

W O R T P R O T O K O L L

der 34. Sitzung des Innenausschusses
am Donnerstag, dem 10. April 2008, 13.00 Uhr,
Schwerin, Schloss, Plenarsaal

Vorsitz: Abg. Dr. Norbert Nieszery

EINZIGER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Öffentliche Anhörung zum

Antrag der Fraktion DIE LINKE

Arbeitszeitregelung der Berufsfeuerwehren in Mecklenburg-Vorpommern

- Drucksache 5/1193 -

EINZIGER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Öffentliche Anhörung zum

Antrag der Fraktion DIE LINKE

Arbeitszeitregelung der Berufsfeuerwehren in Mecklenburg-Vorpommern

- Drucksache 5/1193 -

Abg. **Heinz Müller** beantragt namens der Fraktion der SPD, von dieser Anhörung ein Wortprotokoll zu erstellen.

Der folgende Teil des Protokolls wurde als Wortprotokoll auf der Grundlage einer überarbeiteten Tonbandabschrift erstellt.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery**: Das werden wir dann so tun, Herr Müller. Gestatten Sie mir, bevor wir in die Anhörung einsteigen, einige einführende Worte, damit wir alle wissen, worum es hier letztendlich geht. Wir haben dieses Thema im Innenausschuss schon mehrfach beraten und am 6. Dezember 2007 auch Personalvertreter dazu gehört. Dem Innenausschuss ist von daher bekannt, dass die Angehörigen der Berufsfeuerwehren zumindest in ihrer großen Mehrheit bei der bisherigen, bewährten 24-Stunden-Schichten-Regelung große Vorteile sehen. Demgegenüber werden von dem EU-rechtlich vorgesehenen Modell der 12-Stunden Schichten erhebliche Nachteile für die Gestaltung der freien Zeit erwartet. Gleichzeitig soll die EU-rechtlich vorgesehene Arbeitsverkürzung auch praktische Probleme für den Brandschutz bringen. Meine sehr verehrten Damen und Herren, der Innenausschuss hat für heute noch einmal Vertreter aller Berufsfeuerwehren des Landes und auch alle zuständigen Vertreter der kreisfreien Städte des Landes eingeladen, um sich nochmals ein genaueres und differenzierteres Bild der Lage zu verschaffen. Bei den Beratungen mit dem Innenministerium hat sich jedoch herausgestellt, dass es bei der Arbeitszeitgestaltung im Wesentlichen um ein rechtliches Problem geht. Es geht hier um die Anwendung von EU-Vorschriften. Ich habe deshalb zu der Sitzung heute auch einen Vertreter des Deutschen Städtetages in Köln eingeladen, dessen rechtlicher Rat dort eine Rolle gespielt haben soll, wo auch unter dem derzeit geltenden EU-Recht weiterhin landesrechtlich 24-Stunden-Schichten erlaubt sind. Dies ist etwa in Bayern so. Leider hat der zuständige Referent nach Rücksprache mit dem Städte- und Gemeindetag des Landes Mecklenburg-Vorpommern abgesagt. Ich bedauere auch sehr, dass es dem Innenministerium nicht möglich war, rechtzeitig zu der heutigen Sitzung seine rechtlichen Vorbehalte gegen eine Beibehaltung der 24-Stunden-Schichten noch einmal im Einzel-

nen schriftlich zu erläutern. Mein Sekretariat hat die Vorlage erst gestern erhalten und selbstverständlich unverzüglich an die Abgeordneten verteilt. Auch die anwesenden Abgeordneten haben die neuen Ausführungen des Innenministeriums zu diesem Thema sicher nicht alle lesen können. Nach meinem ersten Eindruck nähert sich die Landesregierung nunmehr erkennbar der Rechtsauffassung anderer Bundesländer an. So geht etwa Rheinland-Pfalz davon aus, dass zwar die Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit von 54 auf 48 Stunden zwingendes EU-Recht sei, weil insoweit keine Kompensation durch andere Arbeitsschutzmaßnahmen in Frage komme. Gleichzeitig wird in Rheinland-Pfalz aber nach Maßgabe des Artikels 17 der einschlägigen EU-Richtlinie eine Beibehaltung der 24-Stunden-Schicht erlaubt, wenn durch ergänzende Vorgaben zur Ruhezeit insgesamt ein entsprechender Arbeitsschutz für die Feuerwehrmitarbeiter gewährleistet wird. Das Innenministerium Mecklenburg-Vorpommern hat nach seiner neuen Stellungnahme von einer Beibehaltung der 24-Stunden-Schichten entsprechend der Ausnahmeregelung in Artikel 17 nur abgesehen, weil in der Praxis Probleme entstanden, wenn gleichzeitig die wöchentliche Arbeitszeit auf 48 Stunden begrenzt würde. Offenbar gibt es also auch nach Auffassung des Innenministeriums unseres Landes keine zwingenden Vorschriften der EU zu den Schichtmodellen. Vielmehr hat die Landesregierung zu entscheiden, welches Schichtmodell sinnvoll ist oder aber, ob diese Entscheidung in das Ermessen der zuständigen Kommune gestellt werden kann. Es geht also weniger um eine juristische Frage als um eine feuerwehrtechnische oder arbeitsökonomische Entscheidung. Es geht also darum: Kann man 24-Stunden-Schichten in der Praxis auch mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden umsetzen? Das Innenministerium sieht hier Probleme und beruft sich auf Vertreter der Berufsfeuerwehren. Auch zu dieser Frage können die heute anwesenden Anzuhörenden sicherlich einiges beitragen. Bevor wir in die eigentliche Anhörung eintreten, weise ich noch einmal darauf hin, dass dies eine öffentliche Anhörung ist. Damit sind Bild- und Tonaufnahmen zugelassen. Es ist jedoch den Zuschauern nicht gestattet, Beifall oder Missfallen zu äußern. Ich bitte darum, sich entsprechend zu verhalten. Jeder Anzuhörende erhält zunächst Gelegenheit zu einem Eingangsreferat von 5 bis maximal 10 Minuten. Anschließend ist dann Zeit, in der Diskussion mit den Abgeordneten noch weitere Einzelheiten zu erörtern und bestimmte Fragen zu klären. Meine Damen und Herren, ich begrüße Sie noch einmal ganz herzlich und bedanke mich dafür, dass Sie so bereitwillig hier erschienen sind und ganz besonders begrüße ich die Vertreter der Berufsfeuerwehren und der Freiwilligen Feuerwehren unseres Landes, die so zahlreich auf den Besucherplätzen Platz genommen haben. Seien Sie herzlich willkommen. Meine Damen und Herren, wer möchte beginnen, die

Statements der Berufsfeuerwehren des Landes hier vor dem Innenausschuss zu vertreten? Der Vertreter des Oberbürgermeisters der Hansestadt Stralsund.

Thorsten Bents (Abteilungsleiter für öffentliche Sicherheit, Gesundheit und Umwelt der Hansestadt Stralsund): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren, mein Name ist Bents, ich bin unter anderem Leiter der Abteilung Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz in Stralsund. Ich darf ganz vorweg einige Fakten nennen, die Stralsund betreffen. Es sind insgesamt 54 Feuerwehrbeamte bei uns tätig im Rahmen des Schichtsystems. Seit dem 01.01.2008 fahren wir das besagte System mit 48 Wochenstunden in 12-Stunden-Schichten. Wir haben keine speziellen Schichten dazu eingerichtet, sondern wir haben einen Personalpool, wo ein Vierteljahr vorher sich Personen entsprechend ihrer Wünsche zu Sperrtagen und zu entsprechenden Wunschtagen äußern können und dann irgendwann im Laufe der nächsten Wochen ein konkreter Plan, einen Monat vorher, entwickelt wird, wie die Personen eingesetzt werden. Wie Sie sich denken können, hatten wir vorher dieses, auch von Ihnen schon erwähnte, besagte 54-Stunden-System mit vier verschobenen Schichten. Aus meiner Sicht heraus, wenn ich gleich, weil ich auch von Berufs wegen Jurist bin, auf Ihre Worte eingehen darf, Herr Vorsitzender, gibt es sehr wohl Möglichkeiten, die sogenannte Opt-Out-Regelung, die in anderen Bundesländern noch beherzigt wird – es gibt ja bereits Arbeitszeitverordnungen, Sie erwähnten es in Bayern, es gibt eine in Sachsen, die habe ich gesichtet, eine in Nordrhein-Westfalen – und diese berufen sich inhaltlich eindeutig erst mal, was die Erhöhung der Wochenarbeitszeit von 48 auf plus x angeht, auf Artikel 22. Es gab mal Bestrebungen, wie Sie sicherlich auch alle wissen, vom Europäischen Parlament, dort eine Begrenzung einzubauen von drei Jahren, die hat aber der Ministerrat aber nie abgesegnet. Also gilt nach wie vor unbefristet die Möglichkeit einer Opt-Out-Regelung. Demzufolge wäre also auf dem Wege aus meiner Sicht heraus eine Erhöhung der 48 Stunden im Laufe der jeweiligen Woche bezogen auf einen maximalen Bezugszeitraum von einem Jahr möglich, weil es sonst natürlich nicht viel weiterhilft, wenn die täglichen Ruhezeiten entsprechend Artikel 3 und 5 bei 11 Stunden bleiben würden je Tag. Aber da sehe ich Möglichkeiten, im Artikel 18 eine Ausnahmeregelung zu schaffen, nicht also, wie Sie erwähnten, im Einzelfall der Artikel 17, sondern eine pauschale Regelung über Artikel 18. Und da überwiegend Beamte im Rahmen der Stadt, wie schon gesagt, tätig sind, wäre aus meiner Sicht dort das Land gefragt, eine Regelung zu schaffen. Wir haben in der Vergangenheit sehr gute Erfahrungen mit dem alten System gesammelt. Insofern kann ich hier nur die Aussage vertreten, dass wir natürlich rechtskonform seit 01.01.2008 vorgehen wollten, demzufolge auch das System umgestellt

haben, aber genau die von Ihnen beschriebenen Erfahrungen auch so getätigt haben und insofern allein schon aus fürsorgerechtlichen Gründen, weil man auch nie vergessen darf, dass Hauptschutzperson dieser EU-Richtlinie der einzelne Mitarbeiter ist. Und wenn der Mitarbeiter als solcher äußert, dass er eventuelle Infekte oder sonstiges eher im Rahmen des alten Systems auskurieren kann, auch dort sein seelisches Befinden ein anderes ist, seine Motivation eine andere ist, plädiert die Hansestadt dafür, dass man zeitnah uns Ausnahmeregelungen von Seiten des Landes vorgibt und wir auf dem Wege dann die Möglichkeit haben, das alte System wieder aufzunehmen. Das ist die Zielsetzung der Hansestadt Stralsund, die momentan, wie gesagt, existiert. Danke schön, erst mal von mir. Vielleicht, wenn der Personalrat ergänzen möchte?

Vors. **Dr. Norbert Nieszery**: Ja, ich wäre da sehr dankbar, wenn wir jetzt also die einzelnen Gebietskörperschaften oder die einzelnen Städte abfragen, dass zunächst erst einmal der offizielle Vertreter der Stadt spricht und danach eventuell jemand von der Personalvertretung. Dann haben wir hier ein bisschen System drin und einen Überblick über die Gesamtlage. Wollen Sie dann bitte vom Personalrat der Stadt Stralsund? Bitte. Wenn Sie sich einmal kurz vorstellen, weil wir hier keine kompletten Namenslisten haben, damit wir wissen, mit wem wir es zu tun haben. Das wäre sehr nett.

Ingrid Hoder (Personalrat der Stadt Stralsund): Mein Name ist Ingrid Hoder, ich bin die Personalratsvorsitzende der Stadtverwaltung Stralsund. Also im Großen und Ganzen hat Herr Bents das schon gesagt, wir als Personalrat würden es auch sehr begrüßen, wenn wir den 24-Stunden-Dienst wieder bekommen würden, sehen das aber auch hier nur die Möglichkeit einer Änderung der AZVO in Verbindung mit dem Landesbeamtengesetz, so dass dann auch rechtlich dieses abgeprüft werden würde. Die Feuerwehrleute sind natürlich alle daran interessiert, 24 Stunden weiterzuarbeiten, weil sie es jetzt auch schon in ihrer Probezeit, so nennt man das ja jetzt, von Januar bis zum heutigen Tag, gemerkt haben, dass es nicht das ist, was man sich eigentlich darunter vorstellt. Es ist nicht familienfreundlich, gesundheitliche Probleme schleichen sich so langsam ein, die darauf zurückzuführen sind. Und das ist eigentlich auch das, was wir befürworten möchten.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery**: Vielen Dank. Herr Bents, ich weiß nicht, ob Sie uns was Schriftliches haben zukommen lassen. Ich wäre Ihnen sehr dankbar, wenn Sie Ihre Rechtsauffassung dem Ausschuss auch mal in schriftlicher Form zukommen lassen können.

Thorsten Bents: Gerne.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery:** Dann hätten wir als nächstes den Vertreter des Oberbürgermeisters der Hansestadt Greifswald. Bitte schön.

Ulf Dembski (2. Stellv. des Oberbürgermeisters der Hansestadt Greifswald): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren, mein Name ist Ulf Dembski, ich bin Beigeordneter in Greifswald, 2. Stellvertreter des Oberbürgermeisters und der für die öffentliche Ordnung zuständige Senator. In der Hansestadt Greifswald stellt sich die Situation momentan so dar: Seit dem 01.01.2007 haben wir die Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie eingehalten, das heißt nur noch 48 Stunden Arbeitszeit pro Woche. Wir haben aber das 24-Stunden-Schichtensystem fortgeführt. Uns ist bewusst, dass wir uns im Augenblick in einer rechtlichen Grauzone befinden. Das Innenministerium hat uns zugesichert: zurzeit keine rechtsaufsichtlichen Maßnahmen, auch gerade vor dem Hintergrund, dass diese ganze Problematik noch in der Diskussion ist. Es ist uns aber klar, dass, wenn es keine Änderung auf Landesebene geben wird, dass die 24-Stunden-Schichten auch weitergeführt werden können, dass wir dann unser System umstellen müssen. Wir sind, wenn man so will, vollkommen zufrieden mit dem 24-Stunden-Schichtsystem. Wir sind auch im Einklang mit unseren Mitarbeitern und möchten eigentlich auf keinen Fall eine Umstellung auf ein 12-Stunden-Schichtsystem. Das würde einmal zu einem größeren Personalbedarf deswegen führen, da wir Übergabezeiten zwischen den Schichten haben, das heißt beide Schichten sind gleichzeitig anwesend eine Viertelstunde, um die Fahrzeuge zu übergeben, technische Angelegenheiten abzusprechen. Das ist auch zwingend notwendig, weil man nicht sozusagen eine Schicht verabschieden kann, die nächste kommt und weiß nicht, wie die Situation vor Ort gewesen ist oder was anliegt. Und ein häufigerer Schichtwechsel, der mit einem 12-Stunden-Dienst verbunden wäre, würde auch dazu führen, dass wir dann mehr Personalbedarf hätten, wenn wir häufigere Schichtwechsel haben. Nun kann man sagen, das ist nicht eine ganz gravierende Sache für den Arbeitgeber, aber es stellt sich natürlich die Frage, warum soll man ein bewährtes System, was sowohl für den Arbeitgeber und auch für die Arbeitnehmer zu einer verlässlichen Lösung geführt hat, ändern. Da kann ich mich eigentlich auch nur dem Vertreter von Stralsund anschließen. Es handelt sich hier um eine Arbeitsschutzrichtlinie, das heißt, es geht um Arbeitsschutz um die Mitarbeiter. Die EU hat selber erkannt mit den zugelassenen Ausnahmeregelungen, dass für die Feuerwehr was anderes gelten kann. Also der Gesetzgeber hat selber gesehen, bei der Feuer-

wehr spielen noch andere Sachen eine Rolle. Ich kann nicht so richtig nachvollziehen, welche Gründe es dafür geben soll, nicht zumindest den Kommunen die Möglichkeit zu geben, die Schichten so zu fahren, wie sie wollen. Also ich will das niemandem vorschreiben, ich will das auch nicht anderen Gebietskörperschaften vorschreiben, aber wir wären sehr daran interessiert, wenn uns das Land einfach die Möglichkeit gibt, ein bewährtes System fortzuführen. Ich bin auch für den Sport zuständig. Da heißt es auch: Never change a winning team. Ich muss auch sagen, wenn alle zufrieden sind, warum soll man etwas ändern. Danke schön.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery**: Vielen Dank, Herr Dembski. Meine Herren auf den Bänken, ich weiß, dass das ein emotionales Thema ist. Aber wir sind hier in einer öffentlichen Sitzung und ich wäre dankbar, wenn Sie davon Abstand nehmen könnten, hier Beifall zu bekunden. Ich weiß, dass es in den Füßen juckt, aber beherrschen Sie sich ein wenig. Vielen Dank.

Georg Bath (Personalrat der Stadt Greifswald): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren, ich bin der Personalratsvertreter der Berufsfeuerwehr Greifswald, Hauptbrandmeister Bath. Wir haben in der Hansestadt Greifswald als Personalrat und Dienststelle, und die Verantwortlichen unseres Dezernates, gemeinsam erreicht, dass wir seit 01.01.2007 – wie mein Vorredner es schon sagte – den 24-Stunden-Dienst erhalten haben. Wir haben 24 Stunden Dienst, 48 frei. Das heißt, jeder Beamte ist im Jahr ungefähr 88 Mal da. Die Beamten sind dadurch nicht so oft unterwegs, Reisekosten und Anreisekosten entstehen nicht so, der familiäre Zusammenhalt ist mehr da. Dadurch ist die Belastbarkeit des Beamten höher, weil er sich mehr im privaten Interesse um seine Familie kümmern kann. Sie haben einen Rückhalt von der Familie, wie man schon sagte, dadurch sind sie schneller wieder gesund, auf den Beinen und sind sogar, weil sie dieses Schichtsystem mögen bzw. Sinn macht, auch bei kleinen Zipseleien bereit, Dienst zu tun, wo man sich sonst bei einem anderen Schichtsystem, was man nicht mag, was sozusagen familienunfreundlich ist, bei dem die Belastung des Beamten höher wird, weil er mehr reisen tut, mehr Schwierigkeiten für den Beamten entstehen und der dadurch sich eventuell leichter krankschreiben lässt. Er ist dann wirklich krank, er ist dann vielleicht auch sogar psychisch krank. Es wird sich eventuell sogar psychosomatisch auswirken, dass dann die Krankschreibung bei den einzelnen Schichten größer wird. Wir haben im vergangenen Jahr – wie gesagt – diesen 24-Stunden-Dienst weiter durchgezogen, 48 Stunden frei und können dazu sagen, dass wir mit unserem Personalbedarf hingekommen sind, auch die zusätzlichen Freitage, die dort aufgrund dieses Systems entstehen, sind planbar vernünftig abgearbeitet worden, so dass keine Außenstände an Frei-Tagen und an Freizeit sind, was bei

dem anderen Schichtsystem durchaus passieren kann, denn ein Beamter muss dann 176 Mal bis 178 Mal zum Dienst erscheinen. Das heißt, er ist dann 178 Mal von der Familie getrennt, was ein ganz anderer Rhythmus ist, was der Beamte und seine Familie nicht gewohnt sind. Und dadurch werden sehr starke Probleme und Schwierigkeiten beim Personalbedarf auftreten, was man heutzutage noch nicht mal berechnen kann. Wir als Berufsfeuerwehr und auch als Personalrat stehen voll auf diese 24 Stunden, 48 frei.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery**: Vielen Dank, Herr Bartels. Jetzt der Vertreter des Oberbürgermeisters der Hansestadt Rostock. Herr Scholze, Sie haben das Wort. Bitte.

Georg Scholze (1. Stellv. des Oberbürgermeisters der Hansestadt Stralsund): Schönen guten Tag, meine Damen und Herren! Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren, mein Name ist Georg Scholze und ich spreche in meiner Funktion als 1. Stellvertreter des Oberbürgermeisters der Hansestadt Rostock. Die Hansestadt Rostock hat eine Berufsfeuerwehr mit derzeit etwa 317 Stellen, davon ca. 280 Stellen im feuerwehrtechnischen Dienst. Ich berichte hier zum Sachstand der Umsetzung der EU-Richtlinie in der Hansestadt Rostock. In Rostock wird die EU-Richtlinie derzeit in der Form umgesetzt, dass die durchschnittlich wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden Anwendung findet und Dienstschichten eine Länge von 12 Stunden nicht überschreiten. Die Umsetzung dieser Maßstäbe erfolgt in allen Bereichen unserer Berufsfeuerwehr, Leitstelle, Rettungsdienst, Brandschutz, und findet ebenso bei allen anderen Leistungserbringern des Rettungsdienstes in der Hansestadt Rostock Anwendung. Nach unserer Auffassung sind in diesem Zusammenhang zwei Problemfelder zu betrachten: Erstens die wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden im Jahresdurchschnitt und zweitens das Schichtsystem innerhalb der 48-Stunden-Woche, also 12 oder 24 Stunden Dienst. Zu erstens wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden im Jahresdurchschnitt: Die Anwendung der sogenannten Opt-Out-Regelung wird perspektivisch durch die Hansestadt Rostock abgelehnt. Warum? Die Opt-Out-Regelung basiert auf Freiwilligkeit des einzelnen Arbeitnehmers und Beamten, phasenweise länger als 48 Stunden Dienst zu leisten. Sie ist deshalb bei einem Personalkörper von der derzeitigen, eben eingangs von mir geschilderten Größe kaum planbar und somit keine Konstante einer soliden Personal- und Brandschutzplanung. Zweiter Grund: Für Angestellte im Rettungsdienst und der Leitstellen liegt der TVöD eine Höchst-arbeitszeit von 48 Stunden fest. Unter Berücksichtigung denkbarer zukünftiger Zusammenlegungen sind unterschiedliche Arbeitszeitlängen allenfalls nur eingeschränkt kompatibel. Dritter Grund: Mögliche Mehrarbeit einzelner Arbeitnehmer und Beamter reduziert den Personalkörper. Sie ist in Zeit oder

Entgelt zu vergüten und trägt so zu folgenden Punkten bei: Arbeitsplatzreduzierung - das meines Erachtens, meine Damen und Herren, kann nicht Intention von Gewerkschaften sein. -, sie führt letztendlich auch nicht zu einer signifikanten Budgetreduzierung, Thema Überstundenbezahlung, und sie führt zu Ungleichgewichtungen in der Vergütung. Perspektivisch wollen wir also unseren Personalbedarf danach berechnen, dass wir die Höchstarbeitszeit von 48 Stunden im Jahresdurchschnitt berechnen. Zu Zweitens, 12- oder 24-Stunden-Dienstmodell innerhalb der 48-Stunden-Woche: Die Anwendung des 24-Stunden-Dienstes sehen wir derzeit aufgrund der Interpretation der Arbeitsschutzaspekte aus der EU-Richtlinie und der damit in Verbindung stehenden nicht gelösten Haftungsfragen für den Dienstherrn bzw. Arbeitgeber als nicht umsetzbar an. Notwendig wäre hier nach unserer Auffassung erstens die Prüfung von Arbeitsprozessen, besonderen Belastungen und unterschiedlichen Arbeitszeiträumen für alle Bereiche der Berufsfeuerwehren, also Rettungsdienstleitstellen, Brandschutz, z.B. durch die Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit zur Erstellung spezifischer Gutachten. Und darauf basierend zweitens eine eindeutige rechtliche Einordnung der EU-Arbeitsschutzrichtlinie durch Landesrecht, z.B. in Form einer Verordnung. Somit würde Rechtssicherheit, insbesondere bei eintretenden Unfällen und ähnlichen Ereignissen für alle Beteiligten in diesem Prozess eintreten. Fazit: Ohne eindeutige rechtliche Grundlage, die hier im Landesrecht nach unserer Auffassung zu suchen wäre, sieht sich die Hansestadt Rostock derzeit gehindert, den 24-Stunden-Dienst wieder einzuführen.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery**: Vielen Dank, Herr Scholze. Dann kommt jetzt die Personalvertretung.

Steffen Sieratzki (Personalrat der Berufsfeuerwehr Rostock): Sehr geehrte Damen und Herren, mein Name ist Steffen Sieratzki, ich bin der Personalratsvorsitzende der Berufsfeuerwehr Rostock. Gerade das, was eben die Verwaltungsleitung gesagt hat, da vertreten wir eine doch etwas andere Auffassung. Alleine, wenn man sich bundesweit umschaut, nehmen wir mal auf der einen Seite das Extrembeispiel Baden-Württemberg, wo das Innenministerium sagt, wir regeln hier gar nichts, das überlassen wir den Kommunen, die EU-Richtlinie greift durch. Wenn man jetzt behauptet, in der Hansestadt Rostock ist seit 01.10.2005 die EU-Richtlinie umgesetzt worden, so ist das falsch. Es wird gesagt, dass wir dort die EU-Richtlinie umgesetzt haben, aber in der Realität sieht das doch etwas anders aus. Wir begannen im Oktober 2005 damit, ohne Herabsetzung der Anzahl der Berufsfeuerwehrleute rund um die Uhr das Brandsicherheitsniveau in der Hansestadt Rostock zu halten. Das war von vorneherein zum

Scheitern verurteilt und so haben wir dann nach zwei Jahren ein Überstundenkonto erreicht von ca. 25.000 Stunden. Ganz logischer Fakt: Wenn der einzelne Beamte von 54 Stunden auf 48 Stunden herungesetzt wird und ich versuche, dieselben Aufgaben wie vorher zu erledigen, kann das nicht funktionieren. Das hat der Personalrat damals angezeigt, hat Wege aufgezeigt, um dieses Problem zu lösen. Und Lösen kann man dieses Problem eigentlich durch unterschiedliche Wege, die wären z.B. Neueinstellungen. Wenn Herr Scholze sagt, die Gewerkschaften können nicht dafür sein, die Opt-Out-Regelung anzuwenden, weil das natürlich bedeutet, man braucht keine Stellen schaffen, so kann ich nur sagen, es werden keine Stellen geschaffen. Die Hansestadt Rostock hat jetzt seit Ende letzten Jahres einfach entgegen ihrem eigenen Feuerwehrbedarfsplan die Funktionsstärken gesenkt, um die Überstunden abzubauen. Niemand in der Hansestadt Rostock fragt sich, wie kann das sein? Wir sind von 54 auf 48 Stunden runter gegangen, haben 25.000 Überstunden aufgebaut und mit einmal bauen wir seit Anfang dieses Jahres jeden Monat 5.000 Stunden ab. Wie geht denn das? Das geht ja nur, indem ich das Brandsicherheitsniveau herabsenke, indem ich weniger Berufsfeuerwehrleute im Dienst halte, um den Weg, den man eingeschlagen hat, zu beschönigen und zu verklären. Kein anderer Grund liegt hier vor. Wir geben Aufgaben ab an den Rettungsdienst. Ein Bereich, der – sag ich mal so – aus wirtschaftlicher Sicht Geld produziert. Das geben wir ab an das DRK: ein Fahrzeug, ein Rettungsdienstfahrzeug, besetzt mit zwei Mann, rund um die Uhr, Fehleinnahmen für die Hansestadt Rostock im Jahr 420 TEUR. Nur um Personen freizusetzen natürlich, die dann diese Überstunden abbauen können, ist ja klar. Das Fahrzeug wird dann besetzt durch das DRK und nicht mehr durch die Hansestadt Rostock. Und wenn man sagt, wir können das 24-Stunden-Dienstsystem, wir müssen auf eine rechtliche Regelung vom Innenministerium warten, also wir haben dieses System – wie gesagt – in Rostock schon wesentlich länger. Ich bin kein Jurist, aber ich musste mich so viel mit diesen Unterlagen beschäftigen und wir haben Schreiben von der EU-Kommission, die haben geschrieben, zwei Voraussetzungen müssen erfüllt sein für den 24-Stunden-Dienst: nach dem 24-Stunden-Dienst mindestens 11 Stunden Ruhe und die rechtliche Vorgabe. Und dann gucken Sie mal rein die Arbeitszeitverordnung, in die geltende Arbeitszeitverordnung Mecklenburg-Vorpommern, § 3, da steht der 24-Stunden-Dienst drin. Er ist rechtlich verankert. Was Greifswald und was Neubrandenburg machen, ist nicht rechtswidrig. Das Land hat damals zwar diese Regel reingeschafft, als die EU-Richtlinie noch nicht für uns galt, als im Urteil nämlich erst im Juli 2005 gesagt wurde, der Berufsfeuerwehrmann ist auch ein Arbeitnehmer und ist auch ein Mensch und für den gilt die EU-Richtlinie auch. Da musste ja der Personalrat Hamburg bis zur Europäischen Kommission hinziehen, bevor man ihm das erklärt hat. Diese

Arbeitszeitverordnung die weist das eindeutig aus und man könnte das durchaus tun. Und es gibt Berufsfeuerwehren, wie z.B. Greifswald, Magdeburg, die machen sogar 48 im 24-Stunden-Dienst. Und wir besitzen in Rostock nicht die Naivität – dazu komme ich nachher noch, die Zustände, die bei uns arbeitsklimamäßig sind, vielleicht ein bisschen später –, dass uns die Hansestadt Rostock oder ich sag mal besser unser Dienststellenleiter diesen 24-Stunden-Dienst zurückgibt, ohne was zu bieten. Und wir haben gesagt, wir sind bereit, mehr als 48 zu machen, wie z.B. Neubrandenburg. Neubrandenburg macht 54-Stunden-Woche. Da sagt der Kollege bestimmt noch was dazu. Oder andere Städte in NRW. Dort ist natürlich die Arbeitszeitverordnung, die hier auch schon angesprochen wurde, in NRW ist die so formuliert worden: Wenn ihr 24-Stunden-Dienst haben wollt, müsst ihr mehr als 48 arbeiten. Und das machen die Kollegen dort und sie bekommen eine Pauschale von 20 Euro für die 24-Stunden-Schicht. Das heißt, sie werden nicht bezahlt für die einzelne Stunde über der eigentlichen Arbeitszeit. Dadurch entstehen dort den Städten Ersparnisse von ungefähr pro Mann 1.200 Euro im Jahr. Neubrandenburg bezahlt – wie gesagt – gar nichts. 3.200 Euro Ersparnis pro Beamten, was die Beamten dort ihrer Stadt schenken. Wir haben das Angebot auch gemacht. In Zwickau pro 24-Stunden-Schicht 12,50 Euro, und die Städte können nur gewinnen. Also es ist unbegreiflich, dass man sich hiergegen wehrt und gerade Herr Scholze als Finanzsenator. Ich kann es nicht verstehen, diese Möglichkeit der Ersparnis nicht zu nutzen, zumal die Hansestadt Rostock ja bekanntlich unter einem immensen Konsolidierungsdruck steht. Wie gesagt, sollte ich jetzt, weil wir das schon länger dort in Rostock haben, also seit Oktober 2005, zu den Verhältnissen und zum Arbeitsklima reden oder soll ich später dazu kommen?

Vors. **Dr. Norbert Nieszery**: Ich glaube, da kommen wir später zu. Als Eingangsstatement reicht uns das erst einmal. Vielen Dank, Herr Sieratzki.

Steffen Sieratzki: Danke.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery**: Ja, dann machen wir erst mal die Städte durch. Dann kommen wir jetzt zur Landeshauptstadt in Vertretung des Oberbürgermeisters, die Feuerwehr selbst, wunderbar.

Jürgen Rogmann (Vertreter des Oberbürgermeisters der Landeshauptstadt Schwerin): Mein Name ist Jürgen Rogmann, ich bin zuständig für den Bereich der Berufsfeuerwehren der Landeshauptstadt Schwerin. Ich glaube, ich kann mein Statement relativ kurz fassen. Das, was der

Vertreter der Verwaltung Rostock gesagt hat, trifft im Grundsatz auch für Landeshauptstadt Schwerin zu. Das heißt, wir haben seit 01.01.2007 die EU-Richtlinie umgesetzt. Das heißt 48 Stunden mit 12-Stunden-Schichten, mit unterschiedlicher Akzeptanz auch bei den Mitarbeitern. Dort gibt es eine Differenzierung bei den älteren Mitarbeitern, die mehr zum 24-Stunden-Dienst hin tendieren, bei den jüngeren Mitarbeitern mehr zum 12-Stunden-Dienst. Es gibt auch eine Differenzierung in Abhängigkeit der gerade zu bewältigenden Aufgabe. Das heißt, im Rettungsdienst wird eine 12-Stunden-Schicht durchaus als eine bessere Regelung angesehen als eine 24-Stunden-Schicht. Das hat etwas mit der Belastung zu tun. Im Feuerbereich ist man natürlich mehr auf 24-Stunden-Schichten ausgehen, weil dort die Belastung nicht so heftig ist. Das Problem, was seitens der Landeshauptstadt Schwerin gesehen wird, wir haben ein EU-Recht, das unmittelbar durchgreift, Opt-Out ist für uns keine Alternative. Wenn auf Landesebene ein rechtlicher Rahmen geschaffen wird, der eine andere Möglichkeit zulässt, dann wird man sich im Bereich der kommunalen Selbstverwaltung – und Brandschutz ist kommunale Selbstverwaltungsaufgabe – sicherlich damit auseinandersetzen, ob wir das in Anspruch nehmen werden oder nicht.

Vors. **Dr. Norbert Nieserzy**: Dazu gleich die Personalvertretung bitte.

Christiana Kreth (Personalrat der Stadt Schwerin): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren, der Personalrat der Stadt Schwerin würde im Namen der Mehrheit der Beamtinnen und Beamten der Berufsfeuerwehr natürlich die Möglichkeit begrüßen, wenn die neue Arbeitszeitverordnung des Landes die Möglichkeit flexibler Dienstpläne auch unter Einbeziehung der 24-Stunden-Dienste eröffnen würde. In der Stadt gibt es derzeit noch keine Dienstvereinbarung zum 12-Stunden-Dienst, lediglich eine einseitige vorläufige Regelung gemäß Personalvertretungsgesetz seitens des Dienstherrn. Die Verhandlungen stoppen, da wir auf eine neue angepasste Arbeitszeitverordnung im Land hoffen und schon mehrfach vom Innenministerium vertröstet wurden. Der Personalrat plädiert dafür, dass es auch für das Land Mecklenburg-Vorpommern eine gültige konkrete Regelung der Arbeitszeit geben sollte. Eine aktuelle Verordnung würde einfach für alle Bediensteten Rechtsklarheit schaffen. Ich danke.

Vors. **Dr. Norbert Nieserzy**: Vielen Dank. Dann kommen wir zur Stadt Neubrandenburg. Bitte schön.

Frank Bühring (Vertreter des Oberbürgermeisters der Stadt Neubrandenburg): Mein Name ist Frank Bühring, ich vertrete die Stadt Neubrandenburg, bin Leiter der dortigen Berufsfeuerwehr. Im Jahre 2006 haben wir uns als Dienststelle mit der Umsetzung der EU-Richtlinie befasst, haben das Rechtsamt und unseren Personalservice dazu eingeschaltet und sind übereingekommen, da Landesrecht noch nicht vorhanden ist, erst einmal das bestehende System weiter aufrechtzuerhalten. Wir arbeiten derzeit in einer 54-Stunden-Woche bei 24-Stunden-Diensten, wobei in der Regel zwischen zwei Schichten eine Ruhephase von 48 Stunden besteht. Die Personalvertretung hat sich am 14. Dezember 2006 dazu mit dem Personal verständigt und das Personal hat sich auf dieser Personalversammlung eindeutig für eine Beibehaltung der derzeitigen Regelung ausgesprochen. Dieses Votum wurde auch noch einmal auf der Personalversammlung am 20. Dezember 2007 erneuert. Namentlich haben sich auch alle mit Unterschrift für die Inanspruchnahme der Opt-Out-Regelung ausgesprochen. Die derzeitige Regelung bei uns zeichnet sich durch eine sehr hohe Mitarbeiterzufriedenheit aus. Wir haben zusammen mit dem Personal Anfang der neunziger Jahre einen familienfreundlichen Dienstplan entwickelt, der sowohl die soziale Belange der Beamten abdeckt, aber auch die dienstlichen Erfordernisse mit berücksichtigt. Die Kollegen haben regelmäßig alle drei Wochen ein vernünftiges Wochenende, das sie mit ihrer Familie verbringen können und wir verzeichnen eine sehr gute soziale Struktur in den einzelnen Wachabteilungen. Eine Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit würde für Neubrandenburg bedeuten, dass der derzeitige Personalfaktor für jeweils eine Funktion von derzeit 4,2 auf 4,7 steigen würde. Es ist logisch und wurde mehrfach ausgeführt, wenn ich die wöchentliche Arbeitszeit senke, brauche ich einfach mehr Personal. Das würde also für die Stadt Neubrandenburg eine Personalkostenerhöhung von neun Stellen betragen. Ich brauche jetzt nicht darüber zu reden, wie die Haushaltssituation der Stadt Neubrandenburg ist. Wir befinden uns auch in einem straffen Konsolidierungsprozess und das schlägt natürlich ganz schon zu Buche. Wir sind auch nicht in der Lage, mit dem derzeit vorhandenen Personalbestand die 48-Stunden-Woche umzusetzen, da wir die dadurch entstehende Lücke nicht durch die Freiwillige Feuerwehr kompensieren können, da uns einfach zu wenig Kameraden der Freiwilligen Feuerwehr zur Verfügung stehen. Wir haben zwar ausreichend Kameraden, aber die stehen eben nicht zur Verfügung, weil sie Pendler sind, weiß sie außerhalb arbeiten und weil sie auch Probleme mit ihren Arbeitgebern haben. Der derzeitige Dienstplan zeichnet sich auch, was die Organisation bei der Sicherstellung des Dienstes betrifft, durch eine sehr hohe Planungssicherheit sowohl für den Beamten als auch für den Dienstherrn aus und wir verzeichnen einen extrem geringen Krankenstand, den wir seit 1990 auf diesem Niveau halten. Der schwankt zwischen 4 bis 5 %. Wenn man mal so

schaut, es wurde hier auch von Greifswald erwähnt, dass bei einer Umstellung der Beamte ganz einfach gezwungen ist, sich länger krankschreiben zu lassen. Wenn er jetzt in der 24-Stunden-Schicht ein bisschen näselt, dann hat er zwei Tage Zeit, um sich dort auszukurieren, wenn er im 12-Stunden-Rhythmus tätig werden muss, bleibt ihm gar nichts weiter übrig, weil ihm die Zeit fehlt, um sich einfach zu regenerieren. Ja, das ist die Position, die die Stadt Neubrandenburg vertritt. Wir möchten an der 54-Stunden-Woche den 24-Stunden-Dienst beibehalten.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery**: Vielen Dank. Da bleibt dem Personalrat nicht viel zu ergänzen. Oder?

Ralf Hensel (Personalrat der Berufsfeuerwehr Neubrandenburg): Gestatten Sie wenigstens, dass ich sage, wie ich heiße.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery**: Sie können hier auch gerne noch ergänzen, auch 10 Minuten. Sie haben wie alle anderen auch die Zeit. Das war jetzt nicht wirklich ernst gemeint.

Ralf Hensel: Herr Vorsitzender, mein Name ist Ralf Hensel, ich vertrete als Personalratsvorsitzender 75 Kollegen im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr Neubrandenburg und natürlich auch die Verwaltung und den Tagesdienst. Eigentlich hat mir mein Chef, was eigentlich selten ist, zwischen Chef und Personalrat sind wir, denke ich, ein gutes Vorbild, aus der Seele gesprochen. Also wir bevorzugen den 24-Stunden-Dienst aus den schon mehrfach genannten Gründen. Das, was wir uns einfach wünschen, dass es eben die Möglichkeit durch die Landesregierung gibt, diese Ausnahmeregelung, die wir wie gesagt in Neubrandenburg schon mit den Kollegen aktenkundig niedergeschrieben haben, dass das eben rechtlich abgesegnet wird. Ich denke mal, was daraus resultiert, wir machen eigentlich nur das, was uns andere Feuerwehren vormachen. Diese Zahlen sind hier schon indirekt gesagt worden. Ich sag mal einfach Circa-Werte: Es gibt 100 Berufsfeuerwehren in Deutschland, über 80 oder an die 80 ist es dran machen diesen 24-Stunden-Dienst, in welcher Form auch immer. Und das sollte man eigentlich auch den Kommunen überlassen, dass sie zusammen mit ihren Personalräten und ähnliches dort eine vernünftige Lösung schaffen. Ich möchte nicht über die Situation in Rostock sprechen oder wie es in Hamburg oder in Berlin ist. Aber ich denke mal, das können die Kollegen vor Ort am besten einschätzen, welche Dienstplanmodelle vor Ort am besten greifen. Ich bin heute eigentlich heilfroh, dass diese Diskussion so in dieser positiven Runde ist,

denn ich habe damals bei der Demo auch unseren Innenminister gehört und in der Hinsicht hat sich doch vieles geändert, dass man langsam Verständnis dafür kriegt, was unsere Situation ist. Ich will es nur noch einmal bekräftigen, also in Neubrandenburg führen wir ein vernünftiges Dienstmodell, das führen einige Kollegen schon seit fast 30 Jahren, den 24-Stunden-Dienst. Wir machen eine 54-Stunden-Woche, so wie der Kollege Sieratzki schon gesagt hat. Die Kollegen machen derzeit diese Mehrarbeitszeit umsonst, einfach nur der Tatsache geschuldet, dass sie im Prinzip einen planbaren und vernünftigen Dienstplan haben. Das sind pro Kollege 500 bis 600 Stunden im Jahr, die er einfach sagt, okay, trotz EU-Richtlinie will ich einen Dienstplan haben, der menschenfreundlich ist, der familiär vertretbar ist und wo ich meine entsprechenden Ruhezeiten habe. Daher wünschen wir uns einfach, dass die Landesregierung uns diese Möglichkeit ermöglicht. Danke.

Vors. **Dr. Norbert Nieserzy**: Vielen Dank. Dann haben wir noch den Vertreter der Oberbürgermeisterin aus Wismar.

Jörg Maschkowitz (Vertreter der Oberbürgermeisterin der Hansestadt Wismar): Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren, es ist natürlich immer schwierig, wenn man eine Bürgermeisterin vertritt. Ich werde mir deswegen nicht unbedingt einen Rock anziehen, um etwa diesen gleichen Status aufzunehmen. Ich bin der Amtsleiter des Ordnungsamtes der Hansestadt Wismar und die Bürgermeisterin hat mich gebeten, die Sichtweise der Hansestadt Wismar hier vorzutragen. Ich sage gleich, Sie wird kontrovers sein, weil sie sicherlich auch mit einer Reihe von Auffassungen, die heute hier vorgetragen worden ist, nicht übereinstimmt. Gemäß Brandschutzgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern, § 2, sind der abwehrende Brandschutz und die technische Hilfeleistung Aufgaben der Gemeinden im eigenen Wirkungskreis. Das heißt schlicht und ergreifend, alle Aufgaben, die mit dem Brandschutz und der technischen Hilfeleistung zusammenhängen, insbesondere die Organisation und dazu gehört für mich auch die Arbeitszeit, sind unsere ureigensten Angelegenheiten. Sollte sich das Land zukünftig hierfür zuständig fühlen, in die Organisation einzugreifen und diese Aufgaben zu übernehmen, so bedürfte das einer Novellierung des Brandschutzgesetzes und der entsprechenden daraus abzuleitenden Durchführungsverordnung. Bisher ist mir allerdings ein derartiges Interesse nicht bekannt. Bei der Diskussion um die Arbeitszeit geht es allerdings nicht um das Feuerwehrwesen, sondern es geht um eine Besonderheit, die sich bei den kreisfreien Städten befindet, nämlich die durch alle sechs kreisfreien Städte vorgehaltenen Berufsfeuerwehren und die in diesem Bereich beschäftigten Arbeitnehmer. Wenn wir hierbei von Beson-

derheit ausgehen, sollte man berücksichtigen, dass nur zwei Städte nach § 8 Absatz 1 des Brandschutzgesetzes verpflichtet sind, Berufsfeuerwehren vorzuhalten. Die anderen vier Städte haben diese Entscheidung durch ihre jeweilige Gemeindevertretung freiwillig getroffen und sich für diese Form der Organisation der Feuerwehr entschieden. Dies ist eine Entscheidung, die insbesondere unter Hinblick auf die hohe Gebäudedichte, die Industrieansiedlung und dem Gebäudealter aus Sicht der jeweiligen Gemeinden notwendig war und ist. Hier schließt sich übrigens der Kreis, wenn ich Gemeinden, hier insbesondere in den kreisfreien Städten, also verantwortungsvolle Entscheidung zur Art der Feuerwehr ermögliche, dann muss ich ihnen auch ermöglichen, über die Organisation des Brandschutzes ebenfalls in gleicher Verantwortung zu entscheiden. Meine Damen und Herren, um was geht es eigentlich in dieser Diskussion? Die Europäische Gemeinschaft hat den Arbeitnehmerschutz als wichtige Aufgabe in ihrer Richtlinie aufgenommen und dabei verankert, dass 48 Wochenstunden Arbeitszeit in der Regel nicht überschritten werden dürfen. Ebenfalls aufgenommen worden ist, dass zwischen den einzelnen Arbeitstagen ausreichende Ruhefristen liegen müssen. Der Hintergrund ist allgemein bekannt, so dass ich hierauf nicht näher eingehen muss. Es ist sicherlich schon verblüffend, dass mit großer Intention gerade Arbeitnehmer gegen die sie betreffenden Schutzregelungen vorgehen und diese ablehnen. Dabei sollte man allerdings auch nicht aus den Augen verlieren, dass es hier insbesondere auch um eine Arbeitszeitverkürzung handelt. In der Vergangenheit arbeiteten nämlich die Arbeitnehmer im Bereich der Berufsfeuerwehren 54 Wochenstunden und diese Arbeitszeit ist um 6 Wochenstunden abgesenkt worden. Ich möchte dieses nur im Raum stehen lassen, weil jetzt eine Situation entstanden ist, die vollkommen umgekehrt zur sonstigen Arbeitszeitdiskussion läuft. Dabei beachten Sie bitte die gerade abgelaufenen Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst. Welche Arbeitszeit die Gebietskörperschaften vereinbaren, sollte allein deren Angelegenheit sein. Sie dürfen die durch die Europäische Arbeitszeitrichtlinie festgelegten Vorgaben nicht überschreiten. Insofern kann es auch nicht Aufgabe des Landes sein, hierdurch entsprechende Vorgaben, die zur Aufweichung der Arbeitszeitrichtlinie führen würden, flankierend einzugreifen. Meine Damen und Herren, ich halte die Erarbeitung und Beschlussfassung von Rechtsnormen, die der Auslegung der EU-Richtlinie dienen, für absolut überflüssig. Arbeitgeber der in dem Bereich der Berufsfeuerwehr Tätigen sind die jeweils zuständigen Gebietskörperschaften. Sie werden den Verwaltungen dieser Gebietskörperschaften sicherlich nicht absprechen, dass sie in der Lage sind, die entsprechende EU-Richtlinie anzuwenden, auszulegen und rechtskonforme Festlegungen zur Arbeitszeit in ihren jeweiligen Aufgabengebieten zu treffen. Im Übrigen tragen die Gebietskörperschaften bereits jetzt das Prozessrisiko bei Streitigkeiten auf diesem Gebiet. Mir ist

nicht bekannt, dass das Land beabsichtigt, den Kommunen im Streitfall durch Übernahme der Rechtsvertretung, Übernahme des Prozessrisikos und der daraus eventuell entstehenden finanziellen Risiken beizuspringen. Ich weise nur darauf hin, dass in der Zwischenzeit fast alle Streitigkeiten, die vor Gericht anhängig waren, zu Arbeitszeitregelungen für Feuerwehrbeamte negativ zu Lasten der jeweiligen Gebietskörperschaften ausgegangen sind. Wenn wir also bisher bereits auch risikoträchtige Entscheidungen treffen mussten, so gibt es keinen Grund, dieses zukünftig anders zu handhaben. Feststeht allerdings auch – und das ist Auffassung der Hansestadt Wismar –, nach gründlicher Auseinandersetzung mit den europäischen Vorgaben ist der 24-Stunden-Schichtdienst tot und kann in dieser Form nicht mehr durchgeführt werden. Eine Opt-Out-Regelung stellt aus meiner Sicht auch keine Lösung dar. Sie verschiebt eigentlich das Problem in die Zukunft. Sie überlässt die Auflösung der Fragen, die sich daraus ergeben, und notwendige Entscheidungen den Menschen, die eventuell in der Zukunft verantwortlich sein werden. Für die Hansestadt Wismar ist deshalb nach immerhin einjähriger Vorarbeit eine Vereinbarung zustande gekommen, die zu einer Regelung der Arbeitszeit zwischen Arbeitnehmervertretern, hier dem Personalrat der Feuerwehr, und Arbeitgeber geführt hat. Aus meiner Sicht ist bei dieser Vereinbarung versucht worden, ein Kompromiss zwischen dem Machbaren und dem Wünschenswerten, zwischen gesetzlich notwendigem und persönlichem Interesse zu schaffen. Dass Kompromisse immer das aufeinander Zugehen bedeuten, sollte allen klar sein. Den Beteiligten war klar, dass beide Seiten von ihren maximalen Forderungen abrücken müssen. Lassen Sie mich bitte noch auf eines hinweisen: Diese Gesamtdiskussion zur Arbeitszeit ist insgesamt schon schwierig. Das Bild des Berufsbeamtentums in der Öffentlichkeit wird oftmals ausgesprochen verzerrt und negativ belastet wahrgenommen. Diese Diskussion um Sonderstellungen von Beamten in diesem Sonderpunkt bei den Berufsfeuerwehren Tätigen belastet die Diskussion zusätzlich. Die subjektiv wahrgenommenen Befindlichkeiten, deren Ursache Veränderung der Arbeitszeitgestaltung sind, hemmen den Blick auf das Wesentliche. Die Arbeitswelt ist fortlaufenden Veränderungen unterworfen. Das zwingt zur Anpassung und fordert Veränderungen geradezu heraus. Dieses macht auch vor dem öffentlichen Dienst nicht halt und schon gar nicht vor den Beamten der Berufsfeuerwehren. Es muss den Gebietskörperschaften als Arbeitgeber möglich sein, auf veränderte Rahmenbedingungen zu reagieren und auf alle Ressourcen ihrer Verwaltung zurückzugreifen. Dabei kann es keine Elfenbeintürme geben, für die ein ewig während gleicher Zustand gilt. Das muss auch den Beamten der Berufsfeuerwehr klar werden. Ich erwarte, dass endlich diese zeitlich bereits ausufernde Diskussion über die Arbeitszeitgestaltung endet und aus dieser, aus meiner Sicht, rückwärts gewandten Diskussion eine Diskussion über die Zukunftsaufgaben

der Feuerwehren im Land in Gang gebracht wird, um hierbei insbesondere auch die Erfahrung und Fertigkeit der Berufsfeuerwehren als Chance für Neuerungen in dem Feuerwehrwesen des Landes Mecklenburg-Vorpommern zu sehen und dort auch einzubringen. Abschließend lassen Sie mich bitte noch Folgendes sagen: Wenn über unzumutbare Arbeitsbedingungen nach der Umsetzung der Europäischen Richtlinie für die Feuerwehrleute gesprochen wird, wäre es vielleicht zweckmäßig, wenn man sich tatsächlich über die Arbeitsbedingungen in den einzelnen Feuerwehren, die sicherlich im Land aufgrund ihrer Struktur und ihrer Größe unterschiedlich sind, einmal informieren würde. Ich sage es so deutlich, Sie werden sich wundern und bei Vergleichen mit den Arbeitsbedingungen vieler anderer Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die ebenfalls aktiv Ordnungsaufgaben wahrnehmen, verblüfft sein. Ich vermute, dass ein großer Teil der Diskussion auch auf Hören-Sagen und Unkenntnis der tatsächlichen Verhältnisse vor Ort beruht. Aus meinen eigenen Erlebnissen lassen Sie mich bitte noch Folgendes schildern: Wenn mir ein 30-jähriger Mitarbeiter im Rahmen der Diskussion zur Arbeitszeit der Berufsfeuerwehren sagt, wie toll doch die Arbeitszeit und die Arbeitsbedingungen bei den Feuerwehren in der DDR gewesen sind, so lässt dieses über den Argumentationszustand tief blicken. Ich danke Ihnen fürs Zuhören.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery**: Vielen Dank. Gestatten Sie mir noch eine kleine Anmerkung, bevor ich dem Personalrat das Wort gebe. Erstens glaube ich, dass die Abgeordneten des Landtages sich sehr wohl auch persönlich einen Überblick verschaffen über die Verhältnisse in der Berufsfeuerwehr und in den Freiwilligen Feuerwehren des Landes. Da spreche ich hier für alle Fraktionen. Zweitens ist es unstrittig, dass die Brandschutzaufgabe sicherlich eine kommunale Aufgabe ist und wir uns da auch nicht einmischen wollen. Wenn wir aber eine breite Front von Menschen hier vor uns haben, die uns ihre Bedenken und ihre Sorgen vortragen, dann betrachten wir es als eine unserer Grundaufgaben, genau diesen Vorgängen einmal nachzugehen. Das ist Aufgabe von Landespolitik, sich einen Überblick über genau diese Sachlage zu verschaffen und der kommen wir nach und das lassen wir uns auch von niemandem nehmen. Es hat jetzt das Wort der Personalrat der Berufsfeuerwehr Wismar.

Ronny Bieschke (Personalrat der Berufsfeuerwehr Wismar): Meine Name ist Ronny Bieschke, ich bin Brandmeister und Personalratsvorsitzender bei der Berufsfeuerwehr Wismar. Eigentlich bleibt mir gar nicht mehr viel übrig, etwas zu sagen. Mein Dienstherr hat ja eigentlich sehr weit ausgeholt. Aber ich kann nur so viel sagen, wir haben seit 01.01.2008 zwar eine Dienstvereinbarung im beiderseitigen Einvernehmen, aber wiederum haben wir auch die Aus-

sage der Stadt, was jetzt hier nicht herüberkommt, wenn rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen sind und ein 24-Stunden-Dienst möglich ist, dass wir über einen 24-Stunden-Dienst verhandeln, was jetzt aber nicht herüberkam, muss ich echt sagen. Ich will nur noch zum Schluss sagen, die Kollegen plädieren für ein 24-Stunden-System aus dem familiären Grund, wie der Kollege Sieratzki und Herr Hensel schon sagte. Ich brauch gar nicht weiter ausführen, die familiäre Sache kennen wir alle und gehört auch nicht hier herein. Ich will nur sagen, der Brandschutz soll gewährleistet werden. Ich frage mich nur, wie der Brandschutz gewährleistet werden kann, wenn der Krankenstand – in Rostock war es ja so und bei uns fängt es langsam an – steigen wird und weiterhin steigt, in vier, fünf Jahren nicht absehbar sein wird mit psychischen und physischen Belastungen. Zum anderen möchte ich erwähnen, der Brandschutz ist nicht mehr gewährleistet. Fragen Sie mal den Feuerwehrchef, bei der letzten Feuerwehrübung, es kam kein Kollege mehr. Warum? Die Kollegen machen nur noch Dienst nach Vorschrift. Das heißt, wenn Dienstschluss ist, mach ich ein bisschen Freizeit mit meiner Familie und komm nicht noch her und mach wieder Dienst. Ich muss die 11 Stunden Ruhe einhalten, sagt der Chef. Mehr möchte ich nicht sagen. Danke schön.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery**: Vielen Dank. Als Letzten haben wir noch den Landesfeuerwehrverband zu dieser Frage. Bitte schön.

Dietmar Zgaga (Landesfeuerwehrverband Mecklenburg-Vorpommern): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, mein Name ist Dietmar Zgaga, ich bin der stellvertretende Landesbrandmeister hier in Mecklenburg-Vorpommern. Ich denke, die Sorgen und Nöte sind allseitig bekannt und hier auch genannt worden. Wir möchten eigentlich nicht, dass es in unseren Städten und in unseren Gemeinden zu einem sogenannten Sicherheitsdefizit kommt. Ich denke, wir sind mit der Arbeitszeitregelung mit 48 Stunden bzw. dann die 12-Stunden-Regelung auf dem besten Wege dahin, denn – es ist mehrmals auch gesagt worden – die Städte haben auch ein gewisses finanzielles Problem, wenn hier in einer 12-Stunden-Regelung gearbeitet werden soll, werden natürlich auch mehr Mitarbeiter gebraucht. Das wäre das Erste. Was wir nicht möchten – da denke ich, haben wir Konsens, weil wir Interessenvertreter für alle Feuerwehren, nicht nur für die Freiwilligen, sondern auch für die Berufsfeuerwehren sind, weil sie Mitglied in unserem Verband sind –, dass hier Aufgaben abgewälzt werden sollen auf Freiwillige Feuerwehren. Freiwillige Feuerwehren sind gut und richtig, keine Frage, sind auch gut und richtig in den kreisfreien Städten, aber die Freiwilligen Feuerwehren haben nicht diesen Ausbildungsstand, sie haben nicht die Spezialisten, die in den Berufsfeuerwehren vorherrschen. Darauf machen

wir aufmerksam. Das Zweite ist, dass die Freiwilligen Feuerwehren in der Fläche in Mecklenburg-Vorpommern, wir werden nachher im Nachgang hier noch eine Veranstaltung haben, wo wir zur Imagekampagne der Feuerwehren aufrufen, dank aller Fraktionen hier im Landtag, wo wir eigentlich auch über bestimmte Situationen in den Freiwilligen Feuerwehren aufmachen, dass wir sagen, es sind am Tage teilweise Feuerwehren gar nicht mehr einsatzbereit, weil die Bürger, die Mitglieder eigentlich gar nicht da sind, außer Haus sind bzw. ihren Arbeitsplatz in Hamburg oder sonst wo haben. Soweit aus der Sicht des Landesfeuerwehrverbandes. Danke schön.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery:** Vielen Dank. Bevor ich die Fragerunde freigebe, hätte ich noch eine Verständnisfrage, die vielleicht auch für alle von Interesse ist. Ich würde ganz gerne mal wissen, ob es von Seiten des Landes an die Verwaltung der Städte eine Weisung gegeben hat, das EU-Recht jetzt auch umzusetzen in der Form, wie es umgesetzt ist, beispielsweise in Wismar?

(Zuruf)

Ich weiß es nicht. Es muss ja eine Grundlage geben oder sind die Städte von sich aus tätig geworden? Wismar ist offensichtlich von sich aus tätig geworden. Da wäre mir lieb, wenn da ein Verwaltungsmitarbeiter vielleicht die Auskunft geben kann. Wer sieht sich dazu in der Lage?

Steffen Sieratzki: Wir haben Kenntnis von einem Schreiben des Innenministeriums, worin stand, die Städte sind gehalten, den 12-Stunden-Dienst einzuführen. Also ein normales Schreiben, nicht als Weisung vom Innenministerium. Dieses Schreiben wurde auch mehrfach bei uns zum Monatsgespräch zitiert und wir haben auch, nicht von der Dienststelle, sondern auf anderen Wegen, dieses Schreiben in Kopie bekommen. Dort steht das drin.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery:** Herr Dembski, bitte.

Ulf Dembski: Also die Hansestadt Greifswald hat ein Schreiben vom Innenministerium bekommen vom 7. Februar 2008, wo noch einmal ausdrücklich mitgeteilt worden ist, dass die derzeit in der Hansestadt Greifswald und der Stadt Neubrandenburg praktizierte Regelung der Dienstzeit nicht der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie entspricht und vorerst lediglich auf

einer befristeten aufsichtlichen Duldung beruht. Es wurde uns noch einmal ausdrücklich mitgeteilt: das ist rechtswidrig, wir dulden das zwar - und das ist genau unser Problem.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery**: Gut, dann eröffne ich jetzt die Fragerunde. Wir beginnen mit Herrn Ritter, dann Herr Müller.

Abg. **Peter Ritter**: Danke schön, Herr Vorsitzender. Meine sehr verehrten Damen und Herren, ich möchte zunächst anschließen an den Redebeitrag des Vertreters der Oberbürgermeisterin der Hansestadt Wismar. Das war für mich zunächst einmal etwas verwirrend, dass es eine Berufsgruppe gibt, die mit Vehemenz dafür eintritt, länger arbeiten zu dürfen. Ich gebe gern zu, dass das für mich ein interessanter Lernprozess war in den vielen Diskussionsrunden, die ich mit den Vertreterinnen und Vertretern der Berufsfeuerwehren geführt habe und im Ergebnis dieses Lernprozesses hat meine Fraktion dann auch den Antrag in den Landtag eingebracht, der Grundlage für diese Anhörung ist. Ich denke schon, dass wir uns auch unzureichend informiert haben und ich möchte mich vor allen Dingen bei den Personalvertretern recht herzlich für die gute Zusammenarbeit in den letzten Wochen bedanken. Zweite Vorbemerkung: Ich finde es schon sehr merkwürdig, dass der Deutsche Städtetag offensichtlich aufgrund der Bitten oder Einflussnahmen des hiesigen Städte- und Gemeindetages die Teilnahme an der heutigen Anhörung abgesagt hat. Ich beantrage deshalb im Namen meiner Fraktion, dass wir den Deutschen Städtetag um eine schriftliche Stellungnahme zur Problematik der Arbeitszeitregelung für Berufsfeuerwehren bitten, insbesondere um eine Bewertung der angewandten Ausnahmeregelungen in anderen Städten der Bundesrepublik Deutschland, weil wir wissen, es gibt in anderen Städten bereits solche Ausnahmeregelungen. Und die gleiche Stellungnahme erbitte ich im Namen meiner Fraktion vom Städte- und Gemeindetag des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Mich würde hier die Meinung des Städte- und Gemeindetages interessieren, was die Arbeitszeitregelungen für die Berufsfeuerwehren des Landes angeht. Drittens glaube ich auch, dass es für die Abgeordneten, die sich mit dieser Thematik beschäftigen, nicht günstig war, dass wir die entsprechende Ausschussdrucksache mit der Stellungnahme des Innenministeriums, die bereits in der Ausschusssitzung in der letzten Woche hätte verlesen werden können, da sie vorlag, erst heute wieder erhalten haben. Es wäre aus meiner Sicht einfach gewesen, die Stellungnahme, die offensichtlich am 03.04.2008 schon fertig für den Herrn Innenminister vorlag, noch im Anschluss an die Innenausschusssitzung der letzten Woche auf das Faxgerät zu legen und in die Fraktionen zu schicken. So hätten wir auch Gelegenheit gehabt, uns mit dem Standpunkt des Innenministeriums, oder, mit dem ak-

tuellen Standpunkt des Innenministeriums besser auseinanderzusetzen. Das ist also eine deutliche Kritik auch an die Arbeit des Innenministeriums. Ich habe einige Fragen. Meine erste Frage würde ich gern an Herrn Dembski stellen. Herr Dembski, Sie haben ausgeführt, dass bei der Anwendung der Arbeitszeitrichtlinie ohne Opt-Out-Regelung es zu mehr Personalbedarf kommen würde. Mich würde interessieren, wie aus Ihrer Sicht, aus Sicht der Hansestadt Greifswald sich dieser Mehrpersonalbedarf darstellt, wer dafür dann die Kosten trägt, inwieweit hier auch Fragen der Konnexität dann eine Rolle spielen? Meine Frage an Herrn Scholze: Herr Scholze, trifft es zu, dass die Hansestadt Rostock einen Untersuchungsauftrag an eine Unternehmensberatung gegeben hat? Trifft es zu, dass diese Unternehmensberatung erst kürzlich auch für die Stadt Leipzig eine solche Untersuchung durchgeführt hat und dass diese Unternehmensberatung für die Stadt Leipzig zu dem Ergebnis gekommen ist, dass die Opt-Out-Regelung in Anwendung zu bringen sei, weil sie viele Vorteile in sich birgt? Wenn ja, ergibt sich für mich die Frage, warum hat man dann nicht die Erfahrungen, die die Unternehmensberatung in Leipzig gesammelt hat, nicht gleich für Rostock angewandt und hat da noch einmal selber ein Gutachten in Auftrag gegeben, was auch Kosten verursacht? Dann ist in vielen Stellungnahmen deutlich geworden, dass die Vertreter der Berufsfeuerwehren eine zeitnahe, klare Regelung brauchen. Auch ich gehe davon aus, dass es hier zumindest eine Regelung durch das Land geben sollte, wie die Berufsfeuerwehren mit der Arbeitszeitregelung umzugehen haben oder umgehen sollten. Nun wissen wir, dass auch im Ergebnis der Diskussionen, die wir bislang im Innenausschuss geführt haben, das Innenministerium angekündigt hat, wir wollen noch einmal eine Probephase von einem Jahr machen. Solange erfahren Greifswald und Neubrandenburg keine rechtliche Reglementierung. Da tun wir mal so, als ob es schon eine solche Regelung gebe. Deshalb meine Frage an die Vertreter, speziell auch Greifswald und Neubrandenburg, aber auch Schwerin hat gesagt, wir würden uns über eine solche Regelung freuen: Halten Sie es wirklich für zwingend notwendig, dass wir noch einmal ein Jahr eine Probephase durchführen oder sind Sie nicht auch der Meinung, dass ausreichend Erfahrungen vorliegen, um sofort eine Regelung zu finden, die zur Beibehaltung der bisherigen Arbeitszeiten der Berufsfeuerwehren führt?

Vors. **Dr. Norbert Nieszery**: Vielen Dank, Herr Ritter. Wir sammeln jetzt erst ein paar Fragen und ich bitte die Befragten, sich ein paar Notizen zu machen, damit wir nicht auf jeden gleich antworten. Jetzt kommt erst mal Herr Müller.

Abg. **Heinz Müller**: Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Damen und Herren, ich würde gerne an die einleitende Frage des Vorsitzenden anknüpfen und noch einmal verweisen auf das Schreiben des Innenministeriums vom 25. Oktober 2007, das mir zumindest vorliegt, von Herrn Dr. Darsow, in dem es eindeutig heißt: „Von den denkbaren Ausnahmeregelungen zur Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf freiwilliger Basis, sogenannte Opt-Out-Regelung gemäß Artikel 22 der Richtlinie 2003/88/EG und zur Zulassung der 24-Stunden-Schichten nach Artikel 17 der genannten Richtlinie, wird abgesehen.“ Das war also das Schreiben des Innenministeriums vom 25. Oktober 2007. Und nun, meine Damen und Herren, darf ich mal das Protokoll der Innenausschusssitzung vom 21. Februar zitieren. In diesem Protokoll der Innenausschusssitzung hat uns der Staatssekretär Lenz aus dem Innenministerium berichtet, „In dieser Beratung“, gemeint ist eine vorhergehende Beratung des Innenausschusses, „In dieser Beratung habe das Innenministerium seine Haltung geändert und jetzt per Ministerverordnung die weitere Erprobung der 12-Stunden-Schichten wie auch der 24-Stunden-Schichten erlaubt.“ Meine Frage an die kommunalen Vertreter ist: Wann und in welcher Form ist Ihnen diese Ministerverordnung, mit der die 24-Stunden-Schichten nach Aussage des Staatssekretärs ausdrücklich erlaubt werden, wann ist Ihnen diese Ministerverordnung zugegangen? Zweite Frage: Von Herrn Ritter ist beklagt worden, dass wir das Papier des Innenministeriums sehr spät bekommen haben. Nun ja. Wir hatten es heute Morgen in der Post und ich hatte Gelegenheit, es zu lesen. In diesen Ausführungen von unserem Innenminister wird sehr eindeutig gesagt, ich darf zitieren, das finden Sie, wenn Sie nachlesen wollen, auf der Seite 4 etwa in der Mitte: „Dabei gilt zu bedenken, dass man bei der richtlinienkonformen Anwendung der 48-Stunden-Woche, verbunden mit den 12-Stunden-Schichten, den Personalmehrbedarf in Höhe von 12 bis 15 % abdecken muss.“ Meine Frage an Herrn Scholze: Herr Scholze, gilt das, was der Innenminister hier generell über den Personalmehrbedarf ausgeführt hat, auch bei Ihnen in Rostock und wie haben Sie diesen Personalmehrbedarf abgedeckt? Die nächste Frage richtet sich ebenfalls an Herrn Scholze: Herr Scholze, trifft es zu, was ich gehört habe, dass man in Rostock über eine sogenannte Nachtausdünnung nachdenkt, das heißt eine Reduzierung der Zahl der anwesenden Berufsfeuerwehrleute und Ersatz durch Kameraden der Freiwilligen Feuerwehr? Trifft dies zu? Und dann habe ich eine Frage: Herr Bents, Sie haben sich als Jurist zu erkennen geben, das ist ja immer vorteilhaft, wenn man solche dabei hat. Hier ist gesagt worden – ich glaube, es war Rostock und es war auch Schwerin, wenn ich das noch richtig Kopf habe –, dass sei auch versicherungsrechtlich ein Problem und es gebe da versicherungsrechtliche Fragen und Ungeklärtheiten. Aus Ihrer Sicht, die Sie etwas anderes praktizieren und die Sie, davon gehe ich aus, natürlich kein versicherungsrecht-

liches Risiko eingehen wollen, wie sieht das Ganze versicherungsrechtlich aus Ihrer Beurteilung aus?

Vors. **Dr. Norbert Nieserzy**: Vielen Dank, Herr Müller. Es waren zunächst namentlich angesprochen Herr Dembski und Herr Scholze. Ich würde bitten, dass Herr Dembski zunächst beginnt, die Fragen zu beantworten.

Ulf Dembski: Es ging ja nach der Opt-Out-Regelung. Also wir haben den 48-Stunden-Dienst umgesetzt. Es geht es jetzt im Augenblick um die Frage 24-Stunden-Dienst, nicht 48 Stunden Arbeitszeit. Die haben wir umgesetzt, bei 24-Stunden-Dienst. Da fällt es mir im Augenblick ein bisschen schwer zu sagen, wie viel genauen Mehrbedarf wir haben und ob wir es umgesetzt kriegen, weil sich unsere Org-Abteilung da auch noch nicht intern so ganz sicher ist. Wir werden auf jeden Fall entweder diese Übergabezeiten zusammenstreichen müssen, was nicht gut ist, weil wir diese Übergaben brauchen, oder wir werden einfach durch diese Übergabezeiten, Viertelstunde hört sich erst mal nicht viel an, aber das ist ja die ganze Schicht, die dann die Übergabe an eine ganz andere Schicht macht. Das summiert sich natürlich im Laufe des Jahres auf. Dann wird sich die Frage daraus ergeben, wieviel Stellen. Also eine wird es auf jeden Fall sein, weil wir es nicht mit unserem bisherigen Personal abgedeckt kriegen. Es wird da eine Aufstockung geben müssen. Dann vielleicht zu der Frage, wie sich die Situation für uns im Augenblick rechtlich darstellt. Wir haben die Schwierigkeit, es wird geduldet, aber geduldet heißt nicht, dass es rechtmäßig ist. Das ist für uns die Schwierigkeit. Ehrlich gesagt, ich mag gar nicht so viel dazu reden, weil letztendlich die Verwaltungsspitze auch den Kopf dafür hinhält. Man kann vielleicht noch argumentieren, wie Sie argumentiert haben, das alte Arbeitszeitrecht. Aber ich bin auch Arbeitsjurist und ich weiß, wie kritisch so was ist, wenn man sagt, eine alte Regelung ist die Ausfüllung einer neuen Richtlinie, weil die EU-Richtlinie auch bestimmte Voraussetzungen benennt, wo man prüfen muss, kann der Arbeitsschutz trotz 24-Stunden-Dienst sichergestellt werden. Und das ist natürlich nicht vor dem Hintergrund der EU-Richtlinie vom alten Gesetzgeber erfolgt. Deswegen würde ich mich darauf ungern verlassen, ob das dann so geht. Die Schwierigkeit ist einfach, wir sind in einer Situation, wo wir eigentlich den Kopf hinhalten. Wir haben im Augenblick auch bei dem KSA z.B. eine Anfrage laufen, wie das mit dem Versicherungsschutz ist. Gut, das ist natürlich schon eine schwierige Frage, wenn wirklich was passiert und dann gesagt wird, ihr habt rechtswidrig gehandelt. Aber unabhängig vom Versicherungsschutz ist das natürlich auch eine Frage der eigenen Verantwortung, ob man selber, wenn irgendein Arbeitsunfall passiert, den Kopf dafür hinhalten

muss, dass man das macht. Wir haben gesagt, angesichts der augenblicklichen Situation, die noch in Bewegung ist, werden wir das weiter durchsetzen. Uns ist aber auch klar, wir brauchen schnell eine Regelung. Das ist die Antwort auf die Frage, wie lange wir noch warten wollen. Ich denke, wir werden auch nicht mehr ein Jahr warten. Ganz klar gesagt, im Augenblick haben wir das Gefühl, der „Schwarze Peter“ wird an uns geschoben und wir dürfen die Verantwortung dafür tragen und wenn in der Zwischenzeit was passiert, haben alle die, die jetzt diese Verantwortung dafür übernommen haben, das Problem. Das Innenministerium ist fein raus und sagt, wir haben es nur geduldet, wir haben euch gesagt, wir halten das eigentlich für rechtswidrig. Wir werden jetzt nicht noch ein Jahr warten. Wenn wir keine Regelung kriegen, werden wir auch in diesem Jahr irgendwann anfangen müssen, die EU-rechtlichen Vorgaben durchzusetzen. Der Vertreter von Wismar hat gesagt, hat gerade plädiert für die Freiheit der Kommunen, ihre eigene Regelung zu finden. Dafür brauchen wir aber das Land. Wir haben das Problem, dass wir ohne Mithilfe des Landes diese Freiheit nicht bekommen. Wismar hat sich für einen Weg entschieden, die brauchen das Land nicht. Ich kann sagen, Greifswald braucht für seinen Weg das Land und ohne Land können wir diesen Weg nicht gehen. Danke schön.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery:** Vielen Dank, Herr Dembski. Herr Scholze, Sie sind der Nächste, bitte.

Georg Scholze: Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren, ich bin ausgesprochen dankbar, dass der Kollege Dembski in seinem zweiten Wortbeitrag jetzt noch einmal die prozesshafte Schwierigkeit der Umsetzung von EU-Recht in kommunales Ortsrecht oder in kommunale Rechtsanwendung oder Rechtsanwendung durch Kommunen, müsste man exakterweise sagen, geschildert hat. Das ist ein Prozess, den habe ich in dieser Funktion in der Hansestadt Rostock natürlich gleichermaßen hinter mich gebracht und das hat zu dem von mir in meinem Eingangsstatement vorgetragenen Ergebnis geführt. Ich kann mich aber insoweit Kollegen Dembski nochmals ausdrücklich anschließen, wir brauchen so etwas wie eine Rechtssicherheit. Der Duldungstatbestand, den das Innenministerium gegenüber der Hansestadt Greifswald vor Kurzem noch einmal ausgesprochen hat, ist nur ein Duldungstatbestand und da muss man sich natürlich auch über die Rechtsqualität insbesondere klar werden. Ansonsten möchte ich vielleicht noch einmal auf die 35. Sitzung des Landtages vom 1. Februar 2008 verweisen, in der der Innenminister des Landes Mecklenburg-Vorpommern sehr deutlich etwas zu dieser Problematik vorgetragen hat. Wir sehen uns dort rechtskonform mit der Auffassung des In-

nenministeriums. Zu den einzelnen Fragen: Vielleicht noch einmal eine Bemerkung zu dem Thema Versicherungsschutz und Herr Dembski hat das versucht, etwas zu umschreiben. Wir wissen alle, auf welche Gefahren der Senator hier hingewiesen hat. Das ist etwas, was wir in Anbetracht der Größenordnung der Berufsfeuerwehr in Rostock und der Anzahl der Einsätze, des Umfangs unserer Arbeit und Tätigkeit glauben, derzeit in Rostock nicht verantworten zu können. Es trifft zu, dass wir eine Unternehmensberatung beauftragt haben. Dieses Unternehmen hat die Arbeit am 1. März dieses Jahres aufgenommen. Mit Ergebnissen der Untersuchung rechnen wir von der Zeitschiene her im September. Dann werden wir mit den Untersuchungsergebnissen die Gremien befassen und gegebenenfalls Umsetzungsmaßnahmen ab Januar 2009 voraussichtlich vornehmen können. Es trifft nicht zu, dass die Untersuchungen in erster Linie das Schichtdienstmodell betrifft, sondern es betrifft die erforderliche Aktualisierung des Brandschutzbedarfsplanes. Inwieweit diese Unternehmensberatung Ergebnisse und Empfehlungen in Leipzig ausgesprochen hat aufgrund etwa vorgegangener Untersuchungen, kann ich hier aus dem Stehgreif nicht beantworten, ist mir aber auch in der Form so nicht zugänglich. Wir beschäftigen uns natürlich auch im Rahmen dieser Untersuchung, Aktualisierung des Brandschutzbedarfsplanes mit dem Personalbedarf in der Hansestadt Rostock. Insofern wird das Thema Schichtdienst, Schichtdienststärken, Funktionsstärken und alles, was dabei eine Rolle spielt, mit in den Brandschutzbedarfsplan Eingang finden. Inwieweit Sie das Thema Nachtausdünnung hier ansprechen, ich habe das vor Kurzem auch in der Personalratsmitteilung gelesen, ich glaube, es war eine Personalratsmitteilung, bitte nageln Sie mich da nicht fest, davon ist mir persönlich nichts bekannt. Aber es ist natürlich, meine Damen und Herren, auch die Frage der Nachtausdünnung, wenn ich das mal so als Schlagwort nehme, ein denkbarer Untersuchungsgegenstand im Rahmen von Einsatzhäufigkeiten und damit auch im Rahmen eines Brandschutzbedarfsplanes. Wie gesagt, wir rechnen mit entsprechenden Ergebnissen im September. Wir wissen um die Schwierigkeit, meine Damen und Herren, dieses Prozesses. Ich bin nicht nur 1. Stellvertreter des Oberbürgermeisters, sondern ich bin auch der zuständige Senator und wir haben die Schwierigkeiten im Personalkörper, wir haben diese Diskussion seit geraumer Zeit und wir sind nachdrücklich an einer Rechtsklarheit hinsichtlich der Auslegung von EU-Arbeitszeitrichtlinie interessiert. Da ist es nicht wirklich förderlich, dass bundesweit unterschiedliche Positionen vertreten werden. Aber wir wissen auch, dass das in einer solchen schwierigen Gemengelage, die auch der Kollege von Wismar hier insbesondere geschildert hat und auf die er hingewiesen hat: das Thema Berufsbeamtentum, Opt-Out-Regelung, geht das rechtlich, Überstunden, Überstundenbezahlung, weil Überstunden bei Beamten grundsätzlich in Freizeitausgleich zu gewähren sind und diese ganzen Fragen, hängt

damit so etwas zusammen wie eine Gehaltserhöhung und Gehaltserhöhungen gibt es bei Beamten gar nicht, Beamte kriegen Besoldung und Besoldung folgt gesetzlichen Vorschriften und diese ganzen Fragen, die damit im Zusammenhang stehen. Ich denke, das ist etwas sehr Prozesshaftes. Wir befinden uns jetzt derzeit mitten in diesem Prozess und in diesem Prozess wird wahrscheinlich eine absolute Rechtsklarheit entweder durch die – ich sag das mal etwas lax – Oberbehörden dargestellt oder durch die Rechtsprechung. Das wollen wir denn auch so abwarten. Es gibt eine ganze Reihe von Entscheidungen, die auch im Flusse sind in diesem Bereich.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery**: Vielen Dank, Herr Scholze. Die Fragen erst einmal beantwortet?

Abg. **Heinz Müller**: Nein, Herr Vorsitzender, die Fragen sind keineswegs beantwortet. Ich hatte Herrn Scholze gefragt, ob es Rostock anders sieht, was den Personalmehrbedarf angeht, als der Innenminister das hier generaliter formuliert hat, als er von 12 bis 15 % Personalmehrbedarf bei 48-Stunden-Schichten spricht. Das, was Rostock vorhat und was Rostock untersuchen lässt, ist ja das eine, aber Rostock ist doch vor einiger Zeit von den früheren Regelungen zur 48-Stunden-Regelung gewechselt und da wird man doch eine Erfahrung mitteilen können, ob sich das auf den Personalbedarf ausgewirkt hat. Und diese Erfahrung würde ich gerne von Herrn Scholze hören. Die zweite Frage, die an alle ging, wann und wo und vor allen Dingen wie diese Ministerverordnung, von der der Staatssekretär gesprochen hat, die die 24-Stunden-Schichten ausdrücklich erlaubt, wann und wie diese Ministerverordnung den Städten bekannt gegeben worden ist. Die Frage ist nach wie vor unbeantwortet.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery**: Herr Scholze, Sie waren direkt angesprochen. Bitte schön.

Georg Scholze: Herr Vorsitzender, Herr Müller, Sie werden mir nachsehen, dass ich auf ein Zitat aus einer Ihrer Sitzungen, möglicherweise aus dem Zusammenhang herausgelöst, des Innenministers, hier natürlich keine dezidierte Stellung nehmen kann. Aber es ist natürlich ein relativ einfaches mathematisches Problem. Wenn Sie eine bestimmte Personalstärke haben, die eine bestimmte Arbeitszeit verrichtet und Sie gehen dann mit der Arbeitszeit runter, dass Sie dann möglicherweise mit dem Stellenanteil nach oben müssen. Die Frage ist letztendlich: Ist das Budgetneutral oder nicht? Das interessiert mich von der haushalterischen Seite, im Wesentlichen. Auf wie viel Personen dann letztendlich die Arbeit entfällt, ist im Rahmen der

übrigen flankierenden Gesetze zur Arbeitszeitregelung zu beantworten. Wie gesagt, Herr Müller, wir befinden uns da in einem Prozess, wir untersuchen das gerade im Rahmen des Feuerwehrbedarfsplanes. Und das sind ja nicht nur die einzigen Stellschrauben, Sie haben ja weitere Stellschrauben. Sie können gegebenenfalls mit Funktionsstärken dort hantieren und andere Sachen. Aber wie gesagt, ich habe schon einiges dazu gesagt. Wir untersuchen das zurzeit und diese Untersuchungen wollen wir doch bitte abwarten.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery:** Vielen Dank, Herr Scholze. Ich darf noch mal bitte darum bitten, dass auch auf den Zuschauerreihen ein wenig Disziplin gewahrt wird, meine Herren.

Thorsten Bents: Herr Müller, ich kann die Aussagen der Vorredner insoweit ergänzen, dass ich dort ein Problem der Amtshaftung sehen würde, dass der Arbeitgeber aus der dargestellten Sicht der Hansestadt Stralsund rechtswidrig verfahren würde, wenn er einen Mitarbeiter über 12 Stunden hinaus im Einsatz belassen würde. Und wenn in diesem Kontext diesem Mitarbeiter ein Fehler unterlaufen würde, dann würde ich den Arbeitgeber in der Form als Mithaftenden einstufen, sprich also, deswegen haben wir von vornherein gesagt, wir sind ganz klar an die EU-Richtlinie gebunden, verhalten uns auch demgemäß seit 01.01.2008, auch aus Gründen der besagten Aspekte der Amtshaftung, um in diese Gefahr nicht hinein zu geraten, aus fürsorgerechtlichen Gründen, aber auch aus Gründen der Amtshaftung. Wenn Ihnen das so als Antwort reicht. Danke.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery:** Herr Sieratzki, Sie wollten noch was sagen zu der Problematik, und dann Herr Pastörs.

Steffen Sieratzki: Ich wollte noch ein bisschen ergänzen. Ich hatte das eingangs schon gesagt, es wurde bei uns der Personalbestand, also das heißt, die Kollegen, die rund um die Uhr Dienst machen, gesenkt, um eben dieses Defizit aufzufangen. Zuerst wurde es nicht gemacht, dadurch sind Überstunden entstanden. Über die Jahre hinweg, seitdem wir dieses System haben, wurden Anwärter in der Ausbildung mit einbezogen. Während ihrer Ausbildungszeit haben sie Einsatzfahrzeuge besetzt. Kameraden der Freiwilligen Feuerwehr haben bei uns in der Berufsfeuerwehr Dienst verrichtet, also nicht zur Ergänzung, sondern zur Ersetzung. Berufsfeuerwehrleute wurden nach Hause geschickt, um Stunden abzubauen, die Kameraden haben dort Dienst gemacht, vielleicht an die Adresse des Landesfeuerwehrverbandes, ich weiß nicht, ob das bekannt ist, zumal auch Herr Gabe in der Presse verkündet, dass die Frei-

willige Feuerwehr Rostock an den Grenzen ihrer Belastbarkeit angekommen sei. Wir haben zwischenzeitlich immer eine Herabsetzung der Funktionsstärken hier und da gehabt und wir haben eben diese massive Anhäufung von Mehrarbeitsstunden verzeichnen können. Ich wollte kurz zur Nachtausdünnung ergänzen: Wenn Sie sich überlegen, dass das Land vielleicht den 24-Stunden-Dienst ermöglicht, ist es natürlich für die Hansestadt Rostock etwas problematischer, wenn sie nachts ausdünnen, weil dann kann der Kollege keinen 24-Stunden-Dienst machen, wenn er abends nach Hause geschickt wird. Nach unserer Auffassung werden da schon Pflöcke eingeschlagen, um das in der Zukunft zu verhindern. Wenn man sagt, diese ganze Materie ist komplex - ich weiß es nicht, wie gesagt, ich bin kein Jurist. Ich weiß aber, wie die anderen Berufsfeuerwehren das gemacht haben. Herr Scholze hat vom Personalrat ein Umsetzungskonzept über mehrere Seiten auf den Tisch bekommen, auch von Juristen, die dort gesagt haben, dass das möglich ist. Wir haben bis heute keine juristische Auffassung zu diesem Umsetzungskonzept bekommen, ob es möglich ist oder nicht, ob es umsetzbar ist. Das Einzige, was wir nur wissen, ist aus Monatsgesprächen, dass der Dienststellenleiter sagt, dass es mit ihm keinen 24-Stunden-Dienst mehr in Rostock geben wird. Das ist für uns ein bisschen kurz gefasst. Wir wünschen uns doch sehr, dass in der Hansestadt Rostock wieder etwas Ruhe einkehrt. Ich sage Ihnen das so, wie das ist, es geht eigentlich nicht rein um den 24-Stunden-Dienst, es geht um ein geregeltes Dienstsysteem. Wir haben in der Hansestadt Rostock - Rechtsverstöße sind im Amt 37 an der Tagesordnung. Das Innenministerium ist durch eine Gewerkschaft im Sommer letzten Jahres über diese Rechtsverstöße informiert worden. Die Rechtsaufsicht, was der Name eigentlich sagt, hat bis heute, jeweils für uns merkbar, nicht reagiert. Wir haben einen unverbindlichen Dienstplan über 56 Stunden in der Woche im Durchschnitt, die der Beamte sich im Vorfeld zur Verfügung zu stellen hat. Der Dienstplan, den sie dann im Nachhinein angucken, dann ist der jeweils versuchsweise 48, wenn man mal von den Überstunden absieht. Beamte werden außerhalb ihrer Rufbereitschaften zu Hause aufgesucht, sie werden permanent in ihrer Freizeit angerufen, ob sie Dienst machen können, ganz eklatant im Rettungsdienst. Der Artikel 8 der Richtlinie wird gänzlich ignoriert. Wir wollen ihn auch ignorieren. Dort steht nämlich drin, dass eventuell der Berufsfeuerwehrmann unter Artikel 8 fällt und der Nachtarbeiter darf nur 8 Stunden arbeiten. Aber auch von diesem Artikel 8 kann man abweichen. Uns wird dann gesagt, na gut, dann kommt ihr in der Woche 6 mal 8 Stunden, am besten jeden Tag. Ich kann auch die wöchentliche Arbeitszeit auf jeden Tag verteilen, aber dann, wie gesagt, psychische Probleme, was vorhin auch schon kurz angesprochen wurde. Ich kann Ihnen nur sagen, dass das bei uns schon Beamte betrifft, die mit dem Personalrat darüber reden und die sagen, ich hab das und das. Wir haben unverfallbare

Arbeitszeitkonten eingerichtet, die verstoßen sogar gegen Landesrecht. Selbst im Landesrecht steht, dass man nur bis Jahresende maximal ein Arbeitszeitkonto, dass man ein bestimmtes Stundenkontingent mit rübernehmen darf. Das ist laut EU-Richtlinie gar nicht möglich. Der maximale Bezugszeitraum ist ein Jahr. Das heißt, am Ende dieses Jahres müsste plus/minus Null sein. Hinzu kommt, die EU-Richtlinie sagt, maximal vier Monate darf der Dienstherr selbst festlegen, das Land dürfte das noch auf sechs Monate verlängern, aber von sechs Monate bis zwölf Monate nur durch Tarifvereinbarung, das geht nicht, wir sind Beamte, oder durch Vereinbarung zwischen Sozialpartner. Das interpretieren wir als Personalrat und Dienststelle, aber das wird nicht gemacht. Nicht mal dieses Jahr wird eingehalten. Ein Kollege kam zu mir, sagte, ich habe aus dem letzten Jahr Minus 80 Stunden, ich will jetzt einen Antrag stellen, ich kann doch nicht Minusstunden mit rübernehmen. Das heißt, ich habe im letzten Jahr weniger als durchschnittlich als 48 Stunden gearbeitet, aber wenn ich die mit rübernehme, muss ich doch dieses Jahr im Durchschnitt mehr als 48 Stunden arbeiten. Das ist doch rechtswidrig. Und ich kann doch nichts dafür, dass mein Dienstherr mich im letzten Jahr nicht beschäftigt hat. Die Beamten erhalten ihre Freizeitvergütung für Mehrarbeit nicht innerhalb der nach Landesrecht vorgeschriebenen drei Monate. Die durchschnittliche, wöchentliche Arbeitszeit wird nicht eingehalten, Mehrarbeitsstunden werden angehäuft. Ich frage Sie, wenn die wöchentliche Höchstarbeitszeit 48 Stunden ist, die haben wir, wie ist denn überhaupt noch Mehrarbeit möglich. Laut EU-Richtlinie zählt die Mehrarbeit rein in die 48 Stunden. Wie kann ich überhaupt noch Mehrarbeit anordnen. Im Landesbeamtengesetz steht drin, der Beamte kann jeden Monat bis zu fünf Stunden unentgeltlich mehr arbeiten. Wenn ich das machen würde, dann arbeitet er ja 49 Stunden. Das geht alles gar nicht. Hier sind auch Sachen, die man nicht so bedenkt, die wir aber angezeigt haben, auch den Gewerkschaften, damit die uns unterstützen und es erfolgt keine Reaktion. Es wird gesagt, Rostock ist rechtskonform, Rostock macht die 48-Stunden-Woche im 12-Stunden-Dienst und alles ist easy. Und das ist nicht so. Es ist zurzeit etwas Ruhe eingetreten, der Krankenstand ist zurückgegangen, auch logisch, wenn natürlich die Funktionsstärken gesenkt werden und die Kollegen von ihren 100 und 200 Überstunden herunterkommen, weil sie eben nicht mehr so viel arbeiten müssen, weil weniger Berufsfeuerwehrleute im Dienst sind und sie 5.000 Überstunden im Monat abbauen. Jetzt sind sie natürlich, was sie vorher angehäuft haben, im Monat weniger auf Arbeit. Da kehrt natürlich wieder Ruhe ein, das ist logisch und auch verständlich. Herr Rogmann hat das in Schwerin von Anfang an so gemacht. Er hat die Funktionsstärken gesenkt, die Kollegen haben keine Stunden aufgebaut und die waren zufrieden: vier Schichten, vier frei und dann noch mal irgendwo eine Zusatzschicht. Weil, diese vier Schichten, vier frei: 42-Stunden-

Woche, dann noch mal irgendwo eine Zusatzschicht, damit sie auf 48 Stunden kommen und alle sind zufrieden. Bei uns wurde es nicht so gemacht. Das Resultat liegt bei nun bei uns in der Dienststelle vor. Ich möchte vielleicht ergänzen, weil ich am Anfang sagte, diese finanziellen Folgen: Es ist nicht zu verstehen, durch den 12-Stunden-Dienst entsteht Zusatzurlaub. Das sind ungefähr 120 TEUR mehr im Jahr, weil, das können Sie in Stellen umrechnen. Was der Kollege aus Wismar sagte: Übergabe-/ Übernahmzeit. Das wird in Rostock gar nicht diskutiert, die gibt es gar nicht, die werden gar nicht angeschrieben, kriegen wir gar nicht. Da stehen morgens zwei Wachabteilungen angetreten, zur selben Zeit für eine Funktion, zwei Personen, zeitgleich. Da müsste einer mehr Stunden kriegen, das ist doch logisch. In der Berufsfeuerwehr deutschlandweit ist das üblich, für Übergabe-/Übernahmezeiten so 10 bis 15 Minuten. Da müssen bei uns die Beamten Anträge stellen, da werden die wieder als die Dummen durchs Dorf getrieben, jetzt stellt ihr Anträge. Dann müssen wir abends auch antreten, weil, abends machen die fliegenden Wechsel, übergeben nur. Keine Diskussion, da müssen wir Kosten erzeugen über Rechtsschutz. Die Stadt hat nur Arbeit, Frau Wilke aus dem Rechtsamt beschäftigt sich anscheinend nur noch mit Feuerwehr, schuld sind der Personalrat und die Beamten aus der Feuerwehr. Aber, nein, sie wollen doch nur irgendwo verständlich machen, so geht das nicht. Ich habe meinen Dienststellenleiter nicken sehen mit den Arbeitszeitstreitigkeiten vor Gericht. Herr Behncke, wenn Sie sich erinnern, wir haben Ihnen damals gesagt, als das klar war, es gilt für uns, ich war mit Ihnen beim Vorgänger von Herrn Scholze, ich habe gesagt, Herr Behncke, wir müssen eine Lösung finden, die Antragsteller sind auch bereit, da war das noch gar nicht bei Gericht anhängig, die Anträge zurückzuziehen. Lassen Sie uns darüber reden, wie kommen wir hier raus, denn die Opt-Out-Regelung ist dafür da, damit die Städte Zeit haben, Stellen zu schaffen. Ein Feuerwehrmann muss 22 Monate ausgebildet werden. Er kann nicht sofort, eigentlich geht es nicht, sofort die 48-Stunden-Woche. Das ist gar nicht möglich. Also finde ich eine Lösung mittels Opt-Out und überbrücke das. Wir wollen auch nicht die Opt-Out-Regelung bis zum Sankt-Nimmerleins-Tag. Wir möchten gern, dass irgendwann gesagt wird, ihr braucht nicht mehr als 48 Stunden machen, weil wir jetzt einstellen oder, wie zurzeit in Rostock, wir streichen euch zusammen. Das ist das Resultat. Das Innenministerium, wenn ich mich recht erinnere, will ja prüfen, wie das Brandschutzniveau gehalten wird. Die Frage ist natürlich, wie sie das machen will. Aber ich sage Ihnen eins: Alleine die Tatsache, dass wir in der Berufsfeuerwehr abbauen und, wie der Kollege vom Landesfeuerwehrverband sagt, die Kameraden werden auch weniger, nicht weil Stellen gestrichen werden, sondern weil eben die jungen Menschen fehlen, die da nachrücken. Das interessiert niemanden. Wir hatten vor Kurzem einen Einsatz in der Hansestadt Rostock bei

einem Brand im Einfamilienhaus, wo wir die Zeiten laut AGBFW, also, Leiter der Arbeitsgemeinschaft Berufsfeuerwehren, bei Weitem überschritten haben. In 12 Minuten war das erste Fahrzeug vor Ort. Da wurde gesagt, das nächste Mal alarmieren wir dann die Nachbarfreiwillige Feuerwehr. Das wäre die Freiwillige Feuerwehr Kessin. Das nächste Mal hätte schon zu spät sein können, wenn bei diesem Brand jetzt jemand zu Schaden hätte kommen können. Es wird der Brandschutz in der Hansestadt Rostock aus unserer Sicht mit Füßen getreten. Es wird keine Rücksicht genommen, nur um den eingeschlagenen Weg nicht zu verlassen und zu bekennen, Leute, wir müssen hier unsere Meinung ändern. Nein, hier geht es nur um Gesichtswahrung. Und der eigentliche Grund war der – und darum haben mich auch meine Kollegen gebeten, das anzusprechen –, hier geht es nur darum – so sehen wir das –, es wird den Kollegen geneidet. Das ist ja klar, die kommen vielleicht nur noch zwei Mal die Woche, wenn sie dann 24-Stunden-Dienst haben und vielleicht sogar eine 48-Stunden-Woche. Aber das kann doch nicht das Maß sein. Was man, an den Kollegen aus Wismar, sich hier vorstellt unter dem Alltag eines Berufsfeuerwehrmannes, ich kann Ihnen nur sagen, ich war 17 Jahre im Einsatzdienst. Ich bin zurzeit freigestellter Personalratsvorsitzender seit drei Jahren. Ich sage Ihnen, so wie es ist, ich will weder zurück in den 12-Stunden-Dienst, aber auch nicht in den 24-Stunden-Dienst, weil ich, so wie Sie, den Tagesdienst kenne, den normalen Bürodienst und mein Tag besteht auch nicht nur aus 8-Stunden-Dienst, sondern geht auch an vielen Tagen länger. Das müssen Sie mir schon glauben, der Einsatzdienst ist belastend. Auch wenn unser Dienststellenleiter an die Fraktionen der Bürgerschaft schreibt, wir haben das Jahr 2007 ausgewertet und wir kommen zu dem Ergebnis, die Berufsfeuerwehrleute arbeiten eine Stunde in zwölf Stunden, indem man die Einsätze addiert. Das sagt natürlich nichts zu meinem Rahmendienstplan mit Ausbildung und so weiter und so fort. Da sage ich Ihnen nur, wenn Sie Dienst bei einer Berufsfeuerwehr machen, und das kann nur jemand sagen, der über Jahre Dienst gemacht hat, die andere Auffassung zu diesem Thema akzeptiere ich gar nicht oder man kann sich gut in die Lage reinversetzen und sagt, wenn ich meinen Dienst bei der Berufsfeuerwehr mache, habe ich immer im Hinterkopf, ich muss alarmiert werden. Und wer glaubt, wenn der Berufsfeuerwehrmann dort zum Dienst geht und er hat dann auch Bereitschaftsdienst und er legt sich hin, ein Feuerwehrmann schläft nicht, der ruht, und das ist wirklich so, der ruht, weil das nicht so ist. Und wenn sie keinen Einsatz haben und sie gehen nach der Schicht nach Hause, dann sind sie, das merken Sie und das merken sie mit zunehmenden Alter. Und nicht umsonst werden solche Berufsgruppen wie die Berufsfeuerwehr mit 60 Jahren in Pension geschickt. Das hat irgendwo einen Grund und wahrscheinlich wird das auch erhöht. Eine Sache noch zur Ersparnis und zum Deutschen Städtetag: Der Deutsche Städtetag

hat in 2005 ein Schreiben geschrieben an alle Kommunen und hat ihnen empfohlen, die Opt-Out-Regelung anzuwenden. Die Anwendung der Opt-Out-Regelung bei dem derzeitigen Stellenpool, den Herr Scholze angesprochen hat, von 317 Stellen würde das ungefähr eine Einsparung von 1 Mio. Euro bedeuten. Ich bin angeschrieben worden aus dem Bundesgebiet, wo man mir gesagt hat, was ihr dort macht, ist nicht richtig, ihr haut uns hier die Beine weg in den alten Bundesländern, wenn ihr hier freiwillig mehr arbeiten wollt als 48 Stunden. Wir haben es geschafft, wir haben 24 in 48. Ja, die verkennen die Lage, wo wir hier sind, was ich eingangs schon sagte. Wir haben nicht die Naivität zu glauben, wir kriegen 24-Stunden-Dienst, ohne mehr als 48 zu arbeiten. Und weil wir diese Naivität nicht besitzen, haben wir gesagt, wir wollen es machen. Für mich sind diese rechtlichen Sachen nur Ausreden. Man braucht es einfach nur zu übernehmen. Ich schreibe ein Schreiben an das Innenministerium NRW, wie habt ihr das gemacht, Rheinland-Pfalz wie habt ihr das gemacht, Baden-Württemberg wie habt ihr das gemacht. Das ist Deutschland, das ist Europäische Union. Also das Problem ist herbeigeredet, weil man uns dieses Schichtsystem einfach nicht gönnt. Wir sind heute hier, weil wir eigentlich dafür sind, dass eben diese Möglichkeit geschaffen wird. Auch wenn wir wissen, dass es in Rostock – das wurde ja bestätigt – erst mal nicht so in diese Richtung gehen wird, aber die Möglichkeit muss da sein. Die Jahre gehen ins Land und vielleicht kommt dann mal jemand Anderer, der dann sagt, okay, wir machen das, aber die Möglichkeit soll geschaffen werden, wenigstens im Interesse der Berufsfeuerwehr Greifswald und Neubrandenburg, dass die dort bleiben können, wo sie sind. Und ob wir das dann zurückholen, das steht auf einem anderen Blatt. Dann müssen wir das in der Kommune, in der Bürgerschaft, vielleicht in der Politik diskutieren, aber dass diese Möglichkeit geschaffen wird. Das ist eigentlich der Sinn unseres Auftretens heute hier bei Ihnen vor dem Innenausschuss. Schönen Dank.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery:** Vielen Dank, Herr Sieratzki. Herr Pastörs, Sie haben eine Frage. Bitte.

Abg. **Udo Pastörs:** Zunächst eine Anmerkung: Ich glaube, dass die Anhörung bisher eindrucksvoll uns vor Augen geführt hat, dass die EU-Richtlinie vielleicht gut gemeint ist, doch fern jeder Praxis und vor allen Dingen auch gegen das, was die Feuerwehrleute selber wollen. Ich habe zwei Fragen an Herrn Scholze mit der Bitte einer konkreten Antwort. Erstens: Ab wann handeln Sie nach der EU-Richtlinie, Herr Scholze? Das ist eine ganz einfache Frage.

Georg Scholze: Seit 01.10.2005.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery:** Herr Pastörs, ich erteile hier das Wort. Sie haben niemanden aufzufordern, hier zu antworten, sondern das Wort erteile ich. Sie dürfen Ihre Fragen stellen und dann fordere ich Herrn Scholze auf, ihre Fragen zu beantworten, Herr Pastörs. Bitte stellen Sie Ihre Fragen.

Abg. **Udo Pastörs:** Nicht mehr möchte ich. Daraus resultieren meine Fragen: Wie viel Personalbedarf ist entstanden aufgrund der Halbierung der Schichtzeiten und wie viel an Neueinstellungen von Feuerwehrbeamten ist aufgrund dieses Mehrbedarfes dann erfolgt seit 2005 bis heute? Sollten keine Einstellungen erfolgt sein, dann würde mich interessieren, wie viel ist denn von den Arbeiten, die originär Aufgaben der Feuerwehr sind, denn von Externen erledigt worden und was hat das für einen finanziellen Aufwand für die Stadt Rostock bedeutet? Danke schön.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery:** Vielen Dank, Herr Pastörs. Herr Ritter hatte noch eine Wortmeldung und dann Herr Ringguth.

Abg. **Peter Ritter:** Zunächst eine Nachfrage an Sie, Herr Vorsitzender, weil, in dem Schreiben, was wir heute vom Innenministerium erhalten haben - ich war nicht ganz so mutig wie der Kollege Müller und habe hier nicht aus Ausschussdrucksachen zitiert, aber dann will ich das auch mal tun - wird davon ausgegangen, dass die Landesregierung ergebnisoffen prüft und auch unter Einbeziehung der Erfahrungen von Feuerwehren außerhalb Mecklenburg-Vorpommern, wissen wir, warum Potsdam nicht da ist? Gibt es von Potsdam eine schriftliche Stellungnahme? Wenn nicht, würde ich die auch noch ganz gern erbitten.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery:** Keine Ahnung, warum die nicht hier sind, die haben sich auch nicht abgemeldet, eingeladen sind sie. Ich fordere das alles nach, auch das, was Sie vorher gefragt haben, Herr Ritter, wird angefragt und dann wird das dem Ausschuss zugeleitet.

Abg. **Peter Ritter:** Danke schön. Ich habe noch mal eine Nachfrage. Herr Sieratzki hat jetzt ziemlich deutlich die Auswirkungen in der Berufsfeuerwehr Rostock, die durch die Umstellung des Schichtsystems erfolgt sind, dargestellt. Das Innenministerium hat angekündigt, dass man vor allen Dingen die einjährige Auswertungsphase dazu nutzen will, eine kritische Prü-

fung der beschlossenen Orientierung des Schichtdienstes der Feuerwehren an den Vorgaben der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie durchzuführen. Deswegen wäre meine Frage an die Vertreter der Personalräte der Feuerwehren direkt gerichtet, weil wir hier auch Personalräte der Städte haben und Personalräte der Feuerwehren. Also meine Nachfrage direkt an die betroffenen Personalräte der Berufsfeuerwehren, die jeden Tag in der Feuerwehr selbst sind, speziell Wismar und Stralsund: Können Sie die beschriebenen negativen Auswirkungen der Umstellung der Arbeitszeit, die auch durch Rostock dargestellt worden sind, für Ihre Bereiche ebenso darstellen? Wir haben in verschiedenen anderen Diskussionsrunden im Innenausschuss auch davon gehört, dass sich der Krankenstand negativ entwickelt, dass die psychische Belastung enorm ist. Wie sieht da die Situation konkret in Ihren Standorten aus?

Vors. **Dr. Norbert Nieszery**: Danke schön, Herr Ritter. Herr Ringguth noch und dann gibt es Gelegenheit, die Fragen zu beantworten. Bitte.

Abg. **Wolf-Dieter Ringguth**: Ich kann mich, was meine Fragen betrifft, wirklich auf eine einzige beschränken. Ich möchte aber vorher im Namen meiner Fraktion allen, die heute hier Rede und Antwort stehen, herzlichen danken. Wir haben die – wie Sie wissen – einjährige, jetzt noch laufende Erprobungsphase und das, was Sie hier vortragen, ist aus verschiedener Sicht durchaus beeindruckend und sollte, was die Erprobungsphase betrifft, ihren Niederschlag finden. Ich möchte aber, bevor ich die Frage stelle, noch etwas klarstellen. Herr Scholze hat nach meiner Meinung völlig zu Recht gesagt, dass er auf die aus einem Ausschussprotokoll sozusagen aus dem Zusammenhang heraus zitierte Rede des Herrn Staatssekretär Lenz nur unzureichend antworten kann. Ich möchte hierzu folgendes feststellen, das auch insbesondere für alle Kameraden der Berufsfeuerwehren, dass wir an diesem Tag kein Wortprotokoll hatten. Ich möchte hier sehr klarstellen, dass an diesem 21. Februar der Herr Staatssekretär Lenz das im Zusammenhang mit der jetzt laufenden Erprobungsphase dargestellt hat und dass er gesagt hat, dass sich tatsächlich die Auffassung des Ministeriums geändert hat. Denn man will jetzt diese Erprobungsphase haben, um eben zu prüfen, ob man entsprechend der Vorgaben in Artikel 17 und 22 der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie eine grundlegende Rechtsvorschrift in die Arbeitszeitverordnung aufnehmen kann oder nicht. Und es ist ins Ermessen der Aufsichtsbehörde gestellt, dies entweder sofort zu tun, wie das in anderen Bundesländern geschehen ist, oder aber eine Probephase einzuführen, um noch einmal abzuwarten, genau zu prüfen, ob es Rechtsfolgen für Schutzgüter, wie z.B. öffentliche Sicherheit, aber auch den Gesundheitsschutz der Kameraden der Berufsfeuerwehren, gibt. Das ist durchaus richtig. Er

hat natürlich über eine Verordnung gesprochen und gemeint ist damit nichts anderes gewesen als diese Arbeitszeitverordnung, die dann geändert werden müsste. Das ist hier im Übrigen auch von vielen gesagt worden, auch von den Vertretern der Kommunen. Man will hier Rechtssicherheit haben, nicht zuletzt von Ihnen, der Sie den Oberbürgermeister der Hansestadt Stralsund vertreten. Da habe ich eine Frage in dem Zusammenhang. Wenn dies - und wir stellen das sozusagen so dar, als würde es eine solche grundlegende Änderung einer Rechtsvorschrift in der Arbeitszeitverordnung am Ende dieser Erprobungsphase geben, und diese Frage richtet sich jetzt an Herrn Scholze und jetzt dürfen Sie mal Ihren Nachbar nicht stören, ebenso wie an den Vertreter der Stadt Schwerin. Ich habe eingangs bei Ihren Statements gehört, wenn Sie dann im Rahmen des kommunalen Selbstverwaltungsrechtes frei entscheiden können, wenn Ihnen freisteht, entweder von dieser Ausnahmeregelung Gebrauch zu machen oder nicht von dieser Regelung Gebrauch zu machen, nehmen wir also an, es würde in der Arbeitszeitverordnung eine solche abweichende Regelung getroffen werden, habe ich gehört, dass Sie auch dann von dieser EU-Regelung nicht abweichen wollen würden. Das würde mich interessieren, dass Sie mir das noch einmal etwas intensiver schildern, warum nicht. Das betrifft jetzt vor allen Dingen die beiden Städte Rostock und Schwerin. Da habe ich das zunächst so gehört und da will ich gern noch mal wissen, wenn Sie im Rahmen kommunaler Selbstverwaltung frei entscheiden können, warum würden Sie dann nicht von der EU-Richtlinie abweichen, sondern bei dem jetzt laufenden Dienst, wie er jetzt nach der EU-Richtlinie konform ist, bleiben wollen. Das will ich noch einmal genau hören. Danke schön.

Vors. Dr. Norbert Nieszery: Bevor ich jetzt die Gelegenheit zum Antworten gibt, noch eine kleine Ermahnung vielleicht an meine eigenen Kollegen. Wir haben uns hier keine Gäste eingeladen, meine lieben Kollegen, um hier über Interpretationen von Äußerungen eines Staatssekretärs zu referieren. Ich lasse auch in diesem Zusammenhang keine weiteren Wortmeldungen zu. Das machen wir bitte intern und nicht im Rahmen einer Anhörung mit unseren Gästen. Herr Scholze war jetzt direkt angesprochen.

Georg Scholze: Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren, es ist jetzt eine Fülle von Fragen, die wieder zu beantworten sind. Insbesondere möchte ich zunächst die Frage von Herrn Ringguth beantworten. Ich fass die noch einmal kurz zusammen: Würden wir einen 24-Stunden-Dienst einführen, wenn uns das möglich wäre? Das würden wir in Abhängigkeit vom Brandschutzbedarfsplan, den wir jetzt neu überarbeiten, durchaus für möglich halten, wenn wir diese rechtlichen Implikationen nicht hätten, die wir zurzeit sehen und aufgrund derer wir

zu der jetzigen Rechtsanwendung gekommen sind. Sie werden sich an mein Eingangsstatement erinnern, dass ich gesagt habe, wir brauchen eine verbindliche Regelung. Ich habe auf die Risiken hingewiesen, auch in der zweiten Fragerunde haben sich die Kollegen Senatoren aus den anderen Hansestädten ähnlich geäußert, insbesondere Versicherungsschutz, haftungsrechtliche Fragen usw., darauf hingewiesen. Vor diesem Hintergrund würden wir uns dann natürlich eine Frage auch durchaus vorstellen, positiv beantworten zu können. Die anderen Fragen, die hier gestellt worden sind, ab dem 01.10.2005 haben wir diese Regelung praktiziert und hinsichtlich des Personalmehrbedarfs möchte ich die Beantwortung doch an den Dienststellenleiter, Herrn Leitenden Branddirektor Behncke weitergeben.

Wilfried Behncke (Berufsfeuerwehr Rostock): Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, wie viel Mehrbedarf bei der Feuerbesetzung der Hansestadt Rostock. Wenn die 48 Stunden greifen, müssten zusätzlich gegenüber den 54 Stunden wöchentlich durchschnittlich 25 Stellen zusätzlich innerhalb des Amtes gebracht werden. Die nächste Frage, wie viel Neueinstellungen aufgrund des Wissens, ob die EU-Richtlinie nachher auch für die Berufsfeuerwehren greift, ja/nein. Das wurde ja bekannterweise am 14.07.2005 entschieden. Durch die Hansestadt Rostock wurden vorab schon 15 Brandmeister ausgebildet, wovon 14 übernommen wurden, die jetzt zusätzlich Dienst gemacht haben. Wie viel Arbeiten von Externen in der Hansestadt Rostock gemacht worden sind: Wir haben hier in Absprache mit den Krankenkassen ein Gutachten anfertigen lassen betreffend den Rettungsdienst, wo dann auch die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für die Berufsfeuerwehr einschließlich auch für die Hilfsorganisationen im Durchschnitt 48 Stunden beträgt, und da den entsprechenden Personalbedarf errechnet. Das ist – wie gesagt – das Einzelgutachten.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery**: Danke schön, Herr Behncke. Jetzt waren noch zwei Personalvertretungen angesprochen worden, nämlich die Hansestadt Wismar und der Hansestadt Stralsund. Wer fängt an? Stralsund.

Michael Gransow (Personalrat der Stadt Stralsund): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren, Michael Gransow ist mein Name, Beamter bei der Feuerwehr und Mitglied des Personalrates. Bei uns stellt sich das erstmal so dar, wenn ich den Vergleich zu Rostock ziehen kann, die negativen Auswirkungen sind bei uns sicherlich erst in der Spitze des Eisberges zu entdecken, wo die Rostocker den gesamten Eisberg auf sich zu liegen haben. Aber die negativen Auswirkungen sind trotzdem vorhanden und das bezieht sich darauf, dass

auch unsere Funktionsstärken heruntergesetzt wurden und wir mit weniger Personal dieselbe Arbeit tätigen müssen. Die hohe Qualität, die im Vorfeld und für jeden Bürger der Stadt sichtbar und spürbar war, wird auch in Zukunft dann nicht mehr so sichtbar und spürbar sein, da eben mit weniger Personal dieselben Arbeiten gemacht werden. Die Belastungen für den einzelnen Feuerwehrmann ist viel größer geworden. Die Stimmung untereinander, unter den Feuerwehrleuten selbst, die bezüglich dieser Berufsgruppe als überaus kollegial zu bezeichnen ist, weil sie im Schulterschluss in vielen lebensbedrohlichen Situationen zusammenarbeiten muss, das merkt man, die schwindet dahin. Es ist der persönliche Vorteil in allen Belangen, nur noch von den wenigen Vorteilen, die da sind, vorzustellen und somit ist es innerhalb der Berufsgruppe nicht mehr so gegeben, dass man sagen kann, mit jedweden Feuerwehrleuten die gleiche qualitativ hohe Arbeit zu leisten, weil aufgrund der hohen Belastung, der wenigen Pausenzeiten und der dazugehörigen im privaten Bereich befindlichen, ob es ehrenamtliche Tätigkeiten sind oder im privaten Bereich die familiären Probleme, die sich da auftürmen, nicht mehr in der Lage ist, in der Form so die Arbeit zu verwirklichen, wie sie in vielen Jahren vorher. Auch ich bin mittlerweile schon 15 Jahre bei der Berufsfeuerwehr und kann sagen, dass da ein kleiner Lebensweg an praktischer Arbeit schon hinter uns liegt. Ich halte mich grundsätzlich aus diesem rechtlichen Bereich heraus, weil da weiß ich nichts und kann nur aus der Praxis bezogen sagen, dass es schlechter geworden ist. Untereinander ist die Möglichkeit nicht mehr gegeben, innerhalb der Feuerwehr an Ausbildungen teilzunehmen. Das hört sich jetzt mit dem einen Wort Ausbildung so gering an, aber es bezieht sich auf den Rettungsdienst. Es ist bei uns die Tauchergruppe, wo keine Ausbildungen mehr stattfinden können, weil die Ruhezeiten nach dem 12-Stunden-Dienst eingehalten werden müssen und der Bedarf unbedingt da ist, weil man, wenn man morgens aus dem Dienst kommt, am Abend schon wieder in den Dienst hineingeht. In der Zwischenzeit kann man und darf man keine Ausbildung machen. Somit geht das hohe Niveau der Berufsfeuerwehrleute, was in einer langen Ausbildung vonstatten geht und nachher in Fortbildung weitergeführt wird, dahin. Also es wird weniger. Jetzt haben wir dieses System erst in den letzten drei Monaten und daher kann ich sagen, die Spitze des Eisberges. Wir sehen es in diesen drei Monaten, wie das heruntergeht. Auch die psychische Belastung der Kollegen ist so stark, dass untereinander nicht mehr so kollegial umgegangen wird und sich der Krankenstand sicherlich auch verändert hat. Danke.

Ronny Bieschke: Aus Wismar kann ich mich nur den Worten des Kollegen aus Stralsund anschließen. Wenn er die Spitze sieht, wo Rostock den Eisberg sieht, sehen wir die Hälfte.

Der Krankenstand steigt und fängt an zu steigen. Die Ausbildung bei den Leuten ist ins Tiefste gesunken, weil, vom Ausbildungsstand der einzelnen Leute ist es nicht mehr möglich, alle an einem Tag, zu einer Zeit, zu einem bestimmten Zeitpunkt an den Ort zu bringen und auszubilden. Da will ich nun spezifisch die Atemschutzausbildung bei aus nehmen – für die Kollegen, die hier sitzen, die wissen da Bescheid –, die ist in den Keller gesunken. Normalerweise gibt es da Vorschriften, die Leute einhalten müssen. Im Jahr müssen sie eine Ausbildung bringen, müssen sie einen Einsatz gefahren haben, müssen eine Ausbildung in Warin oder sonst wo machen. Die Leute fragen sich selber, wie das weitergehen soll. Wiederum muss ich dazu sagen, der Bedarfsplan wurde vor Jahren dahingehend soweit heruntergefahren, dass wir normalerweise in Wismar, wir haben nur noch 6 Mann im Brandschutz, auf die Freiwilligen warten müssen und nicht reingehen dürfen ins Haus, wenn es brennt. Jetzt erzählen Sie mal einem Passanten, der da kommt, der sagt, da oben brennt es, da schreit einer, geh doch rein. Ich gehe nicht rein, ich muss auf meinen Rettungstrupp warten, ich bin doch nicht lebensmüde. Die Stimmung ist sehr, sehr tief. – Danke.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery**: Vielen Dank. Meine Damen und Herren, wir diskutieren jetzt annähernd zwei Stunden. Ich sehe, da ist noch eine Wortmeldung. Ich würde jetzt aber darum bitten, dass wir in die letzte Runde einsteigen, weil ich glaube, wir haben das Thema jetzt sehr weiträumig abgegrast und ich denke, wenn wir jetzt eine letzte Runde machen, dann haben wir es fast geschafft. Wo war noch eine Wortmeldung? Eine Nachfrage, zunächst Herr Ringguth, dann Herr Müller mit einer Wortmeldung.

Abg. **Wolf-Dieter Ringguth**: Herr Vorsitzender, nur noch mal eine Nachfrage an die Stadt Schwerin. Ich will dieselbe Frage noch einmal wiederholen: Wenn es in Ihr kommunales Ermessen gestellt wäre - nehmen wir an, es gäbe die Änderung der Arbeitszeitverordnung nach Ende der Probephase - sich zu entscheiden, ob Sie bei der EU-Richtlinie bleiben oder ob Sie den 24-Stunden-Dienst wieder retour einführen, hatten Sie beim Eingangsstatement gesagt, würden wir bei der EU-Richtlinie bleiben. Ich will noch einmal die Begründung dazu hören.

Jürgen Rogmann: Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren, vielleicht bin ich verkehrt rübergekommen. Ich habe gesagt, aus dem kommunalen Selbstverständnis heraus möchte die Kommune auch entscheiden, ob sie dann bei dem alten System bleibt – unter dem alten System verstehe ich momentan 12/48 – oder ob wir auf 24 Stunden gehen. Ich möchte im Prinzip in Anspruch nehmen, wenn man seit 01.01.2007 ein anderes System betreibt, das –

wenn ich die Diskussion mitverfolge – anders aufgebaut ist als teilweise in anderen Berufsfeldern des Landes, dass man dann auch die Chance hat, das System eine Weile zu probieren und zu sagen, wie geht es, dass man fragt, wie ist die Akzeptanz auch bei den Mitarbeitern – in diesem Prozess befinden wir uns momentan – und dass man dann beurteilt, welche Vorteile haben wir mit diesem neuen System. Ich sehe Vorteile. Ich beurteile das Thema Aus- und Fortbildung ganz anders, als der Kollege es hier vorgetragen hat. Das ist eine Frage des Dienstplanes, wie kann ich Aus- und Fortbildung betreiben, des Personalfaktors, den ich ansetze. Ich bin aus meiner Sicht ganz zufrieden, dass wir es anders gestaltet haben und damit auch die Möglichkeit haben, das Personal vernünftig aus- und fortzubilden. Ich habe es in meinem Eingangsstatement auch gesehen, ich sehe im Rettungsdienst die große Hürde. Dort einen 24-Stunden-Dienst wieder einzuführen, das sehe ich aus meiner Sicht und das hat auch das Gespräch mit vielen Mitarbeitern, die im Rettungsdienst eingesetzt werden, ergeben, nicht mehr als akzeptabel an. Ich möchte noch etwas sagen, wenn über das Thema kollegialer Umgang miteinander gesprochen wird, der kollegiale Umgang miteinander bröckelt auch inzwischen, weil es Fronten gibt zwischen 24-Stunden-Befürworter und 12-Stunden-Befürworter. Das trägt auch dazu bei. Das heißt, die Konsequenz ist eigentlich, wir brauchen eine ganz klare Orientierung, wo geht der Weg hin und da möchten wir selbst entscheiden, welchen Weg wir einschlagen.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery**: Herr Leonhard.

Abg. **Gino Leonhard**: Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Sehr geehrte Damen und Herren, ich will jetzt an den einzelnen Argumenten meine Frage nicht festmachen, sondern mir stellt sich bei der gesamten Problematik, insbesondere im Zusammenhang mit beamtenrechtlichen Vorschriften, noch eine Frage. Wir dürfen aus meiner Sicht eben nicht nur das, was auch rein versicherungstechnisch möglicherweise als Problematik ansteht, was aus Richtung Stralsund kam, sehen, sondern, ich habe mal gelernt, bin ja auch selber mal Beamter gewesen, dass der Dienstherr eine besondere Fürsorgepflicht gegenüber seinen Beamtinnen und Beamten hat. An den Dienstherr meine Frage: Sehen Sie sich aufgrund der EU-Richtlinie und fehlender landesrechtlichen Vorschriften durchaus in der Schwierigkeit, ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen in dem nötigen Umfang? An die Vertreter der Personalräte würde ich sogar die Frage stellen wollen: Sehen Sie, dass der Dienstherr seine Fürsorgepflicht verletzt? Ich denke, das ist ein wichtiger Punkt, den ich zumindest dann in der Diskussion mit meiner Fraktion noch beantwortet wissen möchte. Vielen Dank.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery**: Vielen Dank, Herr Leonhard. Herr Müller noch einmal.

Abg. **Heinz Müller**: Zunächst finde ich es sehr löblich, wenn der Kollege Ringguth hier den Staatssekretär vor Angriffen schützt. Noch löblicher hätte ich es gefunden, wenn der Herr Staatssekretär dies hätte selbst tun können und bei einer solchen Anhörung anwesend wäre. Aber ich bin informiert worden, dass ihn wichtige Dienstgeschäfte davon abhalten. Zunächst zu meiner Frage. Herr Bühring, die Frage der Fürsorgepflicht ist gerade vom Kollegen Leonhard angesprochen worden: Wie beurteilen Sie das aus Neubrandenburger Sicht? Würden Sie es als Ausdruck von Fürsorgepflicht verstehen, wenn man auf die 48 Stunden und auf die 12 Stunden insbesondere wechselt oder kann es nicht auch Ausdruck von Fürsorgepflicht sein, wenn man gerade bei den 24 Stunden bleibt, die von der großen Mehrheit des Personals, davon konnte ich mich in Neubrandenburg selbst überzeugen, ja gewollt wird? Also, wie sieht da die Fürsorgepflicht aus? Zweitens auch an Sie, Herr Bühring: Wie beurteilen Sie denkbare Auswirkungen auf das Brandschutzniveau, auf das Sicherheitsniveau? Ich möchte jetzt mal aus der Sicht der Bevölkerung gucken. Würde deren Sicherheitsstandard erhalten bleiben, wenn wir von den 24 Stunden heruntergehen, oder würde sich das Sicherheitsniveau für die Bevölkerung verändern?

Vors. **Dr. Norbert Nieszery**: Die Angesprochenen, wer möchte zuerst?

Frank Bühring: Danke, Herr Vorsitzender. Herr Müller und Herr Leonhard zur Fürsorgepflicht: Wir sind in einer Gesprächsrunde im Innenministerium auf die Problematik der Haftung aufmerksam gemacht worden und haben dann den kommunalen Versorgungsverband Mecklenburg-Vorpommern angeschrieben und auch den kommunalen Schadensausgleich. Die Antwort, die uns dann von dort mitgeteilt wurde, momentan liegt sie nur vom Kommunalen Versorgungsverband vor, vom Kommunalen Schadensausgleich haben wir noch keine bekommen, da heißt es, ich zitiere: „dass vom Versorgungsverband Mecklenburg-Vorpommern beamtenrechtliche Dienstunfallfürsorge im Rahmen der Satzung geleistet wird, sofern die dortigen Feuerwehrbeamten während des vom Innenministerium Mecklenburg-Vorpommern tolerierten Zeitrahmens einen Dienstunfall erleiden.“ Das heißt also, wir können hier nur unsere Fürsorgepflicht solange nachkommen, wie dieses vom Innenministerium toleriert wird, es sei denn, es erfolgt eine klare gesetzliche Regelung. Diese klare gesetzliche Regelung heisst eigentlich, dass man dort durch eine entsprechende Arbeitszeitverordnung das

ausräumt. Dann können wir auch unsere Fürsorgepflicht in diesem Punkt nachkommen. Wenn ich jetzt die Aspekte betrachte 24-Stunden-Dienst oder 12-Stunden-Dienst, so gibt es eine ganze Reihe von Vorteilen, die ich vorhin benannt habe, die für den 24-Stunden-Dienst in der jetzigen Arbeitswoche sprechen. Mir fehlen die Erfahrungen bei den 12-Stunden-Schichten. Das muss ich auch mal so sagen. Was das Brandschutzniveau betrifft, so sieht es in Neubrandenburg so aus, dass wir 2007 einen Brandschutzbedarfsplan erarbeitet haben, der von der Stadtvertretung der Stadt Neubrandenburg bestätigt wurde. Wir mussten feststellen, dass wir die Dienststärke bei der Berufsfeuerwehr nicht senken können, weil uns verfügbare Kameras fehlen. Wir sollten dieses im Auftrag des Oberbürgermeisters prüfen. Wenn wir auf die 48-Stunden-Woche umstellen müssen, würde das für meine Berufsfeuerwehr bedeuten, ich brauche 9 Stellen mehr, bei Personalkostenstellen von 35 TEUR jährlich sind das etwa rund 300 TEUR, die der kommunale Haushalt mehr belastet wird. Natürlich ist die Kommune daran interessiert, auch Personalkosten zu sparen und im Haushaltserlass des Innenministeriums sind wir auch dazu aufgefordert, explizit für den Haushalt 2007 die Personalkosten zu senken. Hier ist auch der Auftrag an uns ergangen zu prüfen, inwieweit dann der Brandschutz sichergestellt werden kann in einem vernünftigen Niveau auch unter dem Aspekt, dass die Dienststärke heruntergefahren wird. Das würde also bedeuten, dass wir in die Umlandgemeinden hineingehen und abprüfen, inwieweit uns dort Freiwillige Feuerwehren zur Verfügung stehen, um diese im Bedarfsfall für die Stadt Neubrandenburg zu alarmieren. In der damaligen Untersuchung hätte eine Absenkung der Wochenarbeitszeit bei dem vorhandenen Personal eine Absenkung des Erreichungsgrades, das heißt, in wie viel Prozent aller Fälle die Feuerwehr zeitgerecht vor Ort war, auf ungefähr 40 bis 60 % bedeutet. In der Regel liegt bei den Feuerwehren das Sicherheitsniveau beim Erreichungsgrad zwischen 80 und 95 %. Die Stadt Neubrandenburg hat momentan einen Erreichungsgrad von 92 %.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery**: Vielen Dank. Herr Sieratzki.

Steffen Sieratzki: Dass wir natürlich die Fürsorgepflicht verletzen, ich denke, das habe ich schon eingehend mehrfach gesagt, aber ich möchte noch einmal auf die Richtlinie hinweisen. In der Richtlinie steht wirklich, der Arbeitnehmer - und der Beamte, hat die EU gesagt, ist auch Arbeitnehmer - im Mittelpunkt. Die machen nicht so eine Richtlinie für die Berufsgruppe Berufsfeuerwehr. Es ist auch eine arbeitspolitische Maßnahme, in dem sie sagt, die wenige Arbeit, die da ist, deswegen nur 48 Stunden. Die haben sich natürlich nicht gedacht, dass man das so hier, speziell für uns in Rostock, umsetzt. Wenn die Kollegen sagen, die sagen - nicht

nur von ungefähr kommen die zur Demo her oder kommen heute her, sie haben gemerkt, es belastet sie, es geht an ihre Gesundheit, es geht an ihr Familienleben. Und der Berufsfeuerwehrmann, das sage ich Ihnen so, wenn der einsieht, das geht nicht anders, dann machen wir das so. Aber hier ist die Einsicht nicht da, und die kann auch nicht kommen, dass man sagt, es gibt keinen anderen Weg, dass ich meinen Dienst besser mache. Und ich will sogar mehr Dienst machen und es geht mir dann besser. Das ist das, was wir zur Fürsorgepflicht sagen möchten. Ich möchte zum Rettungsdienst sagen, LAGuS (Landesamt für Arbeit, Gesundheit und Soziales) hat ein Schreiben oder einen Auszug herausgebracht, dass eben in Krankenhäusern auch weiterhin die Opt-Out-Regelung angewendet werden kann. Die Hansestadt Rostock, Südstadtklinikum, Eigenbetrieb der Hansestadt Rostock zu 100 %, die Ärzte dort 24-Stunden-Dienst, die Kameraden der Freiwilligen Feuerwehren während des G 8-Gipfels 24-Stunden-Dienst mit der Option, sagt das aber nicht weiter, dann kriegen wir Ärger mit den Kollegen von der Berufsfeuerwehr. Aber ist ja klar, man kennt sich. Wenn es geht, dann geht es, wenn man dort durch das Ehrenamt unter Druck gesetzt wird, ist alles machbar. Zu dem Brandschutzniveau: Die Leiter der Arbeitsgemeinschaften der Berufsfeuerwehren Deutschlands haben 1998 Empfehlungen herausgegeben, was sie darunter verstehen. Diese Empfehlungen sind mittlerweile als technische Regel anerkannt bei Strafprozessen. Dort wird z.B. gesagt, innerhalb von 9,5 Minuten brauchen wir zehn Berufsfeuerwehrleute vor Ort, in weiteren fünf Minuten noch einmal sechs. Ich weiß nicht, wie in Schwerin die Erreichungsgrade sind. Wenn man selber bei der Berufsfeuerwehr gar nicht mehr die zehn Funktionen manchmal nachts hat, wenn ich richtig informiert bin, manchmal sogar unter acht Funktionen Dienststärken gefahren wurden, ist klar, dass man dann dort keine Überstunden aufbaut. In Rostock erstmalig für das Jahr 2007, in den Jahren davor immer schlechte Erreichungsgrade ausgewiesen, im Nordosten z.B. 18 %, also in 18 % der Einsätze haben wir die Zeiten geschafft. Dieses Jahr wurde dann der Bericht redaktionell verändert. Man hat nicht mehr gesagt, zehn Funktionen in der Zeit vor Ort, sondern wann ist das erste Fahrzeug da. Das erste Fahrzeug bei uns hat nur zwei Funktionen, also zwei Mann auf dem Auto. Man hat diese Statistik sozusagen aus unserer Sicht einfach geschönt. Das geht so als Informationsvorlage durch die Bürgerschaft. Wir informieren die Bürgerschaft, aber es interessiert niemanden, bis der Tag kommt, den wünscht sich niemand. Und wir verstehen es auch nicht, wir sagen, muss erst immer wirklich irgendetwas passieren, wie in Ludwigshafen oder Egg, wo dann jemand kommt und nach den Zeiten fragt. Dann zieht der Personalrat seine Akte und zeigt, wann er was geschrieben hat und darauf hingewiesen hat. Selbst das Ehepaar dort in diesem Einfamilienhaus in Kassebohm, wenn das wüsste, dass sie eigentlich in 9,5 Minuten hätten da sein

müssen und nicht in 12 Minuten. Da hat nämlich der Pkw anscheinend zuerst gebrannt, hat übergegriffen auf das Haus. Als die Berufsfeuerwehr da war, zündete das durch und hat gebrannt. Was wäre gewesen, wenn wir drei Minuten eher da gewesen wären? Wäre die Katze noch am Leben gewesen? Das sind diese Fragen, die niemand beleuchtet, die das Innenministerium, wenn sie sagt, sie will das überprüfen, welche Auswirkungen das auf das Brandschutzniveau hat, wie soll sie das rauskriegen, wer macht die Zuarbeit, werden die Personalräte gefragt. Wir sind so dankbar, dass wir erstmalig offiziell zu Wort kommen, erstmalig, außerhalb des Amtes und außerhalb der Hansestadt Rostock. Nur über Gewerkschaften konnten wir anfragen, die haben im Innenministerium angefragt, ob wir auch mal mit den Personalräten aufschlagen können. Nein, wir haben die Gewerkschaften gehört und das ist ungefähr dieselbe Auffassung, kein Bedarf. Schönen Dank.

Vors. **Dr. Norbert Nieszery**: Sie sehen, Herr Sieratzki, das Parlament hat für Sie immer ein offenes Ohr. Meine Damen und Herren, wir haben sehr viele Informationen sammeln können und ich sage den hier anwesenden Vertretern der Feuerwehren und auch unseren Gästen im Namen sicherlich aller Abgeordneten zu, dass wir uns eingehend und zwar sehr eingehend mit dieser Problematik auseinandersetzen werden und letztendlich auch dafür Sorge tragen müssen und werden, dass hier eine Rechtsverbindlichkeit in allernächster Zukunft eintreten wird.

(Beifall)

Das ist unsere Aufgabe. Meine Damen und Herren, damit schließe ich die Sitzung.

Ende der Sitzung: 15.05 Uhr

Au/Wi

Dr. Norbert Nieszery
Vorsitzender