiläumszulage



VI. Sonstiges

- Öffnungsklausel zur Art des Beamtenverhältnisses im Vorbereitungsdienst
 - Wunsch des Landtages, in der LG 1, 2. EA der Fachrichtung Feuerwehr die Ausbildung im Beamtenverhältnis auf Probe abzuleisten
 - Umsetzungsmöglichkeit derzeit **unklar** (Konnexität? Kollision mit BeamStG?)

LANDTAG NORDRHEIN-WESTFALEN - 16. Wahlperiode

Drucksache 16/12136

§ 7

Anforderungen an den Vorbereitungsdienst

(1) Soweit ein Vorbereitungsdienst vorgesehen ist, leisten die Laufbahnbewerberinnen und Laufbahnbewerber diesen im Beamtenverhältnis auf Widerruf. In einer Rechtsverordnung nach Absatz 2 oder durch Gesetz kann bestimmt werden, dass der Vorbereitungsdienst abweichend von Satz 1 in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis außerhalb eines Beamtenverhältnisses abgeleistet wird, wenn ein öffentliches Inte-

§ 7

Anforderungen an den Vorbereitungsdienst

(1) Soweit ein Vorbereitungsdienst vorgesehen ist, sollen die Laufbahnbewerberinnen und Laufbahnbewerber diesen im Beamtenverhältnis auf Widerruf ableisten; die für die Ordnung der Laufbahn zuständige oberste Dienstbehörde kann für Gruppen von Laufbahnbewerberinnen und Laufbahnbewerbern in den Rechtsverordnungen nach Absatz 2 oder den Laufbahnverordnungen Ausnahmen zulassen. In einer Rechtsverord-



Neuerungen im Landesbesoldungsgesetz und Landesbeamtenversorgungsg.

- Aufstieg in technischen Laufbahnen direkt nach A10 (BOI), die Amtsbezeichnung „Brandinspektor“ ist im Hauptamt entfallen.
- Das Amt **A 13** ist sowohl
 - **Beförderungsam**t der Ämtergruppe des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 in der Fachrichtung feuerwehntechnischer Dienst
als auch
 - **Einstiegsam**t der Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 in der Fachrichtung feuerwehrtechnischer Dienst.

Die Amtsbezeichnung lautet aber seit 1.7. für beide Ämter **(Brand)rätin oder (Brand)rat**.
Nach wie vor gibt es aber zwei „Sorten“ Rätinnen und Räte; und auch zwei „Sorten“
von Planstellen in A13 (Ämtergruppe 1. EA und Ämtergruppe 2.EA).

Die Überleitung der Amtsbezeichnung von „Oberamtsrat“ nach „Rat“ erfolgte Kraft Gesetzes
und bedarf keiner Ernennungsurkunde (§ 86 Absatz 3 LBesG NRW).

- Die Feuerwehrzulage ist seit 1.7.16 wieder ruhegehaltsfähig, sofern sie mind. 10 Jahre bezogen wurde. Dies gilt auch für Versorgungsempfänger/-innen.



Neuerungen im Landesbesoldungsgesetz und Landesbeamtenversorgungsg.

- Integration der Sonderzahlung ab 1.1.17 ins Grundgehalt
- Auf Antrag Umstellung von Stufenzuordnung nach dem ÜBesG auf Erfahrungsstufen nach dem neuen LBesG.
 - Antrag bis 30.6.17 stellen.
 - Vorsicht: Neues Recht muss nicht günstiger sein!
- Versorgungsauskunft ab dem 55. Lebensjahr (ab 2021)
- Mindestversorgung: 61,6 % der Besoldungsgruppe A5 (§ 16 Abs. 3 LBeamVG)
 - $1933,43 \text{ Euro} * 0,616 = \mathbf{1190,99 \text{ Euro}}$



- „Aufstieg“ nur noch zwischen LG 1 und LG 2 !
- Alles andere heißt „Berufliche Entwicklung“ und „Beförderungsvoraussetzungen“
- Faktisch aber auch „Aufstiegs“-Regelungen zwischen und in den Ämtergruppen
- Als Verzahnungsamt gibt es nur noch A9, außer in technischen Laufbahnen
- D.h., ein Wechsel der Ämtergruppe (A13 (1. EA) nach A13 (2.EA) ist KEINE Ernennung mehr!
- Allgemeine Beförderungsvoraussetzungen:
 - A 13 (1. EA) kann erst
 - nach 8 Jahren Dienstzeit oder
 - 3 Jahre nach Verleihung A 12 erreicht werden.
 - A 14 kann verliehen werden, wenn die Beamtin / der Beamte
 - im 2. EA eingestellt wurde oder
 - eine Qualifizierung nach § 25-27 LVO durchlaufen hat oder
 - die Voraussetzungen für das 2. EA erfüllt
 - A 15 kann verliehen werden
 - nach 4 Jahren Dienstzeit (ab Verleihung A13 als **2.EA!**) oder
 - 3 Jahre nach Verleihung A 14



Deutliche Betonung des Leistungsprinzips!

Art. 33 (2) GG: „Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.“

§ 9 BeamtStG: „Ernennungen sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf [...] vorzunehmen“.

§ 2 LVO: „Laufbahnrechtliche Entscheidungen sind, soweit sie **Ernennungen und Aufstieg** betreffen, nach Maßgabe des § 9 des Beamtenstatusgesetzes vom 17. Juni 2008 in der jeweils geltenden Fassung sowie unter Berücksichtigung des § 10 des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 in der jeweils geltenden Fassung zu treffen.

Grundlagen für diese Einschätzung können neben aktuellen dienstlichen Beurteilungen **ergänzend** auch Personalgespräche, strukturierte Interviews, Assessment-Center oder andere wissenschaftlich fundierte Auswahlmethoden sein.

Ergänzende Auswahlmethoden kommen **insbesondere dann** in Betracht, wenn **gemessen an den künftigen Aufgaben** eine abschließende Entscheidung über Eignung, Leistung und Befähigung auf der Grundlage einer dienstlichen Beurteilung nicht möglich ist.“



Deutliche Betonung des Leistungsprinzips!

MIK NRW: „Die genannten Normen sind Grundlage und abschließende Kriterienggeber für eine rechtmäßige Bewerberauswahl. Auch die Anforderungen an die Gestaltung [des Auswahlverfahrens] sind weitgehend aus diesen Normen herzuleiten.“

Hinweis: Deshalb sind

- der körperliche Eignungstest und
- das amtsärztliche Gutachten

in der LVOFeu explizit erwähnt.



Deutliche Betonung des Leistungsprinzips!

Zugang, Beförderung und Aufstieg im öffentlichen Dienst hängen im Wesentlichen von **Beurteilungen** ab. Nur bei im Wesentlichen gleicher Beurteilungslage darf im öffentlichen Dienst überhaupt auf andere Kriterien zurück gegriffen werden.
(BVerwG Urteil vom 26.1.2012, 2 A 7/09)

Ein Beamter ist aufgrund seiner Befähigung für eine bestimmte Laufbahn regelmäßig als geeignet anzusehen, jedenfalls diejenigen Dienstposten auszufüllen, die seinem Statusamt entsprechen oder dem nächsthöheren Statusamt zugeordnet sind. Grundsätzlich kann erwartet werden, dass der Beamte imstande ist, sich in die Aufgaben dieser Dienstposten einzuarbeiten.
(Beschluss BVerwG vom 25.10.2011, 2 VR 4/11).

Ausnahme:

Wahrnehmung des Dienstpostens setzt zwingend besondere Kenntnisse und Fähigkeiten voraus, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann
(Beschluss BVerwG vom 20.5.13, 2 VR 1.13).

→ sog. „konstitutive Voraussetzungen“ (Tipp: Sparsam verwenden!)



Eckpunktepapier des MIK NRW vom 15. März 2016

1. Umsetzung der Dienstrechtsreform
2. Regelungen im Nachgang zur Änderung der VAPmD-Feu
3. Überführung der Experimentierklausel bzgl. der Stufenausbildung
4. Streichung der Sperrfrist für die Übernahme von WF-Angehörigen
5. Ergänzung des § 20 LVOFeu um eine „Werkfeuerwehrklausel“
6. Angepasste Zugangsvoraussetzungen für die Laufbahngruppe 2 (Abschlüsse)
7. Erprobung dualer Studiengänge für den Zugang zur Laufbahngruppe 2
8. Beschränkter prüfungsfreier Aufstieg in die Laufbahngruppe 2

neu:

9. Prüfungsfreie Beförderung nach A 14



Eckpunktepapier des MIK NRW vom 15. März 2016

1. Umsetzung der Dienstrechtsreform

2. Regelungen im Nachgang zur Änderung der VAPmD-Feu
3. Überführung der Experimentierklausel bzgl. der Stufenausbildung
4. Streichung der Sperrfrist für die Übernahme von WF-Angehörigen
5. Ergänzung des § 20 LVOFeu um eine „Werkfeuerwehrklausel“
6. Angepasste Zugangsvoraussetzungen für die Laufbahngruppe 2 (Abschlüsse)
7. Erprobung dualer Studiengänge für den Zugang zur Laufbahngruppe 2
8. Beschränkter prüfungsfreier Aufstieg in die Laufbahngruppe 2

neu:

9. Prüfungsfreie Beförderung nach A 14



1. Umsetzung der Dienstrechtsreform

- Begriffe
- Wegfall des Aufstiegs gD → hD
- Umstellung der Besoldung in der Ausbildung (???)
- Angleichung von Probezeiten etc. für alle drei Einstiegsämter



Eckpunktepapier des MIK NRW vom 15. März 2016

1. Umsetzung der Dienstrechtsreform
2. **Regelungen im Nachgang zur Änderung der VAPmD-Feu**
3. Überführung der Experimentierklausel bzgl. der Stufenausbildung
4. Streichung der Sperrfrist für die Übernahme von WF-Angehörigen
5. Ergänzung des § 20 LVOFeu um eine „Werkfeuerwehrklausel“
6. Angepasste Zugangsvoraussetzungen für die Laufbahngruppe 2 (Abschlüsse)
7. Erprobung dualer Studiengänge für den Zugang zur Laufbahngruppe 2
8. Beschränkter prüfungsfreier Aufstieg in die Laufbahngruppe 2

neu:

9. Prüfungsfreie Beförderung nach A 14



2. Regelungen im Nachgang zur Änderung der VAPmD-Feu

- Mehr Möglichkeiten zur Anerkennung ehrenamtlicher feuerwehrtechnischer Qualifikationen
- Mehr Möglichkeiten zur Anerkennung rettungsdienstlicher Qualifikationen
- Kürzung des Vorbereitungsdienstes um bis zu 6 (8?) (LG 1) bzw. 12 (LG 2) Monate



Eckpunktepapier des MIK NRW vom 15. März 2016

1. Umsetzung der Dienstrechtsreform
2. Regelungen im Nachgang zur Änderung der VAPmD-Feu
- 3. Überführung der Experimentierklausel bzgl. der Stufenausbildung**
- 4. Streichung der Sperrfrist für die Übernahme von WF-Angehörigen**
- 5. Ergänzung des § 20 LVOFeu um eine „Werkfeuerwehrklausel“**
6. Angepasste Zugangsvoraussetzungen für die Laufbahngruppe 2 (Abschlüsse)
7. Erprobung dualer Studiengänge für den Zugang zur Laufbahngruppe 2
8. Beschränkter prüfungsfreier Aufstieg in die Laufbahngruppe 2

neu:

9. Prüfungsfreie Beförderung nach A 14



3. Überführung der Experimentierklausel bzgl. der Stufenausbildung

- Stufenausbildung zum Brandmeister (3 Jahre)
wird zweiter regulärer Zugangsweg in die LG 1
- Ausbildung zum Werkfeuerwehrmann (IHK, 3 Jahre)
steht dem gleich

4. Streichung der Sperrfrist für die Übernahme von WF-Angehörigen

- bisher mussten Werkfeuerwehrangehörige 2 Jahre beschäftigt sein um Beamte auf Probe werden zu können.
- Nachteil 1: Über Plan ausgebildete Wehrfeuerwehrleute können nicht im öff. Dienst anfangen.
- Nachteil 2: Selbst „eilvernehmliche“ Übergänge sind nicht möglich.
- Eine reine „Schutzklausel“ für Unternehmen gehört nicht ins Laufbahnrecht

5. Ergänzung des § 20 LVOFeu um eine „Werkfeuerwehrklausel“

- Eigenes „Dienstrecht“ und eigene Organisation für Werkfeuerwehren



Eckpunktepapier des MIK NRW vom 15. März 2016

1. Umsetzung der Dienstrechtsreform
 2. Regelungen im Nachgang zur Änderung der VAPmD-Feu
 3. Überführung der Experimentierklausel bzgl. der Stufenausbildung
 4. Streichung der Sperrfrist für die Übernahme von WF-Angehörigen
 5. Ergänzung des § 20 LVOFeu um eine „Werkfeuerwehrklausel“
 6. **Angepasste Zugangsvoraussetzungen für die Laufbahngruppe 2 (Abschlüsse)**
 7. **Erprobung dualer Studiengänge für den Zugang zur Laufbahngruppe 2**
 8. Beschränkter prüfungsfreier Aufstieg in die Laufbahngruppe 2
- neu:
9. Prüfungsfreie Beförderung nach A 14



6. Angepasste Zugangsvoraussetzungen für die Laufbahngruppe 2 (Abschlüsse)

- „Abschluss aus dem technischen, naturwissenschaftlichen oder einem anderen für die Feuerwehr geeigneten Bereich“
- Mischformen (Wirtschaftsingenieure etc.) und Pädagogen können zugelassen werden
- Entscheidung liegt dann bei der Einstellungsbehörde (Ausschreibungstext!).
- Pssst.... : Körperlicher Eignungstest seit 2014 auch für BRef PFLICHT

7. Erprobung dualer Studiengänge für den Zugang zur Laufbahngruppe 2

- Vorbild: Niedersachsen (dort aber noch keine Anpassung des Dienstrechts!)
- NRW steht ganz am Anfang...



Eckpunktepapier des MIK NRW vom 15. März 2016

1. Umsetzung der Dienstrechtsreform
2. Regelungen im Nachgang zur Änderung der VAPmD-Feu
3. Überführung der Experimentierklausel bzgl. der Stufenausbildung
4. Streichung der Sperrfrist für die Übernahme von WF-Angehörigen
5. Ergänzung des § 20 LVOFeu um eine „Werkfeuerwehrklausel“
6. Angepasste Zugangsvoraussetzungen für die Laufbahngruppe 2 (Abschlüsse)
7. Erprobung dualer Studiengänge für den Zugang zur Laufbahngruppe 2

8. Beschränkter prüfungsfreier Aufstieg in die Laufbahngruppe 2

neu:

9. Prüfungsfreie Beförderung nach A 14



8. Beschränkter prüfungsfreier Aufstieg in die Laufbahngruppe 2

- ähnliche Regelung in der allgemeinen LVO, Beschränkung bis einschließlich A11
- Hintergrund:
 - Es gibt immer mehr Funktionen in den Feuerwehren, deren innerdienstliche Aufgaben eine Bewertung nach A10 oder A11 zulassen, obwohl feuerwehrtechnisch keine vollständige Befähigung (ZF, VerbF, EAL MedRett, ABCMess, Stab, BWL, ...) für die LG 2 erforderlich ist.
 - Die Ausstattung von A9-Stellen mit einer Amtszulage ist auf 30% beschränkt.
- **Nicht** beabsichtigt ist:
 - „Alle im mD werden jetzt A11!“
 - „Die Laufbahn ist bis A11 geöffnet!“
 - „Alle Gruppenführer werden jetzt A 10!“
 - „Zugführer geht jetzt auch ohne B4!“



7. Beschränkter prüfungsfreier Aufstieg in die Laufbahngruppe 2

- Voraussetzungen:
 - Es muss **Planstellen** in A 10 oder A 11 geben, die im Stellenplan als Funktion **ohne notwendige volle Befähigung** für die LG 2 (1. EA) ausgewiesen sind.
 - Die Beamtinnen und Beamten müssen **besonders** geeignet sein.
 - Sie müssen die **hauptamtliche Gruppenführerausbildung** erfolgreich absolviert und eine **mind. 3-wöchige ergänzende Ausbildung** besucht haben.
→ diskutierte Alternative: **Praxisanleiter/in** nach NotSanG
 - Sie müssen in einer mind. **3-monatigen Vorbereitungszeit** an einer kommunalen FW-Schule oder am IdF NRW ihre Kenntnisse aufgefrischt und vertieft haben.



Eckpunktepapier des MIK NRW vom 15. März 2016

1. Umsetzung der Dienstrechtsreform
2. Regelungen im Nachgang zur Änderung der VAPmD-Feu
3. Überführung der Experimentierklausel bzgl. der Stufenausbildung
4. Streichung der Sperrfrist für die Übernahme von WF-Angehörigen
5. Ergänzung des § 20 LVOFeu um eine „Werkfeuerwehrklausel“
6. Angepasste Zugangsvoraussetzungen für die Laufbahngruppe 2 (Abschlüsse)
7. Erprobung dualer Studiengänge für den Zugang zur Laufbahngruppe 2
8. Beschränkter prüfungsfreier Aufstieg in die Laufbahngruppe 2

neu:

9. Prüfungsfreie Beförderung nach A 14



8. Prüfungsfreie Beförderung nach A 14

- Der Übergang von Ämtergruppe 1 nach Ämtergruppe 2 innerhalb der LG 2 ist kein Aufstieg mehr.
- Grundsätzlich sollen aber die bisherigen Regelungen (12 Monate B6 mit Prüfung) fortgelten.
- Für Brandrätinnen und Brandräte der Ämtergruppe des 1. EA (ehem. BOAR) soll aber die Möglichkeiten geschaffen werden, prüfungsfrei nach A 14 zu kommen.
- Voraussetzungen:
 - Es muss eine **Planstelle** in A 14 geben, die im Stellenplan als Funktion **ohne notwendige volle Befähigung** für die LG 2 (2. EA) ausgewiesen ist.
 - Die Beamtinnen und Beamten müssen **besonders** geeignet sein.
 - Sie müssen eine 4-wöchige Fortbildung in Menschenführung **und** eine **mind. 3-wöchige ergänzende Ausbildung** besucht haben.
 - Sie müssen in einer mind. **1-monatigen Vorbereitungszeit** am IdF NRW oder bei einer Aufsichtsbehörde ihre Kenntnisse aufgefrischt und vertieft haben.



§ 8 Berufsfeuerwehren

(1) Große kreisangehörige Gemeinden können neben einer Freiwilligen Feuerwehr eine Berufsfeuerwehr einrichten. Die kreisfreien Städte sind hierzu verpflichtet.

(2) Das Einsatzpersonal der Berufsfeuerwehren wird aus hauptamtlichen Kräften gebildet, **die zu Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes zu ernennen sind.**

- alles wie bisher
- Auch weiter nicht gesetzl. geregelt: Einsatz von Tarifbeschäftigten, z.B. IuK-Personal oder AGW

§ 10 Hauptamtliche Kräfte der Freiwilligen Feuerwehr

Für den Betrieb einer ständig besetzten Feuerwache der Freiwilligen Feuerwehr kann die Gemeinde hauptamtliche Kräfte einstellen, **die zu Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes zu ernennen sind.** Große kreisangehörige Städte und Mittlere kreisangehörige Städte sind hierzu verpflichtet. Die Bezirksregierung kann Ausnahmen zulassen, wenn der Brandschutz und die Hilfeleistung in der Kommune gewährleistet sind.

- Jetzt fw-techn. Dienst festgelegt
- Übergangsbestimmungen im § 58!



§ 12

Kreisbrandmeisterinnen und Kreisbrandmeister, Bezirksbrandmeisterinnen und Bezirksbrandmeister

(4) Die hauptamtliche Kreisbrandmeisterin oder der hauptamtliche Kreisbrandmeister **muss mindestens über eine der Befähigung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst vergleichbare feuerwehrtechnische Qualifikation sowie über die Qualifikation zur Leiterin oder zum Leiter der Feuerwehr verfügen.** Ausnahmsweise genügt es, wenn sichergestellt ist, dass die betreffende Person die Qualifikation in angemessener Frist erwerben wird.

- Befähigung LG2/1.EA
oder
„vergleichbar LG2/1.EA“ und F VI
- gilt nicht für Hauptamt in anderer Funktion (z.B. BS-Ing. des Kreises!)

§ 28

Leitstelle für den Brandschutz, die Hilfeleistung, den Katastrophenschutz und den Rettungsdienst

(3) Das in der Leitstelle eingesetzte Personal muss über eine feuerwehrtechnische Führungsausbildung sowie eine ergänzende Ausbildung für Leitstellendisponentinnen und Leitstellendisponenten verfügen. **Das Personal ist zu Beamten zu ernennen.** Die Wahrnehmung der Aufgaben nach dem Rettungsgesetz NRW bleibt hiervon unberührt.

- Vorh. Beschäftigte dürfen bleiben (aber „nur“ lt. Ges.-Begründung! Keine Übergangsbestimmung im § 58 für Kreise!)
- Qualifikation nach RettG wird derzeit erarbeitet (AG des MGEPA)
- Laufbahn ist bewusst offen gelassen!



§ 25 Brandschutzdienststelle

Brandschutzdienststelle ist die Gemeinde, deren Feuerwehr über geeignete hauptamtliche Kräfte in ausreichender Anzahl verfügt, im Übrigen der Kreis. Aufgabe der Brandschutzdienststelle ist es, Belange des Brandschutzes sowohl in Genehmigungsverfahren als auch nach Maßgabe baurechtlicher Vorschriften wahrzunehmen. Die Durchführung ist Bediensteten zu übertragen, die mindestens über eine Befähigung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst oder eine vergleichbare feuerwehrtechnische Qualifikation und zusätzlich über ausreichende Kenntnisse für die Wahrnehmung dieser Aufgabe verfügen. Ihnen gleichgestellt sind Bauingenieurinnen und Bauingenieure, die durch Fortbildung entsprechende Qualifikationen im Brandschutz erworben haben.

→ Befähigung LG2/1.EA oder vergleichbar und VB-Modul

oder

Bauingenieur/-in und mind. VB-Modul

→ Achtung:

Alternative könnte in Kreisen dazu führen, dass der VB zur Bauaufsicht geht!

In Gemeinden nicht möglich, wegen Satz 1 („...deren Feuerwehr...“)

→ Übergangsbestimmung § 58 BHKG gewährt Bestandsschutz

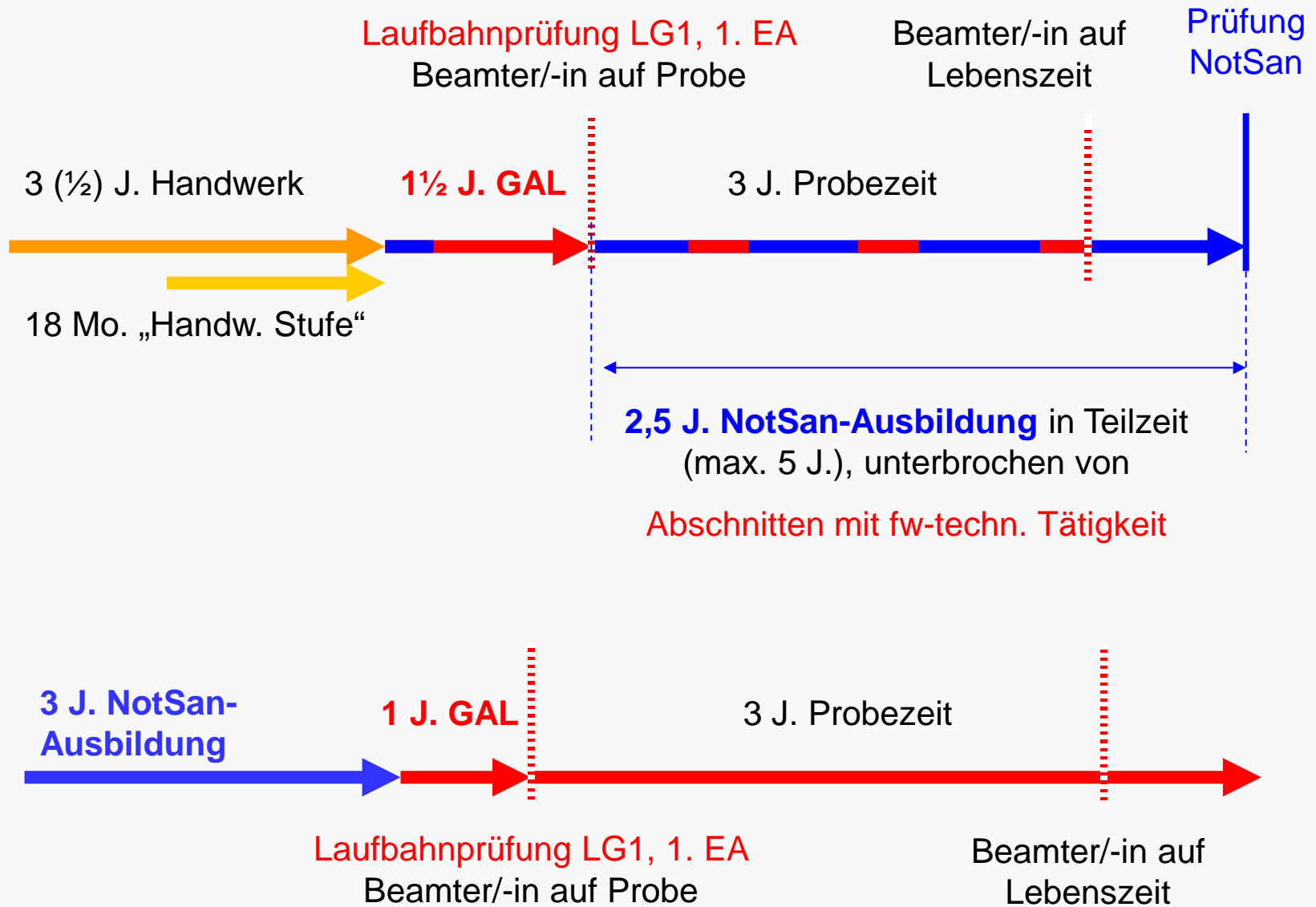


- Notfallsanitätergesetz (Bund)
- Notfallsanitäter-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (Bund)
- Rettungsgesetz NRW (Land NRW)
- Ausführungsbestimmungen Teil 1 (MGEPA NRW)
- Ausführungsbestimmungen Teil 2 (MGEPA NRW)
- Rahmenlehrplan NotSan-Vollausbildung (MGEPA NRW)
- Ergänzende Erlasse des MGEPA
- Verfügungen der Bezirksregierungen

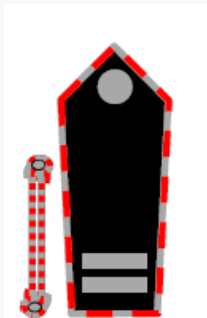


- Nach dem NotSanG dürfen nur Auszubildende (mit Ausbildungsvertrag) und Beamtinnen und Beamte **auf Widerruf** ausgebildet werden.
 - **Offensichtlicher Fehler** im Gesetz, da nach BeamtStG und allen LBG nicht möglich!
 - NRW: MIK und MGEPA lassen Ausbildung von **BaP / BaL** ebenso zu.
- Es wurde nachgewiesen, dass Ausbildungsinhalte im Umfang von 6 Monaten (3 Monate RettSan + 3 Monate FW-Themen) zwischen Laufbahnausbildung LG 1 und NotSan-Vollausbildung inhaltsgleich sind.
 - **nach § 9 NotSanG dürfen Beamtinnen und Beamte der LG 1 daher die NotSan-Ausbildung auf 2 Jahre und 6 Monate verkürzen** (siehe Rahmenlehrplan NotSan!)
- Herausforderung: MGEPA erwartet, dass die Laufbahnausbildung für Beamtinnen und Beamte der LG 1 für ausgebildete NotSan ebenfalls um 6 Monate gekürzt wird.
- Qualifikation von Leitstellenpersonal nicht abschließend festgelegt (AG tagt aktuell)!
- Eine „**Musterbesoldung**“ gibt es bisher weder für RettAss noch für NotSan!
Aber: Einstufung von NotSan nach **EG 8 P** im TVöD-Bereich.

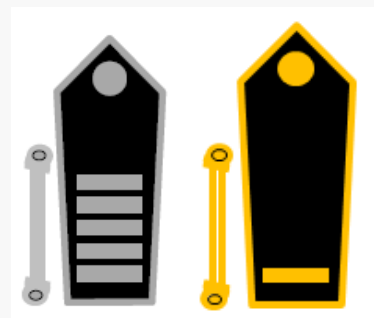
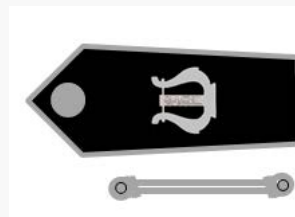
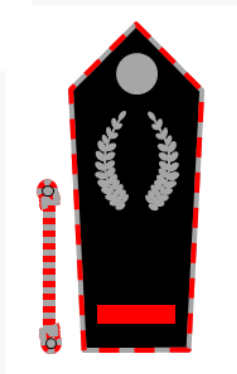
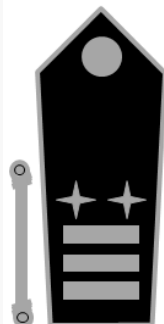
NotSanG und Dienstrecht



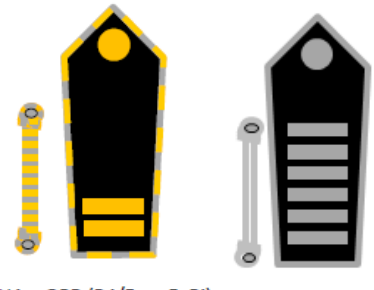
Das Megathema 2016 ☺



HA: BOI (B3)
EA: -



HA: OBR (B4/5 m. FoBi)



HA: OBR (B4/5 m. FoBi)
EA: -

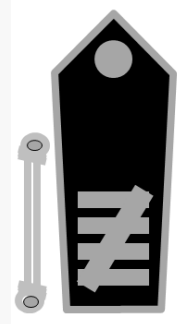
Vorschlag
zur Anpassung der
„Regelung über die Ärmel-, Dienstgrad- und Funktionsabzeichen
der Feuerwehren, des Instituts der Feuerwehr NRW
und der Aufsichtsbehörden des Landes Nordrhein-Westfalen“
(RdErl. d. Innenministeriums v. 16.11.2002, MBl. 2002, S. 1227)

September 2016

AGHF - NRW -

AGBF - NRW -

komba gewerkschaft
nordrhein-
westfalen





BD Dr. Andreas Bräutigam

Feuerwehr Düsseldorf, Amt 37/5

Hüttenstr. 68, 40215 Düsseldorf

Tel. 0211 89 20510

Andreas.Braeutigam@Duesseldorf.de