



KFV Lüchow-Dannenberg e.V., Bussau 4, 29459 Clenze

Nds. Ministerium  
für Inneres und Sport  
Postfach 221

30169 Hannover

**Kreisbrandmeister**

Uwe Schulz  
Bussau 4  
29459 Clenze  
Telefon: 0 58 44/1 25 9  
Handy: 0 17 0/8 60 69 19  
e-mail: schulz.bussau@t-online.de  
Internet: www.kfv-dan.de

Bussau 14. Oktober 2010

Anregung zur Heraufsetzung der Altersgrenze für den Einsatzdienst in der Freiwilligen Feuerwehr im Zuge der Novellierung des Nds. Brandschutzgesetzes

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Abschlussbericht zur Sicherstellung des Brandschutzes in Niedersachsen unter besonderer Berücksichtigung des demografischen Wandels liegt vor. In der Lageeinschätzung bestätigt er, dass auch die niedersächsischen Feuerwehren vor die Aufgabe gestellt werden, den Spagat zwischen einer Vermehrung ihrer Aufgaben in Quantität und Qualität bei gleichzeitig deutlichem und fortschreitendem Einbruch der zur Verfügung stehenden Einsatzkräfte zu bewältigen. Mit Blick auf unterschiedliche Bevölkerungsstrukturen und Prognosen zur Zu- bzw. Abwanderung stellt er weiterhin fest, dass die einzelnen Regionen im Lande auch unterschiedlich stark betroffen sein werden.

Abgeleitet aus der Lageeinschätzung gibt der Bericht Empfehlungen zu Steuerungsmaßnahmen in den Aufgabenfeldern „Schutzziele, Förderung des Ehrenamtes, Aus- und Fortbildung, Nachwuchswerbung, Integration und Öffentlichkeitsarbeit“. Sie haben das Ziel, Wege aus dem drohenden Mangel an Einsatzkräften aufzuzeigen. Diese Handlungsempfehlungen werden begrüßt und unterstützt. Gerade mit Bezug auf die Feststellungen zur unterschiedlichen Situation in den einzelnen Regionen Niedersachsens können sie jedoch nicht abschließend sein. Weitere Optionen müssen eröffnet werden.

Der Abschlussbericht kündigt die Novellierung des Nds. Brandschutzgesetzes mit dem Ziel an, die Weichen für eine langfristige Sicherung der Einsatzfähigkeit der niedersächsischen Feuerwehren zu stellen. In diesem Zusammenhang hat der Landesbranddirektor die Feuerwehren im Lande aufgefordert, auf aus ihrer Sicht notwendige weitere Veränderungen hinzuweisen.

Der Feststellung des Abschlussberichtes, die Altersstruktur innerhalb der Gruppe der Erwerbstätigen werde sich deutlich nach oben verschieben, stehen mit den Modulen Nachwuchsgewinnung sowie Einbindung von Mitbürgerinnen und Mitbürgern mit Migrationshintergrund Handlungsempfehlungen

gegenüber, die auch weiterhin auf die junge Generation abzielen. Als gegeben vorausgesetzt wird, dass erschließbare Potentiale vor Ort auch durchweg vorhanden sind. Dies ist jedoch nicht überall der Fall. Die auf der Hand liegende Option, vorhandene Potentiale an aktiven und erfahrenen lebensälteren Feuerwehrkameradinnen und –kameraden durch Anhebung der Altersgrenze für den aktiven Dienst weiter zu nutzen, ist im Bericht nicht betrachtet. Sie ist jedoch weiterer wesentlicher und u.E. unverzichtbarer weiterer Baustein zur Erreichung der o.g. Ziele.

Dies vorausgeschickt, rege ich namens des Kreisfeuerwehrverbandes Lüchow-Dannenberg e.V. an, die im Abschlussbericht aufgezeigten Möglichkeiten um den Part „Anhebung der Altersgrenze für den aktiven Dienst zu ergänzen und die Voraussetzungen dafür durch

**Angleichung der in § 11 (2) Nds. BrandSchG (derzeit geltende Fassung) für den Einsatzdienst in der Freiwilligen Feuerwehr verankerten Altersgrenze (Vollendung des 62. Lebensjahres) an die gesetzliche Regelaltersgrenze für den Rentenbezug (Zukünftig Vollendung des 67. Lebensjahres)**

im Zuge der angekündigten Novellierung des Nds. BrandSchG zu schaffen.

#### **Begründung:**

Dass Feuerwehren die tragende – und in einigen Bereichen auch einzige – Säule im System praktischer Gefahrenabwehr sind, ist sicherlich genau so unstrittig, wie die Tatsache, dass die ehrenamtliche Arbeit der Freiwilligen Feuerwehren in der Fläche kaum anderweitig geleistet werden kann. Fakt ist aber auch, dass die diesen Dienst in ihren Ortsfeuerwehren leistenden Kameradinnen und Kameraden die Gesellschaft und damit auch deren Veränderungen widerspiegeln. Diese Veränderungen sind aktuell mit einem seit Jahren permanenten und deutlichen Geburtenrückgang bei gleichzeitig deutlich steigender Lebenserwartung zu beschreiben. Die Auswirkungen dieses demografischen Wandels werden durch die veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes – hohe zeitliche und örtliche Flexibilität bei deutlich verringerter Toleranz gegenüber nicht beruflich begründeten Abwesenheitszeiten verstärkt. Diese Veränderung führt dazu, dass in ländlichen - und damit meist arbeitsmarktfernen – Bereichen tagsüber auch zunehmend weniger Menschen im Alter von 16 – 62 Jahren als potentielle Feuerwehreinsatzkräfte zur Verfügung stehen.

Als Konsequenz dieser Entwicklung werden die Träger des Brandschutzes absehbar vor die Wahl gestellt werden, geltende Schutzziele (z.B. Gewährleistung von Hilfsfristen auch der Basis „Kritischer Wohnungsbrand“) einfach deshalb absenken zu müssen, weil die zu ihrer Einhaltung erforderlichen Kräfte nicht mehr vorhanden sind, oder aber neue Ressourcen zu erschließen. Dabei liegt auf der Hand, dass die Nachwuchswerbung in Konkurrenz zu anderen Hilfsorganisationen und sonstigen Vereinen bei einer schrumpfenden und mangels beruflicher Perspektiven abwandernden Jugend als Einzelmaßnahme ebenso nur einen begrenzten Erfolg bringen kann, wie das aktive Zugehen auf Migrantinnen und Migranten bei einem geringen Anteil dieser Gruppe an der Gesamteinwohnerzahl einer Region. Frauen sind vielfach ohnehin schon aktives Mitglied der Feuerwehr. Auch hier sind die Rekrutierungspotentiale mithin nur eingeschränkt vorhanden. Ergänzend zu den aufgezeigten Möglichkeiten zur Sicherung einer ausreichenden Anzahl aktiver und durchgehend verfügbarer Einsatzkräfte bleibt noch die Minimierung des Personalbedarfs durch entsprechende Optimierung der eingesetzten Technik.

Die vorstehende Darstellung zeigt, dass eine Absicherung der – in Teilen bereits heute – kaum noch auskömmlichen Ausrückestärken nur im Zusammenspiel aller verfügbaren organisatorischen und technischen Möglichkeiten sowie personellen Ressourcen erreicht werden kann. Bei

„Feuerwehrneulingen“ wird sich aber – schon wegen der erforderlichen Ausbildung – die angestrebte Verbesserung der Einsatzstärke nur zeitverzögert einstellen und durch den fortschreitenden demografischen und arbeitsmarktbedingten Wandel langfristig auch wieder aufgezehrt werden.

Die aufgezeigten Module zur Erschließung neuer Mitgliederpotentiale flankierend, aber auch als weitere Möglichkeit, die Einsatzfähigkeit über Jahre abzusichern, ist der Entwicklung der Alterspyramide und „leistungsfähiger“ Lebenserwartung Rechnung zu tragen und die Erfahrungen und Fähigkeiten der jungen Alten nicht nur bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres, sondern durch entsprechende Anhebung der Altersgrenze bis zum Eintritt in die Regelaltersrente im Einsatzdienst zu nutzen.

Dass die angeregte Anhebung der Altersgrenze für den aktiven Dienst nicht nur sinnvoll und verantwortbar, sondern mit Blick auf die sich ändernde Gesellschaft auch sozialen Überlegungen geboten ist, wird die Betrachtung des Für und Widers in den bisherigen Diskurs beherrschenden Themenfeldern zeigen:

## **1. Altersgrenze versus Gesellschaftliche Entwicklung**

Freiwillige Feuerwehren sind Bestandteil der Gesellschaft. D.h. sie leben deren Veränderungen mit. Das heute geltende in Niedersachsen geltende Brandschutzgesetz wurde im März 1978, also vor nunmehr rund 30 Jahren verabschiedet. Zu dieser Zeit war bei einer Regelaltersgrenze für den Renteneintritt von 65 Jahren allgemein ein erheblich früheres Ausscheiden aus dem Berufsleben üblich. Die politisch festgesetzte Altersgrenze von 62 Jahren für den aktiven Feuerwehrdienst entspricht diesem Denken.

Heute geht das gesellschaftliche Leitbild von einer deutlich längeren Lebenserwartung, verbunden mit einer wesentlich verlängerten Aktivphase aus. Als Konsequenz wird auch die Lebensarbeitszeit verlängert. Die Regelaltersgrenze wird beginnend mit dem Jahr 2012 sukzessive auf die Vollendung des 67. Lebensjahres angehoben, Anreize, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen, werden abgebaut. Seitens des Gesetzgebers wird damit unterstellt, dass ein für den uneingeschränkten Einsatz in der Arbeitswelt ausreichender Gesundheitszustand in aller Regel über die bisherigen Altersgrenzen hinaus vorhanden ist. Begründet wird diese Sichtweise auch mit in den letzten 30 Jahren erzielten Verbesserungen in den allgemeinen Lebensbedingungen sowie in den Möglichkeiten der Medizin.

Mit Blick auf die vorstehenden Überlegungen muss erwartet werden, dass der Gesetzgeber dem veränderten Leitbild zu Lebenserwartung und Regelaltersgrenze auch hinsichtlich der Altersgrenze für den aktiven Feuerwehrdienst Rechnung trägt und diese entsprechend anhebt. Dass die aktuell für Niedersachsen geltende Regelung kein Dogma, sondern Akt gesetzgeberischer Gestaltung ist, zeigt der Vergleich mit den entsprechenden Regelungen der Brandschutzgesetze der übrigen Bundesländer. Hier reicht die Spanne von 60 Jahren bis „nach oben offen“. Eingeschlossen darin sind die unterschiedlichsten Wahlmöglichkeiten. Der guten Ordnung halber sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass auch herausragende Vertreter des Feuerwehrwesens die Notwendigkeit zur Anhebung der Altersgrenze für den Dienst in freiwilligen Feuerwehren auf das 67. Lebensjahr als zielführend erachten. Als Beispiel seien erwähnt der Präsident des Deutschen Feuerwehrverbandes, Kamerad Kröger (s. hierzu DFV-Newsletter 4/2010 v. 10.06.2010 „Ehrenamt: Nicht an Strukturen, sondern an Problemen handeln“) sowie der Regierungsbrandmeister Lüneburg und Vizepräsident des Landesfeuerwehrverbandes Niedersachsen e.V., Kamerad Peter Adler (s. Rede auf der Delegiertenversammlung des KfV Lüneburg e.V. am 11.09.10 in St. Dionys.) Nicht unerwähnt bleiben darf hier auch die jüngst

erfolgte Anhebung der Altersgrenze für den aktiven Dienst bei der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk auf generell Vollendung des 65. Lebensjahres.

Diese Entwicklung zeigt, dass die in der weiteren Nutzung der in den „jungen Alten“ vorhandenen Erfahrungen und Fähigkeiten vielfach bereits als Chance und als wichtiger Baustein zur langfristigen Aufrechterhaltung der Einsatzfähigkeit der Freiwilligen Feuerwehren erkannt sind, die nicht ohne Not ungenutzt bleiben darf.

## **2. Altersgrenze versus erhöhte berufliche Mobilität und demografischer Wandel**

Arbeitsplätze werden mehr und mehr zentralisiert. Für die Bewohnerinnen und Bewohner ländlicher Regionen bedeutet dies in zunehmendem Maße „Pendeln“. Berufstätige Mitglieder Freiwilliger Feuerwehren sind damit häufig während der Berufsausübung ortsabwesend und stehen in dieser Zeit für einen Einsatz nicht zur Verfügung. Um die Hilfsfähigkeit dennoch aufrecht zu erhalten, bedarf es organisatorischer Maßnahmen. Als Beispiel sei die Bildung von Alarmierungsverbänden genannt. D.h. mehrere Wehren werden automatisch zusammen alarmiert, um die zur Einsatzbewältigung erforderliche Mannschaft zu erhalten. Deutscher Feuerwehrverband und Landesfeuerwehrverband haben das Problem erkannt und z.B. über die Projekte „Frauen in die Feuerwehr“ und unsere „Welt ist bunt“ dazu aufgerufen, neue Mitgliederpotentiale zu erschließen. Diese Bemühungen können gerade in dünn besiedelten und überalterten Regionen schon „mangels Masse“ nur einen begrenzten Erfolg haben.

Auch Überlegungen, durch Zulassung von Doppelmitgliedschaften bzw. Dienst auch in der Einsatzabteilung der Arbeitsortes, zu einer Entspannung der Situation beizutragen, können angesichts der zurückgehenden Bereitschaft der Arbeitgeber, Ausfallzeiten am Arbeitsplatz zu tolerieren, als nur eingeschränkt zielführend angesehen werden. Der Vollständigkeit halber sei hier angemerkt, dass selbst ein normierter Freistellungsanspruch schon mit Blick auf die dem Arbeitgeber offenstehende Möglichkeit, auf unternehmerische Entscheidungen gestützte Kündigungsgründe vorzuschieben, im Kampf um Einsatzkräfte nur ein stumpfes Schwert ist. Gänzlich außer Acht gelassen wird die Gefahr negativer Auswirkungen der zusätzlichen Inanspruchnahme für den Feuerwehrdienst am Arbeitsort auf das Engagement in der eigenen Ortsfeuerwehr.

Vor diesem Hintergrund auf das tatsächlich verfügbare ausgebildete und einsatzerfahrene Potential der regulär im Erwerbsleben stehenden, leistungsfähigen Feuerwehrmitglieder zwischen 62 und 67 Jahren zu verzichten, geht an der Realität vorbei.

## **3. Altersgrenze versus Tauglichkeit**

Die aktuelle gesetzliche Altersgrenze für den aktiven Feuerwehrdienst von 62 Jahren wird vielfach mit den hohen körperlichen Anforderungen an den Feuerwehrdienst und der sich daraus ergebenden besonderen Fürsorgepflicht des Trägers abgeleitet. Dieses Argument kann jedoch nicht verfangen. § 11 (2) Nds. BrandSchG stellt unabhängig vom Alter auf die gesundheitliche Tauglichkeit als Grundbedingung für den aktiven Dienst ab. An dieser eigenständig zu erfüllenden Voraussetzung wird ausdrücklich nicht gerüttelt. Gerade mit Blick auf die unter Ziffer 1 zur Teilhabe am Berufsleben angestellten Überlegungen ist aber die strikte Verknüpfung des Merkmals „Tauglichkeit“ mit einer willkürlich festgesetzten Altersgrenze als unwiderlegbare Fiktion der Untauglichkeit für den Einsatzdienst nicht nachvollziehbar.

In der Arbeit der Freiwilligen Feuerwehren ist anerkannt, dass der Einsatz bei körperlich hoch belastenden Aufgaben (Atemschutz) an die volle körperliche Leistungsfähigkeit und deren regelmäßige Überprüfung durch ärztliche Untersuchung geknüpft ist (insbes. G 26 III). Ebenso unstrittig ist es aber auch, dass es im Einsatzdienst eine Vielzahl von Aufgaben gibt, die nicht die volle körperliche Leistungsfähigkeit voraussetzen. Beispielhaft seien hier die Funktionen Maschinist, Sprechfunker, Führungsassistent in den verschiedenen Einsatzleitungen, Verkehrssicherungsposten, Schlauchaufsicht und Öffentlichkeitsarbeit an der Einsatzstelle genannt. Diese Funktionen entsprechen den „Spezialistenfunktionen“ des Zukunftsforums des DFV. Sie werden bereits heute von Feuerwehrmitgliedern ohne gesonderte Tauglichkeitsuntersuchung wahrgenommen. Ärztliche Untersuchungen zur Feststellung der allgemeinen Diensttauglichkeit finden in der Regel nur dann statt, wenn aufgrund konkreter Umstände Anhaltspunkte für Tauglichkeitseinschränkungen vorhanden sind. Ansonsten wird die Tauglichkeit unterstellt. Diese Verfahrensweise hat sich über Jahre in der täglichen Praxis bewährt. Sie zu verändern – wie immer wieder gefordert – bedingt schon aus Gleichbehandlungsgründen die generelle Einführung von Tauglichkeitsuntersuchungen vor Aufnahme des aktiven Dienstes nebst entsprechenden regelmäßigen Wiederholungsuntersuchungen zur Bestätigung der Tauglichkeit. Neben dem hier zu erbringenden zeitlichen Aufwand wäre auch eine nicht unerhebliche zusätzliche Kostenbelastung für die Träger des Feuerschutzes zu erwarten. Warum die bisher allgemein akzeptierte Verfahrensweise nicht auch für Kameradinnen und Kameraden zwischen dem 62. Lebensjahr und der neuen gesetzlichen Renteneintrittsaltersgrenze gelten soll, ist nicht ersichtlich. Die Anhebung der Altersgrenze von der Einführung einer Untersuchung abhängig zu machen, schießt nicht nur über das Ziel hinaus. Vielmehr diskriminiert sie diesen Personenkreis, weil ihm durch die Regelung en bloc und ohne jegliche Begründung unterstellt wird, im Gegensatz zu jüngeren Kameradinnen und Kameraden zur Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit nicht mehr in der Lage zu sein.

Sollten Bedenken nicht anderweitig ausgeräumt werden können, käme als im Vergleich zum Ausscheiden aus dem aktiven Dienst milderes Mittel zur Vermeidung einer befürchteten physischen und psychischen Überforderung die prophylaktische Beschränkung der Einsetzbarkeit nach dem 62. Lebensjahr aus Fürsorgegründen generell auf den Bereich hinter den Verteiler verbunden mit der Option für darüber hinausgehende Funktionen einen entsprechenden – noch zu definierenden - Tauglichkeitsnachweis zu erbringen, in Betracht.

#### **4. Kosteneinsparungen für die Kommunen, langfristige Absicherung der Einsatzstärke**

Bis vor wenigen Jahren wurde das Bestreben, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuscheiden durch die verschiedensten Programme unterstützt. Vielfach sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits im Alter von 50 – 60 Jahren in den Ruhestand getreten. Diese Kameradinnen und Kameraden bilden gerade bei Wehren mit hohem Pendleranteil aktuell einen Eckpfeiler zur Sicherstellung der Tagesbereitschaft. Sie stehen darüber hinaus auch für ergänzende Dienste während der Tageszeit zur Verfügung (Schlauchtausch, Atemschutzgerätetausch, Verbringen und Abholen von Fahrzeugen in die Werkstatt, etc.). Die Inanspruchnahme berufstätiger Kameradinnen und Kameraden kann reduziert werden. Folge ist eine verbesserte Akzeptanz auf Arbeitgeberseite. Die nicht mehr berufstätigen Kameradinnen und Kameraden entlasten darüber hinaus auch die kommunalen Haushalte. Für sie fallen keine Lohnkostenerstattungen an.

Die dargestellten Synergien greifen sofort, erfordern keine „Anschubfinanzierung“ und halten – s. Alterspyramide – über Jahrzehnte an. Sie werden erst dann verbraucht sein, wenn das politische Ziel, ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben mit vollendetem 67. Lebensjahr zum Regelfall zu machen, real umgesetzt ist und auch die geburtenstarken Jahrgänge dieses Lebensalter

überschritten haben. Bis dahin können und müssen sie genutzt werden. Für viele der nach den Altregelungen in den beruflichen (Vor-)Ruhestand getretenen Kameradinnen und Kameraden ist das Ausscheiden aus dem aktiven Feuerwehrdienst und damit der Wegfall der aufgezeigten Potentiale nach derzeit geltendem Recht absehbar. Mithin besteht Bedarf, zügig zu handeln.

Oben wurde bereits dargelegt, dass Erfolge bei der Anwerbung neuer Mitglieder schon wegen des Zeitbedarfes für die erforderliche Ausbildung auch im günstigsten Fall erst in einigen Jahren ihre entlastende Wirkung entfalten können. Hier ist die Anhebung der Altersgrenze das Mittel der Wahl um die aktuell bereits bestehende Lücke zwischen bestehendem Bedarf und tatsächlich verfügbaren Kräften bis zunächst zu überbrücken und dann abzumildern.

## **5. Altersgrenze Freiwillige Feuerwehr versus Altersgrenze Berufsfeuerwehr**

Die Diskussion um eine Anhebung der Altersgrenze wird in den Feuerwehren bereits seit längerer Zeit geführt. Dabei werden als Argument gegen deren Anhebung im Bereich der Freiwilligen Feuerwehr immer wieder mögliche negative Auswirkungen auf die bestehende besondere Altersgrenze im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehren ins Feld geführt. Hier sei festgestellt, dass die Situation im ehrenamtlichen Bereich nicht mit der im hauptamtlichen Bereich zu vergleichen ist. Allein die verminderte Personalstärke in den Löschzügen bedingt eine universelle Einsetzbarkeit der dort diensttuenden Berufsfeuerwehrleute. Damit einher geht die Forderung nach uneingeschränkter Feuerwehrdiensttauglichkeit. Ergänzend müssen Schichtdienst und im Vergleich zur freiwilligen Wehr weit höhere Einsatzhäufigkeiten (u.a. auch die Verwendung im Rettungsdienst) gesehen werden. Dies führt zwangsläufig zu einer erhöhten Belastung und damit auch zu einem erhöhten „Verschleiß“ in der Berufsfeuerwehr. Deshalb wird die Forderung, es bei der besonderen Altersgrenze für die Berufsfeuerwehr mit einem Eintritt in den Ruhestand mit Vollendung des 60. Lebensjahres zu belassen, mit diesem Antrag ausdrücklich unterstützt.

## **6. Situation im Landkreis Lüchow-Dannenberg oder „Man muss mit den Pferden pflügen, die man hat.“**

Die Bevölkerung in Lüchow-Dannenberg ist schon heute überaltert. Dünne Besiedlung und Arbeitsmarktferne tun das ihre, die im Abschlussbericht prognostizierten Probleme früher als in anderen Landesteilen spürbar werden zu lassen. Die Mitgliederzahl in den Jugendfeuerwehren im Vergleich zur Gesamtbevölkerung sowie die Anzahl der neu gegründeten Floriangruppen sprechen für sich und dokumentieren die Bemühungen um Nachwuchs in den Einsatzabteilungen. Frauen in den Reihen der Aktiven sind Selbstverständlichkeit. Mitbürgerinnen und Mitbürger mit Migrationshintergrund sind in den Wehren willkommen, wohnen jedoch nur selten in den kleineren Orten. Alarmierungsverbände zur Absicherung der Tagesbereitschaft sind seit Jahren gebildet.

Die Eckpunkte des Abschlussberichtes sind damit bereits umgesetzt; sie bringen jedoch mittelfristig nur Teilerfolge und bedürfen der Ergänzung. Hier über die Anhebung der Altersgrenze für den Einsatzdienst auf die „jungen Alten“ zu setzen, bietet sich aus den oben ausführlich erörterten Gründen an.

Mit freundlichem Gruß

