

Wissenswertes für Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst in Baden Württemberg

In dieser digitalen Broschüre sind alle wesentlichen Informationen zusammengefasst, die für Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst relevant sind.

Im ersten Abschnitt sind die wichtigsten Themen mit Kommentierungen dargestellt. Die einzelnen Themenblöcke beginnen chronologisch mit der Einstellung im Feuerwehrdienst bis zur Altersrente.

Der zweite Abschnitt enthält Auszüge aus dem Tarifvertrag, den Gesetzen und Verordnungen. Die Auswahl orientiert sich an den für feuerwehrtechnische Beschäftigte wesentlichen Bestimmungen.

Als Anlage sind die aktuellen Entgelt- und Zulagentabellen beigefügt.

Über den Zugang im ver.di-Mitgliedernetz kann auf der Internetseite der ver.di-Fachgruppe Feuerwehr die aktualisierte Datei heruntergeladen werden. Änderungen werden in der Publikation „Brandheiß“ der Landesfachgruppe Feuerwehr angekündigt.

Hinweise und Anregungen sind stets willkommen.

Auf dem PC-Stick befindet sich zudem ein Trailer der Landesfachgruppe Feuerwehr, der zur Mitgliederwerbung verwendet werden kann.

Eurer Landesfachgruppenvorstand Feuerwehr Baden-Württemberg

Tjark Neinhardt
Vorsitzender Fachgruppenleiter

Thomas Schwarz
Gewerkschaftssekretär

Stuttgart Februar 2016

Erster Abschnitt

I. Einstellung – Der Start bei einer kommunalen Feuerwehr in Baden-Württemberg

Einstellungsvoraussetzungen feuerwehrtechnischer Dienst nach dem TVöD

Für die Einstellung zum feuerwehrtechnischen Dienst gibt es keine formalen Prüfungsvoraussetzungen. Auch wer nicht über die Laufbahnprüfung zum feuerwehrtechnischen Dienst verfügt, kann als feuerwehrtechnischer Beschäftigter nach § 46 TVöD / BTV beschäftigt werden. Die Ausbildung zur Gemeindefeuerwehr nach dem Landesfeuerwehrgesetz § 3 ist ausreichend. Allerdings ist der Beschäftigte unter Umständen dann auf einen Arbeitgeber festgelegt und ein Wechsel zu einer Berufsfeuerwehr ist nicht möglich. ver.di empfiehlt seinen Mitgliedern daher grundsätzlich eine Ausbildung zum mittleren feuerwehrtechnischen Dienst.

Einstellungstest, Gesundheit und Fitness

Jede Dienststelle / Kommune bestimmt selbst in welcher Form, Ausprägung und Intensität Auswahltests stattfinden.

Überleitung ins Beamtenverhältnis ohne Laufbahnprüfung

Langjährig, als Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst Beschäftigte, können ohne Laufbahnprüfung unter bestimmten Bedingungen in ein Beamtenverhältnis übernommen werden. Die Bedingungen werden in § 16 (3) LBG genannt:

1. Die Bildungsvoraussetzungen nach APrO müssen erfüllt sein. Die Tätigkeiten der Laufbahn bereits seit vier Jahren mit überdurchschnittlichem Erfolg wahrgenommen worden sein.
2. Eine besondere Fortbildungsbereitschaft nachgewiesen haben.
3. Es für den Bewerber eine überdurchschnittliche Härte bedeuten würde, die Laufbahnprüfung nachzuholen.

Diese Regelung ist für die Verbeamtung feuerwehrtechnischer Beschäftigter nach dem TVöD von Bedeutung. Feuerwehrtechnische Beschäftigte, die über einen Hauptschulabschluss und eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung verfügen und bereits seit mindestens 4 Jahren Einsatzdienst als feuerwehrtechnischer Beschäftigter einer Kommune leisten, erfüllen die erste Bedingung. Es müssen jedoch drei Bedingungen erfüllt werden.

Mit der erfolgreichen Absolvierung der FF-Ausbildung, die inhaltlich vergleichbar ist mit der Laufbahnausbildung nach APrO, ist die Fortbildungsbereitschaft in der Regel nachgewiesen. Die Landesfeuerwehrschule gibt zur Vergleichbarkeit der Ausbildungsinhalte Empfehlungen heraus, die den Kommunen als Entscheidungsgrundlage dienen können.

Wer die oben genannte FF-Ausbildung, sowie mindestens 4 Jahre Einsatzpraxis vorweisen kann, erfüllt in der Regel die Zugangsbedingungen für die Laufbahn.

Die Entscheidung über die Ernennung liegt jedoch bei der Gemeinde.
Die Einstellung in mittleren feuerwehrtechnischen Dienst kann in diesen Fällen zusätzlich im ersten oder zweiten Beförderungsamte erfolgen, wenn der Laufbahn entsprechende Tätigkeiten bereits 4 Jahre ausgeübt wurden.

Zuordnung zum feuerwehrtechnischen Dienst

Die tarifliche Zuordnung zum feuerwehrtechnischen Dienst ist nicht an den Einsatzdienst gebunden. Die Sonderregelungen gelten für alle, die hauptamtlich im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst beschäftigt sind. Sie gelten daher auch für feuerwehrtechnische Beschäftigte, die in einer Leitstelle als Disponent eingesetzt oder für den vorbeugenden Brandschutz tätig sind, nicht jedoch für Gerätewarte. Allerdings überwiegen, wenn kein Einsatzdienst geleistet werden muss, die materiellen Nachteile durch die Anwendung des Beamtenrechts bei der Arbeitszeit, Rufbereitschaft und den Zuschlägen, weil dann kein Anspruch auf die Feuerwehrzulage und die Übergangsvorsorge ab dem 60. Lebensjahr besteht. Die Feuerwehrzulage nach § 46 Nr. 2 Abs. 2 TVöD beträgt nach einem Jahr Beschäftigungszeit 63,69 Euro und nach zwei Jahren 127,38 Euro.

II. Anwendung des Beamtenrechts im Tarifvertrag

Gemäß § 46 TVöD / BTV-VKA finden die §§ 6 bis 9 und 19 TVöD keine Anwendung auf die feuerwehrtechnischen Beschäftigten. Das betrifft die Bestimmungen für die wöchentliche Arbeitszeit, den Bereitschaftsdienst, die Rufbereitschaft, die Überstundenvergütung und die Zuschläge für Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, die Samstagarbeit und die Erschwerniszuschläge. Bestehen bleibt die Tarifregelung zum Zusatzurlaub (§ 27 TVöD) bei Wechselschicht und Schichtarbeit.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der feuerwehrtechnischen Beschäftigten richtet sich nach den jeweiligen Bestimmungen der Beamten in Baden Württemberg. Diese beträgt derzeit wöchentlich 41 Stunden. 5 Stunden Mehrarbeit im Monat bleiben unbezahlt. Leistet ein Beamter mehr als 5 Stunden Mehrarbeit im Monat, ist die gesamte geleistete Mehrarbeit in Freizeit abzugelten. Feuerwehrbeamten im Einsatzdienst kann die geleistete Mehrarbeit auch vergütet werden. Die Bestimmung gilt jedoch nur für Berufsfeuerwehren. Dafür gelten die Zuschläge für Mehrarbeit in der Mehrarbeitsverordnung.

Für den Dienst zu ungünstigen Zeiten wird der sogenannte DUZ bezahlt. Die regelmäßig wöchentliche Arbeitszeit darf nur bis maximal durchschnittlich wöchentlich 48 Stunden verlängert werden, soweit der Dienst in Bereitschaft besteht. Diese Grenze ist durch die EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88 /EG verbindlich festgelegt und durch Rechtsprechung mehrfach bestätigt worden. Zuletzt durch das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) vom 29.09.2011. Eine Überschreitung der 48 Wochenstunden ohne Freizeitausgleich darf nur aufgrund einer schriftlichen Erklärung des Beamten (opting out = wörtlich: Die Möglichkeit zum Ausstieg. Sogenannte Opt-out-Erklärung) erfolgen. Aufgrund dieser Erklärung kann die Arbeitszeit bis zu durchschnittlich 54 Wochenstunden verlängert werden. Diese Erklärung kann jedoch jederzeit mit einer Frist von zwei Monaten widerrufen werden.

Oft werden Opt-out-Erklärungen durch ver.di Betriebsgruppen bzw. Personalräte vorverhandelt. Wichtig ist, dass durch die Arbeitszeitverlängerung der Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht gefährdet sein darf. Hierfür sind entsprechende Ausgleichsmaßnahmen zu vereinbaren.

§ 67 LBG BW, §§ 4 – 11 AzUVO BW

Bereitschaftszeit

Aus unserer Sicht wird der Dienst in Bereitschaft erbracht, wenn die tatsächliche Arbeitszeit, die durch Arbeitszuweisung bzw. Einsätze erbracht werden muss, nicht mehr als 50 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Beamten entspricht. Das sind bei 41 Wochenstunden Woche 20,5 Wochenstunden. Diesen Zeitraum (z.B. 20,5 Wochenstunden) nennt man auch „innere Arbeitszeit“ oder Vollarbeitszeit“. Bei 48 Wochenstunden ergibt sich somit ein Verhältnis von 20,5 Stunden „innere Arbeitszeit“ oder „Vollarbeitszeit“ zu 27,5 Stunden Bereitschaftszeit. Verlängert sich die Arbeitszeit über 48 Stunden hinaus, erhöht sich der Bereitschaftsstundenanteil entsprechend. Überschreitet die „innere Arbeitszeit“ bzw. „Vollarbeitszeit“ 20,5 Wochenstunden besteht der Dienst nicht mehr in Bereitschaft und die wöchentliche Arbeitszeit von 41 Wochenstunden darf nicht verlängert werden. Je nach Historie der jeweiligen Feuerwehr wurden im Bereich der „inneren Arbeitszeit“ vereinzelt Vereinbarungen zwischen Mitarbeitern und Amtsleitung getroffen, die die 20,5 Stunden innere Arbeitszeit überschreiten. Auch Vertritt das Innenministerium hierzu eine abweichende Auffassung. Ein klärendes Urteil des Verwaltungsgerichts Baden-Württemberg liegt nicht vor.

§ 67 LBG BW

Rufbereitschaft

Aus dem Beamtenrecht wird abgeleitet, dass ein Beamter bei dienstlicher Notwendigkeit zum Dienst gerufen werden kann. Hieraus entstehen in der Praxis für mache Funktionsgruppen sogenannte Rufbereitschaften. Hier regelt der Dienstherr, ob und wann ein Mitarbeiter in einem geplanten Zeitraum zum Dienst herangezogen werden kann. Das Beamtenrecht kennt den Begriff der Rufbereitschaft jedoch nicht. Auch eine Bezahlung ist nicht vorgesehen. Für die Entschädigung dieser Dienstbereitschaft, wird in der Regel hilfsweise auf den TVöD zurück gegriffen.

Dienstplanmodelle

Dienstplanmodelle gibt es wie Sand am Meer. Je nach Anforderungsprofil an die Dienstplangruppe gibt es verschiedene Möglichkeiten, die Abfolge von Arbeitstagen und freien Tagen zu organisieren. Bei den meisten Feuerwehren werden soweit Dienst in Bereitschaft besteht Schichtmodelle mit 12 Stunden bzw. 24 Stunden umgesetzt. Die Ausgestaltung des Dienstplans sollte in Abhängigkeit von der Einsatzbelastung erfolgen. Es gibt auch Modelle, in denen innerhalb einer 24 Stundenschicht nach 12 Stunden von einer hoch frequentiertem Fahrzeugfunktion (z.B im Rettungsdienst) auf eine weniger frequentierte Funktion (z.B. im Löschzug / Pool) gewechselt wird. Da Berufsfeuerwehren oft eine bestimmte Funktionszahl am Tag und in der Nacht besetzten müssen, ist es grundsätzlich egal, wie lang die einzelnen Schichten sind, um die, im Feuerwehrbedarfsplan, festgeschriebenen Zeiträume mit

Personal abzudecken. Der Personalbedarf ist immer gleich hoch. Die Länge und Abfolge der Schichten hat vielmehr etwas mit der planbaren Freizeit der Kollegen zu tun. Bei Freiwilligen Feuerwehren mit Hauptamtlichen im Beamten- oder Tarifverhältnis steht dagegen mehr die Einsatzbereitschaft am Tag im Vordergrund. In der Nacht wird diese dann mit den freiwilligen Kräften hergestellt.

Es gibt Dienstpläne, die monatlich im Voraus erstellt werden und Dienstpläne die einen festen Turnus haben und oft planmäßig Überstunden beinhalten, die dann in Form von Freischichten abgefeiert werden.

Alles hat Vor- und Nachteile, die bei der Organisation des Schichtdienstes untereinander abgewogen und diskutiert werden sollten. Bei der Änderung eines Dienstplanes hat der Personalrat mitzubestimmen. Können sich Personalrat und Dienststelle nicht einigen, sollte ein Einigungsstellenverfahren eingeleitet werden. Da in den meisten Feuerwehrbedarfsplänen täglich eine bestimmte Anzahl von Funktionen vorgehalten werden muss, muss das Amt bei mittel- und kurzfristigen Krankmeldungen reagieren können. Oft wird durch eingeteilte Abrufschichten auf kurzfristige Personalausfälle reagiert. Die Vergütung für die Wartezeit ist im Beamtenrecht nicht geregelt. Auf kommunaler Ebene kann das aber durch den Gemeinderat beschlossen werden.

Entsprechend dem jeweiligen Einsatzkonzept wird mancherorts auch mit der Möglichkeit eines dienstfreien Alarmes gearbeitet, um bei entsprechenden Einsatzszenarien Einsatzkräfte verstärken zu können.

Da bei ungleichmäßiger Stundenverteilung auf die Wochentage die Urlaubstage mit unterschiedlichen Arbeitsstunden hinterlegt sind, können in der Praxis Probleme der Gestalt auftreten, dass jemand für einen Urlaubstag mehr Stunden als ein anderer bekommt. Das kann nur dadurch vermieden werden, dass die Dienststelle bei der Urlaubsgenehmigung ungerechtfertigte Vorteile zu Lasten anderer vermeidet. Das gilt analog für die Krankheitstage. Auch hier sollten „Auffälligkeiten“ bei Krankmeldungen angesprochen werden. Einige Feuerwehren gehen diesen menschlichen Schwierigkeiten aus dem Weg indem die Urlaubs- und Krankheitstage mit fiktiven Arbeitsstunden hinterlegt werden. In der Konsequenz führt das wiederum zu Plus- und Minusstunden. Beide Modelle haben ihre Vor- und Nachteile. Ein völlig gerechtes Modell kann es bei ungleichmäßiger Arbeitszeitverteilung in Dienstplänen jedoch nicht geben.

Residenzpflicht

Für Tarifbeschäftigte kann eine Residenzpflicht nicht anordnet werden. Sie muss vertraglich vereinbart werden. Aus unserer Sicht sind Gründe für eine Residenzpflicht in der Regel nicht gegeben.

III. Eingruppierungsvorschriften

Für feuerwehrtechnische Beschäftigte gelten besondere Eingruppierungsvorschriften. Diese sind in der Vergütungsordnung zum BAT, Anlage 1a – Gemeinden, Abschnitt K, Teil II, Technik, Feuerwehr geregelt und wurden im Jahr 1994 neu gefasst. Die Zuordnung zur Vergütungsgruppe erfolgt an Hand der Tätigkeit, die mit derjenigen der Feuerwehrbeamten

vergleichbar ist. Die Vergleichbarkeit wird jedoch erschwert, weil in der Vergütungsordnung nicht die Tätigkeiten/Funktion, sondern die Amtsbezeichnungen aufgeführt werden. Die Dienstpostenbewertungen für Feuerwehrbeamte sind jedoch nicht bei allen Berufsfeuerwehren gleich. In der Rechtsprechung finden sich Zuordnungen von Funktionen der Freiwilligen Feuerwehren zu den Ämtern im feuerwehrtechnischen Dienst, die unserer Ansicht nach die aktuelle Entwicklung bei der Bewertung der Funktionen in den Berufsfeuerwehren nicht mehr adäquat widerspiegeln. Zur Eingruppierung eines Zugführers gibt es bislang kein Urteil.

BAG 4 AZR 662/97 vom 22.07.1998 Brandmeister BAT VIb = EG 6

LAG Niedersachsen vom 28.08.1990

LAG Mannheim, 16 Sa 96/05 vom 28.04.2006 Oberbandmeister BAT Vc = EG 8

Ungeklärt ist derzeit noch die Eingruppierung der Leitstellendisponenten in einer Integrierten Leitstelle (ILS). Das BAG Urteil aus dem Jahr 1998 bezieht sich auf einen Brandmeister als Einsatzsachbearbeiter einer Feuerwehr-Einsatz-Leitstelle. Die Anforderungen an einen Disponenten einer integrierten Leitstelle entsprechen jedoch dem eines Gruppenführers, da in den „Gemeinsamen Hinweisen zur Leitstellenstruktur der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr“ des Innenministeriums Baden-Württemberg vom 09.11.2010 zu den Qualifikationsanforderungen für Leitstellendisponenten neben dem Rettungsassistenten der Führungslehrgang I für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst gefordert wird. Ver.di fordert daher hierfür die Zuordnung zur Entgeltgruppe 9.

Die Dienstposten für Feuerwehrbeamte sind in der Regel wie folgt bewertet:

Truppmann Brandmeister = EG 6

Truppführer Oberbrandmeister = EG 8

Fahrzeugführer Hauptbrandmeister = EG 9

Gruppen-/ Hauptbrandmeister = EG 9

*Staffelführer **

*Fw. techn. Beschäftigte, denen diese Funktion nach dem 30.9.2005 übertragen bekommen haben, erhalten keine Vergütungsgruppenzulage mehr. Deshalb sollte diese Funktion gleich der EG 10 zugeordnet werden. Allerdings kann hier kein Tarifanspruch durchgesetzt werden.

IV. Freie Zeit – Lebensplanung

Urlaub

Der Erholungsurlaub richtet sich nach den Tarifvorschriften des § 26 des TVöD. Je nach Schicht- bzw. Arbeitszeitmodell wird der Anspruch von z. B. 30 Urlaubstagen (im Tagesdienst) auf x Schichttage im Einsatzdienst umgerechnet. Für die Urlaubsberechnung zählt man die Arbeitstage pro Woche und setzt sie in Verhältnis zum Urlaubsanspruch einer 5 Tage-Woche. Beispiel: 26 Wochen mit 2 Arbeitstagen und 12 Wochen mit 3 Arbeitstagen und 12 Wochen mit 5 Arbeitstagen = 148 Arbeitstage) und setzt sie dann ins Verhältnis zu den 260 Arbeitstagen bei einer 5 Tagewoche. Die Formel lautet dann: 30 Urlaubstage x 148 Arbeitstage : 260 Arbeitstage = 17,07 Urlaubstage. Ab 0,5 Urlaubstage wird auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

Hinweis: Bei Wechselschichtarbeit oder Schichtarbeit wird ein Zusatzurlaub gemäß § 27 TVöD gewährt.

V. Übergangsversorgung – verdienter Ruhestand. Wie viel bleibt mir ?

Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst mit einer Tätigkeit von mindestens 35 Jahren bei demselben Arbeitgeber im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst werden auf schriftliches Verlangen vor Vollendung des gesetzlich festgelegten Alters zum Erreichen der Regelaltersrente frühestens zu dem Zeitpunkt, zu dem vergleichbare Beamtinnen und Beamte im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr in den gesetzlichen Ruhestand treten, für einen Zeitraum von 36 Monaten unwiderruflich von der Arbeitsleistung unter Fortbestand des Arbeitsverhältnisses freigestellt. Das während der Freistellung zu zahlende Entgelt wird anteilig vom Arbeitgeber und von der/dem Beschäftigten erbracht. Hierzu wird ein Wertguthaben aufgebaut. Beschäftigte, die keine 35 Jahre im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst erreichen, können einen höheren Beitrag in das Wertguthaben einbringen. ⁶Erfolgt dies nicht, erfolgt eine ratierliche kürzere Freistellung von der Arbeitsleistung.

Frühesten zum Zeitpunkt vergleichbarer Beamtinnen und Beamten bedeutet, dass dieser Zeitpunkt auch später gewählt werden kann. Jeder muss für selbst entscheiden wann er die max. drei Jahre Freistellung einsetzen möchte.

Bei einem Arbeitgeberwechsel muss die Übertragung zurückgelegter Zeiten beim vorherigen Arbeitgeber schriftlich verlangt werden und der neue Arbeitgeber der Übertragung zustimmen.

Der Beschäftigte erhält während der Zeit der Freistellung als monatliches Entgelt 70 Prozent des monatlichen Durchschnitts des in den vor dem Beginn der Freistellung bezogenen rentenversicherungspflichtigen Entgelts der letzten zwölf Monate unter Aufzehrung des Wertguthabens. Dazu zählt auch die Feuerwehrzulage. Volle Kalendermonate, die nicht für jeden Tag mit Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 TVöD belegt sind, bleiben bei der Ermittlung des monatlichen Durchschnittsentgelts außer Betracht. Voraussetzung für den Entgeltanspruch ist, dass das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Freistellung endet.

Zur Finanzierung der Aufwendungen für die Zeit der Freistellung mindert sich das für den Kalendermonat zustehende Entgelt der/des Beschäftigten um 2,75 Prozent; die Minderung des Entgelts unterbleibt, sobald der Beschäftigte seinen Finanzierungsanteil 35 Jahre lang erbracht hat. Dieses Entgelt wird einschließlich des darauf anfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag einem Wertguthaben (§ 7d SGB IV) zugeführt. Sofern Beschäftigte gerechnet von ihrer Einstellung an absehbar 35 Jahre im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst nicht erreichen können, kann die/der Beschäftigte die für eine Freistellung von 36 Monaten fehlenden Monate durch eine entsprechend höhere Beteiligung der/des Beschäftigten am Wertguthaben aufbauen, aus dem insoweit der Entgeltanspruch erfüllt wird. An ein entsprechendes Verlangen gegenüber

dem Arbeitgeber ist sie/er mindestens für den Zeitraum von zwölf Monaten gebunden. Der zusätzliche Beitrag der/des Beschäftigten darf dabei 2,75 Prozent ihres/seines Entgelts nicht übersteigen und nicht zu einer geringfügig entlohnten Beschäftigung führen. Als angemessener Ertrag erhöht sich das Wertguthaben bei allgemeinen Tarifierhöhungen in der von den Tarifvertragsparteien jeweils festzulegenden Höhe.

Eine abweichende Regelung gilt für feuerwehrtechnische Beschäftigte, die schon am 30. September 2005 im Einsatzdienst beschäftigt waren. Hier wird der bereits bis 30.06.2015 erworbene Anspruch auf Übergangsgeld für die Finanzierung der Freistellung umgerechnet. Ab dem 01.07.2015 werden dann neue Ansprüche nach der neuen Regelung (je zwölf Monate Einsatzdienst ein Monat Freistellung) erworben.

Dienstunfähigkeit

Wer länger als 15 Jahre bei demselben Arbeitgeber Feuerwehrdienst geleistet hat und ohne Verschulden feuerwehrdienstuntauglich geworden ist oder das 60. Lebensjahr vollendet hat und die Feuerwehrtätigkeit nicht mehr ausüben kann, darf nicht herabgruppiert werden. Es dürfen anschließend nur Arbeiten übertragen werden, die Rücksicht auf die bisherige Tätigkeit nehmen, also eine Nähe zur bisherigen Tätigkeit und dem Anforderungsprofil aufweisen.