

Wissenswertes für Beamte und Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst in Baden Württemberg

In dieser digitalen Broschüre sind alle wesentlichen Informationen zusammengefasst, die für Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes relevant sind.¹

Durch die tarifrechtlichen Verweise bei der Arbeitszeit und der Eingruppierung auf die beamtenrechtlichen Regelungen, sind diese Informationen auch für feuerwehrtechnische Beschäftigte gemäß TVöD relevant.

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

Der zweite Abschnitt enthält Auszüge aus den Gesetzen und Verordnungen, die unter Oberbegriffe zusammengefasst sind. Die Auswahl orientiert sich an den für feuerwehrtechnische Beamte wesentlichen Bestimmungen.

Als Anlage sind die aktuellen Besoldungs- und Zulagentabellen beigelegt.

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.

Aller Anfang ist schwer..., sollte unsere Zusammenstellung Fehler aufweisen, so bitten wir um entsprechende Hinweise unter fg-feuerwehr@verdi.de. Hinweise und Anregungen sind ebenfalls 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

Thomas Schwarz
Fachgruppenleiter
Gewerkschaftssekretär

Stuttgart April 2012

¹ Natürlich auch für unsere Beamtinnen. Im Folgenden verwenden wir jedoch für die Lesbarkeit nur die Begriffe Beamter/Beamtin.

Erster Abschnitt

Einstellung – Der Start als Beamter bei einer kommunalen Feuerwehr in Baden-Württemberg

I. Laufbahnrecht

Einstellungsvoraussetzungen zum

➤ **mittleren feuerwehrtechnischen Dienst**

Mindestens Hauptschulabschluss und Berufsausbildung oder Realschulabschluss / Abitur ohne berufliche Ausbildung. Üblicherweise wird eine abgeschlossene handwerkliche oder gewerbliche Ausbildung gefordert.

*Übergangsbestimmung nach Artikel 62 Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts.
§ 42 alte Laufbahnverordnung gilt bis 31.12.2014 fort.*

➤ **gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst**

Entweder abgeschlossenes Fachhochschulstudium oder Universitätsabschluss.

§ 15 Nr. 2 LBG BW

➤ **höheren feuerwehrtechnischen Dienst**

Abgeschlossenes Hochschulstudium (Ingenieur-/Naturwissenschaften) und Zulassung beim Deutschen Städtetag und /oder Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle einer Kommune oder Landesbehörde.

§ 15 Nr. 3 LBG BW

Einstellungstest, Gesundheit und Fitness

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

§ 16 LBG BW, § 11 FwG BW

Einstellung

Im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst erfolgt die Einstellung zunächst als Beamter auf Probe in der Besoldungsgruppe A7. Nach der Probezeit erfolgt die Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit.

Beamte des gehobenen und höheren feuerwehrtechnischen Dienstes werden als Beamtenanwärter (Beamte auf Widerruf) eingestellt. Deren Dienstverhältnis endet mit Abschluss der Laufbahnprüfung. Übernimmt eine Stadt den Beamten, tritt dieser in ein neues Beamtenverhältnis zur Probe ein.

§§ 6, 18 und 19 LBG BW

Laufbahnausbildung – Start ins Berufsleben als Feuerwehrbeamter

Die Ausbildung bis zur Laufbahnprüfung ist in der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den feuerwehrtechnischen Dienst des Landes (AprO) festgelegt. In der Praxis differieren die Ausbildungen bei den einzelnen Kommunen. Die Ausbildungs- und Prüfungsordnung stellt den Mindeststandard dar. Normalerweise orientieren sich die Feuerwehren an den Empfehlungen der Arbeitsgemeinschaften der Leiter der Berufsfeuerwehren (AGBF).

Andere Bewerber – Einstellung 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 haben.
2. Eine besondere Fortbildungsbereitschaft nachgewiesen haben.
3. Es für den Bewerber eine überdurchschnittliche Härte bedeutet, 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.

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 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 3 bzw. 4 Jahre ausgeübt wurden.

Verbeamtung auf Lebenszeit

Die Verbeamtung auf Lebenszeit erfolgt frühestens nach drei Jahren, bei überdurchschnittlicher Leistung nach zwei Jahren. Spätestens nach 5 Jahren muss ein Beamter zum Beamten auf Lebenszeit ernannt werden.

§ 19 LBG BW

II Regelungen für den Dienstbetrieb:

Residenzpflicht

Grundsätzlich kann ein Dienstherr eine Residenzpflicht anordnen. In der Regel wird eine bestimmte Entfernung zwischen der Wache und dem Wohnort festgelegt. Die Festlegung der maximalen Entfernung ist ein mitbestimmungspflichtiger Tatbestand nach Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG).

Aus unserer Sicht sind Gründe für eine Residenzpflicht in der Regel nicht gegeben.

§ 54 LBG BW

Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamten in Baden Württemberg beträgt z.Zt. wöchentlich 41 Stunden. 5 Stunden Mehrarbeit im Monat bleiben unbezahlt. Das wird rechtlich aus dem Alimentationsrecht abgeleitet und entspricht der im Gegenzug erwarteten besonderen Hingabe an das Amt.

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 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. Gleiches gilt für die tarifbeschäftigten Feuerwehrleute.

Oft werden Opt-out-Erklärungen durch ver.di Betriebsgruppen bzw. Personalräte vorverhandelt. Wichtig ist, dass durch 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 Bereitschaftsanteils 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. Dies ist jedoch nicht mit unserer gewerkschaftlichen Position vereinbar. Dafür sollten besser zusätzliche Planstellen geschaffen werden.

§ 67 LBG BW

Rufbereitschaft

Rufbereitschaft ist kein Begriff des Beamtenrechts. Zur Aufrechterhaltung von Funktionsstärken gibt es jedoch Abrufschichten.

Aus dem Beamtenrecht wird abgeleitet, dass ein Beamter bei dienstlicher Notwendigkeit zum Dienst gerufen werden kann. Hieraus entstehen in der Praxis für machen Funktionsgruppen sogenannte Rufbereitschaften. Hier regelt der Dienstherr ob und wann ein Mitarbeiter in einem geplanten Zeitraum zum Dienst herangezogen werden kann. Für die Entschädigung dieser Dienstbereitschaft, wird auf Landesregelungen 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 ihres Schichtdienstes untereinander abgewogen und diskutiert werden sollten. Bei der Änderung eines Dienstplanes hat der 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 dafür ist im Beamtenrecht nicht geregelt. Auf kommunaler Ebene kann das aber durch Gemeinderat beschlossen werden.

Entsprechend dem jeweiligen Einsatzkonzept wird mancherorts auch mit der Möglichkeit eines dienstfreien Alarmes gearbeitet, um bei entsprechenden Einsatzszenarien Kräfte auslösen oder 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 nicht geben.

III. Beförderung und Aufstieg zu höherem

Prinzipiell gibt es kein Recht auf Beförderung. Die Anzahl der Dienstjahre begründen keinen Anspruch. Allein die Eignung, Befähigung und die fachliche Leistung zählen. Die

Gemeinden haben jedoch meist eigene Kriterien für Beförderungen aufgestellt. Die Laufbahnämter müssen zwingend nacheinander durchlaufen werden.

Sprungbeförderungen sind die absolute Ausnahme. Befördert werden kann jedoch immer erst dann, wenn eine entsprechende bewertete Stelle frei wird. Diese muss im Stellenplan der Gemeinde enthalten sein. Stellenhebungen müssen vom Gemeinderat beschlossen werden. Eine Begrenzung der Beförderungsstellen (Stellenobergrenze) gibt es für den feuerwehrtechnischen Dienst nicht. Wenn zu viele jüngere Beamte befördert werden, führt das für die nachfolgende Beamtengeneration zu einem Beförderungsstau, der nur durch Stellenhebungen beseitigt werden kann.

§ 20 LBG, § 20 LBesG BW und § 5 GemHVO BW

Beurteilung

Die Eignung, Befähigung und die fachliche Leistung der Beamten sind regelmäßig zu beurteilen. In der Regel alle drei Jahre. Die Ergebnisse müssen mitgeteilt werden. Eine Besprechung der Beurteilung erfolgt jedoch nur auf Verlangen des Beurteilten. Schriftliche Stellungnahmen des Beurteilten müssen zu den Personalakten genommen werden.

§ 51 LBG und Beurteilungsverordnung BW

Aufstieg in eine andere Laufbahn

Für den Aufstieg in eine höhere Laufbahn müssen die Bildungsvoraussetzungen vorliegen und die Laufbahnprüfung erfolgreich bestanden sein. Eine Ausnahme bildet der prüfungslose Aufstieg.

§ einfügen

Prüfungsloser Aufstieg

Der sogenannte prüfungslose Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn ist dann möglich, wenn das Endamt der bisherigen Laufbahn erreicht worden ist, man sich in seiner Laufbahn bewährt hat, geeignet erscheint und mindestens ein Jahr bereits erfolgreich überwiegend Aufgaben der nächsthöheren Laufbahn wahrnimmt sowie sich durch Qualifizierungsmaßnahmen zusätzliche über die bisherige Laufbahn hinausgehende Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat, die für die Aufgabenwahrnehmung gefordert werden. Es genügt nicht, wenn nur eine oder mehrere Anforderungen des § 22 LBG erfüllt sind. Es müssen alle fünf Voraussetzungen, die dort aufgelistet sind, erfüllt sein.

§ 22 LBG BW

IV. Freie Zeit – Lebensplanung

Urlaub

Erholungsurlaub steht jährlich jedem Beamten unter Fortzahlung der Dienstbezüge zu. Der Urlaub soll möglichst zusammenhängend genommen werden, kann aber aus betrieblichen und persönlichen Gründen auch geteilt werden. Die Urlaubsanteile sollten mindestens zwei Wochen am Stück betragen. Erkrankungen während des Urlaubs sind unverzüglich anzuzeigen.

Die nachgewiesenen Krankheitstage werden nicht auf die Urlaubsdauer angerechnet. Urlaub soll grundsätzlich im Urlaubsjahr genommen werden. Urlaub der nicht bis zum 30. September des Folgejahres genommen wird verfällt. Ausschlaggebend für die Urlaubsdauer ist das Alter. Rechtlich ist die Abstufung nach dem Alter inzwischen umstritten, da möglicherweise eine Diskriminierung.

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 Tageweche. Die Formel lautet dann: $30 \text{ Urlaubstage} \times 148 \text{ Arbeitstage} : 260 \text{ Arbeitstage} = 17,07 \text{ Urlaubstage}$. Ab 0,5 Urlaubstage wird auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

Hinweis: Bei Einsatzbeamten im 24- Stunden Dienstplanmodell gibt es zwei Zusatztage (2 x Tagesdienst) Urlaub im Jahr, der dann ebenfalls entsprechend umzurechnen ist.

§ 71 LBG und § 21 AzUVO BW

Sonderurlaub

Aus wichtigem persönlichem Anlass, Ausübung von Ehrenämtern, Lehrgängen, die im dienstlichen Interesse liegen können Beamte unter Belassung ihrer Bezüge vom Dienst freigestellt werden. Eine Verpflichtung zur Freistellung besteht bei einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Gemeinderat, Kreistag, Bezirks- oder Ortschaftsrat.

Der Dienstherr muss den Sonderurlaub genehmigen,

- bei Geburt eines Kindes, 1 Tag
- 25-, 40 und 50- jähriges Dienstjubiläum, 1 Tag
- Schwere Erkrankungen eines Angehörigen, die, der im selben Haushalt lebt, 1 Tag
- Erkrankung des Kind , wenn es das 12 Lebensjahr noch nicht vollendet hat.7 Tage (maximal 14 Tage)
- für ein behindertes oder auf Hilfe angewiesenes Kind, 4 Tage
- bei Tod des Ehegattens, Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils, 2 Tage

Sonderurlaub bekommt man auch für

- die Teilnahme an öffentlichen Wahlen und Abstimmungen,
- zur Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheit veranlasst sind.
- Zur Ausübung einer Ehrenamtlicher Tätigkeit, vorausgesetzt es besteht eine gesetzl. Verpflichtung.

Weiterhin kann Sonderurlaub aus sonstigen Gründen unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Diese Formulierung bedeutet, dass der Dienstherr aufgrund der aufgeführten Ursachen Sonderurlaub gewähren kann, dies aber nicht muss.

- Sonderurlaub kann auch beantragt werden für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Tagungen und Gremien.

Ferner,

- für die Dauer der notwendigen Abwesenheit vom Dienst für ärztliche Untersuchungen.
- Für die Teilnahme zu Förderung an staatspolitischen Bildungsveranstaltungen
- Die Teilnahme an Lehrgängen , die der Ausbildung zur Jugendgruppenleitung dienen.
- Die aktive Teilnahme an Olympischen Spielen und den dazugehörigen Vorbereitungen auf Bundesebene

§§ 29 und 31 AzUVO BW

Krankheit – erlaubtes Fehlen unter Beibehaltung der Dienstbezüge

Die BeamtenInnen dürfen im Erkrankungsfall bis zu fünf Tage ohne ärztliches Attest vom Dienst wegbleiben. Das Fernbleiben vom Dienst ist unverzüglich anzuzeigen. Am sechsten Tag muss ein ärztliches Attest beim Dienstherrn vorliegen. Der Dienstherr kann hiervon abweichend jedoch verlangen, bereits ab dem ersten Tag der Krankheit ein ärztliches Attest vorgelegt zu bekommen. Er muss dies jedoch vorher bekannt machen.

§ 68 LBG BW

Teilzeit

BeamtenInnen und Beamten, ist eine Teilzeitbeschäftigung oder Freistellung (bis zu 6 Jahren) aus familiären Gründen zu gewähren, wenn sie ein Kind unter 18 Jahren oder nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige tatsächlich betreuen oder pflegen.

Der Dienstherr hat die Teilzeit zu genehmigen, muss sich jedoch mit dem Betreffenden verständigen, wie eine solche Teilzeittätigkeit in den Dienstbetrieb integrierbar ist. Ist eine Teilzeittätigkeit nach Meinung des Dienstherrn nicht im Dienstbetrieb umsetzbar, muss er dies entsprechend darlegen. Die Entscheidungen des Dienstherrn ist grundsätzlich gerichtlich überprüfbar.

Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich auch ohne den Bezug auf Kinder oder pflegebedürftige Angehörige bis zu einem Anteil von 30 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit möglich.

§ 69 LBG und § 14 AzUVO BW

Elternzeit

BeamtenInnen können Elternzeit in Anspruch nehmen zur Betreuung und Erziehung eines leiblichen Kindes, auch wenn das Sorgerecht sich bei einem anderen Elternteil befindet. Ferner zur Betreuung und Erziehung eines nicht leiblichen Kindes, wenn das Sorgerecht Ihnen übertragen ist. Wenn das Kind des Ehepartners mit im Haushalt wohnt, wird ebenfalls die Elternzeit gewährt.

§ 76 LBG und § 40 AzUVO BW

Freistellung ohne Bezüge

Beamten kann Urlaub ohne Dienstbezüge unabhängig vom Alter bis zu einer Dauer von sechs Jahren oder nach Vollendung des 55. Lebensjahrs bis zum Beginn des Ruhestands bewilligt werden, wenn keine dienstlichen Belange entgegenstehen; Die Bewilligung eines solchen Urlaubs zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit oder vergleichbaren Tätigkeit ist nicht möglich. Ob der Urlaub bewilligt wird, steht im Ermessen der zuständigen Stelle.

§ 72 LBG BW

Sabbatjahr

Das Freistellungsjahr, auch Sabbatjahr genannt, ist eine Sonderform der Teilzeitbeschäftigung. Es kann nur in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienstherr bewilligt. Hier kann Arbeitszeit aufgrund einer vorherigen Vereinbarung angespart werden, die dann im Block, unter Weitergewährung der Bezüge wieder abgefeiert wird.

§ 69 LBG BW

Kuren / Vorsorgekuren

Auch wenn an der Stelle der Heilfürsorge ein Zuschuss zur privaten Krankenversicherung gezahlt, können zukünftig zur Erhaltung der Gesundheit

Vorsorgekuren nach den Heilfürsorgevorschriften bewilligt werden. Ein Rechtsanspruch besteht jedoch nicht. ver.di steht in einem intensiven Kontakt mit dem Städtetag Baden-Württemberg damit eine einheitliche und rasche Umsetzung erfolgt.

Hinweis:

Feuerwehrbeamte im Einsatzdienst für die Heilfürsorge gewährt wird, haben alle drei Jahre einen Rechtsanspruch auf Vorsorgekuren ab dem 40. Lebensjahr.

[§ 79 LBG BW](#)

V. Besoldung

Nach § 20 des Landesbesoldungsgesetzes sind alle Funktionen / Tätigkeiten der Beamten, gemessen an Ihrer Tätigkeit, Verantwortung usw. grundsätzlich sachgerecht zu bewerten und zu entlohnen. Diese Bewertung muss entsprechend den Besoldungsgruppen (A 5 - A16) zugeordnet werden. Manchmal lassen sich aber anhand der Besoldungsgruppen entsprechende besondere Tätigkeiten nicht darstellen. Dafür können sogenannte Amtszulagen wie z.B. A9+Amtszulage (A9Z) verwendet werden.

[§ 43 LBesG BW und Anlage 13 zum LBesG BW](#)

Die Feuerwehrbeamten werden für Ihren Dienst nach der vom Land erlassenen Besoldungsordnung monatlich entlohnt bzw. besoldet. Die Besoldungsordnung ist gegliedert in den mittleren, den gehobenen und höheren Dienst. Der mittlere Dienst beginnt mit der Besoldungsgruppe A 7 und endet in der Besoldungsgruppe A 9 mit Zulage. Der gehobene Dienst beginnt mit der Besoldungsgruppe A9 und endet in der Besoldungsgruppe A13. Der höhere Dienst beginnt in der Besoldungsgruppe A13 und endet in der Besoldungsgruppe A16. Bei längerer Zugehörigkeit erhöhen sich die jeweiligen Grundgehälter durch die sogenannten Dienstaltersstufen.

Bewertung einer Stelle

Die Bewertung einer Tätigkeit, z.B als Truppmann, Truppführer, Gruppenführer, Fahrzeugführer etc., ist nicht einheitlich geregelt. Die Stadtverwaltungen können eigene Bewertungssysteme festlegen. Die meisten orientieren sich jedoch am Bewertungssystem der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt).

Aufgrund einer solchen Stellenbewertung wird die Planstelle dann einer Besoldungsgruppe zugeordnet. Verdi versucht über Stellenhebungen und viel Beratungsarbeit die Stellenbewertung positiv zu beeinflussen. Grundlage dazu ist die ötv-Broschüre zur Dienstpostenbewertung.

Zuschläge und Zulagen

Zusätzlich zum Grundgehalt werden u.a. Zuschläge und Zulagen bezahlt. Es können auch mehrere gleichzeitig sein.

[Anlagen 8 bis 15 zum LBesG BW](#)

Familienzuschlag

Der Familienzuschlag gliedert sich in einen ehebezogenen Teil und einen kinderbezogenen Teil.

[Anlage 12 zum LBesG BW](#)

Amts- und Strukturzulage

Beamte in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 13 erhalten eine unwiderrufliche, das Grundgehalt ergänzende, ruhegehaltstfähige Strukturzulage.

Für Funktionen, die sich von denen der Besoldungsgruppe 9 abheben, können nach sachgerechter Bewertung bis 30 Prozent der Stellen mit einer Amtszulage (sogenannte Z-Stellen) ausgestattet werden

Anlage 13 zum LBesG BW

Stellenzulage

Nach der Besoldungsordnung erhalten die Feuerwehrbeamten im Einsatzdienst eine Zulage (Feuerwehrezulage). Damit werden die Besonderheiten des Einsatzdienstes der Feuerwehr, insbesondere der mit dem Nachtdienst verbundene Aufwand sowie der Aufwand für den Verzehr abgegolten.

Anlage 14 zum LBesG BW

Mehrarbeitsvergütung

Mehrarbeit ist die Zeit, die ein Beamter über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden hinaus leistet.

Die Mehrarbeitsvergütung kann nur gewährt werden, wenn diese vorher schriftlich angeordnet oder genehmigt worden ist und aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht innerhalb eines Jahres abgefeiert werden kann. Nicht jeder Beamter kann seine Mehrarbeit vergütet bekommen. In der Besoldungsordnung sind die berechtigten Beamten aufgelistet, darunter fallen die Feuerwehrbeamten. Maximal dürfen im Jahr 480 Stunden ausbezahlt werden. Dienst in Bereitschaft wird nur entsprechend dem Umfang der erfahrungsgemäß bei der betreffenden Tätigkeit durchschnittlich anfallenden Tätigkeit berücksichtigt. Die Mehrvergütungssätze sind für die Besoldungsgruppen A5 bis A8 und A9 bis A12 einheitlich festgelegt.

Anlage 15 zum LBesG BW

Erschwerniszulagen

Nach der Erschwerniszulagenverordnung des Landes wird für den Dienst zu ungünstigen Zeiten (DuZ) ein Zuschlag pro Stunde zusätzlich zum Grundgehalt gezahlt.

Ungünstige Zeiten sind:

- Nachtzeiten (zwischen 20 Uhr und 6 Uhr)
- Sonn und Feiertage
- Samstag in der Zeit zwischen 13 Uhr und 20Uhr
- sowie am 24. und 31.Dezember jeweils ab 12 Uhr

Taucherzulage

Ebenfalls in der Erschwerniszulagenverordnung des Landes ist die Zulage für Tauchertätigkeiten geregelt. Diese gliedert sich in Zuschläge pro Stunde für Tauchertätigkeiten mit und ohne Geräte und für die unterschiedlichen erreichten Tauchtiefen. Die Zuschläge erhöhen sich bei Gefährdungen wie Strömungen und Wasserstraßen

VI. Heilfürsorge und Beihilfe

Grundsätzlich hat ein Beamter des Einsatzdienstes der Feuerwehr Anspruch auf freie Heilfürsorge. Freie Heilfürsorge heißt, dass die Dienststelle alle notwendigen medizinischen Behandlungskosten während des aktiven Dienstes bis zum Ruhestand übernimmt. Nach der Pensionierung, hat der Beamte Anspruch auf Beihilfe und muss den Teil der medizinischen Behandlungskosten, die nicht über die Beihilfe abgedeckt sind, privat versichern. Damit die Beitragssätze im hohen Alter nicht unbezahlbar werden, ist der Abschluss einer Anwartschaftsversicherung bei einer privaten

Krankenkasse zu empfehlen. Dadurch werden Rückstellungen gebildet, die den Beitragssatz in Alter niedrig halten.

Die meisten Kommunen gewähren auch für ihre Feuerwehrbeamten während der aktiven Dienstzeit die Beihilfe, da dies für die Kommunen in der Regel billiger ist, als die Abwicklung der freien Heilfürsorge. Für die nicht abgedeckten Kosten ist eine private Krankenversicherung abzuschließen. Kinder- und die evtl. die Ehefrau, wenn sie nicht selbst sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist, müssen ebenfalls versichert werden. Im Beihilfesystem müssen sich die Beamten der Feuerwehr, je nach Familienstand, zu fünfzig / dreißig Prozent privat versichern. Der andere Teil wird von der Beihilfe übernommen. Wird Beihilfe statt freier Heilfürsorge gewährt, kann ein Zuschuss zu den Beiträgen für die private Krankenversicherung gezahlt werden. Da das Landesbeamtengesetz den Zuschussbetrag nicht regelt, wird diese durch den Gemeinderat festgelegt. In Baden-Württemberg wird derzeit ein monatlicher Zuschuss zwischen 60 bis 90 Euro bezahlt.

§§ 78 und 79 LBG BW

Unfallfürsorge

Wird ein Beamter im Dienst verletzt, steht ihm und seinen Hinterbliebenen eine Unfallfürsorge zu. Die Unfallfürsorge regelt den Ersatz von Sachschäden, Heilverfahren, Unfallausgleich, das Unfallruhegehalt, die Unfall- und Hinterbliebenenversorgung und einmalige Unfallentschädigung.

§§ 45 bis 63 LBeamtVG BW

VII. Pensionierung – verdienter Ruhestand. Wieviel bleibt mir ?

Pensionsaltersgrenze

Beamte des Landes Baden Württemberg haben eine Pensionsaltersgrenze, die beim 67. Lebensjahr liegt. Das heißt, zu diesem Zeitpunkt werden Beamte vom aktiven in den passiven Dienst versetzt. Rechtlich handelt es sich hierbei um eine Entbindung von der Dienstpflicht.

Sonderaltersgrenze

Bestimmte Beamtengruppen, wie z.B. die Polizei, der Justizvollzugsdienst oder die Feuerwehrbeamten im Einsatzdienst haben aufgrund der belastenden Dienstform eine Sonderaltersgrenze, die derzeit ab dem Geburtsjahr 1969 beim 62. Lebensjahr liegt. SPD und Grüne haben jedoch vor der Landtagswahl 2011 zugesagt, die Sonderaltersgrenze für die Feuerwehr wieder auf das 60. Lebensjahr abzusenken, um den körperlichen Belastungen im Einsatzdienst der Feuerwehr hinsichtlich der Dienstfähigkeit der Beamten mit zunehmendem Alter gerecht zu werden.

§ 36 LBG BW

Vorzeitige zur Ruhesetzung

Sollten Feuerwehr den besonderen gesundheitlich Anforderungen des Einsatzdienstes nicht mehr gewachsen sein und kann innerhalb von zwei Jahren die Verwendungsfähigkeit nicht wieder hergestellt werden, so hat der Dienstherr die Möglichkeit, den Beamten, soweit er keine Verwendung mehr für ihn hat, zur Ruhe zu setzen. Während des Ruhestandes aufgrund Dienstunfähigkeit hat der Arbeitgeber jedoch die Möglichkeit, regelmäßig zu überprüfen, ob der Beamte nicht doch wieder dienstfähig ist, um ihn dann ggf. zu reaktivieren. Auch die Feststellung einer begrenzten Dienstfähigkeit ist möglich.

§§ 43 und 44 LBG BW

Antragsaltersgrenze

Mit Erreichen des 60. Lebensjahres hat der Feuerwehrbeamte derzeit das Recht, seinen vorgezogenen Ruhestand zu beantragen. Das heißt, auf Antrag des Beamten kann dieser in den Ruhestand versetzt werden.

In beiden Fällen, dem des vorgezogenen Ruhestandes auf eigenen Antrag, sowie den des Ruhestandes aufgrund Dienstunfähigkeit, verringern sich die Ruhestandsbezüge des Beamten um 3,6 Prozent für jedes Jahr, dass er vorzeitig in Ruhestand geht. Bei vorgezogenem Ruhestand maximal um 14,4 Prozent, bei Dienstunfähigkeit maximal 10,8 Prozent.

§ 40 LBG BW und § 27 LBeamtVG BW

Verlängerung der Altersgrenze auf Antrag

Theoretisch ist es auch möglich, dass ein Beamter den Eintritt in den Ruhestand um bis zu zwei Jahre hinausschiebt – quasi länger arbeitet. In der Praxis ist dies jedoch bei der Feuerwehr im mittleren und gehobenen Dienst noch nicht vorgekommen. Die Verlängerung muss beantragen werden. Soweit keine gravierenden Gründe (wie z.B. eine eingeschränkte Dienstfähigkeit aufgrund gesundheitlicher Gründe) dagegen sprechen, muss dieser Antrag genehmigt werden.

§ 39 LBG BW

Pensionsberechnung

Der Kommunale Versorgungsverband (KVBW) und Verdi bietet seinen Mitgliedern / Versicherten eine Beratung und eine individuelle Berechnung der Ruhegehaltsbezüge an. Im Bedarfsfalle muss der Anspruch immer individuell berechnet werden. Um einen groben Überblick über die Zusammensetzung der Ruhestandsbezüge zu erhalten die nachfolgenden Erläuterungen.

Das Ruhegehalt beträgt für jedes Dienstjahr 1,79375 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, höchstens jedoch 71,75 Prozent. Ruhegehaltsfähig ist in der Regel das Grundgehalt und der ehebezogene Teil des Familienzuschlags. Die Feuerwehrzulage ist nicht mehr ruhegehaltsfähig.

Feuerwehrbeamte des Einsatzdienstes erhalten mit der zur Ruhesetzung eine Ausgleichszahlung in Höhe des Fünffachen der Dienstbezüge des letzten Monats, jedoch nicht über 4.091 Euro. Damit werden Nachteile ausgeglichen, die mit der Sonderaltersgrenze entstehen. Denn alle anderen Beamten können noch mehrere Jahre Besoldungserhöhungen erhalten, die ihr Ruhegehalt erhöht.

Feuerwehrbeamte des Einsatzdienstes, die aufgrund ihrer Dienstjahre noch keinen Ruhegehaltssatz von 66,97 Prozent erreicht haben, erhalten bis zur Regelaltersgrenze eine Erhöhung des Ruhegehaltssatzes bis zum Bezug ihrer gesetzlichen Altersrente. Voraussetzung ist die Erfüllung der 60-monatigen Wartezeit der gesetzlichen Rentenversicherung. Der erhöhte Ruhegehaltssatz beträgt dann 0,95667 Prozent der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge.

Beispiel:

Ein Feuerwehrbeamte der nach seiner Schulzeit im Alter von 18 Jahren eine dreijährige Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat, anschließend noch typischerweise fünf Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt war und im Alter von 27 Jahren Beamte auf Probe wird, leistet bis zum Erreichen der Sonderaltersgrenze rechnerisch 35 Jahre Einsatzdienst. Daraus errechnet sich ein Ruhegehaltssatz von 62,78 Prozent. Dieser Satz erhöht sich nun bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze

auf 66,97 Prozent. Bei einem Grundgehalt in A 8 Endstufe macht das pro Monat gemessen an der Besoldungstabelle 2011 115,20 Euro aus.

Die Ausgleichzahlung und vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes hat ver.di bei der Reform des Dienstrechtes durch Proteste und Aktionen für alle Feuerwehrbeamten des Einsatzdienstes erhalten können.

§§ 27,28 und 76 LBeamtVG BW

Dienstunfähigkeit

Bei Versetzung in den Ruhestand aufgrund einer Dienstunfähigkeit wird die Zeit bis zum 60. Lebensjahr zu zwei Dritteln als Dienstzeit hinzugerechnet.

§ 26 LBeamtVG BW

Bei Dienstunfall

Ist der Beamte aufgrund eines Dienstunfalles im Einsatz unter Lebensgefahr in den Ruhestand getreten und beträgt der Grad der Schädigung mindestens 50 Prozent, erhält er ein erhöhtes Unfallruhegehalt. Für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst werden dann 80 Prozent der ruhegehaltsfähigen Bezüge der Besoldungsgruppe A 9 zu Grunde gelegt. Für die Zeit bis zum 60. Lebensjahr werden für die Ruhegebhaltsberechnung Zurechnungszeiten berechnet. Zudem gelten erhöhte Ruhegehaltssätze und eine erhöhte Mindestversorgung.

§§ 51 und 52 LBeamtVG BW

Mindestversorgung

Für feuerwehrtechnische Beschäftigte nach TVöD bei einer Freiwilligen Feuerwehr kann bei einer späteren Verbeamtung die Mindestversorgung bedeutsam sein. Diese beträgt mindestens 35 Prozent der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge oder wenn dies günstiger ist, 60 Prozent der ruhegehaltsfähigen Bezüge der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5. Bei einer Verbeamtung mit dem 44. Lebensjahr und einer erreichbaren Dienstzeit von 18 Jahren und einer Pensionierung in A 8 liegen die Versorgungsansprüche nach der Besoldungstabelle von 2011 mit ehebezogenen Teil des Familienzuschlags bei 963 Euro. Die Mindestversorgung würde jedoch im Beispiel bei monatlich 1.464,67 Euro liegen. Allerdings werden die Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung später damit verrechnet.

§ 27 BeamtVG BW